



Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Kamu Hizmet Motivasyonları ve Çalışma Etiği Tutumları Arasındaki İlişki *

İnayet Aydın ¹, Nihan Demirkasımoğlu ², Tuğba Güner Demir ³, Özge Erdemli ⁴

Öz

Bu çalışmada farklı kuşaklardan kamu ilkököl ve ortaokullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin kamu hizmeti motivasyonları ve çalışma etiğine yönelik görüşleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Ayrıca bu çalışmada kamu hizmeti motivasyonunun çalışma etiği ile ilişkisi sınanmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden tekil ve ilişkiyel tarama modelleri ile gerçekleştirilmiştir. Tabakalı örnekleme tekniği ile belirlenen örnekleme toplam 384 öğretmen ve 370 okul yöneticisi bulunmaktadır. Verileri araştırmacılar tarafından geliştirilen “Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği” ve “Çalışma Etiği Ölçeği” ile toplanmıştır. Kamu Hizmeti Motivasyonu (KHM) ölçeği, “kamu yararına bağlılık”, “kamusal duyarlılık” ve “topluma karşı sorumluluk” olarak üç boyuttan, Çalışma Etiği (ÇE) ise “çalışma odaklılık” ve “haz odaklılık” olarak iki alt ölçekten oluşmaktadır. Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre, öğretmen ve yöneticiler yüksek düzeyde kamu hizmeti motivasyonuna sahiptirler. Çalışma etiği tutumları açısından ise öğretmen ve yöneticiler haz odaklılığa göre daha çalışma odaklıdır. Ayrıca öğretmenler ve yöneticilerin kamu hizmeti motivasyonları ile çalışma etiği tutumları ilişkilidir. Buna göre, öğretmenlerin, “çalışma odaklılık” değerleri güçlendikçe, “kamu hizmeti motivasyonları” artmakta; “haz odaklılık” değerleri güçlendikçe kamu hizmeti motivasyonları düşmektedir. Bu kapsamda, bir kamu hizmeti olarak mesleğin gerektirdiği değerler ve yükümlülükler konusunda öğretmen ve yöneticilere dönük farkındalık ve geliştirme eğitimlerinin düzenlenmesi yerinde olacaktır. Ayrıca kamu ve özel okul öğretmenlerinin görüşlerini karşılaştırmalı olarak inceleyecek gelecek çalışmalar, bir kamu hizmeti olan eğitimin, kendine özgü kuralları olan kamu ve özel sektör ilkeleriyle nasıl benzeştiğine ya da farklılaştığına ışık tutabilir.

Anahtar Kelimeler

Kamu hizmeti motivasyonu
Çalışma etiği
İlköğretim ve ortaokul öğretmen ve yöneticileri
X-Y Kuşakları

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 25.04.2021
Kabul Tarihi: 18.01.2022
Elektronik Yayın Tarihi: 09.02.2022

DOI: 10.15390/EB.2022.10838

* Bu makale, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) tarafından desteklenen 114K969 nolu “Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Kamu Hizmeti Motivasyonu ve İş Etiğine İlişkin Tutumları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı projeden geliştirilmiştir.

¹ Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, iaydin@ankara.edu.tr

² Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, nihansal@yahoo.com

³ Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, tugbaguner87@gmail.com

⁴ Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, ozge.erdemli8787@gmail.com

Giriş

Kamu sektöründe çalışmanın pek çok kişi için gittikçe daha fazla önem kazandığı görülmektedir. Çünkü kamu hizmetinde çalışma isteğinin altında yatan ana nedenler arasında, hem kamu hizmetinin çalışanlara belli avantajlar sunması, hem de kamu çalışanlarının topluma hizmet etme düşüncesi yer almaktadır. Nitekim kamu sektöründeki çalışanların parasal teşviklere daha az ilgi duyduğunu tespit eden Rainey (1982) ve Perry ve Wise (1990) kamu çalışanlarındaki topluma hizmet etme arzusunun ön plana çıktığını belirterek kamu hizmeti motivasyonu (KHM) kavramını ortaya atmışlardır.

Felsefe tarihi kadar eski olan kamu hizmeti ideali kavramı, ilk kez Aristo'nun "Politika" ile Platon'un "Devlet" eserlerinde görülmüştür. Bu kavram kamu hizmeti sunan kişinin kişisel çıkarlarını bir kenara koyarak kamu hizmetine öncelik vermesi olarak tanımlanmaktadır. Tarihsel süreçte kamu hizmetine atfedilen anlamlar farklı ideoloji ve ülkelere göre değişikliğe uğramakla birlikte kamu hizmetlerinde toplumsal çıkarın ön planda tutulmasına ilişkin vurgu değişmemiştir (Ökmen ve Demir, 2010). Kamu hizmeti kuramının Türkiye'deki kurucusu olan Onar, kamu hizmetini "devlet veya diğer kamu tüzel kişileri tarafından veya bunların gözetim ve denetimleri altında genel ve kolektif gereksinimleri karşılamak ve tatmin etmek, kamu yararını sağlamak için kamuya sunulmuş devamlı ve muntazam faaliyetler" olarak tanımlamaktadır. Ayrıca Onar (1966) tarafından kamu hizmeti dar anlamıyla da "kamu idare veya müesseselerinin kamu hukukuna özgü yöntemler dairesinde ve bu hukuktan doğan yetkilere dayanarak gösterdiği faaliyetler ve yaptığı hizmetler" şeklinde ifade edilmektedir (aktaran Çal, 2009). Türk hukukunda kamu hizmeti kavramının yasal bir tanımı olmamakla birlikte Anayasa'nın 39. maddesi ışığında kamu hizmetini, yönetimin kamu yararını sağlamak amacıyla yürüttüğü uygulamalar olarak tanımlamak mümkündür (Çırakman, 1976). Bozkurt, Ergun ve Sezen (1998, s. 128) ise kamu hizmetini "bir kamu kurumunun ya kendisi tarafından ya da yakın gözetimi altındaki bir özel girişim eliyle kamuya sağlanan hizmetler" olarak tanımlamıştır. Ayrıca bir hizmetin kamu hizmeti kabul edilebilmesi için hizmetin kamu faydası sağlanması ve kamu kuruluşlarının denetimi altında özel hukuk kişilerin yerine getirilmesi gerekmektedir.

Kamu hizmeti ile piyasayı birbirinden farklı kılan çok fazla unsur bulunmaktadır. Bu unsurların birincisi kamu hizmetinde yer alacak iş gücünün istihdamında iş sözleşmelerinin kullanılmamasıdır. Bu sebeple kamu hizmetinde görev alacaklar ortak bir unvan olan kamu görevlisi unvanı ile istihdam edilmektedirler. Böylece kamu görevlilerinin iş ilişkisinde tarafların statüleri taraflar yerine yasalarla belgelenmektedir. Kamu hizmetinde görev almak ve bunu istemek Anayasada siyasal haklar içerisindedir. Özel mülkiyet malları ile kıyaslandığında özel mal üzerinde sahibinin oldukça geniş bir yetki serbestliği varken kamu mallarının kamu yararına uyum bir şekilde kullanılma mecburiyeti vardır (Karahanoğulları, 2002). İşte sayılan bu ve belki burada gözden kaçan nedenlerden dolayı kamu görevlileri, özel sektörde görev alanlardan farklı sorumluluklar, roller, değerler ve hizmet güdüsüne sahip oldukları düşünülmektedir. Prysmakova'nın (2013) Avrupa Birliği'ne dahil ve dışında 26 Avrupa ülkesini içine alan araştırması, belki de kamu hizmeti motivasyonu üzerine yapılan geniş kapsamlı karşılaştırma araştırmalardandır. Araştırmada, özel sektör çalışanları ile kamu görevlileri ödül motivasyonlarının iç veya dış odaklı olması bakımından kıyaslanmıştır. Araştırmaya Türkiye, Kıbrıs ve İsrail de dahil edilmiştir. Araştırmanın teorik arka planında, kişilerin kamu hizmetini tercih etme sebeplerinin ekonomik açıdan zengin olmaktan ziyade insanlara yardımcı olmak gibi bireysel özelliklerin olduğu varsayılmaktadır. Çalışma sonuçları incelendiğinde, kamusal alanda insanlara yardımcı olmaya atfedilen önem ile kamu görevlisi olma arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Kamuya hizmet etme yönündeki eğilim mevcut çalışan sayıları açısından incelendiğinde, Türkiye'de kamu sektörüne yönelik ciddi bir ilginin olduğunu söylemek mümkündür. Türkiye'de Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2020) tarafından yayımlanan Aralık 2020 verilerine göre toplam kamu görevlisi sayısı 3.884.436 kişidir. Görev alanlarına göre incelendiğinde ise bir kamu görevlisi olarak öğretmen sayısı 942.936 olup, diğer alanlar arasında ilk sıralarda yer almaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2020). Buradan yola çıkarak Türkiye'de öğretmen ve yöneticilerin kamu hizmetinde ciddi bir paya sahip olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle Türkiye'de oldukça

geniş bir kitleyi kapsayan ve bir kamu hizmeti alanı olan eğitim sektöründe çalışan öğretmen ve yöneticilerin kamusal alanda hizmet etmeyi seçme ve sürdürme nedenlerinin ve çalışma etiği ile ilişkisinin incelenmesinin araştırmaya değer bir konu olduğu görülmektedir.

Kamu Hizmeti Motivasyonu

Bir kavram olarak KHM “*kamu kurum ve örgütlerindeki temel ve özgün motivlere yanıt verme eğilimi*” şeklinde tanımlanmaktadır (Perry, 1996). Vandenebele (2007) ise bu kavramı örgütsel çıkarların bireysel çıkarların önüne geçtiği inançlar, değerler ve tutumlar sistemi olarak tanımlamıştır. Diğer bir tanımda ise KHM “*bireylerin anlamlı kamu hizmetlerini (örneğin halk, toplum ve sosyal servisler) sergilemelerini tetikleyen motivasyonel güç*” olarak ifade edilmektedir (Brewer ve Selden, 1998, s. 254). Bu tanımlardan hareketle KHM’yi kamu yararını ön planda tutarak kamuya hizmet etme isteği olarak ifade etmek mümkündür.

1982 yılında “*kamu hizmeti motivasyonu*” ifadesi ilk olarak kamu hizmetiyle ilişkili belirli bir motivasyon çeşidinin tanımlanmasında kullanılmıştır. “*Kamuya hizmet motivasyonu*” nu kişilerin diğer insanlar ve toplum için iyi olanı yapmak adına topluma hizmet etmeye dair bir yönelim olarak ifade edilebilir. Bu kapsamda kamu hizmeti motivasyonu kamusal alandaki görev yapanlar – hükümetler ve kamu yararına çalışan topluluklar – ile özel sektördeki kişiler arasında bulunabilir (Ökmen ve Demir, 2010). KHM kavramının teorik temellerini oluşturmaya çalışan Perry ve Wise’a göre (1990), bireylerin KHM düzeyleri, tipleri ve bir örgütteki iş gücünün motivasyonel kompozisyonu; kişisel iş tercihleri, iş performansı ve örgütsel etkililik gibi etkenlerden etkilenmektedir. Bu yazarlara göre bireylerin KHM’si üç temel etken tarafından şekillendirilmektedir. Bunlar rasyonel, normatif ve duygusal nedenler olarak sınıflandırılmıştır. Rasyonel nedenler, politika belirlenmesi sürecine katılım, kamu programlarına bağlılık ve özdeşleşme ile özel ve kişisel çıkarların korunması gibi etkenlerden meydana gelmektedir. Kamuya hizmet etme arzusu, görev ve devlete bir bütün olarak bağlılık ve toplumsal eşitlik gibi norma dayalı etkenlerdir. Toplumsal öneminden dolayı bir programa yürekten inanarak bağlılık duyma ve yurtseverlik gibi duygusal nedenlerdir. Özetle KHM en yaygın biçimde kamuya hizmet etme arzusu, göreve, bir bütün olarak devlete ve sosyal eşitliğe bağlılığı ifade etmektedir (Perry ve Wise, 1990).

Perry ve Wise (1990) KHM’yi yukarıda açıklandığı gibi üç farklı etkenden etkilendiğini belirtirken; Simeone (2004), ideal bir kamu hizmetinde bulunması gereken dokuz farklı bileşen olduğunu ifade etmiştir. Bu bileşenler; kendini feda etme, vatandaşlık görevi, kamu yararına bağlılık, merhamet, sosyal adalet, kamu politikalarının belirlenmesine ilgi duyma, ekonomi, etkinlik ve etkililik olarak sıralanmaktadır. Bu bileşenler genel olarak değerlendirildiğinde KHM’si yüksek bir çalışanın, insanlara hizmet ulaştırmada istekli olduğu, sahip olduğu görev nedeniyle kendisini devletin egemen gücünün bir emanetçisi olarak gördüğü ve bu nedenle de kamu politikalarına ilgi duyduğu söylenebilir.

Literatür incelendiğinde, kamu hizmeti motivasyonu konusunun çeşitli ülkelerde ve çeşitli değişkenler bakımından araştırıldığı görülmektedir (Bright, 2005; Camilleri, 2007; Houston, 2000; Kim ve Vandenebele, 2010; Naff ve Crum, 1999; Perry, 1996; Prysmakova, 2013). Kamuya hizmet motivasyonu ile kişisel özellikler, yönetim düzeyi ve parasal tercihler arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmada, kamuya hizmet motivasyonu, cinsiyet, eğitim düzeyi ve parasal tercihler arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur. Kamu hizmeti motivasyonunun farklı değişkenler açısından sınındığı söz konusu çalışmada, kadınlarda, eğitim düzeyi yüksek olanlarda ve yöneticilerde kamu hizmeti motivasyonunun daha yüksek olduğu ortaya konmuştur (Bright, 2005). Naff ve Crum’un (1999), Birleşik Devletler ’de görevli 10000 kamu görevlisi üzerinde yaptığı araştırmada, kamu hizmeti motivasyonunun kadın çalışanlarda daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Camilleri (2007) ise erkek kamu çalışanlarının kamu yararına bağlılık ve fedakârlık eğilimlerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Camilleri’nin (2007) Maltalı 3400 kamu görevlisi üzerinde kamu hizmeti motivasyonunu çeşitli değişkenler bakımından araştırdığı çalışmada ulaşılan sonuçlarla benzerdir. Araştırmacı, bireylerin örgütsel hiyerarşide yükseldikçe, bireylerin kamuya hizmet etme gereksinimlerinin arttığını ortaya koymuştur. Dolayısıyla çalışanların üstlendikleri görev ve sorumluluklar da kamu hizmet motivasyonları üzerine etki edebilmektedir. Görev ile birlikte kıdem değişkeninin de incelendiği bazı araştırmalarda (Camilleri, 2007; Naff ve Crum, 1999) kıdem kamuya hizmet motivasyonunda fark

yaratmadığı rapor edilirken, Moynihan ve Pandey (2007) kıdem ile kamu hizmeti motivasyonu arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Dolayısıyla bu değişkenlerin kamu hizmet motivasyonu üzerindeki etkilerini daha iyi ortaya koymak için yeni çalışmalara ihtiyaç olduğu açıktır.

Yukarıdaki bileşenler dikkate alındığında kamu hizmetini yerine getiren çalışanların özel sektör çalışanlarından farklı rollere, sorumluluklara ve değerlere sahip olması kaçınılmazdır. Çünkü Houston'un (2000) ifade ettiği gibi kamu sektörü, sadece bir meslek olmanın ötesinde bir görev anlayışı ve göreve çağrını içermektedir. Bu nedenle kamu görevlileri, kamusal alana hizmet etme etiği ile karakterize edilmekte ve özel sektörde görev yapanlardan farklı iş özellikleri ile güdülenmektedirler. Örneğin Rainey (1982, 1997) kamu sektörü ile özel sektörü kıyasladığı çalışmalarında, kamu görevlilerinin başkalarına yardım etme, toplum için değerli şeyler yapma konusuna özel sektördekilere göre daha fazla ilgi gösterdiklerini tespit etmiştir (aktaran Crewson, 1997). Benzer şekilde Prysmakova (2013) da kamu görevlisi olarak çalışma ile kamu sektöründe insanlara yardımcı olmaya atfedilen önem arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlemiştir. Houston (2000) ise yaptığı çalışmada, kamu görevlilerinin toplumsal sorunlara duyarlılık ve kamu yararına çalışma isteği gibi unsurlara dayalı olarak motive olduğunu, buna karşın özel sektör çalışanlarının yüksek getiri ve kısa çalışma saatleri gibi unsurlarla motive olduklarını belirtmiştir. Çünkü özel sektörde esas amaç kar elde etmek iken, kamu kurumlarında toplumun üstün yararının korunması gibi sorumluluklar ön plandadır (Amundsen ve Andrade, 2009).

Eğitim kamusal bir hizmet alanı olduğundan okullar, belki de kamu hizmeti motivasyonunu ampirik bakımdan incelemek için en uygun örgütlerden birisidir. Türkiye'de kamu okullarında eğitim gören 15.189.878 öğrenci dikkate alındığında (MEB, 2020), kamusal alandaki eğitim örgütlerinde çalışan öğretmen ve yöneticilerin KHM'lerinin önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Andersen, Heinesen ve Pedersen (2015) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin KHM'leri ile performanslarını incelemiş ve öğretmenlerin KHM'lerindeki artışın performanslarını olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenlere yönelik araştırmalar, öğretmenlerin büyük oranda öğrencilerin gelişimlerinden sorumlu olduklarını hissettiklerinde daha fazla güdülendiklerini göstermektedir (Paarlberg, Perry ve Hondeghem, 2008).

Kamuya hizmet etme arzusu önemli bir motivasyon kaynağı olmakla birlikte kamu hizmetlerinin etkili ve verimli olabilmesi için belli değerleri içeren standartlardan oluşması gerekmektedir (Raga ve Taylor, 2005). Bu noktada kamu hizmeti etiği, kamu çalışanlarının iş yeri içinde veya dışında kamu otoritesinin birer sözcüsü olduklarının farkına vararak, mesleki hayatlarını veya ahlaki davranışlarını düzenleyen değerler şeklinde tanımlanmaktadır (Dina, 2013). Beck, Jorgensen ve Bozeman'ın da (2007, s. 355, aktaran MacCarthaigh, 2008) belirttiği gibi kamu yönetimi ve politikaları bakımından, etik değerler oldukça önemli bir konudur. Bu noktadan hareketle KHM ile birlikte kamu görevlilerinin çalışma etiği arasında önemli bir ilişki olabileceği düşünülebilir.

Çalışma Etiği (ÇE)

Çalışma kavramı, farklı toplumlarda ve tarihsel bağlamlarda farklı etkinlikleri ifade eden muğlak ve tartışmalı bir kavram olmakla birlikte, genel olarak bir amaca yönelik insan çabası olarak tanımlanmaktadır (Outhwaite, 2008). ÇE ise genel olarak çalışanlardan beklenen olumlu tutum, değer ve alışkanlıkları ifade etmektedir (Brauchle ve Azam, 2003).

Batı kaynaklı literatürde çalışma etiği konusunun çoğunlukla Weber'in (2014) insanların çalışmaya yönelik değerlerini ve tutumlarını tanımlamak amacıyla ortaya attığı püritan çalışma etiği teorisi bağlamında ele alındığı görülmektedir. Bu nedenle, Batı literatüründe çalışma etiğine ilişkin genel tanımların, çok çalışmaya değer veren, doğru, dürüst, çalışkan ve çileci (asketik) bir insan portresi çizme eğiliminde olduğu görülmektedir (McCortney ve Engels, 2003). Püritan etik, sıkı çalışma (hard work), sade bir yaşam sürme, çilecilik (asceticism), hazzı erteleme (delayed gratification) ve tutumluluk (thrift) gibi temel değerlerle ilişkili çok boyutlu bir kavramdır (Firestone, Garza ve Haris, 2005). Püritan çalışma etiğinin karşısında ağırlık kazanan hedonist kültürde, hazzı geride tutup çileciliğin sahip olduğu erdemi öne çıkaran püritan kültürün tersine acıdan kaçınarak haz veya mutluluk peşinde olmayı ideal gören bir görüş hâkimdir. Yani, hedonizm, hayattaki tek iyi şeyin "zevk" ve "acıdan

kaçınma" olduğunu kabul eden bir yaklaşımdır (Shaughnessy ve Shaughnessy, 2002). Buradan yola çıkarak çalışan kişilerin püritan ya da hedonist tutum ve eğilimleri onların işe ve iş hayatlarına karşı olan tutum ve değerlerini de etkileyerek sahip oldukları çalışma etiği yaklaşımını belirlemektedir.

Çalışma etiğine ilişkin araştırmalarda çalışma etiği ile çeşitli değişkenlerin ilişkileri incelenmiştir. Çalışma etiğini püritan etik değerler açısından inceleyen çalışmalara bakıldığında genel olarak kadınların erkeklerden daha yüksek püritan etik değerlere sahip oldukları tespit edilmiştir (Furnham, 1991; Furnham ve Rajamanickam, 1992; Hill, 1997). Meriac, Poling ve Woehr (2009) çalışma etiğinde cinsiyet faktörünün etkisini araştırdığı çalışmasında önceki araştırmaların aksine, kadın ve erkeklerin çalışma etiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca erkeklerin kadınlardan daha fazla püritan etik değerleri içselleştirdikleri araştırmalar (Wentworth ve Chell, 1997) bulunmaktadır. Çalışma etiği değerlerinde yaş değişkeninin etkisini araştıran çalışmalarda genel olarak gençlerin daha yaşlı bireylere kıyasla püritan etik değerlerini daha fazla kabul ettikleri tespit edilmiştir (Tang ve Tzeng, 1992; Wentworth ve Chell, 1997). Fakat Furnham (1991), püritan çalışma etiği değerleri ile yaş faktörü arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Püritan çalışma etiği değerlerini eğitim düzeyi açısından da inceleyen Tang ve Tzeng (1992) ise eğitim düzeyi yüksek kişilerin püritan etik değerleri daha az benimsediklerini saptamıştır. Mudrack (1999) püritan çalışma etiği ile A tipi kişilik özelliklerine odaklanmış ve püritan çalışma etiği değerlerinin A tipi kişilik özellikleriyle pozitif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Dolayısıyla cinsiyet, yaş, kuşak, görev, kıdem gibi değişkenlerin çalışma etiği değerlerini etkilemesi olasıdır.

KHM ve ÇE araştırmalarında, incelenen değişkenlerden birisi farklı kuşakların çalışma yaşamındaki iş tutum ve davranışları ile ilişkisidir. "Kuşak" terimi, "aynı zamanda doğan", "yaşamın aynı döneminin perspektifinden tarihi deneyimleyen", "bireylerin doğduğu dönemin onları şekillendirmesi"ni ifade etmektedir (Bickel ve Brown, 2005). Kuşaklar arası çizgileri bireylerin doğum yıllarına göre ayırmada farklı yaklaşımlar bulunsa da, kuşakların genellikle sessiz kuşak-gelenekçiler, bebek patlaması, X, Y ve Z kuşağı (milyenyum kuşağı) gibi isimler aldığı görülmektedir. Bu çalışmada Lancaster ve Stillman'ın (2002), "Gelenekçiler (1946 ve öncesi), Bebek patlaması kuşağı (1946-1964), X (1965-1981), Milyenyum-Y-Gelecek kuşak (1982-2000)" sınıflaması benimsenmiştir.

X kuşağı, modern kapitalist dünyada, serbest piyasa ekonomisinin ve tüketimin teşvik edildiği yılların birinci öznesi durumundadır. Bu kuşak, toplumsal problemlere duyarlı, otoriteye saygı gösteren, iş yönelik yüksek motivasyona sahip ve kanaatkâr olarak tanınmaktadır (Çetin-Aydın ve Başol, 2014). Diğer yandan Y kuşağı, önceki kuşağa göre sadakat duyguları daha zayıf, narsist, bireyci ve girişimci olarak bilinmekte, hızlı tüketme eğiliminde ve amaçlarına ulaşmak için sabırsız özellikleri ile dikkat çeken bir kuşağı temsil etmektedir (Sedrak ve Cahill, 2011). Kuşaklara ilişkin bu sınıflandırma Amerikan sosyoloji literatüründe şekillenmekle birlikte Türkiye'de de işletme, pazarlama ve halkla ilişkiler alanlarında giderek artan şekilde kullanılmaktadır. Türkiye nüfusunun %7'sini sessiz kuşak, %19'unu bebek patlaması kuşağı, %22'sini X kuşağı, %35'ini Y kuşağı oluşturmaktadır (Bayhan, 2019).

Pek çok örgütte belki de tarihte ilk defa bu kadar çok ve farklı kuşaktan kişi yan yana ya da üst-üst ilişkisi içinde çalışmaktadırlar. Örgütlerde birlikte çalışmakta olan personel farklı kuşaklara mensup olmakta, buna bağlı olarak da inançları, tutumları, çalışma değerleri ve iş yaşamından beklentileri ve işe atfettikleri önem farklılaşabilmektedir (Aydın, 2016). Bu çalışma kapsamında test edilen bağımsız değişkenlerden birisinin de X ve Y kuşaklarına mensup öğretmenler olması, kuşakların KHM ve ÇE eğilimlerinin de farklılık göstereceği düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

Kamu hizmeti motivasyonu kavrama olan ilginin görece yeni olması, kavramı oluşturan dinamiklerin ülkelerin toplumsal, kültürel ve politik bağlamlarına göre şekillenmesi ve Türkiye'de bilimsel düzlemde yeterince tartışılmamış olması nedenleriyle, Türkiye'de bu kavramın bilimsel teori ve gündelik uygulamalar bakımından irdelenmesini gerekli kılmaktadır. Türk kamu sektöründe görev yapan eğitimcilerin kamu hizmeti motivasyonlarının kamu yönetimi ekseninde incelenmesi ve bir kamu hizmeti olan eğitim sektöründe açılmalı bir yaklaşımla ele alınması pratiğe ve uygulamaya çok önemli katkılar getirecektir. Şöyle ki, öncelikle Türkiye'de kamu hizmeti kavramı, alanın bilim insanları tarafından özellikle eski ve yeni kamu yönetimi ekseninde çokça tartışılmıştır ve halen tartışılmaktadır

(Çal, 2009; Çırakman, 1976; Ökmen ve Demir, 2010; Ulusoy, 1999). Bu yazılarda kamu yönetimi konusuna kamu yönetimi biliminin pratikleri ve hizmet idealleri açısından yaklaşılmaktadır ki, bu da bir gerekliliktir. Ancak, bu çalışmada Türk kamu yönetimi literatüründeki kamu hizmeti tartışmalarını, eğitim eksenine taşıyarak, belki bir adım öteye götürerek ve farklı bir perspektiften, kamu hizmetlerini yerine getiren öğretmenlerin ve okul müdürlerinin gözünden kamuya hizmet motivasyonunu etkileyen dinamiklerin neler olduğu irdelenmiştir.

Türk kamu sektöründe görev yapan eğitimcilerin hizmet motivasyonlarının çalışma koşullarına göre farklılık göstermesi ve kamuya hizmet motivasyon dinamiklerinin başka ülke örneklerine göre farklılık göstermesi kuvvetle muhtemeldir. Bu noktada uluslararası literatürdeki tartışmalar ile mevcut kamu yönetiminde kamu hizmeti idealleri arasında bir bağ kurmak yoluyla, bu araştırma ile kuramsal bilgi birikimine katkı sağlanacaktır. Diğer yandan ilgili literatür ve ampirik çalışmalar ışığında, bu çalışmada kamu hizmet motivasyonunun eğitim düzeyi yüksek olan, X kuşağına mensup, eğitimini kamu kaynakları desteği ile sürdürmüş, mesleğini isteyerek seçen ve püritan çalışma etiği değerlerine sahip çalışanlarda daha yüksek olması yönünde bazı kanıtlar bulunmaktadır. Bu çalışmanın arka planında da bu varsayımlar dikkate alınmaktadır. Çalışmadan elde edilen bulgular bu varsayımları test etmek için ampirik kanıtlar sağlayacaktır. Ayrıca araştırmanın, Türk kamu sektöründe kamu hizmeti motivasyonunu tanımlamaya ve ölçmeye dönük ilk girişimlerden biri olduğundan hem ulusal hem de uluslararası bilgi birikimine katkı sağlaması beklenmektedir. Araştırmanın merkezinde yer alan kamu hizmeti motivasyonu kavramı aralarında ilişki olabileceği varsayımıyla çalışma etiği kavramıyla ele alınmıştır.

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de kamu ilk ve ortaokullarında görevli, farklı kuşaklara¹ mensup öğretmen ve yöneticilerin KHM ile ÇE’ye ilişkin görüşlerinin belirlenmesidir. Genel amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır. Öğretmen ve yöneticilerin;

1. KHM’ye ilişkin görüşleri; kamu yararına bağlılık, kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumluluk boyutlarında ne düzeydedir?
2. KHM’ye ilişkin görüşleri cinsiyet, görev, kuşak, kıdem ve mezun olunan alan değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. ÇE tutumları; çalışma odaklılık ve haz odaklılık boyutlarında ne düzeydedir?
4. ÇE tutumları cinsiyet, görev, kuşak, kıdem ve mezun olunan alan değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. KHM ile ÇE tutumları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Tarama modellerinden tekil ve ilişkiyel tarama modelleri ile desenlenen bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Tarama modellerinde, çok fazla sayıda elemandan meydana gelen bir evrende, evrene yönelik genel bir yargıya ulaşmak amaçlanmakta ve evrenin tamamı veya evrenden alınacak bir örnek, grup veya örneklem üzerinden yapılmaktadır. Genel tarama modellerini kullanarak tekil veya ilişkiyel taramalar gerçekleştirilebilir. Değişkenlerin tek tek, tür yada miktarlarının belirlenmesi tekil tarama modelleri ile incelenirken, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim olup olmadığı ve değişimin derecesi ise ilişkiyel tarama modeli ile belirlenmektedir (Karasar, 2009). Araştırmada kamu okulu öğretmen ve yöneticilerinin KHM ve ÇE tutumlarının belirlenmesinde tekil tarama modeli kullanılırken, KHM ile ÇE tutumları arasındaki ilişki ilişkiyel tarama modeliyle incelenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın hedef evrenini, Türkiye’de kamu ilkököl ve ortaokullarında görev yapan öğretmen ve yöneticiler oluşturmaktadır. Toplamda 580.826 ilkököl ve ortaokul öğretmeni (MEB,

¹ Bu çalışmada Lancaster ve Stillman’ın (2002), “Gelenekçiler (1946 ve öncesi), Bebek patlaması kuşağı (1946-1964), X (1965-1981), Milenyum-Y-Gelecek kuşağı (1982-2000)” sınıflaması benimsenmiştir.

2019) %95 güven düzeyinde 384 öğretmenin, 38.820 ilkökul ve ortaokul yöneticisini ise 381 yöneticinin temsil edebileceği kabul edilmiştir (Sekaran ve Bougie, 2009).

Araştırmada, tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma Türkiye çapında gerçekleştirilmiş olup örnekleme seçilen iller ve okullar, Devlet Planlama Teşkilatı tarafından oluşturulan İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması'na göre oluşturulmuştur. Bu sınıflandırmaya göre her bölge bir tabaka olarak kabul edilmiş ve o bölgeyi temsil edecek basit yansız örnekleme yoluyla 12 il ve bu illerden kamu okulları seçilmiştir. Her ildeki okullar ildeki okul sayısına göre numaralandırılmış ve kura ile okullar belirlenmiştir. Seçilen okullara davet gönderilmiştir. Çalışmaya katılmayı kabul etmeyen okullar için yeniden kura çekilmiştir. Örneklem sayısına ulaşana kadar bu işleme devam edilmiştir. Buna göre İstanbul, Edirne, Kütahya, Eskişehir, Ankara, Adana, Sivas, Sinop, Giresun, Kars, Van ve Şanlıurfa illerinden seçilen kamu ilkökul ve ortaokullarında görev yapan öğretmen (196 ilkökul, 188 ortaokul öğretmeni) ve yöneticilere (218 ilkökul, 183 ortaokul yöneticisi) ulaşılmıştır. Bu kapsamda iki araştırmacı okullara bizzat giderek anketleri gönüllü katılımcılara uygulamıştır.

Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin %57'si kadın iken %42'si erkektir. Yöneticilerin ise %16'sı kadın iken %82'si erkektir. Mesleki kıdem açısından incelediğinde, öğretmenlerin %22'si 1-5 yıl kıdeme, %22'si 6-10 yıl, %14'ü 11-15 yıl, %19'u 16-20 yıl ve %21'inin 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmüştür. Diğer yandan yöneticilerin %3'ü 1-5 yıl, %15'i 6-10 yıl, %25 i 11-15 yıl, %20'si 16-20 yıl ve %36'sı 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahiptir. Kuşak değişkeni açısından incelendiğinde ise öğretmenlerin %49'unun X ve %42'sinin Y ve %8'inin bebek patlaması kuşağından olduğu belirlenmiştir. Yöneticilerde ise %65'i X, %18'i bebek patlaması ve %17'si Y kuşağına ait olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin %84'ü ve yöneticilerin %77'si lisans derecesine sahipken, öğretmenlerin %8'i ve yöneticilerin %10'u ön lisans, öğretmenlerin %7'si ve yöneticilerin %13'ü lisansüstü derecelere sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Öğretmen ve yöneticilerin KHM ve ÇE ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla "Öğretmen ve Okul Müdürlerinin KHM" ve "ÇE" ölçekleri kullanılmıştır. Ölçekler beşli likert yapıda olup, kullanım için gerekli izinler alınmıştır.

Kamu Hizmeti Motivasyonu (KHM) Ölçeği, Aydın, Demirkasımoğlu, Demir ve Erdemli (2017) tarafından geliştirilmiş olup "kamu yararına bağlılık", "kamusal duyarlılık" ve "topluma karşı sorumluluk" olarak üç faktör ve 19 maddeden oluşmaktadır. Kamu yararına bağlılık boyutunda sekiz madde, kamusal duyarlılık boyutunda beş madde, topluma karşı sorumluluk boyutunda altı madde bulunmaktadır. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %43,2'dir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri kamu yararına bağlılık boyutunda .52 ve .75 arasında, kamusal duyarlılık boyutunda .45 ve .75 arasında ve topluma karşı sorumluluk boyutunda .50 ve .66 arasında değişmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda üç faktörlü bu yapı için elde edilen uyum iyiliği değerleri $x^2/sd = 2.12$; RMSEA= .06; AGFI=.86; GFI=.90; NFI=.88; NNFI= .92; CFI=.93; SRMR=.06 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach's-Alpha iç tutarlılık katsayıları kamu yararına bağlılık .74, kamusal duyarlılık .75, topluma karşı sorumluluk .67, ölçeğin genelinde .81'dir.

Çalışma Etiği (ÇE) Ölçeği Bozkurt'un (2000) izniyle anketinden yararlanılarak araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olup, "çalışma odaklılık" ve "haz odaklılık" şeklinde birbirinden bağımsız iki alt ölçekten oluşmaktadır. *Çalışma Odaklılık Ölçeği*, "çalışmaya adanmışlık", "iş disiplini", "göreve bağlılık" ve "işle bütünleşme" olmak üzere dört alt boyut ve 15 maddeden oluşmaktadır. Çalışma odaklılık ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yük değerleri çalışmaya adanmışlık boyutunda .53 ve .80 arasında, iş disiplini boyutunda .55 ve .82 arasında, göreve bağlılık boyutunda .48 ve .81, işle bütünleşme boyutunda ise .53 ve .76 arasında değişmektedir. Çalışma odaklılık ölçeğinin açıkladığı toplam varyans %60,2'dir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda dört faktörlü bu yapı için elde edilen uyum iyiliği değerleri $x^2/sd = 2.25$; RMSEA= .07; AGFI=.86; GFI=.90; NFI=.92; NNFI= .95; CFI=.96; SRMR=.08 olarak hesaplanmıştır. Cronbach's-Alpha iç tutarlılık katsayıları çalışmaya adanmışlık .83, iş disiplini .77,

göreve bağlılık .72, işle bütünleşme .63 ve çalışma odaklılık ölçeği geneli .84 olarak hesaplanmıştır. *Haz Odaklılık Ölçeği* ise “başarıyı dış faktörlere bağlama”, “anı yaşama” ve “yararcılık” olmak üzere üç boyut ve 11 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin faktör yük değerleri başarıyı dış faktörlere bağlama boyutunda .48 ve .78, anı yaşama boyutunda .49 ve .76 arasında, yararcılık boyutunda ise .62 ve .84 arasında değişmektedir. Haz odaklılık ölçeğinin açıkladığı toplam varyans %55,94’tir. Bu ölçeğin uyum iyiliği değerleri $x^2/sd = 1.83$; RMSEA= .06; AGFI=.91; GFI=.95; NFI=.92; NNFI= .95; CFI=.96; SRMR=.05 olarak hesaplanmıştır. Cronbach’s-Alpha iç tutarlılık katsayıları başarıyı dış faktörlere bağlama .75, anı yaşama .56, yararcılık .67 ve haz odaklılık ölçeği geneli .79 olarak hesaplanmıştır.

Veri Analizi

Araştırmanın verileri araştırmacıların okullara giderek katılımcılara uygulamasıyla elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı (SPSS) 18.00 programı kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin KHM ve ÇE’ye yönelik görüşlerinin belirlenebilmesi için ölçeklerin her alt boyutu için standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri hesaplanmıştır. Fark analizlerinde ilişkisiz örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi ve Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Parametrik ve non-parametrik testlerden hangisinin kullanıldığına karar verebilmek için tek değişkenli ve çok değişkenli normallikler incelenmiştir. Buna göre kıdem değişkeni açısından çok değişkenli normallik varsayımı sağlanamadığı için bu değişkene ilişkin fark analizlerinde Kruskal Wallis H testinden yararlanılmıştır. Öğretmen ve yöneticilerin KHM ile ÇE tutumlarının çalışma odaklılık ve haz odaklılık yönelimleri arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için değişkenlere ait Pearson korelasyon katsayıları kullanılmıştır.

Araştırmanın Etik Kurul İzni

Araştırmada Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi’nde belirtilen bütün kurallara uygun hareket edilmiştir. Ayrıca araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Alt Etik Kurulu’ndan gerekli izin alınmıştır.

Bulgular

Kamu Hizmeti Motivasyonuna İlişkin Bulgular

Öğretmen ve yöneticilerin KHM’ye ilişkin görüşleri kamu yararına bağlılık, kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumluluk boyutları açısından incelenmiştir. Bu boyutlarda elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

Kamu yararına bağlılık. Öğretmen ve yöneticilerin KHM’nin kamu yararına bağlılık boyutundaki görüşlerinin standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmen ve Yöneticilerin “Kamu Yararına Bağlılık” Boyutuna İlişkin Görüşleri

İfadeler	Görev	\bar{X}	SS
1. Aynı toplum içinde, herkesin birbirinin yaşamını olumlu ya da olumsuz biçimde etkilediğine inanırım.	Öğretmen	4.25	.85
	Yönetici	4.29	.86
2. Maddi ve sosyal problemleri olanlar için politika üretmek halkı yönetenlerin temel amaçlarından biri olmalıdır.	Öğretmen	4.33	.90
	Yönetici	4.39	.89
3. Bir kamu görevlisinin topluma karşı yükümlülükleri, üstlerine karşı yükümlülüklerinden önce gelmelidir.	Öğretmen	4.31	.83
	Yönetici	4.25	.91
4. Halkı yönetenler, sadece kârlı alanlarda değil halkın refahını yükseltecek sosyal politikalar da geliştirmelidir.	Öğretmen	4.72	.63
	Yönetici	4.68	.57
5. Kamu görevlilerinin sorumluluklarını en iyi biçimde yerine getirerek kamunun güvenini kazanmak zorunda olduklarına inanırım.	Öğretmen	4.60	.65
	Yönetici	4.57	.71
Toplam	Öğretmen	4.44	.64
	Yönetici	4.43	.78

Tablo 1’de görüldüğü üzere, hem öğretmenler ($\bar{X} = 4.72$) hem yöneticiler ($\bar{X} = 4.68$) “halkı yönetenlerin, sadece kârlı alanlarda değil halkın refahını yükseltecek sosyal politikalar da geliştirmesini” en yüksek seviyede desteklemektedirler. Bu boyut, KHM’nin boyutları içinde öğretmenlerin ($\bar{X} = 4.44$) en yüksek, yöneticilerin ise ikinci sırada yüksek puana sahip olduğu boyuttur. Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin KHM’nin “kamu yararına bağlılık” alt boyutuna ilişkin görüşleri üzerinde yapılan fark analizleri sonucuna göre cinsiyet, görev, kuşak, kıdem değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Kamu yararına bağlılık boyutunda öğretmen ve yöneticilerin KHM’si oldukça yüksektir.

Kamusal duyarlılık. Öğretmen ve yöneticilerin KHM’nin kamusal duyarlılık boyutundaki görüşlerinin standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Öğretmen ve Yöneticilerin “Kamusal Duyarlılık” Boyutuna İlişkin Görüşleri

İfadeler	Görev	\bar{X}	SS
1. İçinde yaşadığım topluma özverili bir şekilde çalışarak katkıda bulunduğuma inanırım.	Öğretmen	4.43	0.70
	Yönetici	4.50	0.65
2. Kamu yararını korumayı bir vatandaşlık görevi bilirim.	Öğretmen	4.63	0.66
	Yönetici	4.69	0.62
3. Toplum için vazgeçilmez bir kamu görevi olan eğitim hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincindeyim.	Öğretmen	4.86	1.62
	Yönetici	4.67	0.61
4. Kişisel çıkarlarım ile hizmetin gereklilikleri çatıştığında, kişisel çıkarlarımı feda ederim.	Öğretmen	4.02	0.95
	Yönetici	4.40	1.82
5. Kamu görevlilerinin hak ettiklerinin karşılığını alamadıklarına inansam da görevimi severek yaparım.	Öğretmen	4.30	0.81
	Yönetici	4.33	0.81
6. Kişisel çıkarıma aykırı bile olsa kamu için faydalı olanı yaparım.	Öğretmen	4.21	0.85
	Yönetici	4.38	0.78
7. Kamu hizmetinin devamlılığını sağlamak için gerektiğinde mesai saatleri dışında gönüllü olarak çalışırım.	Öğretmen	3.76	1.04
	Yönetici	4.28	0.93
8. Karşılığında ödeme yapılmasa dahi halka hizmet ettiğimde kendimi iyi hissedirim.	Öğretmen	4.15	0.86
	Yönetici	4.43	0.83
Toplam	Öğretmen	4.29	0.93
	Yönetici	4.46	0.88

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenler ($\bar{X} = 4.86$) “toplum için vazgeçilmez bir kamu görevi olan eğitim hizmetinin getirdiği sorumluluğun bilincinde” olduklarını düşünürken yöneticiler ($\bar{X} = 4.69$) “kamu yararını korumayı bir vatandaşlık görevi” olarak görmeyi ön plana çıkarmaktadırlar. Kamusal duyarlılık boyutunda öğretmen ve yöneticilerin KHM’leri oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmen ve yöneticilerin KHM’nin “kamusal duyarlılık” boyutuna ilişkin görüşleri incelendiğinde yapılan t testi sonuçlarına göre cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Diğer taraftan görev değişkeni açısından öğretmen ve yönetici görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir [$t_{(752)} = 3.62$; $p < .05$; $d = .03$]. Farkın kaynağı incelendiğinde yöneticilerin ($\bar{X} = 4.46$) öğretmenlerden ($\bar{X} = 4.29$) daha yüksek düzeyde kamusal duyarlılığa sahip oldukları görülmüştür. Ancak Cohen’s d katsayı değeri incelendiğinde görev değişkenine ($d = .03$) ilişkin değer etkisinin zayıf olduğu görülmektedir. Ayrıca bu boyutta öğretmenlerin görüşleri arasında kuşaklara göre farklılık bulunmaktadır [$F(2,381) = 17.26$; $p < 0.05$; $\eta^2 = .085$]. Bu bulgu, bebek patlaması ($\bar{X} = 4.44$) ve X ($\bar{X} = 4.44$) kuşağında yer alan öğretmenlerin Y kuşağında ($M = 4.09$) yer alan öğretmenlere göre kamusal duyarlılık puanlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği ve daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde kuşak değişkenine ($\eta^2 = .085$) ilişkin değer etkisinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Kıdem değişkeni açısından öğretmen [$\chi^2(4) = 22.67$, $p < .05$] ve yöneticilerin [$\chi^2(4) = 21.57$, $p < .05$] görüşleri anlamlı farklılık göstermiştir. Bu farkın kaynağını incelemek amacıyla farklılık çıkan kıdem grupları ikili kombinasyonlar halinde Mann Whitney U-testi ile incelenmiş ve 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin (Sıra Ortalaması=148.20) kamusal duyarlılık alt boyutundaki

puanlarının, 15 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kamusal duyarlılık alt boyutunda, 1-5 yıl kıdeme (Sıra Ortalaması=148.20) sahip yöneticiler, 11-15 yıl (Sıra Ortalaması=155.75) kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek puana sahiptir. Ayrıca 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin kamusal duyarlılık düzeylerinin 6-20 yıl aralığında kıdeme sahip yöneticilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bilgilere dayanarak, yöneticilik görevinin ilk yılları ile son yıllarında kamusal duyarlılık eğilimlerinin daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Özetle kamusal duyarlılık alt boyutunda cinsiyet değişkeni haricinde görev, kuşak ve kıdem değişkenleri farklılık oluşturan değişkenler olmuşlardır.

Topluma karşı sorumluluk. Öğretmen ve yöneticilerin KHM'nin topluma karşı sorumluluk boyutundaki görüşlerinin standart sapma ve aritmetik ortalamaları Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Öğretmen ve Yöneticilerin “Topluma Karşı Sorumluluk” Boyutuna İlişkin Görüşleri

İfadeler	Görev	\bar{X}	SS
1. Bana göre iyi bir vatandaş olmak, kamu politikaları ile ilgilenmeyi gerektirir.	Öğretmen	3.94	0.99
	Yönetici	4.25	0.89
2. Kamu kaynakları ile eğitildiğim için kendimi topluma karşı borçlu hissedirim.	Öğretmen	3.75	0.76
	Yönetici	3.96	0.98
3. Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesindeki eksiklikleri ve aksaklıklar ilgili makamlara bildiririm.	Öğretmen	3.64	0.98
	Yönetici	3.95	0.85
4. Kamu hizmetinin, kamu görevlisine diğer vatandaşlardan beklenmeyen sorumluluklar yüklediğine inanırım.	Öğretmen	3.80	0.95
	Yönetici	4.12	0.88
5. Güncel politika konularını ilgiyle takip ederim.	Öğretmen	3.77	0.98
	Yönetici	4.10	0.90
Toplam	Öğretmen	3.78	0.92
	Yönetici	4.07	0.93
KHM Ölçeği Toplam	Öğretmen	4.18	0.44
	Yönetici	4.33	0.51

Tablo 3'ten görüleceği üzere, “topluma karşı sorumluluk” boyutundaki ifadeler, KHM'nin diğer boyutlarına göre öğretmen ($\bar{X}=3.78$) ve yöneticilerin ($\bar{X}=4.07$) görece olarak daha düşük düzeyde katıldıkları belirlenmiştir. Öğretmen ($\bar{X}=3.94$) ve yöneticiler ($\bar{X}=4.25$) en yüksek düzeyde “iyi bir vatandaş olmanın, kamu politikaları ile ilgilenmeyi gerektirdiğini” düşünmektedirler. Topluma karşı sorumluluk boyutu diğer boyutlara göre görece olarak daha düşük olmasına rağmen bu boyutta da öğretmen ve yöneticilerin KHM'leri oldukça yüksektir.

Topluma karşı sorumluluk alt boyutunda öğretmen ve yönetici görüşleri üzerinde yapılan fark analizlerinde cinsiyet ve kıdem değişkenlerinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Öte yandan görev değişkenine göre öğretmen ve yönetici görüşleri [$t_{(752)}=5.88$; $p<.05$; $d=.43$] anlamlı farklılık göstermektedir. Farkın kaynağına bakıldığında yöneticilerin ($\bar{X}=4.05$) öğretmenlerden ($\bar{X}=3.26$) daha yüksek seviyede topluma karşı sorumlu oldukları belirlenmiştir. Ancak ortalamalar arasındaki fark manidar olsa da Cohen's d değerine göre görev değişkenine ($d=.43$) ilişkin değer etkisinin zayıf olduğu görülmektedir. Kuşak değişkenine ilişkin sadece öğretmenlerin görüşlerinin [$F(2,381)=8.11$; $p<.05$, $\eta^2=.04$] anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Bebek patlaması kuşağından öğretmenlerin ($M=4.03$), daha yeni kuşakları temsil eden X ($\bar{X}=3.84$) ve Y ($\bar{X}=3.61$) kuşaklarına göre, X kuşağında yer alan öğretmenlerin ise Y kuşağında yer alan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde topluma karşı sorumluluk puanına sahip oldukları görülmüştür. Kuşak değişkenine ilişkin bu etki ise zayıf düzeydedir ($\eta^2=.04$).

Çalışma Etiğine İlişkin Bulgular

ÇE'ne yönelik görüşler çalışma odaklılık ve haz odaklılık alt ölçekleri açısından incelenmiştir. Bu kısımda elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

Çalışma odaklılık. Öğretmen ve yöneticilerin çalışma etiğinin çalışma odaklılık alt ölçeğine ilişkin görüşlerinin standart sapma ve aritmetik ortalamaları Tablo 4'te bulunmaktadır.

Tablo 4. Öğretmen ve Yöneticilerin Çalışma Odaklılık Alt Ölçeğine İlişkin Görüşleri

	İfadeler	Görev	\bar{X}	SS
Çalışmaya Adanmışlık	1. İnsanlar, başarısızlıklarının nedenini tembel olmalarında aramalıdır.	Öğretmen	3.53	1.12
		Yönetici	3.71	1.12
	2. Bir insanın değerini işinde gösterdiği başarı ile ölçebiliriz.	Öğretmen	2.88	1.23
		Yönetici	3.37	1.14
	3. Sıkı çalışma alışkanlığı olmayan kişilerin zayıf karakterli kişiler olduklarını düşünürüm.	Öğretmen	2.75	1.17
	Yönetici	3.20	1.18	
İş Disiplini	4. Beni hayatta en mutlu eden şey çalışmaktır.	Öğretmen	3.33	1.09
		Yönetici	3.74	.99
	5. Diğer koşulları aynı olsa bile, sorumluluğu fazla olan işi tercih ederim.	Öğretmen	3.10	1.12
		Yönetici	3.59	1.06
	Toplam	Öğretmen	3.11	1.14
	Yönetici	3.52	1.09	
Göreve Bağlılık	6. İş ortamında çalışkan biri olarak tanırım.	Öğretmen	3.93	.82
		Yönetici	4.24	.81
	7. İş ortamında disiplinli çalışmam ile tanırım.	Öğretmen	3.94	.85
		Yönetici	4.15	.85
	8. İşimde daima elimden gelenin en iyisini yaparım.	Öğretmen	4.45	.69
	Yönetici	4.53	.72	
İşle Bütünleşme	9. Mesai/ders saatlerine titizlikle uyarım.	Öğretmen	4.46	.70
		Yönetici	4.49	.72
	Toplam	Öğretmen	4.19	.76
		Yönetici	4.35	.77
	Çalışma Odaklılık Ölçeği Toplam	10. Çok ağır hasta olmadıkça sağlık raporu almam.	Öğretmen	4.61
		Yönetici	4.68	.61
11. Sık sık izin almak beni rahatsız eder.		Öğretmen	4.72	.56
		Yönetici	4.55	.87
12. Bir insanın üstlendiği işi başarınca kadar sıkı biçimde çalışması gerektiğine inanırım.		Öğretmen	4.56	.69
	Yönetici	4.47	.78	
Çalışma Odaklılık Ölçeği Toplam	Toplam	Öğretmen	4.63	.65
		Yönetici	4.56	.75
	14. Emekliliğim gelmiş olsa bile çalışmaya devam ederim.	Öğretmen	3.07	1.34
		Yönetici	3.54	1.27
	15. Piyangodan büyük ikramiye çıksa bile çalışırım.	Öğretmen	3.43	1.35
	Yönetici	3.55	1.37	
Çalışma Odaklılık Ölçeği Toplam	16. Eğer sıkıntı çekmeseydik hayatın anlamı olmazdı.	Öğretmen	3.62	1.14
		Yönetici	3.73	1.24
	Toplam	Öğretmen	3.73	1.27
		Yönetici	3.60	1.29
	Çalışma Odaklılık Ölçeği Toplam	Öğretmen	3.76	0.51
	Yönetici	3.97	.56	

Tablo 4’de görüldüğü üzere çalışma odaklılık alt ölçeğinde öğretmen ve yöneticiler “göreve bağlılık” boyutundaki ifadelerle en fazla katılım göstermişlerdir. Bu alt boyutta öğretmenler (\bar{X} =4.72) görece olarak en fazla sık sık izin almanın kendilerini rahatsız ettiğini belirtirken yöneticiler (\bar{X} =4.68) çok ağır hasta olmadıkça rapor almayacaklarını ifade etmişlerdir. Katılım oranlarına göre göreve bağlılık alt boyutunu izleyen iş disiplini alt boyutunda öğretmenler (\bar{X} =4.46) ders saatlerine uyma konusunda titiz olduklarını ifade ederken yöneticiler (\bar{X} =4.53) işlerinde daima ellerinden gelenin en iyisini yapma görüşüne daha yüksek katılım göstermişlerdir. Üçüncü sırada gelen işle bütünleşme alt boyutunda ise hem öğretmenler hem yöneticiler görece olarak en fazla sıkıntı çekmeseler hayatın anlamı olmayacağı görüşünde birleşmişlerdir. Katılım oranlarına göre en son sırada yer alan çalışmaya adanmışlık alt boyutunda ise öğretmenler (\bar{X} =3.53) başarısızlığın nedenini tembellikte görürken yöneticiler (\bar{X} =3.74) çalışmanın hayatlarındaki en mutluluk verici şey olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmen ve yöneticilerin çalışma odaklılığına ilişkin görüşlerinin fark analizleri incelendiğinde, çalışma odaklılığın hiçbir alt boyutta cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Görev değişkeni açısından çalışmaya adanmışlık [$t_{(752)}=6.741$; $p<.05$; $d=.50$] ve iş disiplini [$t_{(752)}=3.478$; $p<.05$; $d=.25$] ve işle bütünleşme [$t_{(752)}=3.557$; $p<.05$, $d=.26$] alt boyutundaki ifadelerle yöneticiler öğretmenlerden daha yüksek düzeyde katılmaktadırlar. Cohen’s d katsayı değerleri incelendiğinde iş disiplini ($d=.25$) ve işle bütünleşme ($d=.26$) alt boyutlarında cinsiyet değişkenine ilişkin değerlerin etkisinin zayıf, çalışmaya adanmışlık alt boyutuna ilişkin değerlerin etkisinin orta düzeyde olduğu görülmektedir ($d=.50$). Kuşak değişkeni öğretmenler açısından değerlendirildiğinde ise çalışmaya adanmışlık [$F(2,367)=18.46$; $p<.05$; $\eta^2=.09$], iş disiplini [$F(2,367)=23.73$; $p<.05$; $\eta^2=.10$], göreve bağlılık [$F(2,381)=13.93$; $p<.05$; $\eta^2=.07$] alt boyutundaki ifadelerle daha eski kuşaklar, yeni kuşaklara göre daha yüksek düzeyde katılmışlardır. İşle bütünleşme alt boyutunda ise hem öğretmenler [$F(2,381)=9.36$; $p<.05$; $\eta^2=.05$] hem de yöneticilerin [$F(2,367)=9.10$; $p<.05$; $\eta^2=.05$] bebek patlaması kuşağında olanları ön plana çıkmıştır. Kuşak değişkenine ilişkin etkiler incelendiğinde çalışmaya adanmışlık, iş disiplini ve göreve bağlılık alt boyutlarında etkinin orta düzeyde, işle bütünleşme alt boyutunda ise zayıf düzeyde olduğu görülmektedir. Kıdem değişkeni ele alındığında ise öğretmenler açısından çalışmaya adanmışlık [$\chi^2(4) = 29.50$, $p<.05$], iş disiplini [$\chi^2(4) = 41.68$, $p<.05$], göreve bağlılık [$\chi^2(4) = 24.07$, $p<.05$] ve işle bütünleşme [$\chi^2(4) = 43.91$, $p<.05$] boyutlarda anlamlı farklılıklar gözlenmekle birlikte sonuçların genel olarak kıdemi yüksek öğretmenlerin lehine olduğu tespit edilmiştir. Yöneticiler açısından ise sadece çalışmaya adanmışlık [$\chi^2(4) = 9.88$, $p<.05$] ve işle bütünleşme [$\chi^2(4) = 29.62$, $p<.05$] alt boyutunda anlamlı fark gözlenmekle birlikte farkın kıdemsiz ve çok kıdemli yöneticiler lehine olduğu görülmüştür.

Haz odaklılık. Öğretmen ve yöneticilerin ÇE’nin haz odaklılık alt ölçeğine ilişkin görüşlerinin standart sapma ve aritmetik ortalamaları Tablo 5’de bulunmaktadır.

Tablo 5. Öğretmen ve Yöneticilerin Haz Odaklılık Alt Ölçeğine İlişkin Görüşleri

	İfadeler	Görev	\bar{X}	SS
Başarıyı Dış Faktörlere Bağlama	1. Hayatta başarılı olmak için arkanızda güçlü kişilerin desteği olmalıdır.	Öğretmen	2.64	1.22
		Yönetici	2.61	1.41
	2. Başarılı ve zengin olmanın yolu çalışkanlıktan değil kurnazlıktan geçmektedir.	Öğretmen	3.31	1.27
		Yönetici	3.07	1.34
	3. İnsan kolay yoldan kazanma fırsatları önüne çıktığında değerlendirilmelidir.	Öğretmen	3.17	1.30
		Yönetici	3.16	1.33
	Toplam	Öğretmen	3.04	1.26
		Yönetici	2.93	1.36
Anı yaşama	4. İnsanın önce kendini, sonra başkasını düşünmesi gerekir.	Öğretmen	2.64	1.22
		Yönetici	2.61	1.41
	5. İnsan ömrü sınırlı olduğu için, bu dünyada daha iyi yaşamaya bakmalıdır.	Öğretmen	3.31	1.27
		Yönetici	3.07	1.34

Tablo 5. Devamı

	İfadeler	Görev	\bar{X}	SS
Anı yaşama	6. Benim için hayatta mutlak doğru ya da mutlak yanlış yoktur.	Öğretmen	3.17	1.30
		Yönetici	3.16	1.33
	7. Hayat çok ciddiye almaya gelmez insan mümkün olduğunca hayatın keyfini çıkarmalıdır.	Öğretmen	2.95	1.27
		Yönetici	2.65	1.30
	8. İnsan içinden geldiği gibi yaşmalıdır.	Öğretmen	3.24	1.26
	Yönetici	2.88	1.32	
	Toplam	Öğretmen	3.06	1.26
		Yönetici	2.87	1.34
Yararcılık	9. Geçmiş geçmişte kaldığı için benim için tarihsel konuların önemi yoktur.	Öğretmen	2.01	1.24
		Yönetici	2.06	1.29
	10. İdealist olmayı eski moda bir yaklaşım olarak düşünürüm.	Öğretmen	2.00	1.23
		Yönetici	2.07	1.30
	11. İş hayatında yüksek ücreti iyi bir kariyere tercih ederim.	Öğretmen	2.53	1.29
	Yönetici	2.59	1.33	
	Toplam	Öğretmen	2.18	1.25
		Yönetici	2.24	1.30
	Haz Odaklılık Ölçeği Toplam	Öğretmen	2.67	0.76
		Yönetici	2.61	0.89

Tablo 5’de görüldüğü üzere haz odaklılık ölçeğinde öğretmenler en fazla anı yaşama alt boyutundaki ifadelerle katılım gösterirken, yöneticilerde başarıyı dış faktörlere bağlama alt boyutu en baskın boyuttur. Anı yaşama alt boyutunda öğretmenler ($\bar{X}=3.31$) görel olarak en fazla “insan ömrü sınırlı olduğu için, bu dünyada daha iyi yaşamaya bakmalıdır” görüşüne katılırken yöneticiler ($\bar{X}=4.68$) “hayatlarında mutlak doğru ya da yanlış yoktur” görüşüne daha fazla katılım göstermişlerdir. Başarıyı dış faktörlere bağlama boyutunda ise öğretmenler ($\bar{X}=3.31$) başarılı ve zengin olmanın yolunun çalışkanlıktan değil kurnazlıktan geçtiği görüşüne daha fazla katılım gösterirken yöneticiler ($\bar{X}=3.16$) kolay yoldan kazanma fırsatları önüne çıktığında değerlendirmek gerektiği görüşünde birleşmişlerdir. Son sıradaki boyut olan yararcılık boyutunda ise hem öğretmenler ($\bar{X}=2.53$) hem yöneticiler ($\bar{X}=2.59$) görel olarak daha fazla yüksek ücreti iyi bir kariyere tercih etmişlerdir.

Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerinin fark analiz sonuçlarına göre, cinsiyet değişkenine göre haz odaklılığın tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Görev değişkeni açısından “anı yaşama” [$t_{(752)}=3,62$; $p<.05$; $d=.26$] ve “yararcılık” [$t_{(752)}=5,88$; $p<.05$; $d=.43$] boyutlarında yöneticilerin lehine anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Cohen’s d katsayı değerlerine göre görev değişkenine ilişkin bu etkinin her iki alt boyutta da etkisi zayıftır. Kuşak değişkeni açısından ise öğretmen [$F(2,381)=14.40$; $p<.05$; $\eta^2=.07$] ve yöneticilerin [$F(2,366)=4.23$; $p<.05$; $\eta^2=.02$] görüşleri sadece anı yaşama alt boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Y kuşağı öğretmen ve yöneticileri, X kuşağındakilere göre daha yüksek düzeyde anı yaşama eğilimi göstermektedirler. Ancak eta kare değerlerine göre kuşak değişkeninin bu etkisi öğretmenlerde orta düzeyde ($\eta^2=.07$) iken yöneticilerde zayıf düzeydedir ($\eta^2=.02$). Kıdem değişkeni açısından orta ve yüksek kıdemli yöneticilerin başarıyı dış faktörlere bağlama [$\chi^2(4)=12.68$, $p<.05$] boyutundaki görüşlere daha yüksek düzeyde katılım gösterdikleri belirlenmiştir. Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre görüşleri ise anı yaşama boyutunda [$\chi^2(4)=16.07$, $p<.05$] görel olarak kıdemsiz öğretmenlerin lehine farklılık göstermektedir.

KHM ve ÇE İlişkisi

Öğretmenlerin KHM ve ÇE değerleri arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar Tablo 6’da bulunmaktadır.

Tablo 6. Öğretmenlerin KHM ve ÇE Değerleri Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Kamu yararına bağlılık	1	.302**	.301**	-.007	.196**	.278**	-.007	-.058	.043	-.139**	.588**	.109*	-.044
2. Kamusal duyarlılık		1	.363**	.243**	.438**	.455**	.237**	-.185**	-.203**	-.291**	.842**	.449**	-.274**
3. Topluma karşı sorumluluk			1	.384**	.415**	.263**	.247**	.050	.009	-.068	.737**	.484**	.002
4. Çalışmaya adanmışlık				1	.335**	.178**	.378**	.050	-.055	-.002	.329**	.823**	-.012
5. İş disiplini					1	.484**	.155**	-.111*	.005	-.075	.493**	.648**	-.060
6. Göreve bağlılık						1	.201**	-.155**	-.067	-.187**	.465**	.527**	-.154**
7. İşle bütünleşme							1	.034	.010	-.004	.261**	.661**	.018
8. Başarıyı dış faktörlere bağlama								1	.452**	.465**	-.107*	-.026	.756**
9. Anı yaşama									1	.484**	-.113*	-.038	.865**
10. Yararcılık										1	-.244**	-.069	.772**
11. KHM											1	.524**	-.181**
12. Çalışma odaklılık												1	-.052
13. Haz odaklılık													1

* p<0.05, ** p<0.01

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin görüşlerine ait aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

- *Kamu yararına bağlılık* boyutu ile *çalışma odaklılık/iş disiplini* ($r=.19$) ve *göreve bağlılık* ($r=.27$) boyutları arasında düşük düzeyde pozitif anlamlı ilişki ($p<.01$) bulunmaktadır.
- *Kamu yararına bağlılık* boyutu ile *haz odaklılık/yararcılık* boyutu arasında düşük düzeyde negatif anlamlı ilişki ($r=-.13$) ($p<.01$) vardır.
- *Kamusal duyarlılık* boyutu ile *çalışma odaklılık/çalışmaya adanmışlık* ($r=.24$), *işle bütünleşme* ($r=.23$) boyutları arasında düşük düzeyde, *iş disiplini* ($r=.43$) ve *göreve bağlılık* ($r=.45$) arasında orta düzeyde pozitif anlamlı ilişki ($p<.01$) bulunmaktadır.
- *Kamusal duyarlılık* boyutu ile *haz odaklılık/başarıyı dış faktörlere bağlama* ($r=-.18$), *anı yaşama* ($r=-.20$) ve *yararcılık* ($r=-.29$) boyutları arasında düşük düzeyde negatif anlamlı ilişki ($p<.01$) belirlenmiştir.
- *Topluma karşı sorumluluk* boyutu ile *çalışma odaklılık/çalışmaya adanmışlık* ($r=.38$) ve *iş disiplini* ($r=.41$) boyutları arasında orta düzeyde, *göreve bağlılık* ($r=.26$) ve *işle bütünleşme* ($r=.24$) boyutları arasında düşük düzeyde pozitif anlamlı ilişki ($p<.01$) olduğu görülmektedir.

Ölçekler bir bütün olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin KHM ölçeğinin toplamı ve ÇE ölçeğinin “çalışma odaklılık” ve “haz odaklılık” ölçeklerinin toplamları için hesaplanan puanlara göre, “KHM” ile “çalışma odaklılık” ($r=.52$) arasında pozitif, orta düzeyde anlamlı ilişki bulunurken, “haz odaklılık” ($r=-.18$) arasında negatif, düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<.01$).

Yöneticilerin KHM ve ÇE değerleri arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar Tablo 7’de yer almaktadır.

Table 7. Yöneticilerin KHM ve ÇE Değerleri Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Kamu yararına bağlılık	1	.512**	.453**	.075	.391**	.419**	.146**	-.049	-.048	-.089	.725**	.301**	-.069
2. Kamusal duyarlılık		1	.562**	.367**	.605**	.523**	.386**	-.069	-.053	-.125*	.902**	.613**	-.091
3. Topluma karşı sorumluluk			1	.420**	.493**	.376**	.371**	.017	.043	-.028	.804**	.565**	.019
4. Çalışmaya adanmışlık				1	.411**	.199**	.452**	.156**	.155**	.138**	.387**	.808**	.181**
5. İş disiplini					1	.498**	.354**	-.099	-.016	-.096	.629**	.737**	-.072
6. Göreve bağlılık						1	.309**	-.117*	-.095	-.177**	.546**	.580**	-.152**
7. İşle bütünleşme							1	.069	.075	.053	.395**	.739**	.076
8. Başarıyı dış faktörlere bağlama								1	.568**	.576**	-.053	.039	.815**
9. Anı yaşama									1	.568**	-.037	.074	.890**
10. Yararcılık										1	-.113*	.016	.817**
11. KHM											1	.638**	-.073
12. Çalışma odaklılık												1	.056
13. Haz odaklılık													1

* p< 0.05, ** p< 0.01

Tablo 7 incelendiğinde yöneticilerin görüşlerine aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

- *Kamu yararına bağlılık* boyutu ile *çalışma odaklılık/iş disiplini* ($r=.39$) ve *göreve bağlılık* ($r=.41$) boyutları arasında orta düzeyde pozitif anlamlı ilişki ($p<.01$) bulunmaktadır.
- *Kamusal duyarlılık* boyutu ile *çalışma odaklılığın bütün boyutları* [*çalışmaya adanmışlık* ($r=.36$), *iş disiplini* ($r=.60$), *göreve bağlılık* ($r=.52$) ve *işle bütünleşme* ($r=.38$)] arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişki ($p<.01$) belirlenmiştir.
- *Kamusal duyarlılık* boyutu ile *haz odaklılığın yararcılık* ($r=-.12$) boyutu arasında düşük düzeyde negatif anlamlı ilişki ($p<.01$) bulunmaktadır.
- *Topluma karşı sorumluluk* boyutu ile *çalışma odaklılığın tüm alt boyutlarına* [*çalışmaya adanmışlık* ($r=.42$), *iş disiplini* ($r=.49$), *göreve bağlılık* ($r=.37$) ve *işle bütünleşme* ($r=.37$)] arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişki ($p<.01$) olduğu belirlenmiştir.

Yöneticilerin KHM ölçeğinin toplamı ve çalışma etiği ölçeğinin “çalışma odaklılık” ve “haz odaklılık” ölçeklerinin toplamaları için hesaplanan korelasyon katsayıları incelendiğinde, yalnızca “KHM” ile “çalışma odaklılık” ($r=.63$) arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür ($p<.01$).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

KHM ve ÇE ilişkisinin incelendiği bu araştırmada, kamu okulu öğretmen ve yöneticilerinin, yüksek düzeyde KHM'ye sahip oldukları görülmektedir. Öğretmenler, KHM'nin bileşenleri içerisinde en yüksek düzeyde “kamu yararına bağlılık” boyutunda kamuya hizmet motivasyonuna sahipken, yöneticiler için “kamusal duyarlılık” boyutu en öne çıkmaktadır. Örneğin, Prysmakova (2013), aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 26 ülkede, kamu görevlilerinin KHM tutumlarını incelediği çalışmada kamu çalışanlarının “başkalarına yardım etme”yi özel sektör çalışanlarından daha fazla önemsediklerini bulmuştur. Benzer şekilde bu sonuçlar, Wright'a (2001) göre, kamu sektöründeki işlerin doğası, üst düzeydeki gereksinimlere ve fedakârlık güdülerine sahip kişileri çekmektedir. Bu bulguların mevcut çalışmanın bulgularıyla örtüştüğünü söylemek mümkündür.

Cinsiyet, KHM'nin üç alt boyutunun herhangi birisinde fark yaratan bir değişken değildir. Ancak literatürde sonuçlar farklılık göstermektedir. Naff ve Crum (1999) ve Bright (2005) kamu görevlileri üzerinde yaptıkları çalışmada, KHM'nin kadın çalışanlarda daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Camilleri (2007) ise erkek kamu çalışanlarının kamu yararına bağlılık ve fedakârlık eğilimlerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin görüşleri görev değişkeni açısından ele alındığında kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumluluk boyutlarında yöneticilerin KHM'lerinin öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulguların Camilleri (2007) ve Bright'ın (2005) bulguları ile uyduğu tespit edilmiştir. Bu durumun nedeninin ise Bright'ın açıkladığı gibi, yöneticilerin diğer çalışanlardan daha uzun süre kamu hizmetinde kalarak, sosyalleşme deneyimlerinin uzun olması nedeniyle kamu hizmetine daha fazla önem atfetmeleri olabilir.

Kuşak değişkeni, yöneticilerin KHM'leri açısından fark yaratan bir değişken değildir. Öğretmenler açısından ise kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumluluk alt boyutlarında kuşaklara göre bir farklılık tespit edilmiştir. Öğretmenlerden bebek patlaması kuşağından olanlar, X ve Y kuşaklarından daha yüksek düzeyde kamusal duyarlılığa sahiptirler. Ayrıca toplumsal sorumluluk açısından da bebek patlaması kuşağındakiler öne çıkmaktadır. Nitekim Daloğlu (2013) kuşaklar arasında iş yerine en bağlı kişilerin bebek patlaması kuşağında olduğunu belirtmektedir. Ayrıca literatürde çalışmaya dönük tutumların farklı kuşaklara mensup bireylerin özelliklerinden etkilendiğine ilişkin çok sayıda (Egri ve Ralston, 2004; Wey Smola ve Sutton, 2002) araştırma bulunmaktadır.

Kıdem değişkeni açısından hem öğretmenler hem yöneticiler için fark yaratan tek boyut kamusal duyarlılık boyutu olmuştur. Bu boyutta kıdem bakımından daha tecrübesiz öğretmenler kıdemli öğretmenlere göre yüksek düzey KHM'ye sahiptir. Yöneticiler açısından ise kamusal duyarlılık

eğilimleri yöneticilik görevinin ilk yılları ile son yıllarında daha yüksektir. Literatürde KHM'nin kıdemle ilişkisini inceleyen araştırmaların bulguları çelişkilidir. Camilleri (2007) ve Naff ile Crum (1999) kıdemle KHM'de fark yaratmadığını belirtirken, Moynihan ve Pandey (2007) kıdem ile KHM arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Bir başka çalışmaya göre, çalışanların örgütteki çalışma süreleri arttıkça, maddi ödüllere motive olma olasılıkları azalmaktadır. Ayrıca, üst düzey kamu çalışanları yüksek düzeyde kariyer başarısına ulaştıkları ve bunun sonucunda terfi ve maaş artışı beklentileri azaldığı için dışsal motivasyonlarının düştüğü iddia edilmektedir (Huang, 2019). Benzer şekilde, genç öğretmenlerin mesleki motivasyonları ve mesleğin gerektirdiği topluma hizmet sorumlulukları kıdemli öğretmenlere göre daha güçlü olabilir. Başka bir ifade ile, kariyerinin başındaki öğretmenlerin kariyer beklentisinin yüksek olması onu daha idealist düşünmeye ve toplumsal konulara daha duyarlı davranmaya yöneltebilir.

Bu araştırmanın diğer bir konusu olan ÇE'de, öğretmen ve yöneticilerin, ÇE tutumları haz ve çalışma odaklılık boyutları açısından karşılaştırıldığında, çalışma odaklılık eğilimleri ağır basmaktadır. Çalışma odaklılık tutumlarında öğretmen ve yöneticiler, sırasıyla en yüksek düzeyde göreve bağlılık ve iş disiplini boyutlarında yüksek düzeyde çalışma odaklılık eğilimi gösterirken, çalışmaya adanmışlık boyutunda görece olarak en düşük düzeyde puan almışlardır. Bu bulgu, Celep, Doyuran, Sarıdede ve Değirmenci (2004) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Sözü edilen araştırmada da öğretmenlerin işe yoğunlaşarak çok çalışmaya, etkili ve verimli bir şekilde zamanı yönetmeye, işi ve verimliliği artırtacak etik değerleri önemsedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Yine benzer şekilde Erdemli (2015) tarafından öğretmen ve okul yöneticileri ile yapılan çalışmada, katılımcıların çalışmaya büyük önem atfedip, ihtiyaç duymasalar bile sıkı çalışmayı önemsedikleri, yaptıkları işe ve görevlerine bağlı olup çalışmayı mutlu olmanın bir yolu olarak gördükleri, diğer bir ifadeyle çalışma odaklı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Kamu ilk ve ortaokullarında görevli öğretmenlerin ve yöneticilerin KHM'leri ile ÇE tutumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin, "çalışma odaklılık" tutumları güçlendikçe, KHM'leri de artmakta; "haz odaklılık" tutumları güçlendikçe KHM'leri de düşmektedir. Yöneticiler için de sonuç öğretmenlerinkine benzerdir. Yöneticilerin çalışma odaklılık eğilimleri KHM'leri ile pozitif, haz odaklılık eğilimleri ile negatif bir ilişki göstermektedir. Sonuç olarak, öğretmen ve yöneticilerin KHM'leri ile ÇE tutumlarının çok boyutlu ve birbiri ile ilişkili yapılar olduğu görülmektedir.

KHM ve ÇE'ne ilişkin bu sonuçlar ışığında uygulayıcılar ve araştırmacılar yönelik çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Öğretmen ve yöneticilerin, kamuya hizmet motivasyonunun bileşenleri arasında "topluma karşı sorumluluk" boyutundaki tutumlarının diğer bileşenlerle karşılaştırıldığında görece olarak düşük olduğu anlaşılmıştır. Öğretmen ve yöneticilerin, yükümlülüklerinin önemli bir bileşeni olan topluma karşı duyarlılık algısının yükseltilmesi, kamu hizmeti motivasyonlarının da genel olarak yükselmesini sağlayacaktır. Diğer taraftan yöneticilerin, kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumluluk boyutlarındaki kamu hizmeti motivasyonları öğretmenlerden daha yüksektir. Bu noktada öğretmenlerin farkındalık düzeylerinin ve bilinç düzeylerinin yükseltilmesinin, sundukları kamu hizmetinin niteliğine yansımaları olasıdır. Bu kapsamda, bir kamu hizmeti olarak mesleğin gerektirdiği değerler ve yükümlülükler konusunda öğretmen ve yöneticilere dönük farkındalık ve geliştirme eğitimlerinin düzenlenmesi yerinde olacaktır.

Farklı kuşaklara mensup öğretmen ve yöneticilerin görüşleri kamu hizmet idealleri ve çalışma etiği tutumları bakımından farklılaşmaktadır. Genel olarak, daha yeni kuşakların önceki kuşaklara göre daha yüksek düzeyde haz odaklı, kamu hizmeti ideallerinin ise daha düşük düzeyde olduğu bu araştırmanın sonuçlarındandır. Bu noktada öncelikle, bugünün koşullarında birlikte çalışan üç farklı kuşağın çalışma değerlerinin neler olduğunu bilinmesi ve bu değerlerin birbirleriyle uyumlu hale getirilmesi bakımından yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Bunun yanında, yeni kuşakların çalışma etiği yönelimlerinin giderek haz odaklı olduğu düşünüldüğünde, yeni kuşakların kamu hizmeti idealleri açısından farkındalık yaratacak ve kamu hizmetini diğer hizmet türlerinden ayıran idealler ve değerler konusunda eğitilmeleri önemli görünmektedir.

Bu çalışmada kamu ilk ve ortaokullarında görevli öğretmen ve yöneticilerin kamu hizmeti ve çalışma etiğine ilişkin görüşleri odağa alınmıştır. Gelecek araştırmalarda, kamu ve özel okul öğretmenlerinin görüşlerini karşılaştırmalı olarak inceleyen çalışmalar, bir kamu hizmeti olan eğitimin kendine özgü kuralları olan kamu ve özel sektör ilkeleriyle nasıl benzeştiğine ya da farklılaştığına ışık tutabilir. Böylelikle, kamu hizmet sektörü ile özel sektörde eğitim hizmetlerinin temel aktörleri olan öğretmen ve yöneticilerin kamu hizmeti idealleri ve çalışma etiği tutumları belirli parametreler ekseninde karşılaştırılabilir. Ayrıca bu çalışma örneklem içerisindeki kamu ilk ve ortaokullarındaki öğretmen ve yöneticilerin görüşleri ile sınırlıdır. Gelecek çalışmalarda tüm kamu okul türlerini içine alan daha geniş katılımlı çalışmalar bu kavramın daha iyi anlaşılmasına ışık tutacaktır. Ayrıca nedensel ilişkilerin ortaya konulması için boylamsal araştırmalar yürütülebilir.

Kaynakça

- Amundsen, I. ve Andrade, V. P. (2009). *Public sector ethics*. Luanda and Bergen: Chr. Michelsen Institute.
- Andersen, L. B., Heinesen, E. ve Pedersen, L. H. (2015). Individual performance: From common source bias to institutionalized assessment. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(1), 1-25. doi:10.1093/jopart/muv010
- Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N., Demir T. G. ve Erdemli, Ö. (2017). Kamu hizmeti motivasyonu ölçeğinin geliştirilmesi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 50(2), 105-125.
- Aydın, İ. (2016). Yönetimde kuşak farklılıkları, birlikte çalışma ve kuşakların yönetimi. A. Balcı ve İ. Aydın (Ed.), *Prof. Dr. Ziya Bursalıoğlu'na armağan içinde* (s. 69-94). Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Bayhan, V. (2019). Kuşaklar sosyolojisi ve Türkiye için yeni bir kuşak analizi. *Sosyoloji Divanı Dergisi*, 13, 29-46.
- Bickel, J. ve Brown, A. J. (2005). Generation X: Implications for faculty recruitment and development in academic health centers. *Academic Medicine*, 80(3), 205-210. doi:10.1097/00001888-200503000-00003
- Bozkurt, Ö., Ergun, T. ve Sezen, S. (1998). *Kamu yönetimi sözlüğü*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Bozkurt, V. (2000). *Yeni çalışma etiği*. Bursa: Alesta.
- Brauchle, P. E. ve Azam, M. S. (2003). Supervisor's perceptions of the work attitudes of two groups of employees. *Journal of Technology Studies*, 29(2), 65-68. <https://eric.ed.gov/?id=EJ905111> adresinden erişildi.
- Brewer, G. A. ve Selden, S. C. (1998). Whistle blowers in the federal civil service: New evidence of the public service ethic. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8(3), 413-440. doi:10.1093/oxfordjournals.jpart.a024390
- Bright, L. (2005). Public employees with high levels of public service motivation. *Review of Public Personnel Administration*, 25(2), 138-154. doi:10.1177/0734371X04272360
- Camilleri, E. (2007). Antecedents affecting public service motivation. *Personnel Review*, 36(3), 356-377. doi:10.1108/00483480710731329
- Celep, C., Doyuran, S., Sarıdede, U. ve Değirmenci, T. (2004). Multidimensional work ethics and organizational commitment in educational organizations. <http://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/145.pdf>. adresinden erişildi.
- 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. doi:10.1093/oxfordjournals.jpart.a024363
- Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2020). Kamu sektörü istihdam sayıları. <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/> adresinden erişildi.
- Çal, S. (2009). Kamu hizmeti kavramı üzerinde kimi düşünceler. <http://www.idare.gen.tr/cal-kh-dusunceler.pdf> adresinden erişildi.
- Çetin-Aydın, G. ve Başol, O. (2014). X and Y generation: Is there a change in the meaning of work. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 1-15. doi:10.17339/ejovoc.41369
- Çırakman, B. (1976). Kamu hizmeti. *Amme İdaresi Dergisi*, 9(4), 75-94.
- Daloğlu, E. S. (2013). *An intergenerational analysis on the perception of working* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yaşar Üniversitesi, İzmir.
- Dina, P. (2013). Ethics and deontology in public administration. *Knowledge Horizons*, 5(2), 1-4. http://www.orizonturi.ucdc.ro/arhiva/2013_khe_2_pdf/khe_vol_5_iss_2_197to200.pdf adresinden erişildi.
- Egri, C. P. ve Ralston, D. A. (2004). Generation cohorts and personal values: A comparison of China and The United States. *Organization Science*, 15(2), 210-220. doi:10.1287/orsc.1030.0048

- Erdemli, Ö. (2015). Teachers' withdrawal behaviors and their relationship with work ethic. *Eurasian Journal of Educational Research*, 15(60), 201-220. doi:10.14689/ejer.2015.60.12
- Firestone, J. M., Garza, R. T. ve Harris, R. J. (2005). Protestant work ethic and worker productivity in a Mexican brewery. *International Sociology*, 20(1), 27-44. doi:10.1177/0268580905049908
- Furnham, A. (1991). Work and leisure satisfaction. F. Strack, M. Argyle ve N. Schwarz (Ed.), *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective* içinde (s. 235-259). Oxford: Pergamon Press.
- Furnham, A. ve Rajamanickam, R. (1992). The Protestant work ethic and just world beliefs in Great Britain and India. *International Journal of Psychology*, 27(6), 401-416.
- Hill, R. B. (1997). Demographic differences in selected work ethic attributes. *Journal of Career Development*, 24(1), 3-23.
- Houston, D. J. (2000). Public-service motivation: A multivariate test. *Journal of Public Administration Research Theory*, 10(4), 713-727. doi:10.1093/oxfordjournals.jpart.a024288
- Huang, W. L. (2019). The impact of extrinsic rewards and public service motivation on public employees' work performance: Does seniority matter?. *Chinese Public Administration Review*, 10(1), 12-27.
- Karahanoğulları, O. (2002). *Kamu hizmeti, kavram ve hukuksal rejim*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi* (19. bs.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kim, S. ve Vandenberg, W. (2010). A strategy for building public service motivation research internationally. *Public Administration Review*, 70(5), 701-709.
- Lancaster, L. C. ve Stillman, D. (2002). *When generations collide. Who they are. Why they clash. How to solve the generational puzzle at work*. New York: Collins Business.
- MacCarthaigh, M. (2008). *Public service values*. Dublin: Institute of Public Administration.
- McCortney, M. L. ve Engels, D. W. (2003). Revisiting the work ethics in America. *The Career Development Quarterly*, 52(2), 132-140. doi:10.1002/j.2161-0045.2003.tb00633.x
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2019). Millî eğitim istatistikleri örgün eğitim 2018-2019. https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=361 adresinden erişildi.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2020). Formal education statistics. http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_09/04144812_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2019_2020.pdf adresinden erişildi.
- Meriac, J. P., Poling, T. L. ve Woehr, D. J. (2009). Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile. *Personality and Individual Differences*, 47(3), 209-213.
- Moynihhan, D. P. ve Pandey, S. K. (2007). Finding workable levers over work motivation comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration and Society*, 39(7), 803-832. doi:10.1177/0095399707305546
- Mudrack, P. E. (1999). Time structure and purpose, Type A behavior, and the Protestant work ethic. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(2), 145-158.
- 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. doi:10.1177/0734371X9901900402
- Outhwaite, W. (2008). *Modern toplumsal düşünce sözlüğü*. İstanbul: İletişim.
- 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.
- Paarlberg, L. E., Perry, J. L. ve Hondeghem, A. (2008). From theory to practice: Strategies for applying public service motivation. J. L. Perry ve A. Hondeghem (Ed.), *Motivation in public management: The call of public service* içinde (s. 268-293). New York: Oxford University Press.
- Perry, J. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5-22. doi:10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303

- Perry, J. ve Wise, L. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50, 367-373. doi:10.2307/976618
- Prysmakova, P. (2013). Public service motivation in Europe: Testing attitudes toward work motives. Report. USA: Florida International University. https://www.nispa.org/files/conferences/speeches/201304221128240.Paper_for%20presentation_ASPA_Prysmakova.pdf adresinden erişildi.
- Raga, K. ve Taylor, D. (2005). Impact of accountability and ethics on public service delivery: A South African perspective. *Public Manager*, 34(2), 22-26. <https://search.proquest.com/openview/ab5a0db8ee2758ca1b1644f24d10e2b8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=47605> adresinden erişildi.
- 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. doi:10.1177/027507408201600402
- Sedrak, M. ve Cahill, T. F. (2011). Age-related conflicts: The generational divide. <https://www.chausa.org/publications/health-progress/article/july-august-2011/age-related-conflicts-the-generational-divide> adresinden erişildi.
- Sekaran, U. ve Bougie, R. (2009). *Research methods for business: A skill building approach*. Chichester: J. Wiley.
- Shaughnessy, J. ve Shaughnessy, N.J. (2002). Marketing the consumer society and hedonism. *European Journal of Marketing*, 36(5/6), 524-547. doi:10.1108/03090560210422871
- Simeone, A. E. (2004). *The ideal of public service: The reality of the rhetoric* (Doktora tezi). Virginia Polytechnic Institute and State University, USA.
- Tang, T. L. P. ve Tzeng, J. Y. (1992). Demographic correlates of the Protestant work ethic. *The Journal of Psychology*, 126(2), 163-170.
- Ulusoy, A. (1999). Fransız ve Avrupa Birliği kamu hizmeti anlayışlarının Türk hukukuna etkisi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 48(1), 165-176.
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a theory of public service motivation: An institutional approach. *Public Management Review*, 9(4), 545-556. doi:10.1080/14719030701726697
- Weber, M. (2014). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism* (M. Ökten, Çev.). Ankara: Tutku.
- Wentworth, D. K. ve Chell, R. M. (1997). American college students and the Protestant work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 137(3), 284-296.
- Wey Smola, K. ve Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363-382. doi:doi.org/10.1002/job.147
- Wright, B. E. (2001). Public-sector work motivation: A review of the current literature and a revised conceptual model. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 11(4), 559-586. doi:10.1093/oxfordjournals.jpart.a003515