



Development of Public Service Motivation Scale¹

İnayet AYDIN² Nihan DEMİRKASIMOĞLU³
Tuğba GÜNER DEMİR⁴ Özge ERDEMLİ⁵

(Received March 19, 2017 – Approved October 11, 2017)

ABSTRACT: The aim of this paper is to improve a reliable and valid scale to determine the public service motivations of teachers and school administrators in public schools. It is expected that the scale will also support to the researchers who aim to measure public service motivation in different disciplines of Turkish public administration. After a literature survey considering the scales related to public service motivation and the theoretical framework concentrating on the difference of public service from the others, an item pool consisting of 33 items were composed by the researchers. Participants of pilot study were composed of 90 school administrators (37.0 %) and 156 teachers (63.0 %). In order to determine the construct validity of the scale, exploratory factor analysis based on the principal component analysis was performed and then CFA was applied to confirm the factor structure. “The Scale of Public Service Motivation of Teachers and School Administrators” had a three-factor structure including 19 items. The scale confirmed by CFA has been called as “public sensitivity”, responsibility to society” and “commitment to “public welfare”. Statistical analyses have proved that the scale has validity and reliability.

Keywords: Public service motivation, teachers, school administrators.

¹ This article has been developed from the project supported by the Scientific and Technological Research Council of Turkey (TÜBİTAK), no: 114K969 and titled “A Study on the Attitudes of Teachers and School Administrators on Public Service Motivation and Work Ethics.”

² Prof. Dr., Ankara University Faculty of Educational Sciences, Ankara. Email: iaydin@ankara.edu.tr

³ Assoc. Prof. Dr., Hacettepe University Faculty of Education, Ankara. Email: nihan.demirkasimoglu@hacettepe.edu.tr

⁴ Res. Asst., Ankara University Faculty of Educational Sciences, Ankara. Email: tguner@ankara.edu.tr

⁵ Corresponding Author: Res. Asst., Ankara University Faculty of Educational Sciences, Ankara. Email: oerdemli@ankara.edu.tr

Orcid Number : 0000-0002-7522-8961 Orcid Number : 0000-0001-8609-9985

Orcid Number : 0000-0003-2653-2673 Orcid Number : 0000-0002-8004-020X

SUMMARY

Purpose and Significance

The concept of public service motivation has emerged in 1980s and has been used to define the public service motivations of employees. Public sector is considered to be more than an occupation and it means a calling for duty. So, public administrators are characterized by public service ethics and they are motivated by different work characteristics than private sector employees. Public service motivation of teachers and school administrators' seems important since they have primary roles in the transformational process of society and the construction of future generations. At this point, a scale which assesses the public service motivation for teachers and school administrators has not been developed in Turkish literature yet. That's why, the aim of this paper is to develop a reliable and valid scale to determine the public service motivations of teachers and school administrators in public schools. It is expected that the scale will also support to the researchers who aim to measure public service motivation in different disciplines of Turkish public administration.

Method

After a literature survey considering the scales related to public service motivation and the theoretical framework concentrating on the difference of public service from the others, an item pool consisting of 33 items were composed by the researchers. Participants of pilot study were composed of 90 school administrators (37.0 %) and 156 teachers (63.0 %). With regard to their gender, it was seen that 115 of the teachers were female and the rest of them were male. School administrators (81.0 %) were dominantly male. The average age of the teachers was 34.8, while the average age of the school administrator was 42.0. The largest educational degree of teachers was undergraduate (77.0 %), followed by associate degrees (6.0 %) and graduate (17.0 %). Finally, 64.0 % of the school administrators had an undergraduate degree, followed by 7.0 % associate and 29.0 % graduate degrees.

Results

In order to determine the construct validity of the scale, exploratory factor analysis based on the principal component analysis was performed and then confirmatory factor analysis (CFA) was applied to confirm the factor structure. Before the analyses, 33 items took place in the pilot form of the scale. As a result of exploratory factor analysis, "The Scale of Public Service Motivation of Teachers and School Administrators" were determined to have three-factors. 14 items which were overlapping and had

low item total correlation (below .30) were excluded and the validity and reliability analyses were repeated. Factor rotation revealed that the first factor was comprised of eight items, the second factor had five items and the third factor had six. After the validity and reliability analyses, a 19-item scale with three sub-dimensions called as “public sensitivity”, responsibility to society” and “commitment to “public welfare” was formed .These three factors explained the 43.0 % of the total variance explained. The factor structure of the 19-item scale of “Public Service Motivation” was confirmed with the confirmatory factor analysis. In assessing the CFA, most frequent fit indices were utilized such as χ^2 , GFI, AGFI, RMSEA, CFI ve NNFI. Almost all the fit indices showed that there is a good fit between the model and the data.

Discussion and Conclusion

“The Scale of Public Service Motivation of Teachers and School Administrators” has a three-factor structure including 19 items. The scale confirmed by CFA has been called as “public sensitivity”, responsibility to society” and “commitment to “public welfare”. The score will be obtained from this scale ranges between 19 and 95. Higher scores means that participants have high level of public service motivation. The scale has no reverse scored item. Statistical analyses have proved that the scale has validity and reliability. It is expected that this scale will be also helpful to the researchers from different disciplines investigating the public service motivation.



Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeğinin Geliştirilmesi¹

İnayet AYDIN² Nihan DEMİRKASIMOĞLU³

Tuğba GÜNER DEMİR⁴ Özge ERDEMLİ⁵

(Başvuru tarihi Mart 19, 2017 – Kabul tarihi Ekim 11, 2017)

ÖZ. Bu araştırmanın amacı, kamu ilkokul ve ortaokullarında görevli öğretmen ve yöneticilerin kamu hizmeti motivasyonlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmektir. Geliştirilen ölçeğin farklı disiplinlerde bu konuda çalışan araştırmacılara katkı sağlaması beklenmektedir. Araştırmaya Ankara’da 2013-2014 öğretim yılında görev yapan toplam 246 öğretmen ve yönetici katılmıştır. Yapı geçerliğinin sağlanması için ölçeğe ilk olarak temel bileşenler analizi temelinde açıklayıcı faktör analizi yapılmış, ardından tespit edilen yapının doğruluğunu test etmek amacıyla kovaryans matrisine dayalı doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda “Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği”nin “Kamusal Duyarlılık”, “Kamu Yararına Bağlılık”, “Topluma Karşı Sorumluluk” olarak isimlendirilen üç faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi ile bu model doğrulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu hizmeti motivasyonu, öğretmen, okul yöneticisi.

¹ Bu makale TÜBİTAK tarafından desteklenen 114K969 no’lu “Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Kamu Hizmeti Motivasyonu ve Çalışma Etiği Tutumları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı projenin ön çalışması kapsamında yapılmıştır.

² Prof. Dr., Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara. E-posta: iaydin@ankara.edu.tr

³ Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara. E-posta: nihan.demirkasimoglu@hacettepe.edu.tr

⁴ Arş. Gör., Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara. E-posta: tguner@ankara.edu.tr

⁵ Corresponding Author: Arş. Gör., Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara. E-posta: oerdemli@ankara.edu.tr

Orcid Number : 0000-0002-7522-8961 Orcid Number : 0000-0001-8609-9985

Orcid Number : 0000-0003-2653-2673 Orcid Number : 0000-0002-8004-020X

GİRİŞ

Günümüzde çoğu ülke ve Kıta Avrupası ülkeleriyle benzer şekilde Türkiye’de de kamu hizmeti kuramının benimsenmesinde Fransa’nın rejimi ve sistematüğinden esinlenilmiştir. Kamu hizmeti kuramı ve sistematüğü Fransa’da 19. yüzyılın son yılları ile 20. yüzyılın ilk yıllarında Duguit ve Bordeaux Okuluyla kurulmuştur. Aradan geçen uzun zaman süresince farklı değişim ve ilerlemeler yaşanmakla birlikte krizler de yaşanmıştır. Bu gelişim çizgisi, özellikle Avrupa Birliği Hukukunun da etkisiyle, günümüzde de sürmektedir (Ulusoy, 1998). Yönetim hukuku alanyazınında Truchet ünlü açıklamasında kamu hizmeti kavramının tatışmasız bir şekilde tanımlanamadığını, yasa koyma yetkisini elinde bulunduranların da bunu sorun etmediğini belirtiyordu. Bunun nedeni olarak ise hakimlerin değerlendirme serbestliklerini yitirmek istemeyişlerini vurgulamakla birlikte öğretinin de başarısız olduğunu belirtmekteydi. Geçen yirmi yıla karşılık, bu durumun geçerliğini koruduğu ifade edilebilir (Çal, 2009).

Kamu hizmeti kavramı bir kamu kurumu tarafından ya da yakın gözetimi altında bulunan özel bir girişim eliyle kamuya sunulan hizmetler olarak tanımlanabilir. Hizmetin kamu hizmeti niteliği taşıyabilmesi iki koşula dayanmaktadır. Bunlardan birincisi, hizmetin kamuya yarar sağlaması iken, ikincisi sunulan hizmetin kamu kurumları veya kamu kurumunun etkili bir şekilde denetlediği özel hukuk kişileri aracılığıyla yerine getirilmesidir. Kamu hizmeti, “kamuya sağlanan hizmetleri” ve “kamu kuruluşları” anlamlarında kullanılmaktadır (Bozkurt ve Turgay, 1998: 128). Bir başka yaklaşım ise kamu hizmetini görece daha fazla görev tutkusuna sahip olma, kamu görevlilerinin fedakarca eylemleri, iyi bir vatandaşın görev ve sorumluluğu olarak betimlemektir. Kamuya hizmet düşüncesi, kamuya yarar sağlamak amacıyla veya görevin kamusal olduğu bilinci doğrultusunda eyleme geçme güdüsü, insan olmanın zarif ve soylu yönlerinden birisidir. Kamuya görev bilinciyle hareket etme güdüsü sevgi, mutluluk ya da arkadaşlıkta olduğu gibi sosyal bir araştırma ile belirlenmesi güç bir kavramdır (Ökmen ve Demir, 2010).

Kamu hizmeti ideali felsefe kadar köklü olup, soylu ve antik bir geçmişten gelmektedir. Bu kavram, özellikle Aristo’nun yazdığı “Politika” eserinde ve Platon’un “Devlet” adlı çalışmasında en iyi biçimde açıklanmıştır. Kamu hizmeti idealinin özünü, ister politikacı ister yönetici olsun, kamu görevlisinin çıkarını ikinci plana atarak “kamu” bilinci ile hareket etmesi oluşturmaktadır. Tarihsel süreçte kamu hizmetlerinin niteliği siyasal ideoloji ve devlet düzenlerine göre dönemsel ve ülkesel olarak değişime uğramıştır. Yine de, kamu hizmeti düşüncesinin kişisel çıkarların

toplumun yüksek çıkarlarına tercih edilmesi görüşünün ortak nokta olduğu açıktır (Ökmen ve Demir, 2010).

Kamu hizmeti alanını piyasadan farklılaştıran pek çok öge bulunmaktadır. Bunlardan ilki, kamu hizmetlerinde işgücünün iş sözleşmesi ile istihdam edilmemesidir. Bu nedenle çalışanlar ortak ad olan kamu görevlisi unvanı ile istihdam edilmektedir. Böylelikle, kamu sektöründeki iş ilişkisinde çalışan ve işveren tarafının statüsü taraflar tarafından değil, yasalarla önceden belirlenmektedir. Kamu hizmetine girmek ve bunu talep etmek Anayasada siyasal haklar arasında yer almaktadır. Kamu malları da özel mülkiyet mallarından farklı olarak, kamu yararına uygun kullanılmak zorundadır, oysa özel mal üzerinde hak sahibinin geniş bir yetki serbestisi bulunmaktadır (Karahanoğulları, 2003).

Bilimsel kamu yönetimi aklına göre, kamu sektörü, bir meslek olmaktan çok görev anlayışı (sense of duty) ve göreve çağrını (a calling) ifade etmektedir. Kamu yöneticileri, kamuya hizmet etme etiği ile nitelendirilmekte ve özel sektör çalışanlarından daha farklı iş özelliklerinden motive olmaktadır. Daha açıkçası, kamu örgütü çalışanları, toplumsal konulara duyarlılık ve kamu yararına hizmet etme isteği gibi öğelere dayalı olarak motive olmaktadır (Houston, 2000). Sözü edilen bu ve belki başka nedenlerden dolayı kamu görevliliği, özel sektör çalışanlarından farklı roller, yükümlülükler, değerler ve hizmet güdüsü gerektirmektedir.

Kamu Hizmeti Motivasyonu

Kamu yönetimi alanında 1980'li yılların başlarına kadar bu konuya yönelik kuramlara ve ampirik çalışmalara rastlanmamaktadır. 1982 yılında ilk kez "Kamu Hizmeti Motivasyonu" (KHM) kavramı kamu hizmetiyle ilişkili özel bir motivasyon çeşidi olarak açıklanmıştır. "Kamu hizmeti motivasyonu" kişilerin çevresindeki diğer kişilere ve toplumun yararına olanı yapmak için insanlara hizmet vermeye ilişkin bir yönelim olarak görülmektedir (Ökmen ve Demir, 2010).

Kamu çalışanları için maaş ve kendini geliştirme olanakları daha az öneme sahip bir motivasyon aracıdır (Buelens ve Van den Broeck, 2007). Prysmakova (2013) tarafından yapılan Avrupa Birliği'ne dahil olan ve olmayan 26 Avrupa ülkesini kapsayan araştırma belki de KHM ile ilgili yapılan en kapsamlı karşılaştırma çalışmalarından birisidir. Çalışmada, kamu görevlilerinin ödül motivasyonlarının iç ya da dış odaklı oluşu bakımından özel sektör çalışanları ile karşılaştırılmıştır. Çalışmaya Doğu Akdeniz ülkelerinden Türkiye, İsrail ve Kıbrıs da dahil edilmiştir. Çalışmanın kuramsal arka planında, bireylerin kamu hizmetini seçme nedenlerinin

ekonomik zenginliğe ulaşmaktan çok insanlara yardım etmek gibi kişisel özelliklerinden kaynaklandığı varsayımı yer almaktadır. Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, kamu sektöründe başkalarına yardım etmeye yöneltilen önem ile kamu görevlisi olma arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Houston (2000)'a göre KHM, içsel ödüllere dışsal ödüllerden daha fazla değer verme olarak betimlenebilir. İçsel ödüller, kişinin görevini yerine getirmekten dolayı hissettiği başarıma duygusu ve kendini değerli hissetme sonucu ulaştığı doyumdur. Buna karşılık dışsal ödüller; ücrette artış, terfi, iş güvencesi, statü ve prestij gibi çalışana işvereni tarafından önerilen ödüllerdir. Özetle, kamu hizmetini seçen bireylerin bu seçimlerinin nedeni ya da sonucu olarak parayla daha az ilgili olduğu, fedakâr ya da diğerlerinden daha tembel olduğu gibi görüşler bulunmaktadır (Festre ve Garrouste, 2008).

KHM kavramına ilişkin araştırmalar; özel ve kamu sektörü çalışanlarının motivasyonunda iç ve dış ödüllerin etkisi (Houston, 2000), kamu hizmeti motivasyonunun cinsiyet, eğitim düzeyi ve parasal tercihlerle ilişkisi (Bright, 2005), psikolojik sözleşme ve kamu hizmeti motivasyonunun örgütsel bağlılık ilişkisi (Castaing, 2006) gibi konular merkeze alınarak çalışılmıştır. Bright (2005), kamu hizmeti motivasyonunu çeşitli değişkenler bakımından sınanmış çalışmada, kadınlarda, yöneticilerde ve eğitim düzeyi yüksek olanlarda kamu hizmeti motivasyonunun daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Öztürk ve Dündar (2003), kamu çalışanlarını motive eden faktörleri konu edindikleri çalışmada üç Bakanlığın (Adalet Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı) merkez örgütünde görev yapan farklı pozisyondaki yönetici ve çalışanların görüşlerini araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre, yöneticiler manevi ödüllere daha çok önem verirken, diğer çalışanların parasal ödüllere daha fazla önem verdikleri belirlenmiştir.

İlgili alanyazın taramaları ve bulguları göstermektedir ki, kamu ve özel sektörde benzer unvanlarda görev yapan çalışanların hizmet motivasyonları arasında çeşitli nedenler dolayısıyla farklılıklar bulunmaktadır. Kamuya hizmet motivasyonunun dinamikleri ve bu yapının kamu görevlilerinin iş tutum ve davranışlarına etkisi ve ilişkisi farklı açılardan pek çok araştırmaya konu edilmiştir. Örneğin Choi (2001), Kore'de kamu sektöründe görev yapan çalışanların kamuya hizmet motivasyonunun özel sektör çalışanları ile karşılaştırdığı çalışmada, kamu görevlilerinde kamuya hizmet bilincinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca yazar, KHM'nin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu değişkenleri arasında pozitif bir ilişki saptamıştır. Başka bir çalışmada ise kişisel özellikler, rol durumları, işin özellikleri,

çalışan-lider ilişkileri ve çalışanın örgütü algılama biçimi gibi etkenlerin, çalışanların kamu hizmeti motivasyonunu etkilediği belirlenmiştir (Camilleri, 2007). Kamu çalışanları ile diğer vatandaşların bazı alanlardaki kamusal tutum ve davranışlarının karşılaştırıldığı bir çalışmada ise, kamu görevlilerinin kamusal tutum ve davranışları sergilemede diğer vatandaşlardan önemli ölçüde aktif olduğu ve daha katılımcı bir tutum benimsediği ortaya konulmuştur (Brewer, 2003). Naff ve Crum (1999), KHM ile çalışanların iş doyumu, performansı ve işte devam etme niyeti arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur.

Kamu hizmeti motivasyonunu ampirik yönden sınama çabaları, alanyazında iki şekilde yapılmaktadır. Bunlardan ilki dolaylı, ikincisi doğrudan sınamadır. İlk yaklaşımda araştırmacılar tarafından kamu hizmeti motivasyonu, çalışanların içsel veya dışsal ödüllerin hangisinden güdülendikleri belirlenerek ölçülmüştür (Houston, 2000; Prysmakova, 2013). İkinci yaklaşım olan doğrudan ölçümede ise kamu hizmeti kuramının bileşenleri kavramsal yönden tanımlanarak, bu yapıyı oluşturan bileşenlerin düzeyi ya da tipi belirlenmiştir (Kim ve Vandenabeele, 2010; Perry, 1996).

Kamu hizmeti motivasyonu kavramını ön plana çıkaran Perry (1996), kavramı “kamu kurum ve örgütlerindeki temel ve özgün motiflere yanıt verme eğilimi” olarak tanımlamıştır. Yazarın KHM kavramını bir yapı olarak ele alan ve bu yapıyı ölçmek amacıyla geliştirdiği ölçme aracı ilgili alanyazında oldukça ilgi görmüştür. Ölçme aracı aynı zamanda uluslararası alanyazında bu kavramı anlama ve analiz etme çabası içinde olan pek çok araştırmacı için de temel ve ilham kaynağı olmuştur. Alanyazında halen süren tartışmalar ve alternatif yaklaşımlar, aynı yazarın kamu hizmetini açıklama yaklaşımı üzerine temellendirilmektedir. Yazar, kamu yönetimi alanyazınında yerini almış KHM kavramını kuramsal ve ampirik yaklaşımla bütünleştirme gereğine işaret ederek bu yapıyı ölçmekte kullanılacak dört bileşenli bir ölçme aracı ortaya koymuştur. Perry'nin KHM'yi ölçmek üzere geliştirdiği ölçek; a) politika oluşturma sürecine ilgi, b) kamu yararına bağlılık, c) merhamet ve d) fedakârlık olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır.

Çalışanları, işin önemi ile ilgili motive eden öğelerden birisi işin özellikleridir. Daha açık bir ifade ile işin, başkalarının iyiliğini ne ölçüde etkilediğidir. İnsanlar, başkalarının yaşamlarını olumlu yönde etkileme amacıyla çalışmaktadır ve pek çoğu kamu hizmetini hizmet etme isteğiyle seçmektedir. İnsanların sağlığını ya da iyiliğini etkileyecek türden bir iş yapmak, insanları yaptıkları işin kendi değer sistemleri içerisinde önemli ya da yapmaya değer olduğuna inanmalarını sağlamaktadır. Örneğin öğretmenlere ilişkin çalışmalar, öğretmenlerin büyük ölçüde öğrencilerin

gelişimlerinden sorumlu olduklarını bilebilme ve görebilme yeteneklerinden motive olduklarını ortaya koymaktadır (Paarlberg, Perry ve Hondegghem, 2008).

Bir çalışanın kamu hizmetlerini yerine getirmesi, başka bir deyişle kamunun hizmetkârı olması, hizmet ettiği “kamu”ya itaat etmesi anlamına gelmemektedir. Bunun yerine, “kamu”yu özel bir alandan kamu alanına, bebeklik ve aileye bağlı benmerkezcilikden (egosantrizmden) başka hayatların fikir dünyasına ve dillerine, kişisel ve toplumsal seçimlere dayalı “inanç”lardan daha geniş ve küresel süreçlerle geçerliliği olan bilgiye taşınmasına olanak sağlamalıdır. Bu bağlamda kamu görevlisi, kimliklerini kaybetmeden bireylerin kolektif bir bütünün parçası olmalarını sağlamalıdır. Bu bağlamda öğretmenler de bir kamu hizmeti misyonunu yüklenerek kendilerini toplumda belirli bir otoritenin temsilcisi olan “uzmanlar” olarak kabul etmelidir (Meirieu, 2008). Buraya kadar tartışılanlar ışığında denilebilir ki, kamu okulu öğretmen ve yöneticilerinin vatandaşların vergileri ile yürütülen kamu hizmetlerinin temsilcileri olmaları ve aynı zamanda bir emanet olan kamu hizmetini yürütmeleri, toplumun dönüşümünde ve yeni nesiller için geleceğin inşasında bizzat rol oynamaları nedenleriyle kamu hizmeti ideallerini ve motivasyonunu ne ölçüde benimsedikleri önemli görülmektedir.

Bu araştırmanın amacı, kamu ilkokul ve ortaokullarında görevli öğretmen ve yöneticilerin kamu hizmeti motivasyonlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmektir. Geliştirilen ölçeğin Türk kamu yönetiminin farklı alanlarında kamu hizmeti motivasyonunu ölçmeyi amaçlayan farklı disiplinlerden araştırmacılara katkı sağlaması beklenmektedir.

YÖNTEM

Bu başlık altında çalışma grubu, ön hazırlık ve ölçek maddelerinin yazılması ile verilerin analizine ilişkin bilgilere ilgili başlıklar altında yer verilmiştir.

Çalışma Grubu

Ankara ilinde ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmen ve okul yöneticileri bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Ölçek geliştirme çalışmalarında, katılımcı sayısının belirlenmesinde ölçekte bulunan maddelerin en az beş katı sayıda kişiye ulaşılması temel alınmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2007). Buna göre 33 maddeden oluşan taslak form için en az 165 katılımcıya ulaşılması gerekmektedir. Bu kapsamda 90’ı yönetici (% 37.0), 155’i (% 63.0) öğretmen olmak üzere toplam 246 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcıların kişisel bilgileri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmen ve yöneticilere ilişkin kişisel bilgiler

Değişken	Düzye	Öğretmen		Yönetici		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
Cinsiyet	Kadın	115	74.0	17	19.0	132	54.0
	Erkek	40	26.0	73	81.0	113	46.0
	Toplam	155	100.0	90	100.0	245	100.0
Eğitim Düzeyi	Ön lisans	9	6.0	6	7.0	15	6.0
	Lisans	120	77.0	58	64.0	178	72.0
	Lisansüstü	26	17.0	26	29.0	52	22.0
	Toplam	155	100.0	90	100.0	245	100.0

Tablo 1’de görüldüğü üzere öğretmenlerin % 74.0’ü (n= 115) kadın, % 26.0’sı (n= 40) erkektir. Bir öğretmen cinsiyet sorusuna yanıt vermemiştir. Yöneticilerin ise % 19.0’u (n= 17) kadın, %81’i (n= 73) erkektir. Öğretmen ve yönetici katılımcıların toplamı dikkate alındığında kadınların (%54) oranı erkeklerden (% 46.0) fazladır. Öğretmenlerin % 6.0’sı (n= 9) önlisans, % 77.0’si lisans (n= 120), ve % 17.0’si (n= 26) lisansüstü öğrenim derecesine sahiptir. Öğretmenlerden bir kişi öğrenim derecesi sorusuna yanıt vermemiştir. Yöneticilerin ise % 7.0’si (n= 6) önlisans, % 64.0’ü (n= 58) lisans ve % 29.0’u (n= 26) lisansüstü öğrenim görmüştür. Öğretmen ve yöneticilerin ağırlıklı olarak lisans mezunu (% 72.0) olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaş ortalaması 34.8 (S= 7.14), yöneticilerin ise 42.0 (S= 8.99) dir. 12 katılımcı yaş bilgisine yanıt vermemiştir. Öğretmenlerin kıdem ortalaması 11.9 (S= 7.28) iken, yöneticilerin kıdem ortalaması 18.4’tür (S= 9.0). 12 katılımcı, kıdem değişkenine ilişkin yanıt vermemiştir.

Ön Hazırlık ve Ölçek Maddelerinin Yazılması

Amacı, kamu okulu öğretmen ve yöneticilerinin kamu hizmeti motivasyonlarını ölçmek için özgün bir ölçek geliştirmek olan bu araştırmada alanyazın taraması sonucunda KHM ile ilgili ölçeklerden (Brewer, 2003; Perry, 1997; Perry, 2010; Vandenabeele, 2008) ve kamu hizmetini diğer hizmet türlerinden ayıran kuramsal birikimden ve araştırma bulgularından da yararlanılarak araştırmacılar tarafından 33 maddeden oluşan bir maddede havuzu oluşturulmuştur. Elde edilen ölçek taslağı hakkında eğitim yönetimi ve ölçme değerlendirme alanında çalışan uzmanlardan görüş alınmış ve uzmanların verdiği öneriler doğrultusunda ölçeğe son şekli verilmiştir. Ölçeğin anlaşılabilirliğini sınamak için 10 öğretmen ve 10 yöneticiden görüş alınmış, anlaşılmayan maddeler yeniden

düzenlenerek ölçek taslağına son hali verilmiştir. Beşli likert olarak hazırlanan bu ölçekte yanıtlar “Hiç katılmıyorum (1)”dan “Tam Katılıyorum (5)”a doğru derecelendirilmektedir. Ölçekten alınacak yüksek puanlar, kamu hizmeti motivasyonunun yüksek olması şeklinde yorumlanmaktadır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 18.00 (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı) ve Lisrel 8.7 programı ile yapılmıştır. Yapı geçerliğinin sağlanması için ölçeğe ilk olarak Temel Bileşenler Analizi (TBA) temelinde Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmış, ardından tespit edilen yapının doğruluğunu değerlendirmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin tespit edilmesinde ise ölçeğin Cronbach-alfa iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır.

BULGULAR

Ölçeğin faktörlerinin belirlenmesinde, açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Ölçekte maddelerin kalması için faktör yük değeri alt sınırı olarak .45 (Comrey ve Lee, 1992: 243) kabul edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğinin madde-toplam korelasyonları alt sınır olarak .30 (Büyüköztürk, 2014: 134) kabul edilmiştir.

Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

“Öğretmen ve Yöneticilerin Kamu Hizmeti Motivasyonları Ölçeği”nin taslak formunda 33 madde yer almıştır. Ölçeğin faktör desenini ortaya koyabilmek için öncelikle TBA yapılmış ve döndürme yöntemi olarak Varimax seçilmiştir. Veri analizinin ilk aşamasında kayıp veri ve uç değer analizi yapılmıştır. Ardından her maddede tek ve çok değişkenli uç değer incelemesi yapılmıştır. Tek değişkenli uç değerler standartlaştırılmış z puanları ile incelenmiş olup büyük örneklerde ($n \geq 100$) z puanlarının -4 ve +4 puan aralığında yer alması gerektiğinden (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012) bu aralığın dışında kalan 1 gözlem çıkarılmıştır. Tek değişkenli uç değer incelemesinden sonra çok değişkenli uç değerler Mahalanobis uzaklık değeri hesaplanarak incelenmiş olup .001 manidarlık düzeyinde uç değere rastlanmamıştır.

Veri setindeki değişkenler için normallik varsayımının karşılanıp karşılanmadığını tespit etmek için verilerin basıklık ve çarpıklık katsayıları ile Q-Q grafiği ve histogram kullanılmıştır. Buna göre tüm maddelerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1 ve -1 arasında yer aldığı görülmüştür.

Ayrıca grafiksel incelemelerde de her maddenin normal dağılıma oldukça yakın olduğu ve normal dağılımdan sapma göstermediği görülmüştür. Buna göre normallik varsayımının karşılandığı kabul edilmiştir.

Elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi kullanılmıştır. Verilerde KMO değerinin .81 (Sharma, 1996: 116) ve Bartlett Küresellik Testi sonucunun manidar ($\chi^2= 1129.43$, $sd= 171$, $p< .01$) bulunması, örneklemin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermiştir.

Açımlayıcı faktör analizi, temel bileşenler analizi tekniğine dayalı olarak gerçekleştirilmiş ve “Öğretmen ve Yöneticilerin Kamu Hizmeti Motivasyonları Ölçeği”nin özdeğerleri 1’in üzerinde olan üç faktörden meydana geldiği belirlenmiştir. Belirlenen alt faktörlerden hiçbirine yüklenmeyen, binişik olan maddeler sırasıyla teker teker analizden çıkartılarak analizler yenilenmiştir. Bu kapsamda 12 maddenin ölçekten çıkartılmasına karar verilmiştir. Analizlerde döndürme tekniği olarak Varimax dik döndürme yöntemi kullanılmıştır. Ardından madde-toplam korelasyonları .30 ve altında değer alan iki madde daha değerlendirme dışında bırakılarak, açımlayıcı faktör analizi bir kez daha tekrarlanmıştır. Sonuçta ölçeğin birinci faktörünün sekiz maddeden, ikinci faktörünün beş maddeden ve üçüncü faktörünün altı maddeden oluştuğu belirlenmiş ve bu faktörler sırasıyla “Kamu Yararına Bağlılık”, “Kamusal Duyarlılık”, “Topluma Karşı Sorumluluk” olarak adlandırılmıştır.

“Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği”nin açımlayıcı faktör analizi sonucu oluşan faktörlerin özdeğerleri, açıklanan varyans oranları ile döndürülmüş faktör yük değerleri Tablo 2’de bulunmaktadır. Ayrıca Tablo 2’de maddelere ilişkin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ve Cronbach- alfa katsayılarına da yer verilmiştir.

Tablo 2’de görüldüğü gibi KHM Ölçeği’nin “Kamu Yararına Bağlılık” isimli ilk boyutunda bulunan maddelerin faktör yük değerleri .45 ve .75 arasında, düzeltilmiş madde korelasyonları ise .37 ve .54 arasında yer almaktadır. Bu faktör tek başına varyansın % 16.2’sini açıklamaktadır.

KHM Ölçeği’nin “Kamusal Duyarlılık” isimli ikinci boyutunda bulunan maddelerin döndürülmüş faktör yük değerleri .52 ve .75 arasında değişmektedir. Bu boyutta yer alan maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ise .33 ve .46 arasında değişmektedir. Faktörün tek başına açıkladığı varyansın % 13.7’si olduğu tespit edilmiştir.

KHM Ölçeği'nin "Topluma Karşı Sorumluluk" isimli üçüncü boyutunda bulunan maddelerin döndürülmüş faktör yük değerleri .50 ve .66 arasında yer alırken, maddelere ilişkin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları .31 ve .46 arasında değişmektedir. Faktör toplam varyansın % 13.3'ünü açıklamaktadır.

"Kamusal Duyarlılık", "Kamu Yararına Bağlılık" ve "Topluma Karşı Sorumluluk" faktörlerinin birlikte açıkladıkları toplam varyans % 43.2'dir. Sosyal bilimlerde bu oranın yeterli olduğu Tavşancıl (2006: 48) tarafından ifade edilmektedir. Açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre ölçeğin 19 madde ve üç boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Güvenirlik analizi sonucunda ölçek maddelerine verilen cevapların güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. KHM Ölçeği'nin açımlayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlar

Faktörler ve Maddeler	Döndürülmüş Faktör Yük Değeri	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	
<i>Faktör 1: Kamu Yararına Bağlılık</i>			
m3	İçinde yaşadığım topluma özverili bir şekilde çalışarak katkıda bulunduğuma inanırım.	.71	.37
m6	Kamu yararını korumayı bir vatandaşlık görevi bilirim.	.69	.54
m4	Toplum için vazgeçilmez bir kamu görevi olan eğitim hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincindeyim.	.61	.43
m9	Kişisel çıkarlarım ile hizmetin gereklilikleri çatıştığında, kişisel çıkarlarımı feda ederim.	.59	.42
m15	Kamu görevlilerinin hak ettiklerinin karşılığını alamadıklarına inansam da görevimi severek yaparım.	.56	.38
m5	Kişisel çıkarıma aykırı bile olsa kamu için faydalı olanı yaparım.	.56	.43
m7	Kamu hizmetinin devamlılığını sağlamak için gerektiğinde mesai saatleri dışında gönüllü olarak çalışırım.	.47	.43
m12	Karşılığında ödeme yapılmasa dahi halka hizmet ettiğimde kendimi iyi hissederim.	.45	.37
Özdeğer= 25.2 Açıklanan Varyans= % 16.2			

<i>Faktör 2: Kamusal Duyarlılık</i>			
m24	Aynı toplum içinde, herkes birbirinin yaşamını olumlu ya da olumsuz biçimde etkilemektedir.	.75	.33
m19	Maddi ve sosyal problemleri olanlar için politika üretmek halkı yönetenlerin temel amaçlarından biri olmalıdır.	.72	.42
m32	Bir kamu görevlisinin topluma karşı yükümlülükleri, üstlerine karşı yükümlülüklerinden önce gelmelidir.	.66	.41
m18	Halkı yönetenler, sadece kârlı alanlar değil halkın refahını yükseltecek sosyal politikalar da geliştirmelidir.	.64	.39
m33	Kamu görevlilerinin sorumluluklarını en iyi biçimde yerine getirecek kamunun güvenini kazanmak zorunda olduklarına inanırım.	.52	.46
Özdeğer= 9.5 Açıklanan Varyans= % 13.7			
<i>Faktör 3: Topluma Karşı Sorumluluk</i>			
m28	İnsanların aldıklarından daha fazlasını topluma vermeleri gerektiğine inanırım.	.66	.43
m17	Bana göre iyi bir vatandaş olmak, kamu politikaları ile ilgilenmeyi gerektirir.	.60	.31
m31	Kamu kaynakları ile eğitildiğim için kendimi topluma karşı borçlu hissederim.	.59	.35
m29	Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesindeki aksaklıkları, eksiklikleri ilgili makamlara bildiririm.	.56	.45
m30	Kamu hizmetinin, kamu görevlisine diğer vatandaşlardan beklenmeyen sorumluluklar yüklediğine inanırım.	.51	.42
m16	Güncel politika konularını ilgiyle takip ederim.	.50	.36
Özdeğer= 8.5 Açıklanan Varyans= % 13.3			
Ölçek Toplam: Cronbach-alfa = .81, KMO= .82 , Açıklanan Toplam Varyans= % 43.2, Bartlett Küresellik Testi [$\chi^2= 1129.43$, sd= 171, $p < .01$]			

Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği'nin açılımlayıcı faktör analizi sonucuna göre 19 maddeden ve üç faktörden oluşan yapısını sınamak için kovaryans matrisine dayalı doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizde, modelin veriye uyumunu farklı yönlerden değerlendiren çeşitli uyum istatistiklerinden yararlanılmaktadır. Ancak araştırmalarda en yaygın ve en sık kullanılan uyum indeksi χ^2 değeridir. Bunu RMSEA, NFI, NNFI, CFI, AGFI, ve GFI değerleri takip etmektedir (Sümer, 2000).

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelenirken ölçüt alınan (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003) ve bu araştırma analizleri sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

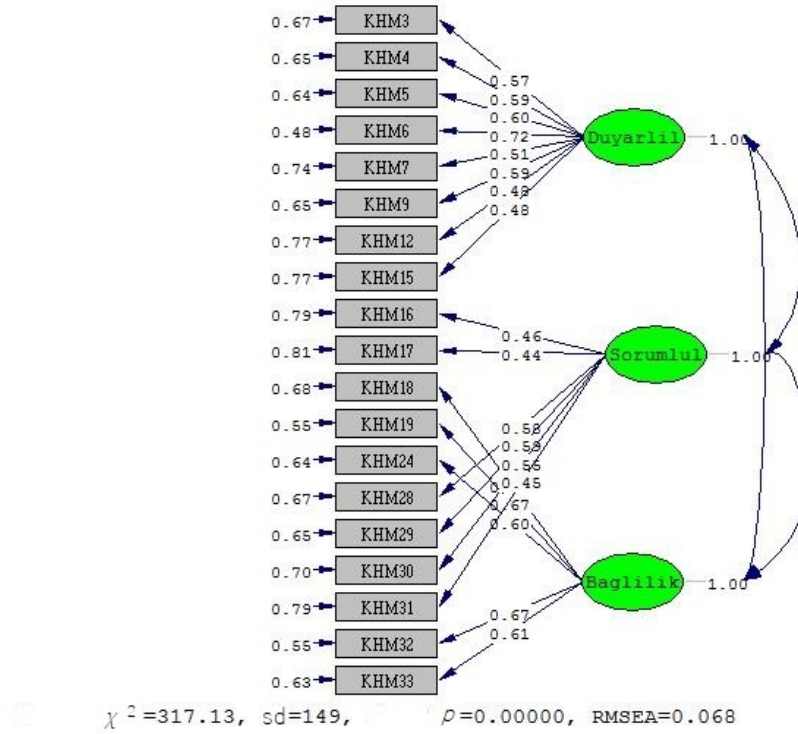
Tablo 3. DFA modelinde uyum indeksleri için kabul değerleri

Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	KHM Ölçeği
χ^2 /sd	$0.00 \leq \chi^2 /sd \leq 2.00$	$2.00 \leq \chi^2 /sd \leq 3.00$	2.12
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$.06
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$.88
NNFI	$.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$.95 \leq NNFI < .97$.92
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$.93
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$.90
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$.86

Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği'ne ilişkin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi Lisrel 8.7 programında analiz edilmiştir. Şekil 1'de, analiz sonucu elde edilen standartlaştırılmış yol katsayılarını ve hata varyanslarını içeren yol diyagramı sunulmuştur.

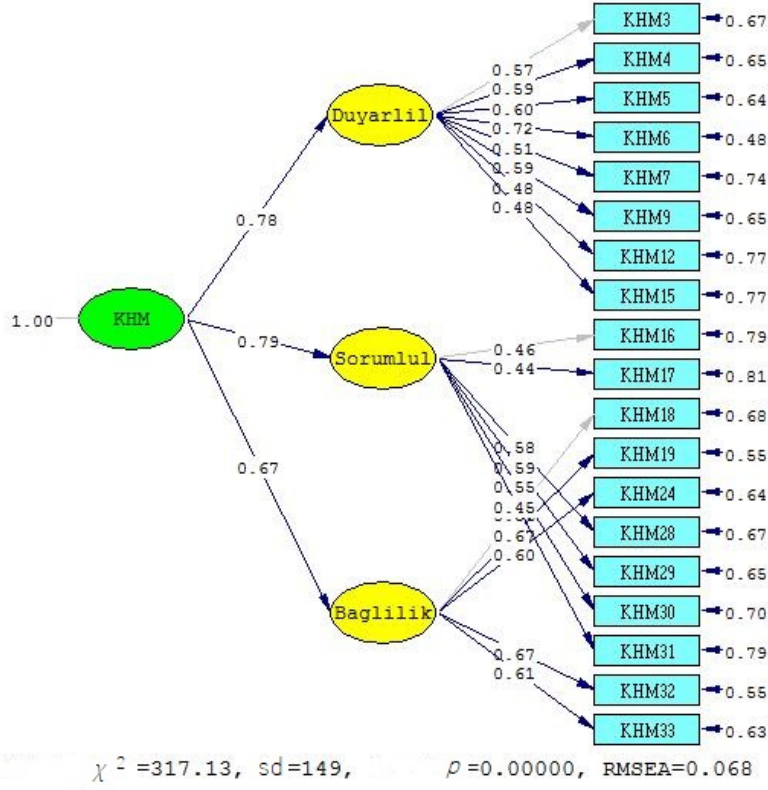
Şekil 1'de yer aldığı gibi, gizil değişken (kamu hizmeti motivasyonu) ile göstergeler arasındaki standartlaştırılmış parametre tahminleri (Λ) .48 ile .81 arasında değişmektedir. Kamu hizmeti motivasyon ölçeğinin kamu yararına bağlılık, kamuya hizmet bilinci ve toplumsal sorumluluk alt boyutları arasındaki korelasyonlar incelendiğinde kamu yararına bağlılık ile kamuya hizmet bilinci alt boyutları arasında .52; kamuya hizmet bilinci ile toplumsal duyarlılık alt boyutları arasında .53 ve kamu yararına bağlılık ile toplumsal duyarlılık alt boyutları arasında .61 düzeyinde korelasyon olduğu

belirlenmiştir. Kline (2005) faktör korelasyonlarının .85'in altında olmasının uygun olacağını belirtmektedir. Buna göre üç faktörlü modelde yer alan faktörlerin korelasyonları uygun bir ölçme modeli için beklenen değer aralığında yer almaktadır. Buna ek olarak t değerleri ele alındığında tüm değerlerin 2.56'nın üzerinde bulunduğu, dolayısıyla .01 düzeyinde manidar olduğu belirlenmiştir.



Şekil 1. KHM Ölçeği'nin birinci düzey yol diyagramı

Şekil 2'de, Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği'nin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen yol diyagramı sunulmuştur.



Şekil 2. KHM Ölçeği'nin ikinci düzey yol diyagramı

Şekil 2'de yer alan ikinci düzey DFA sonuçları incelendiğinde, χ^2/sd oranı 2.12 ($\chi^2/sd = 2.12$) bulunmuştur. Bu oran, kabul edilebilir uyum değerleri arasında yer almaktadır. Analiz ile ulaşılan $RMSEA = .068$ olarak bulunmuştur ve bu değer mükemmel uyumu göstermektedir. Diğer yandan $SRMR = .066$ olarak bulunmuştur ve yeterli düzeyde uyum olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada $NFI = .88$ ve $NNFI = .92$ olarak bulunmuştur. Bu çalışmada $CFI = .93$ olarak hesaplanmıştır ve bu değer ($.90 \leq CFI \leq .95$) kabul edilebilir uyum olduğu yönünde değerlendirilmektedir. Analiz bulgularına göre hesaplanan $GFI = .90$ ve $AGFI = .86$ olarak bulunmuştur. Her iki değer, kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi yapılarak elde edilen üç faktörden oluşan modelin doğrulandığı söylenebilir.

Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği'nin Güvenirligine İlişkin Bulgular

KHM Ölçeği bir bütün olarak kamu hizmeti yapısını ölçmekle birlikte, üç ayrı boyuttan oluştuğu için her bir boyutun Cronbach-alfa iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin birinci boyutu olan “*Kamuya Duyarlılık*” boyutunun Cronbach-alfa iç tutarlılık katsayısı .75'tir. Bu katsayı ikinci boyut olan “*Kamu Yararına Bağlılık*” için .74 ve üçüncü boyut olan “*Topluma Karşı Sorumluluk*” boyutu için .67 olarak hesaplanmıştır. Bu üç boyutun oluşturduğu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise .81 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan katsayılar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada kamu okulu öğretmen ve yöneticilerinin kamuya hizmet motivasyonlarını belirlemek için kullanılabilecek hem geçerli hem de güvenilir bir ölçek geliştirilmesi hedeflenmiştir. KHM ölçeği geliştirmek amacıyla kamu ilkokul ve ortaokullarında görev yapmakta olan 246 öğretmen ve yöneticiye ulaşılmıştır. Alanyazın taraması sonucunda 33 maddeden oluşan bir ölçek taslağı geliştirilmiştir. Hazırlanan ölçek taslağında uzman görüşlerinden faydalanılmıştır. 33 maddeden oluşan ölçek taslağı 246 öğretmen ve yöneticiye uygulanmıştır.

Ölçeğin faktör yapısını belirlemek için elde edilen AFA sonuçlarına göre, ölçeğin toplamda 19 maddeden oluşan üç faktörlü bir yapıdan meydana geldiği bulunmuştur. Doğrulamalı faktör analizi ile sınanan geçerlik çalışması, ölçeğin kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğunu göstermiştir. Ölçek, ilgili alanyazında göz önünde bulundurularak “kamusal duyarlılık”, “kamu yararına bağlılık”, ve “topluma karşı sorumluluk” olarak isimlendirilmiştir. Kamusal duyarlılık boyutu sekiz maddeden, kamu yararına bağlılık beş maddeden ve topluma karşı sorumluluk boyutu altı maddeden oluşmaktadır. Ölçeği oluşturan üç alt boyutun beraber açıkladığı toplam varyans oranı % 43.2'dir. Tavşancıl (2006) sosyal bilimlerde bir ölçeğin açıkladığı varyansın % 40 - % 60 arasında olmasının yeterli olduğunu ifade etmektedir. Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği'nin ilk boyutu olan “*Kamu Yararına Bağlılık*” boyutunda bulunan maddelere ait döndürülmüş faktör yük değerleri .45 ve .75 arasında, düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ise .37 ve .54 arasında değişmektedir. İkinci boyut olan “*Kamusal Duyarlılık*” boyutunda bulunan maddelere ilişkin faktör yük değerleri .52 ve .75 arasında, düzeltilmiş madde korelasyonları ise .33 ve .46 arasında yer almaktadır. Son boyut olan “*Topluma Karşı Sorumluluk*”

boyutunda bulunan maddelerin döndürülmüş faktör yük değerleri .50 ve .66 arasında, düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ise .31 ve .46 arasında değişmektedir.

Likert tipi beşli derecelendirmeye uygun olarak hazırlanmış olan ölçekte maddelerin ağırlık dereceleri “hiç katılmıyorum” ve “tam katılıyorum” arasında “1” ve “5” olarak puanlanmaktadır. Buna göre ölçekten elde edilebilecek toplam puan 19-95 arasında değişmektedir. Ölçekten 95 puan alınması ya da elde edilen puanın bu puana yakın olması, bireyin kamu hizmeti motivasyonunun yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçekte bulunan maddeler içinde ters puanlanan madde yer almamaktadır.

Araştırma sonucunda, üç boyut ve toplam 19 maddeden oluşan, öğretmen ve okul yöneticilerinin kamu hizmeti motivasyonunu belirlemek amacıyla kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmiştir. İlgili alanyazın incelendiğinde, Türkiye’de eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin kamu hizmeti motivasyonunu belirleyebilecek geliştirilmiş ya da uyarlanmış bir ölçeğe rastlanmamıştır. Bu çalışmayla eğitim alanında görülen bu boşluğun doldurulmasına çalışılmıştır.

KAYNAKÇA

- Bozkurt, Ö. E. ve Turgay, S. S. (1998). *Kamu Yönetimi Sözlüğü*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) Yayını.
- Brewer, G. A. (2003). Building social capital: Civic attitudes and behavior of public servants. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 13 (1), 5-26.
- Bright, L. (2005). Public employees with high levels of public service motivation. *Review of Public Personnel Administration*, 25 (2),138-154.
- Buelens, M. & 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.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A.
- Camilleri, E. (2007). Antecedents affecting public service motivation. *Personnel Review*, 36(3), 356-377.
- 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. J. (2001). "A Study of Public Service Motivation: The Korean Experience." Unpublished doctoral dissertation. Retrieved from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI No.3043269).
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis (2nd ed.)*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Çal, S. (2009). *Kamu Hizmeti Kavramı Üzerinde Kimi Düşünceler Prof. Dr. Hüseyin Hatemi'ye Armağan*. İstanbul: Vedat. <http://www.idare.gen.tr/cal-kh-dusunceler.pdf>. Erişim Tarihi: 08.09.2014.
- Festre, A. & Garrouste, P. (2008). *Motivation, Incentives and Performance in the Public Sector*. Working Paper. http://www.webssa.net/files/Article_2008_Motivations_incentives_Perf_PS_rev_2.pdf. Erişim Tarihi: 08.09.2014.
- Houston, D. J. (2000). Public-service motivation: A multivariate test. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10 (4), 713-728.
- Karahanogulları, O. (2003). *Kamu Hizmeti (Kavram ve Hukuksal Rejim)*. Ankara: Turhan Yayıncılık.
- Kim, S. & Vandenberg, W. (2010). A strategy for building public service motivation research internationally. *Public Administration Review*, 70 (5), 701-709.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling (2nd ed.)*. New York: Guilford Press.
- Meirieu, P. (2008). *What is the basis for the teacher's authority today?* http://www.meirieu.com/ARTICLES/autorite_english.pdf. Erişim Tarihi: 10.09.2014.
- Naff, K. C. & Crum, J. (1999). Working for America does public service motivation make a difference?. *Review of Public Personnel Administration*, 19(4), 5-16.
- 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.
- Öztürk, Z. ve Dündar, H. (2003). Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 57-67.
- Paarlberg, L. E., Perry, J. L. & Hondeghem, A. (2008). From theory to practice: Strategies for applying public service motivation. In James L., Perry and Annie, Hondeghem (Eds.), *Motivation in public management: The call of public service* (pp. 268-293). New York: Oxford University Press.

- 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, B. (2010). *Reliability and validity analyses of the community service attitudes scale*. <http://encompass.eku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1003&context=etd>. Erişim Tarihi: 10.09.2014.
- Prysmakova, P. (2013). *Public service motivation in Europe: Testing attitudes toward work motives*. Working Paper, Florida International University. http://www.nispa.org/files/conferences/speeches/201304221128240.Paper_for%20presentation_ASPA_Prysmakova.pdf. Erişim Tarihi: 12.09.2014.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Sharma, S. (1996). *Applied multivariate techniques*. New York: John Wiley and Sons.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. New York, USA: Harper Collins College Publishers.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Ulusoy, A. D. (1998). Kamu Hizmeti Anlayışında Yeni Yönelimler: Avrupa Yapılanmasının Kamu Hizmeti Teorisine Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 31(2), 21-40.
- Vandenabeele, W. (2008). Development of a public service motivation measurement scale: Corroborating and extending Perry's measurement instrument. *International Public Management Journal*, 11(1), 143-167.

