

İl Özel İdarelerinde Kamu Hizmeti Motivasyonu: Burdur İli Örneği¹

(Araştırma Makalesi)

Public Service Motivation in Provincial Special Administrations: A Sample of Burdur Province

Doi: 10.29023/alanyaakademik. 841421

Hasret ÖZTÜRK

Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

hozturk@mehmetakif.edu.tr

Orcid No: 0000-0001-9111-4844

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Öztürk, H. (2021). "İl Özel İdarelerinde Kamu Hizmeti Motivasyonu: Burdur İli Örneği", *Alanya Akademik Bakış*, 5(3), Sayfa No.1231-1248.

ÖZET

Anahtar kelimeler:

Kamu hizmeti, kamu hizmeti motivasyonu, il özel idaresi

Makale Geliş Tarihi:

16.12.2020

Kabul Tarihi:

01.09.2021

Bu çalışmanın amacı Burdur İl Özel İdaresinde görev yapan personelin kamu hizmeti motivasyonu algılarını belirlemektir. Betimsel tarama modelinde desenlenen bu çalışmanın evrenini Burdur İl Özel İdaresinde görev yapan 112 memur ve 226 işçi oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü 83'ü memur ve 110'u işçi olmak üzere 193 olarak belirlenmiştir. Çalışmanın verileri Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, Burdur İl Özel İdaresinde görev yapan personelin kamu hizmeti motivasyonu algıları istihdam türü, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterirken, yaş değişkenine göre değişiklik göstermediği sonucuna varılmıştır. Araştırmanın bulgularına dayalı olarak, iş zenginleştirme ve iş rotasyonu gibi insan kaynakları uygulamaları önerilmiştir.

ABSTRACT

Keywords:

Public service, public service motivation, provincial special administration

The aim of this study was to determine public service motivation perceptions of the staff working in Burdur Provincial Special Administration. A descriptive survey design was used in this study. The population consisted of 112 civil servants and 226 workers working in Burdur Provincial Special Administration. The sample size was determined as 193, 83 of which were officials and 110 were workers. According to the results of the study, perceptions of the staff working in Burdur Provincial Special Administration were found to differ in terms of employment type, gender, education and work experience while there was no significant difference in terms of age. Based on the findings, human resources practices, such as job enrichment and job rotation, were recommended.

¹ Bu çalışma için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 02.12.2020 tarihli ve GO 2020/334 sayılı kararınca "Etik Kurul Onayı" alınmıştır.

1. GİRİŞ

Motivasyon kelimesi latince kökenli olup “motive” sözcüğünden türemiştir. Bilinen en genel anlamıyla motivasyon, insan davranışları üzerinde etkili olan, insanın hareket nedenini ve şeklini belirleyen birtakım gereksinimlerdir. Başka bir ifadeyle, insanları birtakım gereksinimleri doğrultusunda harekete geçiren ve bu gereksinimleri gidermeye yönelik tavır ve davranışlar sergilemeye yönelten itici güç olarak da tanımlanabilir (Tunçer, 2013: 91). Kısaca motivasyon, insanı harekete geçiren, insan hayatına yön veren güç olarak nitelenebilir. İş yaşamında motivasyona gelince ister özel sektör ister kamu örgütlerinde olsun, örgütsel amaçların gerçekleşebilmesi için çalışanların fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanarak örgüt amaçları doğrultusunda hareket etmelerini sağlamak olarak ifade edilmektedir (Önen ve Kanayran, 2015: 50).

Günlük yaşamda her insanının motivasyon düzeyi ve araçları farklı olabileceği gibi, iş yaşamında da çalışanların motivasyon düzeyleri ve araçları farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, herhangi bir örgüt çalışanını ekonomik araçlar olarak tanımlanan maddi araçlar yani ücret, prim, kardan pay alma, yemek, yol yardımı gibi araçlar motive ederken; başka bir örgüt çalışanı ise psiko-sosyal araçlar olarak tanımlanan manevi araçlar, yani takdir edilme, saygı görme, beğenilmek gibi araçlar motive etmektedir (Ünsar, İnan ve Yürük, 2010: 250-252). Bu doğrultuda, alanyazında yapılan çalışmalarda özel sektör çalışanlarının ekonomik araçlar ile, kamu çalışanlarının ise psiko-sosyal araçlarla motive oldukları yönünde görüşler mevcuttur. Kamu hizmeti veren çalışanların hizmet sunumlarında, toplum yararını korudukları, topluma özdeşlikleri, kendi çıkarlarını bir kenara bırakarak toplumun yararını ve çıkarlarını öncelikledikleri, merhamet ve fedakârlık gibi duygularla motive oldukları gözlemlenmektedir (Arslan ve Karacaoğlu, 2019: 1151-1153; Öztürk, 2020: 30-34). Bu bağlamda, özel sektör çalışanları ile kamu çalışanları ve kamu hizmeti veren yarı özerk kuruluş çalışanlarının farklı araçlarla motive oldukları söylenebilir. Bu temellendirme üzerinde ortaya çıkan kamu hizmeti motivasyonu, kamu hizmeti veren çalışanların topluma hizmet sunumlarında manevi ya da içsel diyebileceğimiz araçlarla motive olmalarını kapsamaktadır. Başka ifadeyle kamu hizmeti motivasyonu, kamu hizmeti veren çalışanların halka hizmet sunumlarında kişisel çıkarlarını bir kenara bırakarak, halkla empati kurarak, fedakârca davranışlar sergileme eğilimleri olarak ifade edebilir. Kamu hizmeti veren çalışanların yüksek düzeyde kamu hizmeti motivasyonuna sahip olmaları, örgütlerin kamu hizmeti sunumlarında etkinlik ve verimliliği önemli ölçüde arttırdığından önem arz etmektedir. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, Burdur İl Özel İdaresi çalışanlarının kamu hizmeti motivasyonu algılarını belirlemektir.

2. KAMU HİZMETİ VE İL ÖZEL İDARELERİ

“Kamu” sözcüğü kimi zaman herhangi bir ülke sınırları içinde yaşayan insanların tamamını ifade ederken, kimi zaman da halka hizmet veren devlet kurumlarını ifade etmektedir (Göçoğlu, 2020: 616). Kamu hizmeti ise toplumun veya halkın ortak ihtiyaçlarını gidermeye yönelik kamu kurum ve kuruluşlarının ya da onların kontrolü altındaki özerk kuruluşlarca yapılan hizmetlere denilmektedir (Gülan, 1988: 148). Kamu hizmetlerini; iç ve dış güvenlik, adalet, sağlık, eğitim ve altyapı olarak sıralayabiliriz (Öztekin, 2015: 11). Kamu hizmetlerin sunumu merkezi yönetimler ve yerel yönetimler tarafından yapılmaktadır. Merkezi yönetimler tüm ülke genelinde hizmet sunumu yaparken, yerel yönetimler yerel ölçekte hizmet sunumu gerçekleştirmektedirler (Göçoğlu, 2020: 617; Koç ve Fidan, 2019: 52). Yerel yönetimler il, ilçe, kasaba, köy gibi yerel ölçekteki yerleşim yerlerinde yaşayan halkın ortak gereksinimlerini gidermek amacıyla kurulmuş anayasal nitelikteki kuruluşlardır (Çetin, 2009: 250). Bu

kuruluşlar belediyeler, il özel idareleri, köyler şeklinde sıralanmaktadır (Önez Çetin, 2015: 250).

İl özel idarelerin Türk kamu yönetimi sistemine girişi Osmanlı imparatorluğu dönemine rastlamaktadır. Osmanlıda batı tarzı idari yönetim şeklinin benimsenmesiyle 1864 yılında *Tuna Vilayet Nizamnamesiyle* il özel idarelerin kuruluşlarına başlanmıştır (Çetin, 2009: 252). Daha sonra 1913 yılında *İdare-i Umumiye-i Vilayet Kanun-u Muvakkati kanunu* ile de il özel idareler tüzel kişilik kazanmışlardır (Çiftçinar, 2006: 124). Cumhuriyet döneminde gelindiğinde ise 1987 yılında 3360 sayılı kanun ile görev alanları genişletilmiş (Önez Çetin, 2015: 252) ve 2005 yılında 5302 sayılı kanun ile özerklikleri artırılarak daha kurumsal yapıya kavuşmuşlardır (Çetin, 2009: 252). 2012 yılında ise 6360 sayılı kanunla bütün şehir modeline geçilmesiyle birlikte 30 büyükşehirde il özel idarelerin kapatılması kararı alınsa da kamu hizmet sunumlarında önemli rol oynamaya devam etmektedirler (Güler ve Önder, 2021: 99-100).

İl özel idarelerinin hizmet sunumlarını halkın ortak gereksinimleri karşılamak koşuluyla il hudutları içinde sanayi, ticaret, tarım, sağlık, spor, toprağın korunması, çevre planlama, yoksullara yönelik mikro krediler ile sosyal hizmet ve yardımlar, çocuk yuvaları, yetiştirme yurtları, ilk ve orta öğretim kurumları için arsa tedariki, binaların yapımı ve tadilatı şeklinde sayabiliriz. İl özel idaresinin belediye hudutları dışındaki görevleri ise, yol, su, kanalizasyon, kültür, turizm, acil yardım, katı atık, çevre, ağaçlandırma, imar, park ve bahçe tesis ve orman köylülerine desteklerdir (5302/md. 6; Kara ve Görün, 2008: 416).

İl özel idarelerinin vali, il genel meclisi, il encümeni olmak üzere üç temel organı bulunmaktadır (Çiftçinar, 2006: 133). İl özel idarelerin teşkilat yapısı içinde başta genel sekreterlik olmak üzere sağlık işleri, tarım işleri, imar işleri, mali işler, hukuk işleri ve insan kaynakları birimleri bulunmaktadır. İhtiyaç olması halinde birimlerin sayısı artırılabilir (Karabulut, Polat ve Bakkal, 2007: 69). Adı geçen birimlerde kamu hizmetlerinin sunumunda çalıştırılmak üzere, 5302 sayılı kanunun 36. maddesine göre personel istihdamı yapılmaktadır. Personeller genellikle memur, sözleşmeli personel, kadrolu işçi, geçici işçi statüsünde çalışmaktadırlar. Fakat genel olarak çalışanlar, memur ve işçi sınıfı olarak değerlendirilebilir (Koçak ve Kavşara, 2012: 66-67). Bu sınıflarda istihdam edilen personellerin bir kısmı eğitim, danışmanlık, planlama, araştırma, sağlık, çevre, veterinerlik, ekonomi ile sosyal ve kültürel alanlarda yeterli uzmanlığa sahip işgücünden oluşmaktadır (Kara ve Görün, 2008: 417).

Bu kapsamda il özel idarelerin, oldukça geniş bir görev alanına sahip olmaları, kamu hizmeti sunumları esnasında halkla yakın ilişkiler kurmaları, ayrıca kamu hizmeti motivasyonunun, kamu hizmeti veren çalışanlara özgü nitelik sergilemesi nedeniyle il özel idaresi çalışanlarının kamu hizmeti motivasyonu algılarının incelenmesi önemlilik arz etmektedir.

3. İL ÖZEL İDARELERİNDE KAMU HİZMETİ MOTİVASYONU

Kamu hizmeti motivasyonu; kamu hizmeti veren çalışanların, topluma hizmet sunumlarında halkın yararını ön planda tutma, halkla özdeşleşme ve halka karşı fedakâr davranışlar sergileme eğilimleri olarak tanımlanabilir (Perry ve Vandenberg, 2015: 693). Kamu hizmeti motivasyonunun üç ana kaynağı bulunmaktadır. Bunlara rasyonel, duygusal ve normatif güdüler denilmektedir. Rasyonel güdüler, İnsanların kendi çıkarlarını korumak veya kamu kurumlarının olanaklarından faydalanmak amacıyla kamu hizmetinde görev alma isteklerini ifade etmektedir. İnsanlar ister kişisel çıkarlarını korumak, isterse toplumun çıkarlarını

ÖZTÜRK

korumak amacıyla görev alsınlar, bu durum onları topluma karşı olumlu davranışlar sergilemeye, toplum yanlısı tutum almaya ve kamusal hizmet ile politika üretmeye yöneltmektedir (Andersen vd., 2013: 295; Perry, 1996: 6). Duygusal güdüler, kamu hizmeti veren çalışanların toplumda yaşayan diğer insanlarla veya dezavantajlı gruplarla duygusal bağ kurarak, onlara hizmet verme gayretlerini ifade etmektedir. Duygusal güdülerin temelinde vatanseverlik, yardımseverlik, fedakârlık gibi değerler yatmaktadır (Perry ve Wise, 1990: 369). Normatif güdüler ise kamu hizmeti veren çalışanların kamu hizmeti sunumları esnasında bir takım sosyal norm ve değerleri benimsediklerini varsayımına dayanmaktadır. Böylece kamu hizmeti veren çalışanların halk veya kamu yararı için daha fazla itina göstererek fedakârca davranışlar içerisine girdikleri görülmektedir (Andersen vd., 2013: 295). Yukarıda belirtilen temel güdüleyiciler dışında, kamu çalışanlarının motivasyonunu çalışanın eğitim durumu, çalışma süresi, yaş, cinsiyet (Perry, 2000: 481) kişilik özellikleri, inançları, değerleri, iş tanımı ile örgütle arasındaki ilişkiler gibi farklı özellikler de etkilemektedir (Coşkun, 2015: 68; Perry, 2000: 480-482).

Öztürk (2020: 35) kamu hizmeti motivasyonunu kamu yararına bağlılık, topluma karşı merhamet ve toplum için fedakârlık olarak üç alt boyutta incelemiştir. “Kamu yararı” kavramı ülkelerin kültürlerine ve kamu yönetimi anlayışlarına göre farklılık göstermektedir (Akıllıoğlu, 1988: 11). Yine de literatürdeki genel tanıma göre, kamu yararı bir kişinin veya herhangi bir grubun yararından çok toplumun tamamının yararını ifade etmektedir (Gül, 2014: 549). Bu doğrultuda kamu yararına bağlılığı tanımlayacak olursak; kamu hizmeti veren çalışanların hizmet sunumlarında kişilerin ve grupların yararından çok toplumun yararını öncelemeleri ve bu yönde hareket etmeleri olarak ifade edilebilir.

Merhamet, başkalarının yaşadığı olumsuz olaylardan etkilenecek üzüntü duymak olarak ifade edilebilir. Üzüntü duyan kişi başkalarının yaşadığı olumsuzlukları hisseder ve onlara yardım etmek için çaba sarf eder (Kışmir ve İrge, 2020: 2; Fidan, 2021: 181). Topluma karşı merhamet ise kamu hizmeti veren çalışanların, toplumda dezavantajlı grupların yaşadıkları sıkıntıları fark etmeleri ve bu sıkıntıların ortadan kaldırılmasına yönelik çaba sarf etmeleri olarak tanımlanabilir (Çınar ve Eti Aslan, 2018: 223).

Fedakârlık, kişinin herhangi bir beklentisi olmadan başkalarına yardım etmesi ve onların refahını artırmaya yönelik davranışlarda bulunması olarak tanımlanmaktadır (Düzgüner, 2019: 357-358). Toplum için fedakârlık ise kamu hizmeti veren çalışanların, kişisel çıkar gözetmeksizin toplum merkezli ve özverili bir şekilde topluma hizmet etmeye gayret etmeleri şeklinde ifade edilebilir (Singh ve Krishnan, 2008: 263).

Perry ve Wise’a göre (1990: 369) kamu çalışanlarının fedakârca davranışlar sergilemelerinin temelinde vatanseverlik, hayırseverlik, toplum sevgisi, milliyetçilik gibi değerler yatmaktadır. Bunun yanında çalışanın eğitim durumu, yaşı, cinsiyeti, felsefi görüşü, iş tanımı ve özellikleri, ailede aldığı eğitim de etkili olabilmektedir (Perry, 2000: 481).

Yapılan araştırmalar kamu hizmeti motivasyonu düzeyi yüksek çalışanların olumlu örgütsel davranışlar sergilediklerini göstermektedir. Her şeyden önce sundukları kamu hizmetlerinin amaç ve önemini bilincinde oldukları için daha fazla çaba göstererek fedakârca davranışlar sergilemektedirler (Pandey vd, 2008: 90). Örgütsel bağlılıkları ve örgüte katkıları üst düzeydedir (Perry ve Wise, 1990: 368). Yüksek düzeyde performans sergilemektedirler (Pandey vd, 2008: 90; Perry ve Wise, 1990: 370). Ayrıca iş yaşamı dışında da duyarlı vatandaşlık davranışları gösterdikleri görülmektedir (Houston, 2000:716; Crewson, 1997: 505).

Bu kapsamda il özel idarelerinin oldukça geniş kamu hizmeti sunumu yelpazesine sahip olmaları, hizmet sunumları sırasında çalışanların halkla yakın temas halinde olmaları, kamu hizmetine ilişkin güdüleyicilerin kamu hizmeti veren çalışanlara özgü olması nedeniyle il özel idaresi çalışanlarında kamu hizmeti motivasyonu algılarının yüksek düzeyde çıkması beklenebilir. Çünkü Andersen vd. (2013: 295) kamu hizmeti veren çalışanların, zamanla kamu hizmeti motivasyonunun oluşturan kamu yararına bağlılık, merhamet, fedakârlık gibi değerleri benimsedikleri ve bu yönde hareket ettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Houston (2000: 716) kamu hizmeti veren çalışanların topluma yardımda bulunma konusunda daha istekli olduklarını belirtmiştir.

İl özel idaresi çalışanlarından memurların, işçilere göre kamu hizmeti motivasyonu algılarının yüksek düzeyde olması beklenebilir. Çünkü memurların 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tabii olmaları nedeniyle görev tanımlarının geniş olması bu doğrultuda kamu hizmetinin öneminin farkında olmaları ile açıklanabilir.

İl özel idaresi çalışanlardan erkeklerin kadınlara göre kamu hizmeti motivasyonu düzeylerinin daha yüksek olması beklenebilir. Çünkü DeHart-Davis vd. (2006: 877) göre, kamu hizmeti veren erkek çalışanların kadınlara nazaran toplumsal konuları daha yakından takip ettikleri ve ilgilendikleri belirtilmiştir.

İl özel idaresi çalışanlarının yaşları ilerledikçe ve çalışma süreleri arttıkça kamu hizmeti motivasyonu algılarının artması beklenebilir. Zira Pandey ve Stazyk (2008: 102), Vandenebee (2011: 91), Midlarsky ve Hannah (1989: 346-347), Leisink ve Steijn, (2009: 37) göre, kamu hizmeti veren çalışanların yaşlarının veya çalışma sürelerinin artması birlikte çalışanları güdüleyicilerin farklılık gösterdiğini ve zamanla maddi güdüleyici araçların yerini manevi güdüleyici araçlara bıraktığını ifade etmektedirler.

İl özel idaresi çalışanlarının eğitim seviyeleri yükseldikçe kamu hizmeti motivasyonlarının da artması beklenebilir. Çünkü Leng ve Ding (2011: 289) göre, eğitim seviyesi yüksek çalışanlar, kamu hizmeti sunumunda detaylara daha hâkim oldukları için daha çok hassasiyet göstermektedir.

Yukardaki açıklamalar doğrultusunda çalışmanın temel amacı Burdur il özel idaresi çalışanlarının kamu hizmeti motivasyonu algılarının belirlenmesidir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

1. Burdur İl Özel İdaresi çalışanlarının kamu hizmeti motivasyonu algıları nasıldır?
2. Burdur İl Özel İdaresi çalışanlarının kamu hizmeti motivasyonu algıları sosyodemografik ve ekonomik durumlarına göre farklılık göstermekte midir?

4. YÖNTEM

Çalışmanın yöntem bölümünü; araştırma deseni, evren ve örneklem, veri toplama aracı ve veri analizine ilişkin başlıklar oluşturmaktadır. Ayrıca bu çalışmanın etik kurallara uygunluğu, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nin 02.12.2020 tarih ve 2020/12 toplantı ve 2020/334 karar numaralı etik kurul raporu ile onaylanmıştır.

4.1. Araştırma Deseni

Araştırmada Burdur İl Özel İdaresi çalışanlarının kamu hizmeti motivasyonu algılarını ortaya koyabilmek için betimsel tarama deseni kullanılmıştır. Betimsel tarama deseni katılımcıların

ÖZTÜRK

mevcut algılarını ortaya koymak amacıyla kullanılan araştırma desendir (Ozan ve Köse, 2014: 127).

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2020 yılında Burdur İl Özel İdaresinde görev yapan 112 memur ile 226 işçi oluşturmaktadır. Buna göre %95 güven düzeyinde örneklem büyüklüğü 179 olarak hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğü hesaplanırken memur ve işçi sayıları göz önünde bulundurularak tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda örneklem alınacak memur sayısı 59, işçi sayısı ise 120 olarak tespit edilmiştir. Veriler toplamak için ilgili kurumla yazışmalar yapılarak izin alınmıştır. Kurum kendi içinde yazışma yaparak veri toplanacağını tüm personeline duymuştur. Veriler elektronik ortamda toplanmıştır. Yapılan ilk analizler sonucunda uç değer bulunmadığı tespit edilmiş bu nedenle herhangi bir katılımcıdan elde veri çıkarılmamıştır. Buna göre memur örneklem sayısının 24 fazlasına ulaşılırken, işçi örneklem sayısının 10 eksikliğine ulaşılmıştır.

4.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplamak amacıyla Perry (1996) tarafından geliştirilen ve Aydın, Demirkasımoğlu, Demir ve Erdemli (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kamu Hizmeti Motivasyonu ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği Öztürk (2020: 65) tarafından tekrarlanmıştır. Ölçeğin açıklanan toplam varyans oranı %53.1' dir. Ölçeğin geneli için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.86'dır. Alt boyutlar için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise kamu yararına bağlılık 0.86, merhamet 0.78, fedakârlık ise 0.69 olarak hesaplanmıştır.

4.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS programı ile yapılmıştır. Verilerin normallik varsayımını karşılanıp karşılanmadığını belirlemek için betimsel yöntem olarak çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları -1 ile +1 arasında değişmektedir. Bunun yanında, kutu-bıyık (boxplot) grafikleri ve Q-Q grafikleri de normallik varsayımının karşılanıp karşılanmadığını belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Kutu bıyık grafikleri incelendiğinde verilerin ortancalar etrafında bakışık yayıldığı görülmüştür. Q-Q grafikleri ise, gerçekleşen değerler ile beklenen değerler örtüşmesi sonucunda ortaya 45 derecelik açı yapan bir doğru ortaya çıktığını göstermektedir (Garson, 2012: 18-25).

Verilerin analizinde ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistikler kullanılmıştır. İstihdam türü, cinsiyet, eğitim durumuna göre katılımcıların kamu hizmeti motivasyonu algılarının farklılaşıp farklılaşmadığı t-testi ile sınanırken, yaş ve çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile sınanmıştır. Anlamlılık testleri %95 güven aralığında yapılmıştır.

5. BULGULAR

Bu bölümde her bir alt boyutta katılımcıların ifadeler verdikleri yanıtlara göre ortalama ve standart sapma değerleri ile t-testi ve tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir. Aşağıda Tablo 1'de kamu yararına bağlılık alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile görece önem sıraları sunulmuştur.

Tablo 1. Kamu Yararına Bağlılık Alt boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Göreli Önem Sıra Değerleri

Md. No.	İfadeler	Görev	\bar{X}	ss	Önem Sırası
1	İçinde yaşadığım topluma özverili bir şekilde çalışarak katkıda bulunduğuma inanırım.	Memur	3.90	1.08	4
		İşçi	3.69	1.11	3
		Toplam	3.78	1.10	4
2	Kamu yararını korumayı bir vatandaşlık görevi bilirim.	Memur	4.19	1.10	1
		İşçi	3.74	1.25	1
		Toplam	3.95	1.21	1
3	Toplum için vazgeçilmez faaliyet olan kamu hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincindeyim.	Memur	4.06	1.22	3
		İşçi	3.70	1.19	2
		Toplam	3.85	1.21	2
4	Kişisel çıkarlarım ile hizmetin gereklilikleri çatıştığında, kişisel çıkarlarımı feda ederim.	Memur	3.69	1.41	7
		İşçi	3.52	1.28	5
		Toplam	3.60	1.33	5
5	Kamu görevlilerinin hak ettiklerinin karşılığını alamadıklarına inansam da görevimi severek yaparım.	Memur	3.90	1.27	4
		İşçi	3.28	1.36	6
		Toplam	3.54	1.36	6
6	Kişisel çıkarıma aykırı bile olsa kamu için faydalı olanı yaparım.	Memur	4.08	1.12	2
		İşçi	3.65	1.31	4
		Toplam	3.83	1.25	3
7	Kamu hizmetinin devamlılığını sağlamak için gerektiğinde mesai saatleri dışında gönüllü olarak çalışırım.	Memur	3.75	1.37	6
		İşçi	3.07	1.45	8
		Toplam	3.36	1.45	8

ÖZTÜRK

8	Karşılığında ödeme yapılmasa dahi halka hizmet ettiğimde kendimi iyi hissedirim.	Memur	3.83	1.24	5
		İşçi	3.09	1.31	7
		Toplam	3.52	1.31	7
n= 193	Toplam	Memur	3.93	1.05	
Çarpıklık Katsayısı= - .467		İşçi	3.49	1.12	
Basıklık Katsayısı= -.904		Toplam	3.68	1.11	

Tablo 1 incelendiğinde memur ve işçilerin en çok katıldıkları ifadenin 2. madde olduğu görülmektedir. Memurların en çok katıldıkları ikinci ifade 6. madde iken, işçilerin en çok katıldığı ikinci ifade ise 3. maddedir. Bu ifadeler memur ve işçilerin kamu yararını korumayı resmi görevlerinden çok vatandaşlık görevi olarak gördükleri şeklinde açıklanabilir. Başka bir ifadeyle, katılımcılar için kamu yararı kavramının kurumları ile aralarındaki iş ilişkilerinden daha üst düzeyde bir ideali temsil ettiği söylenebilir. Aşağıda Tablo 2’de merhamet alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile görelî önem sıraları sunulmuştur.

Tablo 2. Merhamet Alt boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Görelî Önem Sıra Değerleri

Md. No.	İfadeler	Görev	\bar{X}	ss	Önem Sırası
1	Aynı toplum içinde, herkes birbirinin yaşamını olumlu ya da olumsuz biçimde etkilemektedir.	Memur	4.03	1.05	2
		İşçi	3.47	1.22	5
		Toplam	3.71	1.21	3
2	Maddi ve sosyal problemleri olanlar için politika üretmek halkı yönetenlerin temel amaçlarından biri olmalıdır.	Memur	3.92	1.13	4
		İşçi	3.73	1.20	1
		Toplam	3.81	1.19	2
3	Bir kamu görevlisinin topluma karşı yükümlülükleri, üstlerine karşı yükümlülüklerinden önce gelmelidir.	Memur	3.81	1.17	5
		İşçi	3.51	1.30	4
		Toplam	3.64	1.23	4
4		Memur	4.07	1.16	1

	Halkı yönetenler, sadece kârlı alanlar değil halkın refahını yükseltecek sosyal politikalar da geliştirmelidir.	İşçi	3.71	1.18	2
		Toplam	3.87	1.18	1
5	Kamu görevlilerinin sorumluluklarını en iyi biçimde yerine getirerek kamunun güvenini kazanmak zorunda olduklarına inanırım.	Memur	3.98	1.12	3
		İşçi	3.69	1.19	3
		Toplam	3.81	1.16	2
n= 193	Toplam	Memur	3.96	0.99	
Çarpıklık Katsayısı= -.502		İşçi	3.62	1.06	
Basıklık Katsayısı= -.797		Toplam	3.77	1.04	

Tablo 2 incelendiğinde memurların en çok katıldıkları ifadenin 4. madde olduğu görülürken, işçilerin en çok katıldığı ifade ise 2. madde olduğu görülmektedir. İşçilerin en çok katıldıkları ikinci ifade ise 4. madde olduğu görülmektedir. Aşağıda Tablo 3'te fedakârlık alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile göreceli önem sıraları sunulmuştur.

Tablo 3. Fedakârlık Alt boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Göreceli Önem Sıra Değerleri

Md. No.	İfadeler	Görev	\bar{X}	ss	Önem Sırası
1	İnsanların aldıklarından daha fazlasını topluma vermeleri gerektiğine inanırım.	Memur	3.96	1.09	1
		İşçi	3.45	1.18	5
		Toplam	3.67	1.17	4
2	Bana göre iyi bir vatandaş olmak, kamu politikaları ile ilgilenmeyi gerektirir.	Memur	3.74	1.19	6
		İşçi	3.50	1.13	4
		Toplam	3.61	1.16	6
3	Kamu kaynakları ile eğitildiğim için kendimi topluma karşı borçlu hissedirim.	Memur	3.80	1.19	5
		İşçi	3.50	1.17	4
		Toplam	3.63	1.18	5
4		Memur	3.89	1.21	4

ÖZTÜRK

	Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesindeki aksaklıkları, eksiklikleri ilgili makamlara bildiririm.	İşçi	3.60	1.21	2
		Toplam	3.73	1.22	2
5	Kamu hizmetinin, kamu görevlisine diğer vatandaşlardan beklenmeyen sorumluluklar yüklediğine inanırım.	Memur	3.90	1.08	3
		İşçi	3.54	1.11	3
		Toplam	3.69	1.11	3
6	Güncel politika konularını ilgiyle takip ederim.	Memur	3.91	1.13	2
		İşçi	3.74	1.07	1
		Toplam	3.81	1.10	1
n= 193	Toplam	Memur	3.87	0.99	
Çarpıklık Katsayısı= -.211		İşçi	3.56	0.99	
Basıklık Katsayısı= -.913		Toplam	3.69	0.96	

Tablo 3 incelendiğinde memurların en çok katıldıkları ifade 1. madde iken, memurların ikinci en çok katıldıkları ifadenin 6. madde olduğu görülmektedir. İşçilerin en çok katıldığı ifadenin 4. madde iken, işçilerin ikinci en çok katıldığı ifadenin 6. madde olduğu görülmektedir. Aşağıda Tablo 4'te istihdam türüne göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4. İstihdam Türüne Göre Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Alt Boyut	İstihdam Türü	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Kamu Yararına Bağlılık	Memur	83	3.93	1.05	191	2.72	.007
	İşçi	110	3.49	1.12			
Merhamet	Memur	83	3.96	.99	191	2.69	.024
	İşçi	110	3.62	1.06			
Fedakârlık	Memur	83	3.87	.97	191	2.38	.026
	İşçi	110	3.56	.93			

Tablo 4 incelendiğinde kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakârlık boyutlarında istihdam türüne göre anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Memurların kamu yararına

bağlılık, merhamet ve fedakârlık düzeyleri işçilere göre daha yüksektir. Aşağıda Tablo 5'te cinsiyete göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 5. Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Kamu Yararına Bağlılık	Kadın	48	3.24	1.09	191	3.24	.001
	Erkek	145	3.83	1.08			
Merhamet	Kadın	48	3.40	1.07	191	2.84	.005
	Erkek	145	3.89	1.01			
Fedakârlık	Kadın	48	3.39	.91	191	2.53	.01
	Erkek	145	3.79	.96			

Tablo 5 incelendiğinde kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakârlık boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. ($p < 0.05$) Buna göre erkek katılımcıların kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakârlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Aşağıda Tablo 6'da yaşa göre tek yönlü varyans analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 6. Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	n	\bar{X}	ss	sd	F	p	Anlamlı Fark
Kamu Yararına Bağlılık	40 ve altı	77	3.81	1.11	2;190	1.17	.31	---
	41-50	81	3.64	1.12				
	51 ve üzeri	35	3.48	1.08				
Merhamet	40 ve altı	77	3.92	.97	2;190	2.62	.07	---
	41-50	81	3.77	1.08				
	51 ve üzeri	35	3.44	1.06				
Fedakârlık	40 ve altı	77	3.79	.97	2;190	1.33	.27	---
	41-50	81	3.69	.94				
	51 ve üzeri	35	3.47	.98				

ÖZTÜRK

Tablo 6’da sonuçlar incelendiğinde, katılımcıların kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakârlık boyutlarına ilişkin algılarının yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>.05$). Anlamlı bir fark bulunmamasına rağmen katılımcıların kamu hizmeti motivasyonlarında yaşla birlikte giderek azalan bir eğilim göze çarpmaktadır. Aşağıda Tablo 7’de çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 7. Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Çalışma Süresi	n	\bar{X}	ss	sd	F	p	Anlamlı Fark (Scheffe)
Kamu Yararına Bağlılık	10 yıl ve altı	66	3.99	1.07	2;190	6.29	.002	1-2
	11-20 yıl	80	3.36	1.10				
	21 yıl ve üzeri	47	3.78	1.07				
Merhamet	10 yıl ve altı	66	4.13	.89	2;190	7.81	.001	1-2
	11-20 yıl	80	3.47	1.04				
	21 yıl ve üzeri	47	3.77	1.09				
Fedakârlık	10 yıl ve altı	66	3.89	.98	2;190	2.83	.061	---
	11-20 yıl	80	3.51	.92				
	21 yıl ve üzeri	47	3.70	.97				

Tablo 7’deki sonuçlar incelendiğinde, katılımcıların kamu yararına bağlılık ve merhamet boyutlarının çalışma süresine göre anlamlı farklılaştığı görülmektedir ($p<0.05$). Fakat fedakârlık düzeyinin çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamasına rağmen fedakârlıkla ilgili ortalamalar incelendiğinde kamu yararına bağlılık ve merhamet boyutlarına benzer bir eğilim göze çarpmaktadır. Aşağıda Tablo 8’de eğitim durumuna göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 8. Eğitim Durumuna Göre Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Kamu yararına Bağlılık	Lise ve altı	99	3.40	1.18	191	3.71	0.000
	Önlisans ve üzeri	94	3.98	.95			
Merhamet	Lise ve altı	99	3.44	1.10	191	4.80	0.000

	Önlisans üzeri	ve 94	4.12	.85			
Fedakârlık	Lise ve altı	99	3.47	.99	191	3.38	0.001
	Önlisans üzeri	ve 94	3.92	.87			

Tablo 8'deki sonuçlar incelendiğinde, katılımcıların kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakârlık boyutlarına ilişkin algılarının eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p<0.05$). Katılımcıların eğitim düzeyi yükseldikçe kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakârlık algı düzeyleri de artmaktadır.

6. TARTIŞMA

Burdur İl Özel İdaresi çalışanlarının genellikle yüksek düzeyde kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakârlık düzeylerine sahip olmaları alanyazında kamu sektöründe yapılan araştırma sonuçlarını büyük ölçüde desteklemektedir. Örneğin Fidan (2021: 188) devlet üniversitesinde görev yapan memur ve işçilerin yüksek düzeyde kamu hizmeti motivasyonuna sahip olduklarını belirtmektedir. Benzer şekilde, Leisink ve Steijn (2009: 43) Hollanda İç İşleri Bakanlığında görev yapan çalışanların yüksek düzeyde kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakârlık düzeylerine sahip olduklarını ifade etmektedir. İsviçre yerel yönetimi çalışanlarının katılımıyla yürüttükleri araştırmalarında Anderfuhren-Biget, Varone, Giauque ve Ritz (2010: 243-244) de çalışanların kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakârlık düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Leisink ve Steijn (2009: 45) bu durumu kamu çalışanlarının görev yaptıkları örgütlerden bağımsız olarak, başka bir ifadeyle örgütleriyle aralarındaki ilişkinin niteliği ne olursa olsun kamu hizmeti konusunda genellikle yüksek adanmışlık düzeyine sahip olmalarıyla açıklamaktadır.

Burdur İl Özel İdaresi çalışan memurlarının kamu hizmeti motivasyonu algıları düzeyi işçilere nazaran daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuç bir kamu üniversitesinde görev yapan memur ve işçilerin benzer kamu hizmeti motivasyonuna sahip olduklarını belirten Fidan'ın (2021: 188) ulaştığı sonuçlarla uyuşmamaktadır. Bu çelişkinin İl Özel İdarelerinde çalışan memur ve işçilerin görev alanlarının üniversitelerde çalışan emsallerine göre daha katı sınırlarla belirlenmiş olabileceğinden kaynaklanabilir. Bunun yanında kamu hizmeti sunumlarında memurların 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tabii olmaları, işçilerin ise 4857 İş Kanuna tabii olmaları kamu hizmeti konusunda farklı görüşlere sahip olmalarına yol açabilir. Çünkü memurlar 657 Devlet Memurları Kanunu ile işçilere göre daha geniş görev tanımına sahiptirler. Memurların geniş görev tanımlarına sahip olmaları kamu hizmetleri sunumlarında iş ve iş süreçlerine daha hâkim olmalarına, kamu hizmetlerin amaç ve hedeflerini daha iyi bilmelerine, aynı zamanda kamu hizmetinin temelinde yatan değerleri de içselleştirmelerine olanak sağlamaktadır.

Burdur İl Özel İdaresinde çalışan erkeklerin kamu hizmeti motivasyonu algıları kadınlara nazaran daha yüksektir. Bu durum DeHart-Davis vd., (2006: 877), Perry (1997: 190), Marlowe ve Pandey'in (2006: 877) ulaştıkları sonuçlarla örtüşmektedir. Buna göre erkek çalışanlar kadınlara kıyasla güncel ve kamusal politikaları daha ilgiyle takip ettiklerinden kamunun

ÖZTÜRK

sorunlara daha hâkimdirler. Bu doğrultuda kamusal sorunları gidermede erkek çalışanların daha istekli olmaları ile açıklanabilir.

Burdur İl Özel İdaresi çalışanların kamu hizmeti motivasyonu düzeyi yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Çalışma süresine göre ise kamu yararına bağlılık ve merhamet alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunurken, fedakârlık alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bununla birlikte yaş ve çalışma süresi genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların kamu hizmeti motivasyon düzeylerinin azalma eğiliminde olduğu görülmektedir. Alanyazında kamu hizmeti veren çalışanlarının zamanla örgütsel kültüre uyum sağlayarak, kurum içi ilişkilere öncelik vermektedir. Bu doğrultuda Burdur il özel idaresi çalışanlarının kamu hizmetine ilişkin toplumsal ideallerden ve sorunlardan çok, kurum içi ilişkilere ve örgütsel sosyalleşmeye daha çok önem verdikleri söylenebilir (Argon, 2011: 2006; Kartal, 2005: 107).

Burdur İl Özel İdaresi çalışanlarını eğitim düzeyi arttıkça kamu hizmeti motivasyonu düzeyleri de artmaktadır. Elde edilen bu sonuç eğitim düzeyi arttıkça kamu çalışanlarının kamu yararı konusundaki hassasiyetlerinin arttığı bulgusuna ulaşan Leisink ve Steijn'i (2009: 45) doğrulamaktadır. Aynı şekilde Camilleri ve Van Der Heijden (2007: 258) kamu çalışanlarının kamu hizmeti motivasyonlarının eğitim düzeyi yükseldikçe arttığını ifade etmektedir. Bu durum eğitim düzeyi yüksek çalışanların kamu hizmeti sunumdaki ayrıntıları bilmeleri nedeniyle işlerine daha çok önem vermeleri ve bu konuda daha çok duyarlılık göstermeleri açıklanabilir (Leng ve Ding, 2011: 28).

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, Burdur İl Özel İdaresinde çalışan memur ve işçilerin yüksek düzeyde kamu hizmeti motivasyonuna sahip oldukları söylenebilir. Memurların kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakârlık düzeyleri işçilere göre daha yüksektir. Benzer şekilde, erkek çalışanların kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakârlık düzeyleri kadınlara göre daha yüksektir. İl Özel İdaresi çalışanlarının çalışma süreleri arttıkça kamu yararına bağlılık ve merhamet düzeyleri azalmakta, ancak fedakârlık düzeyleri değişmemektedir. Bunun yanında eğitim durumu yükseldikçe katılımcıların kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakârlık düzeyleri de yükselmektedir. Öte yandan, çalışanların kamu hizmeti motivasyonları yaşa göre farklılık göstermemektedir.

Kamu çalışanlarında daha fazla bulunması beklenen kamu hizmeti motivasyonu, hizmet sunumlarında etkinlik ve verimliliğin artırılmasında önemli role sahiptir. Bu kapsamda kamu hizmeti veren çalışanlarda motivasyonu düzeyini artırmak için şu önerilerde bulunulabilir.

- Kamu çalışanları kamu hizmetinin amaç ve önemi konusunda düzenli olarak kurum yöneticileri tarafından bilgilendirebilir. Başka bir ifadeyle kamu çalışanlarının, kamu hizmeti üretim sürecinde yaptıkları katkıların ne denli önem teşkil ettiği konusunda sürekli eğitimler verilebilir. Ayrıca kurumun misyonu ve vizyonu konusunda hatırlatmalar yapılabilir.
- Kamu hizmeti veren çalışanların yaş ve çalışma süresi ile birlikte iş rutinleşmesi yaşayarak ilgi düzeyleri zayıflayabilmektedir. Bunu engellemek, çalışanların ilgi düzeyini artırmak, motivasyonlarına katkıda bulunmak amacıyla iş zenginleştirme ve iş rotasyonu gibi insan kaynakları uygulamaları yapılabilir.
- Çalışmada kadın katılımcı sayısının az olması Burdur İl Özel İdaresinde kamu hizmeti veren kadın çalışanların az sayıda olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda kadınların

kamu sektörlerindeki temsilcilerin ve yönetici konumundaki kadın sayılarının artırılması için politikalar geliştirilebilir.

Çalışma Burdur İl Özel İdaresi'nde görev yapan çalışanlardan oluşmaktadır. Bu nedenle tüm il özel idareleri ile tüm kamu çalışanları için genelleme yapılamaz. Genelleme yapabilmek ve farklı sonuçlar ortaya koyabilmek için daha çok sayıda veya daha büyük ölçekteki kurum ve kuruluşlarla çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- AKILLIOĞLU, T. (1988). "Kamu Yararı Kavramı Üzerine Düşünceler". İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi, 9(1-3), 11-22.
- ANDERFUHREN-BIGET, S., VARONE, F., GIAUQUE, D., & RITZ, A. (2010). "Motivating Employees Of The Public Sector: Does Public Service Motivation Matter?". *International Public Management Journal*, 13(3), 213-246.
- ANDERSEN, L. B., JØRGENSEN, T. B., KJELDSEN, A. M., PEDERSEN, L. H., & VRANGBÆK, K. (2013). "Public Values and Public Service Motivation: Conceptual And Empirical Relationships". *The American Review of Public Administration*, 43(3), 292-311.
- ARGON, T. (2011). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi". *Education Sciences*, 6(1), 197-207.
- ARSLAN, M., & KARACAOĞLU, K. (2019). "Kamu Hizmeti Motivasyonunun Sektör Tercihine Etkisinde Özgeci Davranışın Aracılık Rolü: Lisans Öğrencileri Örneği". *Third Sector Social Economic Review*, 54(3), 1150-1167.
- AYDIN, İ., DEMİRKASIMOĞLU, N., DEMİR, T. G., & ERDEMLİ, Ö. (2017). "Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeğinin Geliştirilmesi". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 50(2), 105-126.
- CAMILLERI, E., & VAN DER HEIJDEN, B. I. (2007). "Organizational commitment, public service motivation, and performance within the public sector". *Public performance & Management Review*, 31(2), 241-274.
- CREWSON, P. E. (1997). "Public-Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence And Effect". *Journal of Public Administration Research And Theory*, 7(4), 499-518.
- ÇETİN, S. (2009). "Yerel Yönetim Birimi Olarak Türkiye'de İl Özel İdareleri". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), 249-257
- ÇINAR, F., & ETİ ASLAN, F. (2018). "Ameliyathane Hemşirelerinin Merhamet Düzeylerinin Ölçülmesi: Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması". *Kocaeli Tıp Dergisi*, 7(3), 222-229.
- ÇİFTPEİNAR, R. (2006). "Yeni İl Özel İdaresi Yasası'na Eleştirel Bir Bakış". *Yasama Dergisi*, (2), 123-145.
- ÇOŞKUN, S. (2015). "Kamu Hizmetleri Motivasyonu Kuramı: Bir Literatür Taraması". *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (1), 61-74.

ÖZTÜRK

- DEHART-DAVIS, L., MARLOWE, J., & PANDEY, S. K. (2006). "Gender Dimensions of Public Service Motivation". *Public Administration Review*, 66(6), 873-887.
- DÜZGÜNER, S. (2019). "Pro-Sosyal Davranışlarda Diğerkâmlığın (Özgecilik) Tanımı ve Konumu". *Bilimname*, (40), 351-373.
- FİDAN, T. (2021). "Üniversite İdari Personelinin Psikolojik Sözleşme Algısının İş Doyumlarına Etkisi: Kamu Hizmeti Güdüsünün Aracı Rolü". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi (JFES)*, 54(1), 175-203.
- GARSON, G. D. (2012). *Testing Statistical Assumptions*. Asheboro, Nc: Statistical Associates Publishing.
- GÖÇÖĞLU, V. (2020). "Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Dijital Dönüşüm: Nesnelerin İnterneti Üzerine Bir İnceleme". *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 615-628.
- GÜL, İ (2014). "Danıştay Kararlarında 'Kamu Yararı' Kavramı". *Ankara Barosu Dergisi*, (2), 533-552.
- GÜLAN, A. (1988). "Kamu Hizmeti Kavramı". *İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi*, 9(1-3), 147-159.
- GÜLER, E., & ÖNDER, Ö. (2021). "İl Özel İdarelerinin Yerel Yönetim Sistemindeki Yeri ve Geleceği Üzerine Alan Çalışması: Bartın İl Özel İdaresi Örneği". *Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 95-112
- HOUSTON, D. J. (2000). "Public-Service Motivation: A Multivariate Test". *Journal Of Public Administration Research and Theory*, 10(4), 713-728.
- KARA, M., & GÖRÜN, M. (2008). "Kırsal Kalkınmada İl Özel İdarelerinin, Köylere Hizmet Götürme Birliklerinin ve İlçe Yönetimlerinin Rolü ve Bazı Uygulamalar". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 411-433.
- KARABULUT, K., POLAT, D., & BAKKAL, H. (2007). "Özel İdarelerin İl Ekonomilerindeki Yeri ve Önemi Üzerine Bir Uygulama". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 67-93.
- KARTAL, S. (2005). "İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşmeleri Ankara İli Örneği". *Ege Eğitim Dergisi*, 6(2). 99-112
- KİŞMİR, Ş., & İRGE, N. T. (2020). "Merhamet Yorgunluğu Düzeyinin Çalışanların Motivasyonu ve İş Doyumlarına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama". *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 3(1), 1-18.
- KOÇ, M. H., & FİDAN, T. (2019). "Yerel Yönetimlerin Yaygın Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Kursiyer Görüşleri: İSMEK Örneği". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi (JFES)*, 52(1), 51-81.
- KOÇAK, S. Y., & KAVSARA, V. (2012). "5302 Sayılı Kanun Sonrasında İl Özel İdarelerinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10 (20), 61-92
- LEISINK, P., & 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.

- LENG, J., & DING, Y. (2011). "Internal Control Disclosure and Corporate Governance: Empirical Research From Chinese Listed Companies". *Technology and Investment*, 2(04), 286-294
- MIDLARSKY, E., & HANNAH, M. E. (1989). "The Generous Elderly: Naturalistic Studies of Donations Across The Life Span". *Psychology and Aging*, 4(3), 346-351.
- OZAN, C., & KÖSE, E. (2014). "Eğitim Programları ve Öğretim Alanındaki Araştırma Eğilimleri". *Sakarya University Journal of Education*, 4(1), 116-136.
- ÖNEN, S. M., & KANAYRAN, H. G. (2015). "Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme". *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 43-64.
- ÖNEZ ÇETİN, Z. (2015). "Türkiye'de İl Özel İdaresi Sisteminin Dönüşümü ve 6360 Sayılı Kanunun Dönüşüme Etkileri". *Suleyman Demirel University Journal of Faculty Of Economics & Administrative Sciences*, 20(2), 247-266
- ÖZTEKİN, A. (2015). "Devletin Asli ve Sürekli Görevleri (Temel Kamu Hizmetleri) ve Özellikleri". *Akdeniz İİBF Dergisi*, 15(30), 10-19.
- ÖZTÜRK, H. (2020). Akademik Personelin Psikolojik Sözleşme ve Kamu Hizmeti Motivasyonu Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi Örnekleri. Yayınlanmış Doktora Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla
- PANDEY, S. K., WRIGHT, B. E., & MOYNIHAN, D. P. (2008). "Public Service Motivation And Interpersonal Citizenship Behavior In Public Organizations: Testing A Preliminary Model". *International Public Management Journal*, 11(1), 89-108.
- PANDEY, S.K., & STAZYK, E. C. (2008) Antecedents and Correlates of Public Service Motivation". In J.L. Perry And A. Hondeghem (Eds) *Motivation In Public Management: The Call of Publicservice* (pp. 101–117). Oxford: 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), 5-22.
- PERRY, J. L. (2000). "Bringing Society In: Toward A Theory of Public Service Motivation". *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(2), 471-488.
- PERRY, J. L., & WISE, L. R. (1990). "The Motivational Bases of Public Service". *Public Administration Review*, 367-373.
- PERRY, J. L., & WISE, L. R. (1990). "The Motivational Bases of Public Service". *Public Administration Review*, 367-373.
- PERRY, J. L., & VANDENABEELE, W. (2015). "Public Service Motivation Research: Achievements, Challenges, and Future Directions". *Public Administration Review*, 75(5), 692-699

ÖZTÜRK

- SINGH, N., & KRISHNAN, V. R. (2008). "Self-Sacrifice and Transformational Leadership: Mediating Role of Altruism". *Leadership and Organization Development Journal*, 29(3), 261-274.
- TUNÇER, P. (2013). "Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon". *Sayıştay Dergisi*, 88(1), 87-108.
- ÜNSAR, A. S., İNAN, A., & YÜRÜK, P. (2010). "Çalışma Hayatında Motivasyon ve Kişiyi Motive Eden Faktörler: Bir Alan Araştırması". *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 248-262.
- VANDENABEELE, W. (2011). "Who Wants To Deliver Public Service? Do Institutional Antecedents of Public Service Motivation Provide An Answer?". *Review of Public Personnel Administration*, 31(1), 87-107.