

 <p>İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ</p> <p>TS EN ISO 9001:2015</p>	<p>T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ</p>	
	<p>2021 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU</p>	<p>Dok. No: RP/GNL/39</p>
		<p>İlk Yayın Tar.: 29.04.2022</p>
		<p>Rev. No/Tar.: 00/...</p>
		<p>Sayfa 1 / 23</p>

2021



KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU

2020-2024 DÖNEMİ STRATEJİK PLAN
DURUM ANALİZİ

HAZIRLAYANLAR
Prof. Dr. Burcu ÖKSÜZ

İÇİNDEKİLER

AMAÇ VE KAPSAM	3
YÖNTEM	3
VERİLER VE BULGULAR	7
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	13
VERİ KAYNAKLARI	15
EKLER	16

AMAÇ VE KAPSAM

Bu çalışmada, üniversitemizde hâkim olan kurum kültürü tipini, çalışanlardaki örgütsel iletişim doyumunu ve kültür ile iletişim doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Kurum kültürü ve örgütsel iletişim doyumunu, genel olarak tüm kurumlarda özeldede üniversitelerde çalışanların motivasyonunu, verimliliğini, başarısını etkilemekte ve uzun vadede kurumsal performansı arttırmaktadır. Dolayısıyla bu konularda yapılacak araştırmalar, stratejik planların önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın tüm süreçlerinde bilimsel bir yol izlenmiş, gerek verilerin toplanmasında gerekse verilerin analizinde bilimsel etik ve nesnellik çerçevesinde hareket edilmiştir.

Üniversitemizde aynı araştırma 2019, 2020 yıllarında da gerçekleştirilmiştir. 2021 yılı araştırmasında da aynı ölçekler kullanılarak değişimi görmek hedeflenmiştir.

YÖNTEM

Katılımcılığı nasıl sağladık?

Pandemi nedeniyle araştırma kapsamında anket formları, Üniversitemiz Bilgi Sistemi (UBYS) üzerinden toplanmıştır. Anketlerde, yalnızca istihdam edilen kadro türü ve cinsiyet sorulmuştur. Yanıtlayan kişinin kimliğini ortaya koyacak sorular sorulmamıştır.

Kullanılan bilimsel analizler ve yöntemler neler?

Araştırmanın veri toplama sürecinde kurum kültürü ölçümü ve örgütsel iletişim doyumunu ölçümü için iki ayrı ölçek aynı form içinde kullanılmıştır.

Kurum kültürü ölçümü için bilinen ve farklı ülkelerde çok fazla tercih edilen bir ölçek olan Kim S. Cameron ve Robert E. Quinn'in (2006) Diagnosing and Changing Organizational Culture isimli kitaplarında yer alan 'The Organizational Culture Assessment Instrument' isimli ölçekleri kullanılmıştır. Profesör Kim S. Cameron'a e-posta ile ulaşılarak ölçek kullanım izni istenmiş; izin, kitabı basan Jossey-Bass Yayınevi'nden gelmiştir. İlgili e-posta, aşağıda yer almaktadır.

Resim 1. Jossey-Bass Yayınevi Ölçek Kullanım İzni

Dear Dr. Oksuz,

Thank you for your inquiry regarding the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI). Kim Cameron copyrighted the OCAI in the 1980s, but because it is published in the Diagnosing and Changing Organizational Culture book, it is also copyrighted by Jossey Bass.

The instrument may be used free of charge for research or student purposes, but a licensing fee is charged when the instrument is used by a company or by consulting firms to generate revenues. As a researcher you may use it free of charge. Please be sure all surveys and your dissertation include the appropriate copyright information (© Kim Cameron). Professor Cameron appreciates your sharing your results with him when you finish your study.

We do have a local company (BDS, Behavioral Data Services, 734-663-2990, Sherry.Slade@b-d-s.com) which can distribute the instrument on-line, tabulate scores, and produce feedback reports for a fee. These reports include comparison data from approximately 10,000 organizations--representing many industries and sectors, five continents, and approximately 100,000 individuals.

I hope this explanation is helpful. Congratulations on your program, and I wish you well on your project.

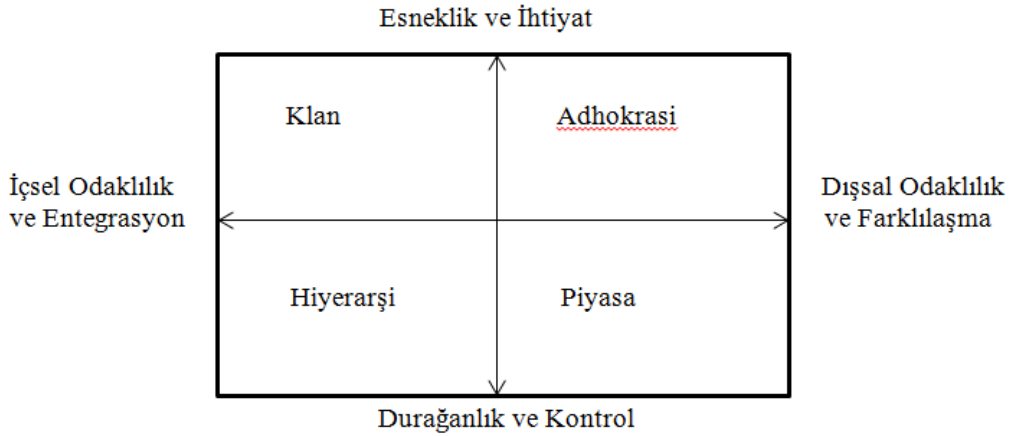
Best wishes,

Meredith Smith

Anketin Türkçeye çevirisi araştırmacı tarafından yapılmıştır. Çevirisi yapılan anket, bir Yönetim Profesörü, bir Halkla ilişkiler Doçenti, İngiliz Dili ve Edebiyatı eğitimi almış bir Doktor Öğr. Üyesi tarafından kontrol edilmiş ve görüşler doğrultusunda ankete son hali verilmiştir. Anket, öncelikle pilot bir gruba uygulanmıştır.

Cameron ve Quinn (2006) kurum kültürü ölçeğine göre kurum kültürleri, 'Hiyerarşi-Pazar-Klan-Adhokrasi' olmak üzere dört tipe ayrılmaktadır.

Şekil 1. Kurum Kültürü Tipleri



Kaynak: Cameron ve Quinn, 2006: 32.

Hiyerarşi Kültürü: Kurumun etkili şekilde çalışmasında liderler, koordinatörler ve düzen sağlayıcılar kilit bir role sahiptir. Bu kurumlar istikrar, öngörülebilirlik ve etkinlik odaklıdır; kural ve prosedürler belirleyicidir (Cameron ve Quinn, 2006: 34).

Pazar Kültürü: Bu tür kurumlar, içsel ilişkilerden daha çok dışsal çevre odaklı hareket ederler. Bu kurumlarda rekabet edebilirlik ve verimlilik esastır. Kurumların temel amaçları kârlılık, niş pazarların artışı ve hedeflerin büyütülmesidir (Cameron ve Quinn, 2006: 32).

Klan Kültürü: Bu kültür tipinde odak, takım çalışması ve örgütsel bağlılıktır. Kurumlarda çalışan gelişimi esastır. Yönetimin temel görevi çalışanları güçlendirmek ve çalışanların katılımını, adanmışlığını ve sadakatini arttırmaktır. Klan kültürüne sahip kurumlar, çalışanlar arasında çok fazla paylaşımın olduğu dostane bir işyeri olarak açıklanmaktadır. Liderler, akıl hocası ve hatta aile figürü olarak görülebilmektir (Cameron ve Quinn, 2006: 36-38).

Adhokrasi Kültürü: Bu kültür tipine sahip kurumlar dinamik, girişimsel ve yaratıcı olarak görülmektedir. Liderliğin etkinliği, vizyoner, inovatif ve risk yönlü olmaya dayalıdır. Kurumun odağı, yeni bilgiye, ürünlere ve/veya hizmetlere öncülük edebilmektir. Başarının temeli, özgün ve orijinal ürün ile hizmetlere dayalıdır (Cameron ve Quinn, 2006: 40).

Cameron ve Quinn (2006: 40) kültür tiplerini dominant özellikler, liderlik, yönetim, örgütsel bütünleşme, stratejik odak ve başarı kriteri olmak üzere 6 faktör ve toplamda 24 madde ile ölçmektedir.

Bu araştırma kapsamında örgütsel iletişim doyumu ölçümünde Downs ve Hazen (1977) tarafından geliştirilen ve pek çok araştırmada kullanılan 'A Factor Analytic Study of Communication Satisfaction' başlıklı çalışmada kullanılan ölçek esas alınmıştır. Ölçeğin Birol Gülnar (2007) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve 'Araştırma Görevlilerinin İş Tatminini Sağlama Aracı Olarak Örgütsel İletişim ve İletişim Doyumu: Kamu ve Özel Üniversite Karşılaştırması' başlıklı doktora tezi kapsamında üniversitelerde uygulanmış hali doğrudan kullanılmıştır. Bu ölçekte iletişim doyumu örgütsel bütünleşme, üst iletişimi, bireysel geribildirim, iletişim iklimi, yatay ve informel iletişim, kurumsal bilgi ve medya kalitesi olmak üzere 7 faktör ve toplamda 35 madde ile ölçülmektedir.

Örgütsel bütünleşme: Bu faktör, çalışanların halihazırdaki iş çevresine ilişkin edindiği bilginin düzeyiyle ilgilidir. Bölüm planları, işlerinin gereklilikleri ve personel haberleri gibi bilgilere ilişkin tatmin düzeyini yansıtmaktadır (Clampitt ve Downs, 1993: 8).

Üst iletişimi: Yukarıdan aşağı ve aşağıdan yukarı yöneticilerle iletişim kurma yönlerini içermektedir. Yöneticilerin fikirlere açıklığı, yöneticilerin dinlemesi ve ilgi göstermesi ile işle ilgili problemlerin çözümündeki rehberlik üç temel boyutu oluşturmaktadır (Clampitt ve Downs, 1993: 8).

Bireysel geribildirim: Çalışanların kendileri ve performansları hakkındaki değerlendirmelere ilişkin bilgi ihtiyaçlarıyla ilgilidir (Clampitt ve Downs, 1993: 9).

İletişim iklimi: Hem örgütsel hem de kişisel düzeyde iletişimi yansıtmaktadır. Bir tarafta çalışanların kurumun amaçlarının yerine getirilmesi konusunda motivasyonun sağlanmasına ve teşvik edilmesine diğer yandan kişilerin kurumda iletişimin sağlıklı olup olmadığı hakkındaki tutumlarına ilişkin maddeleri içermektedir (Clampitt ve Downs, 1993: 8).

Yatay ve informel iletişim: Yatay ve informel iletişimin doğru ve serbest olmasıyla ilgilidir. Bu faktör, aynı zamanda dedikodunun aktif olmasıyla ilgili tatmini de içermektedir (Clampitt ve Downs, 1993: 9).

Kurumsal bilgi: Bu faktör, bir bütün olarak kurumla ilgili geniş düzeydeki bilgiyle ilgilidir ve değişikliklerle ilgili bildirimler, kurumun politika ve amaçlarıyla ilgili bilgileri içermektedir (Clampitt ve Downs, 1993: 9).

Medya kalitesi: Toplantıların organizasyonu, yazılı talimatların kısa ve anlaşılır olması, iletişim düzeyinin doğru olması gibi konularla ilgilidir (Clampitt ve Downs, 1993: 8).

VERİLER VE BULGULAR

Araştırmaya UBYS üzerinden 95 kişi katılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen kurum kültürü ve örgütsel iletişim doyumu verileri, SPSS 22 programı ile analiz edilmiştir. Kurum Kültürü tipi, kültür boyutları ve iletişim doyumları alt boyutlarına normallik testleri uygulanmış, basıklık ve çarpıklık değerleri +2 ile -2 arasında değiştiğinden veriler normal dağılmaktadır. Elde edilen veriler, 2019 ve 2020 verileriyle karşılaştırılmıştır.

Tablo 1. Kültür Ortalama Değerleri

Kültür Tipi	Mean (2019)	Mean (2020)	Mean (2021)
Hiyerarşi Kültürü	3,08	3,27	3,12
Pazar Kültürü	2,90	3,26	3,13
Adhokrasi Kültürü	2,79	3,15	2,99
Klan Kültürü	2,76	3,16	3,05

Üniversitemizde 2019 yılında hiyerarşi kültürü öne çıkarken, 2020 yılında tüm kültür tiplerine yönelik dağılımın birbirine yakınlaştığı görülmektedir. Tüm kültür eğilimlerinde artış göze çarparken, özellikle Klan ve Adhokrasi kültürü ortalaması önemli artış göstermiştir. 2021 yılında, pazar ve hiyerarşi kültürleri halen ön plandadır.

Tablo 2. Kültür Tiplerinin Kadroya Göre Dağılımı

Kadro		N	Mean (2021)	P (anlamlılık)
Klan Kültürü	Akademik Personel	69	3,1908	0,044
	İdari Personel	26	2,6859	
Adhokrasi Kültürü	Akademik Personel	69	3,1425	0,034
	İdari Personel	26	2,5897	
Pazar Kültürü	Akademik Personel	69	3,2536	0,088
	İdari Personel	26	2,8205	
Hiyerarşi Kültürü	Akademik Personel	69	3,2560	0,063
	İdari Personel	26	2,7949	

2021 yılı itibariyle elde edilen bulgular incelendiğinde, katılımcıların üniversite içindeki hakim kültür tipine yönelik bakış açıları adhokrasi ve klan kültürü eğilimlerinde farklılık göstermektedir. Buna karşılık üniversitede klan kültürü ve adhokrasi kültürünün hakim olduğuna yönelik kadro türüne göre farklılıklar dikkat çekmektedir. Akademik kadro, idari

kadroya göre klan kültürünün daha fazla hakim olduğunu düşündüğünü belirtmektedir. Adhokrasi kültürü açısından da farklılık tespit edilmiş; akademik personel, idari personele göre adhokrasi kültürünün daha güçlü olduğunu belirtmiştir.

Tablo 3. Kültür Tiplerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet		N	Mean	sign
Klan Kültürü	Kadın	35	3,1238	0,630
	Erkek	60	3,0111	
Adhokrasi Kültürü	Kadın	35	3,1619	0,267
	Erkek	60	2,8917	
Pazar Kültürü	Kadın	35	3,2429	0,470
	Erkek	60	3,0722	
Hiyerarşi Kültürü	Kadın	35	3,2762	0,315
	Erkek	60	3,0444	

2021 yılında 2020 yılı eğilimlerine benzer şekilde, cinsiyete göre farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4. Kurum Kültürü Faktör Ortalamaları

	Ortalama Değer (2019)	Ortalama Değer (2020)	Ortalama Değer (2021)
Başarı Kriteri	3,0308	3,42	3,22
Stratejik Odak	2,9548	3,23	3,09
Örgütsel Bütünleşme	2,9157	3,22	3,11
Dominant Özellikler	2,8348	3,13	2,93
Yönetim	2,8281	3,16	3,04
Liderlik	2,8016	3,19	3,04

2021 yılı verileri incelendiğinde kurum kültürü faktörlerinin ortalama değerlerinin 2020 yılına göre azaldığı, fakat kararsızlık eğiliminin korunduğu görülmektedir. Başarı kriteri diğer faktörlere göre daha yüksektir.

Tablo 5. Kadroya Göre Kurum Kültürü Faktörler

Kadronuz		N	Mean	P (anlamlılık)
Dominant Özellikler	Akademik Personel	69	3,0652	0,075
	İdari Personel	26	2,5865	
Liderlik	Akademik Personel	69	3,2065	0,024
	İdari Personel	26	2,6154	
Yönetim	Akademik Personel	69	3,1848	0,045
	İdari Personel	26	2,6827	
Örgütsel Bütünleşme	Akademik Personel	69	3,2500	0,058
	İdari Personel	26	2,7596	
Stratejik Odak	Akademik Personel	69	3,2355	0,055
	İdari Personel	26	2,7308	
Başarı Kriteri	Akademik Personel	69	3,3225	0,153
	İdari Personel	69	3,0652	
Kadronuz		N	Mean	P (anlamlılık)
Dominant Özellikler	Akademik Personel	69	3,0652	0,075
	İdari Personel	26	2,5865	
Liderlik	Akademik Personel	69	3,2065	0,024
	İdari Personel	26	2,6154	
Yönetim	Akademik Personel	69	3,1848	0,045
	İdari Personel	26	2,6827	
Örgütsel Bütünleşme	Akademik Personel	69	3,2500	0,058
	İdari Personel	26	2,7596	
Stratejik Odak	Akademik Personel	69	3,2355	0,055
	İdari Personel	26	2,7308	
Başarı Kriteri	Akademik Personel	69	3,3225	0,153
	İdari Personel	69	3,0652	

2021 yılı verileri incelendiğinde, liderlik ve yönetim boyutlarında personeller arasında farklılık tespit edilmiştir. Akademik personel, idari personele göre liderlik özelliğinin üniversitede daha yüksek olduğunu düşünmektedir. Üniversite içindeki yönetim kültürü özelliği konusunda da akademik personel, idari personele göre yönetim kültürünün etkin olduğu görüşünü belirtmektedir. Diğer kültür özelliklerinde ise katılımcıların kadro farketmeksizin benzer düşüncede olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Cinsiyete Göre Kurum Kültürü Faktörleri

Kadronuz		N	Mean	sign
Dominant Özellikler	Kadın	35	2,9786	0,780
	Erkek	60	2,9083	
Liderlik	Kadın	35	3,1714	0,413
	Erkek	60	2,9708	
Yönetim	Kadın	35	3,2714	0,127
	Erkek	60	2,9167	
Örgütsel Bütünleşme	Kadın	35	3,2500	0,377
	Erkek	60	3,0375	
Stratejik Odak	Kadın	35	3,2071	0,479
	Erkek	60	3,0333	
Başarı Kriteri	Kadın	35	3,3286	0,478
	Erkek	60	3,1625	

2021 yılında katılımcıların cinsiyetine göre kültürel özelliklerde bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Tablo 7. Kültür Tiplerinin Faktörlerle İlişkisi

		Dominant Özellikler	Liderlik	Yönetim	Örgütsel Bütünleşme	Stratejik Odak	Başarı Kriteri
Klan Kültürü	Pearson Correlation	,949**	,955**	,923**	,949**	,946**	,917**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95
Adhokrasi Kültürü	Pearson Correlation	,928**	,939**	,921**	,960**	,959**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95
Pazar Kültürü	Pearson Correlation	,946**	,935**	,923**	,949**	,972**	,940**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95
Hiyerarşi Kültürü	Pearson Correlation	,924**	,932**	,934**	,946**	,951**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95

2021 yılı verileri, önceki yıl verileri ile benzer şekilde tüm kültür tipleri ile kültür özellikleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermekte ve kültür tipleri güçlendikçe kültür özellikleri de artmaktadır.

Tablo 8. İletişim Doymu Genel Ortalaması

	Mean (2019)	Mean (2020)	Mean (2021)
Örgütsel Bütünleşme (ÖB)	3,2248	3,43	3,28
Kurum Bilgisi (KB)	3,0246	3,31	3,49
Bireysel Geribildirim (BG)	3,1138	3,44	3,20
Üst İletişimi (Üİ)	3,2498	3,39	3,25
İletişim İklimi (İİ)	3,0036	3,57	3,28
Yatay ve İnförmel İletişim (Yİİ)	3,3755	3,56	3,34
Medya kalitesi (MK)	3,0898	3,48	3,44

2021 verilerine göre kurum bilgisinde artış, diğör boyutlarda az da olsa düşüş olduğu görölmüştür.

Tablo 9. Kadroya Göre İletişim Doymu

Kadronuz		N	Mean	Sig.
Örgütsel Bütünleşme (ÖB)	Akademik Personel	69	3,4464	0,014
	İdari Personel	26	2,8692	
Kurum Bilgisi (KB)	Akademik Personel	69	3,6000	0,092
	İdari Personel	26	3,2231	
Bireysel Geribildirim (BG)	Akademik Personel	69	3,3478	0,037
	İdari Personel	26	2,8385	
Üst İletişimi (Üİ)	Akademik Personel	69	3,3594	0,106
	İdari Personel	26	2,9615	
İletişim İklimi (İİ)	Akademik Personel	69	3,4203	0,036
	İdari Personel	26	2,9231	
Yatay ve İnförmel İletişim (Yİİ)	Akademik Personel	69	3,4290	0,161
	İdari Personel	26	3,1385	
Medya Kalitesi (MK)	Akademik Personel	69	3,5710	0,034
	İdari Personel	26	3,1154	

2021 katılımcıların iletişim doymu boyutlarına yönelik cevapları incelendiğinde, kadro düzeyinde farklılık bulunduğu, idari ve akademik kadronun bazı iletişim doymu alt boyutlarında farklı düşündükleri görölmektedir. İlk farklılık örgütsel bütünleşmede ortaya çıkmakta, akademik personel idari personele göre iletişim doymununun örgütsel bütünleşme açısından daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Bireysel geribildirim seviyesinde de akademik personelin iletişim doymu açısından idari kadroya göre daha yüksek bir eğilime

sahip olduğu soylenabilir. Benzer eğilimler üst iletişimi, iletişim iklimi ve medya kalitesi alt boyutlarından da elde edilmektedir. Akademik personelin iletişim doyumunun üst iletişim, iletişim iklimi ve medya kalitesi açısından idari personelden daha yüksek olduğunu soylemek mümkündür.

Tablo 10. Cinsiyete Göre İletişim Doyumu

Cinsiyet		N	Mean	Sig.
Örgütsel Bütünleşme (ÖB)	Kadın	35	3,3143	,852
	Erkek	60	3,2733	
Kurum Bilgisi (KB)	Kadın	35	3,4343	,635
	Erkek	60	3,5333	
Bireysel Geribildirim (BG)	Kadın	35	3,2114	,983
	Erkek	60	3,2067	
Üst İletişimi (Üİ)	Kadın	35	3,2400	,942
	Erkek	60	3,2567	
İletişim İklimi (İİ)	Kadın	35	3,2171	,633
	Erkek	60	3,3233	
Yatay ve İformel İletişim (Yİİ)	Kadın	35	3,3943	,712
	Erkek	60	3,3233	
Medya kalitesi (MK)	Kadın	35	3,4457	,996
	Erkek	60	3,4467	

2021 verilerinde katılımcıların cinsiyetine göre, iletişim doyumunu açısından bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Tablo 11. Kurum Kültürü Tipleri ile İletişim Doymu Boyutları İlişkisi

		Klan Kültürü	Adhokrasi Kültürü	Pazar Kültürü	Hiyerarşi Kültürü
İletişim Boyutunda Örgütsel Bütünleşme	Pearson Correlation	,746**	,767**	,782**	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95
Üst iletişim	Pearson Correlation	,873**	,864**	,888**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95
Bireysel Geri Bildirim	Pearson Correlation	,804**	,814**	,826**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95
İletişim İklimi	Pearson Correlation	,820**	,814**	,830**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95
Yatay ve İnförmel İletişim	Pearson Correlation	,795**	,785**	,844**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95
Kurumsal Bilgi	Pearson Correlation	,676**	,673**	,720**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95
Medya Kalitesi	Pearson Correlation	,758**	,757**	,803**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95

2021 verileri incelendiğinde, 2019 ve 2020 verileri ile benzer sonuçlar elde edilmiştir. Kültürel tip altboyutlarındaki eğilimlerin yükselmesi ile katılımcıların iletişim doymu da artmaktadır.

Tablo 12. Kurum Kültürü Faktörleri İle İletişim Doymu Faktörleri Arasında İlişki

		İletişim Boyutunda Örgütsel Bütünleşme	Üst iletişim	Bireysel Geri Bildirim	İletişim İklimi	Yatay ve İnförmel İletişim	Kurumsal Bilgi	Medya Kalitesi
Dominant Özellikler	Pearson Correlation	,761**	,864**	,794**	,802**	,784**	,680**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
Liderlik	Pearson Correlation	,746**	,832**	,797**	,791**	,784**	,647**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
Yönetim	Pearson Correlation	,699**	,793**	,729**	,732**	,725**	,602**	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
Örgütsel Bütünleşme	Pearson Correlation	,747**	,845**	,799**	,797**	,795**	,680**	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
Stratejik Odak	Pearson Correlation	,799**	,900**	,834**	,844**	,833**	,720**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
Başarı Kriteri	Pearson Correlation	,722**	,872**	,785**	,813**	,830**	,711**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95

2021 itibariyle önceki yıl verileri desteklenmiş, üniversitenin kültür özellikleri ile iletişim doymu arasında anlamlı ve yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

2019 yılı araştırma verilerine göre üniversitemizde, Hiyerarşi Kültürünün diğer kültür tiplerine göre daha fazla hissedildiği sonucuna ulaşılmış idi. 2020 verilerine göre tüm kültür tiplerine katılımda artış görülmüştür. En fazla artış, Klan Kültürü ve Adhokrasi Kültüründe olmuştur. Erdem ve diğerlerinin (2010) yaptıkları araştırmada elde ettiği bulguya göre, üniversitelerde egemen olması gereken kurum kültürü tipi Adhokrasi ve Klan kültürüdür.

2020 verilerine göre Stratejik Planımızda hedeflediğimiz gibi iletişim doyumu artmış; iletişim doyumu boyutlarındaki ifadelerle katılım arttıkça, kurum kültürünün boyutlarındaki ifadelerle katılım da artmıştır.

2021 verilere göre, üniversitemizde pazar ve hiyerarşi kültürleri halen ön plandadır. Katılımcıların üniversite içindeki hakim kültür tipine yönelik bakış açıları kadroya göre adhokrasi ve klan kültürü eğilimlerinde farklılık göstermektedir. 2021 yılında da cinsiyete göre farklılık tespit edilmemiştir. 2021 yılı verileri de önceki yıl verileri ile benzer şekilde tüm kültür tipleri ile kültür özellikleri arasında pozitif bir ilişki olduğu ve kültür tipleri güçlendikçe kültür özelliklerinin de arttığını göstermektedir.

VERİ KAYNAKLARI

- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2006). Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework. New York: Addison Wesley Longman, Inc.
- Clampitt, P. G., & Downs, C. W. (1993). Employee perceptions of the relationship between communication and productivity: A field study. *The Journal of Business Communication*, 30(1), 5-28.
- Downs, C.W. & Hazen, M.D. (1977). A Factor Analytic Study of Communication Satisfaction. *The Journal of Business Communication*, 14(3), 63-73.
- Erdem, R., Adıgüzel, O., & Kaya, A. (2010). Akademik Personelin Kurumlarına İlişkin Algıladıkları Ve Tercih Ettikleri Örgüt Kültürü Tipleri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 73-88.
- Gülner, B. (2007). Araştırma Görevlilerinin İş Tatminini Sağlama Aracı Olarak Örgütsel İletişim ve İletişim Doyumu: Kamu ve Özel Üniversite Karşılaştırması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Değerli İKÇÜ çalışanı,

Bu anket, 2020-2024 Dönemi Stratejik Planımızın hazırlanması çalışmaları kapsamında, Üniversitemiz çalışanları tarafından benimsenen ve paylaşılan değerler bütününi ortaya koyarak, sorunların üstesinden gelinmesi ve **daha iyi bir kurum kültürü ortamı için** harekete geçilmesi amaçlarıyla yapılmaktadır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Kadro:

A) Akademik Personel

B) İdari Personel

Cinsiyet:

A) Kadın

B) Erkek

Lütfen, aşağıdaki maddelerde yer alan ifadelerden üniversitemiz için doğru olduğunu düşündüğünüz seçeneği işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Üniversitem; çok özel bir yerdir. Geniş bir aile gibidir. İnsanlar, birbirleriyle pek çok şeyi paylaşır.					
2. Üniversitem; çok dinamik ve girişimci bir yerdir. İnsanlar, ortaya çıkmaya ve risk almaya isteklidir.					
3. Üniversitem; sonuç odaklıdır. Esas amaç, iş bitirmektir. İnsanlar, çok rekabetçi ve başarı odaklıdır.					
4. Üniversitem; kontrol ve biçimi esas alan bir yerdir. İnsanların yaptıklarını genel olarak resmi prosedürler belirlemektedir.					
5. Üniversitemde liderlik; genel olarak akıl hocalığı/mentörlük, kolaylaştırıcılık ve geliştiricilik olarak görülür.					
6. Üniversitemde liderlik; genel olarak girişimcilik, yenilikçilik ve risk alabilme olarak görülür.					
7. Üniversitemde liderlik, genel olarak akılcılık, atılganlık ve sonuç odaklılık olarak görülür.					
8. Üniversitemde liderlik, genel olarak koordine edicilik, örgütleyicilik ve düzgün işleyişi sağlayıcılık olarak görülür.					
9. Üniversitemin yönetim tarzında; takım çalışması, fikir birliği ve katılım esastır.					

10. Üniversitemin yönetim tarzında; bireysel risk alma, inovasyon, özgürlük ve özgün olma esastır.					
11. Üniversitemin yönetim tarzında; sıkı rekabet, yüksek beklenti ve başarı esastır.					
12. Üniversitemin yönetim tarzında; iş güvenliği, ilişkilerde uyum, öngörülebilirlik ve istikrar esastır.					
13. Üniversitemde insanları bir arada tutan birleştirici öğeler, sadakat ve karşılıklı güvendir. Üniversiteye bağlılık yüksektir.					
14. Üniversitemde insanları bir arada tutan birleştirici öğeler, inovasyon ve gelişmedir. Buradaki en önemli nokta, budur. Güncel oluşa özel önem verilir.					
15. Üniversitemde insanları bir arada tutan birleştirici öğeler, başarı ve amaçlara ulaşmadır.					
16. Üniversitemde insanları bir arada tutan birleştirici öğeler, resmi kurallar ve politikalardır. Üniversitenin düzenli işleyişini sürdürmek önemlidir.					
17. Üniversitem; insanın gelişimine odaklanmıştır. Yüksek güven, açıklık ve katılım esastır.					
18. Üniversitem; yeni kaynaklar ve yeni fırsatlar yaratmaya odaklanmıştır. Yeni şeyler denemek ve yeni fırsatlar yaratmak değerlidir.					
19. Üniversitem; rekabetçi davranışlara ve başarıya odaklanmıştır. Zor hedeflere ulaşmak ve kazanmak önemlidir.					
20. Üniversitem; sürekliliğe ve istikrara odaklanmıştır. Verimlilik, kontrol ve düzenli faaliyetler önemlidir.					
21. Üniversitem başarıyı; insan kaynağının gelişimi, takım çalışması, çalışan bağlılığı ve insani değerlere dayalı olarak belirler.					
22. Üniversitem başarıyı; kendine özgü olma ve yeni hizmetlere dayalı olarak belirler. Bu durum, yenilikçi olmakla ilgilidir.					
23. Üniversitem başarıyı; rekabet ortamında kazanmaya dayalı olarak belirler. Eğitimde lider olmak önemlidir.					
24. Üniversitem başarıyı; verimliliğe bağlı olarak belirler. Eğitimin güvenilir şekilde ve zamanında verilmesi önemlidir.					

Lütfen, aşağıdaki maddelerde yer alan ifadelerden üniversitemiz için doğru olduğunu düşündüğünüz seçeneği işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimdeki ilerlememle ilgili elde ettiğim bilgi miktarı, tatmin edici düzeydedir.					
2. Personel haberlerinden yeterince haberdarım.					
3. Üniversitemin politikaları ve hedefleri ile ilgili sahip olduğum bilgi düzeyinden tatmin oluyorum.					
4. İşimin diğer çalışanlarla karşılaştırılmasına ilişkin yeterli bilgi düzeyine sahibim.					
5. Nasıl değerlendirildiğime ilişkin tatmin edici düzeyde bilgi miktarına sahibim.					
6. Çabalarımın takdir edildiğine ilişkin yeterli düzeyde bilgiye sahibim.					
7. Bölüm politikaları ve hedefleri ile ilgili sahip olduğum bilgi düzeyinden tatmin oluyorum.					
8. İşimin gerekleriyle ilgili yeterli bilgi düzeyine sahip olduğumu düşünüyorum.					
9. Üniversitemi etkileyen hükümet ve YÖK faaliyetleriyle ilgili sahip olduğum bilgi düzeyinden tatmin oluyorum.					
10. Üniversitemdeki değişikliklerle ilgili yeterli bilgiye sahibim.					
11. İşimdeki sorunların nasıl ele alındığına ilişkin yeterli bilgi düzeyine sahibim.					
12. Yan ödemeler ve ücretle ilgili sahip olduğum bilgi düzeyi yeterlidir.					
13. Üniversitemin akademik başarılarıyla ilgili yeterli bilgi miktarına sahibim.					
14. Üniversitemin başarısızlıklarıyla ilgili yeterli bilgi miktarına sahibim.					
15. Yöneticilerim astlarının karşılaştıkları sorunlarla yakından ilgilenmektedirler.					
16. Üniversite içi iletişim, üniversite hedeflerine ulaşmak için bizleri motive etmektedir.					
17. Yöneticim beni dinlemekte ve dikkate almaktadır.					
18. Üniversitemde çalışan insanlar, iyi bir iletişimci olarak beni tatmin etmektedir.					
19. Yöneticim işle ilgili sorunlarımda bana rehberlik etmektedir					
20. Üniversite içi iletişim bende üniversiteyle özdeşleşme					

ve bütünleşme duygusu uyandırmaktadır.					
21. Üniversite yayınlarının faydalı ve ilginç olduğunu düşünüyorum.					
22. Yöneticimin bana güvenme düzeyi tatmin edicidir.					
23. İşimle ilgili gerekli bilgileri zamanında elde edebiliyorum.					
24. Üniversite içi iletişim çatışmaları, doğru iletişim kanalları aracılığıyla ele alınmaktadır.					
25. Dedikodunun üniversitemizde aktif düzeyde olduğunu düşünüyorum.					
26. Yöneticimin yeni fikirlere açıklık düzeyi beni tatmin etmektedir.					
27. Eşit düzey çalışanlar arasındaki iletişim, eksiksiz ve serbest yönlüdür.					
28. Üniversite içi iletişim uygulamaları, olağanüstü durumlara kolayca uyum sağlayabilmektedir.					
29. Mesai arkadaşarımla uyum içinde çalışıyorum.					
30. Toplantılarımız iyi organize edilmektedir.					
31. Sahip olduğum yetki miktarı, beni tatmin etmektedir.					
32. Üniversitemdeki yazılı yönergelerin ve raporların kısa ve net olduğunu düşünüyorum.					
33. Üniversitemde genel olarak iletişime karşı geliştirilen tutumlar sağlıklıdır.					
34. Üniversitemde etkin düzeyde gayrı-resmi iletişim kurulmaktadır.					
35. Genel olarak üniversitemdeki iletişim miktarından tatmin oluyorum.					