


Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Kamu Hizmet Motivasyonuna Yönelik Algıları Üzerine Nitel Bir İnceleme

A Qualitative Study on the Perceptions of Political Science and Public Administration Department Students Towards Public Service Motivation

Muhammed Enes KAN 
Bayburt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek
Yüksekokulu, Bayburt, Türkiye



Öz

Bu çalışmanın amacı Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü (SBKY) öğrencilerinin kamu hizmet motivasyonu (KHM) algılarının incelenmesidir. Çalışma nitel araştırma desenine göre gerçekleştirilmiştir. SBKY öğrencilerinin KHM algılarını tespit edebilmek için öğrencilere kamu hizmetinde çalışmak istemelerinin nedenleri ile KHM'nin alt boyutları olan kamu yararına bağlılık, fedakârlık, kamu politikasına ilgi ve merhamet boyutlarına ilişkin toplam 9 soru yöneltilmiştir. Elde edilen veriler nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan bir veri analiz yöntemi olan içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre SBKY öğrencilerinin kamu hizmetlerinde görev yapma isteklerinde en fazla etkili olan güdü, devlete ve millete hizmet etmektir. Öğrencilerin birçoğu kamu yararını bireysel menfaatlerine tercih edebileceklerini, kamu hizmetlerinin yürütülebilmesi için her türlü fedakarlığı yapabileceklerini ve vatandaşlarla empati yaparak onlara her türlü sorunlarında ne pahasına olursa olsun yardımcı olabileceklerini ifade etmişlerdir. Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümün de etkisiyle kamu politikasına ve politika süreçlerine güçlü bir ilgi duyduğu ve ülke gündemini yakından takip ettiği de çalışmanın önemli bulgularından biri olmuştur. Tüm bunlar SBKY öğrencilerinin KHM'nin tüm alt boyutlarına yönelik yüksek bir algı düzeyine sahip olduğunu ve KHM düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

JEL Kodları: D73, H83, M12

Anahtar Kelimeler: Kamu Hizmet Motivasyonu, Kamu Yönetimi ve Motivasyon, Kamu Hizmeti, Kamu Yönetimi ve Etik, Kamu Yönetimi Bölümü ve Kamu Görevlisi

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the perceptions of public service motivation (PSM) of the students of the Department of Political Science and Public Administration (SBKY). The study was conducted according to the qualitative research design. In order to determine the PSM perceptions of the SBKY students, a total of 9 questions were asked to the students regarding the reasons why they want to work in public service and the sub-dimensions of PSM, which are commitment to public interest, sacrifice, interest in public policy and compassion. The obtained data were analyzed using the content analysis method, which is a data analysis method frequently used in qualitative research. According to the findings obtained as a result of the study, the most effective motivation in the desire of the SBKY students to work in public service is to serve the state and the nation. Most of the students stated that they would prefer the public interest to their individual interests, that they would make any sacrifice for the execution of public services, and that they would empathize with the citizens and help them with all their problems at all costs. Another important finding of the study was that the students had a strong interest in public policy and policy processes due to the influence of the department they studied and that they closely followed the country's agenda. All these showed that SBKY students have a high perception level towards all sub-dimensions of KHM and that their PSM levels are high.

JEL Codes: D73, H83, M12

Keywords: Public Service Motivation, Public Administration and Motivation, Public Service, Public Administration and Ethics, Public Administration Department and Public Official

Geliş Tarihi/Received 06.12.2024
Kabul Tarihi/Accepted 15.10.2025
Yayın Tarihi/Publication Date 01.01.2026

Sorumlu Yazar/Corresponding author:
Muhammed Enes KAN
E-mail: meneskan@bayburt.edu.tr
Cite this article: Kan, M. E. (2026). A Qualitative Study on the Perceptions of Political Science and Public Administration Department Students Towards Public Service Motivation. *Trends in Business and Economics*, 40(1), 11-26.



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Giriş

Kökenleri Eski Mısır'dan Çin'e ve Roma'ya kadar uzanan kamu hizmeti kavramı (Chapman, 1959) devletin istihdam ettiği bireylerin hükümetin idari işlerini yapması şeklinde ifade edilmektedir (Horton, 2008). Onar (1966) ise kamu hizmetini “devletin ya da ona bağlı kurumların veya bunların gözetiminde veya denetiminde özel kuruluşların genel ya da özel bazı kamu gereksinimlerini karşılamak, bazı istekleri tatmin etmek ve neticesinde kamu yararı elde etmek amacıyla kamuya sunulan devamlı ve düzenli faaliyetler” olarak tanımlamıştır. Devletin işlevleri zamanla arttıkça kamu hizmetinin niteliği ve çeşitliliği de artmıştır. Buna ilaveten kamu hizmeti, bütün hizmetlerin devlet eliyle yürütüldüğü bir alan olmaktan çıkıp özel sektörün ve çeşitli gönüllü kuruluşların da sağlayabildiği hizmetler haline gelmiştir (Scannell, 1990). Özellikle 19. yüzyıl sonrası ortaya çıkan refah devleti anlayışının devletin sunduğu hizmetleri genişletmesi, kamuda çalışan bireylerin motivasyonlarını yönetmek için birtakım ilkelerin ve çeşitli yaklaşımların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Kamu hizmet motivasyonu (KHM) da bu yaklaşımlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Horton, 2008).

Kamu yönetimi disiplininin başlangıcından itibaren, insanların kamu kurumlarında çalışmayı tercih etme nedenleri önemli araştırma konularından biri olmuştur. Araştırmacılar, bireylerin kamu sektörünü seçmelerinin ardındaki motivasyonları açıklamaya çalışmışlardır. Bu çerçevede, kamu çalışanlarının maddi kazançlardan ziyade görev sorumluluğu, kamu politikalarına ilgi, kamu yararına hizmet etme arzusu, vatanseverlik ve özveri gibi içsel güdülerle hareket ettikleri ileri sürülmüştür. Söz konusu bu güdüler Perry ve Wise (1990) tarafından Kamu Hizmetleri Motivasyonu kavramı altında tanımlanmıştır (Coşkun, 2015). Perry ve Wise (1990) KHM'yi “bireyin, kamu kurum ve kuruluşlarında özgün olarak bulunan motiflere cevap verme eğilimi” şeklinde tanımlamıştır. KHM hakkında ortaya çıktığı günden bugüne birçok tanım yapılmıştır. Rainey ve Steinbauer (1999) KHM'nin fedakarlık boyutu üzerine odaklanarak KHM'yi “Kamu hizmet motivasyonu, toplumun, devletin, bir ulusun veya insanlığın çıkarına hizmet etmeye yönelik özgecil bir motivasyon” olarak tanımlamıştır. KHM'ye yönelik en geniş tanımlardan birini yapan Vandenberg (2007) kavramı “kişisel veya örgütsel çıkarın ötesinde, daha büyük bir toplumsal kesimin çıkarını ilgilendiren ve çalışanları bu çıkara göre hareket etmeye yönlendiren inanç, değer ve tutumlar” olarak tanımlamıştır. KHM'ye ilişkin daha kısa bir tanım yapan Potipiroon ve Faerman (2020) kavramı “bir kişinin

başkaları ve toplum için iyilik yapma arzusu” olarak ifade etmiştir.

KHM'ye ilişkin farklı tanımlar mevcut olsa da tanımların ortak noktasında topluma ve insanlığa hizmet etmekten doğan bir motivasyonun bulunduğu görülmektedir. Kaldı ki KHM yaklaşımı, çalışanların motivasyonunu sağlayan araçların kamu sektörü ve özel sektörde birbirinden farklı olduğu fikrine dayanmaktadır. Bu görüşe göre kamu görevlileri özel sektörde çalışan kişilere göre maddi motive unsurlarından daha az etkilenmektedir (Arslan, 2019). Diğer bir deyişle kamu görevlilerinin içsel ödüllerden duyduğu haz özel sektör çalışanlarına nazaran çok daha fazladır. İçsel ödüller kişinin üzerine düşen görevini yapması sonrasında duyduğu mutluluktan kaynaklanır. Örneğin başarıma duygusu önemli bir içsel ödüldür. Dışsal ödüller ise daha çok çalışana başkaları tarafından verilen zam, terfi gibi maddi ödüllerdir. Birçok çalışma, kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre finansal ödüllerden daha az motive olduğunu ortaya koymuştur. Kamu çalışanlarının topluma fayda sağlama, önemli işler yapma gibi içsel ödüllere daha fazla değer verdiği tespit edilmiştir (Houston, 2000). Kamu görevlilerinin mesleğe başlarken topluma hizmet etmek, onların iyiliği için çalışmak arzularına sahip olduğu ve bu nedenle enerjilerini kamu yararı için harcayacakları düşünülmektedir. Tüm bunlar bir kamu görevlisinin yüksek bir kamu hizmet motivasyonuna sahip olması gerektiğini göstermektedir (Bakker, 2015).

Kamu hizmetlerinin yürütülmesinde KHM'nin önemine olan farkındalık arttıkça KHM düzeyini ölçmeye yönelik çalışmaların da sayısı artmıştır. Burada öncelikli mesele ise KHM'yi etkileyen faktörlerin belirlenmesi olmuştur. KHM'yi ölçmeye yönelik ilk adımları atan Perry (1996) KHM'yi dört farklı boyuta ayırmıştır. Perry KHM'yi “kamu politikası oluşturmaya ilgi, kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakarlık” boyutlarında incelemiş ve KHM düzeyini ölçmeye yönelik 24 sorudan oluşan bir ölçek geliştirmiştir. KHM konusunda Perry'nin ölçeğinden ilham alan bazı bilim insanları söz konusu ölçeğe yeni boyutlar ekleyerek ya da farklı değişiklikler yaparak çeşitli ölçekler geliştirmiştir. Örneğin, Vandenberg (2008) KHM boyutlarına “demokratik yönetim” boyutunu eklemiştir. Buna gerekçe olarak ise kamu yönetiminde özellikle yeni kamu yönetimi anlayışının gelişmesiyle önemini her geçen gün daha çok artıran hesap verebilirlik (Gül, 2008) ve eşitlik gibi kamu değerlerini de ölçme amacını göstermiştir. Coursey ve Pandey (2007) ise fedakarlık boyutunu çıkararak KHM'yi diğer üç boyutuyla test etmiştir.

Yönetim bilimlerinde KHM'ye artan ilgi ve KHM'yi ölçmeye yönelik ölçeklerin geliştirilmesi konuya ilişkin birçok farklı çalışmanın gerçekleştirilmesi ile sonuçlanmıştır. Sağınç vd. (2024) kamu hizmeti motivasyonu ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi spor federasyonu çalışanları üzerinde araştırmış, KHM alt boyutlarından kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumlulukta eğitim düzeyi yükseldikçe, kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumluluk puan ortalamalarının anlamlı olarak yükseldiğini tespit etmişlerdir. Akbaş vd. (2022) kamu yararına bağlılık ile iş tatmini ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı etkisini araştırmış, kişi-örgüt uyumu, kamu yararına bağlılık ile iş tatmini ilişkisinde kısmi aracı değişken durumunda olduğunu bildirmiştir. Alkaya ve Taştekin (2021) KHM'ye örgütsel bağlılığın etkisini ölçmeye çalıştığı çalışmada KHM üzerinde örgütsel bağlılığın anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Korkmazer (2021) açık liderliğin KHM üzerindeki etkisini sağlık sektöründe araştırmış, açık liderlik ile KHM arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve açık liderliğin çalışanların KHM düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu bildirmiştir. Saylık vd. (2022) kamu liderliği ile KHM ilişkisinde mesleki bağlılığın aracı rolünü öğretmenlerden oluşan örneklem üzerinde araştırdıkları çalışma sonucunda öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının KHM'yi anlamlı ve pozitif olarak etkilediğini bildirmişlerdir. Avcı ve Karataş (2022) öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda örgütsel adalet ve kurumsal sosyal sorumlulukta örgütsel bağlılığın etkisinde KHM'nin aracılık etkisi olduğunu bildirmiştir. Arslan ve Karacaoğlu (2018) kamu görevlilerinin kurumsal itibar algılarının KHM'ye etkisini seçtikleri belediyeler üzerinde araştırmış, belediyelerdeki kamu görevlilerinin kurumsal itibar algılamaları ile hizmet motivasyonları arasında orta düzeyde ve olumlu yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öztürk (2021), Burdur İl Özel İdaresinde görev yapan personelin kamu hizmeti motivasyonu algılarını belirlemek için yaptığı çalışma sonucunda söz konusu personelin KHM algılarının istihdam türü, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterirken, yaş değişkenine göre değişiklik göstermediğini bildirmiştir. KHM ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran Camilleri (2006) bağlılığın, KHM üzerinde anlamlı etkisinin bulunduğunu bildirmiştir. Andersen vd. (2013) kamu değeri ve KHM arasındaki ilişkiyi araştırmış, KHM ve kamu değerinin ampirik olarak ilişkili olduğunu bildirmişlerdir. Kim (2006) örgütsel vatandaşlık ve KHM arasındaki ilişkileri Koreli memurlar üzerinde araştırmış ve KHM ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu bildirmiştir. Choi (2003) KHM ile etik davranış arasındaki ilişkileri araştırmış, KHM düzeyi arttıkça etik ilkelere uygun davranışların sergilenme düzeyinin de arttığını bildirmiştir.

Giauque vd., (2012) KHM ve iş stresi arasındaki ilişkileri belediye çalışanları üzerinde incelemiş, KHM'nin stres algısı ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

KHM üzerine yapılan çalışmalar genellikle çeşitli ölçeklerden oluşan anketler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma seçmiş olduğu araştırma yöntemi ve araştırma grubu ile literatürdeki diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır. Çalışma nitel araştırma desenine uygun olarak dizayn edilmiş, veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış mülakat tekniğinden faydalanılmıştır. Mezuniyetlerinin ardından birçoğu kamuya hizmet etmeyi amaçlayan Kamu Yönetimi Bölümü öğrencilerinin KHM algılarının incelenmesinin de literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Bu çalışmanın amacı, geleceğin kamu görevlileri olarak görülen Kamu Yönetimi Bölümü öğrencilerinin KHM algılarının incelenmesidir. Kamu Yönetimi Bölümü bugün Türkiye'de bazı üniversitelerde Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi adıyla varlığını sürdürmektedir. Çalışmanın örneklemini oluşturan öğrencilerin seçildiği Bayburt Üniversitesi'nde de durum böyledir. Bu nedenle çalışmada Kamu Yönetimi yerine Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi ismi kullanılmıştır. Söz konusu öğrencilerin bu bölümü seçme nedenleri ve KHM algılarının tespit edilmesi, gelecekte kamu hizmetlerinin kalite ve verimliliğine dair öngörude bulunulmasına katkı sağlayacaktır. Çalışmada elde edilen bulgular ışığında bölüm öğrencilerinin kamu hizmet motivasyonlarını düzenlemeye yönelik önlemler alınabilecektir.

Araştırma Bayburt Üniversitesi Etik Kurulu'nun 06.11.2024 tarih ve E-19460208-605-238839 sayılı Etik Kurulu Uygunluk Onay Belgesi ile bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji (olgubilim) yaklaşımı kullanılmıştır. Fenomenoloji, bireylerin belli bir kavrama olan algılarını ifade etmelerine yardımcı olan ve bu fenomeni ne şekilde deneyimlediklerini açıklamakta kullanılan bir yöntemdir (Rose vd., 1995). Bu fenomenolojik çalışmada ise araştırmanın konusu SBKY Bölümü öğrencilerinin kamu hizmet motivasyonu algılarıdır. Söz konusu algıların tespit edilmesi için mülakat yöntemiyle veriler toplanmış elde edilen veriler nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan bir veri analiz yöntemi olan içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Literatür incelendiğinde farklı alanlardaki birçok fenomenolojik çalışmada benzer veri toplama ve analiz yöntemlerinin kullanıldığı görülmektedir (Akova ve Kantar,

2020; Baillie, 1996; Barbosa ve Fonseca, 2019; Hamm vd., 2019; King, 2014).

Çalışma Grubu

Çalışmanın örnekleme amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme çalışmanın amacına uygun olarak, bilgi açısından zengin olduğu düşünülen kişi ya da durumların seçilmesiyle örneklemin oluşturulmasıdır. Amaçlı örneklemede incelenen konuyla ilgili belli özellikleri taşıyan ve o olgu hakkında deneyimi olan kişilerin seçilmesiyle araştırılan olayı anlamaya, ilişkileri keşfetmeye ve açıklamaya çalışmaktır (Büyüköztürk vd., 2012).

Bu çalışmanın amacına uygun olarak çalışma kapsamına dahil edilen kişiler, Bayburt Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü öğrencileri arasından gönüllülük ilkesi esasına göre seçilmiştir. Toplam 15 öğrenci ile görüşülerek veriler elde edilmiştir.

Araştırma Soruları

SBKY Bölümü öğrencilerinin kamu hizmet motivasyonu algılarının incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmanın araştırma soruları, Perry (1996)'nin KHM boyutları da göz önünde bulundurularak aşağıdaki gibi tasarlanmıştır;

1. Öğrencilerin kamu hizmetinde görev alma isteğinde rol oynayan nedenler nelerdir?
2. Öğrencilerin KHM'nin "kamu yararına bağlılık" boyutuna ilişkin algıları nelerdir?
3. Öğrencilerin KHM'nin "fedakarlık" boyutuna ilişkin algıları nelerdir?
4. Öğrencilerin KHM'nin "kamu politikası oluşturmaya ilgi" boyutuna ilişkin algıları nelerdir?
5. Öğrencilerin KHM'nin "merhamet" boyutuna ilişkin algıları nelerdir?

Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak mülakat (görüşme) tekniği kullanılmıştır. Mülakat tekniği insanların olaylar veya olgular hakkındaki fikirleri, algı ve değerlerinin saptanmasının amaçlandığı çalışmalarda kullanılmaktadır (Fossey vd., 2002). Mülakat yönteminin üç farklı biçimi bulunmaktadır. Yapılandırılmış mülakatlarda araştırmacı soruları mülakat öncesinde hazırlar ve mülakat esnasında

bu soruların dışına çıkmaz. Yapılandırılmamış mülakatlar ise daha doğaçlama bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Bu yöntemde sorular görüşmenin gidişatına göre şekillenmektedir. Yarı yapılandırılmış mülakatlar ise araştırılan konu başlıklarına uygun olarak hazırlanmış soruların araştırmacı eşliğinde yanıtlandığı, kısıtlı da olsa araştırmacıya bir esneklik sunan mülakat yöntemidir (Qu ve Dumay, 2011). Bu çalışmada araştırmanın amacına uygun olarak sorular önceden hazırlanmış ve araştırmacıya sorular yanıtlanırken hareket alanı sağlaması için yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Mülakatın ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almıştır. Mülakat formunun ikinci bölümünde ise öğrencilerin KHM'ye ilişkin algılarını ölçmeyi amaçlayan ve araştırmacı tarafından hazırlanan 9 açık uçlu soru kullanılmıştır. Bu sorular hazırlanırken Perry (1996)'nin KHM'yi incelediği dört boyuttan ve hazırladığı ölçekten faydalanılmıştır. Buna göre mülakat soruları katılımcıların "kamu yararına bağlılık, fedakârlık, kamu politikası oluşturmaya ilgi ve merhamet" boyutlarını içeren sorulardan oluşturulmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmaya katılacak öğrencilerle ön görüşme yapılarak mülakatlar için gün ve saat belirlenmiş ve belirlenen gün ve saatte mülakatlar yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Mülakat soruları öğrencilere sözlü olarak sorulmuş, verilen cevaplar ise araştırmacı tarafından hem not edilmiş hem de ses kaydı alınmıştır.

Verilerin analizine öğrencilerin verdikleri cevapları bilgisayar ortamına aktararak başlanmıştır. Daha sonra veriler, NVİVO 14 paket programının da yardımıyla içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. İçerik analizi, çalışmada elde edilen verilerin derinlemesine incelendiği, benzerlik gösteren ifadelerin bir araya getirildiği ve okuyucunun daha kolay anlayabileceği bir şekilde düzenlendiği bir analiz yöntemidir (Baltacı, 2019). Çalışmada katılımcıların görüşleri sunulurken (K.1), (K.2), (K.3)... şeklinde kodlanmıştır. Böylece katılımcı cevaplarının birbirine karışmasının önüne geçilmiştir.

Bulgular

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılan öğrencilerin demografik bilgilerine ilişkin bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1.*Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular*

DEMOGRAFİK ÖZELLİK	FREKANS
YAŞ	
18	1
19	1
20	6
21	2
22	1
23	1
24	1
25	1
31	1
CİNSİYET	
Erkek	9
Kadın	6
Sınıf	
1. Sınıf	2
2. sınıf	3
3. Sınıf	6
4. Sınıf	1
Lisansüstü	3

Katılımcıların demografik özelliklerinin verildiği Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların yaşlarının 18 ve 31 arasında değiştiği, katılımcıların 9 tanesinin erkek 6 tanesinin kadın olduğu ve bölümün lisansüstü eğitimi de dahil her sınıftan öğrencilerin bulunduğu görülmektedir.

Katılımcıların Kamu Hizmet Motivasyonu Algılarına İlişkin Bulgular**Katılımcıların Kamu Hizmetinde Görev Yapma İsteklerine İlişkin Bulgular**

SBKY öğrencilerine kamu hizmetinde görev yapmak istemelerinin nedenleri sorulmuş ve alınan cevaplar kategorileştirilerek Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2.*Katılımcıların Kamu Hizmetinde Görev Yapma İsteklerine İlişkin Kategoriler*

Kamu Hizmetinde Görev Yapma İsteklerine İlişkin Kategoriler	Frekans
1. Toplumla hizmet etmek	11
2. Maaş, Sigorta, Emeklilik vb. Durumların Netliği	7
3. İşsizlik problemi ve kadro güvenliği	3
4. İş tanımı ve çalışma koşulları	3

Katılımcıların kamu sektöründe çalışmak istemelerinin nedenlerine ilişkin verdikleri cevaplar içerik analizi sürecinde 4 farklı kategoride sınıflandırılmıştır. Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların kamuda görev yapma isteklerinin temelinde toplumdaki diğer bireylere hizmet etme motivasyonuna vurgu yaptıkları görülmektedir. Katılımcıların bu duruma ilişkin cevaplarından birkaçı doğrudan alıntılarla aşağıda sunulmuştur;

- “Kamu hizmetinde çalışmak isterim. Çünkü toplumsal ihtiyaçlara fayda sağlamak, insanlar için güzel işler yapmak için istiyorum. Bu bence çok kıymetli. Kamu hizmetlerinde, sadece bireysel değil, toplumsal faydayı önemseriz. Bu da kişiye, çalışırken başkalarına da yardımcı olma imkanı tanır. Vatandaşların refahına katkı sağlamak, kişi için önemli bir değerdir. Bunlar benim için de kamu hizmetlerini cazip kılıyor” (K.6).
- “Kamu hizmetlerinde görev yapmak isterim. Çünkü kamu sektöründe hizmet ederken milletime de faydalı bir birey olabilirim. İnsanların ortak sorunlarına çözüm üretmek, tatmin edici bir durumdur. Ayrıca eğer yönetici olabilirimsem toplumu etkileyen kararlar almak beni daha da motive edebilir. Yani aslında kamuda yönetici olmayı çok isterim” (K.7).
- “Kamuda çalışmak isterim. Kamu hizmeti, halkın ihtiyaçlarını gidermektir. Onlara hizmet etmektir. Bunlar benim için önemlidir” (K.8).
- “Kamuya hizmet etmek devletine milletine hizmet etmek demektir. Ben de bunu çok isterim” (K.9).
- “Evet, kamu hizmetinde çalışmak isterim. Özel sektörde sadece patronun için çalışacağına kamuda milletin için çalışırsın. Tabi kamuda hangi pozisyonda çalışacağın da çok önemli. Karar alma mekanizmaları içinde yer alabilirsen ülkenin önemli kararlarına katılabilme imkanın da var. Bu da yine kamuda çalışmanın artılarından. Sadece bunlar kamuda çalışmak istememin nedenleri değil tabii” (K11).

Katılımcıların kamu hizmetinde görev yapmak istemelerinde bir diğer önemli durum da kamudaki maaşların, sigorta ve emeklilik gibi güvencelerin yasal mevzuat ile koruma altına alınmasıdır. Katılımcıların bu duruma ilişkin cevaplarından birkaçı doğrudan alıntılarla aşağıda sunulmuştur;

- “...En azından ne maaş alacağımız belli olur. Özel sektördeki belirsizlik kamuda olmaz.” (K.5).
- “...Kamuda özel sektördeki belirsizlik yok. Hangi belirsizlik? Maaş, işten çıkarılma, sigorta hakları, kadın ve çocuk hakları, eş yardımları gibi. Özel sektörde kurumdan kuruma değişebilen, aydan aya değişebilen bu faktörler kamuda hukuki düzenlemeler ile güvence altına alındığından bence

çok daha çalışılabilir bir sektördür” (K.11).

- “...Tabii bunların yanında kamunun iş güvenliği ve imkanları da cazibedici. Sigortanızın olması, maaşınızın enflasyona göre ayarlanması gibi” (K.6).
- “...Kamu kurumlarındaki hayat garantisi de yine bu isteğimde önemlidir. Az ya da çok olsa da ay başında alacağın maaş belli, sigortan belli emekliliğin belli ve kimliğin belli. Bunlar kamu hizmetini çekici yapar” (K.8).
- “...Kamu hizmetlerinde çalışırken daha refah içinde olacağımı da düşünüyorum. Ben kamuda hiç maaşların aksadığını falan görmedim” (K.9).

Katılımcıların kamu hizmetinde görev yapmak istemelerinde bir diğer önemli neden de ülkedeki işsizlik problemidir. Katılımcıların bazıları iş bulma sorununun olduğu ülkede kişinin kamu da olsa özel sektör de olsa bulunduğu işte çalışması gerektiğini düşündükleri görülmektedir. Katılımcıların bu duruma ilişkin cevaplarından birkaçı doğrudan alıntılarla aşağıda sunulmuştur;

- “Kamuda çalışmak tabii ki isterim. Bunun en büyük nedeni şuan zaten iş bulmak çok zor. Pek fazla tercih yapma şansımız da yok...” (K.5).
- “Kamu hizmetinde çalışmak isterim. Türkiye’de pek fazla bu konuda seçim hakkımız olmasa da, olduğunu düşünerek verdim bu cevabı. İş bulmak en büyük problem ülkede. Ne iş olsa yaparım gözüyle bakıyor gençler” (K.12).

Son olarak katılımcıların bazılarının kamuda çalışma nedeni olarak bu sektördeki iş tanımlarının ve kişiden beklentilerin netliğini, iş koşullarının rahatlığını ifade ettiği görülmektedir. Katılımcıların bu duruma ilişkin cevaplarından birkaçı doğrudan alıntılarla aşağıda sunulmuştur;

- “...özel sektör ekonomik bozulma dönemlerinde hemen işine son verebiliyor. Ayrıca sürekli baskı altındasın, sürekli çalışma kotaları, performans göstergeleri falan aranıyor. Bildiğim kadarıyla kamuda böyle değil. Yani yapacağın iş daha rutin daha az yorulursun” (K.5).
- “...Ben seçebilecek olsam kamuyu seçerdim. Bence

özel sektöre göre daha rahat. Mesain belli, amirin belli, hizmet edeceğin şeyler belli, özel sektörde bir işe alıp 50 iş yaptırıyorlar.” (K.12)

Katılımcıların KHM’nin Kamu Yararı Boyutu Algılarına İlişkin Bulgular

SBKY öğrencilerinin KHM’nin kamu yararı boyutuna ilişkin algılarını tespit etmek amacıyla öğrencilere iki farklı soru yöneltilmiştir. Soruların ilkinde öğrencilerin kamu yararı kavramından ne anladıkları sorulmuştur. Öğrencilerin kamu yararı kavramını genellikle toplumun ortak menfaatleri, herkesin iyiliğine olan, belli bir kişi yada zümreye hitap etmeyen eylemleri kamu yararı ile özdeşleştirdiği görülmektedir. Katılımcıların kamu yararına ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları doğrudan alıntılarla aşağıda sunulmuştur;

- “Kamu yararı kavramı benim için millete olan katkıları, faydaları ifade ediyor. Tüm ülkeye faydası olan şeyler kamuya yararlı demektir” (K.1).
- “İnsanı değil, toplumları baz alıp kamu düzenini oluşturmaya yönelik kullanılan bir eylemlerdir. Herkesin iyiliğine olan şeyler kamu yararıdır” (K.3).
- “Kamu yararı bence toplumun büyük çoğunluğu için doğru olanı yapmak demektir. Yani belli bir karar verilirken şahısların değil çoğunluğun faydasına olan kararları almaktır. Tabii günümüzde ne kadar uygulanıyor şüpheliyiz. Yani bakıyorsun bir karar alınıyor. Topluma değil de daha küçük bir zümreye faydası oluyor. Bunlara dikkat etmek lazım. Kamuda kararlar alınırken halkın ortak menfaatlerine daha fazla önem verilmesi gerek” (K.5).
- “Kamu yararı, toplumun refahını sağlamak ve eşitliği hakim kılmaktır. Kamu yararını savunmak, toplumdaki bütün bireylerin eşit haklara sahip olmasını sağlamayı gerektirir. Buna ilaveten, kamu yararına hizmet etmek, insan hayatındaki somut ve soyut her şeyi korumaktır.. Kısaca insanlara faydalı her şey kamu yararıdır” (K.7).
- “Kamu yararı, toplumun genel refahını sağlamak amacıyla yapılan tüm düzenlemeler ve faaliyetlerdir. Bence de toplumdaki en önemli şeylerden biridir. Toplumda kamu yararından önce herhangi bir şey düşünülmemelidir” (K.9).

Öğrencilerin kamu yararına ilişkin algılarını ölçmek için sorulan ikinci soru ise kişisel çıkarları ile kamu çıkarları çatışır mı nasıl hareket edeceklerine ilişkindir. Sorulara verilen cevaplar incelendiğinde birçok öğrencinin kamu çıkarlarını kendi çıkarlarına tercih edeceği cevabını verdiği görülmektedir. Öğrencilerin birçoğu bu tercihleri için herhangi bir koşul belirtmezken bir öğrenci bu çatışmada çalışma koşulları ve kendilerine karşı tavırların da belirleyici olabileceğinden söz etmiştir. Katılımcıların konuya ilişkin cevaplarından bazıları doğrudan alıntılarla aşağıda sunulmuştur;

- *“Kamu görevlisi olsaydım kendi özel çıkarlarımdan önce kamu çıkarlarını ön planda tutardım çünkü kamu çıkarları toplumu ele alıyor. Ben de kamu görevlisi olarak toplumu düşünüp onların yararına adımlar atmalyım, sonrasında tabi kendi çıkarım için de bana ne denli katkısı olduğuna bakar ona göre bir şeyler yapardım”* (K.2).
- *“Kamusal çıkarları gözetirim çünkü ben işime de hayatıma da biraz dinî boyutla da bakarım. Helal-haram çizgisi içinde çoğu insanın vebaline girmektense benim çıkarım beklesin düşüncesindeyim”* (K.4).
- *“Kamu görevlisi olarak, her zaman kamu çıkarlarını önce düşünmeliyiz. Kişisel çıkarlar, kamu hizmetinin amacını gölgeleyebilir. Böyle bir çatışma durumunda, kişisel çıkarları savunmak topluma zarar verecektir. Gerektiğinde kişisel faydalarımızdan fedakarlıklar yapabilmeliyiz. Bu aynı zamanda etik bir zorunluluktur”* (K.10).
- *“Kamu çıkarlarını ön planda tutardım. Çünkü kamu görevlisi olmanın en önemli sorumluluğu, bireysel çıkarları bir kenara bırakarak topluma hizmet etmektir. Bu, hem etik hem de mesleki açıdan doğru olan bir davranıştır”* (K.13)

Kişinin kamu yararını kişisel faydaya tercih edebilmesine koşul getiren katılımcının ise verdiği cevap şu şekildedir;

- *“Kamu görevlisinin amacı zaten kamuya hizmet etmektir. Yani toplumun faydasına olanı yapmaktır. Ben de elimden geldiğince bunu yapmaya çalıştım. Ama bugün insanlar bunu ne kadar önemsiyor ben çelişkiyim. Kişilerin aldığı maaşlar onları tatmin etmeyince başka işlere kalkışabiliyor. Bunu normal karşılamıyorum tabi ama bir yere kadar da anlayabiliyorum. Ayrıca*

işinden tatmin olmayan insan toplumun faydasını da düşünemez. En basitinden güler yüzlü çalışamaz. Bu nedenle öncelikle kamu çalışanları memnun edilmelidir” (K.12).

Katılımcıların KHM'nin Fedakarlık Boyutu Algılarına İlişkin Bulgular

SBKY öğrencilerinin KHM'nin fedakarlık boyutuna ilişkin algılarını tespit etmek amacıyla öğrencilere iki farklı soru yöneltilmiştir. Soruların ilkinde öğrencilerin kamu hizmetleri yürütülürken kendilerinden fedakarlık yapıp yapmayacakları sorulmuş, örneklerle açıklanması istenilmiştir. Öğrencilere sorunun daha açıklayıcı olabilmesi için karşılıksız bir şekilde mesai saatleri dışında çalışmayı kabullenip kabullenmeyecekleri sorulmuştur. Öğrencilerin 12'si olumlu cevaplar verirken 1 tanesi soruya olumsuz cevap vermiş, iki öğrenci ise işin özelliği ve o günkü durumlarına göre cevaplarının değişiklik gösterebileceğini ifade etmiştir. Katılımcıların soruya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları doğrudan alıntılarla aşağıda sunulmuştur;

- *“Elimden geldiğince fedakarlık yapmaya çalışırdım. Çünkü topluma hizmet etmek geleceği iyileştirmeye yönelik adımlar olabilir. İnsanlara yardım etmek, işlerini halletmek insani olarak da güzel bir şey. Mesai saatleri geçse de iş acilse tabii ki yaparım”* (K.3).
- *“Kamu hizmetinin görülmesi için fedakarlık yapardım. Meseide kalmayı da düşünürüm çünkü bu hayatın sadece paradan ibaret olmadığını farkında olan bir bireyim. Kamuya bir faydam dokunacaksa ve benim yapacağım mesaiyle işlem daha hızlı ilerleyecekse bu mesaiye kalırım. Kişinin işini en içten ve doğru bir şekilde yapmasından yanayım”* (K.4).
- *“Evet, kamu hizmetinde çalışıyorsam fedakarlık yapmayı düşünürüm. Toplumun daha iyi hizmet alabilmesi ve devletin daha verimli çalışabilmesi için ekstra çaba sarf etmek önemli bir sorumluluktur. Eğer bir işin bitirilmesi vatandaşın faydasına olacaksa ve bu durum mesai saati dışında da çalışmayı gerektiriyorsa, mesai dışında da çalışırım. Kamu görevlisi olmanın sorumluluğu olarak şahsi saatimden fedakarlık edebilirim”* (K.10).
- *“Evet fedakarlık yapardım. Kamu hizmetlerinin kaliteli bir şekilde devam edebilmesi için fedakarlık*

yapmak gerekir. Daha önce de belirttiğim gibi kamu sektörü, sadece maddi kazançla tatmin etmez. Toplum yararına hizmet etmek manevi olarak da kişiyi tatmin eder. Eğer mesai saatlerim dışında çalışmam gerekirse, vatandaşların işlerinin yürümesi için bunu da yaparım. İnsanların kamu hizmetlerine erişiminin kesintiye uğramaması için bu tür fedakarlıklara hazır olmalıyım. Bu tür sorumluluklar, kamuda çalışan kişinin kimliğini belirler. Bazen daha fazla çalışma, bazen izinden feragat etme, bazen fazla yorulma bu işin doğasında olabilir” (K.11).

Olumsuz ve duruma göre değişebileceğine ilişkin cevaplar ise şöyledir;

- “Her işte olduğu gibi kamu sektörü de profesyonellik gerektiren bir iştir. Mesai saatleri girişler çıkışlar bellidir. Hizmet almak isteyenler de bence bu saatlere riayet etmelidir. Herkesin kendine göre özel hayatı var neticede. Bence hayatı durumlar hariç bu tarz fedakarlıklara gerek yok, insanları rahatlığa alıştıırır” (K.1).
- “Fedakarlık yapılabilir tabii ki. Lakin bu durum süreklilik arz etmez. Her işin yapılış şekillerine göre değişir. Ya da acil durumlarına göre. Bir faturanın yatırılacağı vezne çalışıyorsam ya da bir öğrenci işleri memuruysam mesai bitince kapımı çeker giderim. Ama önemli ve acil karar alınması gerekiyorsa ve ben de yöneticiysem kendi zamanımdan fedakarlık ederim” (K.15).

Öğrencilerin KHM'nin fedakarlık boyutuna ilişkin algılarını tespit etmek amacıyla sorulan ikinci soru ise kamu görevlilerinin topluma karşı yükümlülükleri ile yöneticilerine karşı yükümlülükleri arasında çatışma yaşarlarsa ne yapacaklarına ilişkin olmuştur. İlk soruya benzer şekilde öğrencilerin neredeyse tamamının topluma karşı olan sorumluluklarını daha çok önemsedığı görülmüştür. Sadece bir öğrenci yöneticilerin beklentilerini öncelikli olarak değerlendireceğini ifade etmiştir. Katılımcıların soruya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları doğrudan alıntılarla aşağıda sunulmuştur;

- “Bence topluma olan yükümlülüklerin daha önce gelmesi gerekir çünkü topluma o güveni vermek o güvenli ortamı sağlamamız lazım. Ama bunun yanı sıra yöneticiye karşı olan yükümlülüklerimizi de yerine getirmek zorunluluğumuz. Çatışma durumunda zor durumda kalsak da toplumsal

sorumlulukları önemsemeliyiz” (K.2).

- “Topluma olan yükümlülüklerim önce gelir ama yöneticimin işine de önem veririm. Dik başlılık yapmam ama toplum merkezli bir yanlıştta da yöneticimi de karşıma alabilirim” (K.4).
- “Benim için topluma karşı olan sorumluluklarım her zaman daha önce gelir. Kamu görevlisinin amacı toplumu daha iyi bir yere dönüştürmektir. Tabi ki amirlerime karşı olan sorumluluklarım da önemlidir, fakat bunlar, toplum faydasına olmalıdır. Bu dengeyi kurmak önemlidir” (K.6).
- “Toplumsal sorumluluklarım her zaman daha önce gelir. Çünkü kamu çalışanı olarak, ilk görevim toplumun ihtiyaçlarını karşılamaktır. İnsanların her anlamda refahını artırmaktır. Yöneticilerime karşı da sorumluluklarım tabi ki vardır. Ama yine de bunlar topluma hizmet verme temel amacının önüne geçemez” (K.7).
- “Topluma karşı olan bence daha önemlidir. Kamu görevlisinin öncelikli sorumluluğu, yöneticilerine değil, vatandaşlara karşıdır. Kamu görevlisi, devletin sunduğu hizmetleri halkın ihtiyaçlarına göre şekillendirir ve topluma en iyi şekilde hizmet etmeyi amaçlar. Bu da kamu görevlisinin yöneticilerin taleplerinin önünde gelir. Toplumun yararı, devletin en önemli görevidir. Özel sektörle kamu sektörü arasındaki en büyük farklardan biri de bence zaten budur” (K.11)

KHM'nin fedakarlık boyutuna ilişkin ikinci soruda yöneticilerin beklentilerini ön plana alan tek öğrencinin ise yanıtı şu şekilde olmuştur;

- “Yöneticiler bizim sorumlu amirlerimizdir. Kamuda da çalışsak özel sektörde de çalışsak onların varlık sebebi bize emir ve talimat vermektir. Onları oraya getiren, işimiz için en doğruyu yapacağını düşündüğünden oraya getirmiştir. Bence onlar da kamu zararına bir şey emretmezler. Kaldı ki devlette işler kurallar ve hiyerarşi üzerinden yürür. Ben yöneticimin emrine uymazsam kimse halkı düşündüğü için böyle yapmış demez. Aksine emre itaat etmemiş der. Bundan dolayı da çeşitli yaptırımlara tabi tutulabilirim. Ben yöneticimin dediğini yaparım varsa hatalı bir işi o da onun sorumluluğu ve ondan sorumlu olanın sorunudur benim değil” (K.1).

Katılımcıların KHM'nin Kamu Politikasına İlgili Boyutu Algılarına İlişkin Bulgular

SBKY öğrencilerinin KHM'nin kamu politikasına ilgi boyutuna ilişkin algılarını tespit etmek amacıyla öğrencilere iki farklı soru yöneltilmiştir. Soruların ilkinde öğrencilerin kamu politikası kavramını nasıl anlamlandırdıkları, kamu politikası geliştirme istekleri ve bunun hangi alanlarda ne şekilde olabileceği üzerine olmuştur. Öğrencilerin verdikleri cevaplar kamu politikalarıyla önemli ölçüde ilgili olduklarını göstermektedir. Katılımcıların soruya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları doğrudan alıntılarla aşağıda sunulmuştur;

- *“Kamu politikaları, sorunları ele alıp çözmek için yönetmelikler, yasalar ve eylemler gibi kararlaştırılmış bir dizi unsurdur. Topluma faydalı olacak kamu politikaları geliştirmek isterdim. Kadına, çocuğa ve hayvana şiddet ve istismarla ilgili bir politika geliştirmeyi isterdim”* (K.3).
- *“Kamu politikası, geleceğe yönelik hedeflenen kamu hizmetlerinin planlanarak uygulanmasıdır. Topluma faydalı olacak kamu politikaları geliştirmek isterim. Örneğin, eğitim politikası. Yükseköğretim kurumlarıyla ilgili birkaç değişikliğe giderdim. 30 büyükşehirde üniversite kampüslerinde her bölümü açardım. Geri kalan illerde yeraltı zenginlikleri, tarihî vb. durumlara göre bölümler açardım. Üniversite okumak istemeyen gençleri meslek liselerinde alanlarına göre yerleştirdim ve onlara gerekli desteği sağladım. Kalifiye eleman yetiştirdim”* (K.4).
- *“Bence kamu politikası, toplumun ihtiyaçlarına göre devletin adımlarıdır. Yani toplumda görülen ihtiyaçlara yönelik faaliyetlere denir. Toplumda şuan gördüğüm en büyük sorunlardan biri mülteci meselesi. Hem onlar hem de bizler açısından ciddi bir problem. Ben bir kamu politikası üreticisi olsam onların güvenli bir şekilde gönderilmesine yönelik bir politika oluştururdum”* (K.8).
- *“Kamu politikası, devletin toplumun refahını artırmak amacıyla oluşturduğu düzenlemeler ve stratejilerdir. Bu politikaların, toplumun ihtiyaçlarına uygun olması gerekir. Toplumdaki tüm vatandaşlar bu politikalarla ilgili olmalıdır. Çünkü alınan kararların hepsi bizleri ilgilendirmektedir. Neler yapılıyor, neler doğru, neler yanlış değerlendirip yanlışlar için kamuoyu*

oluşturmamız gerekiyor. Ben şu anda Türkiye’de ciddi bir işsizlik ve ekonomi sorunu olduğunu görüyorum. Emeklilerin hali ortada, asgari ücretlinin hali ortada. Bu sorunların çözümü için etkin politika uygulamak isterdim. Tabi bu işler öyle kolay değil farkındayım. Ama ben doğru bir ekiple iyi niyetle çalışılınca başarılamayacak hiçbir şeyin olmadığını düşünüyorum” (K.11).

- *“Kamu politikası, devletin vatandaşların yaşamlarını iyileştirmeyi amaçlayan stratejik kararlardır. Bu politikaların doğru belirlenmesi, toplumun refahını ve huzurunu artırır. Toplumdaki önemli sorunları görmek ve bunlara müdahale etmek burada çok önemlidir. Yanlış politikalar hayati sorunlara yol açabiliyor. Özellikle ekonomi konusunda atacağınız bir kötü adım ülkenin 5-10 yılını mahvedebiliyor. Bugün sahipsiz sokak hayvanları ile kadınlara şiddet ile ilgili önemli problemler var. Etraflı bir şekilde değerlendirilip doğru politikalar geliştirilmeli”* (K.12).

SBKY öğrencilerinin KHM'nin kamu politikasına ilgi boyutuna ilişkin algılarını tespit etmek amacıyla öğrencilere sorulan ikinci soruda ise devletin politika süreçlerinde sosyal politikalar ile kar odaklı politikalar arasında nasıl bir tercih yapması gerektiğine ilişkin cevaplarını nedenleriyle açıklamaları istenmiştir. Öğrencilerin 13 tanesi sosyal politikalara öncelik verilmesi kanısındayken 1 tanesi doğrudan dengeli olunması gerektiğini, 1 tanesi ise kar amaçlı politikalara daha fazla ihtiyacın olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların soruya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları doğrudan alıntılarla aşağıda sunulmuştur;

- *“Sosyal politikalar sadece devlet tarafından yapılabilir. Bu nedenle öncelik her zaman bu olmalıdır. Özellikle toplumun tamamının refah içinde olmadığı ülkelerde bu iş iki kat daha önemlidir. Bugün bizim de toplumumuza baktığımızda onlarca kesimin kötü şartlarını biliyoruz. Bu yüzden ülkemizde karlı politikalardan önce bunlar düşünülmalıdır”* (K.2).
- *“Bence sosyal politikalara daha çok öncelik verilmelidir. Çünkü kamu politikaları, toplumun büyük kesimlerinin ihtiyaçlarına hizmet etmek zorundadır. Kar odaklı politikalar ise bazen toplumsal eşitsizliğe neden olabiliyor. Ya da toplumun bazı kesimlerini dışlayabiliyor. Sosyal politikalar, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi toplumun hem ortak hem temel ihtiyaçlarına*

yönelik olduğundan toplumsal refaha katkıda bulunur. Bu yüzden daha önemlidir” (K.7).

- “Sosyal politikalara öncelik verilmelidir. Çünkü karlı politikalar herkese hitap etmese de sosyal politikalar toplumun ortak iyiliği içindir. Toplumdaki yetersiz kesimler bir şekilde desteklenmelidir. Bu da sosyal politikalarla olur. Örneğin emeklilerden otobüslerde ücret alınmaması, asgari ücretlilerden vergi alınmaması gibi politikalar artırılarak devam etmelidir” (K.8).
- “Sosyal politikalara önem verilmelidir, çünkü toplumun ihtiyaçlarının karşılanması, sosyal adaletin sağlanması ve refah düzeyinin artırılması öncelikli olmalıdır. Uzun vadede, sosyal politikalar ekonomik kalkınmaya da olumlu katkılar sunar” (K.13).

Katılımcılardan biri sosyal politikalar ile kar odaklı politikalar arasında dengeli bir dağılım yapılması gerektiğini şöyle açıklamıştır;

- “Sadece sosyal politikalara öncelik verilmelidir dersem gerçekleri de inkar etmiş olurum. Evet sosyal politikalar muhakkak önemlidir. Çünkü ülkede herkes eşit şartlarda yaşamıyor. Dezavantajlı gruplar muhakkak desteklenmelidir. Fakat karlı yatırımların da göz ardı edilmemesi gerekir. Neticede bir devlet yönetiliyor ve devletin en önemli yapı taşlarından biri de ekonomi. Ekonomik olarak katkı sağlayacak politikaların da uygulanmasında bence bir sakınca yok” (K.15).

Kar odaklı politikaların daha öncelikli olmasını düşünen katılımcının cevabı ise şöyledir;

- “Eğer şuan Türkiye için konuşuyorsak maalesef kar odaklı politikaların öncelikli olması gerektiğini düşünmekteyim. Ekonomi oldukça kötü durumda. İnsanları refaha kavuşturacak şey basit ve göstermelik sosyal yardımlar değil topyekün kalkınma olacaktır. Devletin önce kar edip sonra bunu topluma yansıtması gerekiyor. Gönül isterdi ki herşey güllük gülistanlık olsun ve sosyal politikalara hiç ihtiyaç duymayalım” (K.14).

Katılımcıların KHM'nin Merhamet Boyutu Algılarına İlişkin Bulgular

SBKY öğrencilerinin KHM'nin merhamet boyutuna

ilişkin algılarını tespit etmek amacıyla öğrencilere iki farklı soru yöneltilmiştir. Soruların ilkinde öğrencilerin kamu görevlisi olmaları durumunda vatandaşlara yapılan herhangi bir haksızlığa karşı ne pahasına olursa olsun müdahale etme cesareti gösterip gösteremeyecekleri sorulmuştur. Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar incelendiğinde 13 katılımcının net bir şekilde vatandaş savunacağını ifade ettiği, 2 katılımcının ise duruma göre değerlendirme yapacağını söylediği görülmektedir. Katılımcıların soruya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları doğrudan alıntılarla aşağıda sunulmuştur;

- “Evet, müdahale ederim. Haksızlık karşısında susan dilsiz şeytandır. Benim dinim bunu söylüyor. Hiçbir yerde hiçbir konuda haksızlık karşısında sinmememiz gerekiyor. Bu bizlerin en önemli ahlaki değeri de olması gerek sadece kamu görevlisi değil toplumdaki herkes bu noktaya özen göstermeli. Zaten böyle olunursa toplumda insanların birbirini ezmesi de artık mümkün olmayacaktır” (K.4).
- “Evet, bir kamu görevlisi olsaydım, haksızlık gördüğümde asla susmazdım. Kamu hizmetinde, adalet ve eşitlik yoksa onun bir anlamı zaten yoktur. Bir vatandaşın hakkının çalınması, benim ilkelere göre kabul edilemezdir. Haksız durumu düzeltmek ve haksızlık edenin ceza alması adına ne gerekiyorsa yapardım” (K.6).
- “Evet, haksızlık gördüğümde kesimlikle duruma müdahale ederim. Kamu görevlisinin en önemli görevi, adaleti sağlamaktır. Toplumda haksızlıkların önüne geçilmesi de yine kamu görevlilerinin sorumluluğundadır. Kamu hizmetimden faydalanan bir vatandaşın mağduriyetine susmak ya da görmezden gelmek etik ve mesleki sorumluluklarla uygun değildir. Ortada bir haksızlık varsa, bunun düzeltilmesi için elimden geleni yapardım. Gerekirse durumu daha üst mercilere haber vererek çözmeye çalışırdım” (K.7).
- “Evet, müdahale ederim. Kamu görevlisinin sorumluluğu, haksızlıklara karşı durmaktır. Hem vatandaş dediğiniz kim? Benim ailem, sizin aileniz. Yani hepimiz. Burada yanlış yapılan ya da ezilen bugün bensem yarın siz olacaksınız yani. Toplumda bunların önüne geçmek gerek. Bu da vatandaşları korumakla başlar. Ayrıca vatandaşlar da kendi haklarını bilerek kendilerini ezdirmemelidir” (K.12).

- “Bir haksızlık karşısında durmak insani vazifemizdir. Ben de sırf bu sebepten dolayı susmaz, sessiz kalmazdım. Hayatta kimsenin kimseyi ezmeye hakkı yok. Toplumda bunu yerleştirmek için herkes böyle davranmalı. Ancak bu şekil insanlar huzur içinde yaşayabilir” (K.15).

Kamu hizmeti alan bir vatandaşa karşı haksızlık gördüğünde müdahale edip etmeyeceğine ilişkin soruya duruma göre değerlendirme yaparak karar vereceğini ifade eden 2 öğrencinin cevapları ise şu şekildedir;

- “Bir haksızlık olması durumunda konu ne olursa olsun insan müdahale etmek istiyor. Ama hukuki düzenlemelerimiz o kadar yetersiz ki insan acaba müdahale edersem başıma bir şey gelir mi diye korkuyor. Suç olaylarında da bu durumlar sıkça görülüyor. Biri birini bıçaklarken üçüncü bir kişi müdahale ediyor ama neticede o suçlu çıkıyor mesela. Kamuda da benzer şeyleri yaşamaktan insan çekiniyor. Siz iyi niyetle birini korumaya çalışırken siyasi yönden ya da ikili ilişkileriyle sizden daha güçlü olan bir kişi haklı olsanız bile sizi mağlup edebiliyor. Siz iyi niyetle yaklaşırken bir an da sıkıntının içinde kendinizi bulabiliyorsunuz” (K.1).
- “Haksızlık karşısında kimse susmak istemez. Ama öyle bir dönemde yaşıyoruz ki insanlar her şeyden korkar halde. Ben bir şeye sesimi çıkarırsam işimden olur muyum? Bir sıkıntı yaşar mıyım şeklinde? Bu nedenle insan cesaretle her haksızlığa karşı konuşurum müdahale ederim diyemiyorum” (K.14).

SBKY öğrencilerinin KHM'nin merhamet boyutuna ilişkin algılarını tespit etmek amacıyla öğrencilere sorulan ikinci soru empati duygusuyla alakalı olmuştur. Öğrencilerin zor durumda olan insanlarla empati yapip yapmadıkları, kamu görevlisi olduklarında vatandaşlara her konuda yardım edebilip edemeyecekleri sorgulanmıştır. Öğrencilerin hepsi empati yeteneklerinin olduğuna inandıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların soruya ilişkin verdikleri cevaplardan bazıları doğrudan alıntılarla aşağıda sunulmuştur;

- “Evet zor durumda olan insanlara karşı duygusal bir çöküş başlar içimde elimden geldiğince yardımcı olmak isterim. İş anlamında devletin bana verdiği yetki kadar yardımcı olurum ama kişisel hayatımda daha çok yardımcı olurum. Benim dinim de bunu emrediyor. Kamuda hak yemeden,

insanları ayırt etmeden herkese eşit muamele ile yaklaşırım. Zaten işimi en düzgün ve doğru yapınca eminim her insana karşı faydam olacaktır” (K.4).

- “Evet, zor durumda olduğumu hissettiğim insanlara karşı duygusal olarak duyarlıyım. Eğer bir kamu çalışanı olsaydım, onlara yardım etmeyi hep amaç edinirdim. Kendimi sürekli vatandaşların yerine koyarak empati yaparım. Zor durumdaki insanların gereksinimlerini anlamak ve onlara yardım etmek için empati yapabilmek önemli bir davranıştır. Bence bu anlamda empati duygusu, bir kamu görevlisinin sahip olması gereken önemli niteliklerden biridir” (K.6).
- “Evet, zor durumda olan birini görünce duygulanırım. Zor durumda olanlara yardım etmek gerek. Hele bulunduğu pozisyon normal vatandaşlara göre daha fazla imkanı olan bir yer ise bunu sonuna kadar kullanmalısın bence. Bütün gücünle ona yardım etmelisin” (K.8).
- “Zor durumda olanlara yardımcı olmak bence zaten insanın temel görevidir. Kamuda çalışanlar da hizmet alan vatandaşlara her konuda kesinlikle yardım etmelidir. Onları zor durumda bırakan olaylara müdahale etmelidir. Anlamadığı konular varsa anlatmalıdır. Haklarını öğretmelidir. Onları ezmek isteyenlere karşı da sessiz kalmamalıdır” (K.12).
- “Evet, zor durumda olan insanları gördüğümde duygulanırım. Bir kamu görevlisi olsaydım, onlara yardım etmek için elimden geleni yapardım. Empati kurmak, etkili iletişim kurabilmek bir kamu görevlisinin sahip olması gereken önemli bir özelliktir Aksi takdirde zaten iş de çekilmez bir hal alır. Severek yapmak her zaman önemli” (K.13).
- “Yapı olarak çok duygusal biri değilim ama zorda kalan insanlara yardım etmeyi de severim. Yine bu da bizim ahlaki değerlerimizde vardır. Yardıma muhtaç olana yardım etmek, insanlara yol göstermek. Bunlar bizim kültürümüzde de var. Bir kamu görevlisi olmaktan ziyade insan olmaktan doğan sorumluluklar bunlar” (K.15).

Sonuç

En kısa haliyle toplumun çıkarlarına hizmet etme motivasyonu olarak tanımlanan kamu hizmet motivasyonu, kamu hizmetlerinin verimli ve kaliteli bir

şekilde yürütülmesi bakımından oldukça önemli bir olgudur. Bu çalışmada genellikle gelecekte kamu hizmetlerinde özellikle yönetici pozisyonunda görev yapma arzusuyla tercih edilen SBKY Bölümü öğrencilerinin KHM algıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Mülakat tekniği ile gerçekleştirilen çalışmada öğrencilere öncelikle kamu yönetiminde çalışma arzularının sebepleri sorulmuş, daha sonra KHM'nin alt boyutlarını oluşturan kamu yararı, fedakarlık, kamu politikasına ilgi ve merhamet boyutlarına ilişkin sorular yöneltilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre öğrencilerin birçoğu kamu hizmetlerinde çalışma arzularına gerekçe olarak devlete, topluma, millete hizmet etme amaçlarını göstermişlerdir. Öğrencilerin bu cevapları KHM algılarının yüksekliğini gösteren bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine de öğrencilerin kamu hizmetlerinde çalışma arzusunu destekleyen tek güdü bu değildir. Öğrencilerin önemli bir bölümü de kamudaki maaş, terfi, emeklilik, sigorta, iş güvencesi gibi faktörleri kamuda çalışmak istemelerine gerekçe olarak göstermiştir. Gerçekten de kamu yönetimi özel sektöre göre özellikle söz konusu konularda netliği bakımından daha olumludur. Kamuda çalışan bir kişi için bu haklarının ne zaman ve ne şekilde doğacağı bellidir. Özel sektörde işten çıkarılma korkuları, maaşların miktarı ve zamanlaması bazen değişebilmektedir. Bu durum öğrencilerin kamu sektörünü seçme sebeplerinden biri olabilmektedir. Bazı öğrencilerin ise ülkedeki istihdam sorunlarına atıfta bulunduğu ve kamuda iş tanımlarının daha net, çalışma koşullarının ise daha rahat olmasına vurgu yaptığı görülmektedir. Hal böyle olsa da öğrencilerin büyük bölümünün devlete, topluma millete hizmet etmek ifadelerini kullanması KHM düzeylerinin yüksek olduğuna yönelik olumlu bir göstergedir. Bu çalışmanın bu sonucuna benzer şekilde Demirkaya ve Ünal (2018) Sosyal Bilgiler Bölümü öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada, öğrencilerin KHM düzeyleri ortalamanın önemli ölçüde üstünde gerçekleşmiştir. Aydın vd., ise çalışmalarında öğretmen ve okul yöneticilerinin yüksek KHM seviyelerinde olduğunu bildirmişlerdir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre SBKY öğrencileri KHM'nin alt boyutlarından biri olan kamu yararı kavramını oldukça iyi bilmektedirler. Bölümlerinde aldıkları derslerin bunda etkisi olsa da öğrenciler, kavramı sadece bilmekle yetinmemekte aynı zamanda oldukça önemsemektedirler. Öğrencilerin kamu yararı alt boyutuna ilişkin verdikleri cevaplar, kendi menfaatleri ile kamu yararı çatışırsa her zaman kamu yararını önemsemekten yana olduklarını göstermektedir. Bu da SBKY öğrencilerinin KHM

düzeylerinin yüksekliğine ilişkin bir başka göstergedir. Tek bir öğrenci kamu yararı ile kişisel yararın dengeli bir şekilde düşünülmesi gerektiğini savunmuştur. Öğrencinin konuya ilişkin cevabında verdiği bir mesaj ise dikkat çekicidir. Öğrenci, kamu yararının sağlanabilmesi ve kamu yararını düşünen personellerin varlığı için çalışanların memnun edilmesine vurgu yapmıştır. Bu durum da KHM'yi yükseltmek için personelin çalışma şartlarını, maddi ve manevi tatminin sağlanmasının önemli olacağı yorumu yapılabilecektir. Bu çalışmanın bu sonucuna benzer şekilde Sevinç (2015)'de kamu personelinin motivasyonunu ve verimliliklerini artırabilmek için çalışanların beklenti ve isteklerinin tatmin edilmesi gerektiğine vurgu yapmıştır. Benzer şekilde Alkaya ve Taştekin (2021)'de örgütü benimsemenin örgütsel bağın yüksek olmasının KHM ile pozitif ilişkili olduğunu bildirmiştir.

SBKY öğrencilerinin KHM'nin fedakarlık boyutuna ilişkin cevapları incelendiğinde öğrencilerin neredeyse tamamının boyuta ilişkin her iki soruya da olumlu cevaplar verdiği görülmektedir. Öğrenciler kamu hizmetlerinde çalışırken fedakarlık yapmayı göze almaktadır. Buna çalışma saatlerinin mesai saatleri dışına sarkması, iş yoğunluğunun artması ve sorumlu olmadığı işlerle uğraşması gibi fedakarlıkları örnek göstermektedirler. Buna ilaveten öğrencilerin birçoğu yöneticilerine karşı olan sorumluluklarından çok topluma karşı olan sorumluluklarını önemseyeceklerini bildirmişlerdir. Bu durum da katılımcıların KHM'nin fedakarlık boyutu algılarının yüksekliğini göstermektedir. KHM'nin fedakarlık boyutuna ilişkin olumsuz ya da şarta bağlı olarak olumlu fikirler beyan eden öğrencilerin ise kamu yönetiminin de profesyonel bir meslek grubu olduğuna ve bu nedenle kurallara göre hareket edilmesi gerektiğine vurgu yaptıkları görülmektedir. Fedakarlığın karşılık bulmayacağına ve insanları rahata alıştırabileceği düşüncesi de burada önemli bir rol oynamaktadır. Bu düşüncede yapılan işin mahiyetinin de önemli olduğu ifade edilmiştir. Sağlık, güvenlik gibi hayati ve acil olan işlerin fedakarlığa daha müsait olduğu vurgulanmıştır. Bu durum öğrencilerin hayati ve acil işler için KHM'lerinin daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Katılımcılardan biri de toplumsal beklentilerin yerine yönetici beklentilerini önemseyeceğini açıklamıştır. Bu öğrencinin cevabı da incelendiğinde yöneticilerin emrine uyulmadığı durumlarda karşılaşılabilecek yaptırımlara olan çekincesi dikkat çekicidir. Burada öğrencinin kendini koruma içgüdüünün KHM'nin önüne geçtiği görülmektedir. Yönetici ile ters düşerek çalışma ortamının bozulması, iş yerinde çeşitli maddi ve manevi yaptırımlara tabi tutulmaktan dolayı huzurunun bozulmasından korkması, onun için yönetici taleplerini ilk

sıraya koymaya sebep olmaktadır. Kaldı ki zaten çalışma koşulları ve iş yerindeki huzurun da KHM'yi artırdığı ifade edilmektedir (Özlok, 2024).

SBKY öğrencilerinin KHM'nin kamu politikasına ilgi boyutuna ilişkin algıları incelendiğinde öğrencilerin SBKY bölümünde öğrenim görüyor olmaları sebebiyle hemen hepsinin kamu politikası kavramına bilimsel tanımlama yapabildikleri görülmektedir. Öğrencilerin bu boyuta ilişkin verdikleri cevaplar kamu politikalarına önemli derecede ilgi duyduklarını ortaya koymuştur. Öğrencilerin kamu politikası geliştirme hayallerinde Türkiye'nin çeşitli güncel sorunlarına atıfta bulunmaları da gündemi yakından takip ettiklerini göstermektedir. Ekonomik sorunlar, ülkeye göç eden mülteciler, istihdam problemleri, kadın ve çocuklara şiddet, sahipsiz sokak hayvanları, üniversiteler ve eğitim gibi Türkiye'nin mevcut gündeminde önemli yer tutan meseleler öğrencilerin kamu politikası üretmeyi istedikleri konulardan birkaçıdır. Yine öğrencilerin sosyal politikaları kar odaklı politikalar tercih etmesi KHM algılarının yüksek olduğunu gösteren bir başka gösterge olmuştur. İki öğrenci soruya ekonomideki bozukluklara vurgu yaparak kar odaklı politikaların da önemine dikkat çekse de geri kalan öğrencilerin tamamı, toplumun dezavantajlı kesimlerini kucaklamayı ve desteklemeyi amaçlayan sosyal politikalara daha fazla önem verilmesinden yana olduklarını ifade etmiştir.

SBKY öğrencilerinin KHM'nin merhamet boyutuna ilişkin algılarına ilişkin bulgular incelendiğinde ise KHM'nin diğer boyutlarına benzer şekilde bu boyutunda da öğrencilerin yüksek motivasyon düzeyinde olduğu söylenebilecektir. Katılımcıların birçoğu vatandaşları ile empati yapabileceklerini, onlara her konuda yardımcı olabileceklerini, vatandaşları koruma pahasına her şeyi göze alabileceklerini ve haksızlıklara karşı müdahale edebileceklerini ifade etmişlerdir. Bu düşüncelerine gerekçe olarak ise kamu görevlisi olmanın bunu gerektirdiği, etik olanın böyle olması gerektiği ve dinî emirleri göstermişlerdir. Bu sonuçlar literatürdeki başka çalışmaların sonuçları ile benzeşmektedir. Nitekim Karaköse ve Özkanan (2010) Türkiye'de bir kamu kurumundaki personele yaptığı çalışma sonucunda etik uygulama algıları arttıkça motivasyonlarının da arttığını bildirmiştir. Bellé ve Ongaro (2014)' de İtalya'da işçilere yaptığı çalışma sonucunda dindarlık ile KHM arasında güçlü pozitif bir bağ olduğunu bildirmiştir. Yine KHM'nin belirleyicileri üzerine deneysel bir araştırma yapan Clerkin ve Fotheringham (2017) dindarlığın KHM'yi artıran olgulardan biri olduğunu bildirmiştir. Son olarak fedakarlık boyutuna daha çekimsiz cevap veren iki öğrencinin cevapları incelendiğinde ise haksızlık karşısında sessiz

kalmalarına gerekçe olarak hukuki düzenlemelerdeki eksiklikleri ve haksızlığa müdahale etseler bile sonucunda kendilerinin çeşitli problemler yaşama ihtimallerini gösterdikleri görülmektedir. Bu sorunlar idari soruşturmalar gibi somut olgular olabildiği gibi, mobbing benzeri daha soyut eylemleri de kapsamaktadır. Bu durumun düzeltilmesi için toplumda adaletle olan güvenin artırılması gerekmektedir. Ayrıca Avrupa'nın birçok ülkesinde olduğu gibi somut delile dayanan ihbarcıları koruyan kanunların Türkiye'de de yürürlüğe konulması bu noktada etkili olabilecektir. Tüm düzenlemeler ile kişiler haksızlık gördüklerinde müdahale etme cesaretleri artacaktır. Bu durum da KHM düzeyinin artışına katkıda bulunabilecektir.

Etik Komite Onayı: Bu çalışma Bayburt Üniversitesi Etik Kurulu'nun: 14.11.2024 tarihli 240229 sayılı kararı ile etik kurallara uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

Katılımcı Onamı: Çalışmaya katılan tüm katılımcılardan onam alınmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Tek yazarlı bir çalışma olarak çıkar çatışması yoktur.

Finansal Destek: Yazar, bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Yapay Zeka Kullanımı: Bu çalışmanın herhangi bir aşamasında yapay zeka tabanlı araçlar kullanılmamıştır.

Ethics Committee Approval: This study was conducted in accordance with the ethical rules with the decision numbered 240229 dated 14.11.2024 of the Bayburt University Ethics Committee.

Informed Consent: Informed consent was obtained from all participants in the study.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: As a single-author study, there is no conflict of interest.

Financial Disclosure: The author declared that this study has received no financial support.

Use of Artificial Intelligence: No artificial intelligence-based tools were used at any stage of this study.

Kaynaklar

- Akbaş, T. T., Murat Eminoğlu, G., & Gürsel, M. (2023). Kamu Yararına Bağlılık ile İş Tatmini İlişkinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracı Değişken Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41(1), 85-108. [\[CrossRef\]](#)
- Akova, S., & Kantar, G. (2020). Effects of Voluntary Activities of University Students on Reputation Management Strategies of Universities: Sample of Public University. *Journal of Public Affairs*, 21(1), 1-14. [\[CrossRef\]](#)
- Alkaya, A. & Taştekin, İ. (2021) Kamu Hizmeti Motivasyonuna Örgütsel Bağlılığın Etkisi: Nevşehir İli Lise Öğretmenleri Uygulaması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79), 1385-1404. [\[CrossRef\]](#)
- 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. [\[CrossRef\]](#)
- Arslan, M. (2019) Kamu Hizmeti Motivasyonunu Şekillendiren Faktörler ve Sektör Tercihi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1261-1277. [\[CrossRef\]](#)
- Arslan, M., & Karacaoğlu, K. (2018). Kamu Görevlilerinin Kurumsal İtibar Algılarının Kamu Hizmet Motivasyonlarına Etkisi: Nevşehir İlçe Belediyeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 14-29.
- Avcı, S. B., & Karatas, A. (2022). Yükseköğretim Kurumlarında Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kamu Hizmetleri Motivasyonunun Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Economy Culture and Society*, 66, 29–54. [\[CrossRef\]](#)
- Aydın, İ., Demirkasimoğlu, N., Güner Demir, T., & Erdemli Ö. (2022). Teachers and School Administrators on Public Service Motivation and their Relationship with Work Ethic Attitudes. *Education and Science*, 47, 335-356. [\[CrossRef\]](#)
- Baillie, L. (1996). A phenomenological study of the nature of empathy. *Journal of Advanced Nursing*, 24, 1300 - 1308.
- Bakker, A. B. (2015). A Job Demands–Resources Approach to Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 75(5), 723-732. [\[CrossRef\]](#)
- Baltacı, A. (2019). Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388. [\[CrossRef\]](#)
- Barbosa, B., & Fonseca, I. (2019) A Phenomenological Approach to the Collaborative Consumer. *Journal of Consumer Marketing*, 36(6), 705–714. [\[CrossRef\]](#)
- Bellé, N. & Ongaro, E. (2014). NPM, Administrative Reforms and Public Service Motivation: Improving The Dialogue between Research Agendas, *International Review of Administrative Sciences*, 80, 382-400.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak., E. Akgün, E. Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (11. Baskı). Pegem Akademi. [\[CrossRef\]](#)
- Camilleri, E. (2006). Towards Developing An Organisational Commitment-Public Service Motivation Model for the Maltese Public Service Employees. *Public Policy and Administration*, 21(1), 63-83. [\[CrossRef\]](#)
- Chapman, B. (1959). *The Profession of Government the Public Service in Europe*. London Unwin University Books.
- Choi, L. D. (2004). Public Service Motivation and Ethical Conduct. *International Review of Public Administration*, 8(2), 99–106. [\[CrossRef\]](#)
- Coşkun, S. (2015). Kamu Hizmetleri Motivasyonu Kuramı: Bir Literatür Taraması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 61-74.
- Coursey, D. H. & Pandey, S. K. (2007). Public Service Motivation Measurement: Testing an Abridged Version of Perry's Proposed Scale, *Administration & Society*, 39(5), 547-568. [\[CrossRef\]](#)
- Demirkaya, H., & Ünal, O. (2018). Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Kamu Hizmeti Motivasyonu Algıları ve Sosyal Adalet İdealleri. *Journal of Turkish Studies*, 13(4) 455-474. [\[CrossRef\]](#)
- Fossey, E., Harvey, C., McDermott, F. & Davidson, L. (2002). Understanding and Evaluating Qualitative Research. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 36(6), 717-732. [\[CrossRef\]](#)
- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2013). Stress Perception in Public Organisations: Expanding the Job Demands–Job Resources Model by Including Public Service Motivation. *Review of Public Personnel Administration*, 33(1), 58-83. [\[CrossRef\]](#)
- Gül, S. K. (2008). Kamu Yönetiminde ve Güvenlik Hizmetlerinde Hesap Verebilirlik. *Polis Bilimleri Dergisi*, 10(4), 71-94.
- Hamm, L., Boluk, K., Black, J., Dai, S., & Thompson, B. (2019). Phenomenological Approach to Childhood Cataract Treatment in New Zealand Using Semi-Structured Interviews: How Might we Improve Provision of Care. *BMJ Open*, 1-9.
- Horton, S. (2008). History and Persistence of an Idea and an Ideal. J. L. Perry ve A. Hondeghem (Eds.). *Motivation in Public Management: The Call of Public Service* (ss. 17-32). Oxford University Press.
- Houston, D. J. (2000). Public-Service Motivation: A Multivariate Test. *Journal of Public Administration Research And Theory*, 10(4), 713-728. [\[CrossRef\]](#)
- Karaköse, A. & Özkanan, A. (2010). *Etik Uygulamaların Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi Türk Patent Enstitüsü Örneği*. Conference: 9. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi.
- Kim, S. (2006). Public Service Motivation And Organizational Citizenship Behavior in Korea, *International Journal of Manpower*, 27(8), 722-740. [\[CrossRef\]](#)
- King, D. (2014). Deep Swimming and Murky Waters: Phenomenological Interviewing -Reflections from the Field. *Education Journal*, 3(3), 170-178. [\[CrossRef\]](#)
- Korkmazer, F. (2021). Açık Liderliğin Kamu Hizmeti Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal*

- Bilimler Dergisi*, 9(2), 363-374. [\[CrossRef\]](#)
- Onar, S. (1966). *İdare Hukukunun Umumi Esasları*. Hak Kitabevi.
- Özlok, K. K. (2024). *Zorunlu Vatandaşlık Davranışının İşe Bağlılık Üzerine Etkisinde İş Stresinin Aracı, Kamu Hizmet Motivasyonunun Düzenleyici Rolü*. [Doktora Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Öztürk, H. (2021). İl Özel İdarelerinde Kamu Hizmeti Motivasyonu: Burdur İli Örneği. *Alanya Akademik Bakış*, 5(3), 1231-1248. [\[CrossRef\]](#)
- Perry, J. L. & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, (50), 367-373. [\[CrossRef\]](#)
- 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. [\[CrossRef\]](#)
- Potipiroon, W., & Faerman, S. (2020). Tired From Working Hard? Examining The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Emotional Exhaustion and The Buffering Roles of Public Service Motivation and Perceived Supervisor Support. *Public Performance & Management Review*, 43(6), 1260-1291. [\[CrossRef\]](#)
- Qu, S. Q., & Dumay, J. (2011). The Qualitative Research Interview. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8(3), 238-264. [\[CrossRef\]](#)
- Rainey, H. G. & Steinbauer, P. (1999). Galloping elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 9(1), 1-32. [\[CrossRef\]](#)
- Rose, P., Beeby, J. & Parker, D. (1995). Academic Rigour in The Lived Experience of Researchers Using Phenomenological Methods in Nursing. *Journal of Advanced Nurse*, 21(6), 1123-1129. [\[CrossRef\]](#)
- Sağınç, D., Algün Doğu, G., & Yıldız, A. B. (2024). Kamu Hizmeti Motivasyonları ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki: Spor Federasyonu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 7(1), 100-110. [\[CrossRef\]](#)
- Saylık, A., Demir, S., & Hazar, S. (2022). Kamu Liderliği ile Kamu Hizmet Motivasyonu İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Aracı Rolü. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 10(2), 71-88.
- Scannell, P. (1990). *Public Service Broadcasting: The History of a Concept*. A. Goodwin ve G. Whannel (Eds.). Understanding television (ss. 11-29). Routledge.
- Sevinç, H. (2015). Kamu Çalışanlarının Motivasyonunda Kullanılan Araçlar. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 944-964. [\[CrossRef\]](#)
- Vandenabeele, W. (2007). Toward A Public Administration Theory of Public Service Motivation: An Institutional Approach. *Public Management Review*, 9(4), 545-556. [\[CrossRef\]](#)
- Vandenabeele, W. (2008). Development of a Public Service Motivation Measurement Scale: Corroborating and Extending Perry's Measurement Instrument, *International Public Management Journal*, 11(1), 143-167. [\[CrossRef\]](#)

Extended Abstract

The concept of public service motivation (PSM), which is a very important concept in the execution, quality and efficiency of public services, was first defined by Perry and Wise (1990) as “the individual's tendency to respond to the motives uniquely found in public institutions and organizations”. In the following years, although many different definitions have been made, it is seen that there is a motivation arising from serving society and humanity at the common point of these definitions. As the awareness of the importance of PSM in the execution of public services has increased, the number of studies aimed at measuring the level of PSM has also increased. The primary issue here has been to determine the factors affecting the level of PSM. Perry (1996), who took the first steps towards measuring PSM, categorized PSM into four different dimensions. Perry analyzed PSM in terms of “interest in public policy making, commitment to the public good, compassion and altruism”. The increasing interest in PSM in management sciences and the development of scales to measure PSM have resulted in the realization of many different studies on the subject. Most of the studies were conducted through questionnaires consisting of PSM scales. This study differs from previous studies with its data collection method and sample.

The aim of this study is to examine the perceptions of Political Science and Public Administration (SBKY) students on public service motivation. The study was conducted according to qualitative research design. In order to determine the perceptions of SBKY students about their perceptions of PSM, a total of 9 questions were asked to the students about the reasons why they want to work in public service and the sub-dimensions of PSM such as commitment to the public good, altruism, interest in public policy and compassion. The data obtained were analyzed by content analysis, a data analysis method frequently used in qualitative research. According to the findings obtained as a result of the study, the most effective motive for SBKY students' desire to serve in public service is to serve the state and the nation. Most of the students stated that they would prefer the public interest to their individual interests, that they could make all kinds of sacrifices for the execution of public services, and that they could empathize with citizens and help them with all kinds of problems at any cost. One of the important findings of the study is that students have a strong interest in public policy and policy processes and closely follow the national agenda with the influence of the department they are studying. All these show that SBKY students have a high level of perception towards all sub-dimensions of the PSM and that their PSM levels are high. The number of students who gave negative answers to the questions is very limited. It is seen that the negative answers are generally due to distrust in legal regulations and fear of facing moral difficulties such as mobbing at work or financial difficulties such as administrative sanctions. In order to reduce these, it may be effective to enact laws that protect employees against such reprisals, similar to whistleblower laws that protect whistleblowers in many countries around the world. As with all citizens, it is also important to increase public officials' trust in law and justice.