

Kamu Hizmeti Motivasyonları ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki: Spor Federasyonu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma¹

Duygu SAĞINÇ¹, Gözde ALGÜN DOĞU², Aydın Birsin YILDIZ²

DOI: <https://doi.org/10.38021asbid.1423965>

ORJİNAL ARAŞTIRMA

¹Gençlik ve Spor Bakanlığı,
Ankara/Türkiye

²Ankara Yıldırım Beyazıt
Üniversitesi, Spor Bilimleri
Fakültesi, Ankara/Türkiye

Sorumlu Yazar:
Gözde ALGÜN DOĞU
gzdalgn@hotmail.com

Öz

Araştırmanın amacı, spor federasyonlarında görevli personelin kamu hizmeti motivasyonu ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın evrenini 2021 ve 2022 yıllarında spor federasyonlarındaki personeller oluşturmaktadır. Örneklem ise kolay ulaşılabilir örneklem yöntemiyle belirlenmiş 229 personelden oluşmuştur. Veri toplamak adına Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Elde edilen yanıtların tutarlılığı Cronbach Alpha katsayısı ile değerlendirilmiştir. Çalışmada elde edilen verilerin normallik değerlendirmeleri ise eğiklik ve basıklık değerleri ile yapılmıştır. Verilerin normal dağılım göstermesi doğrultusunda Bağımsız Gruplar t-testi ve Tek Yönlü Varyans analizi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi için ise Pearson Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan tüm analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir. Çalışma sonucunda araştırmaya katılan spor federasyonu çalışanlarının kamu hizmeti motivasyonu alt boyutlarından kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumlulukta eğitim durumuna göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi yükseldikçe kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumluluk puan ortalamalarının anlamlı olarak yükseldiği belirlenmiştir. Ayrıca çalışma durumuna göre sözleşmeli federasyon personellerin örgütsel özdeşleşme puanlarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öte yandan kamu hizmeti motivasyonu alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Kamu Hizmeti, Spor Federasyonu, Örgütsel Özdeşleşme.

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi:
22.01.2024

Kabul Tarihi:
19.03.2024

Online Yayın Tarihi:
28.03.2024

The Relationship Between Public Service Motivations and Organizational Identification Levels: A Study on Sports Federation Employees

Abstract

The aim of this research is to examine the public service motivation level and organizational identification levels of the personnel working in Sports Federations. The universe of the research consists of personnel working in sports federations in 2021 and 2022. The sample consisted of 229 personnel determined by convenience sampling method. For the purpose of the research, the Public Service Motivation Scale, the Organizational Identification Scale and the Personal Information Form created by the researcher were used. The consistency of the responses obtained through the scales was evaluated with Cronbach Alpha coefficient. The normality evaluations of the data obtained in the study were made with the Skewness and Kurtosis values. Independent Groups t-test and ANOVA were applied in line with the normal distribution of the data. Pearson Correlation coefficient was calculated to evaluate the relationships between the variables. In all analyzes, the level of significance was accepted as $p < 0.05$. As a result of, a significant difference was found in the public service motivation sub-dimensions of the sports federation employees participating in the research, according to their education level, in public sensitivity and responsibility towards society. It has been determined that as the level of education increases, the mean scores of public awareness and responsibility towards society increase significantly. On the other hand, it has been determined that there is a moderate and significant relationship between the sub-dimensions of public service motivation and organizational identification.

Keywords: Public Service, Sports Federation, Organizational Identification.

¹ Bu makale Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü bünyesinde hazırlanan Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

Giriş

Örgütler belirli amaçlar ve hedefler dâhilinde oluşturulan topluluklardır ve kuruluş hedeflerine varmak adına ellerinde bulunan kaynakları etkili bir biçimde kullanmak zorundadırlar. Örgütün devamlılığının sağlanmasında ve bahsi geçen kaynakların kullanılmasındaki karar mekanizması yöneticilerdir. Spor örgütlerinde görev yapan spor yöneticisi, örgütün hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla bütün faktörleri faaliyete geçiren örgüt içerisinde ve dışarısında insancıl bağlantıları düzenleyen, geliştiren, çalışanların sevk ve idaresini yapan, çalışanları kumanda ederken aynı anda rehberlik ve önderlik bağlamında etkileyen, spor örgütlerinde etkin görev ve yükümlülüğünü üstlenen kişidir (Yetim, 1996). Yöneticilerin elinde bulunan kaynaklar içerisinde personeller önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda günümüz rekabetçi çalışma şartlarında örgütlerin varlığını devam ettirebilmeleri ve hedeflerine erişebilmeleri adına üyelerin psikolojik ihtiyaçlarının tatmin edilmesi anlamını taşıyan (Tolukan vd., 2016) örgütsel özdeşleşme oldukça önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerin belirlemiş olduğu amaç ve hedeflere erişebilmesinde, örgütü ile büyük ölçüde özdeşleşmiş ve örgüt hedefleri ile kendi hedeflerini bir tutan personel büyük önem taşımaktadır. Örgütsel özdeşleşme, örgüt hedef ve değerlerinin, personelin değerleriyle eşleşmesidir. Örgüt hükümlerini kabul etme, örgütsel kurallara uygun tutumlar benimseme halidir (Tüzün, 2008). Bilinmektedir ki kamu kurumlarında insan faktörünün etkin kullanılması bağlamında yapılan bütün çalışmalarda amaçlanan ana unsur, çalışanın kurum ile olan özdeşleşme derecesini artırmaktır. Çünkü örgütsel özdeşleşme, çalışanların iş motivasyonunu yükseltebilecek bir öge olarak karşımıza çıkmaktadır. İş motivasyonu, bireyin örgüt amaçları yönünde teşvik edilmesi sürecidir (Tetik, 2019).

Örgütler içerisinde etkinlik ve verimlilik, çalışanların performanslarıyla doğru orantılıdır. Örgüt çalışanların performansı ise yüksek bir motivasyon derecesi bulunmasıyla bağlantılıdır. Motivasyon, bireyin hedeflerini gerçekleştirmesi adına kendi istek ve arzularıyla adım atma durumu olarak ifade edilebilir. İş motivasyonu, çalışanların belirli bir iş veya görev hedefine ya da maddi ve manevi tatmin duygusuna erişmek için gösterdiği tutum ve sergilediği çabaları kapsayan psikolojik bir süreç olarak açıklanmıştır (Zeynel ve Çarıkçı, 2015). Bu kapsamda kamu hizmeti gösteren örgütlerde iş motivasyonu üzerine yapılan çalışmalar ele alındığında, kamu hizmeti motivasyonu da bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kamu hizmeti motivasyonu kavramı, motivasyon yaklaşımının kamu örgütlerine uyarlanmış halidir. Kamu hizmeti motivasyonunu, motivasyon yaklaşımından farklı kılan temel unsur, kamu personelinin özel sektördeki çalışanlara nazaran içsel motive edicilerle motive olma derecelerinin daha fazla olması durumudur. Kamu yönetimi dalında çok yeni bir kavram olan kamu hizmeti motivasyonu, kişilerin kamu kuruluşlarında çalışma arzusu içinde olmalarında ve çalışma sürekliliği gösterme istekliliğinde, özel sektör kurumlarına göre farklı etkenlerin olduğunu ileri sürmektedir

(Perry, 1996). Başka bir tanımlamayla bireyleri kamu çalışmalarında görev yapmaya sürükleyen nedenlerin sadece ekonomik yönlü olmadığı bu yaklaşımın ana unsurunu oluşturmaktadır (Crewson, 1997). Dolayısıyla bu yaklaşım, kişileri kamu kuruluşlarında çalışmaya yönlendiren nedenlerin içsel ve dışsal etkenlerini bir arada ele alarak incelemektedir (Giauque, 1997).

Örgütsel özdeşleşme ve kamu hizmeti motivasyonunun ortak bileşenlerinin var olması, çalışanların düşünce ve hareketlerine uyguladıkları ortak vurgu, aralarında bir iletişim bulunabileceği yönünde düşünceleri artırmaktadır. Nitekim kişilerin bağlı buldukları kurumlarına karşı hissettikleri özdeşleşme duygusu, çalışanların ana motivasyon unsurlarından biri olması nedeniyle, kamu hizmeti motivasyonundan etkilendiği kanısını güçlendirmektedir (Avcı, 2012). Bu kapsamda çalışmada spor federasyonlarında görevli personelin kamu hizmeti motivasyonu düzeyi ile örgütsel özdeşleşme düzeylerinin incelenmesi, demografik değişkenlere göre karşılaştırılması ve aralarındaki ilişkinin betimlenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçların gerek özel gerekse kamu hizmeti veren spor yöneticilerine yönetim faaliyetlerinde dikkate alabileceği kanıtlar sunacağı düşünülmektedir.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın tüm aşamalarında Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi çerçevesinde hareket edilirken elde edilen verilere Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Koordinatörlüğü tarafından verilen izin doğrultusunda ulaşılmıştır.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma betimsel bir araştırmadır. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı araştırma kapsamında araştırmaya katılan personelin mevcut durumlarının ortaya konulması ve ele alınan iki değişken arasındaki birlikte değişimin ve derecesinin belirlenmesi amaçlanmıştır (Creswell, 2017).

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veriler bazı demografik bilgileri içeren Kişisel Bilgi Formu, Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği aracılığıyla toplanmıştır. Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği Aydın vd. (2017) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek on dokuz soru aracılığıyla bireylerin kamu hizmeti motivasyonunu ölçmeyi amaçlamaktadır. Kamuya duyarlılık, kamu yararına bağlılık ve topluma karşı sorumluluk alt ölçeklerine sahip ölçek beşli likert tipi bir değerlendirmeye tabidir. Ölçekten alınan yüksek puan yüksek kamu hizmeti motivasyonu anlamına gelmektedir. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ise Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş ve Karayigit (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek altı soru aracılığıyla bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyini belirlemeyi amaçlamaktadır. Tek boyutlu bir yapıda olan ölçek beşli likert tipi

bir değerlendirmeye tabidir. Ölçek aracılığıyla elde edilen yüksek puan, yüksek örgütsel özdeşleşme anlamına gelmektedir.

Verilerin Analizi

İstatiksel analizler için kullanılan tanımlayıcı istatistikler ortalama ve standart sapma değerleriyle betimlenmiştir. Elde edilen yanıtların tutarlılığı Cronbach Alpha katsayısı ile değerlendirilmiştir. Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği için 0.90; Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği için ise 0.78 olarak tespit edilen değerler sonucunda yanıtların güvenilir olduğu değerlendirilmiştir. Yanıtların normallik değerlendirmeleri ise eğiklik ve basıklık değerleri dikkate alınarak yapılmıştır. Tüm değerlerin +2 ve -2 arasında olduğu tespit edilmesi neticesinde yanıtların normal dağıldığı değerlendirilmiştir (George ve Mallery 2010). Bu doğrultuda istatistiksel analizlerde Bağımsız Gruplar T-testi ve Tek Yönlü Varyans analizi kullanılmıştır. İki özellik arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi için ise Pearson Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan tüm analizler SPSS 22 programı aracılığıyla, anlamlılık düzeyi olarak $p < 0.05$ dikkate alınarak yapılmıştır.

Çalışma Grubu

Tablo 1

Araştırmada Kullanılan Yanıtlara İlişkin Bazı Tanımlayıcı Bilgiler

Değişkenler	n	%	
Cinsiyet	Erkek	131	57.2
	Kadın	98	42.8
Yaş	18-25	13	5.7
	26-33	67	29.3
	34-41	66	28.8
	42-49	61	26.6
	50+	22	9.6
Eğitim Durumu	Lise	40	17.5
	Ön Lisans	29	12.7
	Lisans	134	58.5
	Yüksek Lisans	26	11.4
Mezuniyet Alanı	Spor Bilimleri	76	33.2
	Diğer	153	66.8
Çalışma Şekli	Federasyon Sözleşmelisi	167	72.9
	Kadrolu	62	27.1
	Antrenör	10	4.4
	Diğer Personel	45	19.7
Çalışma Durumunuz	Federasyon Genel Sekreteri	13	5.7
	Sözleşmeli Personel	145	63.3
	Spor Eğitim Uzmanı	16	7.0
	Toplam	229	%100

Tablo 1 incelendiğinde çalışma grubunu oluşturan spor federasyonu çalışanlarının 131'inin (% 57.2) erkek, 68'inin (%42.8) kadın olduğu görülmektedir. Yaş aralığı açısından katılımcıların 13'ünün (%5.7) 18-25, 67'sinin (%29.3) 26-33, 66'sının (%28.8) 34-41, 61'inin (%26.6) 42-49 ve

22'sinin (%9.6) 50 ve üzeri yaş aralığında olduğu belirlenmektedir. Eğitim durumu açısından 40'ı (%17.5) lise, 29'u (%12.7) ön lisans, 134'ü (%58.5) lisans ve 26'sı (%11.4) yüksek lisans düzeyindedir. Mezun olunan alana göre dağılımlara bakıldığında ise 76'sının (%33.2) spor bilimleri mezunu ve 153'ünün (%66.8) diğer bölümlerden mezun oldukları görülmektedir. Çalışma şekli açısından ise 167'si (%72.9) federasyon sözleşmeli ve 62'si (%27.1) kadrolu personeldir. Ayrıca çalışma grubu, çalışma durumu açısından 10 (%4.4) antrenör, 45 (19.7) diğer personel, 13 (%5.7) genel sekreter, 145 (%63.3) sözleşmeli personel ve 16 (%7.0) spor eğitim uzmanından oluşmaktadır.

Bulgular

Tablo 2

Cinsiyet değişkeni Açısından Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Ort ± Ss	t	Sd	p
Kamu Yararı	Kadın	131	3.25 ± 0.67	1.059	227	0.29
	Erkek	98	3.16 ± 0.67			
Kamusal Duyarlılık	Kadın	131	3.04 ± 0.82	-0.010	227	0.99
	Erkek	98	3.04 ± 0.86			
Topluma Karşı Sorumluluk	Kadın	131	2.59 ± 0.80	1.480	227	0.14
	Erkek	98	2.44 ± 0.77			
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	131	2.81 ± 0.73	0.218	227	0.82
	Erkek	98	2.79 ± 0.73			

Tablo 2'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan spor federasyonu çalışanlarının örgütsel özdeşleşme ve kamu hizmeti motivasyonu alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı fark tespit edilmemiştir ($p > 0.05$).

Tablo 3

Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Bağımsız Gruplar T-testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	n	Ort ± Ss	F	Sd	p	Tukey
Kamu Yararı	Lise ¹	40	3.05 ± 0.77	2.642	3	0.06	
	Ön Lisans ²	29	3.38 ± 0.54				
	Lisans ³	134	3.18 ± 0.66				
	Yüksek Lisans ⁴	26	3.46 ± 0.59				
Kamusal Duyarlılık	Lise ¹	40	2.65 ± 0.90	6.100	3	0.00*	4>3
	Ön Lisans ²	29	3.02 ± 0.90				4>1
	Lisans ³	134	3.08 ± 0.78				3>1
	Yüksek Lisans ⁴	26	3.50 ± 0.64				
Topluma Karşı Sorumluluk	Lise ¹	40	2.30 ± 0.83	2.719	3	0.04*	4>1
	Ön Lisans ²	29	2.55 ± 0.90				
	Lisans ³	134	2.52 ± 0.73				
	Yüksek Lisans ⁴	26	2.86 ± 0.76				
Örgütsel Özdeşleşme	Lise ¹	40	2.80 ± 0.86	0.111	3	0.95	
	Ön Lisans ²	29	2.73 ± 0.72				
	Lisans ³	134	2.82 ± 0.71				
	Yüksek Lisans ⁴	26	2.82 ± 0.62				

Tablo 3'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan spor federasyonu çalışanlarının kamu hizmeti motivasyonu alt boyutlarından kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumlulukta eğitim durumuna göre anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0.05$). Kamu hizmeti motivasyonu alt boyutlarından kamu yararı ve örgütsel özdeşleşme skor ortalamalarında ise anlamlı fark görülmemiştir ($p>0.05$). Farkın hangi gruplar arasında belirginleştiğini ortaya koymak adına yapılan Post Hoc Analizi sonucunda yüksek lisans mezunlarının lisans ve lise mezunlarına göre, lisans mezunlarının lise mezunlarına göre kamusal duyarlılık skor ortalamalarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Ayrıca topluma karşı sorumluluk skor ortalamalarında da yüksek lisans mezunlarının lise mezunlarına göre anlamlı olarak daha yüksek sonuçlara ulaştığı belirlenmiştir ($p<0.05$).

Tablo 4

Kamu Hizmeti Motivasyonu ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Katsayısı Değerleri

	Kamu Yararı	Kamusal Duyarlılık	Topluma Karşı Sorumluluk	Örgütsel Özdeşleşme
Kamu Yararı	$\frac{r}{p}$	1	0.60**	0.52**
Kamusal Duyarlılık	$\frac{r}{p}$	1	0.62	0.51**
Topluma Karşı Sorumluluk	$\frac{r}{p}$		1	0.60**
Örgütsel Özdeşleşme	$\frac{r}{p}$			1

** $p<0.001$

Tablo 4'te kamu hizmeti motivasyonu ölçeğinin alt boyutları olan kamu yararı, kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumluluk skorları ile örgütsel özdeşleşme skorları arasındaki ilişki Pearson Korelasyonu ile incelenmiştir. Elde edilen Pearson Korelasyon katsayıları değerlendirildiğinde kamu hizmeti motivasyonu alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Gürbüz, 2021).

Tartışma

1980'li yılların başlarına kadar kamu yönetimi alanında bu konuya yönelik teorik ve ampirik araştırmalar bulunamamıştır. 1982 yılına gelindiğinde kamu hizmeti motivasyonu kavramı kamu hizmetiyle ilişki içerisinde olan özel bir motivasyon türü olarak açıklanmıştır. Ökmen ve Demir (2010)'e göre kamu hizmeti motivasyonu; bireyin, etrafındaki diğer bireylere ve toplumun yararına olanı yapmak adına insanlara hizmet verme eğilimi olarak açıklanmaktadır.

Çalışanların motivasyonlarını ve performanslarını arttıran örgütsel tutumlar arasında en önemlilerinden biri şüphesiz ki örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel özdeşleşme, bir üyenin kendi arzusuyla çalıştığı örgütü desteklemesi ve bu kuruma karşı bağlılık göstermesidir. Çalıştığı kurumun

benimsemiş olduğu olgular dahilinde kurumun gösterdiği tutum ve davranışlar ile kişisel özellikleri ve fikirlerini bağdaştırmasıdır.

Bu araştırmada cinsiyetin örgütsel özdeşleşme ve kamu hizmeti motivasyonu üzerinde bir belirleyici olup olmadığı incelenmiş ve spor federasyonu personelinin örgütsel özdeşleşme ve kamu hizmeti motivasyonu alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir. İlgili alanyazında Aydın vd. (2022), Tolukan vd. (2016), Barutçu (2015), Günbek (2007) ve Alp (2015)'in bulgularının araştırma sonuçlarıyla uyduğu tespit edilirken; Karabulut (2019), Turunç (2010) ve İşcan (2006) ise çalışanların örgütsel özdeşleşme boyutunda erkeklerin lehine bir farklılık olduğuna dair sonuçlarıyla karşılaşılmaktadır. Fidan (2021) ile Kjellden ve Jacobsen (2012) de erkeklerin daha yüksek kamu hizmeti motivasyonuna sahip olduklarını belirtmektedir. Camilleri (1999) ve Öztürk (2021) ise erkek kamu çalışanlarının kamu yararına bağlılık ve fedakârlık eğilimlerinin daha yüksek olduğunu tespit ederken, Şahin'in (2019) çalışmasında kadınların erkeklere göre daha yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca Naff ve Crum (1999) ile Bright (2005) da kamu görevlileri üzerinde yaptıkları çalışmada, kamu hizmeti motivasyonunun kadın çalışanlarda daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Cinsiyet açısından elde edilen sonuçların tek yönlü bir değerlendirme içinde olmayışının ilgili araştırmalardaki çalışma gruplarının sahip olduğu kültürel farklılıklardan kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; araştırmaya katılan spor federasyonu çalışanlarının kamu hizmeti motivasyonu alt boyutlarından kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumlulukta eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaştıkları tespit edilmiştir. Yüksek lisans mezunlarının lisans ve lise mezunlarına göre, lisans mezunlarının ise lise mezunlarına göre kamusal duyarlılık skor ortalamalarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca lisans mezunlarının lise mezunlarına göre anlamlı olarak daha yüksek topluma karşı sorumluluk puan ortalamalarında yüksek sahip oldukları da belirlenmiştir. Bu bulgulardan hareketle genel bir değerlendirme yapılacak olursa eğitim düzeyi arttıkça kamu hizmeti motivasyonunun arttığı ifade edilebilir. Bright (2005) da kamu hizmeti motivasyonu düzeylerinin eğitim düzeyi yüksek olan bireylerde daha yüksek olduğunu destekleyen araştırma sonuçlarını raporlamıştır. Şahin (2019)'in çalışmasında da benzer şekilde eğitim düzeyi olarak en üst grubu oluşturan lisansüstü eğitime sahip kamu çalışanlarının en yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyindeki grup olduğu tespit edilmiştir. Eğitim yaşam boyu devam eden bir kültürlenme sürecidir. Deneyimle pekişen bilgi kalıcı davranış değişikliği oluşturur bu kapsamda değerlendirildiğinde eğitim düzeyi toplumsal kurallara uyum ve benimsenmesi sürecinde de önemli bir unsur olarak değerlendirilmelidir. Araştırma bulgularının da bu değerlendirmeler neticesinde desteklendiği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen son bulgu ise örgütsel özdeşleşme ile kamu hizmeti motivasyonunun ilişki içerisinde olduğudur. Elde edilen bu sonuç doğrultusunda örgütsel özdeşleşme düzeyindeki bir değişimin paralel şekilde kamu hizmeti motivasyonunu da etkileyeceği ifade edilebilir. Yapılan araştırmalar örgüt ve birey değerlerinin birbirleri ile uyum içerisinde olması halinde, çalışanların çok daha fazla mutlu olduklarını ve kurumla olan bağlarını daha da istekle devam ettirdiklerini göstermektedir (Özdemir, 2010). Yüksek kamu hizmeti motivasyonunun örgütsel bağlılıkla da ilişkili olduğu belirlenmiştir (Alaya ve Taştekin, 2021). Yüksek kamu hizmeti motivasyonunun örgütsel adalet algısına katkı sağlayan bir unsur olduğu bilinmektedir (Avcı ve Karataş, 2022). Şüphesiz her çalışanın daha iyi hizmet etme açısından motivasyonunun sağlanmasında farklı sosyal, ekonomik ve örgütsel unsurlar yer almaktadır. Bu unsurlarla etkileşim içerisinde olabilecek örgütsel özdeşleşme ve kamu hizmeti motivasyonu arasındaki ilişkinin test edildiği bu araştırma sonuçlarıyla ilişkilendirilebilecek motivasyon ile özdeşleşmenin arasında pozitif yönde anlamlı şekilde bir ilişki olduğunu ve iş motivasyonunun kuruma bağlılık alt boyutunun özdeşleşmeyi anlamlı düzeyde yordadığını belirleyen çeşitli çalışmalar vardır.

Kamu hizmeti motivasyonunun alt boyutu olan kuruma bağlılık, personel arası uyum ve kuruma olan genel bağlılığı ifade etmektedir. Mael ve Ashforth (1992)'un bulguları bu çalışmaya örnek olarak örgütleriyle özdeşleşmiş personelin yüksek düzeyde motivasyona sahip olduğunu, yüksek iş başarısı ve iş tatmini ile çalıştıklarını vurgulamaktadır. Çalışmayı destekler nitelikte, Van Dick ve Wagner (2002) de özdeşleşmenin öğretmenlerin iş motivasyonu ve iş doyumunu üzerinde yordayıcı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda Richardson ve Watt (2006)'a göre de özdeşleşmenin, örgüt çıkarlarına ulaşmak adına örgüt üyelerine motivasyon sağladığı belirtilmektedir.

Zeynel ve Kirel (2021) de motivasyonun örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu tespit etmiştir ve motivasyonu yüksek işgörenin, örgüte olan bağlılık seviyesinde de artış olacağını öne sürmüştür. Bright (2005), kamu örgütü ve kişi arasındaki uyumun kamu personelinin duygu ve tutumları üzerinde etkili olduğunu belirlemiştir. Kişi ile örgüt arasındaki uyum arttıkça kamu hizmeti motivasyonu düzeyinin arttığını aktarmıştır. Yapılan diğer bazı araştırmalarda da (Park ve Rainey, 2007; Taylor, 2008) yüksek kamu hizmeti motivasyonu derecesine ulaşan çalışanların, kamu örgütlerinin değerleri ile kendi değerlerinin ortak olduğu düşüncesine eriştiği ve böylece örgütlerine yüksek sadakat sağladıkları belirlenmiştir.

Özetle araştırmaya katılan spor federasyonu çalışanlarının cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde birbirinden farklılaşmadığı belirlenmiştir. Öte yandan kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumluluğun eğitim düzeyi ile farklılaştığı saptanmıştır. Bu farklılığın eğitim

düzeyi ile paralel bir ilişki içerisinde olduğu söylenebilir. Ayrıca çalışma durumunun da örgütsel özdeşleşme düzeyine anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Bu bilgilerden hareketle;

Çalışanların örgütsel özdeşleşme derecelerini yükseltmek için yöneticilerin çalışanlarını iyi gözlemleyerek çalışanları motive etmesi, iş tatminlerinin yükselmesi için ihtiyaç duyulan unsurları saptaması ve uygulaması önerilmektedir.

Öte yandan sözleşmeli personelin yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip olduğu bulgusu dikkate alınarak, çalışan personelin alternatif yollarla da olsa performans değerlendirmelerine tabi tutulması, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yükseltilmesine olanak oluşturabilir.

Kamu yararına yönelik faaliyet gösteren spor federasyonlarının bu amaçlarını benimseyen ve bu doğrultudaki motivasyonları yüksek olan personele sahip olabilmesi adına mevcut personelinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yükseltilmesine yönelik faaliyetlerde bulunması önerilmektedir.

Ayrıca örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek personelin federasyonla bünyesinde bulundurulması istenildiği takdirde kamu hizmeti motivasyonları yüksek personel istihdamı sağlanması önerilebilir.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirme kurulu: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Koordinatörü

Etik değerlendirme belgesinin tarihi: 16.04.2021

Etik değerlendirme belgesinin sayı numarası: 51

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırma tasarımı birinci ve ikinci yazar, giriş ve tartışma kısımları ile ilgili süreçler tüm yazarlar, bulgular kısmı birinci ve üçüncü yazar tarafından yürütülmüştür.

Çatışma Beyanı

Yazarların araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

Kaynakça

Alkaya, A., ve Taştekin, İ. (2021). Kamu hizmeti motivasyonuna örgütsel bağlılığın etkisi: Nevşehir ili lise öğretmenleri uygulaması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79), 1385-1404.

- Alp, A. G. (2015). sağlık çalışanlarında örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel çatışma iletişimi algıları arasındaki farklılıklar: Bir alan araştırması. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek lisans tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi.
- Avcı, M. (2012). Spor federasyonlarının hukukî niteliği, idarî teşkilat içindeki konumu ve bağımsızlığı sorunu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 70, 2.
- Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N., Güner Demir, T., ve Erdemli, Ö. (2022). Öğretmen ve okul yöneticilerinin kamu hizmet motivasyonları ve çalışma etiği tutumları arasındaki ilişki, *Eğitim ve Bilim*, 47, 209.
- Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N., Güner Demir T., ve Erdemli, Ö. (2017). Kamu hizmeti motivasyonu ölçeğinin geliştirilmesi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 50, 105-125.
- Barutçu, K. (2015). Kamu personelinde algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek lisans tezi, Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Bright, L. (2005). Public employees with high levels of public service motivation, *Review of Public Personnel Administration*, 25(2), 138- 154.
- Camilleri, E. (2007). Antecedents affecting public service motivation, *Personnel Review*, 36(3):356–377.
- Creswell, J. W. (2017). Araştırma deseni nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları. (S. B. Demir Çev.). Ankara: Eğiten Kitap.
- 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.
- Fidan, T. (2021). Üniversite idari personelinin psikolojik sözleşme algısının iş doyumlarına etkisi: kamu hizmeti güdüsünün aracı rolü, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi (JFES)*, 54(1), 175-203.
- George, D., ve Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Referance, 17.0 Update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Gürbüz, S. (2021). *Sosyal bilimlerde aracı ve düzenleyici etki analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Giauque, D., Ritz, A., Varone, F., ve Anderfuhren-Biget, S. (2012). Resigned but satisfied: the negative impact of public service motivation and red tape on work satisfaction, *Public Administration*, 90(1), 175-193.
- Günbek, K. (2007). Örgütsel özdeşleşme ve kamu kesim personeli üzerine bir uygulama. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek lisans tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 11, 160-177.
- Kanbur, E. (2017). Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasında birey-örgüt uyumunun aracı rolü, *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), 63-82.
- Karabulut, M. (2019). Türkiye yerel yönetimlerinde örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini ilişkisi: Elazığ belediyesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek lisans tezi, Ardahan: Ardahan Üniversitesi.
- Karayığit, K. Y. (2008). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Karslı, E. (2019). Dönüşümcü liderliğin motivasyon ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek lisans tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Kjeldsen, A. M., ve Jacobsen, C. B. (2012). Public service motivation and employment sector: Attraction or socialization?, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(4), 899-926.
- Mael, F., ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification, *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Naff, K. C., ve Crum, J. (1999). Working for america: does public service motivation make a difference, *Review of Public Personnel Administration*, 19(4):5-16.
- Ökmen, M., ve Demir, F. (2010). Kamu hizmetinin felsefi temelleri ve yeni kamu yönetiminde geçirdiği dönüşüm, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 19-42.

- Özdemir, A. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, , :237-250.
- Öztürk, H. (2021). İl özel idarelerinde kamu hizmeti motivasyonu: Burdur ili örneği. *Alanya Akademik Bakış*, 5(3), 1231-1248.
- Park, S. M., ve Rainey, H. G. (2007). Antecedents, mediators, and consequences of affective, normative, and continuance commitment empirical tests of commitment effects in federal agencies, *Review of Public Personnel Administration*, 27, 197-216.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: an assessment of construct reliability and validity, *Journal Of Public Administration Research And Theory*, 6(1): 197-226.
- Richardson, P. W., ve Watt, H. M. G. (2006). Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities, *Asia- Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27-56.
- Avci, S. B., ve Karataş, A. (2022). Yükseköğretim kurumlarında kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığa etkisinde kamu hizmetleri motivasyonunun aracı rolü üzerine bir araştırma. *Journal of Economy Culture and Society*, (66), 29-54.
- Şahin, F. (2019). emniyet çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin örgütsel özdeşleşmelerine etkisi: Aksaray Örneği. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek lisans tezi, Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Taylor, J. (2008). Organizational influences, public service motivation and work outcomes: an Australian study, *International Public Management Journal*, 11(1), 67-88
- Tetik, S. (2019). Kamu örgütlerinde örgütsel sosyalleşmenin iş motivasyonu üzerindeki etkisi: İhsaniye ilçesinde bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1779-1791.
- Tolukan, E., Şahin, M. Y., ve Koç, M. (2016). Cimnastik antrenörlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisi, *Electronic Turkish Studies*, 11(8), 377-398.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209 – 232.
- Tüzün, İ. K., ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 3(9), 1011–1027.
- Van Dick, R., ve Wagner, U. (2002). Okul öğretmenleri arasında sosyal özdeşleşme: boyutlar, odaklar ve bağıntılar, *Avrupa Çalışma ve Örgüt Psikolojisi Dergisi*, 11, 129-149.
- Yetim, A. (1996). Spor yönetiminde liderlik, *Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3, 85-94.
- Zeynel, E., ve Çarıkçı, İ. H. (2015). Mesleki motivasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Akademisyenler üzerine görgül bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(3), 217- 48.
- Zeynel, E., ve Kırel, Ç. (2021). Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde mesleki motivasyonun aracı değişken rolüne yönelik araştırma, *Alanya Akademik Bakış*, 5(3), 1533-1552.



Bu eser [Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.