

Sağlık Kurumlarında Kamu Hizmeti Motivasyonu Algısı; Karaman İlinde Bir Araştırma

Perception of Public Service Motivation in Health Institutions; A Research in Karaman Province

*Hasibe CEYHAN**

Başvuru Tarihi: 31.10.2024

Kabul Tarihi: 29.11.2024

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Özet

1980’li yıllardan sonra etkili olan Neo-liberal politikaların etkisiyle devlet piyasada direk olarak faaliyet gösteren olma özelliğini terk ederek, daha çok piyasaları dizayn eden bir role bürünmüştür. Bu durum düzenlemeyi tercih eden devlet mekanizmasının işleyişinde bir takım yapısal düzenlemelerde beraberinde getirmiştir. Özel sektörle olan rekabet artmış, kamu sektörü kamu görevlilerini motive edecek argümanlardan yararlanmıştır. Bu bağlamda kamu görevlilerini motive eden sorulara cevap olması açısından Karaman il merkezi Sağlık İl Müdürlüğü ve Karaman Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının, yönetici/bürokratların kamu hizmeti motivasyonu algılarının ortaya konulması amacıyla bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın kapsamı içerisinde öncelikli olarak kamu hizmeti motivasyonuna dair kavramsal çerçeve ele alınmış, sonrasında ise il içerisinde kamu görevlisi olan, Karaman Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarına yönelik alan araştırması yapılmıştır. Gerçekleştirilen bu alan araştırması 259 kişi ile yürütülmüştür. Anket tekniği ve kolayda örnekleme yönteminin kullanıldığı araştırmada elde edilen veriler faktör analizi ve güvenilirlik testine ve persona korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonuçlarına göre; ortaya konulan hipotezler ile kabul edilmiştir. Çalışmada Kamu Hizmeti Motivasyon ölçeği çerçevesinde ‘Kamu Yararına Bağlılık’, ‘Kamusal Duyarlılık’, ‘Topluma

* Dr. Öğr. Üyesi Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO, hasibeceyhan@kmu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6551-0787

Karşı Sorumluluk' alt boyutları ekseninde analizler yapılmıştır. Karaman Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarının Kamu Hizmeti motivasyonu algısının yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Bakanlığı Kamu Çalışanları, Kamu Hizmeti, Kamu Hizmeti Motivasyonu

Absract

With the influence of Neo-liberal policies that became prominent after the 1980s, the state abandoned its characteristic of being a direct actor in the market and assumed a role more focused on designing markets. This shift brought about certain structural reforms in the functioning of the state mechanism, which now preferred regulation. Competition with the private sector increased, and the public sector began to utilize tools to motivate public employees. In this context, this study aims to explore the perceptions of public service motivation among healthcare workers and administrators/bureaucrats employed at the Karaman Provincial Health Directorate and Karaman Training and Research Hospital, as part of understanding what motivates public employees. Within the scope of the study, a conceptual framework for public service motivation was first established. Subsequently, field research was conducted on public employees working at the Karaman Training and Research Hospital. The field study involved 259 participants. The research utilized the survey technique and convenience sampling method. The data obtained were analyzed using SPSS software for factor analysis, reliability tests, and Pearson correlation analysis. According to the analysis results, the hypotheses formulated in the study were accepted. Analyses were conducted within the framework of the Public Service Motivation scale under the dimensions of "Commitment to Public Interest," "Compassion for the Public," and "Responsibility to Society." The study concluded that the public service motivation perception of healthcare workers at Karaman Training and Research Hospital is at a high level.

Keywords: Ministry of Health Public Employees, Public Service, Public Service Motivation.

Article Type: Research Article

Giriş

Tüm dünyada kamu hizmetlerinin işleyişi ve sunumu açısından önemli değişim ve dönüşümlerin yaşandığı 1980'li yıllardan günümüze kadar geçen sürede birçok reform gerçekleştirilmiştir. Hayata

geçirilen bu reform sürecinde halkın kamu hizmetlerine dair beklentileri de değişime uğramış ve karşılık bulmuştur. Kalite olgusunun ön plana çıktığı ve devlet anlayışının siyasal, kültürel ve sosyal anlamda değiştiği süreçte kamu hizmetleri etkin, katılımcı ve verimli bir şekilde halkın ihtiyaçlarını karşılar nitelikte bir anlayışa bürünmüştür. Bu bağlamda kamu hizmetlerindeki kalitenin sağlanması, kamu hizmetinde çalışanların kamu hizmeti motivasyonlarının sağlanması ile mümkün olacağından, bireyleri motive eden unsurlar irdelenmesi gerekmektedir.

Kamu sektörü ve özel sektör de çalışanları motive eden güdüler farklı nedenlere dayanıyor olsa da motivasyon çalışanların istek ve gereksinimlerinin karşılanmasına bağlı olmaktadır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2015: 138'den aktaran, Kıyak, 2022: 4). Kamu Hizmeti Motivasyonu ile ilgili gerek ülkemizde gerekse yurt dışında yapılan çalışmalar incelenip literatür taraması yapıldığında bireye ait Kamu Hizmeti Motivasyon düzeyini etkileyen yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi bir çok demografik özelliklerin etkili olduğu sonucuna ulaşılmakla birlikte, etki den unsurların başında sosyal ve kültürel faktörlerin en başta yer aldığı tespit edilmiştir (Arslan, 2019: 1262).

Bu çerçevede 2003 yılından günümüze kadar sağlık teşkilatında meydana gelen değişim ve dönüşüm bu çalışmamızı gerçekleştirmemizde etkili olmuştur. İnsanı merkeze alan, daha katılımcı, uzlaşmacı ve gönüllülük gibi kavramların öncelenerek (Akdağ, 2012: 69-70) bir zihniyet dönüşümününse yaşandığı, hizmet sunulan hedef kitlenin çıkarlarının ön planda tutulduğu sağlık sektörünün genel işleyişinde hem kurumsal olarak hem de kamu çalışanlarının ortaya koydukları çalışma performansının yüksek olması gerekliliği yönündeki fikri alt yapı çalışmamızın sağlık alanında yapılması fikrini güçlendirmiştir. Araştırmamızda Aydın ve arkadaşları tarafından Ankara ilinde görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenleri ve okul yöneticilerinden oluşan örneklem üzerinde yapılan araştırma neticesinde gerçekleştirilen Kamu Hizmeti Motivasyonu ölçeği kullanılmıştır (Aydın vd. 2017:105-125). Ölçekte ilk boyut 'Kamuya Duyarlılık', ikinci boyut 'Kamu Yararına Bağlılık ve üçüncü boyut 'Topluma Karşı Sorumluluk' olmak üzere üç boyut üzerinden ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Bu minvalde araştırmamızın ilk bölümünde kuramsal dayanaklar temelinden kavramsal çerçevesi anlatılmış, ikinci bölümde ise sağlık sektöründe çalışan kamu görevlilerinin Kamu Hizmeti Motivasyonu algısı ortaya konulan analizler ve bulgular üzerinden tespit edilmeye çalışılmıştır.

Kavramsal Çerçeve: Kamu Hizmeti ve Kamu Hizmeti Motivasyonu

Kamu hizmeti kavramı ülke içerisinde yaşayan halkın gereksinimlerini karşılamada ve devletin işleyişini gerçekleştirme noktasında son derece önemli bir potansiyele sahiptir. İdare hukukunun çalışma alanı içinde yer alan kamu hizmeti kavramı mali, siyasi, toplumsal ve tabii ki ekonomik özellikleri bünyesinde barındırmaktadır. Kamu hizmeti tanımı üzerinde tam bir mutabakat

sağlanamasa da, kamu hizmeti halkın ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere devlet veya diğer kamu tüzel kişileri tarafından kamu yararını gözeterek kamuya sunulan sürekli ve düzenli faaliyetler bütünüdür (Onar,1966: 13).

Genel geçer bir tanıma sahip olmayan ve temel olarak iki unsur üzerinden kabul gören kamu hizmeti kavramı kamu hizmeti olarak kabul edilmesi için içinde bulunduğu koşullara bağlı olarak siyasal kararlarla belirlenmelidir (Bozkurt, Ergun ve Sezen, 2008: 129). Ayrıca bir hizmetin kamu hizmeti olarak kabul edilmesinde, en çok kabul görmüş şu iki kamu hizmeti tanımının içinde yer alan özelliği taşımalıdır. Bu özelliklerden ilki kamu hizmetinin kamu otoritesi tarafından veya onun gözetimi altında özel bir kişi tarafından yürütülmeli (Gözler, 2003: 219), ikincisi ise kamuya yöneltilmiş ve kamu yararı gözetiyor olması gerekir (Bozkurt, Ergun ve Sezen, 2008: 128'den aktaran Altın, 2019: 25).

1980'li yıllardan itibaren dünyada birçok ülkenin kamu sektöründe hukuki, ekonomik ve siyasi gelişmeler nedeniyle kayda değer değişimler yaşanmıştır. Halkın beklentilerine cevap verecek şekilde üretilen politikalar kamuda hizmet sunumunu kökten değiştirecek, yönetimi yeniden yapılandıracak, devletin küçültülerek katılımı esas alan birtakım reformların ortaya konduğu bir süreç olarak karşımıza çıkmıştır (Hughes,1994). Bütün bunlara ek olarak dünya üzerinde yaşanan göç süreci ve buna bağlı olarak aratan nüfus, ekonomik faaliyetler nedeniyle yaşam standardının yükselmesi ve siyasal ve idari yapıların değişimine dair gelişmeler kamu hizmeti sunumunda da bir takım değişim ve dönüşümü de beraberinde getirmiştir (Çukurçayır ve Ekşi, 2001: 90). Bununla birlikte kamu hizmetinin sunumu ülkelerin sahip oldukları iç ve dış özelliklere göre değişim göstermekte ve bu değişim ülke içerisindeki yönetim biçimine, ekonomik ve siyasi durumuna, sahip olduğu kültüre göre faaliyet alanını ortaya koymaktadır (Göçoğlu, 2020: 616).

20. yüzyılda teknolojinin bilgi akışının yüksek olması gerek kamu hizmeti anlayışını gerekse de kamu hizmeti sunum biçimini çok geniş bir zeminde etkilemiştir. Birçok hizmetin elektronik olmasının yanı sıra, yararlananların gereksinimlerinin karşılanması hizmetlerdeki kalite, verimli olduğu kadar düşük maliyetle sunum ve katılımcı anlayış uygulamaya geçmiştir. Kamu hizmetinin sunumu sürecinde merkezi yönetim kadar, beklentilerin karşılanmasının hızı açısından yerleşme olgusuna da vurgu yapılmıştır (TÜSİAD, 2002: 140).

Psikolojik bir olgu olan, başarının ana kaynağı olarak kabul edilen ve “hareket etmek, hareketlendirmek” anlamına gelen motivasyon kavramı ilk defa 1980'li yılların başında İngiltere ve ABD'de kullanılmıştır (Öztürk Kaplan, 2021: 43). Motivasyon kavramının tanımına ek olarak, belli başlı bir davranışların sebebi olan motivasyon kamu sektöründe de insanları farklı fikirlerle motive etmektedir (Kıyak, 2022: 6). Bu minvalde Kamu Hizmeti Motivasyonu kavramını kamu hizmetine

dair özel bir motivasyon çeşidi olarak ortaya koyan Perry ve Wise Kamu Hizmeti Motivasyonu'nu “*bireyin, kamu kurum ve kuruluşlarına hizmet etmeye yönelik, özgün olarak bulunan belli başlı motifleri kabul etme eğilimi*” olarak tanımlamıştır (Perry ve Wise, 1990: 368). Vandenabeele, Kamu Hizmeti Motivasyonu şahsi ve örgütsel çıkarlardan ziyade, üst düzey bir politik çıkarları ilgilendiren ve bireyleri uygun olan zaman diliminde güdüleyen inanç, değerler ve davranışlar olduğunu tarif ederken (Vandenabeele, 2007:549), Rainey ve Steinbauer Kamu Hizmeti Motivasyonu'nu bireylerin şahsi çıkarlarını daha geri planda bırakarak milletin veya insanlığın çıkarlarına hizmet etmeyi önceleyen bir motivasyon olarak tanımlamışlardır (Rainey ve Steinbauer, 1999: 23). Bu tanımların ışığında Kamu Hizmeti Motivasyonu dışsal ödüller (çalışanların maaş artışı, iş barışı ve güvenliği, görevde yükselme) ve içsel ödüller (bireyin görevini yaptığı için duyduğu başarı hissi, kişni kendine verdiği değer ve duyduğu saygı) şeklinde nitelendirilmiştir (Houston, 2000: 714). Kamu hizmeti motivasyonu kavramının temellerini oluşturan bu tanımlara ek olarak kamu kurumlarının çalışanlar açısından önceliğine vurgu yapılan ve bireyin davranışlarını yönlendiren ve özendiren birtakım güdülerin olduğu kabul edilmektedir (Ritz, 2009: 55). Bu bağlamda kamu hizmeti motivasyonun kuramsal temelleri olarak kabul edebileceğimiz güdülerden ilki, kişilerin bireysel faydayı en üst seviyede tutmayı amaç edinerek bu sayede, herhangi bir kamu hizmeti sunumuna katılarak kamu politikaları oluşturma sürecine dâhil olmaları ve toplumsal veya kişisel faaliyetlere hizmet etme fikrini esas alan rasyonel güdülerdir. Bir diğer güdü toplumsal normlara uyma eğilimini ifade eden normatif güdülerdir. Normatif kavramı kelime olarak kurallara uymak veya değerler bütünü ifade eder. Bu çerçevede normatif temelli güdü sosyal veya toplumsal adaleti gerçekleştirmek adına, kamu görevlisinin görevine ve devletine bağlı kalarak kamunun çıkarlarına hizmet etme isteğini merkeze alır. Üçüncü temel güdü ise başkalarına yardımcı olma isteği doğrultusunda şekillenen duygusal güdülerdir. Sosyal açıdan önemli olduğu için herhangi bir kamu hizmetine bağlı olmayı veya desteklemenin yanı sıra yurtseverlik veya vatanseverlik gibi duygular ile karakterize edilir (Perry ve Wise, 1990: 370). Bu minvalde kategorize edilen çalışmalar Perry tarafından test edilerek Kamu Hizmeti Motivasyonunun altı alt boyutu ortaya konulmuştur. Bunlar politikaya ilgi, merhamet, fedakârlık, kamu çıkarına bağlılık, sosyal adalet ve vatandaşlık görevinde oluşmaktadır. Perry son üç boyutu tek boyut altında toplayarak politikaya ilgi boyutu rasyonel güdülere, kamu çıkarına bağlılık boyutu normatif güdülere, fedakârlık boyutu duygusal güdülere, merhamet ise hem normatif hem de duygusal güdülere karşılık geldiği tespitini gerçekleştirmiştir (Perry,1996: 5-22). Ek olarak Kamu Hizmeti Motivasyonu hakkında şimdiye kadar farklı kamu kuruluşları ve farklı sektörler üzerinde yapılan araştırmalar ve ampirik çalışmalar bireylerin yaş, eğitim düzeyi, kıdem, cinsiyet gibi demografik unsurlardan etkilendiğini ve farklı bulgular elde edildiği göstermiştir (Arslan, 2018:83).

Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın Amacı

Sağlık sektörünün işleyişine bakıldığında gerek kurumsal olarak ve gerekse bireysel olarak ortaya konan performansın yüksek olması bu araştırmanın sağlık alanında yapılması fikrini güçlendirmiştir. Çalışmanın temel amacı halkın her kesimine hizmet sunan sağlık alanındaki kamu çalışanlarının Karaman ili özelinde kamu hizmeti motivasyonu algılarının ortaya konulmasıdır. Kamu Hizmeti Motivasyon ölçeğinin “Kamu Yararına Bağlılık”, “Kamusal Duyarlılık”, “Topluma Karşı Sorumluluk” gibi alt boyutları arasındaki korelasyon incelenerek sağlık çalışanlarının kamu hizmeti motivasyonunun tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bu amacının yanı sıra çalışmanın alt amaçları aşağıda ifade edilen maddelerle sıralanabilir:

- Çalışmadan elde edilen sonuçların sağlık alanında üretilecek politikalara görüş açısı getirmesi ve sorunların çözümünde bir bakış açısı olarak kullanılması
- Karaman ili özelinde gerçekleştirilen bu alan araştırmasının (anket), bundan sonraki süreçte gerek Karaman’da gerekse Türkiye genelinde yapılması muhtemel çalışmalara ışık tutması
- Sürekli yeniden yapılanma ile geliştirilmeye çalışılan sağlık sektörünün yapılandırılması sürecine çözüm önerilerinin sunulmasına katkı sağlamak

Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın temel varsayımı Karaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde görev yapan sağlık çalışanlarının Kamu Hizmeti Motivasyon algılarının yüksek olduğu yönündedir.

Araştırmanın hipotezleri şu şekilde sıralanabilir:

- H1=Cinsiyet ile Kamu Hizmeti Motivasyonu arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur.
- H2=Yaş ile Kamu Hizmeti Motivasyonu arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur.
- H3=Eğitim durumu ile Kamu Hizmeti Motivasyonu arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur.
- H4=Unvan ile Kamu Hizmeti Motivasyonu arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur.
- H5=Kurumdaki hizmet süresi ile Kamu Hizmeti Motivasyonu arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Karaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde aktif olarak görevlerine devam etmekte olan (izin, sağlık raporu, görevlendirme gibi nedenlerle görevde bulunmayanlar hariç) sağlık çalışanları oluşturmuştur. Hastane yetkililerinden alınan bilgi doğrultusunda evrenin toplam 750 kişiden oluştuğu belirlenmiştir.

Araştırmanın örnekleme ise Karaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde aktif olarak görevlerine devam eden ve araştırmanın saha çalışmasının yapıldığı Eylül-Ekim 2023 zaman aralığında kendilerine kolayda örnekleme yöntemine uygun olarak erişilebilen toplam 259 sağlık çalışanından oluşturulmuştur. Buradan hareketle örneklemin (259) evreni %95 güven aralığı ve %5 hata payı ölçülerinde temsil yeteneğinin olduğu belirlenmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 132).

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın temel sınırlılığı, zaman ve ekonomik maliyetler nedeniyle örneklemin sadece Karaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan sağlık çalışanlarından seçilmiş olmasıdır. Dolayısıyla saha araştırmasından elde edilen verilerin genellenmesinin kolay olmayacaktır. Bir başka sınırlılık da bütün sosyal bilim araştırmalarında anket tekniği ile yapılan veri toplama yöntemlerinde görülen sosyal beğenirlik handikapıdır. Bir başka ifade araştırmaya katılanların anket sorularına verdikleri cevapların tam olarak görüş ve düşüncelerini yansıtmıyor olabileceğidir.

Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmada anket tekniği ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek Aydın vd. (2017) tarafından geliştirilen Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeğidir. Ölçek sağlık çalışanlarına uygulanabilecek şekilde araştırmacı tarafından uyarlanmıştır. Ölçek demografik özelliklere ilişkin soruların yer aldığı 5 sorudan oluşan ilk bölüm ile Kamu Hizmeti Motivasyonuna ilişkin 17 sorudan oluşan ve Beşli Likert şeklinde yapılandırılan ikinci bölümden meydana gelmektedir.

Araştırmanın Literatür Taraması

Akademik literatür incelendiğinde Kamu Hizmeti Motivasyonu ile ilgili yazılmış Doktora, Yüksek Lisan Tezleri, kitaplar ve makaleler gözden geçirilmiştir. Kamu Hizmeti Motivasyonu ile ilgili çalışılan doktora tezlerine bakıldığında, iş özelliklerinin Kamu Hizmeti Motivasyonu ile ilişkisini

Kıyak (2022), akademik personelin psikolojik sözleşme ve Kamu Hizmeti Motivasyonu algısı üzerinden ilişkisinin incelenmesi konusunu Öztürk (2020) çalışmışlardır. Kaleme alınan yüksek lisans tezleri arasında Belediyelerde Kamu Hizmeti Motivasyonu: Fatih Belediyesi örneği ile Özçelik (2024), liderlik türlerinin Kamu Hizmeti Motivasyonuna etkilerini araştıran Kaplan (2021) ve lisede görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının Kamu Hizmeti Motivasyonuna etkisini araştıran Taştekin (2019) olduğu görülmektedir. Yine bu konuda yazılan makaleler içerisinde Coşkun (2015), Demirden (2023) ve Erten ve Türkmen (2022) literatür taraması, kuramsal analiz ve ölçek güvenilirlik yönünde çalışma yaptıkları sonucuna varılmıştır. Arslan (2018) kamu Hizmeti Motivasyonu adıyla bir kitap ve (2019) Kamu Hizmeti Motivasyonunu şekillendiren faktörleri ortaya koyan bir araştırma makalesi olduğu görülmüştür.

Araştırmanın Analiz ve Bulguları

Araştırmada ilk olarak elde edilen veriler SPSS 20 paket programlar kullanılarak demografik özellikleri ortaya koymak amacıyla betimsel analizleri yapılmıştır. Daha sonra da ölçeğe ilişkin yapısal geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin de yer aldığı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları aşağıdaki tablolar aracılığıyla gösterilmiştir.

Demografik Bulgular

Ankete katılan sağlık çalışanlarının demografik (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi, görev pozisyonu) özelliklerine ait bilgiler aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellik	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	95	36,5
	Kadın	165	63,5
Yaş	20-30	65	25,0
	31-40	92	35,4
	41-50	90	34,6
	51 ve üzeri	13	5,0

Eğitim Durumu	Ön Lisans	83	31,9
	Lisans	151	58,1
	Yüksek Lisans	12	4,6
	Doktora	14	5,4
Unvan	Doktor	28	10,8
	Ebe, Hemşire	112	43,1
	Sağlık Memuru	24	9,2
	Tıbbi Sekreter	24	9,2
	Teknisyen	13	5,0
	Diğer	59	22,7
Kurumdaki Hizmet Süresi	1-5 yıl	44	16,9
	6-10 yıl	56	21,5
	11-15 yıl	57	21,9
	16-20 yıl	60	23,1
	21 yıl ve üzeri	43	16,5

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %36,5'inin erkek,% 63,5'inin kadınlardan oluştuğu, %25'i 25-30 yaş aralığında, %35,4'ü 31-40 yaş aralığında,%34,6'sının 41-50 yaş aralığında,%5'inin de 51 yaş ve üzeri oldukları, %31,9'unun ön lisans, %58,1'inin lisans, % 4,6'sının yüksek lisans,% 5.4 doktora eğitim düzeyine sahip oldukları, %10,8'inin doktor, %43,1'inin ebe, hemşire, %9,2'sinin sağlık memuru, %9,2 'sinin tıbbi sekreter, %5'inin teknisyen ve %22,7'sinin de diğer meslek guruplarından olduğu, kurumdaki hizmet sürelerine bakıldığında %16,9'u 1-5 yıl, %21,5'inin 6- 10 yıl, %21,9'unun 11-15 yıl, %23,1'inin 16-20 yıl %16,5'inin de 21 yıl ve üzeri bir sürede kurumda aktif olarak çalıştıkları sonucuna varılmıştır.

Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi

Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği için açıklayıcı faktör analizi, ortalama, standart sapma ve Cronbach's Alpha testi yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tablo ile sunulmuştur.

Tablo 2: Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi

Faktör adı	Soru İfadesi	Ort.	Std. Sapma	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Cronbach's α
Kamu Yararına Bağlılık	İçinde yaşadığım topluma özverili bir şekilde çalışarak katkıda bulunduğuma inanırım. KHM1	4,30	0,809	0,818	43,41	0,829
	Toplum için vazgeçilmez bir kamu görevi olan sağlık hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincindeyim. KHM2	4,36	0,766	0,819		
	Kişisel çıkarıma aykırı bile olsa kamu için faydalı olanı yaparım.KHM3	4,23	0,788	0,559		
	Kamu yararını korumayı bir vatandaşlık görevi bilirim.KHM4	4,39	0,714	0,701		
	Kamu hizmetinin devamlılığını sağlamak için gerektiğinde mesai saatleri dışında gönüllü olarak çalışırım.KHM5	3,84	1,090	0,712		

	Kişisel çıkarlarım ile hizmetin gereklilikleri çatıştığında, kişisel çıkarlarımı feda ederim.KHM6	3,85	1,021	0,791		
	Karşılığında ödeme yapılmasa dahi halka hizmet ettiğimde kendimi iyi hissederim.KHM7	3,88	1,048	0,809		
	Kamu görevlilerinin hak ettiklerinin karşılığını alamadıklarına inansam da görevimi severek yaparım.KHM8	3,98	0,990	0,674		
Kamusal Duyarlılık	Halkı yönetenler, sadece kârlı alanlar değil halkın refahını yükseltecek sosyal politikalar da geliştirmelidir.KHM11	4,24	0,795	0,509	9,11	0,743
	Aynı toplum içinde, herkes birbirinin yaşamını olumlu ya da olumsuz biçimde etkilemektedir.KHM13	4,23	0,853	0,618		
	Bir kamu görevlisinin topluma karşı yükümlülükleri, üstlerine karşı yükümlülüklerinden önce gelmelidir.KHM18	3,95	0,872	0,851		

	Kamu görevlilerinin sorumluluklarını en iyi biçimde yerine getirerek kamunun güvenini kazanmak zorunda olduklarına inanırım.KHM19	4,02	0,923	0,788		
Topluma Karşı Sorumluluk	Güncel politika konularını ilgiyle takip ederim.KHM9	3,54	1,160	0,886	13,261	0,723
	Bana göre iyi bir vatandaş olmak, kamu politikaları ile ilgilenmeyi gerektirir.KHM10	3,58	1,019	0,891		
	İnsanların aldıklarından daha fazlasını topluma vermeleri gerektiğine inanırım.KHM14	3,61	0,994	0,557		
	Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesindeki aksaklıkları, eksiklikleri ilgili makamlara bildiririm. KHM15	3,94	0,850	0,445		
	Kamu hizmetinin, kamu görevlisine diğer vatandaşlardan beklenmeyen sorumluluklar yüklediğine inanırım.KHM16	3,82	0,964	0,623		
	Kamu kaynakları ile eğitildiğim için kendimi topluma karşı borçlu hissederim.KHM17	3,75	0,957	0,636		

Faktör Açıklayıcılığı Toplam	%65,78
Kamu Hizmeti Motivasyonu Algısı Ortalaması	3,99
Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)	0,868
KMO Ölçek Geçerliliği	0,827
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare	1866,623
Standart Sapma	153
p değeri	0,000

Yapılan faktör analizi sonucunda; kamu yararına bağlılık, kamusal duyarlılık, topluma karşı sorumluluk alt boyutları belirlenmiştir. KHM Bartlett Küresellik testi yapılarak ölçeğin yapısal geçerliliği 0,827 (KHM Ölçek Geçerliliği) olarak tespit edilmiş olup, ölçeğin yüksek düzeyde geçerliliğe sahip olduğu görülmüştür. Kamu hizmeti motivasyonunun literatüre uyumlu olarak üç boyuttan oluşan kamu yararına bağlılık, kamusal duyarlılık, topluma karşı sorumluluk alt boyutlarının toplam varyansı açıklama oranının %65,78 olduğu tespit edilmiştir. Kamu Hizmeti Motivasyonu genel ortalaması (3,99) olarak belirlenmiştir ve bu değer iyi düzeye yakın bir sonuç içerdiği görülmektedir. Kamu hizmeti motivasyonunun alt boyutlarının ortalamasına bakıldığında ise Kamu hizmeti motivasyonu ölçeğinin güvenilirlik testi için Cronbach's α yöntemi kullanılmıştır ve elde edilen değer 0,868 olarak belirlenmiştir. Bu değer ile ölçeğin yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Kamu hizmeti motivasyonu ölçeğinin her bir alt boyutu için güvenilirlik testleri yapılmış ve bu testlere göre; kamu yararına bağlılık alt boyutunun Cronbach α değeri 0,829, kamusal duyarlılık Cronbach α değeri 0,743 ve topluma karşı sorumluluk alt boyutunun Cronbach α değeri 0,723 olarak

bulunmuştur. Elde edilen güvenilirlik değerlerine göre kamu hizmeti motivasyonu alt boyutları açısından da ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

4.3. Kamu Hizmeti Motivasyonu Fark Testleri

Faktör analizi ve güvenilirlik testleri sonucunda elde edilen verilerin normal dağılım gösterdikleri belirlenmiş ve buradan hareketle parametrik testlerin kullanılabilceği anlaşılmıştır. Bu çerçevede sağlık çalışanları katılımcıların demografik özelliklerine göre kamu hizmeti motivasyonu algılarının nasıl değişiklikler gösterdiğini daha ayrıntılı ortaya koymak amacıyla bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Tablo 4:Cinsiyete Göre Kamu Hizmeti Motivasyonu Algısı Fark Testi (Bağımsız T Testi)

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama (X̄)	Std. Sapma	t değeri	Pdeğeri
Kamu Hizmeti Motivasyonu	Erkek	95	4,06	0,56374	1,559	0,120
	Kadın	162	3,95	0,46753		

Tablo 4’te bağımsız örneklem T Testi sonucunda elde edilen verilere göre erkek katılımcıların ($\bar{X}=4,06$) kamu hizmeti motivasyonuna yönelik algısı kadın katılımcılara ($\bar{X}=3,95$) göre nispeten yüksek olsa da, cinsiyete dayalı olarak gerçekleştirilen analizde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,484>0,05$).

Tablo 5:Yaşa Göre Kamu Hizmeti Motivasyonu Algısı Fark Testi (ANOVA)

Değişken	Yaş	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Kamu Hizmeti Motivasyonu	20-30	64	3,91	1,312	0,271
	31-40	89	3,98		
	41-50	87	4,04		
	51+	12	4,18		

Tablo 5’de görüleceği üzere, araştırmaya katılan yaş gruplarına göre, kamu hizmeti motivasyonu açısından gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçlarına göre, anlamlı bir fark olmadığı ($p=0,271>0,05$) saptanmıştır.

Tablo 6:Eğitim Durumuna Kamu Hizmeti Motivasyonu Algısı Fark Testi (ANOVA)

Değişken	Eğitim Durumu	N	Ortalama	F değeri	<i>p</i> değeri
Kamu Hizmeti Motivasyonu	Ön lisans	78	4,01	1,452	0,228
	Lisans	149	3,97		
	Yüksek Lisans	12	4,27		
	Doktora	13	3,93		

Tablo 6’da görüleceği üzere, araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre, kamu hizmeti motivasyonu açısından gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçlarına göre, gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı ($p=0,228>0,05$) saptanmıştır.

Tablo 7:Unvana Göre Kamu Hizmeti Motivasyonu Algısı Fark Testi (ANOVA)

Değişken	Unvan	N	Ortalama	F değeri	<i>p</i> değeri
Kamu Hizmeti Motivasyonu	Doktor	27	3,80	1,852	0,103
	Ebe, Hemşire	108	4,06		
	Sağlık Memuru	24	3,97		
	Tıbbi Sekreter	23	4,07		
	Teknisyen	13	3,78		
	Diğer	57	3,98		

Tablo 7’de görüleceği üzere, araştırmaya katılanların unvan durumlarına göre, kamu hizmeti motivasyonu açısından gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan

Tek Yönlü ANOVA testi sonuçlarına göre, gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı ($p=0,103>0,05$) saptanmıştır.

Tablo 8: Hizmet Süresine Göre Kamu Hizmeti Motivasyonu Algısı Fark Testi (ANOVA)

Değişken	Hizmet Süresi	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Kamu Hizmeti Motivasyonu	1-5	44	3,92	2,238	0,066
	6-10	55	3,99		
	11-15	55	3,92		
	16-20	58	3,98		
	21 +	40	4,20		

Tablo 8’de görüleceği üzere, araştırmaya katılanların hizmet sürelerine göre, kamu hizmeti motivasyonu açısından gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçlarına göre, gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı ($p=0,066>0,05$) saptanmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır ve Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Pearson Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4
Kamu Yararına Bağlılık (1)	1			
Kamusal Duyarlılık (2)	0,549**	1		
Topluma Karşı Sorumluluk (3)	0,532**	0,548**	1	
Kamu Hizmeti Motivasyonu (4)	0,869**	0,784**	0,818**	1

** 0,01 anlamlılık düzeyi

Analiz sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının kamu hizmeti motivasyonu ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur.

- Sağlık çalışanlarının kamusal duyarlılıkları ile kamu yararına bağlılık algıları arasında pozitif yönlü ($r=0,549$ gücünde) anlamlı (0,001 anlamlılık düzeyinde) bir ilişki olduğu,
- Topluma karşı sorumlulukları ile kamusal duyarlılık algıları arasında pozitif yönlü ($r=0,548$ gücünde), anlamlı (0,001 anlamlılık düzeyinde) bir ilişki olduğu,
- Topluma karşı sorumlulukları ile kamu yararına bağlılık algıları arasında pozitif yönlü ($r=0,532$ gücünde) ve anlamlı (0,001 anlamlılık düzeyinde) bir ilişki olduğu,
- Kamu yararına bağlılıkları ile kamu hizmeti motivasyonu algıları arasında pozitif yönlü (0,869 gücünde) ve anlamlı (0,001 anlamlılık düzeyi), kamusal duyarlılıkları ile kamu hizmeti motivasyonu algıları arasında pozitif yönlü ($r=0,784$ gücünde) ve anlamlı (0,001 anlamlılık düzeyi), topluma karşı sorumlulukları ile kamu hizmeti motivasyonu algıları arasında pozitif yönlü ($r=0,818$ gücünde) ve anlamlı (0,001 anlamlılık düzeyi) bir ilişki, olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç ve Tartışma

Devlet mekanizmasının işleyişi içerisinde kamu kurum ve kuruluşlarının varlık nedeni kamu hizmeti sunmaktır. Bu hizmeti sunarken vatandaşlarının çıkarlarını ön planda tutarken aynı zamanda kamu yararını da gözetir. Devlet özel sektöre devretmediği birtakım hizmetleri vatandaşına sunarken piyasada kullanılan metot ve yöntemleri uygulayarak sunmaktadır. Bu yöntemler uygulama konulan politikalar ekseninde kamu personel rejiminin işleyişini derinden etkilemiştir. Bu bağlamda bireylerin kamu sektöründe çalışmaya olan istekleri Kam Hizmeti motivasyonu etkileyen önemli bir faktör olarak değerlendirmek mümkündür.

Yaptığımız çalışmada Kamu Yararına Bağlılık, Kamusal Duyarlılık ve Topluma Karşı Sorumluluk alt boyutları belirlenerek ankete katılan sağlık çalışanları demografik özelliklerine göre değerlendirilmiştir. Bu bağlamda ilk hipotez olan cinsiyet ile Kamu Hizmeti Motivasyonu arasında anlamlı bir fark yoktur hipotezi kabul edilmekle birlikte, Tablo 7'e göre erkek katılımcıların Kamu Hizmeti Motivasyonuna yönelik algıları kadın katılımcılardan yüksek olduğu yönündedir. İkinci hipotezimiz olan yaş ile Kamu Hizmeti Motivasyonu arasında anlamlı bir fark yoktur ve hipotez Tablo 5'e göre kabul edilmektedir. Yaş gruplarına göre sağlık çalışanları arasında yaş arttıkça Kamu Hizmeti Motivasyonu algısı da artmaktadır. Diğer bulgumuz eğitim durumu ile Kamu Hizmeti Motivasyonu arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı yönündedir. Tablo 6'ya göre Kamu Hizmeti Motivasyonu algısı en yüksek olanlar eğitim durumu yüksek lisans mezunu olanlardır. Dördüncü hipotezimiz olan unvan ile Kamu Hizmeti Motivasyonu arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur ifadesi Tablo 7 ile doğrulanmıştır. Tablo 7'ye göre sağlık çalışanları içerisinde Kamu Hizmeti

Motivasyonu algısı en yüksek olan tıbbi sekreterler ebe-hemşireler iken, en düşük düzeyde olan meslek grubu ise teknisyenler olarak tespit edilmiştir. Son varsayımımız olan kurumdaki hizmet süresi ile Kamu Hizmeti Motivasyonu arasında anlamlı bir fark yoktur hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 8'e göre en yüksek Kamu Hizmeti Motivasyonu algısı kurumda 6-10 yıldır çalışanlar arasında olduğu gözlenmektedir.

Ayrıca korelasyon analizleri değerlendirildiğinde sağlık çalışanlarının Kamu Hizmeti Motivasyonu ölçeği alt boyutları olan ' Kamu Yararına Bağlılık', ' Kamusal Duyarlılık', ' Topluma Karşı Sorumluluk' arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişkilerin olduğu ve bu üç alt boyut ile Kamu Hizmeti Motivasyonu arasında pozitif ve yüksek düzeyde ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ek olarak Kamu Hizmeti Motivasyonu ile ilgili başka kurumlarda yapılan ve çalışmamızın içinde de literatür taraması adıyla yer verilen diğer araştırmalardan elde edilen bulgularda araştırmamızın bulguları ile paralellik göstermektedir. Bu minvalde araştırmamızın ilgili konu ekseninde sağlık alanında yapılan tek çalışma olması literatüre katkı sağlayacağı ve bundan sonraki çalışmalara yol gösterici nitelikte olması fikrini güçlendirmektedir. Buradan hareketle elde ettiğimiz bulgulara dayanak temel varsayımımız olan Karaman Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının Kamu Hizmeti Motivasyon algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kaynakça

- Akdağ, R. (2012), *Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı Değerlendirme Raporu (2003-2011)*, T.C. Sağlık Bakanlığı Yayın No: 839, Ankara.
- Altın, A. (2019), *Kamu Hizmeti Kamu Hizmeti Anlayışında Değişim ve Kalite*' Yetkin Yayınları, s: 25
- Arslan, M. (2018), *Kamu Hizmeti Motivasyonu, Akademisyen Kitapevi*, Yenişehir/Ankara.
- Arslan, M. (2019), *Kamu Hizmeti Motivasyonunu Şekillendiren Faktörler ve Sektör Tercih*i, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21 (4).
- Aydın,İ., Demirkasımoğlu, N., Demir,T.G.,Erdemli, Ö. (2017), *Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeğinin Geliştirilmesi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, 50 (2), 105-125.
- Bozkurt, Ö., Ergun,T., Sezen,S.,(2008) ,*Kamu Yönetimi Sözlüğü*, TODAİE,Ankara.
- Coşkun, S. (2015), *Kamu Hizmetleri Moivasyonu Kuramı: Bir Literatür Taraması*, Ekonomik ve Sosyal Aratırmalar Dergisi, 11 (1) 61-74.

- Çukurçayır M.A, Ekşi H.,(2001), '*Kamu Hizmeti Sunumunda Yeni Yöntemler*', SÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 1(1-2), 88-109.
- Demirden, A. (2023), *Kamu Hizmeti Motivasyonunun Kuramsal Analizi: Teşvik ve Yaptırım Ötesindeki Motivasyon Unsurları*, Türk İdare Dergisi, (496). 123-149.
- Erten,Ş., Türkmen İ.(2022), *Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*, Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, 5 (3) 652-664.
- Göçoğlu, V.(2020), '*Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Dijital Dönüşüm: Nesnelerin İnterneti Üzerine Bir İnceleme*' MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi. (616).
- Gürbüz, S. ,Şahin, F. (2016), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Houston, D.J. (2000), *Public- Service Motivation: A Multivariate Test*. Journal of Public Administration Research and Theory, 10(4), 714.
- Hughes, O. E.(1994), *Public Management & Administration: An Introduction*, New York: St. Martin Press.
- Kıyak, B. (2022), '*İş Özellikleri ve Kamu Hizmeti Motivasyonu İlişkisi: Kalkınma Ajansları Örneği*' Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi.
- Onar, S. S.(1966), *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, Hak Kitabevi, İstanbul.
- Özçelik, R.U. (2024), *Belediyelerde Kamu Hizmeti Motivasyonu: Fatih Belediyesi Örneği*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk Kaplan, N. (2021), '*Liderlik Türlerinin Kamu Hizmeti Motivasyonu Üzerindeki Etileri*', İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi ABD, İstanbul.
- Öztürk, H. (2020), *Akademik Personelin Psikolojik Sözleşme ve Kamu Hizmeti Motivasyonu Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi Örnekleri*, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Paşamehmetoğlu, A. ve Yeloğlu, H.O. (2015). Motivasyon. U. Sığrı, S. Gürbüz. *Örgütsel Davranış* İstanbul. Beta Basım Yayın A.Ş.
- Perry J.L. and Wise L.R. (1990), *The Motivational Bases of Public Service*, Public Administration Review.

- Perry, J. (1996), *Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity*. Journal of Public Administration Research and Theory:J-PART 6 (1) 5-22
- 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), 23.
- Ritz, A. (2009), *Public Service Motivation and Organizational Performance in Swiss Federal Government*, *International Review of Administrative Sciences*,75(1).
- Taştekin, İ. (2019), *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığının Kamu Hizmeti Motivasyonu Üzerinde Etkisi*, Nevşehir Hacı Bektaş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TÜSİAD,(2002), *'Kamu Reformu Araştırması'* İstanbul.
- Vandenabeele, W. , (2007), *Toward a Public Administration Theory of Public Service Motivation: An Institutional Approach*. *Public Management Review*, 9(4).