



İstanbul
GEDİK
Üniversitesi

**KURUM KÜLTÜRÜNÜN
OLUŞTURULMASI
VE
KURUMSAL AİDİYETİN
GÜÇLENDİRİLMESİ ANKETİ
2018-2019**

Değerli katılımcı,

İstanbul Gedik Üniversitesi 2019-2023 Stratejik Planında yer alan Hedeflere ulaşılabilmesi adına, tüm akademik ve idari birimlerinde görev alan personelinin “Kurum Kültürünün Oluşturulması ve Kurumsal Aidiyetin Güçlendirilmesini” ölçmek amacıyla yaptığımız bu çalışmada siz değerli çalışanlarımızın görüşleri bizim için önem arz etmektedir. Bize aşağıdaki sorular kapsamında birkaç dakikanızı ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Nilgün DENİZ KORKMAZ
Strateji Geliştirme Daire Başkanı V.

KİŞİSEL BİLGİLER

Unvanınız:

Eğitim Durumunuz: ilkokul Ortaokul Lise Ön lisans
 Lisans Y. Lisans Doktora

Görev Yaptığınız Birim: MYO Fakülte İdari Birim

Medeni Durumunuz: Evli Bekar

Yaşınız: 18 – 30 31-40 41-50
 51-60 61 ve üstü

Cinsiyetiniz: Kadın Erkek

Üniversitemizdeki Hizmet Yılı: 1 yıldan az 1- <3 yıl arası

3-5 yıl arası 5 yıldan fazla
Personel Türü: Akademik İdari

Yönetim Boyutu	MEMNUNİYET DÜZEYİ					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Fikrim Yok
1- Üniversitede akademik yöneticiler kurumla, ilgili görevlerinde başarılıdır.						
2- Üniversitede idari yöneticiler, görevlerinin insan ilişkileri yönünde başarılıdır.						
3- Yöneticiler, çalışanlar arasında olabilecek görüş ayrılıklarını uzlaştırıp sonuca ulaşmada başarılıdır.						
4- Yöneticiler, çalışanları kurum amaçları doğrultusunda çaba göstermeye teşvik etmektedir.						
5- Yöneticiler çalışanlarına görevleriyle ilgili konularda her türlü yardımı sağlar.						
6- Yöneticiler, ekip çalışmasını teşvik eder.						
7- Yöneticiler, çalışanların çalışmalarını yakından denetler.						
8- Yöneticiler, maddi hatalara karşı hoşgörülüdür.						
9- Yöneticiler, çalışanların çalışmalarında risk üstlenme konusunda teşvik eder.						
Örgüte Bağlılık- Örgütle Özdeşleşme						
10- Diğer üniversitelerle karşılaştığımda bu üniversiteyi çalışacak ideal bir yer olarak bulurum ve başkalarına da tavsiye ederim.						
11- Bu üniversitenin başarılı olması, beni ilgilendirir ve memnun eder.						
12- Bu üniversitenin bir üyesi olmanın bana sağladığı prestij, statü ve manevi tatmin her zaman ön planda gelmektedir.						
13- Üniversiteye kuvvetli bir bağlılık duyuyor ve kendimi onun bir parçası olarak görüyorum.						
14- Üniversitenin tüm öğretim elemanları, eldeki kaynaklarla en yüksek çıkışı sağlama yönünde çaba harcamaktadırlar.						
15- Üniversitede formalite, prosedür ve kurallar önemlidir. Bunlara tüm idari çalışanlar uyar.						
16- Üniversitede yazılı kurallardan çok yazılı olmayan kurallar ve ulaşılan sonuçlar önemlidir.						
17- Üniversitenin amaçları ortak inanç, değer yargıları ve normal tüm çalışanlar tarafından benimsenmektedir.						
18- Üniversitede egemen kurumsal değerler ve yönetim stratejisi, Üniversitenin bütünlüğünün ve kendine özgü niteliklerinin korunmasına yöneliktir.						
19- Toplumda egemen olan kültürel değerlerle üniversitede egemen olan kültürel değerler benzerlik gösterir.						
20- Üniversitede çalışanlar, görevleriyle ilgili sorumluluk almaktan kaçınmaz.						
21- Üniversitede çalışanlar arasında birlik ve beraberlik vardır.						
22- Üniversitede insan unsuruna önem verilir.						
Çalışma Ortamı Değişikliklere Uyum						
23- Üniversitede esnek bir çalışma ortamı vardır.						
24- Üniversitenin, çalışma zamanını ve temposunu belirlemede öğretim elemanlarına tanıdığı özgürlük yeterlidir.						

Çalışma Ortamı Değişikliklere Uyum	MEMNUNİYET DÜZEYİ					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Fikrim Yok
25- Üniversite öğretim elemanları ve idari personel, çalışma yaşamında bağımsız düşünme ve hareket edebilme serbestisine sahiptir.						
26- Üniversite öğretim elemanları ve idari personel, üniversite ile ilgili düşüncelerini çekinmeden açıkça söyleyebilir.						
27- Genel olarak üst yöneticilerin, kurumun işleyişi üzerinde etkisi fazladır.						
28- Üniversite öğretim elemanlarının ve idari personelin kendi görevlerini ilgilendiren konularda karar verme sürecine katılma hakları vardır.						
29- Kanun ve yönetmeliklerde ve yönergelerde yer almayan konularda karar verilirken geçmişteki uygulamalara bakılır.						
30- Üniversitede grup kararları, bireysel kararlardan daha çok tercih edilir.						
31- Üniversite akademik ve idari personeli, kendi çalışma yöntemlerini etkileyebilecek değişiklikleri süratle benimseyip, onlara ayak uydurur.						
32- Üniversite akademik ve idari personeli, kurum içi ve kurum dışında gelişen değişimlere kolayca uyum sağlar.						
Ödül Sistemi						
33- Üniversitede kurumsal amaçlara ulaşılmasının yanı sıra bireylerin gelişmesine ve bireysel amaçlarına ulaşmalarına da hizmet eden bir ödül sistemi vardır.						
34- Üniversite akademik ve idari personeli için unvan değişikliği, hem maddi hem de manevi ödüldür.						
35- Çalışan başarısı değerlendirirken, mesleki idealler, meslek tutumları, iş görenin Performansı ve işindeki becerisi dikkate alınır.						
36- Üniversite çalışanları arasında, mesleki konularda sürekli yapıcı yönde bir rekabet vardır.						
İşbirliği ve İletişim						
37- Aynı bölümde ve birimlerde görelî çalışanlar arasında işbirliği ve yardımlaşma vardır.						
38- Farklı bölüm ve birimlerde görevli çalışanlar arasında işbirliği ve yardımlaşma vardır.						
39- Üniversite çalışanları arasında ilişkiler uyumludur.						
40- Üniversitede bireyler ve bölümler arasında karşılıklı bir güven duygusu vardır.						
41- Üniversite çalışanlar arasında olabilecek çatışmalar uzlaşılarak çözümlenir.						
42- Üniversitede işlerin en iyi şekilde yapılması için akademik/idari yöneticiler, çalışanlara bilmeleri gereken herşeyi söyler.						
43- Akademik /İdari yöneticiler ile çalışanlar arasında sürekli bir görüş alış-verişi vardır.						
44- İş ile ilgili konularda yöneticilere ulaşmak ve iletişim kurmak kolaydır.						
45- Üniversitede, her kademedeki yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya ve çapraz(çok yönlü) iletişim kanalları açıktır.						
46- Üniversitede, işlerin yürütülmesi ve kurumsal amaçlara ulaşmada geri bildirim (feedback) mekanizması yapıcı bir biçimde işlemektedir.						

Törenler, Toplantılar, Dil, Maddi, Kültür	MEMNUNİYET DÜZEYİ					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Fikrim Yok
47- Akademik, idari personel ve öğrencilerin özel kıyafetleri ile katıldıkları törenler, üniversitenin bütünleşmesini sağlamaktadır.						
48- Üniversitede rutin olarak düzenlenen törenler ve toplantılar, kurum kültürünün pekişmesine yardımcı olur.						
49- Yapılan toplantı ve törenlere tüm çalışanların davet edilmeleri onlarda kurum içinde önemli görüldükleri duygusunu uyandırır.						
50- Üniversitede her at birimin mesleki ve kurumsal terminolojisini oluşturan kendine özgü bir dili vardır.						
51- Birimlere özgü olan dil, kurum varlığının korunmasına ve devamlılığına katkıda bulunur.						
52- Üniversitede, fiziksel mekanlar, araç ve gereçler yeterlidir ve her çalışanın kullanımına açıktır.						
53- Üniversitede fiziksel imkanların varlığı ve seviyesi çalışanlar için birer statü sembolüdür.						
54- Üniversitenin ortak kullanımına açık mekanlarına tüm çalışanları sahip çıkar.						
EK OLARAK İLETMEK İSTEDİKLERİNİZ						

Bu anket 4 sayfadan oluşmaktadır.