



BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
AKADEMİK VE İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ-2 SONUÇ RAPORU

Hazırlayan:

BANÜ Kalite Koordinatörlüğü Ölçme ve Değerlendirme Alt Çalışma Grubu

İçindekiler

BÖLÜM 1	4
GİRİŞ	4
BÖLÜM 2	4
YÖNTEM	4
2.1 Evren ve Örneklem	4
2.2 Açık Uçlu Sorulara Cevap Veren Katılımcı Sayısı.....	4
2.3 Veri Toplama Aracı.....	5
2.4 Veri analizi	5
BÖLÜM 3	5
BULGULAR	5
3.1 İdari Personel Memnuniyet Anketi	5
3.2 İdari Personelin Açık Uçlu Sorulara Verdiği Cevaplara Ait Bulgular	8
3.2.1. İdari Personelin Üniversitemizde Karar Alma ve Uygulama Süreçlerinde Şeffaf Olunmasına Yönelik Görüş ve Önerileri	8
3.2.2 İdari Personelin Üniversitemizde Alınan Kararların Adil Olmasına Yönelik Görüş ve Önerileri	8
3.2.3. İdari Personelin Üniversitemizde Alınan Karar ve Uygulamalarda Hesap Verilebilirliğe Yönelik Görüş ve Önerileri	9
3.2.4 İdari Personelin Üniversitemizde Alınan Kararların Sorumluluğunun Üstlenilmesi Hakkındaki Görüş ve Önerileri	9
3.2.5 İdari Personelin Üniversitemizde Alındıkları Hizmet İçi Eğitim Hakkındaki Görüş ve Önerileri	10
3.2.6 İdari Personelin Üniversite Yönetiminden Memnuniyetine İlişkin Görüş ve Önerileri	10
3.3 Akademik Personel Memnuniyet Anketi-2.....	11
3.4 Akademik Personelin Personelin Açık Uçlu Sorulara Verdiği Cevaplara Ait Bulgular	11
3.4.1 Akademik Personelin İdari Yönetime Yönelik Görüşleri	11
BÖLÜM 5	12
SONUÇ	12

TABLÖLAR

Tablo 1. İdari Personel Memnuniyet Anket Sonuçları

Tablo 2. Akademik Personel Memnuniyet Anketi Sonuçları

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesinde 2023 yılında uygulanan akademik ve idari personel memnuniyet anketlerinde ortalama puanın düşük olduğu hususlar tespit edilmiştir. Akademik personelin “Üniversite İdari Yönetimine Duyulan Memnuniyet” oranı %68, idari personelin “Üniversite Üst Yönetimine Duyulan Memnuniyet” oranı %69, “Yönetimin Aldığı Kararlarda Adil Oluşuna Duyulan Memnuniyet” oranı %66, “Yönetimin Şeffaflığına Duyulan Memnuniyet” oranı %65, “Yönetimin Hesap Verilebilirliğine Duyulan Memnuniyet” oranı %67, “Yönetimin Aldığı Kararlarda Sorumluluğa Duyulan Memnuniyet” oranı %68, “İdari Personele Yönelik Gerçekleştirilen Kendini Geliştirme/Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinden Memnuniyet” oranı ise % 65 olarak bulunmuştur. Memnuniyet düzeyinin %70’in altında bulunduğu maddelerin daha iyi bir şekilde ortaya konulabilmesi için “Akademik ve İdari Personel Memnuniyet Anketi-2”, 15 - 29 Nisan 2024 tarihleri arasında uygulanmıştır.

BÖLÜM 2

YÖNTEM

15 - 29 Nisan 2024 tarihleri arasında Google Forms veri toplama aracı kullanılarak idari personele 6 boyutta toplamda 28 sorudan oluşan bir memnuniyet anketi, akademik personele ise 1 boyut ve 5 sorudan oluşan bir memnuniyet anket uygulanmıştır.

2.1 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, BANÜ akademik personeli olan 609 kişi ve BANÜ idari personeli olan 268 kişi oluşturmuştur. Araştırmada örneklem alınmamış evrenin tamamına anketler gönderilmiştir. Araştırmaya 281 akademik personel 179 idari personel katılmıştır. İdari personelin ankete katılım oranı %66,8’dir. Akademik personelin ankete katılım oranı ise %46,1’dir

2.2 Açık Uçlu Sorulara Cevap Veren Katılımcı Sayısı

Akademik personel anketinin sonunda yer alan açık uçlu soruyu 80 kişi cevaplamıştır. İdari personel anketinde bulunan açık uçlu sorulardan; ‘Üniversitemizde karar alma ve uygulama süreçlerinde şeffaf olunmasına yönelik görüş ve önerileriniz nelerdir?’ sorusunu 50 kişi, ‘Üniversitemizde alınan kararların adil olmasına yönelik görüş ve önerileriniz nelerdir?’ sorusunu 43 kişi, ‘Üniversitemizde alınan karar ve uygulamalarda hesap verilebilirliğe yönelik görüş ve önerileriniz nelerdir?’ sorusunu 32 kişi, ‘Üniversitemizde alınan kararların sorumluluğunun üstlenilmesi hakkındaki görüş ve önerileriniz nelerdir?’ sorusunu 32 kişi, ‘Üniversitemizde aldığınız hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik görüş ve önerileriniz nelerdir?’ sorusunu 30 kişi, ‘Üniversite yönetiminden memnuniyetinize ilişkin görüş ve önerileriniz nelerdir?’ sorusunu ise 33 kişi cevaplamıştır.

2.3 Veri Toplama Aracı

Araştırma uygulanan “İdari Personel Memnuniyet Anketi-2” , Şeffaflık (5 soru), Adil Olma (5 soru), Hesap Verilebilirlik (4 soru), Sorumluluk (5 soru), Hizmet İçi Eğitim (5 soru) ve Üniversite Yönetimine Duyulan Memnuniyet (4 soru) olmak üzere 6 alt boyut ve toplamda 28 sorudan oluşmaktadır. Ayrıca her boyutun altında bir açık uçlu soru yer almaktadır. Akademik Personel Memnuniyet Anketi-2 ise tek boyut ve 5 sorudan oluşmaktadır. Benzer şekilde akademik personele uygulanan ankette de bir açık uçlu soruya yer verilmiştir.

2.4 Veri analizi

Ankete katılmayı onaylayan personellerin verdikleri yanıtlar üzerinden hesaplamalar yapılmıştır. İdari Personel Memnuniyet Anketi-2'nin şeffaflık, adil olma, hesap verilebilirlik, sorumluluk, hizmet içi eğitim ve üniversite yönetimine duyulan memnuniyet alt boyutlarının Cronbach's Alpha değerleri sırası ile 0,938; 0,964; 0,928; 0,943; 0,947 ve 0,970 olarak hesaplanmış ve yüksek tutarlılık elde edilmiştir. Beş sorudan oluşan Akademik Personel Memnuniyet Anketi-2'nin Cronbach's Alpha değeri 0,967 olarak hesaplanmış ve yüksek tutarlılık elde edilmiştir.

Açık uçlu sorulara verilen cevaplar içerik analizi ile incelenmiştir. Analiz başında tema ve kodlar oluşturulmadan önce ‘sorularla alakası olmayan’ ve ‘fikrim yok, yoktur, bilgim yok vb’ yanıtlar analiz kapsamı dışında bırakılmıştır. Her açık uçlu soru için cevaplar Excel’e aktarılıp kişi numarası verilmiştir. Örneğin, akademik personelin görüşleri AP1,AP2 şeklinde; idari personelin görüşleri ise şeffaflık boyutu için PŞ1, PŞ2; adil olma boyutu için PA1, PA2; hesap verilebilirlik boyutu için PHV1, PHV2; sorumluluk boyutu için PS1, PS2; hizmet içi eğitim boyutu için PHİE1, PHİE2; üniversite yönetimine duyulan memnuniyet boyutu için ise PÜY1, PÜY2 şeklinde kodlanmıştır.

BÖLÜM 3

BULGULAR

3.1 İdari Personel Memnuniyet Anketi

İdari personel tarafından verilen anket yanıtlarına göre (n=179), şeffaflık alt boyutunda üniversitemizde karar alma süreçlerinde idari personelin görüşleri dikkate alınması (ortalama=2,447)maddesinde düşük memnuniyet düzeyi gözlenmişken, üniversitemizde alınan kararların resmi kanallarla idari personele iletilmesi (ortalama=3,162) maddesinde yüksek memnuniyet elde edilmiştir.

Adil olma alt boyutunda düşük memnuniyet düzeyi, üniversitemizde karar alınırken karardan etkilenecek kişilerin görüşlerinin dikkate alınması (ortalama=2,436) anket maddesinden elde edilmiştir. Buna karşılık bu alt boyutta en yüksek memnuniyet seviyesi, üniversitemizde görevlerin idari personelin eğitim, deneyim ve donanımına göre verilmesi (ortalama=2,615) konusunda olmuştur.

Hesap verilebilirlik alt boyutunda en yüksek memnuniyet düzeyi üniversitemizde kamu kaynaklarının hukuka uygun kullanımıyla ilgili hesap verilmesi (ortalama=3,156) maddesinde elde edilmiştir. En düşük memnuniyet düzeyi ise üniversitemizde yapılan uygulamaların nedenlerinin idari personelle paylaşılması (ortalama=2,721) maddesinde gerçekleşmiştir.

Sorumluluk alt boyutunda üniversitemizde idari işlerle ilgili karar alınırken kanun ve yönetmeliklerin gözetilmesinde yüksek memnuniyet düzeyi elde edilmiştir (ortalama=3,279). Bununla birlikte üniversitemizde idari personeli ilgilendiren kararlar alınmadan önce idari personelin beklentilerinin değerlendirilmesi maddesinde düşük memnuniyet gözlenmiştir (ortalama=2,469).

Hizmet içi eğitim alt boyutunda eğitim faaliyetlerinin çeşitliliği yeterli olması maddesinde düşük memnuniyet düzeyi elde edilmiştir (ortalama=2,899). Bununla birlikte hizmet içi eğitim faaliyetlerinin günü ve saatinin uygun olması (ortalama=3,291) ve hizmet içi eğitim verenlerin eğitim verdikleri konuda yetkin olmaları maddelerinde yüksek memnuniyet gözlenmiştir (ortalama=3,291).

Üniversite yönetimine duyulan memnuniyet alt boyutunda en düşük memnuniyet düzeyi, üniversite yönetiminin idari personelin çalışma olanaklarını geliştirmek için yeterince çaba göstermesi maddesinde elde edilmişken (ortalama=2,693) en yüksek memnuniyet üniversite yönetiminin, idari personeliyle iletişim kurmak için yeterli çabayı göstermesi konusunda elde edilmiştir (ortalama=2,782). İdari Personel Memnuniyet Anketi'ne ilişkin tüm alt boyutlara ait sonuçlar, Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. İdari Personel Memnuniyet Anketi-2 Sonuçları (n=179)

BOYUT	SORU	ORT [*]	SS [*]
ŞEFFAFLIK	Üniversitemizde karar alma süreçlerinde idari personelin görüşleri dikkate alınır.	2,447	1,286
	Üniversitemizde yapılan uygulamalar alınan kararlarla uyum içerisindedir.	2,670	1,284
	Üniversitemizde alınan kararların gerekçeleri idari personelle paylaşılır.	2,603	1,309
	Üniversitemizde alınan kararlar resmi kanallarla idari personele iletilir.	3,162	1,316
	Üniversitemizde idari personelinin görev ve sorumlulukları açıktır.	3,062	1,333
ADİL OLMA	Üniversitemizde görevler idari personelin eğitim, deneyim ve donanımına göre verilir.	2,615	1,295
	Üniversitemizde görev ve sorumluluklar adil bir şekilde paylaşılır.	2,548	1,295
	Üniversitemizde karar alınırken karardan etkilenecek kişilerin görüşlerini dikkate alınır.	2,436	1,294
	Üniversitemizde idari personel arasında ayırım gözetmeden görüş ve düşünceler dikkate alınır.	2,525	1,338
	Üniversitemizde idare personelin atama ve yükseltmelerinde mesleki bilgi, birikim ve becerileri dikkate alınır.	2,575	1,377
HESAP VERİLEBİLİRLİK	Üniversitemizde alınan kararların sonuçları idari personelle paylaşılır.	2,927	1,341
	Üniversitemizde yapılan uygulamaların nedenleri idari personelle paylaşılır.	2,721	1,294
	Üniversitemizde kamu kaynaklarının hukuka uygun kullanımıyla ilgili hesap verilir.	3,156	1,262
	Üniversitemizde bütçeden üniversiteye ayrılan payın nasıl kullanıldığı konusunda kolayca bilgi edinilebilir.	2,749	1,289
SORUMLULUK	Üniversitemizde idari işlerle ilgili karar alınırken kanun ve yönetmelikler gözetilmektedir.	3,279	1,236
	Üniversitemizde idari işlerle ilgili kararlar personelin görev ve sorumlulukları çerçevesinde alınır.	2,933	1,248
	Üniversitemizde idari personeli ilgilendiren kararlar alınmadan önce idari personelin beklentileri değerlendirilir.	2,469	1,295
	Üniversitemizde idari personeli ilgilendiren kararlar alınmadan önce, alınacak kararların idare personel için doğuracağı sonuçlar hesaba katılır.	2,587	1,335
	Üniversitemizde alınan hatalı kararların sorumluluğu karar verenler tarafından üstlenilir.	2,654	1,342
	Hizmet içi eğitimler mesleki ihtiyaçlarımızı karşılar niteliktedir.	2,989	1,245
HİZMET İÇİ EĞİTİM	Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin günü ve saati uygundur.	3,291	1,180
	Hizmet içi eğitim faaliyeti mesleki yeterliliklerimizi arttırmaktadır.	3,112	1,319
	Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin çeşitliliği yeterlidir.	2,899	1,268
	Hizmet içi eğitim verenler eğitim verdikleri konuda yetkindir.	3,291	1,256
	Üniversite yönetimi, idari personeliyle iletişim kurmak için yeterli çabayı göstermektedir.	2,782	1,342
ÜNİVERSİTE YÖNETİMİNE DUYULAN MEMNUNİYET	Üniversite yönetimi idari personelin ihtiyaçlarına uygun destek ve rehberlik sağlamaktadır.	2,721	1,332
	Üniversite yönetimi idari personelin ihtiyaçlarına zamanında ve etkili bir şekilde cevap vermektedir.	2,760	1,338
	Üniversite yönetimi idari personelin çalışma olanaklarını geliştirmek için yeterince çaba göstermektedir.	2,693	1,333

ORT:Ortalama, SS: Standart sapma

3.2 İdari Personelin Açık Uçlu Sorulara Verdiği Cevaplara Ait Bulgular

3.2.1. İdari Personelin Üniversitemizde Karar Alma ve Uygulama Süreçlerinde Şeffaf Olunmasına Yönelik Görüş ve Önerileri

İdari personel fikirleri alınmadan karar alınıp uygulamaya geçildiği ve karar alma süreçlerinde şeffaf ve açıklayıcı olunmadığını belirtmiştir. Alınan kararların mesai dışı zamanlarda mesaj yoluyla bildirilmesinden rahatsızlık duyduklarını bildirmişlerdir. Alınan tüm kararların ve uygulama süreçlerinin gerekçeleriyle birlikte her kademedeki idari personele resmi yollardan iletilmesini talep etmişlerdir.

PŞ21: “Mevzuat gereği yapılması gereken her hizmet ekonomik gerekçelerle sekteye uğramaktadır...Alınan kararlar mesaj yoluyla hafta sonu gece yarısı bir gün öncesinde duyurulmakta olup, bu kararlar çalışanları kurumsallıktan ve aidiyet duygularından uzaklaştırmaktadır.”

PŞ30: “EBYS'nin daha etkin kullanılması gerektiğini düşünüyorum. Alınan kararların ilgili tüm personele iletilmesi ve kurum içi yazışmalarda fiziki ortamdan çıkılması faydalı olacaktır. Kurum içi yazışmalarda yersiz kullanılan ve fiziki ortamda imzalanarak kurum dışı gelen evrakmış gibi dilekçe halinde verilmesi şeklindeki uygulamalar gereksiz karmaşaya sebebiyet veriyor.”

İdari ve personel atama ve yükselmelerinin daha şeffaf bir şekilde yapılmasını ifade etmişlerdir. Sınavlarda görevde yükselme hakkı kazananlara haklarının verilmesi ve ek idari personel atama yapılmasını önermişlerdir. Alınan kararlar kapsamında personelin hukuksal olarak hak kaybına uğratılmamasını talep etmişlerdir. İdari personelin görev ve sorumlulukları açık ve net olarak belirlenmesini ve konuya ilişkin idari ve akademik personellerin bilgilendirilmesini önermişlerdir. Karar alma süreçlerinde idari birim çalışanları ve yöneticilerin görüşleri dikkate alınmalı ayrıca kararların personelin görev tanımına ve devlet memurları kanuna uygun olmasını talep etmişlerdir. Kurum içi yazışmalarda fiziki ortamdan çıkılması faydalı olacağını düşünmektedirler.

PŞ34: “Kararlar gerekçeli alınmalı ve geçerli nedenler çalışanlara duyurulmalı. Aynı kadroya sahip çalışanların mezuniyet durumlarına göre çalıştırılmalı. 8 sene okumuş ilkokul mezunu birini masa maşısı çalışmasının sebebi diğer çalışanlara açıklanmalı.”

3.2.2 İdari Personelin Üniversitemizde Alınan Kararların Adil Olmasına Yönelik Görüş ve Önerileri

İdari personel atama ve yükseltmelerde adaletsiz davranılması konusu üzerinde durmuştur. Çalışan ve çalışmayan arasında dengenin kurulamamasından şikayetçi olmuşlardır.

PA19: “Farklı Kamu Kurum ve Kuruluşlardan yapılan atamalar, kadrosu farklı olmasına rağmen farklı işlerde çalışanlar, bilgi beceri ve donanım eksikliğinden işleri sekteye uğratmaktadır. Kurumun birçok yerinde personel yetersizliğinden dolayı birden fazla görevi bulunanlar yoğun iş yükü altında kalırken, çoğu personel rahat işlerde çalışmaktadır. Üniversitede işlerin çalışan bir gurup

üzerinde döndüğü aşikardır. Atama ve yükseltmelerde sadece sınav veya mülakatı yeterli bulmuyorum. Kişilikli, karakterli, iş deneyimi olan, inisiyatif alabilen, uyum ve iletişim sahibi vasıflarının da yer alması gerektiğini düşünüyorum.”

İdari personel alınan kararların adil olmasına yönelik önerileri şu şekildedir: Kadroların sınav/ mülakatla yansız yapılması, personel arasında cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve ikili ilişkilere göre ayırım yapılmaması, idari birimler arasında personel dağılımı, görev ve sorumlulukların adil bir şekilde paylaşılması, görevlerin idari personelin görev tanımına, eğitim, deneyim ve donanımına göre verilmesi

3.2.3. İdari Personelin Üniversitemizde Alınan Karar ve Uygulamalarda Hesap Verilebilirliğe Yönelik Görüş ve Önerileri

İdari personel, üniversitemizdeki karar alma ve uygulama makamlarının hesap vermemesi idari personele açıklama yapmamasından şikayetçi olmuştur.

PHV9: “Burada sadece ben yaptım oldu mantığı ile işler görülüyor.

PHV14: “Üniversitemizde alınan kararların sonuçları idari personelle paylaşılmalı, Üniversitemizde yapılan uygulamaların nedenleri idari personelle anlatılmalı, Üniversitemizde bütçeden üniversiteye ayrılan payın nasıl kullanıldığı konusunda personele ve tüm kamuoyuna bilgi verilmeli web sayfasında paylaşılmalı’

İdari personelin alınan karar ve uygulamalarda hesap verilebilirliğe ilişkin görüşleri şu şekildedir; herhangi bir kararı alırken karar alıcılar çözümün ve uygulamanın bir parçası olmalı, üniversitemizde alınan kararların/yapılan uygulamaların nedenleri ve sonuçları idari personelle paylaşılmalı, üniversitemizde bütçeden üniversiteye ayrılan payın nasıl kullanıldığı konusunda personele ve tüm kamuoyuna bilgi verilmeli web sayfasında paylaşılmalı.

3.2.4 İdari Personelin Üniversitemizde Alınan Kararların Sorumluluğunun Üstlenilmesi Hakkındaki Görüş ve Önerileri

İdari personel üniversitemizde alınan kararların sorumluluğunun üstlenilmediğini düşünmektedir. İdari amirlerin aldıkları kararların sorumluluğunu üstlenmedikleri idari personel tarafından ifade edilmiştir. Bu konuda idare personel görüşleri şu şekildedir:

PS27: “Alınan kararlardan olumsuz etkilenenlerin sorumlusunun işlemleri yürüten idari personel olarak yansıtılmaktadır. Yöneticilerin kişileri başlarından atmak için sorumluluğu altındaki idari personele yikmaması gerekir.”

PS11: “Üniversitemizde alınan kararların sorumluluğunun üstlenilmesi alttan üste doğru değil üstten alta doğru yapılması gerekir.”

Ayrıca idari personel; idari personeli ilgilendiren kararlar alınırken doğuracağı sonuçların önceden öngörülmesini, uygulama başarısının ölçülmesinin, personel ve yönetici memnuniyetinin sorgulanmasını, sorumluluk alamayacak, yönetici vasfı olmayan personele yöneticilik görevi verilmemesi ve görev tanımlarına uygun görev dağılımının yapılması gerektiğini önermektedir.

3.2.5 İdari Personelin Üniversitemizde Aldıkları Hizmet İçi Eğitim Hakkındaki Görüş ve Önerileri

İdari personelden aldıkları hizmet içi eğitimin yeterli olduğunu düşünenlerle birlikte hizmet içi eğitim sayısının ve sıklığının yetersiz olduğunu düşünenler de bulunmaktadır. Hizmet içi eğitimlerin personelin ihtiyacına göre belirlenmediğinin altı çizilmiştir. Bu konuda personel görüşü şu şekildedir:

PHİE23: “Üniversitemizde yapılan hizmet içi eğitimlerin yüzde 80’i Bartın Üniversitesi tarafından yapılmakta bu konuda sorumlu olan birim personelin hangi konuda neye ihtiyaç duyduğunu önemsenmemektedir.’

İşe yeni başlayan personellere hizmet içi eğitim verilmesi gerektiği ve değişen yönerge ve yönetmeliklerle ilgili olarak da personelin eğitim alması üzerinde durmuşlardır. Hizmet içi eğitim duyurularının zamanında yapılması gerektiği, eğitimlerin uygulamalı ve yüz yüze yapılmasının daha yararlı olacağını belirtmişlerdir. Ayrıca eğitim veren kişinin, eğitim verdiği alanda uzman olması üzerinde durmuşlardır. Bu konuda personel görüşü şu şekildedir:

PHİE30: “... Ancak hizmet içi eğitim duyurularının yapılması yetersizdir. Kurum içi hizmet içi eğitimlerin duyurusu ya hiç yapılmamakta ya da çok geç duyurularak eğitime katılım zorlaştırılmaktadır. Yazı ile bilgi veriliyorsa yazılar sevk edilmiyor, kurumsal ana sayfada duyuruluyorsa ya eğitim yapıldıktan sonra yapıldı haberi veriliyor ya da yapılmasına çok kısa süre saatler kala bir duyuru yayınlanarak eğitime katılımın planlanmasına imkan verilmiyor.”

3.2.6 İdari Personelin Üniversite Yönetiminden Memnuniyetine İlişkin Görüş ve Önerileri

İdari personel arasında, üniversite yönetiminden memnun olduğunu bildirenlerle birlikte konuyla ilgili olumsuz görüş belirtenler de olmuştur. Üniversite üst yönetiminin fakültelere gerekli ziyaretlerde bulunmaması, birim toplantılarının yeterli sıklıkta yapılmaması ve toplantılara her personelin davet edilmemesi, toplantı sonuçlarının birim idari personeliyle paylaşılmaması hakkında olumsuz görüşler ortaya çıkmıştır.

Üst yönetimin adil ve şeffaf bir şekilde karar verdiğine dair inancın azaldığı idari personel tarafından ifade edilmiştir. Üniversite yönetimi idari personelin çalışma olanaklarını geliştirmek için yeterince çaba göstermesi, personel servis sorunun çözülmesi, yeni birimler kurulmasının durdurularak bir personele birden fazla birime bakma görevlerinin sonlandırılması ve personelin mesai saatlerine uyup uymadığının denetlenmesi ve mesai saati uygulamasının eşit şekilde herkese uygulanmasını talep etmektedirler. Konuyla ilgili personel görüşleri şu şekildedir:

PÜY26: “...mesaisine geç gelip erken ayrılan personelle vaktinde gelip giden personelin ayrımının yapılabilmesi, mesai saatlerinde gezebilen ve gezemeyen personel ayrımının yapılabilmesi, verilen işe hayır demeyip yapanla benim işim değil ben yapmam diyen personelin ayırt edilebilmesi, aslında iş yapmayı yapıyor gibi personelin laflarına kanılmaması için farkındalıkların oluşturulması iyi olurdu.”

Ayrıca idari personel, personele gereken saygı ve sevginin gösterilmesini talep etmektedir.

3.3 Akademik Personel Memnuniyet Anketi-2

Ankete katılmayı onaylayan akademik personelin verdikleri yanıtlar üzerinden hesaplamalar yapılmıştır. Anketi 281 akademik personel yanıtlamıştır.

Akademik personele ait memnuniyet anketi sonuçları incelendiğinde en yüksek memnuniyetin, idari yönetime rahatlıkla ulaşabilme yönünde olduğu (ortalama=3,605), idari yönetimin akademik personelin ihtiyaçlarına cevap vermek için çaba gösterme durumuna ise akademik personelin en düşük memnuniyet düzeyinde olduğu (ortalama=3,381) görülmüştür. Akademik Personel Memnuniyet Anketi 'ne ilişkin tüm sonuçlar, Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Akademik Personel Memnuniyet Anketi Sonuçları (n=281)

NO	SORU	ORT	SS
1	İdari yönetimin akademik personel ile iletişimi uygundur.	3,420	1,361
2	Akademik personel idari yönetime rahatlıkla ulaşabilir.	3,605	1,272
3	İdari yönetim akademik personelin ihtiyaçlarına cevap vermek için çaba gösterir.	3,381	1,360
4	İdari yönetim işlerini zamanında yapar.	3,509	1,245
5	İdari yönetim akademik personelin eğitim-öğretim faaliyetlerini daha etkili yapabilmesi için gerekli adımları atar.	3,448	1,330

Ort: Ortalama, SS: Standart sapma

3.4 Akademik Personelin Açık Uçlu Sorulara Verdiği Cevaplara Ait Bulgular

3.4.1 Akademik Personelin İdari Yönetime Yönelik Görüşleri

Akademik personel idari personelin davranış ve iletişimine dair olumsuz görüşler bildirmiştir. İletişim dillerinin uygun olmadığını ya da yetersiz olduğu, talep ve şikâyetleri dikkate almadıklarını ve akademisyenlerin görüşlerine değer vermedikleri şeklinde bildirmişlerdir.

PA8: “İdari personele ulaşım oldukça zor. Ulaşılsa bile gerekli bilgi çok dolambaçlı yollardan sağlanıyor. Böylece çok kısa sürede tamamlanacak bir iş birkaç gün alabiliyor. Bu durum belli bir süre sonra yulgınlık yaratıyor ve yapılan işe verilen önemi azaltıyor. Ek olarak, idari personelin kullanmış olduğu iletişim dili hiç profesyonel değil ve oldukça rahatsız edici. Bu hususlardaki gelişim, üniversitedeki iş akışını şüphesiz çok ileri taşıyacaktır.”

Akademik personel bazı birimlerde işleyişin çok yavaş olduğunu ve kaliteyle ilgili süreçlerde yeterli bilgi ve dokümana ulaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Kalite sürecinde bazı işlerin memurlar tarafından yapılması gerektiğini düşünmektedirler.

PA27: “Şu an üniversitemizde kalite adı altında akademik personele birçok gerekli gereksiz iş yükü yüklenmektedir. Kalite biriminin her şeyi bir netliğe bağladıktan sonra akademik personelin olaya girmesinin akademik ilerlemenin baltalanmaması açısından değerli olduğunu düşünüyorum. Kalite olaylarında başlangıç hazırlığı genelde sekreteryaya olarak nitelendirdiğimiz evrak işleridir. Bu işlerin memurlar tarafından hazırlanması akademik personelin daha faydalı çalışmalar yapmasına olanak sağlayacağını düşünüyorum.”

İdari personelin asaleten atanmamasının bir idari boşluk oluşturduğunu belirtmişler ve idari personel ihtiyacının bulunduğu üzerinde durmuşlardır. Ayrıca idari personelin bilgi ve deneyim eksiklikleri bulunduğunu belirtmişlerdir.

PA64: *“İdari personel hakkında görüş belirtmek istiyorum. Üniversitemiz genelinde büyük oranda idari personellerde ciddi bir bilgi ve deneyim eksikliği mevcut. Sorumlu olduğu konularda dahi yeterli bilgiye sahip olmayanlar var. Bu konuda idari personellerimizin eğitim alması büyük önem taşımaktadır.”*

Akademik personel bölüm sekreterinin olmamasını bir sorun olarak görmektedir. Akademik personel idari yönetimle ilgili öneriler ortaya koymuştur. Bunlar: İdari yöneticilerin liyakat gözetilerek belirlenmesi, idari personelin sürekli aynı fakülte ya da MYO’da çalışmaması, birimlerine ek idari personel atamasının yapılması, idari personelin sayı ve kalitesinin artırılmasını önermişlerdir. İdari personelin akademik personelin talep ettiği görüşme taleplerini değerlendirilmelerini, idari personelin görgü ve protokol kuralları üzerine eğitim almaları, idari yönetimin her birime eşit bir şekilde hareket etmesi (tarafsız olması), idari personel ve akademik personelin belirli aralıklarla bir araya gelmesi, idari yönetim eğitim öğretim faaliyetlerinin sağlıklı yürütülebilmesi için üst yönetime talepleri iletme konusunda daha cesaretli olmaları yönünde de önerileri bulunmaktadır.

BÖLÜM 5

SONUÇ

Elde edilen anket sonuçları, akademik ve idari personelde memnuniyetin kabul edilebilir seviyede olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, bazı alanlarda memnuniyetin görece düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, iyileştirme çabalarının gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, belirlenen zayıf noktalara odaklanarak iyileştirme çalışmalarının sürdürülmesi ve gelecekteki memnuniyet anketlerinin düzenli olarak yapılması önem arz etmektedir.