

PAPER DETAILS

TITLE: KAMU KURUMLARINDA KILIK KIYAFET SERBESTLIGININ ÇALISAN MOTIVASYONU
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

AUTHORS: Deniz Irfan Sayaner Yalçın, Ali Özcan, Serafettin Sevgili

PAGES: 90-109

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3528773>

KAMU KURUMLARINDA KILIK KIYAFET SERBESTLİĞİNİN ÇALIŞAN MOTİVASYONU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ*

Deniz İrfan SAYANER YALÇIN

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, Türkiye
sayanerdeniz@gmail.com
Orcid ID: 0009-0005-1632-7117

Ali ÖZCAN

Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
ali.ozcan@nisantasi.edu.tr
Orcid ID: 0000-0003-3751-8148

Şerafettin SEVGİLİ

Dr., İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
serafettin.sevgili@nisantasi.edu.tr
Orcid ID: 0009-0003-1268-0138

Makale Geliş Tarihi: 10/11/2023

Makale Kabul Tarihi: 24/06/2024

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Atıf: Sayaner Yalçın, D.İ. & Özcan, A. & Sevgili, Ş. (2024). Kamu Kurumlarında Kılık Kıyafet Serbestliğinin Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. *Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(53), 90-109

Öz

Bu araştırmada kamu kurumlarında kılık kıyafet serbestliğinin çalışan motivasyonu üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Genel Müdürlüğü İstanbul'da yer alan ve Türkiye'de 29 ilde şubesi bulunan bir kamu kuruluşunda çalışan kamu personelleri oluşturmaktadır. Araştırmada %95 güven seviyesini sağlamak adına en az 190 kişiye ulaşılması hedeflenmiş ve 202 kişiye ulaşılarak anket çalışması yapılmıştır. Anket formu demografik özelliklere yönelik sorulardan, kılık kıyafet uygulamasına yönelik sorulardan ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinden oluşmaktadır. Araştırmada verilerin analiz edilmesinde SPSS 27.0.1 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analiz edilmesi kapsamında tanımlayıcı istatistikler, t-testi ve ANOVA testi, Tamhane T2 testi ve Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucu çalışanların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumu ve eğitim durumu ve unvan değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak çalışanların çalışma yılı ve maaş

* - Bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

- Bu çalışma, 18/05/2023 tarih 2023/19 sayılı ile İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurul'undan izin alınarak gerçekleştirilmiştir.

- Bu makale, "Kamu Kurumlarında Kılık Kıyafet Serbestliğinin Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

- Bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan edilmemektedir.

değişkenlerine göre farklılık analiz edilmiştir. Araştırmada serbest kılık kıyafet uygulamasının çalışırken rahat etme ve maddi yük olma durumu ile motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Rahat etmeye yönelik bulgular incelendiğinde katılımcıların %72,8'inin "evet" cevabı verdiği görülmektedir. Ancak yapılan korelasyon analizi sonucunda çalışırken rahat etme durumu ile motivasyon arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Serbest kılık kıyafet uygulamasının maddi yük olma durumuna yönelik bulgulara incelendiğinde katılımcıların büyük kısmının "Serbest kılık kıyafet uygulaması daha az harcamama neden oluyor." cevabını verdikleri görülmüştür. Yapılan korelasyon analizine göre de serbest kılık kıyafet uygulamasının maddi yük olma durumu ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Serbest kıyafet uygulaması ile çalışanın çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisi, yöneticiyle olan ilişkisi, kamu kurumuna gelen vatandaşlarla ilişkisi ve genel çalışma disiplini ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Kılık kıyafet, serbestlik, motivasyon, kamu kurumları

THE EFFECT OF CLOTHING LIBERALISATION IN THE PUBLIC SECTOR ON EMPLOYEE MOTIVATION

Abstract

In this study, it is aimed to examine the effect of freedom of dress code on employee motivation in public institutions. Descriptive survey model was used in the research. The population of the research consists of public employees working in a public organization whose headquarters is located in Istanbul and has branches in 29 provinces in Turkey. In order to ensure 95% confidence level in the research, it was aimed to reach at least 190 people and a survey was conducted by reaching 202 people. The questionnaire form consists of questions about demographic characteristics, questions about the dress code practice and the Multidimensional Work Motivation Scale. SPSS 27.0.1 package program was used to analyze the data. Descriptive statistics, t-test and ANOVA test, Tamhane T2 test and Pearson Correlation test were used to analyze the data. As a result of the research, no significant difference was found between the gender, age, marital status, educational status and title variables of the employees. However, the difference was analyzed according to the working years and salary variables. In the study, it was examined whether there was a significant relationship between the free dress code practice and the comfort and financial burden of the employees and their motivation. When the findings regarding comfort are analyzed, it is seen that 72.8% of the participants answered "yes". However, as a result of the correlation analysis, no relationship was found between comfort while working and motivation. When the findings regarding the financial burden of the free dress code practice were examined, it was seen that most of the participants answered, "The free dress code practice causes me to spend less". According to the correlation analysis, it was determined that there was a significant relationship between the financial burden of the free dress code practice and motivation. No significant relationship was found between the free dress code and the employee's relationship with colleagues, relationship with the manager, relationship with citizens coming to the public institution and general discipline and motivation.

Keywords: Dress, freedom, motivation, public institutions

Giriş

İnsanlık tarihi açısından giyim önemli bir yere sahiptir. Giyim insanlıkla birlikte var olmuş ve ilkel toplumlardan modern toplumlara kadar önemi gün geçtikçe artmıştır. Örtünme, neredeyse insanlık tarihi kadar eski bir insan özelliğidir ve dünya çapında uygulanmaktadır

(Haddadadil, 1988, s. 11). Toplumsal kültürün bir parçası olan giyim kuşam, saç modeli, aksesuar, makyaj gibi başa ve ayağa giyilen pek çok şeyi içermektedir. Giyim sadece bir meta değil, önemli bir sosyal meseledir. Giyim, bir gruba ait olmanın sosyal bir sembolü olarak görülür. Kişinin duygularını, statüsünü, kabilesini, cinsiyetini, bölgesini, ulusunu ve medeniyetini temsil edebilen ve ortaya koyabilen önemli bir semboldür (Abalı, 2009, s. 14). Giyinme ihtiyacı yalnızca sosyal ve toplumsal hayatta değil aynı zamanda çalışma ortamında da önemli bir yere sahiptir. Çalışma ortamında rahat olan insanlar, işe daha motive olmuş olup böylelikle daha etkin ve verimli çalışmaktadırlar. Acun (2014)'a göre; "motive olmuş çalışanların bulunduğu kurum ve kuruluşlar daha kaliteli hizmet sunduklarından daha başarılı olmaktadır." Buna göre; kamu hizmetlerinin vatandaşa en iyi şekilde sunulması ve vatandaş memnuniyetinin artırılması için çalışanların motive edilmesi gerekmektedir (Yüksel, 2000, s. 15). Kamu kuruluşlarının iyiliği ve kalitesi vatandaşlara sunduğu hizmetlerle değerlendirilmektedir. Vatandaşlar, işini motive olmuş ve mutlu bir şekilde yapan kamu çalışanından aldıkları kamu hizmetinden memnun kalırlar ve böylelikle kamu kurumlarına olan güven artar (Acun, 2014, s. 2). İş yerindeki kılık kıyafet serbestliği, çalışanların motivasyonunu etkileyebilir. Rahat bir kıyafet seçimi genellikle çalışanların kendilerini daha iyi hissetmelerine ve işlerine odaklanmalarına yardımcı olabilir. Ancak, bazı durumlarda resmi bir giyim kodu, profesyonellik ve ciddiyet hissiyatını artırabilir. Özetle, kılık kıyafet politikasının motivasyon üzerindeki etkisi kurumun kültürüne ve bireysel tercihlere bağlı olarak değişebilir.

Türkiye'de kamu kurumlarında çalışanların kılık kıyafetlerine yönelik düzenlemeler söz konusudur ve bu düzenlemeler kapsamında kamu personelinin giyinmesi esastır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Anayasa'ya uygun olarak 12 Mayıs 1982 tarihinde "*Kıyafet mecburiyeti*" başlığı ile eklenen bir madde ile değişiklik yapılmış, kamu görevlilerine kanun, tüzük ve yönetmeliklerin belirlediği kılık ve kıyafet kurallarına uyma zorunluluğu getirilmiştir (Devlet Memurları Kanunu). 1982 tarihinden günümüze kadar bahsi geçen kıyafet mecburiyetinde bazı değişimler olmuştur. Kamu kurumlarında son yıllarda uygulanan kılık kıyafet serbestliği, çalışanların çeşitli örgütsel davranış ve tutumları üzerinde etkili olabilmektedir. Bu araştırmada kamu kurumlarında kılık kıyafet serbestliğinin çalışanların iş motivasyonlarını ne yönlü etkilediği sorusuna cevap aranacaktır. Literatürde motivasyon kavramıyla ilgili birçok araştırma olmasına rağmen kılık kıyafet ve motivasyon kavramlarını bir arada ele alan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu sebeple çalışma sonunda elde edilecek verilerin literatüre katkı sağlayacağı ve günümüz şartları göz önüne alınarak kamu sektöründe kılık kıyafet ile ilgili yapılacak yönetmelik değişikliklerine ışık tutacağı düşünülmektedir.

Çalışan Motivasyonunun Tanımı

Baron (1991, s. 1), motivasyonun modern örgütsel araştırmaların en temel ilgi alanlarından biri olduğuna inanmaktadır. Moorhead ve Griffin (1998, s. 26), yönetim girişimlerinin öncelikle çalışanların motivasyonunu artırmaya yönelik olması gerektiğini, böylece örgütsel hedeflerin belirleneceğini ve bunların genel verimliliğe katkıda bulunacağını belirtmektedir.

Schein (2006, s. 188), iş motivasyonuna ilişkin farklı görüşlerin altında yatan dört temel felsefe olduğunu belirtmiştir. Bu dört farklı görüşü rasyonel-ekonomik insan, sosyal insan, kendini gerçekleştiren insan ve karmaşık insan olarak açıklamıştır. Yazarlar, rasyonel-iktisadi insan yaklaşımının, ekonomik kaygıların çalışanları motive edebileceğini varsaydığını, dolayısıyla karar alma süreçlerinde rasyonel ekonomik olanı dikkate aldıklarını belirtmektedir. Sosyal insan varsayımı, sosyal ihtiyaçların çalışanları güçlü bir şekilde motive ettiğini gösterir. Bu bakış açısı, çalışanların işyeri olarak tatmin edici bir sosyal ilişki sürdürebilecekleri bir ortam oluşturmaya odaklanmaktadır. Kendini gerçekleştiren insan varsayımı, çalışanların içsel motivasyonları

olduğu için başarılarının onları tatmin ettiğini söylemektedir. Bu bakış açısının birincil özelliği, ödül sistemlerinin yüksek oranda performans odaklı olmasıdır. Karmaşık insan yaklaşımı, çalışanları motive eden farklı faktörlerin olduğunu ve bu motivasyonların zaman içinde değiştiğini söylemektedir. Bu perspektifin destekçileri, çalışma ortamının yüksek derecede karar verme özerkliği ile tanımlanması gerektiğinde ısrar etmektedir.

Yukarıda belirtilen bakış açılarıyla ilgili olarak, bazı bilim adamları yeni motivasyon tanımları yapmışlardır. Schultz ve Schultz (1998, s. 11), işyeri ve kişisel faktörlerin kombinasyonunun, çalışanın çalışma ortamındaki davranışını gösterdiği motivasyonun gerçek anlamını açıkladığını tanımlamıştır. Hedeflere veya ödüllere ulaşma isteği, motivasyonun bir tanımıdır. Davranışçı bakış açısına göre, ödüllendirilmeyen veya cezalandırılmayan çalışan davranışı sönme eğilimindeyken, ödüllendirilen davranış tekrarlanacaktır.

İşle ilgili davranışı başlatan ve biçimini, yönünü, yoğunluğunu ve süresini belirleyen iç ve dış güçler kümesi, iş motivasyonunun bir tanımıdır (Pinder, 1998, s. 46). Bu açıklama yalnızca iş bağlamına atıfta bulunur ve iş davranışını belirleyen içsel ve dışsal etkilere etkilendirir. Tüm çalışanların ortak güdülerinin şunlardır: iş bazında gerçekleştirilen belirli bir kişisel gelir düzeyine ulaşmak, işte daha fazla ilerlemek için çıkarlar, görevlerin yerine getirilmesinde bağımsızlık derecesi, kişisel onay fırsatları vb. bireyin güdüsü ve bunlar herhangi bir bilimsel güdüleme kuramında çeşitli açılardan ele alınır.

Motivasyon, eylemi teşvik eden insani duygu veya ihtiyaç anlamına gelen "güdü" kelimesinin türetilmesiyle ilgilidir. Kanfer'e (1990, s. 89) göre motivasyon, şirketin hedefine ulaşma isteğidir. Güdüler her zaman belirli davranışlara neden olur. Psikolojik faktör açısından, duygular, içgüdüler vb. şeklinde farklıdır. Çoğu zaman insanlar bir şeyi neden yaptıklarını bile anlamazlar ya da niyetlerini açıklayamadıklarını bildiklerini dahi bilmemektedirler. Motivasyon, insan davranışını belirleyen, tutan ve hedef alan dürtüdür. Davranış ve ihtiyaçların karşılanması arasındaki ilişkiler olgusundan kaynaklanır.

Motivasyonun özü insan ihtiyaçlarıdır. Karmaşık bir süreç olarak motivasyon, her zaman karşılıklı ilişki içinde olan farklı ihtiyaçlara dayanmaktadır. Görevlerin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi için bireyin formda olması gerekir. Görevlerini yapacak beceriye sahip değilse, bu ona hiçbir saik ve teşvikte yardımcı olmamaktadır (Kaplan, 2007, s. 84-87). Farklı olarak, bu, uğraşılacak tüm fiziksel ve psikolojik yönlerin, kişinin kendi içinde veya tüm işletmede bir tepkiye yol açtığı anlamına gelmektedir. Tepki olumlu veya olumsuz olabilir ve bu, farklı performans ve motivasyon seviyelerine yol açmaktadır.

Kıyafet Yükümlülüğünün Hukuki Temelleri

Geleneksel toplumlardan farklı olarak günümüz devlet teşkilatı ve bürokrasisi hâkim bir dikey yapıya ve geniş bir yatay yapıya kavuşmuştur. Yönetim denen araç, hayatın her alanında olduğu gibi büyük bir organizasyon gerektirir. Her yerleşim yerinde ve hayatın her alanında örgütlü geniş bir yapı ortaya çıkmıştır (Kızılyel, 2016, s. 284).

Yönetim tüzel kişilik olduğu için hayalidir. Resmi görevli olarak adlandırılan gerçek kişiler, fiilen var olmayan bu tüzel kişi adına faaliyetlerde bulunurlar. İdare adına yetki kullanan bu görevlilerin çalışma esasları, hak ve görevleri kanunla düzenlenir. Görevleri gereği kendilerine getirilen bazı kısıtlamalar vardır. Bu sınırlardan biri de kıyafet yönetmeliğidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Anayasa'ya uygun olarak 12 Mayıs 1982 tarihinde "Kıyafet mecburiyeti" başlığı ile eklenen bir madde ile değişiklik yapılmış, kamu görevlilerine kanun, tüzük ve yönetmeliklerin belirlediği kılık ve kıyafet kurallarına uyma zorunluluğu getirilmiştir (Devlet Memurları Kanunu, 1965). Kanunun ilk baskısında yer almayan düzenleme,

personel yönetiminde önemli bir yere sahip olan kılık kıyafet görev ve sorumluluğunun kanunda yer alması gerektiği gerekçesiyle kabul edilmiştir (Kızılyel, 2016, s. 293).

1982 yılında yayınlanan 17849 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelik'in 5. maddesi, erkekler ve kadınlar için ayrı kıyafet kuralları öngörmektedir. Maddenin ilk halinin kadınlar için olan bölümü *"Kadınlar; Elbiseler temiz, düzgün, ütülü, sade; ayakkabılar ve/veya çizmeler sade ve normal topuklu, boyalı; görev mahallinde baş daima açık, saçlar düzgün taranmış veya toplanmış; tırnaklar normal kesilmiş olur. Ancak bazı hizmetler için özel iş kıyafeti varsa görev sırasında kurum amirinin izni ile bu kıyafet kullanılır. Pantolon, kolsuz ve çok açık yakalı gömlek, bluz veya elbise giyilmez. Etek boyu dizden yukarı ve yırtmaçlı olamaz. Terlik tipi (sandalet) ayakkabı giyilmez."*dir. Erkekler için olan bölümü ise *"Elbiseler temiz, düzgün, ütülü ve sade; ayakkabılar kapalı, temiz ve boyalı giyilir. Sandalet veya atkılı ayakkabı giyilmez. Bina içinde ve görev mahallinde baş daima açık bulundurulur. Kulak ortasından aşağıda favori bırakılmaz. Saçlar, kulağı kapatmayacak biçimde ve normal duruşta enseden gömlek yakasını aşmayacak şekilde uzatılabilir, temiz, bakımlı ve taranmış olur. Her gün sakal tıraşı olunur ve sakal bırakılmaz. Bıyık tabii olarak bırakılır, uzunluğu üst dudak boyunu geçemez, üstten alınmaz, yanlar üst dudak hizasında olur, alt uçları dudak hizasından kesilir. Kravat takılır, kravatı örtecek şekilde balıkçı yaka veya benzeri süveterler giyilmez. Hizmet gereğine uygun olarak verilmişse tek tip elbise giyilir. Bina içinde ceketsiz, gömleksiz, kravatsız ve çorapsız dolaşmaz."*dir (Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelik, 1982).

Tarihsel süreçte bahsedilen Yönetmelikte bazı serbestleşme çalışmaları yapılmıştır. Öncelikle ilk serbestleşme, 7 Ağustos 1991 tarihli ve 91/2048 sayılı karar ile erkek personelin bina içinde ceketsiz dolaşmalarını mümkün kılan değişikliktir. Kadın personel için ise serbestleşmeye ilk adım 10 Aralık 2001 tarih ve 2001/3459 sayılı karar ile pantolon giyme yasağının ortadan kaldırılmasıdır. Artık kadınlar da pantolon giyebilmektedir. 8 Ekim 2013 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan Bakanlar Kurulu kararı ile kadın çalışanlar için büyük değişimler söz konusu olmuştur. Değişikliğe göre kadınlar için başı açık olma zorunluluğu kaldırılmıştır. Öte yandan, kadın memurların giyeceği elbise, pantolon, eteğin temiz, ütülü ve sade olması, ayakkabı ve çizmelerin sade ve normal topuklu olması ile boyalı olmasını öngören düzenleme hükümleri kaldırılmıştır. Ancak günümüzde sıklıkla kullanılan kot ve benzeri pantolonların giyilmesi kadın çalışanlar için hala yasaktır. Ancak erkek çalışanlar için böyle bir sınırlama yoktur. Yönetmeliğe bakıldığında sorumluluk sadece giyim ile sınırlı değildir. Saç ve sakalın nasıl olması gerektiğinin de çerçevesi belirtilmiştir. Ancak erkek çalışanların daha rahat olabilmeleri adına Danıştay 2. Dairesinin 18 Kasım 2020 tarihli ve 2020/3432 sayılı kararı ile *"Kulak ortasından aşağı favori bırakılmaz. Saçlar, kulağı kapatmayacak biçimde ve normal duruşta enseden gömlek yakasını aşmayacak şekilde uzatılabilir."* hükmü iptal edilmiştir. Buna ek olarak *"Her gün sakal tıraşı olunur ve sakal bırakılmaz."* hükmü de Danıştay On ikinci Dairesinin 20 Nisan 2022 tarihli ve 2022/2247 sayılı kararı ile iptal edilmiştir (Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelik, 2013).

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırmada, kamu kurumlarında kılık kıyafet serbestliğinin çalışan motivasyonu üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik olarak betimsel tarama modeli kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma'nın evrenini; Genel Müdürlüğü İstanbul'da yer alan ve Türkiye'de 29 ilde şubesi bulunan bir kamu kuruluşunda çalışan kamu personeli oluşturmaktadır. Araştırmanın

örnekleminin belirlenmesinde tesadüfi olmayan örnekleme türlerinden kolayda örnekleme seçilmiştir. Kolayda örnekleme, ulaşılabilen herkesin örnekleme dahil edildiği yöntemdir (Tutar ve Erdem, 2020, s. 245). Bu yöntemle 230 kişiye ulaşılmış ancak hatalı olduğu tespit edilen anketler elenerek 202 anket geçerli kabul edilmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) çalışmalarında sonsuz evren için %95 güven seviyesinde en az 190 kişiye ulaşılması gerektiğini belirtmiş, bu çalışmada 202 kişiye ulaşılarak anket çalışması yapılmıştır. Anket formu hazırlanırken öncelikle konuyla ilgili literatür incelenmiş, bir kısım kamu çalışanıyla ön görüşme yapılmış ve elde edilen verilerle konuya ilişkin güncel ve doğru bilgilere ulaştırılabileceği düşünülen 3 bölümden oluşan bir anket formu oluşturulmuştur.

Veri Toplama Araçları

Birinci bölümde, kamu çalışanlarına ait cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumu bilgilerinden oluşan demografik sorular sorulmuştur. İkinci bölümde serbest kılık kıyafetin çalışanı rahat ettirme durumu, maddi yük olma durumu ve çalışma ortamına etkisi ile ilgili sorular sorulmuştur. Üçüncü bölüm ise Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeğinden oluşmaktadır. Ölçek sorularının kullanım izni alınmıştır.

Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği (ÇBİMÖ): Kamu kurumlarında kılık kıyafet serbestliğinin çalışan motivasyonu üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin ve Malorni tarafından 2010 yılında geliştirilen, Şekercioğlu ve Çivilidağ (2017) tarafından da Türkçeye uyarlanan “Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği” kullanılmıştır. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği 19 maddeden oluşmakta olup, 7’li likert tip ölçek kullanılmıştır. Ölçek; 1: Hiç Uygun Değil, 2: Çoğunlukla Uygun Değil, 3: Uygun Değil, 4: Orta, 5: Uygun, 6: Oldukça Uygun ve 7: Tamamen Uygun şıklarından meydana gelmektedir.

Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin alt boyutları; “Motive Olamama”, “İçsel Motivasyon”, “Dışsal Düzenleme-Sosyal”, “Kişisel Düzenleme”, “Dışsal Düzenleme-Maddesel”, “İçe Yansıtılan Düzenleme” şeklindedir.

Anket, 22 Mayıs 2023 ve 23 Haziran 2023 tarihleri arasında Google forms ile kullanıcılara ulaştırılmıştır. Anket çalışmasının etik kurallara uygunluğu Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurulu’nun 18.05.2023 ve 2023/19 sayılı yazısı ile onaylanmıştır.

Uygulama ve Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analiz edilmesinde SPSS 27.0.1 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analiz edilmesi kapsamında tanımlayıcı istatistikler, t-testi, tek yönlü ANOVA testi, Tamhane T2 testi ve Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. Parametrik test tercihinde ölçeğin ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında yer alması nedeniyle normal dağılım koşullarının sağlandığı varsayılmış ve parametrik testler uygulanmıştır. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği bu araştırmada 202 kişiye uygulanmış ve analiz sonucunda Cronbach’s Alpha değeri 0,78 olarak hesaplanmıştır.

Bulgular

Tablo 1: Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular

	Frekans	%
Cinsiyet		
Kadın	106	52,5
Erkek	96	47,5
Yaş		
18-25	8	4,0
26-35	52	25,7

Kamu Kurumlarında Kılık Kıyafet Serbestliğinin Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi

36-49	96	47,5
50 ve üzeri	46	22,8
Medeni Durum		
Bekar	138	68,3
Evli	64	31,7
Eğitim Durumu		
İlköğretim	20	9,9
Ortaöğretim	30	14,9
Ön lisans	126	62,4
Lisans	26	12,9
Çalışma Yılı		
1-4 yıl	34	16,8
5-9 yıl	38	18,8
10-19 yıl	56	27,7
20 yıl ve üzeri	74	36,6
Unvan Durumu		
Memur	134	66,3
Şef Yardımcısı	20	9,9
Şef	14	6,9
Müdür Yardımcısı	34	16,8
Gelir Durumu		
9.000-14.000 TL	58	28,7
15.000-20.000 TL	92	45,5
21.000-26.000 TL	36	17,8
27.000 TL ve üzeri	16	7,9

Katılımcıların %52,5'si kadın ve %47,5'i erkektir. Katılımcıların %4'si 18-25 yaş arasında, %25,7'si 26-35 yaş arasında, %47,5'i 36-49 yaş arasında ve %22,8'i 50 ve üzeri yaşındadır. Katılımcıların %31,7'si evli ve %68,3'ü bekardır. Katılımcıların %9,9'u ilköğretim, %14,9'u ortaöğretim, %62,4'u ön lisans ve %12,9'u lisans mezunudur. Katılımcıların %16,8'i 1-4 yıl, %18,8'i 5-9 yıl, %27,7'si 10-19 yıl ve %36,6'sı 20 yıl ve üzeri çalışma yılına sahiptir. Unvan durumuna yönelik bulgular incelenmiştir. Buna göre katılımcıların %66,3'ü memur, %9,9'u şef yardımcısı, %6,9'u şef ve %16,8'i müdür yardımcısı olarak görev almaktadır. Katılımcıların %28,7'si 9.000-14.000 TL arasında, %45,5'i 15.000-20.000 TL arasında, %17,8'i 21.000-26.000 TL ve %7,9'u 27.000 TL ve üzeri gelire sahiptir. Anket çalışması 2023 yılı temmuz ayından önce uygulandığı için o tarihlerde en düşük devlet memuru maaşı 9 bin 105 Türk Lirasıdır (Doğan, 2022).

Tablo 2: Serbest Kılık Kıyafet Uygulamasının Çalışırken Rahat Etme Durumuna Yönelik Bulguları

	Frekans	%
Evet	147	72,8
Hayır	6	2,98
Kısmen	49	24,3

Serbest kılık kıyafet uygulamasını çalışırken rahat etme durumuna yönelik bulgular incelenmiş ve katılımcıların %72,8'i evet cevabını vermiştir.

Tablo 3: Serbest Kılık Kıyafet Uygulamasının Maddi Yük Olma Durumuna Yönelik Bulguları

	Frekans	%
Serbest kılık kıyafet uygulaması daha az harcama yapmama neden oluyor.	110	54,5
Serbest kılık kıyafet uygulaması daha fazla harcama yapmama neden oluyor.	28	13,9
Serbest kılık kıyafet uygulaması harcamamı değiştirmede.	64	31,7

Serbest kılık kıyafet uygulamasının maddi yük olma durumu incelendiğinde; katılımcıların büyük kısmının (%54,5) “serbest kılık kıyafet uygulaması daha az harcama yapmama neden oluyor”, % 31,7’sinin ise “serbest kıyafet uygulaması harcamalarını değiştirmede” cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 4: Serbest Kılık Kıyafet Uygulamasının Çalışma Ortamına Etkisine Yönelik Bulgular

	Frekans	%
Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiye Olan Etkisi		
Etkisi olmadı	8	4
Olumlu etkiledi	138	68,3
Olumsuz etkiledi	56	27,7
Yöneticiyle İlişkiye Olan Etkisi		
Etkisi olmadı	20	9,9
Olumlu etkiledi	142	70,3
Olumsuz etkiledi	40	19,8
Kamu Kurumuna Gelen Vatandaşlarla İlişisine Olan Etkisi		
Etkisi olmadı	26	12,9
Olumlu etkiledi	122	60,4
Olumsuz etkiledi	54	26,7
Genel Çalışma Disiplinine Olan Etkisi		
Etkisi olmadı	32	15,8
Olumlu etkiledi	80	39,6
Olumsuz etkiledi	90	44,6

Serbest kılık kıyafet uygulamasının çalışma ortamına etkisine yönelik bulgular incelenmiştir. Katılımcıların %68,3’ü çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisine, %70,3’ü yöneticiyle olan ilişkisine, %60,4’ü kamu kurumlarına gelen vatandaşlara olan etkisine ve %39,6’sı genel çalışma disiplinine olumlu etkisi olduğunu belirtmiştir.

Hipotezlere ait bulgular

Hipotez 1: Kamu kurumlarında çalışanların cinsiyetleri ile motivasyonları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 5: ÇBİMÖ Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t	t-testi sd.	p
Motive Olamama	Kadın	106	2,314	1,35	1,745	200	0,083
	Erkek	96	2,000	1,19			
Kişisel Düzenleme	Kadın	106	3,817	2,02	-1,834	200	0,068
	Erkek	96	4,333	1,96			
İçsel Motivasyon	Kadın	106	3,345	1,44	-0,590	200	0,556
	Erkek	96	3,479	1,76			
İçe Yansıtılan Düzenleme	Kadın	106	4,358	2,01	-0,901	200	0,369
	Erkek	96	4,611	1,96			

Dışsal Düzenleme-Maddesel	Kadın	106	3,018	1,62	0,439	200	0,661
	Erkek	96	2,916	1,68			
Dışsal Düzenleme-Sosyal	Kadın	106	2,786	1,55	1,106	200	0,270
	Erkek	96	2,541	1,58			

Tablo 5'te görüleceği üzere cinsiyet değişkenine göre, motive olamama, içsel motivasyon, dışsal düzenleme sosyal, kişisel düzenleme, dışsal düzenleme maddesel, içe yansıtılan düzenleme alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre çalışanların cinsiyetlerine göre motivasyon algıları farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Yani araştırmaya katılan kamu personelinin cinsiyetine göre motivasyon algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığından H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez 2: Kamu kurumlarında çalışanların yaşları ile motivasyonları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 6: ÇBİMÖ Puanlarının Yaşa Göre ANOVA Testi Sonuçları

Yaş	N	X	St.	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
18-25	8	2,647	0,72	G. Arası	9,557	3	3,186		
26-35	52	3,552	1,12	G. İçi	266,45	198	1,346		
36-49	96	3,324	1,12	Toplam	276,007	201		2,367	0,072
50 ve 50 +	46	3,053	1,32						
Toplam	202	3,294	1,17						

Tablo 6'da kamu kurumlarında çalışanların yaşları ile motivasyon algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre kamu kurumlarında çalışanların yaşları ile motivasyonları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($F=2,367$; $p=0,072>0,05$). Farklı yaş grubunda olan kamu çalışanlarının benzer bir motivasyon algısına sahip olduğunu ifade etmek mümkündür. Çalışanların yaşları ve motivasyon algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığından H_2 hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez 3: Kamu kurumlarında çalışanların eğitim durumu ile motivasyonları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 7: ÇBİMÖ Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	X	St.	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
İlköğretim	20	2,917	1,20	G. Arası	4,964	3	1,655		
Ortaöğretim	30	3,533	1,30	G. İçi	271,043	198	1,369		
Önlisans	126	3,2736	1,11	Toplam	276,007	201		1,209	0,308
Lisans	26	3,4118	1,23						
Toplam	202	3,2947	1,17						

Tablo 7’de kamu kurumlarında çalışan personelin eğitim durumları ile motivasyon algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre, kamu kurumlarında çalışanların eğitim durumları ile motivasyonları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($F=1,209$; $p=0,308>0,05$). Farklı yaş grubunda olan kamu çalışanlarının benzer bir motivasyon algısına sahip olduğunu ifade etmek mümkündür. Çalışanların yaşları ve motivasyon algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığından H_3 hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez 4: Kamu kurumlarında çalışanların çalışma yılı ile motivasyonları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 8: ÇBİMÖ Puanlarının Çalışma Yılı Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları

Çalışma yılı	N	X	St.	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
1-4 yıl	34	3,643	0,85	G. Arası	10,507	3	3,502		
5-9 yıl	38	3,430	1,17	G. İçi	265,500	198	1,341		
10-19 yıl	56	3,350	1,27	Toplam	276,007	201		2,612	0,048
20 yıl ve üzeri	74	3,022	1,17						
Toplam	202	3,294	1,17						

Tablo 8’de kamu çalışanlarının çalışma yılları ile motivasyon algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan ANOVA testi sonucunda, $p<0,05$ olarak bulunduğu için kamu çalışanlarının çalışma yılları ile motivasyon algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=3,462$; $p=0,048<0,05$). Bu farkın kaynağını görmek için ve varyanslar homojen dağılmadığından Post Hoc testlerinden Tamhane T2 testi yapılmıştır. Yapılan test sonucuna göre, 1-4 yıl arasında çalışan kamu personeli ile 20 yıl ve üzeri çalışan kamu personeli arasında motivasyon açısından anlamlı bir farklılık gözlenmektedir. 1-4 yıl arasında çalışan kamu personelinin motivasyonlarının 20 yıl ve üzeri çalışan personelden daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sonuç olarak H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 5: Kamu kurumlarında çalışanların unvanları ile motivasyonları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 9: ÇBİMÖ Puanlarının Unvan Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları

Unvan	N	X	St.	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Memur	134	3,385	1,20	G. Arası	7,544	3	2,515		
Şef Yard.	20	3,152	1,35	G. İçi	268,463	198	1,356		
Şef	14	3,563	0,88	Toplam	276,007	201		1,855	0,139
Müdür Yrd.	34	2,910	0,95						
Toplam	202	3,294	1,17						

Tablo 9’da kamu çalışanlarının unvanları ile motivasyon algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan ANOVA testi sonucunda, kamu kurumlarında çalışanların

unvanları ile motivasyonları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($F=1,855$; $p=0,139>0,05$). Kamu çalışanlarının farklı unvana sahip olmaları motivasyon algıları üzerinde bir etki yaratmamaktadır. Farklı unvanda görev alan kamu çalışanlarının benzer bir motivasyon algısı olduğu ifade edilebilir. H_5 hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez 6: Kamu kurumlarında çalışanların medeni durumları ile motivasyonları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 10: ÇBİMÖ Puanlarının Medeni Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t	t-testi sd.	p
Motive Olamama	Evli	64	2,0417	1,09	-0,928	200	0,354
	Bekar	138	2,222	1,36			
Kişisel Düzenleme	Evli	64	4,125	1,97	0,300	200	0,765
	Bekar	138	4,033	2,02			
İçsel Motivasyon	Evli	64	3,614	1,69	1,243	200	0,215
	Bekar	138	3,314	1,55			
İçe Yansıtılan Düzenleme	Evli	64	4,500	2,045	0,104	200	0,917
	Bekar	138	4,468	1,97			
Dışsal Düzenleme-Maddesel	Evli	64	3,260	1,74	1,711	200	0,089
	Bekar	138	2,835	1,59			
Dışsal Düzenleme-Sosyal	Evli	64	2,947	1,80	1,722	200	0,087
	Bekar	138	2,541	1,43			

Tablo 10'da kamu çalışanlarının medeni durumları ile motivasyon algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre çalışanların medeni durumlarına göre motivasyon algıları farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Katılımcıların evli veya bekar olmaları motivasyon algıları üzerinde farklılık yaratmadığından H_6 hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez 7: Kamu kurumlarında çalışanların maaşları ile motivasyonları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 11: ÇBİMÖ Puanlarının Maaş Durumlarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Maaş	N	X	St.	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
9.000 - 14.000 TL	58	3,369	1,06	G. Arası	13,756	3	4,585		
15.000 - 20.000 TL	92	3,414	1,17	G. İçi	262,251	198	1,324		
21.000 - 26.000 TL	36	2,745	1,08	Toplam	276,007	201		3,462	0,017
27.000 TL ve üzeri	16	3,573	1,41						
Toplam	202	3,294	1,17						

Tablo 11’de kamu çalışanlarının maaşları ile motivasyon algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan ANOVA testi sonucunda, $p < 0,05$ olarak bulunduğu için kamu çalışanlarının maaşları ile motivasyon algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=3,462$; $p=0,017 < 0,05$). Bu farkın kaynağını görmek için ve varyanslar homojen dağılmadığından Post Hoc testlerinden Tamhane T2 testinden faydalanılmıştır. Yapılan testi sonuçlarına göre, 15.000-20.000 TL aralığında maaş alanlar ile 21.000-26.000 TL aralığında maaş alanlar arasında motivasyon açısından anlamlı bir farklılık görülmektedir. Tablodan anlaşılabileceği üzere maaşları 15.000-20.000 TL aralığında olan çalışanların motivasyonlarının 21.000-26.000 TL aralığında olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Diğer maaş oranları incelendiğinde çalışanların motivasyonlarına göre anlamlı bir fark söz konusu değildir. H_7 hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 8: Serbest kılık kıyafet uygulamasında kamu çalışanlarının çalışırken rahat etme durumu ile motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 12: Serbest Kıyafet Uygulamasında Çalışırken Rahat Etme Durumu ile Motivasyon Algısı Arasındaki İlişkiyi Açıklayan Pearson Korelasyon Analizi

		Motivasyon
	Pearson r	-0,086
Serbest kılık kıyafet uygulamasında çalışırken rahat etme durumu	p	0,222
	n	202

Tablo 12’de verilen Pearson Korelasyon analizinden de anlaşılabileceği üzere kamu kurumlarında çalışanların serbest kıyafet uygulamasında çalışırken rahat etme durumu ile iş motivasyon düzeyleri arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir ($p=0,222 > 0,05$). Bu bulguya göre H_8 hipotezi reddedilmiştir. Bu soruya “Evet” diyen kamu çalışanları 147 kişi, “Hayır” diyen 6 kişi, “Kısmen” diyen ise 49 kişi olmasına rağmen motivasyonları ile kıyafetleri arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Hipotez 9: Serbest kılık kıyafet uygulamasının maddi yük olma durumu ile kamu çalışanlarının motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 13: Serbest Kıyafet Uygulamasının Maddi Yük Olma Durumu ile Kamu Kurumlarında Çalışanların Motivasyonları Arasındaki İlişkiyi Açıklayan Pearson Korelasyon Analizi

		Motivasyon
	Pearson r	0,163
Serbest kılık kıyafet uygulamasının maddi yük olma durumu	p	0,010
	n	202

Tablo 13’te verilen Pearson Korelasyon analizinden anlaşılabileceği üzere serbest kıyafet uygulamasının maddi yük olma durumu ile kamu kurumlarında çalışanların motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,010 < 0,05$). Bu bulguya göre H_9 hipotezi kabul edilmiştir. Serbest kılık kıyafet uygulamasının maddi yük olma durumuna katılımcıların büyük kısmının (%54,5) “serbest kılık kıyafet uygulaması daha az harcama yapmama neden oluyor” cevabını verdiği de göz önünde bulundurularak çalışanların iş yeri kıyafeti için ek bir maliyet oluşturmuyor olmalarının motivasyonlarına pozitif bir etki yarattığı söylenebilir.

Hipotez 10: Serbest kılık kıyafet uygulamasının çalışanın çalışma arkadaşlarıyla ilişkisine etkisi ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 14: Serbest Kıyafet Uygulamasının Çalışanın Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkisine Etkisi ile Motivasyonları Arasındaki İlişkiyi Açıklayan Pearson Korelasyon Analizi

		Motivasyon
Çalışma Arkadaşlarıyla	Pearson r	0,113
İlişkisine Etkisi	p	0,109
	n	202

Tablo 14’te yer alan analizden de anlaşılacağı üzere kamu kurumlarında çalışanların serbest kıyafet uygulamasının çalışanın çalışma arkadaşlarıyla ilişkisine etkisi ile iş motivasyon düzeyleri arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir ($p=0,222>0,05$). Bu bulguya göre H_{10} hipotezi reddedilmiştir. Bu soruya katılımcıların büyük çoğunluğu “Etkilemedi” (%68,3) cevabını vermiş olmalarına rağmen motivasyonları ile kıyafetleri arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Hipotez 11: Serbest kılık kıyafet uygulamasının çalışanın yöneticisi ile ilişkisine etkisi ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişkisi vardır.

Tablo 15: Serbest Kıyafet Uygulamasının Çalışanın Yöneticisi ile İlişkisine Etkisi ile Motivasyonları Arasındaki İlişkiyi Açıklayan Pearson Korelasyon Analizi

		Motivasyon
Yöneticisi ile	Pearson r	0,066
İlişkisine Etkisi	p	0,605
	n	202

Tablo 15’de gösterilen analizinden de anlaşılacağı üzere serbest kılık kıyafet uygulamasının çalışanın yöneticisiyle ilişkisine etkisi ile motivasyonları arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. ($p=0,605>0,05$) Bu bulguya göre H_{11} hipotezi reddedilmiştir. Bu soruya “Olumlu etkiledi” diyen kamu çalışanları %70,3 olmasına rağmen çalışanların yöneticisiyle ilişki durumu ile motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Hipotez 12: Serbest kılık kıyafet uygulamasının çalışanın kuruma gelen vatandaş ile ilişkisine etkisi ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişkisi vardır.

Tablo 16: Serbest Kıyafet Uygulamasının Çalışanın Kamu Kurumuna Gelen Vatandaşla İlişkisine Etkisi ile Motivasyonları Arasındaki İlişkiyi Açıklayan Pearson Korelasyon Analizi

		Motivasyon
Çalışanın Kamu Kurumuna Gelen Vatandaşla	Pearson r	0,077
İlişkisine Etkisi	p	0,253
	n	202

Tablo 16’da gösterilen analizinden de anlaşılacağı üzere serbest kılık kıyafet uygulamasının çalışanın kamu kurumuna gelen vatandaş ile ilişkisine etkisi ile motivasyonları arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir ($p=0,253>0,05$). Bu bulguya göre H_{12} hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez 13: Serbest kılık kıyafet uygulamasının genel çalışma disiplinine etkisi ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişkisi vardır.

Tablo 17: Serbest Kıyafet Uygulamasının Genel Çalışma Disiplinine Etkisi ile Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Açıklayan Pearson Korelasyon Analizi

		Motivasyon
Genel Çalışma Disiplinine Etkisi	Pearson r	0,092
	p	0,097
	n	202

Tablo 17’de verilen Pearson Korelasyon analizinden de anlaşılacağı üzere serbest kıyafetin genel çalışma disiplinine etkisi işe motivasyon arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir ($p=0,097>0,05$). Bu bulguya göre H_{13} hipotezi reddedilmiştir. Bu soruya katılımcıların çoğunluğu “Olumsuz Etkiledi” cevabını verseler de analiz sonuçlarına göre motivasyon ile bir ilişki bulunamamıştır.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada kamu kurumlarında kılık kıyafet serbestliğinin çeşitli değişkenlere göre çalışan motivasyonu üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Araştırma bulguları incelendiğinde, yapılan t-testi ve ANOVA testi sonuçlarına göre kamu çalışanlarının cinsiyetleri, yaşları, medeni durumu, eğitim durumu ve unvanları ile motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Devlet memurluğunun eşitlik ilkesine göre yönetilmesi, demografik ve çalışma özelliklerine göre motivasyon algısının değişmemesinin önemli bir nedeni olarak gösterilebilir. Kamu çalışanları benzer haklara ve benzer vatandaş ilişkisine sahiptirler (Gözübüyük ve Tan, 2011, s. 12). Diğer yapılan çalışmalarda da aynı sonuçlara ulaşılmıştır. Köse (2019, s. 144), araştırmasında yaş ve eğitim durumu değişkeni ile iş motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirlemiştir. Yaş değişkeni ile iş motivasyonu arasında anlamlı ilişki bulamayan bir diğer araştırma da Alduaji (2013, s. 188) tarafından gerçekleştirilmiştir. İbicioğlu vd. (2013, s. 103) yaptığı araştırmada da yaş ve eğitim değişkeniyle katılımcıların motivasyon düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Öztürk’de (2019, s. 90) demografik özellikler ile motivasyon arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Öte yandan Göksel (2021, s. 2184), medeni durum ile iş motivasyonu boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Yapılan diğer ANOVA testleri sonucunda çalışma yılı ve maaş değişkeni ile motivasyon arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma yılı ile motivasyon düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Tamhane T2 testi sonucunda 1-4 yıl arasında çalışan kamu personelinin motivasyonlarının 20 yıl ve üzeri çalışan personelden daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Buna yılların tükenmişliğinin ve yaşın etkisinin olduğu söylenebilir. İbicioğlu vd (2013, s.105) ve Göksel (2021, s. 2187)’in yaptıkları farklı araştırmalarda çalışma yılının motivasyonu etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Karahan (2015, s. 85) “Kamu Kurumlarında Çalışan Memurların Motivasyon Düzeyinin İş Tatminine Etkilerine Yönelik Bir Uygulama” başlıklı araştırmasında çalışma yılı daha çok olan memurların daha az olan memurlara göre iş motivasyonlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ücret tek başına olmasa bile çalışanları motive eden en önemli kaynaklardan biridir. Çalışan emek verdiği işte hak ettiği maaşı aldığı daha motive olmuş olarak çalışır. Maaş durumu ile motivasyon düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Tamhane T2 testi sonucunda 15.000-20.000 TL aralığında olan çalışanların motivasyonlarının 21.000-26.000 TL aralığında olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Maaşı düşük olan çalışanların çalışma yılı olarak daha yeni olduğu düşünülürse yukarı da çıkan sonuçla bu sonuç örtüşmektedir. Yazıcı (2019, s. 52), bu sonuçtan farklı olarak memurların maaşları ile motivasyonları arasında herhangi bir ilişki bulamamış, bunu da çalışanların kamuda çalışıyor olmayı kabullendikleri şeklinde yorumlamıştır.

Kansoy vd. (2008, s. 309) günün 8 saatini aynı kıyafetle geçiren çalışanların sağlık ve güvenlik için rahat ve vücut özelliklerine uygun kıyafetler tercih etmeleri gerektiğini söylemektedir. Ayrıca iş yerinde kullanılan kıyafetlerin çalışanın ruh ve beden sağlığını koruyarak çalışma verimini de artırıcı bir rol oynadığından bahsetmektedir. Bu araştırmada; katılımcıların serbest kılık kıyafet uygulamasının çalışırken rahat etme durumuna yönelik bulguları

incelendiğinde, serbest kıyafetin çalışırken personelin rahat etmesini sağladığı sonucu çıkmaktadır. Ancak yapılan korelasyon analizinde serbest kıyafetle çalışırken rahat etme durumu ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Her ne kadar sonuç böyle çıksa da araştırma sonuçları, anket çalışması daha resmi bir kurumda çalışan kamu personeline uygulandığında değişiklik gösterebilir. Çünkü çalışanların serbest kılık kıyafetin rahatlığına bakış açıları çalıştıkları kurumun kurum kültürü, profesyonellik derecesi, bakan veya bürokrat gibi üst düzey yöneticilerle aynı ortamda çalışıyor ya da çalışmıyor olmaları sebebiyle farklılaşabilir. Eğer çalışan serbestleşme öncesinde de kılık kıyafet yönetmeliğine uygun bir şekilde giyinmiyorsa serbestleşme öncesi ve sonrası ayırımını yapamayabilir.

Kıyafet seçimi insanların bütçesiyle doğru orantılıdır. Kıyafet seçiminde en önemli faktör, bireyin gelir durumu ve kıyafetin fiyatıdır. Az geliri olan kişiler mecburi ihtiyaçlarını karşılamak için gelirini kullanırken geliri fazla olan insanlar beğenilerini gidermek için maddi olanaklarını kullanmaktadırlar (İci, 2019, s. 65). Aynı zamanda İci (2019, s. 35), giyim kuşama yapılan harcamanın apaçık bir şekilde insanların maddi durumunun göstergesi olduğunu; üst ve alt gelir durumuna sahip sınıfların simgesel olarak farklı olduğundan bahsetmektedir. Bu araştırmada katılımcıların serbest kılık kıyafet uygulamasının maddi yük olma durumuna yönelik bulgular incelendiğinde; katılımcıların çoğunluğunun “serbest kılık kıyafet uygulamasının daha az harcama yapmalarına neden oluyor” cevabını işaretlediği görülmüştür. Bununla birlikte serbest kıyafetin maddi boyutu ile motivasyon ilişkisini anlamak için yapılan korelasyon analizi sonunda; serbest kıyafetin maddi yük olma durumu ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve bu ilişkinin pozitif yönde olduğu düşünülmüştür. Kamu çalışanı, iş yerinde giymek için kıyafet almamakta zaten mevcut olanları kullanmaktadır. Bu durum, günümüz ekonomik şartlarında kurumda giymek için ek bir para harcamayan memurları pozitif yönde etkileyebilmektedir.

Kıyafetler bir bireyin kendini ifade etme şekillerinden biridir. İnsanlar genellikle ilk izlenimlerini görsel unsurlar üzerinden oluştururlar. Bu nedenle, bir bireyin giyimi, ilk karşılaşmada diğer insanlar üzerinde etkili bir izlenim bırakabilir. Bu, iş görüşmeleri, iş toplantıları veya sosyal etkileşimlerde önemli bir rol oynar. Buna en güzel örnek olarak Nasrettin Hoca'nın “Ye Kürküm ye” fıkrası verilebilir. İş dünyasında, profesyonel bir görünüm genellikle güvenilirlik ve yetkinlikle ilişkilendirilir. Bu nedenle, iş ortamında giyim tarzı ve profesyonel kıyafet seçimi, iletişimsel bir mesaj iletebilir ve işyerindeki ilişkilere etki edebilir. Keklik (2012, s. 140), öğretim görevlileri ve öğrenciler arasında yaptığı bir araştırmada tüm öğrencilerin öğretim üyelerinden kişisel bakımlarına özen göstererek derse şık gelmelerini beklediklerini çünkü bakımlı giyinirlerse öğrencilerin derse daha çok motive olduğunu, öğretim üyesine karşı saygının artacağını sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca erkek öğrencilerin dış görünüme daha fazla dikkat ettiği, resmi giyinen hocalara daha çok güvendikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada katılımcıların serbest kılık kıyafet uygulamasının çalışma ortamına etkisine yönelik bulgular çalışma arkadaşlarıyla ilişkine etkisi, yöneticisiyle olan ilişkisine etkisi ve kamu kurumuna gelen vatandaşlarla ilişkisine etkisine göre 3'e ayrılmıştır. Memurlar, serbest kıyafetin çalışma arkadaşlarıyla, yöneticileriyle ve kuruma gelen vatandaşla olan ilişkilere olumlu katkı sağladığını fakat genel çalışma disiplini olumsuz etkilediği cevaplarını vermişlerdir. Diğer yandan bu değişkenler ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının incelenmesi için yapılan korelasyon analizleri sonucunda aralarında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırma geneline bakıldığında çıkan istatistiki bilgiler ışığında kamuda serbest kılık kıyafet uygulaması çalışanın motivasyon algısı üzerinde anlamlı bir etki yaratmamaktadır. Ayrıca literatüre baktığımızda kamuda serbest kılık kıyafet uygulamasının motivasyona etkisini açıklayan bir araştırma da yoktur.

Araştırma kapsamında öneriler şu şekildedir:

- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı önderliğinde Türkiye’de çalışan tüm kamu personeline nasıl giyinmek istediklerine dair anket uygulanarak mevcut kıyafet Yönetmeliği bu veriler ışığında revize edilmelidir.
- İleride yapılacak olan çalışmalarda kentsel ve kırsal alandaki kamu çalışanlarına anket uygulanarak farklılıklar değerlendirilebilir.
- Her ne kadar bir Yönetmeliğe tabii olsalar da kamu çalışanlarının giyimleri illere göre bile değişebilmektedir. Örneğin İstanbul’da çalışan kamu personelinin daha rahat Ankara’da çalışan kamu personelinin ise daha resmi giyindiğini gözlemleyebilmekteyiz. Bu sebeple ileride yapılacak araştırmalarda illere göre, kurumlara göre ve hatta meslek gruplarına göre daraltılmaları gidilmelidir. Çünkü kurum kültürünün de mesleğin de kılık kıyafete etkisinin büyük olduğu düşünülmektedir.
- Anket sorularında detaylı bilgiler elde edilemediği için yüz yüze görüşme yöntemiyle veriler toplanmalıdır.

Kaynakça

- Abalı, N. (2009). *Geleneksellik ve modernizm açısından kılık kıyafet*. İstanbul: İlke Yayıncılık.
- Acun, M. İ. (2014). *Kamu hastanelerinde çalışma ortamı-çalışma koşulları ve motivasyon*. (Tez No. 384024) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Alduaij, H. S. (2013). A study of work motivation among Kuwaiti employees. *International Journal of Business and Social Science*, 4(10), 184-188.
- Baron, R. A. (1991). Motivation in work settings: Reflections on the core of organizational research. *Motivation and Emotion*. 15(1), 1-8.
- Devlet Memurları Kanunu. (1965). T.C. Resmi Gazete, 12056, 27.07.1965. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf>.
- Doğan, N. (2022, Temmuz 7). En düşük memur maaşı 9 bin 105 lira. *Hürriyet*. Erişim adresi: <https://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/noyan-dogan/en-dusuk-memur-maasi-9-bin-105-lira-42097044>. Erişim tarihi: 15.09.2022.
- Göksel, A. (2021). Kamu ve özel sektörde iş motivasyonu uygulaması: Çok boyutlu bir analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3). 2174-2187.
- Gözübüyük, Ş., & Tan, T. (2011). *İdare hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Haddadadil, G. A. (1988). *Çıplaklık kültürü/kültürel çıplaklık*. (Çev: Sabah Kara). İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- İbicioğlu, H., Özdaşlı, K., Dalğar, H. & Yılmaz, T. (2013). Muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon düzeylerinin tespitine yönelik bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 93-105.
- İci, S. (2019). *Gençlerin kıyafet tercihleri üzerine sosyolojik bir araştırma: Cumhuriyet Üniversitesi örneği*. (Tez No. 595073) [Yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelik. (1982). T.C. Resmi Gazete, 17849, 25 Ekim 1982. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17849.pdf> (20.10.2022)

- Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelik. (2013). T.C. Resmi Gazete, 28789, 8 Ekim 2013. Erişim adresi: www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/3.5.85105.pdf (20.10.2022)
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1(2), 75-130.
- Kansoy, O., Dirgar, E., & Kırtay, E. (2008). Progressing suitable work clothes for workers in industry. *Textile and Apparel*, 18(4), 306-310.
- Kaplan, M. (2007). *Motivasyon teorileri kapsamında uygulanan özendirme araçlarının işgören performansına etkisi ve bir uygulama*. (Tez No. 189732) [Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Karahan, F. (2015). *Kamu kurumlarında çalışan memurların motivasyon düzeyinin iş tatminine etkilerine yönelik bir uygulama*. (Tez No: 407039) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Keklik, B. (2012). Öğretim üyelerinin dış görünüşlerinin öğrenciler tarafından algılanma biçiminin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 129-141.
- Kızılyel, S. (2016). Kamu görevlilerinin kıyafet özgürlüğü üzerine düşünceler. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(3), 283-303.
- Köse, E. (2019). Çalışanların iş tatmini algıları ile iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 131-148.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1998). *Managing people and organizations: Organizational behavior*. Pennsylvania: Houghton Mifflin.
- Öztürk, A. (2019). *Motivasyon faktörlerinin sivil havacılık yer işletmelerindeki personeller üzerindeki etkileri ve bu motivasyon faktörlerinin iş performansı ile olan ilişkisinin incelenmesi, İstanbul ili örneği*. (Tez No. 578008) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Pinder, C. C. (1998). Motivation in work organizations. *College Student Journal*, 48(1), 45-56.
- Schein, H. E. (2006). *Career Anchors, Participant Workbook, Third Edition*. USA: John Wiley & Sons Inc.
- Schultz, D. E., & Schultz, H. F. (1998). Transitioning marketing communication into the twenty-first century. *Journal of Marketing Communications*, 4(1), 9-26.
- Şekercioğlu, G., & Çivilidağ, A. (2017). Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Mediterranean Journal of Humanities*, 7(1), 143-156.
- Tutar, H., & Erdem, A. T. (2020). *Örnekleriyle bilimsel araştırma yöntemleri ve SPSS uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yazıcı, O. (2019). *Motivasyonu etkileyen iç ve dış faktörler üzerine bir çalışma*. (Tez No: 578441) [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi.

Extended Abstract

Introduction

Clothing has an important place in human history. Clothing has existed with humanity and its importance has increased day by day from primitive societies to modern societies. Veiling is a human trait almost as old as human history and is practiced worldwide (Haddadadil, 1988: 11). Clothing, which is a part of social culture, includes many things worn on the head and feet, such as hairstyle, accessories and make-up. Clothing is not just a commodity; it is an important social issue. Clothing is seen as a social symbol of belonging to a group. It is an important symbol that can represent and reveal a person's emotions, status, tribe, gender, region, nation and civilization (Abalı, 2009: 14). The need to dress has an important place not only in social and social life, but also in the working environment. People who are comfortable in the work environment are more motivated to work and thus work more effectively and efficiently. In Turkey, there are regulations regarding the clothing of employees in public institutions, and it is essential for public personnel to dress within the scope of these regulations.

Law No. 657 on Civil Servants was amended on May 12, 1982, with an article titled "Dress code" in accordance with the Constitution, and public officials were obliged to comply with the dress code determined by laws, by-laws and regulations (Civil Servants Law). There have been some changes in the aforementioned dress code since 1982 until today. The freedom of dress code applied in public institutions in recent years may have an impact on various organizational behaviors and attitudes of employees. In this research, the question of how the freedom of dress code in public institutions affects the work motivation of employees will be sought for an answer. Although there are many studies on the concept of motivation in the literature, there is no research that deals with the concepts of dress code and motivation together. For this reason, it is thought that the data to be obtained at the end of the study will contribute to the literature and will shed light on the regulation changes to be made regarding dress code in the public sector considering today's conditions.

Methodology

In the research, descriptive survey model was used to determine the effect of freedom of dress code on employee motivation in public institutions.

The population of the research consists of public employees working in a public organization whose headquarters is located in Istanbul and has branches in 29 provinces in Turkey. In determining the sample of the research, convenience sampling was selected from non-random sampling types. Convenience sampling is a method in which everyone who can be reached is included in the sample (Tutar & Erdem, 2020:245). With this method, 230 people were reached, but 202 questionnaires were accepted as valid by eliminating the questionnaires that were found to be faulty.

Yazicioğlu and Erdoğan (2004) stated in their study that at least 190 people should be reached at 95% confidence level for an infinite universe, and in this study, 202 people were reached and a survey was conducted. An online survey form was used as a data collection tool in the study. The questionnaire consisted of three sections. In the first section, demographic questions were asked about gender, age, marital status, educational status, years of employment, title and income status of public employees. In the second part, questions were asked about the effect of free dress code on the comfort of the employee, financial burden and the effect on the working environment. The third part consists of the Multidimensional Work Motivation Scale. Permission to use the scale questions was obtained. Multidimensional Work Motivation Scale (MWMSS): The "Multidimensional Work Motivation Scale" developed by

Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin and Malorni in 2010 and adapted into Turkish by Çivilidağ and Şekercioğlu (2017) was used to measure the effect of freedom of dress code on employee motivation in public institutions. The scale consists of 1: Not at All Appropriate, 2: Mostly Not Appropriate, 3: Not Appropriate, 4: Moderate, 5: Appropriate, 6: Fairly Appropriate and 7: Fully Appropriate. The sub-dimensions of the Multidimensional Work Motivation Scale are "Unmotivation", "Intrinsic Motivation", "External Regulation-Social", "Personal Regulation", "External Regulation-Material", "Internal Reflected Regulation".

SPSS 27.0.1 package program was used to analyze the data. Descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA test, Tamhane T2 test and Pearson Correlation test were used to analyze the data. Skewness and kurtosis values of the scale and its sub-dimensions were taken into consideration in the parametric test preference. Since the skewness and kurtosis values were between +2 and -2, it was assumed that normal distribution conditions were met and parametric tests were applied. The Multidimensional Work Motivation Scale was applied to 202 people in this study and Cronbach's Alpha value was calculated as 0.78 as a result of the analysis.

Findings

In this study, the effect of free dress code in public institutions on employee motivation according to various variables is examined.

When the findings of the research are analyzed, according to the results of the t-test and ANOVA test, no significant relationship was found between the motivating feature of the free dress code practice and the variables of gender, age, marital status, educational status, years of employment, title status and income status of the employees. The fact that the civil service is managed according to the principle of equality can be shown as an important reason why the perception of motivation does not change according to demographic and working characteristics. Public employees have similar rights and similar citizen relations (Gözübüyük & Tan, 2011: 12).

When the findings on the effects of the Free Dress Code practice on motivation are analyzed, the lowest mean is 2.07 for the statement "Motivation increases if you come to the institution in official clothes (suits, dresses, etc.)". However, it is seen that the other statements have a mean close to 3. A significant portion of the participants remained undecided. There may be many material or moral reasons for public employees to remain undecided about dress code. In addition, making regulations within the scope of laws and regulations may cause employees to feel obliged and therefore remain undecided.

When the findings regarding the physical comfort of the participants while working with free dress code were analyzed, it was seen that 430 of them answered "Yes" (86%), 24 of them answered "No" (4.8%), and 46 of them answered "Partially" (9.2%). Therefore, it is thought that free dress code makes the staff comfortable while working, and thus, comfortable people will work in a more motivated way. On the other hand, as a result of the ANOVA test conducted to understand whether there is a significant relationship between the physical comfort of the free dress code practice and the sub-dimensions of the Multidimensional Work Motivation Scale, a significant relationship was found according to the personal regulation, introjected regulation sub-dimensions and total scale score. Accordingly, the scores of the participants who answered partially in the personal regulation sub-dimension, introjected regulation sub-dimension and total scale scores are lower. There is no significant relationship with the other sub-dimensions of being unmotivated, intrinsic motivation, external regulation social and external regulation material.

When the findings regarding the financial burden of the free dress code practice are

analyzed, it is seen that 178 of the participants answered, "It causes me to spend less" (35.6%), 80 of them answered "It causes me to spend more" (16%) and 242 of them answered "It did not change my spending" (48.4%). Therefore, staff mostly do not buy free clothes to wear at work but use the existing ones. The implementation of free dress code ANOVA test was conducted to determine whether there is a significant relationship between the status of being a financial burden and the sub-dimensions of the Multidimensional Work Motivation Scale. A significant relationship was determined according to intrinsic motivation, personal regulation, introjected regulation sub-dimensions and total scale score. Accordingly, the scores of those who spend more for disguise clothes are the lowest in intrinsic motivation, personal regulation, self-reflected regulation sub-dimensions and total scale score. The motivation of employees who spend more for free dress code is lower. There is no significant relationship between the other sub-dimensions.

The findings related to the impact of the flexible dress code practice on participants' work environment were categorized into three groups: its influence on relationships with colleagues, managers, and citizens visiting the public institution. Concerning relationships with coworkers, 322 participants (64.4%) reported "No effect," 150 participants (30%) indicated a "Positive effect," and 28 participants (5.6%) noted a "Negative effect." An ANOVA test was conducted to explore any significant relationship between the flexible dress code practice and coworkers' sub-dimensions of the Multidimensional Work Motivation Scale. A notable correlation was identified in the unmotivation and external regulation material sub-dimensions, as well as the overall scale score. Post Hoc tests, specifically the Tukey test, revealed that participants who perceived a negative impact on relationships with colleagues scored lower in the external regulation sub-dimension and overall motivation perception. This suggests that a negative influence on coworker relations diminishes employee motivation. No significant relationship was found in other sub-dimensions.

In terms of relationships with managers, 344 participants (68.8%) reported "No effect," 108 participants (21.6%) reported a "Positive effect," and 48 participants (9.6%) reported a "Negative effect." An ANOVA test examining the relationship between the flexible dress code practice and public employees' relationships with their managers, as well as their work motivation levels, yielded no significant results.

Regarding relationships with citizens visiting the public institution, 290 participants (58%) reported "No effect," 122 participants (24.4%) reported a "Positive effect," and 88 participants (17.6%) reported a "Negative effect." An ANOVA test on the relationship between the flexible dress code practice and public employees' interactions with citizens, along with their work motivation levels, did not reveal any significant relationship.

In conclusion, based on the statistical findings, the flexible dress code practice in the public sector does not significantly impact employees' perception of motivation.