

2024-2025 Öğretim Yılı Güz Dönemi Akademik ve İdari Personel Memnuniyet Anketi Raporu



Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Ölçme ve Değerlendirme Koordinatörlüğü

2024-2025 Güz Dönemi Akademik ve İdari Personel Memnuniyet Anketi Raporu

Anketler Hakkında Genel Bilgiler

Hasan Kalyoncu Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personelin genel memnuniyet düzeyini belirlemek amacıyla Ölçme ve Değerlendirme Koordinatörlüğü tarafından hazırlanan anketler, çevrimiçi ortama aktarılmıştır. Anketlerin erişim bağlantıları, tüm akademik ve idari personelin yer aldığı mail gruplarına rektörlük tarafından 15.01.2025 tarihinde iletilmiştir. Katılımcılar, 2024-2025 öğretim yılı güz döneminde ilişkin anketleri 15.01.2025-24.01.2025 tarihleri arasında çevrimiçi ortamda cevaplamışlardır.

Puanlama, Katılımcılar ve Anketin Cevaplanması

Akademik personele uygulanan ankette yönetim, Ar-Ge ve destek hizmetleri başlıkları altında yer alan toplam 20 madde; idari personele uygulanan ankette ise destek hizmetleri, yönetim süreci ve performans başlıkları altında yer alan toplam 11 maddeye yer verilmiştir. Anket maddelerine verilebilecek cevaplar 1 – 4 (Hiç memnun değilim – Çok memnunum) aralığında değişmekte, belirtilen durumla ilgili bilginin/deneyimin olmadığı durumlar için “Fikrim yok” seçeneği eklenmiştir. “Fikrim yok” seçeneğini işaretleyenler, maddelere ait aritmetik ortalamalara dâhil edilmemiştir. Anketlerde ek olarak, diğer görüş ve önerilerin belirtilebilmesi için birer adet açık uçlu soru bulunmaktadır. Ankete katılan akademik ve idari personelin görev yapılan birime göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1.

2024-2025 Güz Dönemi Anketine Katılan Akademik ve İdari Personelin Görev Yapılan Birime Göre Dağılımı

Akademik Birim	Katılımcı Sayısı	İdari Birim	Katılımcı Sayısı
Eğitim Fakültesi	26	Konukevi	1
Güzel Sanatlar ve Mimarlık Fakültesi	11	Koordinatörlükler	1
Hukuk Fakültesi	9	MYO	2
İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi	21	Genel Sekreterlik	2
İletişim Fakültesi	3	Hukuk Müşavirliği	2
Mühendislik Fakültesi	10	Kütüphane ve Dokümantasyon Müd.	2
Meslek Yüksekokulu	10	Mali İşler ve Bütçe Müdürlüğü	4
Sağlık Bilimleri Fakültesi	19	Uluslararası İlişkiler Koordinatörlüğü	2
Turizm Fakültesi	3	İşyeri sağlık ve güvenlik birimi Amirliği	14
Yabancı Diller Yüksekokulu	8	Öğrenci İşleri Müdürlüğü	4
Belirtmeyen	51	Personel müdürlüğü	4
Genel Toplam	171	SKS	5
		Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	5
		Fakülteler	16
		Belirtmeyen	35
		Genel Toplam	99

2024-2025 öğretim yılı güz döneminde Hasan Kalyoncu Üniversitesi'nin çeşitli akademik birimlerinde görev yapan personel sayısı 298; idari birimlerinde görev yapan idari personel sayısı ise 242'dir. Buna göre, ankete katılım oranı akademik personel için %57 (129/298), idari personel için ise %41 (99/242)'dur.

Bulgular

Ankete katılan personelin maddelere verdikleri yanıtlar öncelikle 1-4 aralığında puanlanmıştır. 100 üzerinden değerlendirmelerin yapılabilmesi için her maddeye ait ortalama puanlar 25 ile çarpılmış ve akademik personel için Tablo 2’de, idari personel için Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 2.

2024-2025 Güz Dönemi Akademik Personel Anketi Maddelerine İlişkin Ortalama Puanlar

Anket Maddeleri		Madde Ort.	Bölüm Ort.
Yönetim	Uygulanan akademik teşvik desteklerinden	52,1	68,5
	Kurumumun bende aidiyet duygusu oluşturmamasından	62,2	
	Amirimle (birinci derece) aramızdaki iletişimden	75,6	
	Amirimin (birinci derece) yeni fikirlerimi desteklemesinden	75,4	
	Yönetimle ilgili karar süreçlerine katılımımdan	77,0	
Eğitim	Sağlanan eğitimin niteliğinden	72,1	62,7
	Öğrenci profilinden	69,5	
	Eğitim – öğretim sürecindeki görev paylaşımından	58,2	
	Bireysel çalışmalarım için bana kalan zamanın miktarından	59,2	
	Kişisel gelişimim için bana sağlanan imkânlardan	54,5	
Ar-Ge	Bireysel çalışmalarımı sürdürme konusunda sağlanan destekten	60,3	59,7
	Çalışmalarımda ihtiyaç duyduğum materyalin sağlanmasından	51,6	
	Fakültemizde/yüksekokulumuzda yürütülen çeşitli projelerden	67,3	
Destek Hizmetleri	Sağlık hizmetlerinden	73,2	69,9
	Güvenlik hizmetlerinden	75,2	
	Otopark alanından	63,0	
	Ofislerin fiziki (aydınlatma, ısınma, havalandırma) koşullarından	70,8	
	Dersliklerin fiziki (aydınlatma, ısınma, havalandırma) koşullarından	67,6	
	Dersliklerdeki teknolojik altyapı imkânlarından	73,4	
	Ulaşım imkânlarından	66,0	
		Genel	65,2

Maddelere ve anket bölümlerine ait ortalama puanlar incelendiğinde, akademik personelin göreceli olarak en yüksek memnuniyet düzeyine sahip olduğu bölümün “Destek hizmetleri”; en düşük memnuniyet düzeyine sahip olduğu bölümün ise “Ar-Ge” olduğu görülmektedir. Ortalama memnuniyet düzeyinin en yüksek olduğu maddeler “Amirimle (birinci derece) aramızdaki iletişimden”, “Amirimin (birinci derece) yeni fikirlerimi desteklemesinden” ve “Yönetimle ilgili karar süreçlerine katılımımdan” iken; en düşük olduğu maddeler ise “Uygulanan akademik teşvik desteklerinden”, “Kişisel gelişimim için bana sağlanan imkânlardan” ve “Çalışmalarımda ihtiyaç duyduğum materyalin sağlanmasından” şeklindedir. Genel ortalamanın 65,2 olduğu dikkate alınırsa akademik personelin genel memnuniyetinin orta noktanın üzerinde olduğu söylenebilir.

Tablo 3.

2024-2025 Güz Dönemi İdari Personel Anketi Maddelerine İlişkin Ortalama Puanlar

Anket Maddeleri		Madde Ort.	Bölüm Ort.
Destek hizmetleri	Güvenlik hizmetlerinden	79,9	76,0
	Otopark alanından	74,3	
	Sağlık hizmetlerinden	74,2	
	Ofislerin fiziki (aydınlatma, ısınma, havalandırma) koşullarından	75,7	
Yönetim süreci	Amirimin (birinci derece) çalışanlara adil bir şekilde davranmasından	82,1	72,5
	Amirimin (birinci derece) görevimle ilgili sorunlarla ilgilenmesinden	67,3	
	Kurumumun bende aidiyet duygusu yaratmasından	70,1	
	Yıllık izinlerin planlanma sürecinden	70,4	
Performans	Görev dağılımının çalışanların yeterliği dikkate alınarak yapılmasından	70,6	69,5
	Birimde takım çalışmasının teşvik ve takdir edilmesinden	68,2	
	İşimin bende oluşturduğu heyecandan	69,6	
Genel			72,9

Maddelere ve anket bölümlerine ait ortalama puanlar incelendiğinde, idari personelin göreceli olarak en yüksek memnuniyet düzeyine sahip olduğu bölümün “Destek hizmetleri”; en düşük memnuniyet düzeyine sahip olduğu bölümün ise “Performans” olduğu görülmektedir. Ortalama memnuniyet düzeyinin en yüksek olduğu maddeler “Amirimin (birinci derece) çalışanlara adil bir şekilde davranmasından” ve “Güvenlik hizmetlerinden” iken; en düşük olduğu maddeler ise “Amirimin (birinci derece) görevimle ilgili sorunlarla ilgilenmesinden” ve “Birimde takım çalışmasının teşvik ve takdir edilmesinden” şeklindedir. Genel ortalamanın 72,9 olduğu dikkate alınırsa idari personelin genel memnuniyetinin orta noktanın üzerinde olduğu söylenebilir.

Akademik personelin açık uçlu soruya verdiği cevaplar aşağıdaki gibidir:

“Konaklama konusunda yaşadığım zorluklar dolayısı ile kötü etkileniyorum.”

“Üniversitemizde çeşitli konaklama imkanları bulunmakta fakat sorun, bu imkanlardan faydalanamamak. Özellikle yeni başlayan, şehir dışından gelen akademik personellerin üniversitemize dair aidiyet duygusunu oluşturabilmek için konaklama ile ilgili yardımcı olunması gerektiği düşüncesindeyim.”

“Üniversitedeki genel huzur ve güven ortamı hem tüm okul toplumuna olumlu yansımaktadır.”

“- Lisansüstü öğrenciler için yapılan tez danışmanlığı ve seminer dersleri ders yüküne yansımamakta ve hem ücret hem zaman açısından görünmeyen emek olmaktadır. Bu da öğretim elemanlarının çalışma koşulları açısından adil olmayan bir durum ortaya çıkarmaktadır.

- Kıdemsiz doçentlik gibi bir uygulamanın varlığı ile kurumda uzun yıllar görev yapılması göz ardı edilmekte ve özlük hakları ile ilgili mağduriyet ortaya çıkmaktadır.

- Unvanlara göre ders yüklerinin devlet üniversitelerinden farklı ve fazla olması ders yükünün diğer akademik çalışmaları olumsuz etkilemesi ile sonuçlanmaktadır.

- Akademik personel için performansa dayalı bir değerlendirme olmaması, yayın, proje ve patent sahibi öğretim elemanları ile diğerlerinin aynı değerlendirilmesinin akademik üretim süreçlerine ve kurumsal aidiyete olumsuz yansıdığı düşünülmektedir.

- Memnuniyet anketi gibi değerlendirmelerde ad soyad istenmemekle birlikte bölüm, unvan bilgileri kimliği doğrudan belirlemeye yardımcı olduğundan, bilgi paylaşımında yeterli güven hissi oluşturmamaktadır.”

“Sosyal aktiviteler, topluluklar yetersiz.”

“Personel otoparkında otomatik kapı sistemi açık olduğunda öğrenciler de giriyor ve personele yer kalmıyor. Kapalı olduğunda ise sistem bozuk olduğundan sürekli güvenliği arayarak açtırıyoruz. Orda da bazen sistemin arızalı nedeniyle kapının açılmadığı söyleniyor, yarım saat okulun içinde aracım için park yeri aramak zorunda kalıyorum. Otoparktaki otomatik kapı sistemindeki sorunun düzeltilmesi hepimiz için iyi olur. Personel otoparkında otomatik kapı sistemi açık olduğunda öğrenciler de giriyor ve personele yer kalmıyor. Kapalı olduğunda ise sistem bozuk olduğundan sürekli güvenliği arayarak açtırıyoruz. Orda da bazen sistemin arızalı

nedeniyle kapının açılmadığı söyleniyor, yarım saat okulun içinde aracım için park yeri aramak zorunda kalıyorum. Otoparktaki otomatik kapı sistemindeki sorunun düzeltilmesi hepimiz için iyi olur.”

“Otopark alanlarının akademisyenlere ayrılan kısımlarının genişletilmesi ve geliştirilmesi gerektiği fikrindeyim.”

“Bütün öğretim elemanlarının aynı şartlarda değerlendirilmemesi bazılarının daha fazla imtiyaz tanınması konusunda adaletsizlik olduğunu düşünüyorum. Bütün öğretim elemanları aynı hak ve ödevlere sahip değil.”

“Üniversitemi çok seviyorum”

“Öğrencilerin derste laptoplarını kullanabilmesi için sınıflarda masaların üzerinde prizlerin olması çok önemlidir. Ayrıca, telefonlar için her sınıfta bir Faraday kutusu olması çok faydalı olacaktır. Sınıflarda verilen dersin kaydedilmesi için kamera ve ses kayıt sistemi olması da çok faydalı olacaktır. En önemli başka hususlardan biri ise her sınıfta yerleşik bir bilgisayar olması lazım, böylece bizler ders verirken bu cihazları kullanabiliriz. Ayrıca, ders anlatırken ayakta olduğumuzda büste ihtiyacımız var, bu da çok önemlidir.

Ayrıca öğrenciler toplu ulaşım konusunda sorunlar yaşamaktadır, bazı kişilerin okul durağında sıraya geçmeden otobüse binmesi öğrencilerde haklarının yenildiği fikrini oluşturmaktadır, otobüs şoförlerinin bazen kurallara uymaması ve otobüs kapılarını açmadan öğrencileri dışarıda soğukta veya sıcakta bekletmesi hasta olmalarına sebep olmaktadır. Benim tavsiyem, okulun kendi otobüsleri ile öğrencilere servis hizmetine benzer imkan sunmasıdır, mümkünse.

Eğer fikirlerim konusunda detaylı konuşmak isterseniz sizlerle buluşmaktan memnun olurum. Teşekkür ederim.”

“Hızla yükselen bir değer olduğu kanısındayım.”

“Yurt içi ve yurt dışı seminer ve kongre katılımlarında verilen akademik desteğin az olduğunu, hiç olduğunu, akla mantığa sığmayan bir miktar olduğunu düşünüyorum. Yurt içi gittiğim kongre için 2500 TL destek aldım. Bu miktar tek bir gidiş uçak biletimi anca karşıladı. Git-gel uçak bileti, konaklama ücreti, diğer harcamalarla birlikte (bazen katılım ücreti vs.) ortalama 2 günlük bir kongrede 15000-20000 TL gerektirken, 2500 TL gibi komik bir destek verilmesinin destek olmadığını düşünüyorum. Her ne kadar devletle eşit maaş alsak da devlet politikasının akademisyenleri umursamadığı ve hakettiği maaşı vermediği bu devirde, en azından üniversitemizin bu tarz desteklerde cömert olmasını beklemekteyim.

Ekleme istediğim bir diğer konu da konukevi ücretleri. Aylık 2500 TL veriyorken bu akademik yılda 5000 TL alınacağı dile getirildi. 5000 TL'yi konuşacak olursak, bu devirde konaklama için gayet uygun bir miktar, katılıyorum. Ancak 2500 TL'den 5000 TL'ye çıkmasına asla ama asla katılmıyorum. Senede maaşımıza 2 kere zam alıyoruz ve bu yıl %20+%10 küsurlerde zam almışken konukevi konaklama ücreti için akademisyenlere %100 zam yapılmasını kınıyorum. Son zamlarla birlikte maaşımızın yaklaşık 6000 TL artmasını beklerken sadece konukevi ücreti artışının, zammının yarısını götürmüş durumda olmasını adaletsizce ve fahiş fiyat olarak düşünmekteyim. Kelimelerimi seçerken her ne kadar dikkatli olmaya çalışsam da bu kadar emek veren, okuyan, araştıran bir meslek sahibiyken maddi olarak böyle şeylerle uğraşmak, gelişimim için maddi olarak kısma, zorlanma durumlarından artık yılmış bulunduğumu bilmenizi istiyorum. Bu yüzden de adaletsiz ve hakkımın verilmediği durumlarda, üzgünlüğüm ve sinirim ön saflardayken kelimeleri yazıya dökmekteyim.

Eğer okunuyor ve bildiriliyorsa iyi çalışmalar dilerim...”

“Üniversitemizin her alanında öğrenci ve çalışan memnuniyeti için özveri ile çalışan tüm yöneticilerimize ve personelimize teşekkür ederim.”

“Yabancı Diller Yüksekokulu'muza ACİLEN öğretim görevlisi almak zorundayız toplamda 5-6 adet hoca ile dersleri kalabalık sınıflarda yönetmek mecburiyetinde kalıyoruz ve sınıf ne kadar kalabalık olursa İngilizce öğretmek bir o kadar zorlaşıyor, herhangi bir hocamız rahatsızlanıp gelemediğinde zaten 6 ders derse girdikten sonra ek olarak diğer hocamızın da dersine girmek durumunda kaldığımız anlar oluyor, çoğumuz hasta bir şekilde gelip derse giriyoruz çünkü biz gelmezsek kurumun çok zor durumda kalacağını bilincindeyiz. Aynı zamanda defalarca dile getirsek de sınıflardaki ve ofislerdeki fiziki imkanlar, kablolar, projeksiyonlar, özellikle sıralar ve perdeler vs. ivedilikle tamamen değiştirilmelidir. Teşekkürler.”

“Öğretim görevlisi eksikliğinin getirdiği baskı rahatsız edici boyuttadır. Bu durum sunulan eğitim kalitesini olumsuz etkilemektedir.”

“Tercih tanıtım sürecindeki yoğun tempo ve akşam çalışmaları, o dönemde akademik işlere ayıracağımız zamanı kısıtlıyor. Öğretim üyelerinin akşam tanıtım faaliyetlerine katıldığı hiçbir üniversite bulunmuyor. Çoğu zaman akşam saatlerinde bilgi almak için gelen olmuyor ve biz havanın ve ortamın da etkisiyle sadece motivasyonsuz bir şekilde orada oturuyoruz. Türkiye genelinde %100 dolu olan bölümlerin mesailerini bu işlere harcaması çok anlamsız.”

İdari personelin açık uçlu soruya verdiği cevaplar aşağıdaki gibidir:

“İnsanı değeri sıfır olduğu bir ortam da hangi yapılan işten memnun olmamı bekliyorsunuz..”

“maaş politikasının olmadığı, çalışana değer verilmediği çalışmaya in el üstünde tutulduğu bir ortamda memnuniyet değil memnuniyetsizlik anketi olması lazım”

"Kuruma hizmet açısından motivasyon bilinci tamamen yitirilmiştir. Belli birkaç personel üzerinden işler yürütülmeye çalışılıyor ve alttaki hizmet veren personellerin hizmetleri göz ardı edilmektedir. Kurum aidiyet duygusunu yitirmek üzeredir. Personele hiçbir şekilde kıymet verilmemektedir. Yönetim işleyişinin tamamen değiştirilmesi ve kurumun tek bir personel tekelinden kurtularılması gerekmektedir."

"Liyakat"

"Ofislerin fiziki koşullarının düzeltilmesini talep ederim."

"Son akademik kurul toplantısında başkanımız sayın Haluk Kalyoncu, "Uzun zamandır hizmet eden, diğer personelimize göre daha çok katkı sağlayan, mesai saati dışında da görevini yerine getirenlerin olduğunu biliyoruz. Onların çabalarını biz de önümüzdeki süreçlerde dikkate alacağız" dedi. Bu ifade şahsen beni çok umutlandırmıştır zira iş yükü, görev ve sorumluluk dağılımı genel olarak adil değildir. Az sayıda kişi çok iş yapmaktadır. Bu durum, bir kısım personelin işine gelmekte iken bir kısmını tam anlamıyla tükettiği için orta ve uzun vadede sürdürülebilir de görünmemektedir. Önümüzdeki dönemlerde iş yükü dağılımının titizlikle dikkate alınması umuduydu..."

"Yıllar önce öğrenci olarak geldiğim bu kurumu çok sevdim, öğrencilik dönemim boyunca memnun kaldım.Öyleki öğrencilik dönemimde Üniversitem için gönüllü olarak bir çok alanda katkı sağladım. Bölümümü ödül ve başarılarla tamamladı. Farklı alanlarda farklı başarılar getirmek için mücadele ettim. İşe alındıktan sonra uzun bir süre bu kuruma neler katabileceğim, neleri iyileştirebileceğim konusunda bir çok çalışma yapmak istedim ancak geçirdiğim süreç boyunca, yaşadığım şeyler kurumdan uzaklaşmama ve bende oluşan aidiyet duygusunun yok olmasına neden oldu. Bu cümleleri kuruyor olmak bile hala içimde bir şeylerin değişeceği konusunda umudum olmasıdır."

"Yürütmüş olduğunuz idari personel maaş politikasını birimlerin, kişilerin sorumluluk ve yeterliliklerine göre piyasa koşullarına göre yeniden dizayn edilmesi ivedilikle gerekiyor."

Sonuç ve Öneriler

Anketlerden elde edilen veriler doğrultusunda,

- 2024-2025 öğretim yılı güz dönemine ilişkin akademik personel memnuniyet düzeyinin orta noktanın üzerinde olduğu,
- Özellikle akademik mali koşulları, teşvik sistemi, kişisel gelişim imkanları, ihtiyaç duyulan materyalin sağlanması gibi konularda akademik personelin çalışmalarını destekleyecek incelemelerin ve iyileştirmelerin yapılabilmesi,
- Akademik personel anketinin "Ar-Ge" bölümünün göreceli olarak en düşük ortalama puanına sahip olduğu dikkate alınarak araştırma, proje, yayım vb. hususlara ilişkin destek mekanizmalarının eyleme geçirilmesinde fayda sağlanacağı,
- Öğretim üyesi başına düşen ders saati, danışmanlık sayısı, idari görev vb. bir bütün olarak değerlendirilerek ihtiyaç duyulan birimlere akademik personel desteğinin sağlanabileceği,
- 2024-2025 öğretim yılı güz dönemine ilişkin idari personel memnuniyet düzeyinin orta noktanın üzerinde olduğu,
- İdari personel anketi için göreceli olarak en düşük ortalama puana karşılık gelen "Performans" bölümündeki maddelerin, iş tanımı, görev dağılımı, performans değerlendirme gibi hususlarla ilgili olduğu düşünülürse, iş tanımlarının revize edilmesi ve görev dağılımında personelin kapasitesinin daha yakından dikkate alınması halinde hizmet kalitesinin artabileceği,
- Özellikle idari personel için kurumsal aidiyet, değer verme/görme, takım çalışması gibi konularla ilgili iyileştirici çalışmaların performansa doğrudan olumlu katkı sağlayabileceği,

Söylenir.

Rapor tarihi: 14.08.2025



Doç. Dr. Ufuk AKBAŞ

Ölçme ve Değerlendirme Koordinatörü