



ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE GÖREVDE YÜKSELME (KARİYER) : KAMU SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN GÖREVDE YÜKSELMEME (KARİYER SİSTEMİNE) İLİŞKİN ADALET ALGILARININ BARTIN İLİ ÖRNEĞİNDE İNCELENMESİ*

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PROMOTION (SENIORITY) IN THE PUBLIC HEALTH SECTOR: AN ANALYSIS OF PERCEPTIONS OF JUSTICE OF THOSE WHO WORK IN HEALTH SECTOR IN BARTIN PROVINCE

Murat AK**

Özcan SEZER***

Öz

Örgütsel bağlılık ve görevde yükselme olgularının, kendi bilimsel alanlarında ön plana çıkan ve sürekli tartışılan konu başlıkları olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütlerine karşı besledikleri aidiyet hissini ifade etmekte ve bu bağlılığın gücü nispetinde örgütlerin başarıya daha kolay ve hızlı ulaşabilecekleri düşünülmektedir. Dolayısıyla örgütlerde örgütsel bağlılığın sağlanabilmesi ve işgörenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin artırılabilmesi için yoğun çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu kapsamda örgütsel bağlılığı, hangi değişkenlerin etkilediği konusunun önem taşıdığı söylenebilir. Nitekim örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenlerin tespitine yönelik araştırmalara literatürde rastlanmaktadır. Bu değişkenler arasında ise çalışanların görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının değerlendirilmediği anlaşılmaktadır. Halbuki görevde yükselme, yönetim biliminin önemli konu başlıklarından biri şeklinde değerlendirilmektedir. Çalışmada örgütsel bağlılık ve kamu çalışanlarının görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algıları, her iki konunun da taşıdıkları önem noktasında ayrıntılı biçimde değerlendirilmekte ve kamu sağlık çalışanlarının mevcut görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının, örgütsel bağlılıklarını etkileyip etkilemediği analiz edilmektedir. Dolayısıyla örgütsel yazında önemli bir kavram olarak ifade edilen örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenlerden birinin de çalışanların örgütlerindeki görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının olup olmadığının ortaya konulması amacıyla ilk olarak Allen ve Mayer tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bunun yanında, kamu çalışanlarının görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının analiz edilebilmesi amacıyla ikinci bir anket uygulaması daha yapılmıştır. Her iki anket uygulamasından elde edilen sonuçların, Tukey ve Ki kare istatistikî yöntemleriyle analiz edilmesi sonucunda farklılığın tespiti hedeflenmiştir. Yapılan istatistikî hesaplamalar sonucunda, Bartın ili evreninde görev yapan kamu sağlık çalışanlarının duygusal ve normatif bağlılıklarıyla, mevcut görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ancak devam bağlılığı ile ilgili anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Kariyer, Görevde Yükselme, Kamu Sağlık Sektörü, Kamu Sektörü, Sağlık Bakanlığı..

Abstract

Topics of organizational commitment and promotion seem to be topics which are popular in their fields and discussed continuously. Organizational commitment means employees' feeling of belonging to their organization and it is thought that organizations will reach success faster and more easily depending on the level of this belonging. Therefore, we see that extensive studies are made to create organizational commitment in organizations and to increase levels of this commitment. It can be stated that the issue in this context is which variables influence organizational commitment. Thus, it is seen that intensive studies and analysis have been made for a long time to determine variables influencing organizational commitment. Promotion is thought to be one of the important issues in management science. In our study, public employees' perception of justice about organizational commitment and promotion in public sector are evaluated in detail considering the importance of both issues and we also try to analyse their perception of justice about promotion influences their organizational commitment. Therefore, we used to display public health employees' perception of justice about promotion in their organization whether or not as one of the variables influencing organizational commitment and which is regarded as an important concept in organizational literature, and for his purpose, scale of organizational commitment developed by Allen and Mayer was used. Besides, a second questionnaire was applied to analyse public employees' perception of justice about promotion. We aimed to identify the relation as a result of analysis of the findings of both questionnaires with the help of Tukey and Qui square statistical methods. As a result of statistical calculations we made, we concluded that, among medical employees working in Bartın province, there is a relation between public health employees' perception of justice about organizational commitment and their normative and emotional loyalty. But at the same time, we didn't find a relation between continuity commitment with perception of justice.

Keywords: Organizational Commitment, Career, Promotion in the Public Sector, Public Health Sector, Public Sector, Health Ministry.

* Bu makale, Doç. Dr. Özcan SEZER danışmanlığında, BEÜ SBE' de 25.05.2017 tarihinde jüri önünde sunulup başarılı bulunan "Örgütsel Bağlılık ve Görevde Yükselme: Sağlık Sektöründe Çalışanların Görevde Yükselmeye İlişkin Adalet Algılarının Bartın ili Örneğinde İncelenmesi " konulu Doktora tez çalışmasından yararlanılarak hazırlanmıştır.

** Dr. Öğretim Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, efe_2288@hotmail.com

*** Doç. Dr., Bülent Ecevit Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, ozcansezer67@yahoo.com



1. GİRİŞ

İnsanoğlu, ilk çağlardan bu yana sosyal bir varlık olarak örgüt yaşamının hem bir parçası hem de yöneticisi olmuştur. İşgücünün en önemli kaynağını oluşturan insanoğlu, iktisadi hayatta daha çok beşeri sermaye kavramıyla tanımlanmaktadır. Batı da sanayileşme devrimiyle birlikte beşeri sermayenin daha çok mekanik bir unsur olarak kabul edildiği görülmektedir. Tıpkı fiziksel ekipmanlar gibi çalışması, üretimde bulunması, verimlilik sağlaması beklenen işgücünün; moral, motivasyon, memnuniyet, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi psiko-duygusal özellikleri genelde göz ardı edilmektedir. Bir makine gibi çalışıp üretim faaliyetinde bulunması ve örgütü hedeflerine ulaştırması beklenen beşeri sermayenin, daha çok bir maliyet unsuru olarak kabul edildiği, sosyal yönlerinin göz önüne alınmadığı, ücreti ödendikten sonra kendisinden beklenen performansı sergilemesi istenen bir meta olarak görüldüğü ifade edilebilir. Taylorizm ile başlayan beşeri sermayenin örgüt yaşamındaki rolünü ve işlevini sorgulayan çalışmalarla beraber, işgücünün sosyo-psikolojik yönlerinin de ele alınmaya başladığı görülmektedir. Bu süreç içerisinde beşeri sermayenin, örgütsel verimlilikte ve hedeflere ulaşmada en önemli faktörlerden biri olduğunun anlaşıldığı, diğer faktörlerin aksine salt mekanik bir unsur olarak kabul edilemeyeceği, ücret yanında sosyal ve hissi beklentilerinin de karşılanması gerektiği sonuçlarına ulaşıldığı ifade edilebilir. Bu bağlamda, bunların maksimum ölçüde karşılanması durumunda, beşeri sermayenin örgütsel hedeflere ulaşmada çok etkin bir rol oynayacağı, verimliliğinin ve üretkenliğinin artacağı öngörülmektedir.

Beşeri sermayenin bu bağlamda üzerinde en çok durulan unsurlarından birinin de örgütsel bağlılık olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların faaliyette buldukları örgütlerine duygusal, tutumsal veya devamsal bağlılık duymaları şeklinde tanımlanabilecek örgütsel bağlılık olgusunun, örgüt yaşamında çok önemli bir yerinin olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, örgütlerine güçlü bir bağlılık hissiyle bağlı olan işgörenlerin daha yüksek motivasyon ile üretkenlik ve verimlilik gösterecekleri, örgütsel yaşamda temel misyon olan örgütsel hedeflere ulaşmada rutinin üzerinde bir çaba sarf ederek katkıda bulunacakları ifade edilebilir. Gösterdiği etki ve sonuçlara yansımaları yönünden, oldukça önemli görülen örgütsel bağlılık kavramının birçok faktörle bağlantısının çok sayıda bilimsel araştırmaya ve çalışmaya konu olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim örgütsel bağlılığın, eğitim, kıdem, yaş gibi birçok değişkenden etkilendiği ifade edilmektedir. Bu çalışmada ise örgütsel bağlılığı etkileyebilecek farklı bir faktör olarak çalışanların görevde yükselme sistemlerine ilişkin adalet algıları, tek bir değişken üzerinden değerlendirilmektedir. Bu çalışma için gerçekleştirilen anket uygulamalarında elde edilen bulgular doğrultusunda objektif, adil bir görevde yükselme sisteminin, örgütsel bağlılığa hem duygusal hem normatif boyutta pozitif anlamda etki edeceği söylenebilir. Bu bağlamda, kamu çalışanlarının görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının olumsuz olmasının ise çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerini olumsuz yönde etkileyeceği savunulabilir. Bu çalışma için Bartın ilinde gerçekleştirilen pilot uygulamada esas anket uygulamasına benzer sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Elde edilen bu araştırma sonuçlarından Bartın ili evreninden yola çıkarak Türkiye geneline yönelik bazı öneriler geliştirmek mümkündür.

Çalışmanın diğer alanını oluşturan kamu yönetiminin, bünyesinde birçok işlevi ve dinamiği barındırdığı anlaşılmaktadır. Bunlardan birinin de görevde yükselme sistemi olduğu söylenebilir. İnsanoğlu, sosyal bir yaşamda varlığını sürdürmektedir. Bu noktada sosyal bir varlık olan insanoğlu, doğası gereği yönetme ve yönlendirme gücüne de sahip olmak istemektedir. Bu bağlamda insanoğlunun varlığını sürdürdüğü hangi sektör veya örgüt olursa olsun yükselme isteği ön plana çıkmaktadır. Özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de görevde yükselme sistemi ve dinamikleri önem kazanmaktadır. Ülkemizde de kamu yönetiminde uygulanan görevde yükselme sisteminin sürekli tartışma konusu olduğu, objektiflik, hakkaniyet gibi ölçüleri taşıyıp taşımadığının sorgulandığı görülmektedir. Kamu çalışanları için uygulanmakta olan görevde yükselme sisteminin ve mevzuatının ne denli adil bulunduğu, liyakat, ehliyet, kariyer kavramlarına hangi derecede önem verildiğini algılamının ayrı bir tartışma ve çalışma konusu olduğu düşünülmektedir.

Kamu sektörünün dinamikleri ve yapısı, özel sektöre göre farklılıklar ve kendine has nitelikler taşıyabilmektedir. Nitekim kamu sektörünün sahip olduğu bu farklılıklar göz önüne alınarak örgütsel bağlılığın işlevleri, yansımaları ve sonuçları ile ilgili çeşitli çalışmaların yapıldığı bilinmektedir. Dolayısıyla kamu sektörünün sahip olduğu niteliklerin, özel sektörden farklı olduğu olgusundan hareketle, kamu sektöründe eşitlik, objektiflik, hakkaniyet gibi ilkeler daha fazla ön planda yer alabilmektedir. Özel sektörde ise sermaye sahibinin öznel düşünceleri doğrultusunda, istihdam ve terfi kararları alınabilmektedir. Çünkü kar ve zarar ilişkisi doğrudan sermaye sahibine aittir ve alacağı kararlardan da sermaye sahibi kendisi sorumlu ve yetkilidir. Ayrıca sermaye sahibi dilediği çalışanına, dilediği ücreti ödeyebilme hakkına da kendisini haiz görebilmektedir. Ücret, özel sektörde bağlılığı sağlayan önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda sermaye sahibi, parça başı ücret ya da performansla ilgili ücret gibi farklı prim



uygulamalarıyla çalışanların bağlılıklarını ve performanslarını artırmayı hedefleyebilmektedir. Kamuda ise çalışanlara bireysel anlamda istenildiği gibi farklı ücretlerin ödenmesi mümkün değildir. Kamu çalışanlarına, meslek sınıfları, kademe derece göstergeleri doğrultusunda ve ek ders ya da nöbet ücreti gibi sınırları ve çerçevesi yasal düzenlemelerle belirlenmiş mesleğin gerektirdiği özellikler boyutunda ücret ödemesi gerçekleştirilebilmektedir. Böylelikle görevde yükselecek personelin hangi ücret seviyesinden gelir elde edeceği de öngörülmektedir ve konu subjektif değerlendirmelere kapalıdır. Dolayısıyla kamu sektörünün özel sektör gibi kar amaçlı bir sektör olmadığını, kamu kurumlarının sadece kar oranlarını maksimize etmek gibi bir misyonlarının bulunmadığını göz önüne almak gerekmektedir. Özel sektör çalışanlarına parça başı prim ödemek, üretim miktarı ve hacmine göre ödüller vermek gibi teşvik edici performans uygulamaları ile hizmet verimliliğini artırabilmek, hizmet sunumu ve kalite standartlarını yükseltebilmek mümkün olabilmektedir. Fakat kamu sektörünün dinamiklerinin ve şartlarının özel sektörden farklı olması nedeniyle bu tür uygulamalar ile çalışan verimliliğinin artırılması, örgütsel bağlılığın sağlanabilmesi kolay olmamaktadır. Örgütsel bağlılık olgusu sahip olduğu dinamikler gereğince kamu sektörünü başarıya götürebilecek vatandaş ve çalışan memnuniyetini artırabilecek, hizmet sunum kalitesini yükseltebilecek en önemli unsurlardan biri olarak görülmektedir. Örgütsel bağlılığın kamu sektöründe sağlanması ve artırılması bağlamında, kamu çalışanlarının görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının pozitif olmasının çok önemli bir yerinin olacağı düşünülmektedir. Sonuçta görevde yükselme sisteminin de kamuda objektif ve adil kriterlere bağlanması zorunluluğunun ortaya çıktığı, ehliyet, liyakat ve kariyer ilkelerine dayalı bir sistemin kurulmasının gerekliliği ifade edilebilir. Bunun sağlanamaması durumunda, kamu çalışanlarının bağlılıklarının azalacağı, verimliliklerinin ve performanslarının düşeceği, eğitime ve gelişime olan ilginin ve ihtiyacın azalacağı da savunulabilir.

Ülkemizde konu ile ilgili literatür çalışmaları değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığı etkileyebilecek faktörler arasında çalışanların görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının araştırma konusu olmadığı, bu konunun örgütsel bağlılık ile analiz edilmediği görülmektedir. Halbuki uygulamada olan görevde yükselme sisteminin kamu sektöründe önemli bir sorun alanını oluşturduğu ve kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler arasında yer aldığı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu alanda sistemsel bir sorun olduğu kabul edilebilir. Bu sorunun çözülebilmesi için meritokrasi ilkelerinin uygulandığı objektif bir görevde yükselme sisteminin mutlaka uygulamaya alınması önerilmektedir.

Bu çalışmada tüm örgütler için son derece önemli bir kavram olduğu düşünülen örgütsel bağlılığın kamu sektörü bağlamında sağlık sektöründe Bartın ili evreninde araştırması gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığı etkilediği ifade edilen yaş, eğitim düzeyi, kıdem, medeni durum gibi faktörlerin yanında işgörenler için büyük önem taşıyan görevde yükselme sistemi ile ilgili adalet algılarının da belirleyici bir faktör olup olmadığının analiz edilmesi ve elde edilen sonuçların bilim dünyasına kazandırılması hedeflenmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri olarak sağlık çalışanlarının görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının varlığı değerlendirilmektedir.

Çalışma için gerçekleştirilen anket uygulamaları sonucunda, kamu sağlık sektöründe uygulanmakta olan görevde yükselme sisteminin, Bartın ili örneğinde örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ile normatif bağlılığı etkilediği ama devam bağlılığını çok fazla etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda duygusal ve normatif bağlılığın daha fazla hissi düşüncelerle ve tutumlarla ilgili olması nedeniyle çalışanların görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algısının önemli bir rol oynadığından bahsedilebilir. Devam bağlılığı ile görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algısı arasında anlamlı bir farklılığın bulunamaması ile ilgili olarak ise kamu sektöründeki iş güvencesinden söz edilebilir. Nitekim devam bağlılığında çalışanlar için devamlılığın ve iş güvencesinin ön planda olduğu görülmektedir. Çalışan, örgütüne belli bir süredir zaman ve emek harcadığını düşünmekte ve bu nedenle örgütte kalmasının kendisi için artık bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir. Bu noktada devam bağlılığına sahip çalışanlar için görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının, örgütsel bağlılığa etki etmediği ifade edilebilir. Sağlık sektöründe duygusal ve normatif bağlılığa sahip kamu çalışanları nezdinde ise görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının geliştirilmesi durumunda, bağlılıklarının rahatlıkla artacağı düşünülmektedir. Örgütsel bağlılıkları artan kamu çalışanlarının ise verimlilik ve performanslarının artacağı, hizmet sunumunda kalite seviyesinin de yükseleceği ifade edilebilir.

Gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda Bartın ilinde sağlık sektöründe görev yapan kamu çalışanlarının örgütsel bağlılıklarında uygulamada olan görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının önemli bir rol oynadığı anlaşılmaktadır. Nitekim anketin 18 numaralı maddesinde sorulan objektif bir yükselme sisteminin, kamu çalışanlarının örgütsel bağlılıklarında önemli bir etken olduğunu düşünüyorum önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık



gösterdiği, devam bağlılığı alt ölçeğinin önermeye katılım düzeyine göre ise anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bu bağlamda özellikle duygusal ve normatif bağlılığa sahip olan çalışanlar için yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının, devam bağlılığına sahip olan çalışanlara oranla çok daha önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Devam bağlılığına sahip çalışanların daha çok iş güvencesine odaklandıkları, yükselme sisteminin objektif bir nitelik taşıyıp taşımadığının kendileri için fazla bir önem taşımadığı ifade edilebilir. Hizmet verimliliğinin artırılabilmesi, kalite standartlarının yükseltilebilmesi için örgütsel bağlılık tıpkı özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de önem arz etmektedir. Yapılan bu çalışmada kamu çalışanlarının bağlılıklarında görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının da önemli bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Üst kadrolar için de yönetici atamalarında net kriterler bulunmamaktadır. Dolayısıyla her kurumsal sektör bazında net kriterlerin oluşturulması ve bu kriterlere uygun adaylar arasından seçim yapılması önem taşımaktadır. Bu bağlamda yükselme sisteminin objektif ve hakkaniyetli olmasının, sağlık çalışanlarının bağlılık seviyelerinin artmasında son derece önemli olduğu bunun da hizmet verimliliği, iş tatmini, iş memnuniyeti, devamsızlık, işe geç gelme ve kalite standartları gibi birçok değişkene pozitif anlamda yansıtacağı söylenebilir. Bununla birlikte bazı pozisyonlarda istisnai durumlar olabilir. İlgili bakan tarafından sınav ve mülakat gibi yöntemler dışında takdiren atama yetkisi kullanılarak müsteşar, genel müdür gibi üst düzey kadrolara görevlendirme yapılması yönetsel uyum anlamında tolere edilebilir. Ama bunun kapsamı genişletilmemeli, istisnai bir çerçevede değerlendirilmelidir.

Kamu çalışanlarının görevde yükselme esaslarını belirleyecek sistemin belli kriterleri taşıması gerektiği, üzerinde hemfikir olunan konuların başında gelmektedir. Bu kapsamda, her kamu kurumunun kendi bünyesine uygun, liyakat ve ehliyet ilkelerinin uygulandığı, yükselecek yönetici pozisyonunun şartlarına haiz kriterlerin güvence altına alındığı bir modelin kurulması gerekmektedir. Bu kriterler belirlenirken katılımcı bir yönetim anlayışının belirlenmesi, çalışanların düşünce, görüş ve önerilerinin belirlenerek değerlendirilmesi durumunda oluşturulacak görevde yükselme sisteminden elde edilecek faydanın, çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılığın artırılması bağlamında maksimize edileceği söylenebilir.

Kamuda objektif ve hakkaniyete uygun bir görevde yükselme sisteminin nasıl oluşturulacağı konusu da beraberinde birçok tartışmayı getirmektedir. Bu bağlamda objektiflik ve hakkaniyet ilkelerinin nasıl sağlanacağı konusunda farklı görüş ve düşüncelerin gündeme getirildiği görülmektedir. Örneğin sözlü sınavların (mülakatların) yönetici pozisyonuna getirilecek çalışanların temsil kabiliyeti, ifade yeteneği, makam temsiliyeti gibi niteliklerinin ölçülebilmesi ve değerlendirilmesi için son derece elzem olduğu savunulmaktadır. Ülkemizde sözlü sınav (mülakat) uygulamalarına ilişkin yaygın olan kanaat çoğu zaman kayırmacılık türlerine zemin hazırlayan bir uygulama olduğu şeklindedir. Nitekim çalışmada gerçekleştirilen anket uygulamasında sözlü sınavların olup olmaması gerektiği ve olması durumunda bu sınavın objektif bir biçimde yapılıp yapılamayacağı ile ilgili düşünceleri test edilmiştir. Çalışanların sözlü sınavlara karşı değerlendirmelerinin yüksek oranlarda olumsuz olduğu, bu sınavların objektif biçimde yapılabileceğini düşünmedikleri anket değerlendirmeleri sonucunda ortaya konulmuştur. Dolayısıyla ülkemizde uygulanmakta olan sözlü sınav (mülakat) uygulamalarının çalışanların adalet ve objektiflik algılamalarında çoğunlukla negatif bir tutum oluşturduğu söylenebilir. Sözlü sınavların (mülakatların), objektif ve hakkaniyetli olamama sorununa karşı yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesinden de bahsedilebilir. Fakat bu konuda ne tür yasal bir düzenleme yapılırsa yapılsın, sözlü sınavların (mülakatların) değerlendirilmesinde konunun soyut bir anlam taşıması ve mülakat değerlendirme jürisinin olası subjektif yargı, tutum ve değerlendirmelerinin tamamıyla engellenmesi mümkün olmayacaktır. Bu durumda zihniyet değişiminin gerekliliğinden söz edilebilir. Ülkemizde birçok sorun teşkil eden alanda olduğu gibi görevde yükselme sistemindeki sorun teşkil eden konularda da özellikle sözlü sınavların objektif bir nitelik taşınamaması ve hakkaniyete uygun uygulanmaması sorununun çözümünde yasal düzenlemelerin yapılmasından ziyade bu yönde tutum değişikliğinin sağlanması daha faydalı olabilir.

Siyasal, eş dost, sendika, akraba kayırmacılığı gibi nepotik yöntemlerin ve baskıların uygulanmadığı, yönetici adaylarının hizmet vereceği sektörü ve alanı iyi tanıyan, alanında uzman ve bilirkişi niteliklerine sahip, yönetici adaylarının temsil kabiliyetini, ifade yeteneklerini, ehliyet ve liyakatlarını ölçmeye muktedir bir inceleme ve değerlendirme komisyonunun oluşturulmasının üzerinde önemle durmak gerekebilir. Özellikle bu konuda komisyon üyelerinin seçiminde, siyasi ve benzeri kaygı ve endişelerden uzak durarak kamuoyu nezdinde olumsuz spekülasyonlara bulaşmamış, siyasetten uzak kalmış, alanında uzman ve bilirkişi niteliklerine haiz, toplumda güven duyulan bireylerin seçiminin büyük önem taşıdığı ifade edilebilir.



Bunun yanında kamuoyu nezdinde uzun dönemdir atama ve terfilerde nepotik uygulamaların sonucunda oluşmuş torpil ve kayırmacılık algısının yıkılabilmesi için toplumsal ve yasal çalışmaların yapılması da önem taşımaktadır. Bu bağlamda ABD'de gerçekleşen süreçten söz etmek mümkündür. ABD'de kamu bürokrasisinde, yağma (spoil) sistem adı verilen kayırmacılık yöntemlerinin had safhada olduğu bir sistem bulunmaktaydı. Her türlü kayırmacılık yönteminin gerçekleşebildiği bu sistem yolsuzluklara, toplum nezdinde güvensizlik ve adaletsizlik algısının oluşmasına ve her seçimden sonra kamu görevlilerinin sil baştan değişmesine zemin hazırlamıştır. ABD, sosyal ve toplumsal yansımaları çok derin olan bu soruna çözüm getirmek amacıyla özel statülü kurumları faaliyete geçirmiştir. Federal düzeyde siyasetin her türlü müdahalesinden uzak, liyakatı, objektifliği, çalışanların iş güvenliğini sağlama amacıyla düzenlemeler ve uygulamalar gerçekleştirme yetkisi olan bu kurumlar, ABD'de Kariyer ve Liyakat Sistemini Koruma Kurulu (Merit System Protection Board), İngiltere'de ise Kamu Hizmetleri Komisyonu (Civil Service Commission) gibi isimler ile faaliyetlerini sürdürmektedirler. Ülkemizde de bununla ilgili bağımsız nitelikte Ulusal Kamu Hizmetleri Saydamlık ve Objektiflik Kurulu veya benzeri isimlerle isimlendirilebilecek bir kurulun teşkil edilmesinden söz edilebilir. Siyaset kurumları, sendikalar gibi farklı referans gruplarının her türlü baskısından ve telkininden uzak ve bağımsız bir şekilde yapılandırılacak bu kurul, atama ve terfilerde objektif ve hakkaniyete uygun bir sistemi ve uygulamaları gerçekleştirme durumunda kamuoyu nezdinde bu zamana kadar oluşmuş torpil ve kayırmacılık algısının kaldırılmasında çok önemli bir misyon üstlenebilir.

2. Metodoloji

Çalışmanın metodolojisi kapsamında çalışmanın yöntemi ve verilerin analizi, çalışmanın evreni ve sınırlılıkları, çalışmanın modeli, çalışmanın güvenilirlik analizi, çalışmanın yöntemi, verilerin analizi, katılımcılara ait demografik bilgiler, çalışmanın hipotezleri aşağıda değerlendirilmektedir.

2.1. Çalışmanın Yöntemi ve Verilerin Analizi

Araştırmada, görevde yükselme ve örgütsel bağlılık ile ilgili verilerin, literatür taraması ve veri toplama aracı (ölçek)in uygulanmasıyla elde edilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda araştırma ile ilgili kaynaklar tespit edilerek, yerli ve yabancı araştırma, yayın ve kitaplar taranmış, yabancı dilde olanlar Türkçeye çevrilmiş ve böylece araştırmanın kavramsal çerçevesi tamamlanmıştır. Ölçme araçlarının seçilmesinde ise ilgili literatür taranmış, daha önce uygulanmış örgütsel bağlılık ile ilgili ölçme araçları incelenmiş ve Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği (OCQ) nın araştırma amacına uygun ölçme aracı olacağı sonucuna varılmıştır. Ölçme araçlarının belirlenmesinden sonra, örgütsel bağlılık ölçeği (OCQ)'nin kullanımı için John MEYER'dan e-mail yoluyla yazılı izinler alınmış; daha sonra ölçeği Türkçe'ye uyarlayan araştırmacının onayı için de gerekli iletişim e-mail yolu ile sağlanmış ve gerekli prosedürler tamamlanmıştır (Allen ve Meyer, 1990).

Görevde yükselmeye ilişkin adalet algılarının ölçülmesine yönelik ise literatürde herhangi bir ölçüm aracına rastlanılmamıştır. Bu nedenle çalışanların görevde yükselmeye ilişkin adalet algılarının analiz edilerek örgütsel bağlılıkları ile arasında herhangi bir farklılığın olup olmadığının araştırılabilmesi amacıyla 20 sorudan oluşan bir anket formu hazırlanmış ve bu anketin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Sonuç olarak çalışmada, üç tip ölçme aracı (anket) kullanılmaktadır. Bunlar:

1. Kişisel Bilgi Formu: Ölçme araçları hakkında açıklayıcı kısa bir bilgi ile araştırmaya katılanlar hakkında bilgi toplamak amacıyla oluşturulan formdur. Bu ölçme aracında kamu personeli ve yöneticilerinin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim durumu, kadro durumu, çalışma süreleri, gelir seviyelerini içeren sorular bulunmaktadır.

2. Örgütsel Bağlılık Anketi: Kamu personelinin ve yöneticilerin örgüte bağlılıklarının, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ve Arzu Wasti tarafından Türkçe'ye adapte edilen üç boyutlu (Duygusal bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık) ve 18 ifadeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği ile ölçümü gerçekleştirilmektedir (Wasti, 2002, 525-550). Ölçüm aracının güvenilirlik, açıklayıcı faktör analizi ve geçerlilik testleri Allen ve Meyer (1990) tarafından yapılmış ve iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha), duygusal bağlılık için $\alpha=0.87$, devam bağlılığı için $\alpha=0.75$ ve normatif bağlılık için $\alpha=0.79$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, ölçme aracının oldukça güvenilir olduğunu ve yapılacak araştırmalarda kullanılabilceğini göstermektedir. Aynı zamanda Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen bu modelin, çok boyutlu örgütsel bağlılık modellerini de kapsadığı, örgütsel bağlılığı oluşturan farklı bileşenleri ifade ettiği ve bu bileşenlerin alt boyutlarının örgütsel bağlılığın bütünü oluşturduğu söylenebilir.

Çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğinin, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere, üç alt boyuttan oluşan 24 maddelik bir ölçme aracı olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılığın alt boyutu 8 maddeden oluşmakta ve 1. - 8. Maddeleri, devam bağlılığı alt boyutu ise 8 maddeden



oluşmakta ve 9. - 16'ncı maddeleri ve normatif bağlılık alt boyutu 8 maddeden oluşmakta ve 17 ile 24. maddeleri kapsamaktadır. Bu sorulardan 4. 5. 6. 8. 9. 12. 18. 19. ve 24. sorular, anketin İngilizce orijinal metinde ters soru olarak düzenlendiği görülmekte ve Türkçeye çevrilip uygulanan şeklinde de bu özelliklerin korunduğu görülmektedir.

Ölçme aracı, 1 "Hiç Katılmıyorum", 2 "Katılmıyorum", 3 "Kararsızım", 4 "Katılıyorum" ve 5 "Tamamen Katılıyorum" şeklinde beşli likert tipi bir derecelendirme niteliğini taşımaktadır.

3. Görevde Yükselmeye İlişkin Adalet Algısı Anketi: Kamu sağlık çalışanlarının görevde yükselmeye ilişkin adalet algılarının ölçümü 20 ifadeden oluşan anket ile gerçekleştirilmektedir. Hazırlanan görevde yükselmeye ilişkin adalet algıları ile ilgili sorulara ilişkin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi amacıyla güvenilirlik analizi yapılmış ve cronbach alfa katsayısı elde edilmiştir. Yapılan analizler, SPSS 20.0 yazılımı ile % 95 güven aralığında yapılmıştır. Görevde yükselme sorularına ilişkin güvenilirlik düzeyi % 75,3'dür. Bu değerler, hazırlanan anketin oldukça güvenilir olduğunu ve yapılacak araştırmalarda kullanılabileceğini göstermektedir.

Bu kapsamda düzenlenen anket formları, kolayda örnekleme modeli tercih edilerek Bartın İl Sağlık Müdürlüğünden 21 erkek ve 15 kadın, Bartın Kamu Hastaneler Birliğinden 78 erkek ve 56 kadın, Bartın Halk Sağlığı Müdürlüğünden ise 25 erkek ve 17 kadın olmak üzere toplam 124 erkek ve 88 kadın personele yöneltilmiştir. Böylece toplam 212 personele anketin uygulanması sağlanmıştır.

2.2. Çalışmanın Evreni ve Sınırlılıkları

Çalışmanın evreni, kamu sağlık teşkilatında bir örneklem model oluşturabilmek amacıyla, Bartın il kamu sağlık teşkilatını oluşturan Bartın İl Sağlık Müdürlüğü, Bartın Halk Sağlığı Müdürlüğü, Bartın Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği'nde çalışan toplam 1084 personelden oluşmaktadır. Toplam 1084 personelden kolayda örnekleme yöntemiyle 260 personele anket uygulaması yapılmak istenilmiş fakat bunlardan 212'sinden olumlu geri dönüş sağlanmıştır

Tablo 1: Bartın İli Kamu Sağlık Kurumlarına Göre Toplam Devlet Memuru Sayısı

KURUM	DEVLET MEMURU SAYISI		Toplam
	Erkek	Bayan	
İl Sağlık Müdürlüğü	71	80	151
Halk Sağlığı Müdürlüğü	91	136	227
Kamu Hastaneler Birliği	294	412	706
Toplam	456	628	1084

Çalışma kapsamındaki sağlık tesislerine ilişkin veriler, Bartın İl Sağlık Müdürlüğü Yönetim Hizmetleri Şube Müdürlüğü, Bartın Halk Sağlığı Müdürlüğü Destek Hizmetleri Şube Müdürlüğü ve Bartın Kamu Hastaneleri Birliği özlük işleri biriminden elde edilmiştir.

Tablo 2: Anket Katılımcılarının Kurumlara Göre Dağılımı

KURUM	KATILIMCI SAYISI	%
İl Sağlık Müdürlüğü	36	17,0
Halk Sağlığı Müdürlüğü	42	19,8
Kamu Hastaneler Birliği	134	63,2
Toplam	212	100

Çalışmanın bir takım kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle çalışma, yalnızca tek bir ildeki sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Değişik ortamlarda ve illerde uygulanacak benzer nitelikte çalışmalar, değişik sonuçların elde edilmesini sağlayabilir. İkinci olarak çalışma için kullanılan verilerin, Bartın ilinde halen görevini sürdürmekte olan kamu sağlık personelinin sağlanması nedeniyle, uygulamada kamu ve özel sağlık kurumları çalışanları arasında bir ayırım yapılamamıştır. Sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilecek çalışmalar noktasında, kamu kurumları ile özel kurumların karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi, değişik bakış açılarıyla analiz edilerek incelenmesini sağlayabilir.

2.3. Çalışmanın Modeli

Çalışmada, örgütsel bağlılık, bağımlı değişken; görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algıları ise bağımsız değişken olarak analiz edilmektedir. Bu kapsamda, Bartın Sağlık teşkilat yapısını oluşturan; Bartın İl Sağlık Müdürlüğü, Bartın Halk Sağlığı Müdürlüğü ve Bartın Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği bünyesinde çalışan kamu personelinin örgütsel bağlılık konusunda tutum ve hislerini ve görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarını ölçerek iki değişken arasında herhangi bir farklılığın olup olmadığının



analiz edilmesi amacıyla kurumlar bazında ayrı ayrı gruplandırma yapılmak suretiyle, kolayda örnekleme modeli tercih edilerek anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

2.4. Çalışmanın Güvenirlik Analizi

Çalışmada kullanılan ölçek ve alt boyutları ile görevde yükselme ile ilgili sorulara ilişkin güvenirlilik düzeyinin belirlenmesi amacıyla güvenirlilik analizi yapılmış ve chronbach alfa katsayısı elde edilmiştir. Buna göre görevde yükselme sorularına ilişkin güvenirlilik düzeyi % 75,3; örgütsel bağlılık ölçeğinin geneli için güvenirlilik düzeyi % 81,2'dir. Alt ölçeklerden duygusal bağlılık alt ölçeğinin % 80,9; normatif bağlılık alt ölçeğinin % 82,3; devam bağlılığı alt ölçeğinin güvenirliliği ise % 75,6'dır.

Tablo 3: Örgütsel Bağlılık ve Görevde Yükselmeye İlişkin Adalet Algıları Anketi Chronbach Alfa Katsayıları

	Chronbach Alfa
Görevde Yükselme	0,753
Örgütsel Bağlılık	0,812
Duygusal Bağlılık	0,809
Normatif Bağlılık	0,823
Devam Bağlılığı	0,756
	Chronbach Alfa
Görevde Yükselme	0,753

Ölçme aracı, 1 "Hiç Katılmıyorum", 2 "Katılmıyorum", 3 "Kararsızım", 4 "Katılıyorum" ve 5 "Tamamen Katılıyorum" şeklinde beşli likert tipi bir derecelendirme niteliğini taşımaktadır.

Bu kapsamda düzenlenen anket formları, kolayda örnekleme modeli tercih edilerek Bartın İl Sağlık Müdürlüğü'nden 21 erkek ve 15 kadın, Bartın Kamu Hastaneler Birliği'nden 78 erkek ve 56 kadın, Bartın Halk Sağlığı Müdürlüğü'nden ise 25 erkek ve 17 kadın olmak üzere toplam 124 erkek ve 88 kadın personele yöneltilmiştir. Böylece toplam 212 personele anketin uygulanması sağlanmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizi kısmında ise ilk olarak katılımcılara ilişkin demografik bilgilerin dağılımı, frekans analizi uygulanarak tablo ve grafikler ile verilmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeği için 3 alt boyut olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak adlandırılan alt ölçekler, ölçeğin orijinalinde verilen madde dağılımına göre her bir katılımcı için hesaplanmış ve güvenirlilik analizleri yapılmıştır. Hesaplanan bu skorların, görevde yükselmeye ilişkin sorulara verilen cevaplara göre ortalamaları ve bu ortalamaların arasında anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ile test edilmiştir. Gruplar arası farklılıkların, hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için ise TUKEY testi kullanılmıştır.

Görevde yükselme algısını ölçmek için oluşturulan sorular ile bazı demografik bilgilerin arasındaki ilişkileri, ki kare analizi ile incelemek amacıyla çapraz tablolar oluşturulmuştur. Ki kare analizi sonuçlarının yorumlanabilir olması için çapraz tablodaki hücre beklenen değerlerinin 5'ten büyük olması istenmektedir. 5'ten küçük hücre sayısının toplam hücre sayısının %20'sinden büyük olmaması gerekmektedir. Böyle durumlarda gözlem sayısının artırılması ya da sorulara verilen cevap seçeneklerinin birleştirilmesi gerekmektedir. Çalışmada seçenek sayısı 5'ten 3'e indirilmiş ve çapraz tablolar bu şekilde oluşturulmuştur. Ancak yine 5'ten küçük hücre sayısı, toplam hücre sayısının % 20'sini geçtiği için ki kare analizi yapılamamış fakat ki kare analizinin yapılabildiği bazı karşılaştırmalarda ise p değeri 0,05'ten küçük olduğu için anlamlı farklılığın olmadığı yorumu yapılmıştır. Yapılan analizler SPSS 20.0 yazılımı ile % 95 güven aralığında yapılmıştır.

2.6. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Anket uygulamasına iştirak eden katılımcılara ait demografik bilgilerin dağılımı aşağıdaki tabloda verilmektedir. Ölçme aracı, 1 "Hiç Katılmıyorum", 2 "Katılmıyorum", 3 "Kararsızım", 4 "Katılıyorum" ve 5 "Tamamen Katılıyorum" şeklinde beşli likert tipi bir derecelendirme niteliğini taşımaktadır. Bu kapsamda düzenlenen anket formları, kolayda örnekleme modeli tercih edilerek Bartın İl Sağlık Müdürlüğü'nden 21 erkek ve 15 kadın, Bartın Kamu Hastaneler Birliği'nden 78 erkek ve 56 kadın, Bartın Halk Sağlığı Müdürlüğü'nden ise 25 erkek ve 17 kadın olmak üzere toplam 124 erkek ve 88 kadın personele yöneltilmiştir. Böylece toplam 212 personele anketin uygulanması sağlanmıştır.



Tablo 4: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

		n	%
Cinsiyetiniz	Kadın	88	41,5
	Erkek	124	58,5
	Toplam	212	100,0
Yaşınız	20 yaşından küçük	5	2,4
	20-29 arası	46	21,7
	30-39 arası	88	41,5
	40-49 arası	59	27,8
	50-59 arası	11	5,2
	60 ve üzeri	3	1,4
	Toplam	212	100,0
Medeni durumunuz	Evli	145	68,4
	Bekar	67	31,6
	Toplam	212	100,0
Öğrenim durumunuz	İlköğretim	1	0,5
	Lise	46	21,7
	Ön lisans	67	31,6
	Lisans	85	40,1
	Yüksek lisans	13	6,1
	Toplam	212	100,0
Çalıştığınız Kurum	İl Sağlık Müdürlüğü	36	17,0
	Halk Sağlığı Müdürlüğü	42	19,8
	Kamu Hastaneler Birliği	134	63,2
	Toplam	212	100,0
Kadro durumunuz	İdari Hizmetler	56	26,4
	Sağlık Hizmetleri	127	59,9
	Yardımcı Hizmetler	29	13,7
	Toplam	212	100,0
Memuriyetteki çalışma süreniz	1-5 yıl	41	19,3
	6-10 yıl	35	16,5
	11-15 yıl	51	24,1
	16 yıldan fazla	85	40,1
	Toplam	212	100,0
Gelir seviyeniz	3000 TL ve altı	125	59,0
	3001-4000 TL	52	24,5
	4001-5000 TL	31	14,6
	5001 TL ve üstü	4	1,9
	Toplam	212	100,0
Çalıştığınız yerdeki statünüz	Yönetici	26	12,3
	Memur	186	87,7
	Toplam	212	100,0

2.7. Çalışmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Ana Hipotez:

H1: Kamu sağlık çalışanlarının görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında (Normatif - Duygusal - Devam) bir farklılık vardır.

Alt Hipotezler:



H2: "Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, örgütsel bağlılık seviyemde pozitif etkisi var." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3: "Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminden memnunum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H4: "Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, adaletsiz ve haksız sonuçlar ortaya koyduğunu düşünmüyorum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H5: "Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, kamu personelinin, eğitim seviyelerini ve kişisel gelişim düzeylerini artırmaya teşvik ettiğini düşünüyorum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H6: "Kurumuma bağlılık seviyemin pozitif ya da negatif yönde oluşmasında, yükselme sisteminin objektif ve hakkaniyetli olmasının önemli bir rol oynadığını düşünmüyorum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H7: "Görevde yükselme ve kariyerde mesleki kıdem şartının olması gerektiğini düşünmüyorum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H8: "Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminde kariyer, liyakat ve ehliyet ilkelerinin önemli rol oynadığını düşünüyorum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H9: "Görevde yükselmeye tabi pozisyonlar için belirli bir eğitim şartının gerekli olduğunu düşünüyorum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H10: "Görevde yükselme sisteminin personelin eğitim seviyesini ve kişisel gelişim düzeyini artırmaya teşvik etmesi gerektiğini düşünmüyorum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H11: "Görevde Yükselme Sisteminde, yazılı sınavın olması gerektiğini düşünmüyorum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H12: "Görevde Yükselme Sisteminde, yazılı sınavın olması durumunda bu sınavın objektif bir biçimde yapılabileceğini düşünüyorum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H13: "Görevde Yükselme Sisteminde, sözlü sınavın (mülakatın) olması gerektiğini düşünüyorum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H14: "Görevde Yükselme Sisteminde, sözlü sınavın (mülakatın) olması durumunda bu sınavın objektif bir biçimde yapılabileceğini düşünüyorum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H15: "Görevde yükselme sisteminin uygulanasında, politik etkenlerin önemli bir etkisinin olduğunu düşünmüyorum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H16: "Görevde Yükselme Sisteminde, belirli sendikal referansların önemli bir etkisinin olduğunu düşünmüyorum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H17: "Çalıştığım kurumda objektif bir görevde yükselme sisteminin olduğunu bilmem, kurumumdan ayrılmama kararı vermemde olumlu etki yapar." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H18: "Çalıştığım Kurumda objektif bir görevde yükselme sisteminin olduğunu bilmem, iş verimliliğim ve performansım üzerinde olumlu etki yapar." önermesine katılım düzeyine göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.



H19: "Objektif bir görevde yükselme sisteminin, kamu çalışanlarının örgütsel bağlılıklarında önemli bir etken olduğunu düşünüyorum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H20: "Görevde yükselme sisteminin kariyer, liyakat, ehliyet ilkelerini esas alması durumunda örgütsel bağlılık seviyemin artacağını düşünüyorum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H21: "Çalıştığım kurumda görevde yükselme sistemi adil, objektif ve hakkaniyete uygunsuz / uygun olursa tüm çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerinin artacağını düşünüyorum." önermesine katılım düzeyine göre; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçekleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3. Kamu Sağlık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Görevde Yükselmeye İlişkin Adalet Algıları Anketine Göre Değişimi ve Çalışmanın Hipotezlerinin Sınanması

Kamu sağlık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılıklarının görevde yükselmeye ilişkin adalet algıları anketine göre değişimi, çalışmanın bu bölümünde değerlendirilmektedir. Bu bağlamda anket sonuçları aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.

Tablo 5: Sağlık Çalışanlarının Görevde Yükselmeye İlişkin Adalet Algılarına İlişkin Analiz

	Hiç katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, örgütsel bağlılık seviyemde pozitif etkisi var	139	65,6	50	23,6	3	1,4	10	4,7	10	4,7
Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminden memnunum	147	69,3	42	19,8	3	1,4	8	3,8	12	5,7
Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, adaletsiz ve haksız sonuçlar ortaya koyduğunu düşünmüyorum	149	70,3	41	19,3	2	0,9	10	4,7	10	4,7
Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, kamu personelinin, eğitim seviyelerini ve kişisel gelişim düzeylerini artırmaya teşvik ettiğini düşünüyorum	135	63,7	56	26,4	0	0,0	10	4,7	11	5,2
Kurumuma bağlılık seviyemin pozitif yada negatif yönde oluşmasında, yükselme sisteminin objektif ve hakkaniyetli olmasının önemli bir rol oynadığını düşünmüyorum	145	68,4	54	25,5	5	2,4	4	1,9	4	1,9
Görevde yükselme ve kariyerde mesleki kıdem şartının olması gerektiğini düşünmüyorum	132	62,3	40	18,9	21	9,9	13	6,1	6	2,8
Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminde kariyer, liyakat ve ehliyet ilkelerinin önemli rol oynadığını düşünüyorum	148	69,8	40	18,9	1	0,5	8	3,8	15	7,1
Görevde yükselmeye tabi pozisyonlar için belirli bir eğitim şartının gerekli olduğunu düşünüyorum	4	1,9	2	0,9	4	1,9	47	22,2	155	73,1
Görevde yükselme sisteminin personelin eğitim seviyesini ve kişisel gelişim düzeyini artırmaya teşvik etmesi gerektiğini düşünmüyorum	161	76,3	40	19,0	6	2,8	2	0,9	2	0,9
Görevde yükselme sisteminde, yazılı sınavın olması gerektiğini düşünmüyorum	126	59,4	50	23,6	26	12,3	6	2,8	4	1,9
Görevde yükselme sisteminde, yazılı sınavın olması durumunda bu sınavın objektif bir biçimde yapılabileceğini düşünüyorum	22	10,4	9	4,2	38	17,9	76	35,8	67	31,6
Görevde yükselme sisteminde, sözlü sınavın (mülakatın) olması gerektiğini düşünüyorum	139	65,6	40	18,9	7	3,3	9	4,2	17	8,0
Görevde yükselme sisteminde, sözlü sınavın (mülakatın) olması durumunda	152	71,7	34	16,0	6	2,8	8	3,8	12	5,7



bu sınavın objektif bir biçimde yapılabileceğini düşünüyorum											
Görevde yükselme sisteminin uygulanışında, politik etkenlerin önemli bir etkisinin olduğunu düşünmüyorum	140	66,0	48	22,6	8	3,8	10	4,7	6	2,8	
Görevde yükselme sisteminde, belirli sendikal referansların önemli bir etkisinin olduğunu düşünmüyorum	136	64,2	52	24,5	9	4,2	8	3,8	7	3,3	
Çalıştığım kurumda objektif bir görevde yükselme sisteminin olduğunu bilmem, kurumumdan ayrılmama kararı vermemde olumlu etki yapar	1	0,5	1	0,5	8	3,8	54	25,5	148	69,8	
Çalıştığım kurumda objektif bir görevde yükselme sisteminin olduğunu bilmem, iş verimliliğim ve performansım üzerinde olumlu etki yapar	1	0,5	3	1,4	4	1,9	55	25,9	149	70,3	
Objektif bir görevde yükselme sisteminin, kamu çalışanlarının örgütsel bağlılıklarında önemli bir etken olduğunu düşünüyorum	1	0,5	7	3,3	6	2,8	41	19,3	157	74,1	
Görevde yükselme sisteminin kariyer, liyakat, ehliyet ilkelerini esas alması durumunda örgütsel bağlılık seviyemin artacağını düşünüyorum	1	0,5	7	3,3	4	1,9	50	23,7	149	70,6	
Çalıştığım kurumda görevde yükselme sistemi adil, objektif ve hakkaniyete uygunsu/ uygun olursa tüm çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerinin artacağını düşünüyorum	1	0,5	9	4,2	5	2,4	34	16,0	163	76,9	

Analiz sonuçları incelendiğinde, sağlık çalışanlarının önemli bir kısmının, mevcut görevde yükselme sisteminden memnun olmadıkları görülmektedir. Çalışanların yine önemli bir kısmı, objektif ve hakkaniyete uygun bir yükselme sisteminin uygulanması durumunda, bağlılık seviyelerinin artacağını ifade etmektedirler. Anketten elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde çalışanların görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algıları ile bağlılıkları arasında güçlü bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda Bartın ili evreninde, kamu sağlık sektöründe görev yapan sağlık çalışanlarının duygusal ve normatif bağlılıklarıyla, mevcut görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algıları arasında bir farklılık olduğu ancak devam bağlılığı ile ilgili bir farklılığın olmadığı sonucuna çalışmada ulaşılmıştır. Çalışanların görevde yükselmeye ilişkin adalet algısına göre örgütsel bağlılığın değişimi aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 6: Çalıştığım Kurumdaki Mevcut Görevde Yükselme Sisteminin, Örgütsel Bağlılık Seviyemde Pozitif Etkisi Var İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	139	2,11	0,70	61,273	0,000*
	Katılmıyorum	50	2,08	0,60		
	Kararsızım	3	3,87	1,21		
	Katılıyorum	10	4,61	0,33		
	Kesinlikle katılıyorum	10	4,42	0,73		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	139	2,74	0,78	1,163	0,328
	Katılmıyorum	50	2,85	0,69		
	Kararsızım	3	2,72	0,25		
	Katılıyorum	10	2,52	0,36		
	Kesinlikle katılıyorum	10	2,37	0,25		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	139	1,85	0,60	65,699	0,000*
	Katılmıyorum	50	2,04	0,62		
	Kararsızım	3	3,50	1,37		
	Katılıyorum	10	4,15	0,54		
	Kesinlikle katılıyorum	10	4,25	0,83		
	Toplam	212	2,14	0,93		



“Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, örgütsel bağlılık seviyemde pozitif etkisi var.” önermesine katılım düzeyine göre; Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği önermeye katılım düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılık alt ölçekleri için kesinlikle katılıyorum ve katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri kararsızlardan, bunlar da katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede farklı ve yüksektir ($p<0,05$).

Anket sonuçlarına göre duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, örgütsel bağlılık seviyemde pozitif etkisi var önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif bir farklılığa rastlanmadığı değerlendirilmektedir. Dolayısıyla duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanların; mevcut yükselme sistemi ile güçlü bir bağlantı kurduğu, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı ifade edilebilir.

Tablo 7: Çalıştığım Kurumdaki Mevcut Görevde Yükselme Sisteminden Memnunum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	147	2,12	0,73	54,760	0,000*
	Katılmıyorum	42	2,10	0,59		
	Kararsızım	3	3,20	1,39		
	Katılıyorum	8	4,60	0,32		
	Kesinlikle katılıyorum	12	4,46	0,69		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	147	2,78	0,80	0,946	0,438
	Katılmıyorum	42	2,70	0,61		
	Kararsızım	3	2,89	0,35		
	Katılıyorum	8	2,61	0,34		
	Kesinlikle katılıyorum	12	2,39	0,24		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	147	1,88	0,62	65,403	0,000*
	Katılmıyorum	42	2,00	0,60		
	Kararsızım	3	2,55	1,11		
	Katılıyorum	8	4,29	0,49		
	Kesinlikle katılıyorum	12	4,26	0,75		
	Toplam	212	2,14	0,93		

“Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminden memnunum.” önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği önermeye katılım düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılık alt ölçekleri için kesinlikle katılıyorum ve katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri kararsızlardan, bunlar da katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede farklı ve yüksektir ($p<0,05$).

Duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminden memnunum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı ifade edilebilir.



Tablo 8: Çalıştığım Kurumdaki Mevcut Görevde Yükselme Sisteminin, Adaletsiz ve Haksız Sonuçlar Ortaya Koyduğunu Düşünmüyorum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	149	2,11	0,72	56,228	0,000*
	Katılmıyorum	41	2,14	0,59		
	Kararsızım	2	3,60	1,56		
	Katılıyorum	10	4,58	0,26		
	Kesinlikle katılıyorum	10	4,46	0,77		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	149	2,77	0,78	0,704	0,590
	Katılmıyorum	41	2,74	0,70		
	Kararsızım	2	2,67	0,47		
	Katılıyorum	10	2,53	0,36		
	Kesinlikle katılıyorum	10	2,44	0,23		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	149	1,87	0,58	65,252	0,000*
	Katılmıyorum	41	2,03	0,71		
	Kararsızım	2	3,17	1,65		
	Katılıyorum	10	4,28	0,42		
	Kesinlikle katılıyorum	10	4,22	0,85		
	Toplam	212	2,14	0,93		

“Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, adaletsiz ve haksız sonuçlar ortaya koyduğunu düşünmüyorum.” önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p < 0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği önermeye katılım düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılık alt ölçekleri için kesinlikle katılıyorum ve katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri kararsızlardan, bunlar da katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede farklı ve yüksektir ($p < 0,05$).

Analiz sonuçlarına göre duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, adaletsiz ve haksız sonuçlar ortaya koyduğunu düşünmüyorum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı ifade edilebilir.

Tablo 9: Çalıştığım Kurumdaki Mevcut Görevde Yükselme Sisteminin, Kamu Personelinin, Eğitim Seviyelerini ve Kişisel Gelişim Düzeylerini Artırmaya Teşvik Ettiğini Düşünmüyorum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	135	2,14	0,76	79,157	0,000*
	Katılmıyorum	56	2,05	0,50		
	Katılıyorum	10	4,45	0,74		
	Kesinlikle katılıyorum	11	4,60	0,33		
	Toplam	212	2,36	0,99		
	Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	135	2,79		
Katılmıyorum		56	2,71	0,61		
Katılıyorum		10	2,45	0,33		
Kesinlikle katılıyorum		11	2,50	0,26		
Toplam		212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık		Hiç katılmıyorum	135	1,88	0,65	92,214
	Katılmıyorum	56	1,98	0,52		
	Katılıyorum	10	4,17	0,88		
	Kesinlikle katılıyorum	11	4,33	0,31		
	Toplam	212	2,14	0,93		



“Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, kamu personelinin, eğitim seviyelerini ve kişisel gelişim düzeylerini arttırmaya teşvik ettiğini düşünüyorum.” önermesine katılım düzeyine göre; Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği önermeye katılım düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılık alt ölçekleri için kesinlikle katılıyorum ve katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri, katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede farklı ve yüksektir ($p<0,05$).

Tablo değerlendirildiğinde, duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, kamu personelinin, eğitim seviyelerini ve kişisel gelişim düzeylerini arttırmaya teşvik ettiğini düşünüyorum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı ifade edilebilir.

Tablo 10: Kurumuma Bağlılık Seviyemin Pozitif ya da Negatif Yönde Oluşmasında, Yükselme Sisteminin Objektif ve Hakkaniyetli Olmasının Önemli Bir Rol Oynadığını Düşünmüyorum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	145	2,23	0,86	17,195	0,000*
	Katılmıyorum	54	2,25	0,93		
	Kararsızım	5	4,70	0,31		
	Katılıyorum	4	4,43	0,22		
	Kesinlikle katılıyorum	4	3,38	1,11		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	145	2,72	0,73	0,953	0,434
	Katılmıyorum	54	2,86	0,77		
	Kararsızım	5	2,33	0,39		
	Katılıyorum	4	2,62	0,34		
	Kesinlikle katılıyorum	4	2,46	0,28		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	145	2,02	0,83	12,822	0,000*
	Katılmıyorum	54	2,10	0,88		
	Kararsızım	5	4,07	0,52		
	Katılıyorum	4	4,08	0,57		
	Kesinlikle katılıyorum	4	2,54	1,31		
	Toplam	212	2,14	0,93		

“Kurumuma bağlılık seviyemin pozitif ya da negatif yönde oluşmasında, yükselme sisteminin objektif ve hakkaniyetli olmasının önemli bir rol oynadığını düşünmüyorum.” önermesine katılım düzeyine göre; Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği, önermeye katılım düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılık alt ölçekleri için kararsızım ve katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerden, bunlar da katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede farklı ve yüksektir ($p<0,05$).

Analiz sonuçları değerlendirildiğinde, duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, kurumuma bağlılık seviyemin pozitif ya da negatif yönde oluşmasında, yükselme sisteminin objektif ve hakkaniyetli olmasının önemli bir rol oynadığını düşünmüyorum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı söylenebilir.



Tablo 11. Görevde Yükselme ve Kariyerde Mesleki Kıdem Şartının Olması Gerektiğini Düşünmüyorum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	132	2,31	1,00	0,454	0,769
	Katılmıyorum	40	2,53	0,99		
	Kararsızım	21	2,37	1,19		
	Katılıyorum	13	2,22	0,76		
	Kesinlikle katılıyorum	6	2,43	0,58		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	132	2,74	0,77	1,066	0,374
	Katılmıyorum	40	2,66	0,72		
	Kararsızım	21	3,00	0,61		
	Katılıyorum	13	2,53	0,52		
	Kesinlikle katılıyorum	6	2,72	0,51		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	132	2,06	0,92	1,086	0,365
	Katılmıyorum	40	2,33	1,03		
	Kararsızım	21	2,37	0,99		
	Katılıyorum	13	1,96	0,68		
	Kesinlikle katılıyorum	6	2,08	0,63		
	Toplam	212	2,14	0,93		

“Görevde yükselme ve kariyerde mesleki kıdem şartının olması gerektiğini düşünmüyorum.” önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde bir farklılık gösterirken ($p < 0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği, önermeye katılım düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Tablo değerlendirildiğinde, duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, yükselme ve kariyerde mesleki kıdem şartının olması gerektiğini düşünmüyorum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 12: Çalıştığım Kurumdaki Mevcut Görevde Yükselme Sisteminde Kariyer, Liyakat ve Ehliyet İlkelerinin Önemli Rol Oynadığını Düşünüyorum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	148	2,08	0,66	57,661	0,000*
	Katılmıyorum	40	2,23	0,74		
	Kararsızım	1	1,80			
	Katılıyorum	8	4,11	1,02		
	Kesinlikle katılıyorum	15	4,55	0,62		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	148	2,75	0,75	1,379	0,243
	Katılmıyorum	40	2,87	0,78		
	Kararsızım	1	2,67	-		
	Katılıyorum	8	2,46	0,40		
	Kesinlikle katılıyorum	15	2,41	0,29		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	148	1,87	0,60	66,584	0,000*
	Katılmıyorum	40	2,01	0,64		
	Kararsızım	1	2,00			
	Katılıyorum	8	3,96	0,71		
	Kesinlikle katılıyorum	15	4,22	0,76		
	Toplam	212	2,14	0,93		

“Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminde kariyer, liyakat ve ehliyet ilkelerinin önemli rol oynadığını düşünüyorum.” önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde bir farklılık gösterirken ($p < 0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği, önermeye katılım düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).



Anlamli farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal Bağlılık alt ölçeği için, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin duygusal bağlılık düzeyleri; katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerden bunların duygusal bağlılık düzeyleri de kararsızım cevabı verenlerden anlamlı derecede daha yüksektir ($p<0,05$).

Normatif bağlılık alt ölçeği için ise, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin normatif bağlılık düzeyi; kararsızlardan ve katılmıyorum ile hiç katılmıyorum cevabı verenlerden anlamlı derecede daha yüksektir ($p<0,05$).

Analiz sonuçlarına göre duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminde kariyer, liyakat ve ehliyet ilkelerinin önemli rol oynadığını düşünüyorum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 13: Görevde Yükselmeye Tabi Pozisyonlar İçin Belirli Bir Eğitim Şartının Gerekli Olduğunu Düşünüyorum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	4	3,13	0,96	5,376	0,000*
	Katılmıyorum	2	3,35	1,20		
	Kararsızım	4	4,05	1,17		
	Katılıyorum	47	2,52	0,98		
	Kesinlikle katılıyorum	155	2,23	0,94		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	4	2,50	0,45	0,418	0,796
	Katılmıyorum	2	2,50	0,47		
	Kararsızım	4	2,38	0,25		
	Katılıyorum	47	2,76	0,63		
	Kesinlikle katılıyorum	155	2,75	0,77		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	4	2,71	1,25	4,447	0,002*
	Katılmıyorum	2	2,67	0,94		
	Kararsızım	4	3,71	1,37		
	Katılıyorum	47	2,29	0,95		
	Kesinlikle katılıyorum	155	2,03	0,87		
	Toplam	212	2,14	0,93		

“Görevde yükselmeye tabi pozisyonlar için belirli bir eğitim şartının gerekli olduğunu düşünüyorum.” önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği, önermeye katılım düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Anlamli farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal bağlılık alt ölçeği için kararsızım cevabı verenlerin duygusal bağlılık düzeyi katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal bağlılık düzeyinden, bunlarda katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin bağlılık düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir ($p<0,05$).

Normatif bağlılık alt ölçeği için ise kararsızım cevabı verenlerin normatif bağlılık düzeyi diğer cevabı verenlerin normatif bağlılık düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir ($p<0,05$).

Duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, görevde yükselmeye tabi pozisyonlar için belirli bir eğitim şartının gerekli olduğunu düşünüyorum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı anlaşılmaktadır.



Tablo 14: Görevde Yükselme Sisteminin Personelin Eğitim Seviyesini ve Kişisel Gelişim Düzeyini Artırmaya Teşvik Etmesi Gerektiğini Düşünmüyorum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	161	2,20	0,88	10,369	0,000*
	Katılmıyorum	40	2,61	1,07		
	Kararsızım	6	4,23	0,85		
	Katılıyorum	2	4,25	0,07		
	Kesinlikle katılıyorum	2	4,50	0,00		
	Toplam	211	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	161	2,75	0,78	0,198	0,939
	Katılmıyorum	40	2,71	0,57		
	Kararsızım	6	2,56	0,29		
	Katılıyorum	2	2,92	0,12		
	Kesinlikle katılıyorum	2	2,50	0,47		
	Toplam	211	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	161	1,99	0,82	11,082	0,000*
	Katılmıyorum	40	2,39	1,00		
	Kararsızım	6	4,03	1,01		
	Katılıyorum	2	3,67	0,47		
	Kesinlikle katılıyorum	2	3,59	0,59		
	Toplam	211	2,14	0,94		

“Görevde yükselme sisteminin personelin eğitim seviyesini ve kişisel gelişim düzeyini artırmaya teşvik etmesi gerektiğini düşünmüyorum.” önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p < 0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği, önermeye katılım düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt ölçekleri için, Kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede daha yüksektir ($p < 0,05$).

Anket sonuçlarına göre duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, görevde yükselme sisteminin personelin eğitim seviyesini ve kişisel gelişim düzeyini artırmaya teşvik etmesi gerektiğini düşünmüyorum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 15: Görevde Yükselme Sisteminde, Yazılı Sınavın Olması Gerektiğini Düşünmüyorum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	126	2,22	0,94	10,371	0,000*
	Katılmıyorum	50	2,14	0,54		
	Kararsızım	26	2,98	1,19		
	Katılıyorum	6	4,17	1,18		
	Kesinlikle katılıyorum	4	4,28	1,20		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	126	2,78	0,83	1,475	0,211
	Katılmıyorum	50	2,60	0,57		
	Kararsızım	26	2,92	0,52		
	Katılıyorum	6	2,42	0,21		
	Kesinlikle katılıyorum	4	2,40	0,39		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	126	2,01	0,83	11,271	0,000*
	Katılmıyorum	50	1,91	0,56		
	Kararsızım	26	2,72	1,22		
	Katılıyorum	6	3,92	0,95		
	Kesinlikle katılıyorum	4	3,46	1,51		
	Toplam	212	2,14	0,93		



“Görevde Yükselme Sisteminde, yazılı sınavın olması gerektiğini düşünmüyorum.” önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği, önermeye katılım düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt ölçekleri için, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri kararsızlardan, bunlarda katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede daha yüksektir ($p<0,05$).

Tabloya göre duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, görevde yükselme sisteminde, yazılı sınavın olması gerektiğini düşünmüyorum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 16: Görevde Yükselme Sisteminde, Yazılı Sınavın Olması Durumunda Bu Sınavın Objektif Bir Biçimde Yapılabileceğini Düşünüyorum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	22	1,90	0,99	3,307	0,012*
	Katılmıyorum	9	2,22	0,73		
	Kararsızım	38	2,80	1,13		
	Katılıyorum	76	2,32	0,84		
	Kesinlikle katılıyorum	67	2,31	1,02		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	22	2,71	1,10	0,194	0,941
	Katılmıyorum	9	2,76	0,75		
	Kararsızım	38	2,76	0,67		
	Katılıyorum	76	2,69	0,59		
	Kesinlikle katılıyorum	67	2,79	0,77		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	22	1,67	0,53	3,704	0,006*
	Katılmıyorum	9	1,80	0,53		
	Kararsızım	38	2,55	1,16		
	Katılıyorum	76	2,14	0,83		
	Kesinlikle katılıyorum	67	2,10	0,97		
	Toplam	212	2,14	0,93		

“Görevde Yükselme Sisteminde, yazılı sınavın olması durumunda bu sınavın objektif bir biçimde yapılabileceğini düşünüyorum.” önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği, önermeye katılım düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt ölçekleri için, kararsızların duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri diğer cevapları veren kişilerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede daha farklı ve yüksektir ($p<0,05$).

Duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, görevde yükselme sisteminde, yazılı sınavın olması durumunda, bu sınavın objektif bir biçimde yapılabileceğini düşünüyorum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı anlaşılmaktadır.



Tablo 17: Görevde Yükselme Sisteminde, Sözlü Sınavın (Mülakatın) Olması Gerektiğini Düşünüyorum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	139	2,05	0,67	31,312	0,000*
	Katılmıyorum	40	2,40	0,89		
	Kararsızım	7	2,51	0,90		
	Katılıyorum	9	4,41	0,58		
	Kesinlikle katılıyorum	17	4,61	1,34		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	139	2,70	0,77	1,406	0,233
	Katılmıyorum	40	2,89	0,71		
	Kararsızım	7	3,15	0,71		
	Katılıyorum	9	2,69	0,23		
	Kesinlikle katılıyorum	17	2,53	0,52		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	139	1,83	0,63	35,113	0,000*
	Katılmıyorum	40	2,13	0,73		
	Kararsızım	7	2,72	0,97		
	Katılıyorum	9	4,04	0,46		
	Kesinlikle katılıyorum	17	4,39	1,31		
	Toplam	212	2,14	0,93		

“Görevde Yükselme Sisteminde, sözlü sınavın (mülakatın) olması gerektiğini düşünüyorum.” önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p < 0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği, önermeye katılım düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal bağlılık alt ölçeği için katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin duygusal bağlılık düzeyi kararsızlardan, bunları da katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal bağlılık düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir ($p < 0,05$).

Normatif bağlılık alt ölçeği için, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin normatif bağlılık düzeyi kararsızım cevabı verenlerin normatif bağlılık düzeyinden, bunlar da katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerin normatif bağlılık düzeyinden anlamlı derecede daha farklı ve yüksektir ($p < 0,05$).

Analiz sonuçlarına göre duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, görevde yükselme sisteminde, sözlü sınavın (mülakatın) olması gerektiğini düşünüyorum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 18: Görevde Yükselme Sisteminde, Sözlü Sınavın (Mülakatın) Olması Durumunda Bu Sınavın Objektif Bir Biçimde Yapılabileceğini Düşünüyorum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	152	2,05	0,65	60,955	0,000*
	Katılmıyorum	34	2,31	0,77		
	Kararsızım	6	2,97	1,08		
	Katılıyorum	8	4,64	0,28		
	Kesinlikle katılıyorum	12	4,48	0,69		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	152	2,74	0,77	1,822	0,126
	Katılmıyorum	34	2,86	0,71		
	Kararsızım	6	3,00	0,59		
	Katılıyorum	8	2,69	0,23		
	Kesinlikle katılıyorum	12	2,25	0,19		



	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	152	1,83	0,62	71,426	0,000*
	Katılmıyorum	34	2,10	0,48		
	Kararsızım	6	3,08	0,93		
	Katılıyorum	8	4,27	0,31		
	Kesinlikle katılıyorum	12	4,20	0,83		
	Toplam	212	2,14	0,93		

“Görevde Yükselme Sisteminde, sözlü sınavın (mülakatın) olması durumunda bu sınavın objektif bir biçimde yapılabileceğini düşünüyorum.” önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p < 0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği, önermeye katılım düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal ve normatif bağlılık alt ölçeği için, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyi kararsızım cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyinden, bunlar da katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyinden anlamlı derecede daha farklı ve yüksektir ($p < 0,05$).

Tabloya göre duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, görevde yükselme sisteminde, sözlü sınavın (mülakatın) olması durumunda bu sınavın objektif bir biçimde yapılabileceğini düşünüyorum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 19: Görevde Yükselme Sisteminin Uygulanışında, Politik Etkenlerin Önemli Bir Etkisinin Olduğunu Düşünmüyorum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	140	2,11	0,73	47,038	0,000*
	Katılmıyorum	48	2,14	0,59		
	Kararsızım	8	3,80	0,98		
	Katılıyorum	10	4,77	0,22		
	Kesinlikle katılıyorum	6	4,83	1,46		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	140	2,82	0,80	1,647	0,164
	Katılmıyorum	48	2,62	0,62		
	Kararsızım	8	2,59	0,33		
	Katılıyorum	10	2,53	0,25		
	Kesinlikle katılıyorum	6	2,28	0,13		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	140	1,89	0,64	55,720	0,000*
	Katılmıyorum	48	1,94	0,54		
	Kararsızım	8	3,69	1,06		
	Katılıyorum	10	4,53	0,25		
	Kesinlikle katılıyorum	6	4,33	1,40		
	Toplam	212	2,14	0,93		

“Görevde yükselme sisteminin uygulanışında, politik etkenlerin önemli bir etkisinin olduğunu düşünmüyorum.” önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p < 0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği, önermeye katılım düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal ve normatif bağlılık alt ölçeği için, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyi kararsızım cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyinden, bunlar da katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyinden anlamlı derecede daha farklı ve yüksektir ($p < 0,05$).



Analiz sonuçlarına göre duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, görevde yükselme sisteminin uygulanışında, politik etkenlerin önemli bir etkisinin olduğunu düşünmüyorum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 20: Görevde Yükselme Sisteminde, Belirli Sendikal Referansların Önemli Bir Etkisinin Olduğunu Düşünmüyorum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	136	2,085	0,733	34,605	0,000*
	Katılmıyorum	52	2,294	0,707		
	Kararsızım	9	3,500	1,377		
	Katılıyorum	8	4,738	0,233		
	Kesinlikle katılıyorum	7	4,857	1,338		
	Toplam	212	2,355	0,991		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	136	2,789	0,819	1,300	0,271
	Katılmıyorum	52	2,732	0,583		
	Kararsızım	9	2,464	0,389		
	Katılıyorum	8	2,605	0,219		
	Kesinlikle katılıyorum	7	2,263	0,129		
	Toplam	212	2,737	0,729		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	136	1,878	0,638	39,040	0,000*
	Katılmıyorum	52	2,080	0,631		
	Kararsızım	9	3,259	1,526		
	Katılıyorum	8	4,541	0,278		
	Kesinlikle katılıyorum	7	4,453	1,314		
	Toplam	212	2,138	0,933		

"Görevde Yükselme Sisteminde, belirli sendikal referansların önemli bir etkisinin olduğunu düşünmüyorum." önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p < 0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği, önermeye katılım düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal ve normatif bağlılık alt ölçeği için, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyi kararsızım cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyinden, bunlar da katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyinden anlamlı derecede daha farklı ve yüksektir ($p < 0,05$).

Tabloya göre duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, görevde yükselme sisteminde, belirli sendikal referansların önemli bir etkisinin olduğunu düşünmüyorum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 21: Çalıştığım Kurumda Objektif Bir Görevde Yükselme Sisteminin Olduğunu Bilmem, Kurumundan Ayrılmama Kararı Vermemde Olumlu Etki Yapar İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	1	4,80	-	19,661	0,000*
	Katılmıyorum	1	4,50	-		
	Kararsızım	8	4,35	0,79		
	Katılıyorum	54	2,67	1,17		
	Kesinlikle katılıyorum	148	2,10	0,71		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	1	2,50	-	0,373	0,828
	Katılmıyorum	1	2,17	-		
	Kararsızım	8	2,56	0,55		



	Katılıyorum	54	2,70	0,69		
	Kesinlikle katılıyorum	148	2,76	0,75		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	1	3,83	-	16,135	0,000*
	Katılmıyorum	1	4,33	-		
	Kararsızım	8	3,86	1,25		
	Katılıyorum	54	2,44	1,09		
	Kesinlikle katılıyorum	148	1,91	0,67		
	Toplam	212	2,14	0,93		

“Çalıştığım kurumda objektif bir görevde yükselme sisteminin olduğunu bilmem, kurumumdan ayrılmama kararı vermemde olumlu etki yapar.” önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p < 0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği, önermeye katılım düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal ve normatif bağlılık alt ölçeği için, kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyi katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyinden anlamlı derecede daha farklı ve yüksektir ($p < 0,05$).

Duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, çalıştığım kurumda objektif bir görevde yükselme sisteminin olduğunu bilmem, kurumumdan ayrılmama kararı vermemde olumlu etki yapar önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 22: Çalıştığım Kurumda Objektif Bir Görevde Yükselme Sisteminin Olduğunu Bilmem, İş Verimliliğim ve Performansım Üzerinde Olumlu Etki Yapar İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	1	4,80	-	16,813	0,000*
	Katılmıyorum	3	4,33	0,15		
	Kararsızım	4	4,58	0,22		
	Katılıyorum	55	2,67	1,24		
	Kesinlikle katılıyorum	149	2,12	0,71		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	1	2,50	-	0,733	0,571
	Katılmıyorum	3	2,67	0,44		
	Kararsızım	4	2,42	0,22		
	Katılıyorum	55	2,63	0,70		
	Kesinlikle katılıyorum	149	2,79	0,75		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	1	3,83	-	19,258	0,000*
	Katılmıyorum	3	3,89	0,51		
	Kararsızım	4	4,59	0,10		
	Katılıyorum	55	2,46	1,15		
	Kesinlikle katılıyorum	149	1,91	0,65		
	Toplam	212	2,14	0,93		

“Çalıştığım Kurumda objektif bir görevde yükselme sisteminin olduğunu bilmem, iş verimliliğim ve performansım üzerinde olumlu etki yapar.” önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p < 0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği, önermeye katılım düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal bağlılık alt ölçeği için, kararsız olanlar ile katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerin duygusal bağlılık düzeyi, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin duygusal bağlılık düzeyinde anlamlı derecede farklı ve yüksektir ($p < 0,05$).



Normatif bağlılık alt boyutu için, kararsızların normatif bağlılık düzeyi, katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı verenlerin normatif bağlılık düzeyinden, bunlar da katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin normatif bağlılık düzeyinden anlamlı derecede farklı ve yüksektir ($p<0,05$).

Analiz sonuçlarına göre duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, çalıştığım kurumda objektif bir görevde yükselme sisteminin olduğunu bilmem, iş verimliliğim ve performansım üzerinde olumlu etki yapar önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 23: Objektif Bir Görevde Yükselme Sisteminin, Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarında Önemli Bir Etken Olduğunu Düşünüyorum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	1	4,80		29,689	0,000*
	Katılmıyorum	7	4,53	0,22		
	Kararsızım	6	4,63	0,32		
	Katılıyorum	41	2,29	1,04		
	Kesinlikle katılıyorum	157	2,17	0,75		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	1	2,50		0,305	0,874
	Katılmıyorum	7	2,48	0,35		
	Kararsızım	6	2,64	0,22		
	Katılıyorum	41	2,78	0,74		
	Kesinlikle katılıyorum	157	2,74	0,75		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	1	3,83		34,130	0,000*
	Katılmıyorum	7	4,17	0,41		
	Kararsızım	6	4,50	0,28		
	Katılıyorum	41	2,24	0,98		
	Kesinlikle katılıyorum	157	1,92	0,67		
	Toplam	212	2,14	0,93		

“Objektif bir görevde yükselme sisteminin, kamu çalışanlarının örgütsel bağlılıklarında önemli bir etken olduğunu düşünüyorum.” önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği, önermeye katılım düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal ve normatif bağlılık alt ölçekleri için kararsızım, hiç katılmıyorum ve katılmıyorum cevabı verenlerin bağlılık düzeyleri kararsızlardan, bunlar da katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede farklı ve yüksektir ($p<0,05$).

Tabloya göre duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, objektif bir görevde yükselme sisteminin, kamu çalışanlarının örgütsel bağlılıklarında önemli bir etken olduğunu düşünüyorum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı anlaşılmaktadır.



Tablo 24: Görevde Yükselme Sisteminin Kariyer, Liyakat, Ehliyet İlkelerini Esas Alması Durumunda Örgütsel Bağlılık Seviyemin Artacağını Düşünüyorum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	1	4,80		23,500	0,000*
	Katılmıyorum	7	4,49	0,19		
	Kararsızım	4	4,75	0,33		
	Katılıyorum	50	2,31	1,05		
	Kesinlikle katılıyorum	149	2,20	0,77		
	Toplam	211	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	1	2,50		0,200	0,938
	Katılmıyorum	7	2,52	0,32		
	Kararsızım	4	2,67	0,27		
	Katılıyorum	50	2,77	0,71		
	Kesinlikle katılıyorum	149	2,73	0,76		
	Toplam	211	2,73	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	1	4,30		26,848	0,000*
	Katılmıyorum	7	4,21	0,45		
	Kararsızım	4	4,50	0,30		
	Katılıyorum	50	2,27	1,00		
	Kesinlikle katılıyorum	149	1,93	0,69		
	Toplam	211	2,14	0,94		

“Görevde yükselme sisteminin kariyer, liyakat, ehliyet ilkelerini esas alması durumunda örgütsel bağlılık seviyemin artacağını düşünüyorum.” önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p < 0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği, önermeye katılım düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal ve normatif bağlılık alt ölçekleri için kararsızım, hiç katılmıyorum ve katılmıyorum cevabı verenlerin bağlılık düzeyleri kararsızlardan, bunlar da katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede farklı ve yüksektir ($p < 0,05$).

Duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, görevde yükselme sisteminin kariyer, liyakat, ehliyet ilkelerini esas alması durumunda örgütsel bağlılık seviyemin artacağını düşünüyorum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 25: Çalıştığım Kurumda Görevde Yükselme Sistemi Adil, Objektif ve Hakkaniyete Uygunsa / Uygun Olursa Tüm Çalışanların Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Artacağını Düşünüyorum İfadesine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Hiç katılmıyorum	1	4,80		33,879	0,000*
	Katılmıyorum	9	4,58	0,25		
	Kararsızım	5	4,52	0,32		
	Katılıyorum	34	2,44	1,02		
	Kesinlikle katılıyorum	163	2,13	0,75		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	Hiç katılmıyorum	1	2,50		0,669	0,614
	Katılmıyorum	9	2,54	0,35		
	Kararsızım	5	2,47	0,30		
	Katılıyorum	34	2,63	0,56		
	Kesinlikle katılıyorum	163	2,78	0,78		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	Hiç katılmıyorum	1	3,83		34,556	0,000*
	Katılmıyorum	9	4,24	0,40		
	Kararsızım	5	4,23	0,65		
	Katılıyorum	34	2,29	1,02		
	Kesinlikle katılıyorum	163	1,92	0,67		
	Toplam	212	2,74	0,73		



	Toplam	212	2,14	0,93		
--	--------	-----	------	------	--	--

“Çalıştığım kurumda görevde yükselme sistemi adil, objektif ve hakkaniyete uygunsu / uygun olursa tüm çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerinin artacağını düşünüyorum.” önermesine katılım düzeyine göre Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, ölçekleri anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), Devam Bağlılığı alt ölçeği, önermeye katılım düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Anlamlı farklılık gösteren alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal ve normatif bağlılık alt ölçekleri için kararsızım, hiç katılmıyorum ve katılmıyorum cevabı verenlerin bağlılık düzeyleri kararsızlardan, bunlar da katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede farklı ve yüksektir ($p<0,05$).

Analiz sonuçlarına göre duygusal ve normatif bağlılığa sahip çalışanlarda, çalıştığım kurumda görevde yükselme sistemi adil, objektif ve hakkaniyete uygunsu / uygun olursa tüm çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerinin artacağını düşünüyorum önermesinin ortaya anlamlı bir sonuç çıkardığı, devam bağlılığına sahip çalışanlarda ise pozitif yönde bir değişime rastlanmadığı anlaşılmaktadır.

SONUÇ

Bu çalışmada kamu sektörü genelinde sağlık sektörü özelinde kamu çalışanlarının görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının, örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir faktör olup olmadığının analizi yapılmaktadır. Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, Bartın ili örneğinde kamu sağlık çalışanları için görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının, örgütsel bağlılıklarında özellikle duygusal ve normatif bağlılığa sahip olan çalışanlar nezdinde belirleyici faktörlerden biri olduğu anlaşılmaktadır. Kamu sektöründe görev yapan sağlık çalışanlarının görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının geliştirilmesinde çalışmada gerçekleştirilen analiz sonuçları bağlamında bir takım önerilerden söz edilebilir.

1- Sağlık çalışanlarının büyük bir kısmının, çalıştıkları kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, örgütsel bağlılık seviyelerinde pozitif bir etkisinin olmadığını vurguladıkları anlaşılmaktadır. Analiz sonuçlarından elde edilen bu bulgu doğrultusunda, mevcut görevde yükselme sisteminin çalışanların örgütsel bağlılıklarında negatif etki oluşturduğu savunulabilir. Dolayısıyla mevcut görevde yükselme sisteminin yeniden ele alınarak çalışanların bağlılıklarında pozitif bir etki oluşturacak nitelikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

2- Çalışmada elde edilen analiz bulguları arasında, sağlık çalışanlarının mevcut görevde yükselme sisteminden memnun olmadıkları anlaşılmaktadır. Çalışanların bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyeceği düşünülen bu durumun, olumlu bir yöne çevrilebilmesi için mevcut görevde yükselme sisteminin yeniden ele alınması ve çalışanların memnuniyetini sağlayacak ilkeler doğrultusunda yapılandırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

3- Anket uygulamasında “çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, adaletsiz ve haksız sonuçlar ortaya koyduğunu düşünmüyorum” önermesine katılım düzeyine göre önemli oranda çalışanların hiç katılmıyorum ve katılmıyorum seçeneklerini işaretledikleri anlaşılmaktadır. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının önemli bir kısmının mevcut görevde yükselme sisteminin adaletsiz ve haksız sonuçlar ortaya koyduğunu düşündükleri ifade edilebilir. Ortaya çıkan bu olgu, mevcut görevde yükselme sisteminin adil ve objektif sonuçlar ortaya koyacak biçimde değerlendirilmesi gerekliliğini önemle belirtmektedir.

4- Çalışma için gerçekleştirilen anket uygulamasında sağlık çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun görevde yükselme sisteminin kariyer, liyakat, ehliyet ilkelerini esas alması durumunda örgütsel bağlılık seviyelerinin artacağını belirttikleri görülmektedir. Bu kapsamda, oluşturulacak görevde yükselme sisteminin liyakat, ehliyet, kariyer ilkelerini mutlaka taşıması gerekliliğinden söz edilebilir. Subjektif uygulamaların ve nepotik yöntemlerin sık sık eleştiri konusu olduğu kamudaki görevde yükselme olgusunda bu ilkelerin benimsenmesi durumunda süregelen tartışmaların önemli ölçüde azalacağı ve sağlık çalışanları nezdinde pozitif bir adalet algısının oluşmasını güçlendireceği ifade edilebilir.

5- Çalışmada elde edilen bulgular arasında, sağlık çalışanların kendilerinden bağımsız olarak görevde yükselme sisteminin adil, objektif ve hakkaniyete uygun olması veya uygun olması durumunda diğer çalışanların bağlılıklarının da artacağını düşündükleri yer almaktadır. Salt kendileri için taşıdıkları algı dışında, sağlık çalışanlarının diğer sektör arkadaşları için vurguladıkları bu düşüncenin üzerinde önemle durulması gerekmektedir. Ortak bir algı birlikteliğini ifade eden bu düşünce; sağlık teşkilatında adil, objektif ve hakkaniyete uygun bir görevde yükselme sisteminin kurulması durumunda oluşacak kolektif bir adalet algısının sinerjisine ve etkisine vurgu yapmaktadır.



6- Görevde yükselme sistemi için sağlık çalışanlarının beklenti, öneri ve düşüncelerinin alınmasının da adalet algılarının pozitif yönde oluşmasında oldukça önemli bir yerinin olacağı düşünülmektedir. Bu yönde gerçekleştirilecek anket uygulamaları veya sosyal medyada oluşturulacak görüş ve düşünce portalları gibi yöntemlerle konunun esas paydaşı konumunda bulunan sağlık çalışanlarının görüş ve önerileri alınabilir ve sistemin oluşturulmasında değerlendirilebilir.

7- Ülkemizdeki görevde yükselme sisteminin eleştirilmesinde en önemli konu başlıklarından biri olarak sözlü sınavlar ifade edilmektedir. Çalışmada elde edilen bulgular da bu sonucu doğrular niteliktedir. Sözlü sınavlar çoğu zaman kayırmacılığın uygulanabildiği en güçlü yöntemlerden biri olarak görülmektedir. Konu, çalışmada geniş bir şekilde ele alınmış ve değerlendirilmiştir. Yapılacak yasal düzenlemelerden ziyade bu konuda zihniyet değişiminin gerçekleştirilmesinin çok daha faydalı sonuçlar vereceği düşünülmektedir. Bu kapsamda tüm kamu kurum ve kuruluşlarını bağlayacak özerk veya bağımsız bir yapıda faaliyet gösterecek Atama ve terfilerde etik ilkeler ve saydamlık kurulu veya benzeri isimlerle adlandırılacak bir kurulun oluşturulmasından söz edilebilir. Sağlık Bakanlığının da, bu kurul nezdinde oluşturacağı mülakat komisyonlarının alanında uzman ve yetkin, siyasi, sendikal veya benzeri sosyal referans yapılardan uzak kalmış, kamuoyu nezdinde ismi olumsuz spekülasyonlara bulaşmamış güvenilir isimlerden oluşmasının, zihniyet değişimi noktasında pozitif sonuçlar ortaya koyacağı savunulabilir.

8- Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, sağlık çalışanlarının; kıdem, görevde yükselme sistemi içerisinde değerlendirilmesi gereken önemli faktörlerden biri olarak kabul ettikleri görülmektedir. Bu bağlamda, kurulacak sistemde göreve yeni başlayan bir sağlık çalışanı ile daha öncesinde göreve başlayan bir sağlık çalışanının eşit şartlarda değerlendirilmemesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Makro anlamda görevde yükselme olgusu değerlendirildiğinde kıdem, yükselmede gerekliliği ve öneminden söz etmek mümkündür. Yönetim görevlerinin, belli bir tecrübe ve birikim gerektirdiği genel kabul gören gerçeklerden biri olarak değerlendirilmektedir.

9- Çalışmada eğitim olgusunun da görevde yükselme sistemi içerisinde önemli bir değişken olarak kabul edildiği görülmektedir. Gerçekleştirilen anket uygulamasında, sağlık çalışanlarının görevde yükselmeye tabi pozisyonlar için belirli bir eğitim şartının gerekli gördüğü anlaşılmaktadır. Yönetim pozisyonlarının planlama, hedefleme, istatistik değerlendirme gibi birçok alanda yetenek ve bilgi sahibi olmayı gerektirmesi nedeniyle belli bir eğitim şartını gerektirmesi yönetim biliminde sıklıkla vurgulanmaktadır. Dolayısıyla ehliyet ve liyakat ilkeleriyle de yakından ilişkili bulunan eğitim olgusunun, görevde yükselme sistemi içerisinde yönetim görevinin gerekleriyle paralel bir ölçüde mutlaka yer alması gerektiği ifade edilebilir.

10- Sağlık personelinin, görevde yükselme sisteminin çalışanların eğitim seviyesini ve kişisel gelişim düzeylerini artırmaya teşvik etmesi gerektiğini savundukları görülmektedir. Bu kapsamda, kurulacak sistemde eğitim ve personel niteliklerini geliştirici gibi unsurların teşvik edilmesi gerekliliği ifade edilebilir. Yükselmede eğitimin ve niteliksel gelişim düzeyinin önemli faktörler olduğunu bilen sağlık çalışanlarının böylelikle bu faktörlere çok daha fazla önem vermeleri beklenebilir.

11- Görevde yükselme sistemi içerisinde yazılı sınavda önemli bir konu başlığını oluşturmaktadır. Çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda yazılı sınavın görevde yükselme sistemi içerisinde bulunması gerektiği yönünde bir düşüncenin varlığından söz edilebilir. Yazılı sınavın objektif bir biçimde uygulanabilmesi ise bu konunun farklı bir boyutunu oluşturmaktadır. Gerçekleştirilen uygulamada sağlık çalışanlarının belli bir kısmının bu konuda tereddütlerinin olduğu görülmektedir. Kurulacak sistemde yazılı sınavın, sistem içerisinde olması kadar çalışanlar nezdinde herhangi bir şüpheye mahal bırakmayacak şekilde objektif bir biçimde uygulanabilirliğinin de büyük önem taşıdığını ifade etmek gerekmektedir.

12- Yükselme uygulamalarında sağlık çalışanları nezdinde en önemli nepotik yöntemlerden biri olarak politik etkenlerin değerlendirildiği çalışmada elde edilen bulgulardan biridir. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının geliştirilmesinde bu sorunun önemli bir yer teşkil ettiği ifade edilebilir. Çok boyutlu olarak değerlendirilebilecek bu sorunun çözülebilmesinde yukarıda da bahsedilen bağımsız, alanında uzman ve yetkin bir kurulun oluşturulması ve bu kurulun siyasi endişe ve kaygılardan uzak yapılandırılarak nepotik yöntemlerin uygulanmasına mahal bırakmayacak şekilde objektif uygulamalar gerçekleştirilmesinden söz edilebilir.

13- Çalışmada elde edilen bulgulardan birinin de mevcut görevde yükselme sisteminde sendikal referansların da önemli bir etkisinin olduğunu belirtildiği görülmektedir. 2001 yılında gerçekleştirilen yasal düzenleme ile ülkemiz kamu sektörüne hukuken ilk defa giren sendikacılık olgusunun günümüzde önemli sosyal örgütlenmelerden biri olduğu kabul edilmektedir. Kamu sektöründe etki ve referans alanları gittikçe genişleyen sendikaların bu güçlerini yönetici atama ve terfilerinde de kullanabildikleri, bu konularda



misyon üstlenebildikleri görülmektedir. Gerçekleştirilen anket uygulamasından elde edilen bulgular da bu sonucu doğrular niteliktedir. Sağlık çalışanlarının görevde yükselmeye ilişkin adalet algılarının geliştirilmesinde tıpkı diğer kayırmacılık yöntemlerinde olduğu gibi sendikal kayırmacılığın da önüne geçilmesinin önemli olduğu, objektiflik esası ve meritokrasi ilkeleri doğrultusunda kurulacak görevde yükselme sisteminde bu tür nepotik uygulamalara kesinlikle zemin bırakılmaması gerekliliğinden söz edilebilir.

14- Benzer şekilde sağlık çalışanlarının çalıştıkları kurumlarda objektif bir görevde yükselme sistemi olduğunu algılamaları ve kabul etmeleri halinde bunun iş verimlilikleri ve performansları üzerinde olumlu yansımaları olacağını belirttikleri anlaşılmaktadır. Böylece çalışanların verimliliklerinin ve performanslarının artacağı, kamunun da hizmet sunumu kalitesinin yükseleceği düşünülmektedir. Dolayısıyla aynı perspektif ekseninde sağlık sektörü özelinde objektif bir görevde yükselme sisteminin kurulması büyük önem taşımaktadır.

15- Sağlık çalışanlarının, görevde yükselme sisteminin objektif bir nitelik taşıması durumunda çalışanların örgütsel bağlılıkları nezdinde önemli bir etken olacağını düşündükleri çalışmada elde edilen bulgulardan birini oluşturmaktadır. Dolayısıyla sosyal bir çalışma ortamında, sürekli iletişim ve etkileşim halinde bulunan sağlık çalışanlarının ortak bir konsensüsle bu algıyı taşıdıkları ve anket uygulamasında da vurguladıkları ifade edilebilir. Bu algı da sağlık sektöründe objektif bir görevde yükselme sisteminin kurulma gerekliliğini bir kez daha ortaya koymaktadır. Sağlık çalışanlarının görevde yükselme sistemine ilişkin adalet algılarının pozitif yönde geliştirilmesi durumunda, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyelerinin de artacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada elde edilen bulgular da bu düşüncüyü destekler niteliktedir.

16- Yöneticilerin de sürekli olarak yetkinlik durumlarının ve performanslarının değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Bu değerlendirmede sınav ve diğer yöntemler araç olarak kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Allen, Natalie ve Meyer, John (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, s. 1-18.
- Wasti, Arzu (2002). Affective and Continuance Commitment to The Organization: Test of an Integrated Model in The Turkish Context. *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 26, s. 525-550.

EK

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK GÖREVE YÜKSELME İLİŞKİSİ; SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN GÖREVE YÜKSELMEYE İLİŞKİN ADALET ALGILARININ BARTIN İLİ ÖRNEĞİNDE İNCELENMESİ ANKET SORULARI

Sayın Katılımcı, bu anket görevde yükselme sisteminin kamu sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı üzerinde etkisini araştırmayı amaçlayan **doktora tezime** veri toplama amacı ile hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar sadece istatistiksel amaçlar içerisinde kullanılacak olup, desteklerinizden dolayı teşekkür ederim.

TEZ SORUMLUSU:

Murat AK

DANIŞMAN:

Doç. Dr. Özcan SEZER

e-posta: efe_2288@hotmail.com

I. BÖLÜM DEMOGRAFİK BİLGİLER

İlk bölümde yer alan sorularda ilgili yerlere işaret koymanız yeterlidir.

1. Cinsiyetiniz:

() Kadın () Erkek

2. Yaşınız (lütfen belirtiniz):

() 20 yaşından küçük () 20-29 arası () 30-39 arası

() 40-49 arası () 50-59 arası () 60 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz:

() Evli () Bekar

4. Öğrenim Durumunuz:

() İlköğretim () Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

5. Çalıştığınız Kurum

() İl Sağlık Müdürlüğü () Halk Sağlığı İl Müdürlüğü () Kamu Hastaneler Birliği

6. Kadro Durumunuz:

() İdari Hizmetler () Sağlık Hizmetleri () Yardımcı Hizmetler

7. Memuriyetteki Çalışma Süreniz:

() 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16 Yıldan Fazla

8. Gelir Seviyeniz:

() 3000 TL ve altı () 3001 - 4000 TL () 4001 - 5000 TL () 5001 TL ve Üstü

9. Çalıştığınız yerdeki statünüz:

() Yönetici () Memur



II. BÖLÜM GÖREVDE YÜKSELME SORULARI

Seçeneği bir çember olarak işaretleyiniz

Hiç Katılmıyorum 1	Katılmıyorum 2	Kararsızım 3	Katılıyorum 4	Kesinlikle Katılıyorum 5
-----------------------	-------------------	-----------------	------------------	-----------------------------

Görevde Yükselme ile ilgili olarak;		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, örgütsel bağlılık seviyemde pozitif etkisi var.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminden memnunum.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, adaletsiz ve haksız sonuçlar ortaya koyduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminin, kamu personelinin, eğitim seviyelerini ve kişisel gelişim düzeylerini artırmaya teşvik ettiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	Kurumuma bağlılık seviyemin pozitif yada negatif yönde oluşmasında, yükselme sisteminin objektif ve hakkaniyetli olmasının önemli bir rol oynadığını düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
6	Görevde yükselme ve kariyerde mesleki kıdem şartının olması gerektiğini düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
7	Çalıştığım kurumdaki mevcut görevde yükselme sisteminde kariyer, liyakat ve ehliyet ilkelerinin önemli rol oynadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8	Görevde yükselmeye tabi pozisyonlar için belirli bir eğitim şartının gerekli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9	Görevde yükselme sisteminin personelin eğitim seviyesini ve kişisel gelişim düzeyini artırmaya teşvik etmesi gerektiğini düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
10	Görevde Yükselme Sisteminde, yazılı sınavın olması gerektiğini düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
11	Görevde Yükselme Sisteminde, yazılı sınavın olması durumunda bu sınavın objektif bir biçimde yapılabileceğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
12	Görevde Yükselme Sisteminde, sözlü sınavın (mülakatın) olması gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
13	Görevde Yükselme Sisteminde, sözlü sınavın (mülakatın) olması durumunda bu sınavın objektif bir biçimde yapılabileceğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14	Görevde yükselme sisteminin uygulanışında, politik etkenlerin önemli bir etkisinin olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
15	Görevde Yükselme Sisteminde, belirli sendikal referansların önemli bir etkisinin olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
16	Çalıştığım kurumda objektif bir görevde yükselme sisteminin olduğunu bilmem, kurumumdan ayrılmama kararı vermemde olumlu etki yapar.	1	2	3	4	5
17	Çalıştığım Kurumda objektif bir görevde yükselme sisteminin olduğunu bilmem, iş verimliliğim ve performansım üzerinde olumlu etki yapar.	1	2	3	4	5
18	Objektif bir görevde yükselme sisteminin, kamu çalışanlarının örgütsel bağlılıklarında önemli bir etken olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
19	Görevde yükselme sisteminin kariyer, liyakat, ehliyet ilkelerini esas alması durumunda örgütsel bağlılık seviyemin artacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
20	Çalıştığım kurumda görevde yükselme sistemi adil, objektif ve hakkaniyete uygunsa / uygun olursa tüm çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerinin artacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5



III. BÖLÜM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SORULARI

Aşağıdaki cümleler kişilerin çalıştıkları kuruluş hakkında çeşitli duygu ve fikirlerini yansıtmaktadır. Lütfen bu cümlelere ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ KURULUŞ açısından ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. Her soru için, katılım derecenizi belirten rakamı cümlenin solundaki kutuya yazınız.

1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.
2	Şu anda kuruluşumda kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten. Şu anda kuruluşumda kalmam mecburiyetten.
3	Daha iyi bir imkan çıkarsa, mevcut kuruluşumdan ayrılmamın ayıp olmadığını düşünüyorum.
4	Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.
5	İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.
6	Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.
7	Bu işyerinden ayrılıp burada kurduğum kişisel ilişkileri bozmam doğru olmaz.
8	Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.
9	Yeni bir işyerine alışmak benim için zor olurdu.
10	Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.
11	Bu kuruluşu kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.
12	Buradaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum.
13	Başka bir işyerinin buradan daha iyi olacağını garantisiz, burayı hiç olmazsa biliyorum.
14	Kuruluşuma çok şey borçluyum.
15	Bu işyerinden ayrılıp başka bir yerde sıfırdan başlamak istemezdim.
16	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım.
17	Biraz daha fazla para için mevcut işyerimi değiştirmeyi ciddi olarak düşünmezdim.
18	Kendimi kuruluşumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.
19	Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını hissediyorum.
20	Bu kuruluşu sadakat göstermenin görevim olduğunu düşünüyorum.
21	Kuruluşum maddi olarak zor durumda olsa bile, sonuna kadar kalırdım.
22	Bu kuruluştan ayrılmamın az sayıda olumsuz sonuçlarından biri alternatif katılığı olurdu.
23	Bu kuruluşu gönül borcu hissediyorum.
24	Bu kuruluşun bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum.
25	Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.
26	Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.
27	Bu kuruluşun amaçlarını benimsiyorum.
28	Bu kuruluş sayesinde ekme parası kazanıyorum, karşılığında sadakat göstermeliyim.
29	Eğer bu kuruluşu kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.
30	Mevcut kuruluşumdan ayrılıp birlikte çalıştığım insanları yarı yolda bırakmak istemem.
31	Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.
32	Zaman geçtikçe mevcut kuruluşumdan ayrılmamın gittikçe zorlaştığını hissediyorum.
33	Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.