



KAMU HİZMETİ MOTİVASYONUNA ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ETKİSİ: NEVŞEHİR İLİ LİSE ÖĞRETMENLERİ UYGULAMASI

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON PUBLIC SERVICE
MOTIVATION: THE APPLICATION OF NEVŞEHİR PROVINCE HIGH SCHOOL
TEACHERS

Aylin ALKAYA¹ - İlknur TAŞTEKİN²

Öz

Kamu hizmeti motivasyonu kamu yönetimi bilimi içinde kamu çalışanlarının başkalarına ve topluma yarar sağlamak amacıyla işini yerine getirmeye çalışma yönelimi olarak tanımlanabilmektedir. Örgütsel bağlılık çalışanların örgütsel değerlere bağlı olması ve kendilerini kurumun bir parçası olarak görmesidir. Çalışmanın amacı, kamu kurumu liselerinde çalışan öğretmenlerin kamu hizmeti motivasyonlarında örgütsel bağlılıklarının etkisini araştırmaktır. Araştırmanın örneklemini Nevşehir şehir merkezinde kamu kurumu liselerinde görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak internet anketi tekniği kullanılmıştır. Kamu hizmeti motivasyonu üzerinde örgütsel bağlılığın etkisini belirlemek amacıyla çok değişkenli regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırma bulgularından kamu hizmeti motivasyonu üzerinde örgütsel bağlılığın anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kamu Hizmeti, Kamu Hizmeti Motivasyonu, Örgütsel Bağlılık

Abstract

In public administration science, public service motivation can be defined as the tendency of public employees to perform their job in order to benefit others and the society. Organizational commitment is the attachment of employees to organizational values and to see themselves as part of the organization. The aim of this study is to investigate the effect of organizational commitment on public service motivation of teachers who are working in high schools of public institution. The sample of the survey consists of teachers working in public high schools in Nevşehir city center. Web survey technique was used as data collection tool. Multivariate regression analysis was used to determine the effect of organizational commitment on public service motivation. It was determined from the research findings that organizational commitment had a significant effect on public service motivation.

Keywords: Public Service, Public Service Motivation, Organizational Commitment

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi İşletme Bölümü, aylin@nevsehir.edu.tr,
Orcid: 0000-0001-5932-5553

² Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, ilknurtas50@hotmail.com, Orcid: 0000-0002-5631-6923

1. GİRİŞ

Kamu yönetiminin genel amacı ve varlık nedeni kamuya yararlı olmak ve kişilere kamu hizmeti sunmaktır (Duguit, 1954). Dünyada hukuk, siyaset ve ekonomi alanlarında yaşanan gelişmelerle birlikte devletin rolüne ilişkin yaklaşımlardaki değişim, kamu yönetimi anlayışında otorite kültüründen hizmet kültürüne doğru bir dönüşüme, hiyerarşik kamu örgütlenmesi yerine esnek yapıya bir örgütlenmeye yol açmıştır. Kamu yönetiminde “hukuki rasyonellikten” “işletmecilik rasyonelliğe” geçişi içeren dönüşümle (Tutum, 1995: 138) kamu yönetiminin vatandaş ya da müşteri odaklı olmasına ve işlevlerinin artan ölçüde işletme yönetimi ilkelerinden etkilenmesine yol açmıştır (Akyel ve Köse, 2010). Böylece, kamu hizmetlerinin sunumunda hesap verebilirlik, verimlilik, etkinlik, tutumluluk, katılımcılık ve insan odaklılık gibi işletme yönetimi ilkeleri önem kazanmıştır.

Motivasyon, bireyin davranışının yönünü, sarf ettiği çabanın seviyesini ve hedeflere bağlılığındaki kararlılığını belirleyen psikolojik güçler (Perry ve Wise, 1990); genel bir ifadeyle bir veya birden çok insanı, belirli bir amaca doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamı olarak tanımlanmıştır (Ergül, 2005). Kendi kendini belirleme teorisi yıllar itibariyle kademeli olarak gelişmiş ve insan motivasyonunun temel bir teorisi haline gelmiştir (Deci ve Rayn, 2008).

Kamu hizmeti motivasyonu; kamu yönetimi, işletme, ekonomi, politika, sosyoloji gibi sosyal bilimler alanlarında incelenmiştir. Kamu hizmeti motivasyonunun anlamı, disiplinlere ve alanlara göre değişmekle birlikte kendinden başkaları için iyi şeyler yapmak, topluma fayda sağlamak için yardım etmek ve toplumun refahını şekillendirme amaçlı motivasyon ve eylemler üzerinde ortak bir odağa sahiptir. Kamu hizmeti motivasyonu, bireylerin kendileri için karşılıklı yarar sağlamayı başkalarının iyiliği için fedakâr davranışlarda bulunmaya istekli olmaları anlamına gelmektedir (Perry ve Hondegem, 2008).

Örgütün varlığı ve devamı için örgüt çalışanları önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Örgütün bir parçası olan örgüt çalışanının, örgütün değerlerine bağlı olması, örgütün amaçlarını ve hedeflerini kendi amaçları ve hedefleri olarak görmesi örgütün faaliyetlerinin uzun dönemde devam etmesine ve varlığını sürdürmesine büyük katkı sağlayacaktır. Bu nedenle tüm örgütler örgütsel bağlılıkları yüksek seviyede olan çalışanlara sahip olmak isterler. Örgütsel bağlılık çalışanın örgütün temel hedeflerini ve değerlerini kabul etmesi, örgüt adına yüksek düzeyde çaba göstermeye istekli olması ve örgütte kalmaya güçlü bir istek duyması olarak kabul edilmektedir (Porter ve Miles, 1974).

Devlete bağlı bir kurumun çalışanı olan kamu çalışanı, kamu hizmetini yerine getiren ve kamu kurumunu temsil eden kişi olarak tanımlanmaktadır (Derbil, 1950). Türkiye’de kamu görevlisi olarak öğretmenler, yaşamlarını çocukların ve gençlerin eğitimine adanmış ve gelecek nesilleri yetiştiren kişilerdir. Kamu okulu öğretmenleri ve yöneticileri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre istihdam edilmekte; bu kanuna göre de görevlerini tarafsız ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’na ve kanunlarına bağlı biçimde yerine getirmeleri beklenmektedir (Mevzuat, 2019).

Kamu hizmeti motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasında aynı yönlü ilişki ve kamu hizmeti motivasyonunun örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu literatürde yer alan çalışmalarda görülmektedir (Crewson, 1997). Bu çalışmanın amacı kamu çalışanı lise öğretmenlerinin kamu hizmeti motivasyonuna örgütsel bağlılıklarının etkisinin araştırılmasıdır. Çalışmanın amacı doğrultusunda araştırma sorusu: “Kamu hizmeti motivasyonuna örgütsel bağlılığın etkisi var mıdır?” olmuştur. Araştırma sorusunu yanıtlamada Nevşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı Nevşehir şehir merkezinde görevli 303 lise öğretmeni örnekleme uygulanan anket verisine dayalı bulgulardan yararlanılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kamu Hizmeti Motivasyonu

Kamu hizmeti Türkiye’de 1938’de "umumî hizmetler" ve "amme hizmeti" olarak tanımlanmıştır. Bir hukuk terimi olarak Kamu hizmeti = kamu görevi + kamu teşkilâtı olarak tanımlanmıştır (Derbil, 1950). Anayasa Mahkemesine göre, bir faaliyet, kamu yararına dönük, toplumun ortak gereksinmesinin karşılanmasına yönelik, düzenli ve sürekli bir faaliyet ise o faaliyet bir kamu hizmeti oluşturur (Danıştay İdari İşleri Kurulu 03.10.1996) (Gözler, 2003).

Motivasyon için isteklendirme, güdüleme tanımları yapılmıştır (TDK, 2020). Motivasyon, bireyin davranışının yönünü, sarf ettiği çabanın seviyesini ve hedeflere bağlılığındaki kararlılığını belirleyen psikolojik güçler olarak tanımlanmıştır (Perry ve Wise, 1990). Genel bir ifadeyle bir veya birden çok insanı, belirli bir amaca doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Ergül, 2005). İş ortamında motivasyon çalışanı beklenen nitelik ve nicelikte görevini yapmada etkilemektir (Başaran, 1984). İş motivasyonu, kişiyi, işiyle ilgili olarak niteleyen sürekli deneyimler akışı içindeki eylemin yönünü, yoğunluğunu ve devamlılığını belirleyen (ya da enerji veren) psikolojik süreçler olarak tanımlanmaktadır (Kanfer, 1990).

İnsanlar farklı düzey ve biçimlerde motive edilmekte ve motive olmaktadır. Öğrencileri daha başarılı olabilmeleri için öğretmenleri farklı yollarla (ailesiyle görüşmesi, bizzat ilgilenmesi gibi) motive edebilir. Bir öğretmenin işindeki başarısını ve motivasyonunu yöneticilerinin, öğrencilerinin ve velilerin davranış ve tutumları etkileyebilir. Bir öğretmen hem yöneticisiyle hem de öğrencisiyle kurduğu diyaloglarla motive olurken başka bir öğretmen sadece öğrencisiyle kurduğu diyalogla motive olabilir.

Kendinden başkaları için iyi şeyler yapmak ve topluma fayda sağlamak için yardım etme fikri tamamen yeni olmamakla birlikte, kamu çalışanlarında bu hedeflere ulaşılması üzerinde çalışılan konulardan biridir. 1980’li yıllara kadar literatür çalışmalarının çoğu, kamu çalışanlarının başkalarını düşündüğünü veya sosyal hizmete daha fazla değer verdiğini ortaya koymuştur. Bir kurumun çalışanlarının iş için çeşitli ödüller kazandırmalarının önemi üzerine yoğun araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar açıkça kurumlardaki motivasyon ve teşvik sistemleriyle ilgilidir (Rainey, 1982).

Kamu kurumu çalışanlarının motivasyonu hakkındaki tartışmalar, kamu yönetimi araştırmalarında uzun bir geleneğe sahiptir (örneğin, Buchanan, 1975; Knoke ve Wright-Isak, 1982; Rainey, 1982). Kamu yönetiminde araştırmacılar ve uygulayıcılar özellikle kamu çalışanlarının motivasyon ve teşvik sistemleri konularında farklı eğilimler gösterip göstermediğiyle ilgilenmişlerdir. Kamu çalışanlarının işle ilgili değerlerini ve ödül tercihlerini özel sektör çalışanlarının değerleriyle karşılaştıran ve farklılıklar olduğunu belirleyen çalışmalar yürütülmüştür (Rainey, 1982).

Kamu hizmeti motivasyonu (KHM) için çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bireyin birincil olarak veya benzersiz olarak kamu kurum ve kuruluşlarına dayanan motivasyonlarına cevap verme eğilimi olarak anlaşılabilirliği şeklinde tanımlanmıştır (Rainey, 1982). Kendi ve örgütsel çıkarların ötesine geçen, daha büyük bir siyasi varlığın ilgisini çeken ve bireyleri motive eden inanç, değerler ve tutumlardır (Vandenabeele, 2007: 547). Bir bireyin, başkalarına ve topluma yarar sağlamak amacıyla insanlara hizmet vermeye yönelimidir (Perry ve Hondeghem, 2008). Bireylerin çevresindeki diğer kişilere ve toplumun yararına olanı yapmak için insanlara hizmet vermeye ilişkin yönelimidir (Ökmen ve Demir, 2010). Başkalarına ve topluma yarar sağlama motivasyonu, resmi ve gayri resmi gönüllülük gibi işyerinin ötesindeki çeşitli sivil davranış biçimlerinde ifade edilmesidir (Leisink ve Steijn,

2009). Kamu çalışanlarının başkalarını düşünme, başkalarına yardım etme, fayda sağlama davranışı kamu hizmeti motivasyonunun yapı taşları olarak kabul edilmektedir.

KHM özellikleri, kamu yönetimi alanının başlangıç tarihlerinde bilim adamlarının dikkatini çekmiştir. KHM konusundaki en belirgin araştırma akışı, tarihsel olarak vatandaşların ve çeşitli seçkinlerin devlet istihdamına yönelik tutumlarına odaklanmıştır. Bu katkılardan en çok tanınanı Leonard White'in (1929) Chicago'daki Kamu İstihdamının Prestij Değeri ve Kilpatrick vd. (1964)'ün Federal Hizmetin İmajı çalışmalarıdır (Perry ve Wise, 1990). Buchanan (1975) çalışmasında, işe katılım ölçeğini hizmet etiğinin bir ölçüsü olarak kullanmıştır. Bir kamu yöneticisi örnekleminde işe katılım puanlarının bir özel yönetici örnekleminde kıyasla daha düşük olduğunu ve kamu yöneticilerinin düşük bir hizmet etiği yansıttığı sonucuna varmıştır. Kamu yöneticilerinin kamu hizmeti maddesine verdikleri cevaplar ve iş katılım puanları arasında bir ilişki olmaması, iş katılımının hizmet motivasyonunun bir göstergesi olarak uygun olmadığı belirlenmiştir.

KHM kuramı, performansa göre ücret uygulamalarına alternatif bir görüş olarak geliştirilmiştir. KHM kuramına göre bireyler kamu hizmetine parasal veya maddi etmenlerin dışındaki nedenlerden dolayı katılmaktadır. Bu kuramı savunanlar kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarından farklı iş motivasyonuna sahip olduklarını vurgulamaktadır. KHM iş seçimi, performans ve örgütsel etkinlik gibi çeşitli durumları etkilemektedir (Perry, 1996). Bu görüşe göre kamu çalışanları ücret ve maddi ödül gibi dışsal unsurlardan ziyade içsel tatmine daha fazla değer vermektedir. Özellikle kamu çalışanları için parasal teşvikler birinci öncelik arasında sayılmamakta; maddi ödüllerin maksimize edilmesi çalışanların idealleriyle örtüşmemektedir. Araştırmacılar örneğin; Frey ve Oberholzer-Gee, (1997), Weibel ve diğerleri (2010) çalışmalarıyla bu durumu ortaya koymuştur (Coşkun, 2015). Örneğin, vatandaşların ülkelerindeki yolsuzlukla mücadele etmek için bir araya gelmesi, demokrasiyi desteklemesi, teröre karşı örgütlenmesi, sivil toplum kuruluşlarıyla veya gönüllü yardımlarla dünyayı daha iyi bir yer haline getirmesi gibi girişimlerde bulunulabilir.

Kamu hizmeti etiği veya kamu hizmet değeri olarak incelenen KHM için dünyada ve Türkiye'de belirlenen çalışma etiği kurallarını içerdiği söylenebilir. Türkiye'de kamu çalışanları etik davranış ilkeleri 5176 sayılı kanunundaki KHM içeren maddeler şöyledir.

- Türkiye'de kamu çalışanlarının görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinciyle kamu yararını gözetmeleri gerekliliği esaslardan biridir.
- Kamu görevlileri, çalıştıkları kurum veya kuruluşun amaçlarına ve misyonuna uygun davranırlar.
- Ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler. Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar.
- Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın günlük yaşamını kolaylaştırmayı, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı, hizmet kalitesini yükseltmeyi, halkın memnuniyetini artırmayı, hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmayı hedeflerler.
- Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri ve diğer personeli, kamu hizmetlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yürütürler, hizmetten yararlananlara iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgileri vererek onları hizmet süreci boyunca aydınlatırlar.

Perry ve Wise (1990) çalışmasında KHM'nin, rasyonel, norm temelli ve duygusal olmak üzere üç yapıda sınıflandırılmasını önermiştir. Aydın ve diğerlerinin (2017) Türkiye'de eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin KHM ölçeğine dayalı i) kamu

yararına bağlılık ii) kamusal duyarlılık ve iii) topluma karşı sorumluluk olarak üç sınıflaması yapılmıştır. *Kamu yararına bağlılık*, toplumu ve çalışılan kurumun çıkarlarını gözetmektir. *Kamusal duyarlılık*, kurum yöneticileri ve çalışanları sorumluluklarının yükümlülüklerinin bilincinde kamuya karşı duyarlı olmasıdır. *Topluma karşı sorumluluk*, kamu politikalarıyla ve güncel politikalarla ilgilenmek, topluma karşı sorumlu hissetmek, yapılan işin sorumluluklarını almak, eksiklik ve hataların giderilmesini sağlamaktır.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Literatürde örgütsel bağlılık; kurumsal bağlılık, işletmeye bağlılık olarak farklı isimlendirmelerle kullanılırken çeşitli tanımları yapılmıştır. Whyte (1956), bir bireyin örgüte sadık ve bağlı kalacağı durumda, örgütün de o kişiye sadık kalacağını belirtmiştir. Örgütsel bağlılık çalışanların örgüt değerlerine duygusal olarak bağlanması ve kendini örgütün bir parçası olarak görmesidir. Örgütsel bağlılık çalışanın örgütüne olan bağının gücü, örgütün çalışana göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgu olarak temel tanımları vardır. Çalışanın bir örgüte devam etmesi arzusu olarak tanımlanmıştır (Grusky, 1966).

Örgütsel bağlılığın tanımı üç faktörle ifade edilebilir (Cook ve Wall, 1980): i) Örgütün amaçlarını ve değerlerini güçlü bir inanç ve kabul, ii) Örgüt adına çaba gösterme, uygulama isteği, iii) Örgütü korumak adına güçlü bir istek duyma. Örgütler örgüte katkıda bulunmak için çalışanlarını kendilerinden bir şeyler vermeye gönüllü olma şeklinde kendilerine bağlanmalarını istemektedirler. Örgüt çalışanları kendi ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri, kendi becerilerini kullanabilecekleri ve kendilerini geliştirebilecekleri çalışma ortamı arzu etmektedirler. Örgütler çalışanların bu ihtiyaçlarını karşılayabilir, çalışanlara istedikleri ortamları sunmayı başarabilirse ve güven verirlerse çalışanların örgüte olan bağlılıklarında artış olabilecektir. Örgüt çalışanı görevinden memnun işinden tatminse örgüte, örgütün amaçlarına ve değerlerine bağlı olacaktır.

Çalışanların örgüte bağlılıklarına neden olan faktörler vardır. Çok sayıda çalışma, çeşitli kişisel özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim, vb.) ile örgütsel bağlılık ilişkilerini ve kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Türkiye’de yapılmış bazı çalışmalarda, örneğin Çöl ve Gül (2005), Özkaya vd. (2006), Kılıç ve Bozkaya (2014), Özer (2011) kişisel özellikler ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiler olduğu bulguları elde edilmiştir.

İş özelliklerinin bağlılığı etkileyebileceği öne sürülmektedir. Bağlılığın iş zorluğundan, sosyal etkileşim fırsatlarından ve işte sağlanan geri bildirim düzeyinden etkilendiği belirlenmiştir (Steers, 1977). Steers (1977), Buchanan (1974) çalışmasından yararlanarak belirlediği modelde bağlılığın çalışanın kurumdaki görev süresi boyunca iş deneyimlerinin niteliğinden ve kalitesinden etkilendiğini öne sürmüştür. İş deneyimleri büyük bir sosyalleşme kuvveti olarak görülmektedir. Bu nedenle kurum ile psikolojik bağların ne ölçüde oluştuğu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İş deneyimleri büyük bir sosyalleşme kuvveti olarak görülmektedir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmanın 1956 yılında Whyte tarafından yapılmasından sonra birçok araştırmacı kavram üzerine çalışmalar ve sınıflamalar yapmıştır. Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk araştırmalarda örgütsel bağlılık örgütsel değerlerin içselleştirilmesini yansıtan tek boyutlu bir yapı olarak tasvir edilmiştir. Kanter (1968), örgütsel bağlılığı devamlılık bağlılığı, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı olmak üzere üç bileşenle açıklamıştır. Allen ve Meyer (1990), duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak üç boyutlu sınıflandırma yapmışlardır. Meyer ve Allen (1991), kuruma bağlılık konusunda duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak üç alt değişkenin varlığını destekleyici çalışmalara ağırlık vermişlerdir. Çalışmanın alan uygulamasında Allen ve Meyer (1990), duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık sınıflamasının kullanılmasını amaçlamıştır.

Kamu ile özel kurum çalışanları arasında bağlılık düzeyleri bakımından farklılıklar olduğu gibi meslek türlerine göre de farklılıklar olduğu araştırmalarla belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık üzerinde çalışmalarda, örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğu belirtilerek çalışanların örgütle ilişkisiyle şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991).

Örgüte bağlı çalışanların, örgütsel amaçların başarılması için daha fazla çalışacağı ve kendilerinden daha fazla fedakârlıklar yapacaklarına inanılmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Çalışan örgüte ne derece bağlıysa örgütte o derece güçlü olacak ve örgütün devamlılığı sağlanacaktır. Çalışanın örgüte olan bağlılık tutumunu açıklayan örgütsel bağlılık; genel olarak işe katılma, sadakat ve kurum değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade etmektedir (Ölçüm, 2004).

2.3. Kamu Hizmeti Motivasyonu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Perry ve Wise (1990), kamu kurumlarında örgütsel bağlılığı açıklamada KHM'nun önemli olduğunu belirtmektedir. Kamu kurumlarında, KHM bireysel performansla pozitif olarak ilişkilidir. KHM'nun, bir bireyin örgütsel bağlılığıyla pozitif yönde ilişkili olması muhtemeldir. Çalıştığı kuruma yüksek düzeyde bağlı olan bireyler kurumda kalma ve yüksek performans gösterme konusunda yüksek motivasyona sahip olacaklardır. Ayrıca, bağlı olan çalışanların kurum yararına içten gelen doğal, yenilikçi davranışlar sergilemeleri muhtemel olduğundan, kurumun beklenmedik durumlara uyum sağlamasına yardımcı olmaları muhtemeldir (Perry ve Wise, 1990). Kamu hizmeti için en yaygın olarak tanımlanan normatif temellerden biri, kamu hizmetlerine bağlılıktır. Kamu yararına bağlılık, kamu hizmeti motivasyonunun boyutlarından biri olarak doğrulanmıştır (Perry, 1996).

Naff ve Crum (1999), ABD federal hükümet çalışanlarıyla yaptığı çalışmada düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahip çalışanlar (devlet işinden ayrılmayı planlayanların) ile son derece bağlı çalışanların KHM puanları arasında önemli farklılık olmadığını belirlemiştir.

Literatürdeki çoğu çalışma örgütsel bağlılık ile KHM arasında pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Ancak, ampirik bulgular KHM'nin duygusal örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkili olduğunu, KHM ile devamlılık veya normatif örgütsel bağlılık arasında ise ilişki olduğuna dair herhangi bir kanıt olmadığını göstermektedir (Eby vd., 1999; Aktaran: Camillieri ve Heijden 2007).

Castaing (2006) çalışmada, KHM'nun, duygusal ve normatif örgütsel bağlılığı açıklayan önemli kişisel bir eğilim olarak görüldüğünü belirtmiştir. Perry (1996) kamu yararına bağlılığı KHM'nun normatif bir biçimi olarak ortaya koysa da aslında normatif bağlılıktan daha güçlü bir şekilde duygusal örgütsel bağlılığı tahmin ettiğini belirtmiştir. KHM'nun örgütsel bağlılığı açıklayabileceğini belirlemiştir.

Camillieri (2006), örgütsel bağlılığın KHM'nunu güçlendirdiğini ve arttırdığını ileri sürmenin mantıklı olduğunu belirtmişlerdir. Camillieri (2006) Malta Kamu Hizmeti çalışmada KHM boyutlarının örgütsel bağlılık boyutlarıyla yüksek ile orta düzeyde pozitif ilişkili olduğu, örgütsel bağlılığın devamlılık boyutuyla daha düşük ilişkiye sahip olma eğiliminde olduğunu belirlemiştir. Duygusal örgütsel bağlılığın KHM boyutlarının tümü üzerinde etkisi olduğunu belirlemiştir. Bu, duygusal olarak işine adanmış çalışanların daha yüksek bir KHM seviyesi geliştirdiklerini göstermektedir.

Camillieri ve Heijden (2007) idari kademelerde görevli 3.400 Maltalı kamu görevlisi çalışmada KHM'nun tüm boyutlarının, örgütsel bağlılık boyutlarının tümüyle anlamlı pozitif ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, ilişkinin gücü duygusal ve normatif örgütsel bağlılık için daha yüksek olmuştur. KHM ile örgütsel bağlılık ölçümleriyle olan ilişki önemsizden (düşük de olsa) önemli ölçüde pozitif yönde değişmiştir. Bulgular,

KHM'nun örgütsel bağlılığın bir sonucu olduğunu ve bunun aksinin ise olmadığını, KHM'nun örgütsel bağlılıkla arttığını göstermiştir.

Vandenabeele (2009) bağlılığın diğer boyutlarını kontrol ettiğinde, kamu hizmeti motivasyonu ile devam bağlılığı arasında bağımsız bir ilişki ortaya çıkmadığını belirlerken Castaing 2006; Park ve Rainey 2007 pozitif ilişki belirlemiştir (Vandenabeele ve Ban, 2009). Vandenabeele ve Ban (2009) çalışmasında KHM'nun örgütsel bağlılığı açıklamada önemli bir rolü olmuştur. Yüksek düzeyde KHM'na sahip Avrupa Komisyonu çalışanlarının normatif, duygusal ve devamlılık bağlılık sergilediğini belirlemiştir. Normatif ve duygusal bağlılık etki büyüklüğünün en yüksek olduğu belirlenmiştir.

3. YÖNTEM

Araştırmanın değişkenleri ve hipotezi, yöntemi, örnekleme süreci, anket formunu oluşturan ölçekler ile çok değişkenli analiz varsayımlarının incelemesine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Değişkenleri, Hipotezi ve Araştırma Modeli

Araştırmanın temel değişkenleri kamu hizmeti motivasyonu ve örgütsel bağlılıktır. Kamu hizmeti motivasyonu ve örgütsel bağlılık literatürü göz önünde bulundurulduğunda kamu hizmet motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu ifade edilebilir. Örgütsel bağlılığın kamu hizmeti motivasyonunu etkilediği öngörülmektedir. Araştırma sorusu: "Örgütsel bağlılığın kamu hizmeti motivasyonu üzerindeki etkisi var mıdır? Çalışmanın genel hipotezi H₁:

H₁: *Örgütsel bağlılığın kamu hizmeti motivasyonu üzerindeki etkisi vardır.*

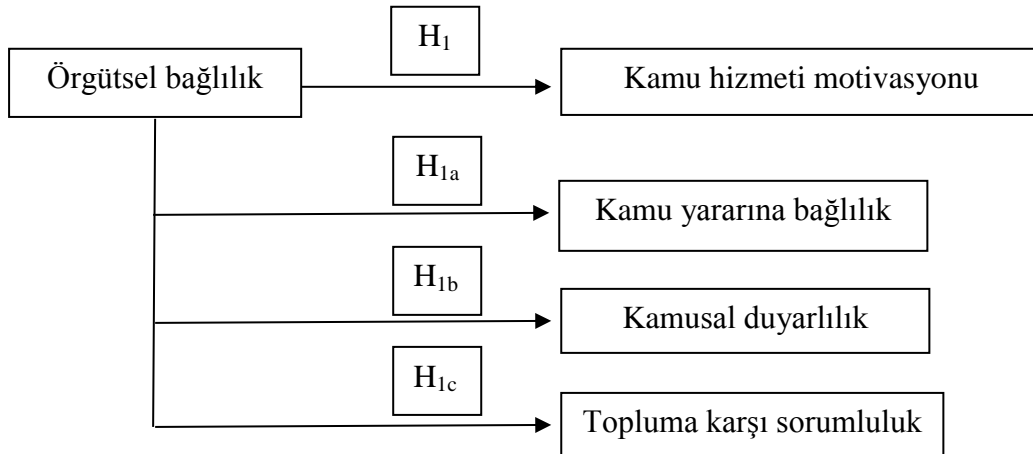
Aydın ve diğerlerinin (2017) Türkiye'de eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin KHM ölçeğine dayalı i) kamu yararına bağlılık ii) kamusal duyarlılık ve iii) topluma karşı sorumluluk olarak üç sınıflaması yapılmıştır. Aydın ve diğerlerine (2017) dayalı çalışma kapsamında KHM alt boyutları için üç hipotez kurulmuştur.

H_{1a}: *Örgütsel bağlılığın kamu yararına bağlılık üzerindeki etkisi vardır.*

H_{1b}: *Örgütsel bağlılığın kamusal duyarlılık üzerindeki etkisi vardır.*

H_{1c}: *Örgütsel bağlılığın topluma karşı sorumluluk üzerindeki etkisi vardır.*

Kamu hizmeti motivasyonuna örgütsel bağlılığın etkisinin araştırılmasının amaçlandığı çalışmada araştırma modeli Şekil 1'de sunulmaktadır:



Şekil 1. Araştırmanın modeli

3.2. Örneklem Süreci

Çalışmanın kitlesini Nevşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Nevşehir şehir merkezinde görevli lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem yöntemi olarak olasılıksal olmayan örneklem yöntemlerinden karar örnekleme uygulanmıştır. Örneklem tahminlerinde yanlılığı ve kapsam hatasını giderebilmek amacıyla hedef kitledeki tüm liselerde görevli öğretmenleri kapsayan ortak internet ağları üzerinden anket formu erişim adresi paylaşılmıştır. Yanıtlayıcı yüzdesini arttırabilmek için örneklem birimleriyle telefonla ve bireysel görüşmeler yapılmıştır.

Araştırmalarda n örneklem büyüklüğünün belirlenmesi regresyon analizi model kurma literatürüne dayalı yapılmıştır. Çalışmada regresyon analizine verilen önem olan etki büyüklüğü $f^2=0,10$ (Cohen (1988) orta etki büyüklüğü $f^2= 0,15$, s. 413-414) ve testin gücü $1-\beta=0,80$ alınmıştır. İki yönlü çalışma hipotezinde anlamlılık düzeyi $\alpha=0,05$ ve kestirim değişken sayısı 28 alınmıştır. G*Power paket programından uygun örneklem büyüklüğü 261 olarak belirlenmiştir. Çalışmada temsili sağlamak, kapsam hatalarını, geçersiz anket formları ve aykırı gözlem değeri olması durumuyla karşılaşılabilmesi durumları dikkate alınarak nihai örneklem büyüklüğü $n = 303$ olmuştur.

Anket çalışmasına katılan öğretmenlerin %52,5'i kadın ve %47,5'i erkektir. %11,6'sı 20-29 yaşında, %30,7'si 30-39, %41,3'ü 40-49, %16,5 50-65 yaş aralığındadır. Çalışılan okulda %11,6'sı 1 yıldan az, %44,9'u 1-5 yıl, %24,1'i 6-10 yıl, %11,2'si 11-15 yıl, %4,3 ve %2,7'si 21 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır. KHM ve örgütsel bağlılık ifadeleri için tanımlayıcı istatistiklerden ortanca bilgileri incelenmiştir.

Tablo 1. KHM ve Örgütsel bağlılık (ÖB) ifadeleri ortanca değerleri

KHM ölçek ifadeleri	Ortanca	KHM ölçek ifadeleri	Ortanca	ÖB ölçek ifadeleri	Ortanca
KHM1	4	KHM11	4	ÖB1	4
KHM2	4	KHM12	4	ÖB2	4
KHM3	4	KHM13	5	ÖB3	4
KHM4	5	KHM14	4	ÖB4	4
KHM5	5	KHM15	4	ÖB5	4
KHM6	4	KHM16	4	ÖB6	4
KHM7	5	KHM17	4	ÖB7	4
KHM8	5	KHM18	4	ÖB8	4
KHM9	4	KHM19	4	ÖB9	4
KHM10	4				

1: Hiç katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum.

Tablo 1'den KHM ifadeleri için ortanca değerlerinin 4: Katılıyorum ile 5: Tamamen katılıyorum arasında değiştiği ve örgütsel bağlılık ifadeleri ortanca değerleri 4: Katılıyorum olduğu görülmektedir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın hipotezleri doğrultusunda araştırma verilerinin analizinde nicel yöntemlerden keşfedici faktör analizi (KFA), korelasyon analizi ve çok değişkenli regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmanın amacı kamu hizmeti motivasyonuna örgütsel bağlılığın etkisinin araştırılması olması nedeniyle neden sonuç ilişkisinin araştırıldığı çalışmada neden sonuç ilişkisini belirlemede çok değişkenli regresyon analizi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki bağımlılık yapısının yok edilmesinde değişkenlerin sınıflandırmasında KFA uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki yapılarını belirlemede korelasyon analizi kullanılmıştır.

Çalışma kapsamında örneklem birimlerden verilerin derlenmesinde internet üzerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada uygulanan internet anketinin anket formları Google Forms sistemi üzerinden örneklem birimlerine ulaştırılmıştır. Anketin uygulandığı 07.08.2019-13.08.2019 tarihleri arasında hedef kitledeki öğretmenlerin çoğunluğunun görev yerlerinde olmaması nedeniyle internet üzerinden anket tekniği tercih edilmiştir. İnternet anketleri uygulama maliyetlerin düşük olması ve kısa sürede uygulanabilmeleri ve yanıt oranlarının yüksek olması nedeniyle yaygın bir şekilde kullanımları artmaya başlamıştır. Day ve diğerlerine (2006) göre, internet anketlerinde ilk 12 ila 24 saatin herhangi bir çevrimiçi proje için en önemli olanıdır ve bu süre içerisinde yaklaşık katılımcıların üçte ikisi cevap vermektedir.

Kullanılan istatistiksel yazılımlar IBM SPSS İstatistik Programı, R ve G*Power programıdır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada verilerin derlenmesinde iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Tasarlanan anket formunda araştırma konusuyla ilgili önceden geliştirilmiş ve geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler kullanılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik demografik sorulara yer verilmiştir. Çalışma konusunu ölçmede Kamu Hizmeti Motivasyonu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği: Aydın ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen kamu hizmet motivasyonu ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte kamusal duyarlılık, kamu yararına bağlılık ve topluma karşı sorumluluk başlıklarında üç faktör altında 19 maddeli ifade sınıflanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Çalışmada Kurtulmuş (2014) tarafından iki yapıya olarak belirlenen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Kurtulmuş (2014), ölçeğin birinci boyutunda duygusal bağlılık ölçek ifadelerini Mowday, Steers ve Porter'in (1979) ve ikinci boyutunda normatif bağlılık ölçek ifadelerini Meyer ve Allen'in (1997) çalışmasından uyarlamıştır. Kurtulmuş (2014) örgütsel bağlılık ölçeğinde ölçek ifadelerinde "kurum" kelimesi yerine "okul" kelimesini kullanılmıştır.

Literatürde Dağlı, Elçiçek ve Han'ın (2018) Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş örgütsel bağlılık ölçeği Türkçe uyarlamasının yapıldığı çalışması vardır. Dağlı, Elçiçek ve Han'ın (2018) çalışmasıyla geçerli ve güvenilir bir araç olduğu belirlenen "Örgütsel Bağlılık" ölçeği Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görevli öğretmenlerin algılarının belirlenmesinde kullanılabilir.

Çalışmada katılımcıların kamu hizmet motivasyonu ve örgütsel bağlılık ifadelerine ne derece katılıp katılmadıklarına ilişkin 5 düzeyli alternatif cevap seçenekleri Likert türünde oluşturulmuştur. Alternatif cevap seçenekleri: 1: Hiç katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum.

Faktör analizinde ölçülen değişkenler arasındaki ilişki yapısını modellemede temel bileşenler analizi kullanılmış ve Kaiser (1958) varimax döndürme yöntemine çalışmada başvurulmuştur. Faktör yükleri için $|\pm 0,50|$ veya daha büyük yüklemeler pratik olarak önemli kabul edilir (Hair, 2014). Çalışmada faktör sayısı için özdeğeri 1 ve üzerinde ile faktör yükü 0,50'nin üzerinde ifadelerin faktör yapısını oluşturması dikkate alınmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin örnekleme yeterliliği ölçüsü (KMO) değişkenler arasındaki kısmi ilişki katsayılarının küçük olup olmadığını ve verilerin faktör analizi için uygunluğunu test eder (Kaiser, 1974). KMO için 0,90'larda muhteşem; 0,80'lerde değerli; 0,70'lerde orta düzey iyice; 0,60'larda ne iyi ne kötü; 0,50'lerde iyi değil ve 0,50'nin altında kabul edilemez olarak belirlenmiştir

(Kaiser, 1974). Bartlett'in (1953) küresellik testi, kitle ilişki katsayıları matrisindeki değişkenler birbiriyle ilişkili olup olmadığını test eder. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ değerleri bir faktör analizinin veriler için faydalı olabileceğini göstermektedir (George ve Mallery, 2016). Cronbach α , ifadeler arasında ortak faktörlere yüklenebilen test varyansı oranını tahmini ve alt sınırını vererek homojenlik dayalı ortak faktör toplanmalarının bir göstergesidir (Cronbach 1951). Tüm ölçeğin tutarlılığının değerlendirildiği güvenilirliğin bir ölçüsü olan Cronbach α için genel olarak kabul edilen alt sınır 0,70 (Robinson vd., 1991) olarak kabul edilmiştir (Hair, 2014).

Çalışmada kamu hizmet motivasyonu ve örgütsel bağlılık ölçeği verilerine uygulanan KFA sonuçları ve KFA sonucu oluşan her bir faktör için güvenilirlik analizi Cronbach α değerleri sırasıyla belirlenmiştir. Tablo 2'de KFA bulguları sunulmuştur.

Tablo 2. Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği Faktör Analizi Bulguları

FAKTÖRLER	Faktör yükü	Özdeğer	Varyans (%)	Cronbach α
FAKTÖR 1: KAMU YARARINA BAĞLILIK		5,612	37,416	0,806
KHM12, Kamu hizmetinin devamlılığını sağlamak için gerektiğinde mesai saatleri dışında gönüllü olarak çalışırım,	0,797			
KHM11, Kişisel çıkarıma aykırı bile olsa kamu için faydalı olanı yaparım,	0,756			
KHM9, Kişisel çıkarlarım ile hizmetin gereklilikleri çatıştığında, kişisel çıkarlarımı feda ederim,	0,734			
KHM13, Karşılığında ödeme yapılmasa dahi halka hizmet ettiğimde kendimi iyi hissederim,	0,724			
KHM8, Toplum için vazgeçilmez bir kamu görevi olan eğitim hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincindeyim	0,629			
KHM7, Kamu yararını korumayı bir vatandaşlık görevi bilirim,	0,571			
KHM10, Kamu görevlilerinin hak ettiklerinin karşılığını alamadıklarına inansam da görevimi severek yaparım,	0,525			
FAKTÖR 2: TOPLUMA KARŞI SORUMLULUK		1,636	10,908	0,809
KHM15, Bana göre iyi bir vatandaş olmak, kamu politikaları ile ilgilenmeyi gerektirir,	0,805			
KHM16, Kamu kaynakları ile eğitildiğim için kendimi topluma karşı borçlu hissederim,	0,758			
KHM18, Kamu hizmetinin, kamu görevlisine diğer vatandaşlardan beklenmeyen sorumluluklar yüklediğine inanırım,	0,680			
KHM17, Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesindeki eksiklikleri ve aksaklıkları ilgili makamlara bildiririm,	0,618			
KHM14, İnsanların aldıklarından daha fazlasını topluma vermeleri gerektiğine inanırım,	0,599			
FAKTÖR 3: KAMUSAL DUYARLILIK		1,163	7,752	0,746
KHM5, Kamu görevlilerinin sorumluluklarını en iyi biçimde yerine getirerek kamunun güvenini kazanmak zorunda olduklarına inanırım,	0,751			
KHM1, Aynı toplum içinde, herkesin birbirinin yaşamını olumlu ya da olumsuz biçimde etkilediğine inanırım	0,674			
KHM3, Bir kamu görevlisinin topluma karşı yükümlülükleri, üstlerine karşı yükümlülüklerinden önce gelmelidir,	0,616			
Kaiser Meyer Olkin KMO = 0,880 Bartlett küresellik testi ki-kare değeri = 1662,826 s,d, = 105 p = 0,00 Açıklanan toplam varyans (%) = 56,076				

KHM için özdeğeri 1 üzerinde ve faktör yükü 0,50 üzeri olan faktör yüklerine dayalı 3 faktör olmuştur. KMO=0,88 için 0,80'lerde değerli yorumu yapılabilir. Bartlett küresellik testi önem düzeyi $p=0,00 < 0.05$ faktör analizinin veriler için faydalı, yaklaşık olarak çok değişkenli

normal ve faktör analizi için kabul edilebilir olduğu yorumu yapılır. Temel bileşenler analizi uygulanarak varimax döndürme sonrası belirlenen 3 faktör toplam değişimin %56,076'sını açıklamaktadır. Tüm faktörler için Cronbach α kabul edilen alt sınır 0,70'in üzerinde belirlenmiştir. Bulgulardan faktör sınıflamaları Aydın ve diğerlerinin (2017) araştırmasına benzer yapıda olduğu için faktör isimlendirmesinde Aydın ve diğerlerinin (2017) araştırması esas alınmıştır.

Örgütsel bağlılık için özdeğeri 1 üzerinde ve faktör yükü 0,50 üzeri olan faktör yüklerine dayalı 1 faktör olmuştur. Tek faktör belirlendiği için çalışmada örgütsel bağlılık ifadelerinin tümü korelasyon ve regresyon analizinde kullanılmıştır. Taştekin'in (2019) çalışmasında örgütsel bağlılık tek faktörü regresyon analizine alınmıştır.

Çalışmanın bağımsız değişkenleri örgütsel bağlılık dokuz ifadesi ve bağımlı değişkenleri faktör analizi sonucu elde edilen üç faktör olmuştur. Çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri aşağıdaki gibi tanımlanmıştır.

Tablo 3. Çalışmanın Bağımlı ve Bağımsız Değişkenleri

Bağımlı değişkenler:	
Y_1	: Kamu yararına bağlılık
Y_2	: Topluma karşı sorumluluk
Y_3	: Kamusal duyarlılık
Bağımsız değişkenler:	
X_1	: Arkadaşlarıma çalıştığım okulun çalışmak için harika bir yer olduğunu sürekli olarak anlatırım.
X_2	: Okulun değerleri ile benim değerlerimin birbirine çok benzediğini düşünüyorum.
X_3	: Okulun bir çalışanı olmaktan gurur duyuyorum.
X_4	: Okulun geleceğini (başarıyla anılan bir okul olmasını) ciddi bir şekilde önemsiyorum.
X_5	: Bu okulda çalışmayı tercih ettiğim için gerçekten mutluyum.
X_6	: Okul benim sadakatimi hak ediyor.
X_7	: Bu okuldan ayrılırsam, kendimi kötü hissederim.
X_8	: Daha avantajlı olsa bile bu okuldan ayrılmayı şu aşamada doğru bulmuyorum.
X_9	: Başka okullara geçme imkânı elde etsem bile bu okulda kalmayı tercih ederim.

3.5. Çok Değişkenli Analiz Varsayımlarının İncelenmesi

Çok değişkenli regresyon analizi ve faktör analizinde verilerin nicel yapıda; verilerin tek değişkenli ve çok değişkenli normal dağılımlı; değişkenler arası doğrusal ilişki olması temel varsayımları vardır. Çalışmada tek değişkenli normal dağılım varsayımının sağlanıp sağlanmadığı Kolmogrov-Smirnov testi ve tanımlayıcı istatistiklerden çarpıklık ve basıklık katsayısı incelemeleriyle belirlenmeye çalışılmıştır.

Yüksek düzeyde çarpıklık gösteren kitlelerden örnekleme yapmak tahminlerin dağılımının normallik varsayımlarının sağlanmamasına neden olur (Kish, 1965). Çalışmada normal dağılımlı olmayan değişkenlerde $1/(6-Y_i)$ ve kare dönüşümleri yapılarak tek değişkenli normallik varsayımı sağlanmıştır. Çalışmada verilerde aykırı gözlem içerip içermediği kutu çizim grafiklerine ve Mahalanobis uzaklık ölçülerine dayalı araştırılmış ve uç

değerler veriden çıkarılmıştır. Çalışmada normal dağılımlı veride kayıp veri ve soru yanıtlamama düzeltmeleri için önerilen ortalama değer atama yöntemi uygulanmıştır. Çok değişkenli normallik varsayımını incelemede uygulamalarda yaygın bir şekilde kullanılan Mardia (1974) testiyle dönüştürülen verinin çok değişkenli normal dağılımlı olduğu belirlenmiştir.

Regresyon analizi temel varsayımlardan biri de hata terimleri arasında ilişki (otokorelasyon) olmamasıdır (Ünver ve Gamgam, 1996). Hata terimindeki otokorelasyonu belirlemede Durbin-Watson testi kullanılmaktadır. Hesaplanan Durbin-Watson test istatistiği değeri d için $d_U < d < 4 - d_U$ aralığında değer alıyorsa otokorelasyon yoktur denir. Durbin-Watson d istatistiği seçilen $n=300$ örneklem büyüklüğü için 0,000 ile 3,9999 arasındadır (Savin ve White, 1977).

Çok değişkenli regresyon analizi, birden fazla sayıda bağımlı değişken (Y_1, Y_2, \dots, Y_k , $k > 1$) ile bir veya birden fazla sayıda bağımsız değişken (X_1, X_2, \dots, X_r , $r \geq 1$) arasındaki sebep sonuç ilişkisinin matematiksel model olarak belirlendiği yöntemidir. Regresyon analizinde bağımsız değişkenler arası ilişki olması çoklu bağıntı sorunu olarak kabul edilir. Çalışmada çoklu bağıntı sorunu aşamalı regresyon analiziyle geriye doğru seçim (*backward*) yöntemi uygulanarak giderilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Korelasyon Analizi Bulguları

Regresyon analizi yapılabilmesi için bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arasında ilişki olması gerekir. Korelasyon analiziyle nicel değişkenler arasında doğrusal ilişki olup olmadığı Pearson ilişki katsayısı hesaplamalarına dayalı yapılmaktadır. Ancak bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arası saçılım grafiklerine bakıldığında bazı değişkenler arası doğrusal ilişki olmadığı belirlenmiştir. Değişkenlerde kare alma ve üstel dönüşümü uygulanarak doğrusallık varsayımı sağlanmıştır. Tablo 4'te korelasyon analizi bulguları sunulmuştur.

Tablo 4. Y_1, Y_2, Y_3 Bağımlı Değişkenleri ile Bağımsız Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Bulguları

		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9
Y_1	r_{ij}	0,388*	0,326*	0,434*	0,518*	0,401*	0,324*	0,252*	0,274*	0,322*
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Y_2	r_{ij}	0,360*	0,303*	0,224*	0,309*	0,272*	0,272*	0,208*	0,247*	0,209*
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Y_3	r_{ij}	-0,014	0,019	0,077	0,019	0,033	-0,022	0,007	-0,009	-0,031
	p	0,804	0,737	0,185	0,737	0,570	0,703	0,899	0,878	0,587

*İlişkiler 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Kamu yararına bağlılık (Y_1) ve topluma karşı sorumluluk (Y_2) ile örgütsel bağlılık ifadelerinin tümü ile aynı yönlü anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ($p < \alpha = 0,05$). Kamusal duyarlılık (Y_3) ile örgütsel bağlılık ifadelerinin tümü arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p > \alpha = 0,05$). Regresyon analizi yapılabilmesi için ilişki olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Örgütsel bağlılık ifadeleriyle ilişki olduğu belirlenen kamu yararına bağlılık ve topluma karşı sorumluluk için regresyon analizi yapılacaktır. Kamusal duyarlılık ile

örgütsel bağlılık ifadelerinin tümü arasında ilişki olmadığından regresyon analizi yapılmayacaktır. Buradan, “ H_{1c} : *Örgütsel bağlılığın topluma karşı sorumluluk üzerindeki etkisi vardır.*” istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır sonucuna ulaşıldığı söylenebilir.

4.2. Regresyon Analizi Bulguları

Regresyon analiziyle regresyon modeli belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çok değişkenli regresyon analizinde birden fazla sayıda bağımlı değişken ile bir veya birden fazla sayıda bağımsız değişken arası bağıntı araştırılmaya çalışılır. Çalışma çok değişkenli analiz yapısına uymaktadır. KHM boyutları ile örgütsel bağlılık değişkenleri arasında regresyon modeli oluşturulmaya çalışılacaktır. Regresyon analiziyle H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri sınanacaktır.

4.2.1. Kamu Yararına Bağlılık için Regresyon Analizi

Y_1 : Kamu yararına bağlılık bağımlı değişkeni için çoklu regresyon analizi uygulanmış ve çoklu bağıntı (bağımsız değişkenler arası ilişki olması) sorunu aşamalı regresyon analizinde geriye doğru seçim (backward) yöntemi uygulanarak giderilmiştir. Böylece nihai çoklu regresyon analizi bulguları Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Aşamalı Regresyon Analizi Sonucu Y_1 Bağımlı Değişkeni ile Bağımsız Değişkenler Arası Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	$\hat{\beta}$	t	p
Sabit	0,000	0,005	0,996
X_1	0,059	1,384	0,041
X_3	0,187	2,459	0,015
X_4	0,391	6,215	0,000
X_7	0,162	2,299	0,022
X_9	0,127	1,927	0,055
$F = 25,328$ $p = 0,00$, $R^2 = 0,303$, Durbin - Watson $d = 1,718$			

Sınanacak hipotez,

H_{1a} : *Örgütsel bağlılığın kamu yararına bağlılık üzerindeki etkisi vardır.*

hipotezidir.

Varyans analizi sonucu $F=25,328$ ve $p=0,00<\alpha=0,05$ olduğu için Y_1 ile X_1 , X_3 , X_4 , X_7 , X_9 değişkenleri arası kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılığın KHM alt boyutlarından kamu yararına bağlılık üzerinde etkisi vardır.

Regresyon modeli için açıklama miktarı değerine bakıldığında $R^2 = 0,303$ olmuştur ve bağımlı değişkendeki değişimin %30,3’ü modelde X_1 , X_3 , X_4 , X_7 , X_9 değişkenleriyle açıklanabildiği yorumu yapılır. Bağımsız değişkenlere karşılık gelen önem düzeyleri $p<\alpha=0,05$ olduğu için çoklu bağıntı sorunu yoktur. $d = 1,718$ değeri 0,000 ile 3,9999 arasında değer aldığı için otokorelasyon sorunu yoktur.

Kamu yararına bağlılık için regresyon model tahmini,

$$\hat{Y}_{1i} = 0,059x_{1i} + 0,187x_{3i} + 0,391x_{4i} + 0,162x_{7i} + 0,127x_{9i} \quad i = 1, \dots, n \quad (1)$$

olarak belirlenir.

Kamu yararına bağlılık üzerine örgütsel bağlılığın beş değişkeni “Arkadaşlarıma çalıştığım okulun çalışmak için harika bir yer olduğunu sürekli olarak anlatırım.” “Okulun bir çalışanı olmaktan gurur duyuyorum.” “Okulun geleceğini (başarıyla anılan bir okul olmasını) ciddi bir şekilde önemsiyorum.” “Bu okuldan ayrılırsam, kendimi kötü hissederim.” “Başka okullara geçme imkânı elde etse bile bu okulda kalmayı tercih ederim.” etkisi olduğu belirlenmiştir. KHM alt boyutu olan kamu yararına bağlılık üzerinde örgütsel bağlılığın etkisi vardır. H_{1a} hipotezi anlamlı bulunmuştur.

4.2.2. Topluma Karşı Sorumluluk için Regresyon Analizi

Aşamalı çoklu regresyon analizi uygulanmış ve çoklu bağıntı sorunu geriye doğru seçim (backward) yöntemi uygulanarak giderilmiştir. Böylece nihai çoklu regresyon analizi bulguları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Aşamalı Regresyon Analizi Sonucu Y_2 Bağımlı Değişkeni ile Bağımsız Değişkenler Arası Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	$\hat{\beta}$	t	p
Sabit	-0,987	-6,126	0,000
X_1	1,088	4,286	0,000
X_4	0,558	2,272	0,024
$F = 43,205 \quad p = 0,00 \quad R^2 = 0,143 \quad \text{Durbin - Watson } d = 1,718$			

Sınanacak hipotez,

H_{1b} : Örgütsel bağlılığın kamusal duyarlılık üzerindeki etkisi vardır.

hipotezidir.

Varyans analizi sonucu $F=43,205$ ve önem düzeyi $p=0,00 < \alpha=0,05$ olduğu için Y_2 ile X_1 , X_4 değişkenleri arası regresyon modelinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılığın KHM alt boyutlarından topluma karşı sorumluluk üzerinde etkisi vardır.

Regresyon modeli için açıklama miktarı $R^2 = 0,16$ olmuştur. Bağımlı değişkendeki değişimin %14,3’ü modelde X_1 , X_4 değişkenleriyle açıklanabilmektedir. $d = 1,718$ değeri 0,000 ile 3,9999 arasında olduğu için otokorelasyon sorunu yoktur.

Regresyon model tahmini,

$$\hat{Y}_{2i} = -0,987 + 1,088x_{1i} + 0,558x_{4i} \quad i = 1, \dots, n \quad (2)$$

olarak belirlenir. Topluma karşı sorumluluk üzerinde örgütsel bağlılığın iki değişkeni “Arkadaşlarıma çalıştığım okulun çalışmak için harika bir yer olduğunu sürekli olarak anlatırım ve “Okulun geleceğini (başarıyla anılan bir okul olmasını) ciddi bir şekilde önemsiyorum.” etkili olduğu belirlenmiştir. Topluma karşı sorumluluk üzerinde örgütsel bağlılığın etkisi vardır. H_{1b} hipotezi anlamlı bulunmuştur.

KHM üzerinde örgütsel bağlılığın etkili olduğu belirlenmiştir. H₁ hipotezi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

5. SONUÇ

Değişen dünyayla birlikte kamu kurumlarının ve sunulan kamu hizmetlerinin yönetimi ve işleyişinde önemli değişimler yaşanmış ve yaşanmaktadır. Toplumla katkıda bulunmak, başkaları için iyi şeyler yapmak, yardım etmek, toplumu daha iyi bir yer haline getirmeye yardımcı olmak içsel bir güdüyü yansıtmaktadır. İnsanların farklı düzey ve biçimlerde motive edilmekte ve motive olmaktadır. Kamu hizmeti motivasyonu kişilerin çevresindeki diğer kişilere ve toplumun yararına olanı yapmak için insanlara hizmet vermeye yönelimi olarak görülmektedir (Ökmen ve Demir, 2010).

Kurumlar, çalışanlarının örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Araştırmalar, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevleri yerine getirmede daha çok çaba harcadığını göstermektedir. Kurumun sürekliliğinin sağlanması adına kurumların çalışanlarının bağlılığını artıracak değerlere sahip olmak için çaba göstermeleri örgütün sürekliliğini olumlu etkileyecektir. Kurumların, çalışanlarının bağlılık boyutlarını ve farklılıklarını incelerken tespit ettikleri değişkenleri (demografik özellikler, kişisel özellikler, iş özellikleri vb.) dikkate alarak çalışma hayatında politika geliştirmeleri kurumun işleyiş sürecini olumlu etkileyecektir. Mesleğe yönelik bağlılık, performans, iş tatmini, motive olma gibi tutum ve davranışların artması durumunda çalışanların kurumlarında daha üretken, değerli ve kararlı üyeler olacağı kabul edilmektedir. Bazı araştırmacılar kamu hizmeti motivasyonunu bağlılığın bir yapısı olarak tanımlamışlardır (Romzek, 1990: 377; Perry ve Wise, 1990; Wamsley vd., 1990; Dilulio, 1994; Crewson, 1997). Romzek (1990: 377), kamu sektörü çalışanları arasındaki bağlılığın kamu hizmeti motivasyonunu yerine getirmenin bir yolu olabileceğini belirtmiştir.

Kamu hizmeti motivasyonu yüksek olan bireyler kamunun kalkınması için elinden gelen her türlü fedakârlığı yapacağı söylenebilir.. Bu şekilde davranış gösteren bireyler hem kendilerini içsel olarak iyi hissedebilecek hem de işlerinde verimli olabilecektir. Kamu hizmetinde verimliliğin en önemli nedenlerinden birinin kamu çalışanının içsel gelen motivasyonu ile hareket etmesi olduğu ve dışsal motive edici araçların ise ikinci sırada geldiği söylenebilir.

Her örgüt, çalışanlarının örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Araştırmalar, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevleri yerine getirmede daha çok çaba harcadığını göstermektedir. Örgüt amaçlarının başarılmasında örgüte bağlı olan çalışanların daha fazla çalışacağına ve bağlılığı yüksek olan çalışanların işlerinde daha fazla fedakârlık göstereceklerine inanılmaktadır (Meyer ve Allen, 2004). Örgütün sürekliliğinin sağlanması adına örgütlerin çalışanlarının bağlılığını artıracak değerlere sahip olmak için çaba göstermeleri örgütün sürekliliğini olumlu etkileyebilecektir.

Çalışma kapsamında lise öğretmenlerinin kamu hizmeti motivasyonu ile örgütsel bağlılıklarının ne düzeyde olduğu araştırmanın temelini oluşturmuştur. Çalışmada lisede görev yapan öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılık düzeyleri ve kamu hizmeti motivasyonu saptanmıştır. Bağlılık düzeylerinin kamu hizmeti motivasyonu üzerine olan etkisi değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına dayalı bazı sonuçlara ulaşılmıştır.

Yüzde dağılımlarından çalışanların KHM ve örgütsel bağlılık ifadelerine olumsuz katılım oranının düşük ve çoğunluğunun olumlu katılma yönünde cevap verdiği belirlenmiştir. Ortanca değerleri KHM ifadelerinde 4: Katılıyorum ile 5: Tamamen katılıyorum arasında ve

örgütsel bağlılık ifadelerinde 4: Katılıyorum olmuştur. Öğretmenlerin KHM ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir.

Korelasyon analizi sonucu kamu yararına bağlılık ve topluma karşı sorumluluk ile örgütsel bağlılık ifadelerinin tümü arasında aynı yönlü (pozitif) ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık arttıkça kamu yararına bağlılık ve topluma karşı sorumluluğun artacağı söylenebilir. Aynı şekilde kamu yararına bağlılık ve topluma karşı sorumluluk arttıkça örgütsel bağlılığın da artacağı söylenebilir.

Araştırmanın hipotezinin sınanması için uygulanan regresyon analizi bulguları şöyle olmuştur: Kamu yararına bağlılık üzerine örgütsel bağlılığın beş değişkeni “Arkadaşlarıma çalıştığım okulun çalışmak için harika bir yer olduğunu sürekli olarak anlatırım.” “Okulun bir çalışanı olmaktan gurur duyuyorum.” “Okulun geleceğini (başarıyla anılan bir okul olmasını) ciddi bir şekilde önemsiyorum.” “Bu okuldan ayrılırsam, kendimi kötü hissederim.” “Başka okullara geçme imkânı elde etse bile bu okulda kalmayı tercih ederim.” etkisi olduğu belirlenmiştir. Kamu yararına bağlılık üzerinde örgütsel bağlılığın etkisi olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arttıkça kamu yararına bağlılığında aynı yönde artışı olacağı yorumu yapılabilir. Topluma karşı sorumluluk üzerinde örgütsel bağlılığın iki değişkeni “Arkadaşlarıma çalıştığım okulun çalışmak için harika bir yer olduğunu sürekli olarak anlatırım ve “Okulun geleceğini (başarıyla anılan bir okul olmasını) ciddi bir şekilde önemsiyorum.” etkili olduğu belirlenmiştir. Topluma karşı sorumluluk üzerinde örgütsel bağlılığın etkisi vardır. Örgütsel bağlılığı arttıkça öğretmenlerin topluma karşı sorumluluğunun artacağı yorumu yapılabilir. Bulgulardan örgütsel bağlılığın KHM alt boyutlarından kamu yararına bağlılık ve topluma karşı sorumluluk üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.

KHM, bireyin vatandaşlara, topluma veya topluma fayda sağlayacak anlamlı bir kamu hizmetinde bulunmaya yönelik kişisel arzusunu yansıtır ve böyle bir arzunun kamu hizmeti işleri yoluyla yerine getirilmesi muhtemeldir (Christensen ve Wright, 2011: Aktaran: Potipiroon ve Ford, 2017). Kamu kurumunda çalışmayı seçen öğretmenler temel olarak öğrencilerine ve topluma fayda sağlamayı ilke edinmektedir. Okullarda öğretmenlerin mesleklerini en iyi şekilde yapmalarını sağlayacak ve öğretmenleri motive edecek ortamlar sağlanabilir. Öğretmenlere hitap eden örgütsel bağlılığı artırıcı ve KHM güçlendirmeyi amaçlayan yönetim anlayışı ve eğitim programları geliştirilebilir.

KHM ile örgütsel bağlılık arasında aynı yönlü ilişki (Camillieri ve Heijden, 2007; Austen ve Zacny, 2015) ve kamu hizmeti motivasyonunun örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu literatür çalışmalarından belirlenmiştir (Crewson, 1997; Taştekin 2019). Türkiye’de KHM üzerine Ökmen ve Demir (2010), Akıllı ve Cingöz (2015), Coşkun (2015), Aydın vd. (2017), Güğərçin (2017), Demirkaya ve Ünal (2018), Arslan (2018), Arslan ve Karacaoğlu (2018), Arslan (2019), Taştekin (2019), Aydın vd. (2019) çalışmaları vardır. Türkiye’de KHM literatürünü geliştirmeye ve çeşitli alanlarda uygulanmasına yönelik çalışmalar yapılmasına gereksinim vardır. Araştırmada öğretmenlerin kamu hizmet motivasyonu ile örgütsel bağlılık düzeylerine odaklanılmıştır. Yapılacak araştırmalarda farklı hedef grubu seçilebilir veya daha geniş çaplı örneklerle çalışılabilir.

KAYNAKÇA

- Akıllı, H. S. ve Cingöz, A. (2015). *The relationship between organizational trust and job performance: the mediating effect of public service motivation*, EGPA Annual Conference, 26-28-2015, Toulouse, France.
- Akyel, R. ve Köse, H. Ö. (2010). Kamu yönetiminde etkinlik arayışı: Etkin kamu yönetimi için etkin denetimin gerekliliği, *Türk İdare Dergisi*, 466, 9-45.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). Organizational commitment: Evidence of career stage effects, *Journal of Business Research*, 26(1), 46-91.
- Arslan, M. (2018). *Kamu hizmeti motivasyonu*, Ankara: Akademisyen Yayınevi.
- Arslan, M. (2019). Kamu hizmeti motivasyonunu şekillendiren faktörler ve sektör tercihi, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1261-1277.
- Arslan, M. ve Karacaoğlu, K. (2018). Kamu çalışanlarının kurumsal itibar algılarının onların kamu hizmet motivasyonuna etkileri: Nevşehir ilçe belediyeleri örneği, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 14-29.
- Austen, A. and Zacny, B. (2015). The role of public service motivation and organizational culture for organizational commitment, *Management*, 9(2), 21-34.
- Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N., Demir T. G. ve Erdemli, Ö. (2017). Kamu hizmeti motivasyonu ölçeğinin geliştirilmesi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 50(2), 105-125.
- Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N., Erdemli, Ö., ve Güner Demir, T. (2019). Public service motivation from the point of view of teachers and school administrators: A qualitative study, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 167-190.
- Bartlett, M.S. (1953). Factor analysis in psychology as a statistician sees it, in Uppsala symposium on psychological factor analysis. *Nordisk Psykologi's Monograph Series*, 3, 23-34.
- Başaran, İ. E. (1984). *Yönetime giriş*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Buchanan, B. (1975). Red-tape and the service ethic, *Administration & Society*, 6(4), 423-444.
- Camilleri, E. (2006). Towards developing an organizational commitment: Public service motivation model for the Maltese public service employees. *Public Policy and Administration*, 21(1), 63-83.
- Camillieri, E. and Heijden Van der, B. I. J. M. (2007). Organizational commitment, Public service motivation and performance within the public sector, *Public Performance & Management Review*, 31(2), 241-274.
- Castaing, S. (2006). The effect of psychological contract fulfilment and public service motivation on organizational commitment in the French Public Utilities, *Public Policy and Administration*, 21(1), 84-98.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Lawrence Earlbaum Associates Publisher.
- Cook, J. and Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment, *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52.

- Coşkun, S. (2015). Kamu hizmetleri motivasyonu kuramı: bir literatür taraması, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 61-74.
- Crewson, P. E. (1997). Public-service motivation: building empirical evidence of incidence and effect. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 7(4), 499-518
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 31, 93–96.
- Çöl G. ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- Day, D., Risk, R., Koo, J. and Martin, B. (2006). *Ensuring data integrity for business decisions. an in-depth analysis of the components that affect data quality, panel research*. ESOMAR Publication Series.
- Deci, E. L. and R. M. Ryan (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49(2): 14–23.
- Demirkaya H., Ünal O. (2018). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının kamu hizmeti motivasyonu algıları ve sosyal adalet idealleri, *Turkish Studies*, 13(4), 455-474.
- Derbil, S. (1950). Kamu hizmeti nedir?, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları Dergisi*, 7(1), 3-4.
- Dilulio, J. J. (1994). Principled agents: The cultural bases of behavior in a federal government bureaucracy, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 4(3), 277-282.
- Duguit, L. (1954). *Kamu hukuku dersleri*, Türkçeye Çeviren: Süheyp Derbil. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.
- George, D., and Mallery, P. (2016). *IBM SPSS statistics 23: step by step, a simple guide and reference*, New York: Taylor & Francis.
- Gözler, K. 2003. *İdare Hukuku*, Ankara: Ekin Kitabevi.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 10, 488-503.
- Gügerçin, U. (2017). *Formelleşmenin kamu hizmet motivasyonuna etkisinde işe yabancılaştırmanın aracılık etkisi*, 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiri Kitabı, Başkent Üniversitesi, Ankara, 481-490.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis*. Seventh Edition, London: Pearson Education Limited.
- Kaiser, H. F. (1958). The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis, *Psychometrika*, 23,187–200.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–36.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities, *American Sociological Review*, 33.

- Kılıç R. ve Bozkaya, E. (2014). Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 153-178.
- Kish, L. (1965). *Survey Sampling*. New York: John Wiley & Sons.
- Kurtulmuş, M. (2014). *Farklılıkların Yönetiminin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına ve Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*, Yayınlanmış doktora tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Leisink, P. and Steijn B. (2009). Public service motivation and job performance of public sector employees in the Netherlands. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 35-52.
- Mardia, K. V. (1974). Applications of some measures of multivariate skewness and kurtosis in testing normality and robustness studies, *Sankhya: The Indian Journal of Statistics, Series B*, 36(2), 115–128.
- Mevzuat (2019). 657 Kanun numaralı devlet memurları kanunu, Kabul tarihi: 14/7/1965, www.mevzuat.gov.tr > MevzuatMetin > 1.5.657.doc, Erişim Tarihi: 05.02.2020.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (2004). TCM employee commitment survey academic users guide, *University of Western Ontario*.
- Naff, K. and Crum, J. (1999). Working for America: Does public service motivation make a difference?, *Review of Public Personnel Administration*, 19(4), 5- 16.
- Ökmen, M. ve Demir, F. (2010). Kamu hizmetinin felsefi temelleri ve yeni kamu yönetiminde geçirdiği dönüşüm, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 19-42.
- Ölçüm Ç. M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özer (2011). *Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Özkaya, M. O., Kocakoç İ. D. ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması, *Yönetim ve Ekonomi*, 13(2), 77-96.
- Perry, J. L. and Hondeghem, A. (2008) *Motivation in public management: The call of public service*. Great Britain: Oxford University Press.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: an assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 197-226.
- Perry, J. L. and Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service, *Public Administration Review* 50(3), 367-73.
- Porter L.W. and Miles R. E. (1973). *Motivation and management* in J. M. McGuire (ed.) *Contemporary management: Issues and Viewpoints*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

- Potipiroon, W. and Ford, M. T. (2017). Does public service motivation always lead to organizational commitment? Examining the moderating roles of intrinsic motivation and ethical leadership. *Public Personnel Management*, 46(3), 211-238.
- Rainey, H. G. (1982). Reward preferences among public and private managers: in search of the service ethic, *American Review of Public Administration*, 16(4), 288-302.
- Romzek, B. S. (1990). Employee investment and commitment: The Ties That Bind, *Public Administration Review*, 50(3), 374-82.
- Savin, N. E. and White, K.J. (1977). The Durbin-Watson test for serial correlation with extreme sample sizes or many regressors, *Econometrica*, 45(8), 1989-1996.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Taştekin, İ. (2019). *Lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının kamu hizmeti motivasyonu üzerine etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- TDK, (2020). Türk Dil Kurumu sözlükleri, Güncel Türkçe Sözlüğü, <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 02.01.2020.
- Ünver, Ö. ve Gamgam, H. (1996). *Uygulamalı istatistik yöntemler*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Vandenabeele, W. (2007). Towards a theory of public service motivation: an institutional approach, *Public Management Review*, 9(4), 545–556.
- Vandenabeele, W. and Ban, C. (2009). The impact of public service motivation in an international organization: Job satisfaction and organizational commitment in the European Commission. Paper presented at the International Public Service Motivation Conference, Bloomington, IN, June 7-9.
- Wamsley, G L., Bacher, R.N., Goodsell, C.T., Kroneberg, P.S., Rohr, J.A., Stivers, C.M., White, O.F. and Wolf, J.F. (1990). *Refounding Public Administration*, Newbury Park: Sage Publications.
- Westland, J. C. (2015). *Structural equation models: from paths to networks, studies in systems, decision*, Switzerland: Springer International Publishing.
- Whyte, W. (1956). *The organization man*. Garden City, New York: Doubleday Anchor Books.