

Rapor Tarihi:

Genel Analiz Özeti

GENEL
MEMNUNİYET ORT.

3.20 / 5

TOPLAM KATILIMCI

354

EVREN
BÜYÜKLÜĞÜ

596

KATILIM ORANI

%59.4

ÖNCEKİ ANKET ORT.

2.98

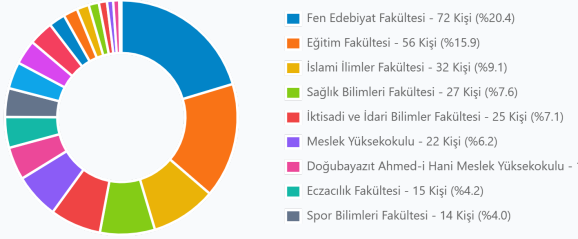
GİRİŞ NOTU

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (AİÇÜ) Kalite Koordinatörlüğü tarafından, üniversitenin kalite güvence sistemi çalışmaları ve periyodik performans değerlendirme süreçleri kapsamında yürütülen Akademik Personel Memnuniyet Anketi'nin uygulama ve analiz süreçleri tamamlanmıştır. Bu çalışma, kurum bünyesinde görev yapan akademik personelin kurumsal işleyişe yönelik memnuniyet düzeylerini ölçmek ve elde edilen veriler ışığında kurumsal iyileştirme stratejilerine kaynak oluşturmak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak toplam 6 alt boyuttan ve 29 maddeden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Ölçeğin yapısal dağılımı incelendiğinde; soruların 28'i nicel veri sağlamak amacıyla 5'li Likert tipi derecelendirme (1: Kesinlikle Katılmıyorum - 5: Kesinlikle Katılıyorum) formatında hazırlanmıştır. Kalan 1 madde ise personelin spesifik görüş, öneri ve değerlendirmelerini almak amacıyla açık uçlu soru şeklinde tasarlanmıştır.

Araştırmanın evrenini, uygulama tarihinde Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi bünyesinde aktif olarak görev yapmakta olan 594 akademik personel oluşturmaktadır. İlgili veri toplama sürecinde ankete katılım sağlayan personel sayısı 354 olarak kaydedilmiştir. Bu doğrultuda, çalışmanın örnekleminin evreni temsil etme oranı %59,59 olarak hesaplanmıştır. Toplanan nicel veriler üzerinden gerçekleştirilen frekans ve ortalama analizleri sonucunda, üniversite geneli akademik personel memnuniyet skoru belirlenmiştir. Elde edilen bulguların dönemsel karşılaştırması yapıldığında; bir önceki değerlendirme döneminde 2,97 olan genel memnuniyet ortalamasının, mevcut raporlama döneminde 3,10 seviyesine ulaştığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu veri, kurum genelindeki akademik personel memnuniyet düzeyinde istatistiksel bir artış gerçekleştiğini göstermektedir.

Kadronun Bulunduğu Birim

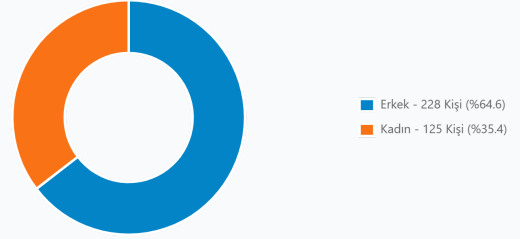


Kadronun Bulunduğu Birim Değerlendirmesi

Grafik incelendiğinde, ankete katılım sağlayan akademik personelin görev yaptıkları birimlere göre geniş ve çeşitli bir yelpazeye dağıldığı görülmektedir. Katılımcıların en büyük bölümünü %20,4 (72 kişi) ile Fen Edebiyat Fakültesi ve %15,9 (56 kişi) ile Eğitim Fakültesi personeli oluşturmaktadır; bu iki birim toplam katılımın üçte birinden fazlasını temsil etmektedir.

Bu yoğunluğu sırasıyla İslami İlimler (%9,1), Sağlık Bilimleri (%7,6) ve İktisadi ve İdari Bilimler (%7,1) fakülteleri takip etmektedir. Meslek yüksekokulları ve diğer fakültelerin (Eczacılık, Spor Bilimleri vb.) de katılım tablosunda yer alması, anket sonuçlarının üniversitenin geneline yayılmış, kapsayıcı ve farklı akademik dinamikleri barındıran temsil edici bir örnekleme sahip olduğunu göstermektedir.

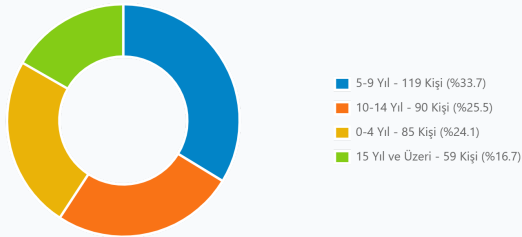
Cinsiyet



Cinsiyet Değerlendirmesi

Ankete katılım sağlayan akademik personelin cinsiyet değişkenine göre demografik dağılımı incelendiğinde; belirtilen toplam 353 geçerli yanıt üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Elde edilen verilere göre, katılımcıların %64,6'sını (228 kişi) erkek personel, %35,4'ünü (125 kişi) ise kadın personel oluşturmaktadır. Bu bulgular, araştırmaya katılan örneklem grubu içerisinde erkek akademisyen temsil oranının sayısal olarak daha yüksek olduğunu göstermektedir.

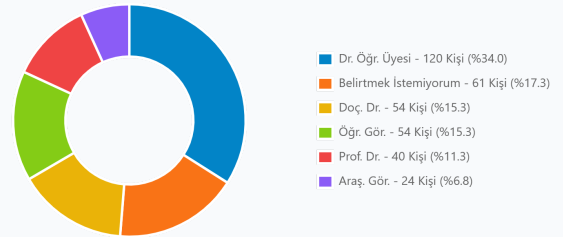
Üniversitemizdeki Hizmet Süresi



Üniversitemizdeki Hizmet Süresi Değerlendirmesi

Katılımcıların kurum içi hizmet süresi dağılımı incelendiğinde; en büyük grubun %33,7 (119 kişi) oranıyla 5-9 yıl arası hizmet süresine sahip personelden oluştuğu görülmektedir. Bu grubu %25,5 (90 kişi) ile 10-14 yıl arası ve %24,1 (85 kişi) ile 0-4 yıl arası hizmet veren personel takip etmektedir. 15 yıl ve üzeri kıdeme sahip personelin oranı ise %16,7 (59 kişi) olarak saptanmıştır. Elde edilen veriler, anketi yanıtlayan personelin %59,2'sinin kurum bünyesinde 5 ile 14 yıl arasında hizmet süresine sahip olduğunu göstermektedir.

Unvan



Unvan Değerlendirmesi

Katılımcıların akademik unvan değişkenine göre dağılımı değerlendirildiğinde; %34,0 (120 kişi) ile en yüksek katılımın Dr. Öğr. Üyesi kadrosunda görev yapan personelden sağlandığı tespit edilmiştir. Ankette unvanını "Belirtmek İstemiyorum" şeklinde yanıtlayanların oranı %17,3 (61 kişi) olarak kaydedilmiştir. Diğer akademik kadroların dağılımı ise sırasıyla; Doç. Dr. %15,3 (54 kişi), Öğr. Gör. %15,0 (53 kişi), Prof. Dr. %11,3 (40 kişi) ve Araş. Gör. %6,8 (24 kişi) şeklindedir.

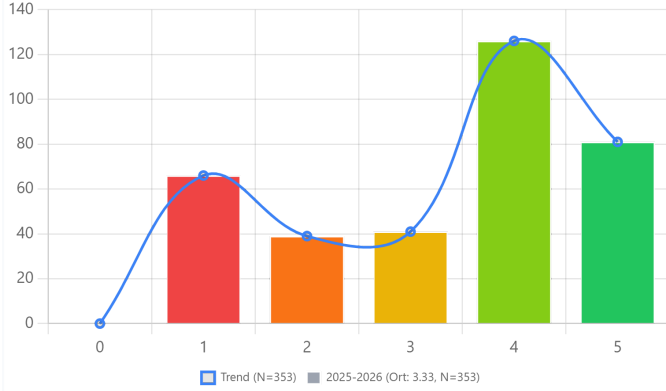
Genel Demografik Analiz Değerlendirmesi

Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre dağılımı incelendiğinde, üniversitenin genel akademik yapılanmasını yansıtan geniş ve kapsayıcı bir profil ortaya çıkmaktadır. Katılımın üçte birinden fazlasını Fen Edebiyat Fakültesi (%20,4) ve Eğitim Fakültesi (%15,9) oluştururken, bu birimleri sırasıyla İslami İlimler, Sağlık Bilimleri ile İktisadi ve İdari Bilimler fakülteleri takip etmektedir. Meslek yüksekokulları ve diğer fakültelerden sağlanan katılım oranları da göz önüne alındığında, elde edilen anket verilerinin kurumun bütününe yayılan temsil edici bir örnekleme dayandığı görülmektedir.

Katılımcıların cinsiyet ve kurum içi hizmet süresi değişkenleri değerlendirildiğinde; anketi yanıtlayan personelin %64,6'sını erkek, %35,4'ünü ise kadın akademisyenlerin oluşturduğu saptanmıştır. Kurumsal deneyim bağlamında ise en yoğun grubun %33,7 ile 5-9 yıl arası görev yapan personelden oluştuğu, bunu 10-14 yıl ile 0-4 yıl arası hizmet verenlerin izlediği tespit edilmiştir. Toplam katılımcıların yaklaşık %60'ının kurumda 5 ile 14 yıl arasında kıdeme sahip olması, anket sorularına verilen yanıtların kurumsal işleyişe dair belirli bir deneyim birikimine ve gözlem süresine dayandığına işaret etmektedir.

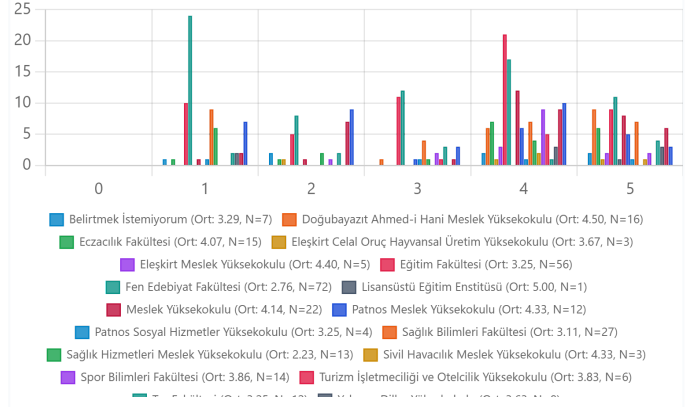
Katılımcıların akademik unvan profili ele alındığında, en yüksek katılımın %34,0 ile Doktor Öğretim Üyesi kadrosundan sağlandığı belirlenmiştir. Profesör ve Doçent unvanlarındaki katılımlar da bu veriye eklendiğinde, toplam kitlenin %60,6'sının öğretim üyesi statüsünde görev yaptığı anlaşılmaktadır. Katılımcıların %17,3'ünün unvanını belirtmek istememesi veri gizliliği algısına yönelik dikkate değer bir bulgu oluştururken; Araştırma Görevlisi ve Öğretim Görevlisi kadrolarından sağlanan katılımlarla birlikte akademik hiyerarşinin tüm kademelerinden dengeli bir şekilde görüş alındığı doğrulanmaktadır. Oluşan bu demografik tablo, genel memnuniyet skorlarının kurumu tanıyan, deneyimli ve yetkin bir örneklem grubu tarafından şekillendirildiğini göstermektedir.

S1. 1.1 Bağlı bulunduğum birim yöneticisi karar alma süreçlerinde fikirlerimi dikkate alır.



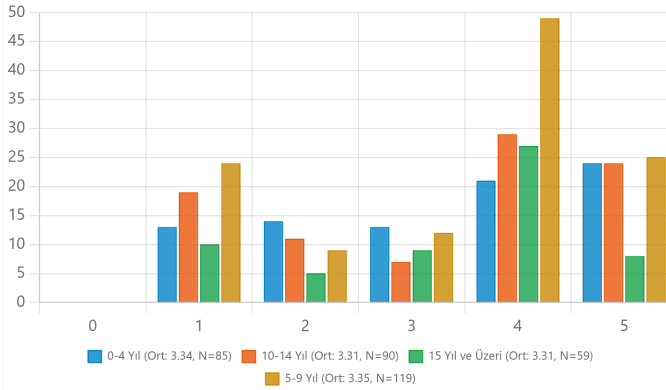
S1 Birleşik Grafiği (Kıyaslamasız)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



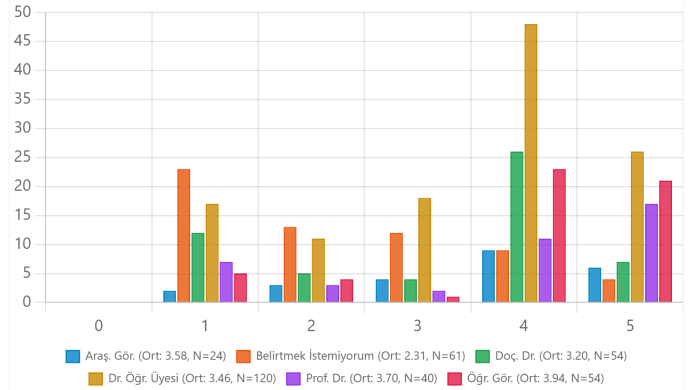
S1 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S1 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S1 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S1 Analiz Değerlendirmesi

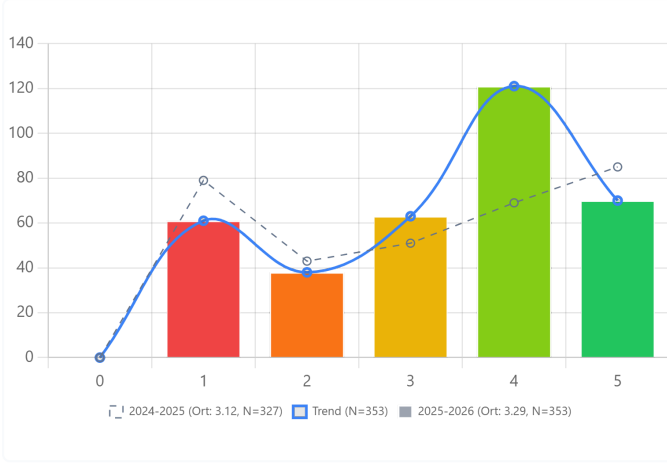
Genel Dağılım: "Bağlı bulunduğum birim yöneticisi karar alma süreçlerinde fikirlerimi dikkate alır." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, elde edilen ortalama skorun 3,33 olduğu görülmektedir. Katılımcı yanıtlarının ağırlıklı olarak "Katılıyorum" (4) ve "Kesinlikle Katılıyorum" (5) seçeneklerinde yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Ancak "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) seçeneğindeki belirgin yığılma, yönetsel süreçlere katılımcılık konusunda kurum içinde farklılaşan algıların bulunduğuna işaret etmektedir.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (4,50) ve Eleşkirt MYO (4,40) gibi birimlerde personelin karar süreçlerine katılım ortalamasının oldukça yüksek olduğu saptanmıştır. Buna karşın, katılımın en yoğun olduğu Fen Edebiyat Fakültesi (2,76) gibi birimlerde ortalamanın düştüğü görülmüş olup, bu durum birimler arası yönetsel iletişim farklılıklarını ortaya koymaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, söz konusu ifadeye yönelik algının kıdem grupları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. 0-4 Yıl (3,34), 5-9 Yıl (3,35), 10-14 Yıl (3,31) ve 15 Yıl ve Üzeri (3,31) gruplarının tamamında skorların birbirine çok yakın seyretmesi, katılımcılık algısının personelin çalışma yılından bağımsız olduğunu göstermektedir.

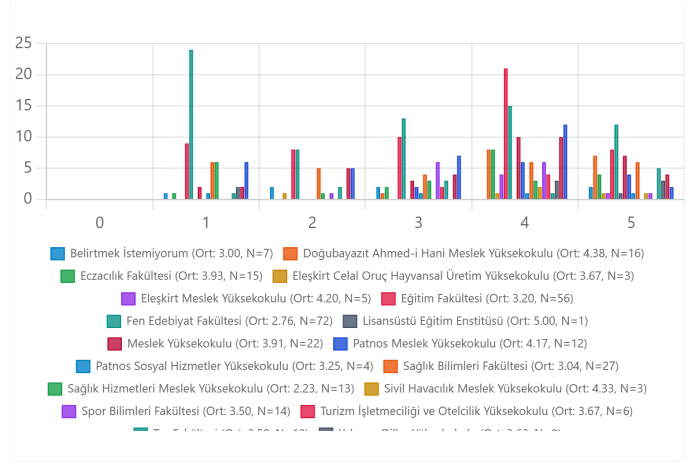
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Öğretim Görevlisi (4,00) ve Prof. Dr. (3,70) unvanlarındaki personelin karar süreçlerine katılım algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,31) şeklinde beyan eden katılımcı grubunda ise "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) yanıtının dominant hale gelmesi, bu grupta yönetsel katılımcılığa dair memnuniyetsizliğin belirgin şekilde yüksek olduğuna işaret etmektedir.

S2. 1.2 Yönetim tarafından alınan kararlar objektif olarak uygulanmaktadır.



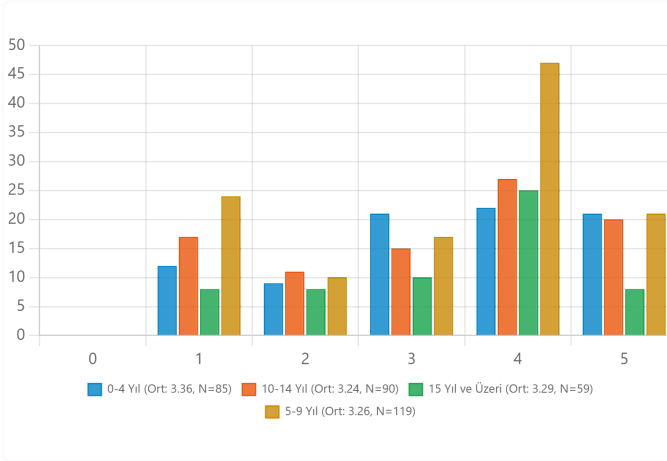
S2 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



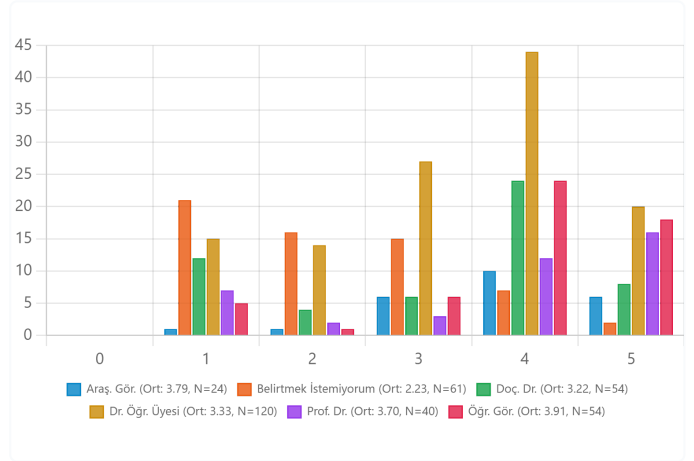
S2 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S2 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S2 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S2 Analiz Değerlendirmesi

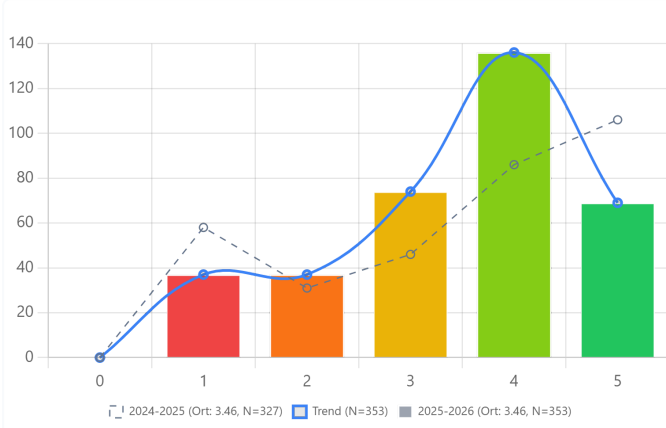
Genel Dağılım: "Yönetim tarafından alınan kararlar objektif olarak uygulanmaktadır." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,29 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamanın 3,12 seviyesinde kaldığı tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu trend analizi, kurumsal karar alma mekanizmalarının objektifliğine duyulan inançta 0,17 puanlık pozitif yönlü bir artış ivmesi yaşandığını doğrulamaktadır. Bununla birlikte, yanıtların mevcut dönemde hem "Katılıyorum" (4) hem de "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) uçlarında yoğunlaşması, genel memnuniyetteki artışa rağmen objektiflik algısına dair kutuplaşmış bir perspektifin varlığını sürdürdüğünü göstermektedir.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (4,38) ve Eleşkirt MYO (4,20) gibi birimlerde kararların objektifliğine duyulan inancın yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer taraftan, Fen Edebiyat Fakültesi (2,76) örnekleminde ortalamanın düşmesi ve negatif algının artması, yönetim kararlarının sahaya yansımalarının birim bazında homojen olmadığını göstermektedir.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, kararların objektifliğine yönelik perspektifin kıdem grupları arasında büyük sapmalar içermediği saptanmıştır. Sırasıyla 0-4 Yıl (3,36), 15 Yıl ve Üzeri (3,29), 5-9 Yıl (3,26) ve 10-14 Yıl (3,24) şeklinde gerçekleşen ortalamalar, kurum deneyiminin bu sorudaki algı üzerinde doğrudan bir belirleyici olmadığını ortaya koymaktadır.

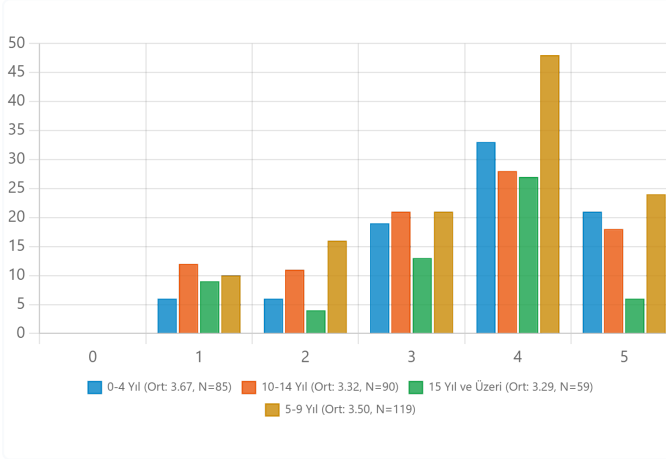
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Öğretim Görevlisi (3,96), Araştırma Görevlisi (3,79) ve Prof. Dr. (3,70) gruplarında objektiflik inancının ortalamasının üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Doç. Dr. (3,22) ve Dr. Öğr. Üyesi (3,33) gruplarında bu oran bir miktar düşerken; unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,23) olarak belirten grupta objektifliğe yönelik güvensizliğin en üst seviyeye ulaştığı görülmüştür.

S3. 1.3 Üniversite yönetimi sorunlarımıza çözüm odaklı yaklaşmaktadır.



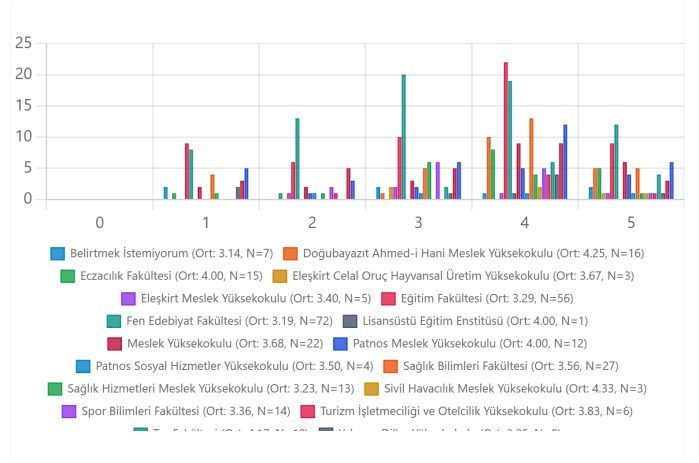
S3 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



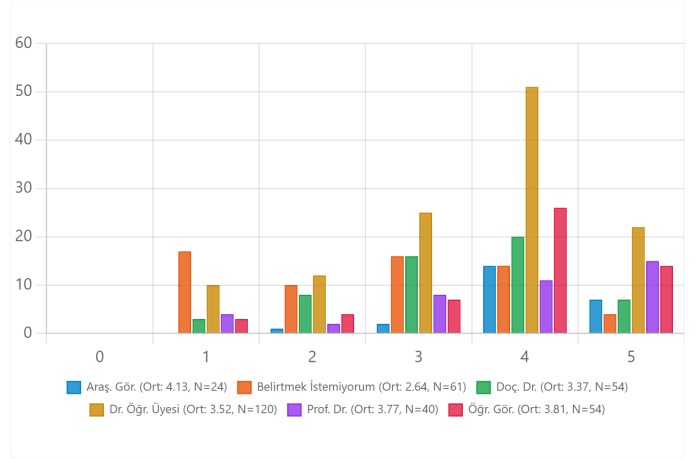
S3 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S3 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S3 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S3 Analiz Değerlendirmesi

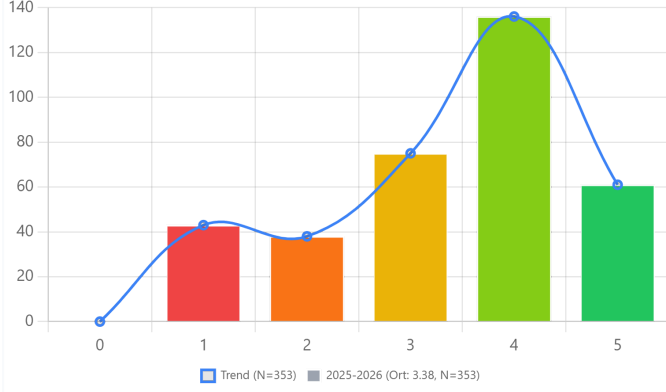
Genel Dağılım: "Üniversite yönetimi sorunlarımıza çözüm odaklı yaklaşmaktadır." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,46 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamasının da tam olarak 3,46 seviyesinde kaldığı tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu stabil grafik, kurumsal yönetimin çözüm odaklı yaklaşımına duyulan inancın istikrarlı bir şekilde korunduğunu doğrulamaktadır. Yanıtların belirgin bir şekilde "Katılıyorum" (4) seçeneğinde zirve yapması, genel itibarıyla kurum genelinde problem çözme kabiliyetine yönelik pozitif bir algının hakim olduğunu göstermektedir.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (4,25) ve Eczacılık Fakültesi (4,00) gibi birimlerde yönetimin çözüm odaklılığına dair inancın ortalamasının oldukça üzerinde olduğu saptanmıştır. Diğer taraftan, katılımın yoğun olduğu Fen Edebiyat Fakültesi (3,19) ve Eğitim Fakültesi (3,29) gibi birimlerde ortalamanın görece düşmesi, yönetsel problem çözme pratiklerinin ve bu pratiklerin sahaya yansımalarının birimler arası farklılıklar barındırdığını ortaya koymaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, yönetimin çözüm odaklılığına yönelik algı ile kıdem arasında ters orantılı bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Sırasıyla 0-4 Yıl (3,67), 5-9 Yıl (3,50), 10-14 Yıl (3,32) ve 15 Yıl ve Üzeri (3,29) şeklinde azalan ortalamalar, kuruma yeni katılan personelin yönetimin problem çözme yaklaşımını daha pozitif değerlendirdiğini, ancak kurum deneyimi arttıkça bu konudaki beklentilerin değiştiğini ve memnuniyetin kademeli olarak düştüğünü göstermektedir.

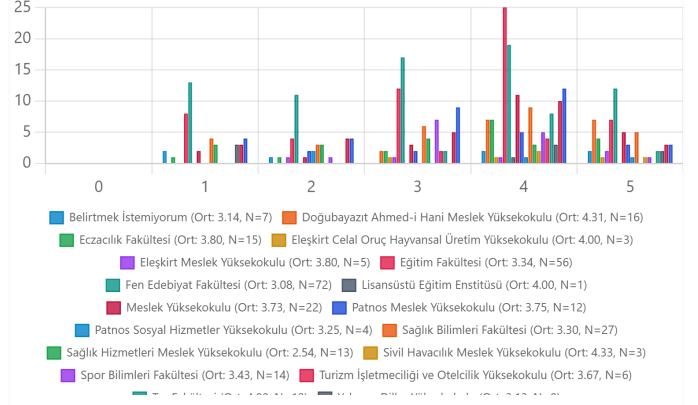
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Araştırma Görevlisi (4,13), Öğretim Görevlisi (3,87) ve Prof. Dr. (3,77) unvanlarındaki personelin yönetimin çözüm odaklı yaklaşımına daha yüksek oranda inandığı tespit edilmiştir. Doç. Dr. (3,37) ve Dr. Öğr. Üyesi (3,52) gruplarında bu oran genel ortalama dolaylarında seyrederken; unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,64) olarak beyan eden grupta sorunların çözümüne yönelik inancın ve memnuniyetin yine en düşük seviyede olduğu görülmüştür.

S4. 1.4 İlettiğim talep ve şikayetler Üniversite yönetimi tarafından makul bir sürede sonuçlandırılmaktadır.



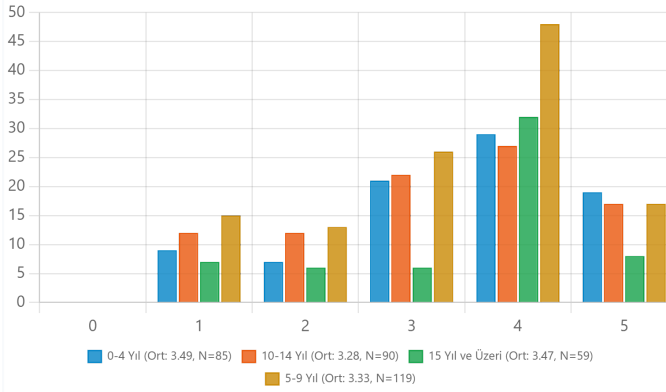
S4 Birleşik Grafiği (Kıyaslamasız)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



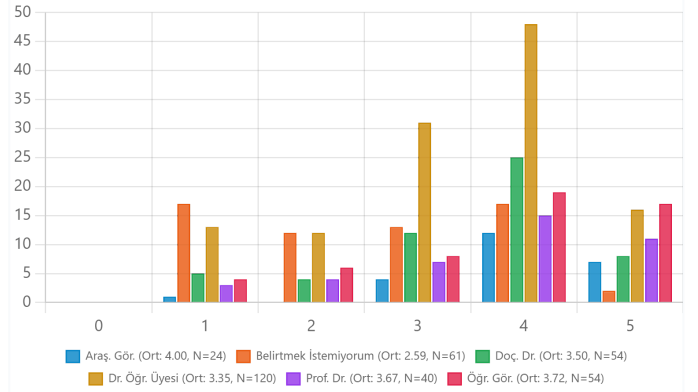
S4 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S4 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S4 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S4 Analiz Değerlendirmesi

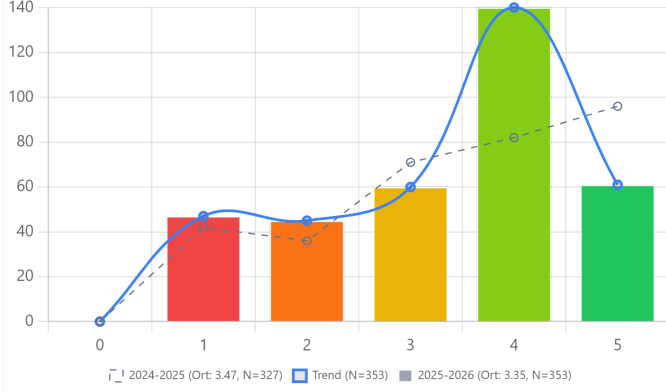
Genel Dağılım: "İlettiğim talep ve şikayetler Üniversite yönetimi tarafından makul bir sürede sonuçlandırılmaktadır." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,38 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Katılımcı yanıtlarının en yüksek oranda "Katılıyorum" (4) seçeneğinde yoğunlaştığı, bunu ikinci sırada "Kararsızım" (3) seçeneğinin takip ettiği tespit edilmiştir. Genel skor pozitif bir eğilim sergilese de, katılımcıların önemli bir kısmının kararsız kalması veya "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) seçeneğinde yığılma göstermesi, geri bildirim ve talep yönetim süreçlerinin hız ve etkinliğine dair iyileştirme alanlarının bulunduğu işaret etmektedir.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (4,31), Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (4,00) ve Eczacılık Fakültesi (3,80) gibi birimlerde personelin talep ve şikayetlerinin makul sürede sonuçlandırıldığına dair memnuniyetinin oldukça yüksek olduğu saptanmıştır. Buna karşın, Fen Edebiyat Fakültesi (3,08) ve Eğitim Fakültesi (3,24) gibi daha geniş katılımlı birimlerde bu ortalamanın düştüğü görülmüş olup, idari süreçlerin ve geri dönüş hızının birim ölçeğine göre farklılaştığını ortaya koymaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, söz konusu ifadeye yönelik algının kıdem grupları arasında kısmi farklılıklar barındırdığı saptanmıştır. 0-4 Yıl (3,49) ve 15 Yıl ve Üzeri (3,47) gruplarının memnuniyet düzeyi daha yüksekken, 5-9 Yıl (3,33) ve 10-14 Yıl (3,28) gruplarında bu oranın bir miktar gerilediği gözlemlenmiştir. Bu durum, kurumdaki orta kıdemli personelin talep yönetim süreçlerindeki karşılama oranının veya beklenti düzeyinin görece daha farklı bir seyir izlediğini göstermektedir.

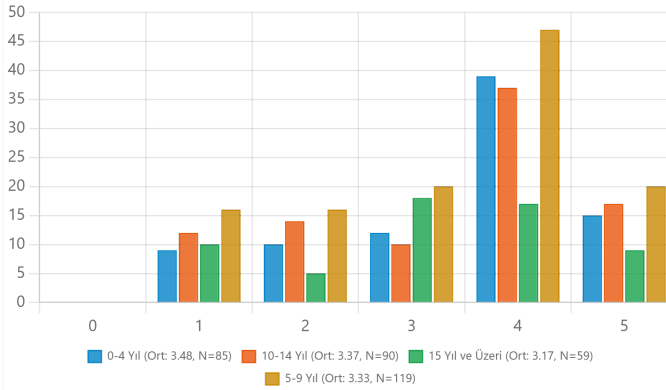
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Araştırma Görevlisi (4,00), Öğretim Görevlisi (3,77) ve Prof. Dr. (3,67) unvanlarındaki personelin talep ve şikayet süreçlerinden daha yüksek oranda memnuniyet duyduğu tespit edilmiştir. Doç. Dr. (3,50) ve Dr. Öğr. Üyesi (3,35) gruplarında bu oran genel ortalama civarında seyrederken; unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,59) olarak beyan eden grupta memnuniyetsizliğin belirgin bir şekilde arttığı ve geri bildirim mekanizmalarının işleyişine yönelik olumsuz bir algının hakim olduğu görülmüştür.

S5. 1.5 Üniversite bünyesindeki görevlendirmelerimde mesleki yetkinliğim ve performans kriterlerim temel belirleyici unsurlardır



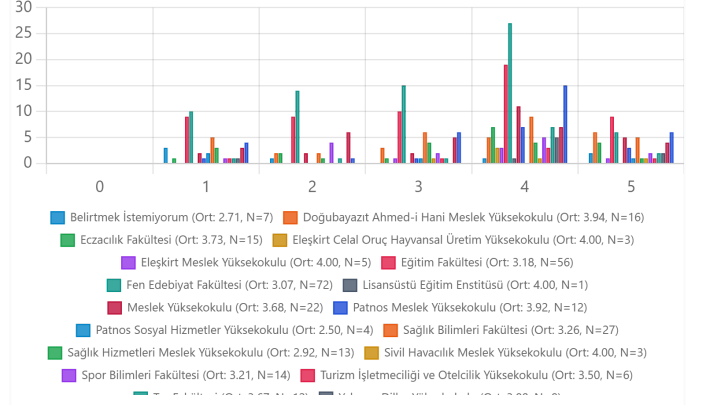
S5 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



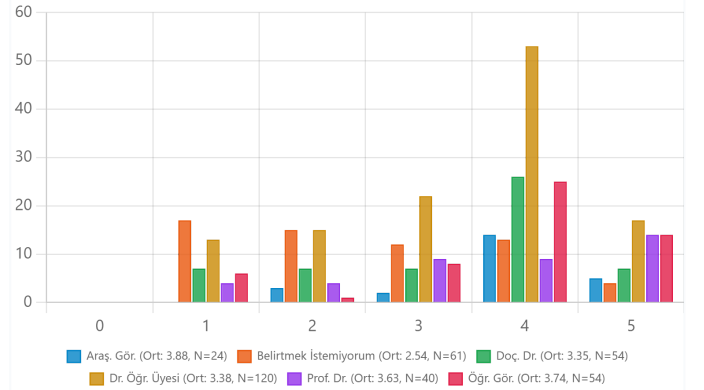
S5 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S5 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S5 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S5 Analiz Değerlendirmesi

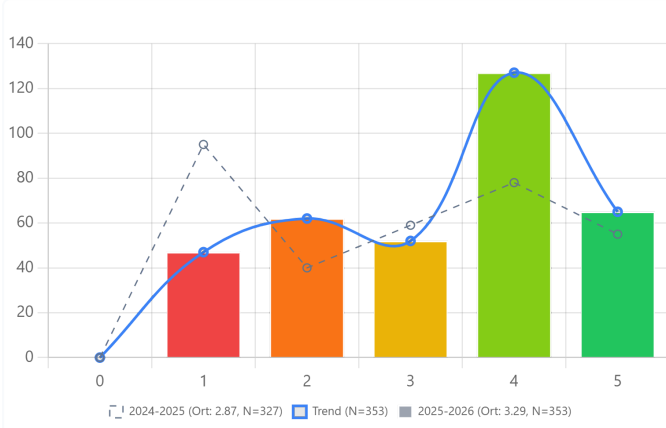
Genel Dağılım: "Üniversite bünyesindeki görevlendirmelerimde mesleki yetkinliğim ve performans kriterlerim temel belirleyici unsurlardır." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,35 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamanın 3,47 olduğu tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu trend analizi, kurumsal görevlendirmelerde liyakat ve performansın belirleyiciliğine duyulan inançta 0,12 puanlık negatif yönlü bir düşüş yaşandığını ortaya koymaktadır. Yanıtların en büyük yığılmayı "Katılıyorum" (4) seçeneğinde göstermesine rağmen, "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) ve "Katılmıyorum" (2) seçeneklerindeki oranlar, bu alandaki algıda kısmi bir kırılma yaşandığına işaret etmektedir.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (4,00), Eleşkirt MYO (4,00), Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,94) ve Eczacılık Fakültesi (3,73) gibi birimlerde görevlendirmelerin yetkinlik esaslı yapıldığına dair güçlü bir inancın bulunduğu saptanmıştır. Buna karşın, katılımın en yoğun olduğu Fen Edebiyat Fakültesi (3,07) ve Eğitim Fakültesi (3,18) örneklemelerinde ortalamanın belirgin şekilde düştüğü görülmüş olup, görevlendirme süreçlerindeki liyakat algısının birim ölçeğinde farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, görevlendirmelerde mesleki yetkinliğin esas alındığına yönelik algı ile kıdem arasında ters orantılı bir eğilim saptanmıştır. Sırasıyla 0-4 Yıl (3,48), 10-14 Yıl (3,37), 5-9 Yıl (3,33) ve 15 Yıl ve Üzeri (3,17) şeklinde gerçekleşen ortalamalar, kuruma yeni katılan personelin görevlendirme süreçlerini daha liyakat odaklı değerlendirdiğini, ancak kurumdaki çalışma yılı ve deneyimi arttıkça bu konudaki memnuniyetin azaldığını göstermektedir.

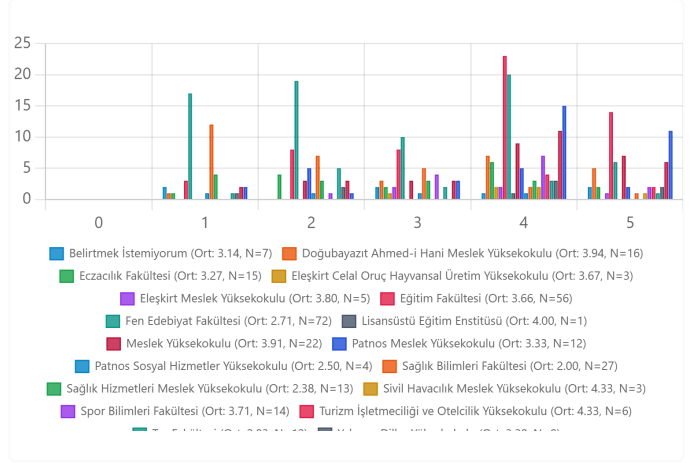
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Araştırma Görevlisi (3,88), Öğretim Görevlisi (3,74) ve Prof. Dr. (3,63) unvanlarındaki personelin görevlendirmelerde performans kriterlerinin belirleyici olduğuna daha yüksek oranda inandığı tespit edilmiştir. Dr. Öğr. Üyesi (3,38) ve Doç. Dr. (3,35) gruplarında bu oran genel ortalama dolaylarında seyrederken; unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,54) olarak beyan eden grupta liyakat odaklılığa yönelik inancın en düşük seviyede olduğu ve memnuniyetsizliğin belirginleştiği görülmüştür.

S6. 2.1 Eğitim alanlarının fiziksel kapasitesi öğrenci mevcuduna uygundur.



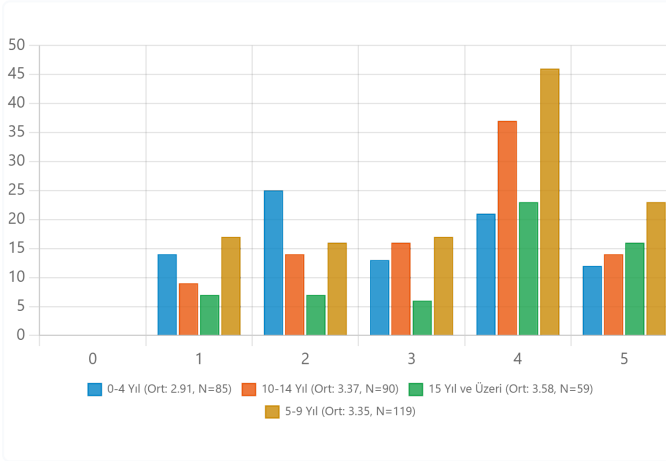
S6 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



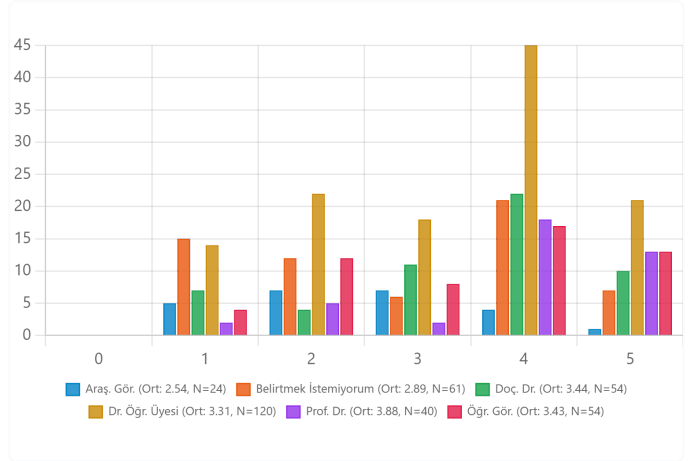
S6 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S6 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S6 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S6 Analiz Değerlendirmesi

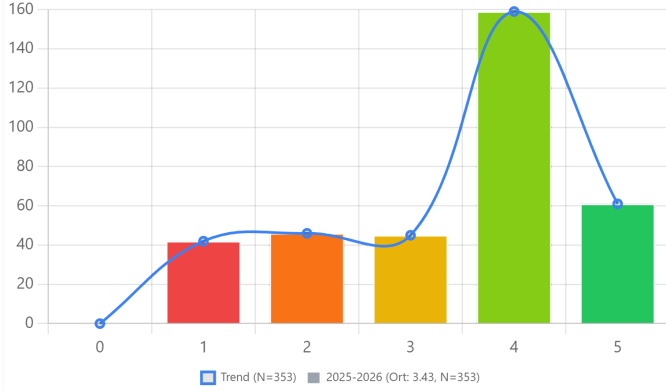
Genel Dağılım: "Eğitim alanlarının fiziksel kapasitesi öğrenci mevcuduna uygundur." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,29 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamanın 2,87 olduğu tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu trend analizi, eğitim alanlarının fiziksel yeterliliğine yönelik memnuniyette 0,42 puanlık dikkat çekici ve pozitif yönlü bir iyileşme yaşandığını ortaya koymaktadır. Yanıtların en büyük yığılmayı "Katılıyorum" (4) seçeneğinde göstermesi, mekânsal kapasite konusunda kurum genelindeki algının olumlu yönde geliştiğini teyit etmektedir.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,94), Eleşkirt MYO (3,80) ve Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (3,67) gibi birimlerde fiziksel alanların yeterliliğine dair memnuniyetin ortalamanın üzerinde olduğu saptanmıştır. Buna karşın, Eğitim Fakültesi (2,66) ve Fen Edebiyat Fakültesi (2,71) gibi öğrenci popülasyonunun ve derslik kullanım sirkülasyonunun daha yoğun olduğu birimlerde ortalamanın belirgin şekilde düştüğü görülmüş olup, fiziksel kapasite algısının birimlerin mevcut altyapı ve öğrenci yüküne göre heterojen bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, eğitim alanlarının fiziksel kapasitesine yönelik algı ile kıdem arasında doğru orantılı bir eğilim saptanmıştır. Sırasıyla 15 Yıl ve Üzeri (3,58), 10-14 Yıl (3,37), 5-9 Yıl (3,35) ve 0-4 Yıl (2,91) şeklinde gerçekleşen ortalamalar, kurumda daha uzun süredir görev yapan personelin fiziksel alanları daha yeterli bulduğunu; kuruma yeni katılan (0-4 yıl) personelin ise bu konuda belirgin şekilde daha eleştirel bir perspektife sahip olduğunu göstermektedir.

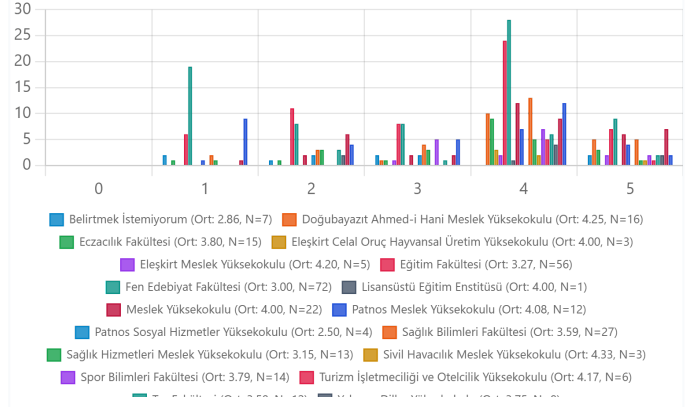
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Prof. Dr. (3,88), Öğretim Görevlisi (3,45) ve Doç. Dr. (3,44) unvanlarındaki personelin eğitim alanlarının fiziksel kapasitesini daha yüksek oranda yeterli bulduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık, Araştırma Görevlisi (2,54) grubunda bu oranın keskin bir şekilde düştüğü ve fiziksel olanaklara yönelik en yüksek memnuniyetsizliğin bu akademik kadroda yoğunlaştığı görülmüştür. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,89) olarak beyan eden grupta da memnuniyetin genel ortalamanın oldukça altında kaldığı saptanmıştır.

S7. 2.2 Müfredat geliştirme süreçlerinde fikirlerime bağlı bulunduğum birim tarafından başvurulmaktadır.



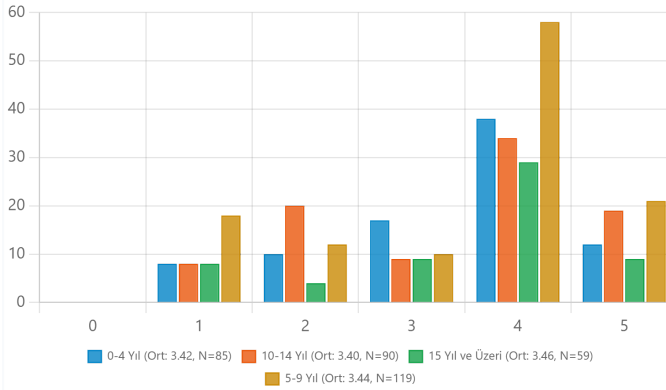
S7 Birleşik Grafiği (Kıyaslamasız)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



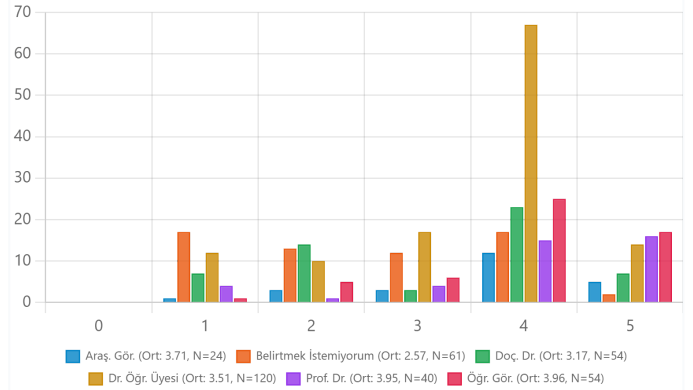
S7 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S7 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S7 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S7 Analiz Değerlendirmesi

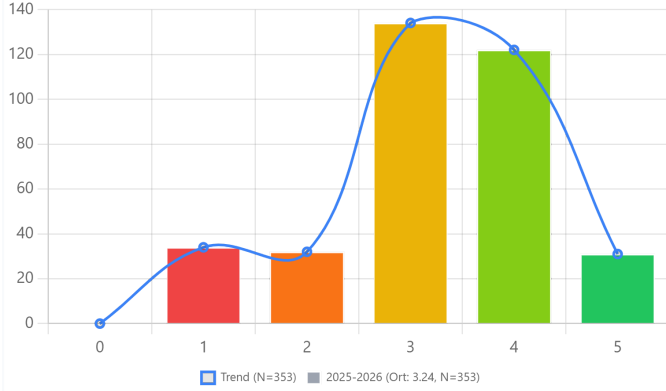
Genel Dağılım: "Müfredat geliştirme süreçlerinde fikirlerime bağlı bulunduğum birim tarafından başvurulmaktadır." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,43 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Geçmiş dönem verisi bulunmadığı için (kıyaslamasız) trend analizi yapılamamakla birlikte, katılımcı yanıtlarının en yüksek yığılmayı "Katılıyorum" (4) seçeneğinde gösterdiği tespit edilmiştir. Genel skordaki bu pozitif eğilim, akademik personelin müfredat ve program geliştirme çalışmalarına dahil edilme oranının genel hatlarıyla olumlu bir seviyede olduğunu göstermektedir.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (4,25), Eleşkirt MYO (4,20) ve Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (4,00) gibi birimlerde personelin müfredat geliştirme süreçlerine katılımcılık algısının oldukça yüksek olduğu saptanmıştır. Buna karşın, katılımın yoğun olduğu Fen Edebiyat Fakültesi (3,00) ve Eğitim Fakültesi (3,27) gibi daha kalabalık akademik birimlerde ortalamanın görece düştüğü görülmüş olup, program güncelleme süreçlerindeki istişare ve fikir alışverişi mekanizmalarının birimler arasında farklı yoğunluklarda işletildiğini ortaya koymaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, müfredat çalışmalarına fikişsel katılım sağlama algısının kıdem grupları arasında anlamlı bir sapma göstermediği saptanmıştır. Sırasıyla 15 Yıl ve Üzeri (3,46), 5-9 Yıl (3,44), 0-4 Yıl (3,42) ve 10-14 Yıl (3,40) şeklinde gerçekleşen birbirine oldukça yakın ortalamar, kurum deneyiminin ve çalışma yılının müfredat geliştirme süreçlerine dahil edilme pratiği üzerinde belirgin bir ayrıştırıcı etken olmadığını doğrulamaktadır.

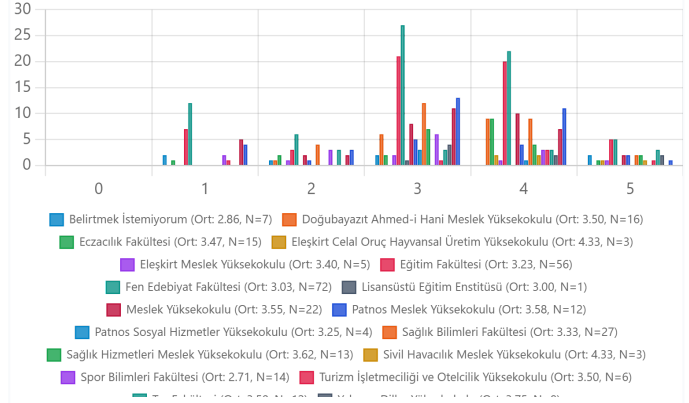
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Öğretim Görevlisi (4,00), Prof. Dr. (3,95) ve Araştırma Görevlisi (3,71) unvanlarındaki personelin müfredat geliştirme süreçlerine dahil edilme konusunda daha yüksek bir memnuniyet taşıdığı tespit edilmiştir. Dr. Öğr. Üyesi (3,51) grubunda memnuniyet genel ortalama civarındayken, Doç. Dr. (3,17) grubunda bu oran bir miktar gerilemiştir. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,57) olarak beyan eden grupta ise katılımcılık algısının en düşük seviyeye indiği ve bu kesimde karar alma süreçlerine entegrasyon konusunda belirgin bir kopukluk yaşandığı saptanmıştır.

S8. 3.1 BAP birimi tarafından yürütülen süreçler; nesnel kriterlere dayalı, şeffaf ve akademik üretkenliği teşvik edecek şekilde yapılandırılmıştır.



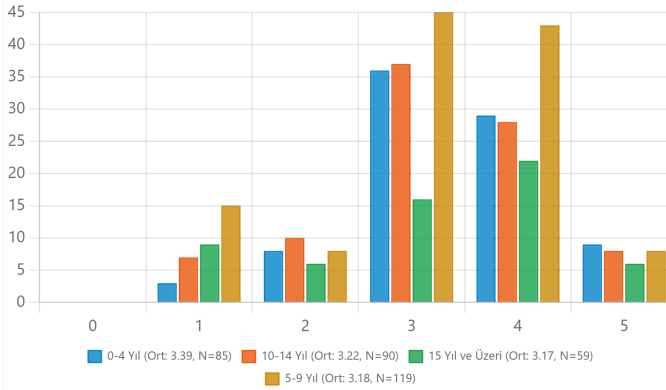
S8 Birleşik Grafiği (Kıyaslamasız)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



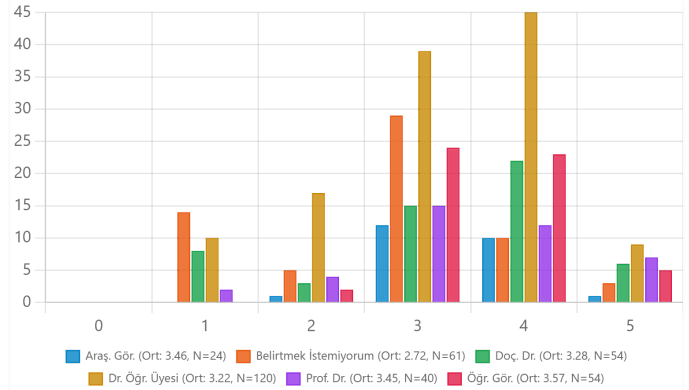
S8 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S8 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S8 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S8 Analiz Değerlendirmesi

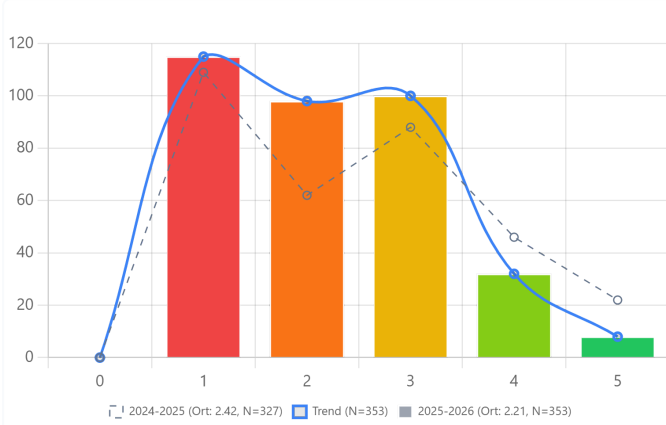
Genel Dağılım: "BAP birimi tarafından yürütülen süreçler; nesnel kriterlere dayalı, şeffaf ve akademik üretkenliği teşvik edecek şekilde yapılandırılmıştır." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,24 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Geçmiş dönem verisiyle kıyaslama bulunmamakla birlikte, katılımcı yanıtlarının en yüksek yığılmayı belirgin bir şekilde "Kararsızım" (3) seçeneğinde gösterdiği, bunu "Katılıyorum" (4) seçeneğinin takip ettiği tespit edilmiştir. "Kararsızım" yanıtlarındaki bu dikkat çekici yoğunluk, akademik personelin hatırı sayılır bir kısmının BAP (Bilimsel Araştırma Projeleri) süreçleriyle yeterince etkileşime girmediğini veya yürütülen süreçlerin şeffaflığı ve nesnelliği konusunda net bir kanaat oluşturamadığını göstermektedir.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (4,33), Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,50) ve Eczacılık Fakültesi (3,47) gibi birimlerde BAP süreçlerinin nesnelliğine ve teşvik ediciliğine dair inancın ortalamasının üzerinde olduğu saptanmıştır. Buna karşın, proje başvuru potansiyelinin ve akademik üretkenlik beklentisinin yüksek olduğu Fen Edebiyat Fakültesi (3,03) ve Eğitim Fakültesi (3,23) gibi kalabalık fakültelerde ortalamanın düşmesi, bu birimlerde BAP işleyişine yönelik algının iyileştirilmeye muhtaç olduğuna işaret etmektedir.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, BAP süreçlerinin şeffaflığına yönelik algı ile kıdem arasında ters orantılı bir eğilim saptanmıştır. Sırasıyla 0-4 Yıl (3,39), 10-14 Yıl (3,22), 5-9 Yıl (3,18) ve 15 Yıl ve Üzeri (3,17) şeklinde azalan ortalamalar, kuruma yeni katılan personelin proje destek sistemini daha pozitif değerlendirdiğini, ancak kurumdaki deneyim ve muhtemel proje başvuru geçmişi arttıkça sistemden duyulan memnuniyetin kademeli olarak azaldığını ortaya koymaktadır.

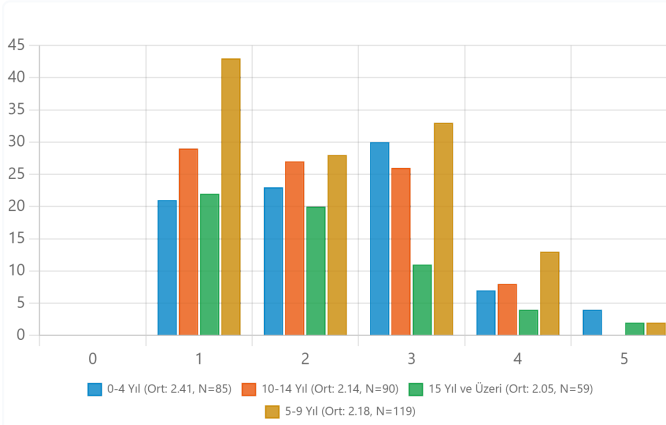
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Öğretim Görevlisi (3,58), Araştırma Görevlisi (3,46) ve Prof. Dr. (3,45) unvanlarındaki personelin BAP süreçlerini daha şeffaf ve nesnel bulduğu tespit edilmiştir. Ancak, akademik kariyer gereği bilimsel araştırmalara ve proje fonlarına en fazla ihtiyaç duyan Dr. Öğr. Üyesi (3,22) ve Doç. Dr. (3,28) gruplarında bu memnuniyetin genel ortalama civarında kalması dikkat çekici bir bulgudur. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,72) olarak beyan eden grupta ise BAP işleyişine yönelik güvensizliğin en yüksek seviyeye ulaştığı görülmüştür.

S9. 3.2 BAP tarafından sağlanan bütçe destekleri yeterlidir.



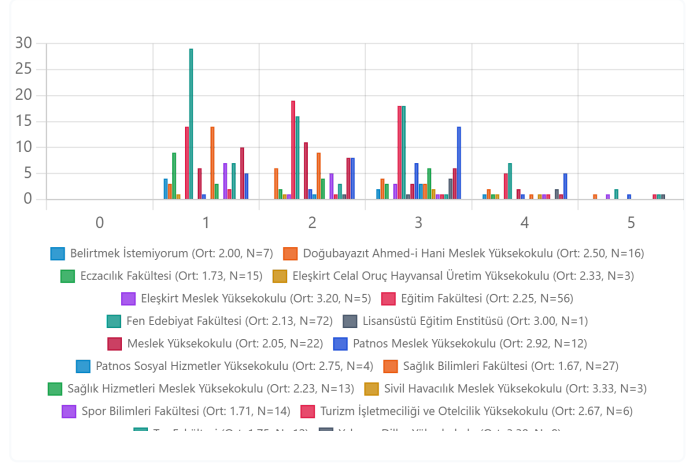
S9 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



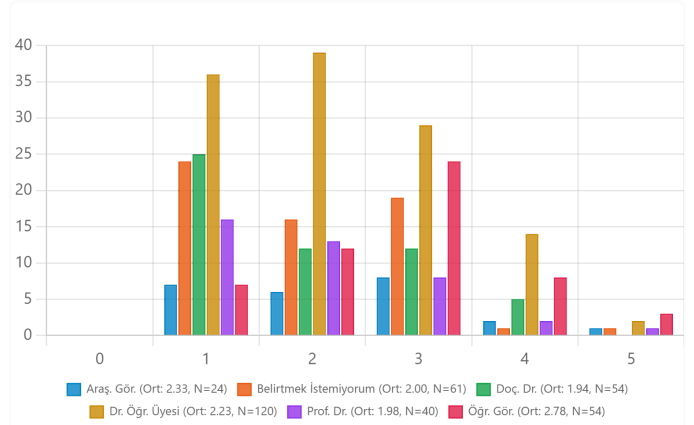
S9 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S9 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S9 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S9 Analiz Değerlendirmesi

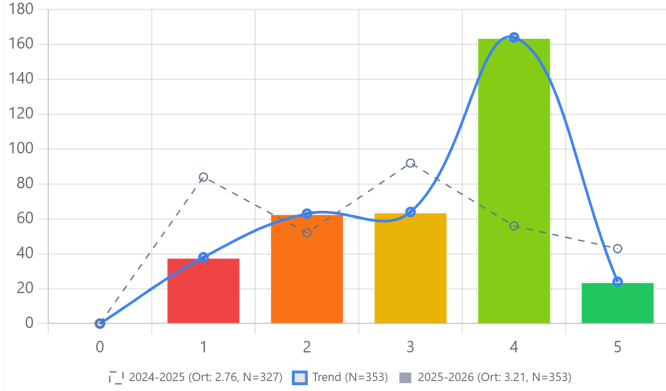
Genel Dağılım: "BAP tarafından sağlanan bütçe destekleri yeterlidir." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 2,21 gibi oldukça düşük bir seviyede gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamanın 2,42 olduğu tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu trend analizi, bilimsel araştırma projelerine sağlanan fonların yeterliliğine duyulan memnuniyette 0,21 puanlık negatif yönlü belirgin bir düşüş yaşandığını ortaya koymaktadır. Yanıtların ezici bir çoğunlukla "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) ve "Katılmıyorum" (2) seçeneklerinde yığılma göstermesi, kurum genelinde BAP bütçelerinin akademik araştırmaları desteklemede yetersiz kaldığına dair güçlü ve yaygın bir algının bulunduğunu kanıtlamaktadır.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Eleşkirt MYO (3,20) dışında neredeyse tüm birimlerde ortalamanın 3,00'ün altında kaldığı saptanmıştır. Özellikle deneysel araştırmaların, laboratuvar sarf malzemelerinin ve yüksek maliyetli altyapıların yoğun olarak kullanıldığı Eczacılık Fakültesi (1,73), Fen Edebiyat Fakültesi (2,13) ve Eğitim Fakültesi (2,25) gibi birimlerde ortalamaların en düşük seviyelere inmesi, bütçe kısıtlarının proje bazlı aktif araştırma yürüten fakültelerde çok daha derinden hissedildiğini ortaya koymaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, BAP bütçelerinin yeterliliğine yönelik algı ile kıdem arasında istikrarlı bir ters orantı saptanmıştır. Sırasıyla 0-4 Yıl (2,41), 5-9 Yıl (2,18), 10-14 Yıl (2,14) ve 15 Yıl ve Üzeri (2,05) şeklinde kademeli olarak azalan ortalamalar; kurum deneyimi, akademik vizyonu ve proje çapı büyüyen araştırmacıların mevcut bütçe limitlerini giderek artan bir oranda yetersiz bulunduğunu göstermektedir.

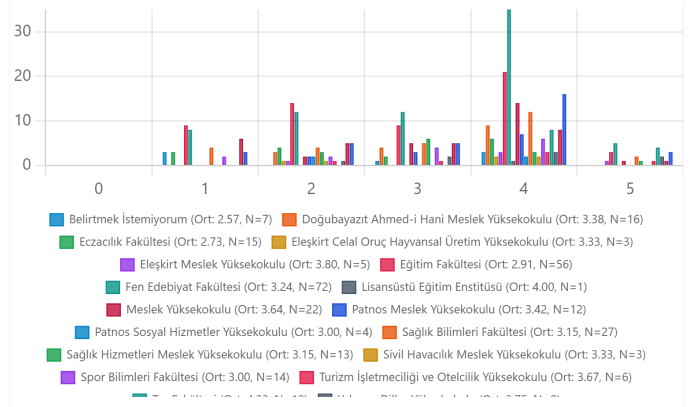
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, BAP bütçelerine yönelik en radikal memnuniyetsizliğin akademik hiyerarşinin üst basamaklarında yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Doç. Dr. (1,94), Prof. Dr. (1,98) ve unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,00) olarak beyan eden gruplarda ortalamaların kritik bir eşik olan 2,00 bandının altında kalması oldukça çarpıcı bir bulgudur. Dr. Öğr. Üyesi (2,23) grubunda da memnuniyet oldukça düşükken, Araştırma Görevlisi (2,33) ve Öğretim Görevlisi (2,77) kadrolarında bu oranın nispeten bir miktar daha yüksek olması; bağımsız yürütücü olarak proje yapma sorumluluğu ve bilimsel yayın üretme gereksinimi en yüksek olan öğretim üyelerinin fon yetersizliğinden doğrudan ve en olumsuz şekilde etkilenen kitle olduğunu kanıtlamaktadır.

S10. 3.3 Kütüphane bünyesindeki dijital veri tabanları ve elektronik kaynaklar araştırma alanım için yeterlidir.



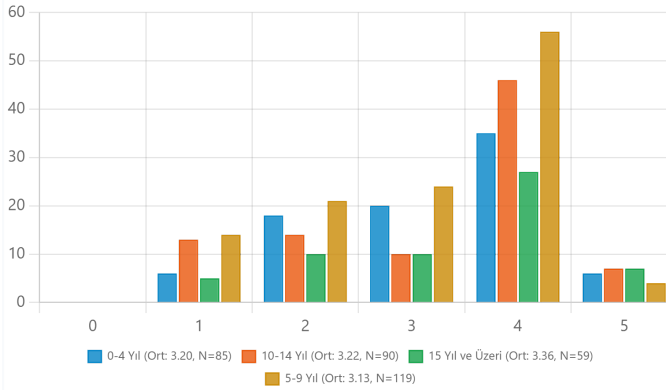
S10 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



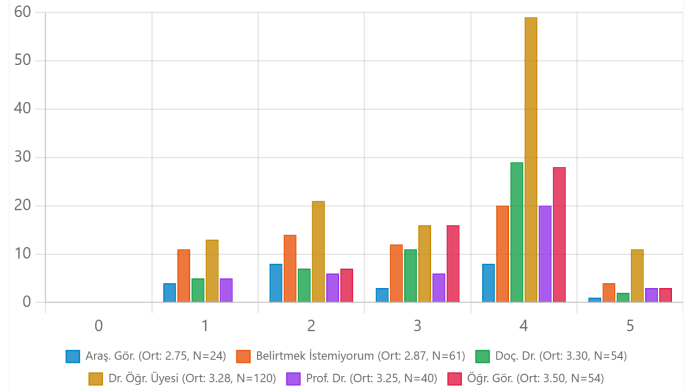
S10 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S10 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S10 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S10 Analiz Değerlendirmesi

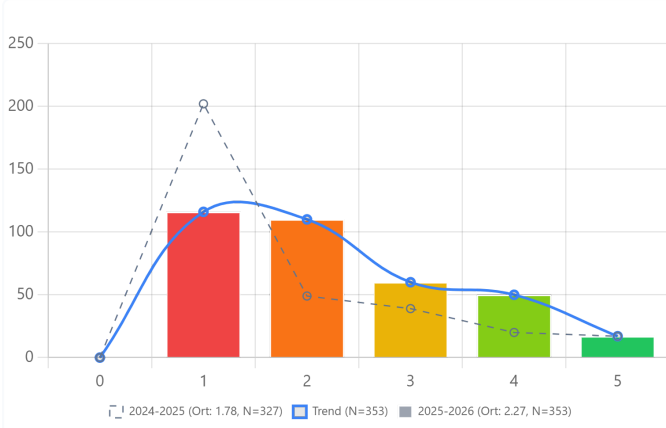
Genel Dağılım: "Kütüphane bünyesindeki dijital veri tabanları ve elektronik kaynaklar araştırma alanım için yeterlidir." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,21 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamasının 2,76 olduğu tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu trend analizi, dijital kütüphane ve elektronik kaynak hizmetlerinin yeterliliğine yönelik memnuniyette 0,45 puanlık belirgin ve pozitif yönlü bir artış yaşandığını ortaya koymaktadır. Yanıtların en yüksek yığılmayı "Katılıyorum" (4) seçeneğinde göstermesi, kütüphane veri tabanı altyapısında sağlanan genişlemelerin veya iyileştirmelerin araştırmacılar nezdinde olumlu bir karşılık bulduğunu göstermektedir.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Eleşkirt MYO (3,80), Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,38) ve Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (3,33) gibi birimlerde elektronik kaynakların yeterliliğine duyulan memnuniyetin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna karşın, literatür taramasına ve güncel bilimsel kaynak erişimine yoğun ihtiyaç duyan Eczacılık Fakültesi (2,73) ile Eğitim Fakültesi (2,91) gibi akademik birimlerde ortalamasının 3,00 bandının altında kalması, bu fakültelerin spesifik disiplinlerine ve araştırma alanlarına yönelik veri tabanı aboneliklerinin yetersiz kalabildiğine işaret etmektedir.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, dijital veri tabanlarının yeterliliğine yönelik algının kıdem grupları arasında yakın seyrettiği saptanmıştır. En yüksek memnuniyet 15 Yıl ve Üzeri (3,36) kıdem grubunda gözlemlenirken, bunu sırasıyla 10-14 Yıl (3,22), 0-4 Yıl (3,20) ve 5-9 Yıl (3,13) grupları takip etmektedir. Puan aralıklarının birbirine yakın olması, kütüphane kaynaklarına yönelik algının personelin kurumdaki hizmet süresinden ziyade doğrudan yürüttüğü araştırmaların gereksinimleriyle şekillendiğini doğrulamaktadır.

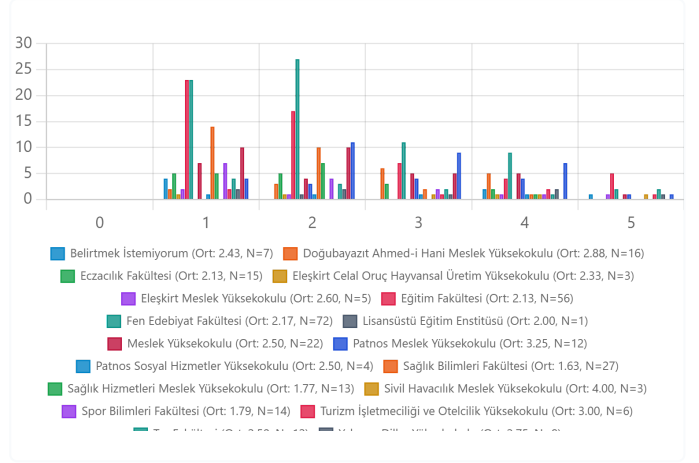
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Öğretim Görevlisi (3,51), Doç. Dr. (3,30), Dr. Öğr. Üyesi (3,28) ve Prof. Dr. (3,25) kadrolarındaki personelin genel ortalama ve üzerinde bir memnuniyet bildirdiği tespit edilmiştir. Ancak, lisansüstü eğitim süreçleri, tez çalışmaları ve yoğun literatür taraması nedeniyle veri tabanlarıyla doğrudan ve sıklıkla etkileşim halinde olan Araştırma Görevlisi (2,75) grubunda memnuniyetin keskin bir şekilde düşmesi oldukça dikkat çekici bir bulgudur. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,87) olarak beyan eden grupta da benzer şekilde dijital kaynaklara yönelik yeterlilik algısının düşük seviyelerde kaldığı görülmüştür.

S11. 3.4 Bilimsel etkinliklere katılım için sağlanan kurumsal destek yeterlidir.



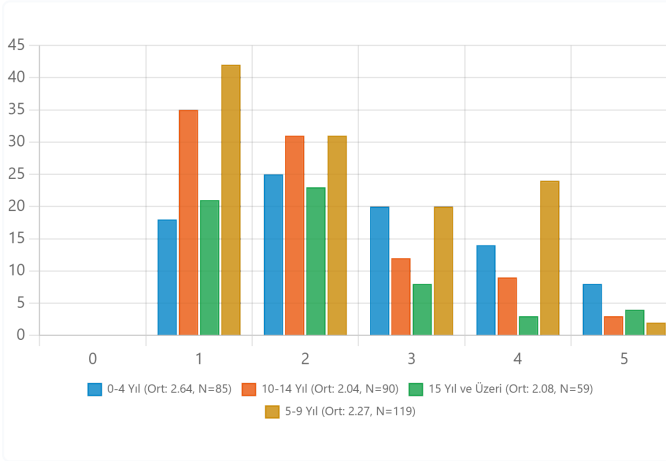
S11 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



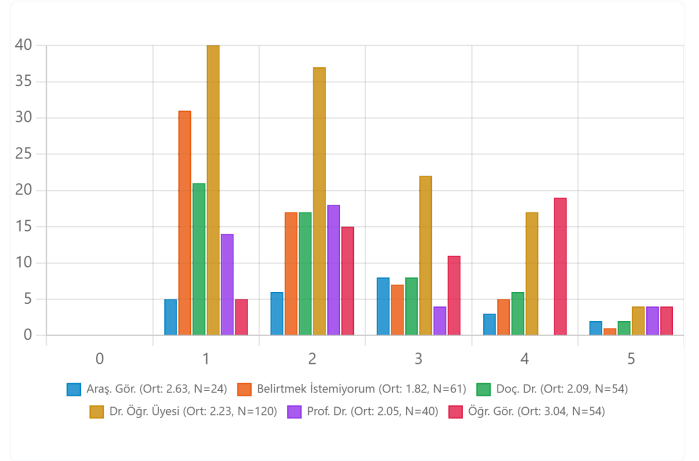
S11 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S11 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S11 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S11 Analiz Değerlendirmesi

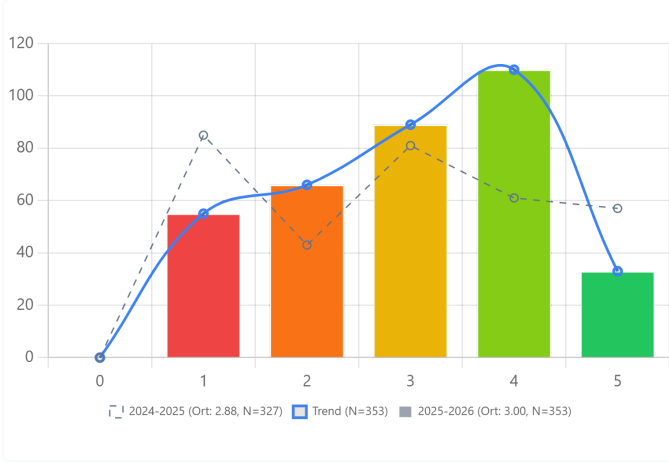
Genel Dağılım: "Bilimsel etkinliklere katılım için sağlanan kurumsal destek yeterlidir." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 2,27 gibi düşük bir seviyede gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamasının 1,78 olduğu tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu trend analizi, bilimsel etkinlik (kongre, sempozyum vb.) katılımlarına sağlanan kurumsal destek algısında 0,49 puanlık nispi bir iyileşme yaşandığını ortaya koysa da; yanıtların halen ezici bir çoğunlukla "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) ve "Katılmıyorum" (2) seçeneklerinde yığılma göstermesi, kurum genelinde dışa dönük bilimsel faaliyetlere sağlanan finansal veya idari desteklerin büyük ölçüde yetersiz bulunduğunu kanıtlamaktadır.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, neredeyse tüm birimlerde ortalamaların 3,00 bandının oldukça altında kaldığı saptanmıştır. Özellikle akademik personelin bilimsel faaliyetlere katılımının ve temsilinin en yoğun beklendiği Eğitim Fakültesi (2,13), Eczacılık Fakültesi (2,13) ve Fen Edebiyat Fakültesi (2,17) gibi temel akademik birimlerde memnuniyetin en alt seviyelere inmesi, kurumsal destek eksikliğinin fakülteler nezdinde yaygın bir sorun olarak algılandığını ortaya koymaktadır. Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (2,88) ve Eleşkirt MYO (2,60) gruplarında ise memnuniyetsizlik görece bir miktar daha hafiftir.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, kurumsal desteğin yeterliliğine yönelik algı ile kıdem arasında belirgin bir ters orantı saptanmıştır. Sırasıyla 0-4 Yıl (2,64), 5-9 Yıl (2,27), 15 Yıl ve Üzeri (2,08) ve 10-14 Yıl (2,04) şeklinde gerçekleşen ortalamalar; kuruma yeni katılan personelin beklentiler bağlamında nispeten daha ılımlı bir algıya sahip olduğunu, ancak kurumdaki çalışma yılı ve bilimsel etkinliklere katılma ihtiyacı/deneyimi arttıkça sağlanan desteğin yetersizliğine dair kanaatin giderek sertleştiğini doğrulamaktadır.

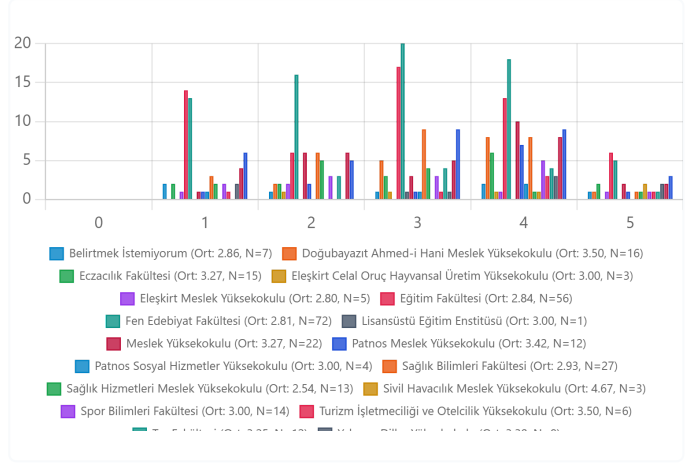
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, kurumsal ve uluslararası bilimsel temilde öncü rol üstlenen öğretim üyelerinde memnuniyetsizliğin çok daha derin olduğu tespit edilmiştir. Prof. Dr. (2,05), Doç. Dr. (2,09) ve Dr. Öğr. Üyesi (2,23) unvanlarındaki personelin ortalamaları kritik düzeyde düşük seyrederken; Öğretim Görevlisi (3,04) ve Araştırma Görevlisi (2,63) kadrolarında bu oran kısmen daha yüksektir. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (1,82) olarak beyan eden grupta ise bilimsel etkinlik desteklerine yönelik güvensizliğin ve tatminsizliğin en uç seviyeye ulaştığı görülmüştür.

S12. 3.5 Üniversitemizde akademik üretkenliği destekleyici bir ortam bulunmaktadır.



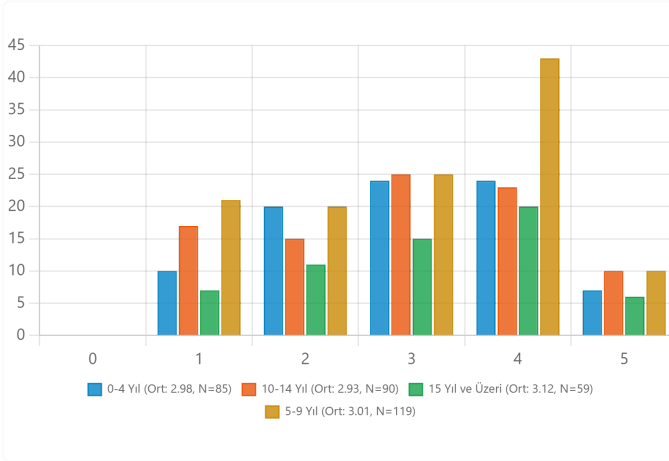
S12 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



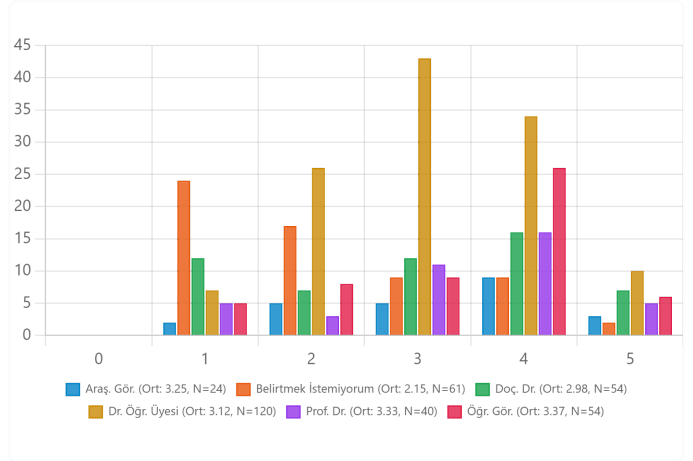
S12 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S12 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S12 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S12 Analiz Değerlendirmesi

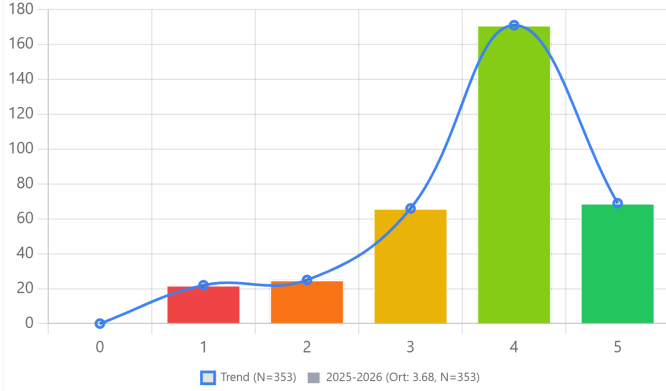
Genel Dağılım: "Üniversitemizde akademik üretkenliği destekleyici bir ortam bulunmaktadır." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,00 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamanın 2,88 olduğu tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu trend analizi, akademik üretkenliği destekleyen kurumsal atmosfere yönelik algıda 0,12 puanlık nispi bir iyileşme yaşandığını ortaya koymaktadır. Yanıtların en yüksek oranda "Katılıyorum" (4) seçeneğinde yoğunlaştığı görülsede, grafikte "Kararsızım" (3) seçeneği ile birlikte "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) seçeneğindeki yığılmalar, destekleyici ortam algısının halen tam anlamıyla kurum geneline nüfuz etmediğini ve heterojen (farklılaşan) bir yapıda olduğunu işaret etmektedir.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,50) ve Eczacılık Fakültesi (3,27) gibi birimlerde akademik üretkenliğe yönelik kurumsal ortam algısının ortalamanın üzerinde seyrettiği saptanmıştır. Buna karşın, akademik üretim ve bilimsel faaliyet beklentisinin yoğun olduğu Fen Edebiyat Fakültesi (2,81) ve Eğitim Fakültesi (2,84) ile Eleşkirt MYO (2,80) gibi birimlerde ortalamanın 3,00 bandının altına düşmesi, bu birimlerde araştırmacıları motive edecek destekleyici fiziki veya idari unsurların görece daha yetersiz bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, akademik ortamın destekleyiciliğine yönelik algının kıdem grupları arasında çok keskin olmayan farklılıklar gösterdiği saptanmıştır. En yüksek memnuniyet 15 Yıl ve Üzeri (3,12) kıdem grubunda görülürken, bunu sırasıyla 5-9 Yıl (3,01), 0-4 Yıl (2,98) ve 10-14 Yıl (2,93) grupları izlemektedir. Kurumdaki en kıdemli personelin mevcut destekleyici ortamı bir miktar daha pozitif değerlendirdiği, orta kıdemdeki (özellikle 10-14 yıl arası) personelin ise bu konuda en eleştirel perspektife sahip olduğu görülmektedir.

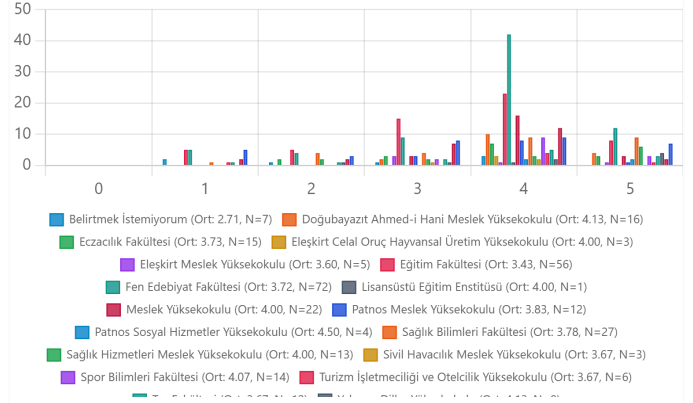
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Öğretim Görevlisi (3,42), Prof. Dr. (3,33) ve Araştırma Görevlisi (3,25) unvanlarındaki personelin akademik üretkenliği destekleyici ortamı görece daha olumlu bulduğu tespit edilmiştir. Dr. Öğr. Üyesi (3,12) grubu genel ortalamanın üzerinde yer alırken, özellikle kariyer ve akademik yükselme süreçlerinde yayın üretme motivasyonu yüksek olan Doç. Dr. (2,98) grubunda memnuniyetin ortalamanın altına düştüğü dikkat çekmektedir. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,15) olarak beyan eden grupta ise kurumsal destekleyici atmosfere yönelik algının oldukça negatif bir seviyede konumlandığı saptanmıştır.

S13. 3.6 Akademik teşvik başvuru ve değerlendirme süreçleri kapsamında oluşturulan sistemden memnunum.



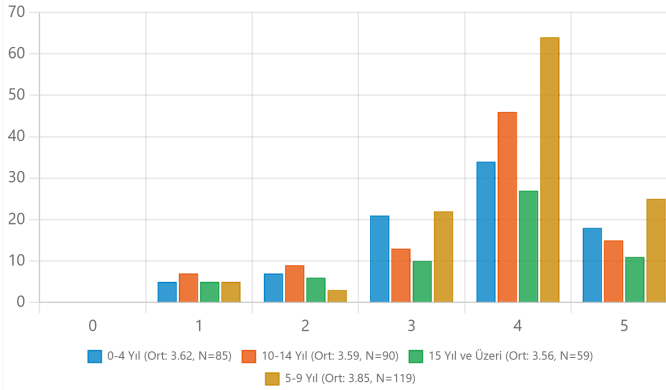
S13 Birleşik Grafiği (Kıyaslamasız)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



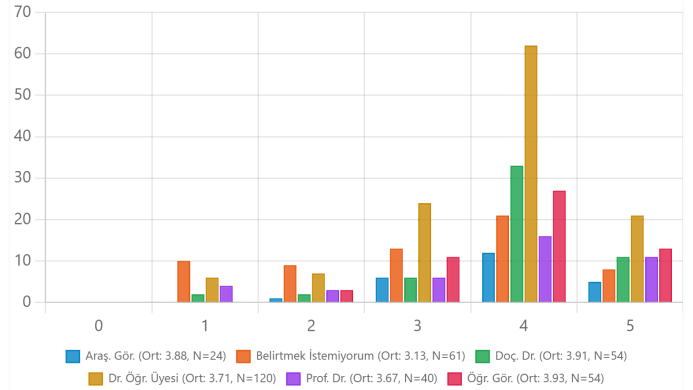
S13 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S13 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S13 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S13 Analiz Değerlendirmesi

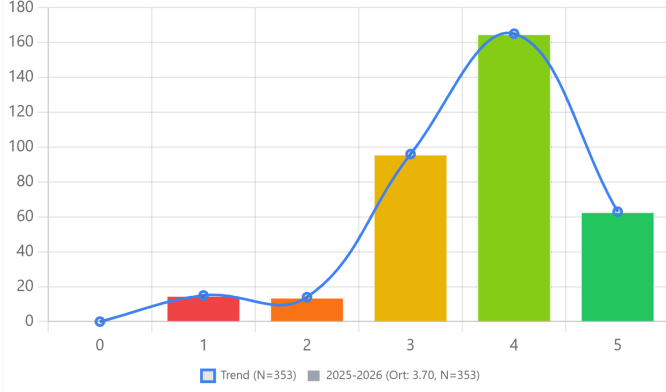
Genel Dağılım: "Akademik teşvik başvuru ve değerlendirme süreçleri kapsamında oluşturulan sistemden memnunum." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,68 gibi oldukça yüksek ve pozitif bir seviyede gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait geçmiş dönem verisi bulunmadığı için (kıyaslamasız) trend analizi yapılamamakla birlikte, katılımcı yanıtlarının çok belirgin ve keskin bir yığılmayla "Katılıyorum" (4) seçeneğinde zirve yaptığı tespit edilmiştir. "Kesinlikle Katılıyorum" (5) yanıtlarının da "Kararsızım" (3) veya olumsuz seçenekleri geride bırakması, üniversite bünyesinde kurgulanan akademik teşvik başvuru ve değerlendirme sisteminin personel nezdinde büyük ölçüde başarılı, şeffaf ve kullanıcı dostu bulunduğunu kanıtlamaktadır.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, akademik teşvik sistemine yönelik memnuniyetin üniversite geneline homojen ve olumlu bir şekilde yayıldığı saptanmıştır. Özellikle Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (4,13) ve Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (4,00) gibi birimlerde memnuniyet 4,00 bandına ulaşırken; Fen Edebiyat Fakültesi (3,72) ve Eczacılık Fakültesi (3,73) gibi akademik üretimin yoğun olduğu birimlerde de ortalamanın oldukça yüksek seyrettiği görülmektedir. Eğitim Fakültesi (3,43) nispeten en düşük ortalama sahip birimlerden biri olsa da, genel birim bazlı tablonun oldukça pozitif olduğu doğrulanmaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, akademik teşvik sisteminden duyulan memnuniyetin en yüksek oranda 5-9 Yıl (3,85) kıdem grubunda yoğunlaştığı saptanmıştır. Bu grubu sırasıyla 0-4 Yıl (3,62), 10-14 Yıl (3,59) ve 15 Yıl ve Üzeri (3,56) grupları takip etmektedir. Elde edilen bu veriler, özellikle orta kıdemdeki akademik personelin teşvik başvuru sistemine ve dijital/kurumsal değerlendirme altyapısına çok daha yüksek düzeyde adapte olduğunu ve süreçten belirgin şekilde memnun kaldığını göstermektedir.

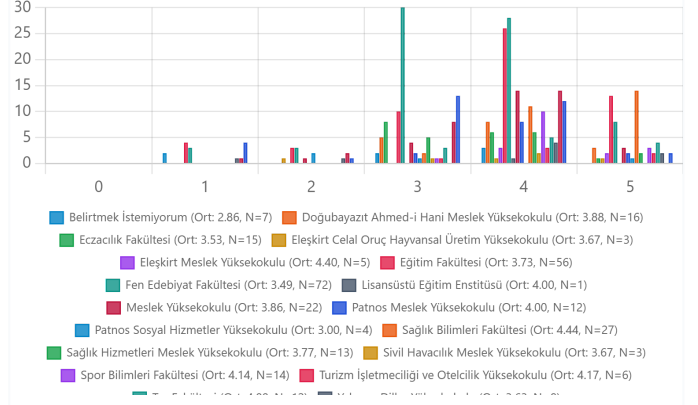
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, teşvik sistemine yönelik memnuniyetin akademik hiyerarşinin hemen her kademesinde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretim Görevlisi (3,94), Doç. Dr. (3,91) ve Araştırma Görevlisi (3,88) unvanlarındaki personelin memnuniyeti 4,00 bandına oldukça yaklaşırken; Dr. Öğr. Üyesi (3,71) ve Prof. Dr. (3,67) grupları da genel ortalamaı destekleyen yüksek puanlar bildirmiştir. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (3,13) olarak beyan eden grup dahi diğer birçok sorunun aksine bu soruda ortalamanın 3,00'ün üzerinde kalmasını sağlamış olup, teşvik sisteminin kurumsal işleyişteki en başarılı ve en az itiraz gören alanlardan biri olduğu doğrulanmıştır.

S14. 3.7 Üniversitemizde bilimsel etik kurul başvurularım makul süre içinde sonuçlandırılmaktadır.



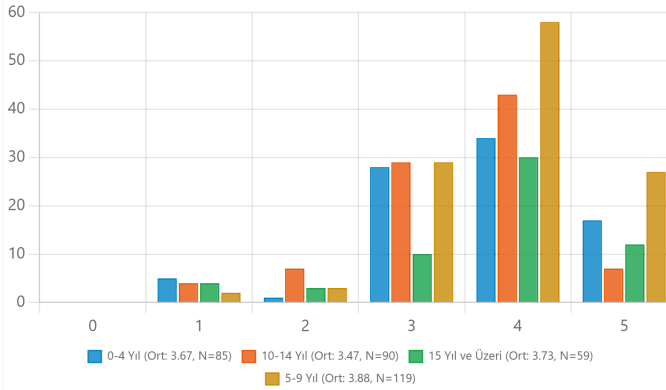
S14 Birleşik Grafiği (Kıyaslamasız)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



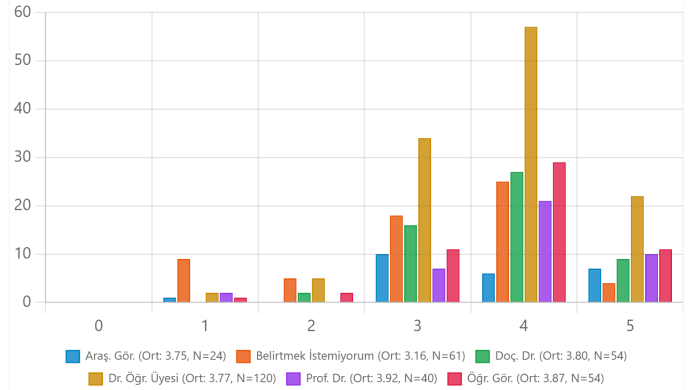
S14 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S14 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S14 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S14 Analiz Değerlendirmesi

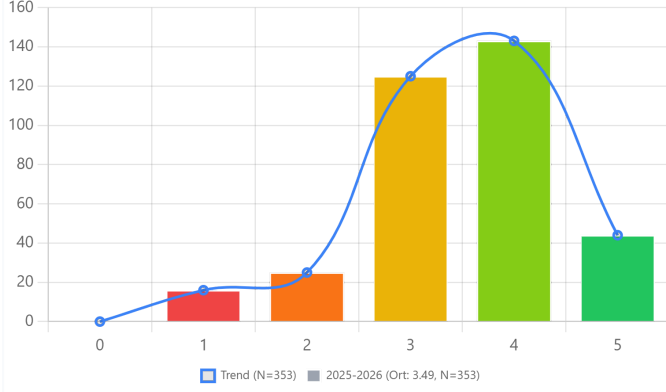
Genel Dağılım: "Üniversitemizde bilimsel etik kurul başvurularım makul süre içinde sonuçlandırılmaktadır." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,70 gibi oldukça yüksek ve pozitif bir seviyede gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait geçmiş dönem verisi bulunmadığı için trend analizi yapılamamakla birlikte, katılımcı yanıtlarının çok belirgin bir şekilde "Katılıyorum" (4) seçeneğinde zirve yaptığı tespit edilmiştir. İkinci en yüksek yığılmanın "Kararsızım" (3) seçeneğinde olması, bazı personelin henüz etik kurul süreci deneyimlememiş olabileceğine işaret etse de; genel tablo etik kurul süreçlerinin hızı ve işleyişi konusunda kurum genelinde güçlü bir memnuniyetin bulunduğunu kanıtlamaktadır.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, etik kurul süreçlerinin hızına yönelik memnuniyetin akademik birimlerin geneline yayıldığı saptanmıştır. Özellikle Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,88) ve Eğitim Fakültesi (3,73) gibi birimlerde ortalamanın yüksek seyrettiği görülmektedir. Araştırma ve proje yoğunluğunun yüksek olduğu Eczacılık Fakültesi (3,53) ve Fen Edebiyat Fakültesi (3,49) gibi birimlerde oran bir miktar gerilese de, genel itibarıyla tüm birimlerin 3,00 bandının oldukça üzerinde kalarak pozitif bir algı sergilediği doğrulanmaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, etik kurul başvuru süreçlerinden duyulan memnuniyetin en yüksek oranda 5-9 Yıl (3,88) kıdem grubunda yoğunlaştığı saptanmıştır. Bu grubu sırasıyla 15 Yıl ve Üzeri (3,73), 0-4 Yıl (3,67) ve 10-14 Yıl (3,47) grupları takip etmektedir. Tüm kıdem gruplarında ortalamanın 3,40'ın üzerinde gerçekleşmesi, kurumsal işleyişteki bu mekanizmanın personelin çalışma yılından veya tecrübesinden bağımsız olarak etkin ve hızlı kabul edildiğini göstermektedir.

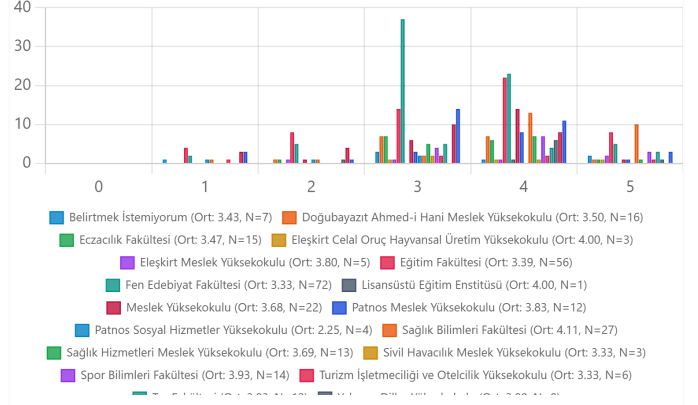
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, etik kurul onayı gerektiren bilimsel araştırmaları en yoğun şekilde yürüten kadrolarda memnuniyetin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Prof. Dr. (3,92), Öğretim Görevlisi (3,87), Doç. Dr. (3,80), Dr. Öğr. Üyesi (3,77) ve Araştırma Görevlisi (3,75) unvanlarının tamamında skorların birbirine çok yakın ve yüksek seviyelerde olması, sürecin tüm akademik paydaşlar için adil ve makul sürelerde işlediğini kanıtlamaktadır. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (3,16) olarak beyan eden grupta dahi ortalamanın pozitif alanda (3,00 üzeri) kalması, sistemin başarısını destekleyen bir diğer önemli bulgudur.

S15. 3.8 Üniversitemizde yürütülen bilimsel etik kurul başvuru süreçleri araştırmacılar açısından bürokratik yük oluşturmadan yürütülmektedir.



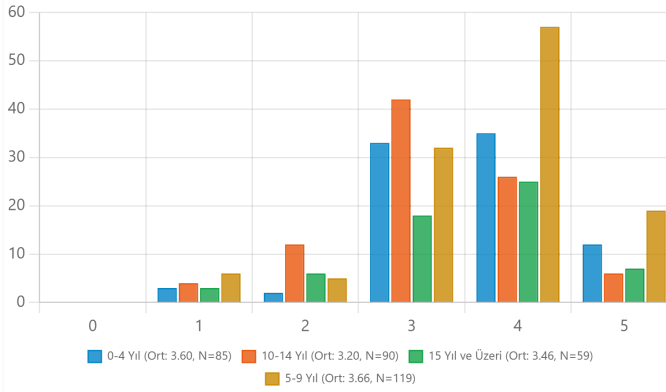
S15 Birleşik Grafiği (Kıyaslamasız)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



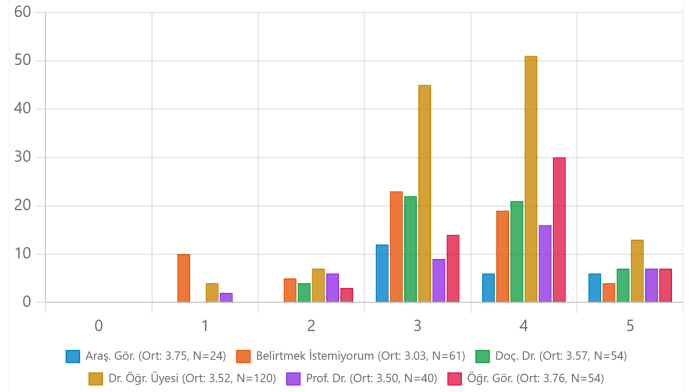
S15 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S15 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S15 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S15 Analiz Değerlendirmesi

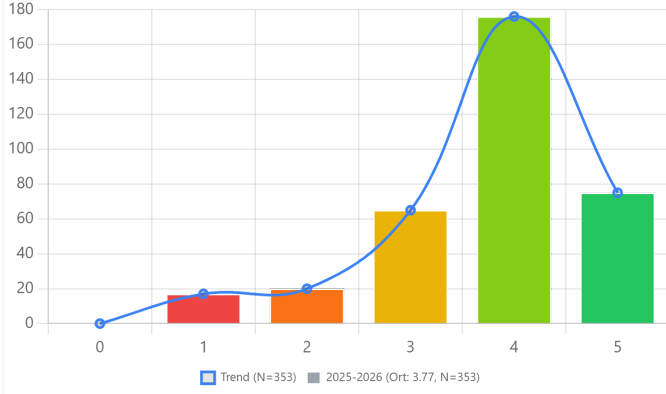
Genel Dağılım: "Üniversitemizde yürütülen bilimsel etik kurul başvuru süreçleri araştırmacılar açısından bürokratik yük oluşturmadan yürütülmektedir." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,49 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Geçmiş dönem verisi bulunmadığı için trend analizi yapılamamakla birlikte, katılımcı yanıtlarının en yüksek yığılmayı belirgin bir şekilde "Katılıyorum" (4) seçeneğinde gösterdiği tespit edilmiştir. "Kararsızım" (3) seçeneğindeki yoğunluk, bazı personelin bu süreci henüz doğrudan deneyimlememiş olabileceğine işaret etse de; ulaşılan genel skor, etik kurul başvuru mekanizmalarının hantal bir yapıda olmadığını ve araştırmacılar üzerinde ağır bir bürokratik baskı yaratmadığını doğrulamaktadır.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (4,00), Eleşkirt MYO (3,80) ve Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,50) gibi birimlerde süreçlerin pratikliğine dair memnuniyetin yüksek olduğu saptanmıştır. Etik kurul onaylı saha ve klinik araştırmalarının daha yoğun yürütüldüğü Eczacılık Fakültesi (3,47), Eğitim Fakültesi (3,39) ve Fen Edebiyat Fakültesi (3,33) gibi temel akademik birimlerde ortalamanın bir miktar gerilediği görülse de, genel olarak tüm birimlerin pozitif alanda (3,00 üzeri) kalarak işleyişi makul bulunduğu teyit edilmektedir.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, bürokratik işleyişe yönelik en olumlu algının 5-9 Yıl (3,66) ve 0-4 Yıl (3,60) kıdem gruplarında yoğunlaştığı saptanmıştır. Bu grupları 15 Yıl ve Üzeri (3,46) personeli takip etmektedir. 10-14 Yıl (3,20) grubunda ortalamanın diğer gruplara kıyasla belirgin şekilde daha düşük gerçekleşmesi, bu kıdem aralığındaki deneyimli personelin süreçlerdeki prosedürel detaylardan görece daha fazla yorulduğunu veya beklentilerinin daha pratik bir altyapı yönünde şekillendiğini göstermektedir.

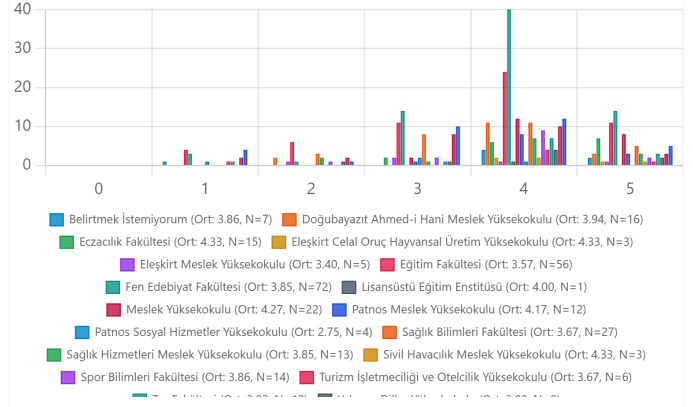
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Öğretim Görevlisi (3,75) ve Araştırma Görevlisi (3,75) unvanlarındaki personelin sistemin işleyişini en pratik bulan gruplar olduğu tespit edilmiştir. Etik kurul onaylarına araştırma makaleleri için doğrudan ve sıklıkla ihtiyaç duyan Doç. Dr. (3,57), Dr. Öğr. Üyesi (3,52) ve Prof. Dr. (3,50) gruplarında skorların birbirine çok yakın, uyumlu ve pozitif bir seviyede olması, sürecin öğretim üyeleri nezdinde de bürokratik bir engelle dönüşmediğini kanıtlamaktadır. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (3,03) olarak beyan eden grupta ise ortalamanın genel tablonun altına inerek sınırdan kaldığı görülmüştür.

S16. 3.9 Üniversite bünyesinde elde edilen bilimsel başarılar kurumsal görünürlüğü artıracak şekilde etkin bir biçimde paylaşılmaktadır.



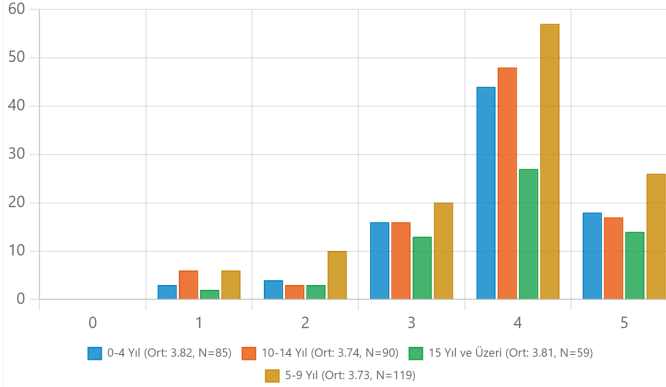
S16 Birleşik Grafiği (Kıyaslamasız)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



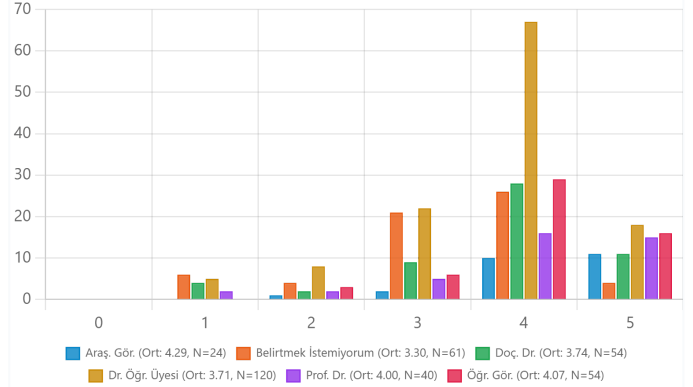
S16 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S16 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S16 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S16 Analiz Değerlendirmesi

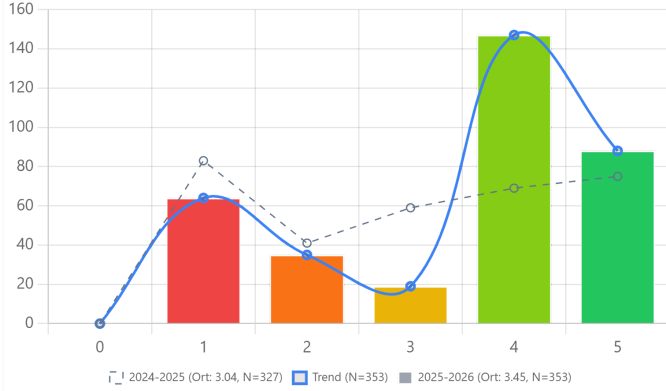
Genel Dağılım: "Üniversite bünyesinde elde edilen bilimsel başarılar kurumsal görünürlüğü artıracak şekilde etkin bir biçimde paylaşılmaktadır." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,77 gibi oldukça yüksek ve pozitif bir seviyede gerçekleştiği görülmektedir. Geçmiş dönem verisi bulunmadığı için (kıyaslamasız) trend analizi yapılamamakla birlikte, katılımcı yanıtlarının çok belirgin bir şekilde "Katılıyorum" (4) ve ardından "Kesinlikle Katılıyorum" (5) seçeneklerinde yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu güçlü ortalama, üniversitenin kurumsal iletişim stratejilerinin, sosyal medya kullanımının ve bilimsel başarıları duyurma süreçlerinin personel tarafından son derece başarılı ve etkili bulunduğunu kanıtlamaktadır.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, bilimsel başarıların kurumsal iletişim kanallarında paylaşımına yönelik memnuniyetin tüm birimlerde genel olarak yüksek seyrettiği saptanmıştır. Özellikle Eczacılık Fakültesi (4,33) ve Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (4,33) gibi birimlerde memnuniyetin zirveye ulaştığı görülmektedir. Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,94), Fen Edebiyat Fakültesi (3,85) ve Eğitim Fakültesi (3,57) gibi diğer birimlerde de ortalamaların pozitif alanda güçlü bir şekilde konumlanması, kurumsal görünürlük çalışmalarının üniversitenin tüm bileşenleri nezdinde olumlu bir karşılık bulduğunu ortaya koymaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, kurumsal görünürlük ve başarıların paylaşım etkinliğine yönelik algının kıdem grupları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Sırasıyla 0-4 Yıl (3,82), 15 Yıl ve Üzeri (3,81), 10-14 Yıl (3,74) ve 5-9 Yıl (3,73) şeklinde birbirine oldukça yakın ve yüksek gerçekleşen ortalamalar; kurumsal aidiyeti besleyen bu iletişim pratiklerinin, kurumdaki en yeni personelden en kıdemli personele kadar herkes tarafından benzer ve homojen bir memnuniyetle karşılandığını doğrulamaktadır.

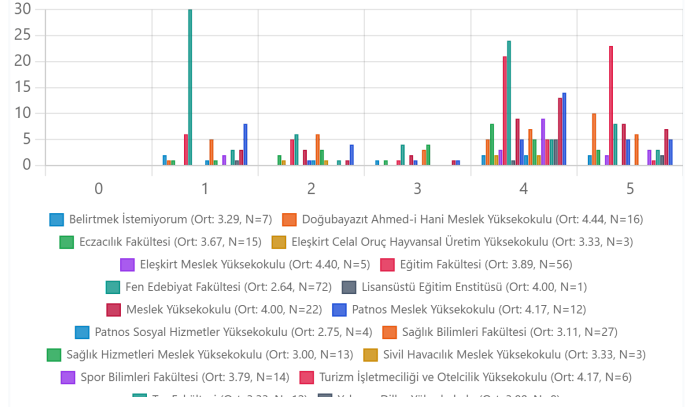
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, memnuniyetin özellikle Araştırma Görevlisi (4,29), Öğretim Görevlisi (4,09) ve Prof. Dr. (4,00) unvanlarındaki personelde 4,00 bandına ulaştığı ve hatta aştığı tespit edilmiştir. Doç. Dr. (3,74) ve Dr. Öğr. Üyesi (3,71) gruplarında da skorlar genel ortalamaya uyumlu ve oldukça pozitifdir. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (3,30) olarak beyan eden grupta ortalama diğerlerine kıyasla nispeten düşük kalsa da, bu grupta dahi skorun 3,00 sınırının üzerinde (pozitif alanda) yer alması, kurumsal paylaşım mekanizmalarının akademik hiyerarşinin tamamında kabul gördüğünü ve takdir edildiğini göstermektedir.

S17. 4.1 Çalışma ofisim akademik faaliyetlerimi yürütmek için fiziksel açıdan yeterlidir.



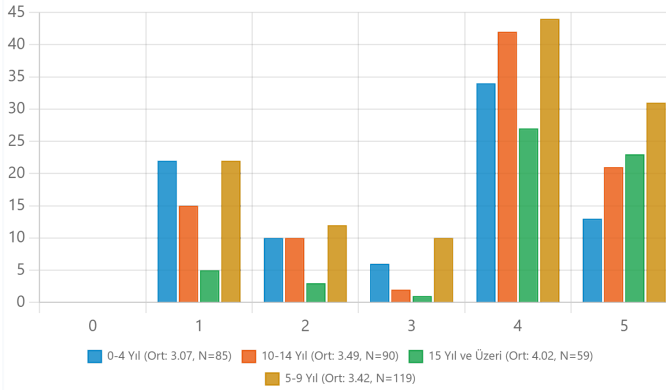
S17 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



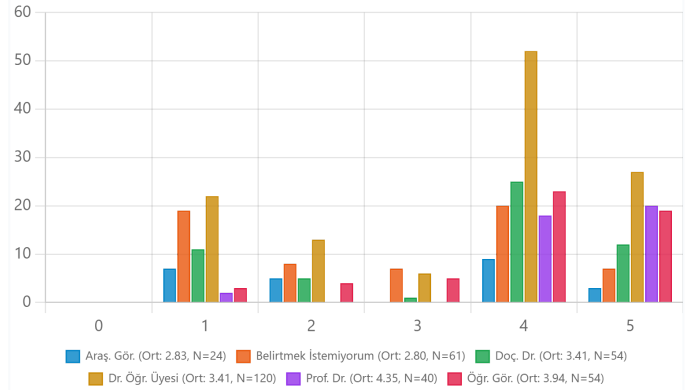
S17 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S17 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S17 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S17 Analiz Değerlendirmesi

Genel Dağılım: "Çalışma ofisim akademik faaliyetlerimi yürütmek için fiziksel açıdan yeterlidir." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,45 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamanın 3,04 olduğu tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu trend analizi, çalışma ofislerinin fiziksel yeterliliğine yönelik memnuniyette 0,41 puanlık pozitif yönlü belirgin bir artış yaşandığını ortaya koymaktadır. Yanıtların en yüksek yığılması "Katılıyorum" (4) seçeneğinde göstermesi, ofis imkanlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmaların personel nezdinde karşılık bulduğunu göstermektedir.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (4,44) ve Eleşkirt MYO (4,40) gibi birimlerde ofis yeterliliğine dair memnuniyetin zirveye ulaştığı saptanmıştır. Buna karşın, Fen Edebiyat Fakültesi (2,64) ve Eğitim Fakültesi (2,89) gibi akademik personelin ve fiziksel alan ihtiyacının daha yoğun olduğu birimlerde ortalamanın 3,00 bandının altında kalması, ofis imkanlarındaki kapasite ve konfor algısının birim bazında ciddi farklılıklar barındırdığını doğrulamaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, ofis yeterliliğine yönelik algı ile kıdem arasında doğru orantılı bir ilişki saptanmıştır. Sırasıyla 15 Yıl ve Üzeri (4,02), 10-14 Yıl (3,49), 5-9 Yıl (3,42) ve 0-4 Yıl (3,07) şeklinde gerçekleşen ortalamalar; kurumdaki kıdem arttıkça ofis olanaklarından duyulan memnuniyetin de kademeli olarak yükseldiğini, kuruma yeni katılan personelin ise fiziksel çalışma alanlarını en düşük düzeyde yeterli bulduğunu kanıtlamaktadır.

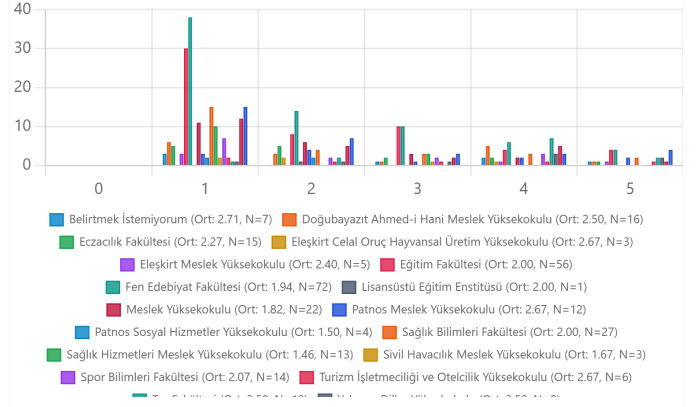
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, fiziksel çalışma alanı memnuniyetinin akademik hiyerarşideki üst kademelerde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Prof. Dr. (4,35), Öğretim Görevlisi (3,94) ve Doç. Dr. (3,41) ile Dr. Öğr. Üyesi (3,41) gruplarında ortalamalar genel seviyenin üzerinde veya dengedeyken; Araştırma Görevlisi (2,83) kadrosunda bu memnuniyetin belirgin şekilde düştüğü görülmektedir. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,80) olarak beyan eden grupta da ofis yeterlilik algısının benzer şekilde düşük seyrettiği saptanmıştır.

S18. 4.2 Üniversite tarafından sağlanan bilgisayar donanımı ihtiyaçlarını karşılamaktadır.



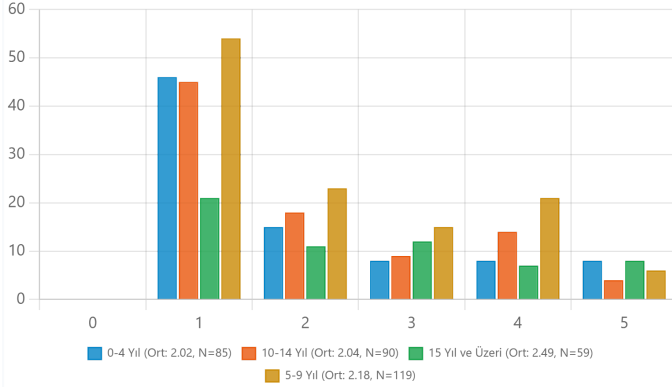
S18 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



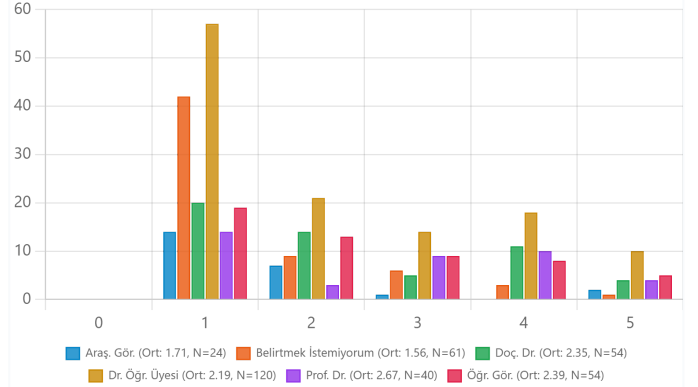
S18 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S18 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S18 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S18 Analiz Değerlendirmesi

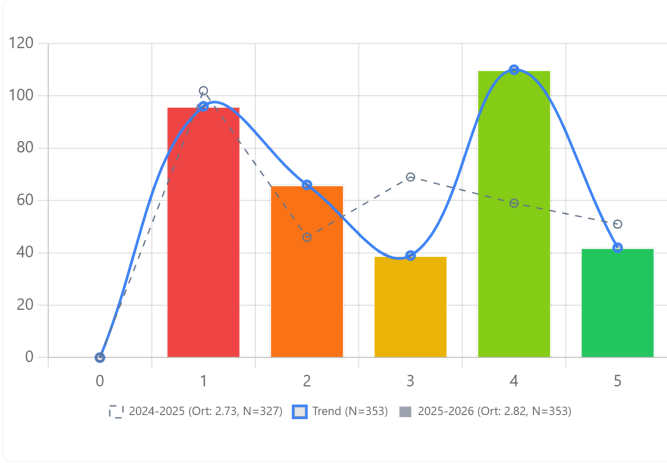
Genel Dağılım: "Üniversite tarafından sağlanan bilgisayar donanımı ihtiyaçlarımı karşılamaktadır." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 2,16 gibi oldukça düşük bir seviyede gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamasının 2,19 olduğu tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu trend analizi, bilgisayar donanımı yeterliliğine yönelik memnuniyette 0,03 puanlık çok küçük bir düşüş yaşandığını ve memnuniyetsizliğin kronikleşmiş bir düzeyde korunduğunu ortaya koymaktadır. Yanıtların çok büyük bir farkla "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) seçeneğinde zirve yapması, kurum genelinde teknolojik altyapı ve bilgisayar donanımı eksikliğinin en temel sorun alanlarından biri olarak algılandığını kanıtlamaktadır.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, tüm birimlerde ortalamaların memnuniyet eşiği olan 3,00 puanın altında kaldığı saptanmıştır. Özellikle Fen Edebiyat Fakültesi (1,94) ve Eğitim Fakültesi (2,00) gibi temel akademik birimlerde ortalamaların 2,00 bandına inmesi, teknolojik donanım yetersizliğinin fakülteler nezdinde çok daha kritik bir boyuta ulaştığını göstermektedir. Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (2,67) ve Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (2,50) gruplarında ise memnuniyetsizlik görece daha düşük seviyede kalsa da genel tabloyu değiştirmemektedir.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, bilgisayar donanımının yeterliliğine yönelik algı ile kıdem arasında pozitif yönlü bir eğilim saptanmıştır. Sırasıyla 15 Yıl ve Üzeri (2,49), 5-9 Yıl (2,18), 10-14 Yıl (2,04) ve 0-4 Yıl (2,02) şeklinde gerçekleşen ortalamalar; kuruma yeni katılan personelin teknolojik ihtiyaçlarının karşılanma oranını en düşük düzeyde bulduğunu, kurum kıdemi arttıkça bu algının bir miktar yükseldiğini doğrulamaktadır.

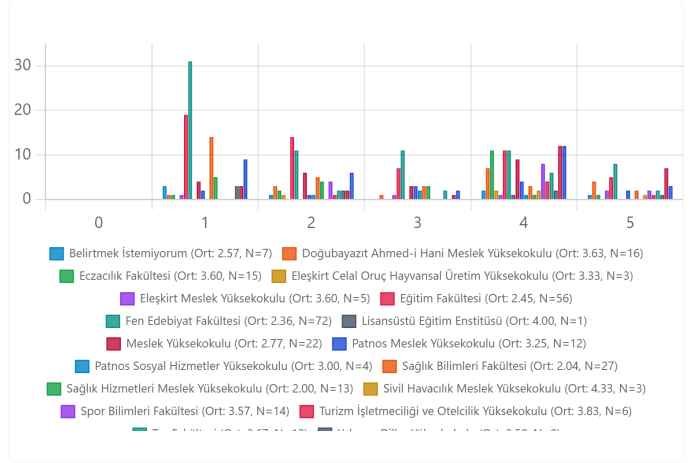
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, donanım yeterliliği konusundaki en düşük memnuniyetin unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (1,56) olarak beyan eden grup ile Araştırma Görevlisi (1,71) kadrosunda yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Prof. Dr. (2,67), Öğretim Görevlisi (2,38), Doç. Dr. (2,35) ve Dr. Öğr. Üyesi (2,19) gruplarında da skorlar kritik seviyelerin altında seyretmektedir. Bu bulgular, akademik ünvan fark etmeksizin kurum genelinde bilgisayar donanımlarının yenilenmesi ve güncellenmesi konusunda ciddi bir beklenti ve gereksinim olduğunu ortaya koymaktadır.

S19. 4.3 Ofis temizlik hizmetlerinden memnunum.



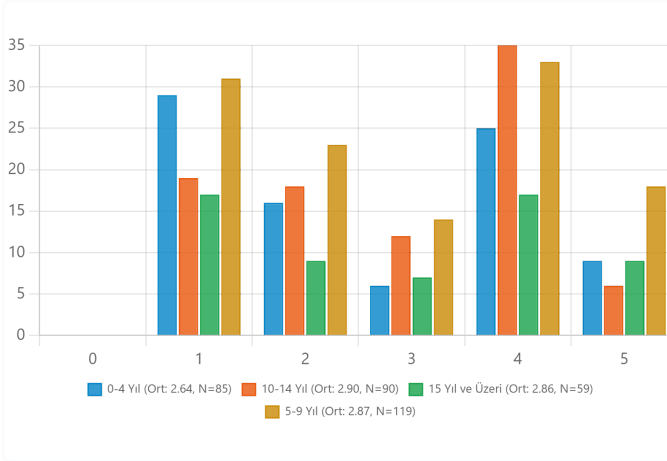
S19 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



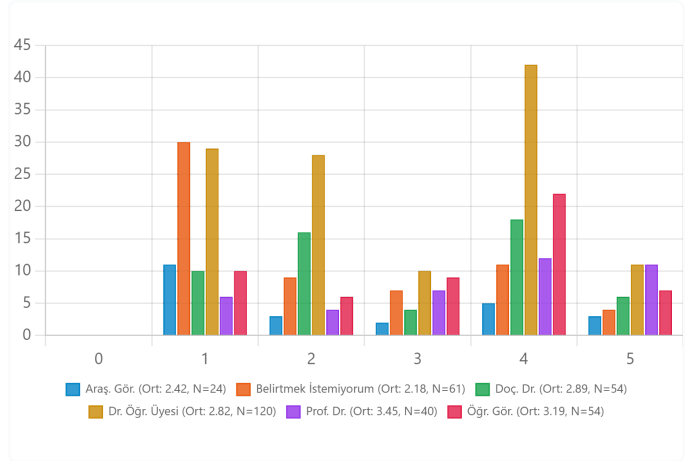
S19 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S19 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S19 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S19 Analiz Değerlendirmesi

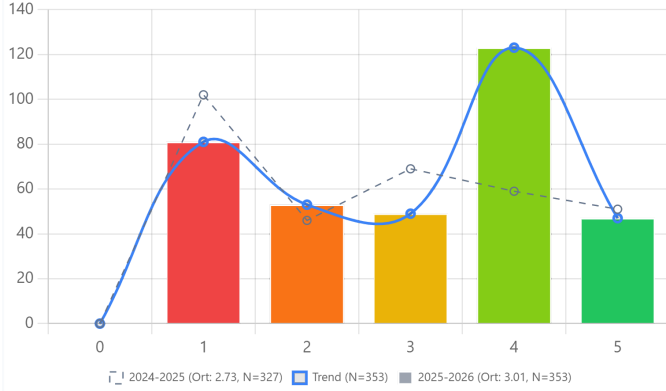
Genel Dağılım: "Ofis temizlik hizmetlerinden memnunum." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 2,82 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamasının 2,73 olduğu tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu trend analizi, ofis temizliği memnuniyetinde 0,09 puanlık oldukça sınırlı bir artış yaşandığını ortaya koymaktadır. Yanıtların en yüksek oranda "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) seçeneğinde yığılması, genel ortalamadaki küçük yükselişe rağmen temizlik hizmetlerinin halen kurum genelinde temel bir memnuniyetsizlik alanı olduğunu kanıtlamaktadır.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, birimler arasında ofis temizlik algısının keskin farklılıklar gösterdiği saptanmıştır. Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,63), Eleşkirt MYO (3,60) ve Eczacılık Fakültesi (3,60) gibi birimlerde memnuniyet 3,50 bandının üzerine çıkarken; Fen Edebiyat Fakültesi (2,36) ve Eğitim Fakültesi (2,45) gibi personel yoğunluğunun yüksek olduğu büyük birimlerde ortalamasının kritik seviyelerde kaldığı görülmektedir. Bu tablo, temizlik hizmet kalitesinin birimlerin fiziksel büyüklüğüne ve personel sirkülasyonuna bağlı olarak heterojen bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, ofis temizliğine yönelik memnuniyetin kıdem grupları arasında birbirine yakın ancak düşük seviyelerde seyrettiği saptanmıştır. Sırasıyla 10-14 Yıl (2,90), 5-9 Yıl (2,87), 15 Yıl ve Üzeri (2,86) ve 0-4 Yıl (2,64) şeklinde gerçekleşen ortalamalar; kurumdaki kıdeminden bağımsız olarak tüm personelin temizlik hizmetlerini "Katılmıyorum" sınırında değerlendirdiğini doğrulamaktadır.

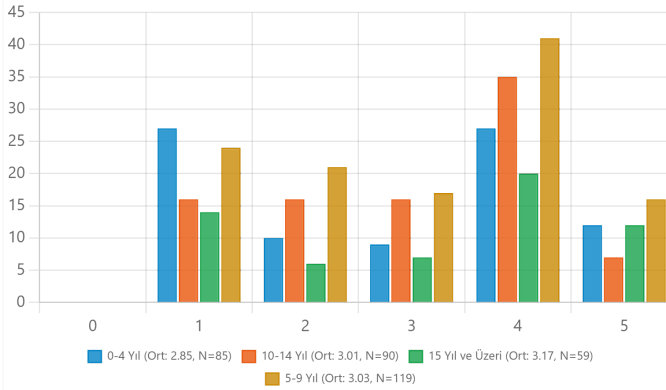
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Prof. Dr. (3,45) ve Öğretim Görevlisi (3,23) unvanlarındaki personelin temizlik hizmetlerini daha kabul edilebilir bulduğu tespit edilmiştir. Buna karşın, Araştırma Görevlisi (2,42) kadrosunda memnuniyetin belirgin şekilde düştüğü görülmektedir. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,18) olarak beyan eden grupta ise temizlik hizmetlerine yönelik algının en olumsuz seviyede konumlandığı saptanmıştır.

S20. 4.4 Çalıştığımız binadaki ortak kullanım alanlarının temizliğinden memnunum.



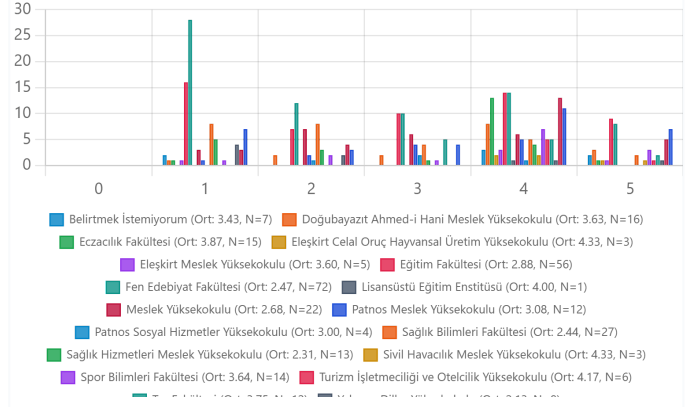
S20 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



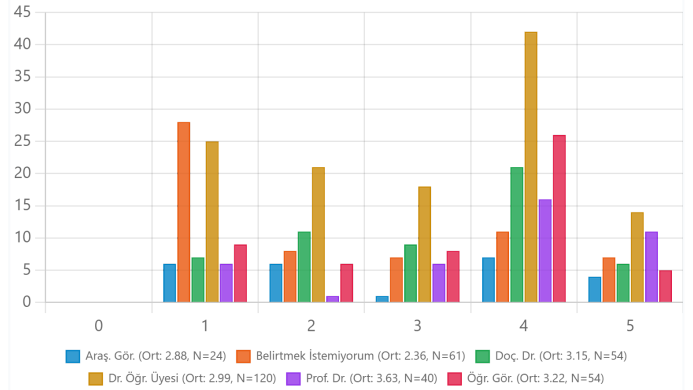
S20 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S20 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S20 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S20 Analiz Değerlendirmesi

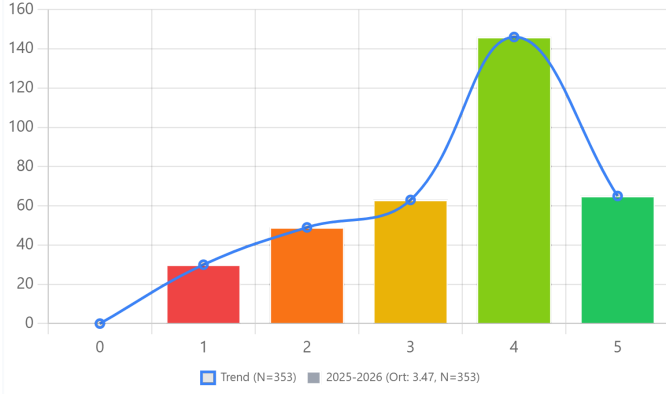
Genel Dağılım: "Çalıştığımız binadaki ortak kullanım alanlarının temizliğinden memnunum." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,01 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamanın 2,73 olduğu tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu trend analizi, ortak alanların temizlik memnuniyetinde 0,28 puanlık pozitif yönlü bir artış yaşandığını ortaya koymaktadır. Yanıtların en yüksek yığılmayı "Katılıyorum" (4) seçeneğinde göstermesi, genel memnuniyet eşiğinin üzerine çıktığını işaret etse de, "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) seçeneğindeki yoğunluğun devam etmesi bu alandaki algının halen tam anlamıyla homojenleşmediğini göstermektedir.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (4,33), Eczacılık Fakültesi (3,87) ve Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,63) gibi birimlerde ortak alan temizliğine dair memnuniyetin oldukça yüksek olduğu saptanmıştır. Buna karşın, öğrenci ve personel sirkülasyonunun en yoğun olduğu Fen Edebiyat Fakültesi (2,47) ve Eğitim Fakültesi (2,88) gibi birimlerde ortalamanın 3,00 bandının altında kalması, temizlik hizmet kalitesinin bina kullanım yoğunluğuna göre değişkenlik gösterdiğini doğrulamaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, ortak alan temizliğine yönelik memnuniyetin kıdem grupları arasında birbirine yakın seyrettiği saptanmıştır. Sırasıyla 15 Yıl ve Üzeri (3,17), 5-9 Yıl (3,03), 10-14 Yıl (3,01) ve 0-4 Yıl (2,85) şeklinde gerçekleşen ortalamalar; kurumdaki en kıdemli personelin ortak kullanım alanlarını daha yeterli bulduğunu, kuruma yeni katılan personelin ise bu konuda daha eleştirel bir perspektife sahip olduğunu göstermektedir.

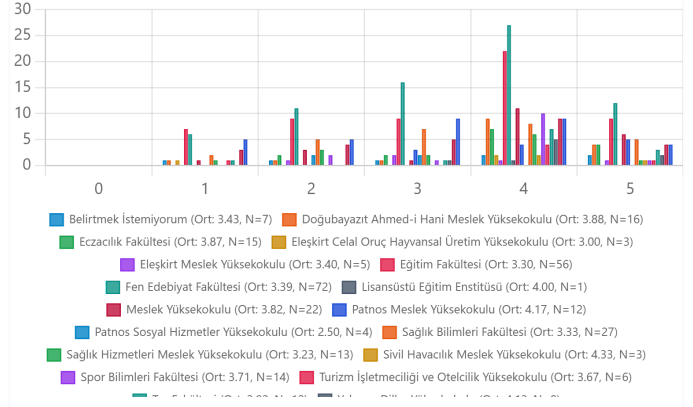
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Prof. Dr. (3,63) ve Öğretim Görevlisi (3,26) unvanlarındaki personelin ortak alan temizliğinden en yüksek oranda memnuniyet duyduğu tespit edilmiştir. Doç. Dr. (3,15) ve Araştırma Görevlisi (2,88) gruplarında memnuniyetin genel ortalama civarında ve altında seyrettiği görülürken; unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,36) olarak beyan eden grupta temizlik algısının en düşük seviyede konumlandığı saptanmıştır.

S21. 5.1 Akademik çalışmalarım (ödülleri, yüksek atıflı yayınlar vb.) üniversite yönetimi tarafından takdir edilir.



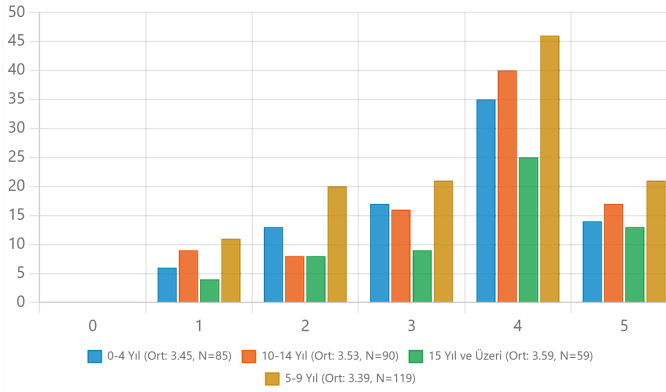
S21 Birleşik Grafiği (Kıyaslamasız)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



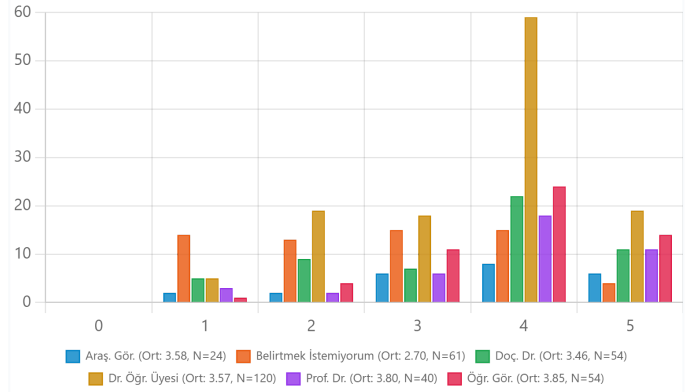
S21 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S21 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S21 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S21 Analiz Değerlendirmesi

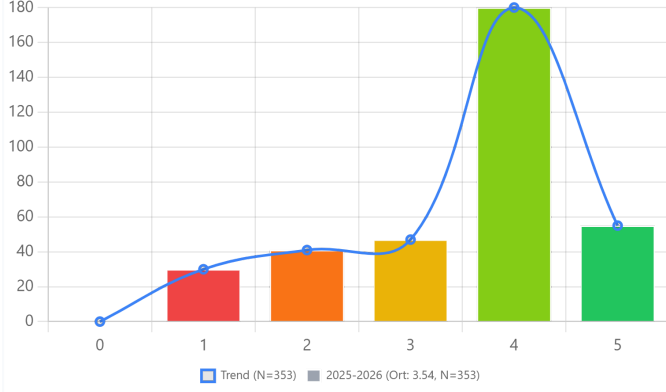
Genel Dağılım: "Akademik çalışmalarım üniversite yönetimi tarafından takdir edilir." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,47 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Geçmiş dönem verisiyle kıyaslama bulunmamakla birlikte, katılımcı yanıtlarının çok belirgin bir şekilde "Katılıyorum" (4) seçeneğinde zirve yaptığı tespit edilmiştir. Genel skordaki bu pozitif eğilim, personelin yürüttüğü nitelikli akademik faaliyetlerin yönetim nezdinde karşılık bulduğuna ve kurumsal bir takdir mekanizmasının işlediğine dair yaygın bir kanı olduğunu göstermektedir.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, takdir edilme algısının birimler arasında görece dengeli olduğu saptanmıştır. Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,88) ve Eczacılık Fakültesi (3,87) gibi birimlerde yönetimin takdirine duyulan inanç en yüksek seviyelerdeyken; Fen Edebiyat Fakültesi (3,29) ve Eğitim Fakültesi (3,30) gibi akademik çıktısı yüksek büyük birimlerde de ortalamanın memnuniyet eşiğinin üzerinde kaldığı görülmektedir. Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (3,00) ise bu konuda en mesafeli duran birim olarak dikkat çekmektedir.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, akademik başarının takdir edildiğine yönelik algının kıdem grupları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Sırasıyla 15 Yıl ve Üzeri (3,59), 10-14 Yıl (3,53), 0-4 Yıl (3,45) ve 5-9 Yıl (3,39) şeklinde gerçekleşen birbirine oldukça yakın ortalamalar; takdir görme motivasyonunun personelin kurumdaki kıdeminden bağımsız olarak genel bir kurumsal kültür haline gelmeye başladığını doğrulamaktadır.

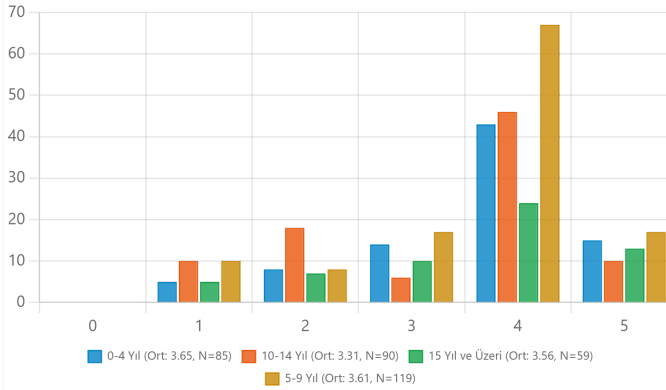
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, başarının takdir edildiğine dair en yüksek inancın Prof. Dr. (3,80) ve Öğretim Görevlisi (3,85) unvanlarında yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Araştırma Görevlisi (3,58), Dr. Öğr. Üyesi (3,57) ve Doç. Dr. (3,46) kadrolarında da memnuniyet genel ortalama ile uyumlu seyretmektedir. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,70) olarak beyan eden grupta ise, akademik başarıların fark edilmediği veya takdir edilmediği yönündeki olumsuz algının diğer gruplardan keskin bir şekilde ayrıştığı görülmüştür.

S22. 5.2 Üniversite kampüsünde trafik güvenliğine yönelik alınan önlemler (yaya geçitleri, uyarı levhaları, vb.) yeterlidir.



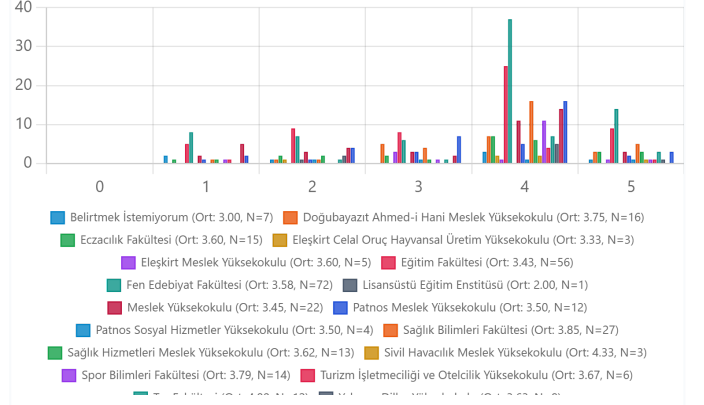
S22 Birleşik Grafiği (Kıyaslamasız)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



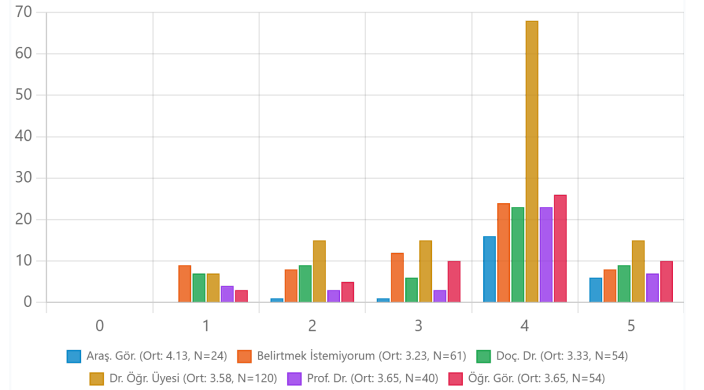
S22 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S22 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S22 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S22 Analiz Değerlendirmesi

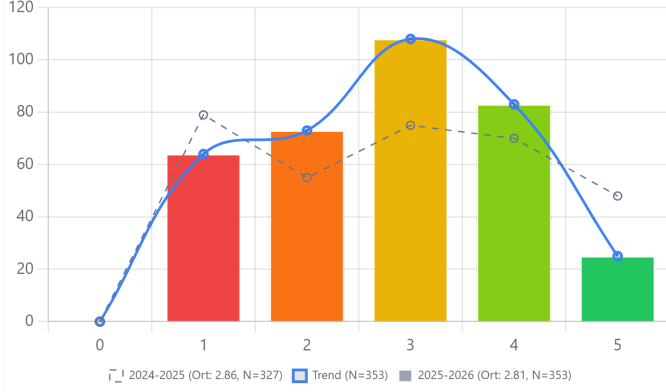
Genel Dağılım: "Üniversite kampüsünde trafik güvenliğine yönelik alınan önlemler yeterlidir." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,54 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Katılımcı yanıtlarının en yüksek yığılmayı belirgin bir şekilde "Katılıyorum" (4) seçeneğinde gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durum, üniversite kampüsündeki trafik düzenlemeleri ve güvenlik önlemlerinin genel olarak başarılı bulunduğunu ve personel nezdinde güvenli bir çevre algısı oluşturduğunu kanıtlamaktadır.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, trafik güvenliği algısının birimler arasında oldukça tutarlı ve pozitif olduğu saptanmıştır. Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,75), Eleşkirt MYO (3,60) ve Eczacılık Fakültesi (3,60) gibi birimlerde memnuniyet ortalamasının üzerinde seyrederken; Fen Edebiyat Fakültesi (3,58), Eğitim Fakültesi (3,43) ve Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (3,33) gruplarında da skorların pozitif alanda kaldığı görülmektedir. Birim bazlı sonuçlar, trafik önlemlerinin kampüs genelinde dengeli bir memnuniyet yarattığını ortaya koymaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, kampüs güvenliğine yönelik algının kıdem grupları arasında yüksek ve birbirine yakın olduğu saptanmıştır. Sırasıyla 0-4 Yıl (3,65), 5-9 Yıl (3,61), 15 Yıl ve Üzeri (3,56) ve 10-14 Yıl (3,31) şeklinde gerçekleşen ortalamalar; kuruma yeni katılan personelin trafik önlemlerini en yüksek düzeyde yeterli bulduğunu, diğer kıdem gruplarında da bu olumlu algının istikrarla korunduğunu göstermektedir.

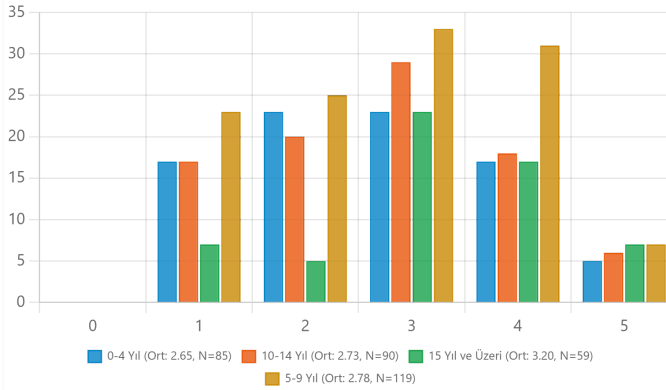
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Araştırma Görevlisi (4,13) kadrosunun trafik güvenliği önlemlerinden en yüksek oranda memnuniyet duyan grup olduğu tespit edilmiştir. Bunu Öğretim Görevlisi (3,68), Prof. Dr. (3,65), Dr. Öğr. Üyesi (3,58) ve Doç. Dr. (3,33) grupları takip etmektedir. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (3,23) olarak beyan eden grupta dahi ortalamanın 3,00 bandının üzerinde kalması, trafik güvenliği konusundaki kurumsal başarının akademik hiyerarşinin tamamı tarafından onaylandığını kanıtlamaktadır.

S23. 6.1 Üniversite yemekhanesinde sunulan yemeklerin çeşitliliği beklentilerimi karşılamaktadır.



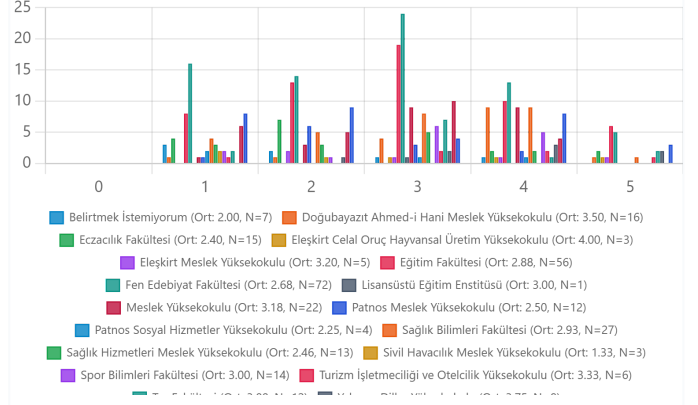
S23 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



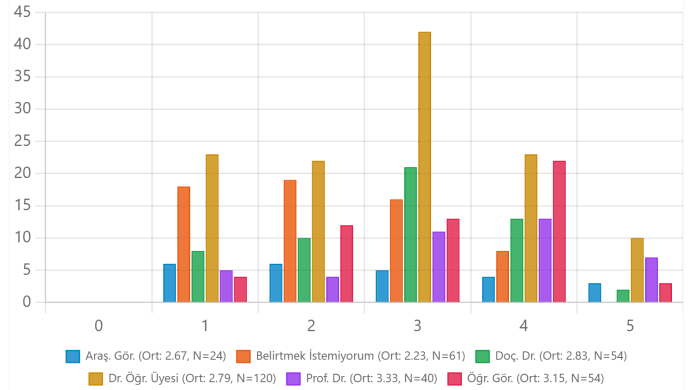
S23 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S23 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S23 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S23 Analiz Değerlendirmesi

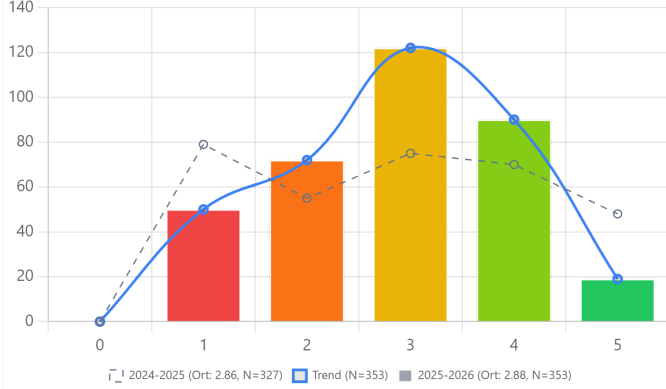
Genel Dağılım: "Üniversite yemekhanesinde sunulan yemeklerin çeşitliliği beklentilerimi karşılamaktadır." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 2,81 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamasının 2,86 olduğu tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu trend analizi, yemek çeşitliliği memnuniyetinde 0,05 puanlık çok sınırlı bir düşüş yaşandığını ortaya koymaktadır. Yanıtların en yüksek yığılmayı "Kararsızım" (3) ve ardından "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) seçeneklerinde göstermesi, yemek çeşitliliğinin kurum genelinde iyileştirilmesi gereken bir alan olarak algılandığını kanıtlamaktadır.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (4,00), Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,50) ve Eleşkirt MYO (3,20) gibi birimlerde yemek çeşitliliğine dair memnuniyetin genel ortalamasının üzerinde olduğu saptanmıştır. Buna karşın, Eczacılık Fakültesi (2,40), Fen Edebiyat Fakültesi (2,68) ve Eğitim Fakültesi (2,88) gibi ana kampüs yerleşkesinde bulunan büyük birimlerde ortalamasının memnuniyet eşiğinin altında kalması, yemek çeşitliliği beklentisinin merkezi yemekhane hizmetlerinde daha kritik bir sorun teşkil ettiğini ortaya koymaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, yemek çeşitliliğine yönelik memnuniyetin kıdem arttıkça yükseldiği saptanmıştır. Sırasıyla 15 Yıl ve Üzeri (3,20), 5-9 Yıl (2,78), 10-14 Yıl (2,73) ve 0-4 Yıl (2,65) şeklinde gerçekleşen ortalamalar; kuruma yeni katılan personelin yemek çeşitliliğini en düşük düzeyde yeterli bulduğunu, kurumda daha uzun süredir görev yapan personelin ise bu konuda daha ılımlı bir algıya sahip olduğunu göstermektedir.

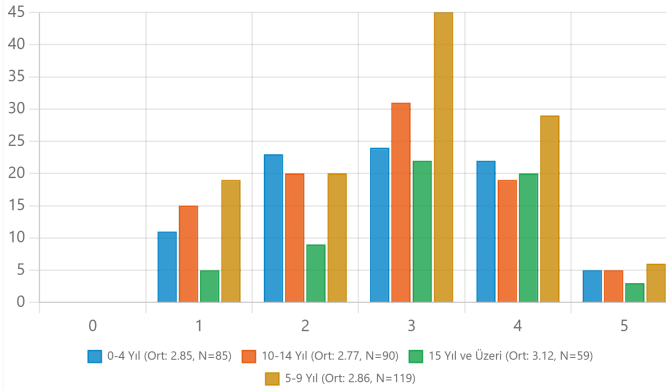
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Prof. Dr. (3,33) ve Öğretim Görevlisi (3,17) unvanlarındaki personelin yemek çeşitliliğini daha yeterli bulduğu tespit edilmiştir. Doç. Dr. (2,83) ve Dr. Öğr. Üyesi (2,79) gruplarında memnuniyet genel ortalama civarındayken; Araştırma Görevlisi (2,67) kadrosunda ve unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,23) olarak beyan eden grupta memnuniyetin belirgin şekilde düştüğü görülmektedir. Bu bulgular, yemek çeşitliliğine yönelik eleştirel yaklaşımın özellikle genç akademik kadro ve idari personel arasında daha yaygın olduğunu kanıtlamaktadır.

S24. 6.2 Üniversite yemekhanesinde hijyen koşulları (masalar, çatal-kaşık vb.) yeterlidir.



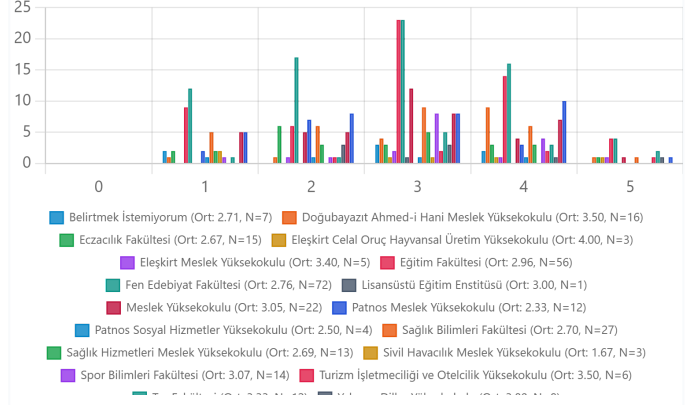
S24 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



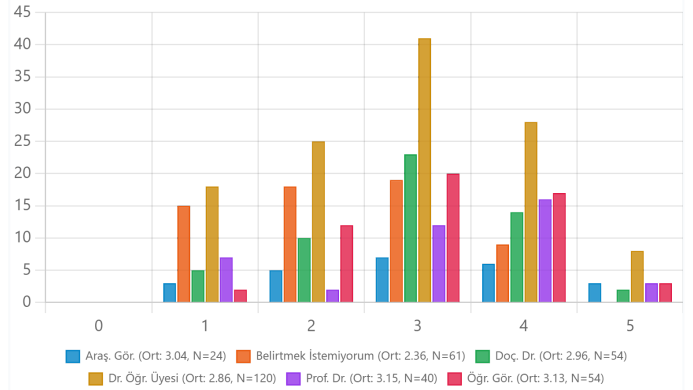
S24 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S24 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S24 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S24 Analiz Değerlendirmesi

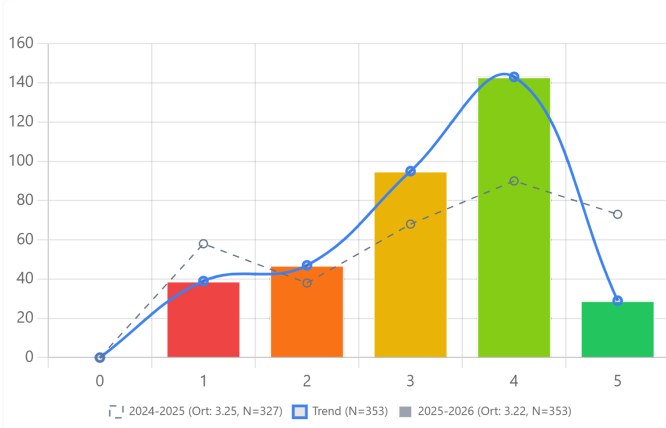
Genel Dağılım: "Üniversite yemekhanesinde hijyen koşulları yeterlidir." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 2,88 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamasının 2,86 olduğu tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu trend analizi, hijyen memnuniyetinde 0,02 puanlık oldukça kısıtlı ve durağan bir artış yaşandığını ortaya koymaktadır. Yanıtların en yüksek yığılmayı "Kararsızım" (3) seçeneğinde göstermesi, personelin yemekhane hijyeni konusunda net bir olumlu kanaate sahip olmadığını ve bu alanın iyileştirmeye açık olduğunu kanıtlamaktadır.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (4,00), Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,50) ve Eleşkirt MYO (3,40) gibi birimlerde hijyen koşullarına dair memnuniyetin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna karşın, Eczacılık Fakültesi (2,67), Fen Edebiyat Fakültesi (2,76) ve Eğitim Fakültesi (2,96) gibi birimlerde ortalamasının memnuniyet eşiği olan 3,00 bandının altında kalması, ana yerleşkedeki yoğun kullanılan yemek alanlarında hijyen algısının daha düşük seyrettiğini ortaya koymaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, hijyen koşullarına yönelik en yüksek memnuniyetin 15 Yıl ve Üzeri (3,12) kıdem grubunda olduğu saptanmıştır. Bu grubu sırasıyla 5-9 Yıl (2,86), 0-4 Yıl (2,85) ve 10-14 Yıl (2,77) grupları takip etmektedir. Elde edilen veriler, kuruma yeni katılan ve orta kıdemdeki personelin yemekhane hijyenini daha eleştirel bir perspektifle değerlendirdiğini doğrulamaktadır.

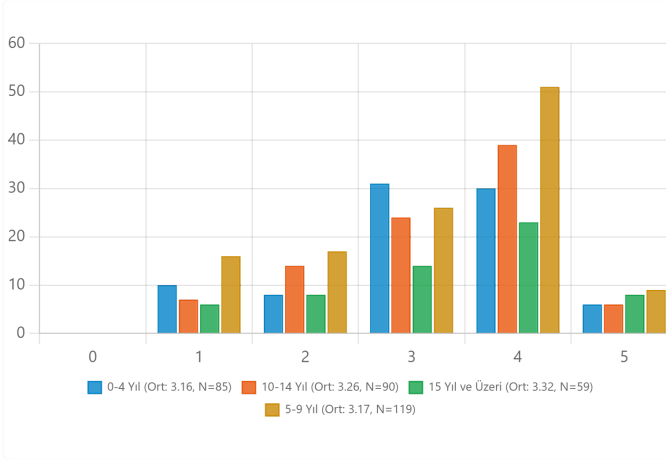
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Prof. Dr. (3,15), Öğretim Görevlisi (3,15) ve Araştırma Görevlisi (3,04) unvanlarındaki personelin hijyen koşullarını nispeten daha yeterli bulduğu tespit edilmiştir. Buna karşın, Doç. Dr. (2,96) ve Dr. Öğr. Üyesi (2,86) gruplarında memnuniyet ortalamasının altında seyretmektedir. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,36) olarak beyan eden grupta ise hijyen algısının en düşük seviyede konumlandığı saptanmıştır.

S25. 6.3 Üniversitemize ait spor tesislerinin hizmetlerinden memnunum.



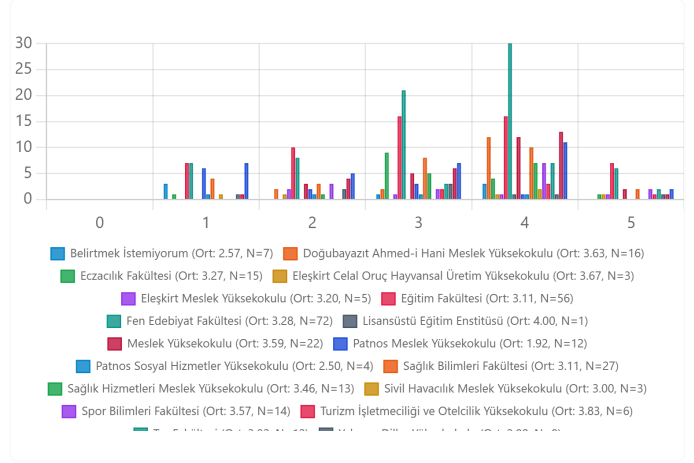
S25 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



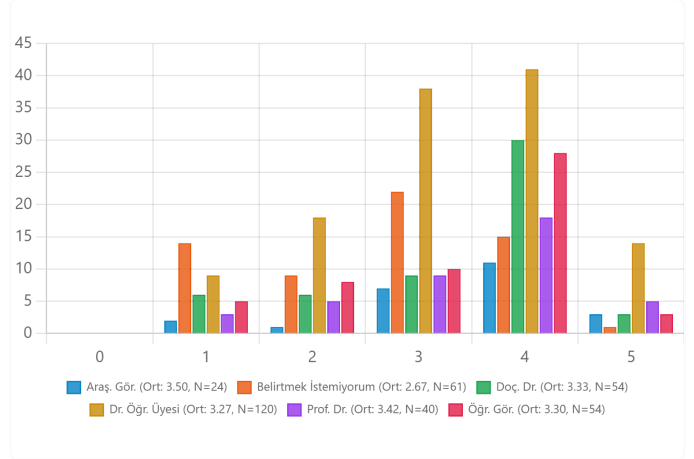
S25 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S25 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S25 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S25 Analiz Değerlendirmesi

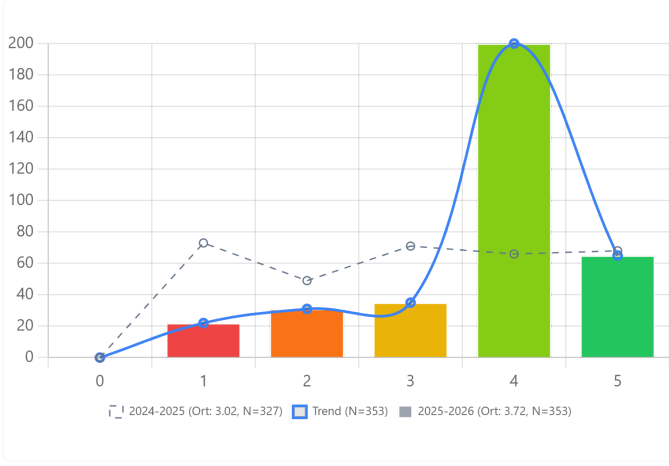
Genel Dağılım: "Üniversitemize ait spor tesislerinin hizmetlerinden memnunum." ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,22 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamanın 3,25 olduğu tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu trend analizi, spor tesislerinden duyulan memnuniyette 0,03 puanlık oldukça küçük bir düşüş yaşandığını ortaya koymaktadır. Yanıtların en yüksek yığılmayı "Katılıyorum" (4) ve ardından "Kararsızım" (3) seçeneklerinde göstermesi, spor tesislerine yönelik algının genel olarak olumlu seviyede (3,00 puanın üzerinde) korunduğunu doğrulamaktadır.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (3,67), Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,63) ve Eczacılık Fakültesi (3,27) gibi birimlerde spor tesislerine dair memnuniyetin genel ortalamasının üzerinde olduğu saptanmıştır. Buna karşın, Eğitim Fakültesi (3,11) ve Fen Edebiyat Fakültesi (3,28) gibi büyük akademik birimlerde ortalamasının genel seviyeye yakın seyrettiği; unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,57) olarak beyan eden grupta ise memnuniyetin en düşük seviyede kaldığı görülmektedir.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, spor tesislerine yönelik memnuniyetin kıdem grupları arasında birbirine yakın seyrettiği saptanmıştır. Sırasıyla 15 Yıl ve Üzeri (3,32), 10-14 Yıl (3,26), 5-9 Yıl (3,17) ve 0-4 Yıl (3,16) şeklinde gerçekleşen ortalamalar; kurumdaki kıdemli personelin spor tesislerini bir miktar daha yeterli bulduğunu, kuruma yeni katılan personelin de benzer şekilde pozitif bir algıya sahip olduğunu göstermektedir.

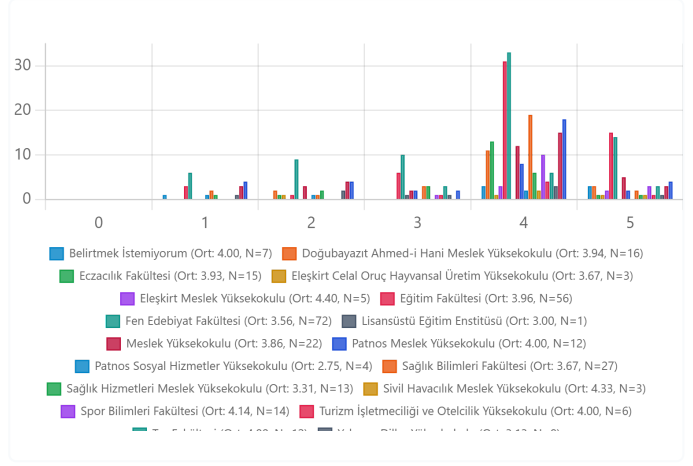
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Araştırma Görevlisi (3,50), Prof. Dr. (3,42), Doç. Dr. (3,33) ve Öğretim Görevlisi (3,32) unvanlarındaki personelin spor tesislerinden en yüksek oranda memnuniyet duyduğu tespit edilmiştir. Dr. Öğr. Üyesi (3,27) grubu genel ortalama ile uyumlu bir skor sergilerken; unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,67) olarak beyan eden grupta spor tesislerine yönelik algının negatif alana (3,00 puanın altına) düştüğü saptanmıştır.

S26. 6.4 Güvenlik personelinin tutum ve davranışından memnunum



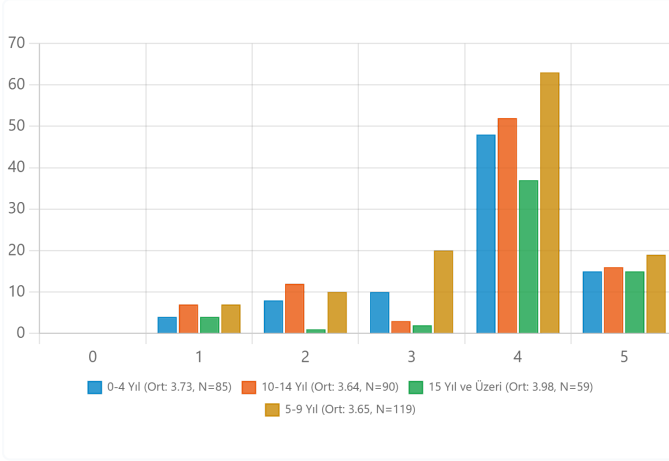
S26 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



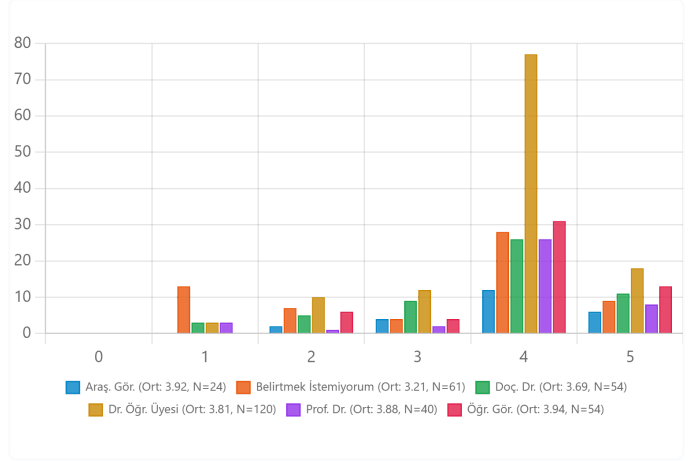
S26 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S26 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S26 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S26 Analiz Değerlendirmesi

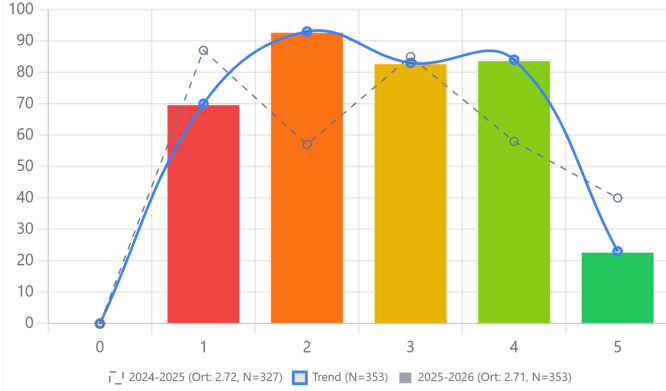
Genel Dağılım: "Güvenlik personelinin tutum ve davranışından memnunum" ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,72 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamasının 3,02 olduğu tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu trend analizi, güvenlik hizmetlerine yönelik memnuniyette 0,70 puanlık oldukça yüksek ve pozitif yönlü bir artış yaşandığını ortaya koymaktadır. Yanıtların çok belirgin bir şekilde "Katılıyorum" (4) seçeneğinde zirve yapması, güvenlik personelinin kurumsal iletişim ve davranış kalitesinde hissedilir bir iyileşme sağlandığını kanıtlamaktadır.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, memnuniyetin üniversite geneline homojen bir şekilde yayıldığı saptanmıştır. Özellikle Eleşkirt Meslek Yüksekokulu (4,40), Eczacılık Fakültesi (3,93) ve Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,94) gibi birimlerde memnuniyet oranları zirveye yaklaşmaktadır. Fen Edebiyat Fakültesi (3,56) ve Eğitim Fakültesi (3,36) gibi daha kalabalık birimlerde de ortalamanın genel memnuniyet eşiğinin üzerinde kalması, güvenlik hizmetlerinin tüm yerleşkelerde benzer bir kalite standardıyla yürütüldüğünü ortaya koymaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, güvenlik hizmetlerine yönelik en yüksek memnuniyetin 15 Yıl ve Üzeri (3,98) kıdem grubunda olduğu saptanmıştır. Bu grubu sırasıyla 0-4 Yıl (3,73), 5-9 Yıl (3,65) ve 10-14 Yıl (3,64) grupları takip etmektedir. Kurumdaki en kıdemli personelin güvenlik birimine yönelik bu yüksek takdiri, uzun vadeli kurumsal güven algısının güçlü olduğunu doğrulamaktadır.

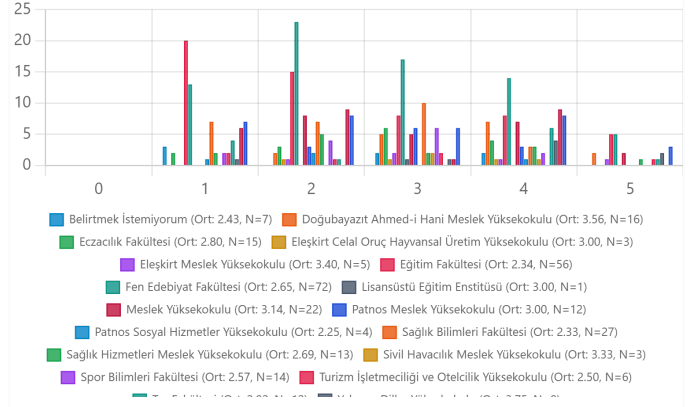
Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, Öğretim Görevlisi (3,98), Araştırma Görevlisi (3,92) ve Prof. Dr. (3,88) unvanlarındaki personelin güvenlik personelinin tutumunu en yüksek düzeyde pozitif bulduğu tespit edilmiştir. Dr. Öğr. Üyesi (3,81) ve Doç. Dr. (3,69) gruplarında da skorlar genel ortalamanın üzerinde veya uyumlu seyretmektedir. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (3,21) olarak beyan eden grupta dahi ortalamanın pozitif alanda kalması, güvenlik personelinin davranış modellerinin akademik hiyerarşinin tamamı tarafından takdir edildiğini göstermektedir.

S27. 6.5 Üniversitede düzenlenen kültürel ve sanatsal etkinlikler (konser, tiyatro, sergi, panel) yeterlidir.



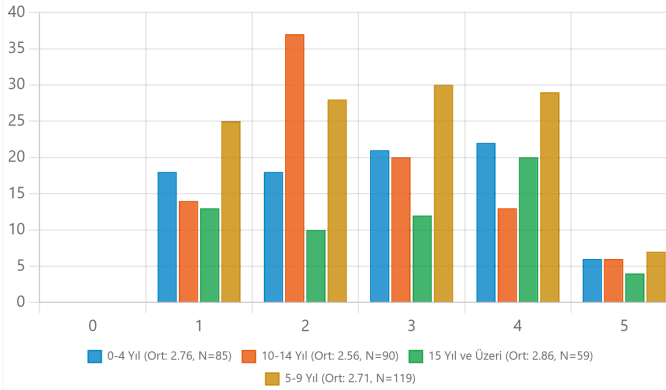
S27 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



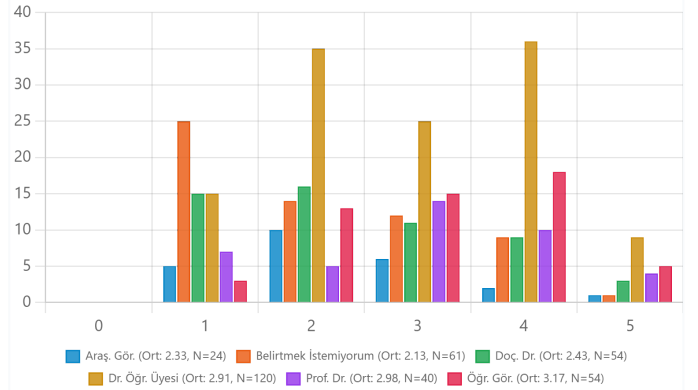
S27 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S27 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S27 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

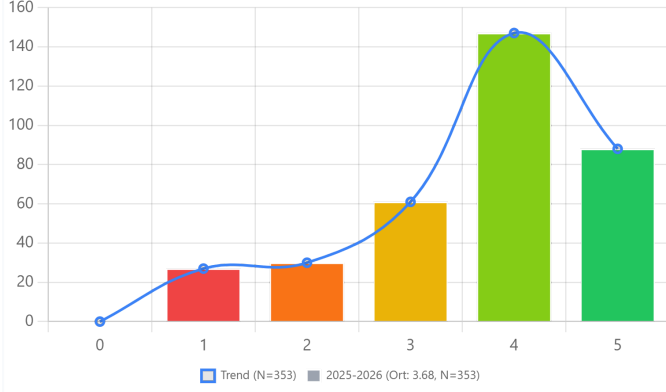
S27 Analiz Değerlendirmesi

"Üniversitede düzenlenen kültürel ve sanatsal etkinlikler yeterlidir" ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 2,71 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu soruya ait 2024-2025 dönemi eşdeğer verisiyle yapılan kıyaslamada, bir önceki döneme ait genel ortalamasının 2,72 olduğu tespit edilmiştir. İki dönem arasındaki bu trend analizi, kültürel etkinlik memnuniyetinin neredeyse aynı seviyede kalarak durağanlaştığını ve 3,00 puanlık memnuniyet eşiğinin altında seyretmeye devam ettiğini ortaya koymaktadır. Yanıtların en yüksek yığılmayı "Katılmıyorum" (2) ve ardından "Kararsızım" (3) seçeneklerinde göstermesi, üniversitedeki sosyal ve kültürel faaliyetlerin nicelik veya nitelik açısından beklentileri tam olarak karşılamadığını kanıtlamaktadır.

Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, birimler arasında belirgin farklılıklar olduğu saptanmıştır. Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (3,56) ve Eleşkirt MYO (3,40) gibi birimlerde kültürel etkinlik yeterliliğine dair memnuniyet ortalamasının üzerinde gerçekleşirken; Eczacılık Fakültesi (2,80), Fen Edebiyat Fakültesi (2,65) ve Eğitim Fakültesi (2,33) gibi ana yerleşkede bulunan fakültelerde ortalamaların oldukça düşük kalması, sosyal etkinliklere yönelik en yüksek talebin ve buna bağlı eleştirel bakışın bu birimlerde yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,43) olarak beyan eden grupta da memnuniyetin düşük seyrettiği görülmektedir.

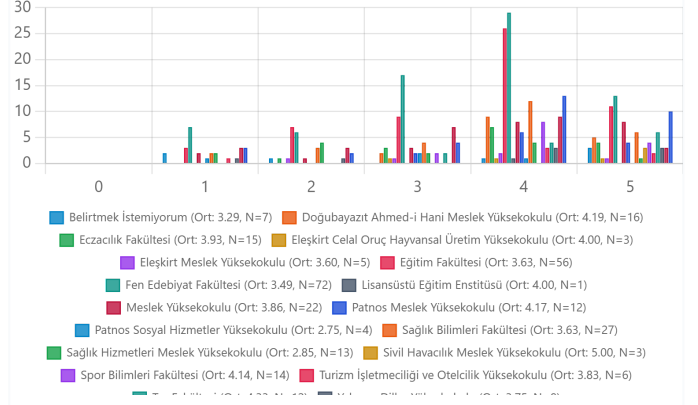
Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, memnuniyetin 15 Yıl ve Üzeri (2,86) grubunda en yüksek, 10-14 Yıl (2,56) grubunda ise en düşük seviyede olduğu görülmektedir. Akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analizde ise Öğretim Görevlisi (3,15) unvanındaki personelin etkinlikleri en yeterli bulan grup olduğu, Doç. Dr. (2,43) ve Araştırma Görevlisi (2,33) kadrolarında ise memnuniyetin keskin bir şekilde düştüğü tespit edilmiştir. Unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,13) olarak beyan eden grupta ise kültürel ve sanatsal faaliyetlere yönelik algı en düşük seviyede konumlanmıştır.

S28. 6.6 Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nde akademik personel olmaktan genel olarak memnunum.



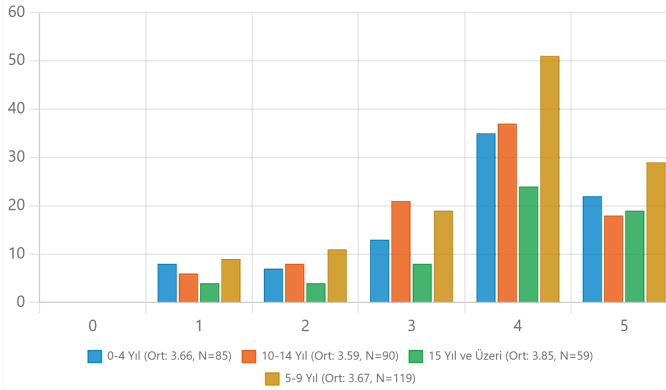
S28 Birleşik Grafiği (Kıyaslamasız)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



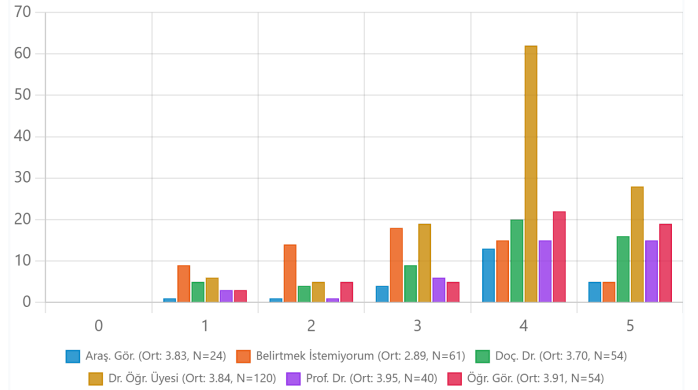
S28 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Kadronun Bulunduğu Birim)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S28 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süresi)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum



S28 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Unvan)

Ölçek: 0-Fikrim Yok | 1-Kesinlikle Katılmıyorum | 2-Katılmıyorum | 3-Kararsızım | 4-Katılıyorum | 5-Kesinlikle Katılıyorum

S28 Analiz Değerlendirmesi

Genel Dağılım: "Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nde akademik personel olmaktan genel olarak memnunum" ifadesine yönelik genel veri dağılımı incelendiğinde, 2025-2026 dönemi genel ortalamasının 3,68 gibi oldukça yüksek ve pozitif bir seviyede gerçekleştiği görülmektedir. Katılımcı yanıtlarının çok belirgin bir şekilde "Katılıyorum" (4) seçeneğinde zirve yaptığı ve "Kesinlikle Katılıyorum" (5) yanıtlarının da oldukça güçlü bir ağırlığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu tablo, kurumun genel atmosferi ve akademik çalışma koşullarının personel nezdinde yüksek düzeyde bir kurumsal aidiyet ve memnuniyet yarattığını kanıtlamaktadır.

Birim Değişkeni: Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, memnuniyetin tüm birimlerde pozitif eşiğin (3,00) oldukça üzerinde seyrettiği saptanmıştır. Özellikle Doğubayazıt Ahmed-i Hani MYO (4,19) ve Eleşkirt Celal Oruç Hayvansal Üretim Yüksekokulu (4,00) gibi birimlerde memnuniyet oranları zirveye ulaşırken; Eczacılık Fakültesi (3,93) ve Eğitim Fakültesi (3,62) gibi büyük akademik birimlerde de ortalamaların genel seviyeyle uyumlu ve güçlü olduğu görülmektedir. Fen Edebiyat Fakültesi (3,49) nispeten en düşük ortalamaya sahip olsa da, tüm birimlerin akademik personel olma deneyimini pozitif olarak nitelendirdiği doğrulanmaktadır.

Hizmet Süresi Değişkeni: Katılımcıların kurum içindeki hizmet sürelerine göre yapılan analiz incelendiğinde, kurumsal memnuniyetin kıdemli personelde en yüksek seviyeye ulaştığı saptanmıştır. Memnuniyet oranları sırasıyla 15 Yıl ve Üzeri (3,85), 5-9 Yıl (3,67), 0-4 Yıl (3,66) ve 10-14 Yıl (3,59) şeklinde gerçekleşmiştir. Tüm kıdem gruplarında ortalamaların birbirine yakın ve 3,50 bandının üzerinde olması, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nde görev yapma memnuniyetinin kariyerin her aşamasında sürdürülebilir bir yapıda olduğunu göstermektedir.

Unvan Değişkeni: Katılımcıların akademik unvan değişkeni üzerinden yapılan çapraz analiz değerlendirildiğinde, memnuniyetin akademik hiyerarşinin tüm basamaklarında yüksek bir kabul gördüğü tespit edilmiştir. Özellikle Prof. Dr. (3,95), Öğretim Görevlisi (3,94), Dr. Öğr. Üyesi (3,84) ve Araştırma Görevlisi (3,83) unvanlarındaki personelin kuruma yönelik aidiyet hissi oldukça güçlüdür. Doç. Dr. (3,70) grubu da genel ortalamayı destekleyen bir skor sergilerken, unvanını "Belirtmek İstemiyorum" (2,89) olarak beyan eden sınırlı grupta dahi ortalamanın memnuniyet sınırına çok yakın seyretmesi dikkat çekicidir.

S29. Görüş ve Önerileriniz.

OLUMLU GÖRÜŞLER (1)

"Memnun olduğum bir yerde akademik hayatimi devam ettiriyorum."

OLUMSUZ GÖRÜŞLER (23)

"Araştırma olanakları artırılmalı"

"Akademik çalışmaların artması için atıf veya makalesi yüksek olan akademisyenlerin desteklenmesi gerekiyor "

"Bazı bölümlerimiz için Materyal eksikliği yaşanmaktadır"

"İç vakfı tarafından verilen teşvik miktarı yetersiz "

"Bilimsel faaliyetlerin desteklenmesi adına özellikle uluslararası yayın sayısını artırmak için proof reading hizmetlerinin sunulması üniversitenin görünürlüğünü artıracaklarını düşünüyorum. Bilimsel etkinliklere katılımın desteklenmesi için akademisyenlere yeterli seviyede destek verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Özellikle bazı analiz programlarının (Smartpls, SPSS) hizmetlerinin sağlanması ya da yaygınlaştırılmasını gerektiğini düşünüyorum. Özellikle Eleşkirt MYO'da gerek öğrencilerin kullandığı bilgisayar laboratuvarındaki gerekse akademisyenlerin bilgisayarların yenilenmesi gerektiğini düşünüyorum. "

"Birim yöneticilerimden genel anlamda memnunum. Ancak merkezi yönetim tarafından toplantılar aracılığıyla iletilen farklı konular sebebiyle sıklıkla baskı ve huzursuzluk hissediyorum. Bunun yanı sıra hem akademik personel bilgisayarları hem de öğrencilere yönelik bilgisayar laboratuvarı oldukça yetersiz."

"Temizlik personellerinin kesinlikle eğitime tabi tutulması lazım. Sanıyorum ki ne yapmaları gerektiğini bile bilmiyorlar. Akademik personelin kullandığı tuvaletler belediyenin umumi tuvaletlerinden bile daha kötü. Öte yandan kütüphanemiz JoVe adlı eğitim platformuna üyelik sağlar ise eczacılık, tıp moleküler biyoloji gibi bölümler bundan çok istifade edebilir. Son olarak doktora çalışmalarımız için bazen haftalık akademik izin haricinde doktora yaptığımız üniversitelere gitmemiz gerekiyor. Bu durumda izin hususunda kolaylık sunulması gerektiğini düşünüyorum. Ne yazık ki bu tür akademik faaliyetler için yıllık iznimizi bile kullanamıyoruz. Bir araştırma görevlisi olarak bize verilen idari ve akademik işleri elbette yapmamız gerektiğini düşünüyorum. Lakin kendi eğitimimiz ve araştırmalarımız için de bu konuda biraz daha teşvik ve kolaylık sunulması en nihayetinde üniversitemizde faydasına olacaktır. "

"Fakülte çalışma ofisimize kitaplık talep ediyoruz. Mevcut bilgisayar çalışma yapmak için yeterli değil. Eski ve çok yavaş. Fakülte ortak kullanım alanı olan lavaboların temizliği yetersiz. Lavabolara çoğu zaman peçete koyulmuyor ve temizlik personeli takibini ancak biz uyarırsak yapıyor.Fakülte personel otoparkına plaka tanıma sistemiyle giriş yapılması güzel olur. Çoğu zaman aracımızı yol üzerine bırakmak zorunda kalıyoruz. Fitness salonunun temizliği yetersiz. Spor salonunda yer alan duşlar ve lavabolar çok kirli. Aynı şekilde salondaki soyunma kabinlerinin kapı kilitleri kırık. "

"-Etik kurul işlemlerinin çağın gereklerine uygun olarak elektronik ortama taşınması önemlidir. - Akademik personellerin desteklenmesi (Örneğin, belirli periyotlarla başarı listelerinin yayınlanması ve bu listelerde yer alan personellere yurtdışı araştırma, araştırma izni, bilgisayar desteği vb konularda pozitif ayrımcılık tanınması - Mali açıdan sorun olsa bile IC Vakfı aracılığıyla bu tür destekler talep edilebilir) üniversitemiz personellerinin motivasyonunun sağlanması açısından önemlidir. -Mesai konusunda herkesin aynı şekilde değerlendirilmesi konusu tekrar değerlendirilmelidir. Eğitim öğretim süresinde haftasonları dahil okulda araştırma faaliyeti yürütüp üniversitenin görünürlüğüne katkı sağlayan personel in yaz tatilinde veya farklı ara tatil dönemlerinde kendisine nefes aldırarak zaman tanınmalıdır. Bu şekilde hem personele motivasyon kazandırılır hem de ödül yöntemiyle desteklenmiş olur. Çalışmayan ile çalışan personel aynı değerlendirildiğinde çalışan için motivasyon kaybı oluştururken çalışan ve çalışmayan için angarya sürecine dönüşmektedir. Kişilerin performansları YÖK Akademik profilleri üzerinden takip edilerek değerlendirmeler kolaylıkla yapılabilir. Yukarıda paylaşılan noktaların değerlendirilmesi üniversitemizin kalite, görünürlük ve personel memnuniyeti göstergelerine olumlu yönde katkı sağlanılacağını düşündüğün bazı başlıklardı. Takdir rektörlüğümüzündür"

"Akademik çalışmaların sağlıklı ve verimli şekilde yürütülebilmesi için personele daha fazla maddi ve manevi destek sağlanması gerektiğini düşünüyorum. Yeterli destek sunulmadan yalnızca yayın baskısı yapılmasının doğru bir yaklaşım olmadığı kanaatindeyim. Ayrıca birimde personele kişisel yakınlık temelinde değil, liyakat esasına göre yaklaşılmasının daha adil ve daha huzurlu bir çalışma ortamı oluşturacağına inanıyorum. Mutlak anlamda tam eşitlik mümkün olmasa da, tüm personele eşit mesafede yaklaşılması; ödül/ceza uygulamalarında, izin süreçlerinde ve görev dağılımında adaletli davranılması büyük önem taşımaktadır. Aynı/benzer olaylarda kişinin ismi/ünvanı gözetilerek farklı davranılması kurum içi huzuru bozmaktadır. "

"Lojmanların oturma süresiyle ilgili güncellenme yapılmalı. Akademik personelin hepsi lojman imkanından istifade edebilmeli. Çoğu Üniversitelerde oturma süresi maksimum 5 yıl ile sınırlandırılmıştır. Eşitlik ilkesi gereği bunun göz önüne alınması gerekmektedir. "

"Sosyal etkinlikler için destek sağlanmalı Akademik kariyer yükselme değerlendirmelerinde kamu yararına yapılan çalışmalar dikkate alınmalı"

"Kusursuz bir çalışma ortamı beklemek haksızlık olur. İnsan olan her ortamda mutlaka kusur bulunur ancak akademik çalışma için gerekli bilgisayar temini açısından üniversitemiz maalesef hiçbir gelişim göstermiyor. İlk kuruluş yıllarından kalma bilgisayarlar çalışmak zorundayız ve teknik yetersizlik nedeniyle basit pdf dosyaları bile bilgisayarların donmasına yol açıyor. Bu konuda acilen bir yenileme gerekiyor. "

"1) Trafik önlemlerinin öğrencilere duyurulmamasından kaynaklı olarak genel manada yetersiz olduğunu düşünüyorum. Hala çok sayıda öğrenci hızlı bir şekilde otomobil/motosiklet sürmektedir. 2) Alınan tedbirlerden sonra önemli ölçüde çocuk sürücü sayısı azalmıştır. Ancak kampüsün hala acemi sürücüler için eğitim pisti olarak kullanıldığı görülmektedir. 3) karar alma süreçlerinde katılımcı yaklaşımın artırılması memnuniyet vericidir. Birim bazlı yaygınlaştırılması zaman içerisinde gerçekleşirse kurumsal aidiyet duygusu daha da yükselecektir. 4) Mobbinge mücadele için ayrı tedbirler alınması gerektiği kanaatini tasimaktayım. "

"2007 yılında kurulmasına rağmen artık gelişmekte olan üniversite yerine birçok alanda gelişen üniversite kategorisine girmesi gerekmektedir. Bunun içinde kendi alanında makale proje veya farklı bilimsel çalışmaları bulunan katkı sağlayan akademisyenlerin bölümlerine akademisyen istihdamı sağlanmalıdır. 3 senedir görev yaptığım bölümde akademisyen eksikliğinden sınav takvimi, ders programı hazırlama, en az 5 tane bölüm dersi verme ve kesintisiz formasyon derslerine girmekteyim. Tüm bunların yanında akademik teşvikte, İC vakfı teşviğinde ilk sıralarda yer almakla birlikte ulusal ve uluslararası projelere başvuruyu da ihmal etmemekteyim. Ancak bu yoğun temponun uzun süreli devam etmesi çok mümkün görünmüyor. Bu nedenle çeşitli alanlarda üniversiteyi başarıyla temsil eden akademisyenlerin ders yükü ve idari işlerde ki sorumlulukları azaltılarak onlardan başarılı oldukları alanlarda ilerlemeleri istenebilir ve desteklenebilir. Bu durum üniversitemizin hem ulusal hem de uluslararası sıralamalarındaki yerini üst seviyelere taşıyabilir. Saygılarımla "

"Kalite kültürü ve anlayışının gerçekçi süreç ve sistemlerle yaygınlaştırılması, ancak personelin evrak yükü ile yıldırılmaması. Fakülte komisyon görevlerinin adil bir şekilde dengeli dağıtılması, kurum personelinin gelişimine (öğretim ve araştırma alanlarında) yönelik mekanizmaları geliştirmesi. Dersliklerin ve ortak kullanım alanlarının temizliğine daha fazla özen gösterilmesi. Lojman dağıtımı esaslarının kamu konutları mevzuatına uygun ve süreli olarak tahsis edilmesi. Katılımcı yönetim anlayışı iddiasına yönelik olarak gerçekçi katılımcılık sağlanması için ilgili süreçlerde tüm paydaşların (akademik, idari, destek personeli, öğrenci, mezun, yerel halk vb.) görüşlerine başvurulması önerilebilir. Ofis ve dersliklerin teknolojik altyapısının günümüz teknolojilerine uygun şekilde yenilenmesi. "

"Fakültemizin laboratuvarı yetersiz Hareket ve Antrenman bilim dalında Yüksek Lisans ve Doktora tez ve makale çalışmalarında ölçüm yapamıyoruz bu da bizim kaliteli yayın yapmamızı engelliyor."

"Havuz için kişilerden sağlık raporu alınması ve girebilecek kişilerin daha kısıtlı olması görüşündeyim. Yeterli hijyen sağlanmadığı için havuz ve diğer spor salonu hizmetlerine katılamıyoruz. Lojmanların yetersiz olduğunu düşünüyorum. Lojman başvuruları 100 civarında evli çocuklu çiftler için 3+1, evli çocuksuzlar için 2+1 bekarlar için 1+1 şeklinde 3 bina yapılırsa üniversitemizde lojman eksikliği kalmaz görüşündeyim. Üniversite kampüsüne öğrenci olmayanların giriş çıkışları kısıtlanmalı."

"Müdürümüz hiçbir süreçte fikrimizi almamakta, kendi isteklerini uygulamamızı istemekte ve bu da kurumumuz içerisinde anlaşmazlıklara, problemlere ve gittikçe artan huzursuzluğa neden olmaktadır. Bu nedenlerden dolayı rahat bir çalışma ortamımız bulunmamaktadır. Kendimizi sürekli baskı altında hissetmekteyiz. Yönetim kurulumuz bile yüksek okul dışındaki hocalardan oluşmakta, bizim kurumumuzda bizim adımıza onlar karar vermektedir. Buda fikirlerimize değer verilmediğinin bir göstergesidir."

"*workshop etkinlikleri düzenlenmesi el sanatları, gastronomi için olabilir. *yazı ile istek ve cevap kültürünün geliştirilmesi, ikili ilişkiler ile telefon görüşmeleri ile işlerin halledilmesinin önüne geçilmesi
*Hediyeleşme: Atanan memur ya da ünvan alan hocalara sabit bir hediye ilk haftasında gönderilmesi aidiyet duygusunu artıracaktır. Bir kalem bir defter anahtarlık ya da flash disk vb'den oluşan bir hediye paketi olabilir. *Resmi toplantılarda konuşma metinlerinin dikkatli bir şekilde hazırlanması *Öğrenciler ve çalışanlar için halk oyunları kursları, müzik aleti çalma kursları, konserler ve eğlenceli etkinlikler düzenlenmesi *Hocalara verilecek teşekkür belgelerinde ünvan önemli tutulmalı Genel Sekreter ünvan sahibi ise belge sunmalı değilse sunmamalı *Kurum amirlerinin dekan, daire başkanları, sekreter ya da müdürlerin yalnızca emir verici olmadıklarının kendilerine hatırlatılması *Üniversite konuk evinde soğuk yemekler sunulmaktadır. Bir benmari alınarak bunun önüne geçilebilir. Ayrıca salata, meze, türü ikramlık büfesinin de olmasını isteriz. Tatlı ve içeceklerin de çeşitlendirilmesi *Kulüp etkinlikleri için şeffaf ve takip edilebilir şekilde ödeneklerin ayrılması *yemekhane mutfağı iş güvenliği ve hijyen açısından üniversitemize yakışmamaktadır. Tadilat ve yenilenmelerin yapılması *Resmi törenlerde özellikle sahneye çıkacak kişilerden resmi giyinmeleri istenmelidir. *BAP proje desteklerinin artırılması *Hoca odalarının tekli hale getirilmesi (mümkün olduğunca) *Havuz bölümüne hamam yapılması *Bovling salonunda tüm bölümlerin aktif hale getirilmesi *Yürüyüş yolu bisiklet yolu yapılması bisiklet sürülüyor ancak ana yollarda sürüldüğünden tehlike oluşturabiliyor. *Havuzlu mesire alanı bölümünde ağaçlandırma ve çay kafesinin daha modern ve rahat bir şekilde oturulabilecek hale getirilmesi *Bahar şenliklerine oyun alanlarının ya da oyunların konserlerin dahil edilmesi çuval yarışı, yumurta yarışı vb
*Kulüp etkinliklerinin üniversite resmi sayfasında paylaşılması için belirli kriterler getirilmesi gerektiğine inanıyorum. Toplumsal katkı Ağrı halkıyla yapılan etkinlikler vb olabilir. Yazılanlar Üniversitemizin daha da güzelleşmesi dileği ve isteğiyle yazılmıştır. Saygılarımla "

"1-Son zamanlarda mesai saatleri kapsamında birim yöneticilerimiz çok sıkıştırıyor. Ancak ofiste tam anlamıyla verimli bir çalışma elde edebilmek mümkün değil. Bölümün işleri, öğrenci işleri, dersler, idari işler vb. farklı yoğunluklar ofisteyken daha fazla ön planda oluyor. Durum böyle olunca evde geç saatlere kadar akademik üretime yoğunlaşmak şart oluyor. Dolayısıyla sabah en geç 7'de uyanıp 8'de işe gelme kaygısı verimliliği azaltıyor. Akademik personel sadece kurum içinde değil kurum dışında da mesai yapmaktadır. Bu husus göz önüne alınarak iyileştirmeler yapılmalı. 2-Özellikle ofis temizliğinden hiç memnun değilim. Sorduğumda yapıldı cevabını alsam da "nereye temizlik yapılmış acaba?" diye düşündürecek kadar yetersiz temizlik yapılmaktadır. Bu durumun iyileştirilmeli. 3-Odamda "Eduoram" interneti çekmiyor. Ofis bilgisayarında kablolu internetle bağlantı sağlayabiliyorum ancak ofis bilgisayarım çok eski olduğu için onunla sadece bölüm işlerini halledabiliyorum. Akademik çalışmalarımı kişisel bilgisayarımdan yürütüyorum ancak dediğim gibi çoğu zaman internete bağlanmakta çok büyük problemler yaşıyorum ve gerek kişisel bilgisayarımda gerekse telefon ve tablette mobil veri kullanmak zorunda kalıyorum. Bununla alakalı çok uzun zaman önce gerekli yazılar yazılıp başvurular yapılmasına rağmen hala bir iyileştirme yapılmadı. 4- Spor salonundaki antrenörler çok yetersiz. Üyelerle ilgilenmiyorlar. Spor salonundaki ortak kullanım alanlarının temizliği de çok yetersiz."

"KALİTE YÖNETİM SİSTEMİNİN OLUŞTURULMASI"

"Öncelikle belirtmek isterim ki, üniversite üst yönetimine yönelik herhangi bir olumsuz tutum veya önyargı taşımamaktayım. Aksine, mevcut üst yönetimin liyakat esasına dayalı ve hakkaniyetli bir şekilde göreve getirildiği kanaatindeyim. Bu yaklaşımın zamanla üniversitenin tüm birimlerine yansiyarak kurumsal yapıya yayılmasını temenni ediyorum. Ancak fakülte özelinde mevcut yönetim uygulamalarının; liyakat, kurumsal adalet, şeffaflık, hesap verebilirlik ve çalışma barışı ilkeleri açısından ciddi ve sistematik sorunlar içerdiğini açık şekilde ifade etmek isterim. Geçmiş yıllarda yazılı olarak iletilen benzer eleştiriler sonrasında, bu geri bildirimlerin kurumsal iyileştirme aracı olarak ele alınmak yerine, akademik kurul ortamlarında kişisel düzeyde sorgulanması ve ilgili personele yönelik baskı oluşturacak şekilde gündeme getirilmesi dikkat çekicidir. Bu durum, geri bildirim mekanizmalarının işlevsiz olduğunu ve eleştirel görüş bildiren personele yönelik dolaylı baskı (mobbing) riskinin bulunduğunu göstermektedir. Geçen senelerde de inceleneceği gibi memnuniyet oranları en düşük okul olmasına rağmen birçok kişi bu görüşlerin iyileştirmeden çok bir mobbing unsuruna dönüşeceğinden sadece not vererek görüş yazmak istememektedir. Akademik kurul toplantılarında kimin ne yazdığıyla ilgili hesap sorulmaktadır. Mevcut şartlarda bu görüşlerin ifade edilmesinin dahi ileride aleyhe kullanılabileceği yönünde ciddi bir endişe bulunmaktadır. Makamların geçici olduğu gerçeği göz ardı edilmemelidir. Yetkinin keyfi veya adaletsiz kullanımı, yalnızca mevcut dönemi değil, kurumun uzun vadeli itibarını ve hafızasını da olumsuz etkileyecek kalıcı sonuçlar doğurur. Kadro planlama, atama ve yükselme süreçlerinde; yazılı, öngörülebilir ve denetlenebilir kriterlerin sistematik biçimde işletilmediği; kararların önemli ölçüde takdir yetkisine dayalı ve kişisel değerlendirmelerle şekillendiği yönünde güçlü ve yaygın bir kanaat vardır. Somut olarak, yönetimle uyumlu olduğu değerlendirilen kişilerin kadro süreçlerinin hızlı ve sorunsuz ilerlediği; buna karşılık farklı görüşte olan veya kişisel/yerel gerekçelerle "uyumsuz" olarak değerlendirilen kişilerin kadro taleplerinin uzun süre bekletildiği, üst yönetime manipüle bilgiler verildiği ve çeşitli gerekçelerle engellendiği ya da farklı birimlere yönlendirilmeye çalışıldığı gözlemlenmektedir. Bu durum, kadro süreçlerinin bir yönetim aracı ve güç unsuru olarak kullanıldığı izlenimini doğurmakta ve açıkça liyakat ve eşitlik ilkelerine aykırılık teşkil etmektedir. Fakülte içerisinde baskı, dışlama, yıldırma ve sistematik dezavantajlı konuma düşürme şeklinde tanımlanabilecek uygulamaların varlığına ilişkin güçlü ve süreklilik arz eden durumlar bulunmaktadır. Bu şekilde okuldaki akademik personelin başka yerlere gitmesi farklı ortamlarda yönetim tarafından da dile getirilmektedir. Bu tür uygulamalar, yürürlükteki mevzuat kapsamında güvence altına alınan çalışma hakkı, insan onuru ve akademik özgürlük ilkeleri ile açıkça çelişmektedir ve idari denetim gerektiren niteliktedir. Karar alma süreçleri incelendiğinde; şeffaflık, katılımcılık ve hesap verebilirlik ilkelerinin etkin şekilde işletilmediği görülmektedir. Akademik kurulların çoğu zaman işlevsel olmadığı, kararların sınırlı bir yönetim çevresi içinde ve kapalı şekilde alındığı yönünde güçlü bir algı bulunmaktadır. Bu durum, kurumsal yönetim ilkeleri ile uyumsuzdur ve denetime açık bir zafiyet alanıdır. Yönetim-çalışan ilişkileri açısından ciddi sorunlar mevcuttur. Üst düzey yöneticilerin akademik personele yönelik küçültücü, alaycı ve mesleki saygınlığı zedeleyici ifadeler kullandığı; personele lakap takıldığı ve bu lakapların diğer çalışanlar önünde dile getirilerek küçük düşürücü bir iletişim tarzının benimsendiği somut olarak gözlemlenmiştir. Bu tür davranışlar yalnızca etik dışı değil, aynı zamanda kurumsal kültür ve kamu yönetimi ciddiyeti ile bağdaşmayacak niteliktedir. Fiziki altyapı ve kaynak yönetimi açısından uzun yıllardır devam eden ve çözilemeyen ciddi eksiklikler bulunmaktadır. Akademisyen odaları yetersizdir. Ama öncelikli olarak öğrenci kontenjanlarının yüksek tutulmasına rağmen fakülte bünyesinde yeterli kapasitede bir amfinin bulunmaması; derslerin farklı birimlere ait sınıflarda yürütülmek zorunda kalınması, eğitim-öğretim faaliyetlerinin kalitesini doğrudan olumsuz etkilemektedir. Özellikle Üniversite kurulduğundan beri tüm rektörlerle uyumlu bir şekilde çalışan ve 10

yılı aşkın bir süredir fakülte yönetiminde uzun yıllardır görev yapan ve teknik/inşaat alanında bilgi sahibi olduğu bilinen kişilerin varlığına rağmen bu sorunun çözülmemiş olması, yönetsel yetersizlik veya önceliklendirme sorunu açısından ayrıca değerlendirilmelidir. Sorunların varlığının örtülmesi, başka birimlere atfedilmesi veya gerekçelendirilmesi çözüm üretmemekte; aksine kurumsal güveni daha da zedelemektedir. Akademik gelişim ve teşvik mekanizmaları bakımından da ciddi eksiklikler söz konusudur. Araştırma faaliyetlerinin desteklenmesi, proje üretimi ve yayın teşviki konusunda sistematik ve teşvik edici bir yaklaşım bulunmamaktadır. Bunun yanında, idari personel tarafından yürütülmesi gereken işlerin akademik personele yüklenmesi, akademik iş gücünün verimsiz kullanılmasına ve akademik rolün değersizleşmesine yol açmaktadır. Sınav görevleri liyakata uygun dağıtılmamakta cezalandırma gibi kullanılmaktadır. Fakülte genelinde akademik etik, yönetsel etik ve kurumsal adalet ilkelerine ilişkin ciddi bir zafiyet algısı bulunmaktadır. Bu durum münferit değil, yapısal bir sorun olarak değerlendirilmelidir. Yukarıda belirtilen hususlar bireysel memnuniyetsizlikten ziyade, kurumsal işleyişe ilişkin sistematik sorunlara işaret etmektedir. Bu nedenle sürecin; bağımsız ve tarafsız bir idari incelemeye tabi tutulması, kadro ve karar süreçlerinin denetlenmesi, çalışma ortamına ilişkin iddiaların mevzuat çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyim. Açıkça ifade etmek gerekir ki, mevcut durum sürdürülebilir değildir. Gerekli yapısal değişimlerin gerçekleştirilmemesi halinde; kurumsal güvenin daha fazla zedelenmesi, akademik verimliliğin düşmesi ve çalışma barışının ciddi şekilde zarar görmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle, sorunların tespiti kadar, somut ve kararlı bir değişim sürecinin başlatılması artık bir tercih değil, kurumsal bir zorunluluktur."

NÖTR / DİĞER GÖRÜŞLER (2)

"Yok"

"Bir önerim yok teşekkürlerimi sunuyorum "

S29 Analiz Değerlendirmesi

1. Fiziksel Altyapı, Donanım ve Temizlik;

Personelin en yoğun geri bildirim verdiği alanlardan biri donanım eksiklikleri ve çalışma ortamının fiziksel şartlarıdır.

- Akademisyenlerin kullandığı ofis bilgisayarlarının çok eski olduğu, basit işlemlerde bile donduğu ve yenilenmesi gerektiği sıklıkla belirtilmiştir.
- Ortak kullanım alanlarının (tuvaletler, spor salonu duşları, lavabolar) ve ofislerin temizliğinin son derece yetersiz olduğu, temizlik personelinin eğitime ihtiyaç duyduğu vurgulanmıştır.
- Eğitim altyapısı bağlamında, laboratuvarların yetersiz olduğu ve bazı bölümlerde materyal eksikliği yaşandığı ifade edilmiştir.
- Çalışma ofislerinde kitaplık eksikliği, "Eduoram" internet ağına bağlanma sorunları ve akademisyen odalarının genel yetersizliği dile getirilmiştir.
- Öğrenci kontenjanlarının yüksekliğine rağmen yeterli kapasitede bir amfinin bulunmaması, derslerin farklı birimlerde işlenmesine yol açarak eğitim kalitesini olumsuz etkileyen bir faktör olarak gösterilmiştir.

2. Yönetimsel Süreçler, Kurumsal Adalet ve İletişim;

Kurum içi iletişim, liyakat ve idari süreçlerin şeffaflığı konusunda ciddi eleştiriler bulunmaktadır.

- Karar alma süreçlerinde şeffaflık ve katılımcılığın etkin şekilde işletilmediği, kararların kapalı bir yönetim çevresinde alındığı yönünde güçlü bir algı bulunmaktadır.
- Kadro planlama, atama ve yükselme süreçlerinde liyakat ve eşitlik ilkelerinin gözetilmediği; süreçlerin kişisel ilişkiler ve takdir yetkisi üzerinden şekillendiği iddia edilmektedir.
- Yöneticilerin iletişim tarzıyla ilgili şikayetler mevcuttur; personelin fikirlerinin alınmadığı, baskı ve huzursuzluk yaratıldığı, personele küçültücü ifadeler ve lakaplar kullanılarak saygınlığın zedelendiği ifade edilmiştir.
- Akademik kurullarda anket geri bildirimlerinin kişisel düzeyde sorgulanarak personele baskı (mobbing) aracı olarak kullanıldığı belirtilmiş, bu durumun eleştiri yapmayı zorlaştırdığı vurgulanmıştır.
- Komisyon ve sınav görevlerinin adil dağıtılmadığı, idari personelin yapması gereken işlerin akademisyenlere yüklendiği ve personelin evrak yüküyle yıldırdığı belirtilmiştir.

3. Akademik Teşvik ve Araştırma Destekleri;

Üniversitenin bilimsel görünürlüğünü artırmak için mevcut desteklerin iyileştirilmesi talep edilmektedir.

- Bilimsel faaliyetleri desteklemek adına BAP projelerinin, IC Vakfı teşvik miktarlarının ve yurtdışı araştırma izinlerinin artırılması talep edilmektedir.
- Uluslararası yayın sayısını artırmak amacıyla Smartpls, SPSS gibi analiz programlarının sağlanması ve yabancı dil düzeltme (proofreading) hizmetlerinin sunulması önerilmektedir.
- Sadece yayın baskısı yapmanın doğru olmadığı; personele daha fazla maddi ve manevi araştırma desteği verilmesi gerektiği vurgulanmıştır.
- Bilimsel alanda üreten ve başarılı olan akademisyenlerin idari sorumluluklarının ve ders yüklerinin azaltılarak araştırma süreçlerinde desteklenmeleri önerilmiştir.

4. Kampüs Yaşamı, Sosyal Olanaklar ve Lojman;

Personelin aidiyet duygusunu ve yaşam kalitesini artırmaya yönelik çeşitli fiziksel ve sosyal ihtiyaçlar dile getirilmiştir.

- Lojman dağıtımında kamu konutları mevzuatına uygun, eşitlik ilkesi gözetilerek (maksimum 5 yıl gibi) oturma sürelerinin güncellenmesi ve lojman kapasitesinin artırılması gerektiği belirtilmiştir.
- Kampüs içindeki trafik önlemlerinin yetersiz olduğu, kampüsün acemi sürücüler tarafından hız yapılarak bir eğitim pisti gibi kullanıldığı ve bu durumun risk yarattığı ifade edilmiştir.
- Havuz ve spor salonlarının hiiven sorunları barındırdığı, bu alanlar için sağlık raporu zorunluluğu gibi

denetimlerin getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

- Üniversite konukevindeki yemeklerin yetersiz ve soğuk olduğu belirtilerek büfe ve çeşitlendirme talep edilmiş; ayrıca kampüse yürüyüş/bisiklet yolları yapılması, workshoplar ve konserler düzenlenmesi gibi sosyal etkinliklerin artırılması önerilmiştir.

5. Mevcut Durumdan Memnuniyet;

Belirtilen eleştirilerin ve gelişim alanlarının yanı sıra, mevcut süreçlerden memnuniyet duyan personeller de bulunmaktadır.

- Bazı personeller karar alma süreçlerinde katılımcı yaklaşımın artırılmasını memnuniyet verici bulmuştur.
- Akademik hayatına kurumda devam etmekten memnun olan, genel olarak teşekkürlerini sunan ve herhangi bir ek önerisi bulunmayan görüşler de mevcuttur.