



Kamu Hizmeti Motivasyonunu Şekillendiren Faktörler ve Sektör Tercihisi*

Factors Driving Public Service Motivation and Sector Preference

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ARSLAN¹

Öz

Kamu Hizmeti Motivasyonu (KHM), kamu görevlilerinin içsel motive edicilerle güdülenme düzeylerinin özel sektör çalışanlarından daha yüksek olduğunu ileri süren bir motivasyon yaklaşımıdır ve “politikaya ilgi”, “merhamet”, “fedakârlık” ve “kamu yararı” olmak üzere dört boyutu vardır. Literatürde, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, eğitim gördüğü alan, sosyo-kültürel çevre, dindarlık düzeyi, ebeveynlerin kamu görevlisi olması gibi faktörlerin KHM düzeyini şekillendirdiği yönünde bulgulara ulaşıldığı görülmüştür. KHM'nin bireylerin performansı, kurumsal bağlılığı, sektör tercihi, ihbar davranışı, iş doyumu, hesap verebilirlik, etik davranış gibi örgütsel değerleri etkilediği de literatürde elde edilen bulgular arasındadır. Bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin KHM düzeylerinin şekillenmesinde eğitim düzeyleri, eğitim gördükleri alan, cinsiyet, yaş ve ebeveynlerin kamu görevlisi olması faktörlerinin etkisini ve KHM'nin sektör tercihi üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini beş devlet üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin öğrencileri arasından rastgele örneklem yöntemiyle seçilen 967 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri Perry (1996) tarafından geliştirilen 24 maddeli KHM ölçeği ile sektör tercihine ilişkin 5 maddeli anket formu kullanılarak toplanmıştır. Çalışmanın bulguları cinsiyet ve eğitim görülen alan faktörlerinin KHM düzeyinin şekillenmesinde etki yarattığını göstermektedir. Ancak eğitim düzeyi, yaş ve ebeveynlerin kamu görevlisi olması faktörlerinin KHM'nin şekillenmesinde istatistik olarak anlamlı bir etki yaratmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer bir bulgu ise KHM'nin bireylerin sektör tercihinde belirleyici bir faktör olduğudur.

Anahtar Kelimeler: Kamu hizmeti motivasyonu, kamu yönetimi disiplini, sektör tercihi

Makale Türü: Araştırma

Abstract

Public Service Motivation is a motivation approach that asserts that motivating by intrinsic motivators level of public officials is higher than that of private sector employees and it has four dimensions such as Attraction to Policy Making, Compassion, Self-Sacrifice, and Commitment to Public Interest. According to the PSM literature, gender, age, the level and branch of the education, socio-cultural environment, religiousness, and having public employee parents shape PSM level of individuals. It is also found in the literature that PSM influences organizational values such as personnel performance, organizational commitment, sector preferences, whistle-blowing, job satisfaction, accountability, and ethical behavior. The aim of this study is to determine the effect of education level, education branch, gender, age, and public servant-role of parents in shaping PSM levels of university students and the effect of PSM on sector preference. The sample of the study consisted of 967 people selected by random sampling method among the students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences of five state universities. The data of the study were collected by using a 24-item PSM scale of Perry (1996) and a five-item questionnaire for sector preferences. The findings of the study show that gender and education branch effect PSM level of

*Bu çalışmanın ilk hali 21-23 Şubat 2019'da Nuh Naci Yazgan Üniversitesi'nde (Kayseri) gerçekleştirilen KAYFOR-16'da sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

¹Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, m.arslan@nevsehir.edu.tr.

Atf için (to cite): Arslan, M. (2019). Kamu Hizmeti Motivasyonunu Şekillendiren Faktörler ve Sektör Tercihisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, X(X), XXX-XXX.

individuals. However, education level, age and public employee-roles of parents do not affect the PSM level. Another finding is that of PSM is a determining factor in the sector preferences of individuals.

Keywords: Public service motivation, public administration discipline, sector preference

Paper Type: Research

Giriş

Kamu Hizmeti Motivasyonu (KHM), kamu görevlilerini motive eden faktörlerin özel sektör çalışanlarından farklı olduğundan yola çıkan ve temelleri uyum teorilerine (Birey-Örgüt Uyumu, Birey-Meslek Uyumu) dayanan bir motivasyon yaklaşımıdır. KHM yaklaşımına göre, kamu görevlileri, özel sektör çalışanları ile karşılaştırıldıklarında, maddi motive edicilerden daha düşük düzeyde etkilenirler. KHM, literatürde genel kabul gördüğü haliyle, politikaya ilgi, fedakârlık, kamu yararı ve merhamet olarak sıralanan dört alt boyuta sahip bir yaklaşımdır.

Literatürde, bireyin KHM düzeyinin oluşmasında cinsiyet, ebeveynlerin kamu görevlisi olması, dindarlık düzeyi, eğitim düzeyi, eğitim gördüğü alan, örgüt hiyerarşisindeki yeri, politik çevre, sosyal yapı gibi pek çok faktörün etkili olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Diğer yandan bireyin KHM düzeyinin yarattığı kişisel ve örgütsel sonuçlar da literatürde geniş yer tutmaktadır. Bireysel ve örgütsel performans, örgütsel bağlılık, ihbar davranışı, hesap verebilirlik, iş doyumu gibi pek çok değer, bireyin KHM düzeyinden etkilenmektedir. Lakin gerek KHM düzeyini şekillendiren faktörler ve gerekse KHM düzeyinden etkilenen faktörler bakımından farklı ülkelerde yapılan araştırmalarda birbirinden farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Sosyo-kültürel faktörler bu farklılıkların belirmesinde rol oynayan başat etkenlerdir.

KHM literatüründe yapılan çalışmalar incelendiğinde, bireyin KHM düzeyinin bir bütün olarak veya alt boyutlar düzeyinde bazı demografik değişkenler ve faktörlere bağlı olarak şekillendiğine dönük bulgular görülmektedir. KHM ile cinsiyeti arasında (Anderfuhren-Biget, 2012; Bright, 2005; Camilleri, 2007; Leisink ve Steijin, 2009; Krogsgaard vd., 2013; Piatak, 2016; Schwarz vd., 2016; Vandenabeele, 2011; Ward, 2017); KHM ile yaş arasında (Bright, 2005; Camilleri, 2006; Camilleri, 2007; Leisink ve Steijin, 2009; Naff ve Crum, 1999; Perry, 1997; Taylor, 2007; Vandenabeele, 2011); KHM ile eğitim görülen alan arasında (Andersen ve Pedersen, 2012; Choi, 2004; Krogsgaard vd., 2013: 14); KHM ile eğitim düzeyi arasında (Camilleri, 2006; 2007; Leisink ve Steijin, 2009; Moynihan ve Pandey, 2007a; Moynihan ve Pandey, 2007b; Naff ve Crum, 1999; Perry, 1997; Taylor, 2007; Vandenabeele, 2011); KHM ile dindarlık arasında (Bellé ve Ongaro 2014; Clerkin ve Fotheringham, 2017; Liu vd., 2012; Paine, 2009; Perry, 1997; Perry vd., 2008; Vandenabeele ve Walle, 2007), KHM ile ebeveyn faktörü (Bellé ve Cantarelli, 2010; Paine, 2009; Perry, 1997; Perry vd., 2008; Vandenabeele, 2011) ilişkiler olduğuna yönelik bulgulara rastlanmaktadır.

Demografik özellikler yanında bireyin içinde yaşadığı toplumun nitelikleri de KHM'nin bir bütün olarak veya boyutlar bazında düzeyini şekillendirmektedir (Anderfuhren-Biget, 2012; Vandenabeele vd., 2006; Shahda, 2016). Gelir düzeyi (Bellé ve Ongaro, 2014; Camilleri, 2007; Delfgaauw ve Dur, 2007; Taylor, 2007; Taylor, J. ve Taylor, R., 2011; Wright ve Christensen, 2011); örgüt hiyerarşisindeki konum (Buelens ve Broeck, 2007; Moynihan ve Pandey, 2007a; Öztürk ve Dündar, 2003; Schwarz vd., 2016); örgütte geçen hizmet süresi (Bellé ve Ongaro, 2014; Bright, 2005; Kjeldsen ve Jacobsen, 2012; Moynihan ve Pandey, 2006; 2007a; 2007b; Palma ve Sepe, 2017; Perry, 1997; Stazyk ve Davis, 2015; Steijin, 2006; Taylor, 2007; Tonin ve Vlassopoulos, 2015); kadrolu-sözleşmeli olma durumu (Camilleri, 2006; 2007; Grund ve Thommes, 2017) gibi faktörlerin KHM'nin şekillenmesinde etkili olduğu yönünde bulgular yoğunluk göstermektedir. Literatür incelemesinde KHM'nin kişilerin tutum ve davranışları üzerinde etki yarattığı da rastlanan bulgular arasındadır. İş yaşamındaki sektör tercihi KHM'den etkilenen hususların başında gelmektedir. Bireyin KHM düzeyi yükseldikçe kamu örgütlerini

tercih etme olasılığı da artmaktadır (Carpenter vd., 2012; Crewson, 1997; Pedersen, 2013; Perry ve Wise 1990; Taylor ve Clerkin, 2011).

KHM yaklaşımının Türkçe literatürde yeterli ilgiyi görmediği söylenebilir. Ökmen ve Demir (2010), Coşkun, (2015), Akıllı ve Cingöz (2015), Aydın vd. (2017), Güğərçin (2017), Arslan ve Karacaoğlu (2018), Arslan (2018) tarafından yapılan araştırmalar, ulusal literatürde tespit edilen KHM yaklaşımını ele çalışmalarlardır. Bu çalışmanın amacı bireyin yaşı, eğitim düzeyi, eğitim gördüğü alan, cinsiyeti ve ebeveynlerin kamu görevlisi olup olmaması faktörlerinin, KHM ve KHM'nin boyutlarına etkileriyle bireylerin KHM düzeylerinin, onların iş yaşamında kamu sektörünü veya özel sektörü tercih etmelerine olan etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda çalışma iki bölümde ele alınmıştır. İlk bölümde detaylı bir literatür taraması yapılmış, KHM yaklaşımının kuramsal dayanaklarına yer verilmiş ve ulusal ve uluslararası çalışmalarda elde edilen bulgular ortaya konmuştur. İkinci bölümde ise bu çalışmanın bulgularına ve öncül bulgularla mukayesesine yer verilmiştir. Bulgular karşılaştırılarak sonuca gidilmiştir.

1. Kamu Hizmeti Motivasyonuna İlişkin Kuramsal Çerçeve

Kamu görevlilerinin motive eden faktörler üzerinde yapılan ilk çalışmalar (Rosenhan, 1970; Buchanan, 1974, 1975; Rainey vd., 1976; Rainey, 1979; 1982) kamu ve özel sektörün beşeri sermayeleri arasındaki farklılıkları belirlemeyi amaçlamıştır. Buchanan (1975), bu farklılığı ortaya koymak suretiyle KHM'ye temel olacak ilk çalışmayı gerçekleştirmiştir. Buchanan'ın sonrasında Rainey (1982), kamu çalışanlarını motive eden etkenlerin özel sektör çalışanlarından farklı olduğu bulgusunu teyit etmiştir. Bu çalışmalar KHM'nin öncelikle veya sadece kamu kurumlarında ve kamu örgütlerinde yer edinen güdüler olduğunu ve kamu örgütlerinde karşılanailecek motivlerde karşılık bulacağını ortaya koymuşlardır (Perry ve Wise 1990: 368). Müteakip yıllarda Perry (2011, 1997, 1996), Andersen vd. (2013), Brewer (2010), Bright (2009, 2008, 2007, 2005), Kim (2012, 2006), Taylor (2008, 2007) ve Vandabeele (2011, 2007) gibi araştırmacılar, KHM'nin örgütsel değerler, sektör tercihleri, KHM'yi şekillendiren faktörlerle bağlantısını ve uluslararası karşılaştırmalardaki yerini incelemişlerdir.

Son dönemde gerçekleştirilen çalışmalar ise KHM'yi genel fedakârlık motivasyonu (Brænder ve Andersen 2013; Brewer, Ritz ve Vandabeele 2012; Bright 2008; Perry ve Hondeghem 2008a, 2008b; Wright ve Pandey 2008), iş tercihleri (Brewer, Ritz ve Vandabeele, 2012; Christensen ve Wright, 2012; Perry ve Hondeghem 2008b), toplum yanlısı tutum (Andersen vd., 2013; Brænder ve Andersen, 2013; Brewer, Ritz ve Vandabeele, 2012; Christensen ve Wright 2012; Perry ve Hondeghem, 2008a) bağlamında ele almışlardır. Genel fedakârlık motivasyonu bağlamında ele alan Vandabeele'ye (2007: 547) göre KHM'nin ana unsuru fedakârlık gerektiren değerlerdir.

KHM'yi kamu ve özel sektörde çalışma tercihinin bir belirleyicisi olarak ele alan yaklaşımında KHM, içsel (intrinsic) motivasyonun dışsal (extrinsic) motivasyondan daha önemli olduğu fikri ile nitelendirilmektedir (Kim, 2006: 726). Perry ve Hondeghem (2008b: 6) KHM'yi kamu örgütleriyle ilişkilendirilen motivasyon türü olarak tahlil etmişlerdir. KHM kamusal görevlerden kaynaklı spesifik eğilim ve değerlerden beslenen fedakârlık gerektiren toplum yanlısı motivasyon formudur (Perry vd., 2010: 682). Sosyal eşitliğin pekiştirilmesini şahsi çıkarların önüne koyan, kamu hizmetinin anlamlılığı üzerinde şekillenen; diğerlerinin haklarını koruma mücadelesinin önemi üzerinde duran bir yaklaşımdır (Stazyk ve Davis, 2015: 640). Scott ve Pandey'e (2005: 156) göre de KHM, kamu hizmetine bağlılık, kamu yararı arayışı ve topluma yararlı olma arzusunun bir ifadesidir. Bireyi topluma yarar sağlamaya sevk eden güdülerin bir karışımıdır (Taylor, 2007: 934).

Brewer ve Selden (1998) ise KHM'nin kamu sektörünün dışına taşıdığı iddia etmekteydiler. Araştırmacılar KHM'nin kamu ve özel sektördeki farklılıklara indirgenerek ele alınmasının, konseptin taşıdığı geniş potansiyeli sınırlamasından da endişe duyuyorlardı. Onlara göre toplumun her kesiminden bireyler anlamlı bir kamu hizmeti, toplumsal hizmet ve sosyal hizmet sunabilirdi. Bunu sadece kamu sektörüne indirgemek hatalı bir yaklaşım olurdu. Bunun

yanında her kamu çalışanı da aynı düzeyde ve aynı yönde kamu hizmet motivasyonuna sahip olmayabilirdi. Onlara göre politika yapımına ilgi KHM'nin mutlak bir niteliği değildir (Brewer ve Selden,1998: 418).

KHM yaklaşımı üzerinde araştırmaların ve tartışmaların artması araştırmacıları bireylerin KHM düzeylerini belirlemeye dönük ölçekler geliştirmeye yönlendirmiştir. Ölçek geliştirmeye ilişkin öncül çalışmalarda Perry'nin literatüre katkısı oldukça fazladır. Araştırmacı 1990 yılında Wise ile birlikte gerçekleştirdikleri kategorizasyonun ardından 1996'da daha hassas ve eksiksiz bir ölçüm geliştirme çabasına girişmiş ve KHM'nin politikaya ilgi, merhamet, fedakârlık, kamu çıkarlarına bağlılık, sosyal adalet ve vatandaşlık görevi alt boyutlarını ortaya koyan 40 maddeli bir ölçek geliştirmiştir. Doğrulayıcı faktör analiziyle, son üç boyutu tek boyuta indirgemıştır. Bu ölçek üzerinde sadeleştirmeye giden Perry (1996) ölçeğini literatürde sıklıkla kullanılan 24 maddeli ve dört alt boyutlu yapıya evirmiştir.

Brewer ve Selden, Facer'ın da katılımıyla KHM konseptini derinlemesine incelemişler ve kamu görevlilerinin kamu hizmeti faaliyetlerini nasıl algıladıklarını anlamaya çalışmışlardır. KHM'nin güdüleyici etkilerinin bireyler arasındaki farklılıklarının araştırıldığı çalışmada, farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmacılar Perry'nin (1996) ölçeğini Q metodolojisine uyarlayarak küçük çaplı, farklı bireyleri içeren gruplardan oluşan kitle üzerinde çalışmışlar ve KHM düzeyi yüksek olan bireylerde, merhametliler, toplumsalcılar, vatanseverler ve insancıklar olmak üzere dört farklı tipte gruplaşma tespit etmişlerdir (Brewer vd., 2000).

Türkçe literatürde KHM'yi ele alan çalışmaların Ökmen ve Demir (2010), Coşkun, (2015), Akıllı ve Cingöz (2015), Aydın vd. (2017), Güğerçin (2017), Arslan ve Karacaoğlu (2018), Arslan (2018) tarafından yapılan araştırmalardan ibarettir. Ökmen ve Demir'in (2010) araştırması KHM'yi felsefi temelleri ve Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı sürecindeki değişimi bağlamında ele almıştır. Araştırmacılara göre KHM, kişilerin çevresindeki diğer kişilere ve toplumun yararına olanı yapmak için insanlara hizmet vermeye ilişkin yönelimleri olarak görülmektedir. Coşkun (2015) ise KHM'nin kuramsal yönünü ele almıştır. O'na göre KHM kuramı, kamu çalışanlarının ve onları motive eden faktörlerin çok boyutluluğuna vurgu yapmaktadır. Kuram, kamu sadece kendi çıkarlarını iyileştirme amacı güden bireyler olarak görülmelerini reddeder. Kamu çalışanlarının farklı düzeylerde iş motivasyonuna sahip olmalarını içsel ve dışsal faktörlerle açıklayarak idarecilere yol gösterir (Coşkun, 2015: 70). Akıllı ve Cingöz (2015) tarafından yapılan çalışmada ise KHM'nin örgütsel güven ve meslek performansı arasındaki ilişkideki aracılık etkisi (mediating effect) incelenmiştir. Arslan ve Karacaoğlu (2018) ise KHM ile kurumsal itibar (corporate reputation) arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Aydın ve arkadaşları (2017) bir proje çalışmasıyla Türkçe literatüre bir KHM ölçeği kazandırmışlardır. Ölçek maddelerini, daha önceki KHM ölçeklerinden (Perry, 1997; Perry, 2010; Vandenabeele, 2008) ve kamu hizmetini diğer hizmet türlerinden ayıran kuramsal birikimden ve araştırma bulgularından yararlanarak belirlemişlerdir.

KHM kuramsal dayanağını, bireylerin tutum ve davranışlarının çevresel faktörlerle şekillendiği tezine dayanan (Chatman, 1989; Ostroff ve Schulte, 2007) birey-çevre uyumu teorilerinden almaktadır. Chatman (1991), O'Reilly ve arkadaşları (1991), Cable ve Edwards (2004), bireyin özellikleri ile çevrenin özellikleri arasındaki benzerliklere odaklanırken, Edwards (1991) ile Muchinsky ve Monahan (1987) gibi araştırmacılar tarafların karşılıklı ihtiyaçlarını karşılama düzeyine odaklanmışlardır. Schneider (1987) ise Çekim-Seçim-Ayrılma modeli yaklaşımını getirerek, kişilik karakteristikleri örtüşen bireylerin benzer işleri yapma veya benzer davranışlar sergileme eğilimlerinin yüksek olacağını ileri sürmüştür. Bu bağlamda, KHM düzeyi yüksek bireylerin kamu sektörünü tercih edecekleri varsayımının arkasında, birey-çevre uyumu düşüncesinin yattığı (Kristof-Brown vd., 2005: 281) söylenebilir. Bunun nedeni, KHM düzeyi yüksek bireylerin bu ihtiyaçlarına cevap verecek ortamı ancak kamu örgütlerinin sunabilecek olmasıdır. Yüksek KHM düzeyine sahip bireylerin kamu kurumlarını tercih edecekleri varsayımından hareketle, birey-iş uyumu modeli, bu tür bireylerin içsel güdüleyicilerin yoğunluk gösterdiği kamu mesleklerini seçeceklerini ileri sürer. Böylece, önceki çalışmaların bulgularıyla

örtüşür biçimde KHM düzeyi ile kamu hizmetinde yer alma tercihi arasındaki bağı ortaya koyar (Neumann ve Ritz, 2015: 368). Bright (2008: 162) da birey ve kamu örgütü uyumunun kamu görevlilerinin tutum ve davranışları üzerinde etki yarattığını ifade eder. Bireyin örgütle olan uyumu güçlendikçe KHM düzeyi de güçlenmektedir (Gould-Williams vd., 2013: 610). Yapılan diğer bazı araştırmalarda da (Park ve Rainey, 2007; Taylor, 2008) yüksek KHM düzeyine sahip bireylerin, kamu örgütlerinin değerleri ile kendi değerlerinin örtüşüğünü değerlendirerek, kamu sektör örgütlerine bağlılık gösterdikleri yönündeki bulgulara ulaşılmıştır. KHM düzeyi yüksek olan kamu görevlileri, kamu sektöründe bu yönlerini tatmin edecek veya en azından bu değerlere saygı gösterecek bir iş ortamında görev yapmayı tercih etmektedirler (Anderfuhren-Biget vd., 2014: 820). Örgütsel ve bireysel değerlerin uyumuna ilişkin varsayımlara ilaveten KHM, bireyin mesleğinin onun kamu hizmet motivasyonunu karşılayacak yeterli fırsatlar sunması gerektiğini de savunur (Leisink ve Steijn, 2009; Taylor 2008). Kamu görevlileri kendi değer yargılarından vazgeçmezler ancak fedakârca bir tutum sergileyerek, örgütün değerlerini kabullenirler. Esasında bu kabullenme, bireylerin ve örgütün değerlerinin örtüşmesiyle mümkündür (Paarlberg ve Perry, 2007).

Çalışmalarda her ne kadar KHM'nin kamu örgütlerinde istihdam olmayla arasında bağlantı olduğu varsayımı teorilerle desteklense de bu tür bireylerin her tür kamu örgütünde uyumlu biçimde çalışabilecekleri söylenemez (Bright, 2007: 364). Yüksek KHM düzeyine sahip bireylerin kamuda görev almayı seçme ihtimalinin daha yüksek olacağı varsayımından hareketle Wright ve Christensen (2011: 737), kişi-örgüt uyumunu operasyonel hale getirmeyi denemişlerdir. Araştırmacıların varsayımlarının gerekçesi, kamu kurumlarının misyonları ile bireylerin kamu hizmeti değerlerinin uyuşacağı beklentisidir. Ancak, KHM'nin çok boyutluluğu, pek çok etkene bağlı olarak şekillenmesi, kamu örgütlerinin birbirinden farklı misyon ve kültürlerle sahip olması ve kamusal faaliyetlerin içerik ve amaç yönünden farklılık göstermesi gibi nedenlerle, ulaştıkları bulgular başlangıçtaki varsayımı desteklememiştir.

Birey-örgüt uyumu KHM ile doğrudan ilişkili olmasının yanında, diğer örgütsel çıktılarla KHM arasındaki ilişkide aracı değişken rolü de oynamaktadır. Wright ve Pandey (2008) KHM'nin işle ilgili diğer değerlerle arasındaki ilişkilerin doğrudan analiz edilemeyecek kadar çok karmaşık olduğunu ve buna bağlı olarak da aracı değişkenlerin kullanılmasına ihtiyaç duyulduğunu savunmuşlardır. Bu tezlerini pek çok ampirik bulguyla da desteklemişlerdir. Özellikle birey-örgüt uyumu teorisi, birey-örgüt uyumu değişkeninin, KHM ile örgütsel aidiyet, iş doyumu, işten ayrılma niyeti, performans gibi pek çok değişken arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğunu ortaya koymaktadır (Bright, 2007, 2008; Kim, 2012; Wright ve Pandey, 2008).

2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada sosyal bilimlerde kullanılan araştırma yöntemlerinden nicel metodoloji kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen katılımcılara elden ve elektronik ortamda ulaştırılarak doldurmaları sağlanmıştır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı katılımcıların KHM düzeylerinin şekillenmesinde yaş, cinsiyet, eğitim gördükleri alan, eğitim düzeyleri ve ebeveyn modelinin etki düzeyinin belirlenmesinin yanında, KHM'nin sektör tercihi üzerindeki etki düzeyini ortaya koymaktır.

2.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini beş devlet üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde (İİBF) eğitim görmekte olan toplam 967 kişi oluşturmaktadır. Örneklem kitlenin belirlenmesinde İİBF'lerin seçilme nedeni, İİBF mezunlarının hem özel sektör hem de kamu sektöründe istihdam olanaklarına sahip olmalarıdır. Çalışmanın evrensel kümesini 22.483 kişi oluşturmaktadır.

2.3. Veri Toplama ve Ölçüm Araçları

Araştırmanın verileri, Perry (1996) tarafından geliştirilen 24 maddeli KHM ölçeği ve araştırmacı tarafından geliştirilen 5 maddeli sektör tercihi sorularından oluşan anket formunun, kolayda örneklem metoduyla belirlenen katılımcılara doldurulmasıyla elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS-21 programıyla analiz edilmiştir. Katılımcılara yöneltilen anket soruları Ek Tablo 1’de sunulmuştur.

2.4. Araştırmanın Hipotezleri

KHM’nin şekillenmesinde etki eden faktörler ve KHM’nin sektör tercihine etkisi üzerinde yapılan ampirik araştırmalar farklı toplumlarda birbirinden farklı bulgular ortaya koymuştur. Bu çalışmanın hipotezleri kurgulanırken, öncül çalışmalarda elde edilen bulguların, Türkiye özelinde gerçekleşme durumu araştırılarak, KHM literatürüne katkı sunmak amaçlanmıştır.

Bireyin eğitim düzeyi ile KHM düzeyi arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu pek çok araştırmacı (Moynihan ve Pandey, 2007a; Moynihan ve Pandey, 2007b; Naff ve Crum, 1999; Perry, 1997; Vandenebee, 2011) tarafından ifade edilmiştir. Leisink ve Steijin (2009) tarafından yapılan araştırmada ise KHM’nin politikaya ilgi alt boyutu ile eğitim düzeyi arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Taylor (2007) ise yaptığı çalışmada bireylerin eğitim düzeyleri ile KHM’nin merhamet boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bunun yanında bazı araştırmalarda ise (Camilleri, 2006; 2007) bunun tersine, bireyin eğitim düzeyi ile KHM düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmanın H₁ hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

H₁: Eğitimde geçen süreye göre KHM düzeyleri arasında fark vardır.

Bireylerin eğitim düzeyleri yanında eğitim gördükleri alanın da KHM düzeylerinin geneli veya bazı alt boyutları üzerinde etki yarattığı literatürde elde edilen bulgulardandır. Örneğin Sosyal bilimler ve pedagoji eğitimine sahip çalışanların KHM düzeyleri, sağlık eğitimi alan çalışanlardan daha yüksektir (Krogsgaard vd., 2013: 14). Uzmanlık bilgisi ile KHM’nin politikaya ilgi alt boyutu arasında da pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Özellikle idareci pozisyonundaki kişilerin politikaya ilgi alt boyutu sağlıkçı ve eğitimcilerden daha yüksektir (Andersen ve Pedersen, 2012: 53). KHM’nin sonradan kazanılabilen bir nitelik olduğu varsayımından hareketle Choi (2004), bireylerin KHM düzeylerinin eğitim ve meslek içi kurslarla yükseltilebileceğini savunmaktadır. Kamu Yönetimi ve Siyaset Bölümü öğrencilerinin lisans eğitim esnasında aldıkları derslerin ağırlıklı olarak kamu kurumlarının idaresine yönelik olması nedeniyle öğrencilere nosyon kazandıran etkili faktör olduğu değerlendirilmektedir. Bu bağlamda çalışmanın H₂ hipotezi aşağıdaki biçimde oluşturulmuştur.

H₂: Lisans eğitimi görülen alana göre KHM düzeyleri arasında fark vardır.

Cinsiyetin bireyin KHM düzeyi üzerinde herhangi bir etki yaratmadığını ileri süren (Leisink ve Steijin, 2009; Krogsgaard vd., 2013) görüşler yanında erkeklerin KHM düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğunu (Vandenebee, 2011; Anderfuhren-Biget, 2012; Schwarz vd., 2016) veya kadınların KHM düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu (Bright, 2005; Piatak, 2016) ve son olarak KHM’nin bazı alt boyutlarının cinsiyete göre farklılık gösterdiğini (Camilleri, 2007; Ward, 2017) ileri süren görüşler de vardır. Alt boyutların farklılık gösterdiğini ileri süren görüşler ağırlıklı olarak politikaya ilgi alt boyutunun erkeklerde daha yüksek iken merhamet ve kamu yararı alt boyutunun kadınlarda daha yüksek olduğu hususunda birleşmektedir. Bu bağlamda çalışmanın H₃ Hipotezi aşağıdaki biçimde kurulmuştur.

H₃: Cinsiyete göre KHM düzeyleri arasında fark vardır.

Bireyin geçmiş yaşam deneyimlerinin KHM düzeyi üzerinde etki yarattığı literatürde elde edilen bir diğer bulgudur. Örneğin Perry (1997) kişinin KHM düzeyinin çocukluğuyla bağlantılı birçok faktör tarafından şekillendiğini ileri sürmektedir. Perry ve arkadaşları (2008) tarafından daha sonra yapılan bir araştırmada da bu bulguyu destekler sonuçlara ulaşılmıştır. Bellè ve Cantarelli (2010) ise bireyin KHM düzeyini etkileyen faktörler arasında çocukluk tecrübeleri, dindarlık ve ebeveyn modellerini saymıştır. Paine (2009) de ebeveyn modelinin KHM'nin en önemli belirleyicilerinden biri olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Vandenabeele (2011) ise ebeveynlerden her ikisinin de kamu görevlisi olduğu kişilerin KHM düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Bu doğrultuda çalışmanın H₄ Hipotezi aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H₄: Ebeveynlerin çalıştıkları sektöre göre KHM düzeyleri arasında fark vardır.

Kişilerin yaşları ile KHM düzeyleri arasındaki ilişki hakkında araştırmalar birbirinden farklı sonuçlar vermiştir. Kişinin yaşı ile KHM düzeyi arasında tutarlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu (Perry, 1997; Bright, 2005; Camilleri, 2006; Leisink ve Steijin, 2009; Vandenabeele, 2011) yönündeki bulgular yanında bireyin yaşı ile KHM düzeyi arasında ilişki olmadığını (Naff ve Crum, 1999; Camilleri, 2007) veya bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız olduğunu ileri süren (Krogsgaard vd., 2013) veya yaş ilerledikçe KHM'nin bazı alt boyutlarının zayıfladığını ileri süren (Taylor, 2007) görüşler vardır. Literatür bilgileri ışığında çalışmanın H₅ Hipotezi aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H₅: Yaş gruplarına göre KHM düzeyleri arasında fark vardır.

KHM kişilerin iş yaşamına ilişkin sektör tercihlerine de etki eden faktörlerdendir. Bireyin KHM düzeyi yükseldikçe kamu örgütlerini tercih etme olasılığı da artmaktadır (Perry ve Wise 1990). Pedersen (2013) ise KHM'nin kamu yararı alt boyutuyla kamu örgütlerinde istihdam edilme isteği arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Carpenter ve arkadaşları (2012) ise KHM kamu sektörüne uyum göstermekten çok, kamu sektörü algısıyla güçlü ilişki içindedir. Konuya uyum teorileri penceresinden yaklaşan bu araştırmacılara göre KHM düzeyi yüksek olan bireyler, kendi ihtiyaçları ve değerleri ile kamu kuruluşları tarafından sağlanan ve savunulanlar arasında uyum gözetirler. Böylece örgütleri ile uyum içinde görünürler ve bunun sonucunda kamu örgütlerinde görev alma istekleri yüksektir. Bireyleri kamu örgütlerine yakınlaştıran etkenlerden biri de politikaya olan ilgi düzeyleridir. Birey politika yoluyla taşıdığı değerleri uygulamaya geçirme olanağı elde edebileceğinden, kamu sektöründe istihdam edilmeyi tercih eder (Taylor ve Clerkin, 2011: 730). Kamu hizmeti etiğiyle motive olan bireylerin kamu sektöründe bir pozisyon tercih eğilimleri daha yüksektir (Crewson, 1997: 503). Bu bağlamda çalışmanın H₆ Hipotezi aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H₆: "KHM düzeyi, kamu sektöründe çalışma niyetini pozitif yönlü etkiler."

3. Verilerin Analizi ve Bulgular

Verinin normal dağılım gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizde, çarpıklık-basıklık değerleri -3 ve +3 aralığında kaldığı için (Tabachnick ve Fidell, 2012) verilerin normal dağılım sergiledikleri görülmüş ve analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 1. Tanımlayıcı istatistikler

YAŞ	n	%	BÖLÜM	n	%	SINIF	n	%
18	42	4	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	292	30	1.SINIF	105	11
19	139	14	İşletme	320	33	2.SINIF	287	30
20	221	23	İktisat	59	6	3.SINIF	241	25
21	240	25	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler	92	10	4.SINIF	334	34
22	174	18	Bankacılık ve Finans	104	11			
23	92	10	Uluslar arası Ticaret ve Lojistik	33	3			
24	59	6	Maliye	67	7			
Toplam: 967								
CİNSİYET	n	%	BABA MESLEĞİ	n	%	ANNE MESLEĞİ	n	%
Erkek	356	37	Kamu Çalışanı/Emeklisi	143	15	Ev hanımı	791	82
Kadın	611	63	Özel Sektör Çalışanı/Emeklisi	347	36	Kamu Çalışanı/Emeklisi	44	5
			Esnaf	58	6	Özel Sektör Çalışanı/Emeklisi	98	10
			Serbest Meslek	279	29	Diğer	34	5
			Çiftçi	63	6			
			Diğer	77	8			
Toplam: 967								

Perry (1996) tarafından geliştirilen ve Arslan ve Karacaoğlu (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan KHM ölçeğinin yapılan güvenilirlik testinde Cronbach's Alpha Değeri (,827) olarak bulunmuş ve ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Perry (1996) tarafından geliştirilen Kamu Hizmeti Motivasyonu ölçeğinin orijinali dört boyuta sahip olduğundan, bu çalışmanın verileri bakımından da aynı yapının ortaya çıkma durumunu tespit etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ilgili yirmi iki madde, orijinal ölçekteki gibi dört boyutlu bir yapı ortaya koymuş, ancak KHM2 ve KHM6, faktör yükleri 0,4 kesme değerinin altında kaldığı için analizlere dâhil edilmemişlerdir. Faktör analizi sonucu, dört boyutun toplam varyansın % 45,3'ünü açıkladığı ve KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,895 ile faktör analizi için yeterli düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Sosyal bilimlerde açıklanan varyansın % 40-60 arasında olması kabul edilebilmektedir (Scherer vd., 1988). Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. KHM ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi tablosu

Faktör/ Değişken	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Alfa
Faktör 1: Politikaya İlgî			
KHM 11	,687	7,746	,661
KHM 27	,804		
KHM 31	,791		
Faktör 2: Merhamet			
KHM 3	,520	13,370	,727
KHM 4	,478		
KHM 8	,601		
KHM 10	,631		
KHM 13	,620		
KHM 24	,650		
KHM 40	,650		
Faktör 3: Fedakârlık			
KHM 1	,515	11,465	,741
KHM 5	,560		
KHM 9	,571		
KHM 12	,476		
KHM 17	,514		
KHM 19	,517		
KHM 26	,454		
Faktör 4: Kamu Yararına Bağlılık			
KHM 16	,584	14,448	,790
KHM 23	,723		
KHM 30	,773		
KHM 34	,626		
KHM 39	,758		
Kaiser-Meyer-Olkin – KMO 0,895 Top.Varyansı Açıklama Oranı % 45,3			

Katılımcıların Kamu Hizmeti Motivasyonlarının “1- Kesinlikle Katılmıyorum”-“5- Kesinlikle Katılıyorum” değerleri üzerinden, “Politikaya İlgi” boyutu ortalamasının (3,48), “Merhamet” boyutu ortalamasının (3,84), “Fedakârlık” boyutu ortalamasının (3,77) ve “Kamu Yararına Bağlılık” boyutu ortalamasının ise (4,02) düzeyinde oldukları tespit edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle, katılımcıların KHM düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Boyutlar karşılaştırıldığında ise “Politikaya İlgi” boyutunun en düşük; “Kamu Yararına Bağlılık” boyutunun ise en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

“Eğitimde geçen süreye göre KHM düzeyleri arasında fark vardır.” biçiminde tanımlanan H₁ hipotezinin test edilmesi sonrasında, katılımcıların eğitimde geçen süreye göre KHM düzeyleri arasında istatistiksel anlamda bir fark tespit edilememiştir ve H₁ hipotezi reddedilmiştir.

“Lisans eğitimi görülen alana göre KHM düzeyleri arasında fark vardır.” biçiminde belirlenen H₂ hipotezinin test edilmesi için yapılan One-Way ANOVA testi sonuçlarına göre; “Politikaya İlgi” boyutu açısından Kamu Yönetimi Bölümü ile İşletme Bölümü arasında (Tukey HSD: ,54292*; Sig. ,000); Kamu Yönetimi Bölümü ile Bankacılık ve Finans Bölümü arasında (Tukey HSD: ,38523*; Sig. ,001), Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü ile İşletme Bölümü arasında (Tukey HSD: ,28478; Sig. ,045) istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilirken diğer boyutlar açısından bölümler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Dolayısıyla H₂ hipotezi sadece “Politikaya İlgi” boyutu için geçerli olmak üzere kısmen kabul edilmiştir.

“Cinsiyete göre KHM düzeyleri arasında fark vardır.” biçiminde belirlenen H₃ hipotezinin test edilmesi için yapılan Bağımsız İki Örneklem t-testi sonuçlarına göre KHM’nin her dört boyutunun cinsiyete göre farklılık gösterdiği yönünde istatistiksel olarak anlamlı bulguya ulaşılmıştır. Dolayısıyla H₃ hipotezi kabul edilmiştir. İstatistiksel sonuçlara göre kadınların “Politikaya İlgi” boyutu ortalaması (3,59) erkeklerinkinden (3,42) daha düşük iken; “Merhamet” boyutu ortalaması kadınlarda (3,91), erkeklerde (3,73); “Fedakârlık” boyutu ortalaması kadınlarda (3,80), erkeklerde (3,72); “Kamu Yararına Bağlılık” boyutu ortalaması kadınlarda (4,07), erkeklerde (3,94) rakamlarıyla, kadınların ortalamasının erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“Ebeveynlerin çalıştıkları sektöre göre KHM düzeyleri arasında fark vardır.” biçiminde tanımlanan H₄ hipotezinin test edilmesi sonucunda ebeveynlerin mesleklerine göre katılımcıların KHM düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Araştırmanın H₄ hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın “Yaş gruplarına göre KHM düzeyleri arasında fark vardır.” şeklinde belirlenen H₅ hipotezinin, yaş grubuna bağlı olarak KHM düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Dolayısıyla araştırmanın H₅ hipotezi reddedilmiştir.

“KHM düzeyi, kamu sektöründe çalışma niyetini pozitif yönlü etkiler.” olarak belirlenen H₆ hipotezinin testi için regresyon analizi yapılmış ve bağımsız değişkenler olan KHM’nin boyutlarının, bağımlı değişken olan “Katılımcıların Mezuniyet Sonrası Sektör Tercihleri Üzerindeki Etkisi” kontrol edilmiştir. Tablo 3’te görülen regresyon analiz sonuçlarına göre, KHM’nin “Politikaya İlgi” boyutu dışındaki diğer boyutlarının, katılımcıların sektör tercihi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Yani, “Merhamet”, “Fedakârlık” ve “Kamu Yararı” boyutlarına ait soruları yüksek puanlayan katılımcıların mezuniyet sonrasında kamu sektöründe istihdam arayışı içerisinde olabilecekleri söylenebilir.

Tablo 3. Regresyon analiz sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	S.H	Beta	t	p	DüzR ²	F	Sig
Sektör Tercihi	Politikaya İlgi	,010	,035	-,009	-,293	,770	,158	46,44	,000
	Merhamet	,148	,058	,083	2,538	,011			
	Fedakârlık	,186	,061	,116	3,039	,002			
	Kamu Yararı	,421	,058	,279	7,25	,000			

Yapılan çoklu regresyon sonuçlarına göre bireylerin sektör tercihlerinde KHM'nin alt boyutlarının etkileme düzeyinin %16 olduğu görülmektedir. Tablo 3'te de görüldüğü üzere, politikaya ilgi boyutu dışındaki üç boyut, bireylerin sektör tercihleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etki yaratmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Analiz sonuçları katılımcıların “Politikaya İlgi” boyutu ortalamasının (3,48), “Merhamet” boyutu ortalamasının (3,84), “Fedakârlık” boyutu ortalamasının (3,77) ve “Kamu Yararına Bağlılık” boyutu ortalamasının ise (4,02) olduğunu göstermektedir. Bulgulardan hareketle katılımcıların KHM düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. “Politikaya İlgi” boyutu en düşük puanlanırken, “Kamu Yararına Bağlılık” boyutu en yüksek puanlanmıştır. Bu sonucu ortaya çıkmasında Türkiye’de yaşanan siyasi, toplumsal ve ekonomik sorunların etkisinin olduğu değerlendirilmektedir.

Analiz sonuçlarında, literatürdeki bulgulardan farklı olarak, bireyin eğitimde geçirdiği süre ile KHM düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulgusuna rastlanmamıştır. Leisink ve Steijin (2009) politikaya ilgi alt boyutu ile eğitim düzeyi arasında pozitif yönlü ve güçlü ilişki bulgusuna ulaşırken, Taylor (2007) bireylerin eğitim düzeyleri ile KHM'nin merhamet boyutu arasında pozitif yönlü ilişki bulgusuna ulaşmıştır. Camilleri (2006; 2007) ise bunun aksine, bireyin eğitim düzeyi ile KHM arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Literatür bulgularındaki bu farklılıkların, örneklem kitlenin eğitim düzeyi dışındaki diğer özelliklerinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Bu çalışmada eğitim düzeyi ile KHM arasında bir ilişki bulgusuna ulaşamamanın nedeninin ise örneklemin tamamının lisans öğrencilerinden oluşması ve sınıflar arasında (özellikle 1. Sınıflar ile 4. Sınıflar arasında) beklenen farklılığın gerçekleşmemiş olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Bireylerin eğitim gördükleri alanın KHM düzeyini etkileyeceği literatürde elde edilen bulgulardandır. Krogsgaard ve arkadaşları (2013), sosyal bilimler ve pedagoji eğitimi alanların KHM düzeylerinin sağlık eğitimi alanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Yönetim alanında eğitim alanların “politikaya ilgi” boyutu sağlık ve eğitim alanında öğrenim görenlerden daha yüksektir (Andersen ve Pedersen, 2012: 53). Bu bağlamda, araştırma sonunda erişilen bir diğer bulgu, katılımcıların eğitim gördükleri alana göre “politikaya ilgi” boyutunda farklılık görülmesidir. Diğer üç boyutta bu farklılık görülmemiştir. “Politikaya İlgi” boyutundaki farklılık ise Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü ile İşletme Bölümü; Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü ile Bankacılık ve Finans Bölümü; Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü ile İşletme Bölümü öğrencileri arasında görülmüştür. Bunun nedeninin, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü ile Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümlerinin ders içeriklerinin iç ve dış siyaset konularını yoğun biçimde kapsarken, İşletme ile Bankacılık ve Finans Bölümü ders içeriklerinin özel sektör ve sermaye yönetimine ilişkin konularda yoğunluk göstermesinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Literatürde cinsiyetin bireyin KHM düzeyi üzerinde herhangi bir etki yaratmadığını ileri süren (Leisink ve Steijin, 2009; Krogsgaard vd., 2013) görüşler yanında erkeklerin KHM düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğunu (Vandenabeele, 2011; Anderfuhren-Biget, 2012; Schwarz vd., 2016) veya kadınların KHM düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu (Bright, 2005; Piatak, 2016) ve son olarak KHM'nin bazı alt boyutlarının cinsiyete göre farklılık gösterdiğini (Camilleri, 2007; Ward, 2017) ileri süren görüşler yer almaktadır. Çalışmanın bulguları Camilleri (2007) ve Ward (2017) tarafından yapılan çalışmaların bulgularıyla örtüşmektedir. “Politikaya İlgi” boyutu bakımından erkeklerin ortalaması kadınlardan daha yüksek iken “Merhamet”, “Fedakârlık” ve “Kamu Yararına Bağlılık” boyutları bakımından kadınların ortalamasının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Perry (1997) kişinin KHM düzeyinin çocukluğuyla bağlantılı birçok faktör tarafından şekillendiğini ileri sürmektedir. Perry ve arkadaşları (2008) tarafından daha sonra yapılan bir araştırma da bu bulguyu desteklemiştir. Bellè ve Cantarelli (2010) ise bireyin KHM düzeyini

etkileyen faktörler arasında çocukluk tecrübeleri ve ebeveyn modellerini saymıştır. Paine (2009) de ebeveyn modelinin KHM'nin en önemli belirleyicilerinden biri olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Vandenaabeele (2011) ise ebeveynlerden her ikisinin de kamu görevlisi olduğu kişilerin KHM düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Bu çalışmada, literatürde yoğun biçimde vurgulanan bulgulara ulaşamamıştır. Katılımcıların demografik bilgilerinin tasnifinde her ne kadar farklılık olduğu görünse de, özel sektörde veya kamu sektöründe çalışan ebeveynlerin daha çok meslek memuru veya mavi yaka çalışan oldukları verilerin işlenmesi sürecindeki ifadelerden anlaşılmaktadır.

Kişinin yaşı ile KHM düzeyi arasındaki ilişki bakımından, kişinin yaşı ile KHM düzeyi arasında tutarlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu (Perry, 1997; Bright, 2005; Camilleri, 2006; Leisink ve Steijin, 2009; Vandenaabeele, 2011) yönündeki bulgular yanında bireyin yaşı ile KHM düzeyi arasında ilişki olmadığını (Naff ve Crum, 1999; Camilleri, 2007) veya bu ilişkinin istatistiksek olarak anlamsız olduğunu ileri süren (Krogsgaard vd., 2013) veya yaş ilerledikçe KHM'nin bazı alt boyutlarının zayıfladığını ileri süren (Taylor, 2007) görüşler vardır. Bu çalışmanın bulguları, kişinin yaşı ile KHM düzeyi arasında bir ilişki olmadığını ortaya koymakta ve bu haliyle Naff ve Crum (1999) ile Camilleri (2007) tarafından yapılan çalışmaların bulgularıyla örtüşmektedir. Yaşa bağlı bir farklılık görülmemesinin nedeninin örneklem kitlenin 18-25 arası dar bir aralıkta olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Perry ve Wise (1990), bireyin KHM düzeyi yükseldikçe kamu örgütlerini tercih etme olasılığının arttığını ifade ederken, Pedersen (2013) "kamu yararı" boyutuyla kamu örgütlerinde istihdam edilme isteği arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Taylor ve Clerkin (2011) ise bireyleri kamu örgütlerine yakınlığının etkenlerinden birinin de "politikaya ilgi" olduğunu, bireyin politika yoluyla taşıdığı değerleri uygulamaya geçirme olanağı elde edeceğinden, kamu sektöründe istihdam edilmeyi tercih edeceğini ifade etmektedir. Crewson'a (1997) göreyse kamu hizmeti etliğiyle motive olan bireylerin kamu sektörünü tercih eğilimi daha yüksektir. Bu çalışmanın bulguları "Politikaya İlgi" boyutu dışındaki diğer boyutların, kamu sektörünü tercih etme üzerinde pozitif yönlü etki yarattığını ortaya koymuştur. Katılımcıların "Merhamet", "Fedakârlık" ve "Kamu Yararı" boyutlarının kamuda çalışma niyetlerini pozitif yönlü etkilediği söylenebilir. Bu sonucun dikkat çeken bir yönü de eğitim alınan bölüme ilişkin bulgularla örtüşmesidir. Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü ile Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü öğrencilerini, İşletme ve Bankacılık Finans Bölümü öğrencilerinden farklı kılan "politikaya ilgi" boyutunun sektör tercihinde etki etmediği görülmektedir. Buradan hareketle, politikaya duyulan ilginin Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü ile Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü öğrencilerini kamu sektöründe çalışmaya güdüleyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Bu çalışmada, KHM'nin yaş, eğitim düzeyi, eğitim görülen alan, cinsiyet, ebeveyn faktörü ve sektör tercihi ile olan farklılaşması ve ilişkisi araştırılmıştır. KHM'nin bu faktörler dışında etkileşim halinde olduğu etik davranış, ihbar davranışı, kurumsal bağlılık, bireysel ve örgütsel performans, hesap verebilirlik, din, örgüt kültürü, lider tipi, ideoloji gibi pek çok faktör vardır ve bu faktörlerle olan ilişkiler Türkçe literatüre kazandırılmalıdır. KHM sadece kamu kurumlarına özgü sonuçlar yaratan bir yaklaşım olmayıp, özel sektör üzerinde de araştırılabilir. Özellikle, Türk toplumsal yapısıyla bağlantılı olarak, özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarının KHM düzeylerinin karşılaştırılması literatüre önemli katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

Akıllı, H. S. ve Cingöz, A. (2015). The Relationship Between Organizational Trust and Job Performance: The Mediating Effect of Public Service Motivation, *EGPA Annual Conference*, 26-28 August, Toulouse, France.

Anderfuhren-Biget, S. (2012). Profiles of Public Service-Motivated Civil Servants: Evidence from a Multicultural Country, *International Journal of Public Administration*, 35(1): 5-18.

- Anderfuhren-Biget, S., Varone, F.E. ve Giauque, D. (2014). Policy Environment and Public Service Motivation, *Public Administration*, 92(4): 807–825.
- Andersen, L.B., Jørgensen, T.B., Kjeldsen, A.M., Pedersen, L.H. ve Vrangbæk, K. (2013). Public Values and Public Service Motivation: Conceptual and Empirical Relationships, *American Review of Public Administration*, 43(3): 292-311.
- Andersen, L. B. ve Pedersen, L. H. (2012). Public Service Motivation and Professionalism, *International Journal of Public Administration*, 35(1): 46-57.
- Arslan, M. ve Karacaoğlu, K. (2018). Kamu Çalışanlarının Kurumsal İtibar Algılarının Onların Kamu Hizmet Motivasyonuna Etkileri: Nevşehir İlçe Belediyeleri Örneği, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(1): 14-29.
- Arslan, M. (2018). *Kamu Hizmeti Motivasyonu*, Ankara: Akademisyen Yayınevi.
- Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N., Demir, T. G. ve Sıldıroğlu, Ö. E. (2017). Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeğinin Geliştirilmesi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 50(2): 105-125.
- Bellè, N. ve Cantarelli, P. (2010). Public Service Motivation: The State Of The Art, *Paper Prepared for the Conference. Reforming the Public Sector: How to Make the Difference?*, December 2-3, 2010, Rome Italy.
- Bellè, N. ve Ongaro, E. (2014). NPM, Administrative Reforms and Public Service Motivation: Improving The Dialogue between Research Agendas, *International Review of Administrative Sciences*, 80: 382-400.
- Brænder, M. ve Andersen, L. B. (2013). Does Deployment to War Affect Public Service Motivation? A Panel Study of Soldiers before and after Their Service in Afghanistan, *Public Administration Review*, 73(3): 466-477.
- Brewer, G. A. (2010). Public Service Motivation and Performance, (ed.) Richard M. Walker, George A. Boyne, Gene A. Brewer, *Public Management and Performance: Research Directions*: 152-178.
- Brewer, G.A, Ritz, A. ve Vandenabeele, W. (2012). Introduction to a Symposium on Public Service Motivation: An International Sampling of Research, *International Journal of Public Administration*, 35(1): 1-4.
- Brewer, G. A. ve Selden, S.C. (1998). Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8(3): 413-439.
- Brewer, G.A., Selden S.C. ve Facer II R.L. (2000). Individual Conceptions of Public Service Motivation, *Public Administration Review*, 60(3): 254-264.
- Bright, L. (2005). Public Employees With High Levels of Public Service Motivation: Who Are They, Where Are They, and What do They Want?, *Review of Public Personnel Administration*, 25(2): 138-154.
- Bright L. (2007). Does Person-Organization Fit Mediate the Relationship between Public Service Motivation and the Job Performance of Public Employees?, *Review of Public Personnel Administration*, 27(4): 361-379.
- Bright, L. (2008). Does Public Service Motivation Really Make a Difference on the Job Satisfaction and Turnover Intentions of Public Employees?, *American Review of Public Administration*, 38(2): 149- 166.
- Bright, L. (2009). Why Do Public Employees Desire Intrinsic Non-Monetary Workplace Opportunities?, *Public Personnel Management*, 38(3): 15-37.

- Buchanan, B. (1974). Government Managers, Business Executives, and Organizational Commitment, *Public Administration Review*, 34(4): 339-347.
- Buchanan, B. (1975). Red Tape and the Service Ethic, *Administration and Society*, 6(4): 423-444.
- Buelens, M. ve Van Den Broeck, H. (2007). An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations, *Public Administration Review*, 67(1): 65-74.
- Cable, D. M. ve Edwards, J. R. (2004). Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration, *Journal of Applied Psychology*, 89(5): 822-834.
- Camilleri, E. (2006). Towards Developing an Organizational Commitment - PSM Model for the Maltese Public Service Employees, *Public Policy and Administration*, 21(1): 63-83.
- Camilleri, E. (2007). Antecedents Affecting Public Service Motivation, *Personnel Review*, 36(3): 356-377.
- Carpenter, J., Doverspike, D. ve Miguel, R.F. (2012). Public Service Motivation as a Predictor of Attraction to The Public Sector, *Journal of Vocational Behavior*, 80: 509-523.
- Chatman, J.A. (1991). Matching People and Organizations, Selection and Socialization in Public Accounting Firms, *Administrative Science Quarterly*, 36(3): 459-484.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit, *Academy of Management Review*, 14(3): 333-349.
- Choi, D. L. (2004). Public Service Motivation and Ethical Conduct, *International Review of Public Administration*, 8: 99-106.
- Christensen, R. K. ve Wright, B. E. (2012). Does the Pool of Narcissus Reflect Public Service Motivation? Evidence from Municipal Employees. Paper presented at the 16th *Annual Conference of the International Research Society for Public Management*, April 11–13, Rome, Italy.
- Clerkin, R. M. ve Fotheringham, E. (2017). Exploring the Relationship between PSM and Formal and Informal Volunteering, *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 3(1): 23-29.
- Coşkun, S. (2015). Kamu Hizmetleri Motivasyonu Kuramı: Bir Literatür Taraması, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1): 61-74.
- Crewson, P. E. (1997). Public-Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(4): 499-518.
- Gould-Williams, J. S.; Sayed Mostafa, A. M. ve Bottomley, P. (2015). Public Service Motivation and Employee Outcomes in the Egyptian Public Sector: Testing the Mediating Effect of Person-Organization Fit, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(2): 597–622.
- Grund, C. ve Thommes, K. (2017). The Role of Contract Types for Employees' Public Service Motivation, *Schmalenbach Business Review*, 2(6): 1-22.
- Gügerçin, U. (2017). 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İçinde: *Formelleşmenin Kamu Hizmet Motivasyonuna Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Etkisi*, Ankara: Başkent Üniversitesi.
- Kim, S. (2006). Public Service Motivation and Organizational Citizenship Behavior in Korea, *International Journal of Manpower*, 27(8): 722-740.
- Kim, S. (2012). Does Person-Organization Fit Matter in the Public Sector? Testing the Mediating Effect of Person-Organization Fit in The Relationship between Public Service Motivation and Work Attitudes, *Public Administration Review*, 72: 830-840.

- Kjeldsen, A. M. ve Jacobsen, C. B. (2012). Public Service Motivation and Employment Sector, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(4): 899-921.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit, *Personnel Psychology*, 58(2): 281-320.
- Krogsgaard, J.A., Thomsen, P. ve Andersen, L.B. (2013). Only If We Agree? How Value Conflict Moderates the Relationship between Transformational Leadership and Public Service Motivation, *2013 IRSPM Conference*, 10-12 April, Prague.
- Leisink, P. ve Steijn, B. (2009). Public Service Motivation and Job Performance of Public Sector Employees in the Netherlands, *International Review of Administrative Sciences*, 75(1): 35-52.
- Liu, B., Du, L., Wen, H. ve Fan, B. (2012). Public Service Motivation of Public- Versus Private-Sector Employees in a Chinese Context, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40: 1409-1418.
- Moynihan, D. P. ve Pandey, S. K. (2006). Creating Desirable Organizational Characteristics: How Organizations Create a Focus on Results and Managerial Authority, *Public Management Review*, 8(1): 119- 140.
- Moynihan, D. P. ve Pandey, S. K. (2007a). The Role of Organizations in Fostering PSM, *Public Administration Review*, 67(1): 40-53.
- Moynihan, D. P. ve Pandey, S. K. (2007b). Finding Workable Levers over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment, *Administration and Society*, 39(7): 803-832.
- Muchinsky, P. M. ve Monahan, C. J. (1987). What is Person-Environment Congruence? Supplementary versus Complementary Models of Fit, *Journal of Vocational Behavior*, 31: 268-277.
- Naff, K. ve Crum, J. (1999). Working for America: Does Public Service Motivation Make a Difference?, *Review of Public Personnel Administration*, 19(4): 5-16.
- Neumann, O. ve Ritz, A. (2015). PSM and Rational Choice Modelling, *Public Money & Management*, 35(5): 365- 370.
- Ostroff, C. ve Schulte, M. (2007). Multiple Perspectives of Fit in Organizations across Levels of Analysis, İçinde: *Perspectives on Organizational Fit* (Ed: C. Ostroff and T. A. Judge), New York: Lawrence Erlbaum.
- O'reilly, C. A., Chatman, J. ve Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit, *Academy of Management Journal*, 34(3): 487-516.
- Ökmen, M. ve Demir, F. (2010). Kamu Hizmetinin Felsefi Temelleri ve Yeni Kamu Yönetiminde Geçirdiği Dönüşüm, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(3): 19-42.
- Paarlberg, L. ve Perry, J.L. (2007). Values Management: Aligning Employee Values and Organization Goals, *American Review of Public Administration*, 37(4): 387-408.
- Paine, J. R. (2009). Relating Public Service Motivation to Behavioral Outcomes Among Local Elected Administrators, *International Public Service Motivation Research Conference*. June 7-9, Bloomington, Indiana.
- Palma, R. ve Sepe, E. (2017). Structural Equation Modelling: A Silver Bullet for Evaluating PSM, *Qual Quant*, 51: 729-744.

- Park, S. M. ve Rainey, H. G. (2007). Antecedents, Mediators, and Consequences of Affective, Normative, and Continuance Commitment Empirical Tests of Commitment Effects in Federal Agencies, *Review of Public Personnel Administration*, 27:197-216.
- Pedersen, M.J. (2013). Public Service Motivation and Attraction to Public Versus Private Sector Employment Academic Field of Study as Moderator?, *International Public Management Journal*, 16(3): 357-385.
- Perry, J.L. (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.
- Perry, J.L. (1997). Antecedents of Public Service Motivation, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(2): 181-197.
- Perry, J.L. (2011). The Growth of Public Service Motivation Research, *The Korean Journal of Policy Studies*, 26(3): 1-12.
- Perry, J. L. ve Hondeghem, A. (2008a). *Motivation in Public Management: the Call of Public Service*. Oxford: Oxford University Press.
- Perry, J.L. ve Hondeghem, A. (2008b). Building Theory and Empirical Evidence about Public Service Motivation, *International Public Management Journal*, 11(1): 3-12.
- Perry, J. L., Hondeghem, A. ve Wise, L. R. (2010). Revisiting the Motivational Bases of Public Service: Twenty Years of Research and an Agenda for the Future, *Public Administration Review*, 70(5): 681- 690.
- Perry, J.L., Jeffrey L. B., Coursey, D. ve Littlepage, L. (2008). What Drives Morally Committed Citizens? A Study of the Antecedents of Public Service Motivation, *Public Administration Review*, 68(3): 445-458.
- Perry, J.L. ve Wise, R.L. (1990). The Motivational Bases of Public Service, *Public Administration Review*, 50(3): 367-373.
- Piatak, J.S. (2016). Public Service Motivation, Prosocial Behaviors, and Career Ambitions, *International Journal of Manpower*, 37(5): 804-821.
- Rainey, H. G. (1979), Perceptions of Incentives in Business and Government: Implications for Civil Service Reform, *Public Administration Review*, 39(5): 440-448.
- Rainey, H. G. (1982). Reward Preferences among Public and Private Managers: In Search of the Service Ethic, *American Review of Public Administration*, 16(4): 288-302.
- Rainey, H. G., Backoff, R. W. ve Levine, C. H. (1976). Comparing Public and Private Organizations, *Public Administration Review*, 36(2): 182-201.
- Rosenhan, D. (1970). The Natural Socialization of Altruistic Autonomy, İçinde: *Altruism and Helping Behavior* (Ed. J. Macaulay and L. Berkowitz), New York: Academic Press.
- Scherer, R.F., Wiebe, F.A., Luther, D.C. ve Adams, J.S. (1988). Dimensionality of Coping: Factor Stability Using the Ways of Coping Questionnaire, *Psychological Reports*, 62(3): 763–770.
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place, *Personnel Psychology*, 40: 437-453.
- Schwarz, G., Newman, A., Cooper, B. ve Eva, N. (2016). Servant Leadership and Follower Job Performance: The Mediating Effect of PSM, *Public Administration*, 94(4): 1025-1041.
- Scott, P. G. ve Pandey, S. K. (2005). Red Tape and Public Service Motivation: Findings from a National Survey of Managers in State Health and Human Services Agencies, *Review of Public Personnel Administration*, 25(2): 155-180.

- Shahda E.A. (2016). The Effects of Political Factors on Public Service Motivation: Evidence from the Lebanese Civil Service, *Journal of Political Science and Public Affairs*, 4: 2-8.
- Stazyk, E.C. ve Davis, R. (2015). Taking the High Road: Does Public Service Motivation alter Ethical Decision Making Processes?, *Public Administration*, 93(3): 627-645.
- Steijin, B. (2006). Public Service Motivation in the Netherlands. *Annual Conference of the EGPA*, 6-9 September, Milan, Italy.
- Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2012). *Using Multivariate Statistics*, USA: Pearson.
- Taylor, J. (2007). The Impact of Public Service Motives on Work Outcomes in Australia: A Comparative Multi-Dimensional Analysis, *Public Administration*, 85(4): 931-959.
- Taylor, J. (2008). Organizational Influences, Public Service Motivation and Work Outcomes: An Australian Study, *International Public Management Journal*, 11(1): 67-88.
- Taylor, J.K. ve Clerkin, R.M. (2011). PSM and Political Action in Undergraduates, *Politics & Policy*, 39(5): 715-740.
- Taylor, J. ve Taylor, R. (2011). Working Hard for More Money or Working Hard to Make a Difference? Efficiency Wages, Public Service Motivation and Effort, *Review of Public Personnel Administration*, 31(1): 67-86.
- Tonin, M. ve Vlassopoulos, M. (2015). Are Public Sector Workers Different? Cross-European Evidence from Elderly Workers and Retirees, *IZA Journal of Labor Economics*, IZA Discussion Paper, (8238).
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a Public Administration Theory of Public Service Motivation: An Institutional Approach, *Public Management Review*, 9(4): 545-556.
- Vandenabeele, W. (2008). Development of a Public Service Motivation Measurement Scale: Corroborating and Extending Perry's Measurement Instrument, *International Public Management Journal*, (11): 143- 167.
- Vandenabeele, W. (2011). Who Wants to Deliver Public Service? Do Institutional Antecedents of Public Service Motivation Provide an Answer?, *Review of Public Personnel Administration*, 31(1): 87-107.
- Vandenabeele, W., Scheepers, S. ve Hondeghem, A. (2006). Public Service Motivation in an International Comparative Perspective: The UK and Germany, *Public Policy and Administration*, 21(1): 13-31.
- Vandenabeele, W. ve Walle, S. (2007). International Differences in Public Service Motivation: Comparing Regions across the World, İçinde: *Public Service Motivation: State of The Science and Art* (Ed. Perry J.L. and Hondeghem, A.), Oxford: Oxford University Press.
- Wright, B. E. ve Christensen, R. K. (2011). The Effects of Public Service Motivation on Job Choice Decisions: Disentangling the Contributions of Person-Organization Fit and Person-Job Fit, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(4): 723-743.
- Wright, B. E. ve Pandey, S. K. (2008). Public Service Motivation and the Assumption of Person-Organization Fit: Testing the Mediating Effect of Value Congruence, *Administration & Society*, (40): 502-521.

Ek Tablo 1. Anket soruları

DEMOGRAFİK BİLGİLER	
1	Yaş
2	Cinsiyet
3	Bölüm
4	Baba Mesleği
5	Anne Mesleği
KAMU HİZMETİ MOTİVASYONU	
1	Politika hoş olmayan bir kelimedir.
2	Kamu politikası yapımına dönük fikir alış-verişleri ilgimi çekmez.
3	Politikacıların faaliyetleri ile pek ilgilenmem.
4	Faaliyetlerimde ihtiyaç sahiplerinin durumunu nadiren dikkate alırım.
5	Sosyal yardım faaliyetlerinin çoğu gözardı edilemeyecek kadar çok hayati öneme sahiptir.
6	Sefalet düşmüş insanları gördüğümde hislerimi kontrol altına almada zorlanırım.
7	Bana göre vatanseverlik, öncelikle diğerlerinin iyiliğini düşünmeyi gerektirir.
8	Bizzat yakından tanımadığım kişilerin mutluluğunu nadiren düşünürüm.
9	Yaşanan günlük olaylar bana birbirimize ne kadar da bağımlı olduğumuzu anımsatır.
10	Kendi sorunlarını çözmeye çabalamayan insanlara çok az merhamet duyarım
11	Gönülden desteklediğim çok az sosyal yardım faaliyeti var.
12	Toplumda bir değişim yaratmak benim için kişisel başarıdan daha anlamlıdır.
13	Bana göre görev, kişinin kendinden önce gelir.
14	Benim için, finansal anlamda iyi olanı yapmak kesinlikle hayır işlemekten daha önemli.
15	Eylemlerimin perde gerisinde kendi çıkarlarımdan önde tuttuğum nedenler vardır.
16	Şahsi çıkar beklemeden topluma hizmet etmek bana kendimi iyi hissettirir.
17	İnsanlar, toplumdaki aldıklarının daha fazlasını topluma geri vermelidir.
18	Şahsi çıkarlarımı riske atma pahasına, diğerlerine yardım etmeyi tercih eden nadir insanlardanım
19	Toplum yararı için büyük fedakârlıklar yapmaya hazırım.
20	İçinde bulunduğum toplumdaki gelişmelerle ilgilenecek kadar zamanım yok.
21	Bencillik yapmadan topluma katkıda bulunurum.
22	Sunacağım kamu hizmetinin anlamlılığı benim için çok önemli.
23	Benim çıkarlarıma zarar da verse, memurlar toplum için iyi olanı yapmalıdır.
24	Topluma hizmet etmek vatandaşlık görevimdir.
SEKTÖR TERCİHİ	
1	Aynı maaş olanakları sunulduğunda, özel sektör yerine kamu sektörünü tercih ederim
2	Aynı iş güvencesi olanakları sunulduğunda, özel sektör yerine kamu sektörünü tercih ederim.
3	Aynı sosyal olanaklar sunulduğunda, özel sektör yerine kamu sektörünü seçerim.
4	Aynı kariyer olanakları sunulduğunda, özel sektör yerine kamu sektörünü tercih ederim.
5	İş yoğunluğunun eşit olması durumunda özel sektör yerine kamu sektörünü tercih ederim.