

Rapor Tarihi:

Genel Analiz Özeti

GENEL
MEMNUNİYET ORT.

3.30 / 5

TOPLAM KATILIMCI

182

EVREN
BÜYÜKLÜĞÜ

227

KATILIM ORANI

%80.2

ÖNCEKİ ANKET ORT.

3.16

GİRİŞ NOTU

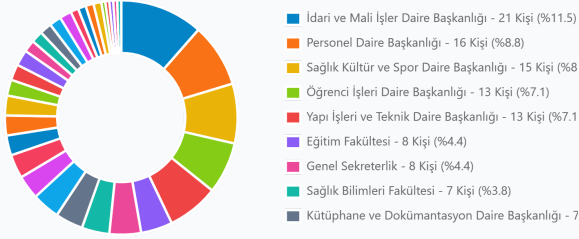
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi (AİÇÜ) Kalite Koordinatörlüğü tarafından, üniversitenin kalite güvence sistemi çalışmaları ve periyodik performans değerlendirme süreçleri kapsamında yürütülen İdari Personel Memnuniyet Anketi'nin 2026 yılı uygulama ve analiz süreçleri tamamlanmıştır. Bu çalışma, kurum bünyesinde görev yapan idari 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 5 alt boyuttan ve 20 maddeden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Ölçeğin yapısal dağılımı incelendiğinde; soruların 19'u 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.

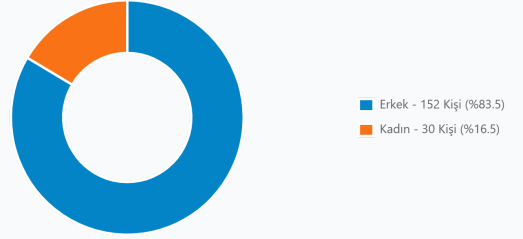
Araştırmanın evrenini, uygulama tarihinde Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi bünyesinde aktif olarak görev yapmakta olan 227 idari personel oluşturmaktadır. İlgili veri toplama sürecinde ankete katılım sağlayan personel sayısı 182 olarak kaydedilmiştir. Bu doğrultuda, çalışmanın örnekleminin evreni temsil etme oranı %80,17 olarak hesaplanmıştır.

Toplanan nicel veriler üzerinden gerçekleştirilen frekans ve ortalama analizleri sonucunda, üniversite geneli idari personel memnuniyet skoru belirlenmiştir. Elde edilen bulguların dönemsel karşılaştırması yapıldığında; bir önceki değerlendirme döneminde 3,16 olan genel memnuniyet ortalamasının, 2026 yılı raporlama döneminde 3,30 seviyesine ulaştığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu veri, kurum genelindeki idari personel memnuniyet düzeyinde istatistiksel bir artış gerçekleştiğini göstermektedir.

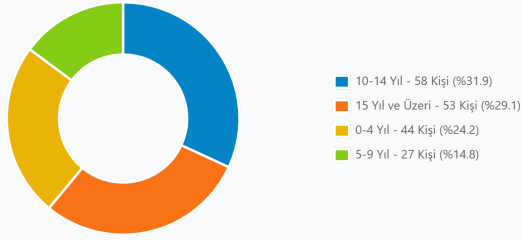
Görev Yaptığı Birim



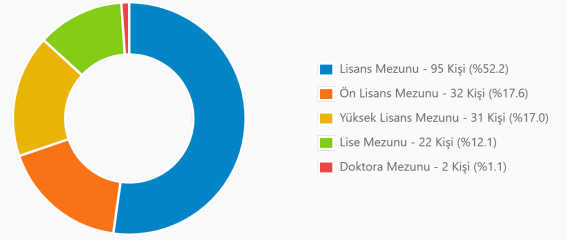
Cinsiyet



Üniversitemizdeki Hizmet Süreni



Eğitim Durumu



Genel Demografik Analiz Değerlendirmesi

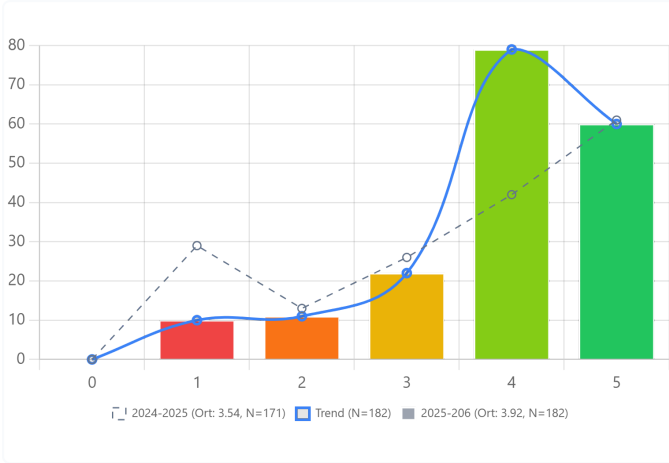
Görev yapılan birimlere ilişkin grafik incelendiğinde, personelin üniversite içindeki çeşitli birimlere geniş bir yelpazede dağıldığı görülmektedir. Ancak anket katılımında ağırlığın merkez idari birimlerde olduğu dikkat çekmektedir. En yüksek katılım %11.5 (21 kişi) ile İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı'ndan gelirken, onu %8.8 ile Personel Daire Başkanlığı ve %8 ile Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı takip etmektedir. Bu durum, üniversitenin temel idari işleyişini yürüten omurga kadronun ankette güçlü bir şekilde temsil edildiğini göstermektedir.

Cinsiyet dağılımı grafiği, idari personel arasında belirgin bir erkek ağırlığı olduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır. 182 katılımcının 152'sini erkekler (%83.5), 30'unu ise kadınlar (%16.5) oluşturmaktadır. Bu veri, ankete katılan idari kadroda cinsiyet dağılımının oldukça asimetric olduğunu ve her beş personelden yaklaşık dördünün erkek olduğunu göstermektedir.

Üniversitedeki hizmet süresini gösteren grafik, personelin kurum aidiyetinin ve tecrübe seviyesinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Katılımcıların %31.9'u (58 kişi) 10-14 yıl, %29.1'i (53 kişi) ise 15 yıl ve üzeri süredir üniversitede görev yapmaktadır; bu da personelin %60'ından fazlasının köklü bir kurumsal hafızaya sahip olduğunu kanıtlamaktadır. Bununla birlikte, 0-4 yıllık personelin %24.2'lik (44 kişi) bir dilimi oluşturması, kuruma yeni personel katılımının da sağlıklı bir oranda devam ettiğini ve deneyimli kadronun yeni nesille desteklendiğini göstermektedir.

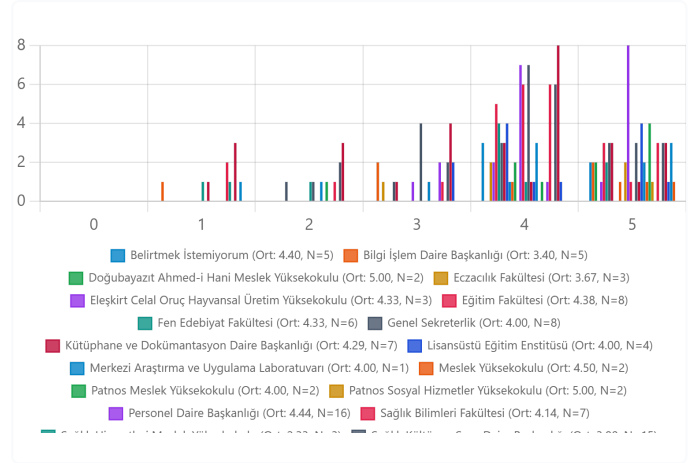
Eğitim durumu grafiği, idari personelin oldukça nitelikli ve yüksek eğitilmiş bir profile sahip olduğunu vurgulamaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası (%52.2, 95 kişi) lisans mezunudur. Bu gruba %17 oranındaki yüksek lisans ve %1.1 oranındaki doktora mezunları da eklendiğinde, personelin %70'inden fazlasının en az 4 yıllık üniversite veya lisansüstü eğitim derecesine sahip olduğu görülmektedir. Ön lisans mezunlarının %17.6'lık payı da dikkate alındığında, lise mezunu oranının (%12.1) oldukça düşük kaldığı ve kurumun eğitim odaklı yapısına uygun bir idari kadro profili çizildiği anlaşılmaktadır.

S1. 1.1 Birim yöneticilerim (Daire Bşk., Fakülte Sekreteri vb.), görüş ve önerilerimi dikkate alır.



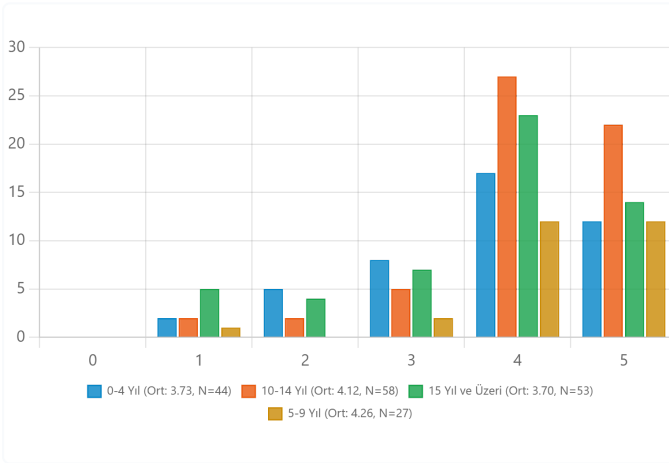
S1 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



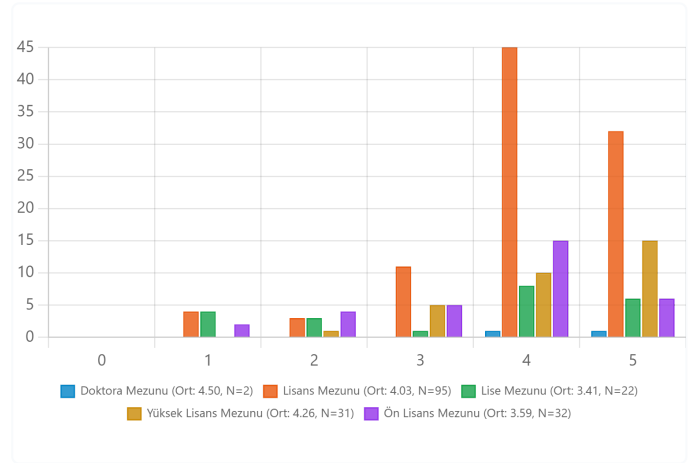
S1 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S1 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S1 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S1 Analiz Değerlendirmesi

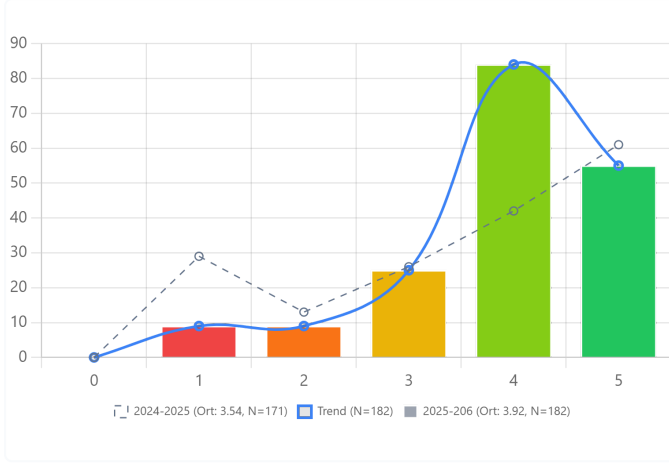
"Birim yöneticilerim görüş ve önerilerimi dikkate alır" ifadesine yönelik genel memnuniyet seviyesinde, bir önceki döneme kıyasla belirgin bir iyileşme yaşanmıştır. 2024-2025 döneminde 3.54 olan genel katılım ortalaması, 2025-2026 döneminde 3.92'ye yükselmiştir. Güncel dönem verilerinde katılımcıların çok büyük bir kısmının 4 ("Katılıyorum") ve 5 ("Kesinlikle Katılıyorum") seçeneklerinde yoğunlaşması (yaklaşık 140 kişi), personelin genel anlamda yöneticilerinin iletişime, geri bildirimlere ve önerilere açık olduğundan yüksek oranda memnuniyet duyduğunu kanıtlamaktadır.

Görev yapılan birimler bazında incelendiğinde, üniversite genelindeki yüksek memnuniyet eğiliminin alt birimlerin çoğunluğuna da yansdığı görülmektedir. Yanıtların dağılımı, neredeyse tüm daire başkanlıkları, enstitüler ve fakültelerde 4 ve 5 puanlık olumlu skalada kümelenmiştir. Grafikte bazı birimler için 1 ve 2 puanlık kısımlarda tekil veri noktaları bulunsa da, hiçbir birimde belirgin bir memnuniyetsizlik yığılması veya sistemsel bir iletişim kopukluğu eğilimi gözlemlenmemektedir; olumlu algı üniversite geneline yayılmış durumdadır.

Personelin kurumdaki hizmet sürelerine göre yapılan değerlendirmede, tüm kıdem gruplarında ağırlıklı olarak olumlu (4 ve 5) yanıtlar verilmiştir. Ancak en yüksek memnuniyet ortalamaları, orta kademe tecrübeye sahip **5-9 yıllık (Ort: 4.26)** ve **10-14 yıllık (Ort: 4.12)** personelde görülmektedir. Buna karşın, kuruma yeni katılan 0-4 yıllık personel (Ort: 3.73) ile en kıdemli grup olan 15 yıl ve üzeri personelin (Ort: 3.70) ortalamalarının nispeten daha düşük kalarak 3 (Kararsızım) ve 4 seçenekleri arasında seyrettiği tespit edilmiştir.

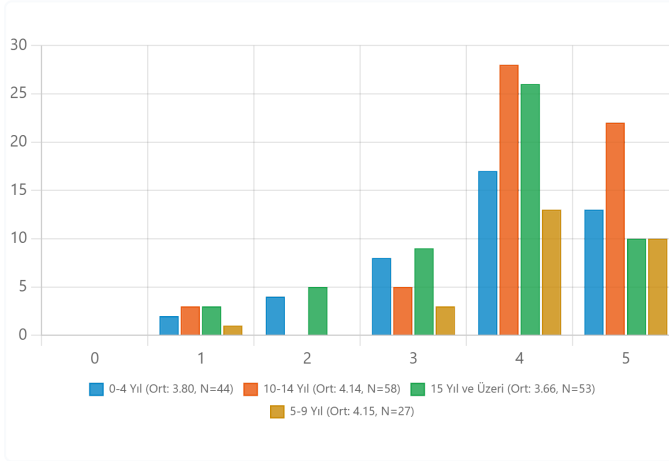
Eğitim durumu grafiği, yöneticiler tarafından dikkate alınma algısı ile personelin eğitim seviyesi arasında dikkate değer bir paralellik olduğunu göstermektedir. Doktora (Ort: 4.50), Yüksek Lisans (Ort: 4.26) ve Lisans (Ort: 4.03) düzeyindeki personelin memnuniyet ortalamaları oldukça yüksektir. Öte yandan, Ön Lisans (Ort: 3.59) ve Lise (Ort: 3.41) mezunlarında ortalamaların nispeten düşmesi, daha alt eğitim gruplarındaki personelin, üst eğitim gruplarına kıyasla fikirlerinin karar alma süreçlerinde biraz daha az önemsendiği hissiyatına kapılabileceğini işaret etmektedir.

S2. 1.2 Birim yöneticilerim, karşılaşılan sorunlara karşı yapıcı ve çözüm odaklıdır



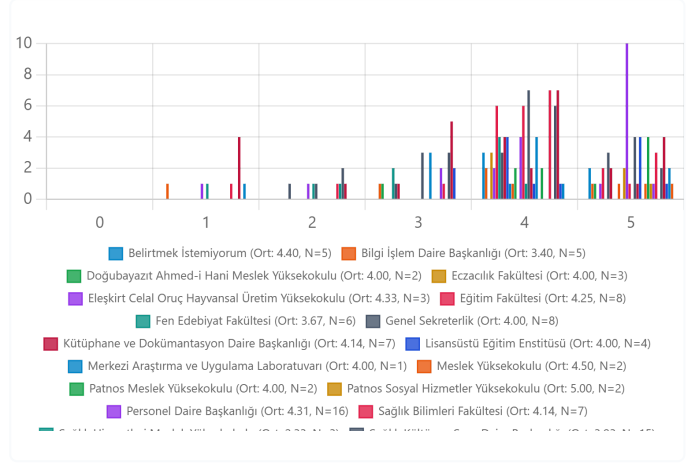
S2 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



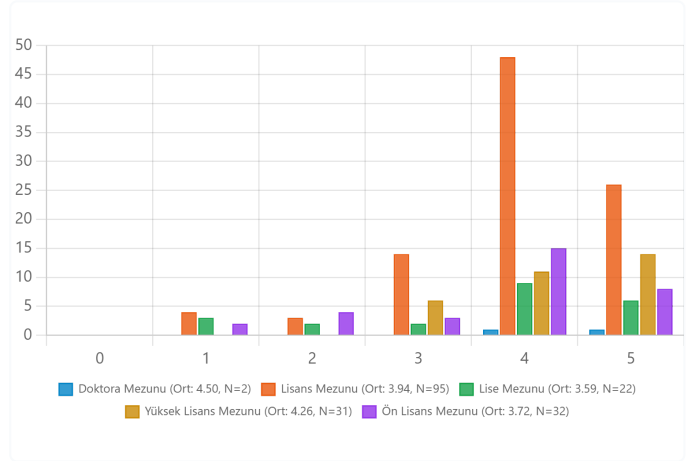
S2 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S2 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S2 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S2 Analiz Değerlendirmesi

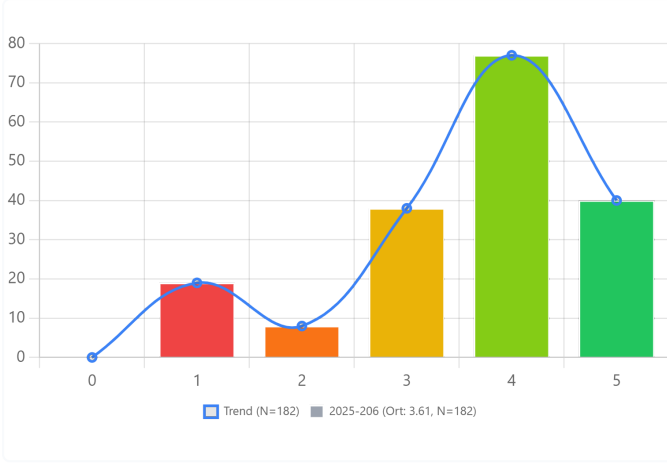
"Birim yöneticilerim, karşılaşılan sorunlara karşı yapıcı ve çözüm odaklıdır" ifadesine yönelik genel memnuniyet seviyesinde, bir önceki döneme kıyasla dikkat çekici bir artış gözlemlenmiştir. 2024-2025 döneminde 3.54 olan genel katılım ortalaması, 2025-2026 döneminde 3.92'ye çıkmıştır. Katılımcıların verdikleri yanıtların büyük bir çoğunluğunun 4 ve 5 puanlık olumlu seçeneklerde yoğunlaşması, personelin yöneticilerinin kriz anlarındaki çözüm odaklı yaklaşımından genel hatlarıyla oldukça memnun olduğunu göstermektedir.

Görev yapılan birimlere göre incelendiğinde, üniversite genelindeki bu olumlu tablonun neredeyse tüm birimlere yayıldığı görülmektedir. Yanıt dağılımları büyük ölçüde üst puan skalasında kümelenmiş olup, alt puanlarda (1 ve 2) sadece birkaç tekil veri noktası mevcuttur. Bu durum, yöneticilerin yapıcı ve çözüm odaklı tutumunun lokal bir başarıdan ziyade, üniversitenin genel idari kültürüne yerleşmiş pozitif bir olgu olarak algılandığını ortaya koymaktadır.

Hizmet süresi temelinde yapılan analiz, kriz yönetimi ve yapıcı tutum konusundaki en yüksek memnuniyetin orta kademe tecrübeye sahip personelde olduğunu göstermektedir. 5-9 yıllık (Ort: 4.15) ve 10-14 yıllık (Ort: 4.14) personel grupları en yüksek ortalamaları yakalarken, kuruma yeni katılan 0-4 yıllık (Ort: 3.88) ve en kıdemli 15 yıl ve üzeri (Ort: 3.86) personelin puanları nispeten daha mütevazı kalmıştır.

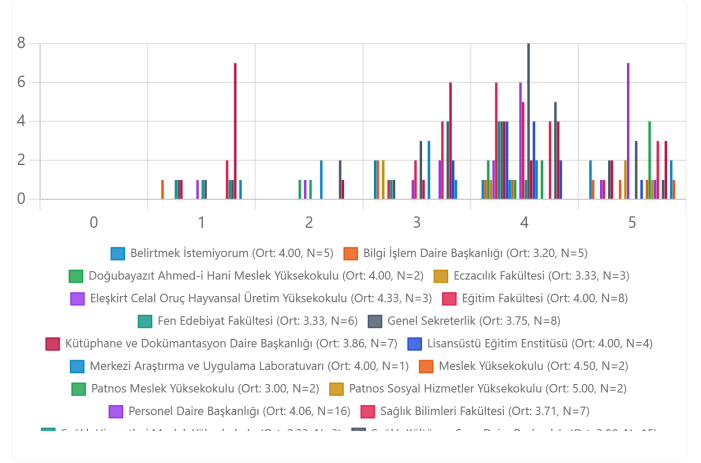
Eğitim durumu değişkenine bakıldığında, eğitim seviyesi ile yöneticilerin çözüm odaklılığına duyulan güven arasında doğrudan bir ilişki olduğu göze çarpmaktadır. Doktora (Ort: 4.50) ve Yüksek Lisans (Ort: 4.26) mezunu personel en yüksek memnuniyeti ifade ederken, eğitim seviyesi Ön Lisans (Ort: 3.72) ve Lise (Ort: 3.59) düzeyine indikçe memnuniyet ortalamalarının da kademeli olarak düştüğü tespit edilmiştir.

S3. 1.3 İlettiğim talep ve şikayetler makul bir sürede sonuçlandırılmaktadır.



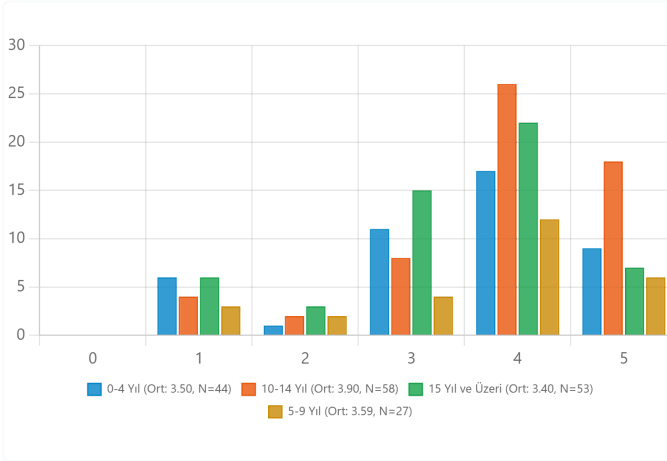
S3 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



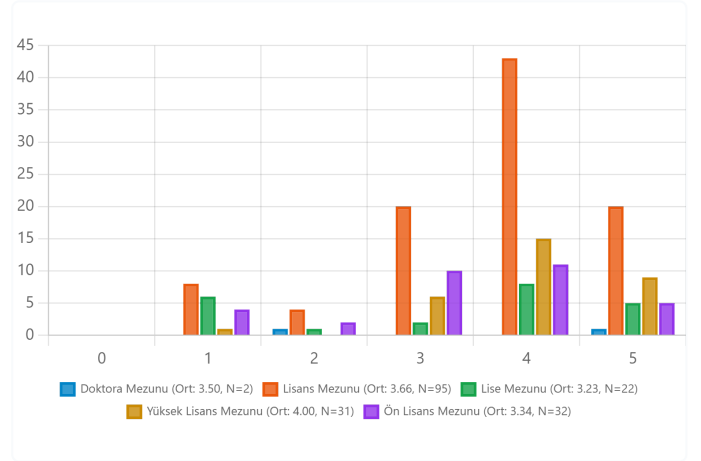
S3 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S3 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S3 Birleşik Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S3 Analiz Değerlendirmesi

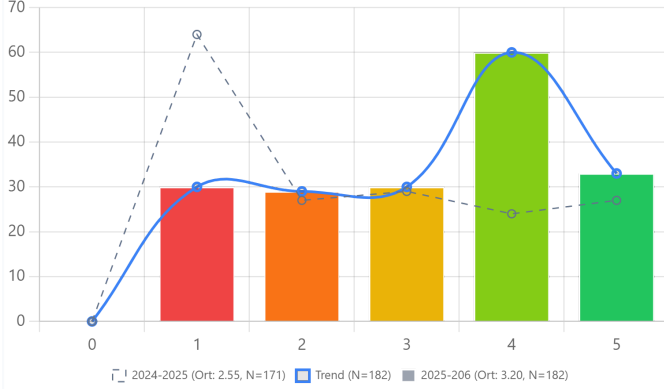
"İlettiğim talep ve şikayetler makul bir sürede sonuçlandırılmaktadır" ifadesine ilişkin genel ortalama 2025-2026 dönemi için 3.61 olarak gerçekleşmiştir. Önceki sorulara kıyasla memnuniyetin bir miktar düştüğü bu alanda, 4 puan seçeneği en yüksek frekansa sahip olsa da, 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 3 (Kararsızım) seçeneklerindeki yığılmalar, süreçlerin hızı konusunda kurum içinde bazı görüş ayrılıkları veya iyileştirilmesi gereken alanlar olduğunu işaret etmektedir.

Birimler bazında yapılan değerlendirme, talep ve şikayetlerin sonuçlandırılma hızına dair algının birimden birime farklılıklar gösterdiğini kanıtlamaktadır. Bazı birimlerde olumlu görüşler ağırlıktayken, pek çok birimde 1, 2 ve 3 puanlık olumsuz veya kararsız yanıtların belirgin bir şekilde arttığı görülmektedir. Bu heterojen yapı, kurum içi süreç yönetiminde ve geri dönüş hızlarında standart bir hız yakalanamadığını, birimler arası işleyiş farklılıkları bulunduğunu düşündürmektedir.

Hizmet süresi açısından analiz edildiğinde, talep ve şikayet süreçlerinin hızından en fazla memnun olan grubun 10-14 yıllık personel (Ort: 3.80) olduğu anlaşılmaktadır. Buna karşılık, en düşük memnuniyet seviyesi 15 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip en kıdemli personelde (Ort: 3.48) gözlemlenmiştir. Kurumu en uzun süredir tanıyan personelin süreç hızına yönelik bu eleştirel yaklaşımı, beklentilerin zamanla değiştiğine veya işleyiş hızı algısının tecrübeyle farklılaştığına işaret edebilir.

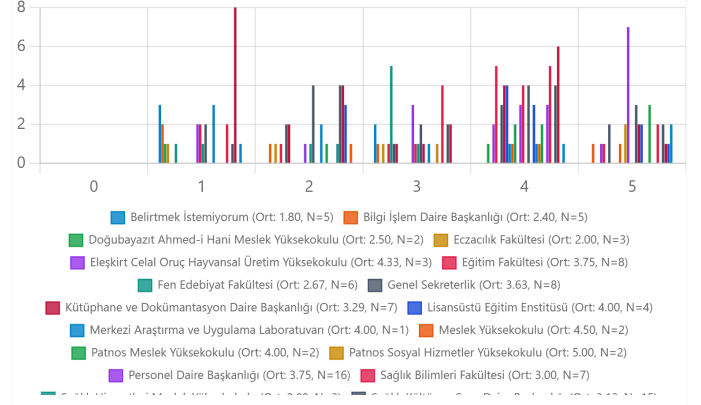
Eğitim durumuna göre dağılım incelendiğinde, Yüksek Lisans mezunlarının (Ort: 4.00) sürecin işleyişinden en memnun grup olduğu, bunu Lisans mezunlarının (Ort: 3.65) takip ettiği görülmektedir. Ancak Lise (Ort: 3.23) ve Ön Lisans (Ort: 3.34) mezunlarının ortalamalarının nispeten düşük kalması, bu eğitim gruplarının taleplerinin karşılanması noktasında daha fazla bekleme süresi veya iletişimsizlik algısı yaşadığını göstermektedir.

S4. 1.4 Üniversitemizde, personelin kurumsal aidiyet duygusunu güçlendiren politikalar uygulanmaktadır



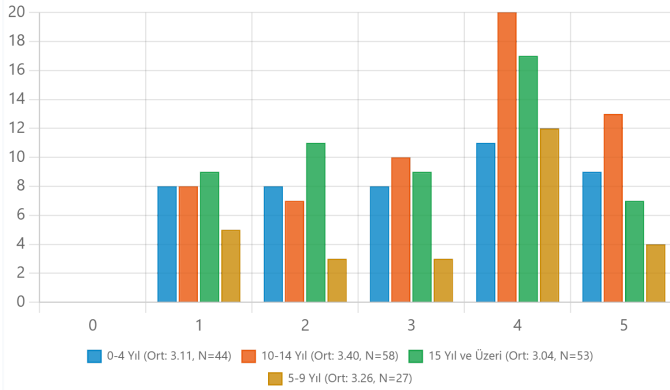
S4 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



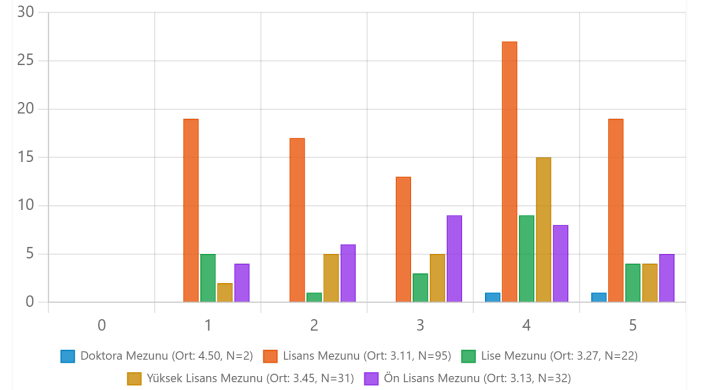
S4 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S4 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S4 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S4 Analiz Değerlendirmesi

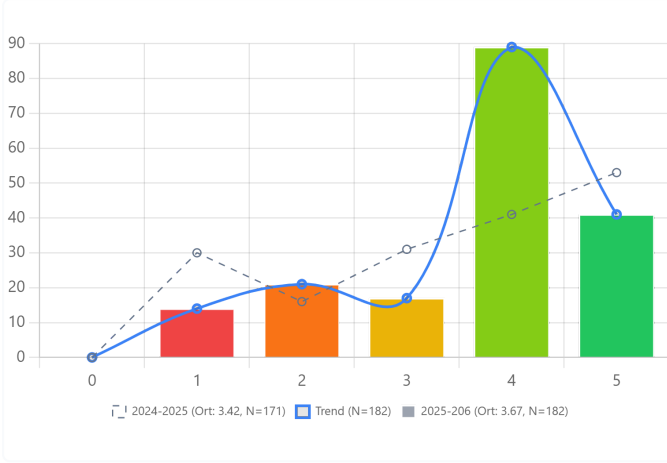
"Üniversitemizde, personelin kurumsal aidiyet duygusunu güçlendiren politikalar uygulanmaktadır" önermesi incelendiğinde, önceki döneme göre ciddi bir iyileşme olmasına rağmen (2024-2025 Ort: 2.55'ten, 2025-2026 Ort: 3.20'ye çıkış), bu konunun anketin en eleştirel yaklaşım başlıklarından biri olduğu görülmektedir. Puanların 1'den 5'e kadar çok geniş bir yelpazede dağılması ve özellikle 1 ile 3 seçeneklerindeki yüksek katılımcı sayısı, personelin kurumsal aidiyet politikaları konusunda tam anlamıyla ikna olmadığını göstermektedir.

Birimlere göre dağılıma bakıldığında, kurumsal aidiyet algısının oldukça değişken bir grafik çizdiği gözlemlenmektedir. Çoğu birimde belirgin bir uzlaşma görünmemekte; aynı birim içinden hem çok düşük hem de çok yüksek puan veren personelin yoğunluğu, aidiyeti artırmaya yönelik politikaların çalışanlara homojen bir şekilde yansımadığını veya birim içi dinamiklerin daha baskın olduğunu ortaya koymaktadır.

Hizmet süresi bağlamında, kurumda 10-14 yıldır çalışanlar (Ort: 3.40) kurumsal aidiyet politikalarına en ılımlı yaklaşan grubu oluştururken, en kıdemli personel olan 15 yıl ve üzeri çalışanların (Ort: 3.04) bu politikalara karşı en mesafeli grup olması dikkat çekicidir. Kuruma en çok emek veren kesimde aidiyet duygusunu besleyecek politikaların eksik hissedilmesi, tecrübeli personelin beklentilerinin mevcut uygulamalarla tam olarak örtüşmediğini düşündürmektedir.

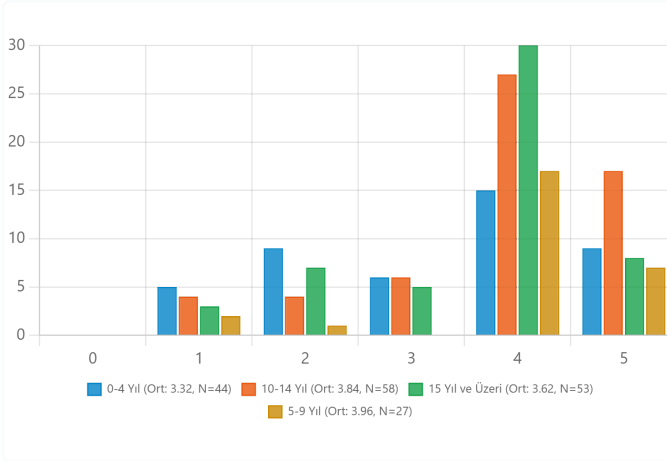
Eğitim durumuna göre yapılan analizde, Doktora mezunu personelin (Ort: 4.50) aidiyet politikaları açısından son derece olumlu bir algıya sahip olduğu, ancak Yüksek Lisans (Ort: 3.45), Lise (Ort: 3.27), Ön Lisans (Ort: 3.13) ve Lisans (Ort: 3.11) gruplarının tamamının 3 bandında ve birbirine çok yakın ortalamalarda kaldığı görülmektedir. Bu tablo, spesifik bir grup dışındaki devasa personel kitlesinin uygulanan kurumsal aidiyet politikalarını henüz yeterince güçlü bulmadığını ifade etmektedir.

S5. 2.1 Görev tanımım net, anlaşılır ve yazılı olarak tarafıma bildirilmiştir.



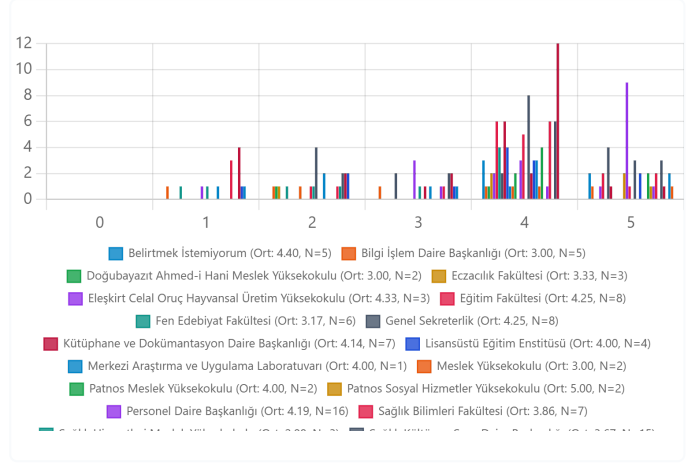
S5 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



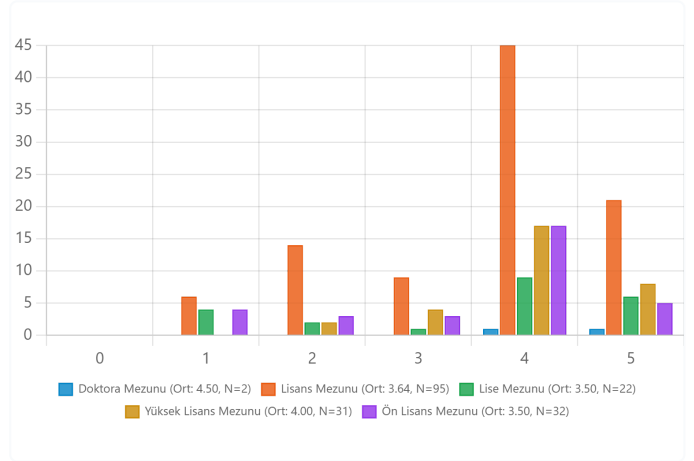
S5 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S5 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S5 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S5 Analiz Değerlendirmesi

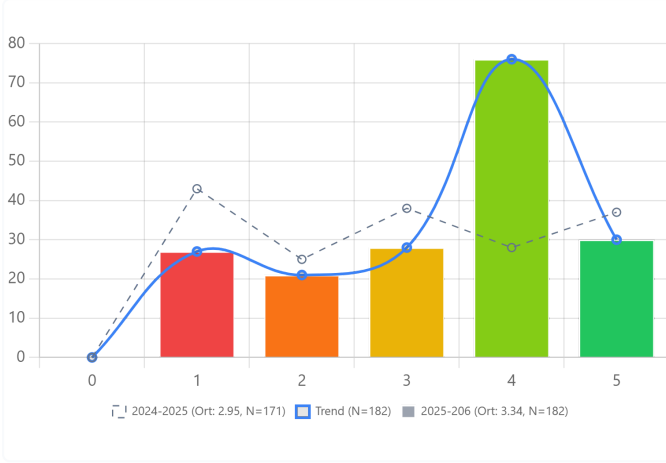
"Görev tanımım net, anlaşılır ve yazılı olarak tarafıma bildirilmiştir" ifadesine yönelik genel memnuniyet oranı, bir önceki döneme kıyasla artış göstermiştir. 2024-2025 döneminde 3.42 olan katılım ortalaması, 2025-2026 döneminde 3.67'ye yükselmiştir. Yanıtların büyük bir bölümünün 4 ve 5 puanlık olumlu seçeneklerde toplanması, personelin genel olarak sorumluluklarının sınırlarını ve kendilerinden beklenenleri net bir şekilde bildiğini göstermektedir. Ancak alt puanlardaki kısmi yığılmalar, ufak bir kesim için görev tanımlarında hala belirsizlikler yaşandığına işaret etmektedir.

Görev yapılan birimlere göre değerlendirildiğinde, olumlu algının üniversitenin geneline yayıldığı, birçok birimde yanıtların üst skalada kümелendiği görülmektedir. Bununla birlikte, birkaç spesifik birimde 1 ve 2 puan seçeneklerine verilen yanıtların görece fazla olması, görev tanımlarının netleştirilmesi ve personele tebliğ edilmesi süreçlerinde birimler arası küçük standart farklılıkları veya iletişim eksiklikleri yaşanabildiğini düşündürmektedir.

Hizmet süresi değişkeni incelendiğinde, görev tanımının netliği konusundaki en yüksek memnuniyetin orta kıdem grubundaki personelde olduğu anlaşılmaktadır. 5-9 yıllık (Ort: 3.96) ve 10-14 yıllık (Ort: 3.84) çalışanlar en yüksek ortalamalara sahipken, kuruma yeni başlayan 0-4 yıllık personelin (Ort: 3.32) görev tanımı konusunda en çok belirsizlik yaşayan grup olması, oryantasyon ve işe alım süreçlerindeki görev tebliğinin güçlendirilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır.

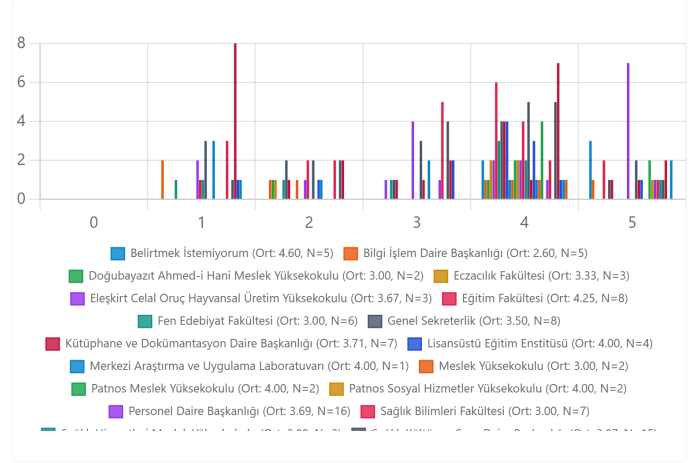
Eğitim durumuna göre analiz, personelin eğitim seviyesi arttıkça görev tanımının netliğine dair memnuniyetin de paralel olarak arttığını net bir şekilde ortaya koymaktadır. Doktora (Ort: 4.50) ve Yüksek Lisans (Ort: 4.00) mezunları süreçten en memnun grupları oluştururken; Lisans (Ort: 3.64), Ön Lisans (Ort: 3.53) ve Lise (Ort: 3.50) mezunlarında ortalamaların kademeli olarak düşmesi, görev tanımlarının daha alt eğitim gruplarına aktarımında dil veya yöntem bazlı sadeleştirmelere ihtiyaç duyulabileceğini göstermektedir.

S6. 2.2 Birimimizdeki iş yükü dağılımı adaletli bir şekilde yürütülmektedir.



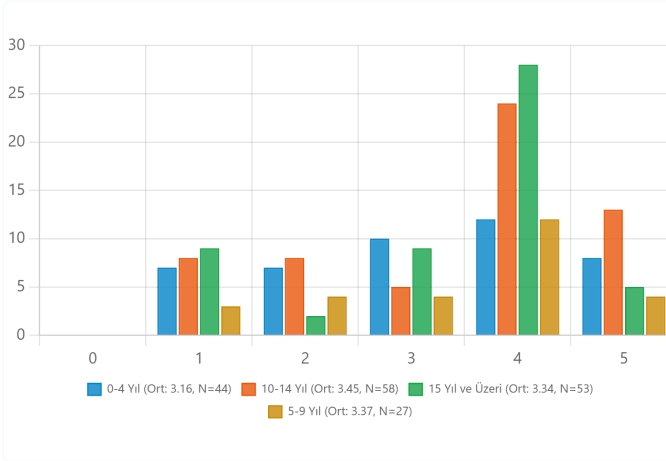
S6 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



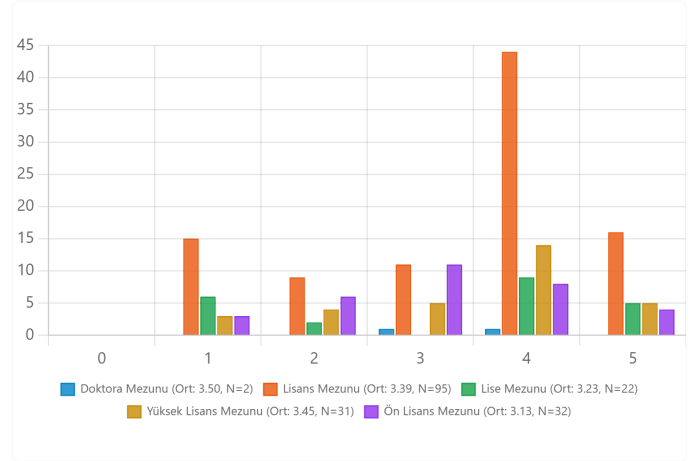
S6 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S6 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S6 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S6 Analiz Değerlendirmesi

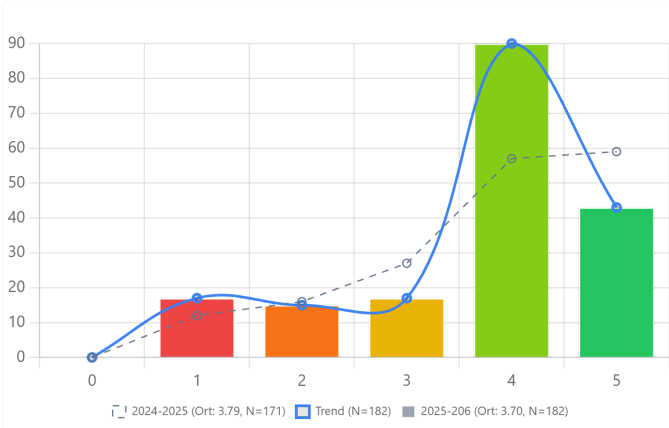
"Birimimizdeki iş yükü dağılımı adaletli bir şekilde yürütülmektedir" önermesi, anketin genelinde en fazla görüş ayrılığı yaşanan ve en çok eleştiri alan konulardan biri olmuştur. Önceki döneme göre bir artış yaşansa da (2024-2025 Ort: 2.95'ten 2025-2026 Ort: 3.34'e), yanıtların 1, 2 ve 4 puanları arasında keskin bir şekilde kutuplaştığı görülmektedir. 4 puan seçeneği yüksek bir katılıma sahip olsa da, 1 ve 2 puan verenlerin sayısındaki fazlalık, kurum içinde iş yükü adaleti konusunda ciddi bir memnuniyetsizlik potansiyeli taşıyan büyük bir kitlenin varlığını kanıtlamaktadır.

Birim bazlı analiz tablosu, iş yükü adaletine yönelik algının birimden birime çok sert değişimler gösterdiğini doğrulamaktadır. Bazı birimlerdeki personel iş yükü dağılımını makul ve adil bulurken, özellikle belirli idari ve akademik alt birimlerde 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) puanının rekor seviyelere ulaşması, personel yetersizliği, yanlış görevlendirmeler veya birim içi yönetim zafiyetlerinden kaynaklanan lokal ama derin adaletsizlik algılarına işaret etmektedir.

Hizmet süreleri açısından bakıldığında, iş yükü dağılımına yönelik memnuniyet ortalamalarının tüm tecrübe gruplarında birbirine yakın ve nispeten düşük seyrettiği görülmektedir. En yüksek ortalama 10-14 yıllık personelde (Ort: 3.45) gözlemlenirken, kuruma yeni katılan 0-4 yıllık personel (Ort: 3.26) dağılımı en adaletsiz bulan grup olarak öne çıkmaktadır. Bu tablo, tecrübeden bağımsız olarak iş yükü organizasyonunda sistemsal bir iyileştirme ihtiyacı olduğunu yansıtmaktadır.

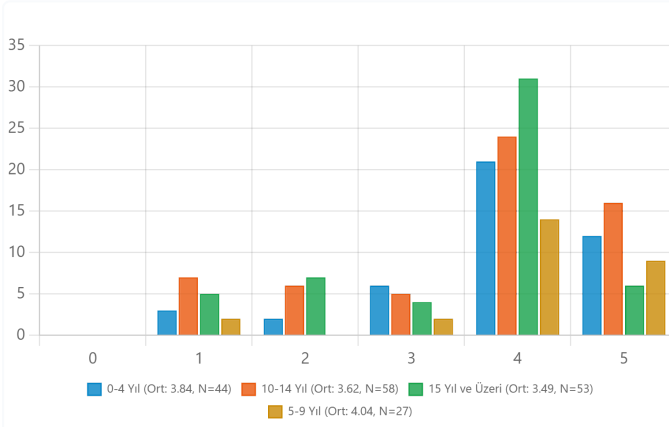
Eğitim durumuna göre incelendiğinde, Doktora mezunları (Ort: 3.50) ve Lisans mezunları (Ort: 3.38) görece daha yüksek puanlar verirken, Yüksek Lisans mezunlarının (Ort: 3.06) en düşük memnuniyet ortalamasına sahip olması dikkat çekicidir. Ön Lisans (Ort: 3.13) ve Lise (Ort: 3.23) mezunlarının da düşük bantta yer alması, özellikle ara kademe eğitilmiş personelin üzerine kapasitelerinden fazla veya dengesiz bir iş yükü bindiği algısını güçlendirmektedir.

S7. 3.1 Çalışma ortamımın fiziksel koşullarından memnunum.



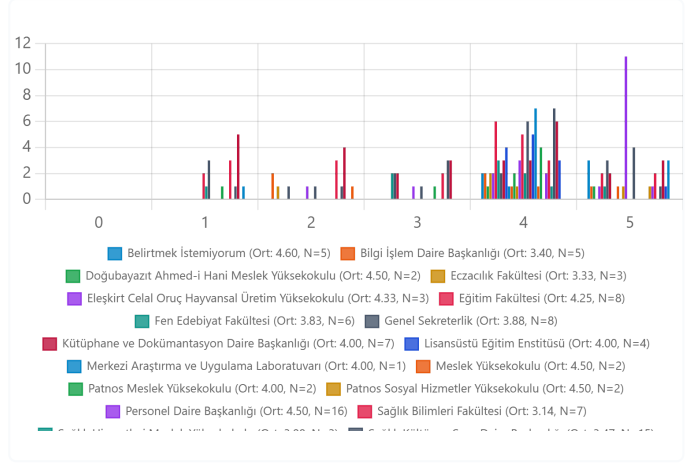
S7 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



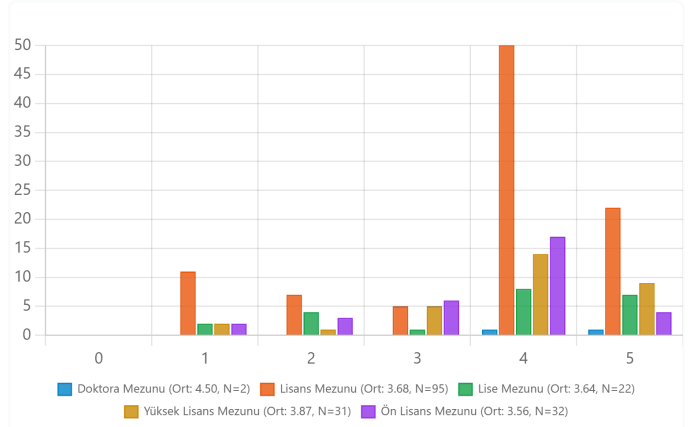
S7 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S7 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S7 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S7 Analiz Değerlendirmesi

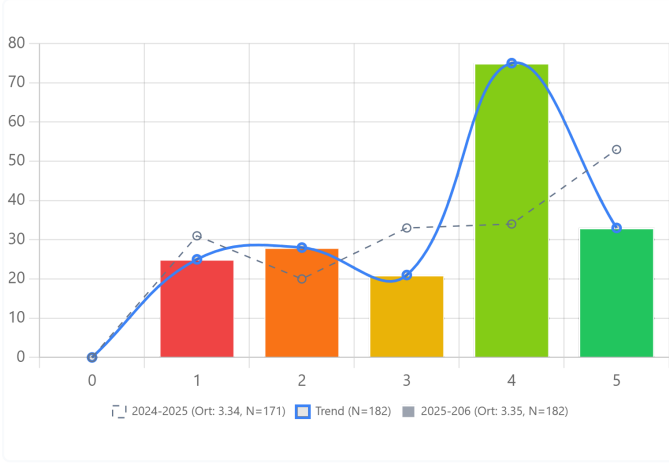
"Çalışma ortamımın fiziksel koşullarından memnunum" ifadesine yönelik genel memnuniyet, bir önceki döneme kıyasla belirgin bir artış trendi yakalamıştır. 2024-2025 döneminde 3.29 olan genel ortalama, 2025-2026'da 3.70 seviyesine ulaşmıştır. Katılımcı yanıtlarının çok büyük bir çoğunlukla 4 puan bandında zirve yapması, üniversitenin sunduğu genel fiziki altyapı, ofis koşulları ve donanım kalitesinin personel tarafından büyük ölçüde yeterli ve tatminkâr bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Birimlere göre dağılım grafiği, fiziksel ortam memnuniyetinin üniversitenin genel fiziki kampüs yapısına paralel olarak çoğu birimde yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak grafik içinde bazı spesifik birimlerde 1 ve 2 puan seçeneklerine doğru uzanan sütunların varlığı, binalar veya ofisler arası kalite ve konfor farklarının tamamen ortadan kalkmadığını, eski veya donanım eksikliği olan lokal çalışma alanlarının hala bulunduğunu hissettirmektedir.

Personelin hizmet süresine göre yapılan değerlendirmede, çalışma ortamından en çok memnun olan kesimin 5-9 yıllık (Ort: 4.04) ve 10-14 yıllık (Ort: 3.62) personel grupları olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık, henüz ilk 4 yılındaki yeni personelin (Ort: 3.24) fiziksel şartlardan en az memnun grup olması, yeni çalışanların beklentilerinin daha yüksek olabileceği veya işe başlarken onlara tahsis edilen alanların kıdemli personele göre daha dezavantajlı olabileceği ihtimalini akıllara getirmektedir.

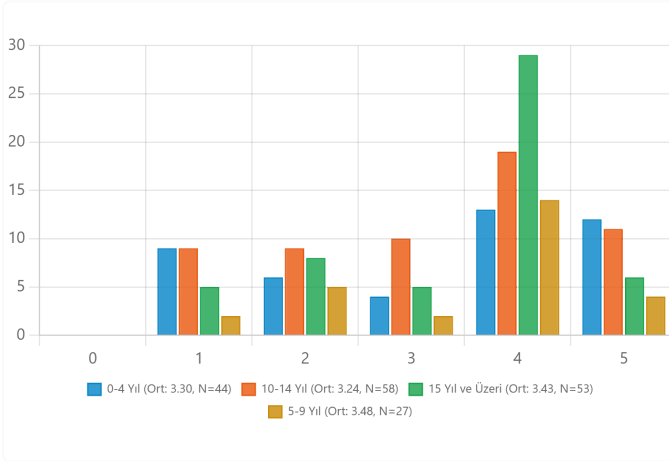
Eğitim durumu değişkeni üzerinden bakıldığında, eğitim seviyesi ile fiziksel koşul memnuniyeti arasında dalgalı bir seyir gözlemlenmektedir. Doktora (Ort: 4.50) ve Yüksek Lisans (Ort: 3.87) mezunları hallerinden en memnun grupları teşkil ederken, Lisans (Ort: 3.65), Lise (Ort: 3.64) ve Ön Lisans (Ort: 3.56) gruplarının memnuniyet ortalamalarının birbirine çok yakın ve orta üstü bir bantta sıkıştığı, dolayısıyla fiziksel ortamın bu grupları benzer oranlarda tatmin ettiği anlaşılmaktadır.

S8. 3.2 Ofis temizlik hizmetlerinden memnunum.



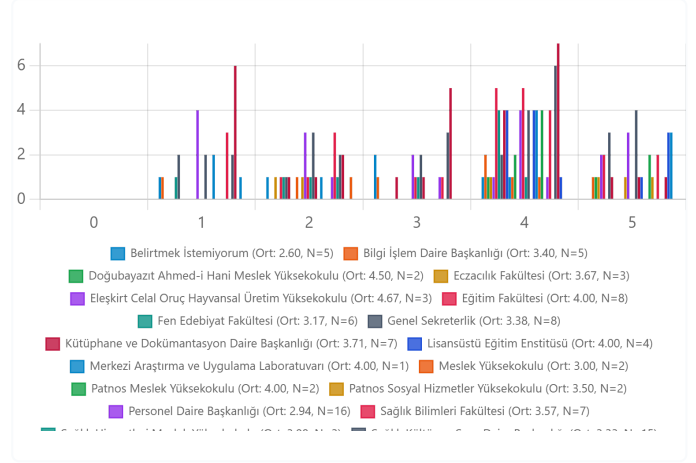
S8 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



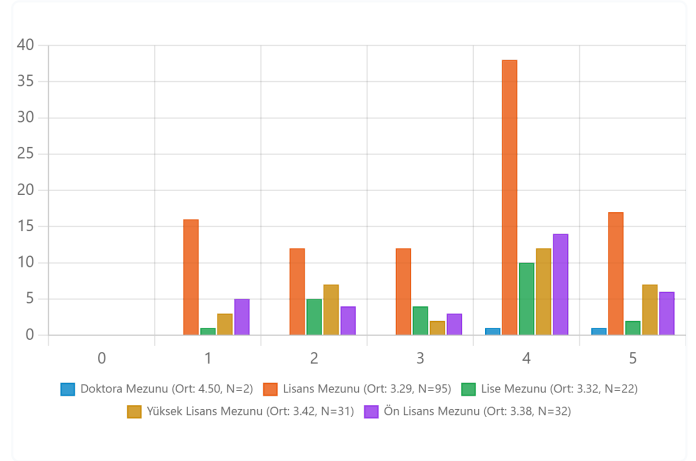
S8 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S8 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S8 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S8 Analiz Değerlendirmesi

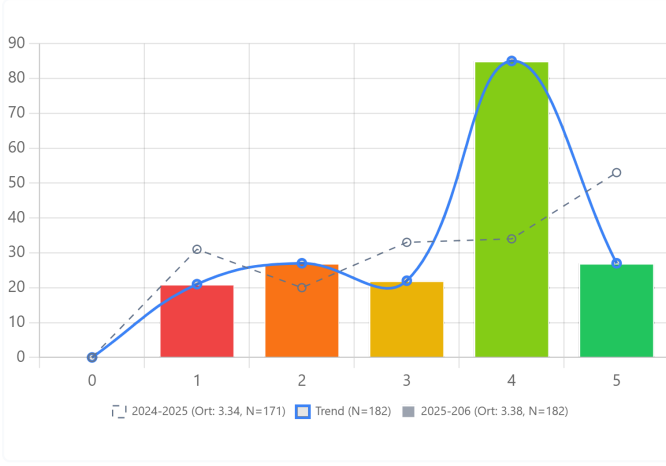
"Ofis temizlik hizmetlerinden memnunum" önermesi, anket verileri içinde bir önceki yıla göre hiçbir ilerleme kaydedilemeyen ve durağan kalan nadir konulardan biridir. 2024-2025 yılı ortalaması 3.34 iken, 2025-2026 ortalaması sadece 3.36 olarak gerçekleşmiştir. Yanıtların dağılımında 4 puan seçeneği öne çıksa da, 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 2 (Katılmıyorum) puanlık seçeneklerdeki yığılmaların oldukça yüksek olması, temizlik konusunda genel bir memnuniyetsizliğin veya standart eksikliğinin kurum içinde güçlü bir şekilde hissedildiğini göstermektedir.

Görev yapılan birimlere göre çapraz analiz yapıldığında, ofis temizliği konusundaki algının birimden birime devasa farklılıklar barındırdığı şüpheye yer bırakmayacak şekilde görülmektedir. Bazı binalarda görev yapan personel temizlikten oldukça memnunken, pek çok farklı birimde oyların çok keskin bir biçimde 1 ve 2 puan seçeneklerine kayması, üniversitede temizlik hizmeti sağlayan personelin performansında veya temizlik süreçlerinin denetiminde birimler arası ciddi bir standardizasyon sorunu olduğunu kanıtlamaktadır.

Hizmet süresi açısından incelendiğinde, ofis temizliğine yönelik memnuniyetin personelin kurumdaki tecrübesi arttıkça kısmen de olsa yükseldiği görülmektedir. 5-9 yıllık (Ort: 3.48) ve 15 yıl üzeri (Ort: 3.43) personel grupları görece daha olumlu görüş bildirirken, en düşük memnuniyet ortalamasının kuruma yeni giren 0-4 yıllık (Ort: 3.00) personelde çıkması, yeni nesil çalışanların hijyen standartları konusundaki beklentilerinin çok daha zor karşılandığına işaret etmektedir.

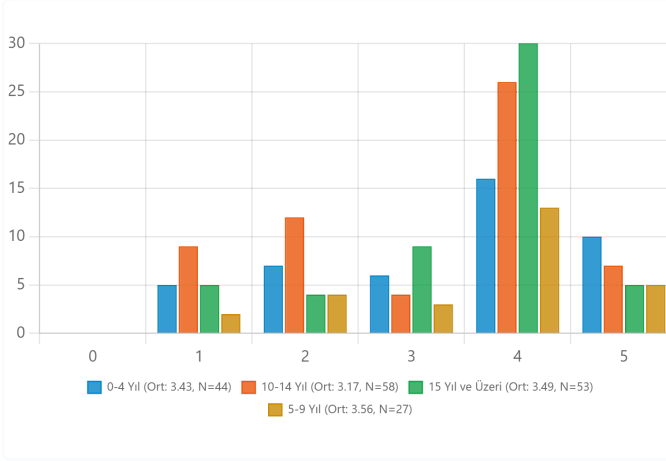
Eğitim düzeyine göre analiz, temizlik hizmetlerine yönelik tutumun Doktora (Ort: 4.50) haricindeki tüm gruplarda düşük seyrettiğini göstermektedir. Ön Lisans (Ort: 3.38), Lise (Ort: 3.32), Lisans (Ort: 3.29) ve Yüksek Lisans (Ort: 3.42) mezunlarının tamamının puanlarının birbirine çok yakın ve genel olarak vasat bir aralıkta konumlanması, temizlik zafiyetinden duyulan rahatsızlığın eğitim kademesinden bağımsız, genel ve kapsayıcı bir sorun olduğunu teyit etmektedir.

S9. 3.3 Çalıştığımız binadaki ortak kullanım alanlarının temizliğinden memnunum.



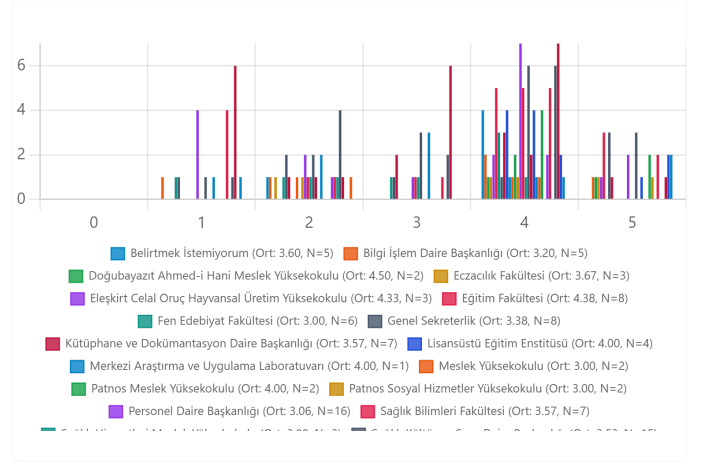
S9 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



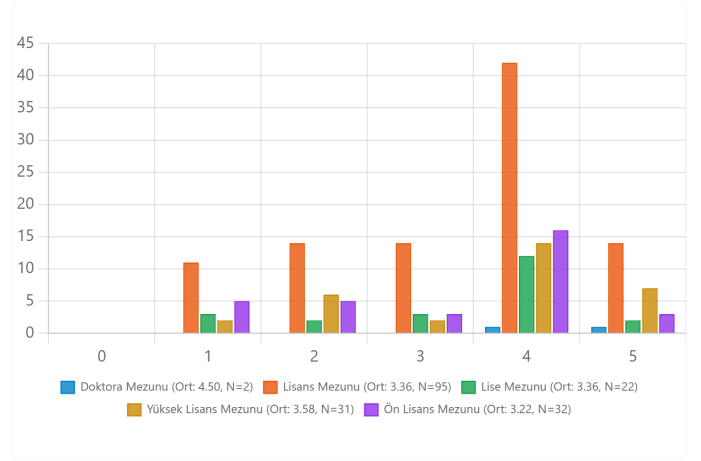
S9 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S9 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S9 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S9 Analiz Değerlendirmesi

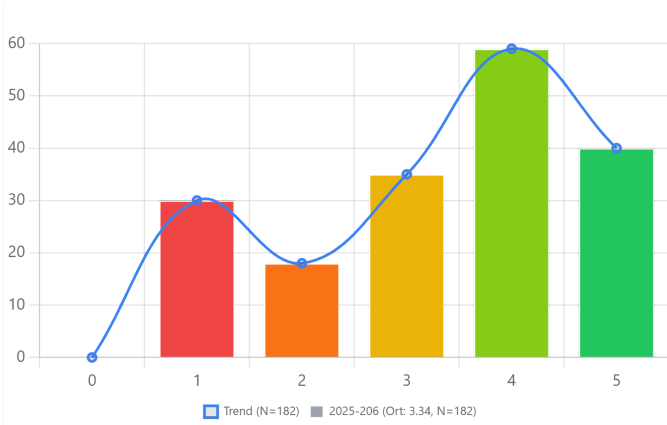
"Çalıştığımız binadaki ortak kullanım alanlarının temizliğinden memnunum" ifadesine yönelik veriler, ofis temizliği sorusundaki sonuçlarla adeta birebir örtüşmektedir. 2024-2025 dönemindeki 3.34'lük ortalama, 2025-2026'da yalnızca 3.38'e çıkabilmiş, belirgin bir iyileşme sağlanamamıştır. Grafikte 4 seçeneği önde görünmesine rağmen, 1 ve 2 seçeneklerindeki kalın sütunlar, koridorlar, tuvaletler ve dinlenme alanları gibi ortak alanların hijyeni konusunda kurum genelinde geniş çaplı ve kronik bir tatminsizlik yaşandığını açıkça ortaya koymaktadır.

Birimlere göre dağılım grafiği, ortak alan temizliğindeki memnuniyetin de tıpkı ofis temizliğinde olduğu gibi lokasyona bağlı olarak dramatik değişimler gösterdiğini vurgulamaktadır. Bazı birim binalarındaki ortak alanlar sorunsuz kabul edilirken, çok sayıda birimde oyların düşük puanlarda toplanması, ortak kullanım alanlarının bakım ve temizliğinde binalar arası eşitsizliğin sürdüğünü ve genel bir temizlik protokolünün verimli bir şekilde uygulanamadığını göstermektedir.

Hizmet süresine dayalı analiz, ortak alan temizliğine ilişkin algının çalışma yıllarına göre çok majör farklılıklar göstermediğini yansıtmaktadır. 5-9 yıllık personel (Ort: 3.58) ortalamaı çok az yukarı çekerken, 15 yıl ve üzeri (Ort: 3.48), 0-4 yıllık (Ort: 3.43) ve 10-14 yıllık (Ort: 3.37) grupların tamamı birbirine çok yakın ve ortalama seviyelerde kalmıştır. Bu durum, ortak alan temizliği sorununun tüm tecrübe grupları tarafından aynı standartta ve benzer bir eksiklik algısıyla değerlendirildiğini göstermektedir.

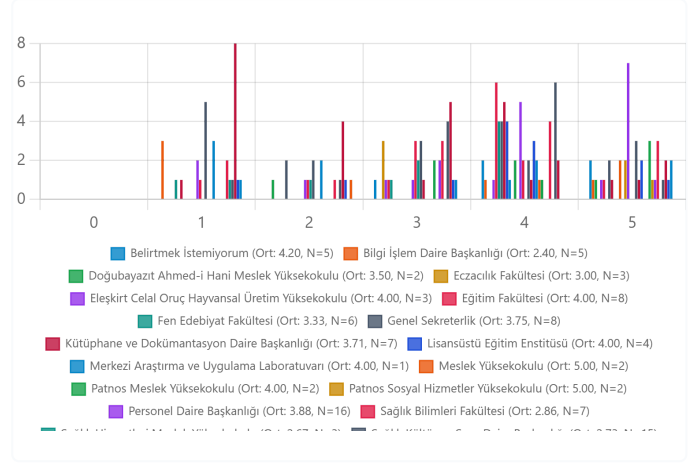
Eğitim durumuna göre incelendiğinde, ortak alanların temizliği konusunda en yüksek memnuniyeti Doktora mezunları (Ort: 4.50) dile getirirken, diğer tüm eğitim gruplarının belirgin bir şekilde düşük ve birbirine yakın ortalamalarda bulunduğu görülmektedir. Yüksek Lisans (Ort: 3.58), Lise (Ort: 3.36), Ön Lisans (Ort: 3.29) ve Lisans (Ort: 3.28) mezunlarının görüşleri, binanın genel hijyenine yönelik algının eğitim grubundan bağımsız olarak üniversite personelinin geneli için acil iyileştirme bekleyen bir alan olduğunu kanıtlamaktadır.

S10. 4.1 Kurumdaki gayretlerim yöneticilerim tarafından takdir edilmektedir.



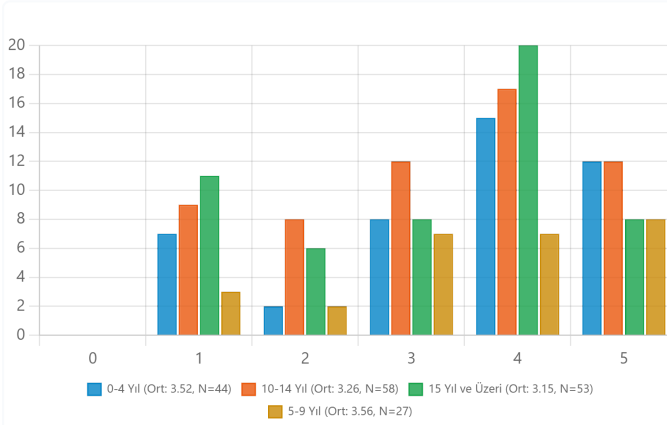
S10 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



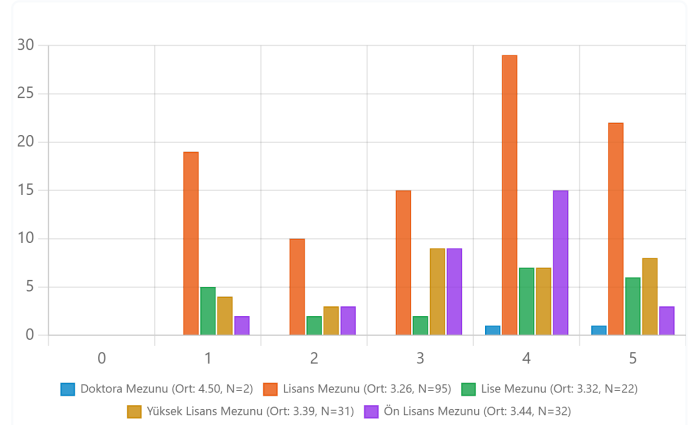
S10 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S10 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S10 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S10 Analiz Değerlendirmesi

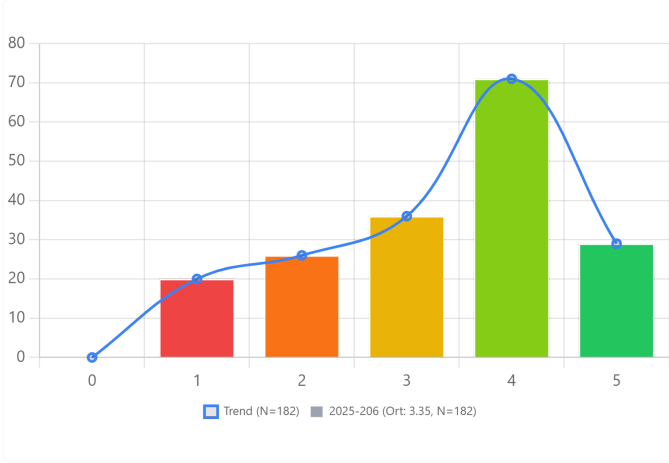
"Kurumdaki gayretlerim yöneticilerim tarafından takdir edilmektedir" ifadesine ilişkin genel memnuniyet ortalaması 2025-2026 dönemi için 3.34 olarak gerçekleşmiştir. Yanıtların dağılımında 4 (Katılıyorum) seçeneği en yüksek frekansa sahip olsa da, 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 3 (Kararsızım) puanlarındaki belirgin yığılmalar dikkat çekicidir. Bu tablo, personelin önemli bir kısmının çabalarının görüldüğünü hissetmesine rağmen, azımsanmayacak bir kitlenin de yöneticilerinden yeterli takdir ve motivasyonu göremediğini açıkça ortaya koymaktadır.

Birimler bazında yapılan analiz, takdir edilme algısının üniversite genelinde standart bir yönetim kültürü olmaktan ziyade yöneticilerin kişisel inisiyatiflerine ve birim dinamiklerine bağlı olduğunu göstermektedir. Bazı birimlerde yanıtlar ağırlıklı olarak olumlu puanlarda yoğunlaşırken, pek çok birimde 1 ve 2 puanlık seçeneklerin yüksek oranlarda tercih edilmesi, performansın takdir edilmesi noktasında birimler arası ciddi yaklaşım farklılıkları bulunduğunu kanıtlamaktadır.

Hizmet süresine göre incelendiğinde, gayretlerinin takdir edildiğini en çok hisseden grubun 5-9 yıllık (Ort: 3.56) ve kuruma yeni katılan 0-4 yıllık (Ort: 3.52) personel olduğu görülmektedir. Ancak kurumda tecrübe arttıkça takdir edilme algısının düşüşe geçtiği, 10-14 yıllık (Ort: 3.26) ve 15 yıl üzeri (Ort: 3.15) personelin bu konuda daha sitemkâr bir yaklaşım sergilediği anlaşılmaktadır; bu da kıdemli personelin motivasyon eksikliği yaşayabileceğine işaret etmektedir.

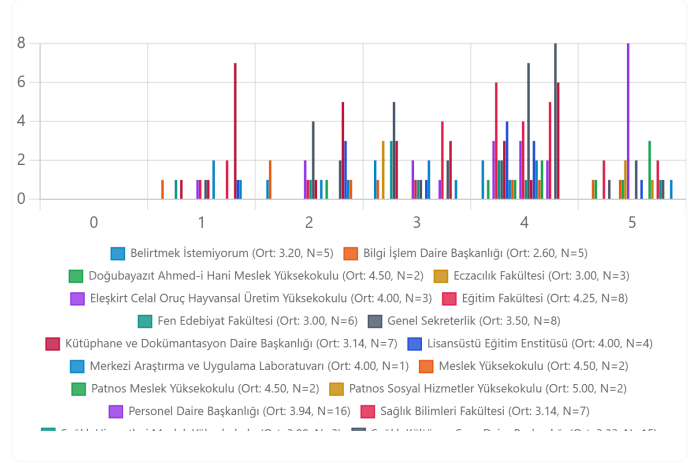
Eğitim durumuna göre dağılıma bakıldığında, Doktora mezunu personelin (Ort: 4.50) takdir edilme konusunda son derece pozitif bir algıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık Yüksek Lisans (Ort: 3.59), Ön Lisans (Ort: 3.46), Lise (Ort: 3.32) ve özellikle Lisans (Ort: 3.28) mezunlarında ortalamaların belirgin şekilde düşmesi, daha geniş personel kitlelerine yönelik geri bildirim ve ödüllendirme mekanizmalarının yetersiz kalabildiğini göstermektedir.

S11. 4.2 Hizmet içi eğitim programları mesleki performansına katkı sağlamaktadır.



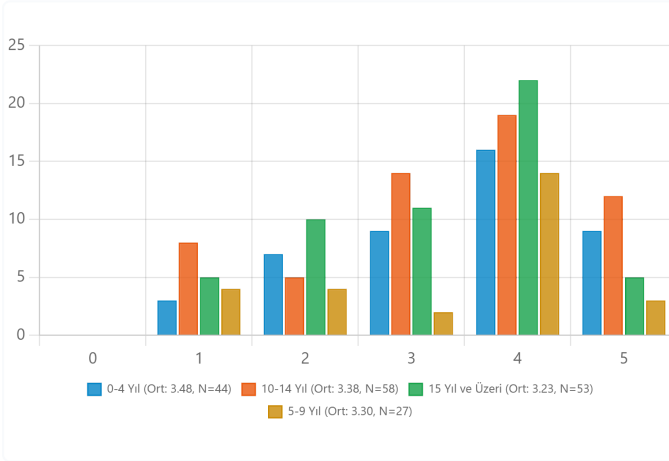
S11 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



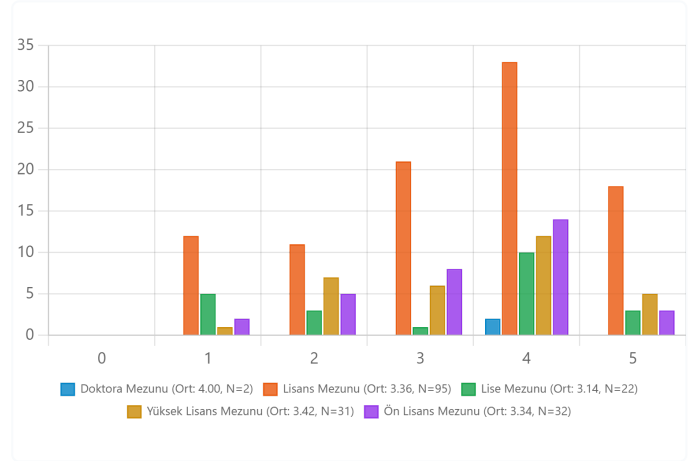
S11 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S11 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S11 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S11 Analiz Değerlendirmesi

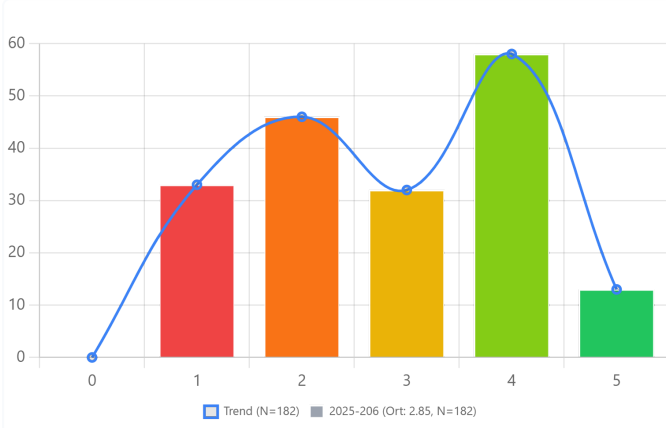
"Hizmet içi eğitim programları mesleki performansa katkı sağlamaktadır" önermesi incelendiğinde, genel memnuniyet ortalamasının 3.35 seviyesinde kaldığı görülmektedir. Ankete katılanların büyük bir kısmı 4 puan seçeneğinde birleşerek eğitimleri faydalı bulduğunu belirtse de, 1, 2 ve 3 puan verenlerin oluşturduğu geniş blok, sunulan hizmet içi eğitimlerin içeriği, niteliği veya işe dönüklüğü konusunda personelin önemli bir bölümünün ikna olmadığını yansıtmaktadır.

Görev yapılan birimlere göre değerlendirildiğinde, hizmet içi eğitimlerin faydasına yönelik algının değişkenlik gösterdiği göze çarpmaktadır. Çoğu birimde 4 puan etrafında bir kümelenme olsa da, belirli birimlerden 1 ve 2 puanlık yoğun dönüşlerin gelmesi, eğitim ihtiyaç analizlerinin her birimin spesifik mesleki gereksinimlerine tam olarak hitap edemediğini veya eğitimlerin bazı birimlerin pratik iş süreçleriyle örtüşmediğini düşündürmektedir.

Hizmet süresi açısından analiz edildiğinde, hizmet içi eğitimlerden en fazla fayda sağladığını düşünen kesimin kuruma entegrasyon aşamasındaki 0-4 yıllık (Ort: 3.48) personel olduğu anlaşılmaktadır. Buna karşılık, en kıdemli grup olan 15 yıl ve üzeri personelin (Ort: 3.23) en düşük memnuniyeti ifade etmesi, mevcut eğitim programlarının daha çok temel düzeyde kaldığını ve tecrübeli personelin mesleki gelişim beklentilerini yeterince karşılayamadığını ortaya koymaktadır.

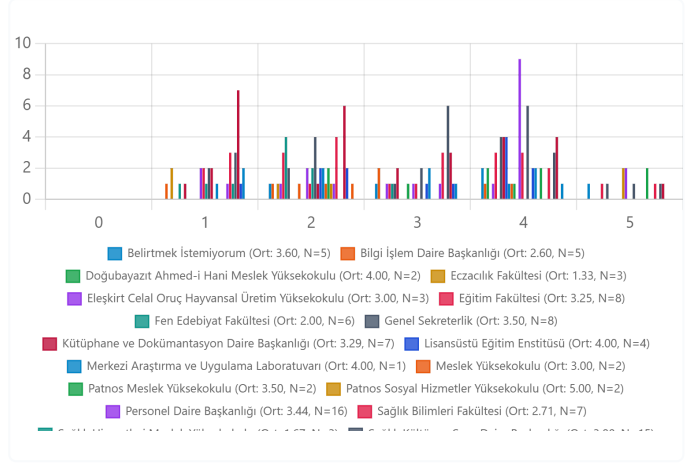
Eğitim durumu temelinde bakıldığında, Doktora mezunları (Ort: 4.00) eğitimlerden yüksek oranda verim aldığını belirtirken, Lisans (Ort: 3.35), Yüksek Lisans (Ort: 3.42), Ön Lisans (Ort: 3.34) ve Lise (Ort: 3.14) gruplarının memnuniyet ortalamaları birbirine çok yakın ve orta seviyelerde seyretmektedir. Bu durum, eğitim programlarının büyük personel kitlesi üzerinde yarattığı etkinin vasat düzeyde kaldığını ve eğitim seviyelerine göre özelleştirilmiş modüllere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

S12. 4.3 İş yeri veya görev değişikliklerinde oryantasyon eğitimi aldım.



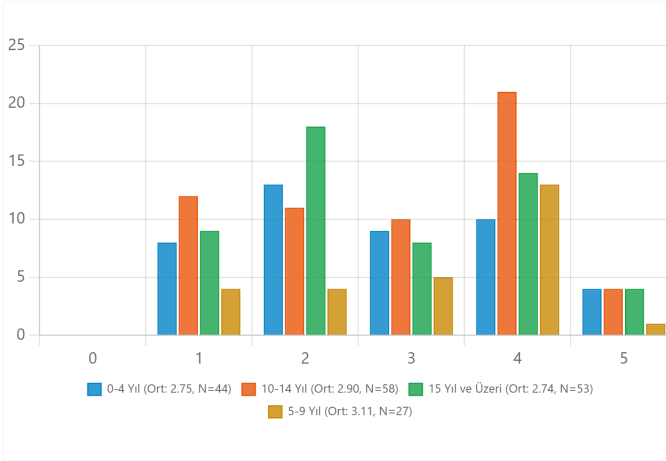
S12 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



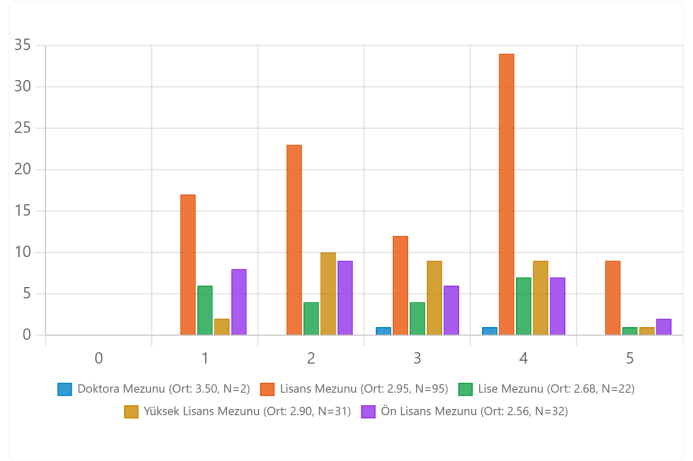
S12 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S12 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S12 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S12 Analiz Değerlendirmesi

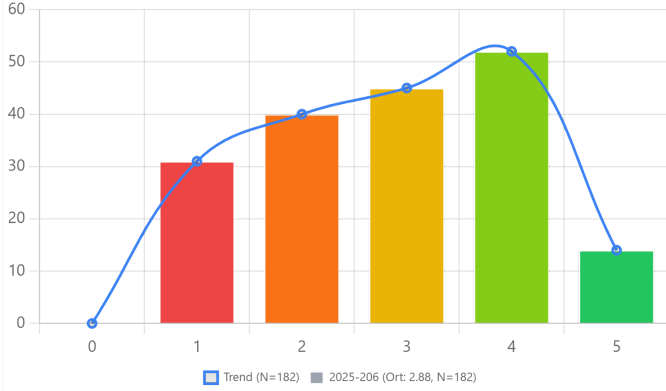
"İş yeri veya görev değişikliklerinde oryantasyon eğitimi aldım" ifadesi, 2.85'lik genel ortalamasıyla anketin en problemli ve en düşük puanlı alanlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Grafikteki bimodal (iki tepeli) yapı oldukça çarpıcıdır; bir yanda 4 puan veren belirgin bir grup varken, diğer yanda 1 ve 2 puan veren devasa bir kitlenin bulunması, kurum içinde görev değişikliklerinde oryantasyon sürecinin sistematik bir uygulama olmadığını, oldukça düzensiz veya kişiye/birime bağlı ilerlediğini kanıtlamaktadır.

Birimlere göre dağılım, oryantasyon eksikliğinin üniversitenin neredeyse tamamını etkileyen kronik bir sorun olduğunu teyit etmektedir. Sütunların büyük bir çoğunluğunun 1 ve 2 puan seçeneklerinde yükselmesi, birimler arası yer değişikliklerinde veya yeni görevlendirmelerde personelin işe adaptasyon sürecinde yalnız bırakıldığı, kurumsal ve standart bir oryantasyon prosedürünün işletilmediği algısını güçlendirmektedir.

Hizmet süresine dayalı analiz, oryantasyon eksikliğinin tüm tecrübe gruplarını derinden etkilediğini göstermektedir. Sadece 5-9 yıllık personel (Ort: 3.11) 3 barajını ucu ucuna geçebilirken; 10-14 yıllık (Ort: 2.80), 0-4 yıllık (Ort: 2.75) ve 15 yıl üzeri (Ort: 2.74) personelin tamamı son derece düşük ortalamalarda kalmıştır. Özellikle kuruma yeni başlayan 0-4 yıllık personelin bile oryantasyon almadığını belirtmesi, işe alım süreçlerindeki ciddi bir boşluğa işaret etmektedir.

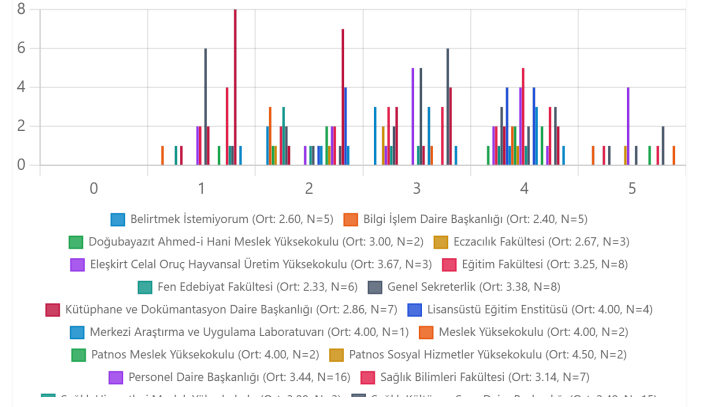
Eğitim durumuna göre incelendiğinde, Doktora mezunu personelin (Ort: 3.50) haricindeki tüm gruplarda tablonun oldukça olumsuz olduğu görülmektedir. Lisans (Ort: 2.95), Yüksek Lisans (Ort: 2.90), Lise (Ort: 2.68) ve Ön Lisans (Ort: 2.56) mezunlarının 3 ortalamasının bile altında kalması, oryantasyon hakkının belirli ayrıcalıklı durumlar dışında genel idari personele standart bir hak olarak sunulmadığını açıkça göstermektedir.

S13. 4.4 Kurum içi rotasyon (yer ve birim değişikliği) uygulamaları uzmanlığım gözetilerek yapılmaktadır.



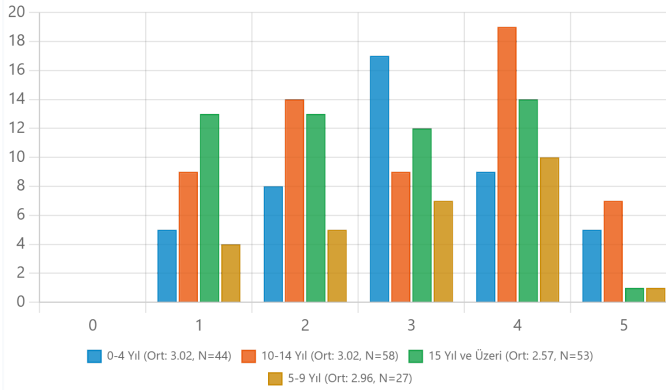
S13 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



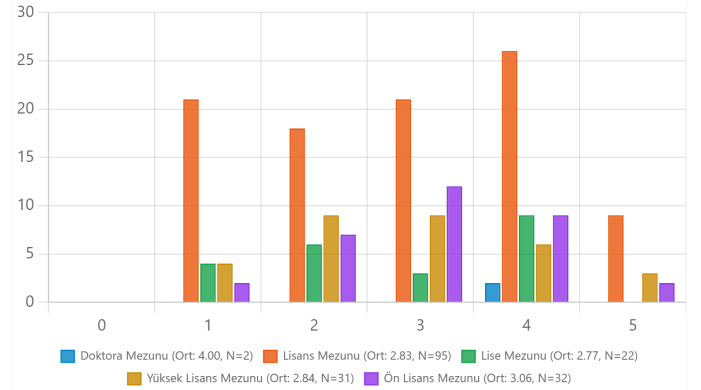
S13 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S13 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S13 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S13 Analiz Değerlendirmesi

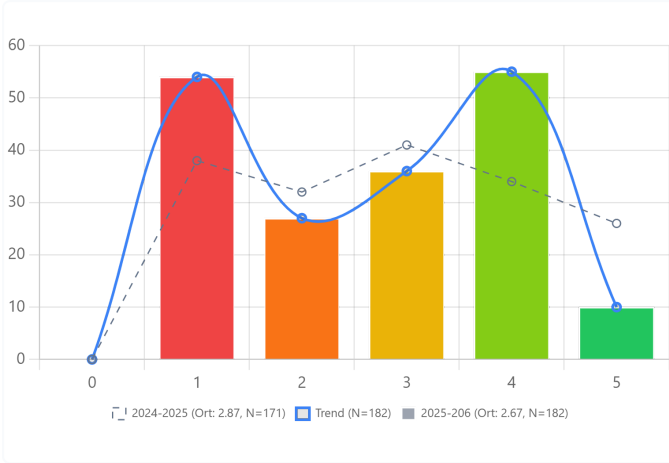
"Kurum içi rotasyon (yer ve birim değişikliği) uygulamaları uzmanlığım gözetilerek yapılmaktadır" önermesi de 2.88'lik düşük genel ortalamasıyla personelin kuruma yönelik güvenini zedeleyen başlıca unsurlardan biridir. Yanıtların 1, 2 ve 3 puan seçeneklerinde çok yoğun bir şekilde toplanması, personelin büyük bir çoğunluğunun yer ve görev değişikliklerinde liyakat, mesleki birikim ve uzmanlık alanlarının yönetim tarafından dikkate alınmadığına inandığını şüpheye yer bırakmayacak şekilde göstermektedir.

Birim bazlı grafik incelendiğinde, rotasyon adaletsizliği algısının lokal bir sorun olmadığı, üniversitenin genel yapısına sirayet ettiği anlaşılmaktadır. Neredeyse tüm birimlerden 1 ve 2 puanlara yüksek katılımlar gerçekleşmiştir. Bu durum, personelin görev yeri değiştirilirken sahip oldukları yetkinlikler yerine farklı kriterlerin devreye girdiği yönünde kurumsal düzeyde yaygın ve güçlü bir kanaat oluştuğunu belgelemektedir.

Hizmet süresi değişkeni üzerinden bakıldığında, uzmanlığın gözetilmediği hissiyatının en çok kurumun en tecrübeli personeli tarafından paylaşıldığı görülmektedir. 15 yıl ve üzeri personelin 2.57 gibi son derece düşük bir ortalama vermesi, yıllarını kuruma adanmış çalışanların rotasyon uygulamalarında mesleki hafızalarının yok sayıldığı hissine kapıldığını; 0-4 (Ort: 3.02) ve 10-14 yıllık (Ort: 3.02) personelin de bu uygulamalara karşı oldukça mesafeli olduğunu yansıtmaktadır.

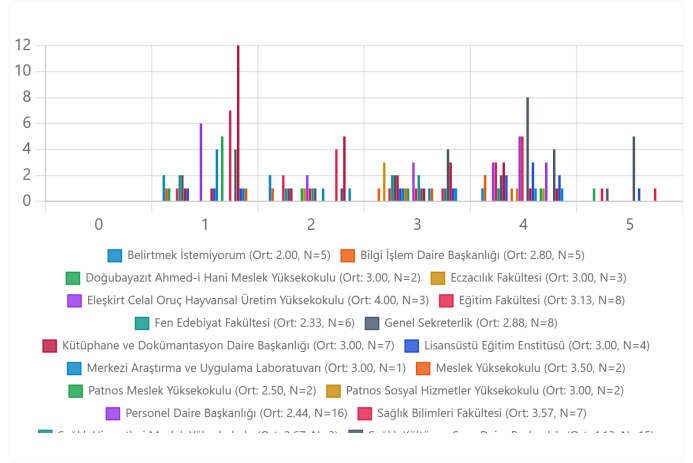
Eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde, rotasyon uygulamalarından en çok rahatsız olan kesimlerin alt ve orta eğitim grupları olduğu tespit edilmiştir. Doktora mezunları (Ort: 4.00) kendi uzmanlıklarının gözetildiğini düşünürken; Yüksek Lisans (Ort: 2.84), Lisans (Ort: 2.83) ve Lise (Ort: 2.77) mezunlarının ortalamalarının 3'ün çok altında kalması, eğitim düzeyi ve uzmanlık alanlarının görevlendirmelerde bir referans noktası olarak kabul edilmediği inancını perçinlemektedir.

S14. 5.1 Yemekhanede sunulan yemeklerin çeşitliliği beklentilerimi karşılamaktadır.



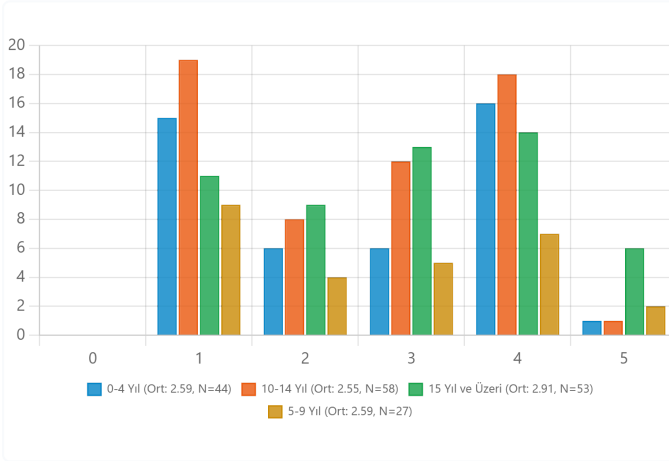
S14 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



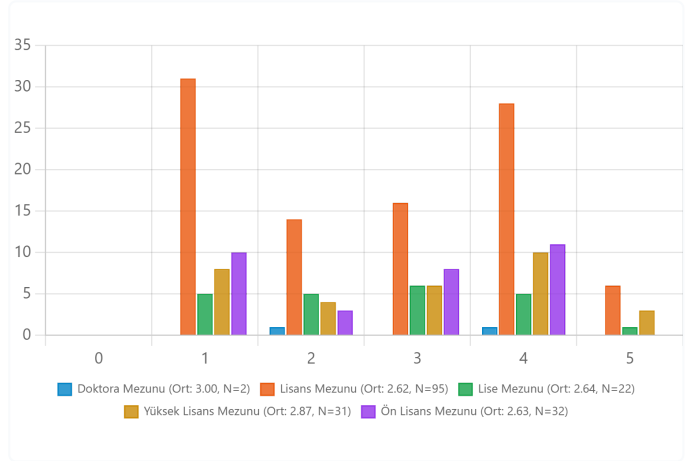
S14 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S14 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S14 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S14 Analiz Değerlendirmesi

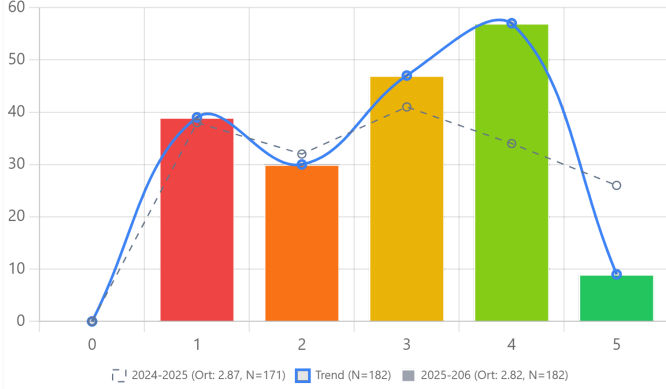
"Yemekhanede sunulan yemeklerin çeşitliliği beklentilerimi karşılamaktadır" ifadesi, 2.67'lik genel ortalaması ile anketin niceliksel olarak en fazla memnuniyetsizlik barındıran başlığıdır. Tıpkı oryantasyon sorusunda olduğu gibi burada da çok keskin bir kutuplaşma (bimodal dağılım) vardır; 4 puan seçeneğinde bir yığılma olsa da, anketin en yüksek 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) puanlık katılımlarından birinin bu soruya verilmesi, kurum içindeki yemek hizmetlerinin kalite ve çeşitlilik standartlarının personelin çok büyük bir kısmını kesinlikle tatmin etmediğini kanıtlamaktadır.

Görev yapılan birimlere göre çapraz analiz, yemek çeşitliliğine yönelik şikayetlerin binalar veya lokasyonlar bazında bir eşitsizlikten de kaynaklanabileceğini göstermektedir. Bazı birim personeli yemeklerden görece memnunken, birçok farklı birimde oyların tamamen 1 puan sütununa kayması, yemekhane hizmetinin merkeze uzaklığı, yemeklerin bazı birimlere ulaşma biçimi veya menü beklentilerindeki farklılıklar gibi standardize edilememiş lojistik/kalite sorunları olduğuna işaret etmektedir.

Hizmet süresi bazında bakıldığında, yemekhane çeşitliliğinden duyulan memnuniyetsizliğin personelin kıdeminden bağımsız olarak tüm gruplara yayıldığı görülmektedir. En kıdemli 15 yıl ve üzeri grup (Ort: 2.91) ortalamayı çok az yukarı çekerken; 0-4 yıllık (Ort: 2.59), 5-9 yıllık (Ort: 2.59) ve 10-14 yıllık (Ort: 2.55) grupların tamamı yemek çeşitliliğini yetersiz bulmaktadır. Bu tablo, sorunun kuşak veya tecrübe farkı gözetmeksizin herkesin ortak gündemi olduğunu doğrulamaktadır.

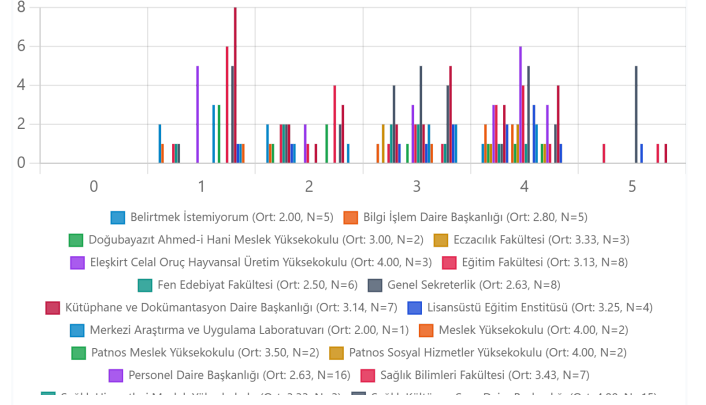
Eğitim durumu açısından incelendiğinde, yemek menülerinin çeşitliliğine yönelik olumsuz algının tüm eğitim kademelerinde benzer bir şiddette hissedildiği anlaşılmaktadır. Doktora mezunları (Ort: 3.00) sınırdan kalırken; Yüksek Lisans (Ort: 2.87), Lise (Ort: 2.64), Ön Lisans (Ort: 2.63) ve Lisans (Ort: 2.62) mezunlarının verdiği oldukça düşük puanlar, yemek hizmetlerindeki çeşitlilik probleminin üniversitenin genel yaşamsal kalitesini düşüren ve acil müdahale bekleyen temel bir idari operasyon eksikliği olduğunu teyit etmektedir.

S15. 5.2 Üniversitemiz yemekhanesinde hijyen koşulları (masalar, çatal-kaşık vb.) yeterlidir.



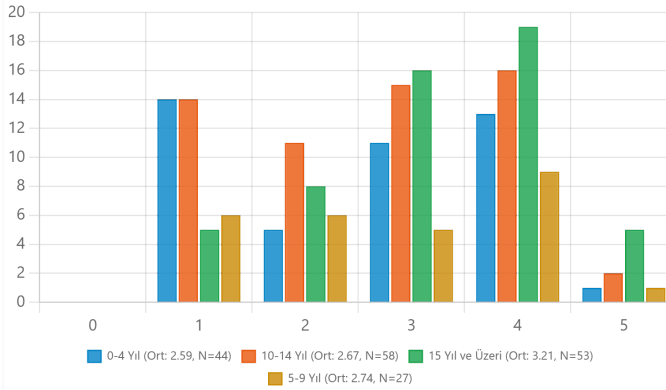
S15 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



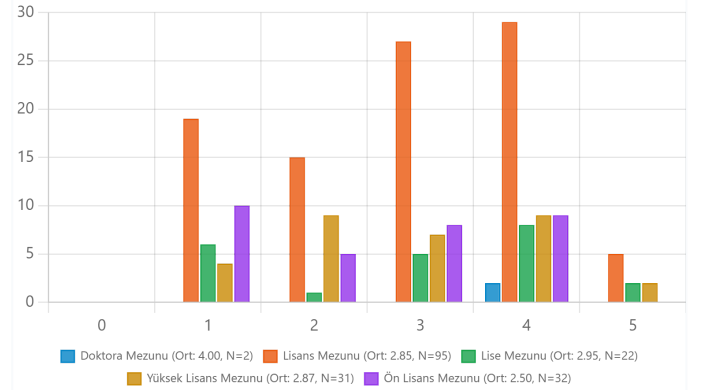
S15 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S15 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S15 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S15 Analiz Değerlendirmesi

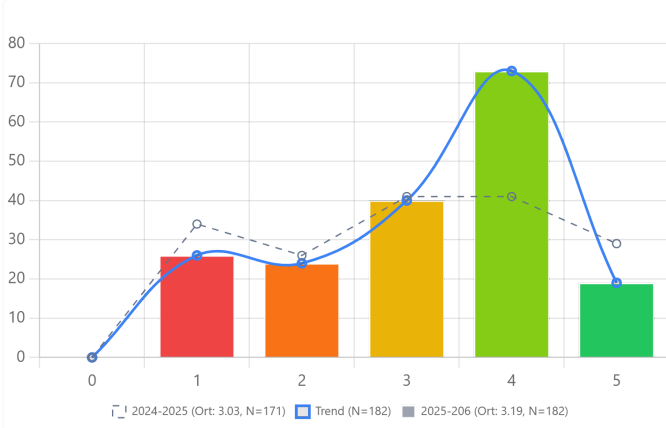
"Üniversitemiz yemekhanesinde hijyen koşulları (masalar, çatal-kaşık vb.) yeterlidir" önermesi, anketin genelinde önceki döneme kıyasla gerileme gösteren nadir başlıklardan biridir. 2024-2025 döneminde 2.87 olan memnuniyet ortalaması, 2025-2026 döneminde 2.82'ye düşmüştür. Yanıtların 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 4 (Katılıyorum) seçeneklerinde zıt kutuplarda toplanması, yemekhane hijyeni konusunda kurum içinde derin bir fikir ayrılığı olduğunu, ancak özellikle 1 ve 2 puan verenlerin yoğunluğu dikkate alındığında hijyen standartlarının personelin büyük bir kısmını kesinlikle tatmin etmediğini açıkça ortaya koymaktadır.

Birimlere göre dağılım grafiği incelendiğinde, yemekhane hijyenine yönelik bu ciddi şikayetlerin binalar veya lokasyonlar bazında farklılaştığı görülmektedir. Bazı birim personeli hijyen koşullarından görece memnunken, pek çok birimde oyların 1 ve 2 puan sütunlarında zirve yapması, yemek hizmeti alınan alanların fiziksel şartlarında veya temizlik süreçlerinde birimler arası standardizasyon sağlanamadığını göstermektedir.

Hizmet süresi açısından bakıldığında, yemekhane hijyeninden en çok şikayet eden kesimin 0-4 yıllık (Ort: 2.59) ve 10-14 yıllık (Ort: 2.64) personel olduğu tespit edilmiştir. En kıdemli grup olan 15 yıl ve üzeri personel (Ort: 3.21) hijyen koşullarına kısmen daha toleranslı yaklaşırsa da, özellikle kuruma yeni katılan çalışanların düşük puanları, yeni nesil personelin hijyen beklentilerinin mevcut yemekhane şartlarıyla kesinlikle örtüşmediğini kanıtlamaktadır.

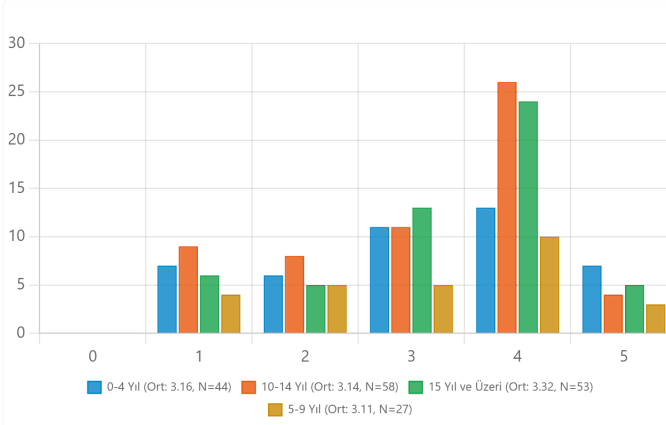
Eğitim durumu bazında yapılan değerlendirmede, Doktora mezunları (Ort: 4.00) istisnai bir şekilde yüksek puan verirken; Ön Lisans (Ort: 2.50), Lisans (Ort: 2.85), Yüksek Lisans (Ort: 2.87) ve Lise (Ort: 2.95) mezunlarının tamamının oldukça düşük ve birbirine yakın ortalamalar sergilemesi, yemekhane hijyeni probleminin eğitim kademesinden bağımsız, üniversite genelini kapsayan bir halk sağlığı ve konfor sorunu olduğunu teyit etmektedir.

S16. 5.3 Üniversitemize ait sosyal tesislerinin hizmetlerinden memnunum.



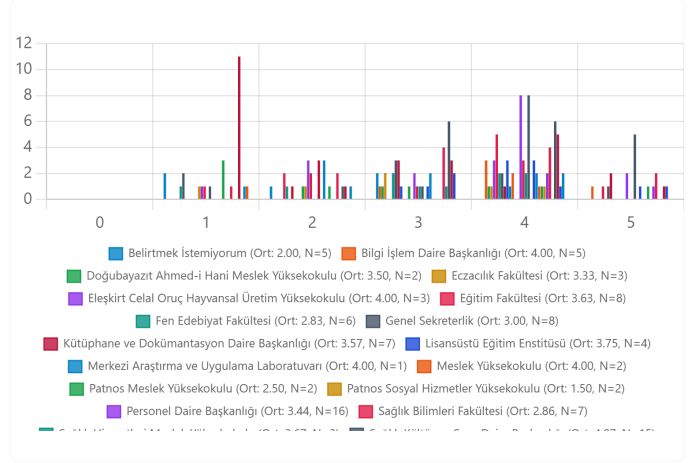
S16 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



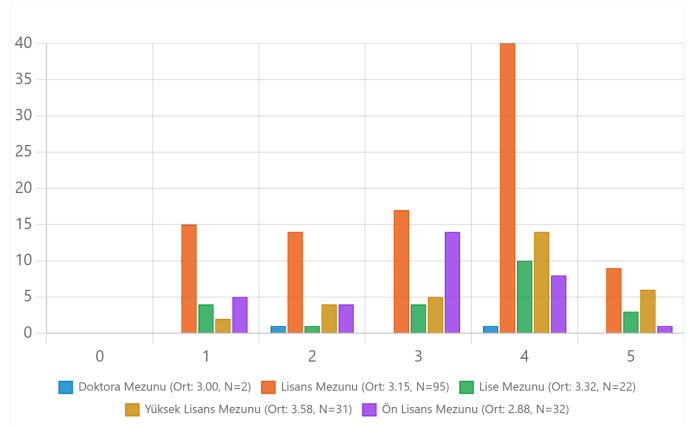
S16 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S16 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S16 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S16 Analiz Değerlendirmesi

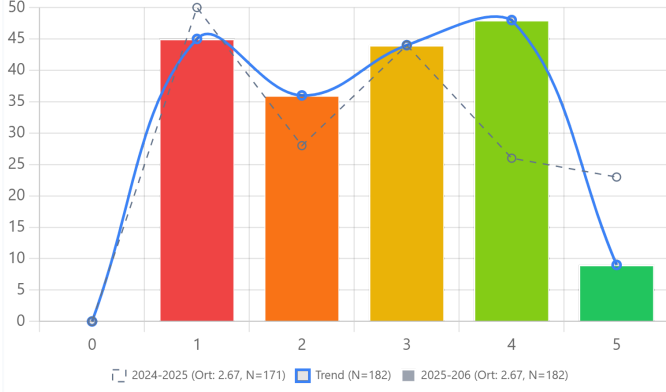
"Üniversitemize ait sosyal tesislerinin hizmetlerinden memnunum" ifadesine ilişkin genel memnuniyet seviyesi, 2024-2025 dönemindeki 3.03 seviyesinden 2025-2026 döneminde 3.19'a yükselerek ılımlı bir iyileşme göstermiştir. Grafikte 4 puan seçeneği öne çıksa da, 1, 2 ve 3 puan verenlerin oluşturduğu geniş ve eşit dağılımlı blok, sosyal tesislerin sunduğu hizmetlerin kalitesi, kapasitesi veya erişilebilirliği konusunda personelin önemli bir kısmının beklentilerinin tam olarak karşılanmadığını yansıtmaktadır.

Görev yapılan birimlere göre çapraz analiz, sosyal tesislerden duyulan memnuniyetin birimden birime dalgalı bir seyir izlediğini göstermektedir. Bazı birimlerde olumlu görüşler ağırlıktayken, bazı birimlerde memnuniyetsizliğin artması; tesislerin fiziki konumu, birimlerin tesislere ulaşım kolaylığı veya personelin mesai saatleri içindeki kullanım imkanlarındaki eşitsizliklerden kaynaklanıyor olabilir.

Personelin hizmet süresine göre yapılan incelemede, sosyal tesis memnuniyetinin tüm kıdem gruplarında neredeyse birebir aynı olduğu oldukça dikkat çekicidir. 0-4 yıllık (Ort: 3.16), 10-14 yıllık (Ort: 3.14), 15 yıl üzeri (Ort: 3.12) ve 5-9 yıllık (Ort: 3.11) grupların tamamı 3.1 bandında sıkışmıştır. Bu homojen tablo, sosyal tesis hizmetlerinin tecrübeden bağımsız olarak kurumdaki herkes tarafından aynı vasatlık seviyesinde algılandığını göstermektedir.

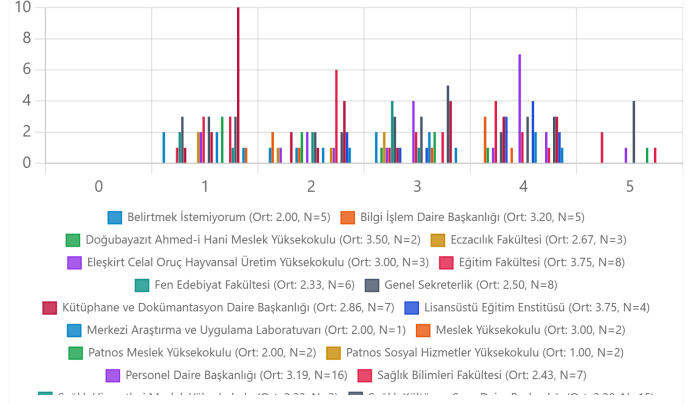
Eğitim düzeyine göre analiz, Yüksek Lisans (Ort: 3.58) ve Lise (Ort: 3.32) mezunlarının sosyal tesis hizmetlerinden görece daha fazla memnun olduğunu ortaya koyarken; en düşük memnuniyetin Ön Lisans (Ort: 2.88) mezunlarında görülmesi, sunulan hizmet yelpazesinin belirli personel gruplarının ihtiyaçlarına veya sosyalleşme beklentilerine daha az hitap ettiğini düşündürmektedir.

S17. 5.4 Üniversitede düzenlenen kültürel ve sanatsal etkinlikler (konser, tiyatro, sergi, panel) yeterlidir.



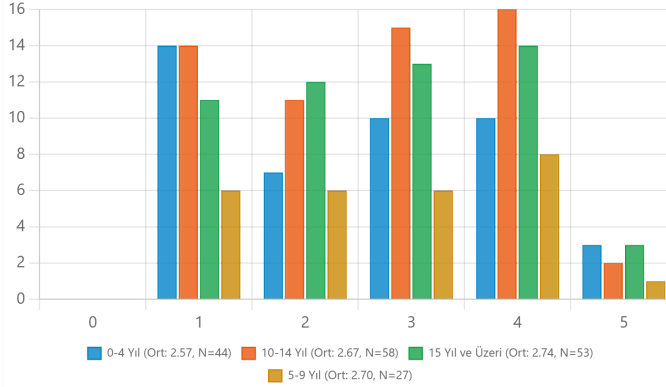
S17 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



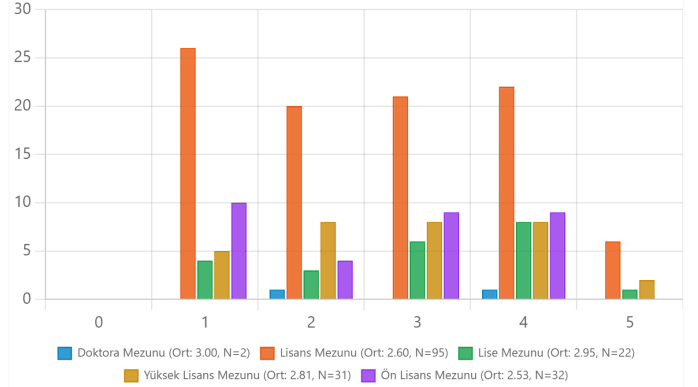
S17 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S17 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S17 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S17 Analiz Değerlendirmesi

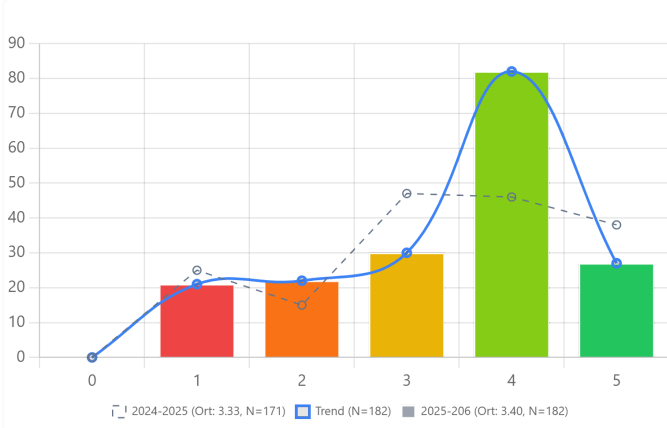
"Üniversitede düzenlenen kültürel ve sanatsal etkinlikler (konser, tiyatro, sergi, panel) yeterlidir" önermesi, anketin genelinde sıfır ilerleme kaydedilen ve 2.67'lik düşük ortalamasıyla personelin en yoğun şikayet ettiği alanlardan biridir (2024-2025 Ort: 2.67, 2025-2026 Ort: 2.67). Yanıtların ezici bir çoğunluğunun 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) seçeneğinde devasa bir sütun oluşturması, üniversitedeki sosyal ve kültürel yaşamın idari personel açısından son derece sönük, yetersiz ve kapsayıcılıktan uzak bulunduğunu tartışmasız bir şekilde kanıtlamaktadır.

Birimler bazında dağılım tablosu, kültürel ve sanatsal etkinlik eksikliğinin lokal değil, tüm üniversite sathına yayılmış genel bir sorun olduğunu doğrulamaktadır. Hemen hemen tüm birimlerden 1 ve 2 puanlara çok yüksek katılımlar gerçekleşmiş, olumlu (4-5) puan veren birim sayısı yok denecek kadar az kalmıştır. Bu durum, düzenlenen az sayıdaki etkinliğin idari personele ulaşmadığını veya onlara hitap etmediğini göstermektedir.

Hizmet süresi değişkeni üzerinden bakıldığında, etkinlik yetersizliğinden duyulan rahatsızlığın tüm tecrübe grupları tarafından derinden hissedildiği görülmektedir. En düşük memnuniyet kuruma yeni giren 0-4 yıllık personelde (Ort: 2.57) görülürken; 10-14 yıllık (Ort: 2.64), 5-9 yıllık (Ort: 2.70) ve 15 yıl üzeri (Ort: 2.74) personelin tamamı 3 barajının çok altında kalmıştır. Dinamik ve yeni nesil çalışanların sosyal beklentilerinin bu derece yanıtsız kalması, kurumun cazibesini olumsuz etkileyecek bir faktördür.

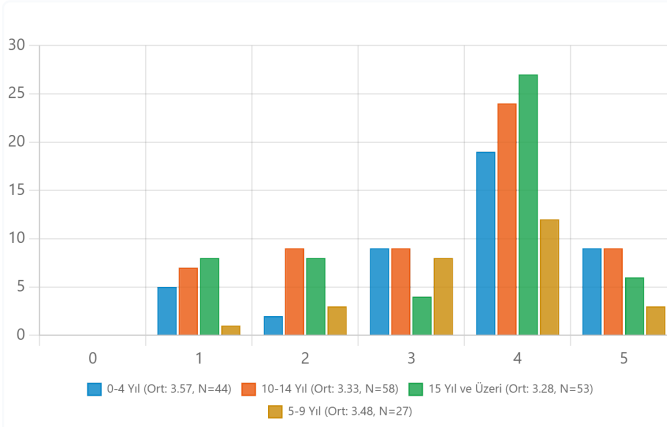
Eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde, kültürel etkinliklerin yetersizliği algısının hiçbir eğitim grubunda değişmediği net bir şekilde ortadadır. Doktora (Ort: 3.00) sınırda kalırken; Ön Lisans (Ort: 2.53), Lisans (Ort: 2.60), Yüksek Lisans (Ort: 2.81) ve Lise (Ort: 2.95) mezunlarının tümü sosyal imkanların darlığından şikayetçidir. Bu tablo, idari personelin kampüs hayatına entegrasyonu için acil bir kültür-sanat eylem planına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

S18. 5.5 Güvenlik personelinin tutum ve davranışından memnununum



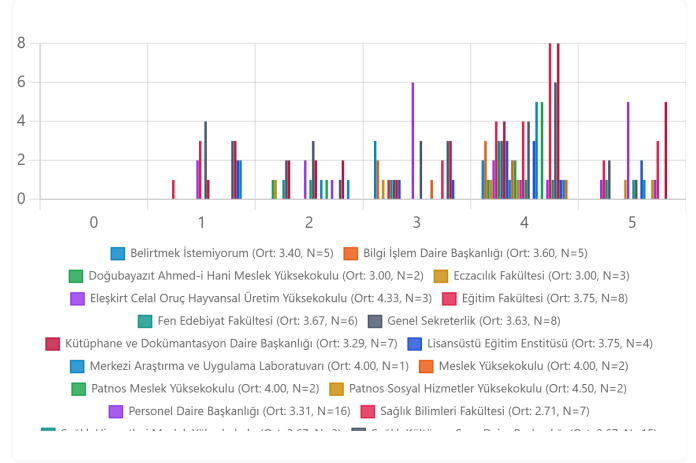
S18 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



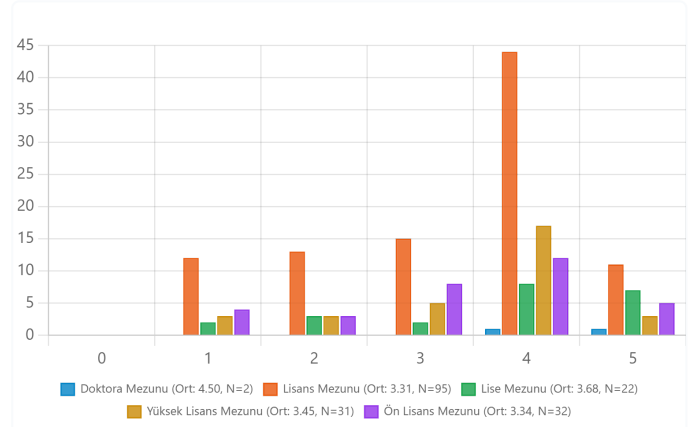
S18 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S18 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S18 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S18 Analiz Değerlendirmesi

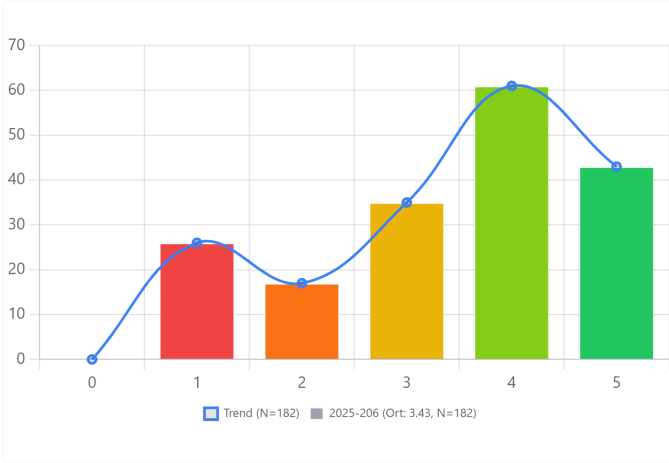
"Güvenlik personelinin tutum ve davranışından memnunum" ifadesi, 2025-2026 dönemi için 3.40 genel ortalamaya ulaşarak bir önceki yıla (Ort: 3.33) göre olumlu bir ivme yakalamıştır. Yanıtların büyük bir ağırlıkla 4 (Katılıyorum) seçeneğinde toplanması, personelin üniversitedeki güvenlik görevlilerinin iletişiminden, nezaketinden ve profesyonel tutumundan genel hatlarıyla oldukça memnun olduğunu; güvenlik hizmetlerinin kurum içinde huzur verici bir unsur olarak algılandığını ortaya koymaktadır.

Birim bazlı grafik incelendiğinde, güvenlik personeline yönelik bu olumlu algının üniversitenin geneline yayıldığı görülmektedir. Yanıt dağılımları birçok birimde üst puan skalasında kümelenmiştir. Alt puanlarda yer alan istisnai yanıtlar, sistemsel bir sorundan ziyade, belirli kapılarda veya binalarda yaşanan anlık iletişim kazaları veya bireysel tutum farklılıkları olarak yorumlanabilir.

Hizmet süresi açısından analiz edildiğinde, güvenlik personelinin tutumundan en fazla memnuniyet duyan grubun, kuruma yeni katılan ve muhtemelen kurallarla en sık muhatap olan 0-4 yıllık (Ort: 3.57) personel olduğu görülmektedir. Onu 5-9 yıllık (Ort: 3.48) çalışanlar takip ederken; 10-14 yıllık ve 15 yıl üzeri tecrübeli personelin ortalaması (Ort: 3.30) nispeten daha düşük kalmıştır. Bu durum, tecrübeli personelin güvenlik prosedürleri konusunda daha esnek bir yaklaşım bekleyebileceğini işaret etmektedir.

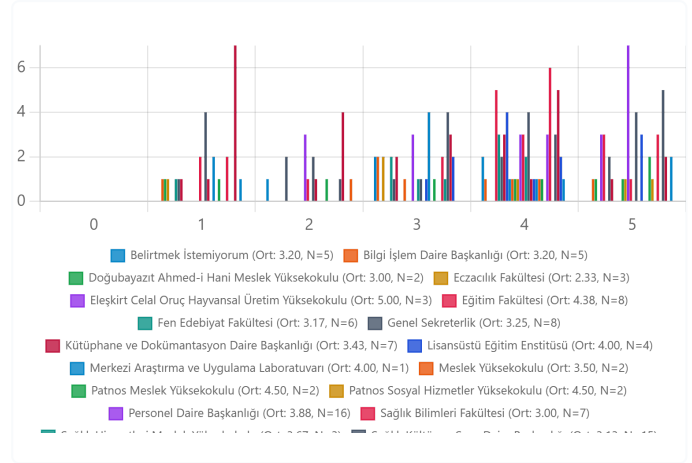
Eğitim durumuna göre dağılıma bakıldığında, Doktora (Ort: 4.50) ve Lise (Ort: 3.68) mezunlarının güvenlik personelinin tutumundan en memnun grupları oluşturduğu tespit edilmiştir. Yüksek Lisans (Ort: 3.45), Ön Lisans (Ort: 3.34) ve Lisans (Ort: 3.31) mezunlarının ortalamaları da birbirine oldukça yakın ve olumlu bir çizgide yer almaktadır. Bu tablo, güvenlik görevlilerinin tüm eğitim kademelerindeki personele karşı standart ve saygılı bir iletişim dili tutturabildiğini göstermektedir.

S19. 5.6 Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nde idari personel olmaktan genel olarak memnunum.



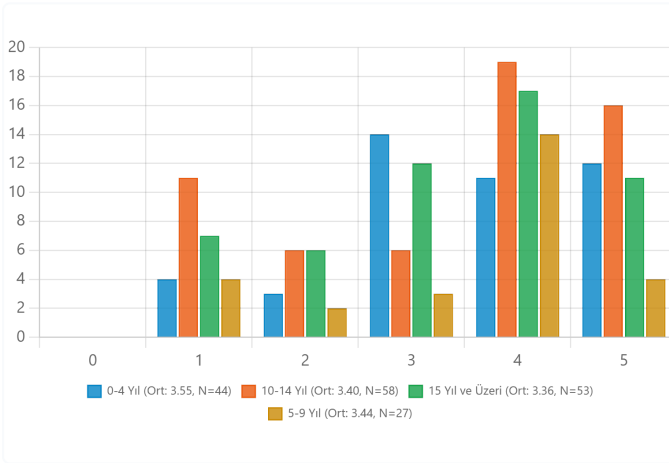
S19 Birleşik Grafiği (Kıyaslamalı)

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



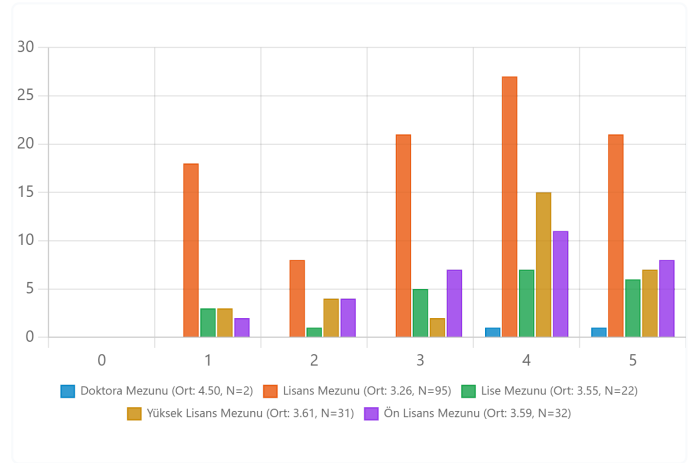
S19 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Görev Yaptığı Birim)

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



S19 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Üniversitemizdeki Hizmet Süreni)

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



S19 Sütun Grafiği (Grup Kıyası: Eğitim Durumu)

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

S19 Analiz Değerlendirmesi

"Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nde idari personel olmaktan genel olarak memnunum" sorusu, kurum ikliminin genel özetini veren en kritik önerme olarak, önceki döneme göre belirgin bir yükseliş göstermiştir (2024-2025 Ort: 3.20'den, 2025-2026 Ort: 3.43'e). Yanıtların 4 ve 5 puanlık (Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum) seçeneklerde büyük bir yoğunluk oluşturması, ankette dile getirilen tüm o spesifik alt sorunlara (yemekhane, rotasyon, iş yükü) rağmen, personelin kurumuna olan aidiyetinin ve genel iş tatmininin güçlü kaldığını, üniversite yönetiminin attığı adımların makro düzeyde karşılık bulduğunu göstermektedir.

Görev yapılan birimlere göre değerlendirme, üniversite genelindeki bu genel memnuniyet artışının tüm alt birimlere sirayet ettiğini kanıtlamaktadır. Çoğu daire başkanlığı ve fakültede oyların ağırlıklı olarak 4 ve 5'te toplanması, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi markasına duyulan aidiyetin birim fark etmeksizin sağlam temellere oturduğunu, genel kurumsal aidiyetin lokal birim sorunlarını kompanse edebildiğini yansıtmaktadır.

Personelin hizmet süresine göre yapılan değerlendirmede, kurumda bulunmaktan en çok keyif alan kesimin kuruma taze kan olarak katılan 0-4 yıllık (Ort: 3.55) personel olması son derece pozitif bir göstergedir. Ancak tecrübe yılı arttıkça genel memnuniyetin kademeli olarak düştüğü; 10-14 yıllık (Ort: 3.40) ve 15 yıl üzeri (Ort: 3.26) personelin aidiyet ve motivasyon açısından yorulduğu veya tükenmişlik emareleri gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu da yönetimin kıdemli personeli onore edecek hamleler yapması gerektiğini fısıldamaktadır.

Eğitim durumu değişkeni üzerinden bakıldığında, Doktora (Ort: 4.50), Yüksek Lisans (Ort: 3.61) ve Ön Lisans (Ort: 3.59) mezunu personelin üniversitedeki genel konumlarından son derece mutlu olduğu görülmektedir. Lisans mezunlarının (Ort: 3.28) ortalaması nispeten daha düşük kalsa da, tüm eğitim gruplarının 3'ün üzerinde bir memnuniyet bildirmesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nin her eğitim kademesinden idari personel için çalışılabilir, kapsayıcı ve benimsenen bir kamu kurumu olduğunu nihai olarak teyit etmektedir.

S20. Görüş ve Önerileriniz.

OLUMLU GÖRÜŞLER (1)

"Ağrı İbrahim Çeçen bünyesinde çalışmaktan mutlu ve huzurluyum."

OLUMSUZ GÖRÜŞLER (12)

"Yemekhane yemeklerinin değişmesini talep ediyorum et ürünlerinin tat beğenmiyorum. İkinci olarak temizlik hijyen olarak değişmesini ve aile hekimindeki doktorların üsluplarının iyi yönde olmasını talep ediyorum. "

"Liyakata dayalı bir yönetim anlayışı bekliyorum. "

"Yıllardır üniversitemiz bünyesinde çalışmamıza rağmen bilgi ve becerilerimiz gözetilerek üst kadrolara öncelikli olarak atanmayı istemekteyiz. Dışardan bilgi, beceri ve deneyimi olmayan personelin getirilerek fakülte, yüksekokul ve enstitü sekreteri olarak atanmaları bizim kurumumuza olan aidiyet duygumuzu incitmekte ve ortadan kaldırmaktadır."

"Üniversitemiz bünyesinde personelin yeterli bir şekilde aidiyet duygusu içerisinde olmaması ve gerekli olan hiç bir teşvikin yapılmamasından dolayı personelin gerekli özverinin ve sahiplik duygusu oluşmamaktadır. İdari kısmın akademik kısma nazaran üçüncü plana atılması yeterli personel bulunmaması başlıca üniversitenin eksikliklerindendir. Bilgilerinize arz ederim."

"Evli ve çocuklu kadın personele pozitif ayrımcılık sağlanmalı. 60 ay öncesi çocuklar için kreş ilk okula giden çocuklar için etüt merkezleri ve sosyalleşmeleri için ortamlar hazırlanmalı. İdari personelin bu şehirde ve kurumda çalışmasını teşvik edecek imkanların sağlanmalı. "

"Tayin anlamında uzun süre hizmet veren personel gözaltılması gerekmektedir.ayrica Üniversitenin çok acele şekilde kreş açması gerekmektedir."

"Yemekhaneyi şikayet etmemize rağmen herhangi bir geri dönüş olmadı hatta yemekhaneden sorumlu memurlar - kişiler yemekhanenin ortağı bile olabilir o derece savunuyorlar. Görev yaptığımız birin bidefa insani şartları sağlamıyor Amirlerimize öneri istek şikayet etmek ne haddimize en iyisini onlar bilirler Üniversitede dönen haksızlığın haddi hesabı yok bende yalandan bu formu doldurdum işte"

"Birimimizde personel yetersizliği nedeniyle kişi başına düşen iş yükü miktarı önemli düzeyde fazladır. Nitekim aynı nitelikteki işler diğer birimlerde birçok personelle (20-30-40) yürütülürken birimizde söz konusu işler (kalite,iç tetkik, akran değerlendirme, akreditasyon, muafiyet değerlendirmeleri vb.) 3-4 personel ile yürütülmektedir. Buna rağmen birimdeki bazı personellerin görevlerini yerine getirmedeki isteksizliği diğer birkaç personelin yükünü ekstra arttırmakta ve yapılan idari uyarıların fazla dikkate alınmaması işleyişte aksamalara ve iş yükünün dengesiz dağılmasına neden olmaktadır. Bu kapsamda hizmetlerin etkin bir şekilde yürütülmesi ile iş yükü dengesinin sağlanabilmesi adına gerekli tedbirlerin alınmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir."

"teknik personellere yönelik hizmet içi eğitimler verilebilir. (e-ihale, idecad, autocad)"

"1-Santral personelleri tarafından yapılan çağrı karşılama ve cevaplama sürelerinde aksaklıklar olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, çağrı başlangıcında yer alması gereken sesli yönlendirme mesajının bulunmadığı görülmektedir. Bu kapsamda, "Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesine hoş geldiniz. Dahili numarayı biliyorsanız tuşlayınız, bilmiyorsanız santrale bağlanmak için bekleyiniz." şeklinde bir bilgilendirme anonsunun ve KVKK kapsamında gerekli aydınlatma metninin çağrı başlangıcında sunulmadığı aramalarda anlaşılıyor. "

"1. Sayın Rektörümüz tarafından Ramazan ayında kadın personele gönderilen hediye dolayısıyla teşekkürlerimi sunarım. Dekanımız, Dekan Yardımcılarımız ve Fakülte Sekreterimizin tarafıma yönelik yaklaşımlarından genel olarak memnun olduğumu belirtmek isterim. Sigara konusundaki şikâyetimiz dışında taleplerimizin dikkate alındığını görmek ve Fakültemizde idari personel olarak kendimi değerli hissettiğimi belirtmek isterim. 2. Geçtiğimiz yıl, fakültemizde görev yapan bir akademik personel tarafından odamız basılmak suretiyle tehdit ve aşağılayıcı tavırlara maruz kalmam nedeniyle şikâyet dilekçesi sundum. Ancak yürütülen soruşturmanın, soruşturmacı tarafından usule uygun şekilde gerçekleştirilmediği açık bir durumdur. Bu süreçte kendimi ifade etme imkânı bulmuş olmama rağmen, beyanlarımın soruşturmacı tarafından saptırıldığı kanaatindeyim. Soruşturma sürecinde görev alan kişinin, görevini titizlikle ve tarafsızlık ilkesi çerçevesinde, kişisel veya arkadaşlık ilişkilerini bir kenara bırakarak yürütmesi gerektiği açıktır. Bu ilkeye aykırı şekilde yürütülen süreçlerin de gerekli yaptırımlara tabi tutulması gerektiğini değerlendirmekteyim. Olay anında güvenlik odasında görevli personelin bulunmaması ve kamera sistemlerinin çalışmaması nedeniyle yaşananları belgeleyememiş olmam ayrıca mağduriyetimi artırmıştır. Üzücü olan husus, benzer bir durumun tekrar yaşanması halinde dahi kamera sistemlerinin hâlen çalışır durumda olmamasıdır. 3. Kalite Yönetimi kapsamında Sayın Rektörümüz başkanlığında gerçekleştirilen toplantıda, yüksekokul ve fakülte sekreterlerine teşekkür belgesi verildiğini öğrenmiş bulunmaktayım. Bu kapsamda, fakültemizin eski sekreterine, kalite süreçlerine herhangi bir katkı sunmamasına ve yürütülen toplantılara katılım sağlamamış olmasına rağmen teşekkür belgesi verilmiş olması tarafımda üzüntü ve hayal kırıklığı oluşturmuştur. Nitekim ilgili kişinin, iç tetkik sürecinde Üniversitemizin dört kelimelik kalite politikasını dahi bilmemesi nedeniyle Fakültemize DİF verilmiş olması da bu durumun somut bir göstergesidir. Bu çerçevede, belge takdiminin gerçekleştirildiği süreçte, çalışmaları eksiksiz ve etkin şekilde yürüten fakültelerin birim kalite komisyonu üyelerinin değerlendirme dışında bırakılmış olması hakkaniyet açısından yaralayıcıdır. 4. Sayın Rektörümüzün idari personel ile gerçekleştirdiği toplantıda ifade ettiği "tarafıma iletilen maillerin gizliliği korunacaktır" yönündeki beyana duyulan güvenle, sigara konusundaki şikâyetimizi iletmış bulunmaktayız. Ancak ertesi gün, şikâyet konusu olan kişi tarafından kullanılan ifadelerden, tarafımızca yapılan başvurudan haberdar olunduğu anlaşılmıştır. Bu durum, iletilen maillerin gizliliği hususunda tarafımda ciddi tereddütler oluşmasına neden olmuştur. Fakültemizde, normal zamanlarda ve Ramazan ayında dahi, koridorlarda yoğun şekilde sigara içilmekte ve odalarımız adeta duman altında kalmaktadır. Bu durum tarafımızca defalarca bildirilmiş olmasına rağmen, hakkında şikâyetle bulunulan akademik personel ile ilgili herhangi bir işlem tesis edilmemiştir. 2547 sayılı Kanun kapsamında öngörülen yaptırımların, kişiye göre farklılık göstermemesi gerektiği açıktır. Bu hususun göz ardı edilmemesi talebimi belirtmek isterim. 5. Üniversitemizde görev yapan bazı fakülte ve yüksekokul sekreterleri ile şube müdürlerinin önemli bir kısmının görevde yükselme sınavı ile bu pozisyonlara gelmediği, hatta bilgi ve tecrübe bakımından yeterliliklerinin tartışmalı olduğu görülmektedir. Buna karşılık, mevcut durumda memurların iş yükü ve sorumlulukları oldukça yüksek olup, görevde yükselme sınavına hazırlanabilecek zaman ve imkânı bulmak çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Öte yandan, bazı birimlerde uzun yıllardır görev yapmakla birlikte aktif sorumluluk almayan personelin bulunduğu da bilinmektedir. Bu durum karşısında, yoğun şekilde çalışan ve sorumluluk üstlenen personelin emeklerinin göz ardı edilmemesi, liyakat ve hakkaniyet ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu kapsamda, özverili şekilde görev yapan personelin emeklerinin karşılığının verilmesi, gerekli görülen durumlarda sınav dışı değerlendirme mekanizmalarının da dikkate alınması ve çalışanların motivasyonunu artıracak adımların atılması yerinde olacaktır. Zira etkili bir yönetim anlayışı, personelin gelişimini destekleyen, emeğini gözeten ve kurumsal verimliliği artırmayı hedefleyen

bir yaklaşıımı gerektirir. 6. Üniversitemizde iş veya sosyal açıdan sorun oluşturan ya da ısrarla görevlerini yerine getirmekten kaçınan personelin, idari amirlerin sorumluluk almaması nedeniyle kurum dışı görevlendirme yoluyla memleketlerine gönderilerek adeta ödüllendirildiği görölmektedir. 2012 yılından bu yana görevini özveriyle yerine getiren bir memur olarak, bu durumun çalışan personele karşı açık bir haksızlık oluşturduğunu değerlendirmekteyim. 7. Yukarıda detaylı olarak ifade ettiğim hususların dikkate alınarak, çalışan motivasyonunun artırılması, kurumsal aidiyet/ adalet ve liyakat duygusunun güçlendirilmesi, şeffaflık ve eşitlik ilkeleri doğrultusunda gerekli değerlendirmelerin yapılmasını talep ederim."

"Gerek tayin konusundaki adaletsizlik gerekse üniversiteye katma değeri olan personellerin değerlendirilmemesi üniversiteye olan aidiyetin azalmasına neden olmaktadır. Personellere her konuda daha adil davranılması"

S20 Analiz Değerlendirmesi

1. Liyakat, Adalet ve Yönetim Anlayışı

En yoğun eleştirilerin başında yönetsel kararlardaki liyakat ve adalet eksikliği gelmektedir.

Atama ve Yükselmeler: Üst kadrolara (fakülte/enstitü sekreteri vb.) kurum içinden tecrübeli personelin atanması yerine, kurum dışından veya liyakatsiz/sınavsız kişilerin atanması personelde ciddi bir adaletsizlik hissi yaratmaktadır.

Ödül ve Takdir Sistemi: Kurum aidiyetini zedeleyen bir diğer unsur, başarı belgelerinin veya takdirlerin, işin mutfağında yoğun çalışan personellere değil; süreçlere katkı sunmayan yöneticilere (eski sekreterlere vb.) verilmesidir.

Tayin ve Görevlendirme Eşitsizliği: Tayin süreçlerinde adaletsizlik yapıldığı, hatta görevini yapmaktan kaçınan "sorunlu" personelin kurum dışı görevlendirmelerle memleketlerine gönderilerek adeta "ödüllendirildiği" algısı mevcuttur.

2. İdari ve Akademik Personel Arasındaki Statü Eşitsizliği

İdari personelin, akademik personele kıyasla "üçüncü plana" itildiği ve değersizleştirildiği açıkça ifade edilmektedir.

Çifte Standart Uygulamaları: Akademik personelin (örneğin kapalı alanda sigara içmek gibi) kuralları ihlal etmesine idare tarafından göz yumulduğu ve 2547 sayılı kanunun kişiye göre farklı uygulandığı belirtilmektedir.

Mobbing ve Çatışma: Akademik personel tarafından idari personelin odasının basılması, hakaret edilmesi gibi ciddi olaylar yaşandığı; ancak açılan soruşturmanın taraflı ve usulsüz yürütülerek akademik personelin kollandığı ifade edilmektedir.

3. İş Yüğü Dengesizliği ve Personel Yetersizliği

Adaletsiz İş Dağılımı: Bazı birimlerde personel sayısının yetersiz olması nedeniyle iş yükü fazlayken, aynı zamanda mevcut personelin bir kısmının görevlerini yapmaktan kaçındığı belirtilmektedir.

İdari Yaptırım Eksikliği: Görevini yapmayan personele idari yaptırım uygulanmaması, tüm iş yükünün (kalite, akreditasyon, iç tetkik vb.) az sayıdaki özverili çalışanın omuzlarına binmesine neden olmaktadır.

4. Şikayet Yönetimi, Güven Zafiyeti ve İletişim

Kurum içi iletişim mekanizmalarına duyulan güvenin derinden sarsıldığı görülmektedir.

Gizlilik İhlali: Üst yönetime (Rektörlüğe) güvence verilerek yazılan şikayet e-postalarının gizliliğinin korunmadığı ve şikayet edilen kişilerin durumdan anında haberdar olduğu belirtilmiştir.

Öğrenilmiş Çaresizlik: Şikayetlerin ve önerilerin (yemekhane sorunu vb.) dikkate alınmadığı, amirlere bir şey söylemenin mümkün olmadığı, hatta anketin bile "yalandan" doldurulduğu belirtilerek kurumsal geri bildirim mekanizmalarına inancın yitirildiği vurgulanmıştır.

Güvenlik ve Altyapı: Fiziksel saldırı/tehdit anlarında güvenlik kamerasının çalışmaması ve olay anında güvenlik görevlisinin bulunmaması ciddi bir zafiyet olarak kaydedilmiştir.

5. Sosyal İmkanlar, Çalışma Şartları ve Temel Hizmetler

Personelin fiziksel ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmadığına dair somut şikayetler mevcuttur.

Çocuk Bakımı ve Aile Desteği: Özellikle evli ve çocuklu kadın personeli kurumda tutacak ve teşvik edecek kreş ve etüt merkezi ihtiyacının çok acil olduğu defalarca vurgulanmıştır.

Yemekhane ve Hijyen: Yemekhane kalitesinin (lezzet, hijyen) yetersizliği şikayet edilmesine rağmen düzeltilmemesi ve yetkililerin bu durumu savunması tepki çekmektedir. Sağlık hizmetlerinde ise kurum doktorlarının üslup problemleri olduğuna dikkat çekilmiştir.

Çalışma Ortamı: Personelin görev yaptığı birimlerin insani şartları sağlamadığı ve koridorların sigara dumanı altında kaldığı belirtilmiştir.

6. Mesleki Gelişim ve Kurumsal İşleyiş

Eğitim Eksikliği: Teknik personele yönelik (e-ihale, idecad, autocad vb.) mesleki gelişimi destekleyici hizmet içi eğitimlerin verilmediği belirtilmiştir.

Operasyonel Aksaklıklar: Santral hizmetlerinde bekleme sürelerinin uzun olduğu ve yasal bir zorunluluk olan KVKK aydınlatma metninin çağrı karşılama sisteminde yer almadığı tespit edilmiştir.