

TINI- SOS

*The International New Issues In SOcial Sciences*



**Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu Etkisi: Kastamonu İlinde Bir Uygulama**

**Sevcan Kaya**

PhD Student at Kastamonu University

sevcan\_37\_37@hotmail.com

orcid: 0000-0001-7955-2462

Year: 2021 Summer

Number: 9

Volume: 2

pp: 113-132

Makalenin Geliş Tarihi: 18/01/2019

Kabul Tarihi: 06/05/2021

Makalenin Türü: Araştırma makalesi

**İntihal /Plagiarism:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş, telif devir belgesi ve intihal içermediğine ilişkin rapor ve gerekliyse Etik Kurulu Raporu sisteme yüklenmiştir. / This article was reviewed by at least two referees, a copyright transfer document and a report indicating that it does not contain plagiarism and, if necessary, the Ethics Committee Report were uploaded to the system.





## Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu Etkisi: Kastamonu İlinde Bir Uygulama

Sevcan Kaya

### Özet

Örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı kurumla arasındaki bağı kapsamaktadır. Bu bağ ne kadar kuvvetli olursa kişi örgüte o derece bağlanır. Kendini oranın bir parçası olarak görmeye başlar ve işinden ayrılmak istemez. Örgütlerin işgörenlere yönelik sosyal, ekonomik ve kültürel olanakları taşra ve merkez teşkilatında farklılık göstermektedir. Kurumların merkez ve taşra teşkilatı olarak ayrılması aynı örgütün farklı birimlerinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık göstermesi; Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu olarak adlandırılmaktadır. Araştırmada Küçük(2018) geliştirilen beşli likert ölçeğine göre hazırlanmış bir "Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu" Ölçeği kullanılacaktır. Bu çalışmada yüz yüze anket yöntemiyle Kastamonu İl Merkezi ve İlçelerdeki kamu çalışanlarını üzerinde araştırma yapılmıştır. Çalışmanın amacı Kastamonu İl Merkezi ve İlçelerdeki kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığının çalıştığı yere göre farklılık gösterip göstermediğinin araştırılmasıdır. Araştırmada demografik faktörler bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Bulgular dikkate alınarak Kastamonu'daki kamu çalışanları baz alınarak yapılan bu çalışmada cevaplayıcıların teşkilat türü ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Taşra Sendromu Teorisi, İşgören

**Jel Kodu:** M12





## Effect of Provincial Syndrome In Organizational Commitment: An Application In Kastamonu

### Abstract

Organizational commitment includes the link between the institution and the individual working. The stronger this bond, the more the person is connected to the organization. She starts seeing herself as part of the rate and doesn't want to leave her job. The social, economic and cultural opportunities of the organizations towards the employees differ in the provincial and central organizations. Separation of institutions as central and provincial organizations means that the levels of organizational commitment of employees in different units of the same organization vary; It is called provincial syndrome in organizational commitment. In this study, a öl provincial syndrome in organizational commitment "scale will be used. In this study, public employees in Kastamonu City Center and Districts were surveyed by face-to-face survey method. The aim of the study is to investigate whether the organizational commitment of the public employees in Kastamonu City Center and Districts varies according to where they work. In addition, it was investigated whether there is a statistically significant difference in terms of demographic variables. In the light of the findings, it was found that there was no statistically significant difference between the organizational type and the organizational commitment level of the respondents in this study on public employees in Kastamonu.

**Key Words:** Organizational Commitment, Provincial Syndrome Theory, Employee

**Jell Code:** M12

### 1. Giriş

Günümüzde çalışanların iş seçiminde maaştan şehrin özelliklerine, işverenin sağladığı sosyal ve yan haklara kadar birçok faktörün etkili olduğu bilinmektedir. Durum böyle iken aynı kuruluşun merkez ve taşra teşkilatında çalışan personellerin istekleri farklılık göstermekte, çoğu personel merkez teşkilatında çalışmaya daha fazla istekli olmaktadır.

Bu çalışmada Küçük (2018) tarafından ilk kez ortaya konulan Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu etkisinin Kastamonu İli ve İlçelerindeki kamu çalışanları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Literatüre yeni kazandırılan bir konu olması sebebiyle ihtiyaçlardan ortaya çıkmıştır. Tanımlayıcı bir





araştırmanın Kastamonu'daki uygulaması niteliğinde olup, gelecek araştırmalara yön vermesi açısından önemlidir.

## 2. Teorik Çerçeve

Örgütlerin merkez teşkilatı ile taşra teşkilatı arasında iş yoğunluğu, personel sayısı, işlev ve yetki gibi birçok konuda farklılık bulunmaktadır. Ayrıca alınan maaş/ücret ile sosyal ve yan haklar da farklılık gösterebilmektedir. Kamu sektöründe, imkânlar çerçevesinde çalışan tarafından yapılan değerlendirme neticesinde zorunlu görev ve tayin imkanları da göz önünde bulundurulduğunda seçme fırsatının olduğu durumlarda merkez teşkilatında çalışma isteğinin daha fazla olduğu görülmektedir. Merkez teşkilatında çalışan kişinin daha büyük şehirde yaşama imkânı bulması, sosyal ve kültürel olarak daha çeşitli aktivitelere imkân sağlamaktadır. Merkezde çalışanlar, çoğu açıdan daha iyi imkânlarla sahip olmakla beraber burada yaşamının beraberinde getirdiği ekstra maliyetlerde göz ardı edilmemelidir.

Bayram (2005:128) örgütsel bağlılık kavramı; özet olarak işgörenin örgütte bağlanması, örgüt faaliyetlerinde etkinlik ve başarı ile işgörenin örgüte karşı sadakati ve örgütün başarısına sağladığı katkısıdır. Demirel (2009) göre ise örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel süreçleri benimsemelerinde etkili olan iş ahlakı, iletişim, güven, saygı, adalet, katılım, paylaşım, iş devamlılığına, politika ve stratejilere, takım çalışmasına, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütsel süreçlere olan sadakat duyguları olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüt hedeflerini sahiplenmesi ile örgüt içindeki varlığını sürdürmede istekliliği olarak tanımlanmaktadır (Ferik, 2002: 38).

Örgütsel bağlılık; işgörenlerin örgütle kendilerini özdeşleştirip zihinsel anlamda bazı değerlerin örtüşmesi, örgüt vizyonunun işgörenlerin hayata bakışını kuşatması ve bunun sonucunda kendilerini örgüte ait hissetmeleri, çalışmayı sürdürmelerini bağlılıktan öte bağlılıkla açıklamaları, kendilerini orada tutan başka değerler olması ve örgüte hizmet etme yönünde güçlü bir bağ kurulması olarak ifade edilebilir (Küçük, 2020: 69).

Özdevecioğlu (2003) Kayseri'de yaptığı çalışmada; örgütsel bağlılık düzeyleri ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur.

Durna ve Eren (2005) tarafından yapılan çalışmada Niğde İlinde yaptığı çalışmada işgörenleri örgütsel bağlılıklarıyla farklı demografik değişkenlerle karşılaştırması neticesine, demografik özelliklerden bağlı bulunan kurum,





yaş, medeni hal ve kıdem ile çalışanların örgütsel, duygusal ve normatif bağlılıkları arasında ilişkinin bulunurken; süreklilik bağlılığı ile bu değişkenlerin hiç biri arasında ilişki bulunamadığı sonucuna ulaşmıştır.

Çöl ve Gül (2005) üniversite personelleri üzerinde yaptığı araştırmada verileri akademik ve idari personel ayrımı gözetilerek kişisel özellikler (yaş, eğitim düzeyi, görev süresi ve ücret düzeyi) ile örgütsel bağlılık türleri arasındaki ilişkiler incelenerek ve kişisel özelliklerin duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bulgulara göre, kişisel özelliklerin her birinin örgütsel bağlılık türleri açısından farklı ilişkiler bulunduğunu göstermektedir.

Aslan (2008) ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Afyon ilindeki hastane çalışanları üzerine yaptığı çalışmada; hemşirelerin mesleğe duygusal bağlılıklarıyla, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Demirel (2009) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişki kavramsal olarak değerlendirilmiş, örgütsel bağlılığın artırılması sağlandığı takdirde çalışanların iş karşıtı davranışlarında azalma meydana gelmiştir.

Hoş ve Oksay (2015) tarafından yapılan Ankara Eğitim Araştırma Hastanesinde 250 hemşire üzerinde iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeylerinin tespiti ile tutumlar arasında ilişkiyi incelenmiştir. Araştırma neticesinde içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarının örgütsel bağlılık ile önemli derecede pozitif ve anlamlı bir ilişkisi bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Küçük vd. (2018) tarafından merkez ve taşrada çalışan üniversite personeli arasında yapılan çalışmada çalıştığı kuruma yönelik devam boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı, duygusal boyutta merkezde çalışan personelin ortalaması taşrada çalışanlara göre daha yüksek olduğu ve normatif boyutta ise merkezde çalışan personelin ortalaması taşrada çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Merkezde çalışanların örgüte sadakat duygularının daha olumlu olduğu ve örgütsel bağlılığın bu boyutunda taşrada çalışanlardan farklı olduğunu sonucuna varılmıştır.





### 3. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Kastamonu İl Merkezi ve İlçelerdeki kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığının çalıştığı yere göre farklılık gösterip göstermediğin araştırılmasıdır.

Araştırmada demografik faktörler açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığı incelenecektir.

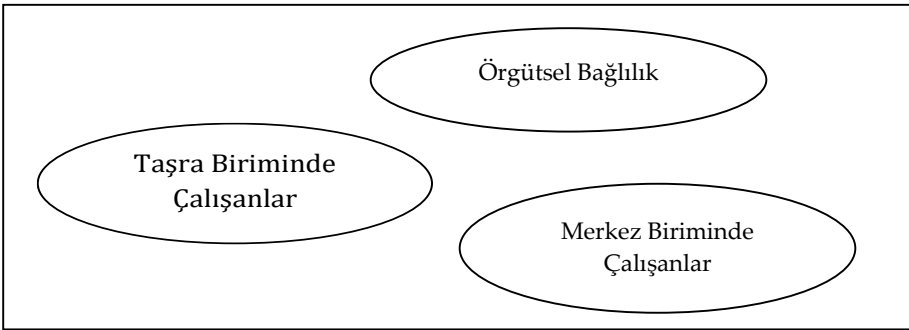
### 4. Kapsam ve Metodoloji

Araştırma Kastamonu İlindeki kamu çalışanlarını kapsamaktadır. Örneklem seçiminde, Küçük (2016)' ya göre tesadüfi olmayan örnekleme yöntemleri içerisinde kota örnekleme yöntemi kullanılarak Kastamonu İl Merkezi ve belirlenen ilçelerindeki bayan kamu çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Veriler aynı kuruluşun merkez ve taşradaki birimlerinde çalışan yaklaşık 100 personelden araştırmaya katılan 69 kişi ile yüz yüze anket yöntemi ile derlenmiştir.

Meyer ve Allen (1991;1993) çalışmalarından esinlenerek Küçük (2020) tarafından geliştirilen, yirmi bir ifadeden oluşan 5'li likert (1-tamamen katılıyorum, 5-Tamamen katılmıyorum) ölçeği kullanılmıştır. Bu ifadelerden 8'i duygusal boyutla, 5'i devamlılık boyutuyla ve 8'i ise normatif boyutuyla ilgilidir.

### 5. Araştırma Modeli

Araştırma modeli Şekil 1.'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli (Örgütsel Bağlılık)





Şekilde gösterildiği gibi Kastamonu'da yapılmış olup, bu ildeki kamu sektörü çalışanlarının hassas taban teorisi baz alınarak yönetici olma isteğinin merkez ve taşra birimine göre arasında farklılık gösterip göstermediği incelenecektir.

Çalışma, şekilde de görüldüğü gibi Kastamonudaki kamu sektörü çalışanlarının hassas taban teorisi baz alınarak yönetici olma isteğinin merkez ve taşra birimine göre istatistiki olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenecektir.

## 6. Hipotez

Örgütsel bağlılığın psikolojik olarak değerlendiren Meyer ve Allen (1991:67) çalışanların psikolojisi ile örgütle arasındaki ilişkilerde belirleyici olduğu, örgütte bağlanma ya da örgütten ayrılma kararında etkili olduğu belirtilmektedir.

Temelinde istek olan duygusal bağlılık, gönüllüğe dayanmaktadır. Bireysel değerlerin örgütsel değerlerle arasında bulunan uyumun bir sonucudur. Çalışanın örgüte üye olmanın sağladığı memnuniyet ile istenen hedeflerin gönüllülük esasına dayandırılarak ulaşılmasını sağlar (Wiener, 1982: 423-424).

Devam bağımlılığının temelinde ise, çalışanın kişisel yatırımları nedeniyle örgütte kalmak istemesi vardır. Örgütte kazanılan sosyal ilişkiler, uzmanlık, kıdem ve kademe ilerlemesi, kariyer, emeklilik hakları gibi bireysel kazanımlar olarak değerlendirilmektedir (Obeng ve Ugboro, 2003: 84).

Normatif bağlılık ise örgüte sadıklık olarak tanımlanabilir. Meyer ve Allen, normatif bağlılığı, duygusal ve devamlılık bağlılığına ek olarak "ahlaki" boyutu da ilave ederek Weiner (1982) üçlü bir model oluşturmuşlardır. Örgütün misyonu, vizyonu, hedef ve faaliyetleriyle uyumlu olan değerlerini kapsamaktadır (Wiener, 1982: 421).

Bu literatür doğrultusunda çalışmanın hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

H<sub>1</sub>: Teşkilat tipine göre örgütsel bağlılık düzeyi farklılık göstermemektedir.





Kastamonu ilinde çalışan kamu görevlileri üzeri yapılan araştırmada teşkilat türüne göre örgütsel bağlılık düzeyinin farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Yapılan istatistiki inceleme neticesinde örgütsel bağlılığın merkez ve taşra teşkilatına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilerek h<sub>0</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

## 7. Veri analizi

SPSS istatistik programıyla araştırma veriler analiz edilmiş, güvenilirlik ve geçerliği test edilen ölçek yardımıyla merkez ve taşra çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Örneklem grupları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını analiz etmeden önce Örgütsel Bağlılık Ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, Kastamonu İl Merkezi ve İlçelerindeki kamu çalışanları arasında örgütsel bağlılık düzeyinin boyutları yönüyle farklılık olup olmadığını değerlendirilmesi amacıyla Bağımsız Örneklem t-Testi uygulanmıştır. Bağımsız Örneklem t-Testi iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını belirlemede amacıyla kullanılmaktadır.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Özellikler	F	%	Özellikler	f	%
İş Yeri			Görev		
Kastamonu İl Merkezi	18	26,1	Yönetici	24	34,8
Kastamonu İlçeleri	51	73,9	Şef	2	2,9







Tecrübe			Personel	43	62,3
1 Yılden Daha Az	2	2,9	Yaş		
1-3 Yıl Arası	14	20,3	18-35 Yaş Arası	35	50,7
4-5 Yıl Arası	5	7,2	36-45 Yaş Arası	21	30,4
5 Yılden Daha Fazla	48	69,6	46 Yaş ve Üzeri	13	18,8

Araştırma, Kastamonu İl Merkezinde çalışan 18 kişi ile Kastamonu İlçelerinde çalışan 51 olmak üzere toplam 69 kamu personeli üzerinde yapılmıştır. Çalışma kapsamındaki katılımcıların demografik faktör özelliklerine bakıldığında ankete katılan kamu çalışanlarından görev türlerine göre % 34,8'inin yönetici, % 2,9'unun şef ve % 62,3'unun personelden oluşmaktadır. Fakat kurumsal tecrübelerine bakıldığında % 2,9'unun 1 yıldan az, % 20,3'ünün 1-3 yıl arası, % 7,2'sinin 4-5 yıl arası, % 69,6'sının ise 5 yıldan daha fazla çalışma tecrübesine sahip olduğunu göstermektedir.





Tablo 2. Merkez ve Taşra Teşkilatına Ait Bulgular

Sorular	Faktör Analizi						Öz Değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Cronbach Alpha	KM O Değeri
	1	2	3	4	5	6				
5.Bulduğum kurumda kendimi ailenin parçası gibi hissediyorum.	,775						1,192	64,215	,777	,615
6. Bu kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissediyorum.	,764									
8. Kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	,635									
7. Bu kurum benim için, iş ilişkisinin ötesinde, çok büyük bir kişisel anlam taşır.	,622									
3.Bu kurumun problemlerini kendi problemlerimmiş gibi hissederim.	,569									
1.Kariyerimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek isterim.	,432									
16. Bir kurumdan diğer bir kuruma	,785									





atlamak bana bütünüyle etik dışı geliyor.										
18. Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi alsam bile, ayrılmamın doğru olduğunu düşünmüyorum.		,765								
17.Sadâkatin önemli olduğuna inanıyorum. Bu yüzden burada kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görüyorum.		,710								
12.Bu kurumdan ayrılmak için seçeneklerim olmasına rağmen burada çalışıyorum.			,785							
11.Şu an, zorunluluktan çok arzu ettiğim için bu kurumda çalışıyorum.			,765							
13. Bu kurumdan ayrılmak ciddi kişisel kayıplar getirebilecektir.			,710							
20. İnsanların kariyerlerinin büyük kısmını tek bir kurumda				,781						





geçirdiği günlerde işler daha iyiydi.										
19. Bir kuruma sadık kalmanın değerli olduğu bana öğretilmiştir.				,54 0						
15. Bir insanın kurumuna daima sadık kalması gerektiğine inanıyorum.				,50 1						
10. Şu an bulunduğum kurumdan ayrılmaya karar verirsem hayatımda çok şey alt üst olacaktır.				,44 2						
2. Kurum dışındaki insanlarla Kurumum hakkında konuşmaktan hoşlanırım.					,873					
9. Şu an bulunduğum kurumdan ayrılmak istesem bile benim için çok zor olacaktır.					,799					
14. Bugünlerde insanların bir kurumdan diğer bir kuruma çok sık						,862				





geçtiklerini düşünüyorum.									
4. Bu kuruma olduğu gibi, başka bir kuruma da kolaylıkla bağlanabileceğimi düşünmüyorum.						,716			

Tablo 3. Teşkilat Tipine Göre Örgütsel Bağlılığın Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Demografik Faktörler	Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	t değeri	Sig.
Teşkilat Türü	Örgütsel Bağlılık	Merkez Teşkilatı	18	2,7330	,61889	,607	,550*
		Taşra Teşkilatı	51	2,6362	,46177		

Kastamonu ilinde Taşra Sendromu kapsamında kamu çalışanları üzerindeki bu araştırmada sig. değeri  $*p>0,05$  olduğuna göre cevaplayıcıların teşkilat türü ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiş ve  $H_0$  hipotezi kabul edilmiştir.

## 8. Sonuç

Kastamonu ilinde kamu çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmada cevaplayıcıların teşkilat türü ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.





## 9. Tartışma

Örgütsel bağlılık kavramı üzerine birçok araştırma yapılmış olup, bu kavrama ve boyutlarına ilişkin farklı fikirler içeren birçok araştırma bulunmaktadır. Bu farklılığın temelinde ise örgütsel bağlılık kavramının sosyoloji, psikoloji ve örgütsel davranış gibi çeşitli alanlara mal olması yatmaktadır. Böylelikle örgütsel bağlılık kavramı farklı alanlardaki araştırmacılar tarafından araştırılarak zenginleştirilmiştir. Yapılan araştırmalardan bazıları ve ulaşılan sonuçlar aşağıdaki gibidir.

Örgütsel bağlılığın, birçok araştırmaya konu olmasına rağmen tanımına ilişkin ortak bir payda mevcut değildir (İnce ve Gül, 2005).

Meyer ve Allen (1991:67) örgütsel bağlılık, örgüt ve kişi arasındaki ilişkinin psikolojik açıdan ele alınmasıdır. Bu psikolojik durum, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi ve örgüte bağlanma ya da örgütten ayrılma kararının oluşması aşamasında farklılıklar ortaya koyduğunu vurgulamışlardır.

Örgütsel bağlılık ile katılım; kapasiteyi ideal düzeye ulaştırmak, üretkenliğin yükseltilmesi, kurumsal ve bireysel becerilerin kullanılması, yeni teknolojilerin içselleştirilmesi ve fırsat yaratılmasında etkilidir (Lizote, Verdinelli ve Nascimento, 2017, s.948).

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında da güçlü bir ilişki bulunduğu (Fletcher ve Williams, 1996: 174; Ketchand ve Strawser, 2001: 236), iş tatminin artmasının örgütsel bağlılıkta da bir artış sağladığı (Testa, 2001: 233) belirtilmektedir. Farklı çalışmalarda örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını savunanlar da bulunmaktadır (Yousef, 2000: 9). Çalışanların kararlara katılımının ve iş güvenliğinin sağlanması gibi örgütsel faktörler bağlılığın üzerinde artırıcı etkisinin olduğu belirtilmektedir (Moorhead ve Griffin, 1992: 116).

Eisenberger vd. (1990) yönetici ve çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmalarda algılanan örgütsel desteğin; örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuyla anlamlı ve pozitif yönlü ilişkisi bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kaplan ve Öğüt (2012) algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisini Nevşehir'deki 413 otel çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü ilişki bulunurken, algılanan örgütsel destek ile bağlılığın duygusal ve normatif boyutları arasında pozitif ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur.





Nigar(2008), üretim sektöründe yaptığı araştırmada adalet algıları, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışmada kullanılan çoklu regresyon analizlerinin sonucunda prosedürel adaletin yöneticiye güven üzerinde etkili olurken, dağıtımsal adaletin ise örgüte güveni etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılık sonuçlarında, davranışsal sonuçların bağlılıkla çok güçlü ilişkiler bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunlar içerisinde iş doyumunu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki bulunmaktadır (Balay, 2000).

Oliver (1990), örgütsel bağlılık üzerindeki çalışmasında demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin göreceli olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerince, örgütsel bağlılık ile daha güçlü bir ilişki içerisinde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, güçlü katılımcı değerler yansıtan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de daha yüksek olduğu görülmüştür.

Mathieu ve Zajac (1990), çalışmasında örgütsel bağlılığın 48 değişkenle ilişkisini tespit etmiş fakat doğrudan ilişkili olarak medeni durum, yetenek, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev bağlılığı, lider iletişimi ve katılımcı liderliğin etkili olduğu tespit edilmiştir.

Aksoy ve Turan (2015), Gaziantep İlinde bankacılık sektöründe çalışanların itibar algısı ile örgütsel bağlılık algısı üzerine yapılan çalışmada personelin itibar algısı, örgütsel performans ve örgütsel bağlılık algısı arasında pozitif doğrusal bir ilişki bulunmuştur. Demografik değişkenlerin iş tecrübesinde performans algısı bakımından fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Taşkın ve Dilek(2010) ise, örgütsel güven ve duygusal bağlılık arasında kuvvetli, örgütsel güven ve normatif bağlılık arasında ise düşük ilişki bulunmuştur. Cinsiyet ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin inceleme neticesinde, örgütsel güven ile ilgili sorulara erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha olumlu cevap verdiği görülmüştür. Bunun yanında çalışanların örgütsel güvene ilişkin görüşlerinin yaş gruplarına göre çeşitli farklılıklar göstermediği, 46 yaş ve üzeri çalışanların ortalama puanlarının diğer gruplardaki cevaplardan farklı olduğu gözlemlenmiştir.

Yapılan araştırmalara bakıldığında örgütsel bağlılığın farklı yönleri ve değişik konularla olan ilişkilerinin araştırıldığı görülmüştür. Farklı





disiplinlerce araştırmaya konu olan örgütsel bağlılığın verimlilikteki artış, personel bağımlılığı, algılanan örgütsel destek, devamsızlık, iş tatmini ile örgütsel yurttaşlık gibi konularla arasındaki ilişkilerin incelendiği görülmektedir.

Yapılan diğer araştırmalardan sonra bu araştırmaya bakacak olursak, Çalışmanın Kastamonu ilinde yapılması araştırmacının kısıtlılığını oluşturmaktadır. Örneklem sayısı arttırılarak yapılacak araştırmalarda gerçeğe daha yakın sonuçlar elde edilebilir ve genelleme yapmaya daha müsait sonuçlara ulaşılabilir. Alanında öncü olan bir çalışma olması sebebiyle ileride hem ölçeğin daha geniş kitleler tarafından kullanılması, hem de bu konuda farklı çalışmalar yapılması araştırmacının beklenen çıktılarıdır.

Örneklemin 69 kişi olması ve uygulamanın Kastamonu İliyle sınırlı kalması çalışmanın kısıtlılığıdır. Örneklem sayısı arttırılarak yapılacak çalışmalarla ölçeğin geçerliliği genişletilebilir. Örneklem ve uygulanan il sayısının arttığı takdirde çalışmaların gerçeğe daha yakın sonuçlar vermesi beklenmektedir. Araştırmacının bir başka kısıtı ise konunun yeni olması nedeniyle çalışmaların sınırlı olması ve bu yüzden karşılaştırma imkânının bulunmamasıdır. Örgütsel bağlılık üzerine çalışmalar bulunmakta iken merkez ve taşra çalışanlarının incelendiği çalışmalar şuan için sınırlıdır. Ayrıca yapılan çalışmalar genel olarak bir ildeki belirli kuruluştaki yapılarak sınırlı kalmış, genelleme yapılmaya müsait değildir. İleriki zamanlarda bu alanda yapılacak akademik çalışmaların da artması beklenmektedir.

Yapılan araştırmalardan da görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık üzerinde etkili farklı etkenler bulunmaktadır. Fakat bu etkenlerin hangisinin örgütsel bağlılık üzerinde daha fazla etkilediğine dair kesin bir sonuca ulaşılamamaktadır. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmaların birçoğunda demografik faktörlerle olan ilişkisi incelenmiştir.

## 10. Öneriler

Konu ile ilgili çalışmalar incelendiğinde genel olarak tek bir ildeki bir ya da birkaç kurum üzerinde araştırma yapıldığı görülmektedir.

Sonraki yapılacak araştırmalar açısından daha fazla il ya da bölge bazında araştırmaların yapılması, farklı kurumlara uygulanması ve örneklem







sayısının artırılması ile yapılacak araştırmalarda gerçeğe daha yakın sonuçlara ulaşılabilir.

Yapılacak yeni çalışmalarda kamu ile özel sektör karşılaştırması yapılarak benzerlikler ve farklılıklar ortaya konulabilir.

Taşra sendromu tabiri ile yapılan araştırmalar merkez çalışanlarınca ön yargı ile karşılandığı için daha tarafsız sonuçlar elde etmek adına anket çalışmasında veri toplanırken bu tabirin kullanılmaması araştırmacıların daha lehine olacaktır.





## Kaynakça

- Aksoy, C. ve Turan, Ö. F. (2015). Stratejik Araştırmalar Merkezi; Kars Vol. 7, Iss. 26, Bahar: 3-14.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması, Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2008, Cilt: 15, Sayı: 2, ss. 163-178.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*. No: 59, ss. 125-139.
- Çöl, G., Gül, H. (2005). "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19(1), 291-306.
- Çakar, N. D. (2008). "Üretim Sektöründe Örgütsel Güven, Adalet Algıları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi," İktisat İşletme ve Finans, Bilgesel Yayıncılık, Cilt. 23(269), ss. 110-132.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Yıl:8 Sayı:15 Bahar 2009 ss. 115-132.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005), Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, *Dogus Üniversitesi Dergisi*, 6 (2) 2005, ss. 210-219.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Fletcher, C. & Williams, R. (1996). Performance management, job satisfaction and organization commitment, *British Journal of Management*, Vol. 7, 174.
- Funda Ferik, "Öz-Yeterliliğe Bağlı Olarak Personel Güçlendirme ve İş Tatmini, Örgüte Bağlılık, Personel Devri Arasındaki İlişkileri", *Active Dergisi*, Mart-Nisan 2002, s. 25.





- Hoş, C. ve Oksay, A.(2015), Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2015, C. 20, S. 4, ss. 1-24.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma. Örgütsel Bağlılık*, Konya: Çizgi Yayıncılık.
- Kaplan, M., & Öğüt, A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387-401.
- Ketchand A.A. & Strawser, J.R. (2001). Multiple Dimensions of Organizational Commitment: İmplications for Future Accounting Research, *Behavioral Research In Accounting*, Vol. 13, 236.
- Küçük, O. (2016), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Küçük, O., Küçük, N., Dilek S. ve Özdemir, N.(2018) Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Çalışma Birimlerine Göre Farklılaşması: Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu Teorisi, *7th International Conference on Business Administration (ICBA)*, Canakkale Üniversitesi, Türkiye, 3-5 Mayıs 2018 , ss. 183-187.
- Küçük, Orhan (2020) İşletmecilik, Lojistik ve Toplam Kalite Yönetimi Alanında Teoriler ve Bilimsel Araştırma Ölçekleri, (O. Küçük, İçinde: 1. Kısım 8. Bölüm, "Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu ve Örgütsel Bağlılık ve Taşra Sendromu Ölçeği", ss. 69-78.), Sonçağ Yayıncılık, Ankara.
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. d. (2017, November-December). Organizational commitment and job satisfaction: A Study With Municipal Civil Servants. *Brazilian Journal of Public Administration*, 51(6), 948.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.A. (1990). A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Corralates and Consequences of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin*, vol: 108, 2, ss. 171-194.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 1 No. 2, pp. 61-89.





- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538.
- Moorhead, G., Griffin R. W. (1992). *Organizational Behavior*, Third Edition, Houghton Mifflin Comp., Boston.
- Obeng, K. & Ugboro, I. (2003 ).“Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study”, *Journal of the Transportation Research Forum*. 57: 2, Spring, 84.
- Oliver, N. (1990). Work Rewards, Work Values and Organizational Commitment in An Employee-owned Firm: Evidence From the U.K., *Human Relations*, vol:43, 6: 513-526.
- Özdevecioğlu, M. (2003) Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *D.E.Üniv., İ.İ.B.F.Dergisi*, Cilt:18, Sayı: 2, ss. 113 -130.
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2(1): 37-46.
- Testa, M. R. (2001). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in The Service Environment, *The Journal of Psychology*, 135 (2), 226-236.
- Wiener, Y.(1982). “Commitment in organizations: A normative view”. *Academy of Management Review*. 7, 421-424.
- Yousef, D.A. (2000). Organizational Commitment: A Mediator of The Relationships of Leadership Behavior With Job Satisfaction and Performance in A Non-Western Country, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15, No. 1, 9.

