

TINI- SOS

The International New Issues In Social Sciences



Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu İlişkisi
Merve Akıncı

Kastamonu Üniversitesi SBE Doktora Öğrencisi

email: makinci@kastamonu.edu.tr

orcid: 0000-0001-6529-9224

Year: 2021 Winter

Number: 9

Volume: 1

pp: 71-94

Makalenin Geliş Tarihi: 25/06/2019

Kabul Tarihi: 6/01/2021

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 Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu İlişkisi

Merve Akıncı

Özet

Örgütsel sessizlik kavramı, örgüt içerisinde bulunan çalışanların göstermiş olduğu, eylemsizlik tercihi ve örgüte her türlü katkısı esirgeme gibi olumsuz davranışlar bütünüdür. Örgütsel sessizlik tercihinde bulunan birey; davranışsal, bilişsel ya da duygusal olarak, örgüt çalışanlarına yönelik sergilediği uzak durma davranışı ile kendini güvende hissetmektedir. Aynı kuruluşa ait farklı birimlerde çalışanların, örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşması, “Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu” olarak nitelendirilmiştir.

Bu çalışmanın amacı, örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılıkta taşra sendromu arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Elde edilen veriler SPSS 23.0 programında analiz edilerek sonuçlar paylaşılmıştır.

Yapılan çalışmada örgütsel sessizlik davranışı; kabullenici sessizlik, korunma amaçlı sessizlik, koruma amaçlı sessizlik boyutları olarak üç, taşra sendromu ise; duygusal boyut, devam boyutu ve normatif boyut ve kıyaslama olmak üzere dört alt boyuta sahiptir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılıkta taşra sendromu ile örgütsel sessizlik arasında bir ilişki gözlemlenmemiştir. Kadınların örgütsel sessizlik düzeylerinin erkeklere nazaran daha fazla olduğu desteklenmektedir. Örgütsel bağlılıkta taşra sendromu düzeyleri incelendiğinde ise araştırmaya katılan katılımcıların, düşüncülerini ifade etmekte kararsız oldukları sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu, Örgütsel Sessizlik

JELL Kodu: M12

The Relationship between Organizational Silence and Organizational Commitment with Outback Syndrome

Abstract

The concept of organizational silence is a whole negative behaviors that employees have shown that employees who within the organization. Individuals who prefer organizational silence; behavioral, cognitive or emotional behavior of employees to stay away, from the organization feels safe. The different units in the same organization employees, the differentiation of organizational commitment levels disorder in the provincial Organizational Commitment has been called “Outback Syndrome”.

The aim of this study is to reveal the relationship between organizational silence and outback syndrome in organizational commitment. The resulting data was analyzed





by SPSS 23.0 program results are shared.

Organizational Silence behavior; the three dimensions were acceptive silence, silence for protection, silence for protection, and outback Syndrome; emotional dimension, continuation dimension and normative dimension and comparison. According to the findings of the study, there is no relationship between outback syndrome and organizational silence in organizational commitment. It is supported that women's organizational silence levels are higher than men. When we examine the outback syndrome of respondents participated in the survey, it is concluded that they are hesitant to express his ideas.

Key Words: Organizational commitment, Organizational Silence, Outback Syndrome in Organizational Commitment

JELL Code: M12

1.Giriş

Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların buldukları örgüte yönelik hissettikleri bağın gücü olarak ele alınmaktadır. Zihinsel anlamda bazı değerlerin örgütle örtüşmesi, örgüt vizyonunun çalışanların hayata bakışını kuşatması, örgüte aidiyet hissi, bağımlılıktan öte bağlılıkla çalışmayı sürdürmeleri, kendilerini örgütte tutan başka değerlerin varlığı ve örgüte hizmet etme yönünde güçlü bir bağ kurulması olarak ifade edilmektedir. İşgörenlerin örgütle kendisini özdeşleştirmesi olarak da özetlenebilir (Küçük vd.,2018). Güven katsayısı yüksek örgütleri üstün kılan temel özellik, işbirliği ve örgütlenme yeteneği açısından kalifiyeli olmalarıdır (Demirel, 2008: 180). Örgütsel bağlılık; yüksek örgütsel bağlılık, ılımlı örgütsel bağlılık ve düşük örgütsel bağlılık düzeylerinde gerçekleşmektedir (Bayram,2005: 135-136). Düşük örgütsel bağlılıklara sahip örgüt yapılarında, sessizlik davranışı tercihi gibi taşra sendromunun yaşanma ihtimali de gerçekleşebilmektedir. Bu nedenle bir örgütün bütün birimlerinde aynı kariyer imkânlarının ve aynı bağlılık düzeyinin geçerliliğinin tespit edilmesi ve yaşanacak aksaklıkların göz önünde bulundurulması, yönetim mekanizmalarının stratejik kararlarına katkı sağlayacağı düşünülerek, bu çalışma ortaya konulmak istenmiştir.

Örgütsel bağlılık düzeylerinin merkez ve taşra birimleri açısından farklılaşması durumu, taşra sendromu teorisinin temelini oluşturmaktadır (Küçük vd.,2018). Bu teori örgütsel bağlılık davranışının bir entegrasyonu niteliğinde ortaya konulmuştur.





Bir örgütte örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlar; Duygusal bağlılık, devamlı bağlılık ve normatif bağlılık olarak ele alınmaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanların örgüt içindeki değerlerine, hedeflerine ve amaçlarına bağlı olarak, benimsedikleri oranda, hissettikleri bağlılık seviyesidir. Bu davranış, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul edişi ifade eder. Aynı zamanda da, örgütün bir parçası olarak kalmayı istemektir. Devamlı bağlılık, çalışanın zorlayıcı sebeplerden ötürü örgütte kalması gerektiği düşüncesiyle oluşmaktadır. Örgütten ayrılması halinde daha az seçeneğinin olması, başka iş bulamaması, veyahut işi sevmekten daha ziyade, çalışanın emekliliğe yakın olması ve aile meseleleri vb. durumları idare etmeye yönelik olarak geliştirdiği bağlılık şeklidir. Normatif bağlılık ise, çalışanın minnettarlık duygusuna bağlı olarak örgütte kalmayı isteme davranışdır. Bu kişiler örgütte belli bir süre çalışmalarına karşılık, örgüte karşı borçları olduğu kanısındadırlar. Bu sınıflandırmalara bağlı olarak, çalışanlar kendilerini örgüte adama ve örgütle bütünleşme derecelerini yansıtmaktadırlar (Bayram,2005: 132-133).

Bu davranışların aksine örgütsel sessizlik davranışı, değişim gösterebilme yeteneğinde olan insanların, örgütsel açıdan her türlü katkısı esirgemesi ve buna bağlı olarak da eylemsizliği tercih etmesi durumudur. Bu davranış daha çok örgüt lehine bir eylemde bulunmaktan ziyade, duygusal, davranışsal ya da bilişsel olarak geri planda durmayı ifade etmektedir (Tutar, 2014: 351). Kuşkların mevcut olduğu bir ortamda örgütsel güven ve örgütsel bağlılıktan söz edebilmek de zorlaşmaktadır. Örgüt iklimini ölçmede kullanılan örgüt sağlığı, sağlık metaforu açısından bir kıstastır. Bu nedenle örgüt sağlığı ile örgüt psikolojisi arasında ilişki kurmak bir gerekliliktir (Tutar, 2014: 125-125). Bir örgütsel davranış tercihi olarak karşılaşılan uzak durma anlayışı, güvensizliklerin bir yolu olarak sergilenmektedir. Bireyler tedirgin olduklarında duygularını ve hatta kimliklerini dahi saklama eğilimine yönelebilmektedirler. Oysaki; müsterih olmak, işyerinde güven yaratmaya yönelik oluşturulan temel adım olarak ele alınmaktadır (Rosen, çev. Bulut, 1998: 97). Örgütsel sessizlik kavramı; çalışanların örgüt içerisinde sergilemiş olduğu olumsuz davranışlar bütünü olarak değerlendirilmiştir. Yalnız, örgüt içi etkileşimin olmadığı her durum örgütsel sessizlik davranışını ifade etmemektedir (Benli ve Cerev, 2017: 412-413). Sessizlik durumunun belirleyicileri incelendiğinde; iş görenin örgütsel bağlılık duygularından mahrum olması ve örgütsel vatandaşlık göstermemesinin yanı sıra kişi ile örgütü arasında psikolojik sözleşmenin





bulunmaması şeklinde sıralanabilir niteliktedir. Örgütsel sessizliğin birçok nedeni bulunmakla birlikte genel nedenleri analiz edildiğinde; iş görenlerin yöneticilerine güvenmemesi ve bu doğrultuda kendisi ile konuşmanın riskli görülmesi, ilişkilerinin bozulacağı korkusu ve dışlanma korkusu gibi tedirginlikleri içermektedir (Tutar, 2014: 352).

Örgütsel sessizlik davranışı üç şekilde gerçekleşmektedir. Bunlar: Kabullenici sessizlik, korunma amaçlı sessizlik, koruma amaçlı sessizlik şeklindedir (Tutar, 2014: 352). Rız olma durumuyla birlikte değerlendirilen kabullenici sessizlik davranışı, örgütlerdeki gelişmeler karşısında rıza göstermeye dayandırılmıştır. Kabullenici sessizlik; bilgi, görüş, fikir ve düşüncelerin ifade edilememesi olarak tanımlanır. İfade edilse dahi çalışanın bu davranışının altında, duruma dair herhangi bir farklılık sergilenemeyeceğine dair sarsılmaz bir inanç bulunmaktadır (Karacaoğlu ve Cingöz, 2008: 158). Kabullenici sessizlik, çalışan itaati olarak da yorumlanabilir niteliktedir. Çalışanın durumu sorgulamadan örgütsel şartları derinden kabul ederek, itaat davranışı sergilemesi, mevcut alternatiflerinin sınırlı farkındalığını ifade eder. Böylesi bir tutuma yönelik olarak, çalışanların hissettiği baskın duygular; sessizlik korku, öfke, sinizm, umutsuzluk ve çoğunlukla depresif hallerdir. İtaatkâr çalışanlar az ya da çok gönülsüzce sessizlik davranışı sergilediğinde, bilinçli olarak, farkında olmaksızın yaşanan durumları normal olarak kabul etmektedirler (Pinder ve Harlos, 2001: 349-350).

Korunma amaçlı sessizlik olarak ifade edilebilen savunmacı sessizlik davranışı ise, çalışanın dışsal tehditler karşısında kendini koruma amaçlı sergilediği, proaktif ve bilinçli bir davranıştır. Bu doğrultuda, çalışanlar özellikle potansiyel sorun ve konulara ilişkin bilgileri, üst kademelere taşımaktan rahatsızlık duyabilmektedir (Karacaoğlu ve Cingöz, 2008: 158). Koruma amaçlı sessizlik tipinde ise, çalışanların kendi menfaatlerini korumak amacıyla yaklaştığı ve çatışma ortamı oluşturmamak için de sessiz kalmayı tercih ettikleri bilinmektedir (Çiftçi, Meriç ve Meriç, 2015: 997). Sessizlik ya da konuşma davranışını tercih eden yaklaşımın temeli bireydir. Buna bağlı olarak çalışan güdülleri ön plana çıkarak, ilgisiz davranış ile kabullenici bir tavır alınmasına yol açmaktadır. Korunma amaçlı sessizlik davranışı, korku temeline de sahip olup ses ya da sessizliği farklı boyutlara çekme eğilimine de sahiptir. Koruma amaçlı sessizlik davranışı ise başkalarına yönelik ses ya da sessizlik davranışı olarak ortaya çıkmakla





birlikte, temelinde fedakârlık barındırmaktadır (Akan ve Oran, 2017:74). Sessizlik iklimi, örgütlerde konuşmanın işe yaramayacağı ya da tehlikeli olduğu düşüncesiyle oluşabilmektedir. Bu iklim, örgütte sıkça telaffuz edilen sorunlar karşısında, yönetimdeki geribildirimlerine bağlı olarak çalışanların duyduğu korku ve olumsuz inançlar doğrultusunda oluşmaktadır (Çiftçi, Meriç ve Meriç, 2015: 997). Çalışanların amirleri ve iş arkadaşları tarafından, olumsuz ve sıkıntılı biri olarak etiketlenme düşüncesinin varlığı çalışanları örgütsel sessizlik davranışına itebilmektedir (Yalçınsoy,2017: 7). Bu tercihte bireysel tutumlara yön veren başat rol ise, daha önce kişinin başından geçmiş olaylar ve deneyimlerdir (Eren, 1993: 92). Bireyin arzu ve ihtiyaçlarını belirleyen güdülerin kişisel olduğu bilinmekle birlikte zaman içerisinde kültür ve sosyal çevre etkileşimiyle yön değiştirebilmektedir. Birey arzu ve ihtiyaçlarına yönelik tatmin sağlayamadığı ölçüde, bir iç dengesizlik durumu ortaya çıkabilmektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2010: 170).

Bir diğer dengesizlik durumu ise; bir ülkenin bünyesindeki bölgeler ve hatta il düzeyinde kökeni ekonomik nedenlere bağlı olarak sosyal dengesizliklerin olması, büyük huzursuzlukları da beraberinde getirmektedir. Ülkenin yalnızca bazı bölgelerinin hareketlenip daha da zenginleşmesine rağmen, bazı yerlerin giderek sönükleşmesi gelişmiş yerler ile geri kalmış yerler arasındaki benzerlik düzeyini azaltacaktır. Böylelikle bu yerlerin birbirlerine gittikçe yabancılaşacaktır (Dinler, 1998: 132-133). Üniversitelerde de merkez ve taşra birimlerinin benzerlik düzeyleri arasında farklılaşmakta olduğu bilinen bir gerçektir. Bu farklılıklara bağlı olarak; engellenme ve sosyal etki, örgütsel ve yönetsel yapı, taşradaki görev kimliği ve göreve atfedilen önem, yükselme ve kariyer olanağı konusunda yaşanan aksaklıklar, monotonluk gibi çevresel faktörlerin aktif varlığı çalışanların iş tatminini de olumsuz etkilemektedir.

Üniversitelerin misyonuna bağlı olarak faaliyetler dizisine ulaşması konusunda, taşrada kurulan birimler açısından, yaşanan sıkıntılar akademisyenleri örgütsel bağlılıkta taşra sendromu eğilimine itebilmektedir.

İnsanoğlu her durumda, duygularının etkisi altında kalmaktadır. Olumlu duygular içinde olanların kendisine ve çevresine karşı tutum ve davranışı olumlu olduğu sürece, işe karşı tutumlarının da olumlu olması beklenmektedir (Tutar,2014:157). Örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve buna bağlı olarak örgüte duyulan güçlü bağlılık, en etkili





güdü tarzlarından birisidir (Balay,2014:5). Sağlıksız örgüt ikliminin varlığı ise bireyleri olumsuz tutum ve davranışlara itmektedir. İmkân ve olanaklara uzaklık ve sosyal çevre nedeniyle engellenme hissinin oluşması, merkez kampüsünde gerçekleştirilen faaliyetlere aktif olarak katılmama nedeniyle her fırsatı değerlendirememeye, çalışma ortam ve koşullarının yetersizliği, kariyer olanağının yaratılmaması, çeşitli nedenlerle, akademik personelin, mesleki düzeyin gelişimini çevresel faktörlere bağlı olarak sağlayamamasına bağlı olarak olumsuzluklar yaşanabilecektir. Böylelikle bireylerde örgütsel sessizlik davranışının, örgütsel bağlılıkta taşra sendromuna itici bir faktör olarak algılanması ile bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

2. Teorik Çerçeve

Örgütsel davranış, çevre, örgüt, grup, birey gibi değişkenleri kapsayan özel bir ilgi alanı içinde gelişmektedir (Sökmen,2013: 3). Bu özel ilgi alanı doğrultusunda örgütsel bağlılık davranışı ise; çalışanların örgütte kalmak istemeleri doğrultusunda, çıkarı ve başarısı ile örgütün tüm etkinliğini benimsemesi durumudur. Aynı zamanda çalışanın örgüte karşı geliştirdiği sadakat tutumudur. Mensubu olduğu örgütün başarılı olabilmesi için ise gösterdiği ilgi düzeyidir (Bayram,2005: 125-128). Güven esaslı örgütsel bağlılık davranışı geliştirebilen örgütler, çalışanların yetenek, bilgi ve tecrübelerini örgütsel amaçları ile başarıya ulaştırıcaklardır. Örgütsel bağlılık, taahhütleri yerine getirme ve kişisel sorumluluklarını üstlenme bağlamında, çalışanın özgüven geliştirmesine neden olacak temel yetkinliklerden biri olarak nitelendirilmektedir (Demirel, 2008: 180). Örgütsel bağlılığı sağlamak amacıyla gerçekleştirilen faaliyetler, sadece verimi artırma gayesine dayanmamaktadır. Aynı zamanda hayatının önemli bir kısmını belli bir örgütte geçiren çalışanın; kişilik, değer yargılar ve inanç durumunu hesaba katan bir yaklaşımı ele alması optimum çözüm olmaktadır (Bayram,2005:137). Çalışanlar, örgüte ne derece bağlıysa örgüt de o derecede güçlenecektir (Çetin, 2004: 90). Ancak örgütsel güvenin yaratılmadığı ortamlarda ise, hiçbir şey iyi işleyemez ve vizyon gerçekleşemez (Rosen, çev. Bulut, 1998: 97). Örgütsel bağlılık ve güven iklimine bağlı olarak örgütlerin enformasyon paylaşım düzeylerinde artış gözlenecektir. Bu nedenle kurum içindeki enformasyon paylaşım düzeyine bağlı olarak, çalışanların güven ilişkileri ve hesap verme eğilimi değişkenlik kazanmaktadır. Aynı zamanda bilgi paylaşımı, müsterih olunduğunu ve insanların sadece rakamlardan ibaret görülmediğini de ifade etmektedir





(Rosen, çev. Bulut, 1998:97). İnsana sadece insan olduğu için yapılan yatırımlar doğrultusunda, örgüte ve beraberinde örgütün içinde bulunduğu topluma katkılar sağlamak kaçınılmaz olacaktır (Bayram,2005: 137).

“Eğitimin çağdaş görevi toplum ve bireylerin sorunlarını çözmektir. Kişiler, insanca yaşama gereksinimini bugün her zamankinden daha fazla hissetmektedirler. Bu gereksinimin karşılanması bir yerde kaliteli eğitim kurumlarına sahip olmaktan geçer.” (Balay,2014:11).

Çalışanlar, örgütlerde yeteneklerini kullanacakları iş ortamı beklentisiyle birlikte, belirli ihtiyaçlar, istekler, arzular ve beceriler geliştireceklerdir (Balay,2014: 127). Çalışanların, fizyolojik bir güç olarak ele alınmasının yanı sıra, sosyal ve psikolojik özelliklere de sahip olduğu bilinmektedir. Bu sayede çalışanlar, klasik yaklaşımın öngörüsünün aksine çağdaş örgüt yapılanmalarında, sadece biyolojik bir mekanizma olarak ele alınmamaktadır. (Tutar, 2014:152). Bu nedenle çalışanların gerek psikolojik gerekse fizyolojik yapısı bir bütün içinde değerlendirilmeli, çalışma ortamına yönelik tatmini sağlanmalıdır. Aksi halde, bireyin ihtiyaçları tatminle sonuçlanmadığı durumlarda, örgütsel bağlılıkta taşra sendromu ve örgütsel sessizlik davranışı oluşabilmektedir.

Görece olarak daha az gelişmiş olan bölgelerde kurulan üniversite yerleşkelerinde çalışanların, merkez imkân ve olanaklarını aktif olarak kullanabilmesi daha güçtür veyahut sınırlı düzeyde gerçekleşebilmektedir. Merkezden kopuk ve imkansızlıklar içerisinde kurulan yerleşkelerin beklentileri karşılayamaması ve buna bağlı olarak davranışsal düzlemde çeşitli aksaklıkların yaşanması taşra sendromuna dayandırılabilir. Akademisyenlerin yaşayacağı her tatminsizlik, zayıf sosyal entegrasyon yaşamalarına da neden olmaktadır.

Dolayısıyla bir örgütün, örgütsel bağlılığı etkileyebilecek faktörlerin farkında olması önemli bir husustur (Bayram,2005: 134). Bu nedenle çalışanın psikolojik ihtiyaçlarının da giderilmesi ve tatmin edilmesi gerekmektedir (Sökmen, 2013:89). Bireyin yaşadığı bu tatminsizlik ve zayıf sosyal entegrasyon ve düşük örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik davranışını da beraberinde getirebilmektedir.

Sosyal yaşamda sükûtin altın olduğu düşünülse de, örgütlerde durum çok daha farklıdır. Çalışanların sessiz kalma davranışları eskiden bir uyum göstergesi olarak algılanmakta iken, günümüzde geri çekilmeye bağlı olarak





geliştirilen bir tepki davranışı olduğu bilinmektedir (Özdemir ve Uğur, 2013: 258). Örgütsel sessizlik ortamında yaşanan sorunlar nedeniyle, çalışanlar yeni düşünceler üretememekte ve gelişime açık bir tavır sergileyememektedir. Oysaki örgütlerin sürdürülebilir bir gelişim sergileyebilmesi için, çalışanların yeni düşünceler üretmesi ve örgüte katkıda bulunması gerekmektedir (Özdemir ve Uğur, 2013: 258). Örgütsel sessizliğin bulunduğu yapılarda, iletişim kopuklukları ve buna bağlı olarak da süreçler arası aksaklıklar ve eşzamanlı olarak giderilemeyen sorunlar yaşanarak, işleyişte yavaşlamalar olabilmektedir. Bu durum, örgütler için ciddi problemler yaratabileceğinden de, örgütsel sessizlik davranışı önem arz etmektedir (Akan ve Oran, 2017:73).

Uygun işleyen yapının mevcut olduğu örgütlerde, örgütsel sessizliğin yaşanmaması hali, istenen durumu temsil etmektedir. Örgüt yapısı içinde çalışanların böylesi tutumlara sahip olması ise, örgüt yapısının zarar görmesine neden olacaktır. Örgütler açısından başarı faktörü, çalışanlardan elde edilen verimlerin toplamını ifade etmektedir. Başarılı çalışanlar ise büyük çoğunlukla örgüt yapısı ile özdeşleşmiş çalışanları temsil etmektedir (Benli ve Cerev, 2017). Uyum", "özdeşleşme" ve "içselleştirme" aşamalarıyla tamamlanan bir süreç olarak yaklaşılan örgütsel bağlılık, çalışanların buldukları örgüte yönelik hissettikleri bağın derecesi olarak nitelendirilmektedir (Balay, 2014). Aynı kuruluşlara bağlı olarak merkez ve taşra birimlerinde çalışanların, örgütsel bağlılık düzeyleri de farklılaşmaktadır.

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 bağımlılıktan öte bağlılıkla açıklamaları, kendilerini orada tutan başka değerler olması ve örgüte hizmet etme yönünde güçlü bir bağ kurulması olarak ifade edilebilir (Küçük, 2020: 69).

Aynı kuruluşa ait farklı teşkilatlarda çalışanların, örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşması, "Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu" dur. (Küçük vd., 2018). Kişisel takdir ve rastlantılar dışında, eğitim sistemimizin geliştirilmesi çabalarına yönelik olarak, sistemin sürekli ve sürdürülebilir etkinliği, gelecekteki başarılı çalışmaların sürdürülebilirliği açısından son derece önemlidir (Balay, 2104: 13).





3. Amaç

Taşra sendromunun örgütsel sessizliğe dahil edilerek, içinde bulunduğu konum itibarıyla sorunlara ve yetersizliklere maruz kalan örgüt üyesinin, örgütsel sessizliği tercih edebileceği varsayımından hareketle; örgütsel bağlılıkta taşra sendromu ile örgütsel sessizlik ilişkisi ve farklılıklar tespit edilecektir.

4. Kapsam ve Metodoloji

Araştırma Karabük, Kastamonu, Bolu ve Eskişehir illerinde uygulanmıştır. Araştırmaya katılmak istemeyen veya ulaşılamayanlar hariç, tam sayım ile ana kütleye ulaşılmıştır (Küçük, 2016:94). Anakütleyi temsil eden bir örneklem grubuna ulaşılmaya çalışılmasına rağmen; isteksizlik, çekimserlik ve duyarsızlık vb. nedenlerle istenen geribildirim sağlanamamıştır. Bu nedenle araştırmaya katılmak isteyen 80 üniversite personeli değerlendirilmeye alınmıştır. Katılımcıların 80 kişi ile sınırlı kalması da çalışmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. İnceleme grubuna yönelik olarak önceden hazırlanmış anket soruları aracılığıyla, örnekleme yöntemlerinden kasdi örnekleme yöntemi kullanılarak, online anket yöntemiyle veriler elde edilmiştir (Küçük, 2016: 68).

Bu çalışma, üniversite çalışanlarının örgütsel sessizlik ve taşra sendromu düzeylerinin farklı olup olmadığını tespit ederek, birlikte ilişkisini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda ölçme araçları olarak; Küçük (2018) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu Ölçeği ve Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından geliştirilen Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler 5'li likert (1- tamamen katılmıyorum, 5-Tamamen katılıyorum) kullanılarak oluşturulmuştur.

Örgütsel sessizlik ölçeği on beş ifadeden oluşmaktadır. Bunlar; kabullenici, korunma amaçlı ve koruma amaçlı olmak üzere üç alt boyuta sahiptir. Taşra sendromu ölçeği yirmi dokuz ifadeden oluşmaktadır. Taşra sendromu ölçeği ise; duygusal boyut, devam boyutu, normatif boyut ve kıyas olmak üzere dört alt boyuta sahiptir.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 23.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Güvenirlik ve geçerliği test edilen ölçek yardımıyla verilere ulaşılmıştır. Güvenilirlik analizi Alfa (α) Modeli (Cronbach Alpha Coefficient) ile hesaplanmıştır. Geçerlilik ise Kaiser- Meyer-Olkin (KMO)yöntemi ile analiz edilmiştir. Ayrıca önceden ortaya konulmuş

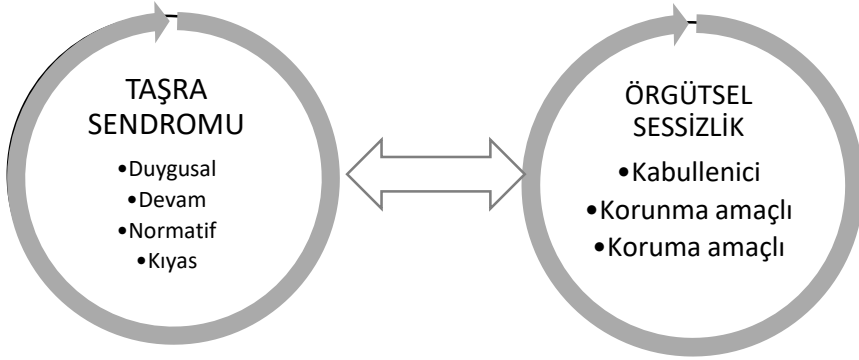




olan yapının doğrulanıp doğrulanmadığı da, doğrulayıcı faktör analizi yapılarak tespit edilmiştir (Küçük, 2016: 137-141). Örgütsel bağlılıkta taşra sendromu ile örgütsel sessizlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olup olmadığı test edilerek, sessizlik davranışına bağlı olarak farklılıklar incelenmiştir.

5. Model

Araştırmanın amacına yönelik oluşturulan model, Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2: Örgütsel Sessizlik ve Taşra Sendromu İlişkisi

Taşra sendromu dört alt boyuta sahiptir. Bunlar: Duygusal boyut, devam boyutu, normatif boyut ve kıyas boyutu olarak, Şekil 2’de belirtilmiştir. Duygusal boyut, işyerine ait olan bilgi ve paylaşımına yönelik konularda isteksizlik, inançsızlık gibi duygu ve düşünceleri içermektedir. Devam boyutu çalışanın daha çok örgütsel pozisyonunu korumaya yönelik olarak geliştirdiği, iş ortamına yönelik tutumları oluşturmaktadır. Normatif boyutta da işyerinde örgütsel kültüre yönelik genel davranış kalıpları ve tutumlar yer almaktadır. Kıyas boyutunda ise; merkez ve taşra çalışanlarının yaşadıkları farklılıklar ele alınmıştır.

Örgütsel sessizlik ise; kabullenici sessizlik, korunma amaçlı sessizlik ve koruma amaçlı sessizlik olmak üzere üç alt boyuta sahiptir.

6. Hipotezler

Demirel (2008), örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi çalışarak; örgüt ve yöneticiye olan güvenin duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığını olumlu etkilediği ve aralarında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki





olduğu sonucuna varmıştır.

Özdemir ve Uğur (2013), çalışanların örgütsel ses ve sessizlik algılamalarını değerlendirmişlerdir. Kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarından daha yüksek bir örgütsel sessizlik eğilimi içinde olduğunu tespit etmişlerdir.

Küçüközkan (2014), Sonuçlara göre kadınlar ve erkeklerin yaşadığı örgütsel bağlılıklar farklılaşmaktadır.

Tayfun vd. (2016), örgütsel sessizliğin hem örgütsel bağlılık hem de iş tatmini üzerinde olumsuz yönde bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Akan ve Oran (2017), akademisyenlerin örgütsel sessizlik algılarını tespit etmişlerdir. Algılarının; cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve üniversite türlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Ağraş ve Genç (2018) örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ilişkilerini incelemişlerdir. Takım liderlerinin duygusal ve normatif bağlılığının düşük, devam bağlılıklarının ise yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Takım liderlerinin belirli konularda tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

Küçük vd. (2018), “Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu Teorisi”ni ortaya koyarak; merkez ve taşra personeli arasındaki örgütsel bağlılık düzeyinin farklılaşmalarını tespit etmiştir. Duygusal ve normatif boyut açısından anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Normatif boyutta da merkezde çalışan personelin ortalaması taşrada çalışanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Doğan ve Güner (2019), öğretim elemanlarının kurumlarına bağlılık göstermelerini engelleyen faktörleri; kadro yetersizliği, fiziki ve sosyal imkân yetersizliği, ulaşım zorluğu, yaşanan çatışmalar ve gruplaşmalar olarak tespit etmişlerdir.

Literatürdeki bu çalışmaların varlığından hareketle, bu çalışmanın kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilmek istenmiştir:

H₁: Taşra sendromu ile örgütsel sessizlik arasında ilişki vardır (Red).

H₂: Cinsiyete bağlı olarak örgütsel sessizlik düzeyleri farklılaşmaktadır (Kabul).

7. Analiz

Araştırma kapsamında, örgütsel bağlılıkta taşra sendromu ile örgütsel





sessizlik düzeyleri arasındaki farklılıklar ile ilişki düzeyi de ortaya konulacaktır. Çalışmada verilerin toplanmasına yönelik faydalanılan ölçeklerin güvenilirlik tespitinde bulunurken Cronbach's Alpha katsayısı, geçerlilik tespitinde bulunurken ise doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Örgütsel sessizlik ölçeği sigma değeri ,003 olduğundan verilerin normal dağılmadığı; taşra sendromu ölçeğinin sigma değeri ise ,200 ile sonuçlanarak normal dağıldığı gözlenmiştir.

7.1. Frekans Analizi

Cevaplayıcıların %77,8'inin çalıştığı kurumun memleketinde olmadığı görülmektedir. Kurumunda 5 yıldan az çalışanların sayısı, %42 ile çoğunluğu temsil etmektedir. Ardından %33,3 ile 5-10 yıl arası çalışma sergileyenler gelmektedir. Bunların %23,5'i birim dışında da der verebilir nitelikte iken %40,7'si görevlendirildiği bölüm dışında da ders verebilmektedir.

Tablo 1. Demografik özellikler

	Özellikler	Sayı	Yüzde		Özellikler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	kadın	23	28,4	Medeni hal	evli	62	76,5
	erkek	58	71,6		bekar	19	23,5
Çalışma süresi	5 yıldan az	34	42	Çalışma şekli	Memleketimde çalışıyorum	18	22,2
	5-10 yıl	27	33,3		Memleketim değil	63	77,8
	10-15 yıl	10	12,3		Birim dışında	19	23,5
	15 yıl ve üzeri	10	12,3		Bölüm dışında	33	40,7
	Toplam	81	100		Toplam	81	100

7.2. Farklılık Analizi

Katılımcıların %28,4'ü kadınlardan, %71,6'i erkeklerden oluşmaktadır. Kadınların örgütsel sessizlik davranışına daha yatkın olduğu analiz sonucunda ortaya çıkmıştır.





Tablo 2. Mann-Whitney U Analiz Sonuçları

		N	Mean Rank	Mann-Whitney U	P
CİNSİYET	Kadın	23	48,43	473	,05
	Erkek	57	37,30		

7.3. Faktör Analizleri

Tablo 3'ten görüleceği üzere; faktör analizi sonuçlarında ortaya çıkan dört faktörün toplam varyansı açıklama oranı %52,321 olarak gözlenmiştir. İlk faktörün açıklama oranı 28,409, ilk iki faktörün açıklama oranı 39,501, ilk üç faktörün açıklama oranı, 46,525 iken 4 faktörün birden açıklama yükü 52,321'dir.

Her bir faktörün açıklama gücünü gösteren faktör yükü > 0,5 ve özdeğer >1 olarak bulunmuştur. Ayrıca Cronbach Alfa katsayısının ,820 olarak bulunmuş olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunun göstergesidir. (Küçük, 2016: 231-232). Bu nedenlerle ölçeğin analizde kullanılabileceğine karar verilmiştir.

Tablo 3. Taşra Sendromu Teorisine İlişkin Sonuçlar

Taşra Sendromuna İlişkin İfadeler	Faktör Yükü	Öz değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Cronbach Alfa	Ort.	KMO değeri
1.İşletmemizde ilgili olmadığım konularda öneri sunma konusunda isteksiz olduğum için sessizliği tercih ederim.	,580			,820	3,2278	
2.İşletmemizde çalışmam arkadaşlarımdan doğru karar alınabileceklerine inandığım için fikirlerimi söylemem.	,084				2,8228	
3.İşletmemizdeki sorunların çözümüne ilişkin fikirlerimi çalışmam arkadaşlarımla paylaşmam.	,385				3,4684	
4.İşletme içinde fark yaratacak bir fikir ortaya koyabileceğime inanmadığım için, işletmemizde	,233				2,9747	





iyileşme (yenilik, düzelme, ilerleme, kalkınma vb.) ile ilgili fikirlerimi ifade etmem.		3,146		
5.İşletmemizde işin gelişimini arttıracaklarını düşündüğümden, beni ilgilendirmeyen bir konuda fikrimi söylemem.	,719		52,321	3,1899
6.İşletmedeki geleceğime dair kaygılarım nedeniyle kendime ait yeni fikirlerimi söylemem.	,714			3,2278
7.Bana zarar vereceğinden endişelendiğim için, işimle ilgili bilgileri bir başkasıyla paylaşmam.	,781			3,1250
8.İşimle ilgili gerçekleri kendimi korumak için başkalarıyla paylaşmam.	,824			3,2250
9.Kendimi korumak için işletmemizin gelişimi ile ilgili fikirlerimi ifade etmem.	,424			3,4000
10.İşletmemizde korkutulduğum (cezalandırılma, işten çıkarılma, terfi edememe korkusu vb. gibi) için, sorunların çözümlerine ilişkin fikirlerimi ifade etmem.	,431			2,7500
11.İşletmemizdeki işbirliğini korumak için, gizli bilgileri başkalarıyla paylaşmam.	,465			2,9500
12.İşletmemizin yararına olduğu için, özel bilgileri başkalarıyla paylaşmam.	,487			2,8375
13.İşletmemizin sırlarını açıklamam için bana yapılan baskılara direnirim.	,356			2,5500
14.İşletmemize zarar verme ihtimali olan bilgileri açıklamayı	,283			2,7089





reddederim.			
15.İşletmemiz adına kaygılarımdan dolayı, gizli bilgileri uygun bir şekilde muhafaza ederim.	,321		3,4810
16.Bir örgütten diğer bir örgüte atlamak bana bütünüyle etik dışı geliyor.	,617		2,1250
17.Sadâkatin önemli olduğuna inanıyorum. Bu yüzden burada kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görüyorum.	,590		2,4250
18.Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi alsam bile, ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.	,683		2,3000
19.Bir örgüte sadık kalmanın değerli olduğu bana öğretilmiştir.	,403		2,9500
20.İnsanların kariyerlerinin büyük kısmını tek bir örgütte geçirdiği günlerde işler daha iyiydi.	,615		2,5500
21.Bu örgütün merkezdeki biriminden taşradaki başka bir birimine geçmek istemem.	,368		3,8500
22.Bu örgütün merkez veya taşradaki başka bir biriminde çalışmak benim için birbirinden farklıdır.	,513		3,7848
23.Bu örgütün merkez veya Taşra birimlerinde çalışanların iş yükleri birbirinden farklıdır.	,399		4,0875
24.Taşra birimlerinde merkezdekine benzer sosyal kültürel olanaklar sözkonusu değildir.	,652		4,3250
25.Taşra birimlerinde çalışanlar	,604		4,2000





örgütün merkezdeki bazı imkânlarından yararlanamamaktadır.					
26.Taşra birimlerinde çalışanları şanslı görmüyorum.	,636			3,3625	
27.Taşra birimlerinde çalışanları şanssız görmüyorum.	,713			2,9241	
28.Taşra birimlerinde çalışanlar da üst yönetime aynı kolaylıkla ulaşabilmektedir.	,714			3,0000	
29.Taşra birimlerinde çalışanların dezavantajlı olduklarını düşünüyorum.	,463			3,4375	

Tablo 4’te görüleceği üzere; faktör analizi sonuçlarında ortaya çıkan üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı %64,709 olarak gözlenmiştir. İlk faktörün açıklama oranı 30,112, ilk iki faktörün açıklama oranı 54,358, ilk üç faktörün açıklama yükü ise 64,709’ dur. Her bir faktörün açıklama gücünü gösteren faktör yükü > 0,5 ve özdeğer >1 olarak bulunmuştur. Ayrıca Cronbach Alfa katsayısının ,821 olarak bulunmuş olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunun göstergesidir. (Küçük, 2016: 231-232). Bu nedenlerle ölçeğin analizde kullanılabilmesine karar verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Sessizlik Faktör İfadelerine İlişkin Sonuçlar

Örgütsel Sessizliğe İlişkin İfadeler	Faktör Yükü	Öz değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Cronbach Alfa	Ort.	KMO değeri
1.İşletmemizde ilgili olmadığım konularda öneri sunma konusunda isteksiz olduğum için sessizliği tercih ederim.	,360			,821	3,0250	
2.İşletmemizde çalışma arkadaşlarımın doğru kararılınabileceklerine	,553				2,3625	





inandığımı için fikirlerimi söylemem.				
3.İşletmemizdeki sorunların çözümüne ilişkin fikirlerimi çalışma arkadaşlarımla paylaşmam.	,834		1,9500	
4.İşletme içinde fark yaratacak bir fikir ortaya koyabileceğime inanmadığım için,işletmemizde iyileşme (yenilik, düzelme, ilerleme, kalkınma vb.) ile ilgili fikirlerimi ifade etmem.	,848	64,709	1,8101	,758
5.İşletmemizde işin gelişimini arttıracığını düşündüğümden, beni ilgilendirmeyen bir konuda fikrimi söylemem.	,605	3,077	2,5316	
6.İşletmedeki geleceğime dair kaygılarım nedeniyle kendime ait yeni fikirlerimi söylemem.	,648		2,2785	
7.Bana zarar vereceğinden endişelendiğim için, işimle ilgili bilgileri bir başkasıyla paylaşmam.	,501		2,9494	
8.İşimle ilgili gerçekleri kendimi korumak için başkalarıyla paylaşmam.	,585		2,7848	
9.Kendimi korumak için işletmemizin gelişimi ile ilgili fikirlerimi ifade etmem.	,815		2,3291	
10.İşletmemizde korkutulduğum (cezalandırılma, işten çıkarılma, terfi edememe korkusu vb.gibi) için, sorunların çözümlerine ilişkin fikirlerimi ifade etmem.	,582		2,3750	
11.İşletmemizdeki işbirliğini korumak için, gizli bilgileri başkalarıyla paylaşmam.	,649		4,3750	
12.İşletmemizin yararına olduğu için, özel bilgileri başkalarıyla paylaşmam.	,783		4,4872	
13. İşletmemizin sırlarını açıklamam için bana yapılan baskılara direnirim.	,515		4,2532	





14. İşletmemize zarar verme ihtimali olan bilgileri açıklamayı reddedirim.	,671			4,4304
15. İşletmemiz adına kaygılarımdan dolayı, gizli bilgileri uygun bir şekilde muhafaza ederim.	,757			4,3165

7.4. Korelasyon Analizi

Örgütsel bağlılıkta taşra sendromu ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla, korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca, Tablo 5' te ölçek ortalamaları incelendiğinde; taşra sendromunun 3,14; örgütsel sessizliğin 3,07 olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuç doğrultusunda katılımcıların ölçek ifadelerine yanıt vermekte kararsız oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 5. Ölçek Ortalamalarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek Ortalamaları	Ortalama	Standart Sapma	N
Taşra Sendromu	3,1465	,51749	80
Örgütsel Sessizlik	3,0773	,61211	80

*Not: Ortalama ve standart sapma değerleri; 1) Kesinlikle katılmıyorum, 5) Kesinlikle katılıyorum ölçeği baz alınarak hesaplanmıştır

Tablo 6' da korelasyon analizi sonuçları aktarılmıştır. Örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılıkta taşra sendromu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($r: ,082$; $p > 0,05$).

Tablo 6. Taşra Sendromu ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Sonuçlar

Örgütsel Sessizlik	N	r	p
Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu	80	,082	,467

Korelasyon ilişkisi $p > 0,05$ N:80

8. Sonuç

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda gerçekleştirilen çalışmada; üniversite çalışanlarının örgütsel sessizlik ifadelerine katılıp katılmama





ifadelerine yaklaşmadığı, çekimser bir ifade sergileyip, kararsız cevaplar verdikleri analiz sonuçlarına yansımıştır. Katılımcılara dair çalıştığı üniversite bilgisi istenmemesine rağmen ve de katılımcıların akademik kariyer üstlenen kişiler olmasına rağmen ifadelere çekimser yaklaşmışlardır. Bu doğrultuda kurum çalışanlarının çalışma ortamlarında güven ikliminin olmadığı, örgütsel sağlığın eğitim kuruluşlarında dahi alarm verdiği düşünülmektedir. Araştırmaya katılan toplam katılımcıların içerisinde, 10 yıla kadar çalışma sergileyen katılımcılar çoğunluğu temsil etmesine rağmen , bilgi paylaşımı konusunda çekimser yaklaşımların sergilenmesi, bu düşünceyi destekler niteliktedir.

Yapılan faktör analizi sonucunda örgütsel bağlılıkta taşra sendromu faktörleri, dört alt boyutta toplanmıştır. Bunlar: Duygusal boyut, devam boyutu, normatif boyut ve kıyas boyutu olarak sınıflandırılmıştır. Ölçek sorularını oluşturan ilk sekiz ifade duygusal boyutu oluşturmaktadır. Devamındaki beş ifade devam alt boyunu oluşturmaktadır. Ardından gelen yedi ifade normatif boyutu oluşturmaktadır. Son dokuz ifade ise merkez ve taşra çalışanlarının farklılıklarını baz aldığından kıyas alt boyutu olarak sınıflandırılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda örgütsel bağlılıkta taşra sendromu ve örgütsel sessizlik arasında ilişki düzeyi incenmiş olup, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu doğrultuda oluşturulan H₁ hipotezi reddedilmiştir.

H₂ hipotezi ise kabul edilerek, örgütsel sessizliğin cinsiyete bağlı olarak farklılaştığı sonucuna varılmıştır.

9.Tartışma

Örgütlerin etkin verimli bir şekilde sürdürülebilirliğinin sağlanması açısından organik örgüt yapılarına ve örgütsel davranış konularına olan önem artmaktadır. Bu önemden hareketle, bir örgütsel davranış tercihi olan örgütsel sessizlik ile ilgili çalışmalar literatürde oldukça geniş yelpazededir. Bu durum pek çok araştırmacının problem tespitinde dikkate aldığı bir araştırma sorunsalının önemini, çeşitli açılardan vurgulamak istediğinin bir göstergesi niteliğindedir.

Bu çalışmada, kadınların örgütsel sessizliği tercih etme davranışının, erkeklere nazaran daha yatkın olduğu sonucuna varılarak alanyazın desteklenmiştir. Bu çalışmada yeni bir kavram olan, örgütsel bağlılıkta





taşra sendromu teorisinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ayrıca örgütsel sessizlik davranışı ile birlikte değerlendirilmiştir. Böylece örgütsel sessizlik davranışı farklı bir perspektiften ele alınarak, alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Çalışmada, örgütsel bağlılıkta taşra sendromu düzeyleri incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların, düşüncülerini ifade etmekte kararsız oldukları sonucu, örgütsel güven ilişkileri açısından dikkat uyandırmıştır. Çağdaş örgütlerin çalışanlarını demokratik bir anlayışla yönetebilmesi önemlidir. Modern örgüt yapılarına uyum sağlayamayan, bunun yanı sıra çıkarlarıyla örtüşmediği için, çalışanların sesinin çıkmasına müsaade etmeyen örgütler yaygınlığını korumaktadır. Hatta bazı örgütler, örgütsel sessizliğin kurumsallaşmasına zemin hazırlayarak, sessizlik davranışını çalışanlar için bir alışkanlık haline getirebilmektedirler (Özdemir ve Uğur,2013: 274). Böylesi örgütsel davranış yapılanmalarının varlığı, Yükseköğretim kurumlarının vizyon ve misyon ifadelerine aykırılık teşkil ettiğini düşündürmektedir. Yükseköğretime tabi olan akademisyenlerin, enformasyonu ve bilgi paylaşımını ayrıca önemsemesi beklenen faydalar arasındadır. Aynı zamanda örgütsel bağlılık ve vatandaşlık gibi olumlu örgütsel davranışları sergileyerek akademik ortamlarda ilerleyebilmesi beklenmektedir.

Eğitimcileri dahi etkileyen bir konu olan, örgütsel sessizlik davranışına çalışanları iten durumların, bireysel ve çevresel faktörlere bağlı olarak gerçekleştiği yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle sessizlik yaklaşımının, sadece kişisel olarak değerlendirilmemesi ve altında yatan nedenlerin araştırılması ve normal algılanmaması gerektiği düşünülmektedir.

Evensel düzeyde eğitimi geliştirme çabalarına destek vermekten daha ziyade eğitim sistemimizin nitelik sorunlarının arttığı bilinmektedir. Niteliğe ilişkin bu sorunlardan biri de, sistemde görev yapan çalışanların bağlılık düzeyi ile ilgili olduğu ifade edilebilir. Eğitim sektöründe çalışanlarının işlerine ve okullarına yönelik bağlılıklarında, artan oranda bir düşmenin olduğu bilinmektedir. Örgütsel bağlılıktaki bu azalma, sistemdeki insan kaynaklarının etkin bir biçimde kullanılmaması ve örgütsel bağlılık geliştirme stratejilerinin yeterince uygulanamaması temeline dayandırılmıştır (Balay,2014:10).

Bu nedenle örgütlerin sağlıklı işleyişi açısından, örgütsel bağlılıkta taşra





sendromu ve örgütsel sessizlik davranışı gibi örgütsel davranış tercihleri, istenmeyen bir durumu ihtiva etmektedir. Örgütsel bağlılıktaki aksaklıkların tüm örgütleri etkileyebilen nitelikte olabileceği, akademik çalışanların enformasyon davranışlarına dahi yansımından anlaşılmaktadır. Çalışma sonuçlarına yansıyan ifadelere katılmada çekinik kalma davranışı bu düşünceyi destekler nitelikte olduğunu düşündürmektedir.

10. Öneriler

Eğitim kurumları toplumun uyumlayıcı kurumlarından biri olarak etkin faaliyet göstermelidirler. Üniversitelerin, kaynakların etkin kullanıldığı eğitim mercileri olarak faaliyetlerine devam edebilmesi için, çağdaş örgütsel yönetim konularına, ayrıca ağırlık vermeleri gerekmektedir.

Bilinen fakat aktif bir şekilde uygulanamayan bu değerlere yönelik özellikle yöneticilik vasfı üstlenen akademisyenlere üstlenmesi gereken önemli görevler düşmektedir.

- ✓ Örgütlerde çağdaş organizasyon yöntemlerinin teoride kalmayarak, benimsenmesi önerilir.
- ✓ Örgütteki güven ilişkileri sadece kişisel olarak tanımlanmamalı, çalışanların davranışlar bütünü sonucunda, karşılıklı analizi şeklinde değerlendirilmelidir.
- ✓ Taşradaki meslek yüksekokulları örgütsel güven ikliminin yanı sıra örgütsel sağlığı ayrıca gözetmeli, örgüt içi iletişimi önemsemelidir.
- ✓ Güven atmosferinin oluşturulamayacağı merkeze bağlı olarak kampüs niteliğinde yerleşkeler oluşturmasından ziyade, taşralara yönelik ayrı birimler oluşturmakta aceleci davranılmalıdır.
- ✓ Öğrencinin beklentilerini karşılayamayacak coğrafyalarda ayrı birimler kurulmasındansa, merkez kampüsün zenginleştirilmesi hususuna öncelik verilmelidir.
- ✓ Aynı zamanda taşralarda öğrenci memnuniyet düzeyleri de dikkate alınarak da araştırmacılara taşra sendromuna dair çalışmaların kapsamının genişletilmesi önerilebilir.
- ✓ Taşra teorisi, daha fazla katılımcıya ulaşabilmek suretiyle, çeşitli birimlerde çalışıldığında, çeşitli farklılıklara veyahut değişik etkilere sahip olabilecektir.





Kaynaklar

- Ağraş, Süleyman ve Genç, Emre (2018), “Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Sendromu İlişkileri: Çağrı Merkezi Çalışanlarına Yönelik Nitel Bir Araştırma”, Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(1):35-55.
- Akan, Betül Balkan ve Oran, Feyza Çağla (2017), “Akademisyenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları: Konuya İlişkin Bir Uygulama”, **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 6(5): 72-90.
- Balay, Refik (2014), **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, 2. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Bayram, Levent (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, **Sayıştay Dergisi**, S:59:125-139.
- Benli, Abdurrahman ve Cerev, Gökçe (2017), “Örgütsel Sessizlik ve Tükenmişlik İlişkisi: Turizm Çalışanları Örneği”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 15(30): 411-434.
- Çetin, Münevver Ölçüm (2004), **Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Demirel, Yavuz (2008), “Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi**, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, 15(2)-180-19).
- Dinler, Zeynel (1998), **Bölgesel İktisat**, 5. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Doğan, Soner. Güner, Ayşad Gonca (2019), “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşleri: Bir Durum Çalışması”, **Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, 11(18).
- Eren, Erol (1993), **Yönetim Psikolojisi**, 4. Basım, İstanbul: Beta Basım.
- Karacaoğlu, Korhan ve Cingöz, Ayşe (2008), “Örgütsel Sessizlik”, **Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar**, (Editörler; Özdevecioğlu, Mahmut, Karadal, Himmet), Ankara: Ilke Yayınevi.
- Küçük, Orhan (2016), **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Küçük, Orhan (2020) İşletmecilik, Lojistik ve Toplam Kalite Yönetimi





Alanında Teoriler ve Bilimsel Araştırma Ölçekleri (O. Küçük İçinde, Birinci Kısım, Sekizinci Bölüm: Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu ve Örgütsel Bağlılık ve Taşra Sendromu Ölçeği), Son Çağ Yayıncılık, Ankara, Ss. 69-76.

Küçük, Orhan vd. (2018), “Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Çalışma Birimlerine Göre Farklılaşması: Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu Teorisi”, **7th International Conference On Business Administration (Icba)**, Mayıs 3-5: Çanakkale, Türkiye.

Küçüközkan, Yasemin (2014), “Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma”, <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/62746/>, 01.04.2019.

Özdemir, Lütfiye ve Uğur, Sevtap Sarioğlu (2013), “Örgütsel Ses ve Sessizlik” Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Araştırma” **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 27 (1):257-281.

Pinder, Craig C. And Harlos, Karen P. (2001), *Employee Silence: Quiescence and Acquiescence As Responses To Perceived Injustice*, Ss.331-369.

Rosen, Robert H. (1998), **İnsan Yönetimi: İşletmeyi İçeriden Dışarıya Dönüştürmek**, (Çeviren; Bulut, Gündüz.), İstanbul: Mess Yayın.

Sökmen, Alptekin (2013), **Örgütsel Davranış**, Ankara: Detay Yayıncılık.

Şimşek, Şerif vd. (2010), **Davranış Bilimleri**, 1. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.

Tayfun, Ahmet vd. (2016), “Örgütsel Sessizliğin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Belirleyici Rolü”, **Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi**, (1), 35-49.

Tutar, Hasan (2014), **Örgütsel Psikoloji**, 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.

