

Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği: Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Public Service Motivation Scale: Adaptation to Turkish, Validity and Reliability Study

Şerafettin ERTEN

Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi, SBF,
Sağlık Yönetimi Bölümü, serafettin.erten@usak.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-0297-0580>

Makale Başvuru Tarihi: 25.07.2022

Makale Kabul Tarihi: 18.12.2022

Makale Türü: Araştırma Makalesi

İbrahim TÜRKMEN

Öğr. Gör., Uşak Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO,
Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ibrahim.turkmen@usak.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-1558-0736>

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Kim (2009) tarafından geliştirilen Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeğinin geçerliğini ve güvenilirliğinin test edilerek Türkçe uyarlamasının yapılmasıdır. Ölçek öncelikle beş aşamalı bir yöntemle Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçeğin madde kapsam geçerlik indeksi 0,82 ile 1,00 arasında değişmektedir ve toplam madde kapsam geçerlik indeksi 0,96 olarak hesaplanmıştır. Araştırma verileri, iki farklı örneklem grubundan toplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğine yönelik açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için ise Cronbach Alpha katsayısı, AVE ve CR değerleri, madde-toplam korelasyonları, %27'lik alt-üst grup madde karşılaştırmaları ve test-tekrar test analizi kullanılmıştır. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 12 maddenin iki faktör altında toplandığı ve toplam varyansın %66,609'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analiz sonucunda ölçeğin 12 maddeden oluşan iki boyutlu yapısının kabul edilebilir uyum indeks değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı birinci örnekleme 0,929, ikinci örnekleme ise 0,910 olup, yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir. Ölçeğin birinci ve ikinci örnekleme AVE değerleri 0,50, CR değerleri 0,70'den daha yüksektir. Ayrıca ölçeğin madde-toplam korelasyonlarının birinci örnekleme 0,533 ile 0,812; ikinci örnekleme 0,513 ile 0,748 arasında değiştiği ve %27'lik alt-üst grup madde karşılaştırmalarına yönelik yapılan t-testi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Yapılan test-tekrar test analizi sonucunda farklı tarihlerde toplanan veriler arasında anlamlı farklılık olmadığı ve ölçeğin test-tekrar test güvenilirliğine sahip olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, 12 maddeden oluşan iki boyutlu Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeğinin Türk kültüründe kamu personelinin kamu hizmetine yönelik motivasyonunu ölçmede geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymuştur.

ABSTRACT

The aim of this study is to test the validity and reliability of the Public Service Motivation Scale developed by Kim (2009) and to adapt it to Turkish. The scale was first translated into Turkish with a five-stage method. The item content validity index of the scale ranged from 0.82 to 1.00, and the total item content validity index was calculated as 0.96. Research data were collected from two different sample groups. Explanatory and confirmatory factor analyzes were conducted for the construct validity of the scale. For the reliability of the scale, Cronbach Alpha coefficient, AVE and CR values, item-total correlations, 27% lower-upper group item comparisons and test-retest analysis were used. As a result of the exploratory factor analysis, it was determined that 12 items in the scale were grouped under two factors and explained 66,609% of the total variance. As a result of confirmatory factor analysis, it was seen that the two-dimensional structure of the scale consisting of 12 items had acceptable fit index values. The Cronbach Alpha coefficient of the scale was 0.929 in the first sample and 0.910 in the second sample, and it has a high level of reliability. In the first and second samples of the scale, the AVE values were 0.50 and the CR values were higher than 0.70. In addition, it was determined that the item-total correlations of the scale varied between 0.533 and 0.812 in the first sample, between 0.513 and 0.748 in the second sample, and the t-test results for 27% lower-upper group item comparisons differed statistically. As a result of the test-retest analysis, it was seen that there was no significant difference between the data collected on different dates and the scale had test-retest reliability. The results obtained from the research revealed that the two-dimensional Public Service Motivation Scale, consisting of 12 items, was valid and reliable in measuring the motivation of civil servants towards public service in Turkish culture.

Anahtar Kelimeler:

Kamu Hizmet
Motivasyonu,
Ölçek Uyarlama,
Kamu Yönetimi,
Geçerlik ve Güvenirlik,

Keywords:

A Public Service
Motivation,
Scale Adaptation,
Public Administration,
Validity and
Reliability,

1. GİRİŞ

Çalışan motivasyonu bireysel ve kurumsal performansın en önemli belirleyicilerinden birisi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle motivasyon hem akademik alanın hem de sektör ayırmaksızın tüm örgütlerin ilgilendiği konuların başında gelmektedir (Anderfuhren-Biget vd., 2010). Kamu yönetimi alanında da özellikle işletmeciler kamu yönetimi yaklaşımının etkisiyle performans ve performansı etkileyen unsurlar merkezi bir konum almıştır. Bu bağlamda gelişen eğilimlerden birisi de kamu kurumlarında performansın artırılmasının kamu çalışanlarının motivasyonunun artırılması ile gerçekleştirilebileceğine yönelik görüştür. Dolayısıyla kamu yönetimlerinde çalışanları neyin motive ettiği başlıca ilgi ve araştırma konularından birisi haline gelmiştir. Bunun yanında kamu yönetimi alanındaki çok sayıda araştırmacı kamu personelinin özel sektör çalışanlarından farklı güdülerle motive olduğunu da ifade etmektedir (Bright, 2007; Houston, 2000; Miao vd., 2019; Perry ve Wise, 1990).

Kamu çalışanlarını topluma hizmet etmeye neyin yönelttiğini açıklamaya yönelik yaklaşımlar “*Kamu Hizmet Motivasyonu (KHM)*” teorisi çerçevesinde ele alınmaktadır (Bright, 2007; Esteve vd., 2015; Perry ve Wise, 1990; Rainey ve Steinbauer, 1999). Teori, kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarından farklı olarak maddi güdülerden çok özgecil, toplum yanlısı ve yardımsever güdülerle hareket ettiğini belirtmektedir (Houston, 2006; Paarlberg ve Lavigna, 2010). Aynı zamanda kamu hizmet motivasyonu yüksek çalışanların bulunduğu kamu kurumlarının daha etkili ve verimli olduğu ileri sürülmektedir (Rainey ve Steinbauer, 1999).

KHM teorisinin önemli bir boyutunu bu motivasyonun ölçülmesi oluşturmaktadır. İlk ve en bilinen ölçek Perry (1996) tarafından oluşturulan 4 boyutlu 24 maddelik KHM ölçeğidir. Çok sayıda araştırmacı Perry'nin (1996) ölçeğini kullanarak, KHM'nin öncüllerini ve etkilerini incelemiştir (Örn., Bright, 2007; Stazyk ve Davis, 2015; Wang vd., 2020; Wright ve Pandey, 2008). Kim (2009), Perry'nin (1996) ölçeğinin genellenebilirliği ve uygulanabilirliği konusunda Kore'de yaptığı araştırma sonucunda KHM ölçeğini revize ederek 4 boyut ve 12 maddeden oluşan bir ölçek geliştirmiştir. Bu çalışmanın amacı da Kim (2009) tarafından revize edilen ve genellenebilirliği ve uygulanabilirliği Kore bağlamında kanıtlanan “*Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeğinin*” Türkçe'ye uyarlamasıdır. Çalışmada ölçeğin Türkçe versiyonunun İngilizce özgün ölçek ile benzer bir faktör yapısına sahip olduğu varsayımı, geçerliliği ve güvenilirliği sınanmıştır.

Bu bağlamda öncelikle KHM'ye ilişkin literatür taramasına yer verilmiş, ardından araştırmanın amacı, yöntemi ve bulgular ortaya konulmuş ve son olarak elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Türkçe literatürde kamu hizmet motivasyonunun ölçülmesine yönelik bir ölçek çalışması bulunmamaktadır. Dolayısıyla çalışmanın bu boşluğu doldurarak Türkçe literatüre katkıda bulunacağı ve sonraki çalışmalara rehberlik edeceği düşünülmektedir.

2. KAMU HİZMET MOTİVASYONU

Motivasyon, genel olarak davranışı başlatan, yönlendiren ve sürdüren güçleri ifade etmektedir (Perry vd., 2010:681). Hazcılık ilkesi çağdaş motivasyon teorilerinin çoğunun olmazsa olmaz bir parçasıdır. Buna göre bireyler kişisel faydalarını maksimize etmek için rasyonel bir şekilde hareket etmektedir. Bu noktada motivasyon için açık ve belirli hedeflerin ve ödül-performans beklentilerinin önemi büyüktür. Bireyler net hedeflerin, çok sayıda ödülün ve ödüllerin performansla yakından ilişkisinin bulunduğu durumlarda daha fazla motive olup, daha yüksek performans göstermektedir. Ancak bu varsayım örneğin kamu sektöründe ya da ödüllerin daha az olduğu ve bireyler arasındaki güç mesafesine daha az toleransın gösterildiği yapılarda çok da geçerli değildir. Ayrıca son dönemde yapılan çalışmalar çok sayıda insanın kendileri dışındaki bireylerle ilgili durum ve deneyimler tarafından motive edildiğini de ortaya koymaktadır (Paarlberg ve Lavigna, 2010; Shamir, 1991).

Kamu sektöründe istihdam genellikle bir iş değil, bir görev olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle kamu görevlileri kendilerini kamu yararına adanmış, yardımseverlik ve başkalarının hizmetinde bir yaşam ve toplumu etkileme arzusu üzerine kurulu bir etik ile hareket eden kişiler olarak görülmektedir (Houston, 2006:68). Bir başka ifadeyle kamu görevlilerinin bir kamu hizmet etliği ile hareket ettikleri kabul edilmektedir. Bu etik bireyleri kamu görevine girmeye ve kamu yararına çalışmaya teşvik etmektedir. Çünkü en geniş anlamıyla kamu hizmeti belirli bir tavır, bir görev duygusunu ve hatta bir kamu ahlakı sorumluluğunu ifade etmektedir (Brewer vd., 2000; Staats, 1988).

Bu bağlamda KHM, esasen kamu hizmetlerinde motivasyonel farklılıkları ifade etmek için ortaya atılmış bir kavramdır. KHM, davranışı harekete geçiren ve yönlendiren kamu kurumlarına özgü mekanizmaları temsil

etmektedir (Perry ve Honddeghem, 2008). KHM, “*bireylerin, başkaları ve toplum için iyilik yapmak amacıyla hizmet sunmaya yönelmesidir*” (Andersen vd., 2020:2). Perry ve Wise’a (1990:368) göre KHM, “*bireyin öncelikle veya benzersiz olarak kamu kurum ve kuruluşlarına dayanan güdülere yanıt verme eğilimidir*”. Rainey ve Steinbauer (1999:23) ise KHM’yi “*bir insan topluluğunun, bir devletin, bir ulusun veya insanlığın çıkarlarına hizmet etmek için genel bir özgecil motivasyon*” olarak tanımlamıştır.

KHM, bir taraftan kamu kuruluşlarında iş davranışını ve iş performansını açıklamada ahlaki yükümlülük, içsel motivasyon, yardımseverlik, vefakarlık ve şefkat gibi motivasyon unsurlarının önemini vurgularken (Wang vd., 2020); diğer taraftan çalışanların örgütsel ikilemlerle karşı karşıya kaldıklarında bir etik yükümlülüğü diğerine nasıl ve neden tercih ettiklerini değerlendirmek için bir araç sağlamaktadır (Stazyk ve Davis, 2015). Ayrıca KHM, kamu sektöründe bireysel çalışma motivasyonu ve üretkenliği, gelişmiş yönetim uygulamaları, bürokrasinin artan siyasi sorumluluğu ve vatandaşın hükümete olan güveni ile de yakından ilişkili bir kavram olarak kabul edilmektedir (Brewer vd., 2000).

Perry ve Wise (1990:369), KHM’nin rasyonel, normatif ve duygusal olmak üzere üç tür güdüden kaynaklandığını öne sürmektedir. Rasyonel güdüler, bireysel fayda maksimizasyonu ile ilişkilidir. Kamu hizmeti nadiren bireysel fayda ile ilişkilendirilmektedir. Ancak özellikle kamu politikası süreçlerine katılma ve bir takım özel çıkarların savunulması gibi hallerde bu durum görülebilmektedir. Norm temelli güdüler, ortak iyiyi takip etme, kamu çıkarını sağlama, göreve bağlılık ve sosyal eşitlik arzularına dayanmaktadır. Duygusal güdüler ise, iyilik, sevgi, merhamet, şefkat gibi insani duygularla ilişkilidir. Tüm bu güdüler arasında KHM en yaygın olarak normatif yönelimlerle ele alınmaktadır (Kim, 2009; Perry ve Wise, 1990).

Motivasyonun performansa etkisi ve performansın kamu yönetimlerinde de belirleyici unsurlardan birisi haline gelmesi, kamu kurumları açısından KHM’nin önemini artırmıştır (Caillier, 2014; Christensen vd., 2013). Bununla birlikte motivasyonun heterojen yapısı nedeniyle boyutları ve ölçüm yöntemleri alana, kullanılan teoriye ve konseptte göre farklılık göstermektedir (Camilleri ve Van Der Heijden, 2007). KHM, kamu kuruluşlarında iş davranışını ve iş performansını açıklamada kendine özgü motivasyon unsurlarını vurgulamaktadır (Stazyk ve Davis, 2015; Wang vd., 2020). Bu nedenle KHM gibi bir yapının var olup olmadığını belirlemeye ve varsa bunun öncelikle bireylerin kamu sektöründe çalışmaya yönelik arzularına ve ardından çalışanların performans ve tutumlarına katkı sağlayıp sağlamadığını ölçmeye yönelik bir yöntem ihtiyacı doğmuştur (Houston, 2006; Naff ve Crum, 1999).

Bu ihtiyaç doğrultusunda ilk ölçek Perry (1996) tarafından oluşturulmuştur. Perry (1996) çalışmasına politika yapımına yönelik istek (PYİ), kamu yararına bağlılık (KYB), kendini feda etme (fedakârlık- FED), merhamet (MER), vatandaşlık görevi ve sosyal adalet olmak üzere 6 boyut ve 40 madden oluşan bir madde havuzu oluşturmuştur. Kamu sektöründe görev yapan 376 katılımcıdan elde ettiği veriler çerçevesinde PYİ, KYB, FED ve MER boyutlarından oluşan 24 maddelik bir ölçek ortaya çıkarmıştır. Ölçekte PYİ boyutu rasyonel seçim süreçleriyle, KYB boyutu normatif süreçlerle ve MER boyutu, duygusal süreçlerle örtüşmektedir (Perry, 1996).

Perry’nin (1996) ölçeği literatürde çok sayıda çalışmada kullanılmasına rağmen (Naff ve Crum, 1999); Kim’e (2009) göre bu ölçeğin genellenebilirliği ve uygulanabilirliği konusunda tatmin edici bir çalışma yapılmamıştır. Bu nedenle Perry’nin (1996) ABD’de uyguladığı 4 boyut 24 maddeden oluşan orijinal ölçeğinin genellenebilirlik ve uygulanabilirliğini ölçmek amacıyla Kore’de test etmiştir. Kim (2009) ilk etapta orijinal ölçeği 14 maddelik bir ölçeğe indirmiş ve KHM’nin 4 boyutlu yapısının iki bağımsız örneklem grubundan ($n_1 = 294$ ve $n_2 = 290$) elde ettiği veriler sonucunda Kore bağlamında genelleştirilebileceğini ve uygulanabileceğini doğrulamıştır. Bununla birlikte KHM’nin üst düzey ve çok boyutlu yapısını gözeterik ikinci düzey DFA modelini test etmiştir. Ancak bu test sonucunda ölçeğin PYİ boyutunda faktör yükleri çok düşük çıkmıştır.

Bu nedenle, 14 maddelik ölçeğe dayanan ikinci bir çalışma yaparak, yine kamu çalışanlarından oluşan iki bağımsız örneklem grubuna ($n_1 = 690$ ve $n_2 = 498$) uygulamıştır. Ancak bu defa KHM’nin rasyonel temelini daha uygun temsil edebilmesi adına ölçeğin PYİ boyutu için üç madde geliştirmiştir. İlk örneklem grubundan elde edilen verilerle yapılan DFA sonucunda iki maddeyi ölçekten çıkarmış ve 12 maddelik bir ölçek oluşturmuştur. 12 maddelik yeni ölçeğin birinci örneklem grubundaki güvenilirlik katsayısı 0.84 olup, dört alt boyutun katsayıları 0.70 ile 0.75 arasında çıkmıştır. 12 maddelik dört faktörlü modelini ikinci örneklem grubunda test etmiştir. Elde edilen DFA, verilerle iyi bir uyum sağlandığını göstermiştir. Bu grupta ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.83, dört alt boyutun katsayıları ise 0.66 ile 0.79 arasında değişmiştir. Sonuç olarak 4 boyut ve 12 maddeden oluşan geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış bir KHM ölçeği ortaya çıkarmıştır (Kim, 2009). Bu çalışmada Kim (2009) tarafından Perry’nin (1996) 4 boyut ve 24 maddelik orijinal ölçeğinden geliştirilen ve genellenebilirliği ve uygulanabilirliği Kore bağlamında kanıtlanmış, 4 boyut ve 12 maddeden oluşan KHM ölçeği Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik test edilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yapılan araştırmanın amacı, Kim (2009) tarafından geliştirilen Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeğinin geçerliğinin ve güvenilirliğinin test edilerek Türkçe uyarlamasının yapılmasıdır. Yabancı literatürde oldukça yoğun olarak çalışılan bir konu olan kamu hizmet motivasyonuna ilişkin Türkçe literatürde bir ölçek bulunmamaktadır. Ölçeğin Türkçe literatüre kazandırılması araştırmanın önemini oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de kamu kurumlarında görev yapan kamu personeli oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem yeterlilik sayısının belirlenmesinde Akgül (2003) tarafından önerilen ölçekte yer alan madde sayısının 10 katı katılımcıya ulaşma ve faktör analizinde çizgi grafiğinin güvenilirliği için gerekli olan 200 katılımcıya ulaşma (Yong ve Pearce, 2013) kriterleri birlikte dikkate alınmıştır. Araştırmada Türkiye’de kamu kurumlarında görev yapan personelden oluşan iki farklı örneklem grubundan ($n_1=293$ ve $n_2=138$) veri toplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri Google Forms’ta oluşturulan çevrimiçi anket formu aracılığı ile online ve yüz yüze olarak toplanmıştır. Araştırmanın verileri; “*Katılımcı Bilgi Formu*” ve “*Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği*” ile toplanmıştır. Bu kapsamda;

- ***Katılımcı Bilgi Formu***: Bu formda, araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet, medeni durumu, yaş, eğitim durumu ve çalışma yılı olmak üzere beş açık uçlu sosyo-demografik bilgilerine yönelik sorular yer almaktadır.
- ***Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği***: Perry (1996) tarafından kamu hizmeti motivasyonunu ölçmek için geliştirilen 24 maddelik çok boyutlu ölçek, Kim (2009) tarafından 4 boyutlu 12 maddeden oluşan bir ölçek haline revize edilmiştir. Ölçekte ters kodlu madde bulunmamaktadır. Ölçek beşli Likert tipinde olup; ölçekte yer alan her bir madde “*kesinlikle katılmıyorum*” ile “*kesinlikle katılıyorum*” şeklinde birden beşe kadar puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanın artması, bireyin kamu hizmet motivasyonunun daha yüksek olduğunu göstermektedir (Kim, 2009). Kim (2009) ölçeğin “*geçerlik*” ve “*güvenirliğini*” iki farklı örnekleme test etmiştir. İlk örnekleme açıklayıcı faktör analizini yapmıştır. Bu örnekleme ölçeğin güvenilirliği 0,84’tür ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayısı 0,70 ile 0,75 arasında değişmektedir. İkinci örnekleme ise doğrulayıcı faktör analizini gerçekleştirmiştir. Burada da ölçeğin güvenilirliği 0,83 olup, alt boyutlarının güvenilirlik katsayısı 0,66 ile 0,79 arasında değişmektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verileri, SPSS v.26.0 ve AMOS v.26.0 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri sayı ve yüzde olarak frekans analizi ile incelenmiştir. Ölçeğin dil geçerliği “*hedef dile ilk çeviri, ilk çeviriyi değerlendirme, kaynak dile geri çeviri, geri çevirinin tekrar değerlendirilmesi*” aşamaları ile değerlendirilmiştir. Kapsam geçerliğinin belirlenmesi için 11 uzmanın görüşüne başvurulmuş ve madde kapsam geçerlik indeksi hesaplanmıştır. Ölçeğin anlaşılabilirliğinin tespit edilmesi için kolayda örnekleme yöntemiyle araştırmacıların çalıştığı kurumda görev yapan 40 kamu personeli ile anket formları yüz yüze doldurtularak pilot çalışma yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğine yönelik; birinci örneklemeden elde edilen verilerle çizgi grafiği (Scree plot) ve açıklayıcı faktör analizi (AFA), ikinci örneklemeden elde edilen verilerle doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesi için Cronbach Alfa (Cronbach α) katsayısı, Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted- AVE), birleşik güvenilirlik (Composite Reliability-CR), madde-toplam korelasyonu, katılımcılar tarafından maddelere verilen puanların ortalamasının %27’lik alt-üst grup arasındaki farkın anlamlılığına ve test-tekrar test analizi sonuçlarına bakılarak incelenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği için Cronbach α katsayısının 0,70, AVE değerinin 0,50 ve CR katsayısının ise 0,70’den daha yüksek olması gerekmektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014; Kayış, 2016).

3.5. İzinler ve Sınırlılıklar

Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği'ni Türkçe'ye uyarlamak için ölçeği geliştiren Sangmook Kim'den ve araştırma için Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır. Araştırmanın kesitsel tipte olması, genellenebilirlik açısından sınırlılık oluşturmaktadır. Ayrıca bu araştırmada, katılımcıların gerçek görüşlerini anket formuna aktardığı varsayılmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma sonunda elde edilen bulgular kendi içerisinde “katılımcıların sosyo-demografik özellikleri”, “ölçeğin geçerlik analizine ilişkin bulgular” ve “ölçeğin güvenilirlik analizine ilişkin bulgular” olmak üzere üç ana gruba ayrılarak değerlendirilmiştir.

4.1. Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri

Araştırmaya katılan kamu personelinin sosyodemografik özellikleri Tablo 1’de özet halinde verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Tanımlayıcı İstatistikleri

Birinci Örneklem			İkinci Örneklem		
Değişken	Frekans	%	Değişken	Frekans	%
<i>Cinsiyet</i>			<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	104	35,5	Kadın	70	50,7
Erkek	189	64,5	Erkek	68	49,3
<i>Medeni Durum</i>			<i>Medeni Durum</i>		
Evli	228	77,8	Evli	99	71,7
Bekar	65	22,2	Bekar	39	28,3
<i>Yaş (min= 20, max= 65, ort±ss=38,69±8,59)</i>			<i>Yaş (min= 22, max= 65, ort±ss=38,78±10,31)</i>		
20-29	43	14,7	20-29	27	19,6
30-39	121	41,3	30-39	56	40,6
40-49	86	29,4	40-49	38	27,5
50 ve üstü	43	14,7	50 ve üstü	17	12,3
<i>Eğitim Durumu</i>			<i>Eğitim Durumu</i>		
Lise	19	6,5	Lise	0	0
Önlisans	39	13,3	Önlisans	56	40,6
Lisans	177	60,4	Lisans	51	37,0
Lisansüstü	58	19,8	Lisansüstü	31	22,4
<i>Çalışma Yılı (min= 1, max= 45, ort±ss=14,88±8,92)</i>			<i>Çalışma Yılı (min= 1, max= 31, ort±ss=11,51±8,34)</i>		
1-10	111	37,9	1-10	69	50,0
11-20	101	34,5	11-20	35	25,4
21 ve üstü	81	27,6	21 ve üstü	34	24,6
Toplam	293	100,0	Toplam	138	100,0

Birinci örnekleme yer alan 293 kamu personelinin çoğunluğunu oluşturanların demografik özelliklerinin ve yüzdelerinin sırasıyla; “%64,5’i erkek”, “%77,8’i evli”, “%41,3’ü 30-39 yaş aralığında”, “%60,4’ü lisans mezunu” ve “%37,9’u 1-10 yıl tecrübeye sahip” olduğu tespit edilmiştir. İkinci örnekleme yer alan 138 personelin ise demografik özelliklerinin ve yüzdelerinin sırasıyla; “%50,7’si kadın, %49,3’ü erkek”, “%71,7’si evli”, “%40,6’sı 30-39 yaş aralığında”, “%40,6’sı önlisans mezunu” ve “%50’si 1-10 yıl tecrübeye sahip” olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Ölçeğin Geçerlik Analizine İlişkin Bulgular

Bu grupta yer alan bulgular kendi içerisinde “dil ve kapsam geçerliği” ve “yapı geçerliği” olmak üzere iki alt gruba ayrılarak değerlendirilmiştir.

4.2.1. Dil ve Kapsam Geçerliği

Ölçekte yer alan 12 madde dil ve kapsam geçerliğinin sağlanması için Brislin ve arkadaşları (1973) tarafından önerilen “*hedef dile ilk çeviri, ilk çeviriyi değerlendirme, kaynak dile geri çeviri, geri çevirinin tekrar değerlendirilmesi ve uzman görüşlerine başvurma*” olmak üzere beş aşamalı teknik kullanılmıştır. Bu kapsamda ölçek ilk olarak, her iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı Türkçe’ye çevrilmiştir. Yapılan ilk çeviri kamu yönetimi ve yönetim ve organizasyon alanında uzman 4 kişi tarafından ölçekte yer alan maddelerin kelime ve cümle yapıları, kültürel uygunluk ve anlaşılabilirlik açısından değerlendirilmiştir. İlk değerlendirme ile yapılan düzeltmelerden sonra ulaşılan ölçeğin kaynak dile çevirisi profesyonel iki çevirmen tarafından yapılmıştır. Yapılan geri çeviri sonucunda elde edilen ölçek ile orijinal hali karşılaştırılarak ölçeğin son hali elde edilmiş ve ölçeğin dil geçerliği sağlanmıştır.

Ölçeğin kapsam geçerliğinin değerlendirilmesine yönelik 11 akademisyenden uzman görüşü alınarak ve madde kapsam geçerlik indeksi hesaplanmıştır. Görüşüne başvurulmuş uzmanlardan ölçekte yer alan her bir maddeye 1 ile 4 (1= ilgili değil, 2= biraz ilgili, 3= oldukça ilgili, 4= çok ilgili) arasında puan vermeleri istenmiştir. Ölçeğin, madde kapsam geçerlik indeksinin hesaplanmasında Davis (1992) tarafından önerilen yöntem kullanılmıştır. Madde kapsam geçerlik indeksi her bir madde için üç ve dört puan veren uzman sayısının toplam uzman sayısına bölünmesi ile hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam madde kapsam geçerlik indeksi ise her bir madde için hesaplanan oranlar toplanarak toplam madde sayısına bölünerek hesaplanmıştır. 11 uzmandan elde edilen görüşler doğrultusunda her bir maddenin ve ölçeğin toplam madde kapsam geçerlik indeksi Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeğinin Madde Kapsam Geçerlik İndeksi (n = 11 Uzman)

Ölçek Maddeleri	1 = İlgili Değil (n)	2 = Biraz İlgili (n)	3 = Oldukça İlgili (n)	4 = Çok İlgili (n)	İşlem	MKGİ
Madde 1	0	2	5	4	9/11	0,82
Madde 2	0	1	3	7	10/11	0,91
Madde 3	0	1	2	8	10/11	0,91
Madde 4	0	0	4	7	11/11	1,00
Madde 5	0	0	2	9	11/11	1,00
Madde 6	0	0	1	10	11/11	1,00
Madde 7	0	0	2	9	11/11	1,00
Madde 8	0	2	3	6	9/11	0,82
Madde 9	0	0	1	10	11/11	1,00
Madde 10	0	0	1	10	11/11	1,00
Madde 11	0	0	0	11	11/11	1,00
Madde 12	0	0	1	10	11/11	1,00
Toplam					11,46/12	0,96

Ölçekte yer alan maddelerin 11 uzman görüşü alınarak hesaplanan madde kapsam geçerlik indeksinin 0,82 ile 1,00 arasında değiştiği ve ölçeğin genelinde madde kapsam geçerlik indeksinin 0,96 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin madde kapsam geçerlik indeksinin 0,80 ve üzerinde olması, kapsam geçerliğine sahip olduğunu göstermektedir (Polit vd., 2007). Elde edilen uzman görüşleri doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmış ve ölçeğin dil ve kapsam geçerliği sağlandığı tespit edilmiştir. Ölçeğin son haline yönelik 40 kişiyle pilot uygulama yapılmış ve ölçek maddelerinin anlaşılır olduğu görülmüştür.

4.2.2. Yapı Geçerliği

Ölçeğin yapı geçerliğinin tespit edilmesine yönelik birinci örneklemden elde edilen verilerle AFA ve ikinci örneklemden elde edilen verilerle DFA yapılmıştır. AFA yapılabilmesi için örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett's küresellik testi ile değerlendirilmiştir. Yapılan KMO (0,921) ve Barlett's küresellik testi sonucunda ($\chi^2 = 2405,401$, $df = 66$, $p=0,000$) örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ve araştırma verilerinin AFA'ya uygun olduğu görülmüştür (Akgül ve Çevik, 2005).

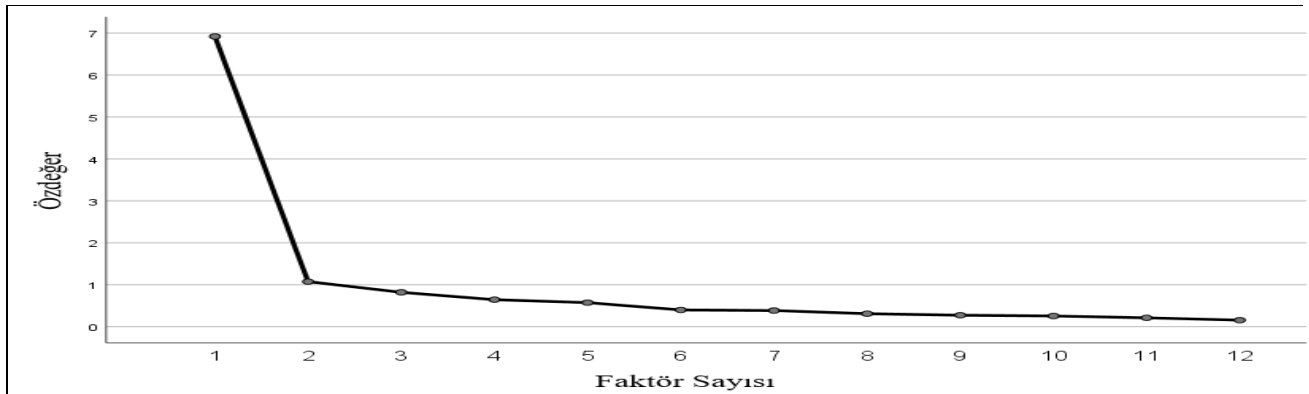
Ölçeğin kaç faktörden oluştuğu özdeğerleri 1,00'in üzerinde olan faktör sayısına bakılarak karar verilmiştir. Ölçeğin orijinal hali dört faktörlü olmasına rağmen AFA sonucuna göre 12 maddeden oluşan ölçeğin özdeğerleri 1,00'in üzerinde olan iki faktör olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen iki faktör incelendiğinde; orijinal ölçeğin "kamu yararına bağlılık" ve "politika oluşturmanın çekiciliği" boyutlarının birinci boyutta birleştiği, "merhame" ve "fedakârlık" boyutlarının ise diğer boyutta birleştiği görülmektedir. Araştırmacılar tarafından birinci boyut "kamu yararı" ikinci boyut ise "empati ve fedakârlık" olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin "kamu yararı" boyutu 6 maddeden oluşmakta ve %57,670 açıklayıcılık oranına sahiptir. "Empati ve fedakârlık" boyutu ise 6 maddeden oluşmakta ve %8,938 açıklayıcılık oranına sahiptir. Ölçeğin iki faktörlü yapısı toplam varyansın %66,609'unu açıklamıştır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,644 ile 0,863 arasında değişmektedir (Tablo 3).

Tablo 3. Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği'nin AFA Sonuçları

<i>KMO= 0,921; Barlett's Test of Sphericity ($\chi^2 = 2405,401$, $df = 66$, $sig. = 0,000$)</i>		Faktör
Kamu Yararı (özdeğer= 6,920, açıklanan varyans= 57,670)		
KY1: Ülkem ve toplumum için faydalı olan kamu politikaları üretmek isterim.		0,863
KY3: İnsanların benim de dahil olduğum kamu politikalarından yararlandığını görmek beni çok mutlu eder.		0,844
KY5: Toplumun faydasına olan kamu hizmetleri benim için çok önemlidir.		0,795
KY4: Kamu hizmetini vatandaşlık görevim olarak görürüm.		0,735
KY2: Kamu politikaları hakkındaki görüşlerimi başkalarıyla paylaşmak benim için önemlidir.		0,720
KY6: Benim çıkarlarım zarar verse bile, kamu görevlilerinin tüm toplum için en iyisini yapmasını tercih ederim.		0,644
Empati ve Fedakârlık (özdeğer= 1,073, açıklanan varyans=8,938)		
EF3: Kendimi her zaman ihtiyaç sahibi insanların yerine koyarım.		0,790
EF4: Toplum yararlı olmak benim için kişisel başarılarından daha önemlidir.		0,736
EF5: Toplumun iyiliği için fedakarlıklar yapmaya hazırım.		0,699
EF6: Kendimden önce görevim gelir.		0,692
EF1: Zor durumda olan insanları gördüğümde duygulanırım.		0,669
EF2: Günlük olaylar bana insanların birbirine ne kadar bağımlı olduğunu hatırlatır.		0,657

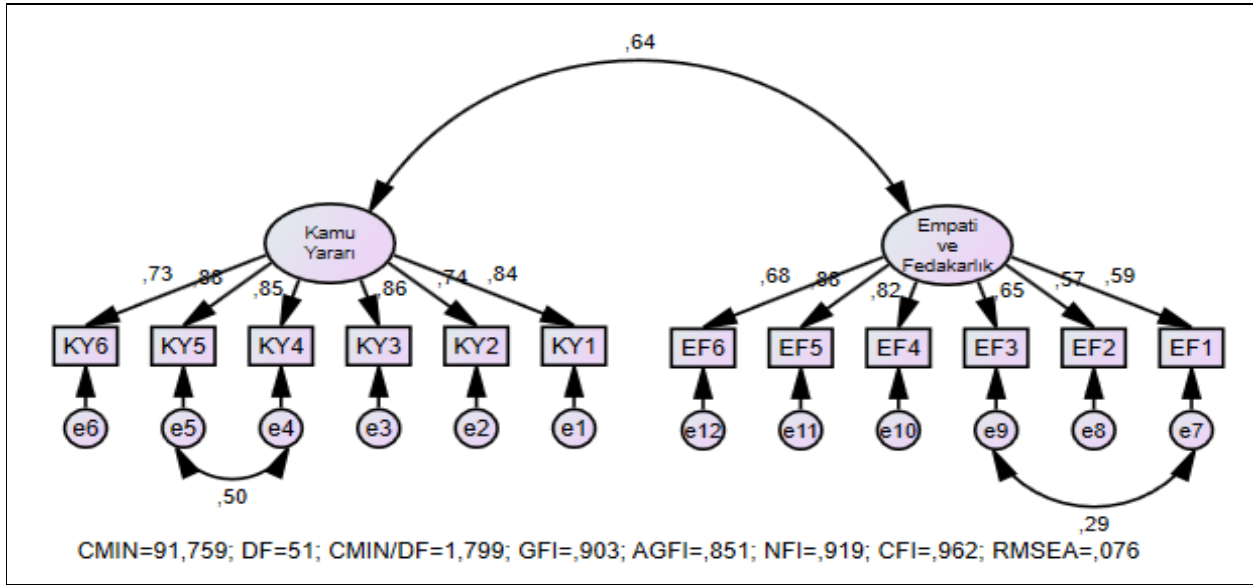
Ölçeğin kaç faktörden oluştuğu çizgi grafiği ile de değerlendirilmiştir. Örneklem sayısı 200 ve üzerinde olduğunda çizgi grafiği faktör sayısına yönelik güvenilir sonuçlar vermektedir (Yong ve Pearce, 2013). Çizgi grafiğinde özdeğeri 1 ve daha yüksek olan ve kırılma noktasının üzerinde olan faktörler ele alındığında ölçeğin iki faktörden oluştuğu görülmektedir (Şekil 1).

Şekil 1. Çizgi Grafiği (Scree Plot)



İkinci örneklemden elde edilen verilerle kamu hizmet motivasyonu ölçeğinin yapı geçerliğine yönelik DFA yapılmıştır. Yapılan DFA analizinde GFI= 0,868 ve AGFI= 0,806 değerleri kabul edilebilir uyum değerlerinden düşük olduğu için modifikasyon önerileri incelenerek e4 ile e5 ve e7 ile e9 arasında kovaryans atanmıştır.

Şekil 2. DFA Analizi Sonuçları



Tekrarlanan DFA analizi sonucunda ölçeğin test değerleri $\chi^2=91,759$, $df= 51$, $\chi^2/df= 1,799$, $GFI= 0,903$, $AGFI= 0,851$, $CFI= 0,962$, $NFI= 0,919$, $RMSEA= 0,076$, $SRMR= 0,0670$ kabul edilebilir uyum indeks değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir (Schermelleh-Engel vd., 2003; Wheaton vd., 1977). Bu sonuçlarla birlikte Kamu hizmet motivasyonu ölçeğinin iki boyutlu yapısının kullanılabilir olduğu tespit edilmiştir (Şekil 2 ve Tablo 4).

Tablo 4. Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeğinin DFA Sonuçları

Uyum Değerleri*	Kabul Edilebilir Uyum*	İyi Uyum*	Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği
χ^2/df	≤ 5	≤ 2	1,799
GFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	0,903
AGFI	$\geq 0,85$	$\geq 0,90$	0,851
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,97$	0,962
NFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	0,919
RMSEA	≤ 8	≤ 5	0,076
SRMR	≤ 10	≤ 5	0,0670

* Kaynak: Schermelleh-Engel vd., 2003; Wheaton vd., 1977.

4.3. Ölçeğin Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Bu bölümde kamu hizmet motivasyonu ölçeğinin güvenilirliği Cronbach α katsayısı, AVE ve CR değerleri, madde-toplam korelasyonu, %27'lik alt-üst grup arasındaki fark analizi ve test-tekrar test analizi ile değerlendirilmiştir.

Ölçeğin birinci ve ikinci örnekleme ait Cronbach α , AVE ve CR değerleri Tablo 5'de verilmiştir. Birinci örnekleme yapılan güvenilirlik analizi sonucunda kamu hizmet motivasyonu ölçeğinin Cronbach α güvenilirlik katsayısı 0,929, kamu yararı alt boyutunun 0,915 ve empati ve fedakârlık boyutunun 0,864 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin kamu yararı boyutunun AVE değeri 0,66 ve CR değeri 0,92, empatik ve fedakârlık boyutunun AVE değeri 0,52 ve CR değeri 0,86 olduğu tespit edilmiştir. İkinci örnekleme yapılan güvenilirlik analizi sonucunda kamu hizmet motivasyonu ölçeğinin Cronbach α güvenilirlik katsayısı 0,910, kamu yararı alt boyutunun 0,919 ve empati ve fedakârlık boyutunun 0,848 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin kamu yararı boyutunun AVE değeri 0,67 ve CR değeri 0,92, empatik ve fedakârlık boyutunun AVE değeri 0,50 ve CR değeri 0,85 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin ve alt boyutlarının hem birinci örnekleme hem de ikinci örnekleme Cronbach α güvenilirlik katsayısı değerleri, 0,80-1,00 arasında olduğu ve yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğunu görülmektedir (Kayış, 2016). Ölçeğin alt boyutlarının birinci ve ikinci örneklemedeki AVE değerleri 0,50, CR değerleri 0,70'den daha yüksek olduğu için ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Hair vd., 2014).

Tablo 5. Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği İfadelerinin Standardize Faktör Yükleri, Cronbach α , AVE ve CR Değerleri

Değişkenler	İfadeler	Birinci Örneklem				İkinci Örneklem			
		Faktör Yükleri	Cronbach α	AVE	CR	Faktör Yükleri	Cronbach α	AVE	CR
Kamu Yararı Boyutu	KY1	0,82	0,915	0,66	0,92	0,84	0,919	0,67	0,92
	KY2	0,73				0,76			
	KY3	0,87				0,86			
	KY4	0,81				0,85			
	KY5	0,87				0,86			
	KY6	0,75				0,73			
Empati ve Fedakârlık Boyutu	EF1	0,64	0,864	0,52	0,86	0,59	0,848	0,50	0,85
	EF2	0,57				0,57			
	EF3	0,61				0,65			
	EF4	0,79				0,82			
	EF5	0,96				0,86			
	EF6	0,68				0,68			
Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği			0,929				0,910		

Ölçeğin güvenilirliğinin tespiti için kullanılan bir diğer yöntem ise madde-toplam puan korelasyonu katsayısının incelenmesidir (DeVellis, 2016). Ölçekteki her maddenin puanı ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişkiyi ve güvenilirliğini gösteren madde-toplam korelasyonunun 0,30 ve üzeri olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2010).

Tablo 6. Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeğinin Madde-Toplam Korelasyon Sonuçları

Ölçek Maddeleri	Birinci Örneklem		İkinci Örneklem	
	Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silinirse Cranbach α	Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silinirse Cranbach α
KY1	0,716	0,922	0,712	0,899
KY2	0,685	0,924	0,637	0,903
KY3	0,774	0,920	0,683	0,900
KY4	0,756	0,921	0,719	0,900
KY5	0,785	0,920	0,748	0,898
KY6	0,721	0,922	0,725	0,899
EF1	0,670	0,924	0,620	0,903
EF2	0,533	0,928	0,513	0,909
EF3	0,670	0,924	0,592	0,905
EF4	0,704	0,923	0,673	0,901
EF5	0,812	0,919	0,747	0,897
EF6	0,601	0,926	0,522	0,910

Kamu hizmet motivasyonu ölçeğinde yer alan 12 maddenin madde-toplam korelasyonu, birinci örnekleme 0,533 ile 0,812 ikinci örnekleme ise 0,513 ile 0,748 arasında değişmektedir. Ayrıca her iki örnekleme de ölçekteki 12 maddeden hangisi silinirse silinsin Cranbach α katsayısının yükselmediği tespit edilmiştir (Tablo 6). Bu sonuçlar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Kamu hizmet motivasyonu ölçeğinin güvenilirliğine yönelik %27'lik alt ve üst grupların madde puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir. Kamu hizmet motivasyonu ölçeğinde yer alan maddelerin ve ölçeğin toplamının birinci ve ikinci örnekleme %27'lik alt-üst grup karşılaştırmalarının t-

değerlerinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,001$). Bu sonuç ölçekte yer alan maddelerin ayırt ediciliğinin ve güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2010).

Tablo 7. Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği'nin %27'lik Alt-Üst Grup Ortalamaları t-Testi Sonuçları

Maddeler	Grup	Birinci Örneklem					İkinci Örneklem				
		n	Ort.	Ss	t	p	n	Ort.	Ss	t	p
KY1	Üst Grup	79	5,00	0,00	14,379	0,000	37	5,00	0,00	10,122	0,000
	Alt Grup	79	3,25	1,08			37	3,62	0,83		
KY2	Üst Grup	79	5,00	0,00	13,884	0,000	37	5,00	0,00	12,510	0,000
	Alt Grup	79	3,44	0,99			37	2,97	0,99		
KY3	Üst Grup	79	5,00	0,00	13,076	0,000	37	5,00	0,00	10,394	0,000
	Alt Grup	79	3,62	0,93			37	3,51	0,87		
KY4	Üst Grup	79	5,00	0,00	14,161	0,000	37	5,00	0,00	11,245	0,000
	Alt Grup	79	3,32	1,06			37	3,70	0,70		
KY5	Üst Grup	79	5,00	0,00	24,309	0,000	37	5,00	0,00	10,279	0,000
	Alt Grup	79	2,75	0,82			37	3,68	0,78		
KY6	Üst Grup	79	5,00	0,00	16,141	0,000	37	5,00	0,00	11,253	0,000
	Alt Grup	79	3,22	0,98			37	3,51	0,80		
EF1	Üst Grup	79	5,00	0,00	16,231	0,000	37	5,00	0,00	11,386	0,000
	Alt Grup	79	3,29	0,94			37	3,57	0,77		
EF2	Üst Grup	79	5,00	0,00	19,907	0,000	37	5,00	0,00	20,687	0,000
	Alt Grup	79	2,99	0,90			37	2,51	0,73		
EF3	Üst Grup	79	5,00	0,00	18,701	0,000	37	5,00	0,00	11,833	0,000
	Alt Grup	79	3,15	0,88			37	3,22	0,92		
EF4	Üst Grup	79	5,00	0,00	32,602	0,000	37	5,00	0,00	14,372	0,000
	Alt Grup	79	2,41	0,71			37	3,32	0,71		
EF5	Üst Grup	79	5,00	0,00	14,355	0,000	37	5,00	0,00	12,383	0,000
	Alt Grup	79	3,59	0,87			37	3,24	0,86		
EF6	Üst Grup	79	5,00	0,00	31,049	0,000	37	5,00	0,00	22,364	0,000
	Alt Grup	79	2,51	0,71			37	2,46	0,69		
Ölçek	Üst Grup	79	4,85	0,12	17,589	0,000	37	5,00	0,00	14,036	0,000
	Alt Grup	79	3,39	0,73			37	3,28	0,75		

Kamu hizmet motivasyonu ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek için 2022 yılı Mart ayının ilk ve son haftasında üç haftalık arayla 20 kamu personelinden iki kez veri toplanmış ve toplanan veriler arasında korelasyon ve farklılık olup olmadığı eşleştirilmiş grup t-testi (Paired Samples t-test) uygulanarak test edilmiştir (Altunışık vd., 2012; Tavşancıl, 2010).

Tablo 8. Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği İlk Test-İkinci Test Eşleştirilmiş Grup T-Testi Sonuçları

	N	Ort±ss	t	p	r
Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği İlk Test	20	3,98±0,51	1,715	,103	,938
Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği İkinci Test	20	4,06±0,59			

Tablo 8'de kamu hizmet motivasyonu ölçeğinin 20 kamu personelinden ayrı tarihlerde iki kez toplanan veriler kullanılarak yapılan eşleştirilmiş grup t-testi sonucuna göre korelasyonun katsayısı $r=0,938$, ($p<0,001$), t değeri 1,175 ve anlamlılık düzeyi 0,130 ($p>0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Kamu hizmet motivasyonu ölçeğinin ilk test ortalaması (3,98±0,51) ile ikinci test ortalamasının (4,06±0,59) birbirine çok yakın olduğu ve istatistiksel olarak

anamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. İki test ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmaması ve yüksek düzeyde korelasyon olması ölçeğin test-tekrar test güvenilirliğine sahip olduğunu göstermektedir.

5. SONUÇ

Kamu hizmet motivasyonu kamu yönetimi alanının başlıca konularından birisidir. Yüksek düzeyde kamu hizmet motivasyonuna sahip çalışanların bireysel performansının yüksek olduğu ve dolayısıyla örgüt performansını da artırdıkları kabul edilmektedir. Bu çalışmada Perry (1996) tarafından geliştirilen ve Kim (2009) tarafından revize edilen kamu hizmet motivasyonu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda Kim'in (2009) orijinal ölçeinden farklı olarak 12 maddeden oluşan iki boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin birinci boyutu "*kamu yararı*", ikinci boyutu ise "*empati ve fedakârlık*" olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin puan aralığı 12-60'dır. Ölçekten alınan toplam puanın artması; bireyin kamu hizmet motivasyonunun arttığını göstermektedir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan bu ölçek, Türkiye'de kamuda görev yapan personelin kamu hizmet motivasyonunu ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu kanıtlanmıştır. Bu bağlamda ölçeğin Türkçe formunun Türkiye örnekleminde yürütülecek olan bilimsel çalışmalarda kamu hizmet motivasyonunun ölçülmesi, kamu hizmet motivasyonu ile ilişkili etkenlerin belirlenmesi ve değerlendirilmesinde araştırmacılar tarafından istifade edilebilecek bir ölçme aracı olduğu kabul edilebilir.

KAYNAKÇA

- AKGÜL, Aziz (2003), **Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS Uygulamaları**, Emek Ofset, Ankara, 2. Baskı.
- AKGÜL, Aziz ve ÇEVİK, Osman (2005), **İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları**, Emek Ofset, Ankara, 2. Baskı.
- ALTUNIŞIK, Remzi, COŞKUN, Recai, BAYRAKTAROĞLU, Serkan, ve YILDIRIM, Engin (2012), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı**, Sakarya Kitabevi, Sakarya, 7. Baskı.
- ANDERFUHREN-BIGET, Simon, VARONE, Frédéric, GIAUQUE, David ve RITZ, Adrian (2010), "*Motivating Employees of the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter?*", **International Public Management Journal**, S.13(3), ss.213-246.
- ANDERSEN, Lotte Bøgh, JENSEN, Ulrich Thy ve KJELDSSEN, Anne Mette (2020), "*Public Service Motivation and Its Implications for Public Service*", **The Palgrave Handbook of the Public Servant** (Ed. Helen Sullivan, Helen Dickinson, Hayley Henderson), Palgrave Macmillan, Cham, ss.1-18.
- ANDERSEN, Lotte Bøgh, JØRGENSEN, Torben Beck, KJELDSSEN, Anne Mette, PEDERSEN, Lene Holm ve VRANGBÆK, Karsten (2012), "*Public Values and Public Service Motivation: Conceptual and Empirical Relationships*", **The American Review of Public Administration**, S.43(3), ss.292-311.
- BREWER, Gene. A., SELDEN, Sally Coleman ve FACER, Rex L. (2000), "*Individual Conceptions of Public Service Motivation*", **Public Administration Review**, S.60(3), ss.254-264.
- BRIGHT, Leonard (2007), "*Does Person-Organization Fit Mediate the Relationship Between Public Service Motivation and the Job Performance of Public Employees?*", **Review of Public Personnel Administration**, S.27(4), ss.361-379.
- BRISLIN, Richard W., LONNER, Walter J. ve THORNDIKE, Robert M. (1973), **Cross-Cultural Research Methods**, John Wiley & Sons Publisher, New York.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2010), **Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı**, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- CAILLIER, James Gerard (2014), "*Toward a Better Understanding of the Relationship Between Transformational Leadership, Public Service Motivation, Mission Valence, and Employee Performance: A Preliminary Study*", **Public Personnel Management**, S.43(2), ss.218-239.
- CAMILLERI, Emanuel ve VAN DER HEIJDEN, Beatrice I. J. M. (2007), "*Organizational Commitment, Public Service Motivation, and Performance within the Public Sector*", **Public Performance & Management Review**, S.31(2), ss.241-274.

- CHRISTENSEN, Robert K., WHITING, Steven W., IM, Tobin, RHO, Eunju, STRITCH, Justin M. ve PARK, Jungho (2013), “*Public Service Motivation, Task, and Non-task Behavior: A Performance Appraisal Experiment with Korean MPA and MBA Students*”, **International Public Management Journal**, S.16(1), ss.28-52.
- DAVIS, Linda Lindsey (1992), “*Instrument Review: Getting the Most From a Panel of Experts*”, **Applied Nursing Research**, S.5, ss.194-197.
- DEVELLIS, Robert F. (2016), **Scale Development: Theory and Applications**, Sage Publications, Los Angeles, Fourth Edition.
- ESTEVE, Marc, URBIG, Diemo, VAN WITTELOOSTUIJN, Arjen ve BOYNE, George (2015), “*Prosocial Behavior and Public Service Motivation*”, **Public Administration Review**, S.76(1), ss.177-187.
- HAIR, Joseph. F., BLACK, William. C., BABIN, Bary. J. ve ANDERSON, Rolph. E. (2014). **Multivariate Data Analysis**. Seventh Edition. Pearson Education Limited, Harlow.
- HOUSTON, David J. (2000), “*Public-Service Motivation: A Multivariate Test*”, **Journal of Public Administration Research and Theory**, S.10(4), ss.713-727.
- HOUSTON, David. J. (2006), “*‘Walking the Walk’ of Public Service Motivation: Public Employees and Charitable Gifts of Time, Blood, and Money*”, **Journal of Public Administration Research and Theory**, S.16(1), ss.67-86.
- KAYIŞ, Aliye (2016), “*Güvenilirlik Analizi*”, **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri** (Ed. Şeref Kalaycı), Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 7. Baskı, ss.403-419.
- KIM, Sangmook (2009), “*Revising Perry’s Measurement Scale of Public Service Motivation*”, **The American Review of Public Administration**, S.39(2), ss.149-163.
- MIAO, Qing, EVA, Nathan, NEWMAN, Alexander ve SCHWARZ, Gary (2019), “*Public Service Motivation and Performance: The Role of Organizational Identification*”, **Public Money & Management**, S.39(2), ss.77-85.
- NAFF, Katherine C. ve CRUM, John (1999), “*Working for America: Does Public Service Motivation Make a Difference?*”, **Review of Public Personnel Administration**, S.19(4), ss.5-16.
- PAARLBERG, Laurie E. ve LAVIGNA, Bob (2010), “*Transformational Leadership and Public Service Motivation: Driving Individual and Organizational Performance*”, **Public Administration Review**, S.70(5), ss.710-718.
- PERRY, James L. (1996), “*Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity*”, **Journal of Public Administration Research and Theory**, S.6(1), ss.5-22.
- PERRY, James L. ve HONDEGHEM, Annie (2008), “*Editors’ Introduction*”, **Motivation in Public Management: The Call of Public Service** (Ed. James L. Perry, Annie Hondeghem), Oxford University Press, New York, ss1-14.
- PERRY, James L. ve WISE, Lois R. (1990), “*The Motivational Bases of Public Service*”, **Public Administration Review**, S.50(3), ss.367-373.
- PERRY, James L., HONDEGHEM, Annie ve WISE, Lois R. (2010), “*Revisiting the Motivational Bases of Public Service: Twenty Years of Research and an Agenda for The Future*”, **Public Administration Review**, S.70(5), ss.681-690.
- POLIT, Denise F., BECK, Cherly T. ve OWEN, Steven V. (2007), “*Focus on Research Methods: Is the CVI an Acceptable Indicator of Content Validity? Appraisal and Recommendations*”, **Research in Nursing and Health**, S.30(4), ss.459-467.
- RAINEY, Hal G. ve STEINBAUER, Paula (1999), “*Galloping Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations*”, **Journal of Public Administration Research and Theory**, S.9(1), ss.1-32.
- SCHERMELLEH-ENGEL, Karin, MOOSBRUGGER, Helfried ve MULLER, Hans (2003), “*Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures*”, **Methods of Psychological Research Online**, S.8(2), ss.23-74.

- SHAMIR, Boas (1991), “*Meaning, Self and Motivation in Organizations*”, **Organization Studies**, S.12(3), ss.405-424.
- STAATS, Elmer B. (1988), “*Public Service and the Public Interest*”, **Public Administration Review**, S.48(2), ss.601-605.
- STAZYK, Edmund C. ve DAVIS, Randall S. (2015), “*Taking The 'High Road': Does Public Service Motivation Alter Ethical Decision Making Processes?*”, **Public Administration**, S.93(3), ss.627-645.
- TAVŞANCIL, Ezel (2010), **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 4. Basım.
- WANG, Tse-Min, VAN WITTELOOSTUIJN, Arjen ve HEINE, Florian (2020), “*A Moral Theory of Public Service Motivation*”, **Frontiers in Psychology**, S.11(517763), ss.1-15.
- WHEATON, Blair, MUTHÉN, Bengt, ALWIN, Duane F. ve SUMMERS, Gene F. (1977), “*Assessing Reliability and Stability in Panel Models*”, **Sociological Methodology**, S.8, ss.84-136.
- WRIGHT, Bradley E. ve PANDEY, Sanjay K. (2008), “*Public Service Motivation and the Assumption of Person–Organization Fit: Testing the Mediating Effect of Value Congruence*”, **Administration & Society**, S.40(5), ss.502-521.
- YONG, An Gie ve PEARCE, Sean (2013), “*A Beginner’s Guide to Factor Analysis: Focusing on Exploratory Factor Analysis*”, **Tutorials in Quantitative Methods for Psychology**, S.9(2), ss.79-94

Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği:

Lütfen aşağıda yer alan ifadelerle ne ölçüde katıldığınızı hazırlanmış ölçek üzerinde 1’den 5’e kadar işaretleyiniz. (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum						
1	Ülkem ve toplumum için faydalı olan kamu politikaları üretmek isterim.	1	2	3	4	5
2	İnsanların benim de dahil olduğum kamu politikalarından yararlandığını görmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5
3	Toplumun faydasına olan kamu hizmetleri benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
4	Kamu hizmetini vatandaşlık görevim olarak görürüm.	1	2	3	4	5
5	Kamu politikaları hakkındaki görüşlerimi başkalarıyla paylaşmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
6	Benim çıkarlarıma zarar verse bile, kamu görevlilerinin tüm toplum için en iyisini yapmasını tercih ederim.	1	2	3	4	5
7	Kendimi her zaman ihtiyaç sahibi insanların yerine koyarım.	1	2	3	4	5
8	Topluma yararlı olmak benim için kişisel başarılarından daha önemlidir.	1	2	3	4	5
9	Toplumun iyiliği için fedakârlıklar yapmaya hazırım.	1	2	3	4	5
10	Kendimden önce görevim gelir.	1	2	3	4	5
11	Zor durumda olan insanları gördüğümde duygulanırım.	1	2	3	4	5
12	Günlük olaylar bana insanların birbirine ne kadar bağımlı olduğunu hatırlatır.	1	2	3	4	5