



T.C.

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU POLİTİKASI VE İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞININ
KAMU HİZMETİ MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

İlknur TAŞTEKİN

Danışman

Dr. Öğretim Üyesi Aylin SURAT

Nevşehir

Ağustos 2019

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Yapılan çalışmadaki bütün bilgiler, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

İlknur TAŞTEKİN

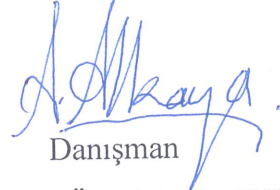


TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Kamu Hizmeti Motivasyonuna Etkisi”
adlı Yüksek Lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.



Tezi Hazırlayan
İlknur TAŞTEKİN



Danışman
Dr. Öğretim Üyesi Aylin SURAT



Kamu Politikası ve İşletmeciliği Anabilim Dalı
Dr. Öğretim Üyesi Mustafa ARSLAN

KABUL VE ONAY SAYFASI

Dr. Öğretim Üyesi Aylin SURAT danışmanlığında “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Kamu Hizmeti Motivasyonuna Etkisi” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

29.08/2019

JÜRİ

İMZA

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Aylin SURAT

Üye Prof. Dr. Emir ERDEN

Üye Prof. Dr. Hakkı BÜYÜKBAS

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 25.10.2019 tarihli ve 2019.42.1053 sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

25.10./2019

Doç. Dr. Vedat AKTEPE

Müdür

Enstitü Müdürü



Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığının Kamu Hizmeti Motivasyonu Üzerine Etkisi

İlknur TAŞTEKİN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu
Yönetimi Politikası ve İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans,

Ağustos 2019

Danışman: Dr.Öğretim Üyesi Aylin SURAT

ÖZET

Kamu hizmeti motivasyonu kamu yönetimi bilimi içinde kamu çalışanlarının başkalarına ve topluma yarar sağlamak amacıyla işini yerine getirmeye çalışma yönelimi olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık çalışanların örgütsel değerlere duygusal olarak bağlanması ve kendini örgütün bir parçası olarak görmesidir. Çalışmanın amacı, kamu kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının kamu hizmeti motivasyonuna etkisini araştırmaktır. Çalışmanın birinci bölümünde kamu hizmeti motivasyonuna, ikinci bölümünde örgütsel bağlılığa, üçüncü bölümünde ise; Nevşehir ili merkezinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere uygulanan anket çalışmasına ve bu anket çalışmasının sonuçlarına yer verilmiştir.

Çalışmamızın anket formunda toplam otuz iki sorudan oluşan üç bölüm yer almaktadır. Demografik özellikler birinci bölüm, kamu motivasyonu ikinci bölüm, örgütsel bağlılık ölçeğinin kullanıldığı bölüm üçüncü bölümdür. Çok değişkenli istatistiksel analizlerden regresyon analizi ve faktör analizi kullanılmış olup, değerlendirmeler bu analizlere göre yapılmıştır. Anket sonuçlarımızın değerlendirmesine göre örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin motivasyonlarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu hizmeti, Kamu Hizmeti Motivasyonu, Motivasyon, Örgütsel Bağlılık

**The Effect of Organizational Commitment On Public Service
Motivation Of High School Teachers'**

İlknur TAŞTEKİN

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences,
Department of Public Administration Policy and Management,
Master Thesis, August 2019 Supervisor: Dr. Aylin SURAT**

ABSTRACT

Public service motivation in public administration science can be defined as the tendency of public employees to perform their job in order to benefit others and the society. Organizational commitment is the emotional attachment of employees to organizational values and to see themselves as part of the organization. The aim of this study is to investigate the effect of organizational commitment of teachers who are working in public institutions on public service motivation. Public service motivation topic is presented in section 1 and organizational commitment is presented in section 2. The survey application which conducted in the city center of Nevşehir high schools included high school teachers.

The questionnaire of the study consists of three sections consisting of thirty-two questions. Demographic characteristics are the first part, public motivation is the second part and organizational commitment scale is the third part. Factor analysis, correlation analysis and regression analysis were used in the study. According to the findings, organizational commitment has an effect on motivation of public service. In the evaluation of our survey results, it was found that individuals with high organizational commitment had high motivation.

Keywords: Public service, Public Service Motivation, Motivation, Organizational Commitment

TEŞEKKÜR

Çalışma sürecinin her aşamasında bana destek veren, yol gösteren, sabır, anlayış ve gőler yőzünü eksik etmeyen, akademik anlamdaki katkılarıyla beni yőnlendiren, çalışmayı tamamlayabilmemde bőyuk emekleri olan değerli hocam Sayın Dr. Öğretim Üyesi Aylin SURAT' a sonsuz teőekkürlerimi sunuyorum.

Desteğini her zaman yanımda hissettiğim çalışmayı tamamlayabilmemde bőyuk emekleri olan kıymetli hocam Sayın Prof. Dr. Emir ERDEN 'e bana vakit ayırıp bilgisiyle, tecrübesiyle çalışmama ışık tuttuğu için sonsuz teőekkürlerimi sunuyorum.

Sayın Prof. Dr. Hakkı Bőyukbaő hocama tezime katkılarından dolayı,

Çalışma sürecinde anlayıőıyla destek veren okul mődőrüm Sayın Deniz İŐLEYİCİ 'ye ve ismini sayamadığım değerli mesai arkadaşlarıma,

Hayatını ailesine ve çocuklarına adayan, maddi ve manevi hiçbir desteğini esirgemeyen, anneme teőekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	ii
TEZ YAZIM KLAVUZUNA UYGUNLUK.....	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iv
ÖZET.....	1
ABSTRACT.....	2
TEŞEKKÜR.....	3
İÇİNDEKİLER.....	4
GİRİŞ.....	6
BİRİNCİ BÖLÜM.....	7
KAMU HİZMETİ MOTİVASYONU.....	9
1.1.Kamu Hizmeti.....	9
1.2.Kamu Çalışanları.....	12
1.3.Kamu Hizmetlerinin Temel İlkeleri.....	15
1.4.Motivasyon.....	15
1.5.Kamu Hizmeti Motivasyonu.....	17
1.6.Kamu Kurumlarında Motivasyon Araçları.....	22
1.6.1.Ekonomik Araçlar.....	22
1.6.2.Psiko-Sosyal Araçlar.....	23
1.6.3.Örgütsel ve Yönetimsel Motivasyon Araçları.....	23
1.7.Kamu Sektörü ile Özel Sektör Karşılaştırması.....	23
1.8.Kamu Hizmetleri Motivasyonu-Performans İlişkisi.....	24
İKİNCİ BÖLÜM.....	26
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	26
2.1.ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI.....	31
2.1.1.Duygusal Bağlılık.....	32
2.1.2.Devamlılık Bağlılığı.....	33
2.1.3.Normatif Bağlılık.....	33
2.2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA NEDEN OLAN FAKTÖRLER.....	34

2.2.1.Kişisel Özellikler.....	36
2.2.2.İş Özellikleri.....	38
2.2.3.İş Deneyimleri.....	38
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	39
LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞININ KAMU HİZMETİ MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK UYGULAMA.....	39
3.1.Çalışmanın Değişkenleri, Hipotezi ve Modeli.....	39
3.2.Araştırmanın Yöntemi.....	40
3.3.Örnekleme Süreci.....	44
3.4.Anket Formunu Oluşturan Ölçekler.....	47
3.5.Çok Değişkenli Analiz Varsayımlarının İncelenmesi.....	49
3.6.Bulgular ve Yorumlar.....	55
3.6.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	55
3.6.2.Kamu Hizmeti Motivasyonu ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Faktör Analizi Bulguları.....	57
3.6.3.Korelasyon Analizi Bulguları.....	61
3.6.4.Çok Değişkenli Regresyon Analizi.....	63
3.6.4.1.Kamu Yararına Bağlılık için Regresyon Model Tahmini.....	64
3.6.4.2.Toplum Karşı Sorumluluk için Regresyon Model Tahmini.....	65
SONUÇ.....	66
KAYNAKÇA.....	71
EKLER.....	88

GİRİŞ

Küreselleşme ve sanayi toplumu şartlarından bilgi toplumuna geçiş şeklinde özetlenebilecek olan dünyadaki gelişmeler ile halkımızın artan ve çeşitlenen talepleri, etkililiğin artırılması ve katılımcılık ekseninde kamu yönetiminde kapsamlı bir yeniden yapılanma ihtiyacını gündeme getirmiştir.

Kamu yönetimi anlayışının temelinde daha etkin, verimli, hızlı işleyen, bürokratik mekanizmalardan ve katılıktan mümkün merteye uzak, şeffaf, katılımcı, hesap verebilir bir mekanizmanın kurulabilmesi amacı yatmaktadır. Böyle bir mekanizmanın ortaya çıkabilmesinin önemli yapı taşlarından birini, bu sistem içerisinde yer alan insan unsurunun, yani kamu personelinin çalışma statüsünün, çalışma koşullarının, hak ve yükümlülüklerinin yeniden düzenlemeye tabii tutulması oluşturmaktadır.

Çalışan “Bir iş yerinde ücret karşılığında görev yapan kimse, personel, eleman”; örgüt, “ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat”; ve bağlılık ise “bağlı olma durumu, birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat”olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Yalçıntaş (2015), örgüt kavramını iki veya daha fazla bireyin amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya gelip işbirliği yapması olarak tanımlamıştır.

İnsan odaklı çalışma hayatının düzenli ve doğru işleyebilmesinde insan kaynağına verilen değer büyük önem taşımaktadır. Bir örgütün dış çevrede başarılı olabilmesi ve rakiplerinden farklılaşarak öne çıkabilmesi, öncelikle iç çevresindeki dinamikleri etkili bir şekilde yönetebilmesine bağlıdır. Bu noktada, örgütün iç çevresindeki en önemli değeri de çalışanlarıdır (Eğimli, 2009).Örgütün varlığı ve devamı için örgüt çalışanları önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Örgütün bir parçası olan örgüt çalışanının, örgütün değerlerine bağlı olması, örgütün amaçlarını ve hedeflerini kendi

amaçları ve hedefleri olarak görmesi örgütün faaliyetlerinin uzun dönemde devam etmesine ve varlığını sürdürmesine büyük katkı sağlayacaktır. Bu nedenle tüm örgütler örgütsel bağlılıkları yüksek seviyede olan çalışanlara sahip olmak isterler.

Örgütler, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için bir araya gelmiş bireylerin oluşturduğu yapılardır. Örgütün bir parçası olan bireylerin örgütün değerlerine bağlı olması, örgütün amaçlarını ve hedeflerini kendi amaçlarının ve hedeflerinin üstünde tutması örgütün faaliyetlerinin uzun dönemde devam etmesini ve varlığını sürdürmesini sağlayacaktır. Tüm örgütlerin, örgütün sürekliliğinin sağlanması adına çalışanlarının bağlılığını artıracak değerlere sahip olabilmek için çaba göstermeleri örgütün sürekliliğini olumlu etkileyebilmektedir. Bu nedenle bütün örgütler örgütsel bağlılıkları yüksek seviyede olan çalışanlara sahip olmak istemektedirler. Örgüte bağlı çalışanların, örgütsel amaçların başarılması için daha fazla çalışacağı ve kendinden daha fazla fedakârlık yapacaklarına inanılmaktadır (Meyer ve Allen, 2004).

Örgütün amaç, hedef ve değerlerinin benimsenmesi, örgüt gelişimine katkı sağlama arzusu, örgüte duyulan aidiyet, örgüt üyeliğinin sürdürülmesi isteği gibi pek çok ölçüt çalışanların örgüte bağlılığının göstergesi olarak görülmektedir.

Nevşehir il merkezinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kamu hizmeti motivasyonu üzerine olan etkisinin belirlenmesine yönelik çalışmanın amacı öğretmenleri örgütsel bağlılık düzeylerinin oranlarını belirlemek ve bu oranın kamu hizmeti motivasyonları üzerinde pozitif veya negatif yönde etkilerini artı ve eksileriyle ilgili çalışmayla literatüre kazandırmaktır.

Nevşehir il merkezinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kamu hizmeti motivasyonu üzerine olan etkisinin belirlenmesine yönelik çalışmamızın çıkış noktası olan araştırma sorusu: “Örgütsel bağlılığın kamu hizmet motivasyonu üzerinde etkisi var mıdır?” Araştırma sorumuz Nevşehir il merkezinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenleri

kapsamaktadır. Araştırma sorumuza göre oluşturulan hipotezler doğrultusunda çalışmamızda araştırma verilerinin analizinde çok değişkenli istatistiksel yöntemlerden keşfedici faktör analizi ve çok değişkenli regresyon analizi uygulanmıştır.

Nevşehir il merkezinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kamu hizmeti motivasyonu üzerine olan etkisinin belirlenmesine yönelik çalışma giriş, üç bölüm başlığı ve sonuç bölümlerinden meydana gelmektedir.

Çalışmamızın birinci bölümünde; kamu hizmetine, önemine, temel ilkelerine, kamu çalışanlarına ve kamu hizmeti motivasyonuna önemle yer verilmiştir. Kamu kurumlarında kullanılan motivasyon araçlarının çeşitlerinden; ekonomik araçlar, psiko-sosyal araçlar, örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları ile kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması hakkında bilgi verilmiştir.

İkinci bölümde örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması, örgütsel bağlılığa neden olan faktörler ele alınmaya çalışılmıştır. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa yer verilmiştir. Kişisel özellikler, iş özellikleri ve iş deneyimleri örgütsel bağlılığa neden olan faktörler olarak incelenmiştir.

Üçüncü bölümde araştırmanın sonuç ve önemi, Nevşehir il merkezinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının kamu hizmeti motivasyonu üzerine olan etkisini belirlemeye yönelik öğretmenlere uygulanan anket çalışmasında elde edilen veriler analiz edilerek yorumlanmış ve ortaya çıkan bulgular doğrultusunda bazı önerilerde bulunulmuştur.

Sonuç bölümünde ise ana hatları ile bir değerlendirme yapılmaya çalışılmış olup konuya ilişkin öneriler ifade edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAMU HİZMETİ MOTİVASYONU

Kamu hizmeti motivasyonu bölümü içeriğinde alan yazın kapsamında kamu hizmeti, kamu hizmetlerinin temel ilkeleri, motivasyon, kamu hizmeti motivasyonu başlıkları incelenmiştir.

1.1. Kamu hizmeti

Kamu, halk hizmeti gören devlet organlarının tümü; hep, bütün olarak Türk Dil Kurumunda tanımı verilmiştir (TDK, 2019). Bir ülkedeki halkın bütünü, halk, amme olarak tanımları verilmiştir (Mumcu ve Küzeci, 2003). Kamu hizmeti, devlet ve öteki kamu tüzel kişileri tarafından halkın genel ve ortak gereksinimlerinin karşılanması olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019). Hizmet, birinin işini görme veya birine yarayan bir işi yapma; görev, iş; bakım, özen, ihtimam tanımları Türk Dil Kurumu tarafından yapılmıştır (TDK, 2019).

"Kamu hizmeti" sözünü Fransızların "Service public" tâbirinden dilimize önce "Hidematı umumiye" şeklinde aldığımız anlaşılmaktadır. 23 Ekim 1925 tarihli ve 699 numaralı Şûrayı Devlet Kanununun 19'uncu maddesinde "Hidematı umumiye" tabiri kullanılmıştır. 1938' de bu metin "Umumî hizmetler" ve "Amme hizmeti" olarak tanımlanmıştır. "Kamu hizmeti", "amme hizmeti", "umumî hizmet", "kamusal hizmet" gibi tabirleri de zaman içinde kullanılmıştır. Bir hukuk terimi olarak Kamu hizmeti = kamu görevi + kamu teşkilâtı olarak tanımlanmıştır (Derbil, 1950).

Kamu hizmeti ne ilişkin tanımlamalarda üç temel unsur dikkat çekmektedir (Çırakman, 1976):

1. Hizmetin kamu tüzel bireyleri tarafından yürütülmesi,
2. Kamu yararı sağlayan bir işlev oluşu ve
3. Hizmetin kamu hukuku usulleriyle iletilmesi.

Çırakman(1976) çalışmasına göre kamu hizmeti sözcüğünün Türk Hukuku'n da yasal bir ifadesi olmamakla birlikte, Anayasa'nın devletleştirmeyi düzenleyen 39.maddesi ile geniş

kamu hizmeti kavramından hareket ettiğini, kamu hizmetini yönetim tarafından kamu faydasını sağlamak amacıyla yürütülen faaliyetler olarak tanımladığı kabul edilebilir.

Kamu hizmeti kavramı bir görev, bir tutum hatta bir kamu ahlaki duygusunu (Staats, 1988) birden fazla çalışma odağını ifade etmektedir. Kamu hizmeti, kamu sektöründe çalışan herkesi kucaklayan kamu hizmeti ile eşanlamlı olarak kullanılmıştır.

Sosyal hayatın sürekli olarak devam etmesi için gerçekleşmesi gereken faaliyetlere kamu hizmeti denir. Devletin başında bulunan kişilerin en önemli vazifesi, kamuya hizmet işinin sürekli olmasını sağlamaktır.

Kamu hizmeti insan var oldukça mevcut olacaktır. Devlet, eski anlayışta emreden hakim güç olarak kabul edilirken, artık kamuya hizmet için göreve gelen bireylerden oluşmaktadır. Kamu hizmeti, kamu hukukunun temel kavramıdır (Duguit,1954).

Kamu hizmetleri ile özel işletmeleri birbirinden ayıran nokta; kamu hizmetleri hükümetin başında bulunan kişilerin idaresi altındayken, özel işletmeler bu kişilerin idaresi altında değildirler (Derbil, 1959).

Kamu hizmeti devletin varlık sebebi olarak görülmektedir. Kamu hizmeti idari faaliyetin çevresinde cereyan etmekte olup, idarenin yapmakla yükümlü olduğu bir faaliyet olarak kabul edilmektedir (Giritli ve Akgüner, 1987).

Anayasa Mahkemesine göre, bir faaliyet, kamu yararına dönük, toplumun ortak gereksiniminin karşılanmasına yönelik, düzenli ve sürekli bir faaliyet ise, o faaliyet bir kamu hizmeti oluşturur. Kamu hizmeti, “ devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından veya bunların gözetim ve denetimi altında, genel ve ortak gereksinimleri karşılamak kamu yararı ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli etkinliklerdendir” (Danıştay İdari İşleri Kurulu 03.10.1996) (Gözler, 2003).

Kamu hizmeti kamu idare veya müesseselerinin kamu hukukuna özgü yöntemler dairesinde ve bu hukuktan doğan yetkili kişilere dayanarak gösterdiği aktiviteler ve yaptığı hizmetler şeklinde ifade edilmektedir. Kamu hizmeti içeriği zaman ve yere göre

değişen bir ögedir. Değişken bir kavram olmasına rağmen merkezi idarenin çoğunlukta görüldüğü ülkelerde bu kavram birbirine oldukça yakın biçimde anlaşılmaktadır. Bu durum dikkate alındığında kamu hizmeti; Devlet veya diğer kamu tüzel kişileri tarafından veya bunların gözetim ve denetimi altında genel, kollektif ihtiyaçları karşılamak, kamu yararını sağlamak için kamuya sunulmuş olan devamlı ve muntazam faaliyetlerdir (Onar,1996).

Bir hizmetin kamu hizmeti olabilmesi için en az iki şartın gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlardan biri, hizmetin kamuya yöneltmiş ve kamuya faydalı olması; bir diğeri de hizmetin kamu kuruluşlarınca yada bağlantılı kamu kuruluşunun çok sıkı denetimi ve gözetimi altında özel hukuk kişilerince yürütülmesidir. Kamu hizmeti, idari sözleşme, idari işlem, kamu malı gibi kimi kavramların ve genel itibariyle yönetim hukukunun uygulama alanı ile yönetsel yargının görev bölgesinin belirlenmesinde yardımcı olan bir ölçüt kavramdır. Kamu hizmeti; kamuya sağlanan hizmetler anlamına gelir. Kimi zaman da; kamu kuruluşları anlamına gelmektedir (Bozkurt vd, 1998).

Kavruk (2002) anlatımında ise; belirsiz bir kavram olan kamu hizmeti kavramı ile devleti bu şekilde ifade etmek günümüz şartlarında farklı değerlendirmelere sebep olabilir. Eğer devlet kamu hizmeti sunmak için var ise ve varlığı kamu hizmetine dayandırılıyorsa, sunduğu kamu hizmetleri doğrultusunda varlığı kabul edilecektir. Yeteri kadar kamu hizmeti sunmadığı zaman yetersiz bir devlet, çok ve etkili hizmet sunabiliyorsa güçlü devlet, niteliksiz ve az hizmet sunabiliyorsa zayıf devlet sonuçları ortaya çıkacağı belirtilmektedir.

Başka bir deyişe göre kamu hizmeti; bir kamu kurumunun ya kendisi tarafından ya da yakın gözetimi altındaki bir özel girişim eliyle kamuya sağlanan hizmetlerdir. Bir hizmetin kamu hizmeti olabilmesi için iki koşulu karşılaması gerekmektedir. Birincisi, hizmetin kamuya yararlı olması, diğeri ise, hizmetin kamu kuruluşlarınca ya da ilgili kamu kuruluşunun sıkı denetimi altında özel hukuk kişilerince yürütülmesidir. Kamu hizmeti, kamu kuruluşları ve kamuya sağlanan hizmetler anlamlarında kullanılmaktadır (Bozkurt, Ergun ve Sezen, 1998).

Bozkurt, Ergun ve Sezen (1998) çalışmasına göre kamu hizmetlerinin başlıca özellikleri

şu şekilde sıralanmaktadır:

1. Kamu hizmetleri, bireylerin faydalanmasına açık, kamuya yararlı ve kamuya yöneliktir.
2. Bir hizmetin kamu hizmeti sayılıp sayılmaması, toplumun içinde bulunduğu durumlar ile yakından ilgilidir ve siyasal bir kararla belirlenmektedir.
3. Kamu hizmeti, ülkesel, yerel ve bölgesel olabileceği gibi, toplumun bir kesimine yönelik de olabilir.
4. Kamu hizmetleri, kamu kuruluşlarınca sağlanabileceği gibi, kamu kuruluşlarının denetimi altında özel kesimlerce yürütülebilir.
5. Kamu hizmetlerinde süreklilik kuraldır fakat geçici olan hizmetler de vardır.
6. Kamu hizmeti paralı ya da parasız olabilir.
7. Vatandaşların kamu hizmetlerinden faydalanmalarında eşitlik ilkesi ekseninde düzenleme yapılır.
8. Bir hizmetin kamu hizmeti olarak ilerletilmesi için yasama organının izni şarttır.
9. Kamu hizmetleri kamu kuruluşlarınca kamu hukuku kurallarına göre ilerletilebileceği gibi, hizmetin niteliğine göre özel hukuk kurallarına göre de yürütülebilir.
10. Kamu hizmetlerinin ilerletilmesinde süreklilik, eşitlik, değişkenlik ve uyum ilkelerine uyulması gereklidir.

1. 2. Kamu Çalışanları

Kamu çalışanını, kamu yararına çalışan, kamu hizmetini yerine getiren kişiler olarak tanımlamak yanlış olmayacaktır. Kamu çalışanları kendinden beklenen hizmetin, sorumluluğunun farkında olmalıdırlar. Çünkü kamu hizmeti devamlılık gösteren bir gereksinim sonucu ortaya çıkar ve eğer bu gereksinim karşılanmazsa olumsuzluklar yaşanabilir. Kamu görevlisi devleti zarara uğratacak olumsuzluklara ihtimal vermemelidir.

Kamu görevlileri, kamu hizmetlerini gerçekleştirirken; halkın rutin yaşamını kolaylaştırmayı, hızlı, verimli, etkin biçimde sorunları çözmeyi, hizmet kalitesini yükseltmeyi, memnuniyetini artırmayı, ihtiyaç ve hizmetlerin sonucundan ne kadarının

hedeflere ulaştığına önem verirler¹.

Perry ve Wise (1990), Perry (1996), Knoke ve Wright-Isak'ın (1982) sınıflandırmasına dayanarak kamu çalışanlarının hareket ve davranışlarının temelinde  motifin olduğu belirtilmektedir. Bunlar norm temelli, normatif ve duygusal motifler. Bu doğrultuda, yazarlar kamu hizmetleri motivasyonunu rasyonel, duygusal ve norm temelli olmak üzere üç grup sebebe dayandırmaktadır. Rasyonel motifler kişi sel yararını maksimize etmeyi sağlayan eylemleri içermektedir. Norm- temelli motiflerde; normlara uyum sağlamaya yönelik işi lemlerdir. Duygusal motifler ise çeşitli sosyal bağlamalara duygusal tepkileri içerisinde bulunduran davranışları tetikleyen davranışlardan oluşmaktadır.

Perry ve Wise'a (1990) göre kamu çalışanları çeşitli kamu hizmeti etkenlerinden etkilenmekte ve kariyerleri sürecinde farklı derecelerde kamu hizmeti etkenlerine sahip olmaktadır.

¹<http://km.corpus.com.tr/MevzuatIcerik.aspx?id=3z2m1J132w121w2J2j163B3V2y1g103P>-Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ve Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Resmi Gazete No: 25785 Kurum: Başbakanlık Resmi Gazete Tarihi: 13.04.2005

Tablo 1. 1. Kamu Hizmetleri Etkenleri

Rasyonel Kamu politikaları oluşması sürecine olan katılım Belli bir kamu hizmetine/ programına kişisel olarak bağdaşma Kişisel veya özel bir grup çıkarlara hizmet etmek
Norm temelli Kamu faydasına hizmet isteği Devlete veya göreve bağlılık Sosyal hakkaniyet/ eşitlik
Duygusal Bir programı sosyal açıdan önemli olduğu için desteklemek/ bağı olmak Yardıms severlik

(Kaynak: Perry ve Wise 1990, sayfa: 370)

Bir kamu görevlisi olarak okul yöneticileri ve öğretmenler, yaşamlarını genç ve çocuk insanların eğitimine adanmış ve gelecek nesilleri yetiştiren kişilerdir. Kamu okulu öğretmen ve yöneticileri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na (DMK) göre istihdam edilmekte; bu kanuna göre de kendilerinden görevlerini tarafsız ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na ve kanunlarına bağlı biçimde yerine getirmeleri beklenmektedir. Devlet memurları her koşulda devletin menfaatlerini korumakla, devlet memurları kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymakla, amirleri tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler. Görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar.

Türkiye Cumhuriyeti 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre, görevlerini dikkat ve titizlik ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almak, mal bildiriminde bulunmak gibi yükümlülükleri bulunmaktadır.

1.3. Kamu Hizmetlerinin Temel İlkeleri

Kamu çalışanları tarafından kamuya verilen hizmetler kamu hizmetleridir. Kamu hizmetlerinin ortaya çıkmasında etkili olan bazı temel ilkeler vardır. Bu ilkeler; süreklilik, değişkenlik ve uyum, eşitlik ve nesnellik, bedelsizliktir.

Süreklilik: Kamu hizmeti sürekli ve kesintisiz olmak zorundadır. Bunun tam tersi olduğu zaman aksaklıklar, karışıklıklar ortaya çıkabilir. Toplumda ihtiyacın hissedildiği anlarda süreklilik ilkesi daha belirgin hale gelmektedir. Örneğin; sağlık, elektrik, su ve ulaşım hizmetleri bu kapsamdadır (Kalabalık, 2004).

Değişkenlik ve Uyum İlkesi: Kamu faaliyeti sürekli olarak aynı şekilde hiç değişikliğe uğramadan devam ettirilemez. Hızla gelişen, ilerleyen bilgi çağına uyum göstermek zorundadır. Bu yüzden kamu hizmetleri kendilerini güncelleyerek yenilemek zorundadırlar aksi takdirde ihtiyaçlara karşılık veremez duruma düşerler.

Nesnellik ve Eşitlik: Eşitlik ilkesi, kamu hizmetlerinden yararlanma bakımından iki anlam ifade etmektedir. Birincisi; kamu hizmetlerinden herkesin yararlandırılması ikincisi ise aynı durumda olanlara aynı koşullara göre ve aynı biçimde kamu hizmetinin sunulmasıdır (Giritli, Bilgen, Akgüner, 2001).

Eşitlik ilkesiyle benzeşen nesnellik ilkesi de, kamu hizmetlerini yerine getirirken tarafsız davranma anlamını ifade etmektedir.

Bedelsizlik: Kamu hizmetlerinin çeşidinin az olduğu dönemlerde hizmetler ücretsiz olarak kamuya sunulmuştur fakat sonradan ihtiyaçların fazlaşması sonucunda talep edilen hizmet arttıkça hizmetten yararlanma bedeli alınmaya başlanmıştır. Vergiler, yapılan çeşitli kesintiler buna örnektir.

1.4. Motivasyon

Bireyin davranışının yönünü, sarf ettiği çabanın seviyesini ve hedeflere bağlılığındaki kararlılığını belirleyen psikolojik güçler motivasyon olarak tanımlanmaktadır. Motivasyon konusu çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Motivasyon terimi, bir bireyin ortadan kaldırmak için bir zorunluluk hissettiği anlamına

gelen psikolojik eksiklikleri veya ihtiyaçları ifade etmek için kullanılmıştır (Perry ve Wise, 1990).

Akbaba (2006) motivasyonu; bir Şey yapmak için harekete geçmek olarak tanımlar. İnsanların farklı düzeylerde ve farklı biçimlerde motive olduğunu, bir öğrencinin aile ya da öğretmenin takdirini kazanmak için ev ödevini ilgi ve istekle yapması, diğer bir öğrencinin daha iyi not almak için çalışması, bir diğer öğrencinin kendi amaçlarına ulaşmak için öğrenmek istemesi örneklerini vermiştir.

Başaran (1984)'a göre motivasyon işğreni, beklenen nitelikte ve nicelikte görevini yapması için etkilemektir. Genel bir ifade ile bir veya birden çok insanı, belirli bir amaca doğru devamlı Şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Ergül, 2005).

Çalışanları motive etmede kullanılan özendirme araçları her zaman herkes üzerinde aynı etkiyi vermez. Motivasyon araçları kişiden kişiye göre farklılık gösterir. Kişilerin farklı ihtiyaç seviyeleri, sosyal, kültürel ve psikolojik yapıları nedeniyle bu kişileri motive edecek araçlar da farklıdır. Motivasyon araçlarını kullanırken bireysel farklılıklar göz önünde tutulmalıdır (Sevinç, 2015).

Motivasyon kavramı; kapsam ve süreç teorileri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Tablo 1. 2. Motivasyon Teorileri Tablosu

KAPSAM TEORİLERİ	SÜREÇ TEORİLERİ
1-Alderfer' in ERG Teorisi	1-Adams 'ın Eşitlik Teorisi
2-Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	2-Vroom 'un Bekleyiş Teorisi
3-Herzberg' in Çift Faktör Teorisi	3-Lawler-Porter' in Beklenti Teorisi
4-Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi	4-Bilişsel Değerlendirme Teorisi
	5-Davranış Şartlandırma Teorisi
	6-Amaç Teorisi

1.5. Kamu Hizmeti Motivasyonu

Kamu hizmeti motivasyonu, bireyin birincil olarak veya benzersiz olarak kamu kurum ve kuruluşlarına dayanan motivasyonlara cevap verme eğilimi olarak tanımlanabilir (Rainey, 1982).

Buchanan (1975) çalışmasında, işe katılım ölçeğini hizmet etiğinin bir ölçüsü olarak kullanmıştır. Bir kamu yöneticisi örneğinde işe katılım puanlarının bir özel yönetici örneğine kıyasla daha düşük olduğunu ve kamu yöneticilerinin düşük bir hizmet etiği yansıttığı sonucuna varmıştır. Kamu yöneticilerinin kamu hizmeti maddesine verdikleri cevaplar ve iş katılım puanları arasında bir ilişki olmaması, iş katılımının hizmet motivasyonunun bir göstergesi olarak uygun olmadığı belirlenmiştir.

1980'li yıllara kadar alan yazın çalışmaların çoğu, kamu çalışanlarının başkalarını düşünen veya sosyal hizmete daha fazla değer verdiğini ortaya koymuştur. Örgüt çalışanların iş için çeşitli ödüller kazandırmalarının önemi üzerine yoğun araştırmalar yapılmıştır ve bu bilgiler açıkça kuruluşlardaki motivasyon ve teşvik sistemleri ile ilgilidir. Kamu yönetiminde araştırmacılar ve uygulayıcılar özellikle kamu çalışanlarının motivasyon ve teşvik sistemleri konularında farklı eğilimler gösterip göstermediğiyle ilgilenmişlerdir. Kamu çalışanlarının işle ilgili değerlerini ve ödül tercihlerini özel sektör

çalışanlarının değerleriyle karşılaştıran çalışmalar yürütülmüştür (Rainey, 1982).

Kamu hizmeti motivasyonu üzerine sosyal psikolojik alan yazını, bireylerin, kurumların performans ya da taahhüt için sunduğu teşviklere cevap vermek zorunda kalmadan, kişisel ihtiyaçları karşılamak için kamu yararına katkıda bulunmaya çalıştıklarını ileri sürmektedir (Courty vd. 2005). Wise (2004), kamu hizmeti motivasyonlarının kamu görevlilerini “kendi kendine hizmet eden çıkarları, ahlaki ataleti ve riskten kaçınmayı” aşma yetkisine sahip olma potansiyeline sahip olduğunu öne sürmüştür. (Courty’de belirtildiği gibi, Heinrich ve Marschke, 2005), Crewson’un (1997) daha fazla örgütsel bağlılık ve daha düşük çalışan devir oranı verdiğinin bir etkisidir (OECD, 2009).

Kamu hizmetinin motivasyon özellikleri, kamu yönetimi alanındaki bilim insanlarının başlangıç tarihlerinde dikkatini çekmiştir. Kamu hizmeti motivasyonu konusundaki en belirgin araştırma akışı, tarihsel olarak vatandaşların ve çeşitli seçkinlerin devlet istihdamına yönelik tutumlarına odaklanmıştır. Bu katkılardan en çok tanınanı Leonard White’in Chicago’daki Kamu İstihdamının Prestij Değeri ve Kilpatrick, Cummings ve Jennings’in Federal Hizmetin İmajı çalışmalarıdır (Perry ve Wise, 1990).

Kamu hizmeti motivasyonunun yapı taşlarını oluşturan Perry ve Wise (1990) bu motivasyon düzeyinin çalışanların tercihlerinden, performanslarından, örgütteki ortamdan etkilendiğini savunmuşlardır. Kamu çalışanlarının kamuya hizmet etmeleri “ itaat ” etmek anlamında algılanmamalıdır. Kamu çalışanları kendi kimliklerini, kendi değerlerini etik kurallar çerçevesinde hizmetle birleştirerek kamuya sunmalıdırlar (Aydın, 2016).

Kamu hizmeti motivasyonu kişilerin çevresindeki diğer kişilere ve toplumun yararına olanı yapmak için insanlara hizmet vermeye ilişkin bir yönelim olarak görülmektedir (Ökmen ve Demir, 2010).

Kamu hizmetleri motivasyon kuramı, performansa göre ücret uygulamalarına alternatif bir görüş olarak geliştirilmiştir. Bu kuramı savunanlar ısrarla kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarından farklı iş motivasyonuna sahip olduklarını vurgulamaktadır. Bu görüşe göre kamu çalışanları ücret ve maddi ödül gibi dışsal unsurlardan ziyade içsel tatmine daha fazla değer vermektedir (Coşkun, 2015).

Bilgiye çok kolay ulaşılması, çok hızlı bir değişim yaşanması kamu da yönetim anlayışını da ister istemez değişikliğe yöneltmiştir. Bu sebeple kamu yönetiminde yeni tasarılar ve kanunlar oluşturulmuştur.

Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı 15 Temmuz 2004 tarihinde Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun ismiyle yasalaşmıştır (Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun). Bu kanunda konumuz açısından ilgi çekici nokta ise Kamu Yönetiminin giderek özel yönetime benzemeye çalışması ve bu bağlamda personel yönetimi kavramının yerini insan kaynakları yönetimi kavramının almasıdır. Nitekim kanunun 35.Maddesinde İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı kavramı kullanılmış ve daha önceden Personel Dairesi Başkanlığı olarak kullanılan isimlendirme ortadan kaldırılmıştır.

İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı'nın görevleri aşağıda listelenmiştir;

- a) Bakanlığın insan gücü politikası ve planlaması konusunda çalışmalar yapmak ve tekliflerde bulunmak.
- b) Bakanlık personelinin atama, sicil, nakil, terfi, ücret, emeklilik ve benzeri özlük işlemlerini yürütmek.
- c) Bakanlık teşkilatının eğitim planının hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi.
- d) Bakanlığın görev alanına giren konularda mahallî idarelere dönük eğitim programları hazırlanması ve uygulanması.
- e) Bakan ve müsteşar tarafından verilen ve verilecek olan diğer görevleri yapmak (Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun).

Kanunun 46. Maddesi İnsan Kaynakları Yönetiminden bahsetmekte ve çalışmamızı ilgilendiren kısımda şu ifadeler kullanılmaktadır. Kamu hizmetleri; memurlar, kısmî zamanlı veya tam zamanlı çalışan diğer kamu görevlileri ve işçiler eliyle yürütülür. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin işe alınmaları ve görevde yükselmeleri ehliyete dayalı seçme sınavı ve liyakat esasına göre yapılmaktadır. Diğer kamu görevlileri ile işçilerden tam zamanlı veya kısmî zamanlı olarak ve kadro şartına bağlı olmaksızın

sözleşmeli statüde istihdam edileceklerin sözleşmelerinde, ilgili personelin görevleri, hak ve yükümlülükleri ile performans ölçütleri yer almaktadır. Memurlar ve diğer kamu görevlileri, performans ölçütlerine göre değerlendirilir ve ödüllendirilir (Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun).

Genel olarak değerlendirecek olursak anılan maddelerden de görüldüğü üzere personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçilmek istenmekte ve bu yönde planlar yapılmaktadır. Personel Daire Başkanlığı'nın, İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı'na dönüştüğü görülmüştür. Çalışanlar için performans göstergeleri ve hizmet kalite standartları belirlenmesi ve performansa göre ödüllendirme sistemi getirildiği, fakat bunu uygulamada görmenin zor olduğu, çünkü kamuda aynı işi yapanların bir arada bulunduğu ortamda bireylerin performansını tek tek belirlemek zor olmakla birlikte adilane yürütülecek bir uygulama olmayacağını söyleyebiliriz. İş verimini arttırmak için sözleşmeli personel istihdamına yönelmek istenmiş ve buna göre tam zamanlı veya kısmi zamanlı çalışan kamu görevlileri ile işçilerin sözleşme esasına göre istihdam edilmesi istenmiştir. Görüldüğü üzere bu kanunda aynı zamanda esnek çalışma zamanından bahsedilmiş ve istihdamda memur kavramı yerine tam ve yarı zamanlı çalışan kavramı kullanılmıştır. Sözleşmeli personele yönelmenin artı yönleri ile ilgili personelin görevleri, hak ve yükümlülükleri ile performans göstergelerinin sözleşmede yer almasını sağlayarak özel yönetim mantığı ile hareket edip verimsiz çalışanların işten çıkarılmasını kolaylaştırmaktır.

Sonuç olarak yönetim anlayışı devamlı değiştiği için kamu yönetimi de kendini bu değişimlere uyarlamak zorundadır. Değişimin gerisinde kalmak beraberinde yozlaşmayı getirecektir. Günlük hayatta iş tatmini ve verim konusunda kamu yönetiminin çevrilerek özel yönetime benzeme çabasını görmekteyiz ve bu amaçla personel kavramından insan kaynaklarına geçiş sağlanmakta aynı zamanda performans ödüllendirmesi, esnek çalışma saatleri ve sözleşmeli personel istihdamı yoluna gidilerek çalışanlardan maksimum fayda sağlanmaya çalışılmaktadır.

Yeni kamu yönetimi anlayışının temelinde, daha etkin, verimli, hızlı işleyen, bürokratik mekanizmalardan ve katılıktan mümkün mertebe uzak, şeffaf, katılımcı, hesap verebilir bir mekanizmanın kurulabilmesi amacı yatmaktadır. Böyle bir mekanizmanın ortaya çıkabilmesinin önemli yapı taşlarından birini, bu sistem içerisinde yer alan insan

unsurunun, yani kamu personelinin çalışma statüsünün, çalışma koşullarının, hak ve yükümlülüklerinin yeniden düzenlemeye tabi tutulması oluşturmaktadır.

Devlet Memurları Kanunu'nun adı değiştirilmekte ve Kamu Personel Kanunu başlığını taşımaktadır. Günümüzde Türkiye'de, kamu personelinin ve bürokratik örgüt yapısının, işleyiş ve sistem açısından sorunları içinden çıkılmaz boyutlardadır. Hazırlanan yeni kanun taslağının mevcut problemlere her alanda çözüm önerecek bir içerik ve alt yapıda olması zorunluluğu ile karşı karşıya bulunmaktadır.

Bu taslakla birlikte eşit işe eşit ücret yerine performans odaklı ücret ödeme sistemi getirilmektedir. Buradaki ana nokta bunun adil olarak nasıl işletileceğidir ve bunun sağlanması oldukça zor görünmektedir. Performans odaklı ödeme uygulamaları çalışanlar arasında rekabet, huzursuzluk ve bazı istenmeyen gayri ahlaki davranışları ortaya çıkarabilir ki böyle bir durumda, iş birliği ve devamlılık sağlanamaz, personel dayanışması ve iş birliği bundan zarar görebilir.

Tasarıda personel başarı ve değerlendirilmesi konusu üzerinde durulmuştur. Başarının iyileştirilmesi başlığı altında 74. Madde de şu ifadeler kullanılmaktadır; Personel ve başarı değerlendirme formlarının düzenlenmesi ve personelin izlenmesi sonucu, olumsuz davranışların, kusur veya noksanlıkların ya da teknik veya davranışsal yetersizliklerin tespiti halinde;

a-) Kurumun amaçları

b-) Yöneticilerin amaçları

c-) Çalışanların kurumdan beklentileri ve amaçları ile üretim veya hizmetin kalitesinin yükseltilmesine yönelik görüş ve önerileri, dikkate alınarak, personelin bireysel gelişimi ve kurumsal ilerleme ve kuruma yapacakları katkı için ihtiyaç duydukları eğitim ve alt yapı olanaklarının sağlanması esastır (Kamu Personeli Kanun Tasarı Taslağı).

Bugüne kadar Türk kamu bürokrasisine getirilen önemli bir eleştiri hatalara odaklı olması, hataların düzeltilmesinde cezalandırma yolunun kullanılmasıdır. Bu hüküm, hataların düzeltilmesinde eğitim unsuruna yer vermesi, çalışanların geliştirilmesi, onların görüş ve önerilerine yer verilmesi doğrultusunda olumlu bir düzenlemedir.

Genel olarak taslakta memur kadrolarının sayıca dar tutulduğu, ayrıca, kimi işçi pozisyonlarının da sözleşmeli pozisyona aktarıldığıdır ve personel istihdamı sözleşmeli personel ve esnekliğe doğru yol almaktadır. Sözleşmeli personelin tüm hak, ödev ve sorumlulukları genel olarak memurlarla örtüşür şekilde düzenlenirken, istihdam güvencesi açısından sözleşmeli personel memurlardan ayrılmaktadır.

Diğer bir husus ise sözleşmeli istihdama geçilerek motivasyon arttırılmaya çalışılmakta ancak kamu görevlilerinde sözleşmenin yenilenmeme kaygısı iş stresine neden olup beklenenin aksine çalışanların performanslarını olumsuz etkileyebilir. Sözleşmeli statüde çalışanlar açısından bu sorunları gidermenin yolu, aksi sözleşmede belirtilmediği sürece, sözleşmelerin kendiliğinden yenilenmesi olabilir. Bu bağlamda sözleşmeli personelin görevi sözleşme süresinin sonunda sona ermemelidir.

1.6. Kamu Kurumlarında Motivasyon Araçları

Kamu çalışanlarının işlerine motive olmalarında çeşitli faktörler etkilidir. Her bireyin işine motive olma düzeyi birbirinden farklıdır. Kişiyi dinamik hale getirebilecek motivasyon araçları; ekonomik, psiko-sosyal, örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları olarak gruplandırılır.

1.6.1. Ekonomik Araçlar

Ücret; Çalışanları ücret ile motive etmek en etkili motivasyon araçlarından biridir. Ücreti sadece artış yönünde düşünmemeli azalışı da başlı başına motivasyonda etkili olmaktadır. Primli Ücret; İşgörenlerin almış oldukları sabit ücretin dışında daha çok ve daha verimli çalışmaya özendirmek amacıyla verilen ek ücretlere prim denilir (Sabuncuoğlu, Vergiliel Tüz, 2013).

Kâra Katılma; Birey çalıştığı oranda kâra ortak olacağını bilirse daha özverili ve daha çok çalışır.

Sosyal Haklar; Kamu görevlileri Anayasamızda yer verildiği üzere çeşitli yardımlar almaktadırlar. Bu yardımları; konut yardımı, çocuk yardımı, ölüm yardımı, giyim yardımı gibi sıralamak mümkündür.

1.6.2. Psiko-Sosyal Araçlar

Çalışmada bağımsızlık; Çalışanlar kendisini sürekli kontrol altında tutan bir amirle çalışmak istemezler. Çalışmalarında motivasyonlarının yüksek olması için bağımsız hareket etmek isteyeceklerdir.

Sosyal Katılma; İnsanlar bir gruba dahil olma isteğindedirler.

Değer ve Statü; Bireyler birileri tarafından takdir edilmek, beğenilmek isterler. Manevi yönden tatmin eden bir motivasyon aracıdır. Yöneticisinden yaptığı iş ile ilgili güzel cümleler duyan biri çok iyi motive olacaktır.

Çevreye Uyum Sağlama; Çalıştığı ortamdan ayrılıp farklı bir ortama giren birey ilk başlarda uyum problemi yaşayabilir. Bunun içinde başta yöneticileri olmak üzere çalışma arkadaşları kaynaşmayı kolaylaştırıcı tedbirler almalıdırlar.

1.6.3.Örgütsel ve Yönetmel Motivasyon Araçları

Amaç Birliği; Bireyin amacıyla çalıştığı kurumun amacı birbirine benziyorsa yüksek düzeyde motivasyon olacaktır ve verim artacaktır.

Yetki ve Sorumluluk Verme; Üstün astına yetkisini devretmesi, astın kendine güvenini arttıracak ve belki de yaratıcılığının ortaya çıkmasına sebep olacaktır.

Eğitim Olanakları; Çalışanların işleriyle ilgili mesleki gelişimleri için hizmetiçi eğitim almaları hem kendi gelişimlerini hızlandıracaktır hem de mesleki anlamda kendilerine çok şey katacaktır.

Yükselme Olanakları; Çalışana başarısının bir sonucu olarak işinde yükselme imkanı, terfi imkanı vermek motivasyonu arttıracaktır. Çalışana yükselme imkanı verildiğinde ücreti artacak, yetkisi artacak, saygınlığı artacaktır.

1.7. Kamu Sektörü İle Özel Sektör Karşılaştırması

Özel sektörle kamu sektörü arasındaki en göze çarpan fark amaçlarının farklı olmasıdır. Özel sektörün amacı kâra dayanmakta iken kamu sektöründe kamuya hizmet etmeye dayanmaktadır. Durum böyle olunca, özel sektörde motivasyonu sağlamak daha kolay gibi görünmektedir. Çünkü amacı kazanç elde etmek olduğundan çalışanlarına da bu kazançtan pay verileceği hesaba katıldığında kamu sektörüne göre daha motive edici

olduğu ortaya çıkar.

Kamu sektörü genelde topluma hizmet etmekte iken özel sektör sadece sınırlı kesime yönelmektedir. Bu sınırlı kesimin verdiği ücret kadar ürün veya hizmet alınırken kamuda herkes eşit hizmet almaktadır.

Kamu sektöründe ve özel sektörde çalışanları motive eden faktörlere baktığımızda farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Kamu sektöründe prosedürün uzun sürmesi, sürecin uzaması özel sektörü ön plana çıkarsa da kamu çalışanlarının iş güvenliğinin özel sektöre göre daha fazla olması kamunun tercih sebebi olmasını garanti altına almıştır.

1.8. Kamu Hizmetleri Motivasyonu- Performans İlişkisi

Kamu Hizmetleri Motivasyonu (KHM) kuramının kamu sektöründe insan kaynakları yönetiminin temel kavramlarından biri haline geldiği iddia edilmektedir (Coursey ve Pandey, 2007).

Perry ve Wise'a (1990) göre kamu hizmetleri motivasyonun önemli davranışsal sonuçları bulunmaktadır. Çalışanların kamu hizmetleri motivasyonu tür ve düzeyi bireyin meslek seçimi iş performansı ve kurumsal etkinliğini etkileyecektir.

Kamu hizmetleri motivasyonu yüksek olduğu düzeyde, bireyler kamu kurumlarında daha fazla çalışmak isteyecektir. Bu seçim çerçevesi literatürde geniş olarak tartışılmakta ve ampirik bulgularla desteklenmektedir. Bu anlayışa göre belli niteliklere sahip kurumlar belirli niteliklere sahip bireylere çekici gelmektedir. Diğer bir ifadeyle, kişisel nitelikler sonuçta bireylerin kurumlarda nasıl davranacağını belirlemektedir. Yazarlar, bireylerin rasyonel, norm temelli ve duygusal kamu hizmetleri motivasyonu yüksek olduğu oranda bu ihtiyaçlarını tatmin için kamuda çalışmak isteyeceğini önermektedir. Bu yaklaşım kısaca örgüt/birey uyumu olarak ele alınmaktadır (Perry ve Wise, 1990). Bu anlayış son dönemlerde öne çıkan Toplam Kalite Yönetimi ve stratejik yönetim kuramlarıyla da paralellik göstermektedir (Coşkun, 2003; Coşkun, 2011).

Yazarlar kamu kurumlarında kamu hizmetleri motivasyonu ile bireysel performans arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu kabul etmektedir. Kamu hizmet motivasyonu yüksek kişileri istihdam eden kamu kurumları çalışanların performanslarını artırmak için

maddi/ faydacı teşviklere daha az ihtiyaç duyacağı önerilmektedir. Teşvik sisteminin nasıl oluşturulacağı büyük ölçüde kamu kurumlarının motivasyon temellerini oluşturan başlıca motifler nelerdir sorusuna bağlıdır. Genel kural olarak, kurumların teşvik sistemi ne derecede çalışanların motivasyon motifleri ile örtüşürse teşvik sistemi o derece başarılı olur. Bu kapsamda, çalışanları rasyonel seçim kapsamında motive olan bir kurumda faydacı teşvikler daha etkili olacaktır. Çalışanları normatif ve duygusal özelliklere sahip kurumlar ise normatif ve duygusal teşviklere önem vermelidir (Perry ve Wise, 1990).

Kamu hizmetleri motivasyonu bağımsız bir değişken olarak görüldüğünden dolayı pek çok araştırmaya konu olmuştur. Bu kapsamda pek çok yazar kamu hizmetleri motivasyonunun iş tatmini, kurumsal vatandaşlık davranışları ve kurumsal bağlılıkta önemli bir faktör olduğunu ifade etmektedir (Kim, 2006; Crewson, 1997; Taylor 2007 ve 2008).

II. BÖLÜM:

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bağlılık kelimesi Türk Dil Kurumu'na göre:“ Bağlı olma durumu, mecburiyet” ve “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” anlamlarına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2017). Bir başka anlamda ise, “bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülük” olarak da tanımlanmaktadır (Ergun, 1975). Bu tanımlardan anlaşıldığı üzere bağlılığın mecburiyet yönünün yanında duygusal olarak kişinin kendi isteğiyle kalma ve sorumluluk anlamı da çıkarılmaktadır.

Bağlılık, kişiye uygun aksiyon çizgileri nedeniyle (a) başkalarının bağlılıkları veya (b) sosyal bağlamda yarattığı, bir eylemin kendisini amacının gerçekleştirilmesine daha da yaklaştıracığı beklentisidir. Sosyal gücün dayandığı eylem çizgilerinin analizi için geniş temel, bağlılık teorisi olarak adlandırdığımız şeyde bulunmasıdır (Abramson vd., 1958).

Ekonominin hızlı bir şekilde küreselleşme süreci içerisine girmesi, köklü değişiklikleri de kaçınılmaz kılmıştır. Örgütler güçlü bir rekabetle karşı karşıya bulunmaktadır. Bu rekabette ön plana çıkabilmek için örgütsel bağlılık kavramına önem vermektedirler (Miroshnik,2013).

Örgüt çalışanının örgütte yerleşmiş olan sistemle bütün olarak kendini örgütüne ilişkilendirmesidir.

Örgütsel bağlılığın tanımını üç faktörle ifade edebiliriz;

- Örgütün amaçlarını ve değerlerini güçlü bir inanç ve kabul,
- Örgüt adına çaba gösterme, uygulama isteği,
- Örgütü korumak adına güçlü bir istek duyma.

Bu üç faktör örgüt çalışanı tarafından yerine getiriliyorsa aktif bir ilişkinin varlığından bahsedebiliriz. Örgütler örgüte katkıda bulunmak için çalışanlarını kendilerinden birşeyler vermeye gönüllü olma şeklinde kendilerine bağlanmalarını istemektedirler. Örgüt çalışanları kendi ihtiyaçlarını karşılayabilecek, kendi becerilerini kullanabilecekleri ve kendilerini

geliştirebilecekleri ortamlar arzu etmektedirler. Örgütler de bu ihtiyaçları karşılayabilir, çalışanlara istedikleri ortamları sunmayı becerirlerse, güven verirlerse örgüte olan bağlılık artış gösterecektir. Örgüt çalışanı görevinden memnun işinden tatminse örgüte, amaçlarına, değerlerine bağlı olacaktır (Cook ve Wall, 1980).

Örgütsel bağlılık çalışanların örgütsel değerlere duygusal olarak bağlanması ve kendini örgütün bir parçası olarak görmesidir. Örgütsel bağlılığın tanımı çok sayıda araştırmacı tarafından yapılmıştır. Örgütsel bağlılık çalışanın örgütüne olan bağının gücü (Grusky, 1966); ve örgütün çalışana göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgu (Ritzer ve Trice, 1969) olarak temel tanımları vardır. Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmanın Whyte (1956) tarafından yapılmasından sonra birçok araştırmacı kavram üzerine çalışmalar ve sınıflamalar yapmıştır. Whyte (1956), bir bireyin kuruma sadık ve bağlı kalacağı durumda, örgütün de o kişiye sadık kalacağını belirtmiştir.

Becker (1960), bağlılık kavramını tutarlı insan davranışı üreten bir mekanizmanın açık bir açıklamasını içerdiği şeklinde tanımlamış ve “tutarlı faaliyet alanları” olarak adlandırmıştır. Becker (1960), örgütsel bağlılığı bireysel davranışlar için geçerli olan kavramı dikkate alarak incelemiştir, ancak, çoğu zaman kuruluşların davranışlarının analizinde görünen bir kavram olduğunu belirtmiştir. Bir kişinin sosyal örgüte katılımının aslında kendisi için yan bahisler yaptığını ve dolayısıyla gelecekteki faaliyetlerini sınırladığını tespit ettiği durumları açıklamak için kullanma olasılığıdır.

Grusky (1966), bağlılığı çalışanın bir örgütte devam etmesi arzusu olarak tanımlamıştır. Kanter (1968), örgütsel bağlılığın, bir bireyin uyguladığı özveri olduğunu önermiştir. Örgütsel bağlılık, bir bireyin belirli bir kuruluştaki kimliğini ve dâhil edilmesinin göreceli gücüdür (Mowday vd. 1982).

Örgüt bağlılığı birey ile örgüt arasındaki görüşme veya değişim ilişkilerine dayanmaktadır. Bireyin bakış açısından değişim ne kadar elverişli olursa, sisteme olan bağlılığı o kadar artar. Benzer şekilde, maliyetlerle ilgili olarak algılanan ödüller ne kadar bolsa örgütsel bağlılık da o kadar artacaktır (Hrebiniak vd., 1972).

Örgütsel bağlılık, örgütsel aktörlerin ve örgüt üyelerinin parçası oldukları örgütün devam eden başarısı ve iyi olması için endişelerini ifade ettikleri devam eden bir süreçtir (Stroh vd., 1998).

Araştırmalar, yöneticilerin örgütlerine ve çalışma birimlerine olan bağlılıklarının güçlü olduğu durumlarda, elde tutma oranlarının ortalamasının üzerinde olduğunu göstermiştir. Örneğin, Gregersen ve Black, 1996; Huselid ve Day, 1991; Stroh ve Reilly, 1997 (Stroh vd. 1998).

Örgütsel bağlılık kavramı, bir kimsenin istihdam eden örgütün özelliklerine duyduğu duygusal tepkileri ifade eder. Örgütün amaçlarına ve değerlerine bağlılık, bununla ilgili birinin rolü ve örgütün yararı yerine kendi iyiliği için bağlanma duygularıyla ilgilidir. İş deneyimi kalitesinin olumlu bir sonucu olarak, kavram, işteki öznel refahı artıran bir faktör olarak kabul edilebilir (Cook ve Wall, 1980).

Örgütsel bağlılık üzerinde çalışmalar yapan Meyer ve Allen, rgtsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, iş görenlerin örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir yesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamaktadırlar (Meyer ve Allen, 1991).

Örgüte bağlı çalışanların, örgütsel amaçların başarılması için daha fazla çalışacağı ve kendilerinden daha fazla fedakrlıklar yapacaklarına inanılmaktadır (Meyer ve Allen,2004). alışan rgte ne derece bağlıysa örgütte o derece güçlü olacak ve örgütün devamlılığı sağlanacaktır. Çalışanın rgte olan bağlılık tutumunu açıklayan örgütsel bağlılık; genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade etmektedir (lm, 2004).

Her rgt, üyelerinin örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Çünkü rgtsel bağlılığı yüksek çalışanların görevleri yerine getirmede daha çok çaba harcadığı düşünülmektedir (Kök, 2006). Buna ek olarak örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu bir ilişki yürüttükleri ifade edilmektedir (Oberholster ve Taylor, 1999 akt. Kök, 2006).

Bireyler belirli ihtiyaçları, istekleri, becerileri vb. olan örgütlere gelirler ve yeteneklerini kullanabilecekleri ve temel ihtiyaçlarının çoğunu karşılayabilecekleri bir çalışma ortamı bulmayı beklerler. Örgüt böyle bir araç sağladığında (rneğin, çalışanlarını etkin bir şekilde kullandığı yerlerde, güvenilir ve benzeri), artan bağlılık olasılığı açık bir şekilde artırılır. Ancak, kuruluş güvenilir olmadığında veya çalışanlara zorlu ve anlamlı işler sağlamada başarısız olduğunda, bağlılık seviyeleri düşme eğilimindedir. Bağlılığın bir çalışanın bir örgütte

kalmaya yönelik istek ve kararlılığıyla yüksek ilişkili olduğu güçlü destek bulmaktadır. Artan bağlılığın en önemli sonuçlarından birinin daha istikrarlı bir iş gücü olduğunu ileri sürmektedir (Steers, 1977).

Örgüt, insanoğlunun işbirliği ihtiyacından ortaya çıkmıştır. İnsanlar bireysel olarak yapamayacakları işlerinde diğer insanlarla işbirliği yaparlar. Toplumsal bir varlık olan insanoğlu işbirliği olmadan yaşamını devam ettiremeyeceğinin farkındadır. Örgüt; önceden belirlenmiş hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için birden fazla kişinin güç ve davranışlarının ortak sonucu olarak oluşmuş yapıdır. Örgütleri birbirinden farklı kılan kendilerine has özellikleri vardır. Her örgüt kendi kimliğini oluşturmaya çalışır. Örgütlerin kimliklerini oluşturan unsurlara; örgütün felsefesi, hedefleri, hizmet anlayışı, örgütün logosu, dış görüntüsü, sloganları, çalışanların görüntüsü gibi unsurları örnek verebiliriz. Bütün örgütlerin amacı, kendilerine bir kimlik oluşturmak ve bu kimlikle kitlelerde pozitif bir algı meydana getirmektir. Örgütün toplum tarafından pozitif yönde algılanması, kitlelerde o örgütte çalışma isteği uyandırabilir, mal veya hizmet alama duyguları oluşturabilir.

İnsanoğlu toplumsal bir varlık olduğu kadar örgütsel bir varlıktır da. İnsanoğlu tüm hayatını farklı örgütlerde tamamlamaktadır. Örneğin; aile hayatı, iş hayatı, eğitim hayatı, gibi. Örgütü sosyologlar ve psikologlar farklı açılardan tanımlamışlardır. Sosyologlar daha geniş açıdan ele alıp örgütü sistem olarak düşünmüşlerdir. Psikologlar ise daha dar bir perspektiften ele alıp birey ve grup olarak incelemişlerdir. Ortaya çıkacak ortak nokta ise birden fazla bireyin ortak bir amaca ulaşmaları için güçlerini birleştirmeleri örgüt kavramını ortaya çıkarmıştır.

Örgütsel bağlılığı tanımlarken; kuruluşun amaç ve değerlerini sorgusuz kabul, kuruluş adına davranışlarda bulunmakta, kuruluşun bir çalışanı olarak göreve devam etmek konusunda istekli olmak şeklinde tanımlanmaktadır. Kurum çalışanlarının örgütsel bağlılık dereceleri başarı ihtiyaçlarının ne düzeyde olduğu ve grup tutumlarının nasıl olduğu ile ilgilidir.

Örgüte bağlılığı sağlamanın en temel ve kolay yollarından biri, örgüt üyelerinin işbirliğinin; anlayış ve desteğini kazanmak amacıyla örgütte herkese açık bilgiye katılımın sağlanmasıdır (yani, görünürlüğünün artırılmasıdır). Gizli ya da gözlenmeyen davranışlarda bir bağlılık gücü yoktur. Çalışanların görünürlüğü haber bültenleriyle kamuya duyurulabilir. Çalışanın örgüte katkısının veya ilişkisinin şirket haber bülteninde öneminin vurgulanmasıyla çalışan şirketle daha fazla bağlantı kurar. Ne kadar görünür bireyler ve katkıları, o kadar bağlı olmaları

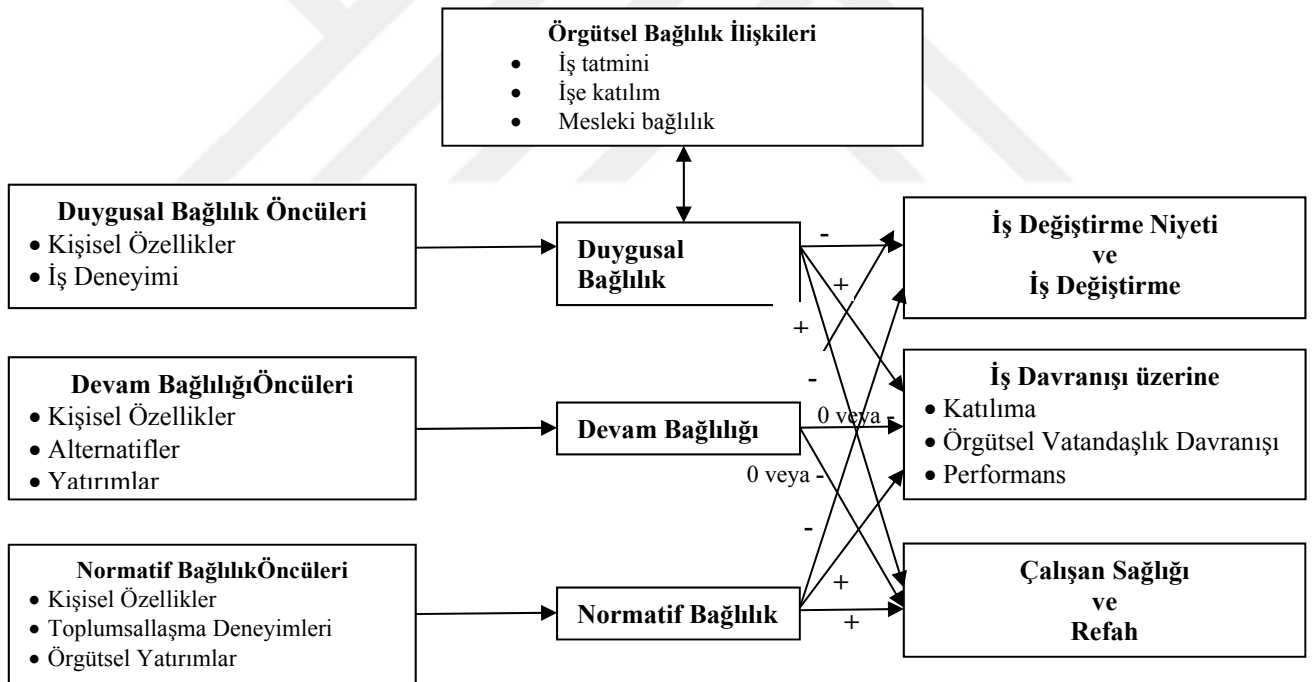
muhtemeldir. Bir alışanı bir örgütle gözle görülür Şekilde iliŐkilendirmenin başka bir yolu da ortak üniformaların kullanılmasıdır. Örgüt dıŐından kişilere göre üniformalı çalışanlar örgütle iliŐkilendirilmiŐ olur ve çalışanların örgüte bağlı olduğuna iŐaret eder (Stroh vd., 2002).

Klein, Molloy ve Cooper (2009) alıŐmalarında örgütsel bağlılık kavramını, yapılan tanımların benzerliğine göre sekiz sınıflamada tanımları verilmiştir.

1. Tutum Olarak Bağlılık: Genel olarak örgütsel davranış ve psikoloji alanlarında iş tutumu olarak değerlendirilmiştir.
2. G Olarak Bağlılık: Bağlayıcı g ve bağlılık davranıŐa yön veren g olarak tanımlanmıştır.
3. Bağ Olarak Bağlılık: Bir bağ olarak tanımlanmış ve psikolojik bir hal olarak bireyin amaca güçlü bir bağla bağlanması olarak tanımlanmıştır.
4. Yatırım/Değişim Olarak Bağlılık: Yatırım ya da değişim olarak tanımlanmıştır. Değişim tanımlamasında birey beklentilerinin karşılığını alması sonucu örgüt içinde değişim göstererek arzu edilen davranışı göstermemektedir. Yatırım tanımlamasında birey ileriye yönelik beklentilerini karŐılanacaėını düŐünmesi sonucu gelecekte elde edilecek değeri kaybetmemek için ilişkinin devamını sağlamaktır.
5. İçselleŐtirme Olarak Bağlılık: ÖzdeŐleŐme ya da içselleŐtirme tanımıdır.
6. Uyum Olarak Bağlılık: Birey ile amaç ya da değerler arasındaki uyum olarak kavramsallaŐtırılmasıdır.
7. Güdülenme Olarak Bağlılık: Güdülenme tanımlarından g olarak tasvir edilmiştir. Güdülenme, içsel ve dışsal glerin davranışları baŐlattıėı ve davranıŐın Őeklini, yönünü, yoğunluğunu belirlemektedir.
8. Devamlılık Olarak Bağlılık: Arzu ya da niyet olarak devamlılığı sağlamak ya da amaçtan uzaklaŐmak istenmesidir.

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmanın 1956 yılında Whyte tarafından yapılmasından sonra birçok araştırmacı kavram üzerine çalışmalar ve sınıflamalar yapmıştır. Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk araştırmalar örgütsel bağlılığı örgütsel değerlerin içselleştirilmesini yansıtan tek boyutlu bir yapı olarak tasvir edilmiştir. Kanter (1968), örgütsel bağlılığı devamlılık bağlılığı, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı olmak üzere üç bileşeni önermiştir. Meyer ve Allen (1984), örgütsel bağlılığın, duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı olmak üzere iki boyutlu olarak önermiştir. Allen ve Meyer, (1990), duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak üç boyutlu sınıflandırma yapmışlardır. Meyer ve Allen (1991), örgüte bağlılık konusunda duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç alt değişkenin varlığını destekleyici çalışmalara ağırlık vermişlerdir. Çalışmada Allen ve Meyer (1990), duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık sınıflamasına yer verilmiştir.



Şekil 2. 1. Örgütsel Bağlılığın Üç Bileşenli Modeli (Kaynak: Meyer vd., 2002)

2.1.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılığı (tutum bağlılığı) savunan yazarlara göre bağlılık türünde ön plana çıkan üç önemli özellik vardır;

- Örgütün hedeflerini ve değerlerini benimsemek ve kabul etmek,
- Örgüt için çaba göstermek,
- Örgüt çalışanı olarak devam etmek için güçlü bir istek duymak (Mowday, Steers ve Porter;1979).

Örgüt çalışanları örgütlerine duygusal olarak bağlı olup, örgütün hedeflerini, değerlerini kabullendikleri oranda örgütlerine bağlılıkları da artış veya azalış gösterecektir. Örgüt çalışanlarının davranışlarının altında yatan temel nedenler; amaç ve niyetleridir. Çalışan örgüt amacını benimsemişse, örgütün amaçlarına ulaşması için çaba göstereceği buna bağlı olarak da performanslarının yüksek olacağı tahmin edilmiştir. Duygusal bağlılığı fazla olan örgüt çalışanları amaçlarına ulaşabilmek için zihnen hazır olmuş olacaktırlar.

Duygusal bağlılıkta; çalışanın örgüt için yapılacak işlerde gönüllü olması esastır. Duygusal bağlılıkla örgütüne bağlananlar kendileri istedikleri için örgütlerindedirler. Örgütte çalışanlar ihtiyaçları olduğundan değil de örgütte kalmayı istedikleri için örgütün bir çalışanı olarak devam etmektedirler. Bu bağlılık türünde; çalışanlar kendilerini örgüte ait gibi hissederler ve güçlü bir sadakatle örgütlerine bağlanırlar.

Örgütün bir parçasıymış gibi hisseden çalışanlar örgüt hedeflerine ulaştıkça kendi hedeflerine ulaşmış gibi olurlar. Örgüt başarısız olduğunda ise kendinden dolayı olduğunu düşünürler. Örgüt çalışanın örgütüne karşı pozitif duyguları devam ettiği sürece, örgütünden ayrılmayı düşünmeyecek tam tersi örgütün çalışanı olarak kalmayı ve özveriyle çalışmaya devam etmek isteyecektir (Kaya ve Selçuk, 2007). Duygusal bağlılık türü örgütlerin en çok istedikleri bağlılık türüdür. Duygusal bağlılıkta önemli olan iki anahtar kelime “ içseleştirme” ve “özdeşleşmedir” (Meyer ve Allen,1991). Örneğin; her ne olursa olsun bir öğretmenin çalıştığı okulunu savunması gibi.

Duygusal bağlılığı etkileyen etmenleri belirtilen şekilde sıralamamız mümkündür;

- Kararlara katılım, -Geridönüş, -Eşitlik, -Akran bağlılığı, -Amaçların net olması,
- Önerilere açık olma, -Bireye önem verilmesi, -Rol açıklığı, -İşin zorluk düzeyi (Allen ve Meyer,1990).

Çalışan örgüte, örgüt yöneticisine inanmış ve örgüt değerlerini benimsemiştir. Örgüt, çalışan

için vazgeçilmez bir kurumdur. Örgütün yöneticisi ise karizmatik bir liderdir (Eren,2012). Bu bağ örgüt ve çalışan arasındaki bağın kalitesini göstermektedir (Meyer ve Allen,1991). Yüksek maaş tekliflerine rağmen örgütlerinden ayrılmazlar, herhangi bir beklenti içerisine girmeden tamamen istedikleri için örgütte çalışmaya devam ederler.

2.1.2. Devamlılık Bağlılığı

Devamlılık bağlılığı gelişmiş olan çalışanlar zorunlu oldukları için çalışmaya devam ederler. Kariyeri, primleri gibi faydaları yüksekse devamlılık bağlılığı ortaya çıkar. Örgüt çalışanı bulunduğu örgütte çalışmaya gerçekten ihtiyacı olduğu için devam etmektedir. Bu bağlılık türü ile örgütten ayrılma isteği arasında güçlü bir bağlantı vardır (Mayer ve Schoorman, 1998).

Devamlılık bağlılığını etkileyen unsurları şu şekilde sıralayabiliriz;

-Prim, -Eğitim, -Yeteneklerin aktarılması, -Farklı bir yere yerleşme, -Farklı işler (Allen ve Meyer, 1990).

Örgüt çalışanı kendi isteklerine uygun çıkarlar elde ederse örgütüne bağlı olacaktır. Örgütün kurallarına, hedeflerine uygun tutum ve davranışlar içerisinde bulunur ve bunun sonucunda da ücret, zam, ikramiye gibi ödüller alır. Maddi ödüller dışında; arkadaşlık, saygınlık gibi manevi unsurlarda tatmin edebilmektedir. Örgüt çalışanları gerek maddi gerekse manevi getirileri kaybetmemek için örgütlerinde kalmaya isteklidir.

Örgüt çalışanı işten ayrıldığı zaman ortaya çıkacak maliyetin, örgütte çalışmaya devam ederse elde edeceği maliyetten yüksek olması halinde örgütte kalmaya istekli olurlar. Örgütlerine ihtiyacı olan çalışanların devam bağlılığı da yüksek olmaktadır.

2.1.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık türü ilk defa Wiener (1982) tarafından ortaya çıkarılmıştır. Bu yaklaşım bir tür motive edici unsur olarak ele alınmıştır. Örgüt çalışanının örgütüyle özdeşleşmeden sadece örgüt değerlerini kabul edip davranışlarını buna göre şekillendirmesiyle ortaya çıkmıştır.

Bu bağlılık türü ahlâki duygulara dayanmaktadır. Örgüt çalışanı çalıştığı örgüte karşı sadakat duygusunu içselleştirmiştir ve bu nedenle kendisini mevcut örgütünde çalışmaya mecbur bırakmıştır. Örgüt çalışanları bireysel çıkarlarını bitaraf ederek ahlâki ve doğru olanın bu olduğunu düşündüklerinden örgütlerinde çalışmaya devam etmektedirler.

Uzun süren çalışma hayatında tek bir örgütte çalışmış olmak ve bu tür çalışanlardan övgüyle bahsedilmesi örgüt çalışanında bu bağlılığa yönelmeyi artırmaktadır.

Örgüt çalışanları iki sebepten kaynaklı normatif bağlılık duymaktadırlar. Bunlar;

- Kültürel sebepler,
- Örgütsel sosyalleşmedir (Wiener,1982).

Kültürel sebepler; örgüt çalışanının örgütüne sadakatının önemli olduğunu her fırsatta hatırlatan bir ailesi varsa çalışanda kültürel sebeplerden dolayı normatif bağlılık ortaya çıkacaktır.

Örgütsel sosyalleşme; örgüt çalışanlarının örgütün gerçekleştirdiği faaliyetler neticesinde örgütlerinde kalmalarını düşünmeleriyle normatif bağlılık oluşacaktır.

Normatif bağlılığa sahip çalışanlar, örgütlerinde çalışmalarını bir görev olarak kabul ederler ve yaptıklarının doğru olduğunu savunurlar. Çalışanlar ben merkezcilikten uzak olup etik değerleri ön plana çıkarmışlardır (Wasti ve Önder, 2003).

Bu üç bağlılık çeşidinin de ortak yönlerini şu şekilde sıralayabiliriz;

- Örgüt çalışanlarının örgütleriyle olan ilişkilerini göstermektedirler,
- Örgütte çalışmaya devam etme yada etmemeyi belirlemektedirler,
- Örgütte çalışmama ihtimalini azaltan bağlılıklardır.

Duygusal bağlılığı güçlü olan çalışanlar örgütlerinde mutlu oldukları için, istedikleri için çalışmaya devam etmekteyken, normatif bağlılığı güçlü olan çalışanlar kültürel ve ailesel değerlere bağlı olarak ahlâki ve etik olarak görüp zorunlu hissettiklerinden, devam bağlılığında ise kendi çıkarlarına ters düştüğü için çalışmaya devam etmektedirler (İnce ve Gül, 2005).

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA NEDEN OLAN FAKTÖRLER

Çalışanların örgüte bağlılıklarına neden olan çok sayıda faktör vardır. Örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde, çalışanların örgüte bağlılığını etkileyen faktörlere ilişkin çeşitli sınıflamalar yapıldığı görülmektedir.

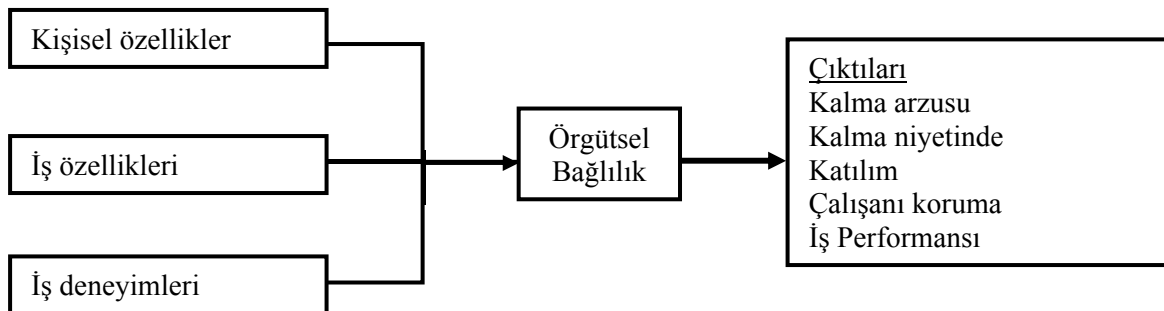
Örgüt çalışanlarının iki çeşit davranışı vardır. Bunlar; bireysel davranışlar ve örgütsel davranışlardır. Örgütsel davranışlar; örgütün amaçlarını yerine getirmek için yapılan davranışlardır. Çalışanlar örgütlerini nasıl algıarlarsa o şekilde bir algı geliştirirler ve bu algılarına göre davranışlar ortaya koyarlar. Oluşturulan algı pozitif ise işlerinden tatmin oldukları ve örgütlerine bağlılıklarının yüksek olduğu ortaya çıkar. Bunun tam tersi olduğunda

ise düşük motivasyona ve yetersiz bağılığa sebep olur. İş hayatında örgütler için örgütsel bağılılık büyük öneme sahiptir. Bu önem; örgüt çalışanlarının işleriyle ilgili tutumlarını ve davranışlarını anlamlandırmada önemli sonuçlar ortaya koymasından gelmektedir.

Örgüt yapısı, başarı, kuruma yönelik grup tutumlar, kişisel özellikler, örgüte güven, örgüte karşı algılanan kişisel önem ve görev kimliği etkilenmiştir. Bu değişkenlerin çoğunun içinden geçen ortak tema, değişim kavramıdır (March ve Simon, 1958; Hrebiniak ve Alutto, 1972).

Örgütsel bağılılığı etkileyen faktörlerin literatürdeki bazı sınıflamaları şöyledir:

- Görünürlük, açıklık, davranışların geriye dönüşünün olmaması ve kişiyi davranışına bağlayan irade (Salancik, 1977)
- Kişilik özellikleri, İş özellikleri, İş Deneyimi (Steers, 1977)
- Kişilik özellikleri; role bağlı özellikler, yapısal özellikler, iş deneyimleri (Mowday vd. 1982),
- Çalışanın geçmişe ait birikimi, kişilik özellikleri ve örgütsel faktörler (Zahra, 1984)
- Geçmiş iş yaşantısı ve tecrübeleri, kişisel – demografik, örgütsel – görev ve duruma dayalı faktörler (Schwenk, 1986)
- Kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler (Northcraft ve Neale, 1990)
- Psikolojik sözleşme, iş bileşenleri, iş dışı değişkenler (Storh vd. 1998)



Şekil 2. 2. Örgütsel bağlılığın varsayımda bulunulan öncülleri ve çıktıları (Kaynak: Steers, 1977)

2.2.1. Kişisel özellikler

Kişisel özellikler, bireyi tanımlayan cinsiyet, yaş, eğitim, çalışma süresi gibi çeşitli değişkenlerden oluşur. Çok sayıda çalışma, çeşitli kişisel özellikler ile örgütsel bağlılık ilişkilerini ve kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemiştir.

Demografik faktörlerin ve diğer kişisel değişkenlerin örgüte uyum sağlama ve yönelimde önemli olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur (Patchen, 1970). Bulgular, örgütlerde herhangi bir bağlılık süreci yapısında bireysel farklılıkların dikkate alınması gerektiğini göstermektedir (Mowday, 1982).

Bağlılığın yaşla (Hrebiniak, 1974; Lee, 1971; Sheldon, 1971), başarı fırsatları (Brown, 1969; Hall, Schneider ve Nygren, 1970; Lee, 1971; Patchen, 1970), eğitim (Koch ve Steers, 1976), görev yapısı (Hrebiniak ve Alutto, 1972) ve merkezi yaşam ilgisi (Dubin, Champoux ve Porter, 1975) ile ilgili olduğu belirlenmiştir (Steers, 1977).

Cinsiyet ve medeni durum örgütsel bağlılık ve kariyer düzenleriyle ilgili olarak tartışılmıştır (Hrebiniak, 1971; Alonso, 1970; Werts, 1968; Beyaz, 1967; Bock, 1967). Değişim açısından evli ya da ayrı bireyler, özellikle de kadınlar, bir kuruluştan ayrılmanın tek başına bekârlardan daha yüksek olduğunu görüyorlar. Benzer şekilde, farklı cinsiyet, medeni ve mesleki roller ile ilgili beklentiler, bireyin alternatiflerinin karşılaştırma seviyesini etkileyebilmektedir (Thibaut ve Kelley, 1959). Yaş, algılanan alternatifleri etkileyebilecek kişisel değişkenlerden biridir (Hrebiniak ve Alutto, 1972).

Genel olarak, bağlılığın hem yaş hem de görev süresi ile pozitif olarak ilişkili olduğu bulunmuştur (Angle ve Perry, 1981; Brown, 1969; Hall ve diğerleri, 1970; Hrebiniak, 1974; Lee, 1971; Morris ve Sherman, 1981; Sheldon, 1971). Bununla birlikte, bazı karışık bulgular da ortaya çıkmıştır ve yaş ile görev süresinin doğrudan bağlılıkla ilişkisi olmadığını göstermektedir (Hall ve Schneider, 1972; Steers, 1977a). Bu değişkenler arasındaki en azından ılımlı bir ilişkiyi desteklemek için, March ve Simon (1958), kuruluştaki yaş veya görev süresi arttıkça, bireyin alternatif istihdam için fırsatlarının sınırlı olduğunu belirtmişlerdir. Bir bireyin serbestlik derecelerindeki bu düşüş, mevcut işverenin algılanan çekiciliğini artırabilir ve

böylece psikolojik bağın artmasına neden olabilir (Mowday, 1982).

Örgütsel bağlılık için potansiyel olarak önemli olan bir diğer değişken ise çalışanların eğitim düzeyidir. Yüksek eğitilmiş bireylerin (aynı zamanda daha kozmopolit olma eğiliminde olan) örgüte daha az ve belki de bir mesleğe veya ticarete daha fazla bağlı kalacağı söylenebilir (Gouldner 1958).

Grusky (1966) örgütsel bağlılığın örgütte geçirilen yıllarla arttığını belirlemiştir. Hizmetin uzunluğuyla ilgili imtiyazların ise ek örgütsel ödüller kazanmayı kolaylaştırdığı ortaya konmuştur. Yatırım yapılan zamanın kendi içinde değerli bir kaynak haline gelmesi, hizmet süresiyle ilgili ayrıcalıklar, ek örgütsel ödüller kazanmayı kolaylaştırdığı öne sürülmüştür (Hrebiniak ve Alutto, 1972).

Kurum çalışanlarının motivasyonunu artıran en önemli unsur çalışanların istek ve beklentilerinin karşılanmasıdır. Beklentileri örgütte çalışanlar arasında adil olunması, kararlar alınırken karar alma sürecine dâhil edilmeleri ve tüm çalışanlara tarafsız davranılmasıdır. Örgütte çalışanlar tarafından maaş, terfi, ödül veya ceza gibi durumlarda adaletsiz davranıldığı düşünüldüğü durumlarda çalışanlar tarafından örgüte karşı olumsuz bir durum içerisine girmektedirler (İçerli, 2010).

Kurum çalışanlarının kendi özellikleriyle, kurumları arasında ne kadar çok benzerlik varsa bağlılığın derecesinde yüksek olacağı ortadadır. Çalışan bireyin kuruma karşı duyduğu bağın derecesidir.

Bireyler becerilerini ve yeteneklerini kullanabilecekleri, kendilerini tatmin edebilecek örgütlerin üyesi olarak görev almak istemektedirler. Bireylerin çalıştıkları örgütler güvenilir olmazlarsa yada başarısız olurlarsa çalışanların örgütsel bağlılığı düşme eğilimindedir. Çalışanlar yüksek eğitim seviyesine sahip ise, bir kuruluşun yeterli olmasını sağlamak daha zor olabilir.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler son derece kararlı bir çalışan profili göstermektedir.

“Bu kurumda çalışmak bana iyi geliyor, kendimi iyi hissediyorum” anlayışındadırlar. Çalışan sadece pasif bağlılık göstermemekte aktif olarak da bağlılığını göstermektedir. Çalışanların gösterdikleri performans çok önemlidir (Steers, 1977).

2.2.2. İş özellikleri

İş özelliklerinin bağlılığı etkileyebileceği öne sürülmektedir. Bağlılığın iş zorluğundan (Buchanan, 1974; Hall ve Schneider, 1972), sosyal etkileşim fırsatlarından (Sheldon, 1971) ve işte sağlanan geri bildirim düzeyinden (Ross ve Zander, 1957; Porter ve Strees, 1973) etkilendiği belirlenmiştir (Steers, 1977).

March ve Simon'a (1958) göre, bir çalışanın örgütten ayrılma isteğine ilişkin algısı, doğrudan çalışma rolündeki memnuniyet düzeyinin bir işlevidir. Örgütsel ödül politikaları veya örgütsel ilerleme oranları gibi faktörlerle ilgili memnuniyetsizlik (Lee, 1971) bu nedenle istihdam eden örgüte daha az bağlılık gösterilmesine neden olabilir.

2.2.3. İş deneyimleri

Steers (1977), Buchanan vd. (1974) çalışmalarından faydalandığı modeli, bağlılığın, bir çalışanın bir örgütteki görev süresi boyunca iş deneyimlerinin niteliğinden ve kalitesinden etkilendiğini öne sürmüştür. İş deneyimleri büyük bir sosyalleşme kuvveti olarak görülmektedir. Bu nedenle örgüt ile psikolojik bağların ne ölçüde oluştuğu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Bağlılığı etkilediği tespit edilen deneyimler, örgüte yönelik grup tutumlarını (Buchanan, 1974; Patchen, 1970), örgütsel güvenilirlik ve güveni (Buchanan, 1974; Hrebiniak, 1974), kişisel yatırım algıları ve bir örgüt için kişisel önem algısını (Buchanan, 1974; Patchen, 1970; Sheldon, 1971), ödüller veya beklentilerin gerçekleşmesini (Grusky, 1966) içerir.

ÜÇÜNCÜBÖLÜM:

LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞININ KAMU HİZMETİ MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK UYGULAMA

Tez çalışmasının üçüncü bölümünde lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının kamu hizmeti motivasyonu üzerindeki etkisinin ölçülmesi kapsamındaki araştırmanın alan yazın teorik bilgilerine dayalı çalışmanın değişkenleri, hipotezleri ve modeli açıklanacaktır. Araştırmanın örnekleme süreci, veri toplama yöntemi, kullanılan ölçekler, araştırmanın bulgularında hipotezlerinin testinde kullanılan istatistiksel yöntemler ve araştırma verilerinin değerlendirilmesi süreci incelenecektir.

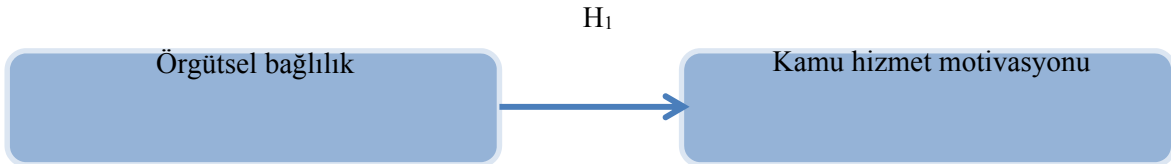
3.1. Çalışmanın Değişkenleri, Hipotezi ve Modeli

Araştırmanın temel değişkenleri kamu hizmet motivasyonu ve örgütsel bağlılıktır. Kamu hizmet motivasyonu bağımlı (açıklanan) değişken ve örgütsel bağlılık bağımsız (açıklayan) değişkeni olarak çalışmada yer almaktadır. Kamu hizmet motivasyonu ve örgütsel bağlılık alan yazını göz önünde bulundurulduğunda kamu hizmet motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu ve bağlılığın kamu hizmet motivasyonunu etkilediği öngörülmektedir. Araştırma sorusu: “ Örgütsel bağlılığın kamu hizmet motivasyonu üzerinde etkisi var mıdır? ” Bu çerçevede, çalışmanın hipotezi iki tümleneyen yokluk ve alternatif hipotezi aşağıdaki gibidir:

H₀: Örgütsel bağlılığın kamu hizmet motivasyonu üzerindeki etkisi yoktur.

H₁: Örgütsel bağlılığın kamu hizmet motivasyonu üzerindeki etkisi vardır.

Çalışmanın hipotezine dayalı araştırmanın modeli Şekil 3.1’de gösterilmiştir.



3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bilimsel araştırmalarda bilginin elde edilmesinde ve değerlendirmesinde hangi yöntemin kullanılacağı belirlenmesi gerekir. Araştırma temelde bir sorgulama, gerçeği öğrenme, bilinmeyeni bilinir yapma, iş yapma yollarını geliştirme, karanlığa ışık tutma sürecidir. İnsanın bilgide ilerlemek, gelişmeyi sağlamak, çevresini tanımak, sorunlara güvenilir çözümler aramak amacıyla verilerin planlı olarak toplanması, sınıflandırılması, çözümlenmesi (analizi), yorumlanarak değerlendirilmesi ve rapor edilmesi sürecine araştırma denir (Çingı, 2000). Bilginin elde edilmesinde bir araştırmanın, bir tartışmanın, bir muhakemenin temel ögesi olan veriye (TDK, 2019) ihtiyaç vardır. Belirli bir amaç için derlenen verilere dayalı çıkarsamaları, öngörülerini, öne sürülen iddiaları ve karar verme süreçlerini bilimsel esaslara dayalı olarak ortaya koyma ve desteklemede istatistik temel alınmaktadır. Veri analizleri istatistiksel yöntemlerle yapılmaktadır.

Anket yönteminde amaç araştırma konusu birimlerin tümü ya da örneklemini için bir ya da birden fazla özelliğin (değişkenin) ölçerek, tartarak ya da sayarak sayısal değerlerini saptamak ve bu sayısal değerleri kullanarak belirli sonuçlara ve kararlara ulaşmaktır (Alkaya, 2003). İnternet ağı üzerinden uygulanan anketler internet sitesi erişim linki veya mail adresi üzerinden kolay ve hızlı bir biçimde yürütülebilmektedir. İnternet anketleri uygulama maliyetlerin düşük olması ve kısa sürede uygulanabilmeleri ve yanıt oranlarının yüksek olması nedeniyle yüz yüze, posta ve telefon anketi yöntemlerine kıyasla yaygın bir şekilde kullanımı artmaya başlamıştır.

İlk internet ağı anketleri 1980'lerde elektronik posta (e-posta) anketleriyken 1990'ların ortasında Dünya Çapında Ağ yaygın olarak erişilebilir hale geldi ve e-posta anketlerinin yerini giderek internet ağı anketleri almıştır. 1990'ların ortasında, internet ağı anketleri popüler hale gelmiştir. İnternet ağı anketleri araştırmacılar için ilgi çekicidir, çünkü büyük bir potansiyel katılımcı grubuna basit, hızlı ve ucuz erişim sağlamaktadır. Bir gün içinde anketlerin tasarlandığı, yapıldığı ve analiz edildiği internet ağı panel örnekleri vardır (Bethlehem ve Biffignandi, 2012). Day, Risk, Koo ve Martin'e (2006) göre, internet anketlerinde ilk 12 ila 24 saatin herhangi bir çevrimiçi proje için en önemli olanıdır ve bu süre içerisinde yaklaşık panelistlerin üçte ikisi cevap vermektedir.

İnternete erişim yaygınlaştıkça, çevrimiçi anketler ve ticari ve pazar araştırması uygulamalarında kullanılan olasılık olmayan örnekleme oldukça popüler hale gelmiştir. Çevrim içi anket uygulamalarının büyük çoğunluğu olasılık olmayan örneklemedir (Berrick, 2014).

Olasılık olmayan örnekleme kullanımının artmasının nedeni tamamlanmış görüşme başına düşen düşük maliyetler, yanıt yüzdelerinin yüksek olmasıdır (Brick ve Williams, 2013).

İnternet ağı anketleri yanıtlayıcıları hedef kitlede olan ancak anket çalışmasına katılmaya gönüllü olan kişilerden oluşmaktadır. Gönüllü katılanların hedef kitleyi iyi temsil ettiğini belirlemek mümkün değildir, dolayısıyla olasılık olmayan örnekleme yöntemi uygulandığı kabul edilir. Kapsam yetersizliği, yanıtlayanın ankete katılmayı seçmesine bırakılması ve ölçüm hataları internet ağı anketlerinin sonuçlarının güvenilir olmamasına, yanlış sonuçlara ve araştırma kalitesinin olumsuz etkilenmesine neden olabilir. Kapsam yetersizliği, hedef kitle yalnızca internete erişimi olanlardan daha genişse gerçekleşir. İnternet erişimi olan kişilerin internet erişimi olmayan insanlardan farklı olması durumunda, tahminler yanlış olacaktır (Bethlehem ve Biffignandi, 2012). Ağırlıklandırma veya modelleme yöntemleriyle yapılan istatistiksel ayarlamalar kapsama dışı olma nedeniyle yanlışlığı en aza indirebilir veya hatta ortadan kaldıracaktır (Dever vd., 2008). Dever, Rafferty ve Valliant (2008), 2003 ABD' de Michigan Davranışsal Risk Faktörü Gözetim Sistemi araştırması anketinde genel regresyon tahminine dayanan ağırlıklar, kapsama yanlışlığı analiz edilen sağlık sonuçlarının çoğu için saptanamayacak seviyelere indirgenecek şekilde hesaplanabilmiştir. Kesin olmamakla birlikte analiz sonuçları istatistiksel düzeltmelerin kapsam yanlışlığını tamamen gidermeye de azaltacağını göstermiştir.

Çalışma kapsamında örneklem birimlerden verilerin derlenmesinde internet üzerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada uygulanan internet anketinin anket formları Google Forms sistemi üzerinden örneklem birimlerine ulaştırılmıştır. Anketin uygulandığı 07.08.2019-13.08.2019 tarihleri arasında hedef kitledeki öğretmenlerin çoğunluğunun görev yerlerinde olmaması nedeniyle internet üzerinden anket yöntemi tercih edilmiştir.

Çalışmanın hipotezleri doğrultusunda araştırma verilerinin analizinde çok değişkenli istatistiksel yöntemlerden keşfedici faktör analizi ve çok değişkenli regresyon analizi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki yapılarını belirlemede keşfedici faktör analizi ve örgütsel bağlılığın kamu hizmet motivasyonu üzerindeki etkisinin araştırılmasında çok değişkenli regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır.

Çalışmada değişkenler arasındaki bağımlılık yapısının yok edilmesinde değişkenlerin sınıflandırmasında keşfedici faktör analizi (KFA) uygulanmıştır. KFA ilk olarak Lawley (1940)

tarafından geliştirilmiştir. Keşfedici faktör analizi değişkenler arasındaki bağımlılık yapısının yok edilmesi, boyut indirgeme (değişken sayısını azaltmak, değişkenleri sınıflamak) amacıyla ve başka analizler için veri hazırlama tekniği olarak kullanılan çok değişkenli istatistiksel analiz tekniklerinden biridir (Tatlıdil, 1996).

Sayısal olarak ölçülebilen değişkenler arasındaki ilişki için bir gösterim sağlayan Karl Pearson (1896) tarafından ilişki katsayısı regresyon modellerini mümkün kılmıştır. Pearson ilişki katsayısı, iki değişken arasında doğrusal bir ilişki olduğunu varsayar; yani, bir değişkende verilen bir değişikliğin daima diğerinin karşılık gelen ortalama değerinde belirli bir sabit değişiklik içerdiği varsayılır (Pearson, 1896). Çalışmada değişkenler arası ilişkileri araştırmada Pearson ilişki katsayıları kullanılmıştır.

Literatürde model-destekli yaklaşımlar olarak sınıflandırılabilir üç temel yöntem önerilmiştir: genel regresyon tahmin edicileri (Cassel, Särndal ve Wretman, 1976; Särndal, 1980); ayarlama tahmin edicileri (Deville ve Särndal, 1992); ve son zamanlarda önerilmiş olan ampirik olabilirlik yöntemleri. Model-destekli tahmin edicilerin yaklaşık olarak (asimptotik) yansız tasarım oldukları ifade edilmektedir (çalışılan-modelin doğru veya yanlış olmasına bakılmaksızın ve eğer doğru ise önemli düzeyde etkin olduğudur) (Wu ve Sitter, 2001).

Regresyon tahmini, araştırma değişkeni ile ilişkili yardımcı değişken bilgisine dayalı istatistiksel tahminin doğruluğunu arttırmak amacıyla tasarlanmıştır (Cochran, 1953). Araştırma örneklemeinde etkin yöntemler yürütülebilmesi için tasarım ve tahmin çalışma kitle hakkındaki yardımcı değişken bilginin kullanımını gerektirir. Regresyon tahmini iyi etkinliğe sahip tahmin ediciler kurmak amacıyla, kitle bilgisini veya büyük çaplı bir örnekten elde edilen bilgiyi kullanan önemli bir yöntemdir. Verilen bir model altında, tahmin ediciler sınıfı içinde hata kareler ortalamasını minimum yapmak amaçlanmaktadır. Bu sınıf model altında yansız olan doğrusal tahmin edicilerin sınıfı olabilir. Modeller regresyon tahmin edicilerini oluşturmada önemli bir role sahiptir (Fuller, 2002).

Regresyon tahmini istatistiksel analizler kapsamında değişken sayılarına dayalı üç temel yapıda incelenmektedir. Basit regresyon analizi, bir araştırma değişkeni Y ile bir yardımcı değişken X ; çoklu regresyon analizi, bir bağımlı değişken Y ile birden fazla sayıda bağımsız X_1, X_2, \dots, X_r , $r > 1$ değişken; ve çok değişkenli regresyon analizi, birden fazla sayıda bağımlı değişken Y_1, Y_2, \dots, Y_k , $k > 1$ ile bir veya birden fazla sayıda bağımsız değişken X_1, X_2, \dots, X_r ,

$r \geq 1$ arasındaki sebep sonuç ilişkisini matematiksel model olarak belirlendiği yöntemlerdir. Çalışmada regresyon tahmini yapısı çok değişkenli regresyon analizi yapısında olmuştur.

Çok değişkenli regresyon analizinde k sayıda araştırma (bağımlı) değişkenlerinin model yapıları:

$$\begin{aligned} Y_1 &= \beta_{01} + \beta_{11}X_1 + \cdots + \beta_{r1}X_r + \varepsilon_1 \\ Y_2 &= \beta_{02} + \beta_{12}X_1 + \cdots + \beta_{r2}X_r + \varepsilon_2 \\ &\vdots \\ Y_k &= \beta_{0k} + \beta_{1k}X_1 + \cdots + \beta_{rk}X_r + \varepsilon_k, \end{aligned}$$

Regresyon modelleri matris gösterimleri şöyledir:

$$Y = \begin{bmatrix} y_{11} & y_{12} & \cdots & y_{1k} \\ y_{21} & y_{22} & \cdots & y_{2k} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ y_{n1} & y_{n2} & \cdots & y_{nk} \end{bmatrix} \quad X = \begin{bmatrix} 1 & x_{11} & x_{12} & \cdots & x_{1r} \\ 1 & x_{21} & x_{22} & \cdots & x_{2r} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ 1 & x_{n1} & x_{n2} & \cdots & x_{nr} \end{bmatrix}$$

$$\beta = \begin{bmatrix} \beta_{01} & \beta_{02} & \cdots & \beta_{0k} \\ \beta_{11} & \beta_{12} & \cdots & \beta_{1k} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \beta_{r1} & \beta_{r2} & \cdots & \beta_{rk} \end{bmatrix} \quad \varepsilon = \begin{bmatrix} \varepsilon_{11} & \varepsilon_{12} & \cdots & \varepsilon_{1k} \\ \varepsilon_{21} & \varepsilon_{22} & \cdots & \varepsilon_{2k} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \varepsilon_{n1} & \varepsilon_{n2} & \cdots & \varepsilon_{nk} \end{bmatrix}$$

Y : $n \times k$ boyutlu bağımlı değişkeninin n tane birey değerlerinden oluşan matris

X : $n \times (r + 1)$ boyutlu bağımsız değişkenin n tane birey değerlerinden ve birim vektöründen oluşan matris

β : $r \times k$ boyutlu bilinmeyen regresyon parametreleri matrisi

ε : $n \times k$ boyutlu 0 ortalama ve Σ ortak kovaryans matrisi artıklar matrisi

Çok değişkenli regresyon analizinde amaç β bilinmeyen regresyon parametrelerinin tahmin edilmesidir. β regresyon parametreleri matrisinin en çok olabilirlik kestiricileri (veya en küçük kareler (EKK) yöntemi en iyi doğrusal yansız tahmin edicileri),

$$\hat{\beta} = (X'X)^{-1} X'Y = \begin{bmatrix} \hat{\beta}_{01} & \hat{\beta}_{02} & \cdots & \hat{\beta}_{0k} \\ \hat{\beta}_{11} & \hat{\beta}_{12} & \cdots & \hat{\beta}_{1k} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \hat{\beta}_{r1} & \hat{\beta}_{r2} & \cdots & \hat{\beta}_{rk} \end{bmatrix}$$

matrisine ulaşılır (Johnson ve Wichern 1982). $|X'X|$ determinant değerinin sıfır olmaması (bağımsız değişkenler arasında tam ilişki olmaması) gerekir. Matris çözümlenmeleriyle çok

değişkenli regresyon analizi yapısı, her bir bağımlı değişken regresyon model tahmini çoklu regresyon çözümlenmeleri yapısında olur.

Çalışmadan kullanılan istatistiksel yazılımlar IBM SPSS Statistics (Sosyal Bilimler için İstatistiksel Paket Program İstatistik) 24, R programından ve G*Power programı olmuştur.

3.3. Örneklem Süreci

İstatistiksel örneklem teorisi 1930'larda temelini oluşturarak nüfus sayımı ve örneklem araştırması farklı birimlerden oluşan gereçler üzerinden yapılmaktadır (Yates, 1960).

Örneklem, kitleden kitleyi temsil edecek nitelikte daha az sayıda birimlerin seçilmesi ve kitle hakkında güvenilir ve doğru çıkarımlar yapma sürecidir.

Örneklem yöntemleri olasılık ve olasılık olmayan örneklem yöntemleri olarak iki kapsamda incelenmektedir. Kitleden örneklem birimlerinin seçimi olasılık örneklemede belirli olasılıklara dayalı yapıyorken olasılık olmayan örneklemede araştırmacının öznel bilgilerine dayalı yapılmaktadır. Olasılık örnekleme yaklaşımı, düşük kapsam ve yanıtlamayı düzeltmede modeller kullanırken önemli yan riskine karşı bir miktar koruma sağlamaktadır. Olasılık olmayan yaklaşımlar, modellerin uygunluğuna ve çoğu durumda yanıtlayıcı seçiminde kullanılan değişkenlerin seçimine, mevcut olmasına ve kalitesine daha fazla dayalı olmaktadır (Baker vd., 2013).

Bir örneklemin - olasılık veya olasılık olmayan - belirli bir uygulamaya uygun olup olmadığı, örneklemin amaçlarına ne kadar iyi hizmet ettiğine (amaca uygun belirlenmesine) (Biemer, 2010), erişilebilirlik, yorumlanabilirlik, kullanılan yüksek kalitede işlemlere bağlıdır (Valliant, 2018). Olasılık olmayan örneklem yöntemleri, olasılık örnekleme yöntemlerine kıyasla daha az zaman alıcı, daha az maliyetli ve birçok durumda uygulanmaya daha uygun olmaları nedeniyle özellikle pazar ve kamuoyu araştırmalarında oldukça sık kullanılmaktadır (Levy ve Lemeshow, 1999).

Amaca yönelik örneklem (karar örnekleme), araştırma alanında uzman görüşüyle "özgün" veya "temsili" örneklemelerin, birimlerin veya grupların seçiminin yapıldığı (Kish, 1965), özellikle kitle için uygun olduğu düşünülen birimlerin seçildiği (Cochran, 1953), araştırmacının belirli bir nitelik ya da birtakım özellikleri bulmaya çalıştığı (Sullivan, 2012) araştırmalarda

kullanılan bir olasılıksal olmayan örnekleme yöntemidir.

Anket çalışmaları için en umut verici olasılık olmayan yöntemleri, örnekleme ve tahmin aşamasında çıkarsama yapma zorluklarıyla başa çıkan modellere dayanan yöntemler olarak kabul edilmektedir. Model tabanlı yaklaşımlar genel olarak genellikle uyum ve kullanılabilirliği geliştirmek için önemli yardımcı değişkenleri kullanmaya çalışır. Model formüle edildiğinde, olabilirlik tabanlı veya Bayesian teknikleri gibi standart istatistiksel tahmin işlemleri daha sonra tahmin edilen parametreler hakkında çıkarımlar yapmak için kullanılır (Baker vd., 2013).

“En umut verici olasılık olmayan örnekleme yöntemleri hem örnekleme hem de tahmin aşamalarında çıkarım zorluklarıyla başa çıkmaya çalışan modellere dayanan yöntemlerdir.” bulgusu deneysel sonuçlara dayanmaktan daha ziyade bir hipotezdir. Olasılık olmayan örneklemler istatistiksel çıkarımlar yapmak için uygun olabilir, ancak çıkarımların geçerliliği, modelin altında yatan varsayımların uygunluğuna ve bu varsayımlardan sapmaların belirli tahminleri nasıl etkilediğine bağlıdır (Brick, 2014).

Çalışmanın kitlesini M.E.B. Nevşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Nevşehir şehir merkezinde görevli lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışmada örnekleme yöntemi olarak olasılıksal olmayan örnekleme yöntemlerinden karar örneklemesine uygulanmıştır. Örneklem tahminlerinde yanlılığı ve kapsam hatasını giderebilmek amacıyla hedef kitledeki tüm liselerde görevli öğretmenleri kapsayan ortak ağlar üzerinden anket formu erişim adresi paylaşılmıştır. Yanıtlayıcı yüzdesini arttırabilmek için örneklem birimleriyle telefonla ve bireysel görüşmeler yapılmıştır.

Araştırmalarda n örneklem büyüklüğünü belirlenmesi kullanılan örnekleme yöntemi ve analiz yöntemi yapısına bağlıdır. Çalışmada olasılıksal olmayan bir örnekleme yöntemi karar örneklemesi kullanılmıştır. Çalışmanın amaca yönelik model kurmayla etki araştırılması amaçlanmıştır. n örneklem büyüklüğünü belirlenmesi model kurma literatürüne dayalı yapılmıştır.

Model uyumu sınamasında uyum iyiliği belirleyicisi seçiminde örneklem büyüklüğü, tahmin işlemi, modelin karmaşık yapısı ve/veya çok değişkenli normallik ve değişken bağımsızlığı varsayımlarının sağlanmış olması önemli etkenlerinin dikkatli bir şekilde ele alınması esastır (Hu ve Bentler, 1995).

Fuller ve Hemmerle (1996), $n \geq 200$ olduğunda en çok olabilirlik işlemlerinin (faktör modelleri için) normallikten sapmalara karşı sağlam olması incelemelerinde örneklem büyüklüğünü $n = 200$ olarak seçilmiştir. Bentler (1995), Hu, Bentler ve Kano (1992), Raykov ve Marcoulides (2000), örneklem büyüklüğünün model parametre sayısından 10 kat fazla olması gerektiğini belirtmişlerdir. Faktör analizinde yeterli örneklem büyüklüğü için Kline (1979) ve Gorsuch (1983) en az 100, Guilford (1954) en az 200, Cattell (1978) en az 250 olmasını, Comrey ve Lee (1992) 100=zayıf, 200=orta, 300=iyi, 500=çok iyi, 1000 ve üzeri=mükemmel derecelendirme ölçeğini önermiştir (MacCallum vd., 1999).

1980'lerde ve 1990'larda yapılan Monte Carlo çalışmaları, örneklem büyüklüğü ve tahmin edici performansının genellikle kovaryans matrisindeki değişken sayısı ile ilişkili olmadığını, problemin biraz daha karmaşık olduğunu göstermiştir (Byrne, 1995). Tanaka (1987), örneklem büyüklüğünün, toplam göstergelerin sayısına değil, tahmin edilen parametre sayısına (örtük değişkenler ve ilişki katsayılarına) bağlı olması gerektiğini ve alınması gereken örneklem büyüklüğü için benzer yaklaşımlar Browne ve Cudeck (1989, 1993), Geweke ve Singleton (1980) ve Gerbing ve Anderson (1985) çalışmalarında da görülmüştür (Byrne, 1995). Velicer ve Fava (1998) and Fava ve Velicer (1992a, 1992b) nedensel araştırmalarda çeşitli önerileri inceledikten sonra göstergelerin bir işlevi olarak en az alınması gereken örneklem büyüklüğü kurallarına destek olunmadığı sonucuna varmıştır. Belirli bir örneklem büyüklüğü için doğru sonuçlara ve uyum iyiliğine bir yakınsamanın (1) örtük değişken başına daha fazla sayıda gösterge değişken ve (2) daha büyük bir doygunluk (daha yüksek faktör yükleri) olmasından olumlu yönde etkilendiğini göstermiştir (Westland, 2015).

Velicer ve Fava (1998), belirli bir örneklem büyüklüğü için uygun yakınsamanın ve uyum iyiliğinin olumlu yönde etkilendiğini göstermiştir: (1) örtük değişken başına daha fazla sayıda gösterge ve (2) daha yüksek faktör yükleri. Marsh ve Bailey (1991), göstergelerin örtük değişkenlere oranının, 10 kuralında önerildiği üzere, sadece göstergelerin sayısından ziyade oranlarının, Boomsma'nın (1982) ulaştığı sonuçları yineleyerek, örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında büyük ölçüde daha iyi bir temel olduğunu belirlemiştir (Westland, 2010).

Hipotez testi için örneklem büyüklüğü genellikle reddetme (α : I. tür hata olasılığı ile kurulan) ve reddetmeyen (β : II. tür hata olasılığı ile kurulan) bölgeler arasındaki sınırı tanımlayan kritik bir değerden belirlenir. H_0 ile H_1 arasında farkı sağlayan minimum örneklem büyüklüğü, kritik

değerin yokluk ve alternatif hipotezler altında tamamen aynı olduğu durumlarda ortaya çıkar. Buradaki örneklem büyüklüğünün hesaplanması yaklaşımı standart tek değişkenli hesaplamalara benzemektedir ancak bu soruna uygun varyans için bir formül kullanılarak (Cochran, 1953; Kish, 1965; Lohr, 1999) (Westland, 2015). Yokluk hipotezi H_0 ile karşıt hipotez H_1 hipotezi arasındaki farklılığın derecesi etki büyüklüğünü gösterir (Macdonald, 1997). Etki büyüklüğü araştırılan konunun, araştırılan kitle üzerinde ne derece var olduğudur (Cohen, 1988).

Bulguların klinik açıdan anlamlılığında kullanılan (Thompson, 2002) testin gücü, $1-\beta$, yanlış olan bir H_0 hipotezinin reddedilme olasılığıdır. Çoklu regresyon analizi için güç analizinde küçük etki büyüklüğü $f^2= 0,02$; orta etki büyüklüğü $f^2= 0,15$ ve büyük etki büyüklüğü $f^2= 0,35$ olarak belirlenmiştir(Cohen, 1988).

Çalışmada çoklu regresyon analizine verilen önem olan etki büyüklüğü $d =0,10$ ve testin gücü $1-\beta=0,80$ alınmıştır. İki yönlü çalışma hipotezinde anlamlılık düzeyi $\alpha=0,05$ ve kestirim değişken sayısı 28 alınmıştır. G*Power paket programından 261 olarak belirlenmiştir. Bulgular ekte sunulmuştur. Çalışmada temsili sağlamak, kapsam hatalarını, geçersiz anket formları ve aykırı gözlem değeri olması durumuyla karşılaşılabilmesi durumları dikkate alınarak örneklem büyüklüğü $n = 303$ olmuştur.

3.3. Anket Formunu Oluşturan Ölçekler

Araştırmada nelerin ölçüleceğine ve nasıl ölçüleceğine karar vermek; ardından da bu kararları sağlıklı biçimde gerçekleştirebilmek bir araştırmanın en önemli bölümlerinden biridir. Ölçme, araştırma değişkenleriyle ilgili toplanan verileri belirli ilkeler çerçevesinde sayı ve sembollere dönüştürmektir (TÜİK, 2014).

Araştırmalarda ilgilenilen değişkenlerin, fikirlerin sınanması için toplanacak verilerin önemli bir özelliği de ölçülebilir olmasıdır (Leigh ve Martin, 1987). Ölçek türü, soru zorluğunu ve soru yanıtlamamayı etkileyen bir etmendir (Schuman ve Presser, 1995). Kullanılan ölçek türü ve sorulara verilen yanıt alternatif sayısı kişilerin soruları yanıtlamasında etkili olmakta ve karmaşık ölçek yapıları yanıtlamamaya neden olabilmektedir (Leigh ve Martin, 1987).

Çalışmada verilerin derlenmesinde iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Tasarlanan anket formunda araştırma konusuyla ilgili önceden geliştirilmiş ve geçerliliği ve güvenilirliği

test edilmiş ölçekler kullanılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik demografik sorulara yer verilmiştir. Çalışma konusunu ölçmede Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeği:

Aydın vd. (2017) tarafından geliştirilen kamu hizmet motivasyonu ölçeği kullanılmıştır. “Kamusal duyarlılık”, “Kamu Yararında Bağlılık” ve “Topluma Karşı Sorumluluk” başlıklarında üç faktör altında 19 maddeli ifade sınıflanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği:

Meyer ve Allen (1997) ile Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafından işletme örgütleri için geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğini temel alan ancak ölçek ifadelerinde “örgüt” kelimesi yerine “okul” kelimesinin tercih edildiği Kurtulmuş (2014) tarafından önerilen ölçek yapısı çalışma kapsamında kullanılmıştır. Önerilen ölçekte Mowday, Steers ve Porter’in (1979) çalışmasına dayalı duygusal bağlılık ve Meyer ve Allen’in (1997) çalışmasına dayalı normatif bağlılık iki boyut üzerinden inceleme yapılmıştır.

Çalışmada katılımcıların kamu hizmet motivasyonu ve örgütsel bağlılık ifadelerine ne derece katılıp katılmadıklarına ilişkin 5 düzeyli alternatif cevap seçenekleri Likert türünde oluşturulmuştur. Alternatif cevap seçenekleri: 1: Hiç katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum

Likert ölçeği, Likert (1932) tarafından tutumları ölçmek için yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir. Likert (1932), birimleri tüm aralık boyunca eşit olan puanlar veren bir tutum ölçme yöntemi geliştirilmiştir. Likert ölçeği, tutumların normal dağıldığını varsayan, farklı olası cevap seçeneklerine sayısal değerler atanarak veride ortalama veya toplam hesaplamaları yapılmasına imkan veren ölçek içinde yer alan ifadeleri objektif olarak kontrol etmenin yöntemleri deneye tutum ölçeklerinin oluşturulmasında yardımcı olmayı amaçlayan yapıdadır. Likert türü ölçeklerde farklı düzeyde ölçek noktalarıyla ölçüm yapılmakta ve öncelikle araştırmanın amaçlarına ve araştırmacının eğilimlerine bağlı gibi görünmektedir (Green ve Rao, 1970). Teorik olarak, kişisel puanlamaların güvenilirliğinin, seçim başına alternatif cevap sayısının 3 ile 7 arasında olduğunda arttığını iddia etmenin kabul edilebileceği görülmüştür (Ooster, 1989).

3.4. Çok Değişkenli Analiz Varsayımlarının İncelemesi

İstatistiksel çıkarımın temel bir özelliği, tahminlerde bulunmak ve bu tahminlerin doğruluğunu değerlendirmek için bazı teorik temeller ve varsayımlar kümesi gerektirmesidir (Baker vd., 2013).

Model uyumun değerlendirilmesinde kullanılacak uyum iyiliği belirleyicisi seçiminde örneklem büyüklüğü, tahmin işlemi, modelin karmaşık yapısı ve/veya çok değişkenli normallik ve değişken bağımsızlığı varsayımlarının sağlanmış olması esastır. Çok değişkenli istatistiksel yöntemlerden çok değişkenli regresyon analizi ve faktör analizinde verilerin nicel yapıda; verilerin tek değişkenli ve çok değişkenli normal dağılımlı; değişkenler arası doğrusal ilişki olması temel varsayımları vardır. Normallik, doğrusallık varsayımların sağlanmaması veya uç değerlerin olması durumlarında veride logaritmik, kare, karekök, ters, üstel gibi çeşitli dönüşümler yapılabilmektedir. Dönüşümlerin arkasındaki fikir dağılım problemlerini veya uç değerleri düzeltmek için tüm verilerin dönüştürülmesidir (Kish, 1965). Verileri dönüştürmek değişkenler arasındaki ilişkileri değiştirmez (belirli bir değişken için birimler arasındaki göreceli farklılıklar aynı kalır) ancak değişkenler arasındaki farklılıkları değiştirir çünkü ölçüm birimlerini değiştirir (Field, 2000).

Yüksek düzeyde çarpıklık gösteren kitlelerden örnekleme yapmak tahminlerin dağılımının normallik varsayımlarının sağlanmamasına neden olur (Kish, 1965). Mardia (1970) çok değişkenli durumları için tek değişkenli çarpıklık ve basıklık ölçümlerini içeren t istatistiğinin bazı sağlamlık çalışmalarının belirli yönlerini genişleterek çok değişkenli çarpıklık ve basıklık ölçümlerini önermiştir. Normallik incelemesinde sayısal sonuçlarla birlikte grafik yöntemlere de başvurulmaktadır.

Çalışmada verilerde aykırı gözlem içerip içermediği kutu çizim grafiklerine ve Mahalanobis uzaklık ölçülerine dayalı araştırılmış ve uç değerler (extreme values) veriden çıkarılmıştır.

Çalışmada tek değişkenli normal dağılım varsayımının sağlanıp sağlanmadığı Kolmogrov-Smirnov testi ve tanımlayıcı istatistiklerden çarpıklık ve basıklık katsayısı incelemeleriyle belirlenmeye çalışılmıştır. Çok değişkenli normallik varsayımını incelemede uygulamalarda yaygın bir şekilde kullanılan Mardia (1970) çok değişkenli normallik testi kullanılmıştır. Çalışma verisinde normal dağılımlı olmayan çarpıklık gösteren değişkenlerin gözlem

değerlerinde dönüşümler yapılarak yaklaşık normallik varsayımı sağlanamaya çalışılmıştır.

Tek değişkenli normallik varsayımında hipotez şöyledir:

H_0 : Veri normal dağılımlı kitleden gelmektedir.

H_1 : Veri normal dağılımlı kitleden gelmemektedir.



Tablo 3.1. Kolmogrov-Smirnov testi sonucu

	İstatistik	sd	p			İstatistik	sd	p
KM1	.329	285	.000		O1	.299	285	.000
KM2	.275	285	.000		O2	.298	285	.000
KM3	.300	285	.000		O3	.317	285	.000
KM4	.389	285	.000		O4	.293	285	.000
KM5	.325	285	.000		O5	.265	285	.000
KM6	.297	285	.000		O6	.304	285	.000
KM7	.393	285	.000		O7	.242	285	.000
KM8	.395	285	.000		O8	.232	285	.000
KM9	.258	285	.000		O9	.173	285	.000
KM10	.266	285	.000					
KM11	.304	285	.000					
KM12	.267	285	.000					
KM13	.310	285	.000					
KM14	.275	285	.000					
KM15	.303	285	.000					
KM16	.314	285	.000					
KM17	.335	285	.000					
KM18	.344	285	.000					
KM19	.284	285	.000					

(Kamu hizmet motivasyonu ve örgütsel bağlılık ölçekleri değişkenlerin açıklamaları kısaltmalar başlığında sunulmuştur.)

Kolmogrov-Smirnov testi sonucu, kamu hizmet motivasyonu ve örgütsel bağlılık ifadelerinin tümü için önem düzeyleri $p=0,00$ olduğu için $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezi reddedilmiştir ve verilerin normal dağılımlı kitleden gelmedikleri yorumu yapılmıştır. Veride normal dağılım incelemelerinde tanımlayıcı istatistiklerden çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir.

Tablo 3.2.Tanımlayıcı istatistiklerden çarpıklık ve basıklık ölçüleri

	Çarpıklık			Basıklık		
	İstatistik	Standart hata	z	İstatistik	Standart hata	z
KM1	-1.366	0.140	-9.754	3.967	0.279	14.21047
KM2	-1.264	0.140	-9.028	2.116	0.279	7.581542
KM3	-1.290	0.140	-9.211	1.990	0.279	7.127796
KM4	-1.427	0.140	-10.208	4.673	0.279	16.76722
KM5	-1.365	0.140	-9.751	3.964	0.279	14.19992
KM6	-1.169	0.140	-8.348	3.382	0.279	12.11496
KM7	-1.855	0.140	-13.266	6.492	0.279	23.2948
KM8	-1.745	0.140	-12.438	6.280	0.280	22.46021
KM9	-1.227	0.140	-8.759	2.980	0.279	10.67574
KM10	-1.470	0.140	-10.514	3.345	0.279	12.00121
KM11	-1.039	0.140	-7.416	2.146	0.279	7.687387
KM12	-1.078	0.140	-7.710	1.182	0.279	4.240451
KM13	-1.477	0.140	-10.567	3.334	0.279	11.96275
KM14	-0.999	0.140	-7.125	1.083	0.280	3.871931
KM15	-0.716	0.140	-5.095	-0.064	0.280	-0.2294
KM16	-0.775	0.140	-5.525	-0.205	0.280	-0.73184
KM17	-1.013	0.140	-7.220	2.641	0.280	9.446128
KM18	-1.069	0.140	-7.609	1.186	0.280	4.23319
KM19	-1.030	0.141	-7.305	1.368	0.281	4.868934
O1	-0.760	0.140	-5.42566	-0.018	0.279	-0.06538
O2	-0.709	0.140	-5.05728	0.336	0.280	1.202549
O3	-1.146	0.140	-8.15821	2.011	0.280	7.181111
O4	-0.941	0.140	-6.71025	2.365	0.280	8.458613
O5	-0.898	0.140	-6.41114	0.550	0.279	1.971934
O6	-0.979	0.140	-6.96986	1.130	0.280	4.036436
O7	-0.477	0.140	-3.40846	-0.603	0.279	-2.15974
O8	-0.306	0.140	-2.19081	-0.787	0.279	-2.81767
O9	-0.220	0.140	-1.5692	-0.889	0.279	-3.18367

Çarpıklık ve basıklık katsayıları için hesaplanan z istatistik değerleri $-z_{\alpha/2} \leq z \leq z_{\alpha/2}$ aralığı içinde değer alması durumunda H_0 hipotezi anlamlı kabul edilir. $z_{\alpha/2}$ tablo değerleri, $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde $z_{0,025}=1,96$ ve $\alpha=0,01$ anlamlılık düzeyinde $z_{0,005}=2,58$ 'dir. Çalışmada çarpıklık ve basıklık katsayıları için z istatistik değeri $\pm 1,96$ (veya $\pm 2,58$) aralığı içinde değer almayan ifadeler için histogram grafikleriyle dağılım incelemeleri yapılmış ve normallik dönüşümleri uygulanmıştır. Sola çarpıklık gösteren verilerde $1/(6-Y_i)$ dönüşümleri yapılmış ve çarpıklık giderilmeye çalışılmıştır. Dönüşümler sonrası elde edilen çarpıklık, basıklık katsayıları ve z istatistik değerleri belirlenmiştir.



Tablo 3.3.T Veride normallik dönüşümleri sonrası çarpıklık ve basıklık ölçüleri

	Çarpıklık			Basıklık		
	İstatistik	Standart hata	z	İstatistik	Standart hata	z
KM1	303	0.347	0.140	2.476	-1.166	0.279
KM2	303	0.023	0.140	0.166	-1.744	0.279
KM3	303	0.278	0.140	1.982	-1.543	0.279
KM4	304	-0.426	0.140	-3.047	-1.656	0.279
KM5	303	-0.186	0.140	-1.330	-1.830	0.279
KM6	303	0.032	0.140	0.226	-1.851	0.279
KM7	304	-0.406	0.140	-2.904	-1.433	0.279
KM8	302	-0.469	0.140	-3.340	-1.468	0.280
KM9	303	0.239	0.140	1.709	-1.678	0.279
KM10	304	0.117	0.140	0.835	-1.692	0.279
KM11	303	-0.057	0.140	-0.404	-1.849	0.279
KM12	304	0.041	0.140	0.290	-1.750	0.279
KM13	304	-0.181	0.140	-1.296	-1.754	0.279
KM14	302	0.431	0.140	3.074	-1.426	0.280
KM15	301	0.404	0.140	2.879	-0.438	0.280
KM16	302	0.403	0.140	2.873	-0.327	0.280
KM17	302	0.345	0.140	2.456	-0.228	0.280
KM18	301	0.411	0.140	2.923	-0.345	0.280
KM19	299	0.415	0.141	2.946	-1.310	0.281
O1	303	0.445	0.140	3.181	-0.286	0.279
O2	302	0.434	0.140	3.095	0.611	0.280
O3	301	0.413	0.140	2.943	-1.099	0.280
O4	302	0.090	0.140	0.644	-1.849	0.280
O5	303	0.408	0.140	2.915	-1.362	0.279
O6	301	0.369	0.140	2.630	-0.976	0.280
O7	303	0.394	0.140	2.810	-0.508	0.279

Çarpıklık katsayıları için hesaplanan z istatistik değerleri $\alpha=0,01$ anlamlılık düzeyinde $-z_{0,025} \leq z \leq z_{0,025}$ aralığı içinde değerler aldığı için verinin dağılımının normal dağılıma yakınsadığı söylenebilir. Dönüşüm yapılan veride tek değişkenli yaklaşık normallik varsayımı sağlanmasıyla çok değişkenli normal dağılımlı olma incelemesi Mardia çok değişkenli normallik testi R programında yapılmıştır ve sonuçlar ekte sunulmuştur. Mardia çok değişkenli normallik testiyle çalışma verisinin çok değişkenli normal dağılımlı olduğu belirlenmiştir.

Anket araştırmalarının amacı araştırmanın uygulandığı birimlerden yanıt alınması ve tam bilgi olmasıdır. Dolayısıyla, kayıp veri ve yanıtlamama istenilmeyen bir durumdur. Kayıp veri ve soru yanıtlamama düzeltmeleri için genel olarak değer atama yöntemleri kullanılmaktadır. Değer atama tam veri analiz yöntemlerinin kullanılmasına ve veri derleyicisinin bilgisini dâhil etmeye olanak sağlamaktadır (Rubin, 1987). Değer atama ortalama veya kayıp verinin kestirim yapılan bir dağılımdan çıkarsamalar ve gözlenen veriye dayalı değer atama için bir kestirim dağılımı oluşturma yöntemini gerektirir. Değer atama yöntemlerinden ortalama değer atama, örneklemede yanıtlayan birimlerden ortalamaların yerleştirilmesidir (Little ve Rubin, 2002). Çalışmada normal dağılımlı veride kayıp veri ve soru yanıtlamama düzeltmelerinde ortalama değer atama yöntemi uygulanmıştır.

3.5. Bulgular ve Yorumlar

3.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmanın bu kısmında çalışanların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.4’de verilmiştir.

Tablo 3.4. Katılımcıların frekans ve yüzde dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	159	52.5
Erkek	144	47.5
Yaş	Frekans	Yüzde
20-29	35	11.6
30-39	93	30.7
40-49	125	41.3
50-59	49	16.2
60 ve üzeri	1	.3

Çalışanların Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
İlkokul	158	31,2
Ortaokul	150	29,6
Lise	91	17,9
Ön lisans	59	11,6
Lisans ve Yüksek Lisans	49	9,7
Çalışanların Aynı Kurumdaki Çalışma Süreleri	Frekans	Yüzde
Bir yıldan az	190	37,5
1-5 yıl	143	28,2
6-10 yıl	97	19,1
11-15 yıl	50	9,9
15 yıldan fazla	27	5,3
Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
Bir yıldan az	8	2.6
1-5 yıl	21	6.9
6-10 yıl	41	13.5
11-15 yıl	61	20.1
16-20	58	19.1
21-25	67	22.1
26 ve üzeri	45	14.9
Çalışılan okuldaki toplam çalışma süresi		
Bir yıldan az	35	11.6
1-5 yıl	136	44.9
6-10 yıl	73	24.1
11-15 yıl	34	11.2
16-20	13	4.3
21-25	6	2.0
26 ve üzeri	2	.7

3.5.2. Kamu Hizmet Motivasyonu ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Faktör Analizi Bulguları

Değişkenler arasındaki ilişki yapılarını belirlemede ve değişken indirgemesinde keşfedici faktör analizi ile örgütsel bağlılığın kamu hizmeti motivasyonu üzerine etkisini araştırmada çok değişkenli regresyon analizi kullanılmıştır.

Faktör analizinde ölçülen değişkenler arasındaki ilişki yapısını modellemede kullanılan yöntemlerden biri temel bileşenler modelidir (Fabrigar, 2012). Modellemede temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Döndürülen faktörlerin ilişkisiz üretilmesini sağlayan, faktörler üzerindeki kare yükleri daha değişken (bazı faktör yükleri çok büyük ve geri kalanlar çok küçük) hale getiren Kaiser (1958) varimax döndürme yöntemine çalışmada başvurulmuştur. Varimax döndürme, faktör yüklerinde en yüksek değişkenliği olan eşit derecede en iyi çözümlerin arasında bir çözümü verir (Fabrigar, 2012). Çalışmada faktör sayısı için sınırlama getirilmemiş olup özdeğeri 1 ve üzerinde ile faktör yükü 0,50'nin üzerinde ifadelerin faktör yapısını oluşturması dikkate alınmıştır.

Temel bileşenler faktör analizinde örnekleme kovaryans matrisi özdeğer vektörleriyle faktör yükleri matrisi belirlenir. Eğer faktörlerin sayısı teori ya da diğer araştırmacıların çalışmaları gibi önceden belirlenmiş görüşler doğrultusunda belirlenmezse, faktör sayısının seçimi, temel bileşenlerle tahmin edilen özdeğerlere dayanabilir. Bire eşit veya birden büyük değerli özdeğer sayısı faktör sayısını verir (Johnson ve Wichern, 2007).

Faktör yükleri için $\pm 0,50$ veya daha büyük yüklemeler pratik olarak önemli kabul edilir. 0,70'i üzeri yükler iyi tanımlanmış yapının göstergesi olup faktör analizinin amacı olarak kabul edilir (Hair, 2014).

Kaiser-Meyer-Olkin örnekleme yeterliliği ölçüsü değişkenler arasındaki kısmi ilişki katsayılarının küçük olup olmadığını ve sonra verilerin faktör analizi için uygunluğunu test eder. Kaiser (1974), faktör karmaşık olmamanın ya da birkaç parçadan oluşmanın niteliği indeksi KMO için 0,90'larda muhteşem (marvelous); 0,80'lerde değerli (meritorious); 0,70'lerde orta düzey iyice (middling); 0,60'larda ne iyi ne kötü (mediocre); 0,50'lerde iyi değil (miserable) ve 0,50'nin altında kabul edilemez (unacceptable) olarak belirlemiştir.

Bartlett'in (1954) küresellik testi, kitle ilişki katsayıları matrisindeki değişkenler birbiriyle ilişkili değildir yokluk hipotezini (ilişki katsayıları matrisinin bir birim matrisi olup olmadığını)

test eder. Faktör analizi bir birim matris olması durumunda anlamsız olacaktır.

Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ değerleri bir faktör analizinin veriler için faydalı olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle yaklaşık olarak çok değişkenli normal ve faktör analizi için kabul edilebilir (George ve Mallery, 2016).

Ölçüme dayalı bir araştırma, doğruluk veya güvenilirlikle veya genellikle ölçümün güvenilirliğiyle ilgili olmalıdır. Bir güvenilirlik katsayısı, test tasarımcısının, bireysel farklılıklar hakkında yorumlanabilir açıklamalar elde edebilmesi için belirli birimlerin toplamının doğru olup olmadığını gösterir (Kelley, 1942). Cronbach α , ifadeler arasında ortak faktörlere yüklenebilen test varyansı oranını tahmini ve alt sınırını vererek homojenlik dayalı ortak faktör toplanmalarının bir göstergesidir (Cronbach, 1951). Tüm ölçeğin tutarlılığının değerlendirildiği güvenilirliğin bir ölçüsü olan Cronbach α için genel olarak kabul edilen alt sınır 0,70 (Robinson vd., 1991) olarak kabul edilmiştir (Hair, 2014). $0,80 \leq \text{Cronbach } \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir ve $0,60 \leq \text{Cronbach } \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir bir ölçektir şeklinde değerlendirilir (Özdamar, 1999).

Çalışmada kamu hizmet motivasyonu ve örgütsel bağlılık ölçeği verilerine uygulanan KFA sonuçları ve KFA sonucu oluşan her bir faktör için güvenilirlik analizi Cronbach α değerleri sırasıyla Tablo 3.5. ve Tablo 3.6'da sunulmaktadır.

Tablo 3.5. Kamu hizmet motivasyonu ölçeği faktör analizi sonuçları

FAKTÖRLER	Faktör yükü	Özdeğer	Varyans (%)	Cronbach α
FAKTÖR 1: KAMU YARARINA BAĞLILIK		5.612	37.416	0,806
KM12. Kamu hizmetinin devamlılığını sağlamak için gerektiğinde mesai saatleri dışında gönüllü olarak çalışırım.	.797			
KM11. Kişisel çıkarıma aykırı bile olsa kamu için faydalı olanı yaparım.	.756			
KM9. Kişisel çıkarlarım ile hizmetin gereklilikleri çatıştığında, kişisel çıkarlarımı feda ederim.	.734			
KM13. Karşılığında ödeme yapılmasa dahi halka hizmet ettiğimde kendimi iyi hissedirim.	.724			

KM8. Toplum için vazgeçilmez bir kamu görevi olan eğitim hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincindeyim	629			
KM7. Kamu yararını korumayı bir vatandaşlık görevi bilirim.	571			
KM10. Kamu görevlilerinin hak ettiklerinin karşılığını alamadıklarına inansam da görevimi severek yaparım.	525			
FAKTÖR 2: TOPLUMA KARŞI SORUMLULUK		1.636	10.908	0,809
KM15. Bana göre iyi bir vatandaş olmak, kamu politikaları ile ilgilenmeyi gerektirir.	805			
KM16. Kamu kaynakları ile eğitildiğim için kendimi topluma karşı borçlu hissederim.	758			
KM18. Kamu hizmetinin, kamu görevlisine diğer vatandaşlardan beklenmeyen sorumluluklar yüklediğine inanırım.	680			
KM17. Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesindeki eksiklikleri ve aksaklıkları ilgili makamlara bildiririm.	618			
KM14. İnsanların aldıklarından daha fazlasını topluma vermeleri gerektiğine inanırım.	599			
FAKTÖR 3: KAMUSAL DUYARLILIK		1.163	7.752	0,746
KM5. Kamu görevlilerinin sorumluluklarını en iyi biçimde yerine getirerek kamunun güvenini kazanmak zorunda olduklarına inanırım.	751			
KM1. Aynı toplum içinde, herkesin birbirinin yaşamını olumlu ya da olumsuz biçimde etkilediğine inanırım	674			
KM3. Bir kamu görevlisinin topluma karşı yükümlülükleri, üstlerine karşı yükümlülüklerinden önce gelmelidir.	616			
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçüsü değeri: $KMO = 0,880$ Bartlett küresellik testi ki-kare değeri = 1662.826 s.d. = 105 p = 0,00 Açıklanan toplam varyans (%) = 56,076				

Çalışmada kamu hizmet motivasyonu için özdeğeri 1 üzerinde ve faktör yükü 0,50 üzeri olan faktör yüklerine dayalı 3 faktör olmuştur. KMO = 0,88 için 0,80'lerde, değerli yorumu yapılabilir. Bartlett küresellik testi önem düzeyi $p=0,00<0.05$ faktör analizinin veriler için faydalı, yaklaşık olarak çok değişkenli normal ve faktör analizi için kabul edilebilir olduğu yorumu yapılır. Temel bileşenler analizi uygulanarak varimax döndürme sonrası belirlenen 8 faktör toplam değişimin %56,076'sını açıklamaktadır. Tüm faktörler için Cronbach α kabul edilen alt sınır 0,70'in üzerinde belirlenmiştir.

Tablo 3.6. Örgütsel bağlılık ölçeği faktör analizi sonuçları

FAKTÖRLER	Faktör yükü	Özdeğer	Varyans (%)	Cronbach α
FAKTÖR 1		5.659	62.872	0,816
O1. Arkadaşlarıma çalıştığım okulun çalışmak için harika bir yer olduğunu sürekli olarak anlatırım.	.807			
O2. Okulun değerleri ile benim değerlerimin birbirine çok benzediğini düşünüyorum.	.764			
O3. Okulun bir çalışanı olmaktan gurur duyuyorum.	.816			
O4. Okulun geleceğini (başarıyla anılan bir okul olmasını) ciddi bir şekilde önemsiyorum.	.607			
O5. Bu okulda çalışmayı tercih ettiğim için gerçekten mutluyum.	.887			
O.6 Okul benim sadakatimi hak ediyor.	.794			
O7. Bu okuldan ayrılırsam, kendimi kötü hissederim.	.806			
O8. Daha avantajlı olsa bile bu okuldan ayrılmayı şu aşamada doğru bulmuyorum.	.811			
O9. Başka okullara geçme imkânı elde etsem bile bu okulda kalmayı tercih ederim.	.824			
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçüsü değeri: KMO = 0,911 Bartlett küresellik testi ki-kare değeri = 1855,925 s.d. = 36 p = 0,00 Açıklanan toplam varyans (%) = 62,872				

Örgütsel bağlılık için özdeğeri 1 üzerinde ve faktör yükü 0,50 üzeri olan faktör yüklerine dayalı 1 faktör olmuştur. KMO = 0,911 için 0,80'lerde, değerli yorumu yapılabilir. Bartlett küresellik testi önem düzeyi $p=0,00<0.05$ faktör analizinin veriler için faydalı, yaklaşık olarak çok

değişkenli normal ve faktör analizi için kabul edilebilir olduğu yorumu yapılır. Temel bileşenler analizi uygulanarak varimax döndürme sonrası belirlenen 8 faktör toplam değişimin %62,872'sini açıklamaktadır. Tüm faktörler için Cronbach $\alpha=0,816$ kabul edilen alt sınır 0,70'in üzerinde olup yüksek derecede güvenilir yorumu yapılabilir.

3.5.3. Korelasyon Analizi Bulguları

Regresyon analizinde bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arasında ilişki olması gerekir. Regresyon analizinin amacı bağımlı değişkeni açıklayan bağımlı değişkenle ilişkili bağımsız değişkenler arasında bir bağıntı oluşturmaktır. Bu nedenle öncelikle bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arasında ilişki araştırılır. Nicel verilerde iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemede Pearson ilişki katsayısı kullanılmaktadır. Pearson ilişki katsayısı iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin bir ölçüsüdür ve örneklem ilişki katsayısı $r = r_{ij}$ ile gösterilir. r_{ij} ilişki katsayısı -1 ile +1 arasında değer alır. r_{ij} 'nin değeri -1'e ve +1'e yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişkinin kuvveti artarken 0'a yaklaştıkça ilişkinin kuvveti azalır. Değişkenler arası ilişkilerde bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arası ilişkiler araştırılmıştır. Çalışmada faktör analizi uygulandığı için örgütsel sessizlik faktörleri arası ilişki katsayı değerleri sıfır ve aynı şekilde örgütsel iletişim faktörleri arası değerleri sıfır olduğu için bu ilişki yapıları raporlanmamıştır.

Çalışmanın değişkenleri Tablo 3.4. ve Tablo 3.5.'de sunulan faktörlerden aşağıdaki gibi tanımlanmıştır.

Bağımlı değişkenler:

Y_1 : Kamu yararına bağlılık

Y_2 : Topluma karşı sorumluluk

Y_3 : Kamusal duyarlılık

Bağımsız değişkenler:

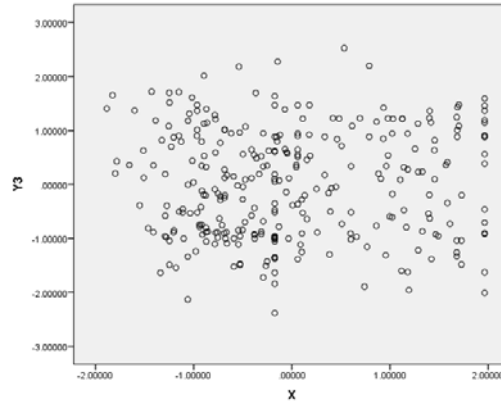
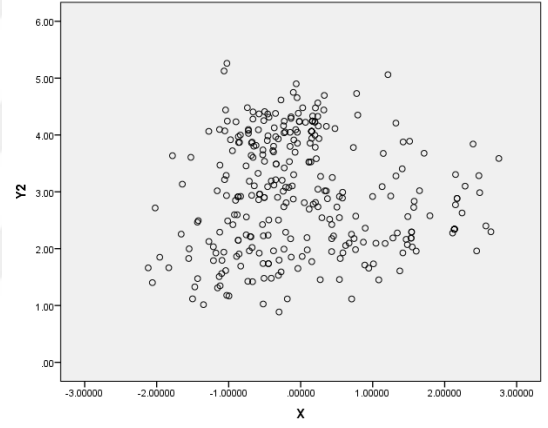
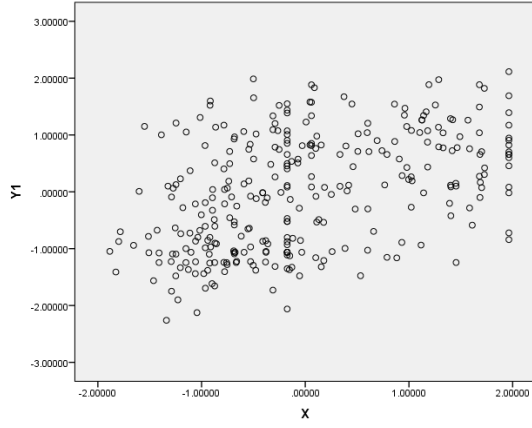
X_1 : Örgütsel bağlılık

Bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arası ilişkiler iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin bir ölçüsü olan Pearson ilişki katsayısı hesaplamalarına dayalı belirlenmiş ve Tablo 3.6'da sunulmuştur.

Tablo 3.6. Y_1, Y_2 ve Y_3 bağımlı değişkenleri ile X bağımsız değişkeni arası ilişki katsayısı değerleri

		X
Y_1	r	.449*
	p	.000
Y_2	r	.334*
	p	.000
Y_3	r	.030
	p	.605

*İlişkiler 0,05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.



Tablo 3.1. Y_1 , Y_2 ve Y_3 bağımlı değişkenleri ile X bağımsız değişkeni saçılım grafikleri

İlişki katsayıları için hipotez testi:

$$H_0 : r_{ij} = 0$$

$$H_1 : r_{ij} \neq 0$$

Y_1 ile X ve Y_2 ile X bağımsız değişkeni arasında anlamlı ilişki olduğu %5 hata düzeyinde belirlenmiştir. Y_3 ile X bağımsız değişkeni arası anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

3.5.4. Çok değişkenli regresyon analizi

Araştırmanın hipotezini test etmek üzere uygulanan regresyon analizinde bağımlı değişkenle ilişkisi olan bağımsız değişkenler modele dahil edilir. Dolayısıyla, regresyon model tahmini yapıları,

$$\hat{Y}_1 = \hat{\beta}_{01} + \hat{\beta}_{11}X_1$$

$$\hat{Y}_2 = \hat{\beta}_{02} + \hat{\beta}_{21}X_1$$

Y_1 : Kamu yararına bağlılık

Y_2 : Topluma karşı sorumluluk

X_1 : Örgütsel bağlılık

olarak tanımlanmıştır.

Regresyon analizi modelin anlamlılığı testi varyans analiziyle araştırılmıştır. Otokorelasyon surunu olup olmadığını belirlemede Durbin-Watson testi kullanılmıştır. X_5 , X_8 değişkenleri tarafından açıklanabilmektedir.

Regresyon analizi temel varsayımlardan biri hata terimleri arasında ilişki olmamasıdır. Hata terimleri arasında ilişki olması otokorelasyonun varlığını gösterir (Ünver ve Gamgam, 1996). Hata terimindeki otokorelasyonu belirlemede Durbin-Watson testi kullanılmaktadır. Hesaplanan Durbin-Watson test istatistiği değeri d için $d_U < d < 4 - d_U$ aralığında değer alıyorsa otokorelasyon yoktur denir (Draper ve Smith, 1981). Durbin-Watson d istatistiği seçilen $n=300$ örneklem büyüklüğü için 0,000 ile 3,9999 arasındadır (Savin ve White, 1977).

3.5.4.1. Kamu yararına bağlılık için regresyon model tahmini

Y_1 : Kamu yararına bağlılık ile X_1 : Örgütsel bağlılık arası doğrusal regresyon analizi çözümlenmeleri sonuçları Tablo 3.7’de yer almaktadır.

Tablo 3.1. Y_1 bağımlı değişkeni ile X_1 bağımsız değişkeni regresyon analizi sonuçları

Bağımsız değişkenler	$\hat{\beta}$	t	p
$\hat{\beta}_{01}$	$0,788.10^{-15} \cong 0$	0,00	1,000
X_1	0,449	8,730	0,000
$F = 76,210$, $p = 0,00$			
$R^2 = 0,202$		Durbin-Watson $d = 1,763$	

Regresyon analizi hipotezi:

$H_0 : \beta_{11} = 0$ (bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi yoktur.)

$H_1 : \beta_{11} \neq 0$ (bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi vardır.)

Varyans analizi sonucu $F = 76,210$ ve önem düzeyi $p=0,00 < \alpha=0,05$ olduğu için yokluk hipotezi reddedilmiştir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Y_1 ile X_1 değişkeni arası regresyon modelinin anlamlılığı olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılığın kamu hizmet motivasyonu boyutlarından kamu yararına bağlılık üzerinde aynı yönde etkisi vardır. Durbin-Watson $d = 1,763$ 0,000 ile 3,9999 arasında değer aldığı için otokorelasyon sorunu yoktur. Regresyon modeli için açıklama miktarı $R^2 = 0,202$ olmuştur. Bağımlı değişkendeki değişimin %20,2’si modelde X_1 değişkeni tarafından açıklanabilmektedir.

Modeldeki örgütsel bağlılığın 1 (1: Hiç katılmıyorum) değerini aldığı anda kamu yararına bağlılık 0,449 olarak kestirimi yapılır. Modelde örgütsel bağlılık 5 (5: Tamamen katılmıyorum) değerini aldığı anda kamu yararına bağlılık $2,245 \cong 2$ olur. Örgütsel bağlılık ile kamu yararına bağlılık aynı yönlü ve doğru orantılı olarak değişim göstermektedir. Örgütsel bağlılığı arttıkça öğretmenlerin kamu yararına bağlılığında artış olacağı yorumu yapılabilir.

3.5.4.2. Topluma karşı sorumluluk için regresyon model tahmini

Tablo 3.2. Y_2 bağımlı değişkeni ile X_1 bağımsız değişkeni regresyon analizi sonuçları

Bağımsız değişkenler	$\hat{\beta}$	t	p
$\hat{\beta}_{02}$	$-0,809 \cdot 10^{-15} \cong 0$	0,00	1,000
X_1	0,334	6,154	0,000
$F = 37,869$, $p = 0,00$			
$R^2 = 0,112$		Durbin-Watson d = 1,826	

Regresyon analizi hipotezi:

$H_0 : \beta_{21} = 0$ (bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi yoktur.)

$H_1 : \beta_{21} \neq 0$ (bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi vardır.)

Varyans analizi sonucu $F = 37,869$ ve önem düzeyi $p=0,00 < \alpha=0,05$ olduğu için yokluk hipotezi reddedilir. Y_2 ile X_1 değişkeni arası regresyon modelinin anlamlı olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılığın kamu hizmet motivasyonu boyutlarından kamu yararına bağlılık üzerinde aynı yönde etkisi vardır.

Örgütsel bağlılığın topluma karşı sorumluluk üzerinde aynı yönde etkisi vardır. Durbin-Watson $d = 1,826$ 0,000 ile 3,9999 arasında değer aldığı için otokorelasyon sorunu yoktur. Açıklama miktarı $R^2 = 0,112$, topluma karşı sorumluluk bağımlı değişkenindeki değişimin %11,2'si modelde X_1 örgütsel bağlılık değişkeni tarafından açıklanabilmektedir.

Modeldeki örgütsel bağlılığın 1 (1: Hiç katılmıyorum) değerini aldığı anda topluma karşı sorumluluk 0,334 olarak kestirimi yapılır. Modelde örgütsel bağlılık 5 (5: Tamamen katılmıyorum) değerini aldığı anda kamu yararına bağlılık $1,67 \cong 2$ olur. Örgütsel bağlılık ile kamu yararına bağlılık aynı yönlü ve doğru orantılı olarak değişim göstermektedir. Örgütsel bağlılığı arttıkça öğretmenlerin aldığı anda topluma karşı sorumluluğunda artış olacağı yorumu yapılabilir.

SONUÇ VE ÖNERİ

Küreselleşen ve küçük bir köy halini alan Dünya 'da artık bilgiye ulaşmak çok kolay ve hızlıdır. Bilginin değişebilirliği de aynı oranda hızlanmıştır. Kamuya hizmet eden kamu kuruluşları da kendilerini değişen bu dünyadan soyutlayamamış, kendilerini değişimin içinde bulmuşlardır. İlk yıllarda daha hantal, dışa daha kapalı olan kamu hizmeti günümüzde yerini şeffaf ve hızlı bir yönetim anlayışına bırakmıştır ve kamu hizmeti motivasyonu kavramı ortaya çıkmıştır.

Kamu hizmeti motivasyonu yüksek olan bireyler kamunun kalkınması için elinden gelen her türlü fedakârlığı yapmaktadır. Bu şekilde davranış gösteren birey hem kendini içsel olarak iyi hissetmekte hem de işinde verimli olmaktadır. Kamu hizmetinde verimliliğin en önemli nedeni, kamu çalışanın içsel gelen motivasyonu ile hareket etmesidir. Dışsal motive edici araçlar ikinci sırada gelmektedir.

Her örgüt, çalışanlarının örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Araştırmalar, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevleri yerine getirmede daha çok çaba harcadığını göstermektedir. Örgütün sürekliliğinin sağlanması adına örgütlerin çalışanlarının bağlılığını artıracak değerlere sahip olmak için çaba göstermeleri örgütün sürekliliğini olumlu etkilemektedir. Örgütlerin, çalışanlarının bağlılık boyutlarını ve farklılıklarını incelerken tespit ettikleri değişkenleri (demografik özellikler, kişisel özellikler, iş özellikleri vb) dikkate alarak çalışma hayatında politika geliştirmeleri örgütün işleyiş sürecini olumlu etkileyecektir.

Yapılan alan yazını taraması sonucuna göre araştırmaların büyük bir kısmında kişisel faktörlerin örgütsel bağlılığı etkilediği saptanmıştır. Kişisel faktörlerin örgütün gaye ve değerlerini kabullenip firmada kalıcı üyeliğin sağlanması açısından çok önemli olduğu, bu kişisel faktörlerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni hal ve kıdem olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin Türkiye ve Norveç 'in konu edildiği bir araştırmada; Türkiye'deki kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri Norveç'teki kamu çalışanlarına göre daha yüksektir sonucu çıkmıştır. Araştırmalarda, duygusal ve normatif bağlılık ile demografik özellikler arasında pozitif bir bağlantının olduğu görülmüştür.

Bilgiye, eğitime önemin arttığı hızla küreselleşen dünya’ da eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının düşük olması ciddi sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu nedenle ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ne düzeyde olduğu araştırmamızın bel kemiği naoktasını oluşturmaktadır. Bu anlamda araştırmamız da ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılık düzeyleri saptanmış ve bağlılık düzeylerinin kamu hizmeti motivasyonu üzerine olan etkisi değerlendirilmiştir.

Çalışmadan elde edilen bulgu sonuçları:

-Yüzde dağılımları incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kamu hizmeti motivasyonu üzerine etkisinin ortaya konması amaçlı uygulanan ankete katılım oranının yüksek olduğu ve büyük bir kısmının olumlu yönde cevap verdiği saptanmıştır.

-Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden çalışmaya konu olan öğretmenlerin %53,1’i erkek öğretmenlerden oluşurken %46,9’ u bayan öğretmenlerden oluşmuştur. Yaş aralıklarına bakıldığında 40- 49 yaş arası ankete katılanlar arasında büyük paya sahip olmaktadırlar. Meslekte toplam çalışma süreleri açısından ise meslekte 21- 25. yılını çalışanların ağırlıkta olduğu görülmektedir.

-Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin “Hiç katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” olumsuz yanıt yüzdeleri kamu hizmeti motivasyonunu ölçmeye yönelik kısmı için %19 iken örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik kısmı için %43 üzerinde olduğu görülmektedir. “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” olumlu yanıt yüzdeleri kamu hizmeti motivasyonu için %75’ in üzerinde, örgütsel bağlılıkta ise “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” yüzdesi %50’ nin üzerinde oluşmuştur. Bu değerlere göre ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kamu hizmet motivasyonlarının

yüksek olduğu söylenebilmektedir. Örgütsel bağlılık oranları yüksek olmakla birlikte kamu hizmeti motivasyonu oranlarına göre daha düşük seviyede kalmıştır.

- Kamu hizmeti motivasyonunda “Kararsızım” yanıtının oranları, %11 iken örgütsel bağlılık kısmında %13 gibi bir oran oluşmuştur. “Kararsızım” yanıtının çalışmada dikkate değer bir oran olmadığı görülmekle birlikte ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin “Kararsızım” ve “Katılmıyorum” oranının örgütsel bağlılık düzeyleri kapsamında kamu hizmeti motivasyonuna göre biraz yüksek çıkmasının sebebi çalıştıkları örgütte kararlara ortak edilmemeleri, fikirlerine değer verilmemesi, yöneticileri tarafından yanlış anlaşılma korkusuyla kendilerini geri çekmelerinden kaynaklanabilmektedir.

- Araştırma sorusu: “Örgütsel bağlılığın kamu hizmet motivasyonu üzerinde etkisi var mıdır?” Araştırma sorumuza göre oluşturulan hipotezler doğrultusunda çalışmamızda araştırma verilerinin analizinde çok değişkenli istatistiksel yöntemlerden keşfedici faktör analizi ve çok değişkenli regresyon analizi uygulanmıştır. Uygulamalar sonucunda örgütsel bağlılık ile kamu yararına bağlılık arasında aynı yönlü ve doğru orantılı olarak değişim görülmüştür. Örgütsel bağlılık arttıkça öğretmenlerin kamu yararına hizmet etme bağlılığında da artış olacağı ifade edilebilmektedir.

-Kamu hizmeti motivasyonunu yorumlarken örgütsel bağlılıkla ilişkisi olumlu yönde değerlendirilebilir. Araştırmacı ve bilim insanları tarafından literatürde örgütsel bağlılığın kamu hizmet motivasyonu üzerine olumlu etkisinin bir tanımı yapılacaksa örgütsel bağlılık orantılıdır kamu hizmeti motivasyonu ile düşüncesi çerçevesinde yapılması daha doğru olacaktır.

-Örgütler içerisinde en önemli unsur çalışanlardır. Çalışanların motivasyonu ne kadar yüksek olursa örgütleriyle ne kadar uyumlu olurlarsa verimlilik ve

etkinlikte o oranda artış gösterecektir. Sosyal bir varlık olan insanın ihtiyaçları örgütler tarafından karşılanırsa insanlar farklı örgütlere yönelmeyip kendi örgütleri için ellerinden geleni yapacaklardır.

-Ortaöğretim kurumlarında görev yapan idareciler başta olmak üzere Milli Eğitim Müdürlüklerinde çalışan yöneticiler örgütleri bünyesinde bulunan öğretmenlerle iletişim kanallarını kapalı tutmamalı onların bağlılıklarının artması yönünde ellerinden gelen özveride bulunmaları gerekmektedir.

-Örgütsel bağlılığın düşük olduğu kurumlarda dikkat edilmesi gereken durumlardan birisi de kurumun fiziki ortamlarının iyileştirilmesidir. Gerek fiziki ortamlar gerekse sosyal ortamlar kurumlarda düzenlendiğinde bağlılık oranları artış gösterecektir. Çalışma ortamı kültürel değerlerle çeşitlendiğinde, çalışanlarının tümünün fikirlerine değer verildiğinde, iletişim şekilleri çeşitlendiğinde bağlılık kendiliğinden (örgüte bağlılık) artacaktır.

-Öğretmenler anlatmak istediklerini etkili iletişim yollarını kullanarak yanlış anlaşılmaya yer vermeden anlatabilmelidirler. Doğru anlatılan bir şey doğru anlaşılacağından herkes için örgüt ortamı daha zevkli hale gelecektir. Kendini rahat anlatabilen bireyler örgütlerine daha kuvvetli bağlanacaklardır.

-Araştırmaların çoğu kamu alanında yapılmış olsa da araştırmamızla karşılaştığımızda; her araştırmanın boyutlarında diğerlerine göre farklılıklar bulunmakta olup ağırlıklı olarak duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında farklılıklar olduğu görülmüştür. Çalışmamızda Nevşehir ili merkezinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılığı ön plana çıkardıkları görülmüştür.

-Araştırma sonucunda elde ettiğimiz bulgular ilgili literatürde yapılan araştırmaları destekler nitelikte sonuçlar vermiştir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin kamuya hizmet etme motivasyonları yüksek iken örgütsel

bağlılığı düşük olan öğretmenlerini kamuya hizmet etme motivasyonları düşüktür.

-Araştırmamızın kısıtları ve varsayımları; çalışmaya katılan örneklemelerin güvenilir, gerçekçi ve samimi olarak soruları yanıtladıkları varsayılmıştır. Çalışmamızı Nevşehir ili merkezinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.



KAYNAKÇA

- Abramson E, Cutler HA, Kautz RW, Mendelson M, (1958) Social Power and Commitment: A Theoretical Statement, American Sociological Review, Vol. 23, No. 1 (Feb., 1958), pp. 15-22 Published by: American Sociological Association
- Akbaba S (2006) Eğitimde motivasyon. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, (13), 343-361.
- Alkaya A (2003) Anket Araştırmalarında Yanıtlamama ve Çift Örneklem Yöntemi, Gazi Üniversitesi.
- Allen NJ & Meyer JP (1990) Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects. Journal of Business Research, 26, 1, 46-91.
- Alonso P & Lewis GB(2001) Public Service Motivation and Job Performance: Evidence from the Federal Sector. American Review of Public Administration, 31(4), 363-380.
- Angle HL, Perry JL (1981) "An Emperical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness." Administrative Science Quarterly, 2Asher, H. B.: 1983. Causal Modeling, 2nd Edition, SAGE Publications Inc., California, ISBN: 0-8039-0654-4.
- Asher HB (1983) Causal Modeling, 2nd Edition, Sage Publications Inc., California, ISBN: 0-8039-0654-4.
- Aydemir B, Dinç MS (2014) İşletme Yönetimi ve Etik Dergisi.
- Aydın İ (2016) Akademik Etik, Ankara, pegem yayınları.
- Aydın İ, Demirkasımoğlu N, Güner DT ve Şıldıroğlu ÖE (2017) Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeğinin Geliştirilmesi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 50(2): 105-125.
- Baker R, Brick JM , Bates NA, Battaglia MB, Dever JA, Gile KJ, Tourangeau R (2013) Report of the Aapor Task Force on Non-Probability Sampling, Market Strategies International and Task Force, June.

- Bartlett MS (1953) "Factor analysis in psychology as a statistician sees it," in Uppsala Symposium on Psychological Factor Analysis. Nordisk Psykologi's Monograph Series No. 3, 23-34.
- Bartlett MS (1954) A note on the Multiplying Factors for Various χ^2 Approximations, Journal of the Royal Statistical Society. Series B. Vol. 16.2
- Başaran IE (1984) Eğitime Giriş. Ankara.
- Becker HS (1960) Notes on the concept of commitment, American Journal of Sociology. Vol:66
- Bentler PM and Bonett DG (1980) Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures, Psychological Bulletin, Vol. 88, No. 3, 588-606.
- Bentler PM (1995) EQS structural equations program manual. Encino, CA: Multivariate Software.
- Bethlehem J, Biffignandi S (2012) Handbook of Web Surveys, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey
- Biemer PP (2010) Total survey error design, implementation, and evaluation, Public Opinion Quarterly 74(5):827–848.
- Bozkurt Ö, Ergun T, Sezen S (1998) Kamu Yönetimi Sözlüğü. Ankara Todage Yayınları.
- Brick JM (2014) Explorations in Non-Probability Sampling Using the Web, Proceedings of Statistics Canada Symposium, Beyond traditional survey taking: adapting to a changing World.
- Brick JM, Williams D, Montaquila JM (2013) A Study of Two-phase Mail Survey Data Collection Methods. Journal of Survey.
- Brown ME (1969) Identification and Some Conditions of Organizational Involvement. Administrative Science Quarterly, 14.
- Brown TA (2006) Confirmatory Factor Analysis for Applied Research, Methodology in the Social Sciences Series the Guilford Press, USA.
- Buchanan B (1974) "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations", Administrative Science Quarterly, 19(1).
- Buchanan B (1975) Red tape and the service ethic: Some unexpected differences between

- Byrne BM (1995) Strategies in testing for an invariant second-order factor structure: A comparison of EQS and LISREL, *Structural Equation Modeling*, 2(1), 53-72, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Byrne BM (2016) *Structural Equation Modeling with Amos Basic Concepts, Applications, and Programming*, Third Edition New York, Ny 10017 Taylor & Francis, Routledge. ISBN: 978-1-138-79702-4
- Cochran WG (1953) *Sampling Techniques*, John Wiley & Sons Inc.
- Cohen J (1988) *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd Edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Colombo R (2000) "A Model For Diagnosing And Reducing Nonresponse Bias", *Journal Of Advertising Research*, 40 (1/2): 85-88.
- Cook J, Wall T (1980) New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39–52.
- Coşkun S (2003) *Toplam Kalite Yönetimi ve Yönetim Teorisi*. Amme İdaresi Dergisi, 36 (4), 55-68.
- Coşkun S (2011) *Stratejik Yönetim ve Toplam Kalite Yönetimi: Benzerlikler*,
- Coşkun S (2015) *Kamu hizmetleri motivasyonu kuramı: birliteratür taraması*. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1),61-74.
- Coursey DH & Pandey SK (2007) Content Domain, Measurement, and Validity of the Red Tape Concept: A Second-Order Confirmatory Factor Analysis. *American Review of Public Administration*, 37(3), 342-361.
- Courty P, Heinrich C, Marschke G(2005) *Setting the Standart in Performance Measurement Systems*. *Public Management Journal*
- Crewson PE (1997) *Public-Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect*. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(4), 499-518.
- Cronbach LJ (1951) *Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests*. *Psychometrika* 31:

93–96.

Çal S (2009) “Kamu Hizmeti Kavramı Üzerinde Kimi Düşünceler”, Prof. Dr. Hüseyin

Hatemi’ye Armağan, İstanbul, Vedat Yayıncılık, 1829-1906,

Çıngı H (2000) Anket Düzenleme Ders Notları, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi İstatistik Bölümü.

Çırakman B (1976) “Kamu Hizmeti”, Amme Gdairesi Dergisi, 9(4), 75-94.

Çırpan H (1999) Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan

Araştırması. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi,

Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Danıştay İdari İşler Kurulu, 03,10,1996.

Derbil S (1950) “Kamu Hizmeti Nedir”, AÜHF Dergisi, 7,3-4.

Derbil S (1959) İdare Hukuku.C.1-2

Day D, Risk R, Koo J & Martin B (2006) Ensuring Data Integrity for Business Decisions.

An In-depth Analysis of the Components that Affect Data Quality, Panel Research, Esomar Publication Series 317.

Dever JA, Rafferty A, Valliant R (2008) “Internet Surveys: Can Statistical Adjustments

Eliminate Coverage Bias?”, Survey Research Methods, 2, 47–62.

Dubin R, Champoux JE, Porter LW (1975) Central Life Interest and

Organizational Commitment of Blue and Clerical Workers

Durna U, Eren V (2005) Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, Doğu

Üniversitesi Dergisi, 6(2), s.210-219.

Draper NR, Smith H (1981) Applied Regression Analysis. 2.ed New York: John Wiley

& Sons

Duguit L, (1954) Kamu Hukuku Dersleri. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Yayınları.

Dyne LV, Ang S, Botero IC (2003) Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice

as Multidimensional Constructs, Journal of Management Studies, 40 (6), 1359-1392.

Eğimli AT (2009) Çalışanlarda İş Doyumu : Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş

- Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23,3.
- Eren E (2012) Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. (13. Baskı). İstanbul.
- Ergun T (1975) Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı, TODAİE Amme İdaresi Dergisi, 8, 4, 97-106.
- Ergül HF (2005) Motivasyon ve motivasyon teknikleri. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4(14), 67-79.
- Fabrigar LR, Wegener DT (2012) Exploratory Factor Analysis, Oxford University Press, Inc.
- Field A (2000) Discovering Statistics Using SPSS, First Edition, SAGE Publications Inc.
- Freedman DA (2010) Statistical Models and Causal Inference: A Dialogue with the Social Sciences, Cambridge University Press.
- Frederickson GH & Hart DK (1985) The Public Service and the Patriotism of Benevolence. Public Administration Review, 45 (5), 547-553.
- Fuller EL, Hemmerle WJ (1966) Robustness of The Maximum-Likelihood Estimation Procedure In Factor Analysis, Psychometrika- Vol.31 ,No.2,June.
- Fuller WA (2002) "Regression estimation for survey samples", Survey Methodology, 28 (1): 5-23.
- George D, Mallery P (2016) IBM SPSS Statistics 23: Step by Step, A Simple Guide and Reference, fourteenth edition, Taylor & Francis.
- George D, Mallery M (2010) SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Gerson M (1975) The techniques and uses of probability plotting, The Statistician, 24 (4), 235-257.
- Giritli İ, Akgüner T (1987) İdare Hukuku Dersleri II, Filiz Kitabevi İstanbul.
- Giritli İ, Akgüner T, Pertev B (2001) İdare Hukuku, Der Yayınları, İstanbul.
- Green PE, Rao VR (1970) Rating scales and information recovery—How many scales and response categories to use? Journal of Marketing, 34, 33-39.

- Goldberger AS (1972) Structural Equation Methods in the Social Sciences. *Econometrica*, 40(6), 979-1001.
- Gouldner AW (1958)"Cosmopolitans and locals: toward an analysis of latent social roles- II." *Administrative Science Quarterly*, (V 2, No.4) : 444-480.
- Görmüş AŞ & Kahya V (2014) Hizmet İçi Eğitim Programlarının Kamu Çalışanlarının Motivasyonuna Etkisi: Eti Maden İşletmelerinde Bir Uygulama.
- Gözler K (2003) İdare Hukuku, Cilt II, Ekin Kitabevi
- Grusky O (1966) "Career Mobility and Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly* 10:488-503.
- Gül H (2002) Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi, Gazi Osman Paşa Üniversitesi, Zile Meslek Yüksekokulu.
- Gündoğan T (2009) Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, TCMB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara, Eylül.
- Hall DT and Sfhneider B (1972) Correlates of Organizational Identification as a Function of Career Pattern and Organizational Types, *Administrative Science Quarterly*, 17(3).
- Hall DT, Sfhneider B , Nygren HT (1970) "Personal Factors in Organizational Identification. " *Administrative Science Quarterly*, 15.
- Hair JF (2014) Black WC, Babin BJ, Anderson RE (2010) *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition, Pearson Education Limited, ISBN 13: 978-1-292-02190-4.
- Hoelter JW (1983) The analysis of covariance structures: Goodness-of-fit indices. *Sociological Methods & Research*, 11, 325–344.
- Hrebiniak LG (1974) "Effects of Job Level and Participation on Employee perceptions of Influence." *Academy of Management Journal*, c,17.
- Hrebiniak LG & Alutto JA (1972) Personal and Role-Related Factors in the

- Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555.
- Hu LT & Bentler PM (1995) Evaluating model fit. In R.H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 76–99). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hu L-T, Bentler PM , Kano Y (1992) Can test statistics in covariance structure analysis be trusted? *Psychological Bulletin*, 112, 351362.
- Huselid MA, Day NE (1991) Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis. *Journal of Applied Psychology*.
- İçerli L (2010) Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1).
- İnce M, Gül H (2005) *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. İleri Giden Ofset, Ankara.
- Johnson RA, Wichern DW (1982) *Applied Multivariate Statistical Analysis*, Prentice Hall International, London
- Johnson RA, Wichern DW (2007) *Applied Multivariate Statistical Analysis*, Sixth Edition, Pearson Education, Inc.
- Jöreskog KG (1970) "A General Method for Analysis of Covariance Structures," *Biometrika*, 57, 239-251.
- Jöreskog KG & Sörbom D (1993) *Lisrel 8: Structural equation modeling with the Simplis command language*. Chicago, IL, US: Scientific Software International; Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Kaiser HF (1958) The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis, *Psychometrika*, 23, 187–200.
- Kaiser HF (1974) An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–36.
- Kalabak H (2004) *İdare Hukuku Dersleri*.
- Kanter RM (1968) Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities, *American Sociological Review*, 33.
- Karahanogulları O (2003) *Kamu Hizmeti ve Kamu Çalışanı*.

- Kardeş GG (2009) Örgütsel Bağlılığın Dinamikleri, Yüksek Lisans Tezi, Gazi
Üniveritesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve
Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.
- Kavruk H (2002) Anakent'e Bakış - Türkiye'de Anakent Belediyeciliği ve Kent Hizmetlerinin
Yönetimi
- Kaya N, Selçuk S(2007) Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?
Doğuş Üniveritesi Dergisi.
- Kelley TL (1942) The reliability coefficient. *Psychometrika*, 7, 75-83.
- Kenny DA (1979) Correlation and causation. New York: John Wiley.
- Kim S (2006) Public Service Motivation and Organizational Citizenship Behavior
in Korea. *International Journal of Manpower*, 27(8), 722-740.
- Kim S (2009) Testing the Structure of Public Service Motivation in Korea: A
Research Knoke D & Wright-
- Isak C (1982) Individual Motives and Organizational Incentive Naff, K.C., Crum, J.
(1999). Working for America: Does Public Service Motivation Make a
Difference? *Review of Public Personnel Administration*, 19(4), 5- 16.
- Kish L (1965) Survey Sampling. New York: John Wiley & Sons.
- Klein H, Molloy J & Cooper J (2009) Conceptual Foundations: Construct
Definitions and Theoretical Representations of Workplace Commitment.
The Organizational Frontiers Series , 7-16.
- Knoke D, Wriht-Ishak c. (1982) Individual Motives and Organizational Incentive
Systems. *Research in The Sociology of Organizations* 1(2).
- Koch, EC and Steers RM(1976) Job Attachment, Satisfaction and Turnover
Among Public Employees, Technical Report No.6 Office of Naval
Research, Universty of Oregon.
- Kök SB (2006) İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir
Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20, Sayı:

- 1, s.291- 310.
- Kurşunoğlu A, Bakay E ve Tanrıöğen A (2010) İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:28,s.101- 115.
- Kurtulmuş M (2014) Farklılıkların Yönetiminin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına ve Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi, Dicle Üniversitesi.Doktora.
- Küçüközkan Y (2016) Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve| Leadership and Motivation Theories: A Theoretical Framework. Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(2).
- Lawley DN & Maxwell AE (1962) Factor Analysis as a Statistical Method. The Statistician, 12(3), 209-229.
- Lee SM (1971) “An Empirical Analysis of Organizational Identification” Academy of Management Journal, c.14.
- Leigh JH, Martin CR (1987) “ Don’t Know” Item Nonresponse In A Telephone Survey: Effects of Question Form And Respondent Characteristics”, Journal Of Marketing Research, 24: 418-424, November .
- Leisink P & Steijn B (2009) Public Service Motivation and Job Performance of Public Sector Employees in the Netherlands.International Review of Administrative Sciences, 75(1), 35-52.
- Levy PS, Lemeshow S (1999) Sampling of Populations: Methods and Applications, Third Edition, John Wiley & Sons, Inc., USA.
- Likert RA (1932) Technique for the measurement of attitudes. Archive of Psychology, No. 140.
- Lissitz RW & Green SB (1975) Effect of the number of scale points on reliability: A Monte Carlo approach. Journal of Applied Psychology, 60(1).
- Little R, Rubin DB (2002) “Statistical Analysis with Missing Data”, John Wiley & Sons Inc., New York.
- Mac Callum RC, Browne MW & Sugawara HM (1996) Power analysis and determination of

- sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1, 130–149.
- MacCallum RC, Widaman KF, Zhang S, Hong S (1999) Sample size in factor Analysis. *Psychometric Methods*, 14(1), 84–99.
- Macdonald RR (1997) On statistical testing in psychology. *Br. J. Psychol.* 88, 333-347.
- March JG, Simon HA (1958) *Organizations*. Oxford, England.
- Mardia KV (1970) Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications. *Biometrika*, 57(3): 519–530
- Mardia KV (1974) Applications of some measures of multivariate skewness and kurtosis in testing normality and robustness studies, *Sankhya: The Indian Journal of Statistics, Series B*, 36(2):115–128.
- Mayer C, Schoorman D (1998) Differentiating Antecedents of Organizational Commitment: A test of March and Simon's Model. *Journal of Organizational Behavior*
- McArdle JJ (1981) Book Review : Correlation and Causality. *Applied Psychological Measurement*, 5(2), 275–280. doi:10.1177/014662168100500215
- Meyer JP & Allen NJ (1984) Testing the "Side-bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Psychology, 69.
- Meyer JP, Stanley D, Herscovitz L & Topolnysky L (2002) Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20- 52.
- Meyer JP & Allen NJ (2004) *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide*.
- Meyer JP & Allen NJ (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Meyer JP & Allen NJ (1997) *Commitment in the Workplace Theory, Research and*

Application.

Meyer JP, Irving PG & Allen NJ (1998) Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment.

Journal of Organizational Behavior, 19,29-52.

Miroshnik V (2013) Organizational Culture and Commitment.

Morris JH and Sherman ID (1981) "Generalizability of an Organizational Commitment Model" Academy of Management Journal, c.24,s.3.

Mowday RT, Steers RM, & Porter LW (1979) The measurement of organizational commitment. Journal of vocational behavior, 14(2), 224-247.

Mowday RT, Porter LW & Steers RM (1982) Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.

Muchinsky PM (1974a.) Organizational Communication: Relationships to Organizational Climate and Job Satisfaction, The Academy of Management Journal, Vol. 20, No. 4 (Dec., 1977), pp. 592-607.

Mumcu A, Küzeci E (2003)

İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri, Savaş Yayınevi,3.Baskı, Ankara.

Northcraft G, Bre Neale MA (1990) Organizational Behavior, A Management Challenge, The Dryden Press. USA.

Ooster TRF (1989) Number of Alternatives per Choice Point and Stability of Likert-Type Scales. Perceptual and Motor Skills, 68(2), 549-550.

Oberholster FR, Taylor JW (1999) "Spiritual Experience and The Organizational Commitment of College Faculty." Info, Vol:2.

OECD, 2009

Oksay A (2005) Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Önar SS (1996) İdare Hukukunun Umumi Esasları Cilt:1, 3. Baskı,
- Ökmen M & Demir F (2010) Kamu hizmetinin felsefi temelleri ve yeni kamu yönetiminde geçirdiği dönüşüm.Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3), 19-42.
- Ölçüm ÇM (2004) Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1.Basım, Ağustos
- Özdamar K (1999) Paket programlarla İstatistiksel Veri Analizi, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir M (2014) Journal of International Management, Educational and Economics Perspective, 2 (2), 19-32.
- Patchen M (1970) Participation, Achievement, and Involvement on the Job. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Pearson K (1896) Mathematical Contributions to the Theory of Evolution. III. Regression, Heredity and Panmixia. Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences, 187(0), 253–318.
- Perry JL (1996) Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity.Journal of Public Administration Research and Theory, 6(1), 197-226.
- Perry JL & Wise RL (1990) The Motivational Bases of Public Service.Public Administration Review, 50(3), 367-373.
- Perry JL, Hondeghem A & Wise RL, (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.
- Porter L, Steers R, Mawday R. and Bovlian P(1973) "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians", Journal of Applied Psychology, 59(5).
- Rainey HG (1982) "Reward Preferences Among Public and Private Managers: In Search of the Service Ethic," American Review of Public

- Administration, vol. 16 (Winter 1982), pp. 288-302
- Raykov T & Marcoulides GA (2000) A first course in structural equation modeling, Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Ritz A (2009) Public Service Motivation and Organizational Performance in Swiss Federal Government. *International Review of Administrative Sciences*, 75 (1), 53-78.
- Ritzer G, Trice HM & New York State School of Industrial and Labor Relations. (1969). *An occupation in conflict: A study of the personnel manager*. Ithaca, N.Y. New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University.
- Roberts KH, O'Reilly CA (1974) "Measuring Organizational Communication," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59 321-326.
- Robinson JP, Shaver PR, Wrightsman LS (1991) *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes*.
- Ross IC, Zander A (1957) *Personal Psychology Need Satisfactions and Employee Turnover*.
- Royston JP (1982) An extension of Shapiro and Wilk's W test for normality to large samples. *Applied Statistics*, 31(2):115–124.
- Rubin DB (1987) "Multiple imputation for nonresponse in surveys", John Wiley & Sons Inc., New York.
- Russo F (2009) *Causality and Causal Modelling in the Social Sciences: Measuring*
- Sabuncuoğlu Z, Vergiliel Tüz M (2013) *Örgütsel Davranış*. Alfa Aktüel Yayınları, İstanbul.
- Salancik RG (1977) *Organizational Dynamics*, Summer.
- Savin NE, White KJ (1977) The Durbin-Watson Test for Serial Correlation with Extreme Sample Sizes or Many Regressors, *Econometrica* 45.
- Särndal CE, Swenson B and Wretman J (1992) "Model assisted survey sampling", Springer-Verlag Inc., New York, 24-58, 70-114, 162-207.
- SC (2017) *Statistics Canada Quality Framework*, 3rd Edition. Statistics Canada Ottawa, CA, URL <http://www.statcan.gc.ca/pub/12-586-x/12-586-x2017001-eng.pdf>.

- Schwenk CR (1986) "Information, Cognitive Biases and Commitment to a Course of Action." *Academy of Management Review*, Cilt II, Say, 2.
- Schumacker RE , Lomax RG (2004) *A beginner's guide to structural equation modeling*, 2nd ed., Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Schuman H, Presser S (1995)"Questions And Answers In Attitude Surveys: Experiments On Question Form, Wording And Context", Academic Press., New York.
- Sevinç H (2015) Kamu çalışanlarının motivasyonunda kullanılan araçlar.*Journal of international social research*, 8(39).
- Sezer Ö (2012) Kamu hizmetlerinde müşteri (vatandaş) odaklılık: Türkiye’de kamu hizmeti anlayışı açısından bir değerlendirme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(8), 147-172.
- Sheldon ME (1971) Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16.
- Soper DS (2019) A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models Software, <http://www.danielsoper.com/statcalc>.
- Spearman C (1904) The proof and measurement of association between two things. *American Journal of Psychology*, 15, 72-101.
- Staats E, Webb J (1988) *Public Service and The Public Interest*.
- Steers RM (1977) Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22,46-56.
- Stroh LK & Reilly AH (1997) Rekindling organizational loyalty: The role of career mobility. *Journal of Career Development*, Vol 24(1), 39-54.
- Stroh LK, Northcraft GB, Neale MA (2002) *Organizational behavior: a management challenge*, 3rd edition, Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Stroh LK, Gregersen HB & Black JS (1998) Closing the gap: Expectations versus reality among repatriates. *Journal of World Business*, 33(2), 111–124.

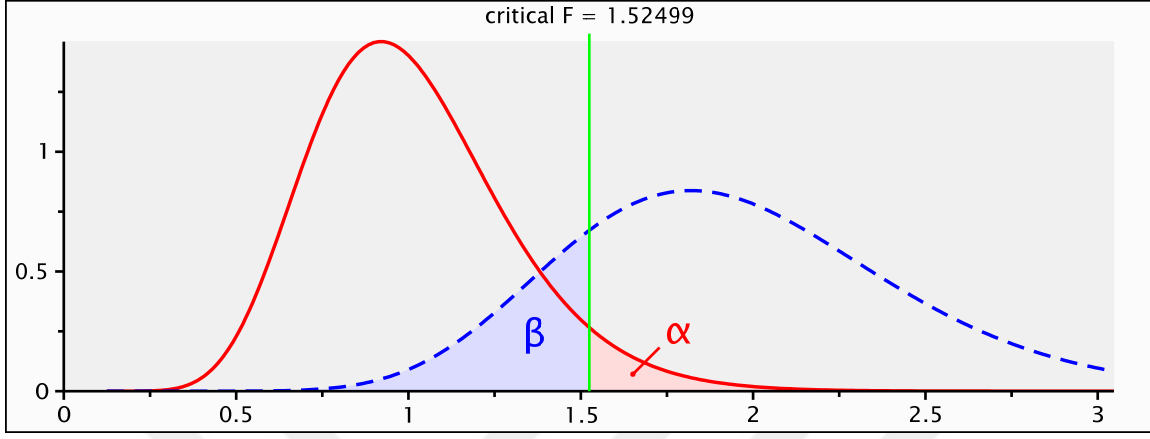
- Sullivan LM (2012) Essentials of Biostatistics in Public Health, Biostatistics in Public Health, Second Edition, Jones & Bartlett Learning, USA.
- Sumardi D (2015) The impact of servant leadership and organizational communication on employees' job satisfaction: Case of public services government organization, Master Thesis, Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, March, Eskişehir.
- Şanlı Ö, Arabacı İB (2016) Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Bartın Üniveristesi Eğitim Fak. Dergisi, C. 5, S. 2.
- Tabachnick BG, Fidell LS (2007) Using Multivariate Statistics. 5th edition, Pearson Education.Inc. New York.
- Tanaka JS (1987) "How big is big enough?": Sample size and goodness of fit in structural equation models with latent variables. Child Development, 58, 134-146
- Taşkıran E (2010) Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tatlıdil H (1996) Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz, Cem Web Ofset, Ankara.
- 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.
- TDK (2019) Türk Dil Kurumu Sözlükleri, Güncel Türkçe Sözlüğü
- Thibaut JW and Kelley HH (1959) The Social Psychology of Groups, Newyork.
- Trochim WM, Donnelly JP (2006) The research methods knowledge base (3rd ed.). Cincinnati, OH: Atomic Dog.
- Thompson B (2002) What future quantitative social research could look like. Confidence Intervals for effect sizes, Educational Researcher, September, 31.
- Tukey JW (1969) Data analysis: Sanctification or detective work. American Psychologist, 24, 83-91.
- TÜİK (2014) Kaliteli Bir Araştırmanın El Kitabı, Türkiye İstatistik Kurumu, Mart, ISBN 878-875-18-5841-6.
- Türk Dil Kurumu (2017) Erişim: 24 Temmuz 2017, <http://www.tdk.org.tr>.
- Uyguç N ve Çımrın D (2004) DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez

- Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, 91.
- Ünver Ö, Gamgam H (1996) Uygulamalı İstatistik Yöntemler, İkinci Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Valliant R, Dever JA, Kreuter F, (2018) Practical Tools for Designing and Weighting Survey Samples, 2nd edition, Springer International Publishing AG, part of Springer Nature, ISSN 2199-7357.
- Velicer WF, Fava I (1998) Affects of Variable and Subject Sampling on Factor Pattern Recovery. Psychological Methods, 3(2).
- Verma V (2002) "Sampling methods", Manual for Statistical Trainers Statistical Institute for Asia and The Pacific, Tokyo, 2-7.
- Wasti SA, Önder Ç (2003) Kültürlerarası Çalışmalarda Yöntem: Örgütsel Bağlılık Yazınında Dersler. Yönetim Araştırmaları Dergisi.
- Werts EC (1968) The Partitioning of Variance in School Effects Studies, First Published May.
- Westland JC(2015) Structural Equation Models: From Paths to Networks, Studies in Systems, Decision, Volume 22, Springer International Publishing Switzerland.
- Westland JC(2010) Lower bounds on sample size in structural equation modeling, Electronic Commerce Research and Applications, 9(6), 476-487.
- Wheaton B, Muthen B. Alwin D F, and Summers GF(1977) "Assessing the Reliability and Stability in Panel Models." In David R. Heise, ed., Socio logical Methodology. San Francisco: Jossey-Bass
- Whyte W (1956) The organization man. Garden City, NY: Doubleday Anchor Books.
- Wiener Y (1982) Commitment in Organizations: A normative View. Academy of Management Review, 7, 3, 418-428.
- Wiener Y, Vardi Y (1980) Relationships Between Job, Organization and Work Outcomes: An Integrative Approach. Organizational Behavior and Human Performance, 26, 1, 81-96.
- Wimmer RD, Dominick JR (2000) Mass media research: an introduction, (6th

- ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Wise AR (2004) Dopamine, Learning and Motivation.
- Wright S (1921) Correlation and causation. Journal of Agricultural Research, 20, 557-585.
- Wright S (1934) The method of path coefficients. Annals of Mathematical Statistics, 5, 161-215.
- Wu C and Sitter RR (2001)“A model-calibration approach to using complete auxiliary information from survey data”, J. of The American Stat. Ass.,96: 185-193.
- Yalçın A, İplik FN (2005) “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:14, Sayı:1, 395-412
- Yalçıntaş M (2015) Ekonomik Kararlar Almada Adalet ve Oyun Teorisi.Dergi Park,Cilt:1.
- Yates F (1960) Sampling Methods for Censuses and Surveys 1949 Third Edition.
- Yıldırım F (2002) Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zahra A (1984) Understanding Organizational Management. Supervisory Management, 29(3).

EKLER

EK 1: Güç Analizi bulguları



(α : I. tür hata, β : II. tür hata)

Şekil 1. Merkezi ve Merkezi Olmayan Dağılımlar

Örnekleme Büyüklüğünü Belirlemede Çoklu Regresyon Analizi İstatistiksel Güç Analizi Bulguları

F tests - Linear multiple regression: Fixed model, R^2 deviation from zero

Analysis: A priori: Compute required sample size

Input: Effect size f^2 = 0.10

α err prob = 0.05

Power (1- β err prob) = 0.80

Number of predictors = 28

Output: Noncentrality parameter λ = 26.1000000

Critical F = 1.5249852

Numerator df = 28

Denominator df = 232

Total sample size = 261

Actual power = 0.8018626

Ek-2. Anket soruları

ÖĞRETMENLERİN KAMU HİZMETİ MOTİVASYONU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARAŞTIRMASI ANKETİ

Sayın Öğretmen;

Anket çalışmasıyla Nevşehir ili merkezinde görev yapmakta olan lise öğretmenlerinin kamu hizmeti motivasyonunun ve çalıştığı okula örgütsel bağlılığının yüksek lisans tezi kapsamında incelenmesi amaçlanmıştır. Kamu hizmeti motivasyonu, bireylerin çevresindeki diğer kişilere ve toplumun yararına olanı yapmak için insanlara hizmet vermeye yönelimidir. Örgütsel bağlılık kurum çalışanın kendini kurumunun bir parçası olarak görmesi ve kurumuna duygusal olarak bağlı hissetmesidir.

Anket sonuçları bilimsel araştırmalara katkı sağlayarak yön verecek ve gizli tutulacaktır. Çalışmanın güvenilirliği açısından anketteki her soruyu işaretlemeniz ve ankete isim yazmamanız önemlidir. Anket araştırmasına katılımınız ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederiz. İyi çalışmalar dileriz.

İlknur TAŞTEKİN
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Dr. Öğretim Üyesi Aylin SURAT
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

I. BÖLÜM: DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Yaşınız	<input type="checkbox"/> 20-29 <input type="checkbox"/> 30-39 <input type="checkbox"/> 40-49 <input type="checkbox"/> 50-59 <input type="checkbox"/> 60 ve üzeri
Mesleki toplam çalışma süreniz (yıl)	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-5 <input type="checkbox"/> 6-10 <input type="checkbox"/> 11-15 <input type="checkbox"/> 16-20 <input type="checkbox"/> 21-25 <input type="checkbox"/> 26 +
Çalıştığınız okulunuzda çalışma süreniz?	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-5 <input type="checkbox"/> 6-10 <input type="checkbox"/> 11-15 <input type="checkbox"/> 16-20 <input type="checkbox"/> 21-25 <input type="checkbox"/> 26 +

II. BÖLÜM: KAMU HİZMETİ MOTİVASYONU

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Aynı toplum içinde, herkesin birbirini yaşamını olumlu yada olumsuz biçimde etkilediğine inanırım.					
2. Maddi ve sosyal problemleri olanlar için politika üretmek halkı yönetenlerin temel amaçlarından biri olmalıdır.					
3. Bir kamu görevlisinin topluma karşı yükümlülükleri, üstlerine karşı yükümlülüklerinden önce gelmelidir.					
4. Halkı yönetenler, sadece kârlı olanlara değil halkın refahını yükseltecek sosyal politikalarda geliştirmelidir.					
5. Kamu görevlilerinin sorumluluklarını en iyi biçimde yerine getirerek kamunun güvenini kazanmak zorunda olduklarına inanırım.					
6. İçinde yaşadığım topluma özverili bir şekilde çalışarak katkıda bulunduğuma inanırım.					
7. Kamu yararını korumayı bir vatandaşlık görevi bilirim.					
8. Toplum için vazgeçilmez bir kamu görevi olan eğitim hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincindeyim.					
9. Kişisel çıkarlarım ile hizmetin gereklilikleri çatıştığında, kişisel çıkarlarımı feda ederim.					
10. Kamu görevlilerinin hak ettiklerinin karşılığını alamadıklarına inansam da görevimi severek yaparım.					
11. Kişisel çıkarıma aykırı bile olsa kamu için faydalı olanı yaparım.					
12. Kamu hizmetinin devamlılığını sağlamak için gerektiğinde mesai saatleri dışında gönüllü olarak çalışırım.					
13. Karşılığında ödeme yapılmasa dahi halka hizmet ettiğimde kendimi iyihissederim.					
14. İnsanların aldıklarından daha fazlasını topluma vermeleri gerektiğine inanırım.					
15. Bana göre iyi bir vatandaş olmak, kamu politikaları ile ilgilenmeyi gerektirir.					
16. Kamu kaynakları ile eğitildiğim için kendimi topluma karşı borçlu hissederim.					
17. Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesindeki eksiklikleri ve aksaklıkları ilgili makamlara bildiririm.					
18. Kamu hizmetinin, kamu görevlisine diğer vatandaşlardan beklenmeyen sorumluluklar yüklediğine inanırım.					
19. Güncel politika konularını ilgiyle takip ederim.					

III. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

(Lütfen, çalıştığınız okula bağlılık düzeylerinizi belirtiniz.)	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Arkadaşlarıma çalıştığım okulun çalışmak için harika bir yer olduğunu sürekli olarak anlatırım.					
2. Okulun değerleri ile benim değerlerimin birbirine çok benzediğini düşünüyorum.					
3. Okulun bir çalışanı olmaktan gurur duyuyorum.					
4. Okulun geleceğini (başarıyla anılan bir okul olmasını) ciddi bir şekilde önemsiyorum.					
5. Bu okulda çalışmayı tercih ettiğim için gerçekten mutluyum.					
6. Okul benim sadakatimi hak ediyor.					
7. Bu okuldan ayrılırsam, kendimi kötü hissederim.					
8. Daha avantajlı olsa bile, bu okuldan ayrılmayı şu aşamada doğru bulmuyorum.					
9. Başka okullara geçme imkânı elde etse bile, bu okulda kalmayı tercih ederim.					