



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

GAZİANTEP

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÜZERİNE ETKİSİNİN
İNCELENMESİ: ALIŞVERİŞ MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN ÖZEL GÜVENLİK
GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

ALİ FUAT KUŞÇU

Gaziantep, 2014

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÜZERİNE ETKİSİNİN
İNCELENMESİ: ALIŞVERİŞ MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN ÖZEL GÜVENLİK
GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

ALİFUAT KUŞÇU

Danışman: Doç. Dr. HALUK TANRIVERDİ

Gaziantep, 2014



T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEKLİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı-soyadı	ALİ FUAT KUŞCU
Numarası	122203096
Anabilim/ Bilim Dalı (Fakültesi)	SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ-İŞLETME BÖLÜMÜ (MBA)

Sınavın

Tarihi	23/12/2014
Süresi	13:00-14:30
Yeri	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

Karar

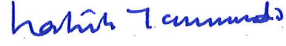
<u>Oybirliği</u>	<u>Oyçokluğu</u>	<u>Kabul</u>	<u>Düzeltilme</u>	<u>Red</u>
×		×		

Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca


Yapılan Tez Savunma Sınavı Jürimiz tarafından gerçekleştirilmiş ve adayın durumu bu tutanakla tespit edilmiştir.


Prof. Dr. Mehmet ERKAN
Jüri Başkanı
Öğretim Üyesi

23/12/2014


Doç.Dr. Haluk TANRIVERDİ
Üye
Öğretim Üyesi

Doç.Dr. Orhan AKOVA
Üye
Öğretim Üyesi

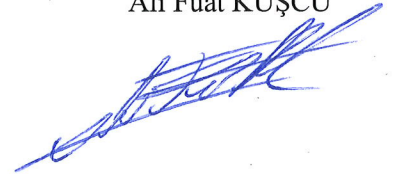


TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “ Örgütsel İletişimin Örgüt kültürü üzerine etkisinin incelenmesi:Alış veriş merkezlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri üzerine bir araştırma ” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

23.12.2014

Ali Fuat KUŞCU



ÖZ

Bu çalışmada alışveriş merkezlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinde örgütsel iletişimin örgüt kültürü üzerine etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Bu çalışma kapsamında, Bu amaç doğrultusunda İstanbul Avrupa yakasında alışveriş merkezlerinde görev yapan 286 güvenlik görevlisi üzerine bir araştırma yapılmıştır. Güvenlik görevlilerine örgütsel iletişim ve örgütsel kültür ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen veriler istatistik programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada tanımlayıcı istatistikler, t-testi, anova testi, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre örgütsel iletişim ve örgüt kültürü arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel iletişimin destek, görev, bürokratik kültür ve genel örgüt kültürünü etkilemektedir. Araştırma sonrasında alışveriş merkezi yöneticilerinin örgütsel iletişimi güçlendirmek için çalışmalar yapmaları önerilmektedir. Sonraki araştırmacılar için alışveriş merkezi dışında başka kurumlarda çalışan güvenlik görevlileri üzerinde benzer araştırma yapmaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel iletişim, örgütsel kültür, iletişim.

ABSTRACT

The increase of the means of communication, the development of technology, many factors such as globalization, more serious competition between businesses and with the protection of company assets reveals the requirements to create different strategies. Outside of the organization to maintain their existence in the industry, they have to clarify the organizational culture in order to be one of the best. This is only possible with an awareness of organizational communication. In this study, it was aimed to examine the communication between them. For this purpose, working in shopping malls in Istanbul on the European side a study was conducted on 286 security guards. Organizational communication and organizational culture scale was applied to the security guard. The data obtained were analyzed with the statistical program. Descriptive statistics in the study, t-test, ANOVA test, correlation and regression analysis were used. According to the findings it was found that there is a relationship between organizational communication and organizational culture. Organizational communication support, task, and overall organizational culture affects the bureaucratic culture. After the shopping center managers are advised to research the work to strengthen the organizational communication. Do similar research on other institutions outside the mall security guards are recommended for further research.

Keywords: Organizational communication, organizational culture, communication.

TEŞEKKÜR

Eğitim hayatım boyunca bana olan inanç ve desteklerini hiç esirgemeyen anne ve babam Gülizar KUŞCU ve Neőet KUŞCU ya tez yazım süresi boyunca manevi desteklerinden dolayı değerli dostlarım Sosyolog Serkan ÜNCÜ ve Yüksek Jeoloji Mühendisi İbrahim SEZİŐER'e son olarak da bilimsel desteğinin yanı sıra hayata dair bir çok şey öğrendiğim ve saygı duyduğum danışman hocam sayın Müh. Doç. Dr. Haluk TANRIVERDİ ye sonsuz teşekkürü kendime bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1
1. ÖRGÜTSEL İLETİŞİM KAVRAMI.....	3
1.1. Örgütsel İletişimin İşlevleri.....	3
1.2. Örgütsel İletişimin Amaçları Ve Önemi	4
1.3. Örgütsel İletişim Biçimleri.....	4
1.3.1. Formel İletişim.....	4
1.3.2. Dikey İletişim	5
1.3.3. Yatay İletişim.....	5
1.3.4. Çapraz İletişim	5
1.3.5. İnformel İletişim	6
1.4. Örgütsel İletişim Araçları.....	6
1.4.1. Yazılı Araçlar.....	6
1.4.2. Sözlü Araçlar	7
1.4.3. Sözsüz Araçlar	7
1.4.4. Görsel ve teknolojik araçlar	7
2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	8
2.1. Örgüt Kavramı	8
2.2. Kültür Kavramı	8
2.3. Örgüt Kültürünün Tanımı ve Önemi	8
2.4. Örgüt Kültürünün Özellikleri.....	10
2.5. Örgüt Kültürünün Oluşumu	11
2.6. Örgüt Kültürünün Unsurları.....	12
2.7. Örgüt Kültürünün Boyutları.....	14
3. ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....	15
3.1. Yöntem.....	15
3.1.1. Araştırmanın Modeli.....	15
3.1.2. Evren ve Örneklem	16
3.1.3. Veri Toplama Araçları	16
3.1.4. Verilerin İstatistiksel Analizi	18
3.2. Bulgular Ve Yorumlar.....	19

3.2.1. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	19
3.2.2. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Örgüt Kültürü” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları	20
3.2.3. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Örgütsel İletişim” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları	25
3.2.4. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim ve Örgüt Kültürü Düzeylerinin Ortalamaları.....	31
3.2.5. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları	33
3.2.6. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları	39
3.2.7. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim ve Örgüt Kültürü Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi	43
3.2.8. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Destek Kültürü Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi	45
SONUÇ	50
EKLER.....	55
KAYNAKLAR	58

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örgüt Kültürü Ölçeği Faktör Yapısı.....	17
Tablo 2. Örgütsel İletişim Ölçeği Faktör Yapısı.....	18
Tablo 3. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	19
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Destek Kültürü” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları	20
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Görev Kültürü” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları	22
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Bürokratik Kültür” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları	23
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Bilgilendirme” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları	25
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Hedef Belirleme” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları	26
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Eleştirel İletişim” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları	28
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Birincil İlişkiler” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları	29
Tablo 11. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Geri Bildirim” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları	30
Tablo 12. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Ortalamaları	31
Tablo 13. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Ortalamaları	32
Tablo 14. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Cinsiyet Göre Ortalamaları	33
Tablo 15. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Yaş Grubu Göre Ortalamaları	35
Tablo 16. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Medeni Durumu Göre Ortalamaları	36

Tablo 17. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Eğitim Durumu Göre Ortalamaları	36
Tablo 18. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Özel Güvenlik Olarak Mesleki Deneyimi Göre Ortalamaları	37
Tablo 19. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Bulunduğu Yerde Çalışma Süresi Göre Ortalamaları.....	38
Tablo 20. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu Göre Ortalamaları.....	38
Tablo 21. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Cinsiyet Göre Ortalamaları	39
Tablo 22. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Yaş Grubu Göre Ortalamaları	40
Tablo 23. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Medeni Durumu Göre Ortalamaları	40
Tablo 24. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Eğitim Durumu Göre Ortalamaları	41
Tablo 25. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Özel Güvenlik Olarak Mesleki Deneyimi Göre Ortalamaları	41
Tablo 26. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Bulunduğu Yerde Çalışma Süresi Göre Ortalamaları.....	42
Tablo 27. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu Göre Ortalamaları.....	42
Tablo 28. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim ve Örgüt Kültürü Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi	43
Tablo 29. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Destek Kültürü Üzerine Etkisi.....	45
Tablo 30. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Görev Kültürü Üzerine Etkisi.....	46
Tablo 31. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Bürokratik Kültür Üzerine Etkisi	47
Tablo 32. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Genel Örgüt Kültürü Üzerine Etkisi	48
Tablo 33. Genel Örgütsel İletişim Düzeyinin Genel Örgütsel Kültür Üzerine Etkisi	49

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli.....	15
Şekil 2. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Ortalamaları	32
Şekil 3. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Ortalamaları	33
Şekil 4. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Destek Kültürü Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli	46
Şekil 5. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Görev Kültürü Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli	47
Şekil 6. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Bürokratik Kültür Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli.....	48
Şekil 7. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Genel Örgüt Kültürü Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli.....	49
Şekil 8. Genel Örgütsel İletişim Düzeyinin Genel Örgütsel Kültür Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli.....	49

GİRİŞ

İletişim araçlarının artış göstermesi, teknolojinin gelişmesi, küreselleşme gibi birçok faktör, işletmeler arası rekabetin daha da ciddileşmesi ve işletmelerin varlıklarını korumaları ile farklı stratejiler oluşturmaları gerekliliğini gözler önüne sermektedir. Örgütlerin sektör içinde varlıklarını sürdürebilmeleri dışında, en iyilerden biri olabilmek adına örgüt kültürünü netleştirmeleri gerekmektedir. Bu da ancak örgütsel iletişimin farkındalığı ile mümkündür.

İnsan sosyal bir varlık olduğu için doğasında "iletişim" vardır. İletişim hayatın her alanında olduğu gibi iş yaşamında da çok önemlidir. Hızla değişen bir dünyada örgütler de değişmekte, rekabet yoğunlaşmaktadır. İşgörenlerin de bu değişimden etkilenmemesi düşünülemeyeceği gibi ayak uydurmalarında zorlandıkları da göz ardı edilemez.

Dünyanın hızla değişim ve sürekli değişimiyle beraber örgütler de değişim göstermektedirler ve karmaşık bir hal almaktadırlar. Örgütleri meydana getiren kişiler de bu değişime adapte olmak için devamlı yenilenmekte ve bunun sonucu olarak beklentileri artmaktadır. Etkin bir iletişim, bütün bu değişimlere rağmen örgüt ve kişiler arasında uyumu sağlar. Örgütler arası rekabette başarıya ulaşabilmenin ve bu başarıyı sürekli kılabilmenin yolu, değişimlere sürekli uyum sağlayabilmek ve dinamik bir yapıya sahip olabilmektir. Bu gerçeği kendi yapılarında kabullenen örgütler, değişimin kaçınılmaz olduğu çağımızda, örgütsel performansın ve yönetsel etkinin başrolünde insan olduğunu bilmektedirler. İnsanın etkili ve örgütsel hedefler doğrultusunda ilerlemesi ise ancak örgütsel iletişim ile sağlanabilir. Örgütteki bütün unsurların örgütsel hedefler doğrultusunda etkileşimde bulunmasına yarayarak örgütsel bütünlüğün hayat bulmasında hayli mühim bir fonksiyona sahip olan örgütsel iletişim etkinlikleri belirli hedeflerin hayat bulması için devam ettirilir.

Örgütsel etkinliklerin düzenli bir biçimde organize edilmesi, soruların çözümü, bilginin paylaşılması etkili bir iletişim yoluyla gerçekleşmekte ve çalışanların verimlerine etki etmektedir. Kişiler ve gruplar iletişim kavramı ile bir örgüte bağlanırlar. Örgütsel yapı, iletişim yoluyla kurulur (Mumby ve Stohl, 1996) ve iletişim sayesinde örgüt fertleri arasında bir paylaşım meydana gelir. Örgütler, örgütteki mevcut iletişim görüngüsünün özelliğine sahiptirler, çünkü dil bir mevcudiyet alanıdır (Taylor, 2001) ve iletişime dayanan etkileşimle beraber kurulan bu mevcudiyet hali (Brown, 2002) örgütü meydana getirmektedir.

İletişim, insanlığın bir arada yaşamaya başladıkları çağlardan beri toplumsal etkileşimlerde yer alan, sembolik iletilerin karşılıklı gönderilmesi ile, kimi anlamları aralarında paylaşmaları süreci olarak tanımlanabilir (Telman ve Ünsal, 2005). Bahsi geçen süreç bireyler arası alanın her çeşidini, örgüt ve toplumları meydana getirip bir arada tutan bir harç görevi taşımaktadır (Gürgen, 1997).

Müşterek bir hedefe ulaşmak adına birleşen kişiler, gruplar, topluluklar ve örgütler için iletişimin önemi hayli büyüktür. Örgütü oluşturan kişiler ve gruplar arasında olması gereken ideal bağlantıyı sağlayan unsur ise örgütsel iletişimdir(Vural, 2003).Örgütsel iletişim bir örgütün mevcudiyetini sürdürmesinde odak noktasındadır ve bütün örgütsel aşamalarda önemli bir etkisi vardır(Gizir ve Şimşek, 2005; Kocabaş, 2005). Örgütsel iletişim olmaksızın herhangi bir örgütsel faaliyetin veya yönetim sürecinin başarılması mümkün değildir (Kaya, 1999).İletişimin ideal olduğu bir örgütte, örgüt hedeflerinin anlaşılması ve doğru bir biçimde özümsemiş olması, örgüt fertlerinin bu müşterek hedeflerin hayat bulması yönünde iş birliği ve ortak bir akılla davranmaya meyilli olmaları umulmaktadır(Aydın, 2000).

Örgütsel iletişim; insan ilişkileri yaklaşımı, bilimsel yönetim, insan kaynakları yönetimi, kültürel bakış açısı ve sistem yaklaşımı gibi türlü yaklaşımlara dayanmaktadır. Bu yaklaşımların hepsi tek tek iletişim kavramına dair çeşitli olguları ve tanımları meydana çıkarmışlardır (Mumby ve Stohl, 1996). 20. Asrın sonlarına doğru, bir disiplin olarak ilerleyen örgütsel iletişim kavramında, kavramın net bir biçimde karakterini tespit etme uğraşları örgütsel iletişimin ilerlemesiyle paralel gitmektedir. Örgütsel iletişim araştırmacıları, kavramın geleceği ve kısıtlarına dair çalışmalarını halen sürdürmektedirler (Jensen, 2003).

1. ÖRGÜTSEL İLETİŞİM KAVRAMI

Örgüt kavramı iki farklı anlam içerir: birincisi bir yapı, iskelet, önceden planlanmış ilişkiler topluluğu anlamına gelir, ikincisi ise bu yapının oluşturulması sürecini, birçok faaliyeti, örgütlenmeyi ifade eder. Örgüt kavramına bir üçüncü anlam da verildiğine rastlamaktayız. Üçüncü anlamı ise; toplumdaki diğer varlıklar arasında bir sosyal sistemdir(Koçel, 2005).

Örgütler var olabilmek ve devamlılıklarını sürdürebilmek için çevreleriyle iletişim halinde olmalıdırlar. Örgütler yaptıkları etkinliğe uygun biçimde insan gücü, hammadde, bilgi ve teknoloji gibi girdiler almak zorundadır. Bu girdiler elbette zaman içinde değişim gösterir/gösterebilir. Örgüt, kendi gereksinimlerini en uygun şekilde karşılamak için çevreyle devamlı bir iletişim halinde olmak zorundadır. Ayrıca çevreden girdilere ilişkin bilgileri derleyip, değerlendirmek ve girdi seçimini öteki unsurların yanı sıra çevre ile gerçekleştirilen bu iletişimle ilişkilendirmek durumundadır. Örgütsel çıktılara ilişkin de benzer bir iletişim sürecine gerek vardır. Örgütsel anlamda iletişim, insan davranışlarını etkilemek için kaynağın hazırladığı mesajlar, bu mesajları iletmek için kanallar ve mesajı algı düzeyinde deşifre eden alıcılar üzerine yoğunlaşmış bir kavramdır. Örgütsel iletişim bireyler ve gruplar arasında olması gereken uygun etkileşimi sağlayan unsurdur. Örgütsel iletişim, hem örgüt içi birimler arası iletişim ve etkileşimi sağlama, hem de örgütün dış çevresi ile olan ilişkilerinin koordinasyonunun sağlanmasında önemli bir süreçtir. Yapılan araştırmalar örgütteki bireylerin davranışlarını iletişim kanalıyla çok iyi bir şekilde anlaşılacağını ortaya koymuştur(Tanrıverdi ve ark., 2010).

“Örgütsel iletişim, yöneticinin gönderdiği mesajın anlamını, işgörene anlatmasını, benimsetmesini, onu eyleme geçirmesini de kapsamaktadır. Örgütsel iletişim, örgütsel amaçları gerçekleştirmek için yapılan işlem ve eylemlerden geribildirim yoluyla tepkileri, yanıtları taşımak zorundadır. Böylece örgütsel iletişim, hem yöneticinin işgöreni etkilemesini, hem de işgörenin yöneticiye yanıtını içeren çift yönlü bir iletişim süreci olarak gerçekleşir”(Gürgen, 1997).

1.1. Örgütsel İletişimin İşlevleri

Örgüt içinde iletişimin pek çok önemli işlevi vardır. Ancak bilgi sağlama, ikna etme ve etkileme, öğretim/egitim ve birleştirme işlevleri öne çıkmaktadır. Örgüt içinde iyi bir iletişim sistemi örgüt üyelerinin faaliyetlerini birbirleriyle koordineli yapmalarının temel koşuludur. Örgüt içi iletişimin yetersizliği örgütsel amaçlara ulaşmayı bazen imkansız kılar, bazen de emek ve zamanın daha fazla harcanmasına neden olur(Gürgen, 1997).

Çalışanlara örgütün amaçları, politikaları ve yönetim ile ilgili bilgiler, çalışanların görevleri, yetki ve sorumlulukları ile teknolojik gelişmeler hakkında bilgilendirmeler örgütsel iletişimin bilgi sağlama işlevidir. Bu şekilde çalışanların işlerini daha iyi yapabilmelerinin önü açılmış olur. Örgütlerde iletişim çeşitli biçimlerde gerçekleşir bunların önemli bir bölümü düşünce, tutum ve davranışlar üzerinde etkili olmak amaçlıdır. Çalışanlar ancak örgütün hedeflerini benimserlerse örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye çaba gösterirler. Bu nedenle hedeflerin benimsetilmesi için ikna ve etkilemeye yönelik iletişim sürecinin örgüt tarafından etkili bir şekilde işletilmesi gerekir. İletişimin emredici ve öğretici işlevi, çalışanların görev ve sorumluluklarını bilmelerinde ve gereği gibi yerine getirmelerinde önemli rol oynamaktadır. Yönetim çalışanlara bu iletişim işlevi ile daha kolay ulaşır, bu şekilde görev ve sorumluluklarını yerine getirmelerini sağlar, bunu yaparken birleştirme ve koordinasyon da sağlanmıştır olur. Örgüt içi karşılıklı ilişkiler bağlamında iletişimin birleştirme işlevinin ne denli önemli olduğu anlaşılır(Gürgen, 1997).

1.2. Örgütsel İletişimin Amaçları Ve Önemi

Organizasyonlarda örgütsel iletişimin dört boyutundan bahsedilmektedir. Bu boyutlar bilgi, motivasyon, kontrol ve örgütsel heyecandır(Tutar, 2009). Örgütler, iletişim kurmadan faaliyetlerini sürdüremezler. Çalışanlar birbirlerinin ihtiyaçlarından haberdar olmadıkları zaman, işbirliği mümkün değildir. İletişim planlama, örgütlenme ve kontrol gibi temel yönetim fonksiyonlarının yerine getirilmesinde özellikle yöneticiler açısından büyük önem arzeder. Yöneticiler zamanlarının büyük bölümünü (%75-90) iletişim için harcamaktadır(Sabuncuoğlu ve Tuz, 1998).

Örgütlerde yönetim fonksiyonları ancak iyi bir iletişim sistemi olması durumunda verimli çalışır. İyi bir iletişim sistemi olan örgütlerde hem planlamanın yapılması, hem faaliyetlerin yürütülmesi daha kolay olacaktır. Dünya çapında iş yapan örgütler, etkin bir iletişim sistemi kurmak suretiyle; çalışanların paylaşım duygusunu artırarak iş ortamındaki sürtüşme ve baskıları azaltmaya çalışmaktadırlar. Bu şekilde örgütsel faaliyetlerin bir düzen ve işbirliği içinde gerçekleşmesi sağlanmaya çalışılmaktadır. Dış dünya ile örgüt arasındaki bilgi alışverişinin sağlıklı olması çevre koşullarına uyumu da kolaylaştıracaktır.

1.3. Örgütsel İletişim Biçimleri

1.3.1. Formel İletişim

Formel iletişim organizasyonun hiyerarşik yetki yapısıyla ilgilidir, organizasyonun içi ve çevresiyle arasındaki bilgi akışını sağlayan kanalları ifade eder. Bu yapı içerisindeki bütün üyelerin diğerlerinden farklı biçimsel bir rolü ve statüsü bulunmaktadır. Etkin bir yönetim için iletişim kanallarındaki, bilgilerin serbestçe dolaşımına izin verecek biçimde, açık bir sistem

gerekliliği vardır. Örgütlerde biçimsel iletişim dört türdür. Bunlar yukarıdan aşağıya (dikey) iletişim, aşağıdan yukarı doğru iletişim, yatay iletişim ve çapraz iletişimdir(Gürgen, 1997).

1.3.2. Dikey İletişim

Dikey iletişim; bir örgütteki ast ve üst arasındaki iletişimdir. Bazı araştırmalarda da yöneticilerin kendi üstleri ile giriştikleri iletişime daha çok önem verdikleri saptanmıştır. Bunun temel nedenin yöneticilerin kendi üstleri ile daha az etkileşime girmeleri olduğu ileri sürülmektedir(Sabuncuoğlu ve Tuz, 1998).

Ast ve üst arasındaki iletişimde; yukarıdan aşağıya doğru olan iletişimin yani üstlerin astlarıyla olan iletişiminin astların üstleriyle olan iletişiminden daha fazla olduğu başka bir ifadeyle daha yaygın kullanıldığı bilinmektedir. Büyük örgüt yapılarında, hiyerarşik basamaklar fazla olduğu için dikey iletişimle gerçekleştirilen bilgi alışverişi daha düşüktür(Gürgen, 1997).

Aşağıya doğru iletişimde gerekçeleriyle birlikte iş emirleri, örgütün amaçları, prosedürler ve politikalar ve performansla ilgili geri bildirimler aktarılır. Yukarıya doğru iletişimde ise; görevlere ilişkin durum raporları, bazı yardım talepleri, işgörenlerin örgüt geliştirmeye ilgili önerileri, çalışma saatlerinde olası değişiklikler üzerine bildirim, yıllık izinlerle ilgili durum bildirimini, bazı duyuruların aktarımı gerçekleştirilir(Şimşek, 2011).

1.3.3. Yatay İletişim

Yatay iletişim, eşit konumdakiler arasındaki iletişim biçimidir. Yatay iletişim örgütlerde yönlendirme ve koordinasyon süreçlerinde rol oynar. Bölümler arasında ortaya çıkan sorunların çözümünde, örgütsel işleyişin hızlandırılmasında, yöneticiler arasında bilgi alış verişinde bulunulmasında, işbirliği yapılması ve eşgüdümde bulunulmasında yatay iletişim söz konusudur(Şimşek, 2011).

1.3.4. Çapraz İletişim

Çapraz iletişim farklı birimlerde çalışan ast ve üstler arasındaki iletişimdir. Sorunların giderilmesi/çözülmesi, süreç geliştirme ve bilgilendirme işlevlerinde çapraz iletişimde bulunulmaktadır(Şimşek, 2011).

Çapraz iletişim kanalıyla oluşturulan gruplar ya da düzenlenen aktiviteler, örgütün karşılaştığı sorunların bütünlüklü olarak tahlil edilmesinde ve birimler arası olası bir kamplaşmayı önlemekte büyük önem arzeder. Ancak çapraz iletişimde başka bir bölümde çalışan işgörene sürekli emirler vermek, bu şekil iletişimi dikey iletişim gibi kullanmak yarardan çok zarar getirir. Bu nedenle hem yöneticilerin hem de işgörenlerin bu iletişim biçimini uygularken birbirlerinin "özerk varoluşları"na saygılı olmaları gerekir(Cansu, 2006).

1.3.5. İnfornel İletişim

Örgütlerdeki iletişim süreci her zaman formel biçimde gerçekleşmez bazen de informal süreçlerle, yani söylentiler, dedikodu ve fısıltı gibi mekanizmalarla da gerçekleşebilir(Cansu, 2006).

İnfornel iletişim, formel iletişimin resmi, hiyerarşik ve içinde duyguları barındırmayan uzak ve soğuk ortamına bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Formel iletişimin iyi örgütlenememesi, yetersiz işleyişi insanların psikolojik ihtiyaçlarına karşılık vermemektedir. İnsanlar daha çok psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak üzere infornel iletişimi seçmektedirler(Tutar, 2009).

Şirketler, fabrikalar gibi işyerleri söylentilerin çıkmasına oldukça elverişli zeminler sağlarlar. Bu gibi işyerlerinde hemen her şey yöneticiler tarafından kararlaştırılır ve çalışanların bu kararlar üzerindeki payları veya denetimleri yok denecek düzeydedir. Bu yüzden kimin terfi edeceği, kimin daha yüksek prim alacağı, kimin erken emekli olacağı gibi ve daha birçok konuda fısıltılar dolaşır. Hatta formel olarak en son bu kararların muhatapları bilgi sahibi olur(Tutar, 2009).

İnfornel iletişim sosyal ilişkileri korur ve bu kanalla kişisel bilgi, dedikodu ve söylenti yoluyla örgüt içinde dağıtımına sokulur. İnfornel iletişim kuşkusuz sosyal etkileşimin doğurduğu bir şeydir dolayısıyla bazen yönetimler örgüt içinde hızla yayılmasını istedikleri mesajları bu kanaldan yararlanırlar. Ancak bu tür iletişimin handikapı yönetimin dağıtımına soktuğu mesajın her zaman istendik şekilde dağılmayıdır, bozunuma uğrar ve formel iletişimin de gücünü/etkisini düşürür(Cansu, 2006).

1.4. Örgütsel İletişim Araçları

Örgütlerdeki ilişkilerin düzenli ve bilinçli olması kadar, bu ilişkilerin nasıl ve hangi araçlarla gerçekleşeceği de önemlidir. Kullanılacak araçlar bireyler arası ilişkileri geliştirecek ve anlaşma ortamı sağlayacak biçimde olmalıdır. Bilgi akışını kolaylaştırıcı, hızlandırıcı, anlaşılır kılan iletişim araçlarının durumlara uygun seçimi etkinliğini artıracaktır. Bu araçlar yazılı, sözlü, sözsüz, görsel-teknolojik araçlar olmak üzere gruplandırılabilir.

1.4.1. Yazılı Araçlar

Bir işletmede bilgi veya haberlerin iletilmek üzere basılı veya el yazılı hale getirilerek iletişimde kullanılmasına, yazılı iletişim denir. Yazılı iletişim araçları; günlük yazışmalar, sirküler/genelgeler, yönetmelikler, tüzük, tutanak, özel veya resmi mektuplar, işletme gazetesi, duyurular, broşür/bülten/form, katalog, basın ilanları ve yazılı rapor olabilir(MEGEP Yayınları, 2012).

1.4.2. Sözlü Araçlar

İletişimde kullanılan sözlü araçlar; yüz yüze konuşma, telefonla görüşme, toplantı, sözlü rapor, konferans, seminer ve forum vb.'dir. Söz konusu araçlar iletişimin daha hızlı akışını, bireyler arası ilişkilerin gelişmesini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca sözlü araçlarla geribildirim süreci hızlanır ama belge yokluğu nedeniyle sorumlulukta belirsizlik, konuşmanın uzamasıyla zaman kaybı, hiyerarşin fazla olduğu örgütlerde mesajın özünü yitirmesi gibi sakıncaları vardır. Organizasyonlarda çoklukla başvurulan sözlü iletişim araçları şu şekilde sıralanabilir: Konferanslar, seminerler, görüşmeler/mülakatlar, toplantılar, telefon görüşmeleri, radyo ve tv.

1.4.3. Sözsüz Araçlar

Konuşma dışında, bedensel ipuçları da bir iletişim doğurur. Bu tür sözel olmayan iletişim; yüz ifadesi, jestler, duruş, vücut hareketleri vb. üzerinden gerçekleştirilmektedir. Buna beden dili de denilmektedir. Sözsüz iletişim, sözlü veya yazılı olarak ifade edilemeyen tüm unsurları barındırır, üstelik zaman zaman sözcüklerden daha fazla anlam da taşır.

1.4.4. Görsel ve teknolojik araçlar

Tek başına kullanıldığında etkisi fazla olmayan ancak diğer araçları destekleyici role sahip görsel-işitsel araçlar genellikle ses ve görüntüden oluşurlar. Görsel-işitsel teknikler iletişim ve eğitim alanında kullanılan ve modern buluşlara dayanan ses ve resim prodüksiyonlarını içerir. Video, slayt, tepegöz, episkop, projeksiyon cihazları, intranet görsel ve teknolojik araçlardandır(MEGEP Yayınları, 2012).

2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

2.1. Örgüt Kavramı

Örgütün çeşitli tanımları yapılmıştır. 1994 yılında Barnard, örgütü; iki ya da daha çok kişinin bilinçli olarak koordine edilmiş faaliyetlerinin ya da güçlerinin bir sistemi şeklinde tanımlamış ve bir örgütün ortak bir hedefe ulaşmak amacıyla harekete omuz vermeye gönüllü, birbirleriyle iletişim kurabilen kişiler olduğu zaman meydana geldiğini ileri sürmüştür. Marc ve Simon (1958) örgütü; üyeleri arasında ilişkiden oluşan toplumsal bir yapı” şeklinde yorumlamışlardır.

2.2. Kültür Kavramı

Ülkemizde kültürü ilk kez tanımlayan Ziya Gökalp’e göre; “Bir topluluğu oluşturan bütün bireyleri birbirine bağlayan; aralarında dayanışma meydana getiren yapılar kültür yapılarıdır. Bu yapıların toplamı o kitlenin kültürünü oluşturur.” Bu tanımdan anlaşılacağı üzere, Gökalp; kültürü toplumun üyelerini birbirine bağlayan ve aralarında dayanışma oluşturan kurumların toplamı olarak düşünmüştür (Erdoğan, 1975). Kültür, toplumların geçmişlerinden devraldıkları maddi ve manevi mirasların bütünüdür (Kongar, 1972). Geniş açıdan bakıldığında zaman kültür; bir toplumun bütünlüklü yaşam tarzıdır. Toplumun duygu, düşünce ve hareketlerinden oluşan kalıplar, kültürü oluşturur. Kültür insanların fiziksel ve toplumsal çevrelerine uyum sağlayabilmek açısından ürettikleri olguların bütünüdür (Tezcan, 1993). 1986 senesinde ise Kozlu; “Kültürlü bir cemiyetin bütün alanlarında müşterek olan dini, ahlaki, estetik, teknik ve bilimsel özelliklerin ve bütün toplumsal olayların bir birleşimi” olarak ifade etmektedir. Kültür; sanatı, inancı, bilgiyi ve ahlakı, örf ve adetleri bireyin içinde yaşadığı topluluğun bir ferdi olması sebebiyle kazandığı değer, yetenek ve tutumları içerisine alan çok yönlü bir bütündür(Erdoğan, 1997). Kültür; maddi ve manevi kültür olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İnsanın ürettiği tüm araç ve gereçler maddi kültüre; insanın ürettiği tüm anlamlı değerler ve kurallar ise manevi kültüre örnek olarak verilebilir.

2.3. Örgüt Kültürünün Tanımı ve Önemi

Örgüt kültürü, bir örgütün içindeki insanların davranışlarına yön veren standartlar, tutumlar, değerler ve inançlar bütünlüğüdür(Dinçer, 1992). Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin fikir ve tutumlarını biçimlendiren egemen değer ve inançlardır. Türk kamu sektöründe egemen kültür, tüm çalışanların belli sembollere, değerlere, davranış kalıplarına ve varsayımlara uymasını gerektirmektedir. Mesela, yöneticinin odasından geri geri yürüyerek çıkılması,

protokole gösterilen aşırı özen, hiyerarşik olarak üst düzey birinin görüldüğü zaman ayağa kalkıp ceket düğmelerinin iliklenmesi gibi tutumlar, bürokratik kültürün doğurduğu davranışlardır.

Her örgütte var olan davranış şekillerinin takım ruhuna uyup uymadığını gösteren ve yazılı olmayan bir davranış normu bulunmaktadır. Örgüte dahil olan her yeni birey bu normları özümsemek için bir uyum süreci yakalayacaktır. Örneğin örgütün giyim tarzını, çalışmak şeklini, kuralların sıkı bir biçimde uygulanıp uygulanmadığını, hangi tür davranış biçimlerinin kendisini zor duruma düşüreceğini, dürüstlüğün önem derecesini, hiyerarşi sisteminin nasıl çalıştığını ve buna benzer davranış biçimlerine uyum sağlamak durumunda olduklarını anlayacaklardır. Her örgütün kendi içsel ve dışsal dinamiklerini diğer kültürlerden ayıran baskın bir örgüt kültürü vardır ve bu tüm üyeler tarafından özümsemelidir (Robins, 1998). Her insanda harekete geçme potansiyeli vardır ve bir kişideki harekete geçme potansiyelinin toplamı diğer kişilerdekilerle aynı değildir (Baykal, 1978). Ancak her örgütün kendi içerisinde, tüm çalışanlarını etkileyecek bir ortak kültüre sahip potansiyeller topluluğu bulunmaktadır. Her örgütün kendine has çalışma dinamiğini diğerlerinden ayıran bu potansiyeller topluluğu o örgütün ekip çalışmasındaki ruhu oluşturacak kuralları barındırmaktadır. Örgütlerde çalışanların davranışlarını belirleyen etmenlerin, örgütsel kültür olduğu ve çalışanların verim ve faaliyetlerin kişisel olarak değil, örgüt kültürü düzleminde, toplumsal anlamda veya grubun etki alanı açısından açıklanabileceğini vurgulamak gerekir. (Baykal, 1978). Bu anlamda, iş görenlerin, örgüt kültürü çerçevesinde davranış şekillerini göstermelerinin altını çizen J.M. Clark: “ Endüstrimizin en mühim ürünü, çalışanların, yaşantıları ve örgüt kültürü için takındıkları tutumlardır. Sanayii kendi varlığı toplumsal ve kültürel yetileri sınırlanmamış, ruhsal açıdan dengeli üyelere ihtiyaç duymaktadır” demiştir(Baykal, 1978).

Örgüt kültürü, çalışanların örgütsel verimini dolayısıyla örgütsel yetkinliği belirleyen örgütsel özelliklerden biridir. Bir toplumun kültürü nasıl ki o toplumun işleyişinde, yaşamını devam ettirmesinde önemli ise, örgüt kültürü de örgütün işleyişinde o denli önemlidir(Denison ve Mishra, 1995). Örgüt üyelerinin, örgüt yaşantılarında nelerin iyi güzel ya da doğru olduğuna dair inançları ise örgüt yaşamının değerler boyutuna denk düşmektedir. Örgüt kültürünün, örgüt üyelerinin örgütsel yaşamlarındaki algılamalarını, fikirlerini ve hissiyatını biçimlendiren boyutu ise temel varsayımlar olarak ifade edilmektedir. Bu açıdan örgüt kültürü, örgüt üyelerinin çevreye adapte ve özümseme sorunları ile başa çıkma sürecinde geliştirdikleri veya fark ettikleri temel varsayımlar bütünü olarak kabul görmektedir(Maignan, Ferrell ve Hult, 1999).

Örgütteki fertlerin inanç ve beklenti kalıpları olarak tanımlanan örgüt kültürü aynı zamanda örgüt üyelerinin hareketlerini biçimlendiren standartlar da üretir. Bu açıdan örgüt

kültürü, yalnızca örgütün çalışma atmosferini, liderlik şeklini ya da taktik seçimini belirlemekle kalmayıp aynı zamanda çalışanların örgüt içi davranışlarını ve örgütteki iç işleyişin gidişatını da etkilemektedir (De Brentani ve Kleinschmidt, 2004). Bu doğrultudan bakıldığında, örgüt kültürünün üyelerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalıştıkları alanlardaki örgütsel kültürden etkilenip etkilenmediği incelenmektedir. Örgütsel kültür ve örgütsel kültürün iş hayatındaki fonksiyonu konusunda yapılan çalışmalar çok eskiye dayanmaktadır. Bu araştırmaları şu şekilde özetleyebiliriz (Denison ve Mishra, 1995): Örgüt kültürü hususundaki ampirik araştırmaların geçmişi, kültür ve uyum konusundaki çalışmalar yapan Buckley (1967) ile klasik örgüt teorisyenleri (Likert, 1961; Burns ve Stalker, 1961; Lawrence ve Lorsch, 1967) tarafından yapılan çalışmalara kadar dayanmaktadır. Bu araştırmalardan sonra klan tipi örgütlerin temel nitelikleri tartışılmış başarılı şirketlerin kültürel nitelikleri tanımlanarak, büyük tartışmalara sebep olan bir “mükemmellik kuramı” geliştirmişlerdir (Wilkins ve Ouchi, 1983).

Kültür kavramının yüzlerce değişik tanımı yapıldığı üzere örgüt kültürü konusunda da bir çok tanımlama yapılmıştır. Örgütte işlerin yapılış normu, örgüte has davranış tarzları, örgüt üyelerince paylaşılan örgüte has varsayımlar dizisi ve örgütün fertlerini birbirine bağlayan ortak akıl, felsefe, ideoloji, değer, varsayım, beklenti, inanç, davranış ve standartlar bunlardan birkaçıdır. Özetle, örgüt kültürünü; örgüt fertleri tarafından paylaşılan değer, inanç ve temel kabuller oluşturur. Eğer örgütte herkesçe kabul edilmeyen inanç, değer ve varsayımlar olursa, bunlar örgütte alt kültürlerin olmasına sebebiyet verir. Örgüt kültürü örgütün başarısızlığı durumunda eleştirilen ve başarı halinde takdir edilen bir şeydir. Bu açıdan örgüt kültürünün olumlu veya olumsuz etkisi su götürmez bir gerçektir (Vallett, 2010).

2.4. Örgüt Kültürünün Özellikleri

Çeşitli düşünürlerin düşünsel bütünlük oluşturdukları örgütsel kültürün özellikleri şu şekilde özetlenebilir:

- Örgüt kültürü; öğrenilmiş veya sonradan edinilmiş bir olgudur.
- Örgütsel kültür, örgüt üyeleri arasında paylaşılmalıdır.
- Örgüt kültürü, yazılı bir metin formunda değildir. Örgüt fertlerinin fikirseller yapılarında, bilinç ve uslarında inanç ve değerler olarak yer tutar.
- Örgüt kültürü sistematik bir şekilde tekrar eden veya meydana getirilen davranışsal kalıplar şeklindedir.
- Örgüt kültürü baskın ve paylaşılan değerlerden meydana gelen, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan ve örgüt içerisinde anlatılan hikâyeler, sloganlar ve inançlardan oluşan bir sistemdir.

- Örgüt kültürü, örgütlere karakter kazandırarak, bir örgütü diğerlerinden ayırır(Eren, 2000).

2.5. Örgüt Kültürünün Oluşumu

Örgüt kültürünün oluşumunda çeşitli etkenlerin varlığından söz edilebilir. Bu oluşum sürecinde örgüt kurucularının mühim bir rolü vardır. Kurucuların daha önceki felsefe ve ideolojilerle sınırlanmamış olmaları, sahip oldukları değer ve inançlarının inşa edecekleri örgüt üzerinde etkilerinin olmaları doğaldır (Terzi, 2000). Ancak örgüt kültürünün oluşumu yalnızca kurucularının rolü ile sınırlanmış değildir. Çalışanlar da kendilerine has normlar ve değerlerden oluşan bir kültür inşa ederler. Örgüt kültürünün gelişmesi, örgütü oluşturan fertlerin toplu yaşamasının ürünüdür(Başaran,1991). Örgüt kültürü pek çok şekilde oluşabilir ancak, genel olarak şu evreleri içermektedir (Doğan,1997):

- İlk evrede, bir tek birey, yani örgüt veya organizasyonun kurucusu, yeni bir girişim düşüncesine sahip olur.

- İkinci evrede, örgütün kurucusu bir veya daha fazla kritik kişiyi örgüte getirir ve düşüncelerini bu kitleyle paylaşır. Bu getirilen kişiler; kurucunun bakış açısına sahiplerdir. Bütün grup elemanları böyle bir fikrin doğru, iyi ve kıymetli olduğuna; risk taşıdığına zaman, emek ve sermaye harcamaya degeceği inancındadırlar.

-Üçüncü aşamada kurucunun oluşturduğu bu toplam, örgüt için materyaller, yer ve bütçe vb. gibi gereklilikleri temin etmeye çalışır.

-Son aşamada, pek çok kişi örgüte dahil edilir ve genel örgüt kültürü kurulmaya başlanır.

Görüldüğü üzere, örgütün kurucusunun örgüt kültürünün var olmasında oynadığı rol hayli büyüktür. Çünkü örgüt kurucusu, kendisi ile benzer düşünceleri olan toplama bir araya getirmek için emek harcamıştır. Bu kişiler de ona yardımcı olurken; yeni değerleri kabul etme evresi yaşamakta, bu değerleri kabul etmeye zorlandıkları noktalar olabilmekte, bunun sonucu olarak örgüt kültürünü şekillendirmektedirler. Yani örgüte katılan her yeni birey, o örgütte yeni bir değer oluşmasında katkı koymaktadır ve bu katkılar; örgüt kültürünü olumlu ve olumsuz etkileyebilmektedir. Örgüt liderinin kültür oluşumundaki sorumlulukları bunlardan ibaret değildir. Örgütte çalışanlarca özümsenebilecek, onlara kılavuzluk edecek, bekası ve güncelliğini kolay kolay kaybetmeyecek değerler sistemi oluşturması ve bu değerleri somutlaştıracak, çalışanlara rol model oluşturabilecek, çalışanların motivasyonlarını arttırmak için kahramanlar yaratması gerekmektedir. Bu kahramanlar; örgütte iş görenler arasındaki takım ruhu, aidiyet ve birlik duygularını oluşturarak örgüt bireylerinin yakınlaşmalarını sağlayacak ve örgütün temel

değerlerini nesilden nesile aktarmasına yarayacaktır. İşte bütün bunlar da örgüt liderinin sorumlulukları kapsamındadır(Alganer,2000).

Örgüt kültürü oluşturulduktan sonra, yeni gelenlere de aktarılması gereklidir. Bilhassa bu konuda, örgütteki insan kaynakları uygulamaları, kültürün hem gelişmesi hem de özümsemesinde büyük önem arz etmektedir. Mesela, çalışanların seçilmesi, tanımlarına uygun görevlere tayin edilmesi, verimlerinin belirli ölçütlere göre değerlendirilmesi, ödüllendirmelerin olması, süregelen eğitim ve mesleki gelişim faaliyetleri, atama işlemleri ve çalışmaya yeni katılan kişilerin kültüre uyum sağlamasını, uyum gösterenlerin ödüllendirmelerini, kültüre aykırı tutumlar takınıp zarar verenlerin de cezalandırmalarını sağlar. Öte yandan baktığımızda, örgüt kültürü çalışanlara sosyalleşme sürecinde; hikâye, gelenek, sembol ve örgüt dili gibi unsurlar aracılığıyla aktarılır.

2.6. Örgüt Kültürünün Unsurları

Edger Schein örgüt kültürünü 'bir grubun çevreye uyum sağlama ve içsel bütünleşme problemlerini çözmek için yarattığı ve geliştirdiği düzenli temel varsayımlar' şeklinde tanımlamıştır. Schein'e göre örgüt kültürü, 'örgüt içinde yer alan grupların keşfettiği ve geliştirdiği ana düşünceler' biçiminde ifade etmiştir. Örgütsel kültürün devamlılığını sürdürebilmesi, içerdiği unsurların yaşatılabilmesine bağlıdır. Örgüt kültürünün ana unsurları aşağıda listelenmiştir.

Semboller: Örgüt kültürü sağlam kuruluşlar, örgütteki çalışmalara ışık tutan ve güç kazandıran işaret ve sembollerle çalışırlar. Bu semboller, alanların tasarımı,mobilyalar, yönetici kıyafetleri, örgütün logoları, ürün tasarımları ve ambalajlar şeklinde örneklendirilebilir. Örgüt sembolleri, örgütte değişimin gerçekleşip gerçekleşmediğine dair önemli göstergelerdir.

Kahramanlar: Kültürün güçlenmesi için gerekli unsurlardan biri de kahramanlardır. Kahramanlar, geçmişte örgüte çok faydalı hizmetlerde bulunmuş ve bu sebeple devleşmiş kişilerdir. Güçlü kültürlerde birden fazla kahraman vardır. İşgörenler ve örgüt üyeleri için kahramanlar, davaya inanmışlığın somut örnekleridir. Kahramanlar örgüt kültürüne katkıda bulunan, bu kültürü dışarıya karşı temsil eden ve işgörenleri motive eden şahıslardır (Kozlu, 1986).

Sloganlar: Örgüt üyelerini heyecanlandıran, duygulandıran, enerjilerini meydana çıkaran unsurlardan biri de sloganlardır. Slogan, çalışanların örgüt kültürünü benimsediği izlenimini çevreye, özellikle de rakip örgütlere duyurmanın etkili araçlarından biridir.

Seremoniler: Seremoni, özel bir olay için toplanan bir grup için hazırlanmış, planlı bir aktivitedir. Bu aktivitelerin amacı, bir mesajı iletmek ya da gerçekleştirmektir. Birçok seremoni, geleneksel hale gelmiş etkinlikler olarak tanımlanan törenleri kapsamaktadır (Özkalp ve Kirel, 2000; Çelik, 2000)

Hikayeler: Genellikle kahramanların başarıları üzerine anlatılan hikayeler, örgüt kültürü açısından önemli olan ve örgütün geçmişiyle ilgili olayların bir miktar abartılarak anlatıldığı kültür taşıyıcılarıdır. Hikayeler örgütün geçmişi ve bugünü arasında önemli köprülerdir. Hikayelerin bir diğer önemli katkısı da, örgüt üyelerinin hareketlerine yön veriyor olmalarıdır (Unutkan, 1995).

Dil: Örgüt kültürünü yansıtan kelimeler ve işaretler topluluğudur. Bir iletişim aracı olmanın ötesinde, kültürün ana unsurlarından biridir. Her örgütün kendine özgü bir dili vardır. İşgörenler bu dili öğrenerek, örgüt kültürünü içselleştirirler. Böylelikle kültürün korunmasına katkıda bulunurlar (Terzi, 2000).

Değerler: Kültür, paylaşılan değer ve inançlarda başlar. Değerler kültürün soyut, öznel yönünü temsil etmekte, örgütsel problemlerin çözümünde uygun görülen çözüm biçimini göstermektedirler.

Normlar: Çalışanların uymak zorunda olduğu kurallardır. Grup içerisindeki ilişkiler, normlar tarafından yönlendirilir. Normlar bazen yazılı, bazen kağıda dökülmemiş biçimde varlık gösterebilirler.

Törenler: Belirli bir olay için düzenlenen aktivitelerdir. Yemek organizasyonları ve ödül törenleri örnek olarak verilebilir.

Varsayımlar: Örgüt üyelerinin fikir, duygu ve davranışlarını yöneterek onların önkabüllerini oluşturan tartışmasız doğrulardır (Sabuncuoğlu ve Tuz, 1998; İpek, 1999). Değerlere oranla daha derin bir zihinsel yerleşime sahiptirler.

Adetler: Devamlı olarak tekrarlanan ve günlük örgütsel pratiklerde görülen davranışlardır. Genellikle yazılı değildirler.

Mitler: Örgütün değerlerini yerleştiren iletişim araçlarındandır. Pozitif ya da negatif anlamlar taşıyabilirler.

Tüm bu unsurlar örgütte aktif olarak varlık gösterdiğinde, örgüt başarıya doğru ilerler. Her işletmenin amacı olan, hedeflediği başarı ise örgütsel verimliliğe bağlıdır.

Örgütsel verimliliği arttırma çabaları, yeterli kültürel destek ve birikim mevcut değilse boşa gitmektedir.

2.7. Örgüt Kültürünün Boyutları

Örgüt kültürü, birçok araştırmacı tarafından soyut bir çevre olarak görülmekte, boyutları net olarak belirlenememektedir. Örgüt kültürünün tanımlanması ve ölçülmesinde 10 temel boyuttan söz edilir. Bu boyutlar aşağıda listelenmiştir (Akıncı, 1998);

1. Bireysel özerklik: Örgütteki işgörenlerin sahip olduğu özgürlükler ve sorumlulukların seviyesidir.

2. Risk toleransı: İşgörenlerin girişimci, yaratıcı, üretken ve risk almayı göze alacak biçimde motive edilmesi boyutudur.

3. Yön: Örgütün işgörelere sunduğu temel hedefler ve beledikleri performansın seviyesidir.

4. Bütünleşme: Örgütteki birimlerin bir arada ve eşgüdümlü şekilde çalışmaya yönlendirilmesidir.

5. Yönetim desteği: Örgütte üstlerin astlarına sunduğu iletişim, yardım ve desteğin seviyesidir.

6. Kontrol: Örgütteki kural ve yönetmelikler ile işgörenlerin eylemlerini kontrol amacıyla yapılan denetimlerin sayısıdır.

7. Kimlik: İşgörenlerin örgütü bütün olarak görme ve tanıma düzeyleridir.

8. Ödül Sistemi: Somut olarak belirlenen ölçütler üzerinden, verilen ödüllerin derecesidir.

9. Fikir ayrılıklarına verilen tolerans: İşgörenlerin fikir ayrılıkları sebebiyle yaşadıkları çatışmaların ne derece tolere edildiği ve işgörelere sunulan açık eleştiri ve mücadele düzeyidir.

10. İletişim modelleri: Resmi otoritenin hangi sınırlıklara sahip olması gerektiğine dair bilgi verir.

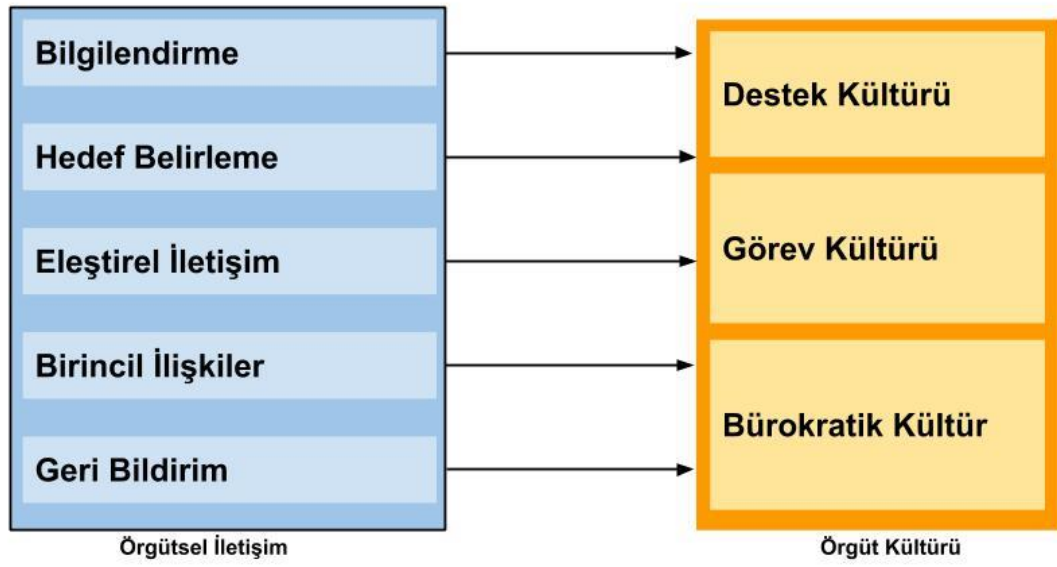
Tüm bu boyutlar bir araya geldiğinde, ortaya örgüt kültürü çıkmaktadır. Örgüt kültürünün yukarıda listelenen boyutları, örgüt içerisinde işlerin ne şekilde yapıldığına, çalışanlardan neler beklendiğine dair bir temel oluşturmaktadır. İşgörenler bu boyutlara bakarak örgüte dair soyut ve bütüncül bir anlam çıkartırlar.

3. ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Yöntem

3.1.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma güvenlik görevlilerinin örgütsel iletişim ve örgütsel kültür algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik “tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. Tarama modelleri mevcut durumu ortaya koyan herhangi bir şekilde değiştirme çabası göstermeyen modellerdir (Karasar, 2009,s.77). Araştırmaya ilişkin şematik modele aşağıda yer verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modelinde görüldüğü gibi bağımsız değişkeni örgütsel iletişim bağımlı değişkeni ise örgüt kültürünü oluşturmaktadır. Model çerçevesinde örgütsel iletişimin örgüt kültürü üzerine etkileri araştırılmıştır.

Araştırma modeline ilişkin hipotezlere aşağıda yer verilmiştir;

H1: Özel güvenlik görevlilerinin algılarına göre örgütsel iletişim düzeyi yüksektir.

H2: Özel güvenlik görevlilerinin algılarına göre örgüt kültürü düzeyi yüksektir.

H3: Özel güvenlik görevlilerinin algılarına göre örgütsel iletişim ile örgüt kültürü arasında anlamlı ilişki vardır.

H4: Özel güvenlik görevlileri algılarına göre örgütsel iletişimin örgüt kültürü üzerine etkisi vardır.

3.1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul Avrupa yakasında alışveriş merkezlerinde görev yapan güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Alışveriş merkezlerinde çalışan güvenlik görevlilerinin sayısının 1500 civarında olduğu tahmin edilmektedir. Homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q$ formülü kullanılarak $n = 236$ olarak hesaplanmıştır. Bu Araştırma Avrupa yakasında alışveriş merkezlerinde çalışan 286 özel güvenlik görevlisi üzerinde yapılmıştır.

3.1.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket kişisel bilgi formu, örgüt kültürü ölçeği ve örgütsel iletişim ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.1.3.1. Örgüt Kültürü Ölçeği

Araştırmada örgüt kültürü ölçeği Terzi (2005) tarafından geliştirilen 29 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Terzi ölçeği destek kültürü, görev kültürü, bürokratik kültürü olarak üç alt boyutta incelemiştir. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması tekrar edilmiştir. Elde edilen faktör yapısının orijinal ölçek ile örtüştüğü saptanmıştır. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları aşağıda verilmiştir.

Örgüt kültürü ölçeğindeki 19 maddenin genel güvenilirliği $\alpha=0,855$ olarak bulunmuştur. Yapılan Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,754 olarak Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 56,71 olan 3 faktör oluşmuştur.

Tablo 1. Örgüt Kültürü Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha
Destek kültürü	Kurumda insanlara değer verilir.	0,872	22,659	0,826
	Kurumda herkes birbirinin görüş ve düşüncelerine saygılıdır.	0,851		
	Kurumda kişisel duygu ve düşünceler paylaşılır.	0,823		
	Kurumda yanlış kimin yaptığı değil, yanlışın sonuçları tartışılır.	0,795		
	Kurumda mesleki gelişim için her türlü fırsat sağlanır.	0,768		
	Kurumda çalışan herkes sevinçlerini ve üzüntülerini paylaşır.	0,756		
	Kurumda insanlar birbirini sever.	0,720		
	Kurumda mesleki amaçlar için çalışmak takdir gören bir davranıştır.	0,688		
Görev kültürü	Diğer kurumlardan daha "iyi" olmak için çalışmak esastır.	0,832	18,781	0,797
	Kurumda ana amaç her zaman doğruyu yapmaktır.	0,801		
	Kurumda teknolojik gelişmeler takip edilir.	0,784		
	Kurumdaki herkes öğrencilerin akademik başarısı için çalışır.	0,758		
	Birinci öncelik, görev tanımında belirlenen işleri yapmaktır.	0,743		
	Kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için yeterince çaba harcanır.	0,723		
Bürokratik kültür	Kurumda yöneticiler, sık sık kurallara uyulmasını hatırlatır.	0,769	15,269	0,732
	Kurumda işlerle ilgili çok fazla toplantı yapılır.	0,744		
	Kurumda otoriter bir yönetim anlayışı vardır.	0,723		
	Kurumda kural ihlaline karşı sert önlemler alınır.	0,665		
	Kurumdaki kuralların uygulanmasında sıkı denetim söz konusudur.	0,637		
Toplam Varyans Oranı: 56,709				

Destek kültürü faktörünü oluşturan 8 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,826$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 22,66 varyans oranı elde edilmiştir.

Görev kültürü faktörünü oluşturan 6 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,797$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 18,78 varyans oranı elde edilmiştir.

Bürokratik kültür faktörünü oluşturan 5 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,732$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 15,27 varyans oranı elde edilmiştir.

3.1.3.2. Örgütsel İletişim Ölçeği

Araştırmada Huseman ve arkadaşları (1980) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin 24 maddeden oluşan kısa formunu Miles ve arkadaşları (1996:292) geliştirmişlerdir. Araştırmada Yüksel (2005) tarafından Türkçe'ye çevrilen 24 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek için güvenilirlik ve geçerlilik çalışması tekrar edilmiştir. Örgütsel iletişim ölçeğindeki 24 maddenin genel güvenilirliği $\alpha=0,868$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin 14. ve 22.maddeleri ters kodlanmıştır. Yapılan Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,773 olarak Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 64,61 olan 5 faktör oluşmuştur.

Tablo 2. Örgütsel İletişim Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüklü	Varyans	Cronbach's Alpha
Bilgilendirme	Yöneticim beni işletme kuralları ve politikaları hakkında bilgilendirir.	0,830	18,597	0,729
	Yöneticim işletmedeki kuralların ve politikaların sebeplerini söyler.	0,810		
	Yöneticim şirkette neler olup bittiği hakkında bana bilgi verir.	0,767		
	Yöneticim işimle ilgili değişikliklerin niçin yapıldığı konusunda bilgi verir.	0,745		
	Yöneticimin talimatlarını anlamadığımda açıklama isteyebiliyorum.	0,714		
	Yöneticim bölümümün gelişmesine ilişkin önerilerimi sorar.	0,686		
Hedef belirleme	Yöneticim iş takviminin (programının) sebeplerini anlatır.	0,908	15,025	0,790
	Yöneticim işin nasıl yapılacağı hakkında görüşlerimi sorar.	0,889		
	Yöneticim çalışma grubumla ilgili gelecek planları hakkında beni bilgilendirir.	0,861		
	Yöneticim ulaşmam için yararlı hedefler belirler.	0,832		
	Yöneticimin talimatları anlaşılırdır.	0,789		
Eleştirel İletişim	Yöneticim benim kişiliğim hakkında eleştiriseldir.	0,841	12,253	0,741
	Yöneticimin talimatlarının yanlış olduğunu düşündüğümde sorgularım.	0,825		
	İşlerin yanlış yapılması halinde düşüncelerimi yöneticime söyleyebilmekteyim.	0,803		
	Yöneticim yaptığım iş başkalarının önünde eleştirir.	0,755		
	Yapmam gereken işleri bildirmesine karşın yöneticim yaptığım işler hakkında bilgi ister.	0,724		
Birincil İlişkiler	Yöneticimin bana olan şakaları iyi niyetlidir.	0,795	10,245	0,730
	Yöneticim hobilerimi bilir.	0,766		
	Yöneticim benimle günlük sohbetlerde bulunur.	0,722		
	Yöneticimin benimle samimi ilişkileri vardır.	0,685		
Geri Bildirim	Yöneticim iyi iş için onay verir.	0,741	8,488	0,823
	Yöneticim benim önemli kararlara olan katkımı değerlendirir.	0,716		
	Yöneticim yaptığım iyi iş hakkında beni bilgilendirir.	0,682		
	Yöneticim iyi yapılan işleri takdir eder.	0,611		
Toplam Varyans Oranı: 64,608				

Bilgilendirme faktörünü oluşturan 6 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,729$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 18,60 varyans oranı elde edilmiştir.

Hedef Belirleme faktörünü oluşturan 5 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,790$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 15,03 varyans oranı elde edilmiştir.

Eleştirel İletişim faktörünü oluşturan 5 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,741$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 12,25 varyans oranı elde edilmiştir.

Birincil İlişkiler faktörünü oluşturan 4 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,730$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 10,25 varyans oranı elde edilmiştir.

Geri Bildirim faktörünü oluşturan 4 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,823$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 8,49 varyans oranı elde edilmiştir.

3.1.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.2. Bulgular Ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

3.2.1. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Bayan	57	19,9
	Erkek	229	80,1
	Toplam	286	100,0
Yaş Grubu	20-30	153	53,5
	31-40	133	46,5
	Toplam	286	100,0
Medeni Durumu	Evli	109	38,1
	Bekar	177	61,9
	Toplam	286	100,0
Eğitim Durumu	Lise	274	95,8
	Lisans Ve üstü	12	4,2
	Toplam	286	100,0
Özel Güvenlik Olarak Mesleki Deneyimi	1-5 Yıl	127	44,4
	6-10 Yıl	159	55,6
	Toplam	286	100,0
Bulunduğu Yerde Çalışma Süresi	1-5 Yıl	270	94,4
	6-10 Yıl	16	5,6
	Toplam	286	100,0
Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu	Evet	192	67,1
	Hayır	94	32,9
	Toplam	286	100,0

Özel güvenlik görevlileri cinsiyet değişkenine göre 57'si (%19,9) bayan, 229'u (%80,1) erkek olarak dağılmaktadır.

Özel güvenlik görevlileri yaş grubu değişkenine göre 153'ü (%53,5) 20-30, 133'ü (%46,5) 31-40 olarak dağılmaktadır.

Özel güvenlik görevlileri medeni durumu değişkenine göre 109'u (%38,1) evli, 177'si (%61,9) bekar olarak dağılmaktadır.

Özel güvenlik görevlileri eğitim durumu değişkenine göre 274'ü (%95,8) lise, 12'si (%4,2) lisans ve üstü olarak dağılmaktadır.

Özel güvenlik görevlileri özel güvenlik olarak mesleki deneyimi değişkenine göre 127'si (%44,4) 1-5 yıl, 159'u (%55,6) 6-10 yıl olarak dağılmaktadır.

Özel güvenlik görevlileri bulunduğu yerde çalışma süresi değişkenine göre 270'i (%94,4) 1-5 yıl, 16'sı (%5,6) 6-10 yıl olarak dağılmaktadır.

Özel güvenlik görevlileri mesleğini isteyerek seçme durumu değişkenine göre 192'si (%67,1) evet, 94'ü (%32,9) hayır olarak dağılmaktadır.

3.2.2. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Örgüt Kültürü” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

3.2.2.1. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Destek Kültürü” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin “Destek Kültürü” ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları Tablo 4’de görülmektedir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Destek Kültürü” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Kurumda İnsanlar Birbirini Sever.	81	28,3	75	26,2	87	30,4	34	11,9	9	3,1	2,350	1,107
Kurumda Mesleki Gelişim İçin Her Türlü Fırsat Sağlanır.	93	32,5	81	28,3	76	26,6	30	10,5	6	2,1	2,210	1,076
Kurumda İnsanlara Değer Verilir.	75	26,2	72	25,2	84	29,4	46	16,1	9	3,1	2,450	1,134
Kurumda Mesleki Amaçlar İçin Çalışmak Takdir Gören Bir Davranıştır.	66	23,1	63	22,0	79	27,6	66	23,1	12	4,2	2,630	1,188
Kurumda Çalışan Herkes Sevinçlerini Ve Üzüntülerini Paylaşır.	100	35,0	63	22,0	93	32,5	15	5,2	15	5,2	2,240	1,142
Kurumda Kişisel Duygu Ve Düşünceler Paylaşılır.	82	28,7	102	35,7	60	21,0	30	10,5	12	4,2	2,260	1,110
Kurumda Yanlış Kimin Yaptığı Değil, Yanlış Sonuçları Tartışılır.	90	31,5	72	25,2	69	24,1	39	13,6	16	5,6	2,370	1,215
Kurumda Herkes Birbirinin Görüş Ve Düşüncelerine Saygılıdır.	78	27,3	72	25,2	96	33,6	24	8,4	16	5,6	2,400	1,137

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin “Destek Kültürü” ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Kurumda insanlar birbirini sever.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %28,3’ü (n=81) kesinlikle katılmıyorum, %26,2’si (n=75) katılmıyorum, %30,4’ü (n=87) kararsızım, %11,9’u (n=34) katılıyorum, %3,1’i (n=9) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumda insanlar birbirini sever.” ifadesine zayıf (2,350 ± 1,107) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kurumda mesleki gelişim için her türlü fırsat sağlanır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %32,5’i (n=93) kesinlikle katılmıyorum, %28,3’ü (n=81) katılmıyorum, %26,6’sı

(n=76) kararsızım, %10,5'i (n=30) katılıyorum, %2,1'i (n=6) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumda mesleki gelişim için her türlü fırsat sağlanır.” ifadesine zayıf (2,210 ± 1,076) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kurumda insanlara değer verilir.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %26,2'si (n=75) kesinlikle katılmıyorum, %25,2'si (n=72) katılmıyorum, %29,4'ü (n=84) kararsızım, %16,1'i (n=46) katılıyorum, %3,1'i (n=9) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumda insanlara değer verilir.” ifadesine zayıf (2,450 ± 1,134) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kurumda mesleki amaçlar için çalışmak takdir gören bir davranıştır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %23,1'i (n=66) kesinlikle katılmıyorum, %22,0'ı (n=63) katılmıyorum, %27,6'sı (n=79) kararsızım, %23,1'i (n=66) katılıyorum, %4,2'si (n=12) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumda mesleki amaçlar için çalışmak takdir gören bir davranıştır.” ifadesine orta (2,630 ± 1,188) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kurumda çalışan herkes sevinçlerini ve üzüntülerini paylaşır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %35,0'ı (n=100) kesinlikle katılmıyorum, %22,0'ı (n=63) katılmıyorum, %32,5'i (n=93) kararsızım, %5,2'si (n=15) katılıyorum, %5,2'si (n=15) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumda çalışan herkes sevinçlerini ve üzüntülerini paylaşır.” ifadesine zayıf (2,240 ± 1,142) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kurumda kişisel duygu ve düşünceler paylaşılır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %28,7'si (n=82) kesinlikle katılmıyorum, %35,7'si (n=102) katılmıyorum, %21,0'ı (n=60) kararsızım, %10,5'i (n=30) katılıyorum, %4,2'si (n=12) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumda kişisel duygu ve düşünceler paylaşılır.” ifadesine zayıf (2,260 ± 1,110) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kurumda yanlış kimin yaptığı değil, yanlışın sonuçları tartışılır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %31,5'i (n=90) kesinlikle katılmıyorum, %25,2'si (n=72) katılmıyorum, %24,1'i (n=69) kararsızım, %13,6'sı (n=39) katılıyorum, %5,6'sı (n=16) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumda yanlış kimin yaptığı değil, yanlışın sonuçları tartışılır.” ifadesine zayıf (2,370 ± 1,215) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kurumda herkes birbirinin görüş ve düşüncelerine saygılıdır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %27,3'ü (n=78) kesinlikle katılmıyorum, %25,2'si (n=72) katılmıyorum, %33,6'sı (n=96) kararsızım, %8,4'ü (n=24) katılıyorum, %5,6'sı (n=16) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumda herkes birbirinin görüş ve düşüncelerine saygılıdır.” ifadesine zayıf (2,400 ± 1,137) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

3.2.2.2. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Görev Kültürü” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin “Görev Kültürü” ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları Tablo 5’de görülmektedir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Görev Kültürü” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Kurumda Ana Amaç Her Zaman Doğruyu Yapmaktır.	48	16,8	45	15,7	45	15,7	78	27,3	70	24,5	3,270	1,419
Diğer Kurumlardan Daha "iyi" Olmak İçin Çalışmak Esastır.	42	14,7	51	17,8	30	10,5	109	38,1	54	18,9	3,290	1,351
Birinci Öncelik, Görev Tanımında Belirlenen İşleri Yapmaktır.	30	10,5	30	10,5	39	13,6	129	45,1	58	20,3	3,540	1,224
Kurumun Amaçlarını Gerçekleştirmek İçin Yeterince Çaba Harcanır.	21	7,3	54	18,9	78	27,3	96	33,6	37	12,9	3,260	1,128
Kurumda Teknolojik Gelişmeler Takip Edilir.	45	15,7	63	22,0	94	32,9	57	19,9	27	9,4	2,850	1,187
Kurumdaki Herkes Öğrencilerin Akademik Başarıları İçin Çalışır.	75	26,2	63	22,0	130	45,5	18	6,3	0	0,0	2,320	0,933

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin “Görev Kültürü” ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Kurumda ana amaç her zaman doğruyu yapmaktır. ” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %16,8'i (n=48) kesinlikle katılmıyorum, %15,7'si (n=45) katılmıyorum, %15,7'si (n=45) kararsızım, %27,3'ü (n=78) katılıyorum, %24,5'i (n=70) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumda ana amaç her zaman doğruyu yapmaktır. ” ifadesine orta (3,270 ± 1,419) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Diğer kurumlardan daha "iyi" olmak için çalışmak esastır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %14,7'si (n=42) kesinlikle katılmıyorum, %17,8'i (n=51) katılmıyorum, %10,5'i (n=30) kararsızım, %38,1'i (n=109) katılıyorum, %18,9'u (n=54) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “diğer kurumlardan daha "iyi" olmak için çalışmak esastır.” ifadesine orta (3,290 ± 1,351) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Birinci öncelik, görev tanımında belirlenen işleri yapmaktır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %10,5'i (n=30) kesinlikle katılmıyorum, %10,5'i (n=30) katılmıyorum, %13,6'sı (n=39) kararsızım, %45,1'i (n=129) katılıyorum, %20,3'ü (n=58) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “birinci öncelik, görev tanımında belirlenen işleri yapmaktır.” ifadesine yüksek (3,540 ± 1,224) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için yeterince çaba harcanır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %7,3'ü (n=21) kesinlikle katılmıyorum, %18,9'u (n=54) katılmıyorum,

%27,3'ü (n=78) kararsızım, %33,6'sı (n=96) katılıyorum, %12,9'u (n=37) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için yeterince çaba harcanır.” ifadesine orta (3,260 ± 1,128) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kurumda teknolojik gelişmeler takip edilir.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %15,7'si (n=45) kesinlikle katılmıyorum, %22,0'ı (n=63) katılmıyorum, %32,9'u (n=94) kararsızım, %19,9'u (n=57) katılıyorum, %9,4'ü (n=27) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumda teknolojik gelişmeler takip edilir.” ifadesine orta (2,850 ± 1,187) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kurumdaki herkes öğrencilerin akademik başarısı için çalışır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %26,2'si (n=75) kesinlikle katılmıyorum, %22,0'ı (n=63) katılmıyorum, %45,5'i (n=130) kararsızım, %6,3'ü (n=18) katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumdaki herkes öğrencilerin akademik başarısı için çalışır.” ifadesine zayıf (2,320 ± 0,933) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

3.2.2.3. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Bürokratik Kültür” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin “Bürokratik Kültür” ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları Tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Bürokratik Kültür” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Kurumda Kural İhlaline Karşı Sert Önlemler Alınır.	30	10,5	63	22,0	58	20,3	84	29,4	51	17,8	3,220	1,266
Kurumda Yöneticiler, Sık Sık Kurallara Uyulmasını Hatırlatır.	39	13,6	57	19,9	30	10,5	115	40,2	45	15,7	3,240	1,312
Kurumdaki Kuralların Uygulanmasında Sıkı Denetim Söz Konusudur.	45	15,7	60	21,0	66	23,1	85	29,7	30	10,5	2,980	1,249
Kurumda Otoriter Bir Yönetim Anlayışı Vardır.	48	16,8	57	19,9	51	17,8	90	31,5	40	14,0	3,060	1,322
Kurumda İşlerle İlgili Çok Fazla Toplantı Yapılır.	72	25,2	81	28,3	64	22,4	54	18,9	15	5,2	2,510	1,205

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin “Bürokratik Kültür” ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Kurumda kural ihlaline karşı sert önlemler alınır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %10,5'i (n=30) kesinlikle katılmıyorum, %22,0'ı (n=63) katılmıyorum, %20,3'ü (n=58) kararsızım, %29,4'ü (n=84) katılıyorum, %17,8'i (n=51) kesinlikle katılıyorum yanıtını

vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumda kural ihlaline karşı sert önlemler alınır.” ifadesine orta ($3,220 \pm 1,266$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kurumda yöneticiler, sık sık kurallara uyulmasını hatırlatır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %13,6'sı (n=39) kesinlikle katılmıyorum, %19,9'u (n=57) katılmıyorum, %10,5'i (n=30) kararsızım, %40,2'si (n=115) katılıyorum, %15,7'si (n=45) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumda yöneticiler, sık sık kurallara uyulmasını hatırlatır.” ifadesine orta ($3,240 \pm 1,312$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kurumdaki kuralların uygulanmasında sıkı denetim söz konusudur.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %15,7'si (n=45) kesinlikle katılmıyorum, %21,0'ı (n=60) katılmıyorum, %23,1'i (n=66) kararsızım, %29,7'si (n=85) katılıyorum, %10,5'i (n=30) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumdaki kuralların uygulanmasında sıkı denetim söz konusudur.” ifadesine orta ($2,980 \pm 1,249$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kurumda otoriter bir yönetim anlayışı vardır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %16,8'i (n=48) kesinlikle katılmıyorum, %19,9'u (n=57) katılmıyorum, %17,8'i (n=51) kararsızım, %31,5'i (n=90) katılıyorum, %14,0'ı (n=40) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumda otoriter bir yönetim anlayışı vardır.” ifadesine orta ($3,060 \pm 1,322$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kurumda işlerle ilgili çok fazla toplantı yapılır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %25,2'si (n=72) kesinlikle katılmıyorum, %28,3'ü (n=81) katılmıyorum, %22,4'ü (n=64) kararsızım, %18,9'u (n=54) katılıyorum, %5,2'si (n=15) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “kurumda işlerle ilgili çok fazla toplantı yapılır.” ifadesine zayıf ($2,510 \pm 1,205$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

3.2.3. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Örgütsel İletişim” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

3.2.3.1. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Bilgilendirme” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin “Bilgilendirme” ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Bilgilendirme” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Yöneticim Beni İşletme Kuralları Ve Politikaları Hakkında Bilgilendirir.	63	22,0	75	26,2	78	27,3	64	22,4	6	2,1	2,560	1,124
Yöneticim İşletmedeki Kuralların Ve Politikaların Sebeplerini Söyler.	66	23,1	78	27,3	72	25,2	61	21,3	9	3,1	2,540	1,153
Yöneticim Şirkette Neler Olup Bittiği Hakkında Bana Bilgi Verir.	99	34,6	78	27,3	58	20,3	45	15,7	6	2,1	2,230	1,148
Yöneticim İşimle İlgili Değişikliklerin Niçin Yapıldığı Konusunda Bilgi Verir.	69	24,1	51	17,8	75	26,2	78	27,3	13	4,5	2,700	1,231
Yöneticimin Talimatlarını Anlamadığımda Açıklama İsteyebiliyorum.	51	17,8	48	16,8	48	16,8	81	28,3	58	20,3	3,160	1,398
Yöneticimin Talimatları Anlaşıldır.	33	11,5	45	15,7	78	27,3	100	35,0	30	10,5	3,170	1,168

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin “Bilgilendirme” ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Yöneticim beni işletme kuralları ve politikaları hakkında bilgilendirir.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %22,0’ı (n=63) kesinlikle katılmıyorum, %26,2’si (n=75) katılmıyorum, %27,3’ü (n=78) kararsızım, %22,4’ü (n=64) katılıyorum, %2,1’i (n=6) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticim beni işletme kuralları ve politikaları hakkında bilgilendirir.” ifadesine zayıf (2,560 ± 1,124) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticim işletmedeki kuralların ve politikaların sebeplerini söyler.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %23,1’i (n=66) kesinlikle katılmıyorum, %27,3’ü (n=78) katılmıyorum, %25,2’si (n=72) kararsızım, %21,3’ü (n=61) katılıyorum, %3,1’i (n=9) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticim işletmedeki kuralların ve politikaların sebeplerini söyler.” ifadesine zayıf (2,540 ± 1,153) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticim şirkette neler olup bittiği hakkında bana bilgi verir.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %34,6’sı (n=99) kesinlikle katılmıyorum, %27,3’ü (n=78) katılmıyorum, %20,3’ü (n=58) kararsızım, %15,7’si (n=45) katılıyorum, %2,1’i (n=6) kesinlikle katılıyorum yanıtını

vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticim şirkette neler olup bittiği hakkında bana bilgi verir.” ifadesine zayıf (2,230 ± 1,148) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticim işimle ilgili değişikliklerin niçin yapıldığı konusunda bilgi verir.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %24,1'i (n=69) kesinlikle katılmıyorum, %17,8'i (n=51) katılmıyorum, %26,2'si (n=75) kararsızım, %27,3'ü (n=78) katılıyorum, %4,5'i (n=13) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticim işimle ilgili değişikliklerin niçin yapıldığı konusunda bilgi verir.” ifadesine orta (2,700 ± 1,231) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticimin talimatlarını anlamadığımda açıklama isteyebiliyorum. ” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %17,8'i (n=51) kesinlikle katılmıyorum, %16,8'i (n=48) katılmıyorum, %16,8'i (n=48) kararsızım, %28,3'ü (n=81) katılıyorum, %20,3'ü (n=58) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticimin talimatlarını anlamadığımda açıklama isteyebiliyorum. ” ifadesine orta (3,160 ± 1,398) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticimin talimatları anlaşılırdır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %11,5'i (n=33) kesinlikle katılmıyorum, %15,7'si (n=45) katılmıyorum, %27,3'ü (n=78) kararsızım, %35,0'ı (n=100) katılıyorum, %10,5'i (n=30) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticimin talimatları anlaşılırdır.” ifadesine orta (3,170 ± 1,168) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

3.2.3.2. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Hedef Belirleme” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin “Hedef Belirleme” ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Hedef Belirleme” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Yöneticim İş Takviminin (programının) Sebeplerini Anlatır.	87	30,4	81	28,3	63	22,0	51	17,8	4	1,4	2,310	1,127
Yöneticim İşin Nasıl Yapılacağı Hakkında Görüşlerimi Sorar.	102	35,7	51	17,8	81	28,3	43	15,0	9	3,1	2,320	1,194
Yöneticim Çalışma Grubumla İlgili Gelecek Planları Hakkında Beni Bilgilendirir.	69	24,1	108	37,8	51	17,8	43	15,0	15	5,2	2,400	1,158
Yöneticim Ulaşmam İçin Yararlı Hedefler Belirler.	82	28,7	99	34,6	33	11,5	63	22,0	9	3,1	2,360	1,200
Yöneticimin Talimatları Anlaşılırdır.	33	11,5	45	15,7	78	27,3	100	35,0	30	10,5	3,170	1,168

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin “*Hedef Belirleme*” ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Yöneticim iş takviminin (programının) sebeplerini anlatır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %30,4’ü (n=87) kesinlikle katılmıyorum, %28,3’ü (n=81) katılmıyorum, %22,0’ı (n=63) kararsızım, %17,8’i (n=51) katılıyorum, %1,4’ü (n=4) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticim iş takviminin (programının) sebeplerini anlatır.” ifadesine zayıf (2,310 ± 1,127) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticim işin nasıl yapılacağı hakkında görüşlerimi sorar.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %35,7’si (n=102) kesinlikle katılmıyorum, %17,8’i (n=51) katılmıyorum, %28,3’ü (n=81) kararsızım, %15,0’ı (n=43) katılıyorum, %3,1’i (n=9) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticim işin nasıl yapılacağı hakkında görüşlerimi sorar.” ifadesine zayıf (2,320 ± 1,194) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticim çalışma grubumla ilgili gelecek planları hakkında beni bilgilendirir.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %24,1’i (n=69) kesinlikle katılmıyorum, %37,8’i (n=108) katılmıyorum, %17,8’i (n=51) kararsızım, %15,0’ı (n=43) katılıyorum, %5,2’si (n=15) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticim çalışma grubumla ilgili gelecek planları hakkında beni bilgilendirir.” ifadesine zayıf (2,400 ± 1,158) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticim ulaşmam için yararlı hedefler belirler.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %28,7’si (n=82) kesinlikle katılmıyorum, %34,6’sı (n=99) katılmıyorum, %11,5’i (n=33) kararsızım, %22,0’ı (n=63) katılıyorum, %3,1’i (n=9) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticim ulaşmam için yararlı hedefler belirler.” ifadesine zayıf (2,360 ± 1,200) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticimin talimatları anlaşılırdır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %11,5’i (n=33) kesinlikle katılmıyorum, %15,7’si (n=45) katılmıyorum, %27,3’ü (n=78) kararsızım, %35,0’ı (n=100) katılıyorum, %10,5’i (n=30) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticimin talimatları anlaşılırdır.” ifadesine orta (3,170 ± 1,168) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

3.2.3.3. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Eleştirel İletişim” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin “Eleştirel İletişim” ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları Tablo 9’da görülmektedir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Eleştirel İletişim” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Yöneticim Benim Kişiliğim Hakkında Eleştiriseldir.	9	3,1	67	23,4	60	21,0	78	27,3	72	25,2	3,480	1,190
Yöneticimin Talimatlarının Yanlış Olduğunu Düşündüğümde Sorgularım.	39	13,6	39	13,6	81	28,3	79	27,6	48	16,8	3,200	1,262
İşlerin Yanlış Yapılması Halinde Düşüncelerimi Yöneticime Söyleyebilmekteyim.	45	15,7	75	26,2	63	22,0	85	29,7	18	6,3	2,850	1,192
Yöneticim Yaptığım İş Başkalarının Önünde Eleştirir.	24	8,4	75	26,2	76	26,6	66	23,1	45	15,7	3,120	1,204
Yapmam Gereken İşleri Bildirmesine Karşın Yöneticim Yaptığım İşler Hakkında Bilgi İster.	36	12,6	51	17,8	64	22,4	105	36,7	30	10,5	3,150	1,205

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin “Eleştirel İletişim” ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Yöneticim benim kişiliğim hakkında eleştiriseldir.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %3,1’i (n=9) kesinlikle katılmıyorum, %23,4’ü (n=67) katılmıyorum, %21,0’ı (n=60) kararsızım, %27,3’ü (n=78) katılıyorum, %25,2’si (n=72) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticim benim kişiliğim hakkında eleştiriseldir.” ifadesine yüksek (3,480 ± 1,190) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticimin talimatlarının yanlış olduğunu düşündüğümde sorgularım.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %13,6’sı (n=39) kesinlikle katılmıyorum, %13,6’sı (n=39) katılmıyorum, %28,3’ü (n=81) kararsızım, %27,6’sı (n=79) katılıyorum, %16,8’i (n=48) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticimin talimatlarının yanlış olduğunu düşündüğümde sorgularım.” ifadesine orta (3,200 ± 1,262) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“İşlerin yanlış yapılması halinde düşüncelerimi yöneticime söyleyebilmekteyim.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %15,7’si (n=45) kesinlikle katılmıyorum, %26,2’si (n=75) katılmıyorum, %22,0’ı (n=63) kararsızım, %29,7’si (n=85) katılıyorum, %6,3’ü (n=18) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “işlerin yanlış yapılması halinde düşüncelerimi yöneticime söyleyebilmekteyim.” ifadesine orta (2,850 ± 1,192) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticim yaptığım işi başkalarının önünde eleştirir.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %8,4’ü (n=24) kesinlikle katılmıyorum, %26,2’si (n=75) katılmıyorum, %26,6’sı (n=76) kararsızım, %23,1’i (n=66) katılıyorum, %15,7’si (n=45) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticim yaptığım işi başkalarının önünde eleştirir.” ifadesine orta (3,120 ± 1,204) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yapmam gereken işleri bildirmesine karşın yöneticim yaptığım işler hakkında bilgi ister.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %12,6’sı (n=36) kesinlikle katılmıyorum, %17,8’i (n=51) katılmıyorum, %22,4’ü (n=64) kararsızım, %36,7’si (n=105) katılıyorum, %10,5’i (n=30) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yapmam gereken işleri bildirmesine karşın yöneticim yaptığım işler hakkında bilgi ister.” ifadesine orta (3,150 ± 1,205) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

3.2.3.4. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Birincil İlişkiler” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin “Birincil İlişkiler” ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları Tablo 10’da görülmektedir.

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Birincil İlişkiler” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Yöneticimin Bana Olan Şakaları İyi Niyetlidir.	73	25,5	72	25,2	75	26,2	54	18,9	12	4,2	2,510	1,181
Yöneticim Hobilerimi Bilir.	154	53,8	69	24,1	33	11,5	21	7,3	9	3,1	1,820	1,096
Yöneticim Benimle Günlük Sohbetlerde Bulunur.	81	28,3	87	30,4	58	20,3	45	15,7	15	5,2	2,390	1,200
Yöneticimin Benimle Samimi İlişkileri Vardır.	97	33,9	75	26,2	66	23,1	36	12,6	12	4,2	2,270	1,176

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin “Birincil İlişkiler” ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Yöneticimin bana olan şakaları iyi niyetlidir.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %25,5’i (n=73) kesinlikle katılmıyorum, %25,2’si (n=72) katılmıyorum, %26,2’si (n=75) kararsızım, %18,9’u (n=54) katılıyorum, %4,2’si (n=12) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticimin bana olan şakaları iyi niyetlidir.” ifadesine zayıf (2,510 ± 1,181) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticim hobilerimi bilir.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %53,8’i (n=154) kesinlikle katılmıyorum, %24,1’i (n=69) katılmıyorum, %11,5’i (n=33) kararsızım, %7,3’ü (n=21) katılıyorum, %3,1’i (n=9) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik

görevlilerinin “yöneticim hobilerimi bilir.” ifadesine zayıf (1,820 ± 1,096) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticim benimle günlük sohbetlerde bulunur.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %28,3’ü (n=81) kesinlikle katılmıyorum, %30,4’ü (n=87) katılmıyorum, %20,3’ü (n=58) kararsızım, %15,7’si (n=45) katılıyorum, %5,2’si (n=15) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticim benimle günlük sohbetlerde bulunur.” ifadesine zayıf (2,390 ± 1,200) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticimin benimle samimi ilişkileri vardır.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %33,9’u (n=97) kesinlikle katılmıyorum, %26,2’si (n=75) katılmıyorum, %23,1’i (n=66) kararsızım, %12,6’sı (n=36) katılıyorum, %4,2’si (n=12) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticimin benimle samimi ilişkileri vardır.” ifadesine zayıf (2,270 ± 1,176) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

3.2.3.5. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Geri Bildirim” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin “Geri Bildirim” ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları Tablo 11’de görülmektedir.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin “Geri Bildirim” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Yöneticim İyi İş İçin Onay Verir.	18	6,3	51	17,8	84	29,4	99	34,6	34	11,9	3,280	1,085
Yöneticim Benim Önemli Kararlara Olan Katkımı Değerlendirir.	57	19,9	51	17,8	103	36,0	60	21,0	15	5,2	2,740	1,154
Yöneticim Yaptığım İyi İş Hakkında Beni Bilgilendirir.	66	23,1	66	23,1	106	37,1	42	14,7	6	2,1	2,500	1,065
Yöneticim İyi Yapılan İşleri Takdir Eder.	36	12,6	51	17,8	76	26,6	96	33,6	27	9,4	3,090	1,179

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin “Geri Bildirim” ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Yöneticim iyi iş için onay verir.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %6,3’ü (n=18) kesinlikle katılmıyorum, %17,8’i (n=51) katılmıyorum, %29,4’ü (n=84) kararsızım, %34,6’sı (n=99) katılıyorum, %11,9’u (n=34) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticim iyi iş için onay verir.” ifadesine orta (3,280 ± 1,085) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticim benim önemli kararlara olan katılımı değerlendirir.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %19,9’u (n=57) kesinlikle katılmıyorum, %17,8’i (n=51) katılmıyorum, %36,0’ı

(n=103) kararsızım, %21,0'ı (n=60) katılıyorum, %5,2'si (n=15) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticim benim önemli kararlara olan katkımı değerlendirir.” ifadesine orta ($2,740 \pm 1,154$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticim yaptığım iyi iş hakkında beni bilgilendirir.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %23,1'i (n=66) kesinlikle katılmıyorum, %23,1'i (n=66) katılmıyorum, %37,1'i (n=106) kararsızım, %14,7'si (n=42) katılıyorum, %2,1'i (n=6) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticim yaptığım iyi iş hakkında beni bilgilendirir.” ifadesine zayıf ($2,500 \pm 1,065$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

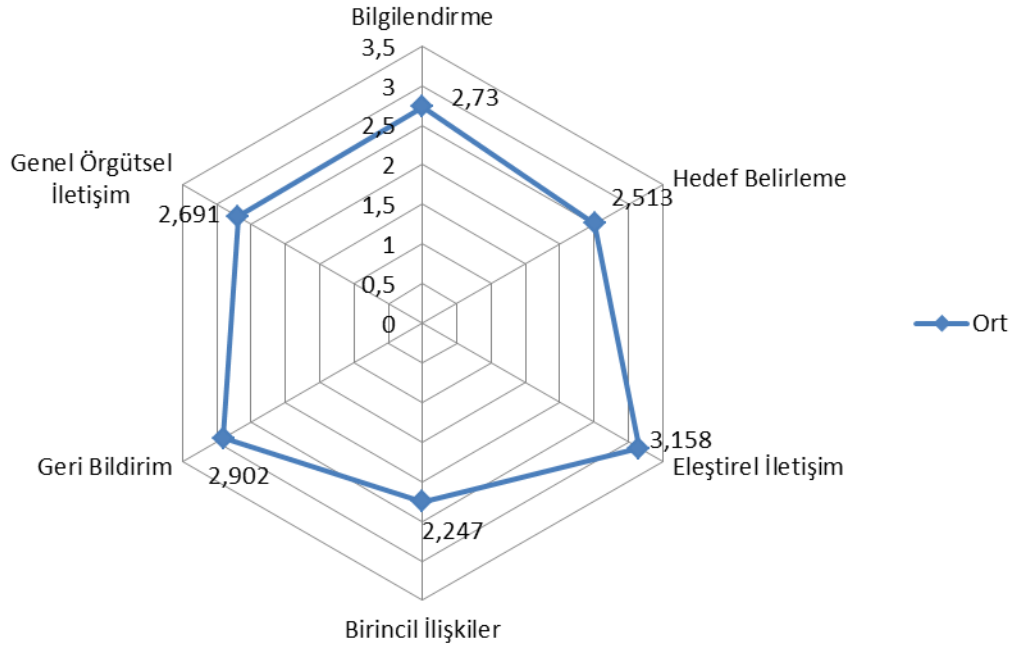
“Yöneticim iyi yapılan işleri takdir eder.” ifadesine özel güvenlik görevlilerinin, %12,6'sı (n=36) kesinlikle katılmıyorum, %17,8'i (n=51) katılmıyorum, %26,6'sı (n=76) kararsızım, %33,6'sı (n=96) katılıyorum, %9,4'ü (n=27) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Özel güvenlik görevlilerinin “yöneticim iyi yapılan işleri takdir eder.” ifadesine orta ($3,090 \pm 1,179$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

3.2.4. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim ve Örgüt Kültürü Düzeylerinin Ortalamaları

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Bilgilendirme	286	2,730	0,787	1,000	4,330
Hedef Belirleme	286	2,513	0,781	1,000	4,400
Eleştirel İletişim	286	3,158	0,513	1,800	4,200
Birincil İlişkiler	286	2,247	0,865	1,000	4,500
Geri Bildirim	286	2,902	0,906	1,000	5,000
Genel Örgütsel İletişim	286	2,691	0,588	1,250	4,170

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin örgütsel iletişim düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, “bilgilendirme ” düzeyi ortalamasının orta ($2,730 \pm 0,787$); “hedef belirleme ” düzeyi ortalamasının zayıf ($2,513 \pm 0,781$); “eleştirel iletişim” düzeyi ortalamasının orta ($3,158 \pm 0,513$); “birincil ilişkiler” düzeyi ortalamasının zayıf ($2,247 \pm 0,865$); “geri bildirim” düzeyi ortalamasının orta ($2,902 \pm 0,906$); “genel örgütsel iletişim” düzeyi ortalamasının orta ($2,691 \pm 0,588$) düzeyde olduğu görülmektedir.

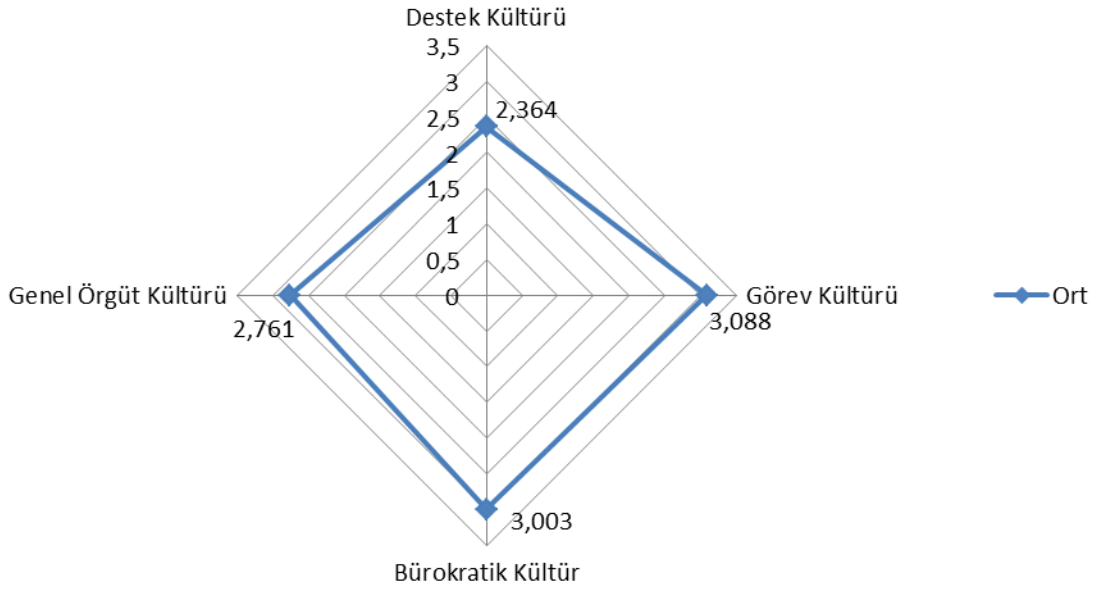


Şekil 2. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Ortalamaları

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Destek Kültürü	286	2,364	0,765	1,000	4,750
Görev Kültürü	286	3,088	0,858	1,000	4,330
Bürokratik Kültür	286	3,003	0,884	1,000	4,800
Genel Örgüt Kültürü	286	2,761	0,632	1,420	4,320

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin örgüt kültürü düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, “destek kültürü” düzeyi ortalamasının zayıf ($2,364 \pm 0,765$); “görev kültürü” düzeyi ortalamasının orta ($3,088 \pm 0,858$); “bürokratik kültür” düzeyi ortalamasının orta ($3,003 \pm 0,884$); “genel örgüt kültürü” düzeyi ortalamasının orta ($2,761 \pm 0,632$) düzeyde olduğu görülmektedir.



Şekil 3. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Ortalamaları

3.2.5. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Cinsiyet Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Bilgilendirme	Bayan	57	2,360	0,875	-4,073	0,000
	Erkek	229	2,822	0,737		
Hedef Belirleme	Bayan	57	2,221	0,888	-3,207	0,005
	Erkek	229	2,586	0,737		
Eleştirel İletişim	Bayan	57	2,958	0,606	-3,348	0,005
	Erkek	229	3,208	0,476		
Birincil İlişkiler	Bayan	57	1,842	0,671	-4,060	0,000
	Erkek	229	2,348	0,879		
Geri Bildirim	Bayan	57	2,579	1,054	-3,052	0,009
	Erkek	229	2,983	0,849		
Genel Örgüt Kültürü	Bayan	57	2,371	0,715	-4,767	0,000
	Erkek	229	2,771	0,524		

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin bilgilendirme puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-4.073$; $p=0.000<0,05$). Erkek

güvenlik görevlilerinin bilgilendirme puanları ($x=2,822$), bayan güvenlik görevlilerinin bilgilendirme puanlarından ($x=2,360$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin hedef belirleme puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-3.207$; $p=0.005<0,05$). Erkek güvenlik görevlilerinin hedef belirleme puanları ($x=2,586$), bayan güvenlik görevlilerinin hedef belirleme puanlarından ($x=2,221$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin eleştirel iletişim puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-3.348$; $p=0.005<0,05$). Erkek güvenlik görevlilerinin eleştirel iletişim puanları ($x=3,208$), bayan güvenlik görevlilerinin eleştirel iletişim puanlarından ($x=2,958$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin birincil ilişkiler puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-4.060$; $p=0.000<0,05$). Erkek güvenlik görevlilerinin birincil ilişkiler puanları ($x=2,348$), bayan güvenlik görevlilerinin birincil ilişkiler puanlarından ($x=1,842$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin geri bildirim puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-3.052$; $p=0.009<0,05$). Erkek güvenlik görevlilerinin geri bildirim puanları ($x=2,983$), bayan güvenlik görevlilerinin geri bildirim puanlarından ($x=2,579$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin genel örgütsel iletişim puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-4.767$; $p=0.000<0,05$). Erkek güvenlik görevlilerinin genel örgütsel iletişim puanları ($x=2,771$), bayan güvenlik görevlilerinin genel örgütsel iletişim puanlarından ($x=2,371$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 15. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Yaş Grubu Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Bilgilendirme	20-30	153	2,712	0,759	-0,395	0,693
	31-40	133	2,749	0,821		
Hedef Belirleme	20-30	153	2,373	0,744	-3,325	0,001
	31-40	133	2,675	0,794		
Eleştirel İletişim	20-30	153	3,082	0,548	-2,704	0,007
	31-40	133	3,245	0,457		
Birincil İlişkiler	20-30	153	2,167	0,786	-1,698	0,095
	31-40	133	2,340	0,942		
Geri Bildirim	20-30	153	2,824	0,910	-1,576	0,116
	31-40	133	2,993	0,898		
Genel Örgüt Kültürü	20-30	153	2,605	0,560	-2,668	0,008
	31-40	133	2,790	0,606		

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin hedef belirleme puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-3.325$; $p=0.001<0,05$). 31-40 yaş grubu güvenlik görevlilerinin hedef belirleme puanları ($x=2,675$), 20-30 yaş grubu güvenlik görevlilerinin hedef belirleme puanlarından ($x=2,373$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin eleştirel iletişim puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-2.704$; $p=0.007<0,05$). 31-40 yaş grubu güvenlik görevlilerinin eleştirel iletişim puanları ($x=3,245$), 20-30 yaş grubu güvenlik görevlilerinin eleştirel iletişim puanlarından ($x=3,082$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin genel örgütsel iletişim puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-2.668$; $p=0.008<0,05$). 31-40 yaş grubu güvenlik görevlilerinin genel örgütsel iletişim puanları ($x=2,790$), 20-30 yaş grubu güvenlik görevlilerinin genel örgütsel iletişim puanlarından ($x=2,605$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin bilgilendirme, birincil ilişkiler, geri bildirim puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 16. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Medeni Durumu Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Bilgilendirme	Evli	109	2,703	0,806	-0,442	0,659
	Bekar	177	2,746	0,777		
Hedef Belirleme	Evli	109	2,521	0,799	0,133	0,895
	Bekar	177	2,509	0,772		
Eleştirel İletişim	Evli	109	3,167	0,482	0,231	0,818
	Bekar	177	3,153	0,533		
Birincil İlişkiler	Evli	109	2,167	0,890	-1,228	0,221
	Bekar	177	2,297	0,848		
Geri Bildirim	Evli	109	2,757	0,895	-2,140	0,033
	Bekar	177	2,992	0,904		
Genel Örgüt Kültürü	Evli	109	2,656	0,593	-0,790	0,430
	Bekar	177	2,713	0,586		

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin geri bildirim puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-2.140$; $p=0.033<0,05$). Bekar güvenlik görevlilerinin geri bildirim puanları ($x=2,992$), evli güvenlik görevlilerinin geri bildirim puanlarından ($x=2,757$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin bilgilendirme, hedef belirleme, eleştirel iletişim, birincil ilişkiler, genel örgütsel iletişim puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 17. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Eğitim Durumu Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Bilgilendirme	Lise	274	2,725	0,794	-0,466	0,642
	Lisans Ve üstü	12	2,833	0,640		
Hedef Belirleme	Lise	274	2,499	0,788	-1,529	0,043
	Lisans Ve üstü	12	2,850	0,520		
Eleştirel İletişim	Lise	274	3,145	0,512	-2,024	0,044
	Lisans Ve üstü	12	3,450	0,476		
Birincil İlişkiler	Lise	274	2,228	0,849	-1,808	0,190
	Lisans Ve üstü	12	2,688	1,129		
Geri Bildirim	Lise	274	2,873	0,907	-2,605	0,010
	Lisans Ve üstü	12	3,563	0,623		
Genel Örgüt Kültürü	Lise	274	2,676	0,589	-2,059	0,040
	Lisans Ve üstü	12	3,031	0,487		

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin hedef belirleme puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-1.529$; $p=0.043<0,05$). Lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip güvenlik görevlilerinin hedef

belirleme puanları ($x=2,850$), lise mezunu güvenlik görevlilerinin hedef belirleme puanlarından ($x=2,499$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin eleştirel iletişim puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-2.024$; $p=0.044<0,05$). Lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip güvenlik görevlilerinin eleştirel iletişim puanları ($x=3,450$), lise mezunu güvenlik görevlilerinin eleştirel iletişim puanlarından ($x=3,145$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin geri bildirim puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-2.605$; $p=0.010<0,05$). Lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip güvenlik görevlilerinin geri bildirim puanları ($x=3,563$), lise mezunu güvenlik görevlilerinin geri bildirim puanlarından ($x=2,873$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin genel örgütsel iletişim puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-2.059$; $p=0.040<0,05$). Lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip güvenlik görevlilerinin genel örgütsel iletişim puanları ($x=3,031$), lise mezunu güvenlik görevlilerinin genel örgütsel iletişim puanlarından ($x=2,676$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin bilgilendirme, birincil ilişkiler puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 18. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Özel Güvenlik Olarak Mesleki Deneyimi Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Bilgilendirme	1-5 Yıl	127	2,631	0,811	-1,898	0,059
	6-10 Yıl	159	2,808	0,761		
Hedef Belirleme	1-5 Yıl	127	2,466	0,828	-0,912	0,369
	6-10 Yıl	159	2,551	0,742		
Eleştirel İletişim	1-5 Yıl	127	3,106	0,539	-1,551	0,122
	6-10 Yıl	159	3,200	0,490		
Birincil İlişkiler	1-5 Yıl	127	2,173	0,853	-1,297	0,196
	6-10 Yıl	159	2,307	0,872		
Geri Bildirim	1-5 Yıl	127	2,957	0,856	0,910	0,364
	6-10 Yıl	159	2,859	0,945		
Genel Örgüt Kültürü	1-5 Yıl	127	2,634	0,557	-1,471	0,142
	6-10 Yıl	159	2,737	0,610		

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin bilgilendirme, hedef belirleme, eleştirel iletişim, birincil ilişkiler, geri bildirim, genel örgütsel iletişim puanları ortalamalarının özel güvenlik olarak mesleki deneyimi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 19. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Bulunduğu Yerde Çalışma Süresi Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Bilgilendirme	1-5 Yıl	270	2,725	0,794	-0,379	0,705
	6-10 Yıl	16	2,802	0,676		
Hedef Belirleme	1-5 Yıl	270	2,518	0,789	0,399	0,690
	6-10 Yıl	16	2,438	0,646		
Eleştirel İletişim	1-5 Yıl	270	3,151	0,520	-0,938	0,349
	6-10 Yıl	16	3,275	0,386		
Birincil İlişkiler	1-5 Yıl	270	2,254	0,864	0,507	0,612
	6-10 Yıl	16	2,141	0,908		
Geri Bildirim	1-5 Yıl	270	2,889	0,886	-1,012	0,456
	6-10 Yıl	16	3,125	1,218		
Genel Örgüt Kültürü	1-5 Yıl	270	2,689	0,586	-0,267	0,790
	6-10 Yıl	16	2,729	0,648		

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin bilgilendirme, hedef belirleme, eleştirel iletişim, birincil ilişkiler, geri bildirim, genel örgütsel iletişim puanları ortalamalarının bulunduğu yerde çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 20. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim Düzeylerinin Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Bilgilendirme	Evet	192	2,818	0,766	2,736	0,007
	Hayır	94	2,550	0,804		
Hedef Belirleme	Evet	192	2,506	0,791	-0,217	0,828
	Hayır	94	2,528	0,765		
Eleştirel İletişim	Evet	192	3,238	0,507	3,830	0,000
	Hayır	94	2,996	0,489		
Birincil İlişkiler	Evet	192	2,238	0,905	-0,254	0,800
	Hayır	94	2,266	0,780		
Geri Bildirim	Evet	192	2,953	0,958	1,363	0,146
	Hayır	94	2,798	0,784		
Genel Örgüt Kültürü	Evet	192	2,734	0,611	1,762	0,079
	Hayır	94	2,604	0,531		

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin bilgilendirme puanları ortalamalarının mesleğini isteyerek seçme durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık

bulunmuştur($t=2.736$; $p=0.007<0,05$). Mesleğini isteyerek seçen güvenlik görevlilerinin bilgilendirme puanları ($x=2,818$), mesleğini isteyerek seçmeyen güvenlik görevlilerinin bilgilendirme puanlarından ($x=2,550$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin eleştirel iletişim puanları ortalamalarının mesleğini isteyerek seçme durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=3.830$; $p=0.000<0,05$). Mesleğini isteyerek seçen güvenlik görevlilerinin eleştirel iletişim puanları ($x=3,238$), mesleğini isteyerek seçmeyen güvenlik görevlilerinin eleştirel iletişim puanlarından ($x=2,996$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin hedef belirleme, birincil ilişkiler, geri bildirim, genel örgütsel iletişim puanları ortalamalarının mesleğini isteyerek seçme durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

3.2.6. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları

Tablo 21. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Cinsiyet Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Destek Kültürü	Bayan	57	2,026	0,703	-3,805	0,000
	Erkek	229	2,448	0,759		
Görev Kültürü	Bayan	57	2,667	0,997	-4,268	0,000
	Erkek	229	3,193	0,787		
Bürokratik Kültür	Bayan	57	2,937	0,900	-0,629	0,530
	Erkek	229	3,019	0,881		
Genel Örgüt Kültürü	Bayan	57	2,468	0,630	-4,004	0,000
	Erkek	229	2,833	0,613		

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin destek kültürü puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-3.805$; $p=0.000<0,05$). Erkek güvenlik görevlilerinin destek kültürü puanları ($x=2,448$), bayan güvenlik görevlilerinin destek kültürü puanlarından ($x=2,026$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin görev kültürü puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-4.268$; $p=0.000<0,05$). Erkek güvenlik görevlilerinin görev kültürü puanları ($x=3,193$), bayan güvenlik görevlilerinin görev kültürü puanlarından ($x=2,667$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin genel örgüt kültürü puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-4.004$; $p=0.000<0,05$). Erkek güvenlik görevlilerinin genel örgüt kültürü puanları ($x=2,833$), bayan güvenlik görevlilerinin genel örgüt kültürü puanlarından ($x=2,468$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin bürokratik kültür puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 22. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Yaş Grubu Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Destek Kültürü	20-30	153	2,216	0,805	-3,578	0,000
	31-40	133	2,534	0,682		
Görev Kültürü	20-30	153	3,121	0,885	0,696	0,487
	31-40	133	3,050	0,827		
Bürokratik Kültür	20-30	153	3,035	0,903	0,666	0,506
	31-40	133	2,965	0,863		
Genel Örgüt Kültürü	20-30	153	2,717	0,680	-1,245	0,209
	31-40	133	2,810	0,571		

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin destek kültürü puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-3.578$; $p=0.000<0,05$). 31-40 yaş grubu güvenlik görevlilerinin destek kültürü puanları ($x=2,534$), 20-30 yaş grubu güvenlik görevlilerinin destek kültürü puanlarından ($x=2,216$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin görev kültürü, bürokratik kültür, genel örgüt kültürü puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 23. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Medeni Durumu Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Destek Kültürü	Evli	109	2,273	0,667	-1,577	0,116
	Bekar	177	2,420	0,817		
Görev Kültürü	Evli	109	3,052	0,896	-0,556	0,578
	Bekar	177	3,110	0,835		
Bürokratik Kültür	Evli	109	3,018	0,870	0,233	0,816
	Bekar	177	2,993	0,895		
Genel Örgüt Kültürü	Evli	109	2,715	0,553	-0,954	0,318
	Bekar	177	2,789	0,677		

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin destek kültürü, görev kültürü, bürokratik kültür, genel örgüt kültürü puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 24. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Eğitim Durumu Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Destek Kültürü	Lise	274	2,370	0,771	0,669	0,504
	Lisans Ve üstü	12	2,219	0,649		
Görev Kültürü	Lise	274	3,070	0,868	-1,706	0,006
	Lisans Ve üstü	12	3,500	0,426		
Bürokratik Kültür	Lise	274	2,999	0,888	-0,389	0,698
	Lisans Ve üstü	12	3,100	0,816		
Genel Örgüt Kültürü	Lise	274	2,756	0,638	-0,529	0,597
	Lisans Ve üstü	12	2,855	0,491		

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin görev kültürü puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-1.706$; $p=0.006<0,05$). Lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip güvenlik görevlilerinin görev kültürü puanları ($x=3,500$), lise mezunu güvenlik görevlilerinin görev kültürü puanlarından ($x=3,070$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin destek kültürü, bürokratik kültür, genel örgüt kültürü puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 25. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Özel Güvenlik Olarak Mesleki Deneyimi Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Destek Kültürü	1-5 Yıl	127	2,196	0,835	-3,372	0,001
	6-10 Yıl	159	2,498	0,679		
Görev Kültürü	1-5 Yıl	127	3,045	0,919	-0,764	0,452
	6-10 Yıl	159	3,123	0,806		
Bürokratik Kültür	1-5 Yıl	127	2,860	0,990	-2,466	0,017
	6-10 Yıl	159	3,117	0,773		
Genel Örgüt Kültürü	1-5 Yıl	127	2,639	0,752	-2,955	0,005
	6-10 Yıl	59	2,858	0,498		

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin destek kültürü puanları ortalamalarının özel güvenlik olarak mesleki deneyimi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-3.372$; $p=0.001<0,05$). Özel güvenlik olarak mesleki deneyimi 6-10 yıl olan güvenlik

görevlilerinin destek kültürü puanları ($x=2,498$), Özel güvenlik olarak mesleki deneyimi 1-5 yıl olan güvenlik görevlilerinin destek kültürü puanlarından ($x=2,196$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin bürokratik kültür puanları ortalamalarının özel güvenlik olarak mesleki deneyimi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-2.466$; $p=0.017<0,05$). Özel güvenlik olarak mesleki deneyimi 6-10 yıl olan güvenlik görevlilerinin bürokratik kültür puanları ($x=3,117$), Özel güvenlik olarak mesleki deneyimi 1-5 yıl olan güvenlik görevlilerinin bürokratik kültür puanlarından ($x=2,860$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin genel örgüt kültürü puanları ortalamalarının özel güvenlik olarak mesleki deneyimi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($t=-2.955$; $p=0.005<0,05$). Özel güvenlik olarak mesleki deneyimi 6-10 yıl olan güvenlik görevlilerinin genel örgüt kültürü puanları ($x=2,858$), Özel güvenlik olarak mesleki deneyimi 1-5 yıl olan güvenlik görevlilerinin genel örgüt kültürü puanlarından ($x=2,639$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin görev kültürü puanları ortalamalarının özel güvenlik olarak mesleki deneyimi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 26. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Bulunduğu Yerde Çalışma Süresi Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Destek Kültürü	1-5 Yıl	270	2,364	0,775	0,023	0,982
	6-10 Yıl	16	2,359	0,593		
Görev Kültürü	1-5 Yıl	270	3,072	0,853	-1,279	0,202
	6-10 Yıl	16	3,354	0,925		
Bürokratik Kültür	1-5 Yıl	270	2,986	0,890	-1,328	0,134
	6-10 Yıl	16	3,288	0,737		
Genel Örgüt Kültürü	1-5 Yıl	270	2,751	0,639	-1,024	0,307
	6-10 Yıl	16	2,918	0,501		

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin destek kültürü, görev kültürü, bürokratik kültür, genel örgüt kültürü puanları ortalamalarının bulunduğu yerde çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 27. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgüt Kültürü Düzeylerinin Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Destek Kültürü	Evet	192	2,328	0,769	-1,122	0,263
	Hayır	94	2,436	0,757		
Görev Kültürü	Evet	192	3,086	0,920	-0,058	0,950
	Hayır	94	3,092	0,718		
Bürokratik Kültür	Evet	192	2,988	0,849	-0,418	0,676
	Hayır	94	3,034	0,955		
Genel Örgüt Kültürü	Evet	192	2,741	0,650	-0,750	0,454
	Hayır	94	2,801	0,595		

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin destek kültürü, görev kültürü, bürokratik kültür, genel örgüt kültürü puanları ortalamalarının mesleğini isteyerek seçme durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

3.2.7. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim ve Örgüt Kültürü Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Tablo 28. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel İletişim ve Örgüt Kültürü Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

		Destek Kültürü	Görev Kültürü	Bürokratik Kültür	Genel Örgüt Kültürü
Bilgilendirme	r	0,435**	0,630**	0,438**	0,653**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Hedef Belirleme	r	0,517**	0,459**	0,179**	0,526**
	p	0,000	0,000	0,002	0,000
Eleştirel İletişim	r	0,272**	0,396**	0,087	0,340**
	p	0,000	0,000	0,140	0,000
Birincil İlişkiler	r	0,357**	0,140*	-0,092	0,208**
	p	0,000	0,018	0,122	0,000
Geri Bildirim	r	0,286**	0,550**	0,221**	0,463**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Genel Örgüt Kültürü	r	0,529**	0,574**	0,237**	0,603**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000

Bilgilendirme ile destek kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.435$; $p=0,000<0.05$). Buna göre bilgilendirme arttıkça destek kültürü artmaktadır.

Bilgilendirme ile görev kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.63$; $p=0,000<0.05$). Buna göre bilgilendirme arttıkça görev kültürü artmaktadır.

Bilgilendirme ile bürokratik kültür arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.438$; $p=0,000<0.05$). Buna göre bilgilendirme arttıkça bürokratik kültür artmaktadır.

Bilgilendirme ile genel örgüt kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.653$; $p=0,000<0.05$). Buna göre bilgilendirme arttıkça genel örgüt kültürü artmaktadır.

Hedef belirleme ile destek kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.517$; $p=0,000<0.05$). Buna göre hedef belirleme arttıkça destek kültürü artmaktadır.

Hedef belirleme ile görev kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.459$; $p=0,000<0.05$). Buna göre hedef belirleme arttıkça görev kültürü artmaktadır.

Hedef belirleme ile bürokratik kültür arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.179$; $p=0,002<0.05$). Buna göre hedef belirleme arttıkça bürokratik kültür artmaktadır.

Hedef belirleme ile genel örgüt kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.526$; $p=0,000<0.05$). Buna göre hedef belirleme arttıkça genel örgüt kültürü artmaktadır.

Eleştirel iletişim ile destek kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.272$; $p=0,000<0.05$). Buna göre eleştirel iletişim arttıkça destek kültürü artmaktadır.

Eleştirel iletişim ile görev kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.396$; $p=0,000<0.05$). Buna göre eleştirel iletişim arttıkça görev kültürü artmaktadır.

Eleştirel iletişim ile bürokratik kültür arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Eleştirel iletişim ile genel örgüt kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.34$; $p=0,000<0.05$). Buna göre eleştirel iletişim arttıkça genel örgüt kültürü artmaktadır.

Birincil ilişkiler ile destek kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.357$; $p=0,000<0.05$). Buna göre birincil ilişkiler arttıkça destek kültürü artmaktadır.

Birincil ilişkiler ile görev kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.14$; $p=0,018<0.05$). Buna göre birincil ilişkiler arttıkça görev kültürü artmaktadır.

Birincil ilişkiler ile bürokratik kültür arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Birincil ilişkiler ile genel örgüt kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.208$; $p=0,000<0.05$). Buna göre birincil ilişkiler arttıkça genel örgüt kültürü artmaktadır.

Geri bildirim ile destek kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.286$; $p=0,000<0.05$). Buna göre geri bildirim arttıkça destek kültürü artmaktadır.

Geri bildirim ile görev kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.55$; $p=0,000<0.05$). Buna göre geri bildirim arttıkça görev kültürü artmaktadır.

Geri bildirim ile bürokratik kültür arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.221$; $p=0,000<0.05$). Buna göre geri bildirim arttıkça bürokratik kültür artmaktadır.

Geri bildirim ile genel örgüt kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.463$; $p=0,000<0.05$). Buna göre geri bildirim arttıkça genel örgüt kültürü artmaktadır.

Genel örgüt kültürü ile destek kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.529$; $p=0,000<0.05$). Buna göre genel örgütsel iletişim arttıkça destek kültürü artmaktadır.

Genel örgüt kültürü ile görev kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.574$; $p=0,000<0.05$). Buna göre genel örgütsel iletişim arttıkça görev kültürü artmaktadır.

Genel örgüt kültürü ile bürokratik kültür arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.237$; $p=0,000<0.05$). Buna göre genel örgütsel iletişim arttıkça bürokratik kültür artmaktadır.

Genel örgüt kültürü ile genel örgüt kültürü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir($r=0.603$; $p=0,000<0.05$). Buna göre genel örgütsel iletişim arttıkça genel örgüt kültürü artmaktadır.

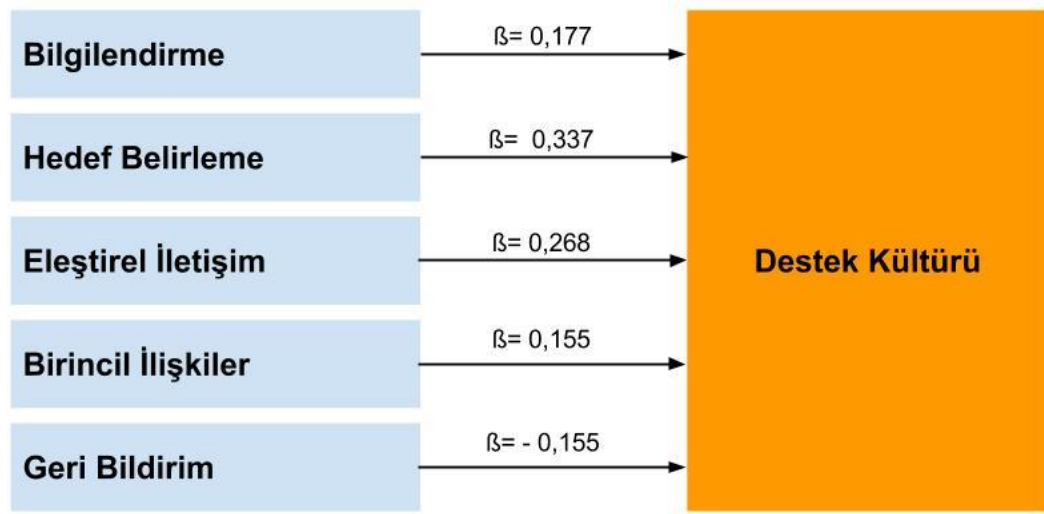
3.2.8. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Destek Kültürü Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Tablo 29. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Destek Kültürü Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Destek Kültürü	Sabit	0,289	1,135	0,257	25,842	0,000	0,304
	Bilgilendirme	0,177	2,380	0,018			
	Hedef Belirleme	0,337	4,529	0,000			
	Eleştirel İletişim	0,268	3,166	0,002			
	Birincil İlişkiler	0,155	2,741	0,007			
	Geri Bildirim	-0,155	-2,511	0,013			

Bilgilendirme, hedef belirleme, eleştirel iletişim, birincil ilişkiler, geri bildirim ile destek kültürü arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak

anlamli bulunmuştur ($F=25,842$; $p=0,000<0.05$). Destek kültürü düzeyinin belirleyicisi olarak bilgilendirme, hedef belirleme, eleştirel iletişim, birincil ilişkiler, geri bildirim değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,304$). Özel güvenlik görevlilerinin bilgilendirme düzeyi destek kültürü düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,177$). Özel güvenlik görevlilerinin hedef belirleme düzeyi destek kültürü düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,337$). Özel güvenlik görevlilerinin eleştirel iletişim düzeyi destek kültürü düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,268$). Özel güvenlik görevlilerinin birincil ilişkiler düzeyi destek kültürü düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,155$). Özel güvenlik görevlilerinin geri bildirim düzeyi destek kültürü düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,155$).



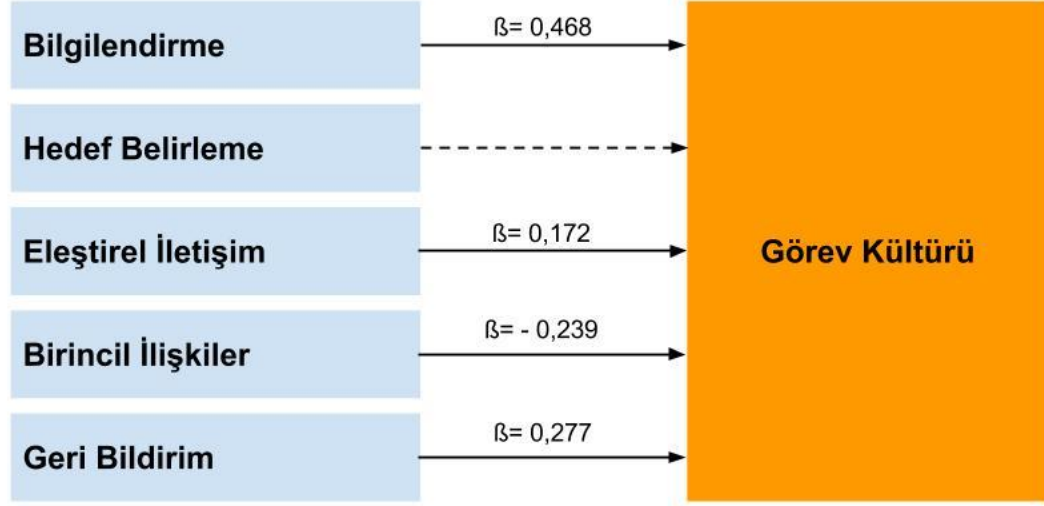
Şekil 4. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Destek Kültürü Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli

Tablo 30. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Görev Kültürü Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Görev Kültürü	Sabit	0,710	2,875	0,004	53,127	0,000	0,478
	Bilgilendirme	0,468	6,473	0,000			
	Hedef Belirleme	0,116	1,610	0,108			
	Eleştirel İletişim	0,172	2,093	0,037			
	Birincil İlişkiler	-0,239	-4,366	0,000			
	Geri Bildirim	0,277	4,616	0,000			

Bilgilendirme, hedef belirleme, eleştirel iletişim, birincil ilişkiler, geri bildirim ile görev kültürü arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=53,127$; $p=0,000<0.05$). Görev kültürü düzeyinin belirleyicisi olarak bilgilendirme, hedef belirleme, eleştirel iletişim, birincil ilişkiler, geri bildirim değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) çok güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,478$). Özel güvenlik görevlilerinin bilgilendirme düzeyi görev kültürü düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,468$). Özel güvenlik görevlilerinin hedef belirleme düzeyi görev kültürü düzeyini etkilememektedir

($p=0.108>0.05$). Özel güvenlik görevlilerinin eleştirel iletişim düzeyi görev kültürü düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,172$). Özel güvenlik görevlilerinin birincil ilişkiler düzeyi görev kültürü düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,239$). Özel güvenlik görevlilerinin geri bildirim düzeyi görev kültürü düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,277$).

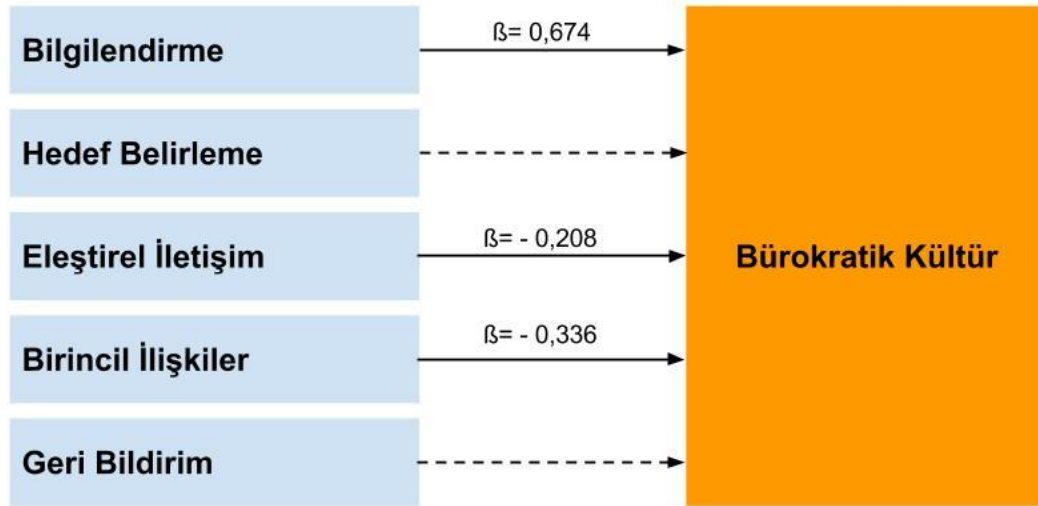


Şekil 5. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Görev Kültürü Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli

Tablo 31. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Bürokratik Kültür Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Bürokratik Kültür	Sabit	2,515	8,404	0,000	22,854	0,000	0,277
	Bilgilendirme	0,674	7,692	0,000			
	Hedef Belirleme	-0,081	-0,931	0,353			
	Eleştirel İletişim	-0,208	-2,089	0,038			
	Birincil İlişkiler	-0,336	-5,047	0,000			
	Geri Bildirim	0,091	1,254	0,211			

Bilgilendirme, hedef belirleme, eleştirel iletişim, birincil ilişkiler, geri bildirim ile bürokratik kültür arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=22,854$; $p=0,000<0.05$). Bürokratik kültür düzeyinin belirleyicisi olarak bilgilendirme, hedef belirleme, eleştirel iletişim, birincil ilişkiler, geri bildirim değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,277$). Özel güvenlik görevlilerinin bilgilendirme düzeyi bürokratik kültür düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,674$). Özel güvenlik görevlilerinin hedef belirleme düzeyi bürokratik kültür düzeyini etkilememektedir ($p=0.353>0.05$). Özel güvenlik görevlilerinin eleştirel iletişim düzeyi bürokratik kültür düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,208$). Özel güvenlik görevlilerinin birincil ilişkiler düzeyi bürokratik kültür düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,336$). Özel güvenlik görevlilerinin geri bildirim düzeyi bürokratik kültür düzeyini etkilememektedir ($p=0.211>0.05$).

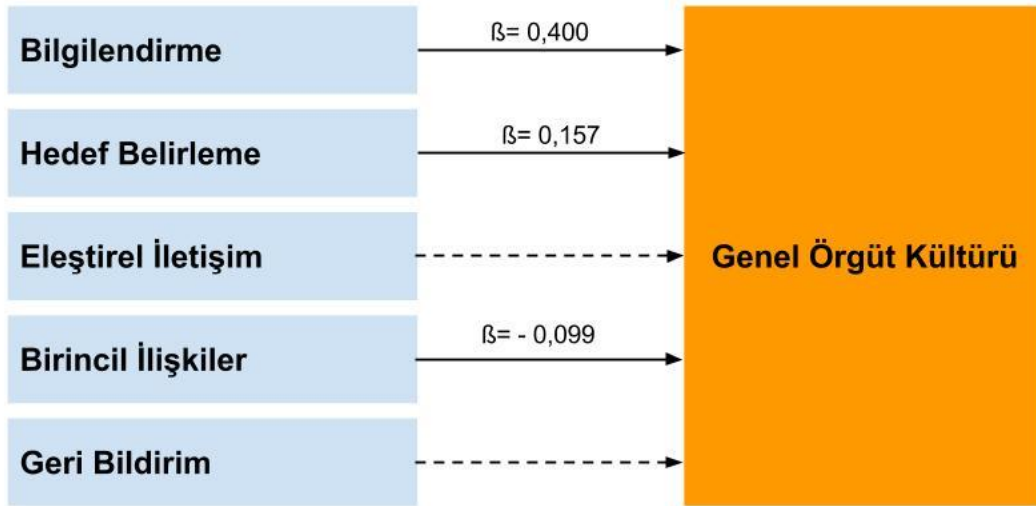


Şekil 6. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Bürokratik Kültür Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli

Tablo 32. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Genel Örgüt Kültürü Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Genel Örgüt Kültürü	Sabit	1,007	5,399	0,000	47,769	0,000	0,451
	Bilgilendirme	0,400	7,316	0,000			
	Hedef Belirleme	0,157	2,880	0,004			
	Eleştirel İletişim	0,113	1,810	0,071			
	Birincil İlişkiler	-0,099	-2,380	0,018			
	Geri Bildirim	0,046	1,016	0,311			

Bilgilendirme, hedef belirleme, eleştirel iletişim, birincil ilişkiler, geri bildirim ile genel örgüt kültürü arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=47,769$; $p=0,000<0.05$). Genel örgüt kültürü düzeyinin belirleyicisi olarak bilgilendirme, hedef belirleme, eleştirel iletişim, birincil ilişkiler, geri bildirim değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) çok güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,451$). Özel güvenlik görevlilerinin bilgilendirme düzeyi genel örgüt kültürü düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,400$). Özel güvenlik görevlilerinin hedef belirleme düzeyi genel örgüt kültürü düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,157$). Özel güvenlik görevlilerinin eleştirel iletişim düzeyi genel örgüt kültürü düzeyini etkilememektedir ($p=0.071>0.05$). Özel güvenlik görevlilerinin birincil ilişkiler düzeyi genel örgüt kültürü düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,099$). Özel güvenlik görevlilerinin geri bildirim düzeyi genel örgüt kültürü düzeyini etkilememektedir ($p=0.311>0.05$).

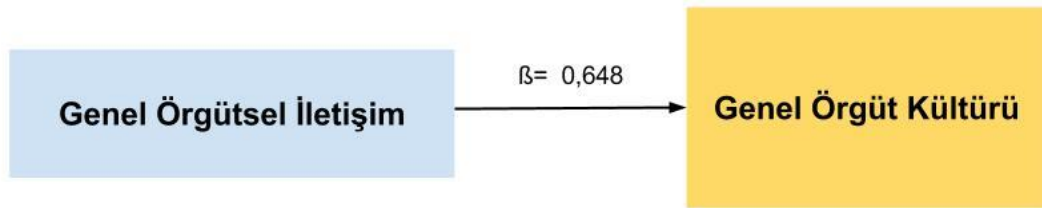


Şekil 7. Örgütsel İletişim Düzeylerinin Genel Örgüt Kültürü Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli

Tablo 33. Genel Örgütsel İletişim Düzeyinin Genel Örgütsel Kültür Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Genel Örgütsel Kültür	Sabit	1,017	7,255	0,000	162,252	0,000	0,361
	Genel Örgütsel İletişim	0,648	12,738	0,000			

Genel örgütsel iletişim ile genel örgütsel kültür arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=162,252$; $p=0,000<0,05$). Genel örgütsel kültür düzeyinin belirleyicisi olarak genel örgütsel iletişim değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,361$). Özel güvenlik görevlilerinin genel örgütsel iletişim düzeyi genel örgütsel kültür düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,648$).



Şekil 8. Genel Örgütsel İletişim Düzeyinin Genel Örgütsel Kültür Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli

SONUÇ

Bütün zamanlarda olduğu gibi günümüzde de siyasal, sosyal, teknolojik gelişmeler hem toplumsal yaşamı hem de iş yaşamını önemli ölçüde etkilemektedir. Örgüt yönetimleri, bu gelişmelerle ilintili olarak ağır rekabet koşullarıyla mücadele edebilmek için yeni yönetim teknikleri geliştirmektedirler.

Örgütsel iletişim çalışmamızda daha önce de belirttiğimiz üzere verimlilik ve etkinlikte önemli rol oynayan bir faktördür. Örgüt içinde iyi bir iletişim sistemi kurulamaması durumunda örgüt üyeleri faaliyetlerini birbirinden bağımsız ve kopuk bir şekilde gerçekleştirmeye çalışır. Bu da örgütsel amaçlara ulaşmayı zorlaştırır, hatta bazen imkansız hale getirir.

Örgüt yöneticilerinin örgütsel iletişimi geliştirmek ve iyileştirmek için işgörenlere karşı açık ve net olmaları, güven vermeleri, dinleme yeteneklerini geliştirmeleri verimliliğin artmasında fayda sağlayacaktır.

Çalışmanın bu kısmında, katılımcıları oluşturan özel güvenlik personelinin, örgütsel iletişim algıları ile örgüt kültürü düzeylerini etkilediği tahmin edilen değişkenlerin enlerin, anlamlılık derecelerine dair bulgular tartışılmıştır. Araştırma ile ilgili bulguların tartışılması ve yorumlanması şu şekildedir:

Öncelikli olarak katılımcıların 57'si (%19,9) kadın, 229'u (%80,1) erkektir. Yaş olarak incelendiklerinde ise 153'ünün (%53,5) 20-30, 133'ünün (%46,5) 31-40 olarak dağıldığı saptanmıştır. Bu açıdan yaş aralığının daha sağlıklı bir dağılıma sahip olduğu söylenebilir.

Özel güvenlik görevlerinin örgüt kültürü düzeyleri cinsiyet açısından değerlendirildiğinde; Bürokratik Kültür alt boyutu dışındaki tüm boyutlarda, erkeklerin daha yüksek örgüt kültürü düzeyi tarif edildiği görülmüştür. Literatür incelendiğinde, Şirin (2011) ve Pulat'ın (2010) gerçekleştirdikleri çalışmalarda farklı olarak istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı dikkat çekmiştir. Çalışma bulguları ile paralel şekilde Şahin'in (2003) çalışmasında, öğretmenler ile çalışarak tüm boyutlara ve örgüt kültürüne yönelik kabullerinde cinsiyet açısından anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Özel güvenlik görevlerinin örgüt kültürü düzeyleri medeni durum açısından değerlendirildiğinde; tüm alt boyutlarda, anlamlı bir farklılaşma olmadığı dikkat çekmiştir. Bekar ya da evli olma halinin örgütün kültür düzeyine etki etmemesi özel katılımcıların özel yaşamlarının mesleki hayatlarına çok da yansıyan bir olgu olmaması şeklinde düşünülebilir.

Özel güvenlik görevlerinin örgüt kültürü düzeyleri yaş grubu açısından değerlendirildiğinde; destek kültürü hariç tüm alt boyutlarda, anlamlı bir farklılaşma olmadığı dikkat çekmiştir (bkzTablo 22). Böylelikle sadece 31-40 yaş lehine destek kültürü düzeyinin

yaşla beraber arttığı ifade edilebilir. Çalışanların artan deneyimleri sonucu etkilemiş olabileceği gibi zamanla gelişen bağlılığın da bu süreçte etkili olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Özel güvenlik görevlerinin örgüt kültürü düzeylerinin özel güvenlik olarak mesleki deneyim süreleri açısından değerlendirildiğinde; destek kültürü ve genel örgüt kültürü hariç, anlamlı bir farklılaşma olmadığı dikkat çekmiştir (bkz Tablo 25). Böylelikle hem genel örgüt kültürü düzeyi hem destek kültürü düzeyinin deneyim arttıkça artan bir olgu oldukları ifade edilebilir. Örgüt kültürüne yönelik kabulün aynı meslek bünyesinde geçen zamanla ilişkili olduğu kabul edildiğinden çıkan sonuç şaşırtıcı olmamıştır.

Özel güvenlik görevlerinin örgüt kültürü düzeylerinin bulunduğu yerde çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde; anlamlı bir farklılaşma olmadığı bu açıdan dikkat çekicidir (bkz Tablo 26). Buradan hareketle deneyime sahip olmanın aynı örgüt bünyesinde olması fark etmeksizin aynı meslek grubuyla ilişki olabileceği kabul edilebilir. Diğer taraftan, anlamlı olmasa da 1-5 yıl süre bulunduğu yerde çalışanların 6-10 yıl süre ile çalışanlardan daha yüksek düzeyde örgüt kültürü tarifledikleri anlaşılmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, aynı bünyede uzun süreli olmanın örgüt kültürü için avantaj olarak görülemeyeceği anlaşılmaktadır. Mevcut durumun değişmesi ile ilgili olaylar belirginleşmediği sürece bireyler mevcut temponun değişmesinden kaygı durmaktadırlar. Bireyin yerleşik davranışları birey için doyum kaynağıdır. Bireylere değişme sonunda elde edecekleri faydalar anlatılır ve eğer ikna edilirse, birey davranışlarını değiştirir. Bu perspektiften bakıldığında, elde edilen bilgilerin tutarlı ve beklenildiği şekilde olduğu kabul edilebilir.

Özel güvenlik görevlerinin örgüt kültürü düzeylerinin Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu açısından değerlendirildiğinde; anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir (bkz Tablo 27).

Örgütsel iletişim düzeyleri açısından değerlendirildiğinde, birincil ilişkiler” düzeyi ortalamasının zayıf diğer tüm boyutların orta düzeyde olduğu saptanmıştır (bkz. Tablo 12).

Örgütsel kültür düzeyleri açısından değerlendirildiğinde ise, “destek kültürü” düzeyinin zayıf olması dışında, tüm boyutların orta düzeyde olduğu dikkat çekmiştir.

Özel güvenlik görevlerinin örgütsel iletişim düzeyleri cinsiyet açısından değerlendirildiğinde; geri bildirim alt boyutu hariç, anlamlı bir farklılaşmadan bahsedilebildiği dikkat çekmiştir (bkz Tablo 14). Erkek güvenlik görevlilerinin belirtilen alt boyut düzeyleri kadın güvenlik görevlilerinin düzeylerinden yüksek saptanmıştır. Böylelikle, cinsiyet açısından örgütsel iletişimin değişkenlik göstermesinin anlamlı düzeyde olduğu ifade edilmelidir. Erkeklerin örgütsel iletişimde başarılı olması şaşırtıcı bir durum olarak değerlendirilmemektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında daha girişken, dışa dönük oldukları düşünüldüğünde bu bilgilerin paralel olduğu söylenebilir.

Özel güvenlik görevlerinin örgütsel iletişim düzeyleri yaş açısından değerlendirildiğinde; hedef bildirme alt boyutu hariç, anlamlı bir farklılaşmadan bahsedilemediği saptanmıştır (bkz Tablo 15). 31-40 yaş grubunun lehine olan bu farklılaşma yaşla beraber örgütsel iletişimin arttığını göstermektedir. Bunun dışında diğer alt gruplar için istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olmaması, sadece hedef belirlemeye yönelik yaşa bağlı bir değişimden söz edilebileceğini ortaya çıkarmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, yaşın örgütsel iletişime dair hedef belirlemeye yönelik anlamlı bir faktör olmadığı söylenebilir.

Özel güvenlik görevlerinin örgütsel iletişim düzeyleri medeni durum açısından değerlendirildiğinde; tüm alt boyutlarda, anlamlı bir farklılaşmadan bahsedilemediği saptanmıştır (bkz Tablo 16). Böylelikle, tıpkı örgütsel kültürde olduğu gibi örgütsel iletişimde de, evli ya da bekar olmanın önemli bir farklılaşma yaratmadığı söylenebilir. Bunun yanı sıra, benzer şekilde, katılımcıların özel hayat ile mesleki yaşamlarını birbirinden ayırt edebildikleri dolayısıyla profesyonel oldukları söylenebilir.

Özel güvenlik görevlerinin örgütsel iletişim düzeyleri eğitim durumu açısından değerlendirildiğinde; hedef bildirme, eleştirel iletişim, geri bildirim ve genel örgütsel iletişim alt boyutu hariç, anlamlı bir farklılaşmadan bahsedilemediği belirlenmiştir (bkz Tablo 17). Lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcıların belirtilen alt boyutlarda örgütsel iletişim düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla, alınan eğitimlerin örgütsel iletişime dair fayda sağladığı söylenebilir. Bu sebeple hizmetiçi eğitimin de oldukça faydalı olacağı düşünülebilir.

Özel güvenlik görevlerinin örgütsel iletişim düzeyleri özel güvenlik olarak mesleki deneyim süresi açısından değerlendirildiğinde; tüm alt boyutlarda, anlamlı bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır (bkz Tablo 18). Bu açıdan, aynı meslek içerisinde sahip olunan deneyimlerin etkili olmadığı düşünülebilir. Ayrıca, bu meslek grubunun örgütsel iletişim üzerinde etki sahibi olmadığı da belirtilebilir. Benzer şekilde, bulunduğu yerde çalışma süresi de anlamlı bir farklılaşma oluşturmamıştır (bkz Tablo 19).

Özel güvenlik görevlerinin örgütsel iletişim düzeyleri mesleğini isteyerek seçme açısından değerlendirildiğinde; eleştirel iletişim alt boyutu hariç, anlamlı bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir (bkz Tablo 19). Mesleği isteyerek seçenlerin daha yüksek düzeyde eleştirel iletişim tarifledikleri anlaşılmaktadır.

Boyutların kendi aralarındaki ilişki değerlendirildiğinde, destek kültürü düzeyinin belirleyicisi olarak bilgilendirme, hedef belirleme, eleştirel iletişim, birincil ilişkiler, geri bildirim değişkenleri ile ilişkisinin açıklayıcılık gücünün güçlü olduğu görülmüştür. Aynı değişkenler görev kültürü düzeyinin belirleyicileri olarak çok güçlü etki sahibi olarak değerlendirilmişlerdir. Bunun yanı sıra, bürokratik kültür düzeyinin belirleyicisi olarak

bilgilendirme, hedef belirleme, eleştirel iletişim, birincil ilişkiler, geri bildirim değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür. Genel örgütsel kültür düzeyinin belirleyicisi olarak genel örgütsel iletişim değişkenleri ile ilişkisinin açıklayıcılık gücünün güçlü olması özel güvenlik görevlilerinin genel örgütsel iletişim düzeyi genel örgütsel kültür düzeyini arttırmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, değişkenlerin birbiri ile ilişkisi istatistiksel açıdan anlamlı çıkmıştır.

Örgütsel iletişim ve örgütsel kültür algısı düzeyi beklentilerin aksine orta ve düşük olarak bulunmuştur. Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel iletişim ortalamaları incelendiğinde hedef oluşturmaları ve birincil ilişkileri zayıf bulundu. Diğer iletişim boyutlarının düzeyi orta seviyede olarak bulunmuştur. Örgüt kültürü ortalamaları incelendiğinde destek kültürü düzeyi ortalaması zayıf bulundu. Özel güvenlik görevlilerinin yüz yüze birincil ilişkileri ve hedef belirlemeleri zayıf bulundu. Özel güvenlik görevlilerine yöneticilerin örgüt kültürü destek boyutu yetersiz olduğu algısı ortaya çıkmıştır. Örgüt kültürü ile örgütsel iletişim arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Çalışanların bilgilendirilmesi hedeflerin birlikte açık ve net belirlenmesi eleştirel iletişimci anlayışın işletmede sağlanması yüz yüze ilk elden iletişime önem verilmesi ve geri bildirim sağlanması örgüt kültürünün düzeyinin iyileşmesine imkan sağlamaktadır. Ayrıca örgüt iletişimin geliştirilmesinde bilgilendirici hedef belirleyici ve birincil ilişkilerinin düzeyinin artmasına ve örgüt kültürünün de gelişmesine yol açmaktadır. Örgütsel iletişimin alt boyutlarının gelişimi örgütsel desteği arttırmakta, görev kültürünü geliştirmekte ve bürokratik kültürü etkilemektedir. Bu sonuçlar çerçevesinde araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlara aşağıda yer verilmiştir;

H1:Özel güvenlik görevlilerinin algılarına göre örgütsel iletişim düzeyi yüksektir. (Red)

H2: Özel güvenlik görevlilerinin algılarına göre örgüt kültürü düzeyi yüksektir.(Red)

H3:Özel Güvenlik görevlilerinin algılarına göre örgütsel iletişim ile örgüt kültürü arasında anlamlı ilişki vardır (Kabul).

H4: Özel Güvenlik görevlileri algılarına göre örgütsel iletişimin örgüt kültürü üzerine etkisi vardır.(Kabul)

Bu sonuçlar neticesinde, aşağıdaki önerilerde bulunmak mümkündür:

Bütün zamanlarda olduğu gibi günümüzde de siyasal, sosyal, teknolojik gelişmeler hem toplumsal yaşamı hem de iş yaşamını önemli ölçüde etkilemektedir. Örgüt yönetimleri, bu gelişmelerle ilintili olarak ağır rekabet koşullarıyla mücadele edebilmek için yeni yönetim teknikleri geliştirmektedirler.

Örgütsel iletişim çalışmamızda daha önce de belirttiğimiz üzere verimlilik ve etkinlikte önemli rol oynayan bir faktördür. Örgüt içinde iyi bir iletişim sistemi kurulamaması durumunda

örgüt üyeleri faaliyetlerini birbirinden bağımsız ve kopuk bir şekilde gerçekleştirmeye çalışır. Bu da örgütsel amaçlara ulaşmayı zorlaştırır, hatta bazen imkansız hale getirir.

Örgüt yöneticilerinin örgütsel iletişimi geliştirmek ve iyileştirmek için işgörenlere karşı açık ve net olmaları, güven vermeleri, dinleme yeteneklerini geliştirmeleri verimliliğin artmasında fayda sağlayacaktır.

Literatürde, örgütsel kültür ve örgütsel iletişim düzeylerinin birbiri ile ilişkisine dair çalışmaların oldukça az olduğu dikkat çekmektedir. Mevcut çalışmalar ise daha çok eğitim sektöründedir. Dolayısıyla, farklı mesleki alanlarda ilgili konulara yer verilmesi önerilmektedir.

EKLER

Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma; “**örgütsel iletişimin örgüt kültürü üzerine etkisinin incelenmesi:Alış veriş merkezlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri üzerine bir araştırma** ” konulu tez çalışmasının uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Ali Fuat KUŞCU
Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

Cinsiyetiniz?

Bayan Erkek

Yaş Grubunuz?

20-30 31-40 41-50 51 ve üzeri

Medeni Durumunuz?

Evli Bekâr

Eğitim Durumunuz?

İlköğretim ve altı Lise Lisans ve üstü

Özel Güvenlik Olarak Mesleki Deneyiminiz?

1-5 6-10 11-15 16 ve üzeri

Bulduğunuz yerde çalışma süreniz?

1-5 6-10 11-15 16 ve üzeri

Mesleği isteyerek mi seçtiniz?

Evet Hayır

II. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ÖLÇEĞİ 5 FAKTÖR TOPLAM 24 MADDE

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

BİLGİLENDİRME -6 MADDE	1	2	3	4	5
1-Yöneticim beni işletme kuralları ve politikaları hakkında bilgilendirir.					
2-Yöneticim işletmedeki kuralların ve politikaların sebeplerini söyler.					
3-Yöneticim şirkette neler olup bittiği hakkında bana bilgi verir.					
4-Yöneticim işimle ilgili değişikliklerin niçin yapıldığı konusunda bilgi verir.					
5-Yöneticimin talimatlarını anlamadığımda açıklama isteyebiliyorum.					
6-Yöneticim bölümümün gelişmesine ilişkin önerilerimi sorar.					
HEDEF BELİRLEME -5 MADDE					
1-Yöneticim iş takviminin (programının) sebeplerini anlatır.					
2-Yöneticim işin nasıl yapılacağı hakkında görüşlerimi sorar.					
3-Yöneticim çalışma grubumla ilgili gelecek planları hakkında beni bilgilendirir.					
4-Yöneticim ulaşmam için yararlı hedefler belirler.					
5-Yöneticimin talimatları anlaşılırdır.					
ELEŞTİREL İLETİŞİM -5 MADDE					
1-Yöneticim benim kişiliğim hakkında eleştiriseldir.					
2-Yöneticimin talimatlarının yanlış olduğunu düşündüğümde sorgularım.					
3-İşlerin yanlış yapılması halinde düşüncelerimi yöneticime söyleyebilmekteyim.					
4-Yöneticim yaptığım işi başkalarının önünde eleştirir.					
5-Yapmam gereken işleri bildirmesine karşın yöneticim yaptığım işler hakkında bilgi ister.					
BİRİNCİL İLETİŞİM -4 MADDE					
1-Yöneticimin bana olan şakaları iyi niyetlidir.					
2-Yöneticim hobilerimi bilir.					
3-Yöneticim benimle günlük sohbetlerde bulunur.					
4-Yöneticimin benimle samimi ilişkileri vardır.					
GERİ BİLDİRİM -4 MADDE					
1-Yöneticim iyi iş için onay verir.					
2-Yöneticim benim önemli kararlara olan katkımı değerlendirir.					
3-Yöneticim yaptığım iyi iş hakkında beni bilgilendirir.					
4-Yöneticim iyi yapılan işleri takdir eder.					

II. BÖLÜM: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ 3 FAKTÖR TOPLAM 19 MADDE

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

DESTEK KÜLTÜRÜ 8-MADDE	1	2	3	4	5
1- Kurumda insanlara değer verilir.					
2-Kurumda herkes birbirinin görüş ve düşüncelerine saygılıdır.					
3-Kurumda kişisel duygu ve düşünceler paylaşılır.					
4-Kurumda yanlış kimin yaptığı değil, yanlışın sonuçları tartışılır.					
5-Kurumda mesleki gelişim için her türlü fırsat sağlanır.					
6-Kurumda çalışan herkes sevinçlerini ve üzüntülerini paylaşır.					
7-Kurumda insanlar birbirini sever.					
8-Kurumda mesleki amaçlar için çalışmak takdir gören bir davranıştır.					
GÖREV KÜLTÜRÜ-6 MADDE					
1-Diğer kurumlardan daha "iyi" olmak için çalışmak esastır.					
2-Kurumda ana amaç her zaman doğruyu yapmaktır.					
3-Kurumda teknolojik gelişmeler takip edilir.					
4-Kurumdaki herkes öğrencilerin akademik başarısı için çalışır.					
5-Birinci öncelik, görev tanımında belirlenen işleri yapmaktır.					
6-Kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için yeterince çaba harcanır.					
BÜROKRATİK KÜLTÜR-5 MADDE					
1-Kurumda yöneticiler, sık sık kurallara uyulmasını hatırlatır.					
2-Kurumda işlerle ilgili çok fazla toplantı yapılır.					
3-Kurumda otoriter bir yönetim anlayışı vardır.					
4-Kurumda kural ihlaline karşı sert önlemler alınır.					
5-Kurumdaki kuralların uygulanmasında sıkı denetim söz konusudur.					

KAYNAKLAR

- Akıncı, B.Z. (1998). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları., s. 25.
- Alganer, Ç.Ü. (2000). *Örgütlerin kuruluş dönemlerinde örgüt kültürü oluşturmaları sırasında karşılaştıkları sorunlar*, : Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara., s.33.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi* (6. baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi., s.67-69.
- Barnard, C.(1994) *The Functions of executive*. Cambridge:Harward UniversityPress., s. 122-125.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış*. (İkinci baskı).Ankara:Gül Yayınevi., s. 39.
- Baykal, B., (1978), “*Motivasyon kavramına genel bir bakış*” İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, s. 5-46.
- Buckley, W.F. (1967) *Sociology and modern systems theory*, Englewood, Cliffs N.J, Prentice-Hall., s.51.
- Burns, T. ve Stalker, G.M. (1961)*The Management of Innovation*, London, Tavistock Publications., s. 67.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara, Pegem Yayıncılık., s.71.
- De Brentani, U. ve Kleinschmidt, E.J. (2004) Corporate culture and commitment: Impact on performance of international new product development programs, *TheJournal of Product Innovation Management*, 21:309-333.
- Denison, D.R. (1984) Bringing corporate culture to the bottom line, *Organizational Dynamics*,13(2):4-22.
- Denison, D.R. ve Mishra, A.K. (1995). Toward a theory of organizatioal culture and effectiveness, *Organization Science*,6(2):204-223.
- Dinçer, O. (1996). *İşletme yönetimi*. İstanbul, :Beta Basım Yayım Dağıtım, s. 63-69.
- Dinçer, Ö. (1992). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*, İstanbul Beta Basım Yayım Dağıtım, s. 88.

- Doğan, S. (1997).İnsan kaynakları potansiyelini arttırmada işletmeleri etkinliğe götüren yol: örgüt kültürü, *Amme İdaresi Dergisi*, 30 (4).
- Erdoğan İrfan, (1997). *İletişim, egemenlik ve mücadeleye giriş*, Ankara, İmge Kitabevi, s.73.
- Erdoğan, İ. (1975). *Kültürün yönetim fonksiyonlarının uygulanmasına etkisi ve faktör analizi yöntemi ile Bir Araştırma*. İstanbul, İstanbul Teknik Üniversitesi Yayını.Sermet Matbaası, s. 32-35.
- Erdoğan, İ. (1997). Eğitimde Değişim Yönetimi, *Eğitim Yönetimi*, 3(2), 199-200.
- Eren, E., *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2000.
- Gürgen Haluk,(1997) *Örgütlerde iletişim kalitesi*, İstanbul, Der Yayınları, s.45-48.
- Huseman, R.C., Hatfield, J.D., Boulton,W. ve Gatewood,R. (1980) *Development of a conceptual frame-work analyzing the communication-performance relationship*. Proceedings of the Academy of Management, 178-182.
- İpek. C. (1999). *Resmi ve liseler ve özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen öğrenci ilişkisi..*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara, s.61-64.
- Jensen, M. T. (2003). *Organizational communication a review: Research and development report*. <http://www.agderforskning.no/rapporter/82002046.pdf>. (Erişim Tarihi: 14.12 2014), s.17
- Koçel Tamer, (2005). *İşletme yöneticiliği*, İstanbul, Arıkan Yayıncılık, s.91-95.
- Kongar, E. (1972). *Toplumsal değişme*. Ankara: Bilgi Yayınevi, s. 24-29.
- Kozlu, C.(1986). *Kurumsal kültür*. İstanbul, Defne Yayıncılık, s.29
- Lawrence, P.R. andLorsch, J.W (1967) *Organization and environment,managing differentiation and integration*, Boston, MA Harvard University Press.
- Likert, R. (1961) *New Patterns of management*, New York, McGraw Hill, s.29.
- Maignan, I.,Ferrell, O. C. andHult, G.T. (1999) Corporate citizenship: Cultural antecedents and business benefit s,*Journal of the Academy of Marketing Science*,27(4): 455-469.
- March, J.G. & Simon, H.A. (1958). *Organizations*.New York: JohnWiley, s. 87-89.

- Miles, E.W., Patrick, S. ve King, W.C. (1996) Job level as a systemic variable in predicting the relationship between supervisory communication and satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, pp.277-292.
- Mumby, D. K. ve Stohl, C. (1996). Diciplining Organizational Communication Studies. *Management Communication Quarterly*, 10, 50-72.
- Onur C.C., (2006). *Örgüt Kültürü ile Örgütsel İletişim İlişkisi ve Bir Şirket Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, s. 44.
- Özalp, E. ve Kirel. C. (2000). *Örgütsel davranış* (Beşinci baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Ders Kitapları Yayın No:11, s. 27.
- Priscilla Salant ve Don A. Dillman, *How to Conduct Your Own Survey*, John Wiley & Sons, Inc. Newyork, 1994, s. 55.
- Pulat, İ. 2010. “*Denizli ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü ve önemine ilişkin algıları*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, s. 42-43.
- Robins, S. P., (1998), *Organizational Behavior* , Eighth Edition, Prentice Hall International, New Jersey, USA, s.249
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tuz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa/Aktuel Kitapevleri, s. 63-69.
- Şahin, S. (2003). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiler*., Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, s147.
- Şimşek Eylem, (2011). *Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri*, Anadolu Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir, s.170
- Şirin, E. (2011).“*İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul İli, ESENYURT İlçesi Örneği)*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s.108.
- Tanrıverdi Haluk, Orhan Adıgüzel, Münire Çiftçi, (2010). Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (11).

- TC Milli Eğitim Bakanlığı *Halkla İlişkiler Ve Organizasyon Hizmetleri, Örgüt İletişimi*,
Ankara 2012,
http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/%C3%96rg%C3%BCt%20İleti%C5%9Fim.pdf (Erişim Tarihi: 06.12.2014)
- Terzi, A.R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s. 28-31.
- Terzi, A.R. (2005). İlköğretim okullarında örgüt kültürü, *Kurum ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, S:43.
- Tezcan, M. (1993). *Kültür ve kişilik*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları, s.43-45.
- Tutar Hasan, (2009) *Örgütsel iletişim*, Ankara, Seçkin Yayınları, s.74-79.
- Unutkan, G.A. (1995). *İşletmelerin yönetimi ve örgüt kültürü*, Ankara: Türkmen Kitabevi, s. 81-86.
- Vallett, C.M. (2010) “Exploring the relationship between organizational virtuousness and culture in continuing higher education” *The Journal of Continuing Higher Education*, 58(3):130-142.
- Wilkins, A.L. ve Ouchi, W.G. (1983) “Efficient cultures: Exploring the relationship between culture and organizational performance” *Administrative Science Quarterly* 28(3): 468-481.
- Yüksel H., (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 291-306