

2025 YILI

Akademik Personel Memnuniyet Anketi Raporu

Hazırlayan:
Kalite Koordinatörlüğü



İçindekiler

01. ÖNSÖZ

02. ÖLÇEK VE DEĞERLENDİRME
KRİTERLERİ

03. GENEL ÇIKTILAR

05. GÜÇLÜ YÖNLER

06. GELİŞMEYE AÇIK YÖNLER

07. STRATEJİK ÖNERİLER

08. SONUÇ VE ÖNERİLER

Önsöz

Kalite Koordinatörlüğü



Bu rapor, üniversitemizde yürütülen akademik ve idari süreçlerin etkinliğini, kurumsal kültürün benimsenme düzeyini ve sunulan fiziksel ile finansal olanakların memnuniyet seviyesini çok boyutlu bir perspektifle değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Kurum mensuplarının deneyimlerinin, yönetim kalitesini artırmada en temel gösterge olduğu düşüncesinden hareketle hazırlanan bu çalışmada; yönetim yaklaşımı, araştırma ekosistemi ve finansal kaynaklar gibi kritik başlıklar cinsiyet ve boyut bazlı olarak analiz edilmiştir. Elde edilen verilerin, yalnızca mevcut durumu ortaya koyan bir durum tespiti değil, aynı zamanda kurumumuzun sürdürülebilir başarı hedeflerine ve stratejik planlarına rehberlik eden bir kaynak olması hedeflenmektedir.

Bu kapsamlı çalışmanın hayata geçirilmesi sürecinde; kalite odaklı yönetim vizyonu ile çalışmalarımıza liderlik eden ve gerekli desteği sağlayan Üst Yönetimimize teşekkürlerimizi sunarız. Çalışmanın en önemli yapı taşı olan, kıymetli zamanlarını ayırarak samimi görüşlerini bizlerle paylaşan tüm akademik personelimize minnettarız. Son olarak, verilerin toplanması, titizlikle analiz edilmesi ve bu raporun hazırlanması süreçlerinde büyük bir özveriyle çalışan hazırlık ekibine kıymetli katkılarından dolayı teşekkür ederiz. Raporun, kurum kültürümüzün güçlenmesine ve insan odaklı hizmet anlayışımızın gelişmesine katkı sunmasını temenni ederiz.

Ölçek ve Değerlendirme Kriterleri

Bu çalışmada, katılımcıların memnuniyet düzeylerini belirlemek amacıyla 5'li Likert tipi ölçek (1: Kesinlikle Katılmıyorum – 5: Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Elde edilen verilerin görselleştirilmesi ve yorumlanmasında daha net bir karşılaştırma imkanı sunmak adına, Likert skorları 100'lük sisteme dönüştürülerek normalize edilmiştir.

Analizlerde kullanılan 'Isı Haritası' tekniği, memnuniyet düzeylerini renk kodlarıyla derecelendirmiştir. Bu derecelendirme sistemine göre:

Koyu Yeşil Alanlar: Yüksek memnuniyet düzeyini (Genel olarak %75 ve üzeri),

Sarı/Açık Yeşil Alanlar: Orta düzey memnuniyeti ve geliştirilmesi gereken potansiyel alanları (%65 – %74 aralığı),

Turuncu/Kırmızı Alanlar: Düşük memnuniyet düzeyini ve acil müdahale gerektiren kritik alanları (%65 altı) temsil etmektedir.

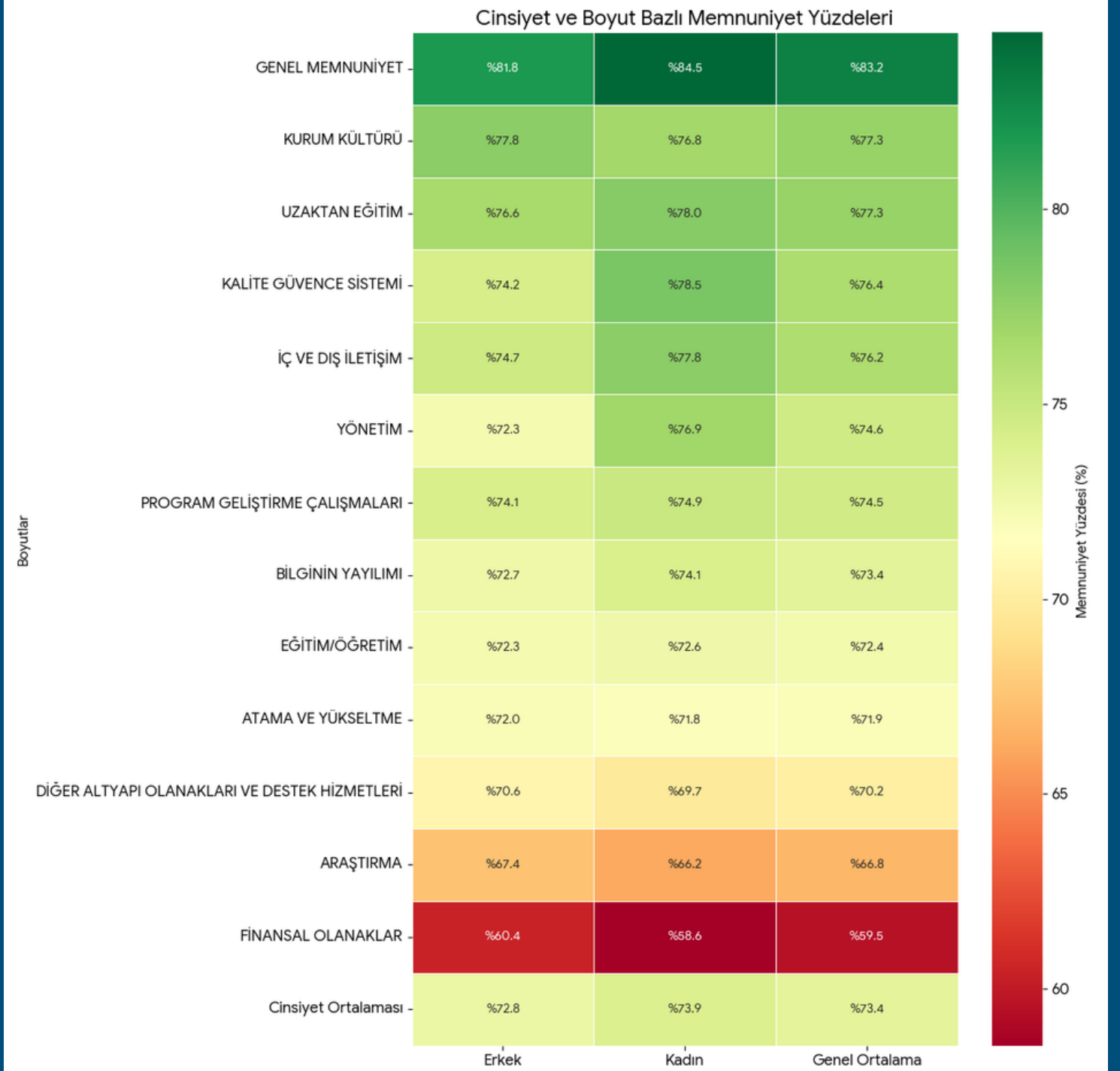
Sunulan yüzdeler, ilgili boyutun tüm katılımcılar tarafından verilen puanlarının ağırlıklı ortalamasını yansıtmaktadır.



Genel Çıktılar

Cinsiyet ve boyut bazlı memnuniyet haritası incelendiğinde, katılımcıların kuruma yönelik algılarının hiyerarşik bir dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen genel bulgular şu şekildedir:

- 1.Genel Memnuniyet ve Kurumsal Bağlılık Yüksek:** Analizin en üst katmanında yer alan 'Genel Memnuniyet' boyutu %83.2 ile en yüksek skora sahiptir. Bunu %77.3 ile 'Kurum Kültürü' takip etmektedir. Bu durum, katılımcıların kuruma karşı aidiyet hissinin ve genel tutumlarının, alt boyutlardaki (fiziki ve finansal) aksaklıklardan bağımsız olarak pozitif seyrettiğini göstermektedir.
- 2.Memnuniyet Düzeyinde Kademeli Düşüş:** Tablo yukarıdan aşağıya incelendiğinde, soyut kavramlardan (Kültür, İletişim, Yönetim) somut kaynaklara (Altyapı, Araştırma, Finans) inildikçe memnuniyet oranlarında belirgin bir düşüş gözlemlenmektedir. Özellikle 'Eğitim/ Öğretim' (%72.4) ve sonrasındaki boyutlarda sarı ve turuncu renklerin yoğunlaştığı görülmektedir.
- 3.Kritik Eşik:** 'Araştırma' (%66.8) ve 'Finansal Olanaklar' (%59.5) boyutları, tablonun en alt sırasında yer alarak kurumun en zayıf halkalarını oluşturmaktadır. Finansal olanaklar, %60'ın altına düşen tek boyut olarak acil iyileştirme gerektiren alan olarak öne çıkmaktadır.
- 4.Cinsiyet Değişkeni Analizi:** Genel ortalamalar baz alındığında, kadın katılımcıların memnuniyet ortalaması (%73.9), erkek katılımcılara (%72.8) kıyasla marjinal düzeyde daha yüksektir. Özellikle 'Kalite Güvence Sistemi' ve 'Yönetim' başlıklarında kadın çalışanların daha pozitif bir algıya sahip olduğu, buna karşın 'Finansal Olanaklar' konusunda her iki grubun da benzer düşük memnuniyet seviyesinde (Erkek: %60.4, Kadın: %58.6) birleştiği görülmüştür.



Güçlü Yönler

Memnuniyet matrisi incelendiğinde, kurumun özellikle 'kurumsal aidiyet' ve 'süreç yönetimi' alanlarında belirgin bir başarı sergilediği görülmektedir. %75 ve üzeri memnuniyet oranına sahip olan bu boyutlar, kurumun stratejik avantajları olarak değerlendirilmektedir:

- 1.Yüksek Genel Memnuniyet ve Kurum Kültürü:** 'Genel Memnuniyet' boyutunun %83.2 ile en yüksek skora sahip olması ve 'Kurum Kültürü'nün %77.3 ile bunu takip etmesi, kurum içi sosyal dokunun sağlam olduğunu göstermektedir. Çalışanların/paydaşların kurumu sahiplenme düzeyleri, operasyonel zorluklara karşı bir tampon görevi görmektedir.
- 2.Dijital ve Kalite Altyapısının Başarısı:** 'Uzaktan Eğitim' (%77.3) ve 'Kalite Güvence Sistemi' (%76.4) başlıklarındaki yüksek skorlar, kurumun teknolojik adaptasyon yeteneğinin ve sistematik çalışma disiplininin yerleşmiş olduğunu kanıtlamaktadır. Özellikle kadın katılımcıların Kalite Güvence Sistemi'ne verdikleri puanın (%78.5) genel ortalamayı yukarı taşıması dikkat çekicidir.
- 3.İletişim Kanallarının Etkinliği:** 'İç ve Dış İletişim' boyutundaki %76.2'lik memnuniyet oranı, kurum içi bilgi akışının ve dış paydaşlarla olan etkileşimin sağlıklı yürütüldüğünü, şeffaflık algısının yerleştiğini işaret etmektedir.



Gelişmeye Açık Yönler

Memnuniyet haritasının alt sıralarına inildikçe, 'sarı' (uyarı) ve 'kırmızı' (risk) bölgelerin yoğunlaştığı görülmektedir. Kurumun sürdürülebilirliğini tehdit edebilecek temel darboğazlar, %70 barajının altındaki skorlarda belirginleşmektedir:

- 1. Finansal Kaynak Yetersizliği:** Analizin en çarpıcı bulgusu, %59.5 memnuniyet oranıyla 'Finansal Olanaklar' boyutudur. Bu boyut, diğer tüm parametrelerden belirgin şekilde ayrılarak (en yakın üst basamaktan yaklaşık 7 puan düşük) en zayıf halkayı oluşturmaktadır. Hem kadın (%58.6) hem de erkek (%60.4) katılımcıların bu konudaki düşük skorları, sorunun yapısal ve genel olduğunu kanıtlamaktadır.
- 2. Araştırma Ekosistemindeki Zafiyet:** Bir akademik kurumun temel çıktısı olan 'Araştırma' boyutu, %66.8 ile 'turuncu' risk bölgesindedir. Genel memnuniyetin %83 olduğu bir ortamda, araştırmaya yönelik memnuniyetin bu denli düşük olması; araştırmacıların motivasyonunun değil, araştırmayı destekleyen fiziksel ve maddi imkanların yetersiz olduğunu düşündürmektedir.
- 3. Fiziksel Altyapı ve Destek Hizmetleri:** 'Diğer Altyapı Olanakları' başlığı %70.2 ile sınırda yer almaktadır. Kadın katılımcıların bu boyutta %69.7 ile %70 barajının altına düşmesi, fiziksel çalışma ortamlarının konforu ve yeterliliği konusunda iyileştirmeye ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Stratejik Öneriler

Kısa Vadeli Stratejiler

- 1.Kadın Liderliğinde Kalite Mentörlüğü:** 'Kalite Güvence Sistemi'ne yüksek güven duyan (%78.5) kadın personelin, birimlerde 'Kalite Elçisi' olarak görevlendirilmesi sağlanarak, sistemin tabana yayılması süreci hızlandırılacaktır.
- 2.Hibrit Eğitim Entegrasyonu:** Memnuniyet oranı yüksek olan 'Uzaktan Eğitim' (%77.3) materyalleri ve dijital altyapısı, ek maliyet yaratmaksızın örgün öğretim süreçlerine destek materyali olarak entegre edilecek, genel eğitim memnuniyeti yukarı çekilecektir.

Uzun Vadeli Stratejiler:

- 1.Dış Kaynak Çeşitlendirme Stratejisi:** 'Finansal Olanaklar' boyutunu iyileştirmek için kurumun gelir modeli revize edilecektir. Merkezi bütçe bağımlılığını azaltmak adına; uluslararası fonlar (AB Horizon vb.), üniversite-sanayi iş birlikleri ve döner sermaye gelirlerini artıracak projeler için özel proje destek ofisleri kurulacaktır.
- 2.Fiziksel Altyapı Modernizasyonu:** Uzun vadede elde edilecek dış kaynaklar, öncelikle memnuniyetin sınırda olduğu (%69.7) fiziksel altyapı ve çalışma ofislerinin modernizasyonuna aktarılacaktır.





Sonuç ve Öneriler

Kurumumuz, paydaşlarının aidiyet duygusunu ve %83.2 düzeyindeki genel memnuniyet algısını merkeze alan, kurumsal kültürün güçlü hissedildiği sağlam bir sosyal zemine sahiptir. Ancak bu yüksek motivasyonun somut akademik çıktılara ve sürdürülebilir başarıya dönüşebilmesi; %59.5 ile kritik eşikte bulunan finansal olanaklar ve %66.8 seviyesindeki araştırma altyapısının güçlendirilmesi ile doğrudan ilişkilidir. Mevcut aidiyet duygusunun korunması, finansal kaynakların çeşitlendirilmesi ve fiziksel imkanların kurum vizyonu ile uyumlu hale getirilmesine bağlıdır.

Bu doğrultuda, insan kaynağının özverisi ile yönetim vizyonunun, somut altyapı yatırımlarıyla desteklendiği bütüncül bir yaklaşım benimsenmelidir. Dış kaynak yaratma stratejilerinin hayata geçirilmesi ve özellikle kadın çalışanların kalite süreçlerindeki yüksek inancının bir kaldıraç olarak kullanılması, kurumun potansiyelini performansa dönüştürecektir. Manevi tatminin maddi iyileştirmelerle taçlandırıldığı bu yeni yönetim iklimi, kurumun ulusal ve uluslararası alandaki rekabet gücünü ve itibarını güvence altına alacaktır.