

Üniversite İdari Personelinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Örgütsel Kültür Algılarından Yordanması (Predicting Organizational Commitment Perceptions of University Administrative Staff from Their Organizational Culture Perceptions)

Halil Özcan ÖZDEMİR^a Cemalettin İPEK^b

^a Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir, Türkiye. hoozdemir@ahievran.edu.tr

^b Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir, Türkiye. cemalettin.ipek@ahievran.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Örgütsel kültür Örgütsel bağlılık Üniversite idari personeli	Amaç – Araştırmada üniversite idari personelinin örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık algıları ile bu algılar arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda üniversite idari personelinin örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık algıları betimlenerek bu algıların personelin cinsiyetine, eğitim düzeylerine ve kıdemlerine bağlı olarak istatistiksel açıdan farklılaşıp farklılaşmadığı; ayrıca örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki test edilmiştir.
Gönderilme Tarihi 26 Haziran 2020 Revizyon Tarihi 6 Eylül 2020 Kabul Tarihi 15 Eylül 2020	Yöntem – Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel araştırma deseninde yürütülmüştür. Tarama yöntemi denilen bu yöntem; geçmişte olmuş veya şimdi var olan bir durumu olduğu şekliyle açıklamayı amaçlayan bir yöntemdir (Karasar, 2008). İlişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmanın evrenini Kırşehir Ahi Evran Üniversitesinde görev yapmakta olan 343 idari personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu personelden gönüllük esasına göre araştırmaya katılan 213 idari personelden olmaktadır. Araştırma verileri iki farklı ölçek kullanılarak Ekim-Kasım 2019 tarihleri arasında toplanmıştır.
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Bulgular – Katılımcıların örgütsel kültür algılarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan farklılaşma tespit edilmemiş, örgütsel bağlılık algılarında ise duygusal bağlılık boyutunda erkek personel lehine farklılık gözlenmiştir. Katılımcıların örgütsel kültür algılarının güç kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü boyutlarında; örgütsel bağlılık algılarının ise duygusal bağlılık boyutunda eğitim durumuna bağlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Araştırmada son olarak, üniversite personelinin dört boyuttaki örgütsel kültür algılarının örgütsel bağlılık algılarındaki varyansı açıklama oranı duygusal bağlılık boyutunda %8, devam bağlılığı boyutunda %20, normatif bağlılık boyutunda ise %34 olarak hesaplanmıştır.
	Tartışma – Gerek bu araştırmada gerekse bu kapsamda daha önce yapılmış olan araştırmalarda ulaşılan sonuçlar, çalışanların görev yaptıkları örgütlerde aynı anda her dört örgütsel kültür eğilimini de belirli düzeylerde algıladıklarını göstermektedir. Araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılık algılarına ilişkin betimsel bulgular, daha önce bu konuda yapılmış olan araştırma bulguları ile karşılaştırıldığında bulgular arasında bazı benzerlik ve farklılıklar görülmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Organizational culture Organizational commitment University administrative staff	Purpose – The study aims to investigate the organizational culture and organizational commitment perceptions of the university administrative staff and the relationships between their organizational culture and organizational commitment perceptions. In the study, firstly organizational culture and organizational commitment perceptions of the participants were described and some analysis were made to test whether these perceptions differ statistically depending on gender, education level and experience of the participants. Furthermore, the relationships between the perceptions of organizational culture and organizational commitment were examined.
Received 26 June 2020 Revised 6 September 2020 Accepted 15 September 2020	Design/methodology/approach – Information about the universe, sample, data collection tools and data analysis process of the research carried out in the relational screening model are given below. The data to be used in the study were collected between October and November 2019.
Article Classification: Research Article	Findings – Study results also indicated that organizational culture perceptions of the participants did not differ statistically according to the gender variable. However, organizational commitment perceptions of the participants differed statistically in terms of emotional commitment. It was observed that the participants' perceptions of organizational culture differed in the dimensions of power culture, achievement culture and support culture, while organizational commitment perceptions of the participants differed in terms of emotional commitment depending on their educational level. Finally, the total variances explained by four organizational culture dimensions were ordered as 34% for normative commitment, 20% for emotional commitment, and 8% for continuance commitment.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Özdemir, H., Ö., İpek, C. (2020). Üniversite İdari Personelinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Örgütsel Kültür Algılarından Yordanması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 2823-2845.

Discussion – The conclusions reached in both this research and the previous researches show that employees perceive all four organizational culture trends at certain levels in their organizations. In the research, the descriptive findings of the participants' perceptions of organizational commitment are compared with the research findings made on this subject, and there are some similarities and differences between the findings.

1. Giriş

Örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık, örgütsel davranış literatüründe üzerinde yaygın olarak araştırma yapılan kavramlar arasında yer almaktadır. Söz konusu literatür incelendiğinde, her iki kavramla ilgili olarak birbirinden bağımsız çok sayıda araştırma (Steers, 1977; Mowday, Steers ve Porter, 1979; Mottaz, 1988; Şişman, 1993; İrmış, 1995; Sevinç Güven, 1996; İnceoğlu, 2004; Bayram, 2005; Özkaya, Karakoç ve Kara, 2006; Kurşunoğlu ve Tanrıoğen, 2010; Durna ve Eren, 2011) yapıldığı, ayrıca bu iki kavramın karşılaştırmalı olarak birlikte ele alındığı birçok araştırma (Lok & Crawford, 1999; Erdem, 2007; Çavuş ve Gürdoğan, 2008; Gülova ve Demirsoy, 2012; Demir ve Öztürk, 2013) olduğu görülmektedir. Örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkinin ele alındığı bazı araştırmalarda bu kavramların, özellikle örgütsel kültür kavramının, tek boyutlu olarak betimlendiği görülmektedir (Kök ve Özcan, 2012; Akyürek, Toygar ve Şener, 2013; Oran, 2016; Sökmen, Benk, ve Gayaker, 2017). Her iki kavramın birlikte ele alınıp farklı alt boyutlarda karşılaştırıldığı araştırmaların sınırlı olduğu anlaşılmaktadır. Bir başka ifadeyle, literatürde örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sayısının (Erdem, 2007; Gülova ve Demirsoy, 2012; Demir ve Öztürk, 2013; Acar, 2013) sınırlı olduğu görülmektedir. Örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık tanımlamalarının dayandığı sınıflamalar dikkate alındığında, örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık boyutlarının karşılaştırıldığı araştırma sayıları daha da azalmaktadır. Literatürde, örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişki konusunda yapılan araştırmaların incelenmesi sonucunda, Harrison (1975) tarafından yapılan örgütsel kültür sınıflaması ile Meyer & Allen (1991) tarafından yapılan örgütsel bağlılık sınıflaması esas alınarak yapılan araştırma sayısının çok sınırlı olduğu tespit edilmiştir (Sezgin, 2010; Yavuz, 2010; Atan, 2018). Öte yandan, bu kapsamda yükseköğretim kurumları üzerinde yapılan araştırmaların genelde akademik personel üzerinde yapılmış olduğu, idari personel üzerinde yürütülen araştırmalara pek rastlanmadığı görülmektedir.

Örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinde yapılmış olan araştırma sayıları ile ilgili olarak, yukarıda, kısaca ifade edilen boşluğu doldurma düşüncesinden hareketle, üniversite idari personeli üzerinde bir araştırma yapılması planlanmıştır. Bu kapsamda, öncelikle örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili kuramsal bilgiler verilmiş ve bu kavramlar arasındaki ilişki konusunda yapılmış olan araştırmalar kısaca özetlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra, Harrison'un (1975) örgütsel kültür sınıflaması ile Meyer & Allen'in (1991) örgütsel bağlılık sınıflaması esas alınarak, üniversite idari personelinin örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma yürütülmüştür. Araştırmada ayrıca idari personelin örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet, kıdem ve eğitim durumu gibi değişkenlere göre karşılaştırılması amaçlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Kültür

Örgütsel kültür, örgütlerin sosyal yapısının anlaşılmasında en temel unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel kültür, özellikle 1980'lerden itibaren genelde yönetim bilimi, daha özeldense örgütsel davranış literatüründe önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. Örgütsel kültür; örgüt üyelerince paylaşılan ortak felsefe, ideoloji, değer, varsayım, inanç, tutum ve normlar olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel kültürü oluşturan bu unsurlar örgütü bir arada tutan özellikler olarak bilinmektedir (Lund, 2003). Bireyler için kişilik ne ise, örgütler için de kültür odur. Bir başka ifadeyle kültür, örgütün kendine has kişiliğini yansıtır (Abdul Rashid, Sambasivan ve Johari, 2003).

Örgütsel kültürün antropoloji, sosyoloji, psikoloji, yönetim gibi farklı disiplinler içinde yer alan araştırmacılar tarafından çalışılması, söz konusu kavrama ilişkin farklı tanımların ve görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Robbins'e (1994) göre örgütsel kültür, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan bir anlamlar dizisidir. Hoy ve Miskel'e (2010) göre örgütsel kültür, bireyleri bir arada tutan ve örgüte, onu diğerlerinden ayırt edici bir kimlik kazandıran paylaşılan yönelimler sistemini ifade eder. Schein'e (1984) göre örgütsel kültür, grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyum problemlerini çözerken öğrendiği ve

genel-geçer sayılabilecek kadar iyi işleyen ve bu gibi problemlerin çözümünde yeni üyelere de rehberlik eden paylaşılan temel varsayımlardan oluşur.

Örgütsel kültür, ürettiği norm, değer, inanç ve alışkanlıklarla örgütün formal yapısı içerisinde bir sistem oluşturur. Bu sistem sayesinde, örgüt üyelerinin örgütte neler yapmaları ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda ortak bir anlayış gelişir (Halis, 2003). Örgütsel kültür, bir yandan örgütte iç bütünleşme (sosyalleşme, örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık vs.) sağlar, bir yandan da örgütte, örgütü bir arada tutan makul davranış kalıpları ve sosyal sistem oluşturarak koordinasyon işlevi görür (Martins ve Terblanche, 2003). Denison ve Mishra, (1995) çalışanların örgütsel performansını, dolayısı ile örgütsel etkililiği belirleyen örgütsel özelliklerden birinin de örgüte kültür olduğunu ifade etmişlerdir. Bir toplumun kültürü o toplumun yaşamını sürdürmesinde hayati öneme sahip olduğu gibi örgütsel kültür de örgütün işleyişinde son derece önemli bir role sahiptir (İpek, 2012). Deal ve Kennedy'e (1982) göre örgütsel kültür en kısa şekilde *örgütte işlerin yapılış tarzı* olarak tanımlanabilir. Kwantes ve Boglarsky'e (2007) göre örgütsel kültür, örgüt içinde bireylerin algılamaları üzerinde etkiye sahiptir, dolayısıyla bireylerin karşılaştıkları olayları içinde buldukları kültüre göre yorumlamalarına neden olmaktadır (Akt. Polat ve Meyda, 2011).

Örgütsel kültür konusunda ilk sınıflandırmanın Harrison (1975) tarafından örgütlerde ideolojik eğilimler başlığı altında (güç eğilimi, rol eğilimi, görev eğilimi ve birey eğilimi) yapıldığı bilinmektedir. Daha sonra bu sınıflama esas alınarak Handy (1981) ve Pheysey (1993) tarafından yeni sınıflandırmalar yapılmıştır. Handy örgütlerin sahip oldukları kültürel özelliklerle eski Yunan Tanrılarının sahip oldukları özellikleri karşılaştırarak, güç eğilimini Zeus'a, rol eğilimini Apollo'ya, görev eğilimini Athena'ya, birey eğilimini ise Dionisus'a benzetmiştir. Pheysey ise bu sınıflamayı güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü şeklinde yeniden tanımlamış ve isimlendirmiştir. Hofstede (1980) ise yapmış olduğu uluslararası karşılaştırmalı bir araştırma sonucunda ülkeden ülkeye değişen dört farklı örgütsel kültür eğilimi (güç mesafesi, bireysellik, erkeksi-kadınısı eğilimler, belirsizlikten kaçınma) tespit etmiştir. Daha sonra yapılan bir araştırma sonucunda bu eğilimlere beşinci bir boyut (uzun dönem-kısa dönem zaman eğilimi) ilave edilmiş (Hofstede, 1993), bir başka araştırma sonucunda ise altıncı bir altıncı boyut (müsamaha ve kısıtlama eğilimi) ilave edilerek (Hofstede, 2011) kültürel eğilim sayısı/boyutu altıya çıkartılmıştır.

Pheysey'in (1993) Harrison (1975) ve Handy (1981) tarafından yapılan sınıflamalar esas alınarak oluşturduğu örgütsel kültür sınıflaması ile Hofstede (1980) tarafından yapılan ilk dördü kültürel eğilim sınıflaması birbiriyle örtüşmektedir. Pheysey'in yapmış olduğu sınıflamadaki güç kültürü ile Hofstede'in sınıflamasındaki güç mesafesi eğilimi, başarı kültürü ile bireysellik eğilimi, destek kültürü ile dışıl değerler eğilimi, rol kültürü ile belirsizlikten kaçınma eğilimi çalışma hayatında aynı kültürel özellikleri ifade etmektedir (İpek, 1999).

Bu çalışmada Pheysey (1993) tarafından yapılan örgütsel kültür sınıflaması esas alınmıştır. Yukarıda da ifade edildiği gibi bu sınıflama, Harrison (1975) tarafından yapılan ideolojik eğilim sınıflaması ile bu eğilimler örnek alınarak Handy (1981) tarafından yapılan örgütsel kültür sınıflamasına dayanılarak yapılmıştır. Harrison'ın (1975) sınıflamasında *güç eğilimi*, yöneticilerin çalışanlar ve tüm örgütsel çevre üzerinde mutlak hâkimiyet kurma eğilimini; *rol eğilimi*, örgütlerde her şeyin bürokratik kurallara göre planlanıp yapılması eğilimini; *görev eğilimi*, örgütlerde kurallardan çok örgütsel amaçların öncelenmesi eğilimini; *birey eğilimi*, örgütsel amaçlardan çok bireysel amaçlara öncelik verme eğilimini ifade etmektedir. Pheysey (1993) tarafından yapılan sınıflamada *güç kültürü*, yöneticilerin çalışanlar üzerinde mutlak bir hâkimiyet ve denetim kurduğu otokratik örgütleri ifade ederken, *rol kültürü* ayrıntılı kuralların ve sorumluluğun ön planda tutulduğu bürokratik örgütleri ifade etmektedir. Bu sınıflamada *başarı kültürü*, işlerin nasıl yapıldığından çok sonucun önemsendiği, amaca ulaşılmasına katkı sağlayan bir eylemin kurallara ters olsa bile kabul gördüğü, amaç odaklı örgütleri tanımlamaktadır. *Destek kültürü* ise örgütsel amaçlardan çok bireysel amaçların önemsendiği, adeta örgütün bireysel amaçlara ulaşmada bir araç olarak görüldüğü birey eğilimli örgütleri ifade etmektedir (Harrison, 1975; Pheysey, 1993).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgüt ve örgüt üyelerinin birbirlerine yönelik bir takım görev ve sorumlulukları söz konusudur. Örgüt üyeleri, örgüte yönelik görev ve sorumluluklarını yerine getirdiği ölçüde örgütsel etkililik ortaya çıkar. Örgütün üyelerine yönelik görev ve sorumluluklarını yerine getirdiği ölçüde ise örgüt üyelerinin örgütsel bağlılıkları artar. Örgütün, üyelerine yönelik görev ve sorumluluklarını ihmal ettiği ölçüde üyelerin örgütsel

bağlılıkları azalır ve üyeler arasında örgütten hoşnutsuzluk ve işten ayrılma eğilimi yaygın hale gelir (Chang, 1999). Kısaca, örgüt üyelerinin örgütsel bağlılık duyguları, örgütün üyelerine yönelik görev ve sorumluluklarını yerine getirip getirmeme durumuna bağlı olarak artar ya da azalır. Öte yandan örgütsel bağlılık, bir yandan çalışanların tutumu, morali, performansı, devamsızlık durumu ve işten ayrılma niyeti gibi bireysel davranışlarıyla, bir yandan da örgüt büyüklüğü, makam, cinsiyet, deneyim ve yaş gibi demografik özellikleriyle ilişkili bir kavramdır (Shaw ve Reyes, 1992).

Örgütsel bağlılık, çalışanlarda görev yaptıkları örgüte yönelik bir aidiyet duygusu oluşturur. Bu duygu çalışanların, örgütün amaç ve politikalarını benimsemelerini, örgütü sahiplenmelerini ve örgütte kendilerini bir aile üyesi gibi hissetmelerini sağlar (Durna ve Veysel, 2011). Bu yönüyle örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel değer ve amaçlarla uyumlu davranışlar sergilemesi, iş hayatında kendini aynı zamanda sosyal bir topluluğun parçası olarak görmesi anlamına gelmektedir. Bireyle çalıştığı örgüt arasında kurulan bir tür psikolojik bağ olarak da kabul edilen örgütsel bağlılık, bireyin kendini işe vermesini, sadakatini ve örgütsel değerlere önem vermesini gerektirmektedir (O'Reilly, 1989). Çalıştığı örgüte bağlılık duyan birinin, örgütü etkileyen olumlu ya da olumsuz her durumda örgütte çalışmaya devam etmesi beklenir (Abdul Rashid vd., 2003). Bu varsayımdan hareketle, örgütsel bağlılık konusunda yapılan ilk çalışmaların, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma ilişkisi üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Chang, 1999).

Özetle, örgütsel bağlılık duygusu içerisinde olan örgüt üyelerinden sergilemeleri beklenen davranışlar üç başlık altında özetlenebilir: (1) Örgütün amaç ve değerlerine yönelik güçlü bir inanç duymak ve bunları ve kabullenmek. (2) Örgüt için fazladan ve gönüllü olarak çaba sarf etmeye istekli olmak. (3) Örgütün üyesi olmaya ve örgütte kalmaya istekli olmak (Elizur ve Koslowsky, 2001; Abdul Rashid vd., 2003). Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalar sonucunda, örgüt üyelerinden beklenen davranışlar doğrultusunda farklı örgütsel bağlılık sınıflamaları yapılmıştır. Bu kapsamda yapılan ilk sınıflandırmalarda örgütsel bağlılığın genelde üç boyutta/düzeyde ele alındığı görülmektedir. Aşağıda, örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalarda yaygın olarak esas alınan (Bayram, 2005; Gül, 2002; Oktay ve Gül, 2003; Balay, 2000) üç farklı sınıflandırma ile ilgili kısa bilgi verilmektedir:

1. *Etzioni tarafından yapılan örgütsel bağlılık sınıflaması:* Örgütsel bağlılığın ahlaki/moral bağlılık, çıkara dayalı/araçsal bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere üç boyutta ele alınmış olduğu bu sınıflamanın Penley ve Gould (1988), Jernigan, Beggs ve Kohut (2002) tarafından yapılan araştırmalarda esas alındığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın, bir ucu olumlu, diğer ucu olumsuz olan bir doğru üzerinde tanımlanabileceği bu sınıflamada, moral bağlılık doğrunun olumlu ucunda yer alırken, doğrunun olumsuz ucunda yabancılaştırıcı bağlılık, orta noktasında ise çıkara dayalı bağlılık yer almaktadır (Balay, 2000).

2. *Meyer ve Allen tarafından yapılan örgütsel bağlılık sınıflaması:* Örgütsel bağlılığın, bireyin arzularını, ihtiyaçlarını ve yükümlülüklerini yansıtan psikolojik bir durum olarak açıklandığı bu sınıflandırmada örgütsel bağlılık duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır (Meyer & Allen, 1991). Yurt içinde örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalarda genellikle bu sınıflamanın esas alındığı görülmektedir (Çavuş Gürdoğan, 2008 Sezgin, 2010; Yavuz, 2010; Gülova ve Demirsoy, 2012; Yücel Koçak, 2014).

3. *O'Reilly ve Chatman tarafından yapılan örgütsel bağlılık sınıflaması:* Bu sınıflandırmada örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleşme olmak üzere üç düzeyde incelenmiştir (O'Reilly, 1989). Yurt içinde Balay (2000) tarafından yapılan araştırmada bu sınıflama esas alınmıştır.

Etzioni tarafından yapılan sınıflamada, ahlaki bağlılık; bireyin örgütsel standart ve değerleri içselleştirdiğini, çıkara dayalı bağlılık; bireyin beklentileri karşılandığı ölçüde çalıştığı kuruma bağlılık duyduğunu, yabancılaştırıcı bağlılık ise bireyin kendi çıkarı ile örgütsel çıkarların çeliştiğini düşündüğünü ifade etmektedir (Balay, 2000). Meyer ve Allen'ın sınıflamasında duygusal bağlılık; bireyin örgüte ve örgütsel amaçlara hissi/duygusal bağlılığını ve katılımını, devam bağlılığı; bireyin örgütte çalışmaya devam etme niyetini (ayrılmayı göze alamadığını), normatif bağlılık ise bireyin örgütte görev, sadakat ve sorumluluk duygusu ile çalışma arzusunu ifade etmektedir (Clugston, Howell, ve Dorfman, 2000). O'Reilly ve Chatman tarafından yapılan sınıflamada ise uyum bağlılığı; birey ile örgüt arasında bir çıkar ilişkisi olduğunu (bireyin ödeme ya da yükselme gibi çıkarları karşılığında örgütsel kurallara uyum sağladığını), özdeşleşme bağlılığı; bireyin değer verdiği şeyler karşılığında örgütle bütünleştiğini ve örgütü ile gurur duyduğunu, içselleştirme bağlılığı ise bireyin örgütsel değer ve normları içtenlikle benimsediğini ifade etmektedir (Balci, 2000).

Örgütsel kültür sınıflandırmalarında olduğu gibi, örgütsel bağlılık sınıflamalarının da birbiri ile örtüştüğü görülmektedir. Örneğin, Etzioni'nin sınıflamasındaki çıkara dayalı bağlılıkla O'Reilly ve Chatman tarafından yapılan sınıflamadaki uyum bağılı tamamen birbiri ile örtüşmektedir. Benzer şekilde, O'Reilly ve Chatman'ın örgütsel bağlılık sınıflamasındaki içselleştirme bağılılığı ile Meyer ve Allen tarafından yapılan sınıflamadaki normatif bağılılık benzer şeyleri ifade etmektedir (Balci, 2000).

Yönetim bilimi ve örgütsel davranış alanlarında yaygın olarak başvurulan bir araştırma konusu olan örgütsel bağlılık örgüt psikolojisinde, çalışanların mesleklerine ve iş hayatına yönelik tutumlarının incelenmesinde de sıklıkla bir araştırma konusu olarak ele alınmaktadır. Örgütsel bağlılık, bazen yaş, kıdem ve eğitim durumu gibi bağımsız değişkenlere göre incelenmekte, bazen iş değiştirme, işten ayrılma, devamsızlık ya da performans gibi örgütsel çıktılarının yordayıcısı olarak da analiz edilmektedir (Elizur ve Koslowsky, 2001). İkinci grup araştırmalarda örgütsel bağlılığın çalışanların iş doyumunu ve verimliliğini artırdığı, işten ayrılma ve devamsızlık yapma eğilimlerini ise azalttığı görülmektedir (Jernigan ve Others, 2002; Chang, 1999; Uyguc ve Çımrın, 2004; Chen, 2006).

Bu araştırmada Meyer ve Allen (1991) tarafından yapılan örgütsel bağlılık sınıflaması (duygusal bağlılık, devam bağılılığı ve normatif bağılılık) esas alınmıştır. *Duygusal bağılılık* boyutunda, çalışan örgütün değerlerini kabul eder ve o örgütün bir parçası olarak çalışmaya devam etmeyi ister. Bu tür bağılılık duygusu ile çalışanlar her yöneticinin veya işverenin arzu ettiği, işine sadık bireylerdir (Balay, 2000). Genel olarak söylemek gerekirse örgüte duygusal anlamda bağlı olan bireyler bu sınıfta değerlendirilmektedir. Bireyin çalıştığı örgütte zaman içerisinde kazandığı yetenekleri farklı örgütlere transfer edebileceğine dönük endişe, iş değiştirme durumunda farklı bir yerleşim yerine taşınmak istenmemesi, işten ayrılma durumunda tazminat veya prim gibi kazanımların kaybedeceği korkusu, ilerlemiş yaş vb. durumlar bireylerde *devam bağılılığı* algısının oluşmasına neden olan faktörlerdir (Allen ve Meyer, 1990). *Normatif bağılılık*; bireyin minnettarlık duygusu ile örgütte çalışmaya devam etme durumunu ifade eder. İşverenin, bir çalışanı gerçekten işe çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda işe almış olması, çalışanda işverene yönelik bir minnet duygusunun ortaya çıkmasına, dolayısıyla bütün koşullarda o işte çalışmaya devam etmesi gerektiği fikrinin oluşmasına yol açabilir. Bu tür örgütsel bağılılık normatif bağılılık olarak bilinmektedir (Balay, 2000).

2.3. Örgütsel Kültür ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel kültür kavramının ortaya çıkışında öncü araştırmacılar arasında yer alan Deal ve Kennedy (1982) ile Peters ve Waterman (1982) örgütsel kültürün örgütsel performans ve çalışanların bağlılık duygusu gibi unsurlar üzerinde etkili olacağını dile getirmişlerdir (Akt. Lok ve Crawford, 1999). Örgütsel kültür ve örgütsel bağılılık kavramlarının yönetim bilimi, örgütsel davranış ve örgüt/yönetim psikolojisi gibi alanlarda birer araştırma konusu olarak ele alınmaya başlandığı dönemlerde, bu iki kavramla ilgili olarak birbirinden bağımsız birçok araştırma yapılmıştır. Söz konusu dönemde örgütsel kültür ve örgütsel bağılılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısının çok sınırlı olduğu görülmektedir. Örneğin, Shaw ve Reyes (1992) tarafından yapılan araştırmada normatif değer eğilimi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel bağılılık duygularının da yüksek olduğu görülmüştür. İnsani değerlerle örgütsel bağılılık arasındaki ilişkiyi inceleyen Glazer, Carole ve Short (2004) değişime açık olma ve bireysellik gibi değer eğilimleri taşıyan çalışanların statü ve güç peşinde koştukları, amaçlarına örgüt içerisinde ulaşamadıklarında, bunları örgüt dışında gerçekleştirmeye yöneldikleri, dolayısıyla duygusal bağılılık ve normatif bağılılık algılarının azalıp, devam bağılılığı algılarının arttığını gözlemlemişlerdir. Clugston ve diğerleri (2000) ise örgütsel kültür ile örgütsel bağılılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada, güç mesafesi eğilimi ile normatif bağılılık arasında, belirsizlikten kaçınma eğilimi ile devam bağılılığı arasında ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Örgütsel kültür ile örgütsel bağılılık arasındaki ilişki üzerine, iki binli yıllarla birlikte yurtiçinde de araştırmalar yapılmaya başladığı görülmektedir. Örneğin, Alamur (2005) tarafından Araştırma Görevlileri üzerinde yürütülen araştırma sonucunda, örgütsel kültür algıları ile örgütsel bağılılık algıları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Benzer şekilde, Tiryaki (2005) tarafından belediye çalışanları üzerinde yürütülen araştırma sonucunda da çalışanların örgütsel kültür algıları ile örgütsel bağılılık algıları arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir. Terzi ve Kurt (2005) tarafından okul yöneticileri üzerinde yürütülen araştırmada, demokratik yönetici davranışı ile örgütsel bağılılık arasında pozitif, otoriter ve ilgisiz yönetici davranışları ile örgütsel bağılılık arasında negatif yönde ilişki olduğu; ayrıca örgütsel bağılılığın en iyi yordayıcısının demokratik yönetici davranışı olduğu gözlenmiştir.

Erdem (2007) tarafından hastane çalışanları üzerinde yapılan araştırmada çalışanların örgütsel bağlılık algısının klan kültürü algısı ile pozitif yönde, pazar kültürü ile negatif yönde ilişkili olduğu gözlenmiştir. Araştırmada ayrıca çalışanların klan kültürü algısının örgütsel bağlılık algılarındaki toplam varyansın % 47'sini; pazar kültürü algısının örgütsel bağlılık algılarındaki toplam varyansın %28'sini açıkladığı görülmüştür. Kaya'nın (2008) kamuya ve özel sektöre ait kuruluşlarda çalışanlar üzerinde yürüttüğü araştırmada çalışanların bürokratik kültür algısı ile örgütsel bağlılık algısı arasında negatif yönde bir ilişki gözlenirken, diğer örgütsel kültür boyutlarına ilişkin algılarla örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, çalışanların örgütsel kültür algılarının örgütsel bağlılık algılarındaki toplam varyansın %44'ünü açıkladığı görülmüştür.

Çavuş Gürdoğan (2008) tarafından otel çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, çalışanların normatif bağlılık algılarının duygusal ve devam bağlılığı algılarından daha yüksek çıktığı ve örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel kültür algıları arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Yücel Koçak (2014) tarafından hizmet sektöründe faaliyet gösteren özel şirket çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda çalışanların duygusal ve normatif bağlılık algıları ile klan ve adhokrasi kültürü algıları arasında pozitif yönde, pazar ve hiyerarşi kültürü algıları arasında ise negatif yönde bir ilişki gözlenmiştir. Öte yandan, çalışanların devam bağlılığı algıları ile pazar ve hiyerarşi kültürü algıları arasında pozitif yönde, klan ve adhokrasi kültürü algıları arasında ise negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Sezgin (2010) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada, öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılık algıları ile destek, başarı ve görev kültürü algıları arasında pozitif yönde, devam bağlılığı algısı ile bürokratik kültür algısı arasında ise pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda ayrıca öğretmenlerin destek ve görev kültürü algılarının duygusal ve normatif bağlılık algılarını pozitif yönde yordadığı; devam bağlılığı algısının tek anlamlı yordayıcısının bürokratik kültür algısı olduğu; başarı kültürü algısının ise örgütsel bağlılık algıları üzerinde yordayıcı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

İpek (2010) tarafından yapılan araştırmada, ilköğretim öğretmenlerinin çalıştıkları okula ilişkin algılamış oldukları güç ve rol kültürü eğilimleri arttıkça okula karşı uyum düzeyinde bağlılıklarının da arttığı; başarı ve destek kültürü eğilimleri arttıkça uyum boyutunda bağlılıkları azalırken özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarındaki bağlılıklarının arttığı görülmüştür. Yavuz (2010) tarafından öğretmenler üzerinde yürütülen araştırma sonucunda, öğretmenlerin güç ve destek kültürü algılarının normatif bağlılık algıları üzerinde; güç ve başarı kültürü algılarının duygusal bağlılık üzerinde; güç ve rol kültürü algılarının ise devam bağlılığı üzerinde önemli etkiye sahip olduğu görülmüştür. Gülova ve Demirsoy (2012) tarafından çağrı merkezi ve sigorta şirketi çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, katılımcıların görev kültürü algılarının duygusal bağlılık algıları ile pozitif, devam bağlılığı algıları ile negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Acar (2013) tarafından lojistik sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada klan ve adhokrasi kültürü algılarının duygusal ve normatif bağlılık algılarını, pazar kültürü algılarının ise devam bağlılığı algılarını yordayıcı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Akyürek, Toygar ve Şener (2013) tarafından sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmada çalışanların örgütsel kültür boyutlarına ilişkin algılarının örgütsel bağlılık algılarındaki toplam varyansın %34'ünü açıkladığı görülmüştür. Türkan, L. (2015) tarafından özel hastane çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda çalışanların normatif bağlılık algıları ile örgütsel kültürün yapı, sorumluluk ve standart boyutlarındaki algıları arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki gözlenmiştir. Araştırmada katılımcıların duygusal bağlılık algıları ile örgütsel kültürün yapı ve destek boyutlarındaki algılar arasında, devam bağlılığı algıları ile ise örgütsel kültürün destek boyutundaki algıları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilmemiştir. Türkan E. (2017) tarafından bir özel üniversitede çalışan idari ve akademik personel üzerinde yapılan araştırmada, katılımcıların örgütsel kültür algısı ile örgütsel bağlılık algısı arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Personelin duygusal bağlılık algılarının, güç kültürü algıları ile negatif yönde ve anlamlı düzeyde; başarı, destek ve hiyerarşi kültürü algıları ile ise pozitif yönde ilişkili olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların devam bağlılığı algıları ile sadece güç kültürü algıları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki gözlenirken; normatif bağlılık algıları ile başarı, destek ve hiyerarşi kültürü algıları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Atan (2018) tarafından kamu hastanesi çalışanları üzerinde yapılan araştırmada doktorların güç kültürü algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında ilişki tespit edilmemiş; hemşirelerin güç kültürü algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı düzeyde ilişki gözlenmiştir. Araştırmada, doktorların başarı kültürü

algıları ile devam bağlılığı algıları arasında anlamlı düzeyde ve negatif yönde ilişki gözlenirken, hemşirelerde güç kültürü algısı ile devam bağlılığı algısı arasındaki ilişki anlamlı düzeyde ve pozitif yönde çıkmıştır. Toker, Çevirgen ve Kalıpçı (2019) tarafından seyahat acenteleri çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda, örgütsel kültür boyutlarına ilişkin algılar ile duygusal ve normatif bağlılık algıları arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu, devam bağlılığı algıları ile örgütsel kültür boyutlarına ilişkin algılar arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı görülmüştür.

İlgili literatür incelendiğinde, örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık konusunda yapılmış olan araştırma sonuçlarının, örgüt yöneticilerinin, çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırıcı uygulamalar yapabilmeleri için, örgütsel bağlılık konusunda bilgi sahibi olmaları gerektiğine işaret etmektedir. Örgüt yöneticilerinin bu kapsamda bilmeleri gereken bir başka hususun da çalışanların örgütsel bağlılık duyguları ile örgütsel kültür algıları arasındaki ilişki olduğu söylenebilir. Çünkü kuramsal olarak örgütsel değerlerin örgütsel bağlılığı yansıttığı, buna karşın değerlerin örgütsel kültürün yansıması olduğu ileri sürülmektedir (Glazer ve diğerleri, 2004). Ayrıca, örgütsel kültürü oluşturan norm, sembol, değer, inanç ve temel varsayımların çalışanların örgütsel bağlılık duygusunu şekillendirdiği, dolayısıyla örgütsel bağlılığın örgütsel kültürün bir çıktısı olarak kabul edilebileceği ifade edilmektedir (Peterson ve Martin, 1990; Shaw ve Reyes, 1992). Özetle literatürde, örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişki üzerine bazı araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Söz konusu araştırmalar değerlendirildiğinde, genelde sağlık kurumları, özel sektör işletmeleri, belediyeler, milli eğitime bağlı kurumlar ve üniversiteler üzerinde yapılmış olduğu görülmektedir. Üniversiteler üzerinde yapılan araştırmaların ise genelde akademik personel üzerinde yürütüldüğü, idari personelin sadece bir araştırmaya Türkan E. (2017) dâhil edildiği anlaşılmaktadır. Bu durum, örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi bağlamında üniversite idari personeli ile yürütülecek bir araştırmanın özgün olacağına işaret etmektedir. Bu düşünceden hareketle, üniversite idari personeli üzerinde yürütülmesi planlanan bu araştırmanın, veri toplama amacı ile kullanılacak ölçekler yönüyle de ilgili literatüre katkı yapacağı değerlendirilmektedir.

3. Amaç

Bu araştırmada Kırşehir Ahi Evran Üniversitesinde görev yapan idari personelin örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık algıları ve bu algılar arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

- 1- Üniversite çalışanlarının örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık algıları ne düzeydedir?
- 2- Üniversite çalışanlarının örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık algıları cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak farklılaşmakta mıdır?
- 3- Üniversite çalışanlarının örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık algıları eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak farklılaşmakta mıdır?
- 4- Üniversite çalışanlarının örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık algıları kıdemlerine göre istatistiksel olarak farklılaşmakta mıdır?
- 5- Üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin algıları örgütsel kültür boyutlarına ilişkin algılarından istatistiksel olarak yordanabilmekte midir?

4. Yöntem

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel araştırma deseninde yürütülmüştür. Tarama yöntemi denilen bu yöntem; geçmişte olmuş veya şimdi var olan bir durumu olduğu şekliyle açıklamayı amaçlayan bir yöntemdir (Karasar, 2008). İlişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmanın evreni, örnekleme, veri toplama araçları ve veri çözümleme sürecine ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir. Araştırmada kullanılacak veriler Ekim-Kasım 2019 tarihleri arasında toplanmıştır.

4.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırma Kırşehir Ahi Evran Üniversitesinde görev yapmakta olan idari personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında üniversitede görev yapmakta olan tüm idari personele ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini Ekim 2019 itibari ile 343 makam dışı idari personel oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında tam sayım yöntemi kullanılmıştır. Gönüllülük esasına göre yürütülen uygulama

sonucunda geri dönen 217 anketten 4 tanesi eksik doldurulduğu için elenmiş, veri analizi için 213 anket örneklem olarak değerlendirmeye alınmıştır. Geri dönüş oranı yaklaşık % 63 olarak gerçekleşmiştir. Özoğlu'ya (1992) göre bu oran temsil gücüne sahiptir.

4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık algılarını betimleyebilmek için örgütsel kültür ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği olmak üzere iki farklı ölçek kullanılmıştır. Örgütsel kültür ölçeği Pheysey (1993) tarafından yapılan örgütsel kültür sınıflaması esas alınarak İpek (1999) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek kamu ve özel sektöre ait farklı kurumlarda yapılan birçok lisansüstü tez ve araştırmada kullanılmıştır. Bu nedenle ölçek üzerinde yeniden geçerlik analizi yapılmasına gerek duyulmamıştır. Bu ölçek; güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü olmak üzere dört alt boyut ve 36 maddeden oluşmaktadır. Ölçek boyutları üzerinde yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları güç kültürü boyutunda %81, rol kültürü boyutunda %89, başarı kültürü boyutunda %90, destek kültürü boyutunda ise %92 olarak hesaplanmıştır. Bu oranlar ölçek boyutlarının yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir (Yaşar, 2014). Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği ise Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş ve farklı çalışmalarla birkaç kez Türkçeye uyarlanmıştır. Bu araştırmada, ölçeğin Dağlı, Çiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan formu kullanılmıştır. Örgütsel kültür ölçeğinde olduğu gibi bu ölçek de daha önce birçok araştırmada kullanıldığı için ölçek üzerinde yeniden geçerlik analizi yapılmamıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyut ve toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Bu araştırmada toplanan veriler üzerinde yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçek boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları duygusal bağlılık boyutunda %66, devam bağlılığı boyutunda %78, normatif bağlılık boyutunda ise %79 olarak hesaplanmıştır. Yaşar'a (2014) göre bu oranlar ölçeğin orta düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.3. Veri Çözümleme

Veri çözümlemesinde, her iki ölçekte yer alan alt boyutlar için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış ve alt boyutlara ilişkin öğretmen algıları boyut toplam aritmetik ortalamalarına göre betimlenmeye çalışılmıştır. Alt boyutlara ilişkin algı düzeylerini yansıtan aritmetik ortalamaların katılımcıların cinsiyetine, eğitim durumuna ve kıdemine bağlı olarak istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ve varyans analizi ile tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının örgütsel kültür algılarından istatistiksel olarak yordanıp yordanamayacağı ise regresyon analizi ile test edilmiştir.

5. Bulgular

Araştırmada veri analizi sonucunda elde edilen bulgular, araştırma sorularına göre ayrı ayrı tablolaştırılarak açıklanmış ve yorumlanmıştır. Uygulama yapılan personelin 100'ü kadın, 113'ü erkek personelden oluşmaktadır. Katılımcıların; 65'inin ilk ve ortaöğretim mezunu, 148'inin yükseköğretim mezunu olduğu, ayrıca 72'sinin 1-5 yıl arası, 76'sının 6-9 yıl arası, 65'inin ise 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir.

Üniversite idari personelinin örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin betimsel istatistikler aşağıda Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Kültür ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek	Ölçek Boyutu	n	\bar{x}	SS
Örgütsel Kültür	Güç kültürü	213	4,01	,764
	Rol kültürü	213	3,92	,800
	Başarı kültürü	213	3,72	,917
	Destek kültürü	213	4,00	,915
Örgütsel Bağlılık	Duygusal bağlılık	213	3,30	,786
	Devam bağlılığı	213	3,85	,766
	Normatif bağlılık	213	3,75	,866

Tablo 1 incelendiğinde idari personelin örgütsel kültür boyutlarındaki algılarını yansıtan aritmetik ortalamaların güç kültürü ($\bar{X}= 4,01$), destek kültürü ($\bar{X}= 4,00$) rol kültürü ($\bar{X}= 3,92$) ve başarı kültürü ($\bar{X}= 3,72$)

şeklinde sıralandığı görülmektedir. Personelin örgütsel bağlılık algıları ise boyutlara göre devam bağlılığı ($X=3,85$), normatif bağlılık ($X=3,75$) ve duygusal bağlılık ($X=3,30$) şeklinde sıralanmıştır. Aritmetik ortalamalar, araştırma verilerinin toplandığı beşli ölçek aralıklarına göre değerlendirildiğinde, personelin örgütsel kültür algılarının tüm boyutlarda oldukça katılıyorum aralığında yer aldığı, örgütsel bağlılık algılarının ise devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında oldukça katılıyorum aralığında yer alırken, duygusal bağlılık boyutunda biraz katılıyorum aralığında kaldığı görülmektedir.

Verilerin normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığını belirlemek için basıklık ve çarpıklık katsayıları hesaplanmıştır. Katsayılar -1, +1 aralığında ise dağılımların normal dağılıma sahip olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2009). Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutu çarpıklık katsayısı, 586; basıklık katsayısı, 082; devam bağlılığı boyutu çarpıklık katsayısı -,531, basıklık katsayısı -,084; normatif bağlılık çarpıklık katsayısı -,304; basıklık katsayısı -,711'dir. Örgütsel kültür alt boyutlarından güç kültürü çarpıklık katsayısı -,496; basıklık katsayısı -,292; rol kültürü çarpıklık katsayısı -,777; basıklık katsayısı, 294; başarı kültürü çarpıklık katsayısı -,477; basıklık katsayısı -,759; destek kültürü çarpıklık katsayısı -,751; basıklık katsayısı -,444'dür. Ölçeklerinin puanlarına yönelik hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 arasında değişiklik gösterdiği, başka bir anlatımla normal dağılımdan aşırı bir sapma göstermediği tespit edilmiştir.

Üniversite idari personelinin örgütsel kültür algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için t testi yapılmış, test sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Örgütsel Kültür Algıları Üzerinde Yapılan t Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	p
Güç kültürü	Kadın	100	3,99	,804	,259	,796
	Erkek	113	4,02	,730		
Rol kültürü	Kadın	100	3,94	,815	,263	,793
	Erkek	113	3,91	,7990		
Başarı kültürü	Kadın	100	3,76	,903	,651	,516
	Erkek	113	3,68	,932		
Destek kültürü	Kadın	100	4,11	,863	1,706	,089
	Erkek	113	3,90	,951		

Tablo 2 incelendiğinde, üniversite personelinin örgütsel kültür algılarının hiçbir boyutta katılımcıların cinsiyetine bağlı olarak istatistiksel açıdan farklılaşmadığı görülmektedir. Güç kültürü boyutunda erkek çalışanların algılarını yansıtan aritmetik ortalama 4,02, kadın çalışanların algılarını yansıtan aritmetik ortalamalar destek kültürü boyutunda 4,11; rol kültürü boyutunda 3,94; başarı kültürü boyutunda 3,76 şeklinde gerçekleşirken, erkek personelin algılarını yansıtan aritmetik ortalamalar rol kültürü boyutunda 3,91; destek kültürü boyutunda 3,90; başarı kültürü boyutunda ise 3,68 olarak hesaplanmıştır.

Üniversite idari personelinin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için t testi yapılmış, test sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerinde Yapılan t testi Sonuçları

Alt boyut	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	p
Duygusal bağlılık	Kadın	100	3,15	,733	2,654	,009*
	Erkek	113	3,43	,810		
Devam bağlılığı	Kadın	100	3,94	,745	1,591	,113
	Erkek	113	3,77	,779		
Normatif bağlılık	Kadın	100	3,75	,880	,008	,994
	Erkek	113	3,75	,857		

Tablo 3'de üniversite personelinin örgütsel bağlılık algılarının duygusal bağlılık boyutunda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan farklılaştığı, diğer boyutlarda algılar arasında cinsiyete bağlı olarak bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Duygusal bağlılık boyutunda erkek personelin aritmetik ortalamalarının ($X=3,43$) kadın personelin aritmetik ortalamalarından ($X=3,15$) daha yüksek olduğu gözlenmektedir ($t=2,654$; $p=,009$). Devam bağlılığı boyutunda kadın personelin algılarını yansıtan aritmetik

ortalama 3,94; erkek personelin algılarını yansıtan aritmetik ortalama 3,77 olarak hesaplanırken, normatif bağlılık boyutunda hem kadın hem de erkek personelin aritmetik ortalamaları 3,75 şeklinde hesaplanmıştır.

Üniversite idari personelinin örgütsel kültür algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan t testi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Kültür Algıları Üzerinde Yapılan t testi Sonuçları

Boyut	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	ss	t	p
Güç kültürü	İlk ve Ortaöğretim	65	4,26	,854	3,241	,034*
	Yükseköğretim	148	3,90	,696		
Rol kültürü	İlk ve Ortaöğretim	65	4,14	,754	2,696	,901
	Yükseköğretim	148	3,82	,803		
Başarı kültürü	İlk ve Ortaöğretim	65	4,00	,800	3,064	,014*
	Yükseköğretim	148	3,59	,939		
Destek kültürü	İlk ve Ortaöğretim	65	4,25	,748	2,724	,002*
	Yükseköğretim	148	3,88	,961		

Tablo 4 incelediğinde, üniversite personelinin örgütsel kültür algılarının rol kültürü dışında tüm boyutlarda, personelin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir. İlk ve ortaöğretim mezunu personelin örgütsel kültür algılarını yansıtan aritmetik ortalamalar tüm örgütsel kültür boyutlarında yükseköğretim mezunu personelin örgütsel kültür algılarını yansıtan aritmetik ortalamalardan daha yüksek çıkmıştır. Güç kültürü boyutunda ilk ve ortaöğretim mezunu personelin örgütsel kültür algılarını yansıtan aritmetik ortalama 4,26; yükseköğretim mezunu personelin aritmetik ortalaması ise 3,90 olarak hesaplanmıştır ($t= 3,241$; $p= ,034$). Başarı kültürü boyutunda ise ilk ve ortaöğretim mezunu personelin örgütsel kültür algılarını yansıtan aritmetik ortalama 4,00; yükseköğretim mezunu personelin algılarını yansıtan aritmetik ortalaması ise 3,59 çıkmıştır ($t= 3,064$; $p= ,014$). Öte yandan, destek kültürü boyutunda ilk ve ortaöğretim mezunu personelin algılarına ilişkin aritmetik ortalamasının 4,25; yükseköğretim mezunu personelin algılarına ilişkin aritmetik ortalamasının ise 3,88 olduğu tespit edilmiştir ($t= 2,724$; $p= ,002$).

Üniversite idari personelinin örgütsel bağlılık algılarının eğitim durumu değişkenine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için t testi yapılmış, test sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerinde Yapılan t testi Sonuçları

Alt boyut	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	ss	t	p
Duygusal bağlılık	İlk ve Ortaöğretim	65	3,66	,927	4,671	,000*
	Yükseköğretim	148	3,14	,658		
Devam bağlılığı	İlk ve Ortaöğretim	65	4,14	,775	3,751	,500
	Yükseköğretim	148	3,72	,730		
Normatif bağlılık	İlk ve Ortaöğretim	65	4,08	,846	3,840	,765
	Yükseköğretim	148	3,60	,836		

Tablo 5 incelediğinde, üniversite personelinin örgütsel bağlılık algılarının sadece duygusal bağlılık boyutunda eğitim durumuna bağlı olarak istatistiksel açıdan farklılaştığı görülmektedir. Duygusal bağlılık boyutunda, ilk ve ortaöğretim mezunu personelin algılarını yansıtan aritmetik ortalama 3,66; yükseköğretim mezunu personelin algılarını yansıtan aritmetik ortalama ise 3,14 şeklinde hesaplanmıştır ($t= 4,671$; $p= ,000$). Devam bağlılığı boyutunda ilk ve ortaöğretim mezunu personelin algılarına ilişkin aritmetik ortalama 4,14; yükseköğretim mezunu personelin algılarını yansıtan aritmetik ortalama 3,72 şeklinde, normatif bağlılık boyutunda ise ilk ve ortaöğretim mezunu personelin algılarını yansıtan aritmetik ortalama 4,08; yükseköğretim mezunu personelin algılarına ilişkin aritmetik ortalama ise 3,60 olarak tespit edilmiştir.

Üniversite idari personelinin örgütsel kültür algılarının kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış, analiz sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Kıdeme Göre Örgütsel Kültür Algıları Üzerinde Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyut	Kıdem	n	\bar{x}	ss	sd	F	p
Güç kültürü	1-5 yıl	72	3,19	,806	210	2,107	,124
	6-9 yıl	76	3,48	,760			
	10 yıl +	65	3,19	,765			
	Toplam	213	3,30	,786			
Rol kültürü	1-5 yıl	72	3,81	,817	210	1,253	,288
	6-9 yıl	76	3,92	,756			
	10 yıl +	65	3,82	,725			
	Toplam	213	3,85	,766			
Başarı kültürü	1-5 yıl	72	3,66	,882	210	1,453	,236
	6-9 yıl	76	3,85	,878			
	10 yıl +	65	3,73	,833			
	Toplam	213	3,75	,866			
Destek kültürü	1-5 yıl	72	3,96	,797	210	2,397	,093
	6-9 yıl	76	4,15	,697			
	10 yıl +	65	3,90	,789			
	Toplam	213	4,01	,764			

Tablo 6 incelendiğinde üniversite personelinin örgütsel kültür algılarının dört alt boyutta da kıdeme bağlı olarak istatistiksel açıdan farklılaşmadığı görülmektedir. Katılımcıların örgütsel kültür algılarını yansıtan aritmetik ortalamalar güç kültürü boyutunda 1-5 yıl kıdem grubu için 3,19; 6-9 yıl kıdem grubu için 3,48; 10 yıl ve üstü kıdem grubu için 3,19'dur. Aritmetik ortalamaların rol kültürü boyutunda 1-5 yıl kıdem grubu için 3,81; 6-9 yıl kıdem grubu için 3,92; 10 yıl ve üstü kıdem grubu için 3,82 şeklinde olduğu görülmektedir. Başarı kültürü boyutunda aritmetik ortalamalar 1-5 yıl kıdem grubu için 3,66; 6-9 yıl kıdem grubu için 3,85; 10 yıl ve üstü kıdem grubu için 3,73 olarak hesaplanmıştır. Destek kültürü boyutunda ise aritmetik ortalamalar 1-5 yıl kıdem grubunun için 3,96; 6-9 yıl kıdem grubu için 4,15; 10 yıl ve üstü kıdem grubu için 3,90 şeklinde gerçekleşmiştir.

Üniversite idari personelinin örgütsel bağlılık algılarının kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış, analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Algılarının Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Kıdem	n	\bar{x}	ss	sd	F	p	Scheffe
Duygusal bağlılık	1-5 yıl	72	3,86	,879	210	3,296	,039	6-9 yıl ile 10 yıl + arasında
	6-9 yıl	76	4,04	,731				
	10 yıl +	65	3,85	,783				
	Toplam	213	3,92	,800				
Devam bağlılığı	1-5 yıl	72	3,73	,884	210	,511	,601	
	6-9 yıl	76	3,83	,898				
	10 yıl +	65	3,57	,968				
	Toplam	213	3,72	,917				
Normatif bağlılık	1-5 yıl	72	4,02	,952	210	,970	,381	
	6-9 yıl	76	4,14	,840				
	10 yıl +	65	3,81	,938				
	Toplam	213	4,00	,915				

Tablo 7 incelendiğinde, üniversite personelinin örgütsel bağlılık algılarının duygusal bağlılık boyutunda kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan farklılaştığı ($F= 3,296$; $p= ,039$), devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında ise algıların kıdeme bağlı olarak istatistiksel açıdan farklılaşmadığı görülmektedir. Duygusal bağlılık boyutunda kıdem gruplarına göre gözlenen bu farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan Scheffe analizi bu farklılığın 6-9 yıl kıdem grubu ($X= 4,04$) ile 10 yıl ve üzeri kıdem grubu ($X= 3,85$) arasında olduğunu göstermektedir. Devam bağlılığı boyutunda aritmetik ortalamalar 1-5 yıl kıdem grubu için 3,73; 6-9 yıl kıdem

grubu için 3,83; 10 yıl ve üstü kıdem grubu için 3,57 olarak hesaplanmıştır. Normatif bağlılık boyutunda ise aritmetik ortalamalar 1-5 yıl kıdem grubu için 4,02; 6-9 yıl kıdem grubu için 4,14; 10 yıl ve üstü kıdem grubu için 3,81 olarak hesaplanmıştır.

Üniversite personelinin örgütsel bağlılık algılarının (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında) örgütsel kültür algılarından (güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü boyutlarında) yordanmasına yönelik olarak çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Personelin örgütsel bağlılık algılarının duygusal bağlılık boyutunda örgütsel kültür algılarından yordanmasına yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Duygusal Bağlılık Algılarının Örgütsel Kültür Algılarından Yordanması

Boyut	B	Standart Hata	β	t	p	İkili/r	Kısmi/r	Tolerance	VIF
Sabit	2,143	,304		7,050	,000				
Güç kültürü	,111	,094	,108	1,187	,236	,222	,082	,533	1,876
Rol kültürü	,005	,101	,005	,051	,959	,207	,004	,418	2,391
Başarı kültürü	,041	,099	,048	,414	,680	,234	,029	,331	3,021
Destek kültürü	,134	,094	,156	1,428	,155	,253	,099	,374	2,673

R= ,28 R²= ,08 F_(4; 208)= 4,262 p= ,002

Tablo 8 incelendiğinde, üniversite personelinin örgütsel bağlılık algılarının duygusal bağlılık boyutunda dört örgütsel kültür boyutuna ilişkin algılarından istatistiksel olarak yordanabildiği görülmektedir (F_(4,208) = 4,262; p= ,002). Çalışanların örgütsel kültür boyutuna ilişkin algılarının birlikte, duygusal bağlılık boyutuna ilişkin algılarından varyansın toplam %8’ini açıkladığı anlaşılmaktadır (R= ,28; R²= ,08). Tablo 8’de, personelin her bir örgütsel kültür boyutuna ilişkin algısının duygusal bağlılık algısı üzerindeki etkisi tek tek incelendiğinde, hiçbir örgütsel kültür boyutunun duygusal bağlılık algısı üzerindeki etkisinin tek başına anlamlı olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte duygusal bağlılık algısı üzerinde en çok etkiye sahip olan örgütsel kültür boyutunun destek kültürü olduğu (β= ,156; t=1,428; p=,155) görülmektedir. Destek kültürü boyutunu sırasıyla güç kültürü (β= ,108; t=1,187; p= ,236), başarı kültürü (β= ,048; t= ,414; p= ,680) ve rol kültürünün (β= ,005; t= ,051; p= ,959) izlediği görülmektedir. Öte yandan katılımcıların duygusal bağlılık algıları ile örgütsel kültür boyutlarına ilişkin algıları arasındaki korelasyon birlikte incelendiğinde (ikili/zero-order), duygusal bağlılık algısı ile örgütsel kültür algısı arasındaki korelasyonun güç kültürü boyutunda ,22; rol kültürü boyutunda ,21; başarı kültürü boyutunda ,23; destek kültürü boyutunda ise ,25 olduğu görülmektedir. Örgütsel kültür boyutları ile duygusal bağlılık boyutu arasındaki korelasyon ayrı ayrı incelendiğinde (kısmi/partial), bir başka ifadeyle örgütsel kültür boyutlarının birbiri üzerindeki etkisi sabitlendiğinde, güç kültürü boyutu ile duygusal bağlılık boyutu arasındaki korelasyonun ,08; rol kültürü ile duygusal bağlılık boyutu arasındaki korelasyonun ,01; başarı kültürü ile duygusal bağlılık boyutu arasındaki korelasyonun ,03; destek kültürü ile duygusal bağlılık boyutu arasındaki korelasyonun ise ,10 olarak gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Üniversite personelinin örgütsel bağlılık algılarının devam bağlılığı boyutunda örgütsel kültür algılarından yordanmasına yönelik regresyon analizi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Devam Bağlılığı Algılarının Örgütsel Kültür Algılarından Yordanması

Boyut	B	Standart Hata	β	t	p	İkili/r	Kısmi/r	Tolerance	VIF
Sabit	2,455	,277		8,876	,000				
Güç kültürü	,011	,085	,010	,123	,902	,229	,009	,533	1,876
Rol kültürü	,085	,092	,089	,923	,357	,248	,064	,418	2,391
Başarı kültürü	,100	,090	,120	1,112	,268	,371	,077	,331	3,021
Destek kültürü	,328	,085	,392	3,855	,000	,435	,258	,374	2,673

R= ,44 R²= ,20 F_(4; 208)= 12,631 p= ,000

Tablo 9’da üniversite personelinin örgütsel bağlılık algılarının devam bağlılığı boyutunda dört örgütsel kültür boyutuna ilişkin algılarından istatistiksel olarak yordanabildiği görülmektedir (F_(4,208) = 12,631; p= ,000).

Örgütsel kültür boyutlarına ilişkin algıların birlikte, devam bağlılığı boyutundaki algılardaki varyansın toplam %20'ini açıkladığı anlaşılmaktadır ($R = ,44$; $R^2 = ,20$). Katılımcıların her bir örgütsel kültür boyutuna ilişkin algısının devam bağlılığı algısı üzerindeki etkisi ayrı ayrı incelendiğinde, devam bağlılığı üzerinde en çok destek kültürünün etkili olduğu ($\beta = ,392$; $t = 3,855$; $p = ,000$) ve bu etkinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 9'da devam bağlılığı üzerinde etkisi açısından destek kültürü boyutunu sırasıyla başarı kültürü ($\beta = ,120$; $t = 1,112$; $p = ,268$), rol kültürü ($\beta = ,089$; $t = ,923$; $p = ,357$) ve güç kültürünün ($\beta = ,010$; $t = ,123$; $p = ,902$) izlediği, ancak bu etkilerin anlamlı olmadığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle, katılımcıların devam bağlılığı algıları üzerinde örgütsel kültür boyutlarından sadece destek kültürü algısının etkisinin anlamlı düzeyde ($\beta = ,392$; $t = 3,855$; $p = ,000$) gerçekleştiği görülmektedir. Katılımcıların devam bağlılığı algıları ile örgütsel kültür boyutlarına ilişkin algıları arasındaki ikili/zero-order korelasyon sıralaması da benzer şekilde destek kültürü ($r = ,26$), başarı kültürü ($r = ,08$), rol kültürü ($r = ,06$) ve güç kültürü ($r = ,01$) şeklinde hesaplanmıştır. Örgütsel kültür boyutları ile devam bağlılığı boyutu arasındaki kısmi/partial korelasyon incelendiğinde destek kültürü boyutu ile devam bağlılığı boyutu arasındaki korelasyonun ,26; başarı kültürü ile devam bağlılığı boyutu arasındaki korelasyonun ,08; rol kültürü ile devam bağlılığı boyutu arasındaki korelasyonun ,06; güç kültürü ile devam bağlılığı boyutu arasındaki korelasyonun ise ,01 olarak gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Üniversite personelinin örgütsel bağlılık algılarının normatif bağlılık boyutunda örgütsel kültür algılarından yordanmasına yönelik regresyon analizi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Normatif Bağlılık Algılarının Örgütsel Kültür Algılarından Yordanması

Boyut	B	Standart Hata	β	t	p	İkili/r	Kısmi/r	Tolerance	VIF
Sabit	1,486	,282	-	5,272	,000	-	-		
Güç kültürü	,057	,087	,051	,661	,510	,353	,046	,533	1,876
Rol kültürü	,085	,094	,078	,901	,369	,376	,062	,418	2,391
Başarı kültürü	,264	,092	,280	2,872	,005	,540	,195	,331	3,021
Destek kültürü	,346	,087	,365	3,978	,000	,560	,266	,374	2,673

$R = ,59$ $R^2 = ,34$ $F_{(4, 208)} = 27,311$ $p = ,000$

Tablo 10 incelendiğinde üniversite personelinin örgütsel bağlılık algılarının normatif bağlılık boyutunda dört örgütsel kültür boyutuna ilişkin algılarından istatistiksel yordanabildiği görülmektedir ($F_{(4,208)} = 27,311$; $p = ,000$). Örgütsel kültür boyutlarına ilişkin algıların birlikte, normatif bağlılık boyutunda algılardaki varyansın toplam %34'ünü açıkladığı anlaşılmaktadır ($R = ,59$; $R^2 = ,34$). Katılımcıların örgütsel kültür boyutlarına ilişkin algılarının normatif bağlılık algıları üzerindeki etkisi ayrı ayrı incelendiğinde, en çok etkiye sahip örgütsel kültür boyutunun, diğer örgütsel bağlılık boyutlarında olduğu gibi, destek kültürü olduğu ($\beta = ,365$; $t = 3,978$; $p = ,000$) anlaşılmaktadır. Normatif bağlılık boyutu üzerindeki etkisi açısından destek kültürü boyutunu sırasıyla başarı kültürü ($\beta = ,280$; $t = ,872$; $p = ,005$), rol kültürü ($\beta = ,078$; $t = ,901$; $p = ,369$) ve güç kültürünün ($\beta = ,051$; $t = ,661$; $p = ,510$) izlediği görülmektedir. Tablo 2'de görüldüğü gibi katılımcıların normatif bağlılık algıları üzerinde örgütsel kültür boyutlarından destek kültürü ve başarı kültürü algılarının etkisi önemli düzeyde gerçekleşmiştir. Katılımcıların normatif bağlılık algıları ile örgütsel kültür algıları arasındaki ikili/zero-order korelasyon incelendiğinde, normatif bağlılıkla destek kültürü arasındaki korelasyonun ,56; normatif bağlılıkla başarı kültürü arasındaki korelasyonun ,54; normatif bağlılıkla rol kültürü arasındaki korelasyonun ,38; normatif bağlılıkla güç kültürü arasındaki korelasyonun ise ,35 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Örgütsel kültür boyutları ile normatif bağlılık boyutu arasındaki kısmi/partial korelasyon incelendiğinde destek kültürü boyutu ile normatif bağlılık boyutu arasındaki korelasyonun ,27; başarı kültürü ile normatif bağlılık boyutu arasındaki korelasyonun ,20; rol kültürü ile normatif bağlılık boyutu arasındaki korelasyonun ,06; güç kültürü ile normatif bağlılık boyutu arasındaki korelasyonun ise ,05 olarak gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Tablo 8, 9 ve 10 da Örgüt kültürü alt boyutlarındaki Tolerance değerleri 0,20'den büyük; VIF değerleri 10'dan küçük oldukları için çoklu eş doğrusallık problemi olmadığı görülmektedir (Büyüköztürk, 2009).

6. Tartışma

Örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin Tablo 1’de verilen sonuçlar daha önce bu konuda yapılmış olan araştırma bulguları ile karşılaştırıldığında bazı benzerlik ve farklılıklar görülmektedir. Bulgular başlığı altında da ifade edildiği gibi bu çalışmada katılımcıların örgütsel kültür algılarına ilişkin sıralama boyutlarına göre güç kültürü, destek kültürü, rol kültürü ve başarı kültürü şeklinde gerçekleşmiştir. Bu çalışmada kullanılan örgütsel kültür ölçeğinin ilk defa kullanılmış olduğu çalışmada (İpek, 1999), örgütsel kültür boyutlarına ilişkin algı sıralaması güç kültürü, başarı kültürü, rol kültürü ve destek kültürü şeklinde gerçekleşmiştir. Yine aynı ölçek kullanılarak, Sönmez (2006) tarafından meslek liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerle yürütülen çalışmada ise katılımcıların örgütsel kültür algıları alt boyutlara göre rol kültürü, güç kültürü, destek kültürü ve başarı kültürü şeklinde sıralanmıştır. Aynı ölçek kullanılarak, ilköğretimde görevli öğretmenler üzerinde yapılan bir başka çalışmada (İpek, 2010) katılımcıların örgütsel kültür algılarının destek kültürü, güç kültürü, rol kültürü ve başarı kültürü şeklinde sıralanmıştır. Öte yandan, bu çalışmada katılımcıların örgütsel kültür algılarını yansıtan aritmetik ortalamalar güç kültürü ve destek kültürü boyutunda 4.00 ve üzerinde gerçekleşirken, rol kültürü ve başarı kültürü boyutlarında 4.00’ün altında gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar, aynı ölçek kullanılarak daha önce yapılmış olan araştırma sonuçlarıyla karşılaştırıldığında, söz konusu çalışmalarda katılımcıların örgütsel kültür algılarını yansıtan aritmetik ortalamaların hiçbir örgütsel kültür boyutunda 4.00’ün üzerinde gerçekleşmediği görülmektedir (Dalgıç, 2019; Taşdemir, 2019; Uçar ve İpek, 2019; Çınar, 2018; Karaduman, 2014; Ruçlar, 2013; Osmanlıoğlu, 2007).

Gerek bu çalışmada gerekse bu kapsamda daha önce yapılmış olan çalışmalarda ulaşılan sonuçlar, çalışanların görev yaptıkları örgütlerde aynı anda her dört örgütsel kültür eğilimini de belirli düzeylerde algıladıklarını göstermektedir. Bu çalışmada kullanılan örgütsel kültür ölçeğinin kuramsal olarak dayandığı örgütsel ideolojiler fikrini ilk ortaya atan Harrison (1972), örgütlerin dört farklı ideolojik eğilimden (güç, rol, görev, birey) sadece birine katıksız bir şekilde sahip olmasının söz konusu olmadığını ifade etmiştir. Ona göre, herhangi bir örgütte, diğer eğilimler de belirli bir düzeyde gözlenmekle birlikte, bu eğilimlerden biri baskın olarak kendini hissettirebilir. Öte yandan, her örgüt kendi içinde kültürel bir denge oluşturmak durumundadır. Bu bağlamda, baskın olarak rol kültürü eğilimine sahip büyük bir örgütün, bir bölümünde güç kültürü, başka bir bölümünde destek kültürü özelliklerinin ön plana çıkması doğaldır (Lessem, 1990). Bu çalışmada, çalışanların örgütsel kültür eğilimleri, yukarıda kısaca değinilen kuramsal açıklamalar kapsamında değerlendirildiğinde, aynı üniversite içerisinde çalışanlar tarafından her dört kültürel özelliğin de belli düzeylerde algılandığı, bu algılar arasında güç kültürü ve destek kültürü eğilimlerinin diğer kültürel eğilimlere göre biraz daha baskın olduğu görülmektedir.

Araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılık algılarına ilişkin betimsel bulgular (Tablo 1), daha önce bu konuda yapılmış olan araştırma bulguları ile karşılaştırıldığında bulgular arasında bazı benzerlik ve farklılıklar görülmektedir. Bu çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık algılarına ilişkin aritmetik ortalama sıralaması, boyutlara göre göre devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık şeklinde gerçekleşmiştir. Aynı örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak Türkan, (2015) tarafından özel hastane çalışanları üzerinde yapılan çalışmada da katılımcıların örgütsel bağlılık algıları bu çalışmadaki sıralamaya benzer şekilde, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık şeklinde sıralanmıştır. Bu kapsamda daha önce yapılmış olan bazı çalışmalarda katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının alt boyutlara göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı şeklinde sıralandığı görülmüştür (Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017; Toker ve diğerleri, 2019; Alper Ay, Ulusoy ve Tosun, 2015; Reçepoğlu, Kılınç, Şahin ve Er, 2013; Öge, 2018; Akar ve Yıldırım, 2008; Nartgün ve Menep, 2010). Ekici, Hacıcaferoğlu ve Çalışkan (2017) tarafından Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı spor örgütlerinde görev yapan yöneticiler üzerinde yapılan çalışmada ise katılımcıların örgütsel bağlılık algılarını yansıtan aritmetik ortalamalar normatif bağlılık, devam bağlılığı ve duygusal bağlılık şeklinde sıralanmıştır.

Bu çalışmada, üniversite idari personelinin örgütsel bağlılık algılarını yansıtan aritmetik ortalamalar örgütsel bağlılık boyutlarına göre incelendiğinde, bu kapsamda daha önce yapılmış olan araştırma sonuçlarından, bir araştırma (Türkan, 2015) dışında farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Çünkü bu çalışmada katılımcıların devam bağlılığı algılarının diğer boyutlara ilişkin algılarından daha yüksek çıktığı görülmektedir. Diğer çalışmalarda ise katılımcıların devam bağlılığı boyutuna ilişkin algılarını yansıtan aritmetik ortalamaların diğer boyutlardaki aritmetik ortalamalardan daha düşük olduğu gözlenmektedir. Bu sonuçlar, diğer çalışmalarda katılımcıların genel olarak kendilerini görev yaptıkları

kurumlarda/işletmelerde çalışmak zorunda hissetmeden görev yaptıkları, bu araştırmada ise idari personelin iş kaybetme kaygısını daha çok yaşadıkları şeklinde yorumlanabilir. Çünkü devam bağlılığı algısı içerisinde görev yapan bireyler, uğrayacakları maddi kayıpları göze alamayarak, kendilerini buldukları işte çalışmaya mecbur hissederler. Dolayısıyla, bireyler mevcut işten ayrılmanın ekonomik maliyetinin aynı işte çalışmaya devam etme maliyetinden daha yüksek olacağını düşünürler. Bu yönüyle, devam bağlılığı algısı yüksek olan çalışanlar kapana sıkışmış bireyler olarak nitelendirilmektedir (Çetin Gürkan, 2006). Bu araştırmada çalışanların örgütsel bağlılık algıları yukarıda kısaca değinilen kuramsal tespitler kapsamında değerlendirildiğinde, idari personelin, görev yapmakta oldukları üniversitede daha çok devam bağlılığı algısıyla görev yaptıkları, bir başka ifadeyle iş değiştirmeyi göze alamadıkları, kendilerini bu üniversitede çalışmak zorunda hissettikleri söylenebilir.

Araştırmada, katılımcıların örgütsel kültür algılarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması bağlamında elde edilen bulguların, bu kapsamda daha önce yapılmış olan araştırma bulguları ile karşılaştırıldığında, genelde söz konusu araştırmalarda elde edilen bulgularla benzer olduğu görülmektedir. Örneğin, Dalgıç (2019) ve Taşdemir (2019) tarafından ilk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının cinsiyete göre hiçbir örgütsel kültür boyutunda farklılaşmadığı görülmüştür. Benzer şekilde Çınar (2018) tarafından ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada da öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının hiçbir örgütsel kültür boyutunda cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ruçlar (2013) tarafından üniversite öğretim elemanları üzerinde, ayrıca Karaduman (2014) tarafından okutmanlar üzerinde yapılan araştırmalarda da katılımcıların örgütsel kültür algılarının cinsiyete bağlı olarak hiçbir örgütsel kültür boyutunda farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel kültür algılarının cinsiyet değişkenine bağlı olarak hiçbir boyutta farklılaşmadığı bir başka araştırma, Osmanlıoğlu (2007) tarafından hastane çalışanları üzerinde yürütülmüştür. Benzer şekilde, Korkut (2008); İpek (2012); Balay, Kaya ve Cülha (2013) tarafından yapılan araştırmalarda da katılımcıların örgütsel kültür algılarının cinsiyet değişkenine bağlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ancak, Uçar ve İpek (2019) tarafından lise öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının güç kültürü boyutunda cinsiyet değişkenine göre, kadın öğretmenler lehine farklılaştığı görülmüştür.

Araştırmada, katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması bağlamında elde edilen bulgular, bu kapsamda daha önce yapılmış olan araştırma bulguları ile karşılaştırıldığında, bulguların bazı araştırma bulgularıyla benzerlik, bazı araştırma bulgularıyla ise farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu araştırmada çalışanların örgütsel bağlılık algılarının sadece duygusal bağlılık boyutunda cinsiyet değişkenine göre, erkek çalışanlar lehine, farklılaştığı görülmüştür. Gülova ve Demirsoy (2012) tarafından hizmet sektörü çalışanları üzerinde yapılan araştırmada da katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının duygusal bağlılık boyutunda cinsiyete bağlı olarak erkek çalışanlar lehine farklılaştığı görülmüştür. Ekici ve diğerleri (2017) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan araştırmada ise akademisyenlerin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre sadece normatif bağlılık boyutunda erkek çalışanlar lehine farklılaştığı görülmüştür. Bu araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak daha önce yapılan ve katılımcıların cinsiyetine bağlı olarak farklılık gözlenmeyen bazı araştırmalar da söz konusudur (Alper Ay ve diğerleri, 2015; Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017; Nartgün ve Menep, 2010; Taşkın ve Dilek, 2010).

Araştırmada, katılımcıların örgütsel kültür algılarının eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılması bağlamında elde edilen bulgular, bu kapsamda daha önce yapılmış olan araştırma bulguları ile karşılaştırıldığında, bu araştırma bulguları ile benzer ve farklı bulgular olduğu görülmektedir. Bu araştırmada örgütsel kültür algılarını yansıtan aritmetik ortalamaların katılımcıların eğitim durumuna bağlı olarak güç kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü boyutlarında, ilk ve ortaokul mezunlarının lehine, farklılaştığı görülmektedir. Osmanlıoğlu (2007) tarafından hastane çalışanları üzerinde yürütülen araştırmada da bu araştırma bulgularına benzer şekilde, ilkökul mezunu çalışanların örgütsel kültür algılarını yansıtan aritmetik ortalamaların örgütsel kültür boyutlarında lise, ön-lisans ve lisans mezunlarının algılarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada eğitim seviyesi daha düşük olan katılımcıların örgütsel kültür algılarının eğitim seviyesi daha yüksek olan katılımcıların algılarından daha yüksek çıkmış olması dikkat çekmektedir. Ruçlar (2013) ve Karaduman (2014) tarafından üniversite akademik personeli üzerinde yapılan araştırmalarda ise katılımcıların örgütsel kültür algılarının hiçbir boyutta eğitim durumuna bağlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür.

Araştırmada, katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılması bağlamında elde edilen bulgular, bu kapsamda daha önce yapılmış olan araştırma bulguları ile karşılaştırıldığında, bulgular arasında bazı benzerlik ve farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır. Bu araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılık algılarını yansıtan aritmetik ortalamalar eğitim durumuna bağlı olarak sadece duygusal bağlılık boyutunda, ilk ve ortaöğretim mezunu olan katılımcılar lehine, farklılaştığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Taşkın ve Dilek (2010) tarafından özel sektör çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, çalışanların örgütsel bağlılık algılarının duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarında eğitim durumuna bağlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Söz konusu araştırmada, duygusal bağlılık boyutunda doktora düzeyinde eğitim gören çalışanların, devam bağlılığı boyutunda ise yüksek lisans düzeyinde eğitim almış olan çalışanların algılarını yansıtan aritmetik ortalamaların daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ekici ve diğerleri (2017) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan araştırmada ise akademisyenlerin örgütsel bağlılık algılarının sadece devam bağlılığı boyutunda eğitim durumu değişkenine göre farklılaştığı görülmüştür. Araştırmada doktora düzeyinde eğitim alan katılımcıların devam bağlılığı algıları, lise düzeyinde eğitim almış katılımcıların devam bağlılığı algılarından daha düşük çıkmıştır. Gülova ve Demirsoy (2012) tarafından hizmet sektörü çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, bu araştırmada ulaştığımız sonuca benzer şekilde, katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının duygusal bağlılık boyutunda eğitim durumu değişkenine bağlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Ancak araştırmada, lisans mezunlarının duygusal bağlılık algılarının lise ve ön-lisans mezunlarının algılarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Söz konusu bulgu, bu araştırmada ulaşılan bulgularla karşılaştırıldığında, her iki araştırmada da örgütsel bağlılık algılarının sadece duygusal bağlılık boyutunda eğitim durumu değişkenine bağlı olarak farklılaştığı anlaşılmaktadır. Ancak Gülova ve Demirsoy (2012) tarafından yapılan araştırmada lisans mezunu olan katılımcıların duygusal bağlılıkları ön-lisans ve lise mezunlarının algılarından daha yüksek çıkarken, bu araştırmada ilk ve ortaöğretim mezunu olan katılımcıların duygusal bağlılık algıları yükseköğretim mezunu katılımcıların algılarından daha yüksek çıkmıştır. Uğraşoğlu ve Çağanağa (2017) tarafından lise öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının hiçbir boyutta eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular, katılımcıların örgütsel kültür algılarının kıdem değişkenine göre karşılaştırılması bağlamında daha önce yapılmış olan araştırma bulguları ile karşılaştırıldığında, bulgular arasında benzerlik ve farklılıklar gözlenmektedir. Bu araştırmada katılımcıların örgütsel kültür algılarını yansıtan aritmetik ortalamaların hiçbir boyutta kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Ruçlar (2013) tarafından öğretim elemanları üzerinde yapılan araştırmada da öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının kıdeme bağlı olarak hiçbir boyutta farklılaşmadığı görülmüştür. Karaduman (2014) tarafından okutmanlar üzerinde yapılan araştırmada ise katılımcıların örgütsel kültür algılarının kıdem değişkenine göre rol kültürü boyutunda, kıdemleri 0-5 olan grupla 6-15 olan grup arasında, kıdemleri 6-15 olan grup lehine, farklılaştığı görülmüştür. Uçar ve İpek (2019) tarafından lise öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada öğretmenlerin destek kültürü algılarının 7 yılın altında kıdeme sahip öğretmen grubu ile 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmen grubu arasında, 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmen grubu lehine, farklılaştığı görülmüştür. Çınar (2018) tarafından ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada ise öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının, bu araştırmada olduğu gibi, kıdem değişkenine göre hiçbir örgütsel kültür boyutunda farklılaşmadığı görülmüştür. Dalgıç (2019) tarafından ilk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada öğretmenlerin güç kültürü algılarının görev yaptıkları okuldaki hizmet süresine göre farklılaştığı, 1-5 yıl kıdem grubunun örgütsel kültür algılarının 6 yıl ve üstü kıdem grubunun algılarından daha yüksek çıktığı görülmüştür. Taşdemir (2019) tarafından yine ilk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada ise öğretmenlerin örgütsel kültür algılarının, bu araştırmada olduğu gibi, kıdem değişkenine göre hiçbir örgütsel kültür boyutunda farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Osmanlioğlu (2007) tarafından hastane çalışanları üzerinde yürütülen araştırmada da katılımcıların örgütsel kültür algılarının kıdem değişkenine göre hiçbir örgütsel kültür boyutunda farklılaşmadığı görülmüştür.

Araştırma bulguları, örgütsel bağlılık algılarının kıdem değişkenine göre karşılaştırılmış olduğu daha önce yapılmış olan araştırma bulguları ile karşılaştırıldığında, bulgular arasında bazı benzerlik ve farklılıklar görülmektedir. Bu araştırmada üniversite personelinin örgütsel bağlılık algılarının duygusal bağlılık boyutunda 6-10 yıl kıdem grubu ile 10 yıl ve üzeri kıdem grubu arasında, 6-10 yıl kıdem grubu lehine farklılaştığı tespit edilmiştir. Nartgün ve Menep (2010) tarafından ilköğretimde görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının duygusal bağlılık boyutunda

kıdeme bağlı olarak, 1-5 yıl kıdem grubu ile 6-10 yıl kıdem grubu arasında 6-10 yıl kıdem grubu lehine farklılaştığı görülmüştür. Gülova ve Demirsoy (2012) tarafından hizmet sektörü çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarında kıdeme bağlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Söz konusu araştırmada, 1-3 yıl kıdeme sahip çalışanların duygusal bağlılık algılarının 1 yıldan az kıdeme sahip çalışanların algılarından daha yüksek olduğu, öte yandan 11-19 yıl kıdem grubundaki çalışanların devam bağlılığı boyutundaki algılarının 1-3 ve 4-10 yıl kıdem grubundaki çalışanların algılarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Uğraşoğlu ve Çağanağa (2017) tarafından lise öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının kıdeme bağlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Kısaca, bu araştırmada 6-9 yıl kıdem grubundaki personelin örgütsel bağlılık algılarının diğer kıdem grubundaki personelin örgütsel bağlılık algılarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç, 6-9 yıl kıdem grubundaki personelin, hem kıdemi daha az olan (1-5 yıl) hem de daha fazla olan 10 yıl ve üzeri) personele göre üniversitede çalışmaya daha çok istekli oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada, katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel kültür algıları arasındaki ilişki bağlamında elde edilen bulgular, bu kapsamda daha önce yapılmış olan araştırma bulguları ile karşılaştırıldığında, bulgular arasında bazı benzerlik ve farklılıklar görülmektedir. Bu araştırmada üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarının her üç (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) boyutta da örgütsel kültür algılarından istatistiksel olarak yordayabildiği görülmüştür. Katılımcıların örgütsel kültür boyutlarına yönelik algılarının, örgütsel bağlılık algılarındaki varyansın duygusal bağlılık boyutunda %8'ini, devam bağlılığı boyutunda %29'sini, normatif bağlılık boyutunda ise %34'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Araştırmada, katılımcıların her üç boyutta da örgütsel bağlılık algılarını en iyi yordayan örgütsel kültür boyutunun destek kültürü olduğu anlaşılmıştır. Öte yandan örgütsel kültür boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında pozitif yönlü bir korelasyon tespit edilmiştir. Türkan E. (2017) tarafından üniversite çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, katılımcıların duygusal bağlılık algıları ile güç kültürü algıları arasında negatif yönde ve anlamlı düzeyde; başarı, destek ve hiyerarşi kültürü algıları arasında ise pozitif yönde bir ilişki gözlenmiştir. Söz konusu araştırmada katılımcıların devam bağlılığı algıları ile sadece güç kültürü algıları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki gözlenirken; normatif bağlılık algıları ile başarı, destek ve hiyerarşi kültürü algıları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Türkan, L. (2015) tarafından özel hastane çalışanları üzerinde yapılan araştırmada çalışanların normatif bağlılık algıları ile örgütsel kültür algıları arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki ($r= 0,36$) gözlenirken, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı algıları ile örgütsel kültür algıları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu araştırmada ise katılımcıların normatif bağlılık algıları ile örgütsel kültür algıları arasındaki korelasyon destek kültürü boyutunda ,56; başarı kültürü boyutunda ,54; rol kültürü boyutunda ,38; güç kültürü boyutunda ise ,35 şeklinde gerçekleşmiştir. Atan (2018) tarafından kamu hastanesi çalışanları üzerinde yapılan araştırmada Doktorlardan toplanan veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda güç kültürü algısı ile hiçbir örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin algılar arasında ilişki tespit edilmemiştir. Ancak hemşirelerin güç kültürü algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında her üç boyutta da anlamlı düzeyde ilişki gözlenmiştir. Doktorların başarı kültürü algıları ile devam bağlılığı algıları arasında anlamlı düzeyde ve negatif yönde ilişki gözlenirken, hemşirelerde güç kültürü algısı ile devam bağlılığı algısı arasındaki ilişki anlamlı düzeyde ve pozitif yönde çıkmıştır. Bu araştırmada ise örgütsel kültür boyutlarına yönelik algılarla örgütsel bağlılık boyutlarına yönelik algılar arasındaki korelasyon tüm boyutlarda pozitif yönlü çıkmıştır.

Sezgin (2010) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada, öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılık algıları ile destek kültürü, başarı kültürü ve görev kültürü algıları arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğu görülmüştür. Araştırmada katılımcıların devam bağlılığı algıları ile bürokratik kültür algıları arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir korelasyon tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada yapılan regresyon analizi sonucunda, katılımcıların destek kültürü ve görev kültürü algılarının duygusal ve normatif bağlılık algılarını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığı; devam bağlılığı algısı üzerinde ise sadece bürokratik kültür algısının yordayıcı etkisinin olduğu görülmüştür. Sezgin (2010) tarafından yapılan araştırmada katılımcıların başarı kültürü algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerinde yordayıcı etkiye sahip olmadığı gözlenirken, bu araştırmada katılımcıların başarı kültürü algılarının normatif bağlılık algıları üzerindeki yordayıcı etkisi gerçekleşmiştir.

Toker ve diğerleri (2019) tarafından seyahat acenteleri çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel kültür boyutlarına ilişkin algılar ile duygusal ve normatif bağlılık algıları arasındaki ilişki anlamlı düzeyde gerçekleşirken, devam bağlılığı algıları ile örgütsel kültür boyutlarına ilişkin algılar arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı görülmüştür. İpek (2010) tarafından ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenler üzerinde yürütülen araştırma da ise, ilköğretim öğretmenlerinin uyum bağlılığı algıları ile güç kültürü ve rol kültürü algıları arasında pozitif yönde; başarı kültürü ve destek kültürü algıları arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu araştırmada ise katılımcıların örgütsel kültür boyutlarındaki algıları ile sözü edilen araştırmadaki (İpek, 2010) uyum bağlılığı boyutuna denk gelen devam bağlılığı algıları arasındaki korelasyon her örgütsel kültür boyutunda pozitif yönde gerçekleşmiştir.

7. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, cevap aranan araştırma soruları kapsamında ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara bağlı olarak geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur:

Katılımcıların görev yaptıkları üniversitede en çok güç kültürü algıladıkları, bunu sırasıyla destek kültürü, rol kültürü ve başarı kültürü algılarının izlediği görülmüştür. Katılımcıların örgütsel kültür algılarını yansıtan aritmetik ortalamalar tüm örgütsel kültür boyutlarında oldukça katılıyorum aralığında yer almıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarına ilişkin alt boyut sıralaması devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık şeklinde olmuştur. Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarını yansıtan aritmetik ortalamalar devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında oldukça katılıyorum aralığında, duygusal bağlılık boyutunda ise biraz katılıyorum aralığında yer almıştır. Örgütlerde, güç kültürü ve rol kültürü algıları klasik yönetim anlayışı uygulamalarını, destek kültürü ve başarı kültürü algıları ise çağdaş yönetim anlayışı uygulamalarını yansıtmaktadır. Öte yandan çalışanların daha çok devam bağlılığı algısı ile görev yapıyor olmaları, o işte çalışmak zorunda olduklarını hissettikleri anlamına gelmektedir. İdari personelin destek kültürü ve başarı kültürü algılarını artırmak için yönetim uygulamalarına daha çok dahil edilmeleri, ayrıca başarı duygusunu yaşayabilmeleri için daha çok inisiyatif ve sorumluluk üstlenmeleri önerilebilir. Bu yapıldığında aynı zamanda personelin görev yaptıkları kuruma yönelik duygusal ve normatif bağlılıklarının da artması mümkün olacaktır.

Araştırmada katılımcıların örgütsel kültür algılarının hiçbir alt boyutta katılımcıların cinsiyetine bağlı olarak istatistiksel açıdan farklılaşmadığı gözlenirken, örgütsel bağlılık algılarının duygusal bağlılık boyutunda cinsiyete bağlı olarak istatistiksel olarak, erkek katılımcılar lehine önemli düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Kadın personelin duygusal bağlılık algılarının artırılması için, çalıştıkları kurumu daha çok benimsemelerini destekleyecek uygulamalara önem verilebilir. Bu amaçla, üniversitede idari personel arasında görev ve sorumluluk paylaşımında kadın personelin de yer almasına özen gösterilebilir.

Araştırmada katılımcıların örgütsel kültür algılarının rol kültürü boyutu dışındaki tüm boyutlarda, personelin eğitim durumuna bağlı olarak istatistiksel açıdan, ilk ve ortaöğretim mezunu olan grup lehine farklılaştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel bağlılık algıları sadece duygusal bağlılık boyutunda eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak, ilk ve ortaöğretim mezunu olan grup lehine farklılaşmıştır. Bu sonuca bağlı olarak, yükseköğretim mezunu olan idari personelin özellikle destek kültürü ve başarı kültürü algıları ile duygusal bağlılık algılarının artırılması için bu grupta yer alan personelin yönetim uygulamalarına daha çok dahil edilmeleri ve daha çok inisiyatif ve sorumluluk üstlenmeleri önerilebilir.

Araştırmada katılımcıların örgütsel kültür algılarının dört alt boyutta da kıdemlerine bağlı olarak istatistiksel açıdan farklılaşmadığı; örgütsel bağlılık algılarının ise sadece duygusal bağlılık boyutunda kıdem değişkenine bağlı olarak istatistiksel açıdan farklılaştığı tespit edilmiştir. 6-9 yıl kıdem grubunda yer alan katılımcıların duygusal bağlılık algıları 10 yıl ve üzeri kıdem grubunda yer alan katılımcıların algılarından daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuca bağlı olarak, yüksek kıdem grubunda yer alan idari personelin duygusal bağlılıklarını artıracak uygulamalara dâhil edilmeleri önerilebilir. Söz konusu grupta yer alan personele üniversitede bu amaçla düzenlenecek sosyo-kültürel etkinliklerde daha fazla görev ve sorumluluk verilebilir.

Araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı boyutlarında dört örgütsel kültür boyutuna ilişkin algılarından istatistiksel olarak yordanabildiği görülmüştür. Katılımcıların dört örgütsel kültür boyutuna ilişkin algılarının birlikte, duygusal bağlılık algılarındaki varyansın %8'ini, devam bağlılığı algılarındaki varyansın %29'sini, normatif bağlılık

algılarındaki varyansın ise %34'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Katılımcıların her üç boyuttaki örgütsel bağlılık algılarını en iyi yordayan örgütsel kültür boyutunun destek kültürü olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca bağlı olarak, üniversite yönetimine idari personelin özellikle destek kültürü algılarını artıracak uygulamalara ağırlık vermesi önerilebilir. Bu amaçla, üniversite personeli arasında kaynaşmayı, paylaşmayı ve yardımlaşmayı artıracak sosyo-kültürel etkinlikler düzenlenmesine önem verilebilir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar bağlamında, bu kapsamda araştırma yapacak bilim insanlarına yönelik olarak da bazı öneriler sunulabilir: Bu araştırma üniversitelerde akademik ve idari personel üzerinde karşılaştırmalı olarak tekrarlanabilir. Bu yapıldığında, üniversite yönetimlerine, bu kapsamda gerçekleştirilecek bir araştırmada elde edilecek sonuçlara bağlı olarak daha bütüncül önerilerde bulunulabilecektir. Bu araştırma farklı üniversiteleri kapsayacak şekilde daha büyük bir evren ve örneklem üzerinde tekrarlanabilir. Bu kapsamda devlet üniversiteleri ile özel üniversitelerin karşılaştırılacağı araştırmalar yapılabileceği gibi, büyük şehirlerde yer alan üniversitelerle taşrada yer alan üniversiteler arasında karşılaştırma yapmayı amaçlayan araştırmalar da yapılabilir. Son olarak, bu kapsamda yapılan araştırmalar yeterli sayıya ulaştığında, örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık ilişkisini konu edinen araştırmalar üzerinde bir meta-analiz çalışması yapılabilir.

Kaynakça

- Abdul Rashid, Z., Sambasivan, M., Johari, J. (2003). The influence of corporate culture and organisational commitment on performance, *Journal of Management Development* 22(8), 708-728. <https://doi.org/10.1108/02621710310487873>.
- Acar, A. Z. (2013). Farklı örgüt kültürü tipleri ve liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Lojistik işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 5-31.
- Akar, C., Yıldırım Y. T. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 97-113.
- Akyürek, Ç. E., Toygar, Ş. A., Şener, T. (2013). Örgütsel kültür ve alt kültürün örgütsel bağlılığa etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 12(2), 55-62.
- Alamur, B. (2005). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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.
- Alper Ay, F. Ulusoy, H., Tosun, N. (2015). Akademisyenlerin çalıştıkları bölüme ve üniversiteye olan örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(36), 749-762.
- Atan, Ş. (2018). *Kamu hastanelerinde çalışmakta olan doktor ve hemşirelerin örgüt kültürü alguları ve gösterdikleri örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R., Kaya, A., Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Balay, (2007). Predicting conflict management based on organizational commitment and selected demographic variables. *Asia Pacific Education Review*, 8(2). 321-336.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R., (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme*, Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, (Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara).

- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52(10), 1257-1278.
- Chen, C.-F. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note, *Journal of Air Transport Management*, 12, 274-276.
- Clugston, M., Howell, J. P., Dorfman, P. W. (2000). Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment? *Journal of Management*, 26(1), 5-30.
- Çavuş, Ş., Gürdoğan, A. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Beş yıldızlı bir otel işletmesinde araştırma, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 18-34.
- Çetin Gürkan G. (2006). Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çınar, H. (2018). Örgüt kültürünün eğitsel risk algısına etkisi (Kastamonu İli Örneği), Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68). 1765-1777.
- Dalgıç, S. (2019). İlk ve ortaokul müdürlerinin canlandırıcı liderlik davranışlarının örgütsel kültürü yordaması, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Demir, C., Öztürk, U. C. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Denison, D. R., Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Durna, U., Eren, V. (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Ekici, S., Hacıcaferoğlu, H., Çalışkan, K. (2017). Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı spor örgütlerinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12 (2), 40-57.
- Elizur, D., Koslowsky, M. (2001). Values and organizational commitment, *International Journal of Manpower*, 22(7), 593-599.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erdem, R., Adıgüzel, O., Kaya, A. (2010). Akademik personelin kurumlarına ilişkin algıladıkları ve tercih ettikleri örgüt kültürü tipleri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (36), 73-88.
- Glazer, S., Carole, S., Short, K. M. (2004). A study of the relationship between organizational commitment and human values in four countries, *Human Relations*, 57 (3), 323-345.
- Gül, H. (2002); Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi, *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 37-55.
- Gülova, A. A., Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76.
- Halis, M. (2003). Durumsallığı açısından Türk örgüt kültüründeki yönelimler, *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 110-135.
- Handy, C. B. (1981). *Understanding organizations*. 2nd Edition, Great Britain: Hazell Watson ve Viney Ltd.
- Harrison, R. (1975). Diagnosing organizational ideology. *Annual handbook for group facilitators* (Edited by Jones, J. E. and Pfeffer J. W.). University Associates Inc.; in Handy, C. B. (1981): *Understanding organizations*. 2nd Edition, Great Britain: Hazell Watson ve Viney Ltd.

- Hofstede, G. (1980). *Culture consequences: International differences in work related values*, Sage Publications, Beverly Hills, London.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *Academy of Management Executive*, 7(1), 81-94.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1014>.
- Hoy, W. K., Miskel, C. G., (2010). Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama, (S.Turan, çev.Ed.) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İnceoğlu, E. (2004). *Örgüt kültürünün işletme içi iletişime etkisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İpek, C. (1999). *Resmi liseler ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen-öğrenci ilişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İpek, C. (2010). Predicting organizational commitment from organizational culture in Turkish primary schools, *Asia Pacific Education Review*, 11:371-385 (DOI 10.1007/s12564-010-9097-x).
- İpek, C. (2012). Öğretmen algılarına göre ortaöğretim kurumlarında örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 399-434.
- İrmiş, A. (1995). *Örgüt yapısı açısından örgüt kültürü ve bir uygulama*, Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Jernigan, I. E., Beggs, J. M., Kohut, G. F. (2002). Dimensions of work satisfaction as predictors of commitment type, *Journal of Managerial Psychology*, 17(7), 564-579.
- Karaduman, P. (2014). Eğitim örgütlerinde örgüt kültürünün algılanan liderlik tarzları üzerine etkisi ve bir araştırma, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Karasar, N., (2008). Bilimsel araştırma yöntemleri. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, 105-109.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma, *Maliye Dergisi*, 155(1), 119-143.
- Korkut, A. (2008). İlköğretim okullarındaki yönetici ve öğretmenlerin örgüt kültürünü algılama düzeyleri, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kök, S. B., Özcan, B. (2012). Örgüt kültürünün oluşumunda etkili olan faktörler ve örgütsel bağlılık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7(2), 113-131.
- Kwantes, C., Boglarsky, C. (2007). Perceptions of organizational culture, leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries, *Journal of International Management*, 13(2), 204-230; Polat, M., Meyda, C. H. (2011). Örgüt kültürü bağlamında güç eğilimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 153-170.
- Lok, P., Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development, *Leadership and Organization Development Journal*, 20(7), 365-373.
- Lund, D. B. (2003); Organizational culture and job satisfaction, *Journal of Business ve Industrial Marketing*, 18(3), 219-236.
- Mamatoğlu, N. (2004). Örgütsel kültür tipi ölçeği, *3P Psikiyatri, Psikoloji, Psikofarmakoloji Dergisi*, 12(4), 305-315.
- Martins, E. C., Terblanche, F. (2003); Building organisational culture that stimulates creativity and innovation, *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Nartgün, Ş. S., Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği, *Uluslararası İnsani Bilimler Dergisi*, 7(1), 288-316.
- Oktay, E., Gül, H. (2003). Çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun karizmatik lider özelliklerinin etkileri üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde yapılan bir araştırma; *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 403-428.
- Oran, A. (2016). *Yükseköğretim kurumlarında örgüt kültürünün, çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri açısından incelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- O'Reilly, C. (1989). Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations, *California Management Review*, 31(4), 9-25, in Staw, B. M. (1995) [Editor]. *Psychological dimensions of organizational behavior*, 2 nd Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Osmanlıoğlu, S. (2007). Örgütsel kültür tipleri ve değişime yönelik reaksiyonlar arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öge, H. S. (2018). Akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma, *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 21-35.
- Özoğlu, S. Ç. (1992). Davranış bilimlerinde anket (bilgi toplama aracının) geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25(2), 321-337.
- Penley, L. E., Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Peterson, K. D., Martin, J. L. (1990). *Commitment and organizational culture*, Unpublished study, University of Wisconsin, Madison, WI: Department of Educational Administration, in Shaw, J. and Reyes, P. (1992); School cultures: Organizational value orientation and commitment, *The Journal of Educational Research*, 85(5), 295-302.
- Phesey D. C. (1993). *Organizational cultures: Types and transformations*. London: Routledge.
- Polat, M., Meyda, C. H. (2011). Örgüt kültürü bağlamında güç eğilimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 153-170.
- Recepoglu, E., Kılınç, A. Ç., Şahin, F., Er, E. (2013). Öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki, *Turkish Studies, International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 603-617.
- Robbins, S. P. (1994). *Örgütsel Davranışın Temelleri* (Çev: Öztürk, S. A.), Eskişehir: Etam A. Ş. Basım Yayın.
- Ruçlar, K. (2013). *Örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki: Sakarya Üniversitesi örneği*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Sevinç Güven, A. (1996). *Üniversitelerde örgüt kültürü Osmangazi Üniversitesi'nde örgüt kültürü araştırmaları*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Schein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, 25(2), 3-16.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156). 142-159
- Shaw, J., Reyes, P. (1992). School cultures: Organizational value orientation and commitment, *The Journal of Educational Research*, 85(5), 295-302.

- Sökmen, A., Benk, O., Gayaker, S. (2017). Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 415-429.
- Sönmez, M. A. (2006). Meslek liselerinde örgüt kültürü, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45, 85-108.
- Şişman, M. (1993). *İlkokullarda örgüt kültürü*, Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taşdemir, R. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel kültür ve motivasyon algıları (Nevşehir örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Taşkın, F., Dilek, R. (2010) Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Terzi, A. R. (2005); İlköğretim okullarında örgüt kültürü, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43, 423-442.
- Terzi, A. R., Kurt, T. (2005). İlköğretim müdürlerinin yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi, *Milli Eğitim Dergisi*, 33(166), 98-113.
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Toker, B. Çevirgen, A., Kalıpçı, B. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkisi: seyahat acentaları üzerinde bir uygulama, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 38-53.
- Türkan, E. (2017). *Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi; İstanbul Ticaret Üniversitesi personeli örneği*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkan, L. (2015). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkileri*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uçar, R., İpek, C. (2019). The relationship between high school teachers' perceptions of organizational culture and motivation, *Journal of Education and Training Studies*, 7(7), 102-117. DOI:<https://doi.org/10.11114/jets.v7i7.4198>.
- Uğraşoğlu, İ.K., Çağanağa, Ç. K. (2017). Öğretmenlerin örgüte bağlılık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi, *International Journal of New Trends in Arts, Sports ve Science Education*, 6(4), 10-38.
- Uyguç, N., Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Yaşar, M. (2014). İstatistiğe yönelik tutum ölçeği: geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(36), 59-75.
- Yavuz, M. (2010). The effects of teachers' perception of organizational justice and culture on organizational commitment, *African Journal of Business Management*, 4(5), 695-701.
- Yücel, İ. ve Koçak, D. (2014). Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma, *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ERZSOSDER)*, 7(2), 45-64.