

Büyükşehir Belediye Çalışanlarının Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması: Karşılıklı Bir Analiz^a

İsa Uzun^{b, c}, Yavuz Tansoy Yıldırım^d

Özet

Örgütlerin temel hedeflerine ulaşmaları bakımından önemli olan örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık kavramlarının, kurumların yönetsel yaklaşımlarına yön vermek ve çalışanları bir arada tutma, performans ve motivasyonlarına olumlu etkiler katmak için kullanılan birer araç olarak değerlendirildiği gözlemlenmektedir. Bu kapsamda yapılan çalışmada iki farklı büyükşehir belediyesinin örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılarak karşılaştırma yapılmak üzere anket yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda demografik özellikler, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık ölçekleri "A" belediyesinde 195, "B" belediyesinde 147 büro çalışanına uygulanmıştır. Elde edilen veriler üzerinde frekans analizi, faktör analizi, güvenilirlik analizi, normallik analizi ve t-testi uygulanmış, t-testi sonucunun verileri üzerinde Cohen (1988)'in d formülü kullanılarak etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Yapılan t-testi sonucunda iki büyükşehir arasında ÖK ve alt boyutları ve ÖB ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Örgüt
Kültür
Örgütsel Kültür
Örgütsel Bağlılık

Makale Hakkında

Geliş Tarihi: 03.02.2022
Kabul Tarihi: 21.06.2022
Doi: 10.18026/cbayarsos.1067473

Investigation Of Organizational Culture And Organizational Commitment Of Metropolitan Municipality Employees: A Comparative Analysis

Abstract

It is observed that the concepts of organizational culture and organizational commitment, which gain importance in terms of achieving the basic goals of organizations, are used as a tool to guide the managerial approaches of the institutions and to add positive effects on keeping employees together, performance and motivation. In this study, a questionnaire method was used to compare the organizational culture and organizational commitment levels of two different metropolitan municipalities. Accordingly, demographic characteristics, Organizational Culture and Organizational Commitment scales were applied to 195 office workers in the municipality "A" and to 147 office workers in the municipality "B". Frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, normality analysis and t-test were applied on the data obtained, and the effect size was calculated using Cohen's (1988) d formula on the data of the t-test result. As a result of the t-test, it was found that there is a significant difference between the two metropolitan cities, between the AC and its sub-dimensions, and between the SL and its sub-dimensions.

Keywords

Organization
Culture
Organizational Culture
Organizational Commitment

About Article

Received: 03.02.2022
Accepted: 21.06.2022
Doi: 10.18026/cbayarsos.1067473

^aBu çalışma Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Liderlik ve Küresel Girişimcilik Bilim Dalı "Büyükşehir Belediye Çalışanlarının Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması: Karşılıklı Bir Analiz" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

^b İletişim Yazarı: isauzun48@hotmail.com

^c Bilim Uzmanı, Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ORCID ID: 0000-0002-3861-3270.

^d Doç. Dr, Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ORCID ID: 0000-0003-0283-5530.

Giriş

Bölüm başlıkları Kültür insanın var olduğu ilk andan bu yana varlık göstermeye başlamış ve zamanla guruplar halinde yaşamayı seven sosyal varlığı etkisi altına alarak günümüze kadar evrilerek de olsa varlığını sürdürmüştür. Kültürün oluşmasının da evrilmesinin de oldukça zor olmasıyla birlikte çok uzun bir zaman aralığına ihtiyaç duyulmaktadır. Kültür, sosyal bilimler dışında da birçok alanda araştırılmış ve değerlendirilmiştir. Kültürün en önemli gereksinimi insan ve bu insanın bir toplulukta yer almasıdır.

Teknolojik gelişmelerin tetiklediği ve iletişim araçlarının yaygın ve ergonomik kullanımıyla kurumlar, uyguladıkları geleneksel davranışları değiştirmek durumunda kalmıştır. Bir kültür evrilmesi olarak değerlendirebileceğimiz davranışları, yüzyıllardır bizimle yaşayan kültürü kurum menfaatleri adına kullanma ve bu konuyu örgütün hedefleri arasına alma söz konusu hale gelmiştir. Örgüt kültürü yeni bir kavram olmamakla birlikte günümüzdeki yerine vurgu yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda yapılan araştırmaların arttığı, kurumların bu kavramı önemsedikleri gözlemlenmektedir. Özellikle kurumların ve akademisyenlerin örgüt kültürünü, her boyutuyla incelemeleri ve literatürdeki neredeyse her boyutunu ele aldıkları dikkat çekicidir.

Kültürün oluşumuna ihtiyaç duyulan insan gurubu, şüphesiz örgütlerin temel taşıdır. Örgüt, bilinçli ve eşgüdümlü iki veya daha fazla bireyin bir araya gelerek etkinliklerini yürüttükleri sistemdir. Örgütün varlığını sürdürebilmesi için üç temel unsur gerekir. Bu unsurlardan ilki, örgüt içinde iletişim halinde olabilecek bireyler, ikinci unsur, örgütü bir arada tutacak bir amaç ve üçüncü unsur, bu bireylerin örgütün amacına ulaşma aşamasında katkı vermeye istekli olmalarıdır (İra, 2011:19).

Kültür ve örgütün temel taşı olan insan konusunda bir genelleme yapmak çok zordur. Örgütlerin temel gereksinimi olan insanın, teknolojinin de gelişimiyle alternatif işler konusunda daha özgüvenli ve diğer fırsatlar ve olanakları mukayese konusunda oldukça istekli olduğu bilinmektedir. Bu durum örgütler açısından oldukça riskli bir sonuç ortaya koymaktadır. Örgüt bünyesinde yer alan bireylerin katkılarıyla oluşturulan bir örgüt kültürü ve bu kültürün örgütü ve örgütte yer alan bireyleri olumlu yönde etkilediği düşünülürse, kişilerin örgüte bağlılık hissetmesi mümkündür.

Örgütler bünyesinde yer alan başarılı bireyleri kaybetmeme noktasında istekli oldukları bilinmektedir. Bu doğrultuda günümüz örgütleri ve akademisyenler tarafından önemli bir yeri olan örgütsel bağlılık konusunda birçok araştırma ve farklı görüşler bulunmaktadır. Genel olarak örgütsel bağlılık, kişinin kendi rızası ile içinde bulunduğu örgüt değerlerini benimseyerek örgütün hedefleri doğrultusunda hareket etmesinin yanında bu örgütün bir parçası olma durumunu devam ettirme isteğini barındırmaktadır (Swales, 2002:159).

Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığın araştırıldığı bu çalışmada iki farklı büyükşehir bünyesinde aynı işleri yapan büro elemanlarının düşüncelerine anket yolu ile başvurulmuştur. Büyük şehir belediyelerinin doğal afet planlamaları, alt yapı çalışmaları, otogar, pazaryeri veya otoparklar yapmak, veya ruhsat işlemlerini yürütmek gibi işlerin yanında ayrıca bir tez konusu olabilecek birçok görevi bulunmaktadır. Bu kapsamda belediyelerin yaptıkları işlerin önem derecesi yüksek olduğu gibi dışsal etkilere açık bir kurumsal yapıya sahip oldukları bilinmektedir. Bu kapsamda yapılan çalışmada personelin örgüt kültürü içinde yerini alıp almadığı ve örgüte karşı bağlılık düzeyleri, kendilerine

yöneltilen anket sorularıyla test edilmek istenmiştir. Bu doğrultuda iki farklı büyükşehir çalışanlarının düşünceleri karşılaştırılmıştır.

1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü kavramına yönelik araştırmaların 1970'li yıllarda başladığı ve 1980'li yıllarda yoğunluk kazandığı bilinmektedir (Yaman ve Ruçlar, 2014:37). Nişancı (2012)'nin çalışmasında değindiği gibi literatürde örgüt kültürü, şirket, kurum, firma, işletme veya organizasyon kültürü olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt kültürü, insan maharetiyle meydana getirilmiş yapay bir sosyal sistem veya düzendir (Nişancı, 2012:1283).

Belli bir organizasyon içerisinde yer alan bireylerin, organizasyon tarafından kabul görmüş kültürel değer, norm, alışkanlık veya davranışları özümseyip benimsemek kaydı ile yaşam tarzını bu kültüre göre şekillendirerek organizasyon ile bir bütün halinde hareket etmesine örgütsel kültür denir (Acaray ve Şevik, 2016:4). Her birey sahip olduğu karakter ile diğerlerinden ayrıldığı gibi örgütlerinde belli bir karakteri bulunmaktadır (Köse, Tetik ve Ercan, 2001:227). Örgütlerin sahip olduğu bu karakterler diğer organizasyonlardan ayırt edilme aşamasında önemli rol oynamaktadır. Başarılı örgütler sahip oldukları bu karakterleri ile örgüt çalışanlarını aynı düzlemde buluşturabilmiş ve çalışanların örgüt kültürünü benimsediği gözlemlenmiştir.

Örgüt kültürü, örgütün hem dış adaptasyon sürecinde hem de iç bütünleşme sürecinde karşılaşılabileceği sorunları bertaraf etmek için keşfettiği ya da icat ettiği temel varsayımların modelidir (Schein,1984:3). Örgüt kültürü, araştırma bakımından oldukça ilgi görmüş ve birçok araştırmacının ilgisini çekmiştir (Aykanat 2010:78). Buna karşın örgütsel kültürün ortak bir tanımı bulunmamaktadır. Örgütsel kültürü inceleyen araştırmacılar, kavramın farklı yönlerini araştırmışlar ve farklı tanımlar ortaya atmışlardır. Literatürde birçok araştırmacı örgüt kültürü konusunda farklı tanımlar yapsa da en genel uzlaşa, örgüt kültürünün örgütü bir arda tutma özelliğidir (Fiş ve Wasti, 2009:134).

Hollanda'nın ünlü bilim adamlarından olan sosyal bilimci Geert Hofstede (1980), örgüt kültürlerinin buldukları ülke kültüründen doğal olarak etkilendikleri kanısıyla gerçekleştirdiği araştırmayı 40 (kırk) ülke üzerinde gerçekleştirmiş ve beş değişken belirtmiştir (Aykanat, 2010:100). Bunlar; güç uyuşmazlığı, belirsizlikten kaçınma, bireycilik-toplumculuk, erillik-dişilik ve zaman oryantasyonudur. Bu çalışmada Hofstede'in daha sonraki çalışmalarında ele aldığı serbestliğe karşı sınırlama değişkenine de yer verilmektedir.

Güç mesafesi, toplumun fertleri arasındaki güç dağılımının eşit olup olmadığıyla ilgilidir. Güç dağılımının eşit olmadığı durumu normal kabul eden kişilerin güç mesafeleri yüksek olarak değerlendirilmektedir. Öte yandan bu durumu normal karşılamayan bireylerin ise güç mesafeleri düşük olarak değerlendirilmektedir. Zhang ve Begley (2011)'e göre toplumsal açıdan ele alınan güç mesafesi boyutu aynı zamanda bireysel düzeyde de ele alınabilmektedir. Bireylerin örgüt içinde eşit olmayan güç dağılımını algılama biçimleri ve bunu kabullenme derecelerini belirtmektedir.

Hofstede'in örgütsel kültür modelinin belirsizlikten kaçınma boyutunda örgüt üyelerinin belirsizlikler karşısında sergiledikleri tutum incelenmektedir (Tabak vd, 2010:162). Belirsizlik, belli bir durum veya olay karşısında veriye sahip olunamaması ya da verilerin yetersiz olmasından kaynaklı kişinin durumu tanımlayamaması veya kategorize edememesi haline denir. Yüksek belirsizlikten kaçınmaya sahip örgütlerde kişiler belirsizlik ile karşılaşmaları halinde tehdit edilmişlik hissine kapılabilir ve güvensiz hissedebilirler (Hofstede, 1997:125).

Ayrıca bireylerde kaygı düzeyi oldukça yüksektir ve buna bağlı olarak daha düşük risk alma eğilimi taşırlar. Türkiye yüksek belirsizlikten kaçınmaya sahip ülkeler arasında yer almaktadır (Hofstede, 1980b:49). Düşük belirsizlikten kaçınmaya sahip örgütlerde, değişikliklere ve yeniliklere daha toleransla yaklaşılır (Korkut ve Keskin, 2015:36). Örgüt bünyesinde bulunan her ferdin inisiyatif kullanması konusunda serbestlik olduğu gibi, teşvik edilirler. Ayrıca karşılaşılan her türlü belirsizliğe, ortadan kaldırılması gereken bir engel olarak görerek motivasyonla yaklaşılır.

Bireycilik ve toplumculuk boyutunda kişilerin diğer grup üyeleri ile ilişkileri değerlendirilmektedir (Aykanat, 2010:101). Bu anlamda kişilerin özerk olup olmadığı, yaşam tarzları, sosyal mesafeleri değerlendirilmektedir. Bireysellik, kişilerin bireysel çıkarları ve ailelerinin çıkarlarını ön planda tutma eğilimiyken, kolektiflik toplumun bir parçası olma ve topluluğa sadık kalma davranışdır.

Hofstede'in erillik-dişillik boyutunda, toplum davranışları bakımından gözlemlenen rollerin cinsiyetlerle ilişkilendirilmesi durumudur (Aydoğan, Zemestani, 2014:54). Erilliğin ön planda olduğu toplumlarda öne çıkan değerler; para, başarı, hırs, kahramanlık gibi iddialı olgulardır (Aydoğan ve Zemestani, 2014:54). Bu toplumlarda çalışmak için yaşamak, bağımsızlık ve kararlarda mantıklı davranma söz konusudur. Erillik özelliği taşıyan toplumlarda para ve işler önemlidir. Ayrıca toplumun üyelerini özgüvenli, hırslı ve güçlü olarak kabul ederler. Bu doğrultuda anlaşmazlıkları tartışarak çözüme yoluna giderler (Hofstede, 1997:96). Dişillik ön planda olduğu toplumlarda, öne çıkan değerler düzenlilik, bireylerin birbirine bağımlılığı, tevazu, esneklik, cinsiyet ayrımı olmaksızın eşitlik, zayıf olana tolerans gösterme, yardımseverlik, duygusallık ve yaşam kalitesine önem verme gibi olgular yer almaktadır (Aydoğan ve Zemestani, 2014:54). Bu toplumlarda yaşamak için çalışmak esastır. Bunun yanında kıymetli olan insan ve samimi ilişkilerdir. Toplumun tüm üyelerini alçak gönüllü olarak kabul eder, tüm çalışanları ile ortak karar alma konusunda isteklidirler. Bu doğrultuda çıkabilecek anlaşmazlıkları uzlaşma yolu ile çözüme konusunda çaba gösterirler (Hofstede, 1997:96).

Hofstede'in küldür modelinin zaman oryantasyonu boyutunda, bir topluluğun karar alma sürecinde ne derece geçmişteki olayları, geleneklerini, ne derece kısa dönemli, güncel dönem kazançlarına veya gelecek dönemde edinilecek faydalara dayandığını gösterir (Gümüştakin ve Emet, 2007:103).

Hofstede'in serbestliğe karşı sınırlama boyutu, bireylerin mutluluğu ve kendilerini kontrol etme derecelerini incelemektedir (Duman, 2012:4). Serbestliği yüksek gruplarda kişiler temel ihtiyaçlarını ve eğlenceye dayalı tutkularını kısıtlanma hissi duymadan gerçekleştirebilirler. Serbestliği düşük kişiler, toplumun kabullendiği normlar çerçevesinde baskılarla ve karamsar olmaya eğilimlidirler.

2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgüt bünyesinde yer alan bireylerin psikolojik olarak bağlılık hissetmeleri, örgütü sahiplenme veya sadık olma durumları olarak değerlendirilmektedirler (Öztürk, 2018:4). Bunun yanında örgütüne kuvvetli bir inançla bağlı olmak, amaçlarını ve değerlerini özümseyerek kendi iradesiyle örgütü için var gücüyle çabalamak ve bünyesinde bulunduğu örgütün üyeliğini devam ettirme konusundaki arzusunun yoğun olması (Pierce ve Dunham, 1987:163) örgütsel bağlılığın yaygın tanımları arasında yer almaktadır.

Örgütsel bağlılık, kişinin kendi rızası ile içinde bulunduğu örgüt değerlerini benimseyerek örgütün hedefleri doğrultusunda hareket etmesinin yanında bu örgütün bir parçası olma durumunu devam ettirme isteğini barındırmasıdır (Swales, 2002:159). Diğer bir ifade ile bireyin kendi çıkarlarını gözetmeksizin örgütün hedeflerini özümseyerek hareket etmesi ve örgütün bir parçası olma halini kendi rızasıyla sürdürmesidir (Demirel, 2009:116).

Kurumların etkinliğine değer katması açısından örgütsel bağlılığın önemi oldukça güçlüdür (Doğan ve Demiral, 2009:59). Örgüt değerlerine bağlı çalışanların var olması iş performansındaki artışa ve buna bağlı olarak bireylerin motivasyonunun artışına ve nihayetinde örgüt başarısına temel hazırlayacaktır. Örgütsel bağlılık işverenlerce zorlama yoluyla elde edilemediği gibi zorlama durumunun gerçekleşmesi halinde beklenenden uzak olarak kurumu başarısızlığa götürebilecektir. Bu zorlama durumu kurum açısından yanlış bir strateji olarak karşımıza çıkmaktadır (Doğan ve Demiral, 2009:59).

Faydalarından yola çıkarak birçok kurumun örgütsel bağlılık düzeyini yükseltme çabaları oldukça önem kazanmıştır (Öztürk, 2013:11). Bu noktada örgüt, çalışanlarının gelişimi ve motivasyonlarını arttırmak için birtakım fedakârlıklar yapmak durumundadır. Bu da çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini cömertçe örgütün başarısı için sarf etmelerine yol açacaktır. Örgütsel bağlılığın elde edilebildiği kurumlarda örgütsel başarının yanında personelin de örgütteki sürekliliği sağlanmış olacaktır.

Örgütsel bağlılık düzeylerini sınama veya tayin etme açısından örgüt üyelerinin içinde buldukları durumla kendini özdeşleştirebilme düzeyi değerlendirilerek bağlılıklarının ne kadar kuvvetli olduğu gözlemlenebilir (Darıcan, 2019:154). Yani bağlılık düzeyi, kişinin kendini örgütle özdeşleştirebildiği ölçüde kuvvetlidir. Düşük düzeyde örgütsel bağlılık, örgüt ile çalışan arasındaki bağın oldukça düşük olduğu, çalışanın örgüt hedefleri kapsamında çaba göstermemesi veya elinden gelenin daha azını yapması durumudur. Örgüt bünyesinde bu tarz çalışanların “duygusuz çalışan” olarak anıldıkları bilinmektedir (Öztürk, 2018:7). Örgüt üyeleri, Allen ve Meyer (1990)’in örgütsel bağlılık boyutları arasında bulunan devam bağlılığı nedeniyle de örgütte kalmaya razı gelebilmektedirler. Bu gibi düşük bağlılığa sahip personeller, daha iyi şartlar veya mevcut duruma yakın şartları elde edeceklerini düşünmeleri halinde örgütten ayrılacaklardır (Darıcan, 2019:154). Orta düzey bağlılığa sahip örgüt üyeleri, mensubu olduğu örgütün amaç ve hedeflerini kabul etmelerine rağmen tam olarak özümseyememektedirler (Öztürk, 2018:6). Bu doğrultuda bireysel değerleri ile örgüt değerleri çakışabilmektedir. Bu kapsamda kısmi bağlılık olarak da adlandırılabilen orta düzey örgütsel bağlılık Allen ve Meyer (1990)’in örgütsel bağlılık boyutları arasında bulunan normatif bağlılıkla açıklamak mümkündür. Bu durum, kişilerin ahlaki değerleri açısından örgütte kalmaları gerektiğine inanmaları ile sonuçlanmaktadır (Darıcan, 2019:155). Yüksek Düzeyde bağlılık, örgüt üyesi bireylerin kendi isteğiyle örgüt menfaatleri doğrultusunda gerekli olan çabadan daha fazlasını gösteren, örgütü içselleştirmiş bireyleri bünyesinde bulundurmaktadır (Öztürk, 2013:16). Örgütü şahsi değerleriyle özdeşleştirmiş çalışanlar, örgütteki sürekliliğini şiddetle arzulamaktadırlar (Öztürk, 2018:8). Bu bağlamda, yüksek bağlılığın bulunması Allen ve Meyer (1990)’in bağlılık boyutları arasında duygusal bağlılıkla tanımlanmaktadır.

Literatürde birçok sınıflandırma yer olsa da örgütsel bağlılığın genel olarak kabul edilen üç temel boyutu Allen ve Meyer (1990) tarafından ileri sürülmüştür. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990:2).

Meyer ve Allen (1991)'in örgütsel bağlılık yaklaşımının duygusal bağlılık boyutunda çalışanların, mensubu oldukları örgüte karşı psikolojik yakınlık hissetmeleri, kendini ve bireysel çalışmalarını örgüt ile ilişkilendirmesi, ayrıca üyeliğinin sürekli olma arzusunu barındırmasıdır. Bu kapsamda bireyler örgüte karşı duygusal bağlılık beslemektedirler ve bunun sonucu olarak örgütün hedeflerini benimsemekle beraber bu hedeflere ulaşma noktasında örgütü desteklemeye isteklidirler (Çıpa, 2020:72). Çalışanların, örgüt ile özdeşleşmesi ve örgüte karşı duygusal bir bağlılık hissetmeleri olarak tanımlanabilmektedir (Meyer ve Allen, 1991:67). Bu duygusal bağlılık ile örgütüne bağlı olan bireyler kendilerini kurumun bir parçası olarak hissederler ve kurum onlar için oldukça önemlidir (Doğan ve Demiral, 2009:61). Çalışanların duygusal bağlılık düzeyi yüksek olması halinde kişiler kendi istekleri doğrultusunda örgütte kalırlar, ayrıca örgütün menfaatleri doğrultusunda enerjilerini sarf etme bakımından da oldukça isteklidirler (Eğilmezoğlu, 2011:53). Bu bakımdan örgütlerin sahip olmak istedikleri örgüt üyeleri tam olarak da duygusal bağlılık sahibi çalışanlardır.

Allen ve Meyer (1990)'in örgütsel bağlılık yaklaşımının ikinci boyutu olan devam bağlılığında, örgüt bünyesinde yer alan çalışanların örgütte yer aldıkları süre zarfında edindikleri arkadaşlık ilişkileri, kazanılan özel yetenek ve buna bağlı olarak elde edilen statü, kıdem ve emeklilik hakkı gibi faydalardan yararlanamama endişesiyle birlikte alternatif iş olanağının çok az oluşundan dolayı örgüte bağlılık hissetmeleridir (Yücel ve Koçak, 2014:53). Halen çalışmakta olduğu işiyle ilgili temel bilgi ve becerilerinin farklı bir örgütün talebini karşılama noktasında yeterli olup olmayacağı konusundaki endişeleri bireyin devam bağlılığını güçlendirmektedir. Devam bağlılığı, Becker (1960)'in çalışmasında yer alan yan bahis kavramının maliyet unsuruna dayanmakta olup çalışanların örgütten ayrılma durumu söz konusu olması halinde devam etme sürecindeki katlanması gereken maliyetten daha yüksek bir maliyetle karşılaşacağı düşüncesidir (Eğilmezoğlu, 2011:55).

Allen ve Meyer (1990)'in örgütsel bağlılık yaklaşımında ele aldığı son bağlılık boyutu olan normatif bağlılık, Wiener (1982)'nin çalışmasına dayanmaktadır (Eğilmezoğlu, 2011:56). Normatif bağlılık, bireylerin görev bilinci, sadakat ve ahlaki açıdan hissettikleri zorunluluklardan dolayı örgütteki varlıklarını devam ettirme arzularıdır. Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı gibi örgütün amaç veya görevleriyle ilişkilendirilemediği gibi örgüt ile örgüt üyeleri arasında bir alışveriş ilişkisi de bulunmamaktadır (Yücel ve Koçak, 2014:53). Örgütün işe alım öncesi ya da sonrası çalışanları için planladığı eğitimler, kişisel gelişim ve bireysel motivasyonlar için yapılan harcamalardan dolayı, örgüt üyelerinin kendilerini borçlu hissetmesi olarak tanımlanabilir. Normatif bağlılıkta çalışanlar, kişisel çıkarları için veya örgütün isteklerinin bu yönde olmasından dolayı bağlılık hissetmedikleri gibi tersine, ahlaki açıdan uygun olduğu hissi ve doğru olanın bu olduğuna dair sahip olunan düşüncelerden dolayı örgütte kalmayı bir mecburiyet olarak görürler (Gül, 2005:46).

Bağlılık kavramları incelendikleri üzere, her birinin bağlanma şekli farklıdır (Uslu, 2012:23). Devam bağlılığında çalışanlar ihtiyaç duyduklarından dolayı, duygusal bağlılıkta ise kendileri arzuladıkları için örgütteki varlıklarını sürdürürler. Normatif bağlılıkta iste bir mecburiyet söz konusudur. Bu mecburiyet genel olarak ahlaki sebeplere dayanmaktadır.

Yöntem

Araştırma Amacı

Bu araştırmanın amacı iki farklı büyükşehir belediyesine ait çalışanların örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık düzeyleri ve alt boyutlarındaki farklılıkları gözlemlemektir. Bu kapsamda yapılan çalışmada A belediyesi ve B belediyesi çalışanlarının örgütsel kültür düzeylerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçerek aralarındaki fark olup olmadığı varsa ne boyutta olduğu konusunda bilgi edinmeyi hedeflemektedir.

Araştırmanın amacı kapsamında belirlenen hipotezler aşağıdaki gibidir;

Hipotez No	Hipotez Cümlesi
H ¹	A Belediyesi ve B belediyesi arasında örgütsel kültür bakımından farklılık mevcuttur.
H ^{1a}	A Belediyesi ve B belediyesi arasında güç mesefesi alt boyutu bakımından farklılık mevcuttur.
H ^{1b}	A Belediyesi ve B belediyesi arasında belirsizlikten kaçınma alt boyutu bakımından farklılık mevcuttur.
H ^{1c}	A Belediyesi ve B belediyesi arasında bireysellik-toplumculuk alt boyutu bakımından farklılık mevcuttur.
H ^{1d}	A Belediyesi ve B belediyesi arasında erillik-dişilik alt boyutu bakımından farklılık mevcuttur.
H ²	A Belediyesi ve B belediyesi arasında örgütsel bağlılık bakımından farklılık mevcuttur.
H ^{2a}	A Belediyesi ve B belediyesi arasında duygusal bağlılık alt boyutu bakımından farklılık mevcuttur.
H ^{2b}	A Belediyesi ve B belediyesi arasında devam bağlılığı alt boyutu bakımından farklılık mevcuttur.
H ^{2c}	A Belediyesi ve B belediyesi arasında normatif bağlılık alt boyutu bakımından farklılık mevcuttur.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, iki farklı büyükşehir belediyelerinin merkez binalarında yer alan büro elemanları oluşturmaktadır. Evreni oluşturan personellerin bir kısmının yıllık izinli, bir kısmının süresi belli olmayan görevlendirmeler ile farklı bölgelerde çalışmalarından dolayı tüm personele ulaşılamadığı için örnekleme yapılması durumunda kalınmıştır. Bu aşamada ana kütle içerisinde araştırmacının yargılarına seçilmesi yöntemine dayanan yani tesadüfi olmayan örnekleme olarak bilinen kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile A belediyesinde 195, B belediyesinde 164 katılımcıya ulaşılmıştır. B belediyesinde uygulanan anketlerin 17 tanesi işaretleme hataları ve eksik işaretleme nedeniyle geçersiz sayılmış ve 147 adet anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Belirlenen örneklem sayılarını Barlett, Körtlik ve Higginns (2001)'in geliştirdiği hesaplama formülü kullanılarak evreni temsil edip etmediğini tespit edilecektir (Gürbüz ve Şahin, 2016:131).

$$n = \frac{n_0}{1 + n_0 / N} \quad n_0 = \frac{t^2 \times s^2}{d^2}$$

Formülde yer alan evren (N), örneklem(n), evren için tahmini standart hata (s), sapma toleransı (d) ve güven düzeyi (t: 0.05 için 1.96, 0.01 için 2.58 ve 0.001 için 3.28) gibi değerler çalışmanın örneklemini hesaplamak için aşağıda uygulanmıştır.

Büyükşehir Belediye Çalışanlarının Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması: Karşılıklı Bir Analiz

"A" BELEDİYESİ			
$n_0 = \frac{1,96^2 \times 0,5^2}{0,05^2} = 384,16$		$n = \frac{384,16}{1 + 384,16 / 217} = 139$	
"B" BELEDİYESİ			
$n_0 = \frac{1,96^2 \times 0,5^2}{0,05^2} = 384,16$		$n = \frac{384,16}{1 + 384,16 / 228} = 143$	

Yukarıda belirtilen hesaplama sonuçları %95 güven düzeyinde ve 0,05 örneklem hatası ile "A" belediyesi için 217 kişiden oluşan evreni, 139 kişilik örneklemin, "B" belediyesi için 228 kişiden oluşan evreni 143 kişinin temsil edebildiği tespit edilmiştir. Sonuç olarak "A" belediyesi 195 ve "B" belediyesi 147 kişiden oluştuğundan araştırma için yeterli örnekleminin olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın örneklemini oluşturan bireylerin demografik özellikleri cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma yılı olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır. Tablo 1'de belirtildiği gibi toplamda "A" belediyesinde 195 ve "B" belediyesinde 147 kişi bulunmaktadır.

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Değişkenler	Gruplar	"A" Belediyesi		"B" Belediyesi	
		Frekans (n)	Yüzde (%)	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	32	16,4	65	44,2
	Erkek	163	83,6	82	55,8
	Toplam	195	100	147	100
Yaş	18-27	14	7,2	16	10,9
	28-32	63	32,3	44	29,9
	33-37	57	29,2	40	27,2
	38-45	45	23,1	27	18,4
	45 ve Üzeri	16	8,2	20	13,6
	Toplam	195	100	147	100
Medeni Durumu	Evli	152	77,9	105	71,4
	Bekar	43	22,1	42	28,6
	Toplam	195	100	147	100
Eğitim Durumu	İlk Öğretim	26	13,3	2	1,4
	Lise	77	39,5	35	23,8
	Önlisans	38	19,5	35	23,8
	Lisans	50	25,6	69	46,9
	Lisansüstü	4	2,1	6	4,1
	Toplam	195	100	147	100
Çalışma Yılı	1'den Az	1	0,5	3	2,0
	1-5 Yıl	34	17,4	55	37,4
	6-10 Yıl	36	18,5	25	17,0
	11-15 Yıl	57	29,2	27	18,4
	15'den Fazla	67	34,4	37	25,2
	Toplam	195	100	147	100

Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Araştırmanın verilerini elde etmek için anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşup, ilk bölüm demografik özellikleri kapsamaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde örgütsel kültür ölçeği, üçüncü bölümünde ise örgütsel bağlılık ölçeği yer almaktadır. Kullanılan ankette, demografik özellikleri kapsayan sorular hariç 5'li likert ölçeği (1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

Anket formunun birinci bölümünde yer alan sorularda katılımcıların demografik özellikleri tespit edilmek istenmektedir. Bu bölüm 5 sorudan (cinsiyetiniz, yaşınız, medeni durumunuz, eğitim durumunuz, kaç yıldır çalışma hayatındasınız) oluşmaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde örgütsel kültür düzeyini ölçmek için kullanılan, Hofstede (1980) tarafından geliştirilen ve Şanal ve Arıkan (2019) tarafından çalışmalarında kullanılan ölçek bulunmaktadır. Örgüt kültürü Ölçeği 4(dört) boyut ve 20(yirmi) sorudan oluşmaktadır. Anket formunun üçüncü bölümünde örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için kullanılan, Meyer ve Allen (1990)'ın üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği, Öztürk (2018) tarafından çalışmasında kullanılan ölçek bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği 3(üç) boyut ve 23(yirmi üç) sorudan oluşmaktadır.

Güvenilirlik analizi, kullanılan ölçeğin ölçmeyi hedeflediği özelliği ne derece tutarlı ve doğru ölçtüğünü göstermektedir. Çalışmalarda kullanılan ölçeklerin özellikleriyle bağlantılı olarak güvenilirliği test etme boyutunda farklı yöntemler mevcuttur. Sosyal bilimlerde daha çok iç tutarlılık güvenilirliğinin tercih edildiği bilinmektedir. Bu analiz yöntemi, ölçekte bulunan ifadelerin birbirleriyle olan tutarlılıklarıyla ilgilidir. Yani test edilmek istenen kavramı bir seferde ölçme anlamında ölçme aracının yeterliliğini test etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016:323). Bu çalışmada Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı yöntemi kullanılmış ve Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Testi Sonuçları

Ölçek/Alt Boyut	Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı	
	A	B
Örgütsel Kültür	,724	,861
Güç Mesafesi	,891	,797
Belirsizlikten Kaçınma	,842	,702
Bireycilik - Toplumculuk	,860	,849
Erillik - Dişilik	,848	,776
Örgütsel Bağlılık	,941	,895
Duygusal Bağlılık	,959	,892
Devam bağlılığı	,817	,879
Normatif Bağlılık	,842	,765

Cronbach alfa değeri ile ifade edilen güvenilirlik katsayısı 0,70 değeri ve üstünde olması halinde kullanılmakta olan ölçeğin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016:325). Bu kapsamda Tablo 2'de belirtildiği gibi örgütsel kültür ölçeğinin "A" belediyesi (0,724) ve "B" belediyesinde (0,861) yeterli güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Aynı

Büyükşehir Belediye Çalışanlarının Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması: Karşılıklı Bir Analiz

zamanda örgütsel bağlılık ölçeğinin de "A" belediyesinde (0,941) ve "B" belediyesinde (0,895) yeterli güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin faktör analizine uygun olup olmadıklarının anlaşılması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik testi uygulanacaktır. Örneklem yeterliliğinin tespitine yönelik yapılan KMO testinin sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklere İlişkin KMO Testi Sonuçları

	Örgütsel Kültür Ölçeği		Örgütsel Bağlılık Ölçeği	
	A	B	A	B
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri	,735	,812	,930	,825

Tablo 3'te yer alan KMO test sonuçları kapsamında "A" belediyesinin örgüt kültürü ölçeği için 0,757, örgütsel bağlılık ölçeği için 0,930 bulunduğu, "B" belediyesinin örgüt kültürü ölçeği için 0,819, örgütsel bağlılık ölçeği için 0,825 bulunduğu gözlemlenmektedir. KMO testinin geçerli olması bakımından gerekli en düşük değerin 0,60 olduğu bilinmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016:311). Bu kapsamda faktör analizinin uygulanabilmesi bakımından bir sakınca bulunmamaktadır.

Barlett's Küresellik testi, faktör analizinin gerçekleştirilebilmesi için korelasyon matrisindeki ilişkilerin uygun düzeyde olup olmadığını gösterir. Bu açıdan yapılan Barlett's Küresellik testi Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Barlett's Küresellik Testi Sonuçları

	Örgütsel Kültür Ölçeği		Örgütsel Bağlılık Ölçeği	
	A	B	A	B
Yaklaşık Ki-Kare Değeri	1607,165	1042,383	2734,379	1806,669
Serbestlik Derecesi (Df)	120	120	136	136
Anlamlılık (Sig.)	,000	,000	,000	,000

Tablo 4'te yer alan Barlett's küresellik testinde görüldüğü gibi örgütsel kültür değişkeni hem "A" hem de "B" belediyelerinde Sig. = 0,000 ve örgütsel bağlılık değişkeni yine "A" ve "B" belediyelerinde Sig. = 0,000 anlamlı olduğu görülmektedir. Bu değişkenlerin anlamlı olması ($p < 0,05$) ile iki değişken arasında meydana gelen matrisin faktör analizi yapma bakımından anlamlı olduğu ve analizin yapılabileceği anlamı taşımaktadır.

Ölçek geliştirme veya test etme bakımından çalışmaların ilk basamağını oluşturan keşfedici faktör analizi çalışmamızın yapı geçerliliğini test etmede kullanılmıştır. Faktör analizi, ilişkisi bulunan birçok maddeden daha az miktarda birbiri ile tutarlı faktörler oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmada ölçeklere faktör analizi uygulama aşamasında temel bileşenler (principal component) analizi ve "varimaks" eksen dönüştürme tekniği uygulanmıştır. Ayrıca faktörlerin oluşması bakımından, öz değerlerin (eigen values) 1'den yüksek olduğu, maddelerin yük değeri bakımından 0,30 değerinden yüksek olduğu ve en az üç maddeden oluştuğu dikkate alınmıştır.

Tablo 5. Örgütsel Kültür Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Madde	Güç Mesafesi		Belirsizlikten Kaçınma		Bireysellik / Çoğulculuk		Erillik / Dişilik	
	A	B	A	B	A	B	A	B
4.	,834	,642						
11.	,891	,743						
15.	,862	,867						
16.	,877	,734						
7.			,916	,446				
9.			,801	,714				
18.			,779	,699				
19.			,792	,763				
1.					,807	,847		
2.					,692	,855		
3.					,873	,746		
6.					,769	,667		
8.					,865	,495		
5.							,850	,821
10.							,914	,865
12.							,857	,711

Çalışmada kullanılan örgütsel kültür ölçeği dört faktörden (Güç mesafesi, Belirsizlikten kaçınma, Bireysellik-Toplumculuk ve Erillik-Dişilik) oluşmakta olup yapılan faktör analizi sonucunda da bu dört faktörün korunduğu görülmüştür. "A" belediyesi ve "B" belediyesine uygulanan ölçekler ayrı ayrı faktör analizine tabi tutularak dört maddenin (13., 14., 17. ve 20.) kuramsal olarak anlamlı oldukları faktörler altında toplanmadıkları görüldüğünden analizden çıkarılmıştır. Ayrıca "A" belediyesinde herhangi bir çapraz yüklenmeye rastlanılmazken "B" belediyesinde iki maddede (7. ve 8. maddeler) çapraz yüklenme eğilimi taşıdıkları görülmüş ve kuramsal olarak anlamlı oldukları faktör altında değerlendirilmiştir. Yüklendikleri faktörler bakımından "A" belediyesinde toplam varyansın %71,138'ini ve "B" belediyesinde %66,253'ünü açıklamaktadır. Örgütsel kültür ölçeğinin faktör analizi bulguları Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Madde	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
	A	B	A	B	A	B
1.	,825	,676				
2.	,733	,593				
3.	,869	,842				
4.	,877	,690				
5.	,874	,833				
6.	,862	,878				
7.	,846	,680				
9.			,591	,783		
10.			,561	,818		
11.			,762	,812		
12.			,843	,826		
15.			,655	,714		
16.					,803	,791
17.					,540	,624
21.					,458	,537
22.					,696	,471
23.					,570	,486

Çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği üç faktörden (Duygusal bağlılık, Devam bağlılığı ve Normatif bağlılık) oluşmakta olup yapılan faktör analizi sonucunda da bu üç faktörün korunduğu görülmüştür. KMO ve Barletts küresellik testi sonucunun alınmadığı "A" belediyesinde, sebep olan iki madde (18. ve 19. Maddeler) karşılaştırmalı analiz yapılabilmesi bakımından her iki belediyenin analizinden çıkarılmıştır. Ayrıca "A" belediyesinde iki madde (13. ve 14. maddeler) ve "B" belediyesinde iki madde (8. ve 20. maddeler) kuramsal olarak anlamlı oldukları faktörler altında toplanmadıkları görüldüğünden analizden çıkarılmıştır. Ayrıca "A" belediyesinde beş maddede (10., 15., 17., 21. ve 22. maddeler) ve "B" belediyesinde beş maddede (2., 17., 21., 22. ve 23. maddeler) çapraz yüklenme eğilimi taşıdıkları görülmüş ve kuramsal olarak anlamlı oldukları faktör altında değerlendirilmiştir. Yüklendikleri faktörler bakımından "A" belediyesinde toplam varyansın %71,785'ini ve "B" belediyesinde %67,589'unu açıklamaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizi bulguları Tablo 6'da yer almaktadır.

Bulgular

Bu çalışmanın amacı kapsamında geliştirilen hipotezlerin test edilebilmesi için t testi uygulanması planlanmıştır. Ayrıca yapılan t-testi ile bulunan anlamlılık değerinden yola çıkarak iki belediye arasında anlamlı bir fark olduğunu söylemek mümkün olmasına rağmen bu farkın büyüklüğünü bilmemiz mümkün olmamaktadır. Dolayısıyla etki büyüklüğünü hesaplayabilmemiz için Cohen (1988:20)'in d formülünden yararlanılmıştır. Cohen vd. (2007)'e göre hesaplama sonucunda etki büyüklüğü değeri 0-0,2 arasında ise zayıf etki, 0,21-0,50 arasında olması halinde küçük etki, 0,51-1 arası orta etki ve 1'den büyük olması halinde büyük etki olarak yorumlanmaktadır (Cohen vd.,2007:521). Etki büyüklüğünü hesaplamak için kullanılan Cohen'in d formülü şu şekildedir;

$$d = \frac{\text{Örneklem Ortalamaları farkı (M1-M2)}}{\text{Harmanlanmış Standart sapma (\sigma)}}$$

Ayrıca Harmanlanmış standart sapma formülü şu şekildedir (Cohen, 1988:44);

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sigma_1^2 + \sigma_2^2}{2}}$$

Uygulanacak t- testinin parametrik bir test olması ve bu parametrik testin yapılabilmesinin ön koşulunun normallik analizinin uygulanması olduğu bilinmektedir. Bu kapsamda uygulanan normallik testi Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Ölçeklere İlişkin Normallik Analizi Bulguları

Örgütsel Kültür	"A" Belediyesi		"B" Belediyesi	
	Statistic	Std.Error	Statistic	Std.Error
- Çarpıklık (Skewness)	-0,208	0,174	-0,308	0,200
- Basıklık (Kurtosis)	-0,960	0,346	0,709	0,397
Örgütsel Bağlılık	"A" Belediyesi		"B" Belediyesi	
	Statistic	Std.Error	Statistic	Std.Error
- Çarpıklık (Skewness)	-0,984	0,174	0,060	0,200
- Basıklık (Kurtosis)	1,076	0,346	-0,014	0,397

Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre istatistiksel bir çalışmada çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin +1,500 ile -1,500 aralığında olabileceği, bu durumun normal dağılımın gerçekleştiği anlamı taşıdığını belirtmişlerdir. Bu kapsamda örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin normal dağılım gösterdikleri anlaşılmaktadır.

“H¹” Hipotezine İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan “H¹” hipotezi için uygulanan bağımsız örneklem t-testi tablo 8’de yer almaktadır. Analiz sonucunda “A” belediyesi ve “B” belediyesi arasında örgüt kültürü bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmektedir ($p < 0,05$). Bu sonuçlara göre, “H¹” hipotezi kabul edilmiş ve etki büyüklüğünün küçük olduğu gözlemlenmiştir.

Örgüt kültürü bakımından farklılık nedenleri literatürde incelendiğinde araştırmacıların demografik özellikler üzerinde durduğu gözlemlenmektedir. Ulutürk (2016) çalışmasında cinsiyet, medeni durum ve yaş faktörleri bakımından farklılık tespit edilmediğini belirtmiş olmasına karşın Köse (2014) çalışmasında erkek çalışanların örgüt kültürü algılarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Bu çalışmada “A” belediyesi bünyesinde çalışan erkeklerin (%83,6) “B” belediyesinde çalışan erkeklerden (55,8) fazla olmasından dolayı “A” belediyesi çalışanlarının örgüt kültürü bakımından daha fazla algıya sahip olabileceği düşünülmektedir.

“H^{1a}” Hipotezine İlişkin Bulgular

Çalışmanın birinci hipotezinin ilk alt önermesi olan “H^{1a}” için uygulanan bağımsız örneklem t-testi tablo 8’de yer almaktadır. Analiz sonucunda “A” belediyesi ve “B” belediyesi arasında örgüt kültürünün güç mesafesi alt boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmektedir ($p < 0,05$). Bu sonuçlara göre, “H^{1a}” hipotezi kabul edilmiş ve etki büyüklüğünün küçük olduğu gözlemlenmiştir.

Güç mesafesi alt boyutu bakımından farklılık nedenleri literatürde incelendiğinde araştırmacıların demografik özellikler üzerinde durduğu gözlemlenmektedir. Karadağ (2020)’in çalışmasında cinsiyet faktörü bakımından kadınların güç mesafesi algısını erkeklere göre daha fazla algıladıkları tespit edilmiştir. Bunun yanında eğitim durumu faktörü açısından da eğitim seviyesi arttıkça güç mesafesi algısının arttığını gözlemlenmektedir. Bu çalışmada “B” belediyesi bünyesinde çalışan kadınların (%44,2) “A” belediyesinde çalışan kadınlardan (%16,4) fazla olduğu bilinmektedir. Aynı zamanda eğitim durumu açısından “B” belediyesinde lisans ve lisansüstü eğitim durumuna (%51) sahip çalışanların “A” belediyesinden (%27,7) fazla olmasından dolayı “B” belediyesi çalışanlarının güç mesafesi alt boyutu bakımından daha fazla algıya sahip olabileceği düşünülmektedir.

“H^{1b}” Hipotezine İlişkin Bulgular

Çalışmanın birinci hipotezinin ikinci alt önermesi olan “H^{1b}” için uygulanan bağımsız örneklem t-testi tablo 8’de yer almaktadır. Analiz sonucunda “A” belediyesi ve “B” belediyesi arasında örgüt kültürünün belirsizlikten kaçınma alt boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı gözlemlenmektedir ($0,05 < p$). Bu sonuçlara göre “H^{1b}” hipotezi reddedilmiştir.

Belirsizlikten kaçınma alt boyutu bakımından farklılık nedenleri literatürde incelendiğinde Öncül vd. (2016)’nin çalışmalarında erkek iş görenlerin kadın işgörenlere oranla daha fazla belirsizlikten kaçınma eğilimi taşıdıkları gözlemlenmektedir. Bu çalışmada “A” belediyesi bünyesinde çalışan erkeklerin (%83,6) “B” belediyesinde çalışan erkeklerden (55,8) fazla olmasının “A” belediyesi çalışanlarının belirsizlikten kaçınma eğilimi taşımalarına neden olabileceği düşünülmemesine rağmen çalışmada farklılık gözlenmemiştir.

“H^{1c}” Hipotezine İlişkin Bulgular

Çalışmanın birinci hipotezinin üçüncü alt önermesi olan “H^{1c}” için uygulanan bağımsız örneklem t-testi tablo 8’de yer almaktadır. Analiz sonucunda “A” belediyesi ve “B” belediyesi arasında örgüt kültürünün bireycilik-toplumculuk alt boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmektedir ($p < 0,05$). Bu sonuçlara göre, “H^{1c}” hipotezi kabul edilmiş ve etki büyüklüğünün küçük olduğu gözlemlenmiştir.

Bireycilik-toplumculuk alt boyutu bakımından farklılık nedenleri literatürde incelendiğinde Öncül vd. (2016)’nin çalışmalarında kadınların bireycilik algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada “A” belediyesi bünyesinde çalışan kadınların (%16,4) “B” belediyesinde çalışan kadınlardan (%44,2) daha az sayıda olmasından dolayı “A” belediyesinin toplumculuk algısının yüksek olabileceği değerlendirilmektedir.

“H^{1d}” Hipotezine İlişkin Bulgular

Çalışmanın birinci hipotezinin dördüncü alt önermesi olan “H^{1d}” için uygulanan bağımsız örneklem t-testi tablo 8’de yer almaktadır. Analiz sonucunda “A” belediyesi ve “B” belediyesi arasında örgüt kültürünün erillik-dişillik alt boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmektedir ($p < 0,05$). Bu sonuçlara göre, “H^{1d}” hipotezi kabul edilmiş ve etki büyüklüğünün küçük olduğu gözlemlenmiştir.

Erillik-dişillik alt boyutu bakımından farklılık nedenleri literatürde incelendiğinde Öncül vd. (2016)’nin çalışmalarında kadınların dişillik özelliği taşıdıklarını belirtmiş olmasına karşın Karadağ (2020)’in çalışmasında erkek çalışanların dişillik özelliği taşıdıkları tespit edilmiştir. Bu çalışmada “A” belediyesi bünyesinde çalışan erkeklerin (%83,6) “B” belediyesinde çalışan erkeklerden (55,8) fazla olmasından dolayı “A” belediyesi çalışanlarının dişillik özelliği bakımından daha fazla algıya sahip olabileceği düşünülmektedir.

“H²” Hipotezine İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan “H²” Hipotezi için uygulanan bağımsız örneklem t-testi tablo 8’de yer almaktadır. Analiz sonucunda “A” belediyesi ve “B” belediyesi arasında örgütsel bağlılık bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmektedir ($p < 0,05$). Bu sonuçlara göre, “H²” hipotezi kabul edilmiş ve etki büyüklüğünün orta olduğu gözlemlenmiştir.

Örgütsel bağlılık bakımından farklılık nedenleri literatürde incelendiğinde araştırmacıların demografik özellikler üzerinde durduğu gözlemlenmektedir. Örneğin, Beck (1997:113), çalışma süresinin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini ileri sürmüştür. Beck’e göre çalışma süresi arttıkça örgüte bağlılık artmaktadır. Bununla beraber Köse (2014:150)’ye göre eğitim seviyesi arttıkça örgüte bağlılık düzeyi düşmektedir. Bu doğrultuda “A” belediyesinin (%17,9) 1-5 yıl arası ve daha az süre çalışan sayısı “B” belediyesine (%39,4) oranla daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca eğitim seviyesi açısından “B” belediyesinde (%51 lisans ve lisansüstü) görev yapmakta olan çalışanların eğitim seviyeleri “A” belediyesinde (%27,7 lisans ve lisansüstü) görev yapan personelin eğitim seviyesinden yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda bu etmenlerden dolayı “A” belediyesinin örgütsel bağlılık algılarının daha yüksek olabileceği değerlendirilmektedir.

“H^{2a}” Hipotezine İlişkin Bulgular

Çalışmanın ikinci hipotezinin birinci alt önermesi olan “H^{2a}” için uygulanan bağımsız örneklem t-testi tablo 8’de yer almaktadır. Analiz sonucunda “A” belediyesi ve “B” belediyesi arasında örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmektedir (p<0,05). Bu sonuçlara göre, “H^{2a}” hipotezi kabul edilmiş ve etki büyüklüğünün küçük olduğu gözlemlenmiştir.

Duygusal bağlılık bakımından farklılık nedenleri literatürde incelendiğinde araştırmacıların demografik özellikler üzerinde durduğu gözlemlenmektedir. Samadov (2006) çalışmasında erkek çalışanların duygusal bağlılık düzeyinin kadınlara oranla daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Gülova ve Demirsoy (2012)’da çalışmalarında erkek çalışanların duygusal bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda “A” belediyesinin (%83,6) erkek çalışan sayısının “B” belediyesine (%55,8) göre oldukça yüksek olduğu saptanmıştır. Bu faktörün “A” belediyesindeki duygusal bağlılığın fazla olmasının nedeni olabileceği düşünülmektedir.

“H^{2b}” Hipotezine İlişkin Bulgular

Çalışmanın ikinci hipotezinin ikinci alt önermesi olan “H^{2b}” için uygulanan bağımsız örneklem t-testi tablo 8’de yer almaktadır. Analiz sonucunda “A” belediyesi ve “B” belediyesi arasında örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmektedir (p<0,05). Bu sonuçlara göre, “H^{2b}” hipotezi kabul edilmiş ve etki büyüklüğünün küçük olduğu gözlemlenmiştir.

Devam bağlılığı bakımından farklılık nedenleri literatürde incelendiğinde Gülova ve Demirsoy (2012) araştırmalarında çalışma süresinin fazla olması halinde devam bağlılığının yüksek olacağını belirtmiştir. Bununla beraber Sevinç ve Şahin (2012)’nin araştırmalarında çalışma yılı yükseldikçe devam bağlılığının artacağı öne çıkmaktadır. Bu kapsamda “A” belediyesinin (%17,9) 1-5 yıl arası ve daha az süre çalışan sayısı “B” belediyesine (%39,4) oranla daha düşük olduğu, 6-10 yıl ve daha fazla süre çalışan sayısını bünyesinde bulundurması nedeniyle devam bağlılığının yüksek olmasının nedeni olabileceği değerlendirilmektedir.

“H^{2c}” Hipotezine İlişkin Bulgular

Çalışmanın ikinci hipotezinin ikinci alt önermesi olan “H^{2c}” için uygulanan bağımsız örneklem t-testi tablo 8’de yer almaktadır. Analiz sonucunda “A” belediyesi ve “B” belediyesi arasında örgütsel bağlılığın normatif bağlılık alt boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmektedir (p<0,05). Bu sonuçlara göre, “H^{2c}” hipotezi kabul edilmiş ve etki büyüklüğünün orta olduğu gözlemlenmiştir.

Normatif bağlılık bakımından farklılık nedenleri literatürde incelendiğinde Sıgır (2007), çalışma süresi faktörünün normatif bağlılıkla güçlü bir ilişkisi olduğunu belirtmektedir. Ayrıca Köse (2014) çalışmasında eğitim durumu faktörü bakımından lise ve dengi okulların mezunlarında normatif bağlılık düzeyinin anlamlı şekilde fazla olduğunu belirtmiştir. Literatürde yer alan çalışmalar ışığında çalışma süresi bakımından “A” belediyesinin çalışan sayısının fazla olması ve eğitim durumu faktörü açısından “A” belediyesinde lise mezunu (%39,5) çalışan sayısının “B” belediyesine (%23,8) oranla fazla olması normatif bağlılığın “A” belediyesinde yüksek olmasına neden olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 8. Araştırmanın hipotezleri kapsamında “A” belediyesi ve “B” belediyesinin karşılaştırılmasına yönelik t-testi

Değişkenler	N	Arit. Ort.	Std. Hata	t	P	Etki Büyüklüğü																																																																												
H¹	195	3,5744	0,47843	2,316	0,021	0,2494																																																																												
	147	3,4409	0,58666				H^{1a}	195	3,4333	1,01505	2,046	0,042	0,2193	147	3,6310	0,77101	H^{1b}	195	3,8077	0,77506	1,248	0,213	-	147	3,9031	0,63734	H^{1c}	195	3,9241	0,80692	4,038	0,000	0,4380	147	3,5524	0,88838	H^{1d}	195	2,8684	1,10414	4,398	0,000	0,4744	147	2,3855	0,92381	H²	195	3,8498	0,78934	5,272	0,000	0,5815	147	3,4198	0,68591	H^{2a}	195	4,0066	0,96872	3,901	0,000	0,4306	147	3,6181	0,83033	H^{2b}	195	3,6759	0,83800	3,556	0,000	0,3924	147	3,3197	0,97240	H^{2c}	195	3,8041	0,88328	6,027	0,000
H^{1a}	195	3,4333	1,01505	2,046	0,042	0,2193																																																																												
	147	3,6310	0,77101				H^{1b}	195	3,8077	0,77506	1,248	0,213	-	147	3,9031	0,63734	H^{1c}	195	3,9241	0,80692	4,038	0,000	0,4380	147	3,5524	0,88838	H^{1d}	195	2,8684	1,10414	4,398	0,000	0,4744	147	2,3855	0,92381	H²	195	3,8498	0,78934	5,272	0,000	0,5815	147	3,4198	0,68591	H^{2a}	195	4,0066	0,96872	3,901	0,000	0,4306	147	3,6181	0,83033	H^{2b}	195	3,6759	0,83800	3,556	0,000	0,3924	147	3,3197	0,97240	H^{2c}	195	3,8041	0,88328	6,027	0,000	0,6622	147	3,2422	0,81231						
H^{1b}	195	3,8077	0,77506	1,248	0,213	-																																																																												
	147	3,9031	0,63734				H^{1c}	195	3,9241	0,80692	4,038	0,000	0,4380	147	3,5524	0,88838	H^{1d}	195	2,8684	1,10414	4,398	0,000	0,4744	147	2,3855	0,92381	H²	195	3,8498	0,78934	5,272	0,000	0,5815	147	3,4198	0,68591	H^{2a}	195	4,0066	0,96872	3,901	0,000	0,4306	147	3,6181	0,83033	H^{2b}	195	3,6759	0,83800	3,556	0,000	0,3924	147	3,3197	0,97240	H^{2c}	195	3,8041	0,88328	6,027	0,000	0,6622	147	3,2422	0,81231																
H^{1c}	195	3,9241	0,80692	4,038	0,000	0,4380																																																																												
	147	3,5524	0,88838				H^{1d}	195	2,8684	1,10414	4,398	0,000	0,4744	147	2,3855	0,92381	H²	195	3,8498	0,78934	5,272	0,000	0,5815	147	3,4198	0,68591	H^{2a}	195	4,0066	0,96872	3,901	0,000	0,4306	147	3,6181	0,83033	H^{2b}	195	3,6759	0,83800	3,556	0,000	0,3924	147	3,3197	0,97240	H^{2c}	195	3,8041	0,88328	6,027	0,000	0,6622	147	3,2422	0,81231																										
H^{1d}	195	2,8684	1,10414	4,398	0,000	0,4744																																																																												
	147	2,3855	0,92381				H²	195	3,8498	0,78934	5,272	0,000	0,5815	147	3,4198	0,68591	H^{2a}	195	4,0066	0,96872	3,901	0,000	0,4306	147	3,6181	0,83033	H^{2b}	195	3,6759	0,83800	3,556	0,000	0,3924	147	3,3197	0,97240	H^{2c}	195	3,8041	0,88328	6,027	0,000	0,6622	147	3,2422	0,81231																																				
H²	195	3,8498	0,78934	5,272	0,000	0,5815																																																																												
	147	3,4198	0,68591				H^{2a}	195	4,0066	0,96872	3,901	0,000	0,4306	147	3,6181	0,83033	H^{2b}	195	3,6759	0,83800	3,556	0,000	0,3924	147	3,3197	0,97240	H^{2c}	195	3,8041	0,88328	6,027	0,000	0,6622	147	3,2422	0,81231																																														
H^{2a}	195	4,0066	0,96872	3,901	0,000	0,4306																																																																												
	147	3,6181	0,83033				H^{2b}	195	3,6759	0,83800	3,556	0,000	0,3924	147	3,3197	0,97240	H^{2c}	195	3,8041	0,88328	6,027	0,000	0,6622	147	3,2422	0,81231																																																								
H^{2b}	195	3,6759	0,83800	3,556	0,000	0,3924																																																																												
	147	3,3197	0,97240				H^{2c}	195	3,8041	0,88328	6,027	0,000	0,6622	147	3,2422	0,81231																																																																		
H^{2c}	195	3,8041	0,88328	6,027	0,000	0,6622																																																																												
	147	3,2422	0,81231																																																																															

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma verileri iki farkı büyükşehir belediyesinde çalışan büro elemanlarını kapsamaktadır. Büyükşehir belediyelerinin karşılaştırmalı analizlerinin yapılma nedeni, topluma sağladıkları sosyal ve ekonomik katkıları, devlet bütçesinin katılımı ile halkın ihtiyaç ve beklentilerini karşılama noktasında toplum ile iç içe olmasıdır. Bu görevlerin icrasında yer alan personelin örgüte bağlılık ve örgüt içinde oluşturdukları kültürün kuvvet derecelerinin farklı olup olmadığının ortaya konması düşünülmektedir.

Bu araştırmada, “A” belediyesi ve “B” belediyesi çalışanlarının örgüt kültürü, örgüt kültürünün alt boyutları, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları bakımından aralarında fark olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda örgütsel kültürün belirsizlikten kaçınma boyutu dışında iki belediye arasında anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmiştir.

“A” belediyesi ve “B” belediyesi arasında örgütsel kültür bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ve Cohen (1988)’in d formülü kullanılarak bu farkın küçük bir etki büyüklüğüne sahip olduğu anlaşılmıştır. Örgütsel kültürün alt boyutları ele alındığında güç mesafesi, bireycilik-toplumculuk ve erillik-dişillik bakımından istatistiki olarak anlamlı fark olduğu gözlemlenmiş ve Cohen’in d formülü kullanılarak tespit edilen etki büyüklüklerinin her biri açısından küçük etkiye sahip oldukları saptanmıştır. Buna karşın belirsizlikten kaçınma alt boyutunda ise iki belediye arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

“A” belediyesi ve “B” belediyesi arasında örgütsel bağlılık bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmiş olup, Cohen’in d formülü kullanılarak hesaplanan etki büyüklüğünün orta etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılığın alt boyutları bakımından değerlendirildiğinde her bir alt boyut açısından anlamlı farkın bulunduğu gözlemlenmiştir. Cohen’in d formülü kullanılarak mevcut olan farkın etki büyüklüğü hesaplandığında, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı bakımından küçük etkiye sahip olduğu, normatif bağlılık bakımından ise bu iki belediye arasında orta derece etki büyüklüğünün yer aldığı saptanmıştır.

Sonuç olarak, “A” belediyesinin “B” belediyesine oranla örgütsel kültüre sahip olma bakımından daha etkili olduğunu söylemek mümkündür. Örgüt kültürü bakımından “A” belediyesinin daha etkin olmasının nedeni olarak Köse (2014)’nin de çalışmasında belirttiği gibi erkek çalışanların fazla olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Örgütsel kültürü alt boyutlarıyla incelememiz halinde güç mesafesi boyutu bakımından “B” belediyesinin daha etkin bir kültür yaklaşımına sahip olduğu gözlemlenmektedir. Güç mesafesi bakımından “B” belediyesinin daha fazla algıya sahip olması ise, Karadağ (2020)’in da belirttiği gibi kadın çalışanlar ve eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların güç mesafesi algılarının da yüksek olacağı bulgusu ile örtüşmektedir. Bireycilik-toplumculuk boyutu bakımından her iki belediye ele alındığında ölçek sorularından yola çıkarak “A” belediyesinin toplumculuk bakımından daha etkin, “B” belediyesi ise “A” belediyesine oranla daha bireyci olduğu düşünülmektedir. Bireycilik-toplumculuk alt boyutu bakımından Öncül vd. (2016)’nin de tespit ettiği gibi kadın çalışanların bireycilik algılarının yüksek olması çalışmamızı desteklemektedir. Erillik-dişillik boyutu bakımından ölçek ifadelerinden yola çıkarak “A” belediyesinin “B” belediyesine oranla daha dişil bir örgütsel kültüre sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu Karadağ (2020)’in çalışmasında erkek çalışanların dişillik özelliği taşıdıkları bulgusu ile örtüşmektedir. Örgütsel kültürün son alt boyutu olan belirsizlikten kaçınma bakımından iki belediye arasında fark olmadığı gözlemlenmiştir. Hofstede (1980b)’in kırk ülkede gerçekleştirdiği çalışmaya göre ülkemizin belirsizlikten kaçınma bakımından yüksek bir algıya sahip olduğu bilinmektedir. Bu kapsamda her ne kadar farklı şehirlerde yaşayan çalışanlar da olsa belirsizlikten kaçınma bakımından fark gözlemlenmemesi beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Örgütsel bağlılık açısından iki belediyenin karşılaştırılması sonucunda “A” belediyesinin “B” belediyesine oranla örgüte bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Beck (1997), çalışma süresinin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini ileri sürmüştür. Bu bulgu “A” belediyesinde çalışanların daha uzun süreli çalışma hayatında yer almalarıyla örtüşmektedir. Bunun yanında Köse (2014)’ye göre eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi düşmektedir. Bu bulgu ise “B” belediyesinde çalışmakta olan personelin eğitim düzeyinin daha yüksek olduğu verisini desteklemektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığın duygusal

bağlılık alt boyutu bakımından "A" belediyesinin "B" belediyesine oranla bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Samadov (2006) ile Gülova ve Demirsoy (2012)'un çalışmalarında erkek çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular "A" belediyesinde yer alan erkek çalışanların fazla olmasıyla örtüşmektedir. Devam bağlılığı bakımından "A" belediyesinin "B" belediyesine oranla bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. "A" belediyesinde çalışanların daha uzun süreli çalışma hayatında yer aldıkları bilinmektedir. Gülova ve Demirsoy (2012) ile Sevinç ve Şahin (2012) araştırmalarında, çalışma süresinin fazla olması halinde devam bağlılığının yüksek olacağını belirtmişlerdir. Bu veriler de "A" belediyesinin devam bağlılığının yüksek olmasını açıklamaktadır. Normatif bağlılık bakımından "A" belediyesinin bağlılık düzeyinin "B" belediyesine oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sığı (2007), çalışma süresi arttıkça normatif bağlılığın artacağını, Köse (2014) ise lise ve dengi okulların mezunlarında normatif bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir. "A" belediyesinde çalışanların çalışma hayatında daha uzun süreli yer almaları ve lise mezunu çalışan sayısının "B" belediyesine göre yüksek olması normatif bağlılık algısının yüksek oluşunu açıklamaktadır.

Örgütün belirlemeyi düşündüğü yeni hedefleri toplantı, anket vb. uygulamalar ile çalışanların görüşlerini alarak belirleme yöntemini uygulamaya sokması çalışanların yönetime dâhil olmaları ve görüş bildirmeleri motivasyonu arttıracığı düşünülmektedir. Bu şekilde personelin bağlılık düzeylerinde olumlu gelişmeler sağlanabilecektir. Görüş bildirme konusunda uygulanacak yöntemler kişilerin çekimser davranmaları engellenecek şekilde düzenlenmeli ve bildirdikleri görüşler yüzünden zarar görmeyecekleri konusunda güven verilmelidir. Örgütsel bağlılık bakımından kendi isteğiyle bağlılık hissetmeleri ve çıkarlarının örgüt ile aynı olmasından dolayı Allen ve Meyer (1990)'in duygusal bağlılık boyutu örgütler için geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu doğrultuda uygulanacak yöntemlerin kurum menfaati bakımından faydalı olacağı görüşü öne çıkmaktadır. Bu yöntemler, çalışanların katılım sağlayabileceği sosyal aktiviteler olarak örneklendirilebilirken dikkat edilmesi gereken husus bu aktivitelerin bir zorunluluk haline gelmemesidir. Zorunluluk hali düşük bağlılık düzeyini doğurduğundan, planlanan aktivitelerin gönüllüğe dayalı olması önem arz etmektedir. Örgütlerde geliştirilen kültürün değişimi çok yavaş olacağı bilinmektedir. Bu doğrultuda çalışanlar tarafından değişime direnç gösterileceği hususu göz önünde bulundurulmalı ve gerçekleştirilmek istenen değişim için sabır gösterilmelidir. Bu planlanan değişimin kademeli ve personeli planlanacak eğitim, seminer vb. yöntemlerle hazırlamak gerektiği düşünülmektedir.

Bu çalışma iki farklı büyükşehir belediyesinde uygulanmış olup daha çok örneklem ile karşılaştırma yapılarak uygulanabilir. Çalışma büyükşehir belediyelerinin örgütsel kültür ve örgütsel bağlılıklarının araştırılmasını kapsamaktadır. Farklı kurumlar veya sektörler ile yapılarak literatüre katkı sağlanabilir. Çalışma büyükşehir belediyelerinde görevli büro çalışanlarına uygulanmıştır. Farklı kademelerdeki çalışanlara uygulanarak karşılaştırma yapılabilir. Çalışma iki değişken arasındaki farklılıkların analizi yapılarak uygulanmıştır. Demografik özellikler ile karşılaştırma yapılabilir. Çalışma örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin iki farklı büyükşehir belediyesindeki farklılıklarını ortaya koymaktadır. Bu iki değişkenin arasındaki ilişki veya birbirine etkilerinin karşılaştırılması yapılabilir. Çalışma, covid-19 (korona virüs) salgını öncesi yapılmıştır. Pandemi sürecinin etkilerinin çalışanların görüşlerinde farklılıklar oluşturup oluşturmadığının tespiti açısından yeni araştırmalar yapılabilir.

Bilgilendirme

Bu çalışma Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Liderlik ve Küresel Girişimcilik Bilim Dalı “Büyükşehir Belediye Çalışanlarının Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması: Karşılıklı Bir Analiz” isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Kaynakça

- Acaray, A. & Şevik, N., (2016). Kültürel Boyutların Örgütsel Sessizliğe Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(4), 1-18.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506
- Aykanat, Z. (2010) “*Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman). Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Aydoğan, E. & Zemestani, G. (2014). Erillik/Dışılık (Hofstede) Bağlamında İran ile Türkiye'nin Yönetim Kültürlerinin Karşılaştırılması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 49(2), 50-71. Retrieved from: <https://acikerisim.hacibayram.edu.tr/Home/resultDetail/40570ed6-b6d3-48b3-add3-001cc7019f91>
- Beck, K. (1997). *The Development of Affective Organisational Commitment* (Degree of Doctor. The University of Adalaide, Department of Psychology). Retrieved from: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/02whole.pdf>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. Retrieved from: https://student.cc.uoc.gr/uploadFiles/1110-%CE%91010%CE%9A/BECKER2_ARTISTIC%20WORK.pdf
- Budak, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Cameron, K. S. & Quinn R. S. (1992). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Adison-Wesley, Massachusetts.
- Cameron K. S, Quinn R.E, (2006). Diagnosing and changing organizational culture based on the competing values framework. *Revised Edition, United States of America, Published by Jossey-Bass*, ss.19-20.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2007). *Research methods in education (6th Edition)* Routledge, Canada.
- Çıpa, D. (2020). *Duygusal ve Kültürel Zekâ, Sosyal Sermaye, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkileri: Eğitim Sektöründe Bir Çalışma*. (Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Darcan, Ş. (2019). *Hastanelerde Personel Güçlendirmenin İş Tatmini, Yöneticiye Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Buna Yönelik Bir Araştırma* (Doktora Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132. Retrieved

- from: <https://atif.sobiad.com/index.jsp?modul=makale-detay&Alan=sosyal&Id=R0CkeXkBu-adCBSE1v9t>
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194. Retrieved from: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.3de7c7cad72f4c70852e4856a7b96d89&lang=tr&site=eds-live>
- Doğan, S. & Demiral, Ö. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(32), 47-80. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/erciyesuibd/issue/5889/77888>
- Duman, Ç. (2012). Hofstede'in Kültürel Boyutları. Afs Intercultural Programs, Inc.
- Eğilmezoglu, G., (2011). *Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma* (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Fiş, A. M. & Wasti S. A. (2009) "Örgüt Kültürü ve Girişimcilik Yönelimi İlişkisi" *ODTÜ Geliştirme Dergisi*, Cilt:35, Özel Sayı, ss.127-164. Retrieved form: <https://hdl.handle.net/11511/93083>
- Gül, H. (2005). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/eab/issue/39832/472230>
- Gülova A. A. & Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Amprik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76. Retrieved from: [http://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ%203\(3\)12%20Article%204%20pp.49-76.pdf](http://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ%203(3)12%20Article%204%20pp.49-76.pdf)
- Gümüştekin G.E. ve Emet C. (2015). "Güçlendirme algılarındaki değişimin örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerinde Etkileşimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(3), 90-116. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4759/65376>
- Gürbüz, S. & ŞAHİN F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz* Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Hofstede, G. (1997). *Cultures And Organizations*. McGraw-Hill, Inc.
- Hofstede, G. (1980b). Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad. *Organizational Dynamics(Summer)*, 9(1), 42-63. Doi: 10.1016/0090-2616(80)90013-3
- İra, N. (2011). *Eğitim Fakültelerinde Örgütsel Kültür ve Yönetimsel Etkinlik* (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Karadağ, D. (2020). *Hofstede'in Kültürel Boyutları Kapsamında Turizm Çalışanlarında Bölgesel Farklılıkların İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Karabük). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Korkut, A. & Keskin, İ. (2015). Öğretmen adaylarının belirsizlikten kaçınma düzeylerine ilişkin karşılaştırmalı bir analiz. *Electronic International Journal of Education, Arts, and Science (EIJEAS)*, 1(2), 31-57. Retrieved from: <http://www.eijeas.com/index.php/EIJEAS/article/view/48>
- Köse, S., Tetik, S., & Ercan, C., (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1), 219-242. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/145795>
- Köse, O. (2014) *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu kurumunda alan araştırması* (Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. DOI: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Nişancı, Z. N. (2012). Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü ilişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1279-1293.

- Öncül, M. S., Deniz, M. & İnce, A. R. (2016). Hofstede'in Örgüt Kültürü Modelinin Potansiyel Girişimcilerin Yetiştigi Çevresel Özellikler Kapsamında Değerlendirilmesi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 255-269. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ayd/issue/27225/286573>
- Öztürk, K. Y. (2018). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Öztürk, M. (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Kırklareli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Pierce, J. L. ve Dunham, J. B. (1987). Organizational Commitment: Pre-Employment Propensity and Initial Work Experiences. *Journal of Management*, 13(1), 163-178. Doi: 10.1177/014920638701300113
- Samadov, S. İ. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Schein, E. H., (1984). Coming to a New Awareness of Organizational Culture. *Sloan Management Review*, 25(2), 3-16.
- Sevinç, İ. & Şahin, A. (2012). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Maliye Dergisi*, Sayı:162 ss.266-281. Retrieved from: <https://www.acarindex.com/pdfler/6b12f546-7c0b.pdf>
- Sıgır, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278. Retrieved from: <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423869627.pdf>
- Swales, S. (2002). Organizational commitment: a critique of the construct and measures. *International Journal of Management Reviews*, 4 (2), 155-178. DOI: 10.1111/1468-2370.00082
- Şanal, M. & Arıkan, Ö. (2019). Örgüt Kültürü ve Kurumsal İmaj İlişkisi: Özel Bir Hastane Üzerine Uygulama. *Ekev Akademi Dergisi*, 23(78), 371-390. Retrieved from: http://www.ekevakademi.org/Makaleler/1820358956_20%20Musa%20SANAL-Ozge%20ARIKAN.pdf
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (sixth ed.)*. Pearson, Boston.
- Ulutürk, Ş. (2016). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Uslu, A. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Daimî ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerinde Bir Araştırma ve Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması* (Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Yaman, E., & Ruçlar K. (2014). Örgüt Kültürünün Yordayıcısı Olarak Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(1), 36-50. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/higheredusci/issue/61483/918046>
- Yücel, İ. & Koçak, D. (2014). Örgüt Kültürü ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 45-64. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/68582>
- Zhang, Y., & Begley, T. M. (2011). Power Distance And Its Moderating Impact On Empowerment And Team Participation. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3601-3617. DOI: 10.1080/09585192.2011.560877