

The Journal of Academic Social Science Studies



International Journal of Social Science

Volume 5 Issue 7, p. 421-436, December 2012

**ÖRGÜT İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM: ARDAHAN
ÜNİVERSİTESİ VE KARAMANOĞLU MEHMETBEY
ÜNİVERSİTESİ ARASINDA KARŞILAŞTIRMALI BİR
İNCELEME**

*ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL
COMMUNICATION: A COMPARATIVE INVESTIGATION BETWEEN ARDAHAN
UNIVERSITY AND KARAMANOĞLU MEHMETBEY UNIVERSITY*

Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU
Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ABD

Arş. Gör. Zafer AYKANAT
Ardahan Üniversitesi İ.İ.B.F. Siyaset ve Sosyal ABD

Abstract

While the studies in Turkey are examined, it is recognized that there are not enough studies which handles organizational climate and organizational communication together. However, the literature review brings up the inseparability of these concepts. When the literature review about efficient management and long-term successes of organizations, is researched, the concepts of organizational climate and organizational communication come forward. Organizational climate is a psychological term, which is concretely invisible or intangible even though it is perceivable by individuals within the organization. It comprises all these properties and puts forward the characteristic of the organization. Furthermore, organization climate can also be defined as the constitution of a compatible environment by the works and efforts of the individuals within the organization, who has come together to achieve a goal. Organizational communication is the adoption of organizational goals and policies by all the employees in the organization via effective interaction on the employees of the various departments. It is also the response to change by enabling the contact among the levels of the organization. In this study, the relationship between organizational climate and organizational communication is investigated. Within the framework of this relationship, first of all ,the concepts such as organization, climate, communication, organizational climate and organizational communication, and

later the relationship between organizational climate and organizational communication are explained. In the light of research methodology, frequency and reliability analyses are applied and utilized from non-parametric correlation analysis and Mann-Whitney U tests to establish the relationships between the variables in the reseach and organizational climate and organizational communication. The relationship between the hypotheses claimed, is evaluated.

Key Words: Organization, Communication, Organizational Climate, Organizational Communication.

Öz

Türkiye'de yapılan çalışmalara bakıldığında örgüt iklimi ve örgütsel iletişim kavramlarını bir arada ele alan çalışmaların yeterince olmadığı görülmektedir. Ancak genel olarak örgüt iklimi ve örgütsel iletişim ile ilgili literatür incelendiğinde söz konusu kavramların birbirinden ayrılamaz nitelikte oldukları ortaya çıkmaktadır. Örgütlerin etkili yönetimi ve uzun dönemli başarıları ile ilgili literatür incelendiğinde örgüt iklimi ve örgütsel iletişim kavramlarının öne çıktığı görülmektedir. Örgüt iklimi, somut olarak gözle görülüp elle tutulamayan, fakat örgüt içindeki bireylerce hissedilip algılanabilen, örgütün kişiliğini öne çıkaran ve bütün bu özellikleri içine alan psikolojik bir terimdir. Ayrıca bir amaç için bir araya gelip örgütü oluşturan kişilerin tüm çalışma ve gayretlerde uyumlu bir ortam oluşturmalarına da örgüt iklimi diyebiliriz. Örgütsel iletişim, örgütün çeşitli departmanlarında görev yapanlar arasında etkileşimi sağlayarak örgüt amaçlarının ve politikalarının tüm çalışanlar tarafından benimsenmesini sağlamak ve kademeler arasında haberleşmeyi etkin kılarak değişime cevap vermektir diyebiliriz. Bu çalışmada, örgüt iklimi ile örgütsel iletişim arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu ilişki çerçevesinde, öncelikle örgüt, iklim, iletişim, örgüt iklimi ve örgütsel iletişim kavramları açıklanmış daha sonra örgüt iklimi ile örgütsel iletişim arasındaki ilişki açıklanmıştır. Daha sonra oluşturulan araştırma metodolojisi ışığında frekans, güvenirlilik analizleri uygulanmış ve araştırmadaki değişkenler ile araştırma konusu olan örgüt iklimi ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla parametrik olmayan korelasyon analizi ve Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. İleri sürülen hipotezlerin birbirleriyle olan ilişki durumları değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, İletişim, Örgüt İklimi, Örgütsel İletişim

I.Giriş

Toplumlardaki sürekli gelişen ve değişen gereksinimler sonucunda farklı alanlardaki hizmetlerin organize edilmesi için yeni örgütler oluşturulmuş ve oluşturulmaya devam edilmektedir. Bilim ve bilgi toplumuna geçişte önyak olan teknolojinin gelişmesi pek çok alanda ortaya çıkan gereksinimlerin karşılanabilmesi için, insan merkezli, demokratik, dinamik, gelişime ve yeniliğe açık, etkinliği ve verimliliği önemseyen, hizmetlerde ve yönetimde kaliteyi temel alan örgütlerin benimsenmesini zorunluluk haline getirmiştir (Bilir ve Ay, 2007: 44). Bu açıdan bakıldığında örgüt iklimi ve örgütsel iletişim, örgütü diğer örgütlerden ayıran, sahip olduğu dünya görüşüne temel teşkil eden kültürünü, iklimini ve sosyal sorumluluklarını ifade eden ve bu alana yönelik düzenlenen iletişim stratejilerini ve örgütün kurumsal tasarımlarını oluşturmaktadır.

II. Örgüt

Örgüt, insanların oluşturduğu yapısal karakterler ve birimlerdir. İnsanın özgürlük arayışı, insanlığını kazanması ve kaybetmesi, uşak veya kâhya olması, inanmaması gerekene inanması, savunmaması gerekeni savunması, kendisi için sanıp başkaları için ölmesi veya öldürmesi, kendinin olmayan ideolojilere hayali sahiplik yapması insanın örgütlü yaşam içinde biçimlenmesinin kaçınılmaz bir sonucudur. Bunların tamamı örgütsel yapılar ve örgütsel ilişkiler içinde cereyan eden durumlardır (Erdoğan, 2002: 238).

Örgüte ilişkin tanımlamalardan büyük bir bölümü metaforik alıntılardan oluşmaktadır. Buna göre örgütler bazen bir insan organizması, bazen bir sistem, bazen de makine, labirent, teknoloji ve yapı olarak tanımlanmaktadır (Aydın ve Başkan, 2005: 91).

Örgütün basit bir tanımını yapmak oldukça güçtür, çünkü örgüt kavramı birçok bilim dalına konu olmuş ve farklı bilim adamları tarafından çeşitli tanımlar yapılmıştır. Biyoloji bilimi örgütü, canlı varlık gibi yaşamını sürdürme amacı olan değişime ayak uydurması için yeni üyeler, yeni teknolojiler ve yeni sistemler geliştiren oluşumların tümü olarak tanımlanmaktadır. Psikoloji bilimi örgütü, birden fazla kişinin bilinçli olarak koordine edilmiş faaliyetleri veya güçlerinden oluşan karmaşık bir sosyal sistem olarak tanımlarken; toplum bilimi örgütleri küçük toplumlar olarak tanımlamıştır. Antropoloji bilimi ise örgütleri belli bir kişiliği ve bazı gereksinimleri olan bilişsel süreçlere sahip sistemler olarak tanımlanmaktadır (Şişman, 2007: 25 ve Karcioğlu, 1997: 41 ve Bakan ve vd., 2004: 6).

Örgüt kavramı olarak dar ve geniş anlamda tanımlanabilmektedir. Dar anlamda örgüt, belirli bir amaç için gerekli çalışmaların belirlenmesi ve düzenlenmesidir. Geniş anlamda örgüt ise örgütsel hedef ve amaçları gerçekleştirmek için fiziksel araç ve olanakları bir araya getiren iskelet (Tutar, 2009: 17) olarak tanımlanmaktadır.

Örgüt, insanların amaçlarının, umutlarının, yükümlülüklerinin ve rollerinin bir araya gelmesinden oluşan bir yapı (Toffler, 1974:144) olarak tanımlanırken, başka bir tanımda ise örgüt, belli amaçlar doğrultusunda belli eylemler sistemi ve sosyal ilişkiler bütünü (Weber, 2006: 29) olarak tanımlanmaktadır.

Collins sosyoloji sözlüğünde örgüt belirli bir amaç için bir araya gelmiş resmi kurallar yapısının, otorite ilişkilerinin, iş bölümünün belli olduğu ve sınırlı üyeliği olan topluluk olarak tanımlanmaktadır (Yağmurlu, 1997: 719). Türkçe Sözlük'te ise örgüt "ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat"(Akalin vd., 2009: 1547) olarak tarif edilmektedir.

Genel anlamıyla örgüt, belli amaçları gerçekleştirmek için kişilerin çalışmalarının eş güdümlendiği organizasyon, örgütlenmeyi ve örgütlerin etkinliğini sağlamak için insan ve diğer kaynakların bütünleştiği bir sistem, kendine özgü kültür ve iklimi bulunan bir ortam, çalışanlar ve fonksiyonlar arasında koordinasyonu sağlayacak yetki ve iletişimin somutlaştığı hiyerarşik bir yapı olarak tanımlanabilir. (Karadağ vd., 2008: 64 ve Efil, 2010:152).

III. Örgüt İklimi

Literatürde, örgütsel iklim kavramının tanımı ve anlamı üzerinde tam bir uzlaşma bulunmamaktadır. Bunun nedeni örgütün psikolojik çevresinin pek çok (örgütün doğası, konumu, iletişimi, değerleri, yönetim politikaları, liderlik tarzları vb...) değişkenden etkilenmesidir. Örgütsel iklim tanımı kapsayıcı bir şekilde ilk kez, Argyris tarafından yapılmış ve örgütün psikolojik yapısını tanımlamak için "örgütsel iklim" kavramını kullanmıştır. Bununla birlikte, örgüt iklimi konusunda ilk referans ise, Kurt Lewin'in (Field Theory) Alan Teorisi'ne dayanmaktadır. Bu araştırmada genç grupların sosyal iklim yaratan tecrübeleri üzerindeki davranışları ve örgüt uygulamalarının çalışanlar tarafından ne şekilde algılandığını incelenmiştir (Karcioğlu, 1997: 50-51 ve Aydoğan, 2004: 211 ve Tutar ve Altınöz, 2010: 198).

Örgütsel iklim işyerindeki psikolojik öğelerin çalışanların tutumları üzerindeki etkisini temel alan Western elektrik şirketinde yapılan Hawthorne araştırmalarına kadar uzanmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010: 198 ve Gülnar, 2007: 31).

İklim, örgütün insanlar tarafından nasıl hissedildiği, örgütün özellikleri ve çalışanların psikolojik durumlarının karışımlarını ifade eden, örgüt iklimi ise o yerdeki ilişkiler toplamında egemen olan duygular (Erdoğan, 2002: 279-280) olarak tanımlanmaktadır. Tan ve arkadaşları örgüt iklimini, kişilerin örgütten örgüte farklılık gösteren ilgileri nedeniyle sahip oldukları kaçınma dürtülerinin kapsamı olarak tanımlamaktadırlar (Tan et al, 2003: 65).

İklim kavramında sosyal psikoloji etkileri gözlenmekte olup, iklim bireylerin davranışlarını sergilediği psikolojik çevreyi tanımlamaktadır. Örgüt iklimi ise örgüt hayatını karakterize eden hissiyatlar ve davranış tipleri, bireylerin iş çevrelerine ilişkin algıları olarak tanımlanabilir (İşcan ve Karabey, 2007: 182). Diğer bir tanımda ise örgüt iklimi örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütün karakterini ifade eden, örgütteki iş görenlerin davranışlarını etkileyen iç özellikler dizisi olarak tanımlanmaktadır (Özdemir vd., 2010:214).

Örgütsel iklim, genellikle çok boyutlu verilere ve ortak algılara (güven, dayanışma, samimiyet, iş arkadaşlığı, ödüllendirme, performans, iletişim, yenilik, adaletlilik, bağlılık, v.b.) dayanan bir örgüt görünümü üzerine inşa edilmesi sağlanmalıdır (Hunt and Ivergard, 2007: 30). Lars Engquvist örgütsel iklimi iki boyutta incelemiştir. Bu boyutlar; özgürlük ve güven (Can, 2005: 29) iken Litwin ve Stringer de örgütsel iklimi sekiz boyutta incelemiştir. Bu boyutlar: a) örgütün yapısı b) örgütün benimsenmesi c) örgüt içi çatışmalar d) sorumluluk almada isteklilik e) iş yapmanın standartları f) örgütte dayanışma ve arkadaşlık g) ödüller ve cezalar h) tehlikeyi göze alma olarak tanımlamışlardır (Karcıoğlu, 1997: 55 ve Bucak, 2002: 2). James ve arkadaşları da örgütsel iklimin boyutlarını a) açıklık, uyum ve adalet b) mücadeleci, bağımsız ve sorumluluk üstlenme c) iş kolaylığı, destek ve farkındalık d) sıcak, samimi ve toplumsal ilişki istekleri olarak incelemiştir (James et al, 2008: 9).

Çalışanların değerleri ile örgütün oluşturduğu kültür arasındaki uyumu gösteren ve örgüt içerisinde çalışma koşulları sonunda iç çevrede beliren durumlar örgüt iklimini meydana getirdiği gibi kaynağı düzen sağlayıcı olan tüm örgütsel olguların çalışanların psikolojik eğiliminde iletişimin yer aldığı karnedeki notun göstergesi örgüt iklimi ile bulunabilir (Gül ve Gökçe, 2008: 386). Örgüt iklimi, örgütte ast-üst arasındaki davranış biçimlerindeki güven, samimiyet, iş birliği, adalet... duygularının hakim olduğu ve bu duyguların yaratılmasında üstün yarattığı ve astlarına kendisini tanıma fırsatı verdiği ortam olarak tanımlanabilir. Üstleriyle samimi hava içerisinde tanıma olanağına sahip olmayan astlar psikolojik olarak tehdit ediliyor bu durum uygun bir iklimin yaratılmasını olumsuz yönde etkileyebilir (Eren, 2000:374).

Örgüt iklimi, örgütlerin bireysel, örgütsel ve çevresel nitelikleriyle örgütlerdeki insan davranışlarının oluşturduğu bir ortam anlatılmaktadır. İnanırlılık, güvenilirlik, açıklık, içtenlik, yardımseverlik, katılımcılık dolayısıyla doyum ve beklenti düzeylerinin yoğun olduğu örgüt iklimini ideal örgüt iklimi olarak nitelendirmek mümkündür. (Parıltı ve Tolon, <http://w3.gazi.edu.tr/web/>, 2011 ve Muharrem Varol, <http://kamyon.politics.ankara.edu.tr>).

IV. Örgütsel İletişim

Başarılı bir örgüt sistemi, etkin bir iletişim sistemi ile bütün olarak görülebilmektedir. Başka bir deyişle örgüt bir iletişim ağı olarak düşünülmektedir. İletişim ağının iyi kurulmuş olması ve işlemesi, örgütsel başarıyı etkileyerek; örgütsel çıktılarının nitelik ve nicelik olarak yüksek olmasına neden olacaktır. Çünkü iletişim, içinden bütün örgütsel faaliyetlerin geçtiği bir yol kabul edilmektedir (Şahin, 2007: 82).

İletişim kelimesinin çok çeşitli tanımları olmakla birlikte, bütün hepsi Latince'de paylaşmak, yapmak, etmek ve bildirmek anlamına gelen *communicare* ve genel paylaşım anlamına gelen *communis* kelimelerinin köklerinden gelmektedir. İletişim genel olarak

paylaşılan şeyden bahseder (Vijaya ve Tiwari, 2010: 23) ve bir şeyi bilinir kılmak olarak ortaya çıkar (Bohm, 2006: 30).

İletişim bizim içimizde, bizim vasıtamızla ve bizim aramızda oluşan bir anlam akışıdır. Bu anlam akışı bir gruba sirayet ederek onları etkilemekte böylece yeni bir anlayış ve iletişim tarzının doğmasına kapı aralamaktadır. Bu anlamda iletişim insanları, toplulukları bir arada tutan çimento vazifesi görmektedir (Bohm, 2006: 36).

İletişim bir şahıstan diğer bir şahısa olan bilgi, veri, anlayış, yaklaşım ve sezgi aktarımlarıdır ve bu aktarımları bünyesinde taşıyan bir süreç ve mesaj alışverişidir (Koçel, 2010:521-522). Başka bir tanımda ise iletişim yalnızca mesaj alışverişi değil, görüşler, olgular ve verilerin iletimini, paylaşımını içeren bireysel ve kollektif etkinliklerin tümüdür (Bıçakçı,1999: 24). İletişimi bir süreç olarak tanımlayan Shannon, iletişim iletiyi seçmekte özgür bir gönderici ile bu iletiyi tüm güçlükleri ile alan bir alıcı arasındaki belirsiz olgulardan etkilenmiş bir süreç haline getiren doğrusal bir şema olarak tanımlamaktadır (Mattelart ve Mattelart, 2009: 48). Oskay da iletişimi en basit düzeyde üç öğeye dayandırmaktadır; buna göre iletişim iletiyi gönderen (kaynak), bu iletiyi alıp yorumlayan (hedef kitle) ve bu ikisinin arasındaki iletinin gönderilmesinde kullanılacak bir iletişim kodlaması (ileti) olarak tanımlamaktadır. (Oskay, 2007: 10 ve Okay, 1999: 167).

Örgütsel iletişim, örgüt üyelerinin eylemlerini, örgüt hedeflerini karşılayacak şekilde yönlendirmek, üretim ilişkilerini koordine etmek amacıyla örgüt üyeleri tarafından işaretlerin, simgelerin, sloganların üretimi, aktarımı ve yorumudur (Tutar, 2009: 159).

Örgütsel iletişim, örgütlerin iç ve dış iletişimini sağlamaya ilgilidir. Bir taratan örgüt çalışanları arasındaki takım çalışması ve iş birliğini geliştirirken diğer taraftan örgüt dışı kişi ve gruplarla etkin bir iletişim sağlamaya çalışır (Karcioğlu ve Kurt, 2009: 50). Örgütsel iletişimin önemli işlevleri vardır. Bunların en önemlilerini şöyle sıralayabiliriz: a) Bireysel ve örgütsel çabaları kontrol ve koordine etmek b) örgüt üyelerine bilgi sağlamak c) duygu ve hislerin ifadesini kolaylaştırıp etkileşimi sağlamak d) değişen ve gelişen çevreye uyumu kolaylaştırmak (George and Jones, 1999: 453).

Örgütsel iletişim, örgütün işleyişini sağlamak ve örgütü hedeflerine ulaştırmak amacıyla, gerek örgütü oluşturan çeşitli bölüm ve öğeler, gerekse örgüt ile çevresi arasında girilen devamlı bilgi ve düşünce alışverişine veya bölümler arasında gerekli ilişkilerin kurulmasına olanak tanıyan toplumsal bir süreçtir (Demirtaş, 2010: 413 ve Kleinnijenhuis et al, 2010: 2).

V. Örgüt İklimi İle Örgütsel İletişim Arasındaki İlişki

Örgüt iklimi ve örgütsel iletişim örgütler için hayati öneme sahip kavramlardır. Örgüt ikliminin oluşmasında iletişimin payı büyüktür (Gülner, 2007: 31). Pozitif bir örgüt iklimi yaratabilmek iletişimi etkin ve etkili bir şekilde gerçekleştirilmesini gerektirmektedir. Etkili bir iletişim önemini iki önemli nedeni vardır. Birincisi yönetimin ve fonksiyonun planlanması ve organize edilmesi ikincisi ise hem üstlerin hem de astların zamanlarının büyük bir bölümünün iletişim etkinliği içinde geçmesidir (Aydoğan ve Kaşkaya, 2010: 6).

İletişimin içinde yer aldığı iklimin psikolojik özellikleri iletişim sürecini önemli ölçüde etkilemektedir. İletişim iklimini şu bölümlere ayırabiliriz: a) iletişimde bulunan kişilere bağlı özellikler (yaş, cinsiyet, sosyal mevki...) b) iletişimin içinde olduğu iklimin sosyal özellikleri

(sosyal norm, değer, beklenti...) c) iletişimin içinde olduğu iklimin fiziksel özellikleri (görünüm, renk, ısı, aydınlatma...). (Cüceloğlu, 2009: 50-61).

Örgüt ikliminin ve psikolojik iş çevresinin düzenlenmesinde, risk faktörlerin kaldırılmasında iletişim önemli bir rol oynar. Örgütün amaç ve hedeflerinin belirgin olmaması, bireylerarası çekişmelerin yaratmış olduğu baskı ve soğuk çalışma ilişkileri, örgütten ayrılma duygusu, sistemdeki karmaşıklıklar olumsuz örgüt ikliminin kaçınılmaz sonuçlarıdır. Bu olumsuzlukların giderilmesinde iş görenlerin arasındaki ilişkiler düzeltilerek sosyal etkileşimi artırmak örgütsel iletişimi önemli kılmaktadır (Kirel, 2007: 329).

Çalışanlarının içindeki buldukları çalışma ortamına ilişkin değerlendirmeleri, duygu ve düşünceleri örgütler için büyük önem taşımaktadır. Davranışı belirleyen işaretler, semboller ve örgütsel hikâyeler örgütsel iletişim yoluyla örgüt üyelerine aktarılır (Tan et al, 2003: 65). Her kademedeki yönetim tarafından çalışanların performansları ve yürekte katkıları işlerine aktarabilecekleri bir ortam yaratılıp yaratılmadığını gözlemlemek ve gerekli noktalarda çıktılar alabilmek daha geniş ifadeyle örgütsel iklimi yönetebilmek amacıyla örgütsel iklimi değerlendirmeye yönelik uygulamalar örgütsel iletişim aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.

Örgütsel iklimin sağlıklı olmasının önemli bir göstergesi de örgütsel iletişim sistemidir. Örgütteki iletişim sisteminin sağlığı, örgütün işleyişine ilişkin bilgileri örgütte dikey, yatay ve çapraz olarak örgütün tüm ilgili birimlerine, zamanında ulaştırılması ve bu birimlerin geribildirim yoluyla bilgilere cevap vermesiyle ölçülür. Örgütsel iletişim, örgütü yaşayan bir varlık yapan süreçtir (kouegitim2009.wikispaces.com, 2011).

VI. Araştırmanın Metodolojisi

Bu bölümde öncelikli olarak araştırmanın amacı, önemi, kapsamı ve örneklem yapısı ve sınırlılıkları açıklanmıştır. Son olarak da elde edilen bulgular ışığında sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

A. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Örgütsel iklim ve örgütsel iletişim son yıllarda örgütsel davranış, psikoloji, yönetim bilimi, insan kaynakları yönetimi gibi pek çok disiplinin ilgi odağı olmuştur. Ancak ülkemizde bugüne kadar bu konuda yeterince araştırma yapılmamıştır. Bu bağlamda, bu çalışma ile örgütsel iklim ve örgütsel iletişim kavramları arasındaki ilişkileri tespit etmek amaçlanmıştır.

B. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Ardahan ve Karamanoğlu Mehmetbey üniversitelerinde görev yapmakta olan 466 akademik personel oluşturulmaktadır. Araştırmada kullanılan veri seti, Ardahan ve Karamanoğlu Mehmetbey üniversiteleri akademik personeline uygulanacak bir anket yardımıyla elde edilecek yatay kesit verilerinden oluşmaktadır. Araştırmada 130 adet anket uygulanmış ve boş olan anketler ayıklandıktan sonra araştırmanın örneklemini 110 kişi olmuştur. Araştırmada soru kâğıtlarının geri dönüş oranı % 84,7'dir. İstatistiksel araştırmalarda örneklem büyüklüğü için genel olarak 100 ile 200 arasındaki denek sayısının yeterli olacağını belirtilmektedir (Akgül, 1997: 570). Dolayısıyla 110 denekten oluşan örneklem kitlemiz bu tür bir araştırma için kabul edilebilir sınırlar içinde bulunmaktadır.

C. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma bazı sınırlılıklar içerisinde yapılmıştır. Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsani Bilimler ve Edebiyat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Meslek Yüksekokulu ile Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Fen Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Meslek Yüksekokulu akademik personeline (2010-2011) ve geliştirilen anketteki yer alan görüş ifadeleri ile konu ile ilgili ulaşılabilen kaynaklar ile

sınırlandırılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar, bu sınırlılıklar içerisinde değerlendirilmektedir.

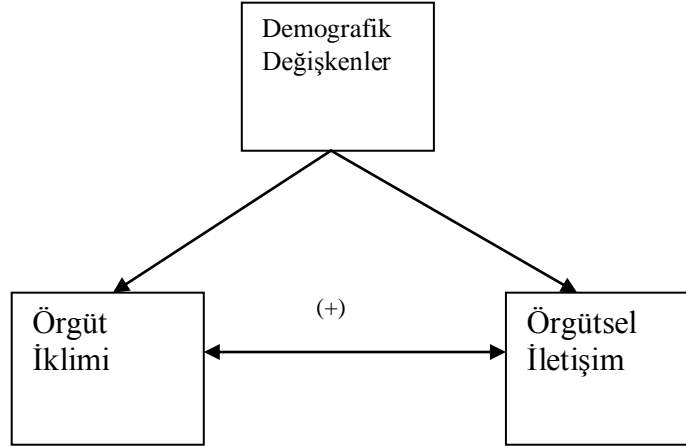
D. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, Ardahan ve Karamanoğlu Mehmetbey üniversitelerindeki örgütsel iletişim ve örgüt iklimi olgularını irdelemek adına yapılan nicel bir çalışmadır. Örgüt iklimi ve örgütsel iletişim kavramları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla basit tesadüfi yöntemle örneklemden elde edilecek verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma 2010-2011 yılında Ardahan ve Karamanoğlu Mehmetbey üniversitelerinde görev yapan 110 akademik personele uygulanmıştır. Araştırma için bu iki üniversitenin seçilme nedeni, iki üniversitenin de yeni kurulan üniversiteler arasında olması ve araştırma konusu hususunda benzerlikler gösterme olasılığının nispeten yüksek olma beklentisidir.

D. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi

Araştırma konusu olan değişkenlerin belirlenmesinden sonra oluşturulan anket formu 2 bölüm ve 31 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik sorular, ikinci bölümde örgüt iklimi ve örgütsel iletişimi ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Anket formundan elde edilen veriler, SPSS 17.0 istatistik programında analiz edilmiştir. Araştırmadaki değişkenler ile araştırma konusu örgütsel iletişim ve örgüt iklimi arasındaki ilişkileri analiz etmek amacıyla parametrik olmayan korelasyon analizi ve $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır.

E. Araştırma Modeli ve Araştırmanın Hipotezleri



Şekil 1: Örgüt İklimi ve Örgütsel İletişim arasındaki ilişki

H_0 = Ardahan Üniversitesi ve Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin kurumlarındaki örgütsel iletişim veya örgüt iklimi görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

H_1 = Ardahan Üniversitesi ve Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin kurumlarındaki örgütsel iletişim veya örgüt iklimi görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

VII. Araştırmada Elde Edilen Bulgular

Araştırmada kullanılan anket formunun güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha değeri 0,632 olarak bulunmuştur. Bu değer, 0.60 ile 0.80 aralığında bir değer olduğundan araştırmanın “oldukça güvenilir” olduğu söylenebilmektedir.

A. Analiz Bulguları

Araştırmada kullanılan değişkenler, normallik ve homojenlik testlerine tabi tutulmuş ancak normallik ve homojenlik bakımından anlamlı sonuçlar elde edilememiştir. Bu nedenle söz konusu değişkenlere parametrik olmayan testler uygulanma yoluna gidilmiştir. Demografik değişkenler ile ilgili bulgular iki değişkenli parametrik olmayan korelasyon analizi ve ki-kare testlerine tabi tutulmuş; örgütsel iletişim ve örgüt iklimi bulgularına ise Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Mann-Whitney U testi, aralıksız ölçülen iki bağımsız grup arasındaki farklılıkların tespiti için kullanılan parametrik olmayan bir istatistik tekniğidir. Mann-Whitney U testi bağımsız örnekler için uygulanan t-testlerinin bir alternatifi olup, bu testte grupların medyan değerleri karşılaştırılmaktadır. Bu şekilde, iki grup arasında fark olup olmadığı değerlendirilmektedir (Kalaycı, 2010: 99).

B. Demografik Değişkenler ile İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlere ilişkin elde edilen bazı demografik özellikler şu şekildedir:

- Araştırmaya katılanların, % 50'si Ardahan Üniversitesi'nde, % 50'si Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde görev yapmaktadır.
- Araştırmaya katılanların % 71,8'i erkek, % 28,2'si kadın akademisyenlerden oluşmaktadır.
- Çapraz tablolar sonucu elde edilen analiz sonuçlarına göre araştırmaya Ardahan Üniversitesi'nde görev yapan 55 akademisyen katılmış olup, bu akademisyenlerden 11'i İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde, 18'i İnsani Bilimler Fakültesi'nde, 22'si Meslek Yüksekokulu'nda, 4'ü Mühendislik Fakültesi'nde görev yapmaktadır.
- Çapraz tablolar sonucu elde edilen analiz sonuçlarına göre araştırmaya Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde görev yapan 55 akademisyen katılmış olup, 19'u İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde, 10'u Meslek Yüksekokulu'nda, 12'si Edebiyat Fakültesi'nde, 14'ü Fen Fakültesi'nde görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan Ardahan Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerden 44'ü erkek, 14'ü kadın; Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerden 38'i erkek, 17'si kadındır.
- Araştırmaya katılanların, % 29,1'i görev yaptıkları üniversitelerin meslek yüksekokullarında, % 27,3'ü iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde görev yapmaktadır.
- Araştırmaya katılanların, % 54,5'i araştırma görevlisi, % 29,1'i öğretim görevlisidir.
- Araştırmaya katılanların, % 57,3'ü lisansüstü, % 22,7'si doktora eğitim düzeyindedir.
- Araştırmaya katılanların, % 49,1'i kurumlarında 1-5 yıl arasında görev yapmaktadır. 1 yıldan az bir süredir görev yapanların yüzdesi 35,5'tir.
- Araştırmaya katılanların, % 63,6'sı 20-29; % 29,1'i 30-39 yaş aralığındadır.
- Araştırmaya katılanların, % 58,2'si bekâr, % 29,1'i evli ve çocukludur.
- Araştırmaya katılanların, % 70'inin çocuğu yoktur. % 13,6'sının iki çocuğu vardır.

- Araştırmaya katılanların, % 47,3'ü orta gelir düzeyinde olduklarını beyan etmiştir. % 46,4'ü iyi gelir seviyesindedir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular, Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya katılan akademisyenlerin Demografik Özellikleri

Demografik Değişken		Frekans (f)	Yüzde (%)	Demografik Değişken		Frekans (f)	Yüzde (%)
CİNSİYET	Erkek	79	71,8	EĞİTİM DURUMU	Üniversite	22	20
	Kadın	31	28,2		Lisansüstü	63	57,3
	TOPLAM	110	100		Doktora	25	22,7
GÖREV YAPTIĞI KURUM	Ardahan Üniversitesi	55	50	GÖREV YILI	TOPLAM	110	100
	Karaman oğlu Mehmet bey Üniversitesi	55	50		1 yıldan az	39	35,5
	TOPLAM	110	100		1-5 yıl	54	49,1
GÖREV YAPTIĞI FAKÜLTE/MYO	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	30	27,3	MEDENİ DURUM	6-10 yıl	11	10
	İnsani Bilimler Fakültesi	18	16,4		11-15 yıl	2	1,8
	Meslek Yüksek okulu	32	29,1		15 yıldan çok	4	3,6
	Mühendislik Fakültesi	4	3,6		TOPLAM	110	100
	Edebiyat Fakültesi	12	10,9		Bekar	64	58,2
	Fen Fakültesi	14	12,7		Evli-Çocuksuz	13	11,8
AKADEMİK ÜNVAN	TOPLAM	110	100	Evli-Çocuklu	32	29,1	
	Arş.Gör.	60	54,5	Boşanmış	1	0,9	
	Öğr.Gör.	33	30	TOPLAM	110	100	
	Okutman	5	4,5	ÇOCUK SAYISI	Yok	77	70
	Yrd.Doç.Dr.	10	9,1		Bir	13	11,8
	Doç.Dr.	1	0,9		İki	15	13,6
Prof.Dr.	1	0,9	Üç		4	3,6	

	TOPLAM	110	100		Üçten fazla	1	0,9
YAŞ	20-29	70	63,6	GELİR DURUMU	TOPLAM	110	100
	30-39	32	29,1		Düşük	4	3,6
	40-49	8	7,3		Orta	52	47,3
	TOPLAM	110	100		İyi	51	46,4
					Çok İyi	3	2,7

C. Örgütsel İletişim ile İlgili Analiz Bulguları

İki üniversite akademisyenlerinin doğrudan bağlı olduğu yönetim kademesini tespit etmek amacıyla yöneltilen anket sorusunun sonuçlarına göre iki üniversite akademisyenlerinin de daha çok “bölüm başkanları”na bağlı olduğu tespit edilmiştir. Ancak Ardahan Üniversitesi akademisyenlerin doğrudan bağlı oldukları yönetim kademeleri daha çok çeşitlilik göstermektedir. Uygulanan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre de iki üniversitenin doğrudan bağlı oldukları yönetim kademeleri arasında ($p=0,000 < 0,05$ ve $U=110,00$) $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bağlı olunan yönetim kademeleri bakımından Ardahan Üniversitesi’ndeki akademisyenlere ait “medeni durum” (Spearman korelasyon katsayısı=-0,430 ve $p=0,01 < 0,05$) ve “çocuk sayısı” (Spearman korelasyon katsayısı=-0,440 ve $p=0,01 < 0,05$) değişkenleriyle yönetim kademeleri arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif bir ilişki bulunduğu, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi akademisyenlerinin bağlı olduğu yönetim kademeleriyle akademisyenlerin “yaşları” (Spearman korelasyon katsayısı=0,328 ve $p=0,014 < 0,05$) ve “akademik ünvan”ları (Spearman korelasyon katsayısı=0,506 ve $p=0,000 < 0,05$) arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

İki üniversite akademisyenlerinin yaptıkları işle ilgili herhangi bir sorun çıkması halinde üst yönetimle olan iletişim hızını tespit etmek amacıyla yöneltilen anket sorusunun sonuçlarına göre iki üniversite akademisyenlerinin de üst yönetimle hızlı bir şekilde iletişim kurabildiği tespit edilmiştir. Uygulanan Mann-Whitney testi sonuçlarına göre de iki üniversite akademisyenlerinin üst yönetimle olan iletişim hızı arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,99 > 0,05$ ve $U= 1285,500$). Benzer şekilde iki üniversite akademisyenleri de bilgi verirken çoğunlukla “sözlü” iletişim yolunu tercih etmekte ve bilgi vermekte kullandıkları araç veya araçlar bakımından akademisyenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=0,691 > 0,05$ ve $U=1458,50$). Bununla birlikte, iki üniversite akademisyenlerinin çok büyük bölümü (%95,5’i) kurum içerisinde iyi bir iletişim düzeninin kurumlarında fayda sağlayacağına inanmaktadır. İyi bir iletişim düzeninin kurulması hususunda iki üniversite akademisyenlerinin görüşleri arasında Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre de $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p=0,177 > 0,05$ ve $U=1431,00$).

İletişim araçlarının yeterli olup olmadığı ile ilgili anket sorusunun yanıtına göre Ardahan Üniversitesi akademisyenlerinin % 36,4’ü kurumlarındaki iletişim araçlarının yeterli olmadığı, % 34,5’i ise “kısmen” yeterli olduğu görüşündedir. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi’nde ise iletişim araçlarının “kısmen” yeterli olduğu görüşü (%54,5’i) hâkimdir, % 30,9’luk bir kesim kurumlarındaki iletişim araçlarının yeterli olduğuna inanmaktadır. İletişim araçlarının yeterli olup olmadığı hususunda karşılaştırılan iki üniversite akademisyenlerinin görüşleri arasında Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p=0,207 > 0,05$ ve $U=1316,00$). İletişim araçlarının kullanılarak çevrede meydana gelen değişme ve gelişmelerin takip edilip edilmediği sorusuna

verilen yanıtlara göre iki üniversite akademisyenlerinin görüşleri paralellik göstermektedir. Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre de söz konusu soruya iki üniversite akademisyenlerinin verdiği yanıtlar arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=0,633>0,05$ ve $U=1415,00$).

Uzmanlık alanlarıyla ilgili bir konuda görüşlerinin alınıp alınmadığı sorusuna iki üniversite akademisyenlerinin yarısından fazlası (% 54,5'i) "evet" cevabını vermişlerdir. Söz konusu soruyla ilgili yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre de iki üniversite akademisyenlerinin yanıtları arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=0,578>0,05$ ve $U=1428,50$). Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerden alınan görüşler "kısmen" (% 38,2) uygulanmaktadır. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde görüşlerinin "kısmen" uygulandığını düşünen akademisyenlerinin sayısı (26 akademisyen) Ardahan Üniversitesi'ndeki meslektaşlarına (16 akademisyen) nazaran daha fazla bulunmuştur. Söz konusu anket sorusuna ilişkin Mann-Whitney U testine göre de iki üniversitedeki akademisyenlerin yanıtları arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=0,363>0,05$ ve $U=684,00$).

Araştırmaya katılan akademisyenlere kurumlarında personel eğitim çalışmaları için hangi yöntem kullanıldığı sorulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre iki üniversitede de eğitim çalışmaları sıklıkla "seminerler" ve daha az sıklıkla "konferanslar" yoluyla yürütülmektedir. Bu soruya verilen yanıtlarla ilgili iki üniversite akademisyenlerinin görüşleri arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p=0,118>0,05$ ve $U=957,00$). Araştırma sonuçlarına göre Ardahan Üniversitesi akademisyenlerine göre kurumlarında en çok karşılaşılan iletişim engelleri sırasıyla "dinleme yetersizliği" (% 34,9), "eksik bilgi verilmesi" (% 25,6), "yazılı bilgilerin okunmaması" (% 16,3), "ifade açıklığının bulunmaması" (% 14), "zamanında iletişim kurulmaması" (% 4,7) ve "informal iletişim" (% 4,7) olarak tespit edilmiştir. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde ise bu yüzdeler sırasıyla "dinleme yetersizliği" (% 35,4), "ifade açıklığının bulunmaması" (% 29,2), "yazılı bilgilerin okunmaması" (% 22,9) ve "eksik bilgi verilmesi" (% 12,5) şeklinde bulunmuştur. Bu değerlendirmeler ile ilgili iki üniversite akademisyenleri arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır ($p=0,464>0,05$ ve $U=943,00$).

Araştırma bulgularına göre iki üniversite akademisyenleri görev yaptıkları kurumlardaki birimler arası işbirliği olup olmadığı sorusuna çoklukla "kısmen" ve "evet" cevabını vermişlerdir. Bu hususta iki üniversite akademisyenlerinin görüşleri arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p=0,464>0,05$ ve $U=943,00$). İki üniversite akademisyenlerinin kurumlarındaki bölümler arasında önemli bilgileri aktarıp aktarmadığı sorusuna araştırmaya katılan akademisyenlerce daha çok "kısmen" yanıtı verilmiştir. Bölümler arasında önemli bilgilerin aktarılıp aktarılmadığı sorusuna verilen yanıtlar bakımından iki üniversite akademisyenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=0,654>0,05$ ve $U=1342,500$).

D. Örgüt İklimi ile İlgili Analiz Bulguları

Sosyal faaliyetler ile ilgili araştırma sonuçlarına göre Ardahan Üniversitesi'nde sosyal faaliyetler daha çok personel tarafından (% 43,6), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde ise sosyal faaliyetler daha çok yönetim tarafından (% 43,6) düzenlenmektedir. Sosyal faaliyetlerin düzenlenmesi ile ilgili iki üniversite akademisyenlerinin verdikleri yanıtlar arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p=0,024 <0,05$ ve $U=849,00$). İki üniversite akademisyenleri de düzenlenen sosyal faaliyetlere "tüm personel" in

katıldığını belirtmişlerdir. Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre de iki üniversite akademisyenlerinin sosyal faaliyetlerin kim tarafından düzenlendiği sorusuna verdiği yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=0,120>0,05$ ve $U=1353,500$). Kurumlarda çalışan personelin özel günlerine kimlerin katıldığı şeklindeki örgüt iklimi sorusunda iki üniversite akademisyenleri arasında görüş benzerlikleri bulunmaktadır. Hem Ardahan Üniversitesi hem de Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi akademisyenleri bu tür özel günlere daha çok “çalışanların çoğu”nun katıldığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Mann-Whitney U testine göre de $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde iki üniversite akademisyenlerinin soruyla ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=0,137>0,05$ ve $U=1117,00$). Düzenlenen özel günlerde yönetici bulunup bulunmadığı da araştırılmış olup araştırmaya katılan Ardahan Üniversitesi akademisyenlerinin % 47,9’u; Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi akademisyenlerinin % 69,2’si özel günlerde yöneticilerden birkaçının bulunduğunu belirtmişlerdir. Özel günlerde yönetici bulunup bulunmadığı hususunda iki üniversite akademisyenlerinin görüşleri arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p=0,049<0,05$ ve $U=1001,500$).

Araştırmaya katılan iki üniversite akademisyenlerine yaptıkları işi daha kolay yapacak ve verimliliklerini artıracak bir yöntem bulduklarında bu yöntemi diğer personelle paylaşım paylaşmayacakları sorulmuş olup iki üniversite akademisyenleri de paylaşacakları hususunda görüş belirtmişlerdir. Soruyla ilgili Mann-Whitney U testinde iki üniversite akademisyenlerinin görüşleri arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p=0,697>0,05$ ve $U=1485,00$). Araştırmaya katılan Ardahan Üniversitesi akademisyenleri söz konusu yöntemi “bölüm başkanı”yla (% 35,3’ü) ve “dekan”larıyla (% 21,6’sı) paylaşacaklarını belirtmişlerken, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi akademisyenlerinin bu husustaki görüşü Ardahan Üniversitesi akademisyenlerine göre çok daha yüksek bir yüzdeyle “bölüm başkanı” (% 82,4’ü) olmuştur. Anılan soruyla ilgili iki üniversite akademisyenlerinin görüşleri arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0,00<0,05$ ve $U=716,500$). Bulunan yöntemle ilgili yöneticilerin tavrının araştırılması sonucu araştırmaya katılan Ardahan Üniversitesi akademisyenlerinin neredeyse tamamı (% 92,7’si) yöntemlerinin geliştirilmesi konusunda yöneticilerinin yardımcı olacağını düşünürlerken, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi akademisyenlerinde bu görüşe katılanların yüzdesi % 74,5 olarak bulunmuştur. Bu görüşe katılmayan Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi akademisyenlerinin görüşlerindeki farklılıklar nedeniyle iki üniversite akademisyenlerinin anılan soruyla ilgili görüşleri arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir ($p=0,008<0,05$ ve $U=1201,500$).

Araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan iki üniversite akademisyenlerinin büyük çoğunluğunun daha iyi anlaştığı bir arkadaş grubu bulunmaktadır. Söz konusu soruyla ilgili iki üniversite akademisyenlerinin görüşleri arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p=0,761>0,05$ ve $U=1453,500$). Bu gruplar içerisinde mesai harici işlerde alınan kararlar araştırmaya katılan iki üniversite akademisyenleri tarafından da çoğunlukla grup içerisindeki bir arkadaşlarının teklifiyle alınmaktadır. Bu soruyla ilgili Mann-Whitney U testinde iki üniversite akademisyenlerinin görüşleri arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p=0,625>0,05$ ve $U=1324,00$). Araştırmaya katılan iki üniversite akademisyenlerinin büyük çoğunluğu kurumlarında çalışan diğer personelin de arkadaş grupları olduğunu belirtmişlerdir, bu soruyla ilgili de iki üniversite akademisyenlerinin görüşleri arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p=0,937>0,05$ ve $U=1235,50$). Araştırmaya katılan iki üniversite akademisyenlerinin arkadaş grupları da diğer personelin tepkisiyle karşılaşmamıştır, bu hususta da iki üniversite akademisyenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p=0,296$ ve $U=1189,00$).

Araştırmaya katılan akademisyenlere görev yaptıkları kurumlarda personelin uyum içinde olması için “insanlar arası olumlu bir hava” olup olmadığı sorulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre Ardahan Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin % 65,5’i kurumlarında “insanlar arası olumlu bir hava”nın olduğunu; % 30,9’u “insanlar arası kısmen bir olumlu hava” olduğunu düşünmektedirler. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi akademisyenlerinden kurumlarında “insanlar arası olumlu bir hava” olduğunu düşünenlerin yüzdesi 57,4; kısmen olumlu bir hava olduğunu düşünenlerin yüzdesi 35,2 olarak tespit edilmiştir. Bu hususta da iki üniversite akademisyenlerinin görüşleri arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır ($p=0,459>0,05$ ve $U=1380,500$). Araştırmaya katılan akademisyenlerden kurumlarındaki örgütsel havayı tanımlamaları istendiğinde iki üniversitedeki akademisyenlerin büyük çoğunluğu örgütsel havayı “normal” olarak nitelendirmiştir. Bu soruyla ilgili Mann-Whitney U testinde iki akademisyenlerin görüşleri arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p=0,416>0,05$ ve $U=1417,50$).

VIII. Sonuç ve Değerlendirme

Ardahan Üniversitesi ve Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinde örgüt iklimini ve örgütsel iletişimi belirlemek amacıyla yapılan araştırma sonucunda her iki üniversitenin de örgüt iklimini normal ve örgütsel iletişiminde yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma yapıldığında henüz 4 ve 5 yıllık olan üniversiteler için gelecek açısından ümit vaat etmektedirler. İnanırlık, güvenilirlik, açıklık- içtenlik, yardımseverlik, katılımcılık vb. ve doyum ve beklenti düzeylerinin yüksek olduğu ideal örgüt iklimi olarak adlandırıldığını yukarıda belirtmiştik. Bunların varlığı örgütte bahar havasını varlığını gösterir. Bu ise etkili bir iletişimi gerektirir. Dolayısıyla örgüt iklimiyle gelen başarılı çalışan ilişkileri ve etkili iletişim doyum ve moral düzeyleri yüksek çalışanlar, yüksek verim ve birimler arası ilişkilerde birbirlerini destekleyen çalışanların varlığına işaret etmektedir. Bunun sonucunda da örgütsel başarı kaçınılmaz olmaktadır. Bundan hareketle araştırmaya katılan akademisyenlerden kurumlarındaki örgütsel havayı tanımlamaları istendiğinde iki üniversitedeki akademisyenlerin büyük çoğunluğu örgütsel havayı “normal” olarak nitelendirmiştir. Yine başka bir soruda iki üniversite akademisyenlerinin yaptıkları işle ilgili herhangi bir sorun çıkması halinde üst yönetimle olan iletişim hızını tespit etmek amacıyla yöneltilen anket sorusunun sonuçlarına göre iki üniversite akademisyenlerinin de üst yönetimle hızlı bir şekilde iletişim kurabildiği tespit edilmiştir.

İki üniversite akademisyenleri de bilgi verirken çoğunlukla “sözlü” iletişim yolunu tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Bununla beraber diğer bir soruya göre ise Ardahan Üniversitesi akademisyenlerine göre kurumlarında en çok karşılaşılan iletişim engelleri sırasıyla “dinleme yetersizliği” (% 34,9), “eksik bilgi verilmesi” (% 25,6), “yazılı bilgilerin okunmaması” (% 16,3), “ifade açıklığının bulunmaması” (% 14), “zamanında iletişim kurulmaması” (% 4,7) ve “informal iletişim” (% 4,7) olarak tespit edilmiştir. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi’nde ise bu yüzdeler sırasıyla “dinleme yetersizliği” (% 35,4), “ifade açıklığının bulunmaması” (% 29,2), “yazılı bilgilerin okunmaması” (% 22,9) ve “eksik bilgi verilmesi” (% 12,5) şeklinde bulunmuştur. Buradan hareketle sözlü iletişimin yaygın kullanılması her iki üniversitede de dinleme yetersizliğine neden olmaktadır.

İki üniversite akademisyenlerinin kurumlarındaki bölümler arasında önemli bilgileri aktarıp aktarmadığı sorusuna araştırmaya katılan akademisyenlerce daha çok “kısmen” yanıt verilmiştir. Bu da örgütteki iklimi sisli-dumanlı bir hava durumuna sürüklemektedir. Bu

konuda her iki üniversite çalışanlarının da daha duyarlı olmaları gerekmektedir. İletişim araçlarının yeterli olup olmadığı ile ilgili anket sorusunun yanıtlarına göre iki üniversitesi akademisyenlerinin kurumlarındaki iletişim araçlarının yeterli olmadığı ve kısmen yeterli olduğu görüşündedir. İletişim araçlarının eksikliği dış çevreyle olan bağımızı zedelemektedir. Günümüzde örgütlerin varlığı ancak dış çevreyle olan ilişkisine bağlıdır.

Sonuç olarak örgüt iklimi ve örgütsel iletişim; çalışanların performanslarını, etkinliklerini, verimliliklerini, iç ve dış çevreyle olan etkileşimini etkilemektedir. Yaratılacak ideal bir örgüt iklimi ve etkili bir örgütsel iletişim, bir yandan çalışanları motive edecek bir yandan da çalışanların iç ve dış çevreyle olan etkileşim düzeylerini yükseltecektir.

KAYNAKÇA

- AKALIN, Ş. H. vd. (2009), Türkçe Sözlük, TDK yayımları: 549, Tıpkıbasım, Ankara
- AYDIN, A. ve BAŞKAN, G. A. (2005), “Örgüt ve İnsan Doğası Tartışmaları Ekseninde İletişim Arayışları”, Çukurova üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 2, Sayı 29: 91-93
- AYDOĞAN, İ. ve KAŞKAYA, A. (2010), “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İletişim Becerilerinin Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi”, GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 30, sayı 1, ss.1-16
- AYDOĞAN, Z. F. (2004), “Örgüt Kültürü ve İklimi”, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Dergisi, sayı (2): 203-215
- BAKAN, İ. ve BÜYÜKBEŞE, T. ve BEDESTENCİ H.Ç. (2004), Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım, Aktüel Yayınları, İstanbul.
- BIÇAKÇI, İ. (1999), İletişim ve Halkla İlişkiler -Eleştirel Bir Yaklaşım-, MediaCat Yayınları, Ankara
- BİLİR, P. ve AY, Ü. (2007), “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımlarla İlgili Algılamaları,” SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, V (1): 43-50
- BOHM, D. (2006), Çev: Onur ATALAY, Birlikte Düşünmek: Diyalog, Etkileşim Yayınları, İstanbul
- BUCAK, E. B. (2002), “Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt İklimi”: “Yönetimde Ast-Üst İlişkileri”, Muğla Üniversitesi SBE Dergisi Bahar sayı 7 ss. 1-17
- CAN, H. (2005), Organizasyon ve Yönetim, Siyasal Kitabevi, Ankara
- CÜCELOĞLU, D. (2009), Yeniden İnsan İnsana, Remzi kitabevi 40. Basım, İstanbul
- DEMİRTAŞ, M (2010), “Örgütsel İletişimin Verimlilik ve Etkinliğinde Yararlanılan İletişim Araçları ve Halkla İlişkiler Filmleri Örneği,” Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi Cilt XXVIII Sayı I, ss.411-444
- EFİL, İ. (2010), İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Dora Yayınları, Bursa
- ERDOĞAN, İ. (2002), İletişimi Anlamak, Pozitif Matbaacılık, Ankara
- EREN E. (2000), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınevi 6. Genişletilmiş Baskı, İstanbul
- GEORGE, J. and Jones, G. (1999), Understanding And Managing Organizational Behavior, Second Edition, Addison Wesley, New York
- GÜL, H. ve GÖKÇE H. (2008), “Örgütsel Etik ve Bileşenleri”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Y.2008, C 13 S 1 ss.377-389
- GÜLNAR, B. (2007), Araştırma Görevlilerin 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 Araştırma Yöntemleri Bilim Dalı, Doktora Tezi, Konya

- HITCHCOCK, C. (2010), Dinleme ustası olmak, GM Turizm ve Yönetim Dergisi sayı: 38
<http://www.dijimecmua.com/index.php?c=sw&v=149&s=1126&p=85>
- HUNT, B. and IVERGARD T. (2007), Organizational Climate And Workplace Efficiency, Public Management Review, Vol:9 Issue:1 27-47
- İŞCAN, Ö. F. ve KARABEY C.N. (2007), “Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki”, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 6(2):180-193
- JAMES, L. R., Carol C. CHOİ, Chia-huei Emily Ko, Patrick K. McNeil, Matthew K. Minton, Mary Ann Wright and Kwang-il Kim (2008), Organizational And Psychological Climate: A Review Of Theory And Research, European Journal of Work And Organizational Psychology, 17 (1) 5-32 Atlanta, GA, USA
- KARCIOĞLU, F. (1997), Özelleştirme ve Örgüt İklimi (Çimento Fabrikalarında Bir Uygulama), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Erzurum
- KARCIOĞLU, F. ve KURT E. (2009), “Örgütsel İletişimin Etkinliği Açısından Kurumsal Bloglar ve Birkaç Blogun İncelenmesi”, Kırgızistan- Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 21 ss.50-63
- KIREL, Ç. (2007), “Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler”, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı/No: 2 ss.317-334
- KOÇEL, T. (2010), İşletme Yöneticiliği, Beta Basım A.Ş., İstanbul
- KLEINNIJENHUIS J., HOOFF, B. V. D., UTZ, S., VERMEULEN, I., and HUYSMAN, M. (2010), Social Influence in Networks Of Practice: An Analysis Of Organizational Communication Content, Communication Research xx(x) 1-26, Amsterdam
- MATTELART A. ve MATTELART M. (2009), Çev: Merih ZILLIOĞLU, İletişim Kuramları Tarihi, İletişim Yayınları 4. Baskı, İstanbul
- OKAY, A. (1999), Kurum Kimliği, MediaCat Yayınları, İstanbul
- OSKAY, Ü. (2007), İletişimin ABC’si, Der Yayınları: 213, İstanbul
- ÖZDEMİR, S. ve SEZGİN, F. ve ŞİRİN, H. ve KARİP, E. ve ERKAN, S. (2010), “İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Okul İklimine İlişkin Algılarını Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi” (H.U Journal Of Education) 38: 213-224
- PARILTI, N. ve TOLON, M. (2011), Yerel Yönetimlerde İmaj Kavramı ve Olası Sonuçları, <http://w3.gazi.edu.tr/web/metehan/1.pdf>, Erişim tarihi(24.01.2011).
- ŞAHİN, A. (2007), “Türk Kamu Yönetiminde Yönetimsel İletişim ve Bu Konuda Düzenlenen Bir Anket Çalışmasının Sonuçları”, Maliye Dergisi, Sayı 152, Ocak- Haziran 2007,ss 81-101
- ŞİŞMAN, M. (2007), Örgütler ve Kültürler, Pegem A Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara.
- TAN, B.C.Y. and SMİTH, H.J. and KEİL, M. and MEMBER, IEEE and MONTEALEGRE, R. (2003), “Reporting Bad News About Software Projects: Impact Of Organizational Climate And Information Asymmetry in An Individualistic And Collectivistic Culture, IEEE Transactions On Engineering Management” Vol:50 No:1 ss.64-77
- TUTAR, H. (2009), Örgütsel iletişim, Seçkin Yayıncılık 2. Baskı, Ankara
- TUTAR, H. ve ALTINÖZ, M. (2010), “Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 65-2, ss.196-208, Ankara
- TOFFLER, A. (1974), Çev: Selami SORGUT, Gelecek Korkusu Şok, Koridor Yayıncılık, İstanbul.

- VAROL, M. (2010), Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi
<http://kamyon.politics.ankara.edu.tr/dergi/belgeler/sbf/68.pdf>, Erişim Tarihi:
30.02.2010
- VIJAYA, V. and TIWARI B. (2010), “Elements in Cross-Cultural Communication Competence: Derivative of a Case Study Comparing Indian and Japanese Communication”, The IUP Journal of Soft Skills, Vol. IV, No. 3, 22-38
- YAĞMURLU, A. (2010), Örgüt Kültürü: Tanımlar ve Yaklaşımlar,
<http://kamyon.politics.ankara.edu.tr/dergi/belgeler/sbf/70.pdf>, Erişim tarihi:
(21.01.2010).
- WEBER, M. (2006), Çev: H.Bahadır AKIN, Bürokrasi ve Otorite, Adres Yayınları, Ankara.
- KALAYCI, Ş. (2010), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım Ltd Şti, 5. Baskı, Ankara.
- KARADAĞ, E. ve BALOĞLU, N. ve KORKMAZ, T. ve ÇALIŞKAN, N. (2008), “Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve Örgüt Etkinlik Algısı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD) Cilt 9, Sayı 3, (63-71).
- kouegitim2009.wikispaces.com/.../ÖRGÜTSEL+İKLİM+word+dosyaları+.doc, Erişim Tarihi:
23.02.2011.