



HUKUK FAKÜLTESİ

İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANALİZ RAPORU

1. Amaç

Bu raporun amacı 2025 yılı için Trabzon Üniversitesi Hukuk Fakültesi idari personelinin çalışma koşulları, yönetim süreçleri ve kurumsal memnuniyet düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. 2025 yılı idari personel memnuniyet anketine toplam 12 idari personelden 3 idari personelin katılımı ile % 25 katılım oranı sağlanmıştır.

2. Yöntem

Anket İsmi: İdari Personel Memnuniyet Anketi

Kullanılan Ölçek: 5'li Likert (1-5)

Katılımcı Sayısı (n): 3

Hedef Kitle Büyüklüğü (N): 12

Analiz Yöntemi: Ortalama (mean) değerler üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

Anket Tarihi: 28.11.2025-31.12.2025

Analiz Yöntemi : Ortalama (mean) değerler üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Memnuniyet maddeleri farklı yanıt ölçekleri içermekle birlikte ortak bir analitik yapı kurabilmek için tüm maddeler 1–5 aralığında puanlanmıştır. Beşli maddelerde 1 en düşük, 5 en yüksek memnuniyet düzeyini temsil etmektedir. Üçlü maddelerde ise Hayır=1, Kısmen=3 ve Evet=5 olacak şekilde dönüştürme yapılmıştır.

Memnuniyet düzeyini ölçmeye yönelik maddeler 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılarak yapılandırılmıştır. Katılımcıların her bir maddeye verdikleri yanıtlar aşağıdaki şekilde puanlanmıştır.

Puan	Anlamı
1	Çok memnun değilim
2	Memnun değilim
3	Orta düzeyde memnun
4	Memnunum
5	Çok memnunum

Bu puanlama doğrultusunda elde edilen veriler, öğretim elemanlarının memnuniyet düzeylerini nicel olarak ortaya koymak ve boyutsal analizler gerçekleştirmek amacıyla istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir.

3. Bulgular

Genel ortalaması 3,92 olarak hesaplanmıştır.

Rehbere göre bu değer: 3,40 – 4,19 → GÜÇLÜ. Bu sonuç, idari personelin memnuniyetinin güçlü düzeyde olduğunu göstermektedir.

4. Boyutsal Analiz

4.1 Eğitim-Öğretim

Üniversitemizde kütüphane hizmetlerine ilişkin memnuniyetin güçlü (4,00) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitede idari personelin kişisel ve mesleki gelişimini destekleyen yeterli faaliyetler yapıldığına ilişkin memnuniyetin güçlü (4,00) düzeyde olduğu görülmektedir.

Mesleki gelişimi destekleyen fırsatlara ilişkin memnuniyetin orta (2,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Genel Değerlendirme: Eğitim-öğretim alanında idari personelin genel memnuniyet düzeyi 3,56 ortalama ile güçlü seviyededir. Özellikle kütüphane hizmetleri ile personelin kişisel ve mesleki gelişimini destekleyen genel faaliyetlerden duyulan memnuniyetin 4,00 ile yüksek olması, kurumun bilgi kaynakları ve eğitim altyapısı açısından personel nezdinde nitelikli bir destek sağladığını göstermektedir. Buna karşılık, mesleki gelişimi destekleyen somut fırsatların 2,67 ile orta düzeyde sınırlı kalması, idari personelin uzmanlık alanlarına yönelik daha spesifik ve çeşitli kariyer destek mekanizmalarına ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır.

4.2 Yönetim ve İdari Süreçler

Kariyerimin geri kalan kısmını Trabzon Üniversitesinde geçirmeye yönelik isteğin çok güçlü (5,00) düzeyde olduğu görülmektedir.

Çalışma ortamında karşılaşılan problemlerin üst yönetime iletilebilmesine ilişkin memnuniyetin çok güçlü (4,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

İş ile ilgili konularda karar alma sürecine katılıma ilişkin memnuniyetin çok güçlü (4,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üst yönetimin personele eşit ve adil davranmasına ilişkin memnuniyetin çok güçlü (4,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

İşe uygun bilgi, beceri ve yeterliliğe sahip olma durumunun çok güçlü (4,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

İşten alınan keyfe ilişkin memnuniyetin çok güçlü (4,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitenin amaç, hedef ve planlarına ilişkin bilgi düzeyinin çok güçlü (4,33) olduğu görülmektedir.

Üst yöneticiler tarafından yapılan bilgilendirmelerin yeterliliğine ilişkin memnuniyetin çok güçlü (4,33) düzeyde olduğu görülmektedir.

Yapılan iş ile üniversite başarısı arasındaki ilişkiye yönelik algının çok güçlü (4,33) düzeyde olduğu görülmektedir.

Yöneticiler ile iletişimin açıklığına ilişkin memnuniyetin güçlü (4,00) düzeyde olduğu görülmektedir.

Kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen faaliyetlere ilişkin memnuniyetin güçlü (4,00) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemizde uygulanan prosedürlerin amaca uygunluğuna ilişkin memnuniyetin güçlü (3,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemiz tarafından sağlanan yeniliklere ilişkin bilgilendirme düzeyinin güçlü (3,67) olduğu görülmektedir.

Üniversitenin hizmet ve faaliyetlerine ilişkin duyuru ve bilgilendirme düzeyinin güçlü (3,67) olduğu görülmektedir.

İş ile ilgili durumlarda yöneticiler tarafından yapılan bilgilendirmeye ilişkin memnuniyetin güçlü (3,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Kurumsal aidiyet düzeyinin orta (3,33) olduğu görülmektedir.

Mesleki gelişimi destekleyen fırsatlara ilişkin memnuniyetin orta (2,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Performans değerlendirme mekanizmalarına ilişkin memnuniyetin orta (2,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemizde üst yönetimin personel ile iletişimine ilişkin memnuniyetin kritik (2,33) düzeyde olduğu görülmektedir.

Atama, yükseltme ve görevlendirmelerin adilliğine ilişkin memnuniyetin kritik (2,00) düzeyde olduğu görülmektedir.

Genel Değerlendirme: Yönetim ve idari süreçler alanında idari personelin genel memnuniyet düzeyinin (3,85) güçlü olduğu görülmektedir. Bulgular bütüncül olarak incelendiğinde; personelin kariyerini kurumda sürdürme isteği (5,00), üst yönetimin adil tutumu (4,67) ve iş yeterliliği (4,67) gibi temel boyutlarda çok güçlü bir kurumsal bağlılık ve şeffaflık algısı sergilendiği anlaşılmaktadır. Buna karşılık; atama, yükseltme ve görevlendirmelerin adilliği (2,00) ile üst yönetimin personel ile iletişimi (2,33) kritik seviyede kalarak acil iyileştirme gerektiren alanlar olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca performans değerlendirme mekanizmaları ile mesleki gelişim fırsatlarının (2,67) orta düzeyde kalması, idari personelin kurumsal aidiyet duygusunun ve yönetsel süreçlerin daha katılımcı bir yapıyla güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

4.3. Fiziksel Altyapı

Üniversitemizde yemekhane hizmetlerine ilişkin memnuniyetin çok güçlü (5,00) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemizde çalışma alanının fiziksel büyüklüğüne ilişkin memnuniyetin çok güçlü (4,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemizde çalışma alanının temizlik hizmetlerine ilişkin memnuniyetin çok güçlü (4,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemizde dijital teknolojiler ve uygulamaların kullanımına ilişkin memnuniyetin çok güçlü (4,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemiz yerleşke ve binalarında güvenlik ve emniyete ilişkin memnuniyetin çok güçlü (4,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemizde iş ile ilgili teknolojik altyapıya ilişkin memnuniyetin çok güçlü (4,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversite internet sayfasının kullanılabilirliğine ilişkin memnuniyetin çok güçlü (4,33) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemizde yapım, onarım ve tamirat hizmetlerine ilişkin memnuniyetin güçlü (4,00) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemizde kütüphane hizmetlerine ilişkin memnuniyetin güçlü (4,00) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemiz yerleşke alanlarında ulaşım ve otopark hizmetlerine ilişkin memnuniyetin güçlü (4,00) düzeyde olduğu görülmektedir.

Çalışma ortamındaki ergonomik koşullara ilişkin memnuniyetin güçlü (4,00) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemiz tarafından sağlanan yeniliklere ilişkin bilgilendirme düzeyinin güçlü (3,67) olduğu görülmektedir.

Üniversitemizde spor hizmetleri ve tesislerine ilişkin memnuniyetin orta (3,00) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemiz yerleşke ve fiziki çevresinin çalışan motivasyonuna katkısına ilişkin memnuniyetin orta (3,00) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemizde sosyal ve kültürel imkânlar ile hizmetlere ilişkin memnuniyetin orta (2,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemiz yerleşkelerinin engelli ve dezavantajlı bireylerin erişimine uygunluğuna ilişkin memnuniyetin orta (2,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Genel Değerlendirme: Fiziksel altyapı alanında hukuk fakültesi idari personelinin genel memnuniyet düzeyinin (3,98) güçlü olduğu görülmektedir. Anket sonuçları; üniversitede yemekhane hizmetleri (5,00), çalışma alanlarının fiziksel yeterliliği, temizlik hizmetleri, teknolojik altyapı ve kampüs güvenliği (4,67) gibi temel fiziksel unsurlarda çok güçlü bir memnuniyet düzeyine ulaşıldığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte; spor tesisleri (3,00), sosyal ve kültürel imkânlar (2,67) ile yerleşkelerin engelli erişimine uygunluğu (2,67) gibi alanlarda memnuniyetin orta düzeyde kalması, bu alanlarda yapısal ve hizmet odaklı geliştirme ihtiyacının devam ettiğini göstermektedir. Sonuç olarak, üniversitenin teknik altyapıda yüksek bir standart yakaladığı, ancak kampüs yaşam kalitesini artıracak sosyal ve kapsayıcı düzenlemelerin önceliklendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

4.4. Araştırma ve Geliştirme

Üniversitemizde kütüphane hizmetlerine ilişkin memnuniyetin güçlü (4,00) düzeyde olduğu görülmektedir.

Genel Değerlendirme: Araştırma ve geliştirme alanında idari personelin genel memnuniyet düzeyinin (4,00) güçlü olduğu görülmüştür. Bu veri, personelin kurumsal bilgi kaynaklarına erişim ve kütüphane olanaklarından yüksek düzeyde yararlandığını; kütüphane hizmetlerinin personelin mesleki bilgi ihtiyacını karşılama kapasitesinin oldukça yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

4.5 Sosyal ve Destek Hizmetleri

Kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen faaliyetlere ilişkin memnuniyetin güçlü (4,00) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemizde sosyal ve kültürel imkânlar ile hizmetlere ilişkin memnuniyetin orta (2,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversitemiz yerleşkelerinin engelli ve dezavantajlı bireylerin erişimine uygunluğuna ilişkin memnuniyetin orta (2,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Mesleki gelişimi destekleyen fırsatlara ilişkin memnuniyetin orta (2,67) düzeyde olduğu görülmektedir.

Genel Değerlendirme: Sosyal ve destek hizmetleri alanında idari personelin genel memnuniyet düzeyinin (3,00) orta seviyede olduğu görülmektedir. Kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen genel faaliyetlerin güçlü bir memnuniyet düzeyi sergilemesine karşın; sosyal ve kültürel imkânların çeşitliliği, yerleşkelerin engelli erişimine uygunluğu ve spesifik mesleki gelişim fırsatları konularında memnuniyetin daha düşük seviyede kaldığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, idari personelin destek hizmetleri kapsamında özellikle kampüs yaşam kalitesi, fiziksel erişilebilirlik ve kariyer odaklı gelişim hususlarında iyileştirme beklentisi içerisinde olduğunu göstermektedir.

5. Güçlü Yönler

Eğitim-öğretim teması bakımından idari personelin güçlü yönleri değerlendirildiğinde, kütüphane hizmetlerine yönelik memnuniyetin **4,00** düzeyindeki güçlü seyri, kurumsal bilgi kaynaklarının personelin mesleki ihtiyaçlarını karşılama kapasitesinin yüksek olduğunu ve bilgiye erişim olanaklarının nitelikli bir şekilde sunulduğunu ortaya koymaktadır. Buna paralel olarak, personelin kişisel ve mesleki gelişimini destekleyen yeterli faaliyetlerin yürütülmesine ilişkin sağlanan **4,00**'lük güçlü memnuniyet düzeyi, kurumun insan kaynağı yetkinliklerini artırma konusundaki kararlılığını ve çalışanların gelişim süreçlerini destekleyen mekanizmaların organizasyonel başarısını doğrulamaktadır. Bu veriler ışığında, üniversitenin personeline yönelik sürekli öğrenme ortamı sağlama ve kurumsal bilgi desteği sunma hususlarında idari personel nezdinde takdir edilen, planlı ve istikrarlı bir kurumsal altyapıya sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Yönetim ve idari süreçler bakımından idari personelin kariyer geleceklerini Trabzon Üniversitesi bünyesinde sürdürme isteğinin tam puan (**5,00**) seviyesinde olması, kurumda en üst düzeyde bir sadakat ve uzun vadeli motivasyonun bulunduğunu kanıtlamaktadır. Çalışma ortamındaki problemlerin üst yönetime iletilebilmesi, karar alma süreçlerine etkin katılım, yönetimin eşitlikçi tutumu ve personelin işe yönelik yetkinlik düzeyi ile işten aldığı keyfe dair sağlanan **4,67**'lik çok güçlü memnuniyet oranları, kurumda katılımcı, adil ve huzurlu bir çalışma ikliminin tesis edildiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, kurumun stratejik amaç ve planlarına dair yüksek farkındalık ile yapılan işin üniversite başarısıyla olan ilişkisine yönelik algının (**4,33**) çok güçlü olması, personelin kurumsal vizyonu içselleştirdiğini göstermektedir. Yöneticilerle kurulan iletişimin açıklığı ve mesleki gelişim faaliyetlerine yönelik sağlanan güçlü (**4,00**) düzeydeki memnuniyet ise idari işleyişin şeffaflığını ve personelin niteliksel gelişimini destekleyen kurumsal kapasiteyi doğrulamaktadır.

Fiziksel altyapı konusunda elde edilen bulgular, üniversitenin özellikle temel hizmetler ve teknik olanaklar açısından güçlü bir performans sergilediğini ortaya koymaktadır. Çalışma alanlarının fiziksel büyüklüğü (4,67) ve temizlik hizmetleri (4,67), çalışanların günlük faaliyetlerini rahat ve sağlıklı bir ortamda sürdürebildiklerini göstermektedir. Bununla birlikte dijital teknolojilerin etkin kullanımı (4,67) ve iş süreçlerini destekleyen teknolojik altyapının yeterliliği (4,67), kurumsal işleyişin modern ve verimli bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Kampüs güvenliği ve emniyetine ilişkin yüksek memnuniyet düzeyi (4,67) ise çalışanların kendilerini güvende hissettiklerine işaret etmektedir. Ayrıca internet sitesinin

kullanışlı bulunması (4,33) ile kütüphane (4,00), ulaşım–otopark (4,00) ve bakım-onarım hizmetlerinin (4,00) güçlü düzeyde değerlendirilmesi, üniversitenin fiziksel altyapı ve destek hizmetleri bakımından genel olarak sağlam ve işlevsel bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırma ve geliştirme teması bağlamında, kütüphane hizmetlerine yönelik memnuniyetin 4,00 düzeyindeki güçlü seyri, kurumsal bilgi kaynaklarının idari personelin kullanımına etkin bir şekilde sunulduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, kütüphane olanaklarının personelin mesleki gelişimini ve kurumsal bilgi ihtiyacını karşılama kapasitesinin yüksek olduğunu kanıtlayan güçlü bir gösterge niteliğindedir.

Sosyal ve destek hizmetleri teması bağlamında, personelin kişisel ve mesleki gelişimini destekleyen faaliyetlere ilişkin memnuniyetin 4,00 ile güçlü bir seviyede bulunması, kurumun insan kaynağı yetkinliklerini geliştirme konusundaki başarısını yansıtmaktadır. Bu bulgu, personelin mesleki ilerlemesini destekleyen mekanizmaların işlevselliğini ve kurumun bireysel gelişime sunduğu katkının idari personel nezdinde güçlü bir karşılık bulduğunu ortaya koymaktadır.

6. Geliştirme Alanları

Eğitim-öğretim teması bakımından idari personelin geliştirilmesi gereken yönleri incelendiğinde, kütüphane hizmetleri ve genel kişisel gelişim faaliyetlerine yönelik sağlanan **4,00** düzeyindeki güçlü memnuniyete karşın, mesleki gelişimi destekleyen somut ve spesifik fırsatların **2,67** ile orta düzeyde kalması temel iyileştirme alanı olarak öne çıkmaktadır. Bu bulgu, personelin genel eğitim faaliyetlerinden memnun olmakla birlikte, kendi uzmanlık alanlarına ve kariyer basamaklarına yönelik daha hedef odaklı, derinlikli ve çeşitli gelişim olanaklarına ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu kapsamda, mevcut eğitim altyapısının genel niteliğinin ötesine geçilerek, idari personelin görev tanımlarına özel sertifikasyon programlarının, görevde yükselme süreçlerini destekleyen teknik eğitimlerin ve mesleki uzmanlaşmayı pekiştirecek fırsatların artırılması, kurumsal verimliliğin ve personel yetkinliğinin sürdürülebilirliği açısından stratejik bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir.

Yönetim ve idari süreçler teması kapsamında idari personelin gelişim alanları incelendiğinde, personelin kurumsal bağlılık ve çalışma isteği en üst seviyede olmasına rağmen, yönetim mekanizmalarında kritik müdahale gerektiren noktalar olduğu görülmektedir. Özellikle atama, yükseltme ve görevlendirmelerin adilliğine yönelik memnuniyetin **2,00** ile kritik düzeyde kalması, liyakat esaslı kariyer planlaması konusunda şeffaf ve güven verici bir sistem inşasını en öncelikli gelişim alanı haline getirmektedir. Buna paralel olarak, üst yönetimin personel ile iletişimi hususundaki **2,33**'lük düşük puan, yönetim kademeleri ile idari kadro arasındaki diyalog kanallarının daha etkin, şeffaf ve çift yönlü bir yapıya kavuşturulması gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, performans değerlendirme sistemleri ile mesleki gelişimi destekleyen somut fırsatların **2,67** ile orta seviyede kalması, personelin bireysel başarısını ölçecek objektif kriterlerin ve uzmanlık odaklı kariyer desteklerinin yapısal bir ihtiyaç olduğunu kanıtlamaktadır. Personelin kurumda kalma niyetinin **5,00** ile tam puan almasına karşın kurumsal aidiyetin **3,33** seviyesinde seyretmesi, söz konusu yönetsel ve iletişimsel

eksikliklerin giderilmesinin kurumsal kimlikle bütünleşmeyi ve çalışma barışını doğrudan güçlendirecek stratejik bir hamle olduğunu göstermektedir.

Fiziksel altyapının bazı boyutlarında geliştirmeye açık alanların bulunduğu görülmektedir. Spor hizmetleri ve tesislerine yönelik memnuniyetin orta düzeyde kalması (3,00), çalışanların fiziksel aktivite imkânlarına ilişkin beklentilerinin tam olarak karşılanamadığını göstermektedir. Benzer şekilde yerleşke ve fiziki çevrenin çalışan motivasyonuna katkısının orta düzeyde değerlendirilmesi (3,00), mevcut fiziksel ortamın motivasyonu artırıcı unsurlar açısından sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır. Sosyal ve kültürel imkânların yetersiz bulunması (2,67) ise kampüs yaşamının sosyal boyutunun güçlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Ayrıca engelli ve dezavantajlı bireylerin erişimine yönelik düzenlemelerin orta düzeyde değerlendirilmesi (2,67), kapsayıcı ve erişilebilir bir kampüs oluşturma açısından iyileştirme ihtiyacını ortaya koymaktadır. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, üniversitenin fiziksel altyapısının temel işlevler açısından güçlü olduğu; ancak sosyal yaşam, erişilebilirlik ve motivasyon artırıcı çevresel düzenlemeler bakımından geliştirilmesi gereken yönlerinin bulunduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma ve geliştirme teması kapsamında idari personelin kütüphane hizmetlerinden duyduğu memnuniyetin güçlü (4,00) düzeyde olması kurumsal bir başarı olarak değerlendirilse de, bu hizmetlerin personelin spesifik görev alanlarına yönelik teknik ve mevzuatsal veri tabanlarıyla daha fazla çeşitlendirilmesi geliştirilmeye açık bir alan olarak görülmektedir. Kütüphane olanaklarının mevcut niteliğinin korunarak, personelin mesleki uzmanlaşma süreçlerini destekleyecek dijital kaynaklara erişimin artırılması ve kurumsal bilgi yönetiminin "çok güçlü" seviyeye taşınması yönündeki çalışmaların sürdürülmesi, kurumsal akademik destek kapasitesinin artırılması açısından stratejik bir hedef olarak değerlendirilmektedir.

Sosyal ve destek hizmetleri teması açısından idari personelin geliştirilmesi gereken yönleri incelendiğinde, kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen genel faaliyetlerin (4,00) güçlü seviyesine karşın, sosyal ve kültürel imkânların (2,67) orta düzeyde kalması önemli bir gelişim alanı olarak öne çıkmaktadır. Yerleşkelerin engelli ve dezavantajlı bireylerin erişimine uygunluğu ile mesleki gelişimi destekleyen spesifik fırsatların (2,67) orta seviyede bulunması, kurumsal kapsayıcılık ve kariyer destek süreçlerinde yapısal iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Bu kapsamda, kampüs yaşam kalitesini artıracak sosyal faaliyetlerin çeşitlendirilmesi, fiziksel engellerin kaldırılması ve personelin uzmanlık alanına yönelik daha hedefli gelişim olanaklarının sunulması, kurumsal memnuniyetin artırılması açısından kritik önem taşımaktadır.

7. Karşılaştırmalı Analiz

2024 yılına ait idari personel memnuniyet anketi bulunmadığından karşılaştırmalı analiz yapılamamıştır.

8. Açık Uçlu Analiz

Ankette açık uçlu sorular bulunmamaktadır.

9. Önceliklendirme

Stratejik Alan	Açıklama (Temel Bileşenler)	Ortalama Puan	Etki	Öncelik
Yönetişim ve Liyakat	Atama, yükseltme ve görevlendirmelerin adilliği; üst yönetim ile iletişim süreçleri.	2,00 – 2,33	Yüksek	Yüksek
Kariyer ve Performans	Performans değerlendirme mekanizmaları, mesleki gelişimi destekleyen spesifik fırsatlar.	2,67	Yüksek	Yüksek
Erişilebilirlik ve Sosyal Donatı	Engelli ve dezavantajlı bireylerin erişimi, sosyal-kültürel imkânlar ve spor tesisleri.	2,67 – 3,00	Orta	Orta
Kurumsal Aidiyet ve İletişim	Kurumsal aidiyet düzeyi, prosedürlerin amaca uygunluğu ve genel bilgilendirme süreçleri.	3,33 – 3,67	Orta	Orta
Eğitim ve Gelişim	Kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen genel faaliyetler ve stratejik farkındalık düzeyi.	4,00 – 4,33	Düşük	Orta
Fiziksel ve Teknolojik Altyapı	Yemekhane, temizlik, teknolojik altyapı, güvenlik ve çalışma alanlarının fiziksel yeterliliği.	4,67 – 5,00	Düşük	Orta

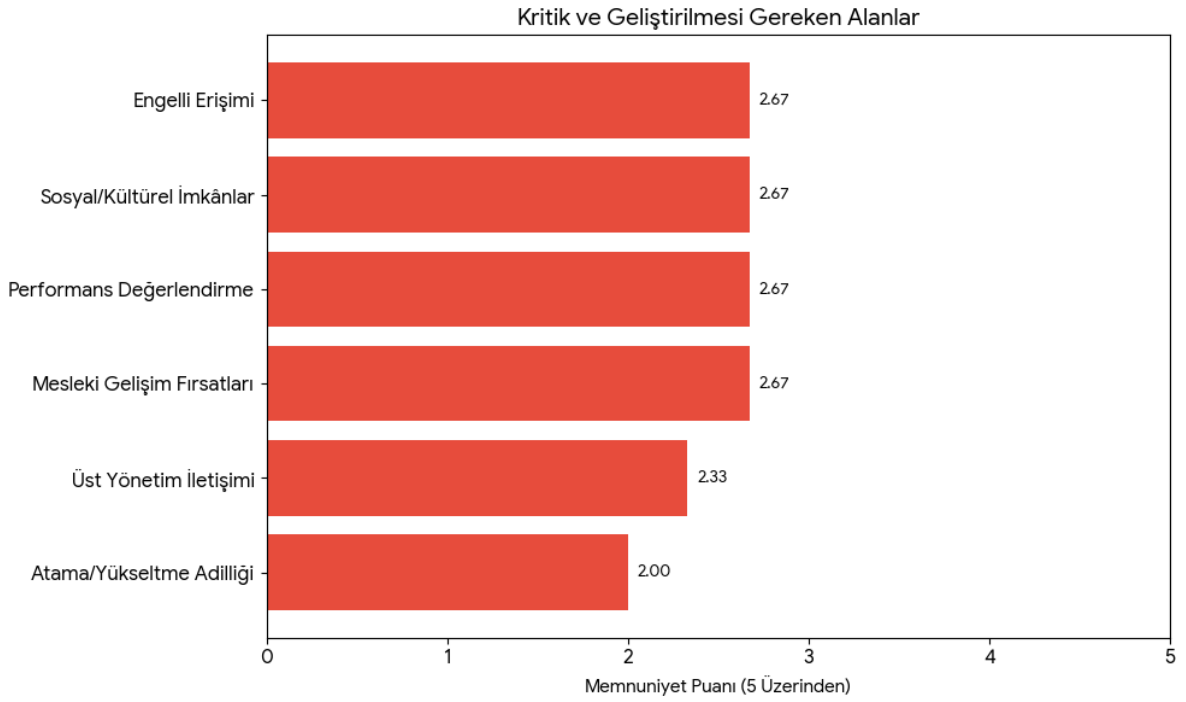
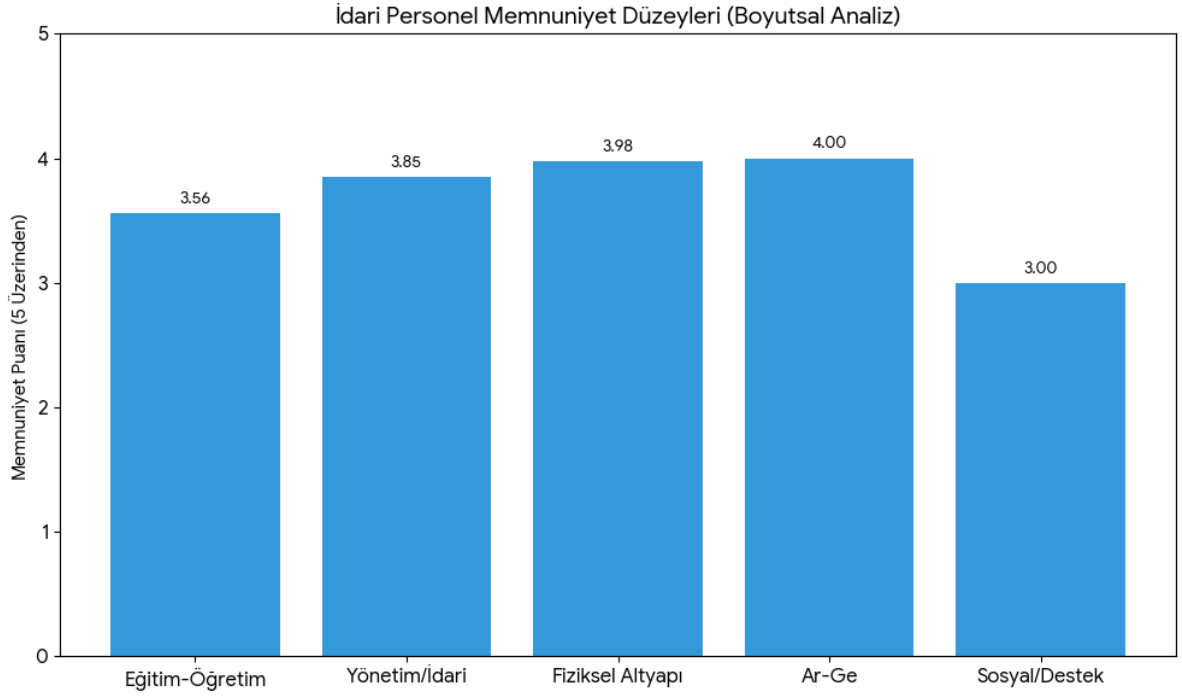
10. PUKÖ Planı

Sorun	Planla	Uygula	Kontrol Et	Önlem Al	Hedef	Süre
Atama ve yükseltme süreçlerinde adalet algısının düşüklüğü (2,00)	Atama ve görevlendirme kriterlerinin şeffaflık ve liyakat esaslı analizi.	Objektif kriterleri içeren "Hizmet İçi Atama ve Yükseltme Yönergesi"ni güncelle ve ilan et.	Personel memnuniyet anketleri ve itiraz oranlarının takibi.	Kriterlerin uygulanabilirliğini denetle ve aksayan yönleri revize et.	%5 memnuniyet artışı	1 Yıl
Üst yönetimin personel ile iletişiminin yetersizliği (2,33)	İletişim engellerinin tespiti ve etkileşim kanallarının planlanması.	Düzenli istişare toplantıları ve dijital öneri sistemi kurulması.	Toplantı katılım oranları ve geri bildirim sistemindeki yanıt sürelerini izle.	İletişim kanallarını çeşitlendir ve geri bildirimlere dönüş hızını artır.	% 10 memnuniyet artışı	1 Yıl
Mesleki gelişim fırsatlarının yetersiz görülmesi (2,67)	Personelin uzmanlık alanlarına göre spesifik eğitim ihtiyaç analizi yap.	Görev alanlarına özel sertifikalı eğitimler.	Eğitim sonrası yetkinlik ölçümü ve katılım memnuniyetini analiz et.	Eğitim içeriklerini güncelleyerek daha hedef odaklı programlar tasarla.	%20 memnuniyet artışı	1 Yıl
Performans değerlendirme sistemine güvensizlik (2,67)	Somut çıktılara dayalı, objektif performans kriterlerinin belirlenmesi.	Geri bildirim görüşmeleri yap.	Performans sonuçları ile ödül/teşvik sistemi arasındaki uyumu denetle.	Değerlendirme kriterlerini birim bazlı ihtiyaçlara göre özelleştir.	%20 sistem etkinliği artışı	1 Yıl

Sosyal ve kültürel imkânların kısıtlı olması (2,67)	Personelin sosyal etkinlik tercihlerinin ve beklentilerinin analizi.	Kültürel geziler, kurum içi etkinlikler oluşturulması.	Etkinliklere katılım sayılarını ve personel motivasyon anketlerini takip et.	İlgi görmeyen etkinlikleri kaldır, yeni ve popüler faaliyetler ekle.	%15 motivasyon artışı	1 Yıl
Engelli ve dezavantajlı erişimindeki eksiklikler (2,67)	Yerleşke ve binalardaki fiziksel bariyerlerin teknik analizi.	Rampa, asansör ve işaretleme gibi erişilebilirlik düzenlemelerini tamamlama.	Engelli personel ve paydaşların kullanım geri bildirimlerini topla.	Standartlara uymayan alanları yeniden yapılandır ve erişimi modernize et.	%10 erişilebilirlik artışı	1 Yıl
Kurumsal aidiyet ve kurumsallaşma düzeyi (3,33)	Kurum kültürünü güçlendirecek marka ve bağlılık stratejisi oluştur.	Kurum içi "En İyi Uygulama" ödülleri ve aidiyet artırıcı lansmanlar yap.	Personel sirkülasyon oranlarını ve aidiyet anketlerini analiz et.	Kurumsal kimliği ve çalışan bağlılığı stratejilerini güncelle.	%10 bağlılık artışı	1 Yıl

11. İdari Personel için Sonuç

İdari personel memnuniyet düzeyi yüksek olup özellikle çalışma ortamı, kurumsal bağlılık ve yönetimle iletişim boyutlarında güçlü sonuçlar elde edilmiştir. Buna karşın atama-yükseltme süreçleri ve performans değerlendirme sistemleri geliştirilmesi gereken alanlar olarak belirlenmiştir.



12. İdari Personel için Sonuç ve Değerlendirme

Elde edilen anket bulguları bütüncül olarak değerlendirildiğinde, üniversitenin özellikle fiziksel altyapı, teknolojik donanım, çalışma ortamı güvenliği ve yemekhane hizmetleri gibi operasyonel alanlarda oldukça güçlü bir performans sergilediği görülmektedir. İdari personelin yemekhane hizmetlerinden tam memnuniyet (**5,00**) bildirmesi, çalışma alanlarının fiziksel yeterliliği, temizliği ve teknolojik altyapısına yönelik **4,67** gibi çok güçlü puanlar vermesi, fiziksel ve teknik işletim süreçlerinin yüksek standartlarda yürütüldüğünü ortaya koymaktadır.

Ayrıca personelin kurumun amaç ve hedeflerine ilişkin bilgi düzeyinin (4,33) yüksek olması, stratejik farkındalığın idari düzeyde başarıyla sağlandığının bir göstergesidir.

Buna karşılık; kurumsal yönetim, kariyer planlaması ve liyakat algısı açısından fakültenin acil müdahale gerektiren kritik gelişim alanlarına sahip olduğu tespit edilmiştir. Özellikle atama, yükseltme ve görevlendirmelerin adilliğine ilişkin memnuniyetin 2,00 ile kritik düzeyde kalması ve üst yönetimin personel ile iletişimine yönelik algının 2,33 seviyesinde seyretmesi, kurumsal adalet ve şeffaf iletişim mekanizmalarında yapısal sorunlar bulunduğu işaret etmektedir. Personelin kariyerinin geri kalanını kurumda geçirme isteğinin tam puan (5,00) olmasına rağmen, kurumsal aidiyet duygusunun (3,33) ve performans değerlendirme sistemine duyulan güvenin (2,67) daha düşük seviyelerde kalması, çalışan sadakatinin kurumsal sistemlerden ziyade bireysel motivasyona dayandığını göstermektedir.

Ayrıca, sosyal ve kültürel imkânların çeşitliliği ile yerleşkelerin engelli ve dezavantajlı bireylerin erişimine uygunluğuna ilişkin 2,67'lik orta düzeydeki memnuniyet puanları, kapsayıcı kampüs yaşamı ve sosyal destek hizmetlerinde iyileştirme beklentisinin devam ettiğini kanıtlamaktadır.

Bu çerçevede, üniversitenin mevcut fiziksel ve teknolojik başarılarını koruyarak; özellikle atama ve yükseltme süreçlerinde şeffaf liyakat kriterlerini hayata geçirmesi, üst yönetim ile personel arasındaki iletişim kanallarını güçlendirmesi ve çalışanların kararlara katılımını teşvik eden bir yönetim modelini benimsemesi kritik önem taşımaktadır. Yapılacak olan bu iyileştirmelerin, halihazırda yüksek olan çalışma motivasyonunu güçlü bir kurumsal aidiyete dönüştüreceği ve idari verimliliği sürdürülebilir kılacağı değerlendirilmektedir.