

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**AKADEMİK PERSONELİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE KAMU
HİZMETİ MOTİVASYONU ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ:**
**BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ VE BAŞKENT
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEKLERİ**

DOKTORA

HAZIRLAYAN
HASRET ÖZTÜRK
1641250005

DANIŞMAN
DOÇ. DR. MUHİTTİN TATAROĞLU

MAYIS, 2020
MUĞLA

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**AKADEMİK PERSONELİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE KAMU
HİZMETİ MOTİVASYONU ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ:**
**BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ VE BAŞKENT
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEKLERİ**

DOKTORA

HAZIRLAYAN
HASRET ÖZTÜRK
1641250005

DANIŞMAN
DOÇ. DR. MUHİTTİN TATAROĞLU

MAYIS, 2020
MUĞLA

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

AKADEMİK PERSONELİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE KAMU HİZMETİ
MOTİVASYONU ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: BURDUR
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ VE BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
ÖRNEKLERİ

HASRET ÖZTÜRK

Sosyal Bilimler Enstitüsünde

“Doktora”

Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 21/05/2020

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 26/04/2020

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Muhittin TATAROĞLU

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Namık Kemal ÖZTÜRK

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Naci KARKIN

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Nazmi ÜSTE

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Bayram COŞKUN

Nisan, 2020

MUĞLA

TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 02/04/2020 tarih ve 936/2 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 38. maddesine göre, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Akademik Personelin Psikolojik Sözleşme ve Kamu Hizmeti Motivasyonu Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi Örnekleri adlı tezini incelemiş ve aday 26/04/2020 tarihinde saat 15:00'de jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 150 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin **kabul** edildiğine oybirliği ile karar verildi.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Muhittin TATAROĞLU

Üye

Prof. Dr. Namık Kemal ÖZTÜRK

Üye

Prof. Dr. Naci KARKIN

Üye


Doç. Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Nazmi ÜSTE

YEMİN

Doktora tezi olarak sunduğum “Akademik Personelin Psikolojik Sözleşme ve Kamu Hizmeti Motivasyonu Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi Örnekleri” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.


16 / 5 / 2020

Hasret ÖZTÜRK

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN

Soyadı : ÖZTÜRK

Adı : HASRET

Referans No: 10334916

TEZİN ADI

Türkçe:“Akademik Personelin Psikolojik Sözleşme ve Kamu Hizmeti Motivasyonu Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi Örnekleri”

Y. Dil: “The Examination of the Relationship between Psychological Contract and Public Service Motivation Perceptions of Akademik Personnel: The Samples of Burdur Mehmet Akif Ersoy University and Başkent University”

TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

O

●

O

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ 26.04.2020

Üniversite : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Fakülte :

Enstitü :Sosyal Bilimler Enstitüsü

Diğer Kuruluşlar :

Tarih :

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayınlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : TATAROĞLU, Muhittin

Unvanı : Doç. Dr.

TEZİN YAZILDIĞI DİL : Türkçe

TEZİN SAYFA SAYISI: 135

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

- 1- Kamu Yönetimi,
- 2- Yönetim

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELEER (En az üç en fazla beş adet):

1. Psikolojik sözleşme,
2. Kamu hizmeti motivasyonu,
3. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi,
4. Başkent Üniversitesi,
5. Akademisyen

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELEER:

1. Psychological Contract,
2. Public Service Motivation,
3. Burdur Mehmet Akif Ersoy University,
4. Başkent University,
5. Academician

- | | |
|---|---|
| 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum | X |
| 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir | O |
| 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezin tamamının fotokopisi alınabilir | O |

Yazarın İmzası :



Tarih : 16/5/2020

ÖZET

Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler 2547 sayılı kanuna tabii olsalar da kurumlarıyla arasındaki istihdam ilişkileri devlet üniversitelerinde 2547, 657 ve 2914 sayılı kanuna, vakıf üniversitesindeki akademisyenler ise 4857 sayılı iş kanuna tabii bulunmaktadır. Söz konusu bu yasal farklılıklar devlet ve vakıf üniversitesindeki akademisyenlerin psikolojik sözleşme ve kamu hizmeti motivasyonu algılarını şekillendirebilmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı; Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (BMAKÜ) ve Başkent Üniversitesinde (BÜ) görev yapan akademik personelin psikolojik sözleşme ve kamu hizmeti motivasyonu algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu ilişkiyi ortaya koymak için araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama desenlerinden yordama deseni kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, işlemsel psikolojik sözleşme eğilimi, kamu yararına bağlılığı olumsuz yönde etkilerken, ilişkisel psikolojik sözleşme eğilimi olumlu yönde etkilemektedir. Öte yandan, işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme eğilimi merhametin anlamlı yordayıcıları değildir. Bunun yanı sıra işlemsel psikolojik sözleşme eğilimi, fedakârlığı olumsuz yönde etkilerken, ilişkisel psikolojik sözleşme eğilimi fedakârlığı olumlu yönde etkilemektedir. Bundan dolayı ister kamu örgütleri olsun, isterse özel kesim örgütleri, çalışanlarla ilişkilerini karşılıklı güven ve bağlılığa dayanan ilişkisel sözleşme çerçevesinde oluşturması gerekmektedir. Çünkü ilişkisel sözleşmeler çalışanların motivasyonuna önemli derece olumlu katkı sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sözleşme, kamu hizmeti motivasyonu, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Başkent Üniversitesi, akademisyen

ABSTRACT

Although academicians, performing their duties at state and foundation universities, are subject to the Law, numbered 2547; the employment relationships of the ones, who work at state universities, are subject to the Laws, numbered 2547, 657 and 2914; meanwhile the ones, who work at foundation universities, are subject to Labor Law, numbered 4857. Those aforementioned legal differences may shape the perception of psychological contracts and public service motivation of academicians at state and foundation universities. The aim of this study, in this framework, is to determine the relationship between psychological contract orientations and public service motivation (PSM) of academics working in Burdur Mehmet Akif Ersoy University (BMAKU) and Başkent University (BU). In order to determine the aforementioned relationship, a prediction design, a type of correlational study was used. According to the findings of this study, the relational psychological contract orientation affects the commitment to public interest positively, while the transactional psychological contract orientation had negative effects. On the other hand, the transactional and relational psychological contract orientations were found to be not statistically significant predictors of compassion dimension of PSM. In addition, the relational psychological contract orientation were found to affect self sacrifice dimension of PSM positively while the transactional psychological contract orientation had negative effects. Therefore either BMAKU or BU are supposed to establish their relations with their employees within the frame of relational contract based on mutual trust and commitment, since the relational contract orientation predominantly contributes to the motivation of the employees positively.

Key Words: Psychological Contract, Public Service Motivation, Burdur Mehmet Akif Ersoy University, Başkent University, Academician

ÖNSÖZ

“Akademik Personelin Psikolojik Sözleşme ve Kamu Hizmeti Motivasyonu Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi Örnekleri” adlı çalışmamda birçok kişinin emeği ve desteği söz konusudur. Doktora dönemimden itibaren öğrencisi olmaktan hep onur duyduğum ve tez konumun seçilmesinden bitirilmesine kadar her aşamasında desteklerini esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Muhittin TATAROĞLU’na, tez izleme komitemde ve tez savunma jürimde yer alan değerli hocalarım Prof. Dr. Namık Kemal ÖZTÜRK’e ile Doç. Dr. Hatice Hicret ÖZKAN’a ayrıca tez savunma jürimde bulunan ve katkılarını esirgemeyen Prof. Dr. Naci KARKIN ve Dr. Öğretim Üyesi Nazmi ÜSTE hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Hasret ÖZTÜRK

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
ŞEKİLLER LİSTESİ	v
TABLolar LİSTESİ	vi
SİMGE VE KISALTMALAR LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MOTİVASYON VE MOTİVASYON KURAMLARI İLE PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE KAMU HİZMETİ MOTİVASYONU KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Motivasyon ve Motivasyon Teorileri.....	3
1.1.1. Kapsam kuramları	3
1.1.1.1. Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı	4
1.1.1.2. Clayton Alderfer'in ihtiyaçlar kuramı	5
1.1.1.3. Frederic Herzberg'in çift etmen kuramı (hijyen-motivasyon kuramı)	5
1.1.1.4. David Mc Clelland'in ihtiyaçlar güdüsü kuramı	6
1.1.2. Süreç kuramları	6
1.1.2.1. Victor Vroom'un beklenti kuramı	7
1.1.2.2. Lawler ve Porter'in beklenti kuramı	7
1.1.2.3. Adams'in eşitlik kuramı.....	7
1.1.2.4. Locke'nin Amaç kuramı	7
1.2. Psikolojik Sözleşme Kuramsal ve Kavramsal Çerçeve	8
1.2.1. Psikolojik sözleşme kuramları.....	8
1.2.1.1. Karşılıklılık kuramı	9
1.2.1.2. Eşitlik kuramı.....	9
1.2.1.3. Sosyal takas kuramı	10

1.2.1.4. Beklenti kuramı.....	10
1.2.1.5. Porter-Lawyer beklenti kuramı	11
1.2.2. Psikolojik sözleşme kavramının özü, gelişimi ve yaklaşımları	11
1.2.3. Psikolojik sözleşmenin içeriği	15
1.2.4. Psikolojik sözleşmelerin işlevleri	16
1.2.5. Psikolojik sözleşmenin özellikleri	18
1.2.6. Psikolojik sözleşme türleri	19
1.2.7. Psikolojik sözleşme ihlali ve sonuçları	23
1.3. Kamu Hizmeti Motivasyonu Kuramsal ve Kavramsal Çerçeve	28
1.3.1. Kamu hizmeti kavramının ortaya çıkışı ve temelleri	28
1.3.2. Kamu hizmetinin tanımı	29
1.3.3. Kamu hizmeti motivasyonun kuramsal temelleri.....	30
1.3.3.1. Rasyonel güdüler	31
1.3.3.2. Normatif güdüler.....	32
1.3.3.3. Duygusal güdüler.....	33
1.3.4. Kamu hizmeti motivasyonu kavramı	34
1.3.5. Ödül motivasyonlarının kamu ve özel sektörlerdeki davranışsal etkileri	35
1.3.6. Kamu hizmeti motivasyonun alt boyutları	37
1.3.6.1. Kamu yararına bağlılık	37
1.3.6.2. Toplum karşı merhamet	40
1.3.6.3. Toplum için fedakârlık.....	46
1.4. Psikolojik Sözleşme ve Kamu Hizmeti Motivasyonu İlişkisi.....	51

İKİNCİ BÖLÜM
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ VE BAŞKENT
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEKLERİ

2.1. Araştırmanın amacı ve önemi	56
2.2. Araştırmanın modeli	56
2.3. Evren ve örneklem	57
2.4. Araştırmanın varsayımları.....	59
2.5. Araştırmanın kısıtları	59
2.6. Veri toplama araçları.....	59
2.6.1. Psikolojik sözleşme ölçeği	59
2.6.2. Kamu hizmeti motivasyonu ölçeği.....	64
2.7. Uygulanacak istatistikî yöntemler.....	66

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular	69
3.2. Psikolojik Sözleşme ve Kamu Hizmeti Motivasyonunun Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Göreli Önem Sırası ve Faktörlere Ait Fark Testi Bulguları	72
3.2.1. İşlemsel psikolojik sözleşme alt boyutuna ilişkin bulgular	72
3.2.2. İlişkisel psikolojik sözleşme alt boyutuna ilişkin bulgular	77
3.2.3. Kamu yararına bağlılık alt boyutuna ilişkin bulgular.....	83
3.2.4. Merhamet alt boyutuna ilişkin bulgular	88
3.2.5. Fedakârlık alt boyutuna ilişkin bulgular.....	94
3.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	100
3.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	101
SONUÇ VE ÖNERİLER	106
KAYNAKÇA	111
EKLER.....	125
ÖZGEÇMİŞ	136

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil. 1.1	Bir psikolojik Sözleşme Modeli	16
Şekil. 1.2	Kamu Hizmeti Motivasyonunun Dayanakları	33
Şekil. 2.1	Araştırma Modeli	57
Şekil. 2.2	Psikolojik Sözleşmeye Ait DFA	63
Şekil. 2.3	Kamu Hizmeti Motivasyonuna Ait DFA	66

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1	Psikolojik Sözleşmenin Geçmiş ve Gelişmekte Olan Biçimleri	19
Tablo 1.2	İhlal Türleri	26
Tablo 2.1	Evren ve Örneklem Sayıları	58
Tablo 2.2	Psikolojik Sözleşme Ölçeğine İlişkin Cronbach's Alfa Güvenilirlik Katsayısı ve AFA Değerleri	61
Tablo 2.3	DFA Uyum İndekslerine İlişkin Normal ve Kabul Edilebilir Değerler	62
Tablo 2.4	Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Cronbach's Alfa Güvenilirlik Katsayısı ve AFA Değerleri	64
Tablo 2.5	Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	67
Tablo 3.1	Kuruma Göre Katılımcı Sayıları	69
Tablo 3.2	Katılımcıların Yaşları	69
Tablo 3.3	Katılımcıların Cinsiyeti	70
Tablo 3.4	Katılımcıların Unvanları	70
Tablo 3.5	Katılımcıların Birimleri	71
Tablo 3.6	İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	72
Tablo 3.7	Kuruma Göre Bağımsız Gruplar T-Testi	73
Tablo 3.8	Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	74

Tablo 3.9	Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar T-Testi	75
Tablo 3.10	Unvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	75
Tablo 3.11	Birime Göre Kruskal Wallis H Testi	76
Tablo 3.12	İlişkisel Psikolojik Sözleşmeye Ait Değerler	78
Tablo 3.13	Kuruma Göre Bağımsız Gruplar T-Testi	78
Tablo 3.14	Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	79
Tablo 3.15	Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar T-Testi	80
Tablo 3.16	Unvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	81
Tablo 3.17	Birime Göre Kruskal Wallis H Testi	82
Tablo 3.18	Kamu Yararına Bağlılığa Ait Değerler	83
Tablo 3.19	Kuruma Göre Bağımsız Gruplar T-Testi	84
Tablo 3.20	Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	85
Tablo 3.21	Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar T-Testi	86
Tablo 3.22	Unvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	86
Tablo 3.23	Birime Göre Kruskal Wallis H Testi	87
Tablo 3.24	Topluma Karşı Merhamet Faktörüne Ait Değerler	88
Tablo 3.25	Kuruma Göre Bağımsız Gruplar T-Testi	89
Tablo 3.26	Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	91
Tablo 3.27	Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar T-Testi	92
Tablo 3.28	Unvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	92

Tablo 3.29	Birime Göre Kruskal Wallis H Testi	93
Tablo 3.30	Fedakârlık Faktörüne Ait Değerler	94
Tablo 3.31	Kuruma Göre Bağımsız Gruplar T-Testi	95
Tablo 3.32	Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	96
Tablo 3.33	Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar T-Testi	97
Tablo 3.34	Unvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	98
Tablo 3.35	Birime Göre Kruskal Wallis H Testi	99
Tablo 3.36	Korelasyon, Ortalama, Standart Sapma ve p Değerleri	100
Tablo 3.37	Psikolojik Sözleşmenin Alt Boyutlarının Kamu Yararına Bağlılık Üzerindeki Etkisini İfade Eden Çoklu Regresyon Analizi	102
Tablo 3.38	Psikolojik Sözleşmenin Alt Boyutlarının Merhamet Üzerindeki Etkisini İfade Eden Çoklu Regresyon Analizi	103
Tablo 3.39	Psikolojik Sözleşmenin Alt Boyutlarının Fedakârlık Üzerindeki Etkisini İfade Eden Çoklu Regresyon Analizi	104
Tablo 3.40	Hipotez Testi Sonuçlarının Genel Durumu	105

SİMGE VE KISALTMALAR LİSTESİ

AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
BMAKÜ	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
BÜ	Başkent Üniversitesi
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
EEME	Elektrik ve Elektronik Mühendisleri Enstitüsü
GSA	Genel Sosyal Araştırması
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
KHM	Kamu Hizmeti Motivasyonu
vd	ve diğerleri
vb	ve benzeri

GİRİŞ

Gerek kamu sektöründe gerekse özel sektörde hizmetlerin amacına ulaşmasında insan kaynağı faktörü önemli yer tutmaktadır. İnsan kaynağını da en çok etkileyen faktör çalışanların motivasyonlarıdır. Motivasyon çalışanların iş çıktıları üzerinde önemli etkiye sahiptir. Çalışanların örgütleriyle aralarında kurdukları ilişkiler de görevlerini yerine getirmelerini ve motivasyonlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu çerçevede çalışanlarla örgüt arasındaki ilişkilere yön veren ve motivasyon kuramlarından etkilenen psikolojik sözleşmeler bulunmaktadır. Psikolojik sözleşmeler işlemsel ve ilişkiel sözleşmeler olarak ikiye ayrılmaktadır. İşlemsel sözleşmeler kısa vadeli ve ekonomik getirileri hedef alan “çalışanlar da işini yapar çeker giderim” mantığı hâkim olan maaş, ek ödeme gibi dışsal güdüleyicilerin ön plana çıktığı sözleşmelerdir. İlişkiel sözleşmeler de uzun dönemli, karşılıklı güven ve sadakata dayalı, çalışanların işlerinden fazlasını yaptıkları içsel motivasyon araçlarının etkili olduğu sözleşmelerdir. Kamu hizmeti motivasyonu ise kamu çalışanlarının, özel sektör çalışanlarından farklı güdülendiğizinden yola çıkarak, genelde içsel güdüleyicilerin etkili olduğu motivasyon şeklidir. Daha önce yapılan araştırmalar psikolojik sözleşme ile kamu hizmeti motivasyonu arasında ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmadaki amaç Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Başkent Üniversitesinde çalışan akademik personelin, psikolojik sözleşme ile kamu hizmeti motivasyonu algıları arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Dünyada son derece yaygın olsa da Türkiye’de kamu hizmeti motivasyonu ile ilgili araştırmalar henüz yaygınlık kazanmamıştır. Özellikle mesleki kuralların, örgüt üzerindeki kurallar kadar güçlü olabildiği akademik iş gücü piyasasında bahse konu ile ilgili araştırmalar nadirdir. Çok farklı çeşitlilikteki güdüleyicilerin etkili olduğu akademisyenlerin, kamu hizmeti motivasyonlarının belirlenmesinin gerekli olduğu söylenebilir. Kamu hizmeti motivasyonuna ek olarak psikolojik sözleşme algılarında incelenmesinin, kamu hizmeti motivasyonuna yol açan örgüt üstü güdüleyiciler ile örgüt düzeyi güdüleyicilerin etkilerinin ortaya konmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde; motivasyon kuramları, psikolojik sözleşme, kamu hizmeti motivasyonu, psikolojik sözleşme ve kamu hizmeti motivasyonu ilişkisi detaylı bir şekilde anlatılmıştır. İkinci bölümde; çalışmanın amaçları ve alt amaçları ortaya konarak, araştırma modeli oluşturulmuştur. Ardından devlet üniversitesi olan

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ile vakıf üniversitesi olan Başkent Üniversitesi'nden elde edilen veriler ile ilgili istatistiksel yöntem ortaya konmuştur. Üçüncü ve son bölümde ise; psikolojik sözleşmenin alt boyutları olan, işlemsel ve ilişkisel sözleşmeye ilişkin bulgular ile kamu hizmeti motivasyonun alt boyutlarından olan, kamu yararına bağlılık, merhamet, fedakârlık boyutları arasındaki ilişkiler demografik değişkenlere göre ortaya konmuştur. Ayrıca işbu çalışmanın alanyazındaki benzer çalışmalarla tutarlı olup olmadığı karşılaştırılarak sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

MOTİVASYON VE MOTİVASYON KURAMLARI İLE PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE KAMU HİZMETİ MOTİVASYONU KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Motivasyon ve Motivasyon Teorileri

Motivasyon kelimesi Latince “mot” kökünden türemiş olup (Tevrüz, Erdem ve Bozkurt, 2012: 47) en genel anlamda insanları belirli bir amacı gerçekleştirmek veya belirli bir ihtiyacı karşılamak yönünde harekete geçiren içsel güçler olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel anlamda motivasyon ise örgüt çalışanlarının arzu, istek ve beklentilerinin karşılanması ile birlikte, çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda gayret göstermesini ifade etmektedir (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2015: 138). Başka bir ifadeyle motivasyon çalışanın iş yapma konusundaki arzu, istek ve çabalarını ifade etmektedir. Örgüt çalışanlarının nasıl motive edileceği konusunda tarihsel süreç içerisinde bir takım kuramlar ortaya atılmıştır (Koçel, 2018: 640). Bu kuramlar kapsam ve süreç kuramları adı altında iki başlık halinde sıralanmaktadır. Geleneksel kuramlar olarak ifade edilen kapsam kuramları örgüt çalışanın “neyle” mutlu ve tatmin olduğunu açıklamaya çalışırken, modern kuramlar olarak adlandırılan süreç kuramları ise örgüt çalışanlarının “nasıl” motive edileceğini açıklamaya çalışmaktadır (Aycan, Kanungo ve Mendonça, 2016: 42-43). Bu noktada, kapsam kuramcılar örgüt çalışanlarına daha dar bir bakış açısıyla bakarak, onlara yeterli miktarda ücret, prim ve iş güvencesi sağlayarak motive olan, ekonomik bir varlık olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir (Özkalp ve Kirel, 2018: 280). Süreç kuramcıları ise çalışanları belli duygu, düşüncelere sahip, çıkarım yapabilen, bir takım beklentileri bulunan, duygusal bilişsel varlık olduğu yönünde görüşler ortaya koymuşlardır (Tevrüz vd., 2012: 60).

1.1.1. Kapsam kuramları

Kapsam kuramlarından en bilinenleri sırasıyla; Abraham Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Clayton Alderfer’in İhtiyaçlar Kuramı, Frederic Herzberg’in Çift Faktör Teorisi ve David Mc Clelland’in İhtiyaçlar Güdüsü Kuramı’dır (Koçel 2018: 642).

1.1.1.1. Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Motivasyon konusunda temel kuramlardanbiri kabul edilen İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, 1943 yılında Abraham Maslow tarafından ortaya konmuştur (Sarıhasan, 2014: 8). Kuram, alışanların motive olma Şiddetini, öncelikli ihtiyaç sırasına göre açıklamaktadır (Şimşek ve elik 2016: 95). Bu ihtiyaçlar öncelik sırasına göre Şu şekilde sıralanabilir:

- Fizyolojik ihtiyaçlar: Çalışanların günlük yaşamını idame ettirmeye yönelik yemek yeme, su içme, barınma gibi faaliyetlerdir (Küçüközkan, 2015: 102). Bu ihtiyaçlar maaş, ek ücret ve iyi çalışma koşulları ile giderilmektedir (Güney, 2017: 321).

- Güvenlik ihtiyacı: Çalışanlar iş yaşamında hastalık, işsiz kalma ve yaşlanma gibi durumlarda kendilerini güvence altında hissetmek istemektedirler (Yeşil, 2016: 169). Bu güvenceler sigorta ve emeklilik sistemi ile karşılanmaktadır (Güney, 2017: 321).

- Aidiyet ve sosyal ihtiyaçlar: Çalışanlar kendilerini bir gruba dahil olarak kabul görmek ve dostluklar kurmak ihtiyacı hissederler (Koçel,2018: 643). Bu ihtiyaçlar örgüt içindeki arkadaşlık faaliyetleri ve sosyal etkinliklerle karşılanmaktadır (Güney, 2017: 321).

- Saygı görme ihtiyacı: Çalışanlar iş yaşamında sevgi ve saygı görmek isterler (Yeşil, 2016: 169). Bu ihtiyaçlar çalışanın örgüt tarafından övölerek ve takdir edilerek ya da terfi gibi olanaklar sağlanarak giderilebilmektedir (Güney, 2017: 321).

- Kendini kanıtlama ihtiyacı: Kendini kanıtlama ihtiyacı, hiyerarşinin en üst sırasında bulunmaktadır. Çalışanlar iş yaşamında bir Şeyler üreterek ve ortaya koyarak, başarılı ve tatmin olmak istemektedirler (Küçüközkan, 2015: 102). Bu ihtiyaçları örgüt tarafından kendini geliştirme imkânı ve yaratıcılık gerektiren işler verilerek karşılanabilmektedir (Güney, 2017: 321).

Maslow'a göre, çalışanların öncelikli olarak fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması, sonrasında sırasıyla güvenlik ihtiyaçları, aidiyet ve sosyal ihtiyaçları, saygı görme ihtiyacı, kendini kanıtlama ihtiyacının karşılanması gerekmektedir (Şimşek ve elik 2016: 95). Diğer bir deyişle, çalışanlar öncelikli olarak temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla harekete geçmektedirler. Bu öncelikli ihtiyacın karşılanmasının ardından hiyerarşik sıraya göre diğer ihtiyaçları karşılamaya yönelmektedirler (Güney

2017: 321-322). İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, çalışanların kişisel duygu ve düşüncelerinin farklılık gösterdiğini, bu sebeple ihtiyaçların önceliklerinin de farklılık göstereceği belirtmesi sebebiyle birçok araştırmacı tarafından eleştirilmiştir (Şimşek ve Çelik 2016: 96).

1.1.1.2. Clayton Alderfer'in ihtiyaçlar kuramı

Alderfer'in İhtiyaç Kuramı, Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nın daha sadeleştirilmiş şekli olarak değerlendirilmektedir. Bu kurama göre çalışanlar Maslow'un İhtiyaçlar Kuramı'nda olduğu gibi hiyerarşik sırayla; var olma ihtiyacı, ait olma ihtiyacı ve gelişme ihtiyaçlarına göre motive olmaktadır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2015: 149; Koçel, 2018: 647).

- Var olma ihtiyacı: Çalışanların yaşamsal faaliyetlerini devam ettirebilmesi yemek, su, maaş, sağlıklı çalışma ortamı ve iş güvencesinden oluşmaktadır (Yeşil, 2016: 172).

- Ait olma ihtiyacı: Çalışanın iş yaşamındaki ve iş yaşamı dışındaki sosyal ilişkilerinde sevilme, benimsenme ve takdir görme ihtiyaçlarını kapsamaktadır (Küçüközkan, 2015: 104; Yeşil, 2016: 172).

- Gelişme ihtiyacı: Çalışanın çevresi tarafından kabul görmesi ve saygınlık kazanması amacıyla kendini geliştirme ihtiyacı hissetmesidir (Sarıhasan, 2014: 16).

1.1.1.3. Frederic Herzberg'in çift etmen kuramı (hijyen-motivasyon kuramı)

Herzberg çift etmen kuramında, çalışanların motive olabilmesi için iki grup faktörün bulunduğunu ifade etmiştir (Koçel, 2018: 645). Birinci grup faktörler çalışanların psikolojik ve sosyolojik yönlerine vurgu yapan sevgi, saygı, statü kazanma, kendini kanıtlama ve yükselme imkânı olarak sıralanmaktadır (Öztekin, 2010: 159). İkinci grup faktörler ise buna hijyen faktörleri de denilmektedir. Birinci grup faktörlerin gerçekleşmesine zemin hazırlayan, çalışanlara yeterli miktarda maaş, prim, uygun çalışma ortamı ve iş güvencesi sağlayan faktörlerden oluşmaktadır (Koçel, 2018:645). Aslında Herzberg'in çift faktör kuramı, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramı ile örtüşmektedir. Maslow'un temel ihtiyaçlar olarak nitelendirdiği fizyolojik, güvenlik ve aidiyet ile sosyal ihtiyaçlar, Herzberg'in ikinci grup faktörler, diğer bir ifadeyle hijyen faktörleri ile örtüşürken, yine Maslow'daki saygı görme ve kendini kanıtlama ihtiyacı Herzberg'in birinci grup faktörleriyle örtüşmektedir (Eren, 2016: 548).

1.1.1.4. David Mc Clelland'in ihtiyaçlar güdüsü kuramı

Mc Clelland, Maslow ve takipçileri gibi hiyerarşik olarak bir ihtiyaç sıralamasının olduğu fikrini reddederek, ihtiyaçların birbiriyle bağımlı ve i içe geçmiş olduğunu vurgulamaktadır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2015: 147-148). Bu doğrultuda çalışanları motive eden üç tip ihtiyaın bulunduğunu ifade etmektedir (Aycan, Kanungo ve Mendonça, 2016: 51). Bunlar ilişki kurma ihtiyaı, g kazanma ihtiyaı ve başarma ihtiyaı şeklinde sıralanmaktadır (Koçel, 2018: 646).

-İlişki kurma ihtiyaı: Çalışanlar insan olmanın gereği iş arkadaşlarıyla dostluk ilişkisi kurmak ihtiyaı hissetmektedirler. Kurulan dostluklar çekişmeden çok beraberinde dayanışmayı da getirmektedir. Bu durum çalışan motivasyonu üzerinde olumlu etkilere sahip olmaktadır (Özkalp ve Kırrel, 2018: 288).

-G kazanma ihtiyaı: Örgüt içerisinde çalışanlar, başkalarını etkilemek, yönlendirmek ve üzerlerinde hkimiyet kurmak için daha çok çalışarak kendilerini motive etmektedirler (şimşek ve elik, 2016: 99).

-Başarma ihtiyaı: Başarılı olmayı hedefleyen, mutlaka ulaşılması gereken ihtiyaç olarak gören çalışanın iş yapma süreci diğer çalışanlara göre farklılık göstermektedir. Başarı ihtiyaı, çalışanı daha fazla sorumluluk almaya, daha etkin ve verimli çalışmaya sevk etmektedir (Özkalp ve Kırrel, 2018: 287-288).

Örgüt alışanlarının bu gibi ihtiyaçlara sahip olması, onları iş yaşamında daha arzulu ve istekli kılacak ve bu durum çalışan motivasyonuna pozitif yönde etki sağlayacaktır (Güney 2017: 324).

1.1.2. Süreç kuramları

Süreç kuramlarının en çok bilinenleri; Vroom'un Beklenti Kuramı, Lawler ve Porter'in Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı ve Amaç Kuramı şeklinde sıralanmaktadır (şimşek ve elik, 2016: 100). Bu süreç kuramlarından Vroom'un beklenti kuramı, Lawyer ve Porter'in beklenti kuramı ile Adams'ın eşitlik kuramı ilerleyen bölümde psikolojik sözleşme kuramları başlığı altında detaylı anlatılacağı için bu bölümde kısaca değinilmiştir.

1.1.2.1. Victor Vroom'un beklenti kuramı

Beklenti kuramı, Victor Vroom tarafından geliştirilmiştir. Söz konusu kuram, kapsam kuramları gibi örgüt çalışanlarının ihtiyaç önceliklerini belirlemekten ziyade, çalışanların ödülleri alabilmek için ortaya koyduğu çaba, gayret, performans, düşünme tarzları ve algılama süreçlerini ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle çalışanların ortaya koyduğu performans ile alabileceği ödüller arasında pozitif bir ilişki olduğunu vurgulamaktadır (Şimşek ve Çelik 2016: 101).

1.1.2.2. Lawler ve Porter'in beklenti kuramı

Lawler ve Porter, Vroom'un beklenti kuramını aynen kabul etmekle birlikte iki noktaya dikkat çekmişlerdir. Dikkat çekilen hususlardan birincisi, çalışanın gösterdiği gayret ve çabanın her zaman için iyi bir performansa dönüşmeyeceğini bunun için ayrıca bilgi ve birikime sahip olunması gerektiği; ikincisi ise çalışana verilen ödülün çalışanın kişisel beklentisine göre, tatmininin de değişiklik göstereceği yönündedir (Koçel 2018: 652-653).

1.1.2.3. Adams'ın eşitlik kuramı

Eşitlik kuramı'nın ilk temelleri 1950'li yıllarda Festinger'in sosyal karşılaştırma ve bilişsel çelişki yaklaşımlarından esinlenerek atılmıştır. 1963 yılında ise Adams tarafından şekillendirilmiştir. Kurama göre eşitlik, her çalışana eşit ücret ve eşit yükselme imkânları verilmesi değil çalışanların ortaya koydukları performansa göre ödüllerin verilmesini ifade etmektedir. Bu kuramdaki en önemli nokta çalışanın aldığı ücret ve ödüllerin yeterliliğinin çalışanın zihnindeki değerlendirme şeklidir (Tevrüz vd., 2012: 74-75).

1.1.2.4. Locke'nin Amaç kuramı

Amaç kuramı, Edwin Locke ve Gary P. Latham tarafından ortaya atılmıştır. Kurama göre çalışanların amaç ve hedeflerinin örgüt tarafından açıkça ortaya konması, onların işlerine daha titizlikle eğilmelerine, çaba, gayret, istek, arzu ve kararlılıklarının artmasına ve amaca ulaşmak için farklı yöntem ve teknikler kullanmalarına neden olacağı savunulmuştur. Başka bir ifadeyle örgütün amaçları ile çalışanın amaçlarının uyumlaştırılmasının da etkin bir motivasyon yaratacağı ifade edilmektedir (Öztürk, 2015: 181-182; Şimşek ve Çelik, 2016: 107-108). Ek olarak kuramda, örgüt

çalışanlarının amaçlarının zorluk derecesinin, motivasyonun şiddetini etkilediği belirtilmektedir. Buna göre çalışanların ulaşmak istediği amaçlar, zorluklarla doluyorsa bunun çalışanın motivasyonunu artıracığı, ulaşılmak istenen amaç kolaysa çalışanın daha az bir motivasyonla hareket edebileceği savunulmaktadır (Koçel, 2018: 655).

Gerek psikolojik sözleşmenin gerekse kamu hizmeti motivasyonun temelleri motivasyon kuramlarına dayanmaktadır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2015: 164-166; Aydın, Demirkasımoğlu, Demir ve Erdemli, 2017: 110-112).

Örgüt çalışanlarını, örgüt amaçları doğrultusunda hareket ettirmeye çalışan psikolojik sözleşmeler, süreç (modern) motivasyon kuramları ile aynı temeller üzerinde yükselmektedirler. Başka bir ifadeyle motivasyon kuramlarını oluşturan eşitlik kuramı, beklenti kuramı ve Lawler ve Porter'in beklenti kuramı, psikolojik sözleşmenin ana dayanak kuramları arasında sayılmaktadır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2015: 164-166).

Çalışanları motive eden içsel ve dışsal motivasyon araçları bulunmaktadır. Geleneksel (kapsam) motivasyon teorisi insanların sadece dışsal motivasyon araçları olan; para, terfi ve statü ile motive olacağını savunurken, süreç motivasyon kuramcıları insanın psiko-sosyal bir varlık olduğu noktasından hareketle içsel motivasyon araçları ile daha fazla motive olacaklarını savunmuşlardır. Bu noktada kamu çalışanları ve kamu hizmeti veren çalışanların içsel motivasyon araçlarıyla daha fazla doyuma ulaştıkları belirtilmiştir. Bu kapsamda kamu hizmeti motivasyonu olarak nitelendirilen kavram ortaya çıkmıştır (Aydın vd., 2017: 110-112).

1.2. Psikolojik Sözleşme Kuramsal ve Kavramsal Çerçeve

1.2.1. Psikolojik sözleşme kuramları

Psikolojik sözleşme esasen iki taraf arasındaki bir ilişki (işveren ve çalışan arasında bir ilişki) olduğu ilkesine dayanmaktadır. Bazı yazarlar bunu açıkça belirtmese de, bu kavram, “teşviksel-katkı” modeli gibi değişim ilişkileri üzerine sosyal psikolojideki modellerden türetilmiştir. Ayrıca Adams'ın eşitlik kuramı ile de benzerlik taşımaktadır (Anderson ve Schalk, 1998: 637-638). Psikolojik sözleşmenin kavramsal çerçevesine geçmeden önce psikolojik sözleşme ile ilintili olan bazı kuramların açıklanması konunun anlaşılması açısından önemlilik arz etmektedir (Kaldırımçı, 1987: 117).

1.2.1.1. Karşılıklılık kuramı

Psikolojik sözleşme kavramının özünü oluşturduğu ifade edilen karşılıklılık kuramına göre, insan davranışlarını şekillendiren en önemli olgu, karşısındaki kişi veya kişilerin davranış tarzlarıdır. İnsanlar doğası gereği karşısındaki insanların tavır, davranış tutumlarındaki niteliklere göre aynı nitelikte tavır, davranış, tutum sergilemektedirler. Örneğin birisine karşı olumlu davranış sergilendiğinde ya da iyilik yapıldığında kişi olumlu davranış sergileme; olumsuz davranış sergilendiğinde ya da kötülük yapıldığında ise, olumsuz davranış sergileme eğilimi içine girmektedir (Topaloğlu ve Arastaman, 2016: 27). Bu durum aynı şekilde çalışma yaşamında da karşımıza çıkmaktadır. Örneğin bir işletme ve kurumda çalışanlar, işverenler veya yöneticileri tarafından adil ve eşit muameleyle karşılaştıklarında, iş tanımlarının dışında örgüte daha fazla katkıda bulunmak amacıyla olumlu davranışlarda bulunmaktadırlar. Aynı şekilde işveren veya örgüt, çalışanın örgütün çıkarları doğrultusunda hareket ettiğini hissettiğinde, karşılık olarak çalışana daha fazla ödül, terfi ve prim gibi olanaklar sunacaktır (Akyürek, 2017: 44).

1.2.1.2. Eşitlik kuramı

1963 yılında J. Stacey Adams tarafından ortaya atılan kuramdır. Aslında bir motivasyon kuramı olduğu iddia edilmektedir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 5). Bireyin kişisel sözleşme oluşturma süreçlerini açıklamaya yardımcı olan bu kuram, çalışanın iş hayatındaki başarısını ve tatmin seviyesini, yine çalışanın örgütle ilgili eşitlik algısı ile ilişkilendirmektedir. Başka bir ifadeyle bir örgütte çalışanın zihninde oluşturduğu eşitlik algısı olumlu ise iş başarısı ve tatmininin yüksek derecede olduğu ifade edilmektedir. Ancak buradaki eşitlik algısı tüm örgütte çalışanlara eşit ücret, eşit prim, eşit ödül ve eşit terfi olanakları verilmesi değil, çalışanlara çalışırken sarf ettikleri emek, çaba, tecrübe ve yetenekleri ölçüsünde ödül, prim ve terfi olanakları vermektir. Aslında buradaki eşitlik algısı adalet algısına daha yakın bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Konuyu biraz daha detaylandırırsak çalışanın ortaya koyduğu emek, çaba, yetenek, tecrübe ve performanslar girdi olarak adlandırılırken; işverenin çalışana sunduğu ödül, prim, terfi ve sağlıklı çalışma ortamı çıktı olarak adlandırılmaktadır. Bu girdi ve çıktılar arasında denge olması ise olumlu eşitlik algısına neden olmaktadır. Aslında eşitlik algısı çalışanın bakış açısıyla örgütün adil

bir davranış sergileyip sergilemediğini ortaya koymaktır. Eğer çalışmada eşitsizlik algısı ortaya çıkıyorsa bu durum çalışmada gerginlik ve baskı yaratarak işi savsaklamasına neden olacaktır. Eşitsizlik algısı ortaya çıkmamışsa bu durum çalışanın performans ve verimliliğini artırarak iş başarısına ve tatminine neden olacaktır (Kaldırımçı, 1987: 121; Akyürek, 2017: 43-47).

1.2.1.3. Sosyal takas kuramı

1964 yılında Blau tarafından ortaya konan sosyal takas kuramı, örgütlerde istihdam ilişkilerinin nasıl şekillendiği konusuna açıklık kazandırmakla birlikte psikolojik sözleşmedeki işçi ile işveren arasındaki karşılıklı yükümlülüklerin nasıl oluştuğunu, neler olduğunu anlamamıza yardımcı olmaktadır (Mimaroglu, 2008: 33-35). Bu kurama göre, insanlar birbiriyle fayda sağlamak, kazanç elde etmek, birbirlerine değer katmak amacıyla ilişki kurmaktadır. Aslında bu durum taraflar arasındaki çıkar ilişkisini ortaya koymaktadır (Akyürek, 2017: 43).

Bu ilişki şekli, aynı şekilde çalışma yaşamında da görülmektedir. Genelde işveren ile çalışan arasında ekonomik ve sosyal-duygusal olarak iki yönlü çıkar ilişkisi görülmektedir. Örneğin, çalışanlar örgüte katkı sağlamak amacıyla zihnen ve bedenen emek harcarlar ve emeklerinin karşılığını hak ettikleri ölçüde almak isterler. Beklentisi karşılanan çalışanlar örgüt çıkarları doğrultusunda etkin ve verimli çalışmaya devam ederler (Topaloğlu ve Arastaman, 2016: 28). Aslında karşılıklı beklentilerin karşılanması taraflar arasında değişimi de ifade etmektedir. Taraflardan biri, diğer tarafa fayda sağlıyorsa, fayda gören taraf kendini fayda gördüğü tarafa borçlu hissederek, fayda sağlamak davranışı içine girmektedir. Bu durum karşılıklı yükümlülüklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yükümlülüklerin taraflarca eksiksiz olarak yerine getirilmesi, değişim ilişkinin devam etmesine, olumlu istihdam ilişkilerinin gelişmesine, psikolojik sözleşmelerin ortaya çıkmasına fırsat vermektedir (Topçu ve Basım, 2015: 91; Akyürek, 2017: 41).

1.2.1.4. Beklenti kuramı

Beklenti kuramı, 1964 yılında Victor Vroom tarafından iş yaşamında uygulanmaya başlanmıştır (Mimaroglu, 2008: 43). Kurama göre; bireyin, davranışlarına yön veren, karar vermesine yardımcı olan ve motive olmasını sağlayan üç unsur bulunmaktadır. Bunlar 'değer', 'beklenti' ve 'araçsallık'tır. Değer, çalışanların yaptıkları işler

sonucunda ortaya koydukları çıktılar ve çıktılara yönelik verilen ödüllerin çalışan açısından arzu edilebilirlik derecesidir. Beklenti, çalışanın gayret ve çaba göstererek hedeflediği performans düzeyini ifade eder. Araçsallık ise ortaya konulan iyi bir performansın çalışana maddi ve manevi ödüller şeklinde yansıtılacağına yönelik inancı ifade etmektedir (Öztürk, 2015: 183). Bireyler de beklentilerin karşılanacağı düşüncesiyle hareket etmektedirler. Beklentisi karşılanan birey olumlu nitelikte davranışlar sergilemektedir. Beklentisi karşılanmayan birey ise olumsuz nitelikte davranışlara yönelmektedir. Örgüt ile çalışan arasında da buna benzer davranış-sonuç ilişkisi ortaya çıkmaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 6). Kuram, bir örgütte çalışanların beklentileri tatmin edilecek düzeyde karşılanırsa ya da çalışanların başarılı çalışmaları takdir edilir ve ödüllendirilirse, daha fazla güdülenerek örgütün amaçlarına odaklanarak etkin ve verimli çalışmalar gerçekleştireceklerini ifade etmektedir. Kuramda çalışanların beklentileri karşılanmadığı takdirde olumsuz davranışlara yönelecekleri vurgulanmıştır (Topaloğlu ve Arastaman, 2016: 28).

1.2.1.5. Porter-Lawyer beklenti kuramı

Vroom'un beklenti kuramı'nı temel alarak ortaya çıkmıştır. Kuram, motivasyon için beklentilerin büyük önem taşıdığını kabul etmektedir. Fakat yaptıkları bir takım bilimsel çalışmalarla Vroom'un beklenti kuramına iki adet değişken eklemiştir. Bunlardan ilki çalışanın yeterli donanıma sahip olması, ikincisi ise çalışanın rol algısıdır. Değişkenleri açıklayacak olursak, çalışanın gayret ve çaba ile ortaya koyduğu performans arasında pozitif yönde ilişki olduğu genel kabul görse de, ortaya konulan çaba ve gayretler her zaman yüksek bir performansı beraberinde getirememektedir. Yüksek performans için çaba ve gayretin yanında, çalışanın yeterli donanıma sahip olması ve yaptığı iş ve bulunduğu konum itibarıyla kendisinden beklenen tavır ve davranışları yerine getirmesi gerekmektedir (Küçüközkan, 2015: 107; Yeşil, 2016: 175; Sarıhasan, 2014: 22). Ayrıca kuramdaki çok, çalışanlara verilen ödüllerin cazibesi ve çalışmada yarattığı haz duygusuna odaklanarak ödüllerin değerini açıklamaya çalışmıştır (Akyürek, 2017: 49-50; Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 6).

1.2.2. Psikolojik sözleşme kavramının özü, gelişimi ve yaklaşımları

Psikolojik sözleşmeyle ilgili zengin bir bilgi kaynağı olmasına rağmen, ortak kabul gören ya da herkesin onayladığı evrensel bir tanım bulunmamaktadır (Esmer ve

Özdaşlı, 2018: 5). Farklı yazarlar, psikolojik sözleşmenin ne olduğu ve neyi kapsadığı ile ilgili farklı bakış açılarını benimseme eğilimi içine girmişlerdir. Bazı yazarlar, tarafların (çalışan/işveren) yükümlülüklerine vurgu yaparken; bazıları ise psikolojik sözleşmenin insanların ihtiyacı olan istihdamdan, beklentilerinin ne olduğu sorusuna cevap veren bir kavram olduğunu belirtmişlerdir. Başka bir düşünce okulu ise 'karşılıklılığın' psikolojik sözleşmenin temel belirleyicisi olduğunu ifade etmiştir (Cullinane ve Dundon, 2006: 115-116; Esmer ve Özdaşlı, 2018: 5-6). Psikolojik sözleşmenin, çalışan ve işverenin karşılıklı vaatlerle ve yükümlülüklerle uğraştığı konusunda genel bir fikir birliği olmasına rağmen, (Berman ve West, 2003: 269) literatürde psikolojik sözleşmenin, analitik değerlendirme tablosuna nasıl dâhil edilmesi gerektiği yönünde ikili bir yaklaşım karşımıza çıkmaktadır (Cullinane ve Dundon, 2006: 115-116). Bunlardan ilki Argyrs, Levinson ve diğerleri ile Schein'in ortaya koyduğu yaklaşım, ikincisi ise Rousseau ve takipçilerinin ortaya koydukları yaklaşımdır (Akyürek, 2017: 14). Buna göre Argyris, Levinson ve diğerleri ile Schein, psikolojik sözleşmeyi bir toplumsal değişim biçimi olarak kavramsallaştırmaya yönelik yaklaşım sergilemişler ve iki taraf arasındaki (işveren ve çalışan) öznel ve belirsiz etkileşimlerin rolünü anlama ihtiyacına dayandırmaya çalışmışlardır. Bu amaçla, anlaşma ve eşitsizlik kaynaklarını açıklamak için, her iki tarafın beklentileri ile karşılıklılık düzeyinin ortaklaşa ele alınması gerekliliğini belirtmişlerdir. İkincil yaklaşım olarak Rousseau ise 1989 yılında iki yönlü bir değişime odaklanmak yerine, birey düzeyinde ve örgütsel ilişki düzeyinde kavramsallaştırmaları açıkça birbirinden ayırmıştır. Rousseau, istihdamda bireysel çalışan önelliği için bir örnek geliştirerek, model verici olmaya çalışmıştır. Rousseau için psikolojik sözleşme, bireysel olarak çalışanın kendisi ile işveren arasındaki karşılıklı yükümlülükler olan inancından oluşmaktadır. Rousseau'nun psikolojik sözleşmeyi yeniden kavramsallaştırması sonucu, karşılanmamış yükümlülüklerin doğal olarak karşılanmamış beklentilerden daha zarar verici bir tepkiye yol açacağı varsayımına dayanarak, bireysel çalışanın beklentiler yerine, yükümlülükler algısına vurgu yaparak altını çizmiştir. Bu temelde, Rousseau sonrası takipçilerin büyük bir kısmı, öncelikle bireysel çalışanın, çalışanların katkıları ile ilgili, çaba, sadakat, terfi, iş güvenliği ve ödeme gibi örgütsel teşvikler açısından açık ve kapalı sözler konusundaki anlayışına odaklanarak, benzer bir yol izlemişlerdir (Cullinane ve Dundon, 2006: 115-116).

Psikolojik sözleşmenin kökenleri ve erken gelişimi, Argyris (1960), Levinson ve diğerleri (1962) ve Schein'e (1965) dayanmaktadır. Argyris (1960), bir grup çalışan ve ustabaşı arasındaki ilişkiyi ve örtük bir anlayışı tanımlamak için "psikolojik iş sözleşmesi" terimini ilk olarak kullanarak sözleşmeyi şöyle açıklamaktadır: "Bu sistemde ustabaşı pasif lider olarak, optimal üretme eğilimi göstereceğinden ve çalışanlar ile hemfikir olduğu için, çalışanlar ile ustabaşı arasında 'psikolojik iş sözleşmesi' olarak adlandırılabilir bir ilişkinin ortaya çıkabileceği varsayılmaktadır" (aktaran, Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000: 904-905). Başka bir ifadeyle çalışanlar düşük şikâyetler ile yüksek üretime devam ediyorsa ve eğer ustabaşıda çalışanların gayri resmi kültür normlarına saygı göstererek onları güvence altına alıyorsa (yani çalışanların ihtiyacı olan yeterli ücret ve iş güvenliği konularında memnun oldukları durumlarda) psikolojik iş sözleşmesi olarak adlandırılabilir bir ilişki olduğu varsayılmaktadır (Anderson ve Schalk, 1998: 638).

Levinson ve diğerleri (1962) psikolojik sözleşme kavramını, geliştirerek, yeniden şöyle tanımlamışlardır: "İlişkinin taraflarının kendileriyle ilgili olarak bilinçli bir şekilde farkında olmadıkları, ancak yine de birbirleriyle ilişkilerini idare edebilecekleri bir dizi karşılıklı beklentilerdir." (aktaran, Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000: 904-905). Levinson psikolojik sözleşme kavramının "babası" olduğunu iddia etmektedir. Levinson ve diğerleri (1962), yazılı olmayan sözleşme olarak tanımladığı psikolojik sözleşmeyi ayrıntılı bir şekilde incelediği görülmektedir. Psikolojik sözleşme, Levinson'a göre, örgüt ve çalışan arasındaki karşılıklı beklentilerin toplamıdır. Levinson, psikolojik sözleşme kavramını, işveren ve çalışan arasındaki ilişkiyi ön plana çıkaran örtülü ve açık beklentileri vurgulamak için kullanmıştır. Bu beklentiler, örneğin, maaş ile ilgili beklentiler diğerlerinden daha bilinçlidir, ancak bazı beklentiler, örneğin, uzun vadeli terfi beklentileri, daha bilinçsizdir ve sadece dolaylı olarak ortaya çıkmaktadır (Anderson ve Schalk, 1998: 638).

Schein ise psikolojik sözleşmeyi "Bireysel çalışan ve örgüt arasındaki yazılı olmayan karşılıklı beklentiler kümesi" olarak tanımlamaktadır (aktaran Guest, 1998: 650-651). Başka bir ifade ile Schein (1965, 1980), psikolojik sözleşmeyi, örgütün üyeleri arasında her an mevcut olan, yazılı olmayan beklentiler dizisi olarak ifade etmektedir. Schein'e göre, bireysel ve örgütsel olmak üzere, psikolojik sözleşmenin iki düzeyi bulunmaktadır. Schein, psikolojik sözleşmenin yazılmamış olmasına rağmen,

örgütlerdeki davranışların önemli bir belirleyicisi olduğunu belirtmektedir (Anderson ve Schalk, 1998: 638).

Argyris (1960), Levinson ve diğerleri (1962) ve Schein'ın (1965) yaklaşımlarını ortak ifade edecek olursak; psikolojik sözleşme kavramı, bireyin organizasyondan çeşitli beklentileri olduğu gibi, örgütün de bireyden çeşitli beklentileridir (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000: 904-905).

Rousseau (1989), psikolojik sözleşme kavramını, ikincil bir yaklaşımla açıklamaya çalışarak şöyle ifade etmektedir: “Odak kişi ile diğer taraf arasındaki karşılıklı değişim anlaşmasının şart ve koşulları ile ilgili bireyin inancı. Psikolojik sözleşme, bir tarafın gelecekte getiri vaadinin yapıldığına, bir katkı sağlandığına ve dolayısıyla gelecekteki menfaatleri gerçekleştirmek için bir yükümlülük oluşturulduğuna inandığında ortaya çıkar.” (aktaran Guest, 1998: 651).

Yukarıdaki tanımların karşılaştırılmasından ortaya çıkan ve vurgulanan kelimelere baktığımızda psikolojik sözleşmenin algılar, beklentiler, inançlar, vaatler ve yükümlülüklerden oluştuğu görülmektedir (Robinson ve Rousseau, 1994: 245-246). Conway'ın (1996) gözlemlediği gibi, özellikle beklentileri, vaatleri ve yükümlülükleri karşılaştırırken, bunların farklı psikolojik katılım seviyelerini gösterdiğini belirtmek gerekmektedir. Beklentilerin karşılanamaması, yükümlülüklerin yerine getirilmemesinden daha farklı bir düzeydedir. Bu nedenle, psikolojik sözleşmede yer alan hususların açık olması önemlidir. Rousseau'nun, tanımında ifade ettiği gibi, psikolojik sözleşmenin, beklentilerden ziyade daha güçlü vaatler ve yükümlülükleri ile ilgilendiği oldukça açıktır. Ancak, vaatlerin ilgili beklentilere yol açması muhtemeldir. Dahası, Conway'ın (1996), sözleşme bağlamında, yalnızca ilgili olan ve genellikle örtük doğası göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu vaatlerin tespit edilmesi zor olabileceği “takas-esaslı” vaatler olduğunu belirtilmektedir (aktaran Guest, 1998: 650-651).

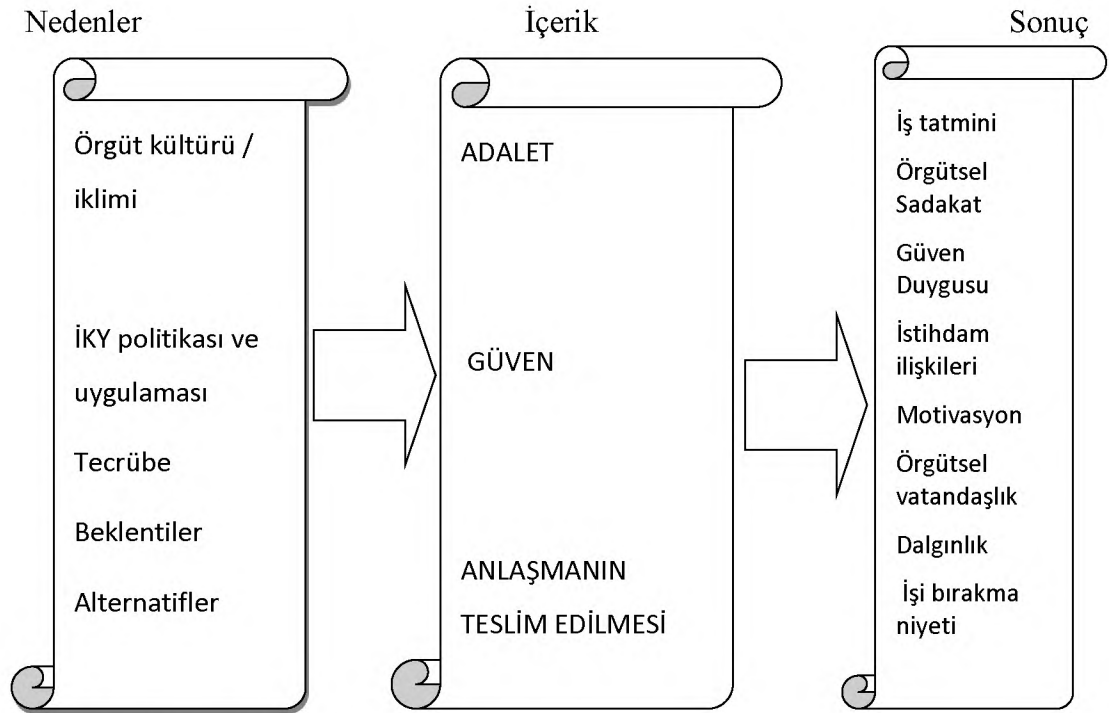
Kısaca özetleyecek olursak Rousseau (1990), psikolojik sözleşmenin daha dar bir tanımını ortaya koymuştur. Farklı bir yaklaşım sergileyerek, daha önce de belirttiğimiz üzere psikolojik sözleşmeyi, işveren ve çalışan arasındaki ilişki bağlamında, bireylerin karşılıklı yükümlülükleri hakkındaki inançları olarak düşünmektedir. İki taraf arasındaki ilişkiyi, farklı seviyelerde (bireysel ve örgütsel) düşünerek bireyin tek

tarafli, tekil seviyesine kaydırmaktadır. Bu görüŖe göre, psikolojik sözleşme, çalışanın örgütüne karşı olan yükümlülüklerini ve işverenin çalışana karşı yükümlülüklerini öznel ve bireysel olarak algılamaktadır. Argyris (1960) Levinson ve diğerleri (1962) ile Schein (1965) ise daha çok sözleşmede beklentilere vurgu yaparak, psikolojik sözleşmedeki ilişkiyi ya da beklentileri çoklu ve kolektif olarak algılamaktadırlar (Anderson ve Schalk, 1998: 639).

1.2.3. Psikolojik sözleşmenin içeriği

Yapılan çalışmalar, oluşturulan psikolojik sözleşme modelleri hem psikolojik sözleşme kavramının daha iyi anlaşılmasını sağlamakta hem de psikolojik sözleşmenin içeriği ile ilgili önemli bilgiler vermektedirler (Esmer ve Özdaşlı, 2018: 7). Her ne kadar psikolojik sözleşme tipik olarak tanımlayıcı boyutlar açısından işlevsel hale getirilmiş olsa da, birçok politika yapıcı ve uygulayıcı için bu, özellikle ilgi çekici olan psiko-mantıksal sözleşmenin değişen içeriğidir. Örneğin Shore ve Tetrick'in 1994 yılında yaptıkları çalışmada, işçiler için önemli olan sonuçların adil ücret, iyi çalışma koşulları ve iş güvencesi olduğu, ancak bu maddelerin sözleşme yükümlülükleri ve değişimleri anlamında değil de beklentilerden kaynaklandığı görülmektedir. Yine İngiltere'de, örneğin, Herriot, Manning ve Kidd (1996), Herriot, Pemberton ve Hawtin (1996) ile Sparrow (1996) tarafından yapılan çalışmalarda, sözleşmede önceliklerin ve tercihlerin çeşitliliği vurgulanmaktadır. Psikolojik sözleşmelerin içeriğiyle ilgili İngiltere'de Herriot ve diğerleri (1996) tarafında yapılan bir çalışmada, hem çalışan hem de işveren perspektifleri sıra dıŖı bir şekilde araştırılmıştır. Bu çalışmada çalışan nüfusun en çok iş ortamından, ücret ve adalet kavramından bahsettiklerini belirtmişlerdir. İş güvenliği bir sonraki kümede üç maddeden oluşurken, kariyer meseleleri dolaylı yoldan adalet ile ilgili konular dıŖında belirgin bir şekilde ortaya çıkmamıştır. Guest ve Conway ise 1997 yılında yaptıkları çalışmada bir psikolojik sözleşme modeli geliştirerek bu modelde içerik ile ilgili kapsamlı bilgilere yer vermişlerdir (aktaran Guest, 1998: 654).

Şekil 1.1. Bir psikolojik sözleşme modeli



Kaynak: (Guest, 1998: 661)

Yukarıdaki modeli açıklayacak olursak, psikolojik sözleşmenin adalet, güven ve anlaşmanın teslim edilmesi adlı üç temel unsurunun bulunduğu ifade edilmektedir. Buna göre adalet, işyerindeki uygulamaların çalışanlar, birey yada grup tarafından algılanışı ve işyerinin bu algılamalara karşılık işyerinin geliştirdiği reflekslerdir. Güven ise çalışanla ve işveren ya da örgütü bir arada tutan önemli bir bileşendir. Son olarak da anlaşmanın teslim edilmesi, çalışan ile işveren arasındaki yerine getirilmesi gereken yükümlülükleri kapsamaktadır (Karcıoğlu ve Türker, 2010:124). Ayrıca modele göre; olumlu bir psikolojik sözleşme, daha yüksek iş tatmini, daha yüksek örgütsel bağlılık, daha yüksek düzeyde bildirilen motivasyon, istihdam ilişkilerinin olumlu değerlendirilmesinin yanı sıra, iş bırakma niyetinin daha düşük olması ile ilişkilendirilmiştir (Guest, 1998: 661-662).

1.2.4. Psikolojik sözleşmelerin işlevleri

Genel olarak bir psikolojik sözleşme, bir çalışan ve amiri arasındaki rol belirleme ve bağlılığını artırmayı amaçlayan bir anlayış olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik sözleşmelerin oluşturulma süreci, karşılıklı beklentilerin tanımlandığı, kabul edilmek

için test edildiği ve üzerinde mutabakata varıldığı yapıcı diyalogu içermektedir. Psikolojik sözleşmeler iki taraf arasında kurulur (örn. sadece çalışanlar değil). Buna göre psikolojik sözleşmenin işlevleri şu şekilde sıralanabilir: (Berman ve West, 2003: 269).

1. Öncelikli olarak taraflar arasında güvensizliği azaltarak, verimliliği arttırmaktadır (Anderson ve Schalk, 1998: 640).

2. Psikolojik sözleşmeler, çalışanların ve yöneticilerin beklentilerini açıklığa kavuşturmakta (Akyürek, 2017: 27) ve böylece performans değerlendirmesi, işe alım ve ödüllendirme gibi İKY (insan kaynakları yönetimi) faaliyetlerinde sıklıkla bulunan belirsizliği de ele almaktadır. Örneğin, işçiler ve yöneticiler bazen tamamlanmış bir görevin değerlendirmesinde farklılık gösterirler ve genellikle bir hayal kırıklığı ve müteakip geri çekilme kaynağı olan, gereksiz yere işten çıkarılma varsayımını tanımlamak için bir psikolojik sözleşme oluşturma süreci kullanabilirler (örneğin: “İşimi iyi yaparsam ilk yıldan sonra terfi edeceğimi düşündüm”) (Berman ve West, 2003: 268).

3. Psikolojik sözleşmeler, insanların bir işe ne verdikleri ve bunun karşılığındaki beklentileri arasında bir denge algısı sağlayarak motivasyonu artırır, bu durum çalışan sadakatini pozitif yönde etkiler (Parzefall ve Hakanen, 2010: 17). Böyle bir süreçte, işe alım, eğitim ve elde tutma gibi birçok İKY faaliyetlerinde açıkça uygulanabilecek açıklık, ortak anlayış ve algılanan adalet duygusunu sağlayabilir (Berman ve West, 2003: 268).

4. Psikolojik sözleşmeler, iletişim yoluyla, tarafların birbirlerinden ne beklediklerini ve beklentileri nasıl karşıladıklarını tayin ederler (Berman ve West, 2003: 269).

5. Ayrıca çalışanların, yöneticilerinden ve örgütlerinden ne bekledikleri ve geri vermek istedikleri şeyler arasında makul bir denge kurarlar (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 12) ve böylece adalet algısını güçlendirirler (Berman ve West, 2003: 269).

6. Son olarak, psikolojik sözleşme, bireye, kuruluştaki yeri ve önemi hakkında kendisine bir etki hissi ve ipucu vermektedir (Anderson ve Schalk, 1998: 640).

1.2.5. Psikolojik sözleşmenin özellikleri

Rousseau (1995), psikolojik sözleşmenin özelliklerine ilişkin olarak, ilk olarak psikolojik sözleşmeyi, özünde bireyler arasında farklılık gösteren öznel bir algı olduğunu savunmaktadır (aktaran, Anderson ve Schalk, 1998: 641). Başka bir ifadeyle, psikolojik sözleşmeler öznedir ve "bakanın gözüyle" değerlendirilir. Karşılıklı yükümlülüklerdeki inançlar bir sözleşme içeriyor olsa da, her iki tarafın da sözleşmeye inanmak için hemfikir olmaları gerekmemektedir (Robinson ve Rousse, 1994: 246). İkinci olarak, psikolojik sözleşme dinamik bir yapıya sahiptir, yani işveren ve çalışan arasındaki ilişki sırasında zamanla değişmektedir (Keman, 2012: 11). Üçüncü olarak sözleşme, her iki tarafın kendileri için olumlu bir sonuç beklentisi ile ilişkilerine yatırım yaptığı, belirli vaatlere dayanan karşılıklı yükümlülükleri ele almaktadır (Cihangiroğlu, Şahin ve Uzuntarla, 2015: 294). Son olarak, psikolojik sözleşmeler ilişki kavramına odaklanır, bireyler ya da kuruluşlar ayrı ayrı psikolojik sözleşmeler oluşturamazlar. Fakat taraflar arasındaki etkileşimin kaçınılmaz bir sonucu olarak gelişmektedirler (Anderson ve Schalk, 1998: 641). Dikkat edilmesi gereken diğer bir nokta da, araştırmacılar arasında nadiren tartışılrsa da psikolojik sözleşme, (örtülü) bir fikir birliğidir (Mimaroglu Özgen ve Özgen, 2010: 2) ve çalışanların davranış ve tutumlarının önemli bir belirleyicisidir (Turnley ve Feldman, 1999: 898).

Her bir psikolojik sözleşme bireysel ve benzersiz olmasına rağmen, genel olarak iki tür psikolojik sözleşme vardır. Bunlar işlemsel sözleşme ve ilişkiyel sözleşme olarak adlandırılmaktadır (Castaing, 2006: 86). Bu sözleşmelerin ayrımında sözleşmenin içeriği, zaman çerçevesi, istikrar, kapsam ve somutluğun odağı olarak adlandırılan beş önemli boyut önemli rol oynamaktadır (Akyürek, 2017: 35; Mimaroglu, 2008: 55). Odak, çalışan kişinin neye önem verdiği ile ilgilidir. Örneğin, yalnızca ekonomik, dışsal yönler (para) değil, başka (sosyal-duygusal) ihtiyaçlar da yerine getiriliyor mu? Zaman çerçevesi, sözleşmenin uzunluğunu ifade etmektedir. Belirli bir son nokta var mıdır? yoksa açık uçlu mudur? Kararlılık, kararlaştırılan görevlerin doğasıyla ilgilidir. İşlemsel sözleşmelerde istikrarlı ve esnek değildir, ilişkiyel sözleşmelerde daha esnek ve dinamiktir. Kapsam, işin çalışan kimliği ve özsaygısı üzerindeki etkisini yansıtır. İlişkiyel sözleşmeler, daha sınırlı işlemsel sözleşmeyle karşılaştırıldığında, çalışanların özel hayatlarıyla ilgili daha fazla unsurlar içeriyor olabilmektedirler. İlişkiyel

sözleşmelerdeki somutlukla ilgili olarak, çalışanların sorumluluklarını neyin belirlediği genellikle daha az açıktır, daha öznelirler, gizli olarak anlaşılırlar fakat nadiren açıkça kabul edilirler. Gözlemciler bir işlemsel sözleşmede sınırların bulunduğunu bilirler (Anderson ve Schalk, 1998: 641).

Tablo 1.1. Psikolojik Sözleşmenin Geçmiş ve Gelişmekte Olan Biçimleri

Karakteristik	Geçmişteki hali	Gelişmekte olan hali
Odak	Güvenlik, süreklilik, sadakat	Değişim, gelecekteki istihdam
Biçim	Yapılandırılmış, öngörülebilir	Yapılandırılmamış, esnek, yeniden müzakereye açık
Altında yatan temel	Gelenek, adalet, sosyal adalet, yetenek ve sosyo-ekonomik sınıf	Piyasa güçleri, beceriler, katma değer
İşveren sorumlulukları	Süreklilik, iş güvenliği, eğitim, kariyer beklentileri	Katma değer için adil (algılanan) ödül
Çalışan sorumlulukları	Sadakat, katılım, tatmin edici performans, otorite ile uyum	Girişimcilik, yenilikçilik, performansın iyileştirilmesi için değişiklikler yapılması, mükemmel performans
Sözleşmeli ilişkiler	Genellikle sendika veya toplu temsil yoluyla formüle edilmiş	Bireyin kendi hizmetleri için takas sorumluluğu (dahili ve harici)
Kariyer yönetimi	Organizasyonel sorumluluk personel departmanı ile planlanmış ve kolaylaştırılmış kariyer	Bireysel sorumluluk, bireysel eğitim, yeni eğitim ile kariyer yapma

Kaynak: Hiltrop (1995:290) tarafından geliştirildi ve genişletildi.

1.2.6. Psikolojik sözleşme türleri

Psikolojik sözleşme, işlemsel sözleşme ve ilişkisel sözleşme adında iki ana sözleşme tipini içermektedir. İşlemsel sözleşmeler, açıkça belirtilen, karşılıklı ve dengeli kârlılığa dayanan ekonomik para birimi değişimini esas alan sözleşmelerdir (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000: 906; Castaing, 2006: 86). İşlemsel sözleşmelerde örgütler, belirtilen işçi katkısı karşılığında yeterli tazminat, kısa vadeli iş garantisi ve güvenli

işyeri ortamı sağlamaktadırlar. İlişkisel sözleşmeler ise, sosyo-duygusal para birimine dayanan rasyonel sözleşmedir. Bu sözleşme türünde her iki taraf da güvene, istikrara, yüksek bağlılığa dayalı geniş yatırımları içeren ve açık uçlu bir üyeliğe sahiptirler (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014: 584). İşlemsel sözleşmelerde daha fazla verim ve teşvik için takdir ve ödüller verilmektedir. İlişkisel sözleşmelerde ise ödül için uzun süreli sadakat talep edilmektedir (Taylor, Darcy, Hoye ve Cuskelly, 2006: 126-127).

İşlemsel sözleşmenin ihlali, örgütün açıkça ekonomik değişim yükümlülüklerini yerine getirmediğinde ortaya çıkmaktadır. İlişkisel sözleşmenin ihlali ise daha basittir ve öznel yargılar ve sosyal yorumları içerebilmektedir (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014: 584; Taylor ve vd., 2006: 128).

Görüldüğü üzere işlemsel ve ilişkisel sözleşme eğilimi, çalışan ve örgüt ilişkisine ilişkin öznel yargıların etkisinde kalabilmektedir. Özellikle çalışanların örgütleriyle kurdukları iş ilişkisinin merkezinde yatan iş güvencesi/güvencesizliği gibi kavramlar psikolojik sözleşme algılarının şekillenmesinde etkili olabilmektedir. Örneğin kısa vadeli iş sözleşmesi çalışanların işlemsel sözleşme eğilimlerini güçlendirebilirken, uzun vadeli iş sözleşmesi çalışanların ilişkisel sözleşme eğilimlerini güçlendirebilmektedir (Callea, Urbini, Ingusci ve Chirumbolo, 2016: 399-400). Devlet üniversitesi olan BMAKÜ’de çalışan akademik personel ağırlıklı olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu gereğince devlet memurlarına özgü iş güvencesine sahiptir. Öte yandan, vakıf üniversitesi olan BÜ’deki akademik personeli ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine uygun olarak kısa süreli iş sözleşmesine tabidir. Buna göre, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi öğretim elemanlarının işlemsel sözleşme eğilimlerinin Başkent Üniversitesindeki öğretim elemanlarına göre daha zayıf, ilişkisel sözleşme eğilimlerinin ise daha güçlü olduğu ileri sürülebilir.

Kurum değişkenine ek olarak, yaş ile birlikte öğretim elemanlarının işlemsel ve ilişkisel sözleşme eğilimleri de farklılaşabilmektedir. Genç akademisyenler daha çok ihtiyaç duydukları mesleki gelişim olanaklarına önem verebilirler. Öte yandan daha yaşlı akademisyenler ise yaptıkları işin anlamlılık düzeyine kurumlarıyla ilişkilerinden daha fazla önem verebilirler. Başka bir ifadeyle, yaşla birlikte yaklaşan emeklilik onların daha anlamlı gördükleri çalışmalara odaklanmalarını sağlayabilir. Buna göre,

genç akademisyenlerin için üniversitelerinden beklentileri daha çok karşılıklılık normu tarafından şekillendirilirken, yaş ilerledikçe çalışılan kurumdan beklentiler azalmakta ve mesleki görevlerin anlam düzeyi öne çıkmaktadır. Buna göre akademisyenlerin işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme eğilimlerinde yaşa göre farklılaşma görülebileceği ve yaşla birlikte ilişkisel sözleşme eğiliminin güçlenebileceği düşünülmektedir (Bal ve Kooij, 2011: 504).

Kurum değişkeni ve yaşın yanında, cinsiyet de psikolojik sözleşme eğiliminin şekillenmesinde etkili olabilmektedir. Bu noktada Hill ve Montes (2008) kadınların beceri gelişimi, örgütsel destek ve karşılıklı güven gibi ilişkisel sözleşme çerçevesi içinde kalan etkenlere daha fazla önem verdiklerini belirtmektedir. Kadın çalışanlar fiziki ortamın uygunluğu, prestij, iş güvencesi, çalışanlar arası iyi ilişkiler, esnek çalışma saatleri, amirleriyle iyi ilişkilere sahip olma, yaptıkları işin anlam düzeyi ve kariyer gelişimi gibi ilişkisel sözleşme unsurlarına erkeklere nazaran daha fazla değer atfetmektedir. Öte yandan erkekler ise maddi kazanç ve sorumluluk gibi işlemsel sözleşme çerçevesi içinde yer alan etkenlere daha fazla değer yüklemektedir. Bu tartışmaların ışığında erkek akademisyenlerin işlemsel sözleşme eğilimlerinin kadın akademisyenlere göre daha yüksek olduğunu ileri sürmek mümkündür. Öte yandan, kadın akademisyenlerin ilişkisel sözleşme eğilimlerinin erkek akademisyenlere göre daha yüksek olması beklenebilir (Hill ve Montes, 2008: 143).

Unvan değişkeni de akademisyenlerin psikolojik sözleşme eğilimlerinin farklılaşmasına yol açabilir. Zira unvan düzeyi yükseldikçe iş güvencesi anlamına gelen kalıcı kadrolara kavuşulması ve yaşanan gelir artışı akademisyenlerin çalıştıkları üniversiteleriyle aralarındaki ilişkiye bakışlarını etkileyebilmektedir. Örneğin alt unvanlardaki akademisyenler beceri ve yeteneklerinin takdir edilmesi, yeterli eğitim olanaklarına sahip olmak, performansı karşılığında yeterli ücret almak, akademik unvanını yükseltebilmek amacıyla daha fazla çalışma olanağı ve ödenek alma gibi etkenlere daha üst unvanlardaki akademisyenlere göre daha fazla önem vermektedir (Shen, 2010: 584). Buna göre alt unvanlardaki akademisyenlerin işlemsel sözleşme eğilimlerinin daha yüksek olduğu, unvanları yükseldikçe ilişkisel sözleşme eğiliminin güçlendiğini ileri sürmek mümkündür.

Son olarak, akademisyenlerin görev yaptıkları birimler psikolojik sözleşme eğilimlerini şekillendirebilmektedir. Her bir birime egemen olan örgütsel alt kültürler amirler ve çalışanlar arasında farklı güç mesafeleri ve iletişim kanalları oluşturabilmektedir. Örneğin, hiyerarşik kademe sayısının görece fazla olduğu birimlerde yasal yetki kullanımının diğer birimlere nazaran daha fazla olması beklenebilir. Bu da kontrol odaklı süreçlerin daha sık uygulanması ile kural ve standartlara daha fazla vurgu yapılmasına yol açabilir. Hiyerarşik örgütsel yapının egemen olduğu görece büyük birimlerde hiyerarşik kültürün güçlü olması ve çalışanların işlemsel sözleşme eğilimlerinin güçlü olması beklenebilir. Öte yandan, hiyerarşik kademe sayısının az olduğu ve eşitlikçi bir kültürün egemen olduğu birimler daha destekleyici bir iş çevresi oluşturabilirler. Bu birimlerde katılımcılık, güven ve bağlılık gibi özellikler, kural ve standartlardan daha güçlü etkilere sahip olabilirler. Başka bir ifadeyle, daha az hiyerarşik ve eşitlikçi birimler ilişkisel sözleşme eğilimini güçlendiren örgüt kültürlerinin oluşmasını sağlayabilirler (Richard, McMillan-Capehart, Bhuian ve Taylor, 2009: 820). Demografik değişkenlerin akademisyenlerin psikolojik sözleşme eğilimine etkilerine ilişkin bu tartışmaların ışığında şu hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1a: Başkent Üniversitesi öğretim elemanlarının işlemsel sözleşme eğilimleri Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi öğretim üyelerine göre daha yüksektir.

Hipotez 2a: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi öğretim elemanlarının ilişkisel sözleşme eğilimleri Başkent Üniversitesi öğretim üyelerine göre daha yüksektir.

Hipotez 1b: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının işlemsel sözleşme algıları yaşa göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2b: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının ilişkisel sözleşme algıları yaşa göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1c: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının işlemsel sözleşme algıları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2c: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının ilişkisel sözleşme algıları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1d: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının işlemsel sözleşme algıları yaşa göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2d: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının ilişkisel sözleşme algıları yaşa göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1e: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının işlemsel sözleşme algıları görev yaptıkları birime göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2e: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının ilişkisel sözleşme algıları görev yaptıkları birime göre farklılaşmaktadır.

1.2.7. Psikolojik sözleşme ihlali ve sonuçları

Psikolojik sözleşmenin bozulması vaat edilene kıyasla neyin algılandığına ilişkin bilişsel bir değerlendirmeyi ifade eder. İhlal bu bilişsel değerlendirmeyi takip edebilecek duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Castaing, 2006: 87). Bir ilişkide veya sözleşmedeki bir taraf, diğer tarafın taahhüt edilen yükümlülükleri yerine getirmediğini algıladığı durumlarda ihlal meydana gelmektedir (Robinson ve Rousseau, 1994: 247). Başka bir ifadeyle ihlal, bir çalışanın ya da işverenin bir veya daha fazla yükümlülüğünü yerine getirmediği yönündeki algısını içermektedir. Psikolojik sözleşmenin ihlali, işverenin ve çalışanın beklentilerinin uyumsuzluğundan dolayı meydana gelebilmektedir (örneğin, işverenin vaat edilen durumu farklı anlayışı) (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 629). Sözleşmeler, iyi niyet ve adil davranma varsayımları altında ortaya çıktığı için tarafların birbirlerinin vaatlerine güvenmesini gerektirmektedir. İhlaller, tarafların işle ilgili tutum ve davranışlarının şekillenmesinde önemli role sahiptirler. Ayrıca bireylerin istihdama ilişkin inançları ve deneyimleri için de oldukça önemlilik arz etmektedirler (Robinson ve Rousseau, 1994: 247).

Alanyazındaki çalışmalarda, ağırlıklı olarak psikolojik sözleşme ihlallerinin iki temel sebebinin olduğu sonucuna varılmıştır. Bunlar terk etme durumu ve uyumsuzluk şeklinde ifade edilmektedir. Terk etme durumu, örgütün bilerek ya da öngörülemeyen durumlar nedeniyle çalışanlara verdiği bir sözden vazgeçmesiyle ortaya çıkmaktadır. Uyumsuzluk ise çalışanın ve örgütün, karşılıklı vaatler konusunda farklı anlayışlara sahip olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Esmer ve Özdaşlı, 2018: 22). Dolayısıyla, uyumsuzluktan kaynaklanan ihlallerde örgüt, taahhütlerini yerine getirdiğine inanmaktadır. Ancak kişi, örgütün verdiği sözlerin bir veya daha

fazlasını yerine getirmediğini düşünmektedir. Alanyazında hem psikolojik sözleşmelerin nasıl geliştiğini hem de çalışanların psikolojik sözleşme ihlallerini nasıl algıladıklarını anlamak için çeşitli teorik bakış açıları kullanılmıştır. Bu teorilerin çoğu, farklı şekilde olsa da beklentiler arasındaki tutarsızlıklara odaklanmaktadır. Özellikle sosyalleşme teorisi, sosyal bilgi işleme teorisi, sosyal değişim teorisi, kontrol teorisi ve bilişsel uyumsuzluk teorisi, psikolojik sözleşmelerin nasıl geliştiğini ve neden algılanan psikolojik sözleşme ihlallerinin meydana geldiğini anlama konusunda bize yardımcı olmaktadır. Ayrıca, EVLN (artan çıkış, artan ses, azalan bağlılık, ihmalin artması) tipolojisi, çalışanların psikolojik sözleşme ihlallerine verdiği tepkileri anlamak için özel bir çerçeve sunmaktadır (Turnley ve Feldman, 1999: 897).

Kontrol teorisi, çalışanların psikolojik sözleşme ihlallerine olası tepkilerini anlama konusunda yararlı bir bakış açısı sağlamaktadır. Bu teoriye göre çalışanlar, örgütlerinin vaat ettikleri ile gerçekte ne aldıkları arasında bir tutarsızlık olduğunu algıladıklarında her zaman bir tutum veya davranışsal tepkiyi başlatırlar. Çalışanların bakış açısından bu tür tutarsızlıklar, kendileri ve örgütleri arasındaki sosyal değişim ilişkilerinde dengesizlikleri temsil etmektedir. Kontrol teorisi, çalışanların bu dengesizlikleri ortadan kaldırmak veya en azından azaltmak için motive olduğunu göstermektedir. Biraz farklı bir açıdan gelen bilişsel uyumsuzluk teorisi benzer bir tahmin yapmaktadır. Çalışanlar tutumları ve davranışları arasında bir tutarsızlık ile karşı karşıya kaldıklarında, durumsal kısıtlamalara bağlı olarak tutum veya davranışları değiştirerek bu çelişkiyi çözmeye motive olmaktadır (Turnley ve Feldman, 1999: 898).

Çalışanların psikolojik sözleşme ihlallerine verdikleri yanıtlara ilişkin durumsal kısıtlamaların anlaşılması ilk Hirschman (1970) tarafından geliştirilen, artan çıkış, artan ses, azalan bağlılık ve ihmalin artması (EVLN) tipolojisiyle sağlanmıştır ve diğer araştırmacılar tarafından genişletilmiştir (Aydın, 2019: 18). Bu tipolojide Hirschman çalışanın psikolojik sözleşme ihlallerine, artan çıkış (örgütü tamamen terketme), artan ses (koşulların iyileştirilmesi için şikayetlerini dile getirme), azalan bağlılık (dâhil oldukları ekstra rol veya “örgütsel vatandaşlık davranışları” sayısını azaltarak), ya da ihmalin artması (yarı gönüllü çaba, daha fazla devamsızlık ve gecikme, kaliteden daha çok ödün verilmesi) şeklinde tepki vereceğini ileri sürmektedir. Bahse konu tipoloji, psikolojik sözleşme ihlallerine farklı tepkilerin farklı

durumlarda ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Örneğin, çalışanların büyük bir gizlilik ve özgürlüğe sahip olduklarında nasıl davrandıklarına bakılırsa, firmayı tamamen terk etme olasılıkları daha yüksektir. Örgüte her koşulda ait olduklarını düşündükleri durumlarda, “gevşek ve saygısız” ihmal davranışlarına katılma olasılıkları daha yüksek olabilmektedir ya da ekstra rol veya “örgütsel vatandaşlık” davranışlarını yerine getirdikleri enerjiyi azaltabilmektedir. Son olarak çalışanların şirketten kolayca çıkmadıkları veya intikam alma korkusu olmaksızın katkılarını azaltamayacağı durumlarda, çalışanlar endişelerini denetçiler ve üst düzey yöneticiler tarafından ele alınmak üzere “artan ses” davranışlarına girebilmektedirler (Turnley ve Feldman, 1999: 899).

Psikolojik sözleşmenin ihlali, karşılanmamış beklentilerden ve eşitsizlik algılarından farklıdır. Çalışanlar başlangıçta gerçekçi olmayan beklentilere sahiptirler ve bu beklentiler karşılanmadığında, çalışanlar daha az tatmin olurlar, daha az performans gösterirler ve örgütlerini bırakabilirler. Bir psikolojik sözleşme ihlal edildiğinde, tepkiler yerine getirilmemiş beklentilerden daha yoğun olacaktır. Tepkinin yoğunluğu sadece vaat edilen belirli ödüller ya da faydaların karşılanmamış olmasıyla değil, aynı zamanda insanlara, davranış kurallarına ve ilişkilerle ilgili diğer davranış kalıplarına olan saygıyla alakalı daha genel inançlara da atfedilebilmektedir. Örneğin, bir kişi zor bir iş karşılığında fazladan bir ödemeyi bekleyebilir ve bu ödeme olmadığı zaman, hayal kırıklığına uğrayabilir. Yerine getirilmeyen vaatler, öfke yaratır ve ilişkide güven duygusunu aşındırır. Bu nedenle, karşılanmamış beklentilerden daha önemli etkilere sahip olması beklenmektedir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 10; Robinson ve Rousse, 1994: 247).

Beklentiler, çalışan davranışlarının sonuçlara ilişkin olasılıklarıdır (örneğin, ödül olasılığı). Bir çalışan ve işveren arasındaki takas eşitliği veya eşitsizliği konusundaki inançlar, karşılıklılık ve adaleti kapsamalarına rağmen karşılıklı taahhütte bulunmayı gerektirmezler. Elde edilenler tecrübe, beklentiler veya eşitlik inançlarıyla uyuşmadığı zaman, çalışanlar hayal kırıklığına uğrar ya da tatminsiz olurlar. Dahası, psikolojik sözleşmenin ihlali, bir taahhüdün veya güvenin ihlali anlamına gelir; hayal kırıklığının ötesine geçer ve ihanet duygularına yol açar (Robinson ve Rousse, 1994: 247).

Psikolojik sözleşmenin ihlali genellikle iş süreçlerinin eşit ve adil bir şekilde uygulanmadığı durumlarda görülmektedir. Adalet araştırmacıları, adil sonuçlar ve adil süreçler arasında ayırım yapmaktadır. Yerine getirilmeyen vaatler, genellikle çalışanlarda eşitsiz muameleye maruz kaldıkları izlenimine yol açar. Ayrıca adil sonuçlar ve adil süreçler konusundaki arzulanan sonuçlara ulaşmasını engeller. İhlaller ek olarak, çalışanların deneyimlerinin kalitesini yansıtan işlemsel adalet konularını da içerir (örneğin tarafsız, tutarlı, dürüst). Bir sözleşmeyi onurlandırmamak, çalışanlarda yanılma, aldatma ve ihanet duygusu yaratmaktadır (Robinson ve Rouse, 1994: 255).

Tablo 1.2. İhlal Türleri

İhlal Türü	Açıklama	Örnekler
Eğitim / geliştirme	Eğitim eksikliği ya da söz verilen gibi eğitim deneyimi olmaması	“Satış eğitimi, pazarlama eğitiminin ayrılmaz bir parçası olarak vaat edildi. Asla gerçekleşmedi.”
Telafi	Vaat edilen ve gerçekleşen ücret, faydalar, ikramiyeler arasındaki tutarsızlıklar	“Özel tazminat hakları vaat edildi ve bana verilmedi ya da onlar için savaşmak zorunda kaldım.”
Terfi	Terfi ve ilerleme takvimi söz verildiği gibi değil	“Bir yıl içinde müdürlüğe terfi etme şansımın yüksek olduğuna dair bir söz duydum. Mükemmel performans puanları alırken, ilk yılımda bu olmadı.”
İşin doğası	İşveren, bölümün veya işin doğasını yanlış algıladı	“İşverenin, girişim sermayesi projeleri üzerinde çalışacağımı taahhüt etti. Genelde CEO'nun konuşmasını yazıyordum.”
İş güvencesi	İş güvencesine ilişkin sözler yerine getirilmedi	“Şirket, hiç kimsenin eğitim programından sonra yerleşime kadar kovulmayacağına söz vermişti (bu güvence karşılığında daha düşük ücretler kabul ettiğimiz). Şirket daha sonra eğitim programından dört kişiyi kovdu.”

Geri bildirim	Söz verilene kıyasla geri bildirim ve değerlendirme yetersiz.	“Performansına ilişkin yorumlara söz verildiği gibi almadım.”
Değişim yönetimi	Çalışanlara söz verildiği gibi değişiklik bildirimleri verilmedi	“Geleceğim konusunda daha fazla bilgi ve kontrol sözü aldım.”
Sorumluluk	Çalışanlara, söz verilenden daha az sorumluluk verildi.	Bana daha fazla sorumluluk, daha stratejik düşünme/karar verme sözü verildi.
İnsanlar	İşveren, uzmanlık, iş tarzı veya itibar gibi konularda şirketteki insan tipini yanlış olarak algıladı.	Dinamik ve daha iddialı bir iş ortamına sahip olacağıma dair söz aldım ... iş dünyasının en parlak insanlarıyla temas ... büyük bir yalan.Gerçek resim, ABD'nin en iyi 100 şirketinden birinde çalıştığım yalam, ilk sözünden sonra ortaya çıkmaya başladı.
Diğer	İşveren tarafından yerine getirilmeyen taahhütler yukarıdaki kategorilere uymuyor	Şirketin mali gücünün olmadığı ve piyasanın zayıflığı açıkça belli oldu.

Kaynak: (aktaran, Robinson ve Rouse, 1994: 256).

Zhao vd., (2007: 667) tarafından yürütülen psikolojik sözleşmenin ihlali hakkındaki meta analizi araştırması, ihlalin iş ile ilgili hemen hemen tüm sonuçlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, psikolojik sözleşmenin istihdam ilişkisini anlamada önemli bir kavram olduğu yönündeki geleneksel görüşü desteklemektedir. Bahsi geçen meta analizinde, ihlalin iş tatmini, işten ayrılma niyetleri ve iş performansında daha önceki çalışmalara göre, daha büyük etkilere sahip olduğu görülmüştür. Bu durum, ihlallerin, beklentileri karşılayıp karşılamadığını tespit etmekte benzersiz bir kavram olduğunu, ihlalin işyeri çıktılarının değerlendirilmesinde daha güçlü bir öngörücü olduğunu ispatlamaktadır. Ancak çalışmada, ihlalin görece en önemsiz sonucu çalışanların motivasyonu hakkındaydı. Çalışanlar psikolojik sözleşme ihlaline genellikle olumsuz tutumlar ve iş bırakma niyeti şeklinde tepkiler vermektedir. Fakat iş bırakmanın yüksek maliyeti nedeni ile yalnızca iş motivasyonunun azalması sonucu ortaya çıkabilmektedir (Zhao vd., 2007: 668-670). Ayrıca psikolojik sözleşmelerin bozulmasının veya ihlalinin olumsuz çalışma tutumları ile ilişkili olduğu ifade edilmiş, gelirin, iş performansının ve örgüte bağlılığın azalmasına neden olduğu vurgulanmıştır (Castaing, 2006: 87).

1.3. Kamu Hizmeti Motivasyonu Kuramsal ve Kavramsal Çerçeve

1.3.1. Kamu hizmeti kavramının ortaya çıkışı ve temelleri

Kamu hizmetinin temeli, devletlerin ortaya çıkışı ile paralellik göstermekte ve köklü bir geçmişe dayanmaktadır. Devletlerin kurulması ile birlikte, bir arada yaşamaya başlayan insanların ortak ihtiyaçlarını karşılamak artık zorunluluk haline gelmiştir. Vatandaşları için huzurlu bir yaşam sağlamak için üst otorite olan devlet kurumları bu hizmet görevini üstlenmişlerdir (Altın, 2013:102; Ütük, 2015: 48). Eski çağların önemli düşünürlerinden olan Sokrat, Eflatun, Aristo, (Aydın, 2012: 62-63) Farabi, İbn-i Haldun, Yusuf Has Hacip, Kaşgarlı Mahmut'un (Eryılmaz, 2017: 61-62) eserleri incelendiğinde devlet yöneticisinin ne tür ahlaki değerlere sahip olması, halkın mutluluğu için nasıl hareket etmesi gerektiği, halka ne gibi ve nasıl hizmetler sunması gerektiği konularında kalkı yönetenlere önerilerde bulunulduğu görülmektedir. Bu düşünürlerin eserlerinde günümüzde kamu yönetimi ve kamu hizmetleri olarak adlandırılan kavramlara atıfta bulunulmuştur (Aydın, 2012: 79-80; Eryılmaz, 2017: 61-62).

Bu düşünürlerden Yusuf Has Hacip, Kutadgu Biliğ adlı eserinde devleti yönetenlere ve hizmet sunanlara tavsiyelerde bulunurken “Beyin zenginliğine lüzum yok, halk tok olmalıdır”, “Halkın zenginliği beyin zenginliğidir”, “Halka, merhamet ve şefkat göster”, “Halka, huzur ve rahat sağlayacak nizam kur” sözleriyle kamu hizmetinin temelinde fedakârlık, merhamet ve kamu yararının olması gerektiğine vurgu yapmıştır (Hacip'ten aktaran, Özmen, 2014: 56). Orta çağın önemli düşünürlerinden Thomas Aquinas dini öğretileri temel alarak ülkeyi yönetenlere hizmet sunumlarında, belirli kişilere bireysel fayda sağlamayı bir kenara bırakıp, tüm toplumun bir noktada buluşacağı ortak toplumsal faydayı hedeflemesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu kapsamda ortaçağ düşünürlerinin kamu hizmetlerinde “erdemliliği”, tüm toplumu kapsayan “ortak iyiliği” ve “kamu yararını” öncelikledikleri görülmektedir. Bu önceliklerin topluma düzen getireceği savunulmuştur (Aquinas, 2004: 7-14).

Modern çağda ise “kamu yararı” temel ilke olmasına rağmen, geleneksel kamu yönetimi anlayışı ve refah devleti eleştirilere maruz kalmıştır. Hizmet sunumunda devletin rolünün kısıtlanmasına yönelik görüşler ortaya atılmıştır. Özellikle kamu

seçimi teorisyenleri ve rasyonel seçim kuramcılarını eleştirilere öncülük etmişlerdir(Altın, 2013: 108-109; Eryılmaz, 2017: 48-49).

1970'li yıllarda başlayan, 1980'li yıllarda geldiğinde etkisini iyice hissettiren refah devletine yönelik eleştiriler, liberal ekonomik politikalara ivme kazandırarak “Yeni Kamu İşletmeciliği” yaklaşımını öne çıkarmaya başlamıştır. Artık hizmet sunumunda vatandaşlar müşteri gibi algılanarak, hesap verebilirlik, şeffaflık, katılım, etkinlik gibi değerler ön plana çıkmaya başlamıştır (Eryılmaz, 2011: 53; Kurun, 2017: 87). Çok geçmeden Yeni Kamu İşletmeciliği anlayışı vatandaşın müşteri gibi algılandığı ve kamu yararını göz ardı ettiği gerekçesiyle eleştiriler maruz kalmıştır. Bu eleştirilere göre, hizmetlerin sunumunda vatandaşlar temel alınmalı ve hizmet sunumuna vatandaşların da katılımı sağlanmalıdır. Ayrıca kamu yararı, ortak çıkar, yüksek yurttaşlık, ön planda tutularak insani hümanizm kavramına vurgu yapılmıştır (Kantarcıoğlu-Çakır, 2016: 45-46). Kısaca özetleyecek olursak kamu hizmeti sadece basit bir kavramdan ibaret değildir. Kamu hizmeti verenler için, fedakârlığı, merhameti, vatanseverliği, yardımseverliği, kahramanlığı, sosyal adalet ve eşitliği, başkalarına hizmet etme aşkını, yurttaşlık görevini, kişisel çıkarılıktan arınmışlığı, milliyetçiliği, sadakati ve kamu yararı gibi değerleri bünyesinde barındırmaktadır. Bu değerler sayesinde de kamuda çalışanların motive oldukları başarı sağladıkları ifade edilmektedir (Perry, 1996: 6-7; Perry ve Wise, 1990: 368-369).

1.3.2. Kamu hizmetinin tanımı

Fransızca “Service Public” ifadesinden dilimize geçen (Derbil, 1950: 28) kamu hizmeti kavramını Sancakdar (2012:507) şöyle tanımlamaktadır “*Devlet ve diğer kamu tüzel kişilerinin toplumun genel ve ortak ihtiyaçlarını gidermek amacıyla doğrudan doğruya ifa ettiği ya da gözetim ve denetim altında özel kişilere yaptırdığı hizmetlerdir*”.

Kamu hizmetinin idari, iktisadi, sosyal ve bilimsel-kültürel ve teknik türleri bulunmaktadır. İdari kamu hizmetleri, eğitim-öğretim, sağlık gibi hizmetleri içerirken; iktisadi kamu hizmetleri, sanayi ve ticari faaliyetleri içermektedir. Sosyal kamu hizmetleri; çalışma hakkı, sağlık güvencesi, emeklilik gibi uygulamaları kapsamakta iken; bilimsel –kültürel ve teknik kamu hizmetleri, toplumun veya kişilerin bilimsel, kültürel ve teknik açıdan gelişimlerini desteklemektedir (Giritli, Bilgen, Akgüner ve

Berk, 2011: 1041; Sancakdar, 2012: 511). Herhangi bir hizmetin kamu hizmeti statüsünde değerlendirilebilmesi için iki önemli özelliği taşıması gerekmektedir. Bunlardan ilki, hizmetin halkı hedef alarak fayda sağlamasıdır. İkincisi ise hizmetin doğrudan kamu kurum ve kuruluşlarınca ya da bunlar ile bağlantılı özel sektör kuruluşlarınca yerine getirilmesi gerekmektedir (Sezer, 2008: 149).

1.3.3. Kamu hizmeti motivasyonunun kuramsal temelleri

Kamu hizmeti, genellikle kamu sektöründe çalışan herkesi kucaklayan, hükümet hizmeti ile eşanlamlı olarak kullanılmıştır. Ancak kamu hizmeti, istihdam odağından çok daha fazlasını ifade etmektedir. Şöyle ki, kamu hizmeti kavramı bir tutum, bir görev duygusu, hatta bir kamu ahlakı duygusu gibi daha geniş ve derin anlamlar içermektedir (Perry ve Wise, 1990:368).

Bu kapsamda kamu hizmetinin motivasyonel özellikleri, kamu yönetiminin kökenleriyle ilgilenen araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Kamu hizmeti motivasyonu konusundaki en önemli tarihsel araştırma akışı, vatandaşların ve çeşitli elitlerin hükümet istihdamı konusundaki tutumlarına odaklanmıştır. Bu konudaki yayınlardan en çok tanınanları ise, Leonard White'ın Chicago ve Kilpatrick'teki *Kamu İstihdamının Prestij Değeri*, Cummings ve Jennings'in *Federal Hizmet'in Resmi*'dir. Her ne kadar prestij, kamu sektörünün cazibesini etkileyen bir faktör olsa da, kamu hizmeti diğer istihdam sektörlerine özgü motivasyonel temelleri kapsamamaktadır. Buna rağmen, erken dönem motivasyon kuramcıları, prestiji bir örgütün veya işletmenin büyüklüğünden ve büyümesinden türetilen bir özendirici olarak tanımlamışlardır (Perry ve Wise, 1990: 368).

Kamu hizmeti motivasyonu, bireyin kamu kurum ve kuruluşlarıyla ilgili veya bireysel güdülere cevap verme eğilimi olarak anlaşılmaktadır (Vandenabeele, 2007: 546; Perry ve Wise, 1990: 368). “Güdüler” terimi burada, bireyin ortadan kaldırılması için bir miktar zorlama hissettiği psikolojik eksiklikleri veya ihtiyaçları ifade etmek için kullanılmaktadır (Ritz, 2009: 55; Perry, 1996: 6; Perry ve Wise, 1990:368).

Kamu hizmeti motivasyonu (KHM) kavramı, bilhassa kamu kurumlarının çekiciliği ile harekete geçirilen belirli güdülerin olduğunu varsaymaktadır (Ritz, 2009: 55). Güdülerin, kamu verilerinin kalitesini ve içeriğini etkilediği endişesi oldukça önemli görülmektedir. (Perry ve Wise, 1990: 368). Motivasyon, kişiler arasındaki karşılıklı

etkileşimden veya kişinin kalıcı güduları ve durumundan kaynaklanmaktadır. Kurumsal çerçeve gibi olguların çekiciliği, birey için belirli güduları harekete geçirerek, bireyin davranışlarını belirli bir şekilde yönlendirecek ve böylece bireyi özendircektir (Ritz, 2009: 55).

Daha genel olarak tanımlamak gerekirse kamu hizmeti motivasyonu, dışsal ödüllerden ziyade içsel ödüllerin önemi olarak nitelendirilmektedir. İçsel ödüller, bir bireyin bir görevi yerine getirmesinden duyduğu memnuniyetten kaynaklanır. Bunların örnekleri, bir başarı hissi ve öz-değer duygusudur. Buna karşılık, dışsal ödüller bir çalışana bir başkası tarafından sunulan ödüllerdir. Dışsal ödüller, maaş zammı, terfi, iş güvenliği, statü ve prestij olarak sıralanmaktadır (Houston, 2000: 714).

Bu kapsamda içsel ödüller olarak da nitelendirdiğimiz kamu hizmeti motivasyonunun temelini oluşturan güdüler, rasyonel güdüler, normatif güdüler ve duygusal güdüler şeklinde sıralanmaktadır (Andersen vd., 2013: 295).

1.3.3.1. Rasyonel güdüler

Rasyonel güdüler, bireysel fayda maksimizasyonuna dayanan eylemleri içermektedir. Kamu hizmeti motivasyonu ile ilgili alanyazınında, kamu hizmetinin gerisinde yatan bazı güdülerin rasyonel bir doğasının olduğu ileri sürülmektedir. Kamu hizmetine ilişkin güdülerin genellikle fedakârlık ve merhamet gibi normatif ve duygusal nitelikler taşıdığı belirtilmektedir. Bununla birlikte, kamu hizmeti motivasyonunun bazı durumlarda bireysel faydayı en üst düzeye çıkarma amacı da taşıyabildiği iddia edilmektedir (Perry ve Wise, 1990: 368). Bu durumun kamu hizmeti motivasyonun toplum yanlısı tutumu ile çeliştiği söylenebilir. Fakat insanların bireysel çıkarlarına hizmet ederken dahi topluma da hizmet edebildikleri kabul edilmektedir. Yani kamu hizmeti sunumuna kişisel çıkarlar doğrultusunda katılan kamu görevlisi, başkalarına ve topluma iyi davranmakta, kamu hizmeti üretmekte, politika oluşturmakta, toplumsal ve sosyal faaliyetlere katılabilmektedir (Andersen vd., 2013: 295).

Aslında, “insanları devlete çekebilecek avantajlar nelerdir?” sorusunun yanıtı rasyonel güdüyü en iyi şekilde açıklamaktadır. İnsanlar bireysel çıkarlarını koruma arzusuyla kamu örgütlerinin yönetimine katılma ve iyi bir şekilde kamu hizmeti sunma amacına hizmet edebilmektedir (Perry ve Wise, 1990: 368). Bireysel çıkarları korumak gibi bir rasyonel güdü, bireyleri kamu hizmetlerine özendirerek onlara kamu politikasını

oluşturma sürecine katılma fırsatı sunmaktadır. Kamu politikası oluşturma sürecine katılma fırsatı, heyecan verici ve dramatik olabilmekte ve kişinin kendi önemine dair algısını pekiştirebilmektedir. Aynı zamanda kamu politikaları oluşturma sürecine katılım imkânı tanınan bireylerden en üst düzeyde faydalanma imkânı tanımaktadır (Perry, 1996: 6).

1.3.3.2. Normatif güdüler

Normatif kavramı, değerler ve kurallara uygunluğu ifade etmektedir. Kamu görevlilerinin, kamu hizmetlerini yerine getirirken kendilerinden beklenen uygun eylemlerle ilgili toplumsal norm ve değerleri içselleştirmeleri gerekmektedir. Bu noktadan hareketle, kamu görevlileri için toplumsal norm ve değerlerin uygulanmasına katkıda bulunmanın normatif nitelikte bir güdüleyici olduğu söylenebilir (Andersen vd., 2013: 295). Bu noktada normatif güdüler, normlara uyma çabalarının yarattığı eylemleri ifade etmektedir (Perry ve Wise, 1990: 368).

Kamu sektöründe en yaygın olarak gözlenen normatif güdüleyicilerden biri de kamu yararına hizmet etme arzusudur. Bazı kuramcılarkamu yararına hizmet etme arzusunun aslında toplumsal normlardan çok bireylerin fedakârlık duygusundan kaynaklandığını savunurken, bazıları ise tamamen toplumsal normların etkili olduğunu ileri sürmektedir. Her ne kadar bu konuda farklı düşünceler olsa da, normatif güdüleyicilerin kamu hizmeti motivasyonunun ayrılmaz bir parçası olduğu yönünde genel bir uzlaşı bulunmaktadır (Perry ve Wisse, 1990: 369; Perry, 1996: 6). Başka bir ifadeyle, kamu yararına hizmet etme arzusunun, kamu hizmeti motivasyonuna yol açan temel normatif güdüleyiciler arasında yer aldığı söylenebilir. Bunun yanında, kamu hizmetinin yerine getirilmesinde milliyetçilik, kamu etiği, toplumsal kurallara uymak, devlete sadakat gibi değerlerin rolü olduğu da vurgulanmaktadır. Bu noktada kamu hizmetini sunma sürecine de değinmek gerekmektedir. Sözü edilen değerler kamu hizmeti için güdüleyici olabilirler ancak bu hizmetlerden toplumun her bir ferдинin eşit olarak faydalanması gerekmektedir. Kamu hizmetinde eşitlik ilkesi, siyasi ve ekonomik kaynaklara sahip olmayan zayıf grupların refahını arttırmaya yönelik faaliyetleri içermektedir. Özetle, kamu hizmeti sunmaya ve toplumsal kurallara adanmışlık kamu çalışanları için normatif güdüleyici olarak işlev gösterebilmektedir.

Bu güdünün kaynağını ise toplumsal adaleti ve eşitliği sağlama arzusu oluşturmaktadır (Perry ve Wise, 1990: 369).

1.3.3.3. Duygusal güdüler

Duygusal güdüler ise, çeşitli sosyal kavramlara karşı duygusal tepkilere dayanan davranışların tetikleyicilerine atıfta bulunmaktadır (Perry ve Wise, 1990: 368). Kamu çalışanları için diğer insanlarla duygusal bağ kurmak, kamuya hizmet etmenin duygusal dayanağı olarak görülmektedir. Özdeşleşme olarak da ifade edilen bu durum, kamu hizmetinin duygusal gerekçelerini oluşturmaktadır. Bu şekilde özelde kamu görevlileri, genelde de toplumun bütün üyelerivatandaşlarla, yoksullarla, halk ve toplumla özdeşleşmektedir. Böylece birlik duygusu oluşmaktadır. Birlik duygusu ise bireylerin özdeşleştikleri toplumsal gruplarla yardımlaşma konusunda bir gönüllülük hissinin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Andersen vd., 2013: 295). Bu noktada, kamu çalışanları için temel duygusal güdüleyicinin vatanseverlik olması gerektiği sürülebilir. Zira vatanseverlik, politik sınırlar içindeki tüm insanlara karşı kapsamlı bir sevgi ve onlara verilen temel hakların korunma zorunluluğu olarak tanımlanmaktadır. Vatanseverliğin, bireyin rejime ve değerlerine karşı olan sevgisini birleştirdiği ifade edilmektedir. Vatanseverliğin belirli bir ahlaki duruşu temsil ettiği sürülmektedir. Aynı zamanda vatanseverlik, duygusal bir durumu da tanımlamaktadır. Vatanseverlik, toplumsal kurallar veya ahlaki değerlerin de ötesinde duygusal bir anlam ifade ettiğinde, başkaları için fedakârlık etme isteğine de yol açmaktadır (Perry ve Wise, 1990: 369; Perry, 1996: 7).

Şekil 1.2. Kamu Hizmeti Motivasyonunun Dayanakları

RASYONEL	<ul style="list-style-type: none">•Yönetim oluşturma sürecine katılım.•Özdeşleşme yoluyla bir kamu programına bağlılık.•Kişisel çıkarların savunulması.
NORMATİF	<ul style="list-style-type: none">•Kamu yararına hizmet etme arzusu.•Görev ve bir bütün olarak devlete sadakat.•Toplumsal eşitlik.
DUYGUSAL	<ul style="list-style-type: none">•Toplumsal öneminden dolayı inanarak kamu hizmetine bağlılık.• Vatanseverlik.

Kaynak: (Perry ve Wise, 1990: 370)

Sonuç olarak, rasyonel, normatif ve duygusal güdüler öncelikle sadece kamu hizmeti ile ilişkili gibi görünmektedir. Fakat bu durum tüm kamu çalışanlarının her zaman bu ihtiyaçlar tarafından yönlendirildiği anlamına gelmemektedir. Kamu hizmeti motivasyonu, nadiren de olsa bireysel fayda maksimizasyonu ile de örtüşebilmektedir. Başka bir ifadeyle, bireysel çıkarların savunulması kamu örgütlerinin yönetimine katılım ve kamu hizmetiyle özdeşleşmeyi gerektirdiği durumlarda rasyonel bir güdüleyiciye dönüşebilmektedir. Ayrıca, kamu hizmeti motivasyonu, kamu yararına hizmet etme arzusu, görev sadakati ve kamuya hizmet etme arzusu gibi en yaygın olarak bilinen normatif güdüleyicileri de kapsamaktadır. Kamu hizmeti motivasyonunun duygusal dayanakları diğerlerine göre daha az önemli bir güdüleyici olarak görülebilir. Ancak, vatanseverlik gibi güdüleyiciler bireylerin duygularına yön verebilmektedir (Perry ve Wise, 1990: 369). Bununla birlikte kamu hizmeti motivasyonunu yalnızca rasyonel, normatif ve duygusal güdülerle açıklamak kavramın eksik tanımlanmasına neden olabilir. Bu güdüleyicilerin dışında kamu hizmeti motivasyonunu etkileyen birçok etken bulunmaktadır. Bunlar, kamu çalışanın eğitim seviyesi, dini inançları, aile ilişkileri, geçmişte yaşadığı deneyimler ve olaylar, değerleri, kişilikleri, ideolojileri, yetenekleri, iş alışkanlıkları, iş çevresi, teşvikler, kurallar ve yükümlülükler şeklinde sayılmaktadır (Perry, 2000: 480-482). Ayrıca çalışanın kurumla arasındaki örtük ilişkiler olarak ifade edilen psikolojik sözleşme eğiliminin de, çalışan motivasyonu üzerinde etkisi olduğu ifade edilmektedir (Robinson ve Rousseau, 1994: 255; Berman ve West, 2003:268; Parzefall ve Hakanen, 2010: 17).

1.3.4. Kamu hizmeti motivasyonu kavramı

Kamu yönetimi literatüründe geleneksel kanı, kamu çalışanlarının özel sektördeki meslektaşlarından farklı olduğudur. Kamu sektörü bir işten ziyade bir görev, hatta bir görev aşkı olarak tanımlanmaktadır. Kamu çalışanları, halka hizmet etmek için etik ilkeler ile hareket ederler. Bu nedenle özel sektör çalışanlarına göre farklı iş özellikleri tarafından motive edilirler. Özellikle kamu kurum ve kuruluşlarındaki çalışanlar, toplum için bir aidiyet duygusu ve kamu yararına hizmet etme arzusu ile motive edilebilmektedirler. Araştırmalar, bu kamu hizmeti ahlakının bileşenlerini tanımlamaya ve bu bileşenlerin kamu çalışanlarında gerçekten olup olmadığını sorgulamaya odaklanmışlardır (Houston, 2000: 714).

Perry ve Wise (1990: 368), başlangıçta kamu hizmeti motivasyonunu (KHM) “bireylerin, kamu hizmetlerini yerine getirmelerini teşvik edecek kamu kurum ve kuruluşlarına karşı olan başlıca ya da benzersiz güduları” olarak tanımlamıştır. Daha sonra James L. Perry kamu hizmeti motivasyonunu ölçmek için kapsamlı bir çaba sarf ederek “bireyin kamu kurum ve kuruluşlarına hizmet etmeye yönelik güdülere tepki verme eğilimi” olarak tanımlamıştır. Perry (1996: 5-7) kamu hizmeti motivasyonunun kapsamını genişleterek; kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakârlık gibi alt boyutlara ayırmıştır.

Rainey ve Steinbauer (1999: 23) Kamu hizmeti motivasyonundaki “kamusal” unsurun yalnızca belirli bir hizmet türünün üretimiyle ilgili değil, aynı zamanda egoist güdülerin aksine daha geniş halk kitleleri için iyi şeyler yapmak olduğunu ileri sürmüşlerdir. Buna paralel olarak, Kamu Hizmeti Motivasyonunu “halk, devlet, millet veya insanlığın çıkarlarına hizmet etmek için genel özgecil bir motivasyon” olarak görmektedirler.

Vandenabeele (2007: 549) Kamu hizmeti motivasyonunu “kişisel çıkar ve örgütsel çıkarların ötesine geçen, siyasi kişiliği ilgilendiren ve bireyleri uygun olduğunda harekete geçmeye motive eden inanç, değerler ve tutumlar bütünü ” olarak tanımlamaktadır.

Perry ve Hondegghem (2008), Kamu hizmeti motivasyonunu “başkalarına ve topluma iyi davranma amacına sahip insanların hizmet sunma eğilimi ” olarak görmektedirler (aktaran, Anderson vd., 2013: 295).

Perry ve Hondegghem ile benzer şekilde, Rainey ve Steinbauer, kamu hizmeti motivasyonunu kamu hizmetlerinin sunumunda başkaları ve toplum için iyi bir şey yapma eğilimi olarak görmektedirler (Andersen vd., 2013: 295).

1.3.5. Ödül motivasyonlarının kamu ve özel sektörlerdeki davranışsal etkileri

Ödül motivasyonlarının etkilerini değerlendirmek kamu hizmeti motivasyonunun daha net anlaşılmasını sağlayacaktır.

Kamu ve özel sektör çalışanlarının ödül motivasyonları arasındaki farklılıkları incelemek için, işle ilgili ödüllerin önemini ele alan 1989 Genel Sosyal Araştırması (GSA) ve 1994 Elektrik ve Elektronik Mühendisleri Enstitüsü (EEME) araştırmaları

yapılmıştır. GSA verileri ve EEME araştırmaları, kamu ve özel sektör çalışanları arasındaki genel farklılıkları ortaya koymak için bir fırsat sunmaktadır (Crewson, 1997: 502). Buna göre;

- Özel sektör çalışanları, kamu sektöründe istihdam edilenlere kıyasla, terfilere ve iş güvenliğine daha fazla değer verdiği görülmektedir (Ritz, 2009: 55).

- Özel sektör çalışanlarına kıyasla, kamu çalışanlarının başkalarına yardım etmeye ve topluma yararlı olmaya ve içsel ödüllere daha fazla değer verdikleri görülmektedir (Houston, 2000: 716; Crewson, 1997: 505).

- Genel olarak, GSA araştırmasının sonuçları, kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarına kıyasla, diğer dışsal ödüllere karşı olan ilgilerinin daha düşük olduğunu göstermektedir (Crewson, 1997: 503-505).

GSA araştırması kapsamında kamu hizmeti motivasyonunun davranışsal etkilerini değerlendirdiğimizde şu sonuçlara ulaşmak mümkündür:

- Üst düzey kamu hizmeti motivasyonuna sahip çalışanlar daha yüksek seviyede kurumsal bağlılık sergilemektedirler (Pandey vd, 2008: 90).

- Bir bireyin kamu hizmeti motivasyonu ne kadar yüksek ise, bireyin bir kamu kurum ve kuruluşuna üye olma olasılığı o kadar yüksek olmaktadır (Perry ve Wise, 1990: 368).

- Kamu hizmeti motivasyonuna sahip çalışanlar işlerinin önemli olduğunu düşünürler, bu durum çalışanların daha fazla emek harcamasına neden olmaktadır (Pandey vd, 2008: 90).

- Kamu kurum ve kuruluşlarında kamu hizmeti motivasyonu, bireysel performansla olumlu yönde ilişkiye sahiptir. Kamu hizmeti motivasyonu artıkça performans da yükselmektedir (Pandey vd, 2008: 90; Perry ve Wise, 1990: 370).

- Kamu hizmeti motivasyonuna sahip çalışanların örgüt dışında da olumlu vatandaşlık davranışları geliştirdiğine dair kanıtlar bulunmaktadır. Bahsi geçen çalışmada kamu hizmeti motivasyonunun, bilinci yüksek bireylerinin toplumsal fedakârlık sergilemelerinin daha muhtemel olduğunu ve kamu hizmeti motivasyonunun topluma hizmet faaliyetleriyle ilişkilendirdiği ortaya konulmuştur (Houston, 2000:716; Crewson, 1997: 505).

1.3.6. Kamu hizmeti motivasyonun alt boyutları

1.3.6.1. Kamu yararına bağlılık

Kamu yararı kavramlaştırmaları genellikle belirsiz ve sınırları geniş oldukları yönünde eleştirilerle karşılaşmaktadır. Bu eleştirilerin haklılık payı bulunsada, eleştirilerin hedefi genellikle kamu yararı kavramına yönelik değil, kamu yararı kuramına yöneliktir. Zira kamu yararı kuramı, iktisadi bir bakış açısı benimsemektedir. Başka bir ifadeyle, bireylerin iktisadi faydalarını en üst düzeye çıkarmak amacıyla giriştikleri eylemlerin eninde sonunda toplumun geneli için fayda sağlayacağı varsayımına dayanmaktadır (James, 2000: 330). Görüldüğü üzere kamu yararına salt iktisadi bakış açısıyla yaklaşmak, bilimsel kullanımı olan bir kavram inşa etmekten ziyade insan doğasına ve insan davranışının rasyonelliğine ilişkin fazlasıyla iyimser ve ideal bir kamu yararı kavramına yol açabilmektedir. Buradaki iyimser ve ideal sıfatları, insan doğasını nitelemektedir. Oysa ki, kamu yararı daha çok ulaşılmak istenen durumu yansıtmaktadır (Bozeman, 2007: 12).

Anlaşılabileceği üzere kamu yararının kapsamlı, sınırları net olarak tanımlanamayan ve ulaşılmak istenen ideal durumu ifade eden bir kavram olduğunu ifade etmek mümkündür. Öte yandan bu husus, kamu yararı tanımı geliştirmeye engel değildir ve bilimsel çalışmalarda kullanılabilir net tanımlar yapmak mümkündür. Şöyle ki kamu yararını toplumun uzun vadede varlığını sürdürmesine ve refah düzeyinin korunmasına veya artırılmasına en iyi hizmet eden sonuç olarak tanımlamak mümkündür (Bozeman, 2007: 12). Bu tanımdan hareketle, kamu yararının politikalar, niyetler veya eylemlere değil sonuçlara odaklandığını söylemek mümkündür. Sonuç odaklılık, toplum için ideal duruma ulaşmayı gerektirmektedir. Bu nedenle, kamu yararı bu ideale ulaşmayı engelleyen politika, niyet veya eylemi onaylamamaktadır (Etzioni, 2014: 608).

Kamu yararı tanımının “toplumun en çok üyesi için en çok faydanın sağlanması” varsayımına dayalı faydacı kamu yararı kavramlaştırmasına dayanmış gibi görünebilir. Fakat kamu yararı kavramlaştırmaları “toplumun varlığını sürdürmesine” vurgu yapmaktadır. Ayrıca toplumun varlığının sürdürülmesi amacı uzun vadeli bir amaçtır ve toplumun çoğunluğunun faydası değil, geneli için öngörülen bir amaçtır (Lewis, 2006: 695).

Bunun yanında burada geliştirilen kamu yararı tanımı “kamu” kavramına ilişkin herhangi bir sınır çizmemeştir. Başka bir ifadeyle, kamu kavramı ile kastedilen toplumu oluşturan parçalar değil toplumun genelidir. Buna göre kamu yararı çeşitli toplumsal gruplara veya bireylere göre değişmez. Ancak duruma bağlı olarak değişebilir. Bireyin veya grupların yararına karşı hassasiyet taşımaz. Zira bireylerin ve grupların toplamını oluşturan varlığın yararına odaklanmaktadır (Galston, 2007: 18).

Kamu yararının durumsal niteliği ise tarih boyunca filozoflar ve siyaset bilimciler için tartışma konusu olmuştur. Özellikle kamu yararının genel-geçer niteliklere sahip olup olmadığı ya da belirli durumlara göre değişiklik gösterip göstermediği hususu bu tartışmaların merkezini oluşturmaktadır. Burada geliştirilmek istenen kamu yararı tanımının dinamik niteliklerin, zamana ve duruma göre olabilecek değişiklikleri de kapsamı amacını taşımaktadır. Nitekim “kamu yararı” yalnızca duruma göre değil, zaman geçtikçe aynı durum içinde dahi değişebilmektedir. Buna örnek olarak “siyasi özgürlük” kavramı gösterilebilir. Günümüzde eğitilmiş, mülk sahibi ve sağlıklı vatandaşlar için siyasi özgürlük vazgeçilmez bir haktır ve kamu yararı için elzem bir koşuldur. Ancak en ileri demokratik siyasal sistemlerin kuruluş yıllarında siyasi özgürlük belirli özellikteki vatandaşlara verilen bir haktır. Siyasal sistemlerin kurucuları için herkese siyasal özgürlük hakkının öngörülmesi siyasal sistemi tıkayabileceği veya ortadan kaldıracabileceği gerekçesiyle kamu yararına uygun görülmemiştir (Bozeman, 2007: 13).

Bu noktada Dewey (1927), (aktaran, Bozeman, 2007: 13) “kamu yararının” toplumsal sorgulama ve tartışma olmadan bilinmeyeceğini ifade etmektedir. Dewey’e göre kamu yararı, her bir duruma özgü olarak kendi yararını güvence altına alma amacını taşıyan bir toplum tarafından şekillendirilmektedir. Başka bir ifadeyle kamu yararını güvence altına alabilmek, ortak yararların öne çıkarılması ve toplumun üyeleri arasında diyalogun teşvik edilmesi suretiyle gerçekleştirilmektedir (Simm, 2011: 557).

Kamu yararının toplumsal sorgulama ve tartışmalara dayalı olması, onun demografik değişkenlerin etkisiyle şekillenebileceğini de göstermektedir. Örneğin kamu çalışanları özel sektör çalışanlarına göre, güven ve bağlılık gibi içsel güdüleyicilere, dışsal veya mali güdüleyicilere nazaran daha fazla önem atfetmektedir. Benzer durum yine kamu sektörü çalışanları ile kamu hizmeti veren özel sektör kuruluşu çalışanları

arasında da gözlenmiştir. Ayrıca, kamu sektörü çalışanları kamunun genel refahını ilgilendiren politikaların uygulanmasında daha fazla hassasiyet göstermektedir (Wright ve Pandey, 2008: 504). Bu açıklamalar doğrultusunda, devlet üniversitesi olan Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin kamu yararına bağlılık düzeylerinin Başkent Üniversitesi'ndeki meslektaşlarına göre daha yüksek olduğunu ileri sürmek mümkündür.

Yaş değişkeni de kamu yararı konusundaki hassasiyeti şekillendirebilmektedir. Bireysel kariyer genellikle hedefleri yaşın artmasıyla birlikte azalmakta ve yerini toplumun genel refahını ilgilendiren anlam arayışına terk etmektedir. Yapılan işin anlamlılık düzeyi mali getirilerinden daha fazla önem taşımaya başlamaktadır. Buna ek olarak, yaş ile birlikte insanlar genellikle daha üst ahlaki gelişim seviyelerine ulaşmakta veya daha fazla sosyal sermayeye sahip olmaktadır. Bütün bu etkenler yaş ile birlikte insanların kamu yararına bağlılıklarında artışa yol açabilmektedir (Vandenabeele, 2011: 91).

Kamu hizmetinde cinsiyet değişkeninin rolüne ilişkin yapılan çalışmalarda, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre kamu yararı konusunda genellikle daha fazla hassasiyet sahibi olduklarına işaret etmektedir. Toplumun kadınlara ve erkeklere ilişkin farklı beklentilere sahip olması bu duruma neden olarak gösterilebilir. Tarih boyunca erkeklerin kamusal alana kadınlara nazaran daha fazla egemen olmaları ve kadınların daha çok özel alanlarla ilişkilendirilmeleri bilinen bir gerçektir. Kadınların toplumda daha çok özel alanlarına hapsedilmeleri, onların toplum genelinde çok yakın ilişkide buldukları insanların refahına önem vermelerine yol açabilmektedir (DeHart-Davis, Marlowe ve Pandey, 2006: 877). Belirtilen etkenler nedeniyle kamu yararına bağlılık konusunda kadın ve erkek akademisyenlerin görüşleri arasında farklılıklar olabileceği ileri sürülebilir.

Yaş değişkenine benzer eğilim unvan değişkeninde de gözlenmektedir. Örneğin Jang (2012: 731) kamu çalışanlarının unvan düzeyleri yükseldikçe kamu yararına bağlılık konusundaki hassasiyetlerinin arttığı belirtmektedir. Unvan düzeyi yükseldikçe azalan bireysel kariyer hedeflerine ulaşma arzusu yerini örgüt çalışanlarının ve toplumun refahını yakından ilgilendiren daha anlamlı görevleri yerine getirme isteğine terk

etmektedir (Jang, 2012: 731). Bu bilgiler neticesinde, akademisyenlerin unvanları yükseldikçe kamu yararına bağlılık düzeylerinin de yükselebileceği ileri sürülebilir.

Birimlerin örgütsel yapıları da kamu yararına bağlılık konusundaki bireysel hassasiyetleri şekillendirebilmektedir. Örneğin kamu hizmeti söyleminin baskın olduğu birimlerde kamu yararına bağlılık günlük dilin parçasına dönüşebilir ve çalışanların bu konudaki hassasiyetlerini artırabilir. Bunun yanında hiyerarşik ve büyük örgütsel yapılara sahip birimlerde çalışanlar yaptıkları işin toplum için nasıl anlamlar taşıdığı konusunda körlük yaşayabilirler. Öte yandan küçük ve eşitlikçi bir kültürün egemen olduğu birimlerde çalışanlar yaptıkları işin sonuçlarını daha yakından izleme şansına sahip olabilirler. Başka bir ifadeyle, küçük ve eşitlikçi bir kültürün egemen olduğu birimlerde çalışanlar kamu yararı konusunda daha fazla hassasiyet sahibi olabilirler (Austen ve Zacny, 2015: 25). Kamu yararına bağlılık konusundaki tartışmaların ışığında şu hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 3a: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının kamu yararına bağlılıkları Başkent Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksektir.

Hipotez 3b: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kamu yararına bağlılıkları yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 3c: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kamu yararına bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 3d: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kamu yararına bağlılıkları unvan değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 3e: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kamu yararına bağlılıkları birim değişkenine göre farklılaşmaktadır.

1.3.6.2. Topluma karşı merhamet

Kamu ve özel sektör örgütlerinde merhamet, başkalarının çektiği acıların fark edilmesi, onlarla empati kurulması ve bir şekilde tepki verilmesini kapsayan üç unsurlu bir süreçtir (Kanov vd., 2004: 812-813). Farkındalık, duygusal ipuçları ve bazı önemli olaylar yoluyla başkalarının duygusal durumu hakkında bilinç sahibi olmaktır. Empati, başkalarının acılarını hissetmekle ilgilidir. Tepki ise diğerlerinin acı çekmesine neden

olan durumun hafifletilmesi çabalarını kapsamaktadır (Boyatzis, Smith ve Blaize, 2006: 13). Ayrıca merhameti yalnızca bireysel ve bir anlık olarak tanımlamak toplumsal yönünün yadsınmasına yol açmaktadır. Merhamet alıcı ve verici olmak üzere farklı toplumsal aktörleri içeren bir ilişkiye dönüşebilmektedir. Merhamet ilişkisinin tarafları, birbirleri hakkında karşılıklı değerlendirmeler yaparak birbirlerinin eylemlerinin doğru olduğuna yönelik bir anlayış geliştirebilirler. Alıcı konumunda olan kişi, kendisine merhamet eden kişinin eylemleri altında yatan güç ilişkilerine odaklanarak değerlendirme yapabilmektedir.

Merhamet ilişkisinde tepki türleri, merhamet desteği verme, bu desteği kabul etme veya reddetme şeklinde sıralanabilmektedir. Merhamet bilincinde olan aktörler merhamet eylemine verilecek tepkiyi manipüle edebilirler. Bu ilişkiyi toplumsal konumunu güçlendirmek, samimiyet kurmak veya bağımlılık oluşturmak için kullanabilmektedirler. Belirtilen durumlara ilave olarak alıcı, kendisini diğerlerinin egemenliği altına girmiş veya küçük düşürülmüş olarak görebilmekte ve kendisine merhamet gösterilmesini reddedebilmektedir. Ya da alıcı, toplum içinde etkili kişilerle yakınlık kurduğunu göstermek için merhamet ilişkisini kabul edebilmektedir (Simpson, Clegg ve Freeder, 2013: 388-390).

Merhametin örgüt için faydası ise; kötü haberlerin veya olayların örgütün itibarına verebileceği zararları hafifletmektir. Bu şekilde insanlar örgüt hakkında daha olumlu bir imaja sahip olabilmektedir. Başka bir ifadeyle merhamet, paylaşılmış değerler ve güçlü ilişkiler ve örgüte ilişkin güçlü imaj oluşturarak çalışanların örgüte bağlılığını güçlendirebilmektedir (Lilius vd. 2013: 3). Bu açıklamalar ışığında merhametin gurur, minnettarlık ve ilham gibi olumlu duygulara yol açtığını söylemek mümkündür. Bu tür duygular örgüt geneline yayıldığında işten ayrılmalar azalmakta ve dışarıdaki kişiler için örgütte çalışmak daha cazip hale gelmektedir. Örneğin, büyük ve düşmanca davranışların yaygın olduğu örgütte merhametli birim yöneticileri ve çalışanlardan oluşan birimler “çölde vaha” olarak nitelendirilmektedir. Merhametli çalışanların yol açtığı olumlu eylem-olumlu tepki döngüleri genel örgütsel performans üzerinde dahi olumlu etkilere sahip olmaktadır. Ayrıca merhamet, zor zamanlar geçiren örgütlerin personel kaynaklı sorunlarını hafifletebilmekte ve örgütün krizleri daha kolay atlatabilmesini sağlamaktadır (Madden, Duchon, Madden ve Plowman, 2012:690-691).

Kişiler arası merhamet de topluma karşı merhamet ile benzer süreçlerle gerçekleşmektedir. Kişiler arası merhamet süreci, acı çeken kişilerin fark edilmesi, empati duymak, merhamet tepkisi şeklindedir. Acı çekenlerin farkedilmesi, acı çeken kişilerin varlığının veya olası acılarının fark edilmesidir. Empati duymak, acı çeken veya sorun yaşayan insanlarla duygusal bağ kurulmasıdır. Merhamet tepkisi ise acı çeken insanların sorunlarını hafifletmek veya onları daha dayanıklı kılmak için girişilen eylemlerdir (Lilius vd. 2013: 2).

Acı çekenler için merhametin faydası, zor durumlardan kurtulmak için ihtiyaç duyduğu toplumsal desteği almaktır. Merhamet yoluyla sağlanan duygusal destek sayesinde acı çekenler daha hızlı iyileşme kaydetmektedir. Ayrıca acı çekenin, örgütün kişilerin refahına önem verdiği algısı oluşmakta, bu sayede acı çekenin iş tatmini yükselerek örgütsel adanmışlık düzeyi artmaktadır. Merhamet gösterilen kişi, diğerlerine karşı da merhametli olmaktadır. Merhamet duyan kişiler için faydası ise, örgütsel değerlerin, örgüt üyelerince benimsenmesinin sağlanmasıdır. İnsanlar ahlaki olarak kendilerini daha üst düzeyde hissedebilmektedirler. İnsanlar diğerlerinin desteğini daha fazla kabullenme eğilimi içine girmekte, bu durum da iş stresini azaltmaktadır (Lilius vd. 2013: 3).

Merhamet kamu hizmetinde nasıl bir yer tutabilir? Öncelikle idealizmin bürokraside yeri olmadığı yönündeki düşüncelerden kurtulmak gerekmektedir. Geleneksel yönetim yaklaşımları bürokratik örgütlerin kamu görevlilerinin vatandaşlar lehine ilgili mevzuatta yeri olmadıkça eyleme geçmelerini engellemelerini savunmaktadır. Bu durum kamu hizmetinin doğasından ziyade büyük ölçekli örgütlerin işleriyle daha uyumlu bir varsayımı ifade etmektedir (Sznaider, 1998: 122). Ancak kamu örgütlerinin büyük ve bürokratik yapıları, kamu görevlilerinin toplum lehine eylemde bulunmaları için çok kısıtlı bir alan bırakmaktadır. Yine de kamu hizmeti ve devlet örgütlenmesi her şeyden önce ahlaki saiklerle ortaya çıkmış kurum ve düzenlemelerdir. Kamu örgütlerinde amaç yalnızca halkı yönetmek değildir, ideal olanı gerçek dünyada halka sunmak asıl amaç olarak görülebilir. Bu nedenle kamu görevlileri hem ahlak filozofu hem de ahlak eylemcisi rollerini de üstlenmelidir. Kamu görevlilerinin söz konusu rolleri gerçekleştirmek için öncelikle devletlerin kuruluş felsefesi ve değerlerini kavramaları, ardından kamuya hizmet için güçlü bir motivasyona sahip olmaları gerekmektedir (Frederickson ve Hart, 1985: 551).

Bu noktada, kamu görevlilerinin, devletin dayandığı temel değerlerin savunucusu ve uygulayıcısı olmaları gerektiğini ifade etmek mümkündür. Bu durum kamu görevlilerinin seçilmişlerin politika geliştirme konusundaki yetki ve sorumluluklarını gasp etmeleri anlamına gelmemektedir. Aksine kamu görevlilerinin bu politikaları sürekli olarak değişen koşullara uygun biçimde en etkili şekilde uygulayarak halka sunmaları gerektiği anlamına gelmektedir. Tabii ki, bürokrasi siyasilerin verdiği emirleri yerine getirmekle yükümlüdür. Ancak bu noktada devletin dayandığı değerlerle siyaseti ayırt etmek gerekmektedir. Devletin dayandığı değerler, bütün seçilmişlerin ve kamu görevlilerinin korumak ve uygulamak için ant içtikleri temel değerlerdir. Bu durumda kamu hizmeti kamu görevlileri için temel varlık nedenine dönüşmektedir ve kamu hizmetinde herhangi bir imtiyaz, kısıtlama veya ayrımcılık devletin temel değerleriyle çelişki doğurmaktadır. Örneğin, etnik ayrımcılık veya cinsiyet ayrımcılığına dayalı bir kamu politikası, devletin temel değerleriyle çelişeceğinden kamu görevlileri için temel referans olmaktan çıkmaktadır. Bu durumda kamu görevlileri bu tür politikaları uygulamak yerine bağlı oldukları devletin temel değerlerine uygun olarak hareket etmeyi seçmelidirler (Frederickson ve Hart, 1985: 551).

Sonuç olarak, bu türden kamusal duyarlılığın fazla idealist olduğunu ileri sürenler bulunmaktadır. Bu eleştiri sahiplerine göre kamu hizmetinde idealizme yer yoktur. Ancak kamu yönetiminin merkezinde yer alan siyasal ve felsefi idealler çıkarıldığında kamu hizmetine yön verecek herhangi bir pusula bulunmamaktadır. İdeallerin uygulamada kolaylık sağlamak için terk edilmesi devletlerin kuruluş amaçları ve temel değerleriyle çelişmektedir (Frederickson ve Hart, 1985: 551).

Bu tartışmalara ek olarak, çalışanların görev yaptıkları örgütle aralarındaki ilişki de topluma karşı merhamet duygularını şekillendirebilmektedir. Örneğin, topluma karşı merhametin kamu örgütlerinin günlük işleyişinin önemli bir parçası ve varlık nedeni olarak görüldüğü durumlarda, çalışanların da bu duyguyla hareket etmeleri beklenmektedir. Benzer bir durum kamu hizmeti veren özel sektör örgütlerinde de görülebilir. Zira topluma karşı merhamet duygusunun temelinde çalışanların hizmet verilen kitleye yönelik taşıdıkları şefkat ve özen gibi duygusal güdüleyiciler yer almaktadır. Kamu hizmeti veren özel sektör çalışanları, görevleriyle ilgili konularda örgütleriyle aralarındaki sözleşmeden çok mesleki değerlerine uygun olarak hareket

ettikleri durumlarda bu tür sonuçların görülme ihtimali yükselmektedir. Kar odaklı ticari örgüt çalışanlarının benzer güdüleyicilerle hareket etmeleri beklenmemelidir. Çünkü özel sektör örgütlerinde bireysel kariyer hedefleri ile örgütsel hedeflere ulaşma amacı, kamu hizmetinin yerini almıştır (Eldor, 2018: 87). Bu noktadan hareketle, devlet üniversitesi olan Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin topluma karşı merhamet duygularının vakıf üniversitesi olan Başkent Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlere nazaran daha yüksek olduğunu ileri sürmek mümkündür.

Kamu çalışanlarının yaşları arttıkça topluma karşı hissettikleri merhamet düzeyinin de arttığını ileri süren araştırmacılar mevcuttur (Vandenabeele, 2011: 91). Midlarsky ve Hannah (1989: 346-347), bu durumu yaşları arttıkça kamu çalışanlarının daha özgecil eğilimlere sahip olmalarıyla açıklamaktadır. Bireysel kariyer hedeflerine büyük ölçüde ulaşan ve yönetsel karar mekanizmaları üzerinde etki sahibi olmaya başlayan çalışanlar, genellikle toplumsal sorunlarla daha fazla ilgilenmeye başlamaktadır. Başka bir ifadeyle, görece yaşlı çalışanlar toplumsal sorunların çözümüne katkı sağlamakta daha istekli davranmakta, dezavantajlı toplumsal grupların ihtiyaçlarıyla daha yakın ilgilenmekte ve bir sonraki nesil için daha çok çaba sarf etmektedir (Midlarsky ve Hannah, 1989: 346-347). Söz konusu açıklamalardan hareketle, ilerleyen yaşla birlikte akademisyenlerin topluma karşı merhamet düzeylerinin de yükseleceğini ifade etmek mümkündür.

Yaşa benzer şekilde, cinsiyet topluma karşı merhamet eğilimini şekillendiren etkenler arasında zikredilebilir. Topluma karşı merhamet diğer insanlar hakkında şefkat duymak ve onların sorunlarıyla ilgilenmeyi gerektirmektedir. Merhamet, insanlara duygusal tepkiler vermeyi kapsayan duygusal bir güdüleyicidir. Bu haliyle kültürel açıdan kadınsı bir özellik olarak kabul edilmektedir. Erkeklerden ziyade kadınların kendilerini ifade etmek ve ahlaki konularda karar vermek amacıyla kullandıkları bir eğilim olarak görülmektedir (DeHart-Davis vd., 2006: 876). Bu tartışmaların ışığında kadın akademisyenlerin erkek meslektaşlarına nazaran daha yüksek topluma karşı merhamet düzeyine sahip olmaları beklenebilir.

Topluma karşı merhamet konusunda, unvan değişkenine ilişkin bulguların yaş değişkeni ile paralellik göstermesi beklenebilir. Zira yaşa benzer şekilde, unvan düzeyi

yükseldikçe bireysel kariyer hedeflerine yönelik çalışmalar genellikle yerlerini toplumun refahını artırmaya yönelik görevlere terk etmektedir (Jang, 2012: 731). Akademik kariyer söz konusu olduğunda unvan yükselişi kadro, daha yüksek ücret, iş tatmini ve alt düzey unvan seviyesindeki akademisyenlerin sıkça şikâyet ettikleri idari görev yükünün hafiflemesi anlamına gelmektedir. Doçentlik ve profesörlük gibi iş güvencesini getiren unvanlara sahip olduklarında, akademisyenlerden mesleğe adanmışlık, meslektaş dayanışması ve çalıştıkları kuruma ve topluma karşı merhamet gibi özelliklere sahip olmaları beklenmektedir. Çünkü üst düzey akademik kadroların doğası gereği bu unvanlara sahip akademisyenler yalnızca çalışan değil akademik disiplinleri içinde alanlarına hâkim olan yönetici rollerini de üstlenmektedir. Üstelik bu durum çalıştıkları üniversiteden bağımsız olarak da gerçekleşebilmektedir. Başka bir ifadeyle, akademisyenler unvanları yükseldikçe mesleki sosyalleşme yoluyla edindikleri nitelikler nedeniyle ve bilimsel disiplinleri içindeki rolleri gereği topluma karşı güçlü bir merhamet duygusuna sahip olabilmektedirler (Adams, 2006: 90-91). Bu bağlamda, araştırmaya katılan akademisyenlerin topluma karşı merhamet duygularının unvan değişkenine göre farklılaştığı ileri sürülebilir.

Örgütsel ve bireysel değişkenlerin yanında, akademisyenlerin çalıştıkları birimlerin alt kültürleri de topluma karşı merhamet duyguları üzerinde etkili olabilir. Birimlere egemen değerlerin çalışanların inanç ve davranışlarına etkisi ağırlıklı olarak örgüt kültürü alanyazınında incelenmiştir. Zira örgüt kültürü ve alt birimlere özgü alt kültürler inançları, çalışanlar arası etkileşimleri, yönetici davranışlarını, karar alma ve uygulama süreçlerini şekillendirebilmektedir. Örneğin toplumcu ve eşitlikçi bir kültürün egemen olduğu birimlerde çalışanların odak noktası örgütten çok toplumdur. Bu birimlerde çalışanlar kontrolden ziyade esneklik, uyum ve gönüllü gibi etkenlere önem vermektedir. Çalışanlar toplumsal sorunlar hakkında ilgilidir ve zayıf gruplara destek amaçlı politikaların uygulanmasında daha hassastır. Hiyerarşik örgütsel yapı nedeniyle kontrol odaklı bir kültürün egemen olduğu birimlerde ise çalışanlar kontrol, bilgi ve iletişimin yönetimi ile istikrar gibi etkenlere önem vermektedir. Toplumcu ve eşitlikçi bir kültürün egemen olduğu birimlerin merhamet duygusunu desteklemesi beklenirken, hiyerarşik kültürün egemen olduğu birimlerde, örgütsel ihtiyaçların toplumsal ihtiyaçların önüne geçmesi beklenir (Moynihan ve Pandey, 2007: 43). Topluma karşı merhamete ilişkin bu tartışmaların ışığında şu hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 4a: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının topluma karşı merhamet düzeyleri Başkent Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksektir.

Hipotez 4b: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının topluma karşı merhamet düzeyleri yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 4c: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının topluma karşı merhamet düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 4d: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının topluma karşı merhamet düzeyleri unvan değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 4e: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının topluma karşı merhamet düzeyleri birim değişkenine göre farklılaşmaktadır.

1.3.6.3. Toplum için fedakârlık

Fedakârlık kavramının, genellikle kişinin refahının önemli oranda azalmasına yol açan eylemleri ifade ettiği belirtilmektedir. Fakat tek başına refah kaybının bir eylemi fedakârlık olarak nitelemek için yeterli bir koşul olduğunu ifade etmekte de mümkün değildir. Bir eylemin fedakârlık olarak kabul edilmesi için öncelikle eylem sonucunda bir kaybın yaşanacağını öngörülmesi gerekmektedir (Huebner ve Hauser, 2011: 73). Zira eylem sonucunda kayıpla karşılaşp karşılaşmayacağı hususunda herhangi bir fikri olmayan kişinin gönüllü olarak bu eylemi yerine getirip getirmeyeceği meçhuldür. Ancak bir kayıpla karşılaşacağını bildiği bir eyleme girişip girişmeme konusunda kişinin seçim hakkına sahip olması gerekmektedir. Bu noktada, ikinci koşulun gönüllülük olduğu ileri sürülebilir. Fedakârlık kişinin kendi isteği ile giriştiği eylemlerin sonucudur. Son koşul ise samimiyettir. Başka bir ifadeyle “fedakârlık” ile “olası kayıplardan kaçınma” eylemlerinin birbirinden ayrılması gerekmektedir. Örneğin bir kişi gelecekte büyük zararlar yaşamamak için bazı yatırımlarını terk etmek zorunda kalabilir veya sağlıklı kalmak için acı verici tıbbi operasyonlar geçirebilir veya gelecekteki olası bir kazanç için şu anki çıkar veya gelirlerinden taviz verebilir. Örneklerden de anlaşılabilceği üzere, yapılan eylemler zorunluluktan, çıkarlarını koruma arzusundan veya zararlarını azaltma arzusundan kaynaklanmaktadır (Overhold, 1980: 109).

Görüldüğü üzere bir eylemin fedakârlık olarak nitelenebilmesi için her şeyden önce kayıpların öngörülebilir ve gönüllü olarak girilen bir eylem olması gerekmektedir. Bunun yanında girilen eylemin kişinin çıkarlarına aykırı olması da gerekmektedir. Eylem öngörülebilir kayıplar içerse veya gönüllülük koşulunu karşılarsa da sonucunda kişinin refah kaybına uğraması söz konusudur. Fakat kişinin kendi refahına zarar vereceğini düşündüğü eylemi yerine getirmesi de yeterli değildir. Eylemin bir amacı olması gerekmektedir. Bu husus insan içgüdüleri ile çelişiyor izlenimi uyandırabilir. Bir kişinin başkaları için kendi yaşamını veya çıkarlarını riske atması üç koşulu da yerine getiriyor gibi görünebilir. Ancak bu eylemin karşılığında para, mutluluk, şöhret vb. şekillerde ödüllendirildiği takdirde refah kaybı koşulu yerine getirilmemiş olacaktır (Overhold, 1980: 109-113).

Örgütsel yaşamda fedakârlık, işbölümü, ödüllerin dağılımı ve/veya örgütsel güç kaynakları ile ilgili kişisel çıkar, ayrıcalık veya refahın tamamen veya kısmen terk edilmesi ve/veya geçici olarak ertelenmesi olarak tanımlanabilir (Choi ve Mai-Dalton, 1998: 479). Başka bir ifadeyle fedakârlık birey için önemli olan bir şeyden vazgeçilmesi veya o şeyin kaybedilmesidir. Bu tanımların en önemli kısmının kişisel çıkarlardan vazgeçilmesi olduğu söylenebilir. Örgütsel yaşamda fedakârlık bir grup veya örgütün hedef ve misyonuna hizmet etmek için kişisel maliyetleri üstlenmek olarak da görülebilir. Bu noktada, vazgeçme veya kaybetme eyleminin fedakârlık için belirleyici olduğu görülmektedir. Zira fedakârlıkta herhangi bir şekilde fayda sağlama seçeneği bulunmamaktadır. Örgütsel yaşamda fedakârlık örgütsel güven, diğer çalışanların veya hizmet alan kişilerin fedakârlıkta bulunan kişiyi rol model olarak kabul etmeleri, olumlu örgüt ikliminin oluşması ve dönüşümsel liderlik kavramlarıyla ilişkilendirilmektedir (Singh ve Krishnan, 2008: 263).

Fedakârlık bir kişinin, kişisel inanç ve değerlerini korumak ve sürdürmek için kayıplar yaşama konusundaki istekliliğidir. Fedakârlık, çalışanların toplumsal amaç ve değerlere bağlılığını göstermektedir. Bu nedenle liderlik ve koruma gibi kavramlarla ilişkilendirilmektedir. Fedakârlık, aynı zamanda, etkili liderlerin özellikleri arasında yer almaktadır. Fedakâr liderler, takipçilerini kendi çıkarlarının ötesine geçerek toplumun refahına hizmet etme konusunda cesaretlendirebilmektedir. Nitekim fedakâr çalışanlar diğer insanları kamu yararına hizmet etme konusunda

cesaretlendirebildiklerinden fedakâr lider özelliği taşımaktadırlar (De Cremer ve Knippenberg, 2004: 141).

Fedakârlık özellikle dönüşümsel liderlik ile de ilişkilendirilmektedir. Zira dönüşümsel liderlik “genelin çıkarları için bireysel çıkarlardan vazgeçerek saygı ve güven kazanmayı” gerektirmektedir (Halverson, Holladay, Kazama ve Quiñones, 2004: 265). Ayrıca örgütsel vatandaşlık ve prososyal davranışları da olumlu yönde etkilemektedir. Örneğin fedakâr çalışanlarla karşılaşanlar toplum yararına hizmet etmekte daha istekli olmaktadır. Bunun yanında, fedakâr davranışlarla karşılaşan insanlar, aynı şekilde tepki verme eğilimine girmektedir (De Cremer ve Knippenberg, 2004: 141).

Çalışanların toplum için fedakârlık yapma eğilimleri çalıştıkları örgüt, yaş, cinsiyet, unvan ve görev yaptıkları birime göre değişebilmektedir. Örneğin Rainey (1982: 297), kamu örgütü çalışanlarının, özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek fedakârlık yapma eğilimine sahip oldukları bulgusuna ulaşmıştır. Bu husus özel sektör örgütlerinde çalışanların toplum için fedakârlık yapmadıkları anlamına gelmemektedir. Ancak bu kişilerin fedakârlıkları daha çok inanç, ideoloji ve meslek etiği gibi bireysel etkenlerden kaynaklanmakta ve genellikle bireysel çıkarlarla ağır çatışmalar yaşanmamaktadır. Öte yandan kamu çalışanlarının fedakârlık yapma istekleri genellikle kamu hizmetine özgü güdüleyicilerden kaynaklanmaktadır. Şöyle ki toplum için fedakârlıkta bulunmak kamu çalışanlarının görev tanımlarının bir parçası olarak görülmekte ve toplumda kamu çalışanlarıyla ilgili güçlü beklentiler oluşmaktadır. Zamanla bu beklentiler kamu çalışanları tarafından içselleştirilmektedir. Dolayısıyla kamu görevlilerin kişisel çıkarlarından feragat ederek toplum için anlamlı bir hizmette bulunmak kamu görevlileri için duygusal ve normatif bir güdüleyiciye dönüşebilmektedir (Liu, Tang ve Zhu, 2008: 685). Buna göre Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin toplum için fedakârlık yapma eğilimlerinin Başkent Üniversitesi’ndeki meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu ileri sürülebilir.

Toplum için fedakârlık yapma eğiliminin genellikle yaş ile birlikte artması beklenmektedir (Camilleri, 2007: 364). Zira genç çalışanlar bireysel kariyer hedeflerine ve mali getiri düzeyine genellikle daha fazla önem vermektedir. Zaman içerisinde kariyer hedeflerine ulaşan ve mali açıdan belirli bir standarda ulaşan kamu

çalışanları için topluma olumlu yönde katkı sağlama eğilimi güçlenmektedir. Başka bir ifadeyle, yapılan işin bireysel hedeflere hizmet etme ve mali getiri düzeyinden çok bireysel değerlerine uygun işlerde çalışma ve topluma olumlu yönde katkıda bulunma gibi içsel etkenler öne çıkmaktadır (Leisink ve Steijn, 2009: 37). Buna göre, akademisyenlerin yaşları arttıkça toplum için fedakârlıkta bulunma eğilimlerinin de güçlendiğini ileri sürmek mümkündür.

Cinsiyet ve kamu hizmeti motivasyonu ilişkisi hakkındaki çalışmalarda genellikle erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek toplum için fedakarlıkta bulunma eğilimine sahip oldukları ileri sürülmektedir (Perry, 1997: 190; DeHart-Davis vd., 2006: 875). Buna neden olarak kadın ve erkeklerin farklı toplumsallaşma süreçlerinden geçerek toplumsal rollerine hazırlanmaları gösterilebilir. Bireyler toplumun cinsiyetlerine uygun olarak belirlediği rollere uygun davranmaları konusunda güçlü toplumsal beklentilerin etkisi altındadır. Erkeklerin daha çok toplumsal yaşamda öne çıkmalarını sağlayacak rolleri üstlenmeleri beklenirken, kadınların daha çok destekleyici rolleri üstlenmeleri beklenmektedir. Bu roller zaman içinde değişime uğrasada, toplumsal cinsiyete ilişkin inanışlar ve beklentiler güçlü bir şekilde varlıklarını korumaktadırlar. Ağırlıklı olarak duygusal güdüleyicilere dayalı merhametten farklı olarak, toplum için fedakârlıkta bulunma eğiliminin çoğunlukla normatif güdüleyicilerden kaynaklandığını ifade etmek mümkündür (Bright, 2005: 146). Buna göre, erkek akademisyenlerin toplum için fedakârlıkta bulunma eğilimlerinin kadın akademisyenlere göre daha yüksek olduğu ileri sürülebilir.

Fedakârlık akademisyenlik mesleğinin önemli değerlerinden birisi olarak kabul edilmektedir. Akademisyenlerin profesyonelleşmesi büyük ölçüde yapmaları gerektiğini hissettikleri yükümlülüklerle ilişkilidir. Bu yükümlülükler aynı zamanda kişisel değerler ve inançların da bir parçasıdır. Başka bir ifadeyle, akademisyenlerin mesleki değerlerine ve diğer meslektaşlarına yönelik tutumları bireysel değerleriyle çok yakından ilişkilidir. Bu nedenle öğrencilere hizmet verme, mesleki dayanışma ve mesleki kurallara uyum sağlanması gibi toplumsal yükümlülükler daha önemli görülmektedir. Bunlar çoğu durumda araştırma görevi gibi bireysel kariyer ile ilgili yükümlülüklerin önüne geçmektedir. Başka bir ifadeyle, akademisyenler için öğrencilerine hizmet verme yükümlülüğü fedakârlıkta bulunmayı gerektirdiğinde, genellikle bireysel kariyer hedeflerinden feragat etmektedirler. Bu husus, unvan

düzeıı arttııkça daha fazla belirginleşmektedir. Zira unvan düzeyini yükseltme amacı önemini kaybettikçe, akademisyenlerin topluma hizmet görevleri için fedakârlıkta bulunmaları kolaylaşmaktadır (Calvert, Lewis ve Spindler, 2011: 33-34). Buna göre unvan değişkenine göre akademisyenlerin toplum için fedakârlıkta bulunma eğilimlerinin farklılaştığını ve unvan düzeyi yükseldikçe bu eğilimin güçlenebileceğini ifade etmek mümkündür.

Fedakârlık eğilimi akademisyenlerin görev yaptıkları birimlere göre de farklılaşabilmektedir. Birimlerde egemen olan alt kültürler çalışanların fedakârlık gibi davranışlarını şekillendirebilmektedir. Birim kültürü çalışanlar için yüksek hizmet standartları belirleyerek toplum için kapsamlı ve üst düzey hizmetlerin üretilmesi yönünde bir yükümlülük oluşturabilir. Bu şekilde çalışanların bireysel çıkarlarından ferağat etmelerini ve toplum için fedakârlıkta bulunmalarını sağlayabilir (Wiener ve Vardi, 1990: 301). Özellikle eşitlikçi bir kültürün egemen olduğu birimlerde çalışanların diğer insanların refahını artırmak için fedakârlıkta bulunma istekliliklerinin arttığı söylenebilir. Öte yandan, hiyerarşik bir kültür çalışanların diğerleriyle iletişimlerini azaltarak ve yaptıkları işlerin sonuçları üzerindeki hâkimiyetlerini azaltarak fedakârlıkta bulunma istekliliğini zayıflatmaktadır. Başka bir ifadeyle büyük hiyerarşik birimlerde çalışanlar, yaptıkları işin önemi ve nasıl sonuçlara yol açtığı konularında genellikle daha az farkındalığa sahiptir (Austen ve Zacny, 2015: 27). Açıklamalar doğrultusunda birim değişkeninin akademisyenlerin toplum için fedakârlıkta bulunma eğilimlerini farklılaştırabileceği ileri sürülebilir. Bu tartışmaların ışığında şu hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 5a: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının toplum için fedakârlık yapma düzeyleri Başkent Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksektir.

Hipotez 5b: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının toplum için fedakârlık yapma düzeyleri yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 5c: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının toplum için fedakârlık yapma düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 5d: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının toplum için fedakârlık yapma düzeyleri unvan değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 5e: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının toplum için fedakârlık yapma düzeyleri birim değişkenine göre farklılaşmaktadır.

1.4. Psikolojik Sözleşme ve Kamu Hizmeti Motivasyonu İlişkisi

Psikolojik sözleşme eğilimi ile kamu hizmeti motivasyonu ilişkisinin merkezinde kamu görevlilerinin kurumlarından beklentileriyle kamu hizmetine ilişkin ideolojik ve felsefi yaklaşımları arasındaki uyumun yer aldığı ileri sürülebilir. Örneğin birey-örgüt arasındaki ilişkinin büyük ölçüde dışsal güdüleyicilere dayanan ve kısa dönemli ekonomik yönüne odaklanan işlemsel sözleşme eğilimi ile kamu hizmeti motivasyonu arasındaki ilişkinin olumsuz yönde olması beklenebilir. Zira bu tür sözleşmelerde yöneticilerin asli görevleri, teşvik mekanizmalarını, çalışanların kendilerinden beklenenleri yapmalarını sağlayacak şekilde kullanmalıdır. Teşviklerden bahsedildiğinde genellikle maddi özendiriciler akla gelmektedir. Ancak bazı çalışanlar için maddi özendirecilerin yanında/dışında terfi, takdir edilme ve iş-yaşam dengesinin bozulmaması gibi maddi olmayan özendiriciler de önemli olabilir. Bu noktada Vroom'un beklenti kuramından bahsetmek gerekmektedir. Beklenti kuramına göre, çalışanlar kamu yararına hizmet etmek gibi belirli bir güdüleyiciye önem veriyorsa, işyerinde bu konuyu kapsayan teşvik mekanizmasının çalışanlar üzerinde büyük etkisinin olması beklenebilir (Lee, 2007: 789-790). Başka bir ifadeyle, bir çalışana önem verdiği bir ödül vaat edildiğinde, o çalışanın davranışlarını kontrol etmenin en kolay yolu onun çıkarlarının korunmasını sağlamaktır (Miller ve Whitford, 2007: 213). İşlemsel sözleşmenin merkezinde yatan dışsal güdüleyicilerin, kamu hizmeti motivasyonu üzerindeki etkilerini tartışmak için incelenmesi gereken bir diğer kuram ise Herzberg'in çift-etmen kuramıdır. Herzberg, yapılan işin özüyle ilgili başarıma ve tanınma gibi iş tatminine yol açan içsel etkenleri içsel güdüleyici etkenler, ekonomik getiri eksikliğinde iş tatminsizliğine yol açan dışsal etkenleri işhijyen etkenler olarak adlandırmıştır (Kurt, 2005: 290). Bu ikili sınıflandırma basit ve yüzeysel gibi görünebilir, ancak özellikle içsel ve dışsal etkenlere yapılan vurgu güçlü bir analiz çerçevesi sunmaktadır. Zira kamu sektöründe dahi çalışanların içsel güdüleyicilerden ziyade ekonomik getiri gibi dışsal güdüleyicilere önem verdikleri, başka bir ifadeyle işlemsel sözleşme eğiliminin güçlü olduğunu ileri süren araştırmacılar mevcuttur (Gabris ve Simo, 1995: 33). Benzer şekilde, Buelens ve Van den Broeck (2007: 65)

kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarına kıyasla mesleki gelişme ve sorumluluk gibi içsel güdüleyicilere daha az önem verdiklerini belirtmektedir. Öte yandan, kamu çalışanlarının işlerine ilişkin dışsal etkenlerden ziyade başkalarına yardım etme isteği gibi içsel etkenlere daha çok önem verdiklerini ileri süren araştırmacılar da mevcuttur. Dışsal güdüleyicilerden ziyade içsel güdüleyicilere önem verme eğilimi kamu hizmeti motivasyonu ile yakından ilişkilidir (Taylor, 2008: 69).

Bu noktada kamu hizmeti motivasyonunu, kamu görevlilerine özgü bir içsel güdüleyici türü olarak tanımlamak mümkündür. Kamu hizmeti motivasyonunun temelinde yatan duygusal, normatif ve rasyonel güdüleyiciler içsel, özgecil ve toplumun çıkarlarına önem verme gibi değerleri öne çıkarmaktadır. Başka bir ifadeyle, bireylerin kişisel çıkarlarının ötesinde toplumun çıkarlarına hizmet eden güdülenmeleri gerektirmektedir (Park ve Word, 2012: 705). Bu nedenle, işlemsel sözleşme eğilimi yüksek çalışanların, yalnızca elde ettikleri kadar örgütlerine katkı yapma eğiliminde olmaları, örgütün çıkarlarına hizmet etme karşılığında bireysel çıkar elde etme beklentilerini güçlendirmektedir. Bu husus da kişisel çıkarların örgütsel ve toplumsal çıkarların önüne geçmesine yol açabilmektedir. Kamu hizmetine ilişkin örgütsel hedeflere bağlılık, örgüt politikalarının belirlenmesi sürecine katılım ve toplum yararı için karşılık beklemeden fazladan çalışma gibi kamu yararına bağlılık öğelerinin bu sözleşme türünde eksik olduğu ileri sürülebilir (McDonald ve Makin, 2000: 85). Benzer şekilde, ekonomik getiri gibi dışsal güdüleyicilere verilen önem düzeyi arttıkça, topluma karşı duyulan merhamet hissi de yerini bireysel çıkarlara veya bireysel hislere bırakmaktadır. Zira merhamet diğerlerinin sıkıntılarının bilincinde olma ve onların durumunu gözetmeyi gerektirmektedir. Yani kişisel çıkarlardan ziyade toplumun çıkarları için eyleme geçmeyi gerektirmektedir (Hur, Moon, ve Ko, 2018: 633). Buna ek olarak, işlemsel sözleşme eğiliminin dışsal güdüleyicilere yaptığı vurgu, toplum için fedakârlık yapma eyleminin gerisinde yatan gönüllülük esasına zarar verebilmektedir. Ayrıca fedakârlık için kişinin şu anda ve gelecekteki ekonomik getiri gibi kişisel çıkarlarını toplum lehine gönüllü olarak terk etmesi gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, dışsal güdüleyicilere yapılan vurgu kişisel çıkarların öne çıkarılmasının yanında gönüllülük esasını da ortadan kaldırma riskini taşımaktadır (Steen, 2006: 50).

İşlemsel sözleşmeden farklı olarak, ilişkisel sözleşme güven ve örgütsel bağlılığın merkezde yer aldığı açık uçlu ilişkileri vurgulamaktadır. Nasıl ki işlemsel sözleşmenin kamu hizmeti motivasyonu üzerindeki etkisi sınırlı ve daha çok ekonomik çıkarlara dayalı bir ilişki ise, ilişkisel sözleşmenin etkisi ise ağırlıklı olarak iş çevresindeki ilişkilerin ve etkileşimlerin niteliği ile ilgilidir. Örgütler, karşılaştıkları güçlüklerle karşı, çalışanlarına güven verici kişilerarası ilişkiler ve toplumsal destek sağlayan informal ilişkilerle doludur. Bu iş ilişkilerinin çalışanların tutumlarını şekillendirme gücü Herzberg'in çift etmen kuramı (Kurt, 2005: 290) ve Knoke'nin (1988: 315) teşvik sistemi (duygusal ödüller) gibi farklı kuramsal modeller tarafından ortaya konmuştur. Benzer şekilde, Salancik ve Pfeffer'in (1978: 226-227) bilgi işleme kuramında, bireylerin gereksinimlerinin ve değerlerinin, diğer insanlarla ilişkilerinde ne düzeyde yer kaplaması gerektiğini zaman içinde öğrendikleri ileri sürülmektedir. Daha açık ifadeyle, çalışanların tutumları büyük ölçüde diğer çalışanlarla kurdukları etkileşim tarafından şekillendirilmektedir (Salancik ve Pfeffer, 1978: 226-227). Aynı şekilde, yapılan iş de belirli etkileşim ve işbirliği kalıpları oluşturarak çalışanların iş arkadaşlarıyla kurdukları ilişkileri şekillendirebilmektedir (Osterman, 2000: 194).

Kamu örgütleri, çalışanların birbirleriyle yapılandırılmış bir çevrede etkileşim kurdukları toplumsal kurumlar olarak görülebilir. Kamu örgütleri karmaşıklıkça, çalışanlar görevlerini yerine getirmek için diğer çalışanlara daha bağımlı hale gelmektedirler. Aynı şekilde üstlenilen görevlerin karmaşıklığı arttıkça, diğer çalışanlara olan bağlılıkları da artış kaydetmektedir (Taylor, 2008: 71; Osterman, 2000: 194). Destekleyici bir çalışma ortamı çalışanların güvenlik duygusu içinde görevlerini yerine getirmelerini sağlayabilmektedir. Buradan hareketle, çalışanların görevlerine ilişkin algılarının, görevlerinin ve işyerlerinin nesnel özelliklerinden ziyade kişisel ve öznel değerlendirmelerinin etkisinde kaldığını ifade etmek mümkündür. Çalışanların yöneticileriyle ve iş arkadaşlarıyla kurdukları ilişkilerin niteliği arttıkça işlerine ilişkin olumlu algıları da güçlenmektedir. Diğer bir ifadeyle, ilişkisel sözleşmenin merkezinde yer alan ucu açık ve güvene dayalı ilişkiler çalışanların kamu hizmeti motivasyonlarını da yükseltebilmektedir (Taylor, 2008: 71). Zira ilişkisel sözleşmede taraflar, detaylı ve sınırlı görevler üzerine değil hedefler, idealler, genel ilkeler ve belirsizlik durumunda yapılacaklar hakkında bir uzlaşma sağlamaktadırlar. Bu açıdan da özellikle ilişkisel sözleşmenin kapsamı ile kamu

hizmetine ilişkin idealler örtüştüğünde, ilişkisel sözleşme eğilimi kamu hizmeti motivasyonunu güçlendirebilmektedir (Jeffries ve Reed, 2000: 874).

Birey-örgüt arasındaki güven ilişkisinin zayıflaması olarak tanımlanan ilişkisel sözleşmenin ihlali, kamu hizmetine ilişkin etik değerler için de yıpratıcıdır. Kamu hizmeti yalnızca belirli bir ödül karşılığında yerine getirilen bir iş olarak görüldüğünde, çalışanlar kamu yararı için değil de kişisel çıkarları için çalışan bireylere dönüşmektedir. Birey-örgüt arasındaki güvene dayalı güçlü ilişkiler ise kamu yararı hedefine ilişkin ideolojik anlaşmazlıkları ve belirsizlikleri ortadan kaldırarak kamu yararına ilişkin çalışan motivasyonunu yükseltebilmektedir (Feldheim, 2007: 262). Aynı şekilde, ilişkisel sözleşmede karşılıklı güven ve genelin refahını gözetilen eylemlere vurgu yapılması, diğer insanların refahını gözetmeyi de teşvik etmektedir. Daha açık bir ifadeyle, ilişkisel sözleşme eğilimi diğer insanlar için merhamet hissi duymak ve onların sorunlarıyla ilgilenmek gibi kamu görevine özgü içsel güdüleyicileri güçlendirebilmektedir (O'Donohue, Sheehan, Hecker ve Holland, 2007: 75). Bu noktada Balint ve Dobos (2014: 360) ilişkisel sözleşmenin fedakârlıkla da çok yakından ilişkili olduğunu ifade etmektedirler. Zira kamu görevlilerinin örgütleriyle ve ülkeleriyle aralarındaki ilişkinin duygusal nitelikleri ne kadar güçlüyse, bu kişilerin kişisel çıkarlarından feragat ederek en zorlu görevleri yerine getirmek için fedakârlık yapma eğilimleri de o derece güçlenmektedir (Balint ve Dobos, 2014: 360).

Hipotez 6a: İşlemsel sözleşme eğilimi ile kamu yararına bağlılık arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 6b: İlişkisel sözleşme eğilimi ile kamu yararına bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 7a: İşlemsel sözleşme eğilimi ile topluma karşı merhamet arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 7b: İlişkisel sözleşme eğilimi ile topluma karşı merhamet arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 8a: İşlemsel sözleşme eğilimi ile toplum için fedakârlık arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 8b: İlişkisel sözleşme eğilimi ile toplum için fedakârlık arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ VE BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEKLERİ

2.1. Araştırmanın amacı ve önemi

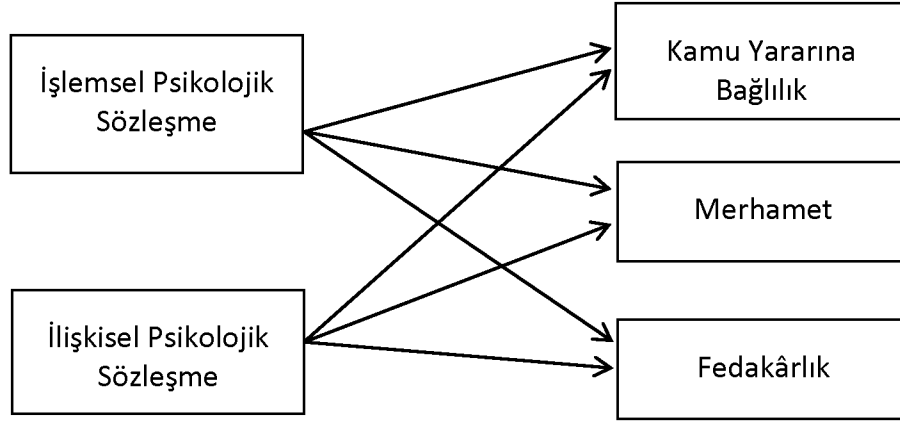
Araştırmanın temel amacı Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin psikolojik sözleşme ve kamu hizmeti motivasyonu algıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda şu alt amaçlara ulaşılmaya çalışılmıştır:

1. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin psikolojik sözleşme ve kamu hizmeti motivasyonu algıları nasıldır?
2. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel alt boyutlarına ilişkin algıları kurum, yaş, cinsiyet, birim ve unvana göre farklılaşmakta mıdır?
3. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin kamu hizmeti motivasyonunun, kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakârlık alt boyutlarına ilişkin algıları kurum, yaş, cinsiyet, birime ve unvan etkenlerine göre değişiklik göstermekte midir?
4. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi'nde görev yapan akademik pesonelin psikolojik sözleşmenin ilişkisel ve işlemsel sözleşme alt boyutları, kamu hizmeti motivasyonunun kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakârlık alt boyutlarının anlamlı yordayıcısı mıdır?

2.2. Araştırmanın modeli

Bu çalışmada ilişkisel tarama modellerinden yordama deseni kullanılmıştır. Yordama deseninde bağımsız değişken genellikle bağımlı değişkenden önce gelmektedir ve aralarında neden-sonuç ilişkisinin bulunduğu varsayılmaktadır (Beins, 2017: 265). Araştırmanın temel amacı doğrultusunda araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 2.1. Araştırma Modeli



2.3. Evren ve örneklem

Araştırmanın evreni, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde görev yapan 903 ve Başkent Üniversitesi'nde görev yapan 1.524 akademik personelden oluşmaktadır. Araştırmanın zaman ve maliyet kısıtı olduğu düşünüldüğünde evrenin tamamına ulaşmanın zorluğundan dolayı örnekleme yöntemine gidilmiştir. Bu kapsamda tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme yönteminde, araştırmanın amaçları doğrultusunda etkisi olması beklenen değişkenler kapsamında evren kendi içerisinde türdeş olan tabakalara yani alt gruplara ayrılmaktadır. Bu alt gruplar tesadüfî olacak biçimde seçilerek örneklem oluşturulmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 139). Bahsi geçen örnekleme yöntemi, evrendeki katılımcıların heterojen bir yapı gösterdiği durumlarda kullanılmaktadır (Can, 2016: 26). Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında Cochran'ın (1962) (akt: Balcı, 2013: 102) tabakalı örneklemede örneklem büyüklüğünü saptamada yaygın olarak kullanılan $n = \frac{t^2(PQ)/d^2}{1 + \left[\left(\frac{1}{N}\right)t^2(PQ)/d^2\right]}$ formülü kullanılmıştır.

Formülde,

n= Örneklem büyüklüğünü,

N= Evren büyüklüğünü

d= Tolerans düzeyini (.05 ya da .01)

t= Güven düzeyinin tablo değerini (t= 1.96 veya 2.58)

$PQ = (.50)(.50) = .25$ Maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesini göstermektedir.

Formül kullanılarak yapılan hesaplamalarda hoşgörü düzeyi .05, güven düzeyi tablo değeri 1.96 kullanılmıştır. Evrendeki gruplara göre tabaka ağırlıkları tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında tabakaları akademik personelin unvanları oluşturmaktadır. Buna göre evren içerisinde Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi için tabaka ağırlıkları, Prof. Dr. grubunun 0,098, Doç. Dr. grubunun 0,075, Dr. Öğr. Üyesi grubunun 0,320, Öğr. Gör. grubunun 0,307 ve Arş. Gör. grubunun ise 0,197'dir. Başkent Üniversitesi için ise tabaka ağırlıkları, Prof. Dr. grubunun 0,235, Doç. Dr. grubunun 0,104, Dr. Öğr. Üyesi grubunun 0,225, Öğr. Gör. grubunun 0,264 ve Arş. Gör. grubunun ise 0,172'dir.

Tablo 2.1'de evren ve örneklem sayılarıyla ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 2.1. Evren ve Örneklem Sayıları

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Alt Gruplar	Evren	Tabaka Ağırlığı	Gerekli Örneklem	Ulaşılan Örneklem	Ulaşılan Örneklem (%)
	Prof. Dr.	89	0,098	26	34	% 130
Doç. Dr.	69	0,075	20	40	% 200	
Dr. Öğr. Üyesi	289	0,320	87	97	% 114	
Öğr. Gör.	278	0,307	84	92	% 109	
Arş. Gör.	178	0,197	53	50	% 94	
Toplam	903	1,000	270	313	% 115	
Başkent Üniversitesi	Alt Gruplar	Evren	Tabaka Ağırlığı	Gerekli Örneklem	Ulaşılan Örneklem	Ulaşılan Örneklem (%)
	Prof. Dr.	358	0,235	72	41	% 56
Doç. Dr.	158	0,104	32	31	% 97	
Dr. Öğr. Üyesi	343	0,225	69	57	% 83	
Öğr. Gör.	403	0,264	81	56	% 69	
Arş. Gör.	262	0,172	53	39	% 74	
Toplam	1524	1,000	307	224	% 73	
Genel Toplam	2427	-	577	537	% 94	

Buna göre, seçilen örneklem büyüklüğü Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi için 270, Başkent Üniversitesi için 307'dir. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi için belirlenen örneklemin % 115'ine, Başkent Üniversitesi için % 73'üne ulaşılmıştır.

2.4. Araştırmanın varsayımları

Araştırma kapsamında bazı varsayımlar bulunmaktadır. Araştırmaya konu olan evren grubunun örneklemini temsil ettiği varsayılmıştır. Anket içerisinde yer alan ifadeler araştırmanın temel ve alt problemlerini incelemek açısından yeterli ve güvenilirdir. Katılımcıların bu ifadelere güvenilir şekilde yanıt verdiği varsayılmıştır. Diğer taraftan araştırmanın analiz edilmesinde kullanılan paket programların ve kullanılan analizlerin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

2.5. Araştırmanın kısıtları

Araştırmada bir takım kısıtlar mevcuttur. Öncelikle araştırmanın konusu katılımcıların verdikleri yanıtlarla sınırlıdır. Bu çalışma Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Başkent Üniversitesinde gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar diğer kamu kurumlarında yapılacak araştırma sonuçlarıyla farklılık gösterebilir. Diğer taraftan üniversitede akademik personelin yanı sıra çeşitli görevlerde çalışan kişilerde bulunmaktadır. Ancak araştırma, akademik personel ile kısıtlanmıştır.

2.6. Veri toplama araçları

Araştırmada nicel veri toplama aracı olan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümü katılımcıların psikolojik sözleşmelerini ölçmek amacı taşımaktadır. İkinci kısmında ise, katılımcıların kamu hizmeti motivasyonu algıları tespit edilmiştir. Anket formunun son kısmında kurum türü, cinsiyet, yaş, unvan ve görev birimini tespit etmeye yönelik demografik ifadelere yer verilmiştir.

2.6.1. Psikolojik sözleşme ölçeği

Psikolojik Sözleşme Ölçeği, 1998 yılında Millward ve Hopkins tarafında "Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment" isimli eserde geliştirilmiştir. Ölçek, Türkçe'ye Mimaroglu tarafından 2008 yılında yayımlanan "Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinde uyarlanmıştır. Psikolojik Sözleşme Ölçeği, işlemsel psikolojik sözleşme ve ilişkisel psikolojik sözleşme olmak

üzere iki faktörden ve 17 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9. ve 10. maddeleri işlemsel psikolojik sözleşmeye; 11., 12., 13., 14., 15., 16. ve 17. maddeler ise ilişkisel psikolojik sözleşmeye aittir. Ölçeğin Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı 0,68'dir. Ölçek 5'li likert derecelendirmeye (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, az katılıyorum, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum) sahip olup, ters soru bulunmamaktadır.

Ölçeğe ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri

Güvenilirlik analizi, ölçek maddeleri arasındaki tutarlılığı belirlemek amacıyla kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 323). Araştırma kapsamında kullanılacak olan Cronbach's Alfa güvenilirlik testi, maddelerin ağırlıklı olarak puanlandığı veya derecelendirildiği durumlarda kullanılan bir yöntemdir (Can, 2016: 388). İç tutarlılık güvenilirliği ölçen bu teknikte, tek bir ölçüm aracının kullanılması ve tek seferde ölçüm yapılarak anket içerisinde yer alan maddelerin belirli bir kavramsal yapıyı ne kadar ölçtüğü belirlenmektedir (Şencan, 2005: 107). Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 arasında değişmektedir. 0,00 ile 0,40 arası ölçeğin güvenilir olmadığına, 0,40 ile 0,60 arası düşük güvenilirliğe, 0,60 ile 0,80 arası yeterli güvenilirliğe, 0,80 ile 1 arası ise yüksek güvenilirliğe işaret etmektedir (Kalaycı, 2009: 405).

Açımlayıcı faktör analizi (AFA), güvenilirlik ve geçerlilik çalışmalarında kullanılmaktadır. Bu analiz, ölçümü yapılan aracın yapısını ortaya çıkararak, güvenilirliğin ve geçerliliğin hangi boyutlarda incelenmesi gerektiği ile ilgili bilgi vermektedir (Şencan, 2005: 355). AFA'yı uygulayabilmek için verilerin normal ve doğrusal bir yapıda olması, veri matrisinde korelasyonla ilgili değerlerin yeterli düzeyde olması ve örneklemin homojen bir yapıda olması gerekmektedir (Can, 2016: 320). AFA'nın yapılması için örneklemin ve veri yapısının yeterliliğini gösteren Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) testinin 0,60 ve üzerinde Barlett's Küresellik testinin ise anlamlı düzeyde olması ($p < 0,05$) beklenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 311).

Tablo 2.2. Psikolojik Sözleşme Ölçeğine İlişkin Cronbach's Alfa Güvenilirlik Katsayısı ve AFA Değerleri

Faktörler	Faktör Yüğü	Faktör Ortalaması	Açıklanan Kümülatif Varyans %	Özdeğer	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu
İşlemsel PS		2,457	26,742	3,744	
Islem_3	0,768				0,454
Islem_7	0,736				0,462
Islem_6	0,734				0,467
Islem_1	0,720				0,409
Islem_2	0,675				0,468
Islem_10	0,663				0,391
Islem_5	0,581				0,344
Islem_4	0,553				0,345
İlişkisel PS		3,748	51,573	3,476	
Ilis_2	0,824				0,381
Ilis_5	0,806				0,314
Ilis_1	0,752				0,334
Ilis_4	0,728				0,285
Ilis_3	0,728				0,304
Ilis_6	0,708				0,216
KMO:0,826 Bartlett's Sphericity Testi $x^2=1823,964$ $df=91$ $sig=0,00$ C.Alfa:0,759					

Tablo 2.2'deki sonuçlara göre KMO değerinin 0,826 ve Bartlett's Küresellik Testi'nin anlamlı olması verilerin AFA'ya uygunluğunu göstermektedir. Psikolojik sözleşme ölçeğinden Ilis_7, Islem_8 ve Islem_9 maddeleri yapıyı bozduğu için analiz dışı bırakılmıştır. AFA sonucunda psikolojik sözleşmenin iki boyutlu bir yapıda olduğu görülmektedir. Buna göre maddelerin faktör yüklerinin 0,553 ile 0,824 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyans %51,5'tir. Psikolojik sözleşme

ölçeğinin tamamının Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı 0,759'dur. İşlemsel psikolojik sözleşmenin Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı 0,832; ilişkisel psikolojik sözleşmenin ise 0,852 olduğu ve bu değerlerin oldukça yüksek güvenilirliği temsil ettiği tespit edilmiştir (Kalaycı, 2009: 405).

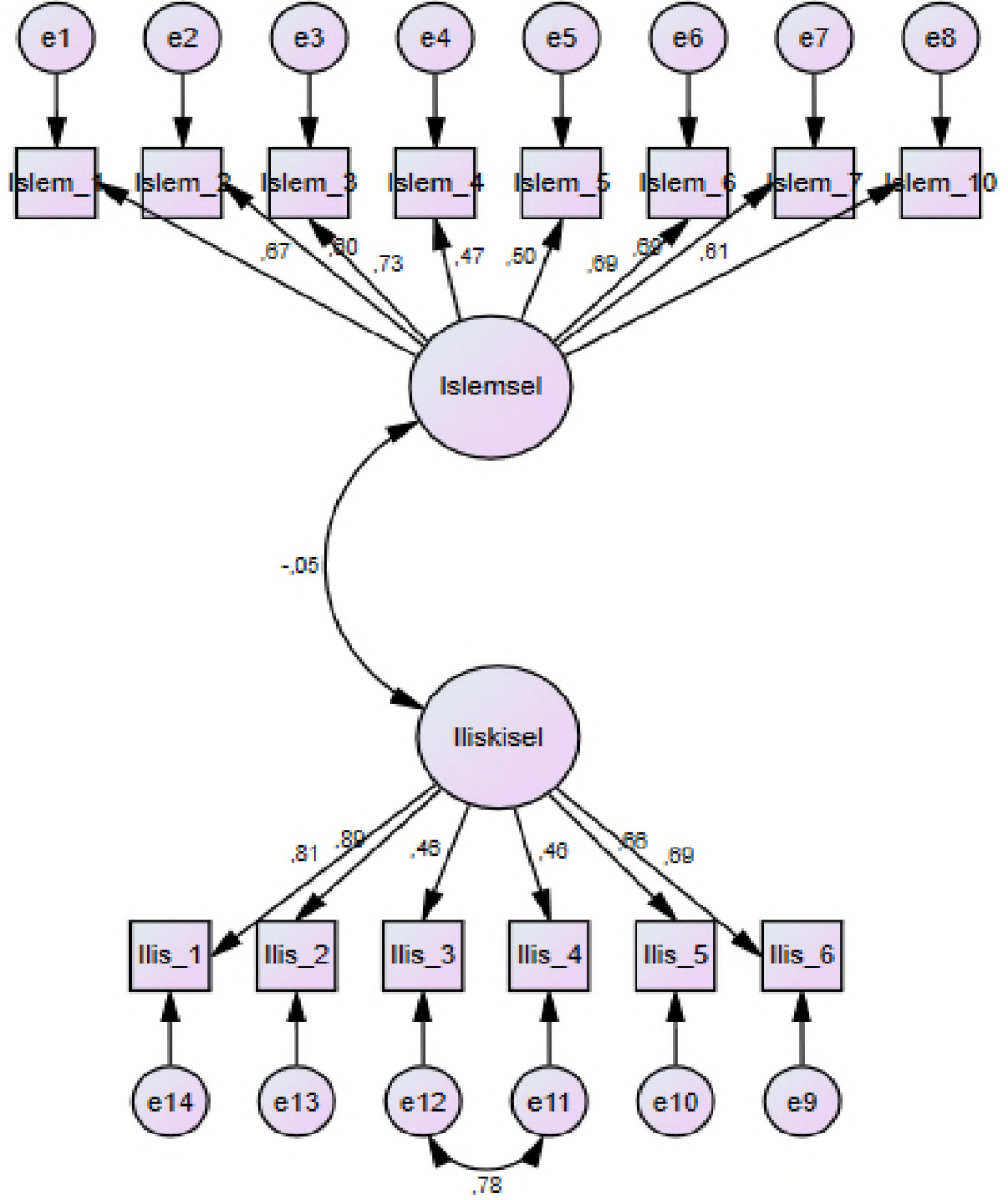
Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) daha önce kullanılmış olan ölçeklerin özgün yapılarının, toplanan verilerle doğrulanmasını sağlamak amacıyla kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 334). AFA ile keşfedilen madde ve alt boyutlar model oluşturmaktadır. Sonrasında ise, DFA ile bu model test edilerek doğrulanmaktadır. DFA genel itibariyle araştırmanın amacı doğrultusundaki kuramı test etmede kullanılmaktadır. Dolayısıyla soruların neyi ölçtüğünün teorik olarak bilinmesi gerekmektedir (Çapık, 2014: 197). DFA analizinde elde edilen verileri yorumlayabilmek için uyum indekslerine bakılmalıdır. İndekslerin uyumu, modelin kuram ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Uyum indekslerinin sayısı oldukça çoktur. Bu indekslerin kullanımıyla ilgili herhangi bir standart yoktur. Bunun sebebi, uyum indekslerinin çalışmanın yapısına bağlı olarak farklılık göstermesidir. Genel olarak kullanılan uyum indeksleri ise; χ^2/df , GFI, AGFI, NFI, CFI ve RMSEA şeklindedir. Bu uyum indeksleri doğrultusunda modelin uyumlu olup olmadığına karar verilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 337). Bu çalışmada DFA, AMOS 23 paket programıyla yapılmıştır. Tablo 2.3'te olması gereken normal değerler, kabul edilebilir asgari değerler verilmiştir (Papatya, Papatya ve Hamşioğlu, 2016: 32; Kocagöz ve Dursun, 2010: 145).

Tablo 2.3. DFA Uyum İndekslerine İlişkin Normal ve Kabul Edilebilir Değerler

Uyum İndeksleri	Normal Değer	Kabul Edilebilir Değer
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$

Araştırma bulgularında psikolojik sözleşme için uyum indeksi değerleri $\chi^2/sd=2,41$, GFI= 0,92, AGFI= 0,89, NFI= 0,90, CFI= 0,94 ve RMSEA= 0,067'dir. Buna göre uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Şekil 2.2. Psikolojik Sözleşmeye Ait DFA



Şekil 2.2'de psikolojik sözleşme ölçeğinin her iki faktörüne ait maddeler ve onların faktör yükleri olduğu görülmektedir. AFA doğrultusunda psikolojik sözleşme ölçeğine ait İlis_7, İşlem_8 ve İşlem_9 maddeleri yapıyı bozduğu için analize tabi tutulmamıştır. İşlemsel psikolojik sözleşmenin faktör yüklerinin 0,47 ile 0,73 arasında

değiştii görülmektedir. İlişkisel psikolojik sözleşmenin ise faktör yüklerinin 0,46 ile 0,81 arasında değiştii görülmektedir.

2.6.2. Kamu hizmeti motivasyonu ölçeği

Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği, 2017 yılında Aydın vd. tarafından “Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeğinin Geliştirilmesi” isimli çalışmada Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek, kamu yararına bağlılık, merhamet ve fedakârlık olmak üzere üç faktörden ve 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin; 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7. ve 8. maddeleri kamu yararına bağlılığa, 9., 10., 11., 12. ve 13. maddeleri merhamete, 14., 15., 16., 17., 18. ve 19. maddeler fedakarlığa aittir. Ölçeğin Cronbach’s Alfa güvenilirlik katsayısı 0,81’dir. Ölçek 5’li likert derecelendirmeye sahip olup, ters soru bulunmamaktadır.

Ölçeğe ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri

Kamu hizmeti motivasyonu ölçeğine ilişkin geçerlilik güvenilirlik analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 2.4’de sunulmuştur.

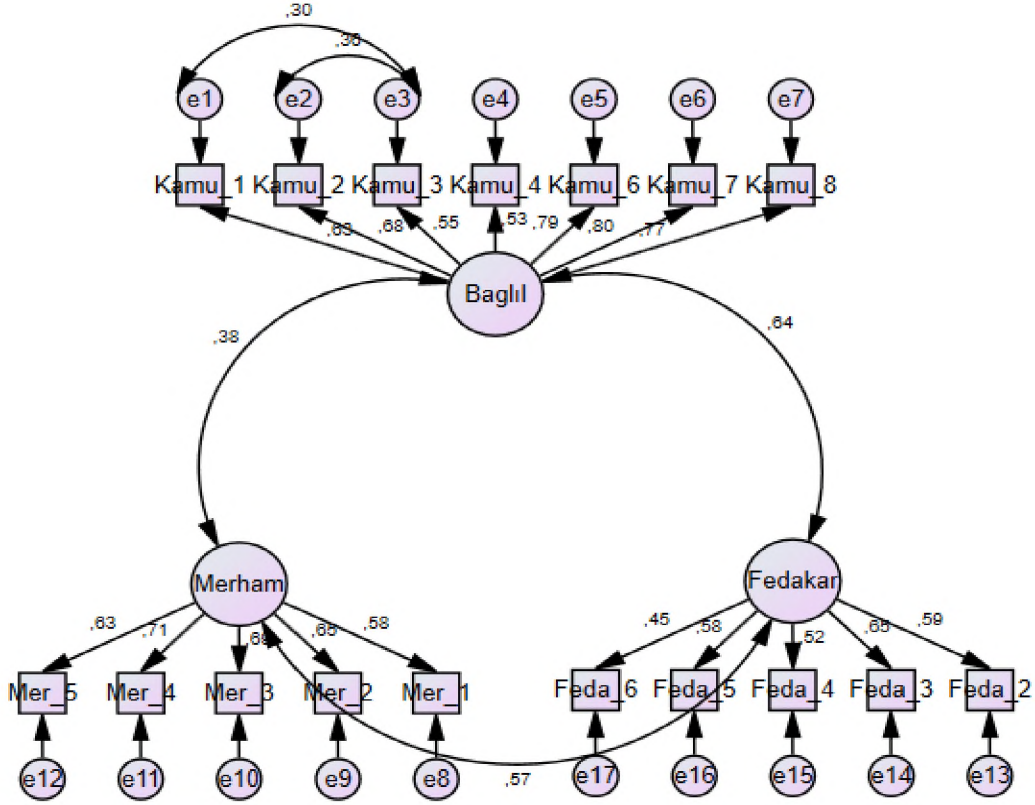
Tablo 2.4. Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Cronbach’s Alfa Güvenilirlik Katsayısı ve AFA Değerleri

Faktörler	Faktör Yüğü	Faktör Ortalaması	Açıklanan Kümülatif Varyans %	Özdeğer	Düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonu
Kamu YB		4,332	22,706	3,860	
Kamu_2	0,784				0,581
Kamu_7	0,745				0,585
Kamu_6	0,733				0,584
Kamu_1	0,732				0,566
Kamu_3	0,723				0,526
Kamu_8	0,716				0,611
Kamu_4	0,532				0,404
Merhamet		4,457	39,467	2,849	
Mer_4	0,752				0,482

Mer_3	0,715			0,435
Mer_2	0,702			0,413
Mer_5	0,681			0,445
Mer_1	0,655			0,386
Fedakârlık	3,843	53,113	2,320	
Feda_2	0,813			0,434
Feda_3	0,620			0,526
Feda_6	0,528			0,387
Feda_5	0,525			0,473
Feda_4	0,492			0,436
KMO:0,864 Bartlett's Sphericity Testi $\chi^2=1915,308$ df=136 sig=0,00 C. Alfa:0,860				

Tablo 2.4'deki sonuçlara göre KMO değeri 0,864 ve Bartlett's Küresellik Testi'nin anlamlı olması verilerin AFA'ya uygunluğunu göstermektedir. Kamu hizmeti motivasyonu ölçeğinden Kamu_5 ve Feda_1 maddeleri yapıyı bozduğu için analiz dışı bırakılmıştır. AFA sonucunda kamu hizmeti motivasyonu algısı ölçeğinin üç boyutlu bir yapıda olduğu görülmektedir. Buna göre maddelerin faktör yüklerinin 0,492 ile 0,813 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyans %53,1'dir. Kamu hizmeti motivasyonu ölçeğinin tamamının Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı 0,860'tır. Kamu yararına bağlılığın Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı 0,857; merhametin 0,782 ve fedakârlığın 0,688 olduğu görülmektedir. Bu değerler yeterli güvenilirliği temsil etmektedir (Kalaycı, 2009: 405). Araştırma bulgularında kamu hizmeti motivasyonu ölçeği için uyum indeksi değerleri $\chi^2/sd=2,36$, GFI= 0,90, AGFI= 0,87, NFI= 0,86, CFI= 0,91 ve RMSEA = 0,066'dır. Buna göre uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Şekil 2.3. Kamu Hizmeti Motivasyonuna Ait DFA



Şekil 2.3'te ise kamu hizmeti motivasyonuna ait maddeler ve onların faktör yüklerine yer verilmiştir. AFA doğrultusunda kamu hizmeti motivasyonuna ait Kamu_5 ve Feda_1 ifadeleri yapıyı bozduğu için analize tabi tutulmamıştır. Diğer taraftan DFA modeli için gerekli olması sebebiyle Kamu_1 ve Kamu3; Kamu_2 ve Kamu_3 arasında modifikasyon işlemleri yapılmıştır. Kamu yararına bağlılığın faktör yüklerinin 0,53 ile 0,80 arasında değiştiği, merhametin faktör yüklerinin 0,58 ile 0,71 arasında değiştiği; fedakârlığın ise, 0,45 ile 0,65 arasında farklılaştığı tespit edilmiştir.

2.7. Uygulanacak istatistikî yöntemler

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS 22 ve AMOS 23 paket programlarıyla analiz edilmiştir. Sosyal bilimlerle ilgili araştırmalarda verilerin normal dağılımı önemlidir. Bunun sebebi verilerin analizi için kullanılan istatistikî yöntemlerin ön koşulu olarak verilerin normal ya da normale yakın olan bir dağılım göstermesi gerekliliğidir (Kalaycı, 2009: 53; Gürbüz ve Şahin, 2016: 215). Verilerin analizine geçilmeden önce normallik testleri yapılarak uç değerlere sahip veriler analiz dışı bırakılmıştır.

Tablo 2.5. Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Maddeler	N	Çarpıklık		Basıklık	
		Değer	S.H.	Değer	S.H.
İşlemsel PS	313	0,437	0,138	-0,204	0,276
İlişkisel PS	313	-0,761	0,138	0,711	0,276
Kamu Yararına Bağ.	313	-0,758	0,138	0,933	0,276
Merhamet	313	-1,000	0,138	1,427	0,276
Fedakârlık	313	-0,97	0,138	-0,022	0,276

Verilerin normal dağılımlarını tespit etmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakmak gereklidir. Tablo 2.5'e göre her iki ölçeğin faktörlerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olması verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir (Garson, 2012: 18-19).

Araştırma kapsamında bağımsız gruplar t-testi (Independent sample t test) ve tek yönlü varyans testi (One-way ANOVA) kullanılmıştır. Bağımsız gruplar t-testinde birbirinden bağımsız iki örneklemin, aynı değişkenle ilgili ortalamaları karşılaştırılmaktadır. Ortalamalar arasında anlamlı bir farkın olup olmadığına bakılmaktadır. Tek yönlü varyans testinde ise, ikiden fazla grubun ortalamalarının birbiriyle karşılaştırılması söz konusudur (Gürbüz ve Şahin, 2016: 234-240). Her iki testinde yapılabilmesi için araştırma verilerin normal dağılım sergilemesi, ortalamaları kıyaslanacak grupların arasında istatistiksel olarak anlamlı farkların bulunmaması ve her bir verinin diğerinden bağımsız olması şeklinde ön koşullar bulunmaktadır (Can, 2016). Diğer taraftan araştırma verileri birime göre normal dağılım sergilemediği için Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Bu test, verilerin normal dağılım sergilemediği iki veya daha fazla grupların karşılaştırılmasında kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 246).

Araştırma verilerinin güvenilirliklerini tespit etmek amacıyla Cronbach's Alfa güvenilirlik testinden, verilerin geçerliliklerini tespit etmek amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinden, çalışma kapsamında kullanılan faktörlerin arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizinden, bağımsız ve bağımlı

değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisini ortaya koymak amacıyla çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında kurum türü, yaş, cinsiyet, unvan ve birimlerin katılımcı sayılarına göre sıklık, yüzde ve kümülatif yüzde dağılımları aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

Tablo 3.1. Kuruma Göre Katılımcı Sayıları

Kurum Türü	Sıklık	%	Kümülatif (%)
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (BMAKÜ)	313	58,3	58,3
Başkent Üniversitesi (BÜ)	224	41,7	100
Toplam	537	100	

Tablo 3.1'e göre, katılımcıların %58,3'ü Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (BMAKÜ) ve %41,7'si Başkent Üniversitesinde (BÜ) çalışmaktadır. Buna göre katılımcıların dengeli bir şekilde dağıldığı görülmektedir.

Tablo 3.2. Katılımcıların Yaşları

	Yaş	Sıklık	%	Kümülatif (%)
BMAKÜ	21-30	46	14,7	14,7
	31-40	156	49,8	64,5
	41-50	80	25,6	90,1
	51 ve üzeri	31	9,9	100
	Toplam	313	100	
BÜ	Yaş	Sıklık	%	Kümülatif (%)
	21-30	44	19,6	19,6
	31-40	81	36,2	55,8
	41-50	47	21,0	76,8
	51 ve üzeri	52	23,2	100,0
Toplam	224	100		

Tablo 3.2’de ifade edildiği gibi BMAKÜ’deki katılımcıların 46’sı (%14,7) 21-30 yaş, 156’sı (%49,8) 31-40 yaş, 80’i (%25,6) 41-50 yaş ve 31’i (%9,9) ise 51 ve üzeri yaş grubundadır. BÜ’deki katılımcıların 44’ü (%19,6) 21-30 yaş, 81’i (%36,2) 31-40 yaş, 47’si (%21) 41-50 yaş,52’si (%23,2) 51 yaş ve üzeridir.

Tablo 3.3. Katılımcıların Cinsiyeti

	Cinsiyet	Sıklık	%	Kümülatif (%)
BMAKÜ	Kadın	121	38,7	38,7
	Erkek	192	61,3	100
	Toplam	313	100	
BÜ	Cinsiyet	Sıklık	%	Kümülatif (%)
	Kadın	142	63,4	63,4
	Erkek	82	36,6	100
	Toplam	224	100	

Tablo 3.3’te görüldüğü gibi BMAKÜ’deki katılımcıların 121’i kadın (%38,7), 192’si (%61,3) ise erkektir. BÜ’den ise katılımcıların 142’si kadın (% 63,4), 82’si (% 36,6) erkektir.

Tablo 3.4. Katılımcıların Unvanları

	Unvan	Sıklık	%	Kümülatif (%)
BMAKÜ	Prof. Dr.	34	10,9	10,9
	Doç. Dr.	40	12,8	23,6
	Dr. Öğr. Üyesi	97	31,0	54,6
	Öğr. Gör.	92	29,4	84,0
	Arş. Gör.	50	16,0	100
	Toplam	313	100	
B Ü	Unvan	Sıklık	%	Kümülatif (%)

Prof. Dr.	41	18,3	18,3
Doç. Dr.	31	13,8	32,1
Dr. Öğr. Üyesi	57	25,4	57,6
Öğr. Gör.	56	25,0	82,6
Arş. Gör.	39	17,4	100,0
Toplam	224	100	

Tablo 3.4'e göre BKAMÜ'deki katılımcıların 34'ü (%10,9) Prof. Dr., 40'ı (%12,8) Doç. Dr., 97'si (%31) Dr. Öğr. Üyesi, 92'si (%29,4) Öğr. Gör. ve 50'si (%16) ise, Arş. Gör. unvanına sahiptir. BÜ'deki katılımcıların 41'i (%18,3) Prof.Dr., 31'i (%13,8) Doç.Dr., 57'si (%25,4) Dr. Öğr. Üyesi, 56'sı (%25) Öğr. Gör. ve 39'u (%17,4) Arş. Gör. unvanına sahiptir.

Tablo 3.5. Katılımcıların Birimleri

	Birim	Sıklık	%	Kümülatif (%)
BMAKÜ	Fakülte	207	66,1	66,1
	Yüksekokul	24	7,7	73,8
	MYO	75	24,0	97,8
	Rektörlük	7	2,2	100
	Toplam	313	100	
BÜ	Birim	Sıklık	%	Kümülatif (%)
	Fakülte	163	72,8	72,8
	Yüksekokul	22	9,8	82,6
	MYO	37	16,5	99,1
	Rektörlük	2	,9	100,0
Toplam	224	100		

Tablo 3.5'e göre, BMAKÜ'deki katılımcıların 207'si (%66,1) fakültede, 24'ü (%7,7) yüksekokulda, 75'i (%24) meslek yüksekokulunda ve 7'si (%2,2) ise rektörlükte görev yapmaktadır. BÜ'deki katılımcıların 163'ü (%72,8) fakültede, 22'si (%9,8)

yüksekokul, 37'si (%16,5) meslek yüksekokulunda, 2'si (% 0,9) rektörlükte görev yapmaktadır.

3.2. Psikolojik Sözleşme ve Kamu Hizmeti Motivasyonunun Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Görelî Önem Sırası ve Faktörlere Ait Fark Testi Bulguları

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin her bir faktörde bulunan maddelere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

3.2.1. İşlemsel psikolojik sözleşme alt boyutuna ilişkin bulgular

Bu bölümde işlemsel psikolojik sözleşme alt boyutuna ilişkin bulgular sunulmuştur. Tablo 3.6'da ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 3.6. İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	BMAKÜ		BÜ	
	\bar{X}	S.S.	\bar{X}	S.S.
İş yaparken her şeye karışmamak gerekir diye düşünüyorum.	3,14	1,21	3,23	1,08
Fazla mesai yaptığımda ek ücret almak isterim.	3,14	1,29	4,08	1,03
Net olarak belirlenmiş iş saatleri içinde çalışmayı tercih ederim.	2,57	1,24	3,19	1,34
Bu kuruma bağlılığım görev tanımında yer alan maddelerle sınırlıdır.	2,55	1,23	2,55	1,23
Sadece işimin gereklerini yerine getiriyorum.	2,34	1,23	2,25	1,13
Sadece bana verilen işi yapmak için mesaiye giderim, bunun dışında iş verilmesini istemem.	2,11	1,18	2,45	1,14
Sadece kısa vadeli iş hedeflerine ulaşmak için çalışıyorum.	1,98	1,05	1,94	0,95
Bu işi sadece para için yapıyorum.	1,78	1,06	1,90	0,98

Tablo 3.6'ya göre, faktör içerisinde yer alan maddelerin ortalama değerlerinin 4,08 ile 1,78 arasında değiştiği görülmektedir. BMAKÜ ve BÜ'de görev yapan katılımcıların

en fazla “İş yaparken her şeye karışmamak gerekir diye düşünüyorum.” ve “Fazla mesai yaptığımda ek ücret almak isterim.” ifadelerine katıldıkları görülmektedir. Buna göre özellikle görev tanımları ve ücret konusunda BMAKÜ ve BÜ’de akademisyenlerin işlemsel sözleşme eğilimlerinin güçlü olduğu ifade edilebilir. Benzer şekilde alanyazında görev tanımı sınırlarına katı bağlılık ve ekonomik getiri kadar emek sarf etme gibi ekonomik takasa dayalı etkenlerin işlemsel sözleşme eğiliminin merkezinde yer aldığı ileri süren araştırmacılar mevcuttur (Lee ve Faller, 2005: 834-835; Aykan, 2014: 414).

Tablo 3.7. Kuruma Göre Bağımsız Gruplar T-Testi

Faktör	Kurum	n	Ortalama	S.S.	Sig. (p)
İşlemsel	BMAKÜ	313	2,45	,80	0,03
PsikolojikS.	BÜ	224	2,70	,70	

Tablo 3.7’de görüldüğü gibi, BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin işlemsel sözleşme algısı kurum türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Hipotez 1a’yı destekler şekilde, BÜ’de çalışan akademisyenlerin işlemsel sözleşme algıları BMAKÜ’de çalışan meslektaşlarına göre daha yüksektir. Bu bulgunun alanyazındaki araştırma sonuçlarıyla tutarlı olduğu ifade edilebilir. Örneğin Willem, Devos ve Buelens (2007: 12) kamu sektörü çalışanlarının özel sektördeki emsallerine göre mali özendiricilere daha az önem verdiklerini ve işlemsel psikolojik sözleşme eğilimlerinin daha zayıf olduğunu ileri sürmektedir.

Türkiye örneğinde bu hususun, devlet üniversitesi olan BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin özlük haklarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümlerine göre belirlenirken, vakıf üniversitesi olan BÜ’de akademisyenlerin özlük haklarının 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre belirlenmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Buna göre BÜ’de çalışan akademisyenler, BMAKÜ’de üniversitesindeki meslektaşlarına göre daha az iş güvencesine ve ekonomik getiri odaklı sınırlı süreli sözleşmelere dayalı olarak çalışmaktadırlar. Bu nedenden dolayı, BÜ’de çalışan akademisyenlerin işlemsel sözleşme eğilimlerinin daha güçlü olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3.8. Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Kurum Türü	Yaş Aralıkları	n	Ortalama	S.S.	Sig. (p)	Fark (Scheffe)
BMAKÜ	21-30	46	2,40	0,702	0,51	-
	31-40	156	2,45	0,821		
	41-50	80	2,41	0,835		
	51 ve üzeri	31	2,65	0,799		
BÜ	21-30	44	2,97	,60	0,007	1-4
	31-40	81	2,71	,66		
	41-50	47	2,66	,78		
	51 ve üzeri	52	2,47	,70		

Tablo 3.8’de görüldüğü üzere, BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin işlemsel sözleşme algıları yaş gruplarına göre farklılaşmazken, BÜ’de çalışan akademisyenlerin algılarında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek üzere yapılan Scheffe testi sonucuna göre BÜ’de çalışan 21-30 yaş aralığındaki akademisyenlerin işlemsel sözleşme algıları 51 ve üzeri yaştaki akademisyenlere göre daha yüksektir. Ayrıca BÜ’de çalışan akademisyenlerin işlemsel sözleşme algılarının yaşla birlikte azalma eğiliminde olduğu dikkati çekmektedir. Bu noktada, Bal ve Kooji (2011: 500-501) özel sektör çalışanlarının yaşları arttıkça mali özendiriciler gibi işlemsel psikolojik sözleşme öğelerine daha az önem verdiklerini belirtmektedir. Bu doğrultuda BÜ’de görev yapan akademisyenler, kurumları ile aralarında kanunla belirlenmiş istihdam ilişkilerinden dolayı, erken yaşlarda iş ve maddi kaygılar nedeniyle ilişkilerinin merkezine işlemsel sözleşmenin değerlerini oturttukları, ilerleyen yaşlarda ise iş garantisi ve maddi getirilere sahip olmanın etkisiyle işlemsel sözleşme eğilimlerinin zayıfladığı söylenebilir. Öte yandan BMAKÜ’de görevli akademisyenlerin ise sahip oldukları iş güvencesi nedeniyle yaşa göre işlemsel sözleşme algılarında herhangi bir değişme olmadığı ileri sürülebilir. BMAKÜ’de görev yapan akademisyenlerin görüşlerinde yaşa göre anlamlı bir fark bulunmaması nedeniyle hipotez 1b’nin kısmen desteklendiği ifade edilebilir.

Tablo 3.9. Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar T-Testi

Kurum	Cinsiyet	n	Ortalama	S.S.	Sig. (p)
BMAKÜ	Kadın	121	2,40	,80	0,34
	Erkek	192	2,49	,70	
BÜ	Kadın	142	2,64	,68	0,11
	Erkek	82	2,80	,74	

Tablo 3.9’da görüldüğü üzere, BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin işlemsel sözleşme algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Buna göre kadın ve erkek akademisyenlerin benzer işlemsel sözleşme eğilimine sahip oldukları görülmektedir. Elde edilen sonuç hipotez 1c’yi desteklememektedir. Zira alanyazında erkek çalışanların işlemsel sözleşme algılarının kadın çalışanlara göre yüksek olduğu yönündeki bulgulara sıklıkla rastlanmaktadır. Örneğin Adams, Adams Quagraine ve Klobodu (2014: 289) erkeklerin kadınlara göre daha yüksek işlemsel sözleşme algısına sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde, Hill ve Montes (2008: 143) erkek çalışanların ücret ve sorumluluk miktarı gibi işlemsel sözleşme unsurlarına kadın meslektaşlarına göre daha fazla önem verdiklerini ileri sürmektedir.

Tablo 3.10. Unvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Kurum	Unvanlar	n	Ortalama	S.S.	Sig. (p)	Fark (Scheffe)
BMAKÜ	Prof. Dr.	34	2,48	0,98	0,58	-
	Doç. Dr.	40	2,46	0,79		
	Dr. Öğr. Üyesi	97	2,36	0,78		
	Öğr. Gör.	92	2,55	0,83		
	Arş. Gör.	50	2,42	0,69		
BÜ	Prof. Dr.	41	2,35	,75	0,001	4-1
	Doç. Dr.	31	2,55	,61		
	Dr. Öğr. Üyesi	57	2,72	,73		
	Öğr. Gör.	56	2,94	,64		
	Arş. Gör.	39	2,80	,61		

Tablo 3.10'a göre, hipotez 1d kısmen desteklenmektedir. Zira BMAKÜ'de çalışan akademisyenlerin işlemsel sözleşme algıları unvan değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Öte yandan BÜ'de çalışan akademisyenlerin işlemsel sözleşme algıları unvana göre farklılık göstermektedir. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre öğretim görevlileri, profesörlere göre daha yüksek düzeyde işlemsel sözleşme algısına sahiptir. Ayrıca akademik unvan yükseldikçe işlemsel sözleşme algısı azalma eğilimindedir. Bu bulgunun tablo 3.8'de belirtilen yaşa göre işlemsel psikolojik sözleşme algısındaki farklılaşmayla paralel olduğu görülmektedir. Buna göre yaş ve mesleki deneyimin psikolojik sözleşme algısı üzerindeki etkilerinin benzer olduğu, her ikisi arttıkça işlemsel sözleşme eğiliminin zayıfladığını ifade etmek mümkündür (Ravlin, Liao, Morrel, Au ve Thomas, 2012: 776). Aynı şekilde Shen (2010: 584) alt unvanlardakilerin öncelikli olarak, yeterli eğitim olanaklarına sahip olma, performans karşılığında yeterli ücret alma, akademik unvanlarını yükseltmek, daha fazla çalışma olanağı bularak ödenek almak gibi karşılıklılık normuna dayalı ilişkilere daha fazla önem verdiklerini belirtmektedir. Bu doğrultuda BÜ'de alt unvanda çalışan akademisyenlerin iş kaygısı ve ekonomik kaygılar nedeniyle işlemsel sözleşme eğilimi gösterdikleri söylenebilir. Öte yandan BMAKÜ'de unvana göre işlemsel sözleşme algısında farklılık bulunmamasına neden olarak akademik personelin sahip olduğu iş güvencesi gösterilebilir.

Tablo 3.11. Birime Göre Kruskal Wallis H Testi

Kurum	Birimler	n	Sıra Ort.	χ^2	df	Sig. (p)	Fark
BMAKÜ	Fakülte	207	156,42	4,024	3	0,25	-
	Yüksekokul	24	127,48				
	MYO	75	169,11				
	Rektörlük	7	145,64				
BÜ	Fakülte	163	106,67	5,316	3	0,15	-
	Yüksekokul	22	132,14				
	MYO	37	124,42				
	Rektörlük	2	151,00				

Tablo 3.11’de görüldüğü üzere, birim değişkenine göre BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin işlemsel sözleşme algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Buna göre hipotez 1e’nin desteklenmediği ve akademisyenlerin kurumlarına ilişkin işlemsel sözleşme eğiliminin, birim düzeyindeki değişkenlerin etkisiyle şekillenmediğini ifade etmek mümkündür. Alanyazında ise alt birimler farklı kültürel özelliklere sahip oldukları takdirde birim değişkeninin işlemsel sözleşme algısı üzerinde etkili olabileceği ifade edilmektedir. Örneğin birimlerdeki hiyerarşik kademe sayısı arttıkça, örgütsel iletişim formelleştikçe ve güç mesafesi arttıkça işlemsel sözleşme eğiliminin güçlenebileceği belirtilmektedir (Richard vd., 2009: 820). Buna göre birimlerin kültürlerinin, katılımcıların işlemsel sözleşme eğilimlerini şekillendirecek ölçüde güçlü olmadığını ileri sürmek mümkündür.

Bunun yanında, işlemsel sözleşmenin içeriğini oluşturan unsurların birimlere göre çok farklılık göstermemesi de etkili olabilir. İşlemsel sözleşmeler, açıkça belirtilen, karşılıklı kârlılığa ve dengeli karşılıklılığa dayanan ekonomik para biriminin değişimini esas alan sözleşmelerdir. Bu tür sözleşmeler genellikle birey ve örgüt arasında yapılmaktadır. Başka bir ifadeyle alt birimler taraf konumunda değildir ve birim içi ilişkiler güçlü etkilere sahip olmayabilir (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000: 906).

3.2.2. İlişkisel psikolojik sözleşme alt boyutuna ilişkin bulgular

Bu bölümde ilişkisel psikolojik sözleşme alt boyutuna ilişkin bulgular sunulmuştur. Tablo 3.12’de ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 3.12. İlişkisel Psikolojik Sözleşmeye Ait Değerler

İfadeler	BMAKÜ		BÜ	
	\bar{X}	S.S.	\bar{X}	S.S.
Hizmet sürem ve hedeflere ulaşmak için gösterdiğim çaba karşılığında bu kurumda yükselmeyi bekliyorum.	3,97	0,91	3,84	1,02
Bu kurumda ilerlemeyi bekliyorum.	3,94	0,94	3,84	1,03
Bu kurumda sonuna kadar çalışırım.	3,76	1,02	3,41	1,22
Yüksek tempoyla çalıştığım takdirde bu kurumda yükselme imkânım vardır.	3,75	1,14	3,62	1,06
Bu kurumda kendimi takımın bir parçası gibi hissediyorum.	3,56	1,09	3,65	1,05
Bu kurumun çalışanlara emeklerinin karşılığını verdiğine inanıyorum.	3,49	1,11	2,66	1,24

Tablo 3.12’ye göre, faktör içerisinde yer alan maddelerin ortalama değerlerinin 3,97 ile 2,66 arasında değiştiği görülmektedir. BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin en çok katıldıkları ifadeler “Hizmet sürem ve hedeflere ulaşmak için gösterdiğim çaba karşılığında bu kurumda yükselmeyi bekliyorum.” ile “Bu kurumda ilerlemeyi bekliyorum.”dur. Buna göre katılımcıların ilişkisel sözleşme algılarının geleneksel kariyer kavramlaştırmasını yansıttığı ileri sürülebilir. Zira geleneksel kariyerler kısa süreli ve iş değişikliklerinin olağan olduğu bir iş çevresi yerine uzun dönemli çalışma ilişkilerini yansıtmaktadır. Benzer şekilde, katılımcılar kurumlarıyla aralarında uzun dönemli bir ilişki bulunduğunu düşünmekte ve mevcut kurumları içinde kariyer gelişimlerini sürdürme beklentisi içindedirler. Başka bir ifadeyle, iş güvencesi karşılığında kurumlarıyla güçlü bir ilişkisel sözleşme kurma eğilimindedirler (Callanan, 2003: 129).

Tablo 3.13. Kuruma Göre Bağımsız Gruplar T-Testi

Faktör	Kurum	N	Ortalama	S.S.	Sig. (p)
İlişkisel	BMAKÜ	313	3,74	,78	0,001
Psikolojik S.	BÜ	224	3,50	,85	

Tablo 3.13’de görüldüğü gibi, hipotez 2a’yı destekler şekilde, BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algısı kurum türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algıları BÜ’de çalışan meslektaşlarına göre daha yüksektir. Bu durumun BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin kamu sektörüne özgü iş güvencesine sahip olmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Alanyazında benzer sonuçlara ulaşan araştırmacılar mevcuttur. Willem, Devos ve Buelens (2007: 12), kamu sektörü çalışanlarının özel sektördeki emsallerine göre uzun dönemli iş ilişkilerine ve iş güvencesine daha fazla önem verdiklerini ve ilişkisel psikolojik sözleşme eğilimlerinin daha güçlü olabileceğini ifade etmektedir. Benzer şekilde, Willems, Janvier ve Henderickx (2004: 11) özellikle yüksek düzeyde eğitilmiş kamu çalışanlarının kurumlarından yüksek beklentilere ve güçlü ilişkisel sözleşme eğilimlerine sahip olduklarını belirtmektedir. Bu kişiler uzun süreli ve saygıya dayalı iş ilişkileri, adil muamele ve kendilerini ilgilendiren hususlarda bilgi sahibi olma beklentisi gibi ilişkisel sözleşme türünün merkezinde yer alan özelliklere daha fazla önem vermektedir (Willems, Janvier ve Henderickx, 2004: 11). Türkiye örneğinde bu hususun, devlet üniversitelerinde olan BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümleri gereğince ilişkisel sözleşmenin merkezinde yer alan uzun süreli iş güvencesine sahip olmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 3.14. Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Kurum	Yaş Aralıkları	n	Ortalama	S.S.	Sig. (p)	Fark (Scheffe)
BMAKÜ	21-30	46	3,93	0,547	0,01	1-3
	31-40	156	3,80	0,717		
	41-50	80	3,54	0,963		
	51 ve üzeri	31	3,89	0,651		
BÜ	21-30	44	3,23	,92	0,016	4-1
	31-40	81	3,49	,74		
	41-50	47	3,48	,93		
	51 ve üzeri	52	3,78	,81		

Tablo 3.14’te görüldüğü üzere, hipotez 2b’yi destekler şekilde, katılımcıların ilişkisel sözleşme algıları yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. BMAKÜ’de çalışan 21-30 yaş aralığındaki akademisyenler, 41-50 yaş aralığındakilere göre, BÜ’de çalışan 51 ve üzeri yaştaki akademisyenler 21-30 yaş aralığındakilere göre daha yüksek ilişkisel sözleşme algısına sahiptirler. Ayrıca BMAKÜ’deki akademisyenlerin ilişkisel sözleşme düzeyleri yaşla birlikte azalma, BÜ’deki akademisyenlerin algıları ise yaşla birlikte artma eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu bulgunun alanyazındaki önceki çalışma sonuçlarını desteklediği düşünülmektedir. Zira alanyazındaki araştırma sonuçları özellikle özel sektör çalışanlarının yaşları arttıkça ilişkisel sözleşme eğilimlerinin güçlendiğini göstermektedir (Bal ve Kooji, 2011: 500-501). Aynı şekilde yaş ve iş deneyimi gibi etkenler arttıkça çalışanların kendilerine yüklenen sorumlulukları yerine getirebileceklerine ilişkin özgüvenlerinin güçlendiği ve beklentilerini karşılamak için daha fazla yeteneğe sahip oldukları söylenebilir. Bunun yanında, yaş arttıkça maddi özendiricilerin yanında işyerindeki ilişkilerin niteliği de çalışanlar için önem kazanmaktadır. Başka bir ifadeyle, yaş ve uzun süreli iş ilişkileri çalışanların ilişkisel sözleşme eğilimlerini güçlendirmektedir (Cross, Barry ve Garavan, 2008: 235).

Tablo 3.15. Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar T-Testi

Kurum	Cinsiyet	N	Ortalama	S.S.	Sig. (p)
BMAKÜ	Kadın	121	3,79	,75	0,38
	Erkek	192	3,71	,81	
BÜ	Kadın	142	3,61	,81	0,014
	Erkek	82	3,32	,88	

Tablo 3.15’de görüldüğü üzere, hipotez 2c kısmen desteklenmiştir. Zira BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Öte yandan BÜ’de çalışan akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algılarında cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmaktadır. Kadın akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algıları erkek meslektaşlarına göre daha yüksektir. Başka bir ifadeyle, BÜ’de çalışan kadın akademisyenler erkeklere göre kurumlarıyla

daha dengeli ve daha uzun süreli bir ilişki içinde bulduklarını düşünmektedir. Bu bulgunun alanyazındaki çalışma sonuçlarıyla tutarlı olduğu ileri sürülebilir. Alanyazındaki çalışma sonuçları kadınların erkeklere göre genellikle daha güçlü ilişkisel sözleşme eğilimine sahip olduklarını göstermektedir (Adams, Adams Quagraine ve Klobodu: 2014: 289). BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin cinsiyete göre, algılarının farklılaşmamasına neden olarak kamu sektörüne özgü iş güvencesi gösterilebilir. Zira devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumlarıyla ilişkilerini şekillendiren en önemli etkenlerin iş güvencesi ve istikrar olduğu bulgusuna ulaşan araştırmacılar mevcuttur (Ünal ve Gizir, 2014: 1743).

Tablo 3.16. Unvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Kurum	Unvanlar	n	Ortalama	S.S.	Sig. (p)	Fark (Scheffe)
BMAKÜ	Prof. Dr.	34	3,50	1,026	0,19	-
	Doç. Dr.	40	3,76	0,859		
	Dr. Öğr. Üyesi	97	3,76	0,672		
	Öğr. Gör.	92	3,87	0,765		
	Arş. Gör.	50	3,68	0,709		
BÜ	Prof. Dr.	41	3,77	,84	0,009	1-4
	Doç. Dr.	31	3,72	,82		
	Dr. Öğr. Üyesi	57	3,57	,83		
	Öğr. Gör.	56	3,24	,88		
	Arş. Gör.	39	3,33	,74		

Tablo 3.16’ya göre, hipotez 2d kısmen desteklenmiştir. Zira BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algıları unvan değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Öte yandan BÜ’de çalışan akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algıları unvana göre farklılık göstermektedir. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre profesörler, öğretim görevlilerine göre daha yüksek düzeyde ilişkisel sözleşme algısına sahiptir. Ayrıca BÜ’de akademik unvan yükseldikçe ilişkisel sözleşme algısı artmaktadır. Bu

bulgunun Tablo 3.14’de belirtilen yaşa göre elde edilen bulgularla paralel olduğu görülmektedir. Buna göre yaş ve mesleki deneyimin psikolojik sözleşme algısı üzerindeki etkilerinin benzer olduğu, her ikisi arttıkça ilişkisel sözleşme eğiliminin güçlendiği görülmektedir (Ravlin, Liao, Morrel, Au ve Thomas, 2012: 776). Benzer şekilde Rousseau (1990: 396) iş deneyimi arttıkça ilişkisel sözleşme eğiliminin güçlenebileceğini ileri sürmektedir. BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin algılarında unvana göre farklılık çıkmaması ise iş güvencesi nedeniyle ilişkisel sözleşmenin içeriğinin unvanlara göre değişmemesiyle açıklanabilir. Ünal ve Gizir (2014: 1762) de iş güvencesi, özerklik ve hizmet adanmışlığı gibi ilişkisel sözleşme unsurlarına ilişkin akademik unvana göre farklılık bulunmadığını belirtmektedir.

Tablo 3.17. Birime Göre Kruskal Wallis H Testi

Kurum	Birimler	n	Sıra Ort.	χ^2	df	Sig. (p)	Fark (U)
BMAKÜ	Fakülte	207	147,91	6,330	3	0,97	-
	Yüksekokul	24	171,29				
	MYO	75	176,59				
	Rektörlük	7	166,93				
BÜ	Fakülte	163	118,29	14,781	3	0,002	1-2
	Yüksekokul	22	70,55				1-4
	MYO	37	116,89				3-2
	Rektörlük	2	20,75				

Tablo 3.17’de görüldüğü üzere, hipotez 2e kısmen desteklenmiştir. Zira birim değişkenine göre BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Buna göre BMAKÜ’deki akademisyenlerin kurumlarına ilişkin ilişkisel sözleşme eğiliminin, birim düzeyindeki değişkenlerin etkisiyle şekillenmediğini ifade etmek mümkündür. Öte yandan, BÜ’deki akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algıları birim değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre fakültede çalışan

akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algıları yüksekokul ve rektörlükte çalışanlara göre, meslek yüksekokulunda çalışan akademisyenlerin algılarının ise yüksekokulda çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre BÜ'deki birim içi ilişkilerin ve birim kültürün akademisyenlerin kurumlarına ilişkin ilişkisel sözleşme eğilimleri üzerinde etkili olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu noktada, örgüt kültürünün psikolojik sözleşme algısını şekillendirebileceği söylenebilir. Örneğin, kişilerarası ilişkilerin güçlü olduğu birimlerde ilişkisel sözleşme eğilimi de güçlenirken işlemsel sözleşme eğilimi zayıflamaktadır. Öte yandan, hiyerarşik ilişkilerin baskın olduğu birimlerde ilişkisel sözleşme eğilimi zayıflamaktadır (Richard, McMillan-Capehart, Bhuiyan ve Taylor, 2009: 818).

3.2.3. Kamu yararına bağlılık alt boyutuna ilişkin bulgular

Bu bölümde kamu hizmeti motivasyonunun kamu yararına bağlılık alt boyutuna ilişkin bulgular sunulmuştur. Tablo 3.18'de ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 3.18. Kamu Yararına Bağlılığa Ait Değerler

İfadeler	BMAKÜ		BÜ	
	\bar{X}	S.S.	\bar{X}	S.S.
Kamu yararını korumayı bir vatandaşlık görevi bilirim.	4,59	0,60	4,46	0,70
Toplum için vazgeçilmez bir kamu görevi olan eğitim hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincindeyim.	4,59	0,59	4,62	0,64
İçinde yaşadığım topluma özverili bir şekilde çalışarak katkıda bulunduğuma inanırım.	4,32	0,69	4,53	2,74
Karşılığında ödeme yapılmasa dahi halka hizmet ettiğimde kendimi iyi hissedirim.	4,32	0,78	4,08	0,89
Kişisel çıkarıma aykırı bile olsa kamu için faydalı olanı yaparım.	4,20	0,73	3,99	0,84
Kamu hizmetinin devamlılığını sağlamak için gerektiğinde mesai saatleri dışında gönüllü olarak çalışırım.	4,15	0,87	3,85	0,96
Kişisel çıkarlarım ile hizmetin gereklilikleri çatıştığında, kişisel çıkarlarımı feda ederim.	4,04	0,91	3,80	0,93

Tablo 3.18'e göre, faktör içerisinde yer alan maddelerin ortalama değerlerinin 4,62 ile 3,80 arasında değiştiği görülmektedir. BMAKÜ'de çalışan akademisyenler en çok "Kamu yararını korumayı bir vatandaşlık görevi bilirim." ve "Toplum için vazgeçilmez bir kamu görevi olan eğitim hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincindeyim." ifadelerine katılırken, BÜ'de çalışan akademisyenler en çok "Toplum için vazgeçilmez bir kamu görevi olan eğitim hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincindeyim." ve "İçinde yaşadığım topluma özverili bir şekilde çalışarak katkıda bulunduğuma inanırım." ifadelerine katılmaktadır. Görüldüğü üzere, BMAKÜ ve BÜ'de çalışan akademisyenler kamu yararına bağlılık boyutunda, kurumlarının işleyişine ilişkin ifadelerden ziyade yurttaşlık ve topluma hizmet gibi daha üst düzey güdüleyicileri görece ön plana çıkarma eğilimindedirler. Kamu yararına ilişkin yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı ifade edilebilir. Örneğin, Leisink ve Steijn (2009: 44) kamu görevlilerinin kamu yararına bağlılıklarının örgütsel etkenlerden çok genel olarak topluma yönelik olumlu duygularından ve adanmışlıklarından kaynaklandığını belirtmektedir.

Tablo 3.19. Kuruma Göre Bağımsız Gruplar T-Testi

Faktör	Kurum	n	Ortalama	S.S.	Sig. (p)
Kamu Yararına	BMAKÜ	313	4,32	,55	0,017
Bağılılık	BÜ	224	4,19	,70	

Tablo 3.19'da görüldüğü gibi, BMAKÜ ve BÜ'de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağlılık algısı kuruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Buna hipotez 3a'nın desteklendiği söylenebilir. BMAKÜ'de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağlılıkları BÜ'de çalışan meslektaşlarına göre daha yüksektir. Bu hususla ilgili olarak, kamu kurumu çalışanlarının, kamu hizmetine yönelik daha fazla yükümlülük hissettiklerini söylemek mümkündür. Topluma yönelik hissedilen bu görev duygusu kamu yararının korunması konusunda kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre daha fazla hassasiyet sahibi olmalarını sağlamaktadır. Zira kamu çalışanları kamu hizmeti motivasyonunun gerisinde yatan norma dayalı güdüleyicilerin

daha fazla etkisi altındadır ve yaşamları toplumsal normlar ve yasal düzenlemelerle daha fazla kısıtlanmıştır (Wright ve Pandey, 2008: 504).

Tablo 3.20. Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kurum	Yaş Aralıkları	n	Ortalama	S.S.	Sig. (p)	Fark (Scheffe)
BMAKÜ	21-30	46	4,21	,49	0,43	
	31-40	156	4,31	,54		
	41-50	80	4,38	,60		
	51 ve üzeri	31	4,34	,51		
BÜ	21-30	44	3,91	,54	0,00	
	31-40	81	4,12	,88		4-1
	41-50	47	4,19	,62		4-2
	51 ve üzeri	52	4,53	,38		

Tablo 3.20’de görüldüğü üzere, hipotez 3b kısmen desteklenmiştir. Zira BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağlılıkları yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Öte yandan BÜ’de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağlılıkları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre BÜ’de çalışan 51 yaş ve üzeri akademisyenlerin kamu yararına bağlılıkları 21-30 ve 31-40 yaş aralığındaki akademisyenlere göre daha yüksektir. BÜ’de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağlılıkları yaşla birlikte artış kaydetmektedir. Bu bulgunun alanyazındaki araştırma sonuçlarıyla paralellik gösterdiği ileri sürülebilir. Örneğin, Pandey ve Stazyk (2008: 102) yaş arttıkça bireylerin kamu yararına yönelik hassasiyetlerinin ve topluma olumlu yönde katkı yapma istekliliklerinin de arttığı bulgusuna ulaşmıştır. Bu doğrultuda BÜ özelinde akademisyenlerin yaş artışıyla birlikte bakış açıları değişebilmekte, işle ilgili maddi değerlere verdikleri önem azalabilmekte, yerini topluma katkı sağlamak amacıyla, kamu yararına hizmet etme arzusuna bırakabilmektedir. BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerde ise kamu yararına bağlılıklarında yaşa göre anlamlı bir fark bulunmaması, bu kurumun kamu kurumu

statüsünde olmasından kaynaklanabilir. Zira kamu kurumu çalışanları yaş farkı gözetmeksizin kamu hizmetine ilişkin norm ve ideolojilerin etkisiyle şekillenen bir çevrede görev yapmaktadırlar (Vandenabeele, 2011: 91).

Tablo 3.21. Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar T-Testi

Kurum	Cinsiyet	N	Ortalama	S.S.	Sig. (p)
BMAKÜ	Kadın	121	4,33	,49	0,79
	Erkek	192	4,31	,58	
BÜ	Kadın	142	4,19	,48	0,93
	Erkek	82	4,18	,97	

Tablo 21’de görüldüğü üzere, BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Başka bir ifadeyle kadın ve erkek akademisyenler kamu yararı konusunda benzer eğilimlere sahiptirler. Buna göre hipotez 3c reddedilmiştir. Alanyazında ise genellikle erkek çalışanların kadın çalışanlara göre kamu yararı konusunda daha fazla hassasiyet gösterdikleri ileri sürülmektedir. Zira toplumsal cinsiyet kategorileri kadınların özel erkeklerin ise toplumsal yaşamla daha ilgili oldukları varsayımına dayanmaktadır (DeHart-Davis vd., 2006: 877). Bulgular ise akademisyenlerin kamu yararı konusundaki tutumlarının toplumsal cinsiyet kategorilerinden bağımsız şekillendiğini göstermektedir. Bu noktada, Bentley (2012: 85) akademisyenlerin mesleki görevlerine ilişkin tutumlarında cinsiyetlerinin akademik unvan ve kurum imkânları kadar daha güçlü etkilere sahip olmadığını belirtmektedir.

Tablo 3.22. Unvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Kurum	Unvanlar	n	Ortalama	S.S.	Sig. (p)	Fark (Scheffe)
BMAKÜ	Prof. Dr.	34	4,23	,78	0,19	-
	Doç. Dr.	40	4,34	,50		
	Dr. Öğr. Üyesi	97	4,29	,55		
	Öğr. Gör.	92	4,42	,47		

	Arş. Gör.	50	4,22	,51		
	Prof. Dr.	41	4,52	,37		
	Doç. Dr.	31	4,22	,48		
	Dr. Öğr. Üyesi	57	4,07	,65	0,06	-
BÜ	Öğr. Gör.	56	4,28	,98		
	Arş. Gör.	39	3,84	,50		

Tablo 3.22'ye göre, BMAKÜ ve BÜ'de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağlılıkları unvan değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Başka bir ifadeyle akademisyenlerin kamu yararına ilişkin eğilimleri unvanlarına göre değişmemektedir. Buna göre hipotez 3d reddedilmiştir. Alanyazında ise genellikle unvan düzeyindeki yükselme ile kamu yararına bağlılığın arttığı ileri sürülmektedir. Zira unvan hedeflerine ulaşıldıkça çalışanlar toplumun refahına katkıda bulunma konusundaki isteklilikleri de artmaktadır (Jang, 2012: 731).

Öte yandan toplum, unvanlarına bakmaksızın bütün akademisyenlerden alanlarına ilişkin uzmanlıklarını ve mesleki standartlarını kullanarak kamu yararına hizmet eden çalışmalar yapmalarını beklemektedir. Bu husus akademisyenlerin yalnızca görev tanımlarında yer alan eğitim-öğretim ve araştırma görevlerini yerine getirerek topluma katkı sağlamalarına imkân tanımaktadır. Başka bir ifadeyle, akademisyenlerin kamu yararına hizmet etmek amacıyla yerine getirebilecekleri görevler unvanları yükseldikçe farklılaşmamaktadır (Lieberwitz, 2006: 270).

Tablo 3.23. Birime Göre Kruskal Wallis H Testi

Kurum	Birimler	n	Sıra Ort.	χ^2	df	Sig. (p)	Fark (U)
BMAKÜ	Fakülte	207	148,38	8,405	3	0,038	3-1
	Yüksekokul	24	152,65				
	MYO	75	176,89				
	Rektörlük	7	213,79				
BÜ	Fakülte	163	114,35				

Yüksekokul	22	86,09	6,52	3	0,09	-
MYO	37	123,26				
Rektörlük	2	53,25				

Tablo 3.23’de görüldüğü üzere, hipotez 3e kısmen desteklenmiştir. Zira birim değişkenine göre BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre meslek yüksekokullarında görev yapan akademisyenlerin kamu yararına bağlılıkları fakültelerde görev yapanlara göre daha yüksektir. Öte yandan, BÜ’de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağlılıkları çalıştıkları birime göre değişmemektedir. Buna göre sınırlı da olsa örgüt kültürünün kamu yararına bağlılık konusunda etkili olabileceğini söylemek mümkündür. Zira kamu yararının sıklıkla vurgulandığı bir örgüt kültüründe çalışanların bu konudaki hassasiyetlerinin de yükselmesi beklenmektedir. Öte yandan, kamu mallarına ve çıkarları aleyhine etik dışı davranışların kurumsallaştığı örgütlerde bireylerin kamu yararı bağlılıkları zayıflayabilmektedir. Bu bakımdan, örgüt kültürünün çalışanların davranışları altında yatan güdüleyicileri şekillendirerek dolaylı yollardan da olsa kamu yararına ilişkin eğilimlerini etkileyebildiğini ifade etmek mümkündür (Austen ve Zancy, 2015: 27).

3.2.4. Merhamet alt boyutuna ilişkin bulgular

Bu bölümde kamu hizmeti motivasyonunun merhamet alt boyutuna ilişkin bulgular sunulmuştur. Tablo 3.24’e ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 3.24. Topluma Karşı Merhamet Faktörüne Ait Değerler

İfadeler	BMAKÜ		BÜ	
	\bar{X}	S.S.	\bar{X}	S.S.
Halkı yönetenler, sadece kârlı alanlar değil halkın refahını yükseltecek sosyal politikalar da geliştirmelidir.	4,62	0,61	4,70	0,57
Kamu görevlilerinin sorumluluklarını en iyi biçimde yerine getirerek kamunun güvenini kazanmak zorunda olduklarına inanırım.	4,51	0,67	4,57	0,63

Aynı toplum içinde, herkes birbirinin yaşamını olumlu ya da olumsuz biçimde etkilemektedir.	4,46	0,64	4,61	0,54
Maddi ve sosyal problemleri olanlar için politika üretmek halkı yönetenlerin temel amaçlarından biri olmalıdır.	4,38	0,78	4,58	0,64
Bir kamu görevlisinin topluma karşı yükümlülükleri, üstlerine karşı yükümlülüklerinden önce gelmelidir.	4,26	0,80	4,37	0,67

Tablo 3.24'e göre, faktör içerisinde yer alan maddelerin ortalama değerlerinin 4,70 ile 4,26 arasında değiştiği görülmektedir. BMAKÜ'de çalışan akademisyenler en çok "Halkı yönetenler, sadece kârlı alanlar değil halkın refahını yükseltecek sosyal politikalar da geliştirmelidir." ve "Kamu görevlilerinin sorumluluklarını en iyi biçimde yerine getirerek kamunun güvenini kazanmak zorunda olduklarına inanırım." ifadelerine katılmaktadır. BÜ'de çalışan akademisyenler ise "Halkı yönetenler, sadece kârlı alanlar değil halkın refahını yükseltecek sosyal politikalar da geliştirmelidir." ve "Aynı toplum içinde, herkes birbirinin yaşamını olumlu ya da olumsuz biçimde etkilemektedir." ifadelerine katılmaktadır. Ortalamaların görece yüksek gerçekleşmesi, merhametin duygusal güdüleyicilere dayalı bir alt boyut olduğu ve kamu hizmeti motivasyonunun temelinde yatan bir değer olduğu yönündeki varsayımları desteklemektedir (Liu ve Perry, 2016: 19). Merhamet diğer insanlara yönelik hissedilen duygular ve gösterilen davranışları kapsamaktadır. Özellikle zayıf durumdaki kişilere karşı özen ve ilgi gösterilmesini ve bu kişilerin refahı için çalışmayı gerektirmektedir. Buradan hareketle, elde edilen bulguların merhamete ilişkin geliştirilen kavramlaştırmaları doğruladığı ileri sürülebilir (Eldor, 2018: 87).

Tablo 3.25. Kuruma Göre Bağımsız Gruplar T-Testi

Faktör	Kurum	N	Ortalama	S.S.	Sig. (p)
Merhamet	BMAKÜ	313	4,44	,52	0,005
	BÜ	224	4,56	,46	

Tablo 3.25'de görüldüğü gibi, hipotez 4a desteklenmemiştir. Zira BMAKÜ ve BÜ'de çalışan akademisyenlerin merhamet algısı kuruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. BÜ'de çalışan akademisyenler BMAKÜ'de çalışan meslektaşlarına

göre topluma karşı daha fazla merhamet hissi taşımaktadır. Alanyazında ise topluma karşı merhamet, kamu örgütlerinin günlük işleyişlerinin parçası ve varlık nedeni olarak görüldüğü için kamu çalışanlarının daha yüksek merhamet duygusuna sahip olmaları beklenmektedir (Eldor, 2018: 87). Benzer şekilde, Kjeldsen ve Jacobsen (2013: 899) kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre daha fazla merhamet hissine sahip olabileceğini ileri sürmektedir. Öte yandan Pedersen (2013: 357) gibi bazı araştırmacılar ise merhamet konusunda kamu ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı bir fark bulunmadığını ifade etmektedir. Kamu ve özel sektör ayrımından ziyade kamu hizmeti odaklı sosyal hizmetler, sağlık, eğitim gibi sektörler ile diğer sektörler arasında fark bulunabileceği söylenebilir. Buna göre, mesleki norm ve standartlar ile bireysel değerler ve ideallerin merhamet boyutu üzerinde etkili olabileceğini söylemek mümkündür. Örneğin kamu hizmeti veren özel sektör örgütü çalışanlarının, kamu ve diğer özel sektör çalışanlarına göre daha fazla değer yönelimli olabildikleri bulgusuna ulaşan araştırmacılar mevcuttur (Molina, 2015: 377).

Reeves (1971: 7) ise, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler gibi sektörlerde çalışan kişilerin mesleki norm ve standartlar nedeniyle çalıştıkları örgütün etkisinden bağımsız olarak merhamet duygularının yüksek olabileceğini belirtmektedir. Benzer şekilde, Perry (1997: 185), tıp, hukuk ve din hizmetleri gibi mesleklerin yardımseverlik, sosyal adalet ve kamu yararı gibi kamu hizmeti motivasyonuna kaynaklık eden toplumsal normları kapsadıklarını ileri sürmektedir. Bunun yanında, ailedeki sosyalleşme, dini değerler ve siyasi görüş gibi bireysel etkenler de bireylerin görev yaptıkları örgütlerden bağımsız olarak topluma karşı merhamet duymalarını sağlayabilmektedir (Perry, 1997: 183-187). Bu tartışmaların ışığında, akademisyenlerin topluma karşı merhamet duygularının çalıştıkları örgütten bağımsız olarak bireysel ve mesleki değerler tarafından yönlendirilebileceğini söylemek mümkündür (Perry, 2000: 480-482). Bu doğrultuda BÜ'de görev yapan akademisyenlerin görece olarak daha fazla merhamet duygusuna sahip olmaları örgütleri ile kurdukları ilişkilerden etkilenmemektedir. Başka ifadeyle örgüt üstü güdüleyiciler olarak ifade ettiğimiz mesleki etik ve değerlerden, dini inançlardan, felsefi görüşlerden, ailedeki sosyalleşmelerden, kişiliklerden ve ideolojilerden etkilendiği söylenebilir.

Tablo 3.26. Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kurum	Yaş Aralıkları	N	Ortalama	S.S.	Sig. (p)	Fark (Scheffe)
BMAKÜ	21-30	46	4,46	,45	0,45	-
	31-40	156	4,45	,46		
	41-50	80	4,46	,55		
	51 ve üzeri	31	4,30	,76		
BÜ	21-30	44	4,53	,52	0,70	-
	31-40	81	4,54	,43		
	41-50	47	4,60	,55		
	51 ve üzeri	52	4,61	,35		

Tablo 3.26’da görüldüğü üzere hipotez 4b desteklenmemiştir. BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin merhamet algıları yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Başka bir ifadeyle akademisyenlerin topluma karşı duydukları merhamet hisleri yaşlarına göre zaman içinde değişmemektedir. Alanyazında ise genellikle kamu çalışanlarının yaşları arttıkça topluma karşı merhamet duygularının güçlendiği ifade edilmektedir (Vandenabeele, 2011: 91; Midlarsky ve Hannah, 1989: 346-347). Öte yandan, Waddington (2016: 2-3), akademisyenlik mesleğinin geleneksel olarak temel değerlerinin merhamet duygusu ile yakından ilişkili olduğunu belirtmektedir. Zira yükseköğretim kurumlarının yönetimi, eğitim-öğretim süreçleri ve araştırma-geliştirme faaliyetleri hizmet verilen kitlenin koşulları ve toplumdaki zayıf grupların sorunları göz önünde bulundurularak yürütülmektedir. Bunun yanında, toplum akademisyenlerden merhamet konusunda hassas davranmalarını beklemektedir (Waddington, 2016: 2-3). Bu nedenle BMAKÜ ve BÜ’de görev yapan akademisyenlerin, mesleğinin getirdiği norm ve standartlara uygun olarak, her yaş grubunda merhamet konusunda benzer eğilimler gösterdikleri söylenebilir.

Tablo 3.27. Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar T-Testi

Kurum	Cinsiyet	N	Ortalama	S.S.	Sig. (p)
BMAKÜ	Kadın	121	4,49	,49	0,21
	Erkek	192	4,41	,53	
BÜ	Kadın	142	4,57	,40	0,69
	Erkek	82	4,55	,54	

Tablo 3.27’de görüldüğü üzere, hipotez 4c desteklenmemiştir. BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin merhamet hisleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Başka bir ifadeyle, kadın ve erkek akademisyenler topluma karşı benzer düzeylerde merhamet hissetmektedir. Alanyazında ise merhamet kültürel açıdan kadınsı bir duygu olarak kabul edilmektedir. Erkeklerden ziyade kadınların kendilerini ifade etmek ve ahlaki konularda karar vermek amacıyla kullandıkları bir eğilim olarak görülmektedir (DeHart-Davis vd., 2006: 876). Öte yandan, kültürel cinsiyet kategorileri akademisyenlerin mesleki norm ve standartları üzerinde zayıf bir etkiye sahiptir. Kadın ve erkek akademisyenlerin mesleki görevlere ilişkin tutumlarının genellikle benzer olduğu ifade edilmektedir (Bentley, 2012: 85). Bu doğrultuda BMAKÜ ve BÜ’de görev yapan akademisyenlerin merhamet hisleri cinsiyet faktöründen ziyade, mesleki norm ve standartlara göre şekillendiği söylenebilir.

Tablo 3.28. Unvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Kurum	Unvanlar	n	Ortalama	S.S.	Sig. (p)	Fark (Scheffe)
BMAKÜ	Prof. Dr.	34	4,30	,71	0,39	-
	Doç. Dr.	40	4,41	,66		
	Dr. Öğr. Üyesi	97	4,45	,46		
	Öğr. Gör.	92	4,45	,47		
	Arş. Gör.	50	4,53	,39		
BÜ	Prof. Dr.	41	4,62	,35	0,36	-
	Doç. Dr.	31	4,52	,56		

Dr. Öğr. Üyesi	57	4,52	,57
Öğr. Gör.	56	4,65	,33
Arş. Gör.	39	4,48	,44

Tablo 3.28'e göre, BMAKÜ ve BÜ'de çalışan akademisyenlerin topluma karşı merhametleri unvan değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Başka bir ifadeyle akademisyenlerin merhamet hisleri unvan değişikliklerinden etkilenmemektedir. Buna göre hipotez 4d reddedilmiştir. Alanyazında ise genellikle unvan düzeyi yükseldikçe bireysel kariyer hedeflerine yönelik çalışmaların yerlerini çoğunlukla toplumun refahını artırmaya yönelik görevlere terk ettiği belirtilmektedir (Jang, 2012: 731). Öte yandan, akademisyenlerin mesleki sosyalleşme yoluyla edindikleri etik değerler, normlar ve standartlar ile toplumsal beklentilere uygun olarak şekillenen roller akademik unvana göre nadiren farklılık göstermektedir. Bu nedenle, akademisyenlerin mesleki normlar ve standartlar ile bilimsel disiplinleri içindeki rolleri gereği topluma karşı güçlü bir merhamet duygusuna sahip oldukları söylenebilir (Adams, 2006: 90-91). Bu doğrultuda BMAKÜ ve BÜ'de görev yapan akademisyenlerin merhamet hisleri unvan değişkeninden ziyade, mesleki etik, norm ve değerlerden etkilendiği söylenebilir.

Tablo 3.29. Birime Göre Kruskal Wallis H Testi

Kurum	Birimler	n	Sıra Ort.	χ^2	df	Sig. (p)	Fark (U)
BMAKÜ	Fakülte	207	154,31	3,428	3	0,33	-
	Yüksekokul	24	137,19				
	MYO	75	167,61				
	Rektörlük	7	190,86				
BÜ	Fakülte	163	114,34	3,410	3	0,33	-
	Yüksekokul	22	104,48				
	MYO	37	113,30				
	Rektörlük	2	36,00				

Tablo 3.29’da görüldüğü üzere, hipotez 4e desteklenmemektedir. BMAKÜ ve BÜ’de görev yapan akademisyenlerin birim değişkenine göre topluma karşı duydukları merhamet hisleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle, akademisyenlerin topluma karşı duydukları merhamet hissi çalıştıkları birimlere özgü kültür, kişisel ilişkiler ve kişi örgüt uyumu/uyumsuzluğu gibi değişkenlerin etkisiyle şekillenmemektedir. Alanyazında ise örgütsel kültürdeki farklılıklar nedeniyle alt birimlerin merhamet konusunda farklılığa yol açabileceği ileri sürülmektedir (Moynihan ve Pandey, 2007: 43). Örgüt kültürü örgütsel sosyalleşme yoluyla bireylerin tutum ve davranışlarını şekillendirebilmektedir. Bununla birlikte, hekimlik, din görevliliği ve akademisyenlik gibi meslekler örgütlere özgü norm ve değerlerden farklı toplumsal kaynaklara sahip olabilmektedir. Başka bir ifadeyle, mesleki sosyalleşme yoluyla bireyler mesleklerine özgü norm ve standartları edinmektedir. Mesleki sosyalleşme düzeyleri yükseldikçe çalışanların örgüt içindeki özerklik düzeyleri yükselebilmekte ve örgütsel etkilerin etkisi sınırlanabilmektedir (Heck, 1995: 32-33). Bu doğrultuda BMAKÜ ve BÜ’de görev yapan akademisyenlerin merhamet hislerini belirleyen asıl unsurun, birim kültürü etkisinden çok, güçlü mesleki sosyalleşme süreci olduğu söylenebilir.

3.2.5. Fedakârlık alt boyutuna ilişkin bulgular

Bu bölümde kamu hizmeti motivasyonunun fedakârlık alt boyutuna ilişkin bulgular sunulmuştur. Tablo 3.30’da ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 3.30. Fedakârlık Faktörüne Ait Değerler

İfadeler	BMAKÜ		BÜ	
	\bar{X}	S.S.	\bar{X}	S.S.
Kamu kaynakları ile eğitildiğim için kendimi topluma karşı borçlu hissedirim.	4,06	0,86	3,67	1,07
Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesindeki aksaklıkları, eksiklikleri ilgili makamlara bildiririm.	3,84	0,87	3,83	0,84
Güncel politika konularımı ilgiyle takip ederim.	3,79	1,04	3,92	0,94
Bana göre iyi bir vatandaş olmak, kamu politikaları ile ilgilenmeyi gerektirir.	3,78	0,86	3,91	0,87
Kamu hizmetinin, kamu görevlisine diğer vatandaşlardan beklenmeyen sorumluluklar yüklediğine inanırım.	3,71	0,95	3,74	0,92

Tablo 3.30'a göre, faktör içerisinde yer alan maddelerin ortalama değerlerinin 4,06 ile 3,67 arasında değiştiği görülmektedir. BMAKÜ'de çalışan akademisyenler en çok "Kamu kaynakları ile eğitildiğim için kendimi topluma karşı borçlu hissedirim." ve "Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesindeki aksaklıkları, eksiklikleri ilgili makamlara bildiririm." ifadelerine, BÜ'de çalışanlar ise en çok "Güncel politika konularını ilgiyle takip ederim." ve "Bana göre iyi bir vatandaş olmak, kamu politikaları ile ilgilenmeyi gerektirir" ifadelerine katılmaktadır. Görüldüğü üzere BMAKÜ'de çalışan akademisyenler doğrudan kamu kaynağı kullanmanın ve kamu kurumunda istihdam edilmenin etkisiyle fedakârlık eğilimlerini ifade etme eğilimindedir. Başka bir ifadeyle, bireysel ihtiyaçlardan çok toplumun ihtiyaçlarını görece daha fazla ön planda tutma eğilimindedirler. BÜ'deki akademisyenler ise fedakârlık eğilimlerini çalıştıkları kurumları atlayarak doğrudan yurttaşlık ve politika kavramları aracılığıyla açıklama eğilimindedir. Buna göre, kamu çalışanlarının hem doğrudan hem de örgütleri aracılığıyla, özel sektör çalışanlarının ise genellikle doğrudan kamu için fedakârlık yapma istekliliğine sahip olabileceği ileri sürülebilir (Naff ve Crum, 1999: 8).

Tablo 3.31. Kuruma Göre Bağımsız Gruplar T-Testi

Faktör	Kurum	N	Ortalama	S.S.	Sig. (p)
Fedakârlık	BMAKÜ	313	3,83	,61	0,76
	BÜ	224	3,82	,63	

Tablo 3.31'e görüldüğü gibi, hipotez 5a desteklenmemiştir. Zira BMAKÜ ve BÜ'de çalışan akademisyenlerin fedakârlık algısı kuruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Her iki üniversitede çalışan akademisyenler toplum için benzer düzeyde fedakârlıkta bulunma eğilimine sahiptir. Kamu hizmeti motivasyonunun özellikle fedakârlık boyutu genellikle kamu çalışanları için daha fazla öne çıkarılsa da, özel sektör çalışanlarının da toplum için fedakârlık yapma istekliliklerini vatandaşlık ve güncel politika yoluyla kullanma eğiliminde oldukları ileri sürülebilir. Kamu hizmeti motivasyonu özellikle fedakârlık eğilimi ile görünür hale gelmektedir. Bu noktada kamu ve özel sektör çalışanlarının farklı kanallardan bu eğilimlerini

göstermelerinden dolayı herhangi bir anlamlı fark ortaya çıkmayabileceği söylenebilir (Houston, 2006: 81).

Bunun yanında, Weber (aktaran, Macfarlane ve Cheng, 2008: 68), uzmanlaşma, bireysel fedakârlık ve etik tarafsızlığı akademik değerler arasında zikretmektedir. Buna göre akademisyenlik mesleğinin temelinde bireysel refahtan vazgeçerek toplum için fedakârlıkta bulunma şeklinde gerçekleşen seküler bir çilecilik bulunduğunu söylemek mümkündür. Başka bir ifadeyle, çalıştıkları üniversiteye hizmet etmek akademisyenlerin yegâne fedakârlık aracı değildir. Üniversiteden bağımsız olarak meslekleri aracılığıyla da toplum için önemli hizmetlerde bulunabilirler (Macfarlane ve Cheng, 2008: 68-70).

Tablo 3.32. Yaşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kurum	Yaş Aralıkları	N	Ortalama	S.S.	Sig. (p)	Fark (Scheffe)
BMAKÜ	21-30	46	3,68	,62	0,29	-
	31-40	156	3,85	,59		
	41-50	80	3,90	,64		
	51 ve üzeri	31	3,83	,62		
BÜ	21-30	44	3,53	,62	0,000	4-1
	31-40	81	3,70	,56		4-2
	41-50	47	3,80	,66		4-3
	51 ve üzeri	52	4,26	,46		

Tablo 3.32’de görüldüğü üzere, hipotez 5b kısmen desteklenmiştir. Zira BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin fedakârlık eğilimleri yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Öte yandan BÜ’de çalışan akademisyenlerin fedakârlık eğilimleri yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. 51 yaş ve üzeri akademisyenler daha düşük yaş grubundakilere göre daha yüksek fedakârlık eğilimine sahiptir. Başka bir ifadeyle BÜ’de çalışan akademisyenlerin fedakârlık eğilimleri yaşla birlikte artış kaydetmektedir. Alanyazında özellikle özel sektör çalışanlarının yaşları arttıkça toplum için fedakârlık yapma eğilimlerinin de güçlendiğini belirten

araştırmacılar mevcuttur. Toplum için daha fazla fedakarlıkta bulunma eğilimi genellikle yaşla birlikte güçlenmektedir (Vandenabeele vd., 2008: 11). Zira zaman içerisinde kariyer hedeflerine ulaşan ve mali açıdan belirli bir standarda ulaşan kamu çalışanları için topluma olumlu yönde katkı sağlama eğilimi güçlenmektedir. Bu doğrultuda BÜ’de görev yapan akademisyenlerde yaşla birlikte hedefledikleri unvan ve maddi değerlere sahip oldukları, artık topluma katkı sağlamak için fedakâr eğilimleri sergilemeye başladıkları söylenebilir (Leisink ve Steijn, 2009: 37). BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağlılıklarında yaşa göre anlamlı bir fark bulunmaması ise bu kurumun kamu kurumu statüsünde olmasından kaynaklanabilir. Kamu kurumu çalışanlarının görevleriyle ilgili norm ve ideolojiler, farklı yaş grupları için çoğunlukla farklı güdüleyiciler öngörmemektedir. Kamu çalışanlarının çalışma yaşamları boyunca maruz kaldıkları kamu hizmetine ilişkin inançlar genellikle farklılaşmamaktadır (Vandenabeele, 2011: 91).

Tablo 3.33. Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar T-Testi

Kurum	Cinsiyet	n	Ortalama	S.S.	Sig. (p)
BMAKÜ	Kadın	121	3,85	,61	0,71
	Erkek	192	3,82	,61	
BÜ	Kadın	142	3,77	,58	0,17
	Erkek	82	3,90	,70	

Tablo 3.33’de görüldüğü üzere, hipotez 5c desteklenmemiştir. BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin fedakârlık hisleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Başka bir ifadeyle kadın ve erkek akademisyenler toplum için benzer düzeyde fedakârlık yapma eğilimindedirler. Cinsiyet ve kamu hizmeti motivasyonu ilişkisi hakkındaki çalışmalarda ise kültürel cinsiyet rolleri nedeniyle erkeklerin toplumsal konularda daha fazla hassasiyet gösterdikleri ileri sürülmektedir. Bu nedenle genellikle erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek toplum için fedakarlıkta bulunma eğilimine sahip oldukları belirtilmektedir (Perry, 1997: 190; DeHart-Davis vd., 2006: 875). Bununla birlikte, akademisyenlerin mesleki norm ve standartları kültürel cinsiyet kategorilerinin çok fazla etkisinde kalmamaktadır.

Akademik yaşamda her iki cinsiyet için de benzer roller öngörülmesi, cinsiyetin etkisinin toplum için fedakârlıkta bulunma eğiliminde neden sınırlı olduğu hakkında fikir verebilir (Bentley, 2012: 85).

Tablo 3.34. Unvana Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Kurum	Unvanlar	n	Ortalama	S.S.	Sig. (p)	Fark (Scheffe)
BMAKÜ	Prof. Dr.	34	3,81	,68	0,70	-
	Doç. Dr.	40	3,90	,59		
	Dr. Öğr. Üyesi	97	3,83	,60		
	Öğr. Gör.	92	3,87	,60		
	Arş. Gör.	50	3,74	,64		
BÜ	Prof. Dr.	41	4,24	,47	0,000	1-3
	Doç. Dr.	31	3,88	,57		
	Dr. Öğr. Üyesi	57	3,82	,60		
	Öğr. Gör.	56	3,62	,70		
	Arş. Gör.	39	3,63	,55		

Tablo 3.34'e göre, hipotez 5d kısmen desteklenmiştir. BMAKÜ'de çalışan akademisyenlerin fedakârlık eğilimleri unvan değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Öte yandan BÜ'de çalışan akademisyenlerin fedakârlık eğilimleri unvana göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Başka bir ifadeyle, akademik unvan yükseldikçe akademisyenlerin toplum için fedakârlıkta bulunma eğilimleri güçlenmektedir. Elde edilen bulguların Tablo 3.32'de sunulan yaşla ilgili bulgularla benzerlik taşıdığı görülmektedir. Yaşa benzer şekilde mesleki kıdem artışıyla birlikte toplum için fedakârlık yapma eğilimi de güçlenmektedir (Vandenabeele vd., 2008: 11). Buna göre, özel sektör çalışanlarının kamu sektöründeki emsallerinden farklı olarak örgütlerini atlayarak doğrudan politika ve yurttaşlık gibi mekanizmalarla fedakârlık yapma eğilimi içinde olmalarının, örgütlerinden kaynaklanan olumsuz etkilerden onları soyutladıkları ve mesleki kıdem ile birlikte fedakârlık eğilimlerini güçlendirdiği söylenebilir. Ayrıca özel kurumlarda

çalışan akademisyenlerin unvan düzeyini yükseltme amacı önemini kaybettiğe, toplum için fedakârlıkta bulunmalarının kolaylaştığını ileri sürmek mümkündür (Calvert, Lewis ve Spindler, 2011: 33-34). Öte yandan, aynı kurumda uzun süre çalışan kamu çalışanlarının fedakârlık yapma eğilimlerinde azalma görüldüğünü ileri süren araştırmacılar da mevcuttur (Bright, 2008: 151). Bunun yanında, BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin eğilimlerinde unvana göre farklılık bulunmamasının nedenlerinden birinin de BMAKÜ’nün kamu kurumu niteliğinde olması gösterilebilir. Zira kamu kurumu çalışanları unvanlarına bakmaksızın kamu hizmetine ilişkin aynı norm ve ideolojilerin etkisine maruz kalmaktadır. Toplumun kamu çalışanlarından fedakârlık konusundaki beklentileri unvan düzeyi yükseldikçe farklılaşmamaktadır (Vandenabeele, 2011: 91).

Tablo 3.35. Birime Göre Kruskal Wallis H Testi

Kurum	Birimler	n	Sıra Ort.	χ^2	df	Sig. (p)	Fark (U)
BMAKÜ	Fakülte	207	154,46	1,568	3	0,66	-
	Yüksekokul	24	145,19				
	MYO	75	166,65				
	Rektörlük	7	169,07				
BÜ	Fakülte	163	115,35	6,654	3	0,08	-
	Yüksekokul	22	89,50				
	MYO	37	114,64				
	Rektörlük	2	26,50				

Tablo 3.35’de görüldüğü üzere, hipotez 5e desteklenmemiştir. Birim değişkenine göre akademisyenlerin fedakârlık eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle, akademisyenlerin topluma karşı duydukları fedakârlık hissi çalıştıkları birimlere özgü kişisel ilişkiler ve kişi örgüt uyumu/uyumsuzluğu gibi değişkenlerin etkisiyle şekillenmemektedir. Alanyazında ise birimlerde egemen olan alt kültürün eşitlikçilik veya hiyerarşiklik gibi niteliklerinin fedakârlık eğilimini etkileyebileceği belirtilmektedir. Zira hiyerarşik birimlerde

çalışanların yaptıkları iş üzerindeki etkileri görece azdır ve toplum üzerindeki etkilerine doğrudan tanıklık etme ihtimalleri zayıftır (Austen ve Zacny, 2015: 27). Öte yandan, akademisyenlik mesleğine özgü yüksek düzey iş özerkliği, yürüttükleri kamu hizmetlerinin sonuçları üzerinde onlara birimlerinden daha fazla etkide bulunma şansı tanımaktadır. Örgütsel sosyalleşme yoluyla edindikleri değerler mesleki değerler kadar akademisyenlerin iş yaşamlarında etkili olamamaktadır. Bu nedenle, fedakârlık gibi akademisyenlik mesleğine özgü bir değerın birim kültüründen değil mesleğe ilişkin norm ve standartlardan daha fazla etkilenmesi beklenebilir (Pritchard, 1998: 102).

3.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Ancak bu ilişki neden sonuç anlamı taşımamaktadır. Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkinin kuvvetini ve bu kuvvetin yönünü ifade etmektedir. İlişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon katsayılarına (r) ve p değerleri önemlidir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Bu katsayı $\pm 0,7$ ile ± 1 arasındaysa kuvvetli korelasyonu, $\pm 0,3$ ile $\pm 0,7$ arasındaysa orta korelasyonu, ± 0 ile $\pm 0,3$ arasındaysa düşük korelasyonu göstermektedir. Bunun yanı sıra p değerinin 0,05'ten küçük olması değişkenler arasındaki ilişkinin olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayısı değişkenler arasındaki ilişkinin hangi yönde olduğunu ifade etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 263-264; İslamoğlu, 2011: 259).

Tablo 3.36. Korelasyon, Ortalama, Standart Sapma ve p Değerleri

Faktörler	\bar{X}	S.S.	1	2	3	4	5
1.İşlemsel PS	2,56	0,78	1				
2.İlişkisel PS	3,64	0,82	-0,24**3	1			
3.Kamu Y. Bağ.	4,26	0,62	-0,37**	0,30**	1		
4.Merhamet	4,49	0,50	-0,09*	0,0477	0,33**	1	
5.Fedakârlık	3,83	0,62	-0,24**	0,18**0	0,48**	0,40**	1

*p<0,05 **p<0,01

Tablo 3.36'ya göre, işlemsel psikolojik sözleşmenin ortalaması 2,56; ilişkisel psikolojik sözleşmenin ortalaması 3,64; kamu yararına bağlılığın ortalaması 4,26; merhametin ortalaması 4,49; fedakârlığın ortalaması ise 3,83'dir. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları ve anlamlılık dereceleri incelendiğinde işlemsel psikolojik sözleşme ile ilişkisel psikolojik sözleşme arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer taraftan işlemsel psikolojik sözleşme ile kamu yararına bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin ($r=-0,37$; $p<0,01$); merhamet ile arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin ($r=-0,09$; $p<0,05$) ve fedakârlık ile arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin ($r=-0,24$; $p<0,01$) olduğu görülmektedir. İlişkisel psikolojik sözleşme ile kamu yararına bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin ($r=0,30$; $p<0,01$) ve fedakârlık ile arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin ($r=0,18$; $p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir. Ancak ilişkisel psikolojik sözleşme ile merhamet arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Kamu yararına bağlılık ile merhamet arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin ($r=0,33$; $p<0,01$) ve fedakârlık ile arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin ($r=0,48$; $p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir. Son olarak merhamet ile fedakârlık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin ($r=0,40$; $p<0,01$) olduğu görülmektedir. En yüksek korelasyon değerinin 0,48 olması değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun bulunmadığı varsayımını güçlendirmektedir.

3.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Regresyon analizi değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu analizde amaç araştırma kapsamında kullanılan bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma kapsamında kullanılan çoklu regresyon analizindeki amaç, birden fazla bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemektir. Regresyon analizinde kullanılan “ R^2 ” değeri bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde, bağımlı değişkenin ne kadarının açıklandığını ifade etmektedir. Bu değer hatalardan arındırılmış şekli de “Düzeltilmiş R^2 ” (Adjusted R Square)'dir ve bu değer R^2 'den daha gerçekçi sonuçlar vermektedir. Analizde kullanılan F değeri modelin anlamlılığını, VIF ve Tolerance değerleri kurulan modelin çoklu bağlantı probleminin bulunup bulunmadığını ifade etmektedir. VIF'in 10'dan küçük, Tolerance'ın ise 0,2'den büyük olması modelde çoklu bağlantı probleminin bulunmadığını işaret

etmektedir. β katsayısı ise bağımsız değişende meydana gelen 1 birimlik değişimin bağımlı değişken üzerinde nasıl bir değişime sebep olduğunu tespit etme amacı taşımaktadır. Bu değişimin anlamlılığı (p) ile gösterilmekte, p değerinin, 0,05'ten küçük olması beklenmektedir. Durbin Watson (DW) ise otokorelasyonu test etmede kullanılmakta, 1,5 ile 2,5 arasında olması beklenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 272-275; Kalaycı, 2009: 263-264).

Tablo 3.37. Psikolojik Sözleşmenin Alt Boyutlarının Kamu Yararına Bağlılık Üzerindeki Etkisini İfade Eden Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler:		Bağımlı Değişken: Kamu Yararına Bağlılık				
		Tolerance	Std. Hata	β	t	p
İşlemsel Psikolojik Söz.		0,943	0,032	-0,316	-7,84	0,00
İlişkisel Psikolojik Söz.			0,030	0,223	5,52	0,00
R² = 0,18	Düz. R² = 0,18		F = 59,791		DW	VIF
			(3;534)		1,937	1,060

Tablo 3.37'de VIF<10 ve Tolerance>0,2'den büyük olması çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermektedir. DW değeri 1,937 olduğu için modelde otokorelasyon yoktur. Psikolojik sözleşmenin, kamu yararına bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla kurulan çoklu regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır (F(3,534)=59,791; p<0,05). Kurulan modelde kamu yararına bağlılığın %18,3'ü psikolojik sözleşmenin faktörleri tarafından açıklanmaktadır. Bunun yanı sıra işlemsel psikolojik sözleşme eğiliminin, kamu yararına bağlılığı olumsuz yönde anlamlı biçimde etkilediği tespit edilmiştir ($\beta=-0,316$; p<0,01). İlişkisel psikolojik sözleşme eğiliminin ise kamu yararına bağlılığı olumlu yönde anlamlı biçimde etkilediği görülmektedir ($\beta=0,223$; p<0,01). Bulgular hipotez 6a ve 6b'nin desteklendiğini göstermektedir.

Buna göre işlemsel sözleşme eğilimi güçlendikçe kamu yararına bağlılığın zayıfladığını, ilişkisel sözleşme eğilimi güçlendikçe kamu yararına bağlılığın da güçlendiğini ifade etmek mümkündür. Elde edilen sonucun alanyazındaki kuramsal tartışma ve ampirik bulguları desteklediği görülmektedir. Zira alanyazında genellikle

işlemsel sözleşme algısı ile kişisel çıkarların korunması eğilimi arasında olumlu yönde bir ilişki bulunduğu belirtilmektedir. Başka bir ifadeyle, işlemsel sözleşme eğilimi güçlü çalışanlar kamu yararından ziyade kişisel çıkarları ön planda tutabilmektedir (McDonald ve Makin, 2000: 85). Öte yandan, alanyazında ilişkisel sözleşme eğilimi güçlendikçe genellikle çalışanların kamu yararına verdikleri önemin arttığı belirtilmektedir. Kamu çalışanı ile kurumu arasındaki güvene dayalı ilişkilerin gücü arttıkça, çalışanların kamu yararına ilişkin görüşleri ile kurumlarının kamu yararı için çalıştıkları hakkındaki inançları arasındaki örtüşme de artmaktadır (Feldheim, 2007: 262).

Tablo 3.38. Psikolojik Sözleşmenin Alt Boyutlarının Merhamet Üzerindeki Etkisini İfade Eden Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler:		Bağımlı Değişken: Merhamet				
		Tolerance	Std. Hata	β	t	p
İşlemsel Psikolojik Söz.		0,943	0,029	-0,084	-1,88	0,06
İlişkisel Psikolojik Söz.			0,027	0,023	0,52	0,60
$R^2 = 0,01$	Düz. $R^2 = 0,01$	F = 2,278 (2,534)		DW	VIF	
				1,886	1,060	

Tablo 3.38’de, $VIF < 10$ ve $Tolerance > 0,2$ ’den büyük olması çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermektedir. DW değeri 1,886 olduğu için modelde otokorelasyon yoktur. Psikolojik sözleşmenin, merhamet üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla kurulan çoklu regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($F(2,534)=2,278$; $p > 0,05$). Kurulan modele göre merhametin %1’i psikolojik sözleşmenin faktörleri tarafından açıklanmaktadır. Bunun yanı sıra işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme eğilimi merhametin anlamlı yordayıcıları değildir ($\beta = -0,084$; $p > 0,05$; $\beta = -0,023$; $p > 0,05$). Buna göre hipotez 7a ve 7b desteklenmemiştir.

Elde edilen bulguların alanyazındaki tartışma ve bulguları desteklemediği görülmektedir. Alanyazında işlemsel sözleşme eğiliminin merkezinde yer alan ekonomik getiri gibi dışsal güdüleyicilere verilen önem düzeyi arttıkça, kamu çalışanlarının topluma karşı hissettikleri merhamet gibi duyguların zayıflayabileceği

ileri sürülmektedir. Çünkü dışsal güdüleyiciler büyük ölçüde toplum refahından çok bireysel refahın gözetildiği durumları ifade etmektedir (Hur vd., 2018: 633). Benzer şekilde, ilişkisel sözleşmenin etkisine ilişkin sonuçların alanyazındaki kuramsal tartışma ve ampirik bulguları desteklemediği görülmektedir. Zira ilişkisel sözleşmede örgüt ve birey arasındaki karşılıklı güven ve refahın artırılmasına vurgu yapılmaktadır. Bu durum ise diğer insanlar hakkında olumlu hislere sahip olmayı ve gerektiğinde onlarla ilgilenmeyi kapsamaktadır (O'Donohue vd., 2007: 75). İlişkisel psikolojik sözleşmeye ilişkin elde edilen bulgunun, akademisyenlerin topluma karşı hissettikleri merhamet hissini, örgüt üzeri dinamiklerin etkisiyle şekillenmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle, psikolojik sözleşme kapsamı dışında yer alan ideoloji, inanç ve bireysel felsefe gibi örgüt üzeri etkenler akademisyenlerin merhamet hislerinin şekillenmesinde etkilidir.

Bu noktada Reeves (1971: 7) ve Perry (1997: 185) eğitim, sağlık, hukuk ve din gibi alanlarda çalışanların davranışlarının büyük ölçüde mesleki norm ve standartlar tarafından belirlendiğini ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, topluma karşı merhamet eğitim çalışanlarının mesleki değerlerinden biri olarak görülmekte ve eğitim çalışanlarının örgütleriyle aralarındaki ilişkiden çok fazla etkilenmemektedir. Mesleki değerlerin yanısıra, aile sosyalleşmesi, dini değerler ve siyasi görüş gibi bireysel etkenler de bireylerin görev yaptıkları örgütlerden bağımsız olarak topluma karşı merhamet duymalarını sağlayabilmektedir (Perry, 1997: 183-187).

Tablo 3.39. Psikolojik Sözleşmenin Alt Boyutlarının Fedakârlık Üzerindeki Etkisini İfade Eden Çoklu Regresyon Analizi

	Bağımsız Değişkenler:		Bağımlı Değişken: Fedakârlık		
	Tolerance	Std. Hata	β	t	p
İşlemsel Psikolojik Söz.	0,943	0,034	-0,205	-4,76	0,00
İlişkisel Psikolojik Söz.		0,032	0,128	2,99	0,003
R² = 0,07	Düz. R² =	F = 20,323	DW	VIF	
	0,07	(2,533)	2,045	1,060	

Tablo 3.39’da $VIF < 10$ ve $Tolerance > 0,2$ ’den büyük olduğu görülmekte, bu da çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermektedir. DW değeri 2,045 olduğu için modelde otokorelasyon yoktur. Psikolojik sözleşmenin, fedakârlık üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla kurulan çoklu regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F(2,533)=20,323$; $p < 0,05$). Kurulan modelde fedakârlığın %7’si psikolojik sözleşmenin faktörleri tarafından açıklanmaktadır. Bunun yanı sıra işlemsel psikolojik sözleşme eğiliminin, fedakârlığı olumsuz yönde anlamlı biçimde etkilediği tespit edilmiştir ($\beta = -0,205$; $p < 0,01$). İlişkisel psikolojik sözleşme eğiliminin ise fedakârlığı olumlu yönde anlamlı biçimde etkilediği görülmektedir ($\beta = 0,128$; $p < 0,01$). Buna göre hipotez 8a ve 8b’nin desteklendiği görülmektedir.

Görüldüğü üzere, işlemsel psikolojik sözleşme eğilimi güçlendikçe toplum için fedakârlıkta bulunma isteği zayıflamakta, ilişkisel psikolojik sözleşme eğilimi güçlendikçe toplum için fedakârlıkta bulunma eğilimi güçlenmektedir. Bu sonucun alanyazındaki tartışma ve ampirik bulgularla tutarlı olduğu ifade edilebilir. Örneğin işlemsel sözleşme eğilimine sahip çalışanların ekonomik getiri gibi dışsal güdüleyicilere önem vermesinin, onların kamu yararına kişisel çıkarlarından feragat etmelerini güçleştirebildiği ileri sürülmektedir (Steen, 2006: 50). Diğer taraftan, çalışanların örgütleriyle aralarındaki ilişki güven, inanç ve değerler gibi ilişkisel sözleşme kapsamına giren güdüleyicilerin etkisiyle şekillendiği takdirde kişisel çıkarları koruma eğilimi yerini toplum için fedakârlık yapma eğilimine terk etmektedir (Balint ve Dobos, 2014: 360).

Tablo 3.40. Hipotez Testi Sonuçlarının Genel Durumu

H. No	Sonuç	H. No	Sonuç	H. No	Sonuç	H. No	Sonuç	H. No	Sonuç	H. No	Sonuç
1a	√√	2a	√√	3a	√√	4a	X	5a	X	6a	√√
1b	√	2b	√√	3b	√	4b	X	5b	√	6b	√√
1c	X	2c	√	3c	X	4c	X	5c	X	7a	X
1d	√	2d	√	3d	X	4d	X	5d	√	7b	X
1e	X	2e	√	3e	√	4e	X	5e	X	8a	√√
										8b	√√

Not: √√= Desteklendi, √= Kısmen Desteklendi, X= Reddedildi

Tablo 3.40 incelendiğinde, sekiz hipotezin desteklendiği, dokuz hipotezin kısmen desteklendiği ve 13 hipotezin reddedildiği görülmektedir. Kısmen desteklenen hipotezler BMAKÜ ve BÜ’de görev yapan akademisyenler için ayrı ayrı sına yapılmış ve kaynaklanmıştır. Bu husus kurum değişkeninin özellikle psikolojik sözleşme eğilimini şekillendirmedeki etkisini gözler önüne sermektedir. Kamu hizmeti motivasyonu alt boyutları arasında kamu yararına bağlılık boyutunda kurum değişkenine göre anlamlı fark bulunurken merhamet ve fedakârlık boyutunda bulunmamaktadır. Bu durumun ise merhamet ve fedakârlığın akademisyenlerin örgütleriyle ilişkilerinden çok mesleki ve bireysel değerlerin etkisiyle şekillendiğinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada elde edilen bulgular ışığında, akademik personelin psikolojik sözleşme ve kamu hizmeti motivasyonu algıları arasındaki ilişkiye ilişkin şu sonuçlara ulaşılmıştır: İşlemsel sözleşme boyutu ile ilgili olarak, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (BMAKÜ) ve Başkent Üniversitesinde (BÜ) görev yapan akademik personel, en fazla iş yaparken her şeye karışmamak ve fazla mesai yaptıklarında ek ücret almak istediklerini belirtmişlerdir. BÜ’de çalışan akademisyenlerin işlemsel sözleşme algıları BMAKÜ’de çalışan meslektaşlarına göre daha yüksektir. BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin işlemsel sözleşme algıları yaş gruplarına göre farklılık göstermezken, BÜ’de çalışan akademisyenlerin yaşları arttıkça işlemsel sözleşme algıları azalmaktadır. BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin işlemsel sözleşme algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Öte yandan, BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin işlemsel sözleşme algıları unvana göre farklılaşmaz iken, BÜ’de çalışan akademisyenlerin işlemsel sözleşme algıları farklılık göstermektedir.

İlişkisel sözleşme boyutu ile ilgili olarak, BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenler, en fazla hizmet süreleri ve hedeflere ulaşmak için gösterdikleri çaba karşılığında çalıştıkları kurumda yükselmeyi ve ilerlemeyi belediklerini belirtmişlerdir. BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algısı kurum türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algıları, BÜ’de çalışan meslektaşlarına göre daha yüksektir. Bunun yanında,

BMAKÜ'deki akademisyenlerin ilişkisel sözleşme düzeyleri yaş arttıkça azalırken, BÜ'deki akademisyenlerin algıları ise yaşları ile paralel şekilde artmaktadır. BMAKÜ'de çalışan akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Öte yandan BÜ'de çalışan akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algılarında cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle, kadın akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algıları erkek meslektaşlarına göre daha yüksektir. BMAKÜ'de çalışan akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algıları unvan değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Öte yandan BÜ'de çalışan akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algıları unvana göre farklılık göstermektedir. Daha açık ifadeyle, BÜ'de akademik unvan yükseldikçe ilişkisel sözleşme algısı artmaktadır. BMAKÜ'de çalışan akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algılarında birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Öte yandan, BÜ'deki akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algıları birim değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre fakültede çalışan akademisyenlerin ilişkisel sözleşme algıları yüksekokul ve rektörlükte çalışanlara göre, meslek yüksekokulunda çalışan akademisyenlerin algıları ise yüksekokulda çalışanlara göre daha yüksektir.

Kamu yararına bağlılık boyutu ile ilgili olarak, BMAKÜ'de çalışan akademisyenler en fazla, kamu yararını korumayı bir vatandaşlık görevi olarak görmekte olup toplum için vazgeçilmez bir kamu görevi olan eğitim hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincinde olduklarını ifade ederken, BÜ'de çalışan akademisyenler ise en fazla toplum için vazgeçilmez bir kamu görevi olan eğitim hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincinde olduklarını ve içinde yaşadıkları topluma özverili bir şekilde çalışarak katkıda bulunacaklarını ifade etmişlerdir. BMAKÜ'de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağlılıkları BÜ'de çalışan meslektaşlarına göre daha yüksektir. BMAKÜ'de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağlılıkları yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaz iken, BÜ'de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağlılıkları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. BÜ'de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağlılıkları yaşları ile paralel olarak artış göstermektedir. BMAKÜ ve BÜ'de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağlılıkları unvan değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Birim değişkenine göre BMAKÜ'de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık

bulunmaktadır. Buna göre meslek yüksekokullarında görev yapan akademisyenlerin kamu yararına bağılılıkları fakültelerde görev yapanlara göre daha yüksektir. Diğer taraftan, BÜ’de çalışan akademisyenlerin kamu yararına bağılılıkları çalıştıkları birime göre değişmemektedir.

Merhamet boyutu ile ilgili olarak, BMAKÜ’de çalışan akademisyenler en fazla, halkı yönetenler, sadece kârlı alanlar değil halkın refahını yükseltecek sosyal politikalar da geliştirmelidir ve kamu görevlilerinin sorumluluklarını en iyi biçimde yerine getirerek kamunun güvenini kazanmak zorunda olduklarına inanırım, ifadelerine katılmaktadır. BÜ’de çalışan akademisyenler ise halkı yönetenler, sadece kârlı alanlar değil halkın refahını yükseltecek sosyal politikalar da geliştirmelidir ve aynı toplum içinde, herkes birbirinin yaşamını olumlu ya da olumsuz biçimde etkilemektedir, ifadelerine katılmaktadır. BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin merhamet algısı kurum türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. BÜ’de çalışan akademisyenlerin BMAKÜ’de çalışan meslektaşlarına göre topluma karşı daha fazla merhamet hissi taşıdığı ortaya çıkmaktadır. BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin merhamet algıları yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Başka bir ifadeyle akademisyenlerin topluma karşı duydukları merhamet hisleri yaşları arttıkça zaman içinde değişmemektedir. BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin merhamet hisleri cinsiyet, unvan ve birim değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Fedakârlık boyutu ile ilgili olarak, BMAKÜ’de çalışan akademisyenler, en çok kamu kaynakları ile eğitildikleri için kendilerini topluma karşı borçlu hissettiklerini ve kamu hizmetlerinin yerine getirilmesindeki aksaklıkları, eksiklikleri ilgili makamlara bildireceklerini ifade ederken, BÜ’de çalışanlar, en çok güncel politika konularını ilgiyle takip ettiklerini ve iyi bir vatandaş olmanın, kamu politikaları ile ilgilenmeyi gerektirdiğini ifade etmişlerdir. BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin fedakârlık algısı kurum türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin fedakârlık eğilimleri yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Diğer taraftan BÜ’de çalışan akademisyenlerin fedakârlık eğilimleri yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Başka bir ifadeyle fedakârlık eğilimleri yaşları ile paralel olarak artış kaydetmektedir. BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin fedakârlık hisleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir

şekilde farklılaşmamaktadır. BMAKÜ’de çalışan akademisyenlerin fedakârlık eğilimleri unvan değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaz iken, BÜ’de çalışan akademisyenlerin fedakârlık eğilimleri anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Başka bir ifadeyle akademik unvan yükseldikçe akademisyenlerin toplum için fedakârlıkta bulunma eğilimleri güçlenmektedir. Birim değişkenine göre BMAKÜ ve BÜ’de çalışan akademisyenlerin fedakârlık eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Çoklu regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre, işlemsel psikolojik sözleşme eğilimi, kamu yararına bağlılığı olumsuz yönde etkilerken, ilişkisel psikolojik sözleşme eğilimi kamu yararına bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Öte yandan, işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme eğilimi merhametin anlamlı yordayıcıları değildir. Bunun yanı sıra işlemsel psikolojik sözleşme eğilimi, fedakârlığı olumsuz yönde etkilerken, ilişkisel psikolojik sözleşme eğilimi fedakârlığı olumlu yönde etkilemektedir.

Öneriler:

Kamu yöneticileri ve kamu kurumlarının, kamu çalışanları ile ilişkilerinde ilişkisel sözleşmenin merkezinde yer alan güven ve anlayışın güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda kamu çalışanlarının görevleri yoluyla hem kişisel hedeflerini hem de kurumsal hedeflerini gerçekleştirmelerine imkân verilmelidir. Kurumlarına hizmet etmek suretiyle, topluma olumlu yönde katkı sağladıklarının fark ettirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda stratejik plan gibi politika belgelerinin ve kurum yönergelerinin hazırlanma sürecine çalışanlar dâhil edilebilir. Ayrıca kamu çalışanlarının görevleri aracılığıyla topluma nasıl etki ettiklerinin fark ettirilmesi sağlanabilir. Bunun yanında vizyon ve misyon ifadelerinin çalışanlarla paylaşılması, kurum üst yöneticilerinin doğrudan iletişim yoluyla kurumun hedeflerini çalışanlarla aktarmaları önerilebilir.

Gelecekteki çalışmaların farklı faaliyet alanlarından farklı büyüklükteki kamu kurum ve kuruluşlarından seçilecek örneklemeler kullanılarak yürütülmesi önerilebilir. Kamu kurum ve kuruluşlarının yanında kâr amacı gütmeyen sivil toplum örgütlerinin ve özel sektör kuruluşlarından seçilecek örneklemelerin kullanılması sonuçların farklı sektörlere genellenmesini sağlayabilir. Bu çalışmalar ayrıca özel sektör çalışanlarının

kamu hizmetine ilişkin eğilimlerini ortaya koyabilir. Birey-örgüt uyumu/uyumsuzluğu, lider-üye etkileşimi, örgüt içi iletişim ve psikolojik sözleşme ihlali algısı gibi psikolojik sözleşmenin ve kamu hizmeti motivasyonunun etkisini şekillendirebilen değişkenlerin de dâhil edildiği çalışmaların yapılması kamu görevlisi-kamu kurumu arasındaki ilişkinin ayrıntılı olarak betimlenmesini sağlayabilir. Bunun yanında kamu çalışanlarının psikolojik sözleşme ihlali ve düşük kamu hizmeti motivasyonuna nasıl tepki verdikleri araştırılabilir. Son olarak, kamu görevlilerinin kamu hizmeti yapmalarını sağlayan güdüleyicilerin tam olarak ortaya konması için nitel çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, M. L. (2006). The Quest for Tenure: Job Security and Academic Freedom. *Catholic University Law Review*, 56(1), 67-98.
- Adams, S., Adams Quagraine, F., and Klobodu, E. K. M. (2014). Psychological Contract Formation: The Influence of Demographic Factors. *International Area Studies Review*, 17(3), 279-294.
- Akyürek, B. (2017). Öğretim Elemanlarında Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Güven Üzerine Etkisi Master's Thesis, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Denizli
- Altın, A. (2013). Kamu Hizmeti Anlayışında Değişim. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(3), 101-118
- Andersen, L. B., Jørgensen, T. B., Kjeldsen, A. M., Pedersen, L. H., and Vrangbæk, K. (2013). Public Values and Public Service Motivation: Conceptual and Empirical Relationships. *The American Review of Public Administration*, 43(3), 292-311.
- Anderson, N. and Schalk, R. (1998). The Psychological Contract in Retrospect and Prospect. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(1), 637-647.
- Ann Feldheim, M. (2007). Public Sector Downsizing and Employee Trust. *International Journal of Public Administration*, 30(3), 249-270.
- Aquinas, T. (2004). *Political Writings*. (Robert William Dyson Çev.). The UK: Cambridge University Press
- Austen, A., and Zacny, B. (2015). The Role of Public Service Motivation and Organizational Culture for Organizational Commitment. *Management*, 19(2), 21-34.
- Aycan, Z., Kanungo, R. N., ve Mendonca, M. (2016). *Kültürler Arası Bağlamda Örgütler ve Yönetim*. Koç Üniversitesi Yayınları
- Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N., Demir, T. G. ve Erdemli, Ö. (2017). Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 50(2), 105-126.

- Aydın, N. (2019). Performansa Dayalı Ödeme ve Çalışanların Terketme, Konuşma, Sadakat ve İhmal Yanıtı. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 3(1), 17-29
- Aykan, E. (2014). Effects of Perceived Psychological Contract Breach on Turnover İntention: Intermediary Role of Loneliness Perception of Employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 413-419.
- Bal, P. M. and Kooij, D. (2011). The Relations Between Work Centrality, Psychological Contracts, and Job Attitudes: The Influence of Age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(4), 497-523.
- Balcı, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler* (Genişletilmiş 10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Balint, P., and Dobos, N. (2015). Perpetuating the Military Myth–Why the Psychology of the 2014 Australian Defence Pay Deal is Irrelevant. *Australian Journal of Public Administration*, 74(3), 359-363.
- Beins, B. C. (2017). *Research Method: A Tool for Life*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Bentley, P. (2012). Gender Differences and Factors Affecting Publication Productivity Among Australian University Academics. *Journal of Sociology*, 48(1), 85-103.
- Berman, E. M. and West, J. P. (2003). Psychological Contracts in Local Government: A Preliminary Survey. *Review of Public Personnel Administration*, 23(4), 267-285.
- Boyatzis, R. E., Smith, M. L., and Blaize, N. (2006). Developing Sustainable Leaders Through Coaching and Compassion. *Academy of Management Learning and Education*, 5(1), 8-24.
- Bozeman, B. (2007). *Public Values and Public Interest: Counterbalancing Economic Individualism*. Georgetown University Press.
- Bright, L. (2008). Does Public Service Motivation Really Make A Difference on The Job Satisfaction and Turnover Intentions of Public Employees?. *The American Review of Public Administration*, 38(2), 149-166.

- Buelens, M., and Van Den Broeck, H. (2007). An Analysis of Differences in Work Motivation Between Public and Private Sector Organizations. *Public Administration Review*, 67(1), 65-74.
- Büyükyılmaz, O. ve Çakmak, A. F. (2014). İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(4), 583-596.
- Callanan, G. A. (2003). What Price Career Success?. *Career Development International*, 8(3), 126-133.
- Callea, A., Urbini, F., Ingusci, E., and Chirumbolo, A. (2016). The Relationship between Contract Type and Job Satisfaction in a Mediated Moderation Model: The Role of Job Insecurity and Psychological Contract Violation. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2), 399-420.
- Calvert, M., Lewis, T., and Spindler, J. (2011). Negotiating Professional Identities in Higher Education: Dilemmas and Priorities of Academic Staff. *Research in Education*, 86(1), 25-38.
- Camilleri, E. (2007). Antecedents Affecting Public Service Motivation. *Personnel Review*, 36(3), 356-377.
- Can, A. (2016). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. (4. Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Castaing, S. (2006). The Effects of Psychological Contract Fulfilment and Public Service Motivation on Organizational Commitment in The French Civil Service. *Public Policy and Administration*, 21(1), 84-98.
- Choi, Y. and Mai-Dalton, R. R. (1998). On the Leadership Function of Self-Sacrifice. *The Leadership Quarterly*, 9(4), 475-501.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B. ve Uzuntarla, Y. (2015). Yardımcı Sağlık Personelinin Psikolojik Sözleşmeleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 14(4).

- Coyte-Shapiro, J. and Kessler, I. (2000). Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large Scale Survey. *Journal of Management Studies*, 37(7), 903-930.
- Crewson, P. E. (1997). Public-Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(4), 499-518.
- Cross, C., Barry, G., and Garavan, T. N. (2008). The Psychological Contract in Call Centres: An Employee Perspective. *Journal of Industrial Relations*, 50(2), 229-242.
- Cullinane, N. and Dundon, T. (2006). The Psychological Contract: A Critical Review. *International Journal of Management Reviews*, 8(2), 113-129.
- Çapık, C. (2014). Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.
- DeHart-Davis, L., Marlowe, J. and Pandey, S. K. (2006). Gender Dimensions of Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 66(6), 873-887.
- Derbil, S. (1950). Kamu Hizmeti Nedir?. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(3), 28-36.
- Eldor, L. (2018). Public Service Sector: The Compassionate Workplace-The Effect of Compassion and Stress on Employee Engagement, Burnout, and Performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 28(1), 86-103.
- Eren, E. (2016). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*, İstanbul: Beta
- Eryılmaz, B. (2011). *Kamu Yönetimi Düşünceler/Yapılar/Fonksiyonlar/Politikalar*. Ankara: Sözkese
- Eryılmaz, B. (2017). *Kamu Yönetimi Düşünceler/Yapılar/Fonksiyonlar/Politikalar*, (Gözden Geçirilmiş 10. Baskı). İstanbul: Umuttepe
- Esmer, Y. ve Özdaşlı, K. (2018). *Akademik Yönetimde Psikolojik Sözleşme İhlali, Etik Liderlik ve Prososyal Davranışlar*. Ankara: Çizgi Kitapevi Yayınları
- Etzioni, A. (2014). Common Good. In M. T. Gibbons (Ed.), *The Encyclopedia of Political Thought* (pp. 603-610). Hoboken: John Wiley and Sons. Ltd.
- Frederickson, H. G. and Hart, D. K. (1985). The Public Service and The Patriotism of Benevolence. *Public Administration Review*, 547-553.

- Gabris, G. T. and Simo, G. (1995). Public Sector Motivation as an Independent Variable Affecting Career Decisions. *Public Personnel Management*, 24(1), 33-51.
- Galston, W. A. (2007). An Old Debate Renewed: The Politics of the Public Interest. *Daedalus*, 136(4), 10-19.
- Garson, G. D. (2012). *Testing Statistical Assumptions*. Asheboro, NC: Statistical Associates Publishing.
- Giritli, İ., Bilgen, P., Akgüner, T., ve Berk, K. (2011). *İdare Hukuku (İdare Kavramı, Hukuka Bağlı İdare, Takdir Yetkisi, Türkiye'nin İdari Yapısı, Kamu Personel Yönetimi, Kamu Malları, Kamu Hizmeti, İdari İşlemler ve Eylemler, İdari Sözleşmeler)*. İstanbul: Der Yayınları.
- Guest, D. E. (1998). Is The Psychological Contract Worth Taking Seriously?. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(1), 649-664.
- Güney, S. (2017). *Örgütsel Davranış*, (4. Basım). Ankara. Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Halverson, S. K., Holladay, C. L., Kazama, S. M., and Quiñones, M. A. (2004). Self-Sacrificial Behavior in Crisis Situations: The Competing Roles of Behavioral and Situational Factors. *The Leadership Quarterly*, 15(2), 263-275.
- Heck, R. H. (1995). Organizational and Professional Socialization: Its Impact on the Performance of New Administrators. *The Urban Review*, 27(1), 31-49.
- Hill, K. and Montes, S. D. (2008). *Potential Psychological Contract Predispositions: Gender-Based Differences in Inducement Importance*. Administrative Sciences Association of Canada 2008. Halifax, Nova Scotia, Canada.
- Hiltrop, J. M. (1995). The Changing Psychological Contract: The Human Resource Challenge of the 1990s. *European Management Journal*, 13(3), 286-294.
- Houston, D. J. (2000). Public-Service Motivation: A Multivariate Test. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(4), 713-728.

- Houston, D. J. (2006). "Walking The Walk" of Public Service Motivation: Public Employees and Charitable Gifts of Time, Blood, and Money. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(1), 67-86.
- Huebner, B. ve Hauser, M. D. (2011). Moral Judgments about Altruistic Self-Sacrifice: When Philosophical And Folk Intuitions Clash. *Philosophical Psychology*, 24(1), 73-94.
- Hur, W. M., Moon, T. W., and Ko, S. H. (2018). How Employees' Perceptions of CSR Increase Employee Creativity: Mediating Mechanisms of Compassion at Work and Intrinsic Motivation. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 629-644.
- İslamoğlu, H. A. (2011). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- James, O. (2000). Regulation inside Government: Public Interest Justifications and Regulatory Failures. *Public Administration*, 78(2), 327-343.
- Jang, C. L. (2012). The Effect of Personality Traits on Public Service Motivation: Evidence from Taiwan. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(5), 725-733.
- Jeffries, F. L. and Reed, R. (2000). Trust and Adaptation in Relational Contracting. *Academy of Management Review*, 25(4), 873-882.
- Johnson, J. L. ve O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaldırımçı, N. (1987). Motivasyon İçin Anahtar Bir Kavram: Psikolojik Sözleşme. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 113-128
- Kanov, J. M., Maitlis, S., Worline, M. C., Dutton, J. E., Frost, P. J., and Lilius, J. M. (2004). Compassion in Organizational Life. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 808-827.
- Kantarcıoğlu- Çakır, M. (2016). Eleştirinin Eleştirisi: Yeni Kamu Hizmeti Yaklaşımının Yurttaş Bakışına Dair Bir İnceleme. *Emek Araştırma Dergisi*, 7(9), 43-56

- Karcioğlu, F. ve Erkan T. (2010). Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 121-140.
- Keman, G. (2012). Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: *Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Edirne
- Kjeldsen, A. M., and Jacobsen, C. B. (2013). Public Service Motivation and Employment Sector: Attraction or Socialization?. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(4), 899-926.
- Knoke, D. (1988). Incentives in Collective Action Organizations. *American Sociological Review*, 53(3), 311-329.
- Kocagöz, E. ve Dursun, Y. (2010). Algılanan Davranışsal Kontrol, Ajzen'in Teorisinde Nasıl Konumlanır? Alternatif Model Analizleri, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 139-152.
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar* (17. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Kurt, T. (2005). Herzberg'in Çift Faktörlü Güdöleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözömlenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Faköltesi Dergisi*, 25(1), 285-299.
- Kurun, İ. (2017). Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımının Kamu Hizmetlerinin Sunulmasına Etkisi: Belediyeler Örneği. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Faköltesi Dergisi*, 8(16), 85-106.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116
- Lee, G. J., and Faller, N. (2005). Transactional and Relational Aspects of The Psychological Contracts of Temporary Workers. *South African Journal of Psychology*, 35(4), 831-847.

- Lee, S. (2007). Vroom's Expectancy Theory and the Public Library Customer Motivation Model, *Library Review*, 56(9), 788-796.
- Leisink, P., and 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.
- Lewis, C. W. (2006). In Pursuit of the Public Interest. *Public Administration Review*, 66(5), 694-701.
- Lieberwitz, R. L. (2006). Faculty in The Corporate University: Professional Identity, Law and Collective Action. *Cornell Journal of Law and Public Policy*, 16(2), 263-330.
- Lilius, J. M., Kanov, J., Dutton, J. E., Worline, M. C., and Maitlis, S. (2013). Compassion Revealed. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, 273-288.
- Liu, B., and Perry, J. L. (2016). The Psychological Mechanisms of Public Service Motivation: A Two-Wave Examination. *Review of Public Personnel Administration*, 36(1), 4-30.
- Liu, B., Tang, N., and Zhu, X. (2008). Public Service Motivation and Job Satisfaction in China. *International Journal of Manpower*, 29(8), 684-699.
- Macfarlane, B. and Cheng, M. (2008). Communism, Universalism and Disinterestedness: Re-Examining Contemporary Support Among Academics for Merton's Scientific Norms. *Journal of Academic Ethics*, 6(1), 67-78.
- Madden, L. T., Duchon, D., Madden, T. M., and Plowman, D. A. (2012). Emergent Organizational Capacity For Compassion. *Academy of Management Review*, 37(4), 689-708.
- McDonald, D. J. and Makin, P. J. (2000). The Psychological Contract, Organisational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff. *Leadership and Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.
- Midlarsky, E., and Hannah, M. E. (1989). The Generous Elderly: Naturalistic Studies of Donations Across the Life Span. *Psychology and Aging*, 4(3), 346-351.
- Miller, G. J., and Whitford, A. B. (2007). The Principal's Moral Hazard: Constraints on the Use of Incentives in Hierarchy. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17(2), 213-233.

- Millward, L. J. and Hopkins, L. (1998). Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16), 1530–1556.
- Mimaroğlu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. Basılmamış Doktora Tezi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Adana
- Molina, A. D. (2015). Values, Context, and The Concept of İntegrity: A Cross-Sectoral Comparison. *Public Integrity*, 17(4), 371-387.
- Moynihan, D. P., and Pandey, S. K. (2007). The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 67(1), 40-53.
- Naff, K. C. and Crum, J. (1999). Working for America: Does Public Service Motivation Make a Difference?. *Review of Public Personnel Administration*, 19(4), 5-16.
- O'Donohue, W., Sheehan, C., Hecker, R., and Holland, P. (2007). The Psychological Contract of Knowledge Workers. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 73-82.
- Organization Fit: Testing the Mediating Effect of Value Congruence. *Administration and Society*, 40(5), 502-521.
- Osterman, P. (2000). Work Reorganization in an Era of Restructuring: Trends in Diffusion and Effects on Employee Welfare. *ILR Review*, 53(2), 179-196.
- Overvold, M. C. (1980). Self-interest and The Concept of Self-sacrifice. *Canadian Journal of Philosophy*, 10(1), 105-118.
- Özgen-Mimaroğlu, H. ve Özgen, H. (2010). Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1-19.
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2018). *Örgütsel Davranış*(8. Baskı). Eskişehir: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Özmen, A. (2014). Kutadgu Bilig'de Yöneten-Yönetilen İlişkileri. *Dumlupınar University Journal of Social Science/Dumlupınar Üniversitesi Soysyal Bilimler Dergisi*, (41). 55-60
- Öztekin, A. (2010). *Yönetim Bilimi* (4. Baskı). Ankara: SiyasalKitabeviYayın Dağıtım.

- Öztürk, N.K. (2015). *Yönetim Temel Kavramlar ve Uygulamalar*, Çanakkale: Paradigma Akademi
- Pandey, S. K., Wright, B. E. and Moynihan, D. P. (2008). Public Service Motivation and Interpersonal Citizenship Behavior in Public Organizations: Testing A Preliminary Model. *International Public Management Journal*, 11(1), 89-108.
- Pandey, S.K. and Stazyk, E.C. (2008) Antecedents and Correlates of Public Service Motivation. In J.L. Perry and A. Hondeghem (eds) *Motivation in Public Management: The Call of Public Service* (pp. 101–117). Oxford: Oxford University Press.
- Papatya, G., Papatya, N. ve Hamşioğlu, A. B., (2016). Girişimci Yönlülük, İç-Girişimcilik ve İşletme Performans İlişkisi: Türkiye Tekstil Sektörü İşletmelerinde Bir Araştırma, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(4), 19-48.
- Park, S. M., and Word, J. (2012). Driven to Service: Intrinsic and Extrinsic Motivation for Public and Nonprofit Managers. *Public Personnel Management*, 41(4), 705-734.
- Parzefall, M. R. and Hakanen, J. (2010). Psychological Contract and its Motivational and Health-Enhancing Properties. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 4-21.
- Paşamehmetoğlu, A. ve Yeloğlu, H. O. (2015). Motivasyon. U. Sığrı, S. Gürbüz. (Edt), *Örgütsel Davranış*. İçinde (s.137-174). İstanbul. Beta Basım Yayın A.Ş.
- Pedersen, M. J. (2013). Public Service Motivation and Attraction to Public Versus Private Sector Employment: Academic Field of Study as Moderator?. *International Public Management Journal*, 16(3), 357-385.
- Perry, J. L. (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5-22.
- Perry, J. L. (1997). Antecedents of Public Service Motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(2), 181-197.
- Perry, J. L. (2000). Bringing Society In: Toward a Theory of Public Service Motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(2), 471-488.
- Perry, J. L. and Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 367-373.

- Pritchard, R. M. (1998). Academic Freedom and Autonomy in The United Kingdom and Germany. *Minerva*, 36(2), 101-124.
- Rainey, H. G. (1982). Reward Preferences Among Public and Private Managers: in Search of the Service Ethic. *The American Review of Public Administration*, 16(4), 288-302.
- Rainey, H. G. and Steinbauer, P. (1999). Galloping Elephants: Developing Elements of A Theory of Effective Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 9(1), 1-32.
- Ravlin, E. C., Liao, Y., Morrell, D. L., Au, K., and Thomas, D. C. (2012). Collectivist Orientation and the Psychological Contract: Mediating Effects of Creditor Exchange Ideology. *Journal of International Business Studies*, 43(8), 772-782.
- Reeves, R. B. (1971). Professionalism and Compassion in the Care of the Dying. *Pastoral Psychology*, 22(9), 7-14
- Richard, O. C., McMillan-Capehart, A., Bhuiyan, S. N., and Taylor, E. C. (2009). Antecedents and Consequences of Psychological Contracts: Does Organizational Culture Really Matter?. *Journal of Business Research*, 62(8), 818-825.
- Ritz, A. (2009). Public Service Motivation and Organizational Performance in Swiss Federal Government. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 53-78.
- Robinson, S. L. and Rousseau, D. M. (1994). Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.
- Rousseau, D. M. (1990). New Hire Perceptions of their Own and their Employer's Obligations: A Study of Psychological Contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389-400.
- Salancik, G. R. and Pfeffer, J. (1978). A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 224-253.
- Sancakdar, O. (2012). *İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı*. Ankara: Seçkin
- Sarihasan, İ. (2014). Motivasyon Teorileri ve Motivasyon ile İş Tatmini İlişkisi. Yüksek Lisans Bitirme Projesi, *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Rize

- Sezer, Ö. (2008). Kamu Hizmetlerinde Müşteri (Vatandaş) Odaklılık: Türkiye’de Kamu Hizmeti Anlayışı Açısından Bir Değerlendirme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(8), 147-172.
- Shen, J. (2010). University Academics' Psychological Contracts and Their Fulfilment. *Journal of Management Development*, 29(6), 575-591.
- Simm, K. (2011). The Concepts of Common Good and Public Interest: From Plato to Biobanking. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 20(4), 554-562.
- Simpson, A. V., Clegg, S. R., and Freeder, D. (2013). Compassion, Power and Organization. *Journal of Political Power*, 6(3), 385-404.
- Singh, N., and Krishnan, V. R. (2008). Self-sacrifice and Transformational Leadership: Mediating Role of Altruism. *Leadership and Organization Development Journal*, 29(3), 261-274.
- Steen, T. (2006). Public Sector Motivation: Is There Something to Learn From the Study of Volunteerism?. *Public Policy and Administration*, 21(1), 49-62.
- Sznaider, N. (1998). The Sociology of Compassion: A Study in the Sociology of Morals. *Journal for Cultural Research*, 2(1), 117-139.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2016). *Yönetim ve Organizasyon*. (18. Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Taylor, J. (2008). Organizational Influences, Public Service Motivation and Work Outcomes: An Australian Study. *International Public Management Journal*, 11(1), 67-88.
- Taylor, T., Darcy, S., Hoye, R. and Cuskelly, G. (2006). Using Psychological Contract Theory to Explore Issues in Effective Volunteer Management. *European Sport Management Quarterly*, 6(2), 123-147.
- Tevrüz, S., Erdem, İ., ve Bozkurt, T. (2012). *Davranışlarımızdan Seçmeler: Örgütsel Yaklaşım*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Topaloğlu, H. ve Arastaman, G. (2016). Örgütlerde Psikolojik Sözleşme Üzerine Kuramsal Bir Değerlendirme. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 25-36.

- Topcu, M. K. ve Basim, H. N. (2015). Kavramsal Bağlamı ve Olası Tartışma Alanlarıyla Psikolojik Sözleşme: Bir Gözden Geçirme Çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 83-103.
- Turnley, W. H. and Feldman, D. C. (1999). The Impact of Psychological Contract Violations on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect. *Human Relations*, 52(7), 895-922.
- Ünal, B. and Gizir, S. (2014). An Investigation on the Dominant Career Anchors of Faculty Members: *The Case of Mersin University*. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(5), 1743–1765.
- Ütük, U. (2015). Denhardt ve Denhardt'ın Yeni Kamu Hizmeti Kuramına Bakış. *Sayıştay Dergisi*, (99), 47-70.
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a Public Administration Theory of Public Service Motivation: An Institutional Approach. *Public Management Review*, 9(4), 545-556.
- Vandenabeele, W. (2011). Who Wants to Deliver Public Service? Do Institutional Antecedents of Public Service Motivation Provide an Answer?. *Review of Public Personnel Administration*, 31(1), 87-107.
- Vandenabeele, W., Steijn, B., Camilleri, E., Egger-Peitler, I., Hammerschmid, G., Leisink, P., ... and Hondeghem, A. (2008). Comparing Public Service Motivation within Various Europe Countries: Do Institutional Environments Make a Difference?. In *Annual EGPA Conference, Date: 2008/01/01-2008/01/01, Location: Rotterdam*.
- Waddington, K. (2016). The Compassion Gap in UK Universities. *International Practice Development Journal*, 6(1), 1-10.
- Wiener, Y. and Vardi, Y. (1990). Relationships Between Organizational Culture and Individual Motivation—A Conceptual Integration. *Psychological Reports*, 67(1), 295-306.
- Willem, A, Devos, A. and Buelens, M. (2007) Differences between Private and Public Sector Employees' Psychological Contracts. *Ghent University Faculty of Economics and Business Administration*, Working Paper no. 07/440

- Willems, I., Janvier, R., and Henderickx, E. (2004). The Unique Nature of Psychological Contracts in the Public Sector: An Exploration. In *EGPA Annual Conference, Ljubljana (Slovenia)*.
- Wright, B. E. and Pandey, S. K. (2008). Public Service Motivation and the Assumption Of Person-
- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 158-180.
- Zhao, HAO, Wayne, SJ, Glibkowski, BC and Bravo, J. (2007). Psikolojik Kontratın İşin Sonuçlarına Olan Etkisinin İhlali: Bir Meta - Analizi. *Personel Psikolojisi*, 60(3), 647-680.

EKLER

EK-A: Analiz Sonuçları

Tablo 39. İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Ait Örneklem, Yüzde ve Frekanslar

İfadeler	n	Kesinlikle katılıyorum		Katılıyorum		Az katılıyorum		Katılmıyorum		Kesinlikle katılmıyorum	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bu kuruma bağlılığım görev tanımında yer alan maddelerle sınırlıdır.	537	41	7,6	104	19,4	83	15,5	194	36,1	115	21,4
Net olarak belirlenmiş iş saatleri içinde çalışmayı tercih ederim.	537	67	12,5	132	24,6	80	14,9	161	30,0	97	18,1
Sadece bana verilen işi yapmak için mesaiye giderim, bunun dışında iş verilmesini istemem.	537	34	6,3	59	11,0	77	14,3	207	38,5	160	29,8
İş yaparken her şeye karışmamak gerekir diye düşünüyorum.	537	71	13,2	161	30,0	143	26,6	118	22,0	44	8,2
Fazla mesai yaptığımda ek ücret almak isterim.	537	144	26,8	175	32,6	88	16,4	81	15,1	49	9,1
Bu işi sadece para için yapıyorum.	537	17	3,2	24	4,5	74	13,8	162	30,2	260	48,4
Sadece işimin gereklerini yerine getiriyorum.	537	33	6,1	65	12,1	89	16,6	197	36,7	153	28,5
Sadece kısa vadeli iş hedeflerine ulaşmak için çalışıyorum.	537	13	2,4	37	6,9	79	14,7	199	37,1	209	38,9

EK-A Analiz Sonuçları (Devamı)

Tablo 40. İlişkisel Psikolojik Sözleşmeye Ait Örneklem, Yüzde ve Frekanslar

İfadeler	n	Kesinlikle katılıyorum		Katılıyorum		Az katılıyorum		Katılmıyorum		Kesinlikle katılmıyorum	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bu kurumun çalışanlara emeklerinin karşılığını verdiğiğine inanıyorum.	537	72	13,4	170	31,7	134	25,0	89	16,6	72	13,4
Bu kurumda kendimi takımın bir parçası gibi hissediyorum.	537	104	19,4	225	41,9	129	24,0	47	8,8	32	6,0
Hizmet sürem ve hedeflere ulaşmak için gösterdiğim çaba karşılığında bu kurumda yükselmeyi bekliyorum.	537	148	27,6	261	48,6	79	14,7	34	6,3	15	2,8
Bu kurumda ilerlemeyi bekliyorum.	537	149	27,7	255	47,5	81	15,1	35	6,5	17	3,2
Yüksek tempoyla çalıştığım takdirde bu kurumda yükselme imkânım vardır.	537	130	24,2	226	42,1	101	18,8	47	8,8	33	6,1
Bu kurumda sonuna kadar çalışırım.	537	123	22,9	201	37,4	136	25,3	40	7,4	37	6,9

EK-A Analiz Sonuçları (Devamı)

Tablo 41. Kamu Yararına Bağlılığa Ait Örneklem, Yüzde ve Frekanslar

İfadeler	n	Kesinlikle katılıyorum		Katılıyorum		Az katılıyorum		Katılmıyorum		Kesinlikle katılmıyorum	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İçinde yaşadığım topluma özverili bir şekilde çalışarak katkıda bulunduğuma inanırım.	537	242	45,1	245	45,6	41	7,6	5	,9	3	,6
Kamu yararını korumayı bir vatandaşlık görevi bilirim.	537	323	60,1	194	36,1	11	2,0	6	1,1	3	,6
Toplum için vazgeçilmez bir kamu görevi olan eğitim hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincindeyim.	537	353	65,7	164	30,5	14	2,6	4	,7	2	,4
Kişisel çıkarlarım ile hizmetin gereklilikleri çatıştığında, kişisel çıkarlarımı feda ederim.	537	160	29,8	236	43,9	102	19,0	30	5,6	9	1,7
Kişisel çıkarıma aykırı bile olsa kamu için faydalı olanı yaparım.	537	181	33,7	253	47,1	90	16,8	9	1,7	4	,7
Kamu hizmetinin devamlılığını sağlamak için gerektiğinde mesai saatleri dışında gönüllü olarak çalışırım.	537	184	34,3	229	42,6	92	17,1	21	3,9	11	2,0
Karşılığında ödeme yapılmasa dahi halka hizmet ettiğimde kendimi iyi hissederim.	537	229	42,6	230	42,8	58	10,8	12	2,2	8	1,5

EK-A Analiz Sonuçları (Devamı)

Tablo 42. Merhamet Faktörüne Ait Örneklem, Yüzde ve Frekanslar

İfadeler	n	Kesinlikle katılıyorum		Katılıyorum		Az katılıyorum		Katılmıyorum		Kesinlikle katılmıyorum	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Aynı toplum içinde, herkes birbirinin yaşamını olumlu ya da olumsuz biçimde etkilemektedir.	537	306	57,0	212	39,5	14	2,6	4	,7	1	,2
Maddi ve sosyal problemleri olanlar için politika üretmek halkı yönetenlerin temel amaçlarından biri olmalıdır.	537	311	57,9	182	33,9	31	5,8	10	1,9	3	,6
Bir kamu görevlisinin topluma karşı yükümlülükleri, üstlerine karşı yükümlülüklerinden önce gelmelidir.	537	246	45,8	222	41,3	60	11,2	6	1,1	3	,6
Halkı yönetenler, sadece kârlı alanlar değil halkın refahını yükseltecek sosyal politikalar da geliştirmelidir.	537	377	70,2	139	25,9	14	2,6	6	1,1	1	,2
Kamu görevlilerinin sorumluluklarını en iyi biçimde yerine getirerek kamunun güvenini kazanmak zorunda olduklarına inanırım.	537	325	60,5	188	35,0	18	3,4	2	,4	4	,7

EK-A Analiz Sonuçları (Devamı)

Tablo 43. Fedakârlık Faktörüne Ait Örneklem, Yüzde ve Frekanslar

İfadeler	n	Kesinlikle katılıyorum		Katılıyorum		Az katılıyorum		Katılmıyorum		Kesinlikle katılmıyorum	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bana göre iyi bir vatandaş olmak, kamu politikaları ile ilgilenmeyi gerektirir.	537	123	22,9	248	46,2	130	24,2	31	5,8	5	,9
Kamu kaynakları ile eğitildiğim için kendimi topluma karşı borçlu hissedirim.	537	156	29,1	235	43,8	95	17,7	39	7,3	12	2,2
Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesindeki aksaklıkları, eksiklikleri ilgili makamlara bildiririm.	537	112	20,9	275	51,2	107	19,9	38	7,1	5	,9
Kamu hizmetinin, kamu görevlisine diğer vatandaşlardan beklenmeyen sorumluluklar yüklediğine inanırım.	537	109	20,3	236	43,9	141	26,3	38	7,1	13	2,4
Güncel politika konularını ilgiyle takip ederim.	537	151	28,1	221	41,2	115	21,4	33	6,1	17	3,2

EK-B: Etik Kurul İzin Belgesi



T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi: 06.02.2019 Çarşamba

Toplantı No: 2019/2

Karar No: GO 2019/33

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Öğr. Gör. Hasret ÖZTÜRK'ün sorumlu araştırmacı olduğu, "Akademik Personelin Psikolojik Sözleşme ve Kamu Hizmeti Motivasyonu Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Devlet ve Vakıf Üniversitesi Örnekleri" başlıklı proje önerisi araştırmannın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

(Başkan)
Prof. Dr. Yakup YILDIRIM
(Veteriner Fakültesi Öğretim Üyesi)

(Başkan Vekili)
Prof. Dr. Ahmet ONAY
(İlahiyat Fakültesi Öğretim Üyesi)

(Katılmadı)
Doç. Dr. Emrah ATAY
(Beden Eğitimi ve Spor YO Öğretim Üyesi)

Doç. Dr. Mustafa LAMBA
(İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi)

Doç. Dr. Ramazan ADANIR
(Veteriner Fakültesi Öğretim Üyesi)

Doç. Dr. Özlem TAGAY
(Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi)

Dr. Öğr. Üyesi Altan YILMAZ
(Mühendislik Mimarlık Fakültesi Öğretim Üyesi)

(Katılmadı)
Dr. Öğr. Üyesi Canan DEMİR BARUTCU
(Sağlık Bil. Fak. Öğretim Üyesi)

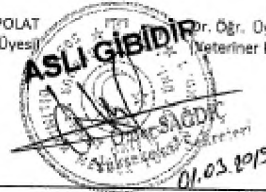
Dr. Öğr. Üyesi Dilara AKÇORA YILDIZ
(Fen-Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi)

Dr. Öğr. Üyesi Gaye GÖKALP YILMAZ
(Fen-Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi)

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa BAYEZİT
(Sağlık Bil. Fak. Öğretim Üyesi)

(Katılmadı)
Dr. Öğr. Üyesi Mümin POLAT
(Sağlık Bil. Fak. Öğretim Üyesi)

(Katılmadı)
Dr. Öğr. Üyesi Ömer Gürkan DİLEK
(Veteriner Fakültesi Öğretim Üyesi)



Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu 15100-BURDUR
Telefon : 0-248-213 12 76 / Faks: 0-248-213 12 74

EK-C: Araştırma İzin Belgeleri

Evrak Tarih ve Sayısı: 05/03/2019-E.13096



T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı



Sayı : 69871852-903.07.01-E.13096
Konu : Görevlendirme

05/03/2019

SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 04/03/2019 tarihli, 12787 sayılı ve "Anket İzni (Öğr. Gör. Hasret ÖZTÜRK)" konulu yazı

Yüksekokulumuz Öğretim Elemanlarından Öğr. Gör. Hasret ÖZTÜRK'ün "Akademik Personelin Psikolojik Sözleşme ve Kamu Hizmeti Motivasyonu Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Devlet ve Vakıf Üniversiteleri Örnekleri" konulu doktora tez çalışmasında kullanılmak üzere anket çalışması yapması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Hüseyin DALGAR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EK-C: Araştırma İzin Belgeleri (Devamı)



Sayı : 62310886-605.01/ 12365
Konu : Öğr. Gör. Hasret Öztürk'ün Anket
Uygulama İzni

08/07/2019

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
İstiklal Yerleşkesi PK:15030 Merkez/BURDUR

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Öğretim Görevlisi Hasret Öztürk'ün,
Doç. Dr. Muhittin Tataroğlu danışmanlığında yürütmekte olduğu doktora tez çalışması
kapsamında, Üniversitemiz öğretim elemanlarına anket uygulama talebi olumlu karşılanmıştır.

Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. M.Abdülkadir VAROĞLU
Rektör Yardımcısı

08/07/2019 Koordinatör

: Öğr.Gör.Gamze SONBAY

Doğrulama Adresi: https://ebys.baskent.edu.tr/en/Vision/Validate_desc.aspx?V=BFNF37B9Y

Başkent Üniversitesi Bağlıca Kampüsü Fatih Sultan Mahallesi Eskişehir Yolu 1K Km 05750
Etiler/ANKARA
Birim Telefon No: 0 312 246 67 40 Faks No: 0 312 246 66 05
E-Posta: edk@baskent.edu.tr İnternet Adresi: www.baskent.edu.tr

Bilgi İçin: Gamze SONBAY
Uyvan: Koordinatör
Telefon No: 246 66 66 / 2078



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-D: Anket Formu

Bu araştırma akademik personelin psikolojik sözleşme ve kamu hizmet motivasyonu algıları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılacaktır. Katılım gönüllülük esasına bağlı olup veriler doktora tezi için kullanılacaktır. Katılmamız için teşekkür ederiz. İletişim: hozturk@mehmetakif.edu.tr		Kesinlikle Kahhyorum	Kahhyorum	Az Kahhyorum	Kahhyorum	Kesinlikle Kahhyorum
Danışman Doç. Dr. Muhittin TATAROĞLU Doktora Öğrencisi Hasret OZTURK						
Bölüm 1: İşlemsel Psikolojik Sözleşme						
1	Bu kuruma bağlılığım görev tanımında yer alan maddelerle sınırlıdır.	5	4	3	2	1
2	Net olarak belirlenmiş iş saatleri içinde çalışmayı tercih ederim.	5	4	3	2	1
3	Sadece bana verilen işi yapmak için mesaiye giderim, bunun dışında iş verilmesini istemem.	5	4	3	2	1
4	İş yaparken her şeye kıyamamak gerekir diye düşünüyorum.	5	4	3	2	1
5	Fazla mesai yaptığımda ek ücret almak isterim.	5	4	3	2	1
6	Bu işi sadece para için yapıyorum.	5	4	3	2	1
7	Sadece istimin gereklerini yerine getiriyorum.	5	4	3	2	1
8	Gelecekte alacağım hak ve menfaatler karşılığında (emeklilik, sağlık güvencesi vb.) bu kuruma tam katkıda bulunmaya hazırım.	5	4	3	2	1
9	Çalıştığım kurumda kariyer planım açık şekilde belirlenmiştir.	5	4	3	2	1
10	Sadece kısa vadeli iş hedeflerine ulaşmak için çalışıyorum.	5	4	3	2	1
Bölüm 2: İlişkisel Psikolojik Sözleşme						
11	Bu kurumun çalışanlara emeklerinin karşılığını verdiğine inanıyorum.	5	4	3	2	1
12	Bu kurumda kendimi takımın bir parçası gibi hissediyorum.	5	4	3	2	1
13	Hizmet sürem ve hedeflere ulaşmak için gösterdiğim çaba karşılığında bu kurumda yükselmeyi bekliyorum.	5	4	3	2	1
14	Bu kurumda ilerlemeyi bekliyorum.	5	4	3	2	1
15	Yüksek tempoyla çalıştığım takdirde bu kurumda yükselme imkânım vardır.	5	4	3	2	1
16	Bu kurumda sonuna kadar çalışırım.	5	4	3	2	1
17	Çalıştığım kurumda görev tanımında yer almayan işleri de yerine getiririm.	5	4	3	2	1
18	Özel tüketim vergi oranlarındaki indirimlerin otomobil piyasasını canlandırdığını düşünüyorum.	5	4	3	2	1
Bölüm 3: Kamu Yararına Bağlılık						
19	İçinde yaşadığım topluma özverili bir şekilde çalışarak katkıda bulunduğuma inanırım.	5	4	3	2	1
20	Kamu yararını korumayı bir vatandaşlık görevi bilirim.	5	4	3	2	1
21	Toplum için vazgeçilmez bir kamu görevi olan eğitim hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincindeyim.	5	4	3	2	1
22	Kişisel çıkarlarımı ile hizmetin gereklilikleri çatıştığında, kişisel çıkarlarımı feda ederim.	5	4	3	2	1
23	Kamu görevlilerinin hak ettiklerinin karşılığını alamadıklarına inansam da görevimi severek yaparım.	5	4	3	2	1
24	Kişisel çıkarıma aykırı bile olsa kamu için faydalı olanı yaparım.	5	4	3	2	1
25	Kamu hizmetinin devamlılığını sağlamak için gerektiğinde mesai saatleri dışında gönüllü olarak çalışırım.	5	4	3	2	1
26	Karşılığında ödeme yapılmassa dahi halka hizmet ettiğimde kendimi iyi hissederim.	5	4	3	2	1

EK-D: Anket Formu (Devamı)

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Az Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Bölüm 4: Kamusal Duyarlılık						
27	Aynı toplum içinde, herkes birbirinin yaşamını olumlu ya da olumsuz biçimde etkilemektedir.	5	4	3	2	1
28	Maddi ve sosyal problemleri olanlar için politika üretmek halkı yönetenlerin temel amaçlarından biri olmalıdır.	5	4	3	2	1
29	Bir kamu görevlisinin topluma karşı yükümlülükleri, üstlerine karşı yükümlülüklerinden önce gelmelidir.	5	4	3	2	1
30	Halkı yönetenler, sadece karlı alanlar değil halkın refahını yükseltecek sosyal politikalar da geliştirmelidir.	5	4	3	2	1
31	Kamu görevlilerinin sorumluluklarını en iyi biçimde yerine getirerek kamunun güvenini kazanmak zorunda olduklarına inanırım.	5	4	3	2	1
Bölüm 5: Topluma Karşı Sorumluluk						
32	İnsanların aldıklarından daha fazlasını topluma vermeleri gerektiğine inanırım.	5	4	3	2	1
33	Bana göre iyi bir vatandaş olmak, kamu politikaları ile ilgilenmeyi gerektirir.	5	4	3	2	1
34	Kamu kaynakları ile eğitildiğim için kendimi topluma karşı borçlu hissederim.	5	4	3	2	1
35	Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesindeki aksaklıkları, eksiklikleri ilgili makamlara bildiririm.	5	4	3	2	1
36	Kamu hizmetinin, kamu görevlisine diğer vatandaşlardan beklenmeyen sorumluluklar yüklediğine inanırım.	5	4	3	2	1
37	Güncel politika konularını ilgisizle takip ederim.	5	4	3	2	1

38. Yaş () 21-30 () 31-40 () 41- 50 () 51 ve üstü
39. Cinsiyet () Kadın () Erkek
40. Kurum () Devlet () Vakıf
41. Akademik Unvan () Prof. Dr. () Doç. Dr. () Dr. Öğr. Uy. () Öğr. Gör. () Arş. Gör.
42. Çalıştığınız birim () Fakülte () Yüksekokul () MYO () Rektörlük

ÖZGEÇMİŞ

Adı : Hasret
Soyadı : ÖZTÜRK
Doğum Yeri : Hacıbektas/Nevşehir
Doğum Tarihi : 28.01.1974
Medeni Hali : Bekar

EĞİTİM BİLGİLERİ

Yükseklisans : Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ABD.

MESLEKİ BİLGİLER

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu-
Öğretim Görevlisi