

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 oluşturmaktadır. 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 staf | 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 Atf/ 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.
