

ÇAKÜ Kurum Kültürü Anketi Raporu_2025

Bu rapor üniversitemizde kurumsallık, liderlik ve kalite güvencesi çalışmaları çerçevesinde düzenlenen Kurum Kültür Anketinin sonuçlarını analiz etmek, memnuniyet düzeyini ölçmek ve sürekliliği sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

1. Katılımcılık ve Karar Alma Kültürü (Soru 1–3)

Bu başlıktaki memnuniyet oranları %74–80 aralığındadır. Çalışan görüşlerinin karar alma süreçlerine yansımaları olumlu olmakla birlikte, katılım mekanizmalarının sistematikliği görece düşüktür. Üst yönetimin katılımcılığı teşvik eden uygulamaları daha güçlü algılanmaktadır.

2. İş Birliği, Bilgi Paylaşımı ve Takım Çalışması (Soru 4–6)

Memnuniyet oranları %76–81 bandındadır. İş birliği ve bilgi paylaşımı olumlu durumdadır. Akademik–idari birimler arası uyum diğer maddelere göre daha düşük olup koordinasyonun güçlendirilmesi yararlı olacaktır.

3. Kurum İçi Bilgilendirme ve Şeffaflık (Soru 7–9)

Bu başlıkta memnuniyet %79–86 aralığındadır. Bilgilendirme süreçleri güçlüdür; ancak karar öncesi bilgilendirme nispeten daha zayıftır.

4. Öğrenme Kültürü ve Yetkinlik Geliştirme (Soru 10–12)

Memnuniyet %80–87 arasındadır. Sürekli öğrenme, bilgi paylaşımı ve çalışan gelişim olanakları kurumun güçlü yönleridir.

5. Kurum İçi İletişim (Soru 13–15)

Memnuniyet %81–87 düzeyindedir. Yatay–dikey iletişim kanalları etkin işlemektedir. Çalışan–yönetici iletişimi güçlüdür.

6. Paydaş Yönetimi ve Dış İlişkiler (Soru 16–18)

Memnuniyet %84–88 aralığındadır. Paydaş katılımı, paydaş görüşlerinin değerlendirilmesi ve bilgilendirme süreçleri oldukça olumludur.

7. Yenilikçilik ve Değişim Yönetimi (Soru 19–21)

Memnuniyet %62–83 aralığındadır. Yeni fikirlere açıklık ve teknolojik uyum yüksektir; ancak bazı uygulamaların değişimi engellediği algısı belirgin şekilde düşüktür.

8. Stratejik Yönetim (Soru 22–24)

Memnuniyet %85–91 düzeyindedir. Üst yönetimin stratejik planı sahiplenmesi, çalışan farkındalığı ve rutin işleyişte hedeflerin dikkate alınması güçlüdür.

9. Ödül–Ceza Sistemi ve Motivasyon (Soru 25–27)

Memnuniyet %66–71 bandındadır. Ödül–ceza sistemi ve motivasyon mekanizmaları daha zayıf algılanmaktadır.

Genel Memnuniyet

Tüm maddelerin ortalaması %80,4 olup genel kurum kültürü algısı olumludur. Güçlü alanlar: stratejik yönetim, paydaş ilişkileri, iletişim ve öğrenme kültürü. Gelişime açık alanlar: katılım mekanizmaları, birimler arası uyum, değişim yönetimi ve motivasyon süreçleridir.

Genel Sonuç

ÇAKÜ Kurum Kültürü Anketi sonuçları, örgütsel yapıda katılımcılık, iletişim, paydaş yönetimi ve stratejik plan sahiplenme alanlarında güçlü bir kurumsal örüntü bulunduğunu göstermektedir. İş birliği, bilgi paylaşımı ve öğrenme kültürü genel olarak yüksek memnuniyet düzeyleriyle desteklenirken; birimler arası uyum, değişim yönetimi ve çalışan motivasyonu görece daha gelişime açık alanlar olarak öne çıkmaktadır. Ödül–ceza sisteminin etkinliği, değişimi engelleyen uygulamalar ve katılım mekanizmalarının yeterliliği gibi başlıklardaki daha düşük oranlar, kurumun kurumsal gelişim önceliklerini işaret etmektedir. Genel olarak %80 düzeyindeki memnuniyet oranı, kurumda sağlıklı bir kültürel yapı olduğunu göstermekte; ancak sürdürülebilir ilerleme için özellikle motivasyon, adalet algısı ve kurumsal uyum süreçlerinin güçlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Genel değerlendirme, ÇAKÜ’de kurumsal kültürün büyük ölçüde olumlu algılandığını göstermektedir. Karar alma süreçlerine katılım, üst yönetim desteği ve iş birliği kültürü açısından güçlü bir yapı bulunmaktadır. Bununla birlikte, kurum içi adalet, iletişimde standartlaşma ve çalışan katılım mekanizmalarının kurumsallaştırılması gelişim alanları olarak öne çıkmaktadır. Bu bulgular, kurum kültürünün sürdürülebilir biçimde güçlendirilmesi için sistematik iyileştirme adımlarının planlanabileceğine işaret etmektedir.

ÇAKÜ Kurum Kültürü – Güçlü ve Gelişime Açık Alanlar

Güçlü Alanlar ($\geq$ %80 ve üzeri)

Bu alanlar üniversitede kurumsal kültürün en olumlu algılandığı boyutlardır.

1. **Bilginin Yayılımı — %83.3**
 2. **Öğrenme — %83.0**
 3. **Kurum İçi İletişim — %82.8**
 4. **Paydaşlarla İlişkiler — %85.4**
 5. **Stratejik Yönetim — %89.0**
→ *Ortak değerlendirme:* Şeffaflık, erişilebilir bilgi akışı, paydaş yönetimi ve stratejik plan farkındalığı üniversitenin en güçlü kurumsal kültür göstergeleridir.
-

Orta Düzey (İzlenmesi Gereken) Alanlar (%70–79 arası)

Hem güçlü yönler var hem de iyileştirme potansiyeli barındırıyor.

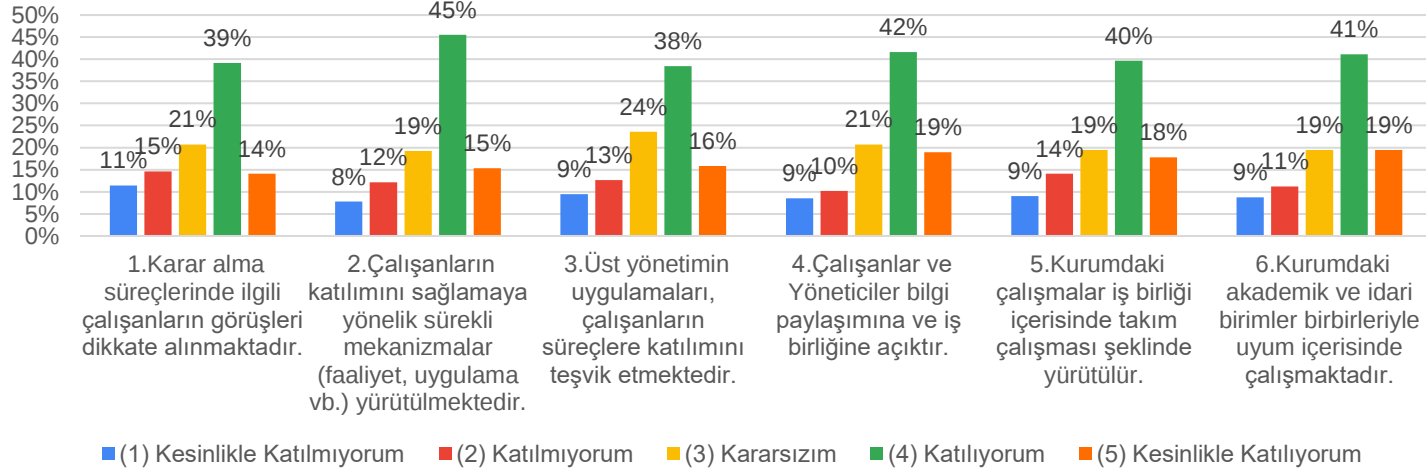
6. **Katılım — %77.3**
 7. **İş Birliği — %79.4**
→ *Ortak değerlendirme:* Çalışan katılımı ve takım çalışması olumlu olmakla birlikte, daha sistematik katılım mekanizmaları ve birimler arası uyum alanlarında ek geliştirme gerekmektedir.
-

Gelişime Açık Alanlar (< %70)

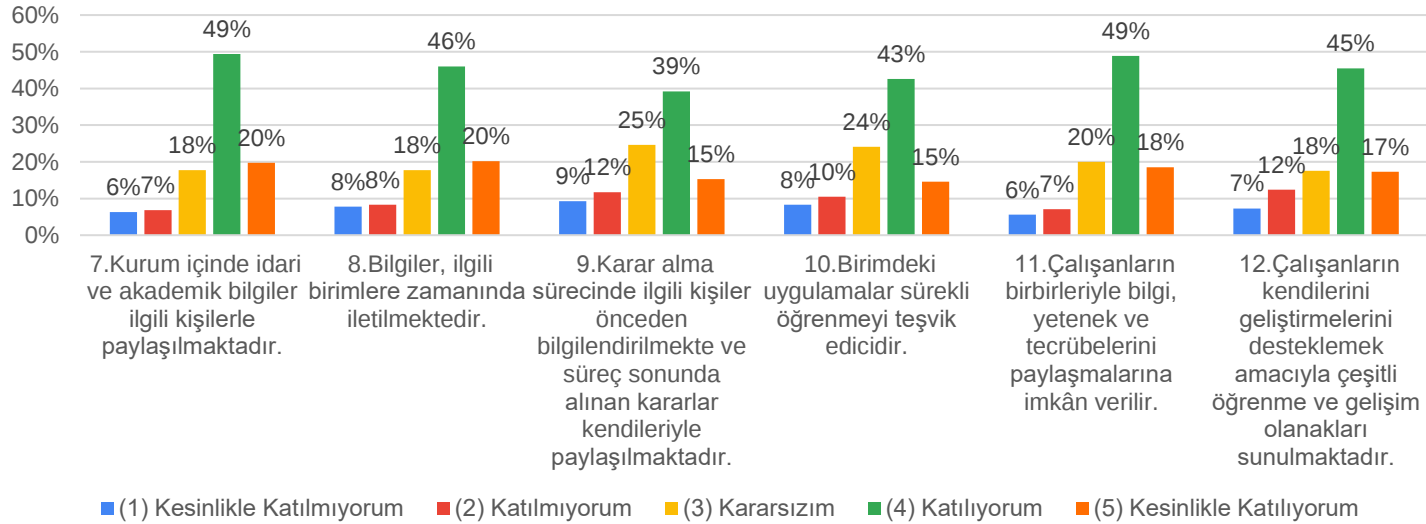
Bu alanlarda memnuniyet görece düşük olup iyileştirme ihtiyacı belirgindir.

8. **Değişime Açıklık — %75.3 (orta ama nispeten en zayıf alanlardan)**
9. **Ödül ve Ceza Sistemi — %68.3 (tüm başlıklar içinde en düşük)**
→ *Ortak değerlendirme:* Değişimi engelleyen süreçler ve ödül–ceza uygulamalarındaki adalet/etkililik algısı kurum kültüründe en fazla gelişime açık iki alanı oluşturmaktadır.

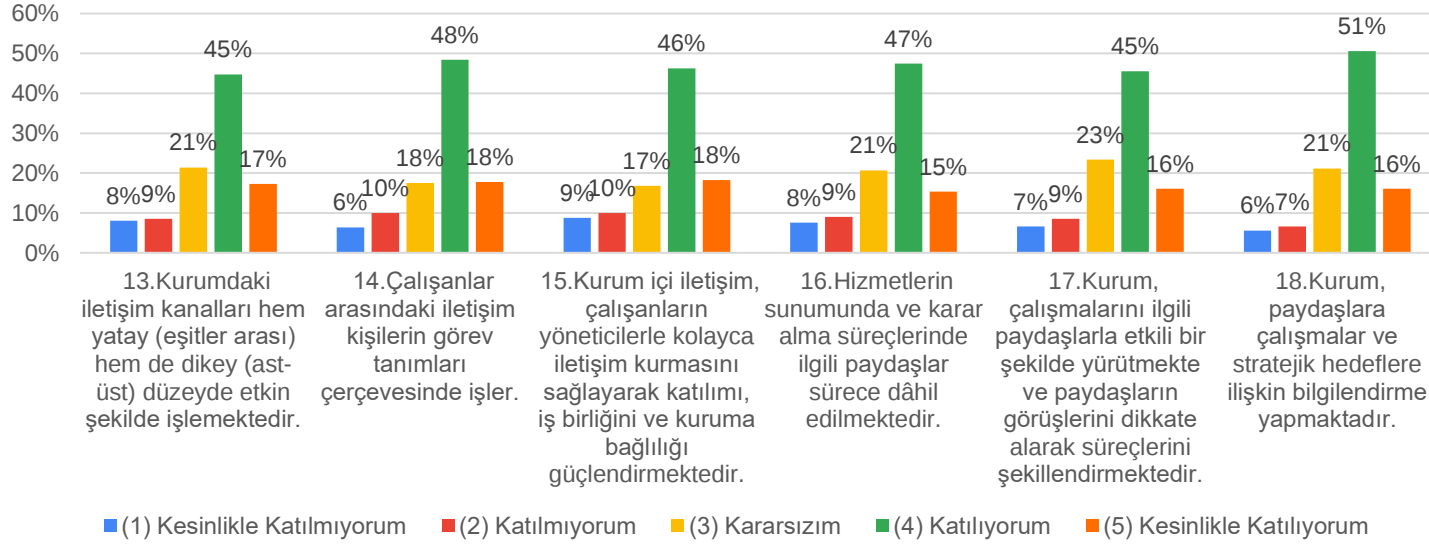
Kurum Kültür Analizi_ %



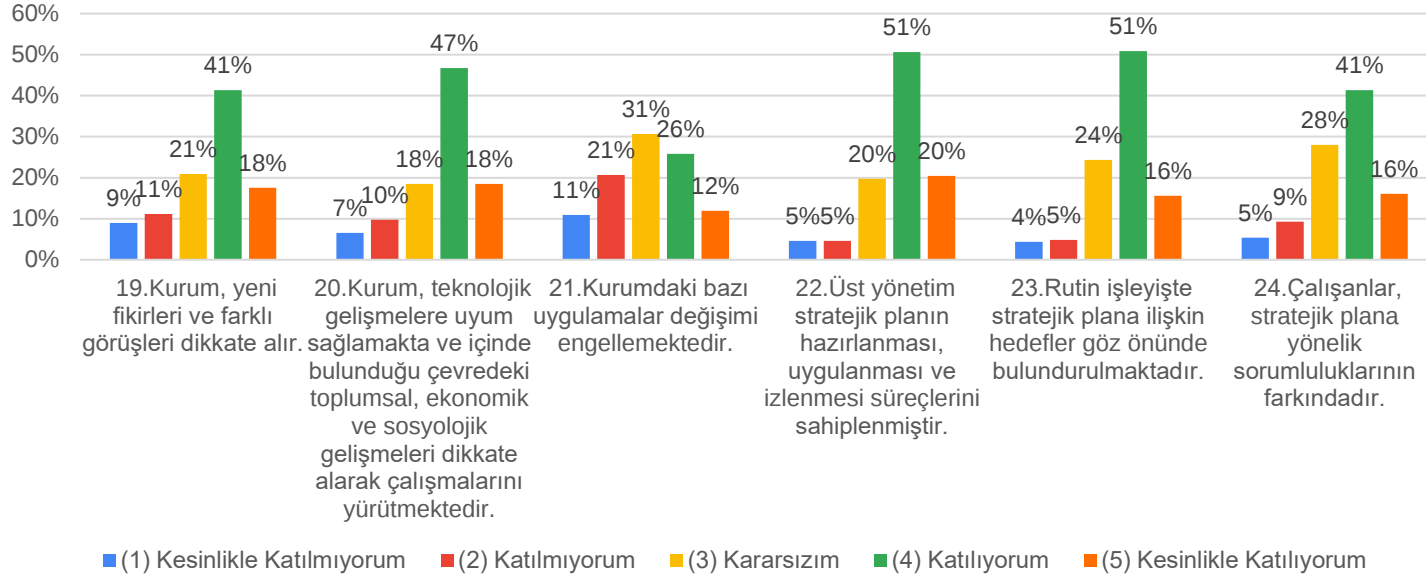
Kurum Kültür Analizi_ %



Kurum Kültür Analizi_%



Kurum Kültür Analizi_%



Kurum Kültür Analizi_%

