

2025 ARALIK

İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ SONUÇ RAPORU



**BANDIRMA
ONYEDİ EYLÜL
ÜNİVERSİTESİ**

2025 ARALIK

**İDARİ PERSONEL
MEMNUNİYET ANKETİ
SONUÇ RAPORU**

İçindekiler

BÖLÜM 1	5
GİRİŞ	5
BÖLÜM 2	5
YÖNTEM	5
2.1 Evren ve Örneklem	5
2.2 Veri Toplama Aracı	6
2.3 Veri analizi	6
BÖLÜM 3	7
BULGULAR	7
3.1 İdari Personel Memnuniyet Anketi Bulguları	7
BÖLÜM 4	12
4.1. Karşılaştırmalı Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri	12
BÖLÜM 5	14
SONUÇ	14

TABLÖLAR

Tablo 2.1.1. Cinsiyet Dağılımı

Tablo 2.1.2. Yaş Grubu Dağılımı

Tablo 2.1.3. Görev Grup Türü Dağılımı

Tablo 3.1.1. Fiziki, Teknik ve Sosyo-Kültürel Altyapıya Yönelik Betimsel İstatistikler

Tablo 3.1.2. Yönetim-Organizasyona Yönelik Betimsel İstatistikler

Tablo 3.1.3. Örgüt Kültürüne Yönelik Betimsel İstatistikler

Tablo 3.1.4. Genel Memnuniyet Düzeyine Yönelik Betimsel İstatistikler

Tablo 4.1.1. Yıllara göre İdari Personel Memnuniyet Düzeyleri

BÖLÜM 1

GİRİŞ

2015 yılında kurulmuş olan üniversitemizde, 2020 yılından itibaren memnuniyet anketleri uygulanmaktadır. Kalitenin artırılması amacıyla yapılan bu anketler, akademik dönem içerisinde iki kez uygulanmaktadır. İlgili anketlere ilişkin sonuç raporları, <https://kalite.bandirma.edu.tr/> web sitesi üzerinden paydaşlarla paylaşılmaktadır. 2025 yılı Aralık dönemine ait memnuniyet anketleri, Bilgi ve Yönetim Sistemi (ÜBYS) üzerinden uygulanmıştır.

BÖLÜM 2

YÖNTEM

İdari personele uygulanan “Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi İdari Personel Memnuniyet Anket Formu”, Fiziki, Teknik ve Sosyo-Kültürel Alt Yapı (7 soru), Yönetim-Organizasyon (12 soru), Örgüt Yapısı (10 soru) ve Genel Memnuniyet Düzeyi (10 soru) olmak üzere 4 bölümden ve toplamda 39 sorudan oluşmaktadır.

2.1 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesinde görev yapan toplam 386 idari personel oluşturmaktadır. Çalışmada örnekleme yöntemi kullanılmamış, evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak anketi 162 idari personel yanıtlamıştır. Bu nedenle bulgular, yalnızca yanıtlayan katılımcıların görüşlerini yansıtmaktadır. Katılımcılara ait demografik bilgiler aşağıdaki tablolarda özetlenmiştir.

Tablo 2.1.1. Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	n (%)
Belirtmek istemiyorum	9 (5,6)
Erkek	104 (64,2)
Kadın	49 (30,2)

Katılımcıların büyük çoğunluğu erkektir (%64,2), kadınların oranı ise %30,2'dir. Cinsiyet belirtmek istemeyenlerin oranı oldukça düşüktür (%5,6). Bu dağılım, araştırmaya katılan idari personel içerisinde erkeklerin sayıca daha fazla olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.1.2. Yaş Grubu Dağılımı

Yaş	n (%)
25-34 arası	44 (27,16)
25'ten küçük	3 (1,85)
35-44 arası	64 (39,51)
45-54 arası	40 (24,69)
55 ve üstü	7 (4,32)
Belirtmek istemiyorum	4 (2,47)

Katılımcıların en yoğun bulunduğu yaş aralığı 35-44 yaş grubudur (%39,51), bunu 25-34 yaş grubu (%27,16) izlemektedir. 25 yaş altı yalnızca %1,85'tir. Bu tablo, idari personelin ağırlıklı olarak orta yaş grubunda ve tecrübeli çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir.

Tablo 2.1.3. Görev Grup Türü Dağılımı

Görev Grup Türü	n (%)
Belirtmek istemiyorum	0 (0)
İdari Hizmetleri	118 (72,84)
Teknik Hizmetler	29 (17,90)
Yardımcı Hizmetler	12 (7,41)
Yönetim Hizmetleri	0 (0)

Katılımcıların görev grup türüne göre dağılımı incelendiğinde, örneklemin büyük çoğunluğunun %72,84 (n=118) ile İdari Hizmetler sınıfında yer aldığı görülmektedir. Bu gruba sırasıyla %17,90 (n=29) ile Teknik Hizmetler ve %7,41 (n=12) ile Yardımcı Hizmetler personeli takip etmektedir. Örnekleimde Yönetim Hizmetleri grubunda yer alan veya bu bilgiyi belirtmeyen herhangi bir katılımcı bulunmamaktadır. Mevcut dağılım, araştırmaya dahil olan personelin ağırlıklı olarak üniversitenin genel idari operasyonlarını yürüten kadrolardan oluştuğunu, teknik destek ve yardımcı hizmet birimlerinin ise bu ana grubu takip eden bir temsiliyete sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

2.2 Veri Toplama Aracı

22 Aralık 2025 – 16 Ocak 2026 tarihleri arasında, ÜBYS üzerinden idari personele yönelik 4 bölüm ve 39 sorudan oluşan idari personel memnuniyet anketi uygulanmıştır.

2.3 Veri analizi

Ankete katılmayı onaylayan personellerin verdikleri yanıtlar üzerinden hesaplamalar yapılmıştır. Tutarlı bulgular elde etmek amacıyla, her bir birimde anketi yanıtlayan personel sayısı n=10 ve üzerinde olanlar raporlanmıştır. Sorulara ait ortalamalar ve sıklık (n) ile yüzde (%) değerleri verilmiştir.

BÖLÜM 3

BULGULAR

3.1 İdari Personel Memnuniyet Anketi Bulguları

İdari personelden elde edilen veriler doğrultusunda, fiziki, teknik ve sosyo-kültürel altyapıya ilişkin memnuniyet düzeyleri değerlendirilmiştir. Bulgulara göre, idari personelin en yüksek memnuniyet düzeyini ifade ettikleri madde 3,94 ortalama ile “Üniversitenin iletişim imkanlarını (internet ağı, e-mail, telefon, faks...) yeterli buluyorum.” olmuştur. Bu sonuç, üniversitemizin idari personeline sunduğu dijital ve teknik iletişim altyapısının genel olarak başarılı bulunduğunu göstermektedir. Öte yandan, bu alt boyutta en düşük memnuniyet düzeyinin 2,93 ortalama ile “Üniversitenin sunduğu yemek ve kafeterya hizmetleri ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.” ifadesinde olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, sosyal donatı alanları içerisinde özellikle yemek ve kafeterya hizmetlerinin iyileştirilmesi yönünde idari personelden gelen somut bir beklenti olduğunu ortaya koymaktadır. İlgili alt boyuta yönelik betimsel istatistiksel veriler Tablo 3.1.1’de detaylı olarak sunulmaktadır.

Tablo 3.1.1. Fiziki, Teknik ve Sosyo-Kültürel Altyapıya Yönelik Betimsel İstatistikler

		Ortalama	Kesinlikle Katılmıyorum (n, %)	Katılmıyorum (n, %)	Kararsızım (n, %)	Katılıyorum (n, %)	Kesinlikle Katılıyorum (n, %)
1.	İşi yapmak için gerekli araç, ekipman ve materyale sahibim.	3,87	10 (6,2)	8 (4,9)	26 (16,0)	69 (42,6)	49 (30,2)
2.	Üniversitenin iletişim imkanlarını (internet ağı, e-mail, telefon, faks...) yeterli buluyorum.	3,94	8 (4,9)	10 (6,2)	24 (14,8)	64 (39,5)	56 (34,6)

3.	Çalıştığım ortamın fiziksel (ısı, ışık, bina tasarımı...) şartlarını yeterli buluyorum.	3,51	21 (13,0)	21 (13,0)	19 (11,7)	57 (35,2)	44 (27,1)
4.	Çalıştığım ortamın teknik (bilgisayar, yazıcı, büro malzemesi) şartlarını yeterli buluyorum.	3,61	16 (9,9)	19 (11,7)	26 (16,0)	53 (32,7)	48 (29,6)
5.	Üniversitenin sunduğu yemek ve kafeterya hizmetleri ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.	2,93	27 (16,7)	32 (19,8)	48 (29,6)	35 (21,6)	20 (12,3)
6.	Üniversitenin sunduğu dinlenme ve spor tesisleri ile kültür ve sanat hizmetleri ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.	3,02	21 (13,0)	31 (19,1)	55 (34,0)	32 (19,8)	23 (14,2)
7.	Üniversitenin temizlik ve güvenlik hizmetlerini yeterli buluyorum.	3,51	17 (10,5)	7 (4,3)	45 (27,8)	63 (38,9)	30 (18,5)

*n(%) ankete katılan idari personel sayısı (yüzdesi)

İdari personelin Yönetim-Organizasyon alt boyutuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde, yönetsel iletişim ve organizasyonel yapıya ilişkin memnuniyet düzeyleri değerlendirilmiştir. Katılımcıların en yüksek memnuniyet düzeyini ifade ettikleri madde, 4,13 ortalama ile “Yöneticilerime kolayca ulaşabilmekteyim.” olmuştur. Bu bulgu, üniversitemizde yöneticilere erişim imkanlarının idari personel tarafından oldukça olumlu değerlendirildiğini ve kurumsal hiyerarşi içerisinde açık bir iletişim ikliminin bulunduğunu kanıtlamaktadır. Öte yandan, bu alt boyutta kaydedilen en düşük memnuniyet düzeyinin 2,61 ortalama ile “Birimimizdeki idari kadro sayısı yeterlidir.” ifadesinde olduğu saptanmıştır. Metinde yer alan “Terfilerde mesleki yeterliliğe önem verilmektedir.” maddesi ise 3,12 ortalama ile terfi süreçlerinin şeffaflığı ve liyakat odaklılığı konusunda çalışanlar nezdinde güçlendirilmesi gereken bir alan olarak öne çıkmaktadır. Bu sonuçlar, personelin hem yeterli iş gücü desteği hem de adil bir kariyer planlaması konusunda beklentileri olduğunu göstermektedir. Terfi sistemlerinin daha net ve objektif kriterlerle desteklenmesi ile idari kadro planlamasının optimize edilmesi, çalışan motivasyonunu ve kurumsal bağlılığı olumlu yönde etkileyecektir. İlgili alt boyuta ilişkin betimsel istatistiksel veriler Tablo 3.1.2’de detaylı olarak sunulmaktadır.

Tablo 3.1 2. Yönetim- Organizasyona Yönelik Betimsel İstatistikler

	Ortalama	Kesinlikle Katılmıyorum (n, %)	Katılmıyorum (n, %)	Kararsızım (n, %)	Katılıyorum (n, %)	Kesinlikle Katılıyorum (n, %)
1. Üniversitemizin web sayfası doğru, güncel, ilgili ve kolayca erişilebilir bilgiyi yeterli düzeyde sunmaktadır.	3,9 3	4 (2,5)	3 (1,9)	34 (21,0)	81 (50,0)	40 (24,7)
2. Yöneticilerime kolayca ulaşabilmekteyim.	4,1 3	8 (4,9)	4 (2,5)	15 (9,3)	67 (41,4)	68 (42,0)
3. Yöneticilerim bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşmaktadır.	3,9 0	12 (7,4)	13 (8,0)	18 (11,1)	56 (34,6)	63 (38,9)
4. Çalıştığım birimde iş ve görev tanımları açık olarak yazılmıştır.	3,9 1	9 (5,6)	15 (9,3)	19 (11,7)	60 (37,0)	59 (36,4)
5. Çalıştığım birimde alınan kararlar şeffaf ve hesap vermeye açıktır.	3,9 3	15 (9,3)	5 (3,1)	17 (10,5)	67 (41,4)	58 (35,8)
6. Birimimizdeki idari kadro sayısı yeterlidir.	2,6 1	45 (27,8)	39 (24,1)	32 (19,8)	27 (16,7)	19 (11,7)
7. İdari personelin unvanları ile kadroları uyumludur.	3,3 4	24 (14,8)	14 (8,6)	34 (21,0)	63 (38,9)	27 (16,7)
8. Yetki ve sorumluluklar dengeli dağıtılmıştır.	3,1 9	25 (15,4)	20 (12,3)	45 (27,8)	44 (27,2)	28 (17,3)
9. Terfilerde mesleki yeterliliğe önem verilmektedir.	3,1 2	32 (19,8)	12 (7,4)	43 (26,5)	53 (32,7)	22 (13,6)
10. İdari personele kendini geliştirme/hizmet içi eğitimleri yeterli düzeydedir.	3,3 1	14 (8,6)	27 (16,7)	41 (25,3)	56 (34,6)	24 (14,8)
11. Çalıştığım birimde ihtiyaç duyduğum bilgiye kolayca ve zamanında ulaşabiliyorum.	3,9 1	8 (4,9)	8 (4,9)	28 (17,3)	65 (40,1)	53 (32,7)
12. Birimde planlama yapılırken ve kararlar alınırken herkesin katılımı sağlanmaktadır.	3,5 6	19 (11,7)	17 (10,5)	21 (13,0)	64 (39,5)	41 (25,3)

*n(%) ankete katılan idari personel sayısı (yüzdesi)

İdari personelin Örgüt Kültürü boyutuna yönelik algıları incelendiğinde, üniversiteye aidiyet ve kurum içi ilişkilerle ilgili değerlendirmeler ön plana çıkmaktadır. Katılımcılar arasında en yüksek memnuniyet düzeyi, 3,97 ortalama ile “Çalıştığım birimde iş süreçleri ve iş tanımları yazılı olarak tanımlanmıştır.” ifadesinde gözlemlenmiştir. Bu bulgu, idari personelin görev ve sorumluluklarının açık şekilde tanımlanmış olması sayesinde iş süreçlerinde belirsizlik yaşamadığını ve birim içi işleyişin yapılandırılmış bir düzende sürdürüldüğünü düşündüğünü ortaya koymaktadır. Tanımlı iş süreçleri hem bireysel performans hem de kurumsal verimlilik açısından olumlu bir etki yaratmakta, personelin kendini güvende ve yönlendirilmiş hissetmesini sağlamaktadır. Ayrıca personelin

üniversitede çalışmaktan gurur duyma düzeyi de 3,92 puan ile oldukça yüksek bir seviyededir.

Öte yandan, bu boyutta en düşük memnuniyet düzeyinin 2,99 ortalama ile “Çalışanlar arasında biz bir aileyiz duygusu egemendir.” ifadesinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, kurum içi ilişkilerde aidiyet, güven ve samimiyet duygusunun diğer operasyonel süreçlere kıyasla yeterince gelişmediğini göstermekte; ekip ruhunun güçlendirilmesine yönelik sosyal ve kültürel etkileşim alanlarının artırılması gerektiğine işaret etmektedir. İlgili alt boyuta yönelik betimsel istatistiksel veriler Tablo 3.1.3’te detaylı olarak sunulmaktadır.

Tablo 3.1.3. Örgüt Kültürüne Yönelik Betimsel İstatistikler

		Ortalama	Hiç Katılmıyorum (n, %)	Katılmıyorum (n, %)	Kısmen Katılmıyorum (n, %)	Katılmıyorum (n, %)	Tamamen Katılmıyorum (n, %)
1.	Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesinde çalışmaktan gurur duyuyorum.	3,92	9 (5,6)	8 (4,9)	30 (18,5)	55 (34,0)	60 (37,0)
2.	Üniversitede çalışan personel arasında işbirliği ve yardımlaşmayı yeterli buluyorum.	3,35	17 (10,5)	21 (13,0)	38 (23,5)	61 (37,7)	25 (15,4)
3.	Çalışanlar arasında biz bir aileyiz duygusu egemendir.	2,99	28 (17,3)	27 (16,7)	47 (29,0)	39 (24,1)	21 (13,0)
4.	Birimde çalışan personel yeniliklere ve değişime açıktır.	3,57	18 (11,1)	6 (3,7)	43 (26,5)	58 (35,8)	37 (22,8)
5.	Yöneticilerim çalışan personele eşit ve tarafsız davranmaktadır.	3,59	22 (13,6)	11 (6,8)	29 (17,9)	51 (31,5)	49 (30,2)
6.	Beni ilgilendiren, işimle ilgili her konuda bilgilendiriliyorum.	3,74	11 (6,8)	16 (9,9)	27 (16,7)	60 (37,0)	48 (29,6)
7.	Çalıştığım birimde iş süreçleri ve iş tanımları yazılı olarak tanımlanmıştır.	3,97	8 (4,9)	10 (6,2)	25 (15,4)	56 (34,6)	63 (38,9)
8.	Şu anda bulunduğum pozisyonda kendimi geliştirebiliyorum.	3,53	17 (10,5)	18 (11,1)	30 (18,5)	59 (36,4)	38 (23,5)
9.	Birimde işin yapılışına ilişkin düşüncelerimizi rahat ve serbest bir şekilde ifade edebiliriz.	3,86	13 (8,0)	11 (6,8)	18 (11,1)	65 (40,1)	55 (34,0)
10.	Başka kurumlardan aramıza yeni personel katıldığında bu üniversitenin kendine özgün çalışma sistemi ve iyi arkadaşlık ilişkileri var izlenimini gözlemledim.	3,34	20 (12,3)	15 (9,3)	46 (28,4)	54 (33,3)	27 (16,7)

*n(%) ankete katılan idari personel sayısı (yüzdesi)

İdari personelin Genel Memnuniyet Düzeyi alt boyutuna verdikleri yanıtlar, görev yaptıkları birim ve üniversite genelindeki hizmetlere ilişkin algılarını yansıtmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, bu boyuttaki en yüksek memnuniyet düzeyi 4,14 ortalama ile

“Çalıştığım birimin mensubu olmaktan memnuniyet duymaktayım.” ifadesinde gözlemlenmiştir. Bu sonuç, çalışanların doğrudan bağlı oldukları birimlere yönelik aidiyet ve tatmin düzeylerinin oldukça güçlü olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, üniversite genelinin bir mensubu olmaktan duyulan memnuniyetin de 3,93 puan ile yüksek bir seviyede olduğu saptanmıştır. Buna karşılık, en düşük memnuniyet düzeyi 3,31 ortalama ile “Üniversite tarafından idari personele yönelik gerçekleştirilen kendini geliştirme/hizmet içi eğitim faaliyetlerinden memnuniyet duymaktayım.” ifadesinde kaydedilmiştir. Bu bulgu, hizmet içi eğitim ve mesleki gelişim olanaklarının çalışan beklentilerini karşılamada görece yetersiz kaldığını ve bu alanın kurumsal gelişim stratejileri doğrultusunda iyileştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. İlgili alt boyuta yönelik ayrıntılı betimsel istatistiksel veriler Tablo 3.1.4’te sunulmaktadır.

Tablo 3.1.4. Genel Memnuniyet Düzeyine Yönelik Betimsel İstatistikler

		Ortalama	Hiç Katılmıyorum (n, %)	Katılmıyorum (n, %)	Kısmen Katılmıyorum (n, %)	Katılıyorum (n, %)	Tamamen Katılıyorum (n, %)
1.	Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi mensubu olmaktan memnuniyet duymaktayım.	3,93	9 (5,6)	9 (5,6)	23 (14,2)	64 (39,5)	57 (35,2)
2.	Çalıştığım birimin mensubu olmaktan memnuniyet duymaktayım.	4,14	6 (3,7)	7 (4,3)	18 (11,1)	56 (34,6)	75 (46,3)
3.	Üniversite üst yönetiminin faaliyetlerinden memnuniyet duymaktayım.	3,65	15 (9,3)	14 (8,6)	29 (17,9)	62 (38,3)	42 (25,9)
4.	Çalıştığım birimin faaliyetlerinden memnuniyet duymaktayım.	3,70	13 (8,0)	12 (7,4)	27 (16,7)	67 (41,4)	43 (26,5)
5.	Akademik yönetimin (Dekan, Müdür vb.) faaliyetlerinden memnuniyet duymaktayım.	3,68	14 (8,6)	13 (8,0)	30 (18,5)	64 (39,5)	41 (25,3)
6.	Yönetimin aldığı kararlar ve gerçekleştirdiği faaliyetlerde adil davranmasından memnuniyet duymaktayım.	3,55	18 (11,1)	15 (9,3)	33 (20,4)	58 (35,8)	38 (23,5)
7.	Yönetimin aldığı kararlarda ve gerçekleştirdiği faaliyetlerde şeffaf olmasından memnuniyet duymaktayım.	3,60	16 (9,9)	14 (8,6)	31 (19,1)	61 (37,7)	40 (24,7)
8.	Yönetimin aldığı kararların ve gerçekleştirdiği faaliyetlerin hesap verilebilir olmasından memnuniyet duymaktayım.	3,62	15 (9,3)	13 (8,0)	30 (18,5)	63 (38,9)	41 (25,3)
9.	Yönetimin aldığı kararlarda ve gerçekleştirdiği faaliyetlerde sorumluluk sahibi olmasından memnuniyet duymaktayım.	3,64	14 (8,6)	13 (8,0)	29 (17,9)	65 (40,1)	41 (25,3)
10.	Üniversite tarafından idari personele yönelik gerçekleştirilen kendini geliştirme/hizmet içi eğitim faaliyetlerinden memnuniyet duymaktayım.	3,31	14 (8,6)	27 (16,7)	41 (25,3)	56 (34,6)	24 (14,8)

*n(%) ankete katılan idari personel sayısı (yüzdesi)

BÖLÜM 4

4.1. Karşılaştırmalı Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Tablo 4.1.1 incelendiğinde, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi idari personelinin 2021 yılından 2025 yılı sonuna kadar olan dönemdeki memnuniyet düzeylerinde belirgin bir dalgalanma olduğu görülmektedir. 2025 yılı Aralık dönemi sonuçlarına göre, %83 memnuniyet oranı ile “çalışılan birimin mensubu olmaktan duyulan memnuniyet” tüm kategoriler arasında en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Yönetim süreçlerinde adalet (%67), şeffaflık (%68) ve hesap verebilirlik (%69) gibi alanlarda 2024 yılında yaşanan düşüş, 2025 yılının ilk yarısında (Haziran) %59-%62 bandına kadar gerileyerek dip noktasına ulaşmıştır. Ancak 2025 yılı Aralık dönemi verileri; adillik algısının %71’e, şeffaflık ve hesap verebilirlik düzeylerinin ise %72’ye yükseldiğini ortaya koyarak kurumsal yönetim mekanizmalarında anlamlı bir toparlanma sürecine girildiğini göstermektedir. Bu artış, yönetim uygulamalarının personel nezdinde yeniden güven kazandığına işaret etse de verimliliğin sürdürülebilirliği için katılımcı yapının güçlendirilmesi önemini korumaktadır.

Öte yandan, “idari personele yönelik gerçekleştirilen kendini geliştirme ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine” yönelik memnuniyet düzeyi, 2025 yılı sonunda %66 ile serideki en düşük memnuniyet kalemi olarak kaydedilmiştir. 2022 yılındaki %70’lik seviyenin gerisinde kalan bu veri, idari personelin mesleki gelişim ihtiyaçlarının ve eğitim içeriklerinin henüz beklentileri tam olarak karşılayamadığını kanıtlamaktadır. Bu doğrultuda, eğitim programlarının niteliğinin artırılması ve personelin kariyer yolculuğunu destekleyecek şekilde kapsayıcı hale getirilmesi kurumsal gelişim açısından öncelikli bir gerekliliktir. Sonuç olarak, 2025 yılı sonu itibarıyla idari personelin genel aidiyet duygusunun (%79) ve birim memnuniyetinin (%83) yüksek seyretmesi olumlu bir tablo sunmakla birlikte; mesleki gelişim olanaklarının güçlendirilmesi ve yönetimdeki toparlanma eğiliminin şeffaf uygulamalarla desteklenmesi üniversitenin kurumsal sürdürülebilirlik hedeflerine kritik katkı sağlayacaktır.

Tablo 4.1.1. Yıllara göre İdari Personel Memnuniyet Düzeyleri

İdari Personel Memnuniyet Düzeyleri	2021 Yılı Aralık Dönemi Memnuniyet Düzeyi (n=108*)	2022 Yılı Aralık Dönemi Memnuniyet Düzeyi (n=102*)	2023 Yılı Aralık Dönemi Memnuniyet Düzeyi (n=127*)	2024 Yılı Aralık Dönemi Memnuniyet Düzeyi (n=129*)	2025 Yılı Haziran Dönemi Memnuniyet Düzeyi (n=54*)	2025 Yılı Aralık Dönemi Memnuniyet Düzeyi (n=)
Üniversite Mensubu Olmaktan Duyulan Memnuniyet	%77	%79	%76	%76	%68	%79
Çalışılan Birime Duyulan Memnuniyet	%81	%84	%80	%83	%77	%83
Üniversite Üst Yönetimine Duyulan Memnuniyet	%70	%74	%69	%70	%65	%73
Çalışılan Birim Faaliyetlerine Duyulan Memnuniyet	%78	%84	%76	%80	%74	%74
Üniversite Akademik Yönetiminin Faaliyetlerinden Duyulan Memnuniyet	%77	%79	%72	%77	%71	%74
Yönetimin Aldığı Kararlarda Adil Oluşuna Duyulan Memnuniyet	%71	%74	%66	%67	%60	%71
Yönetimin Şeffaflığına Duyulan Memnuniyet	%73	%74	%65	%68	%59	%72
Yönetimin Hesap Verilebilirliğine Duyulan Memnuniyet	%74	%75	%67	%69	%62	%72
Yönetimin Aldığı Kararlarda Sorumluluğa Duyulan Memnuniyet	%74	%76	%68	%70	%61	%73
İdari Personele Yönelik Gerçekleştirilen	-	%70	%65	%65	%56	%66

Kendini Geliştirme/Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinden Memnuniyet						
--	--	--	--	--	--	--

*n, ankete katılan idari personel sayısıdır.

BÖLÜM 5

SONUÇ

Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi idari personel anketi sonuçları, genel memnuniyet düzeyinin makul bir seviyede olduğunu ve özellikle kurumsal aidiyet duygusunun güçlü bir temel üzerine oturduğunu kanıtlamaktadır. Veriler incelendiğinde, “çalışılan birimin mensubu olmaktan duyulan memnuniyet” (%83) ve bu birimin faaliyetlerine yönelik algıların oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, personelin yöneticilerine erişim kolaylığı (4,13 ortalama) ve üniversite mensubu olmaktan duyduğu genel memnuniyet (%79) kurumsal iletişim kanallarının etkinliğini ve bağlılığı destekleyen temel unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte; yemek ve kafeterya hizmetleri (2,93), idari kadro sayısının yeterliliği (2,61) ve hizmet içi eğitim olanakları (3,31) gibi alanlarda memnuniyet düzeylerinin görece düşük olduğu saptanmıştır. Özellikle terfi süreçlerinde mesleki yeterliliğe verilen önem (3,12) ve kurum içi ekip ruhunun (biz bir aileyiz duygusu) güçlendirilmesi (2,99) konularında personelin beklentilerinin tam olarak karşılanamadığı anlaşılmaktadır. Bu bulgular; kurumsal kaynak dağılımı, stratejik personel planlaması ve profesyonel gelişim fırsatları konularında kapsamlı iyileştirmelerin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Özellikle 2024 yılında düşüşe geçen ancak 2025 yılı sonunda %71-72 bandına yükselerek toparlanma emaresi gösteren yönetimin şeffaflık, adalet ve hesap verebilirlik algısının, kurumsal bir standart haline getirilmesi için somut adımların atılması gerekmektedir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin içerik ve erişim açısından personelin kariyer hedeflerine uyumlu hale getirilmesi, fiziksel ve sosyal imkanların iyileştirilmesi genel tatmini yukarıya taşıyacaktır. Sonuç olarak, anket uygulamalarının periyodik olarak sürdürülmesi; alınan önlemlerinin etkinliğinin ölçülmesi, veriye dayalı sürekli iyileştirme süreçlerinin işletilmesi ve personelin kurumsal gelişim süreçlerine aktif katılımının sağlanması açısından kritik bir öneme sahiptir.



BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
yeni nesil devlet üniversitesi



**BANDIRMA
ONYEDİ EYLÜL
ÜNİVERSİTESİ**

www.bandirma.edu.tr

[@](#) [f](#) [x](#) [v](#) [t](#) /bandirmauni