

 İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU	Dok. No: RP/GNL/63
		İlk Yayın Tar.: 30.03.2023
		Rev. No/Tar.: 00/...
		Sayfa 1 / 22



KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZİ

2020-2024 DÖNEMİ STRATEJİK PLANI

DURUM ANALİZİ

HAZIRLAYANLAR
Prof. Dr. Burcu ÖKSÜZ

 TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU	Dok. No: RP/GNL/63
		İlk Yayın Tar.: 30.03.2023
		Rev. No/Tar.: 00/...
		Sayfa 2 / 22

İçindekiler

AMAÇ VE KAPSAM	3
YÖNTEM	3
VERİLER VE BULGULAR	7
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	15
VERİ KAYNAKLARI	17
EKLER	18

 TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU	Dok. No: RP/GNL/63 İlk Yayın Tar.: 30.03.2023 Rev. No/Tar.: 00/... Sayfa 3 / 22

AMAÇ VE KAPSAM

Bu çalışmada, üniversitemizde hâkim olan kurum kültürü tipini, çalışanlardaki örgütsel iletişim doyumunu ve kültür ile iletişim doymu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Kurum kültürü ve örgütsel iletişim doymu, genel olarak tüm kurumlarda özelde de 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, 2021 yıllarında da gerçekleştirilmiştir. 2022 yılı araştırmasında da aynı ölçekler kullanılarak değişimi görmek hedeflenmiştir.

YÖNTEM

Katılımcılığı nasıl sağladık?

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 doymu 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.

 İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU	Dok. No: RP/GNL/63 İlk Yayın Tar.: 30.03.2023 Rev. No/Tar.: 00/... Sayfa 4 / 22

Resim 1. Jossey-Bass Yayınevi Ölçek Kullanım İzni

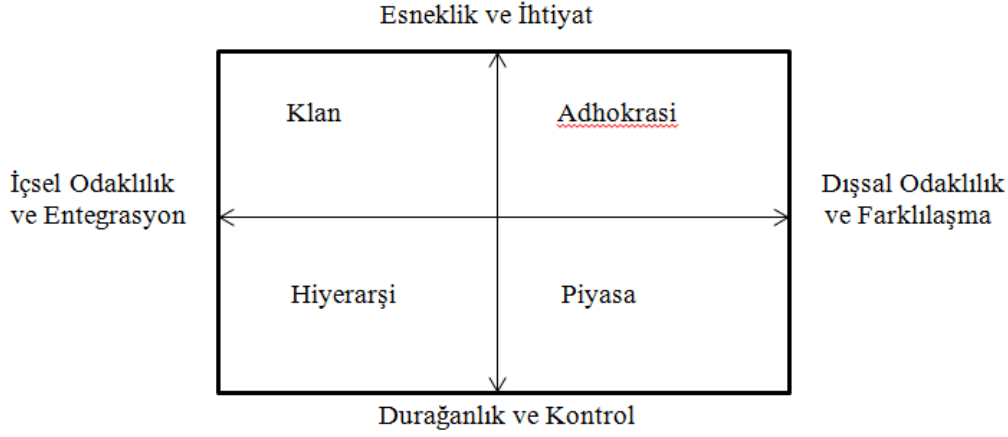
<p>Dear Dr. Oksuz,</p> <p>Thank you for your inquiry regarding the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI). Kim Cameron copyrighted the OCAI in the 1980s, but because it is published in the Diagnosing and Changing Organizational Culture book, it is also copyrighted by Jossey Bass.</p> <p>The 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.</p> <p>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.</p> <p>I hope this explanation is helpful. Congratulations on your program, and I wish you well on your project.</p> <p>Best wishes,</p> <p>Meredith Smith</p>

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.

 TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU	Dok. No: RP/GNL/63 İlk Yayın Tar.: 30.03.2023 Rev. No/Tar.: 00/... Sayfa 5 / 22

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 görülebilmektedir (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).

 İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU	Dok. No: RP/GNL/63 İlk Yayın Tar.: 30.03.2023 Rev. No/Tar.: 00/... Sayfa 6 / 22

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 Doymu: 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).

 TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU	Dok. No: RP/GNL/63
		İlk Yayın Tar.: 30.03.2023
		Rev. No/Tar.: 00/...
		Sayfa 7 / 22

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.

Tablo 1. Güvenilirlik Düzeyleri Tablosu

Kültür Tipi	Güven Düzeyi Cronbach alfa
Hiyerarşi Kültürü	0,958
Pazar Kültürü	0,963
Adhokrasi Kültürü	0,954
Klan Kültürü	0,975

Kültürel özellikler	Güven Düzeyi Cronbach alfa
Dominant Özellikler	0,957
Liderlik	0,950
Yönetim	0,949
Örgütsel Bütünleşme	0,919
Stratejik Odak	0,933
Başarı Kriteri	0,948

İletişim Doyumu	Güven Düzeyi Cronbach alfa
Örgütsel Bütünleşme (ÖB)	0,929
Kurum Bilgisi (KB)	0,912
Bireysel Geribildirim (BG)	0,932
Üst İletişimi (Üİ)	0,759
İletişim İklimi (İİ)	0,918

 TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU	Dok. No: RP/GNL/63 İlk Yayın Tar.: 30.03.2023 Rev. No/Tar.: 00/... Sayfa 8 / 22

Yatay ve İnförmel İletişim (Yii)	0,922
Medya Kalitesi (MK)	0,908

Kültür tipleri, kültürel özellikler ve iletişim doyumu faktörleri için güvenilirlik düzeyleri kabul edilebilir düzey olan %60'ın üzerindedir.

Tablo 2. Kültür Ortalama Değerleri

Kültür Tipi	Mean (2019)	Mean (2020)	Mean (2021)	Mean (2022)
Hiyerarşi Kültürü	3,08	3,27	3,12	3,17
Pazar Kültürü	2,90	3,26	3,13	3,13
Adhokrasi Kültürü	2,79	3,15	2,99	3,14
Klan Kültürü	2,76	3,16	3,05	3,06

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. 2022 yılında ise kültürel eğilimlerin birbirine yakın olduğu ancak ortalama güçlerinin arttığı görülmektedir.

Tablo 3. Kültür Tiplerinin Kadroya Göre Dağılımı

Kadro		N	Mean	sign
Klan Kültürü	Akademik Personel	73	3,0936	0,727
	İdari Personel	52	3,0160	
Adhokrasi Kültürü	Akademik Personel	73	3,1187	0,793
	İdari Personel	52	3,1731	
Pazar Kültürü	Akademik Personel	73	3,1416	0,938
	İdari Personel	52	3,1250	
Hiyerarşi Kültürü	Akademik Personel	73	3,2192	0,616
	İdari Personel	52	3,1154	

Kültür puanları kadro türüne göre genellikle kararsızlık eğiliminde 3,01- 3,21 değerleri arasında değişmektedir. Kültür alt boyutlarının hiçbirinde kadro tipine göre farklılık bulunmamakta, her iki kadro tipi

 TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU	Dok. No: RP/GNL/63
		İlk Yayın Tar.: 30.03.2023
		Rev. No/Tar.: 00/...
		Sayfa 9 / 22

de kültürel eğilimleri benzer şekilde algılamakta, kültür tiplerinin baskınlığı konusunda kararsız kaldıklarını belirtmektedir. 2021 yılı verileriyle karşılaştırıldığında kadro tipine göre kültür tipi algı ortalamalarının yükseldiğini söylemek mümkündür. 2021 yılında akademik ve idari personel arasında Pazar kültürü bakışı farklılık göstermiş, akademik personel Pazar kültürünü idari personele göre daha fazla algılamışken; 2022 yılında bu eğilim farkının kaybolduğu görülmüştür. Bununla beraber akademik personel hiyerarşi kültürünün 3,21 ortalama ile diğer kültür tiplerine göre daha baskın olduğunu belirtmekte, fakat bahsedilen baskınlık önemli bir düzeyde farklılaşmamaktadır. İdari personelin ise klan kültürünü 3,01 ortalama ile en alt düzeyde hissettiğini belirtmektedir.



Tablo 4. Kültür Tiplerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet		N	Mean	sign
Klan Kültürü	Kadın	49	3,1463	0,533
	Erkek	76	3,0066	
Adhokrasi Kültürü	Kadın	49	3,2823	0,266
	Erkek	76	3,0504	
Pazar Kültürü	Kadın	49	3,2007	0,598
	Erkek	76	3,0921	
Hiyerarşi Kültürü	Kadın	49	3,2925	0,359
	Erkek	76	3,1009	

Cinsiyet özelliklerine göre kültür tipi anlayışlarında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Kadınların hiyerarşi ve adhokrasi kültür algılarının erkeklere göre daha yüksek oldukları görülmekle beraber önemli bir farklılığın olduğunu söylemek mümkün değildir. 2021 yılı verileriyle karşılaştırıldığında cinsiyete göre kültür tipi algı ortalamalarının yükseldiğini söylemek mümkündür.

Tablo 5. Kurum Kültürü Faktör Ortalamaları

	Ortalama Değer (2019)	Ortalama Değer (2020)	Ortalama Değer (2021)	Ortalama Değer (2022)
Başarı Kriteri	3,0308	3,42	3,22	3,13
Stratejik Odak	2,9548	3,23	3,09	3,08
Örgütsel Bütünleşme	2,9157	3,22	3,11	3,21
Dominant Özellikler	2,8348	3,13	2,93	3,09

 TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ			
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU			Dok. No: RP/GNL/63 İlk Yayın Tar.: 30.03.2023 Rev. No/Tar.: 00/... Sayfa 10 / 22
Yönetim	2,8281	3,16	3,04	3,14
Liderlik	2,8016	3,19	3,04	3,10

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. 2022 yılında örgütsel bütünleşme özelliğinin ön plana çıktığı görülmektedir. Başarı kriteri ve yönetim kültürel özellikleri devamında gelmektedir.

Tablo 6. Kadroya Göre Kurum Kültürü Faktörleri

Kadronuz		N	Mean	sign
Dominant Özellikler	Akademik Personel	73	3,0753	0,838
	İdari Personel	52	3,1202	
Liderlik	Akademik Personel	73	3,1199	0,877
	İdari Personel	52	3,0865	
Yönetim	Akademik Personel	73	3,2158	0,396
	İdari Personel	52	3,0337	
Örgütsel Bütünleşme	Akademik Personel	73	3,2705	0,536
	İdari Personel	52	3,1442	
Stratejik Odak	Akademik Personel	73	3,0719	0,928
	İdari Personel	52	3,0913	
Başarı Kriteri	Akademik Personel	73	3,1062	0,773
	İdari Personel	52	3,1683	

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 fark etmeksizin benzer düşüncede olduğu söylenebilir.

2022 itibariyle akademik personelin örgütsel bütünleşme ve yönetim kültür özelliklerinin nispeten yüksek olduğu, idari personelin ise başarı ve dominant özelliklerinin öne çıktığı söylenebilir fakat önemli bir farklılık göstermemektedirler.

Tablo 7. Cinsiyete Göre Kurum Kültürü Faktörleri

 TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU	Dok. No: RP/GNL/63
		İlk Yayın Tar.: 30.03.2023
		Rev. No/Tar.: 00/...
		Sayfa 11 / 22

Kadronuz		N	Mean	sign
Dominant Özellikler	Kadın	49	3,1990	0,431
	Erkek	76	3,0263	
Liderlik	Kadın	49	3,1837	0,557
	Erkek	76	3,0559	
Yönetim	Kadın	49	3,2908	0,230
	Erkek	76	3,0428	
Örgütsel Bütünleşme	Kadın	49	3,3265	0,386
	Erkek	76	3,1480	
Stratejik Odak	Kadın	49	3,1888	0,407
	Erkek	76	3,0099	
Başarı Kriteri	Kadın	49	3,1939	0,640
	Erkek	76	3,0921	

2021 yılında cinsiyete göre kurum kültürü özellikleri cinsiyete göre bir farklılık göstermemiş, 2022 yılında da benzer bir sonuç elde edilmiştir. Cinsiyete göre kurum kültürü algısı farklılık göstermemiştir. Cinsiyet özelinde kadınların örgütsel bütünleşme (3,32) ve yönetim (3,29) özelliklerinin nispeten güçlü, erkeklerin ise örgütsel bütünleşme özelliklerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Kültür Tiplerinin Faktörlerle İlişkisi

		Klan Kültürü	Adhokrasi Kültürü	Pazar Kültürü	Hiyerarşi Kültürü
Dominant Özellikler	Korelasyon Gücü	,969**	,960**	,965**	,960**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125
Liderlik	Korelasyon Gücü	,964**	,955**	,965**	,977**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125
Yönetim	Korelasyon Gücü	,965**	,944**	,960**	,956**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125
Örgütsel Bütünleşme	Korelasyon Gücü	,934**	,949**	,956**	,965**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000

 TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ			
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU		Dok. No: RP/GNL/63	
			İlk Yayın Tar.: 30.03.2023	
			Rev. No/Tar.: 00/...	
		Sayfa 12 / 22		

N		125	125	125	125
Stratejik Odak	Korelasyon Gücü	,964**	,969**	,955**	,959**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125
Başarı Kriteri	Korelasyon Gücü	,973**	,965**	,967**	,959**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125

Tüm kültür tiplerinin kurum kültürü ile yüksek düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Bu özellikler kültür ifadelerinden oluştuğu için güçlü bir pozitif ilişki çıkması beklenen bir sonuçtur. Elde edilen sonuç, tüm kültür boyutlarının etkisi arttıkça özelliklerin de etkisinin arttığı yönündedir.

Tablo 9. İletişim Doymu Genel Ortalaması

	Mean (2019)	Mean (2020)	Mean (2021)	Mean (2022)
Örgütsel Bütünleşme (ÖB)	3,2248	3,43	3,28	3,40
Kurum Bilgisi (KB)	3,0246	3,31	3,49	3,35
Bireysel Geribildirim (BG)	3,1138	3,44	3,20	3,31
Üst İletişimi (Üİ)	3,2498	3,39	3,25	3,46
İletişim İklimi (İİ)	3,0036	3,57	3,28	3,27
Yatay ve İnförmel İletişim (Yİİ)	3,3755	3,56	3,34	3,31
Medya kalitesi (MK)	3,0898	3,48	3,44	3,32
Kurum İletişim Doymu Genel Ortalaması	3,15	3,45	3,32	3,34

Üst iletişim ve örgütsel bütünleşme düzeyi 2022 yılı için iletişim doymu açısından en yüksek değerlere sahip faktörlerdir. Bu rapor kapsamında iletişim doymu ortalaması, memnuniyet düzeyi olarak esas alınmıştır.

Tablo 10. Kadroya Göre İletişim Doymu

Kadronuz	N	Mean	Sig.
İletişim Boyutunda Örgütsel Bütünleşme	Akademik Personel	73	3,4822
	İdari Personel	52	3,3038
			,366

 TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU	Dok. No: RP/GNL/63
		İlk Yayın Tar.: 30.03.2023
		Rev. No/Tar.: 00/...
Sayfa 13 / 22		

Üst iletişim	Akademik Personel	73	3,4740	,922
	İdari Personel	52	3,4577	
Bireysel Geri Bildirim	Akademik Personel	73	3,3589	,579
	İdari Personel	52	3,2423	
İletişim İklimi	Akademik Personel	73	3,3068	,723
	İdari Personel	52	3,2346	
Yatay ve İnförmel İletişim	Akademik Personel	73	3,3726	,473
	İdari Personel	52	3,2308	
Kurumsal Bilgi	Akademik Personel	73	3,2822	,398
	İdari Personel	52	3,4500	
Medya Kalitesi	Akademik Personel	73	3,3479	,786
	İdari Personel	52	3,2923	

2021 yılına göre iletişim doyumu ortalama puanlarının yükseldiği dikkat çekmektedir. İdari personel düzeyinde kurumsal bilgi ve üst iletişim öne çıkarken, akademik personel açısından ise örgütsel Bütünleşme ve üst iletişim öne çıkmaktadır.

Tablo 11. Cinsiyete Göre İletişim Doymu



Kadronuz		N	Mean	Sig.
İletişim Boyutunda Örgütsel Bütünleşme	Kadın	49	3,47	,636
	Erkek	76	3,37	
Üst iletişim	Kadın	49	3,42	,617
	Erkek	76	3,50	
Bireysel Geri Bildirim	Kadın	49	3,37	,621
	Erkek	76	3,27	
İletişim İklimi	Kadın	49	3,35	,552
	Erkek	76	3,23	
Yatay ve İnförmel İletişim	Kadın	49	3,36	,732
	Erkek	76	3,29	
Kurumsal Bilgi	Kadın	49	3,37	,874
	Erkek	76	3,34	
Medya Kalitesi	Kadın	49	3,43	,380
	Erkek	76	3,26	

 TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ		
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU		Dok. No: RP/GNL/63
			İlk Yayın Tar.: 30.03.2023
			Rev. No/Tar.: 00/...
		Sayfa 14 / 22	

2022 yılı verileri cinsiyet grupları özelinde benzerlik göstermiştir. Genel eğilim kararsızdan katılma yönüne doğru ağırlık kazanmıştır. Erkeklerde üst iletişim ön plana çıkarken, kadınlarda örgütsel bütünleşme ve medya kalitesi ortalama değerlerinin diğer iletişim boyutlarına göre yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Kurum Kültürü Tipleri ile İletişim Doymu Boyutları İlişkisi

		Klan Kültürü	Adhokrasi Kültürü	Pazar Kültürü	Hiyerarşi Kültürü
Örgütsel Bütünleşme	Pearson Correlation	,803**	,834**	,806**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125
Üst iletişim	Pearson Correlation	,765**	,784**	,785**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125
Bireysel Geri Bildirim	Pearson Correlation	,817**	,836**	,831**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125
İletişim İklimi	Pearson Correlation	,828**	,833**	,841**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125
Yatay ve İnförmel İletişim	Pearson Correlation	,841**	,882**	,865**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125
Kurumsal Bilgi	Pearson Correlation	,829**	,839**	,840**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125
Medya Kalitesi	Pearson Correlation	,798**	,805**	,806**	,797**

 TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ				
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU			Dok. No: RP/GNL/63 İlk Yayın Tar.: 30.03.2023 Rev. No/Tar.: 00/... Sayfa 15 / 22	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125

Klan kültürü ile tüm iletişim doyumu boyutlarında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Klan kültürü etkisi arttıkça iletişim doyumu da artmaktadır. Klan kültürü ile üst iletişimi arasındaki ilişki ($p=0,000$; $r=0,765$) ile en düşük düzeydeyken yatay ve informal iletişim ile klan kültürü arasındaki ilişki ($p=0,000$; $r=0,841$) en yüksek düzeydedir.

Adhokrasi kültürü ile tüm iletişim doyumu boyutlarında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Adhokrasi kültürü etkisi arttıkça iletişim doyumu da artmaktadır. Adhokrasi kültürü ile üst iletişimi arasındaki ilişki ($p=0,000$; $r=0,784$) ile en düşük düzeydeyken yatay ve informal iletişim ile adhokrasi kültürü arasındaki ilişki ($p=0,000$; $r=0,882$) en yüksek düzeydedir.

Pazar kültürü ile tüm iletişim doyumu boyutlarında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Pazar kültürü etkisi arttıkça iletişim doyumu da artmaktadır. Pazar kültürü ile üst iletişimi arasındaki ilişki ($p=0,000$; $r=0,785$) ile en düşük düzeydeyken yatay ve informal iletişim ile pazar kültürü arasındaki ilişki ($p=0,000$; $r=0,865$) en yüksek düzeydedir.

Hiyerarşi kültürü ile tüm iletişim doyumu boyutlarında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Pazar kültürü etkisi arttıkça iletişim doyumu da artmaktadır. Hiyerarşi kültürü ile üst iletişimi arasındaki ilişki ($p=0,000$; $r=0,786$) ile en düşük düzeydeyken yatay ve informal iletişim ile hiyerarşi kültürü arasındaki ilişki ($p=0,000$; $r=0,886$) en yüksek düzeydedir.

Tablo 13. Kurum Kültürü Faktörleri İle İletişim Doymu Faktörleri Arasında İlişki

		Dominant Özellikler	Liderlik	Yönetim	Örgütsel Bütünleşme	Stratejik Odak	Başarı Kriteri
Örgütsel Bütünleşme	Pearson Correlation	,806**	,803**	,803**	,819**	,840**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125	125	125
Üst iletişim	Pearson Correlation	,777**	,776**	,779**	,776**	,786**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125	125	125
Bireysel Geri Bildirim	Pearson Correlation	,829**	,829**	,824**	,837**	,838**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000

 TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ					
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU				Dok. No: RP/GNL/63 İlk Yayın Tar.: 30.03.2023 Rev. No/Tar.: 00/... Sayfa 16 / 22	

	N	125	125	125	125	125	125
İletişim İklimi	Pearson Correlation	,836**	,830**	,831**	,826**	,843**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125	125	125
Yatay ve İnfornel İletişim	Pearson Correlation	,868**	,872**	,850**	,866**	,875**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125	125	125
Kurumsal Bilgi	Pearson Correlation	,839**	,826**	,813**	,822**	,844**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125	125	125
Medya Kalitesi	Pearson Correlation	,811**	,796**	,800**	,788**	,809**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125	125	125

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kurum kültürü boyutları ve iletişim doyumu arasındaki ilişkiye ilişkin aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

- Tüm kurum kültürü tipleri ile tüm iletişim doyumu boyutlarında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.
- Dominant özellikler ile tüm iletişim doyumu boyutlarında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Dominant özellikler etkisi arttıkça tüm iletişim doyumu boyutları da artmaktadır.
- Liderlik özellikleri ile tüm iletişim doyumu boyutlarında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Liderlik özellikleri etkisi arttıkça tüm iletişim doyumu boyutları da artmaktadır.
- Yönetim özellikleri ile tüm iletişim doyumu boyutlarında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yönetim özellikleri etkisi arttıkça tüm iletişim doyumu boyutları da artmaktadır.
- Örgütsel bütünleşme özellikleri ile tüm iletişim doyumu boyutlarında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bütünleşme özellikleri etkisi arttıkça tüm iletişim doyumu boyutları da artmaktadır.
- Stratejik Odak Özellikleri ile tüm iletişim doyumu boyutlarında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Stratejik odak özellikleri etkisi arttıkça tüm iletişim doyumu boyutları da artmaktadır.

 TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU	Dok. No: RP/GNL/63 İlk Yayın Tar.: 30.03.2023 Rev. No/Tar.: 00/... Sayfa 17 / 22

- Başarı Kriteri ile tüm iletişim doyumu boyutlarında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Başarı Kriteri etkisi arttıkça tüm iletişim doyumu boyutları da artmaktadır.

 TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU	Dok. No: RP/GNL/63 İlk Yayın Tar.: 30.03.2023 Rev. No/Tar.: 00/... Sayfa 18 / 22

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.
- Gülнар, 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.

 İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU	Dok. No: RP/GNL/63 İlk Yayın Tar.: 30.03.2023 Rev. No/Tar.: 00/... Sayfa 19 / 22

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 bütününe 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.					



TS EN ISO
9001:2015

T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ

2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM
ANALİZ RAPORU



Dok. No: RP/GNL/63

İlk Yayın Tar.: 30.03.2023

Rev. No/Tar.: 00/...

Sayfa 20 / 22

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.					

 TS EN ISO 9001:2015	T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	
	2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU	Dok. No: RP/GNL/63 İlk Yayın Tar.: 30.03.2023 Rev. No/Tar.: 00/... Sayfa 21 / 22

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 miktarına sahibim.					
14. Üniversitemin başarısızlıklarıyla ilgili yeterli bilgi miktarına sahibim.					

 <p>TS EN ISO 9001:2015</p>	<p>T.C. İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ</p>	
	<p>2022 YILI KURUM KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ANALİZ RAPORU</p>	<p>Dok. No: RP/GNL/63 İlk Yayın Tar.: 30.03.2023 Rev. No/Tar.: 00/... Sayfa 22 / 22</p>

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 arkadaşlarımla 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 gayri-resmi iletişim kurulmaktadır.					
35. Genel olarak üniversitemdeki iletişim miktarından tatmin oluyorum.					