

2025 HAZİRAN

# İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ SONUÇ RAPORU



**BANDIRMA  
ONYEDİ EYLÜL  
ÜNİVERSİTESİ**

2025 HAZİRAN

**İDARİ PERSONEL  
MEMNUNİYET ANKETİ  
SONUÇ RAPORU**

**İçindekiler**

<b>BÖLÜM 1</b> .....	5
<b>GİRİŞ</b> .....	5
<b>BÖLÜM 2</b> .....	5
<b>YÖNTEM</b> .....	5
<b>2.1 Evren ve Örneklem</b> .....	5
<b>2.2 Veri Toplama Aracı</b> .....	6
<b>2.3 Veri analizi</b> .....	6
<b>BÖLÜM 3</b> .....	7
<b>BULGULAR</b> .....	7
<b>3.1 BANÜ İdari Personel Memnuniyet Anketi Bulguları</b> .....	7
<b>BÖLÜM 4</b> .....	11
<b>4.1. Karşılaştırmalı Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri</b> .....	11
<b>BÖLÜM 5</b> .....	13
<b>SONUÇ</b> .....	13

## 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 birinci dönem memnuniyet anketleri Google Forms üzerinden uygulanmıştır.

## BÖLÜM 2

### YÖNTEM

23 Mayıs- 4 Haziran 2025 tarihleri arasında, Google Forms kullanılarak, idari personele yönelik 4 bölüm ve 39 sorudan oluşan idari personel memnuniyet anketi uygulanmıştır.

#### 2.1 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, BANÜ’de görev yapan toplam 377 idari personel oluşturmaktadır. Çalışmada örnekleme yöntemi kullanılmamış, evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak anketi 54 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	2 (3,7)
Erkek	36 (66,7)
Kadın	16 (29,6)

Katılımcıların büyük çoğunluğu erkektir (%66,7), kadınların oranı ise %29,6’dır. Cinsiyet belirtmek istemeyenlerin oranı oldukça düşüktür (%3,7). 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	12 (22,2)
25'ten küçük	1 (1,9)
35-44 arası	21 (38,9)
45-54 arası	16 (29,6)
55 ve üstü	4 (7,4)

Katılımcıların en yoğun bulunduğu yaş aralığı 35-44 yaş grubudur (%38,9), bunu 45-54 yaş grubu (%29,6) izlemektedir. Genç personel oranı görece daha düşüktür; 25 yaş altı yalnızca %1,9'dur. 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	1 (1,9)
İdari Hizmetleri	38 (70,4)
Teknik Hizmetler	1 (1,9)
Yardımcı Hizmetler	6 (11,1)
Yönetim Hizmetleri	8 (14,8)

Katılımcıların büyük çoğunluğu idari hizmetlerde görev yapmaktadır (%70,4). Yönetim hizmetlerinde bulunanların oranı %14,8, yardımcı hizmetlerde çalışanların oranı %11,1'dir. Teknik hizmetlerde çalışan katılımcı oranı ise oldukça düşüktür (%1,9). Bu durum, ankete katılan kitlenin çoğunlukla idari süreçlerde görev alan personelden oluştuğunu ortaya koymaktadır.

## 2.2 Veri Toplama Aracı

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.

## 2.3 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. Anketin 4 alt bölümüne ve anketin tümüne ait içsel tutarlılığı gösteren Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla 0,91; 0,94 0,94; 0,96 ve 0,98 olarak hesaplanmıştır.

## BÖLÜM 3

## BULGULAR

## 3.1 BANÜ 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 “Üniversitenin iletişim imkanlarını (internet ağı, e-mail, telefon, faks vb.) yeterli buluyorum.” olmuştur (Ortalama = 4,06). Bu sonuç, üniversitemizin idari personeline sunduğu iletişim altyapısının genel olarak yeterli bulunduğunu göstermektedir. Öte yandan, en düşük memnuniyet düzeyinin “Üniversitenin sunduğu yemek ve kafeterya hizmetleri ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.” ifadesinde olduğu belirlenmiştir (Ortalama = 2,43). Bu bulgu, yemek ve kafeterya hizmetlerinin iyileştirilmesi yönünde idari personelden gelen bir beklenti olduğunu ortaya koymaktadır. İlgili alt boyuta yönelik betimsel istatistiksel veriler Tablo 3.1.1’de 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.	3,56	8 (14,8)	3 (5,6)	12 (22,2)	13 (24,1)	18 (33,3)
2. Üniversitenin iletişim imkanlarını (internet ağı, e-mail, telefon, faks...) yeterli buluyorum.	4,06	4 (7,4)	2 (3,7)	6 (11,1)	17 (31,5)	25 (46,3)
3. Çalıştığım ortamın fiziksel (ısı, ışık, bina tasarımı...) şartlarını yeterli buluyorum.	3,24	13 (24,1)	6 (11,1)	6 (11,1)	13 (24,1)	16 (29,6)
4. Çalıştığım ortamın teknik (bilgisayar, yazıcı, büro malzemesi) şartlarını yeterli buluyorum.	3,44	6 (11,1)	7 (13)	13 (24,1)	13 (24,1)	15 (27,8)
5. Üniversitenin sunduğu yemek ve kafeterya hizmetleri ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.	2,43	16 (29,6)	11 (20,4)	16 (29,6)	10 (18,5)	1 (1,9)
6. Üniversitenin sunduğu dinlenme ve spor tesisleri ile kültür ve sanat hizmetleri ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.	2,52	17 (31,5)	9 (16,7)	15 (27,8)	9 (16,7)	4 (7,4)
7. Üniversitenin temizlik ve güvenlik hizmetlerini yeterli buluyorum.	3,37	10 (18,5)	3 (5,6)	11 (20,4)	17 (31,5)	13 (24,1)

\*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, “Yöneticilerime kolayca ulaşabilme” olmuştur (Ortalama = 3,98). Bu bulgu, üniversitemizde yöneticilere erişim imkanlarının idari personel tarafından olumlu değerlendirildiğini göstermektedir. Öte yandan, en düşük memnuniyet düzeyinin “Terfilerde mesleki yeterliliğe önem verilmektedir.” ifadesinde olduğu belirlenmiştir (Ortalama = 2,37). Sonuçlar, terfi süreçlerinin çalışanlar nezdinde tam olarak şeffaf ve adil bir şekilde işlediğine dair algının güçlendirilmesine ihtiyaç olduğunu göstermektedir. İdari personelin mesleki gelişim çabalarının terfi süreçleriyle daha net ilişkilendirilmesi, çalışan motivasyonunu olumlu yönde destekleyebilir. Bu doğrultuda, terfi sistemlerinin daha açık ve anlaşılır ölçütlerle tanımlanması ve sürecin katılımcı mekanizmalarla desteklenmesi faydalı olacaktır. İlgili alt boyuta ilişkin betimsel istatistiksel veriler Tablo 3.1.2’de 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.	3,56	6 (11,1)	4 (7,4)	12 (22,2)	18 (33,3)	14 (25,9)
2. Yöneticilerime kolayca ulaşabilmekteyim.	3,98	4 (7,4)	3 (5,6)	6 (11,1)	18 (33,3)	23 (42,6)
3. Yöneticilerim bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşmaktadır.	3,52	11 (20,4)	3 (5,6)	4 (7,4)	19 (35,2)	17 (31,5)
4. Çalıştığım birimde iş ve görev tanımları açık olarak yazılmıştır.	3,82	4 (7,4)	6 (11,1)	8 (14,8)	14 (25,9)	22 (40,7)
5. Çalıştığım birimde alınan kararlar şeffaf ve hesap vermeye açıktır.	3,61	7 (13)	5 (9,3)	8 (14,8)	16 (29,6)	18 (33,3)
6. Birimimizdeki idari kadro sayısı yeterlidir.	2,44	22 (40,7)	8 (14,8)	9 (16,7)	8 (14,8)	7 (13)
7. İdari personelin unvanları ile kadroları uyumludur.	2,94	11 (20,4)	9 (16,7)	14 (25,9)	12 (22,2)	8 (14,8)

8.	Yetki ve sorumluluklar dengeli dağıtılmıştır.	2,67	16 (29,6)	10 (18,5)	11 (20,4)	10 (18,5)	7 (13)
9.	Terfilerde mesleki yeterliliğe önem verilmektedir.	2,37	25 (46,3)	3 (5,6)	12 (22,2)	9 (16,7)	5 (9,3)
10.	İdari personele kendini geliştirme/hizmet içi eğitimleri yeterli düzeydedir.	2,87	16 (29,6)	1 (1,9)	16 (29,6)	16 (29,6)	5 (9,3)
11.	Çalıştığım birimde ihtiyaç duyduğum bilgiye kolayca ve zamanında ulaşabiliyorum.	3,56	8 (14,8)	3 (5,6)	11 (20,4)	15 (27,8)	17 (31,5)
12.	Birimde planlama yapılırken ve kararlar alınırken herkesin katılımı sağlanmaktadır.	3,17	13 (24,1)	5 (9,3)	9 (16,7)	14 (25,9)	13 (24,1)

\*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, “Çalıştığım birimde iş süreçleri ve iş tanımları yazılı olarak tanımlanmıştır.” ifadesinde gözlemlenmiştir (Ortalama = 3,78). 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. Öte yandan, en düşük memnuniyet düzeyinin “Çalışanlar arasında biz bir aileyiz duygusu egemendir.” ifadesinde olduğu belirlenmiştir (Ortalama = 2,51). Bu sonuç, kurum içi ilişkilerde aidiyet, güven ve samimiyet duygusunun 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 sunulmaktadır.

**Tablo 3.1.3.** Örgüt Kültürüne Yönelik Betimsel İstatistikler

		Ortalama	Hiç Katılmıyorum (n, %)	Katılmıyorum (n, %)	Kısmen Katılıyorum (n, %)	Katılıyorum (n, %)	Tamamen Katılıyorum (n, %)
1.	Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesinde çalışmaktan gurur duyuyorum.	3,46	10 (18,5)	1 (1,9)	9 (16,7)	22 (40,7)	12 (22,2)
2.	Üniversitede çalışan personel arasında işbirliği ve yardımlaşmayı yeterli buluyorum.	2,89	14 (25,9)	5 (9,3)	14 (25,9)	15 (27,8)	6 (11,1)

3.	Çalışanlar arasında biz bir aileyiz duygusu egemendir.	2,52	22 (40,7)	4 (7,4)	13 (24,1)	8 (14,8)	7 (13)
4.	Birimde çalışan personel yeniliklere ve değişime açıktır.	3,13	12 (22,2)	4 (7,4)	15 (27,8)	11 (20,4)	12 (22,2)
5.	Yöneticilerim çalışan personele eşit ve tarafsız davranmaktadır.	3,17	16 (29,6)	1 (1,9)	9 (16,7)	14 (25,9)	14 (25,9)
6.	Beni ilgilendiren, işimle ilgili her konuda bilgilendiriliyorum.	3,33	10 (18,5)	5 (9,3)	10 (18,5)	15 (27,8)	14 (25,9)
7.	Çalıştığım birimde iş süreçleri ve iş tanımları yazılı olarak tanımlanmıştır.	3,78	7 (13)	1 (1,9)	8 (14,8)	19 (35,2)	19 (35,2)
8.	Şu anda bulunduğum pozisyonda kendimi geliştirebiliyorum.	3,02	14 (25,9)	8 (14,8)	7 (13)	13 (24,1)	12 (22,2)
9.	Birimde işin yapılışına ilişkin düşüncelerimizi rahat ve serbest bir şekilde ifade edebiliriz.	3,74	8 (14,8)	4 (7,4)	3 (5,6)	18 (33,3)	21 (38,9)
10.	Başka kurumlardan aramıza yeni personel katıldığında bu üniversitenin kendine özgün çalışma sistemi ve iyi arkadaşlık ilişkileri var izlenimini gözlemledim.	2,91	16 (29,6)	5 (9,3)	11 (20,4)	12 (22,2)	10 (18,5)

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

İdari personelin Genel Memnuniyet Düzeyi alt boyutuna verdikleri yanıtlar, çalıştıkları birim ve üniversite genelindeki hizmetlere ilişkin algılarını yansıtmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, en yüksek memnuniyet düzeyi “Çalıştığım birimin mensubu olmaktan memnuniyet duymaktayım.” ifadesinde gözlemlenmiştir (Ortalama = 3,87). Bu bulgu, çalışanların bağlı oldukları birimlere yönelik aidiyet ve memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, en düşük memnuniyet düzeyinin “Üniversite tarafından idari personele yönelik gerçekleştirilen kendini geliştirme/hizmet içi eğitim faaliyetlerinden memnuniyet duymaktayım.” ifadesinde olduğu belirlenmiştir (Ortalama = 2,80). Bu sonuç, hizmet içi eğitim ve kişisel gelişim fırsatlarının çalışan beklentilerini tam olarak karşılamadığına ve bu alanda iyileştirmeye ihtiyaç duyulduğuna işaret etmektedir. İlgili alt boyuta yönelik 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, %)	Katılmıyorum (n, %)	Tamamen Katılmıyorum (n, %)
1. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi mensubu olmaktan memnuniyet duymaktayım.	3,41	12 (22,2)	3 (5,6)	6 (11,1)	17 (31,5)	16 (29,6)

2.	Çalıştığım birimin mensubu olmaktan memnuniyet duymaktayım.	3,87	5 (9,3)	6 (11,1)	5 (9,3)	13 (24,1)	25 (46,3)
3.	Üniversite üst yönetiminin faaliyetlerinden memnuniyet duymaktayım.	3,24	13 (24,1)	4 (7,4)	7 (13)	17 (31,5)	13 (24,1)
4.	Çalıştığım birimin faaliyetlerinden memnuniyet duymaktayım.	3,69	9 (16,7)	3 (5,6)	4 (7,4)	18 (33,3)	20 (37)
5.	Akademik yönetimin (Dekan, Müdür vb.) faaliyetlerinden memnuniyet duymaktayım.	3,57	10 (18,5)	3 (5,6)	6 (11,1)	16 (29,6)	19 (35,2)
6.	Yönetimin aldığı kararlar ve gerçekleştirdiği faaliyetlerde adil davranmasından memnuniyet duymaktayım.	3,02	15 (27,8)	5 (9,3)	8 (14,8)	16 (29,6)	10 (18,5)
7.	Yönetimin aldığı kararlarda ve gerçekleştirdiği faaliyetlerde şeffaf olmasından memnuniyet duymaktayım.	2,94	15 (27,8)	6 (11,1)	9 (16,7)	15 (27,8)	9 (16,7)
8.	Yönetimin aldığı kararların ve gerçekleştirdiği faaliyetlerin hesap verilebilir olmasından memnuniyet duymaktayım.	3,09	12 (22,2)	7 (13)	8 (14,8)	18 (33,3)	9 (16,7)
9.	Yönetimin aldığı kararlarda ve gerçekleştirdiği faaliyetlerde sorumluluk sahibi olmasından memnuniyet duymaktayım.	3,06	14 (25,9)	5 (9,3)	8 (14,8)	18 (33,3)	9 (16,7)
10.	Üniversite tarafından idari personele yönelik gerçekleştirilen kendini geliştirme/hizmet içi eğitim faaliyetlerinden memnuniyet duymaktayım.	2,80	18 (33,3)	5 (9,3)	9 (16,7)	14 (25,9)	8 (14,8)

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

## BÖLÜM 4

### 4.1. Karşılaştırmalı Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Tablo 4.1.1'de, Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi idari personelinin 2021 yılından 2025 yılının ilk yarısına kadar olan dönemde farklı alanlardaki memnuniyet düzeylerinin karşılaştırılması sunulmaktadır. 2025 yılı sonuçlarına göre çalıştığı birimin mensubu olmaktan duyulan memnuniyetin en üst düzeye çıktığı tespit edilmiştir. Ancak yönetim süreçlerinde adalet, şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi alanlarda 2024 yılında gözlemlenen memnuniyet düşüşü, kurum içi yönetim mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. 2025 yılı itibarıyla bu alanlarda kötüleşme söz konusudur. Dolayısıyla istikrarlı bir gelişim için düzenli geri bildirim mekanizmalarının oluşturulması ve yönetim uygulamalarının daha katılımcı bir yapıya kavuşturulması önem arz etmektedir. Öte yandan, hizmet içi eğitim ve kişisel gelişim faaliyetlerine yönelik memnuniyet düzeyinin diğer alanlara kıyasla daha düşük seyretmesi, idari personelin mesleki gelişim ihtiyaçlarının yeterince karşılanmadığını göstermektedir. Bu doğrultuda, idari personelin niteliklerini geliştirmeye yönelik eğitim programlarının artırılması, içeriklerinin daha kapsayıcı hale getirilmesi ve bu programlara erişimin kolaylaştırılması büyük önem taşımaktadır. Sonuç olarak, idari personelin memnuniyet düzeylerini artırmak için yönetsel süreçlerin iyileştirilmesi, mesleki gelişim olanaklarının

güçlendirilmesi ve kurumsal aidiyet duygusunu destekleyen uygulamaların yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bu doğrultuda atılacak adımlar hem kurum içi verimliliği artıracak hem de üniversitenin kurumsal sürdürülebilirlik hedeflerine önemli katkılar 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*)
Üniversite Mensubu Olmaktan Duyulan Memnuniyet	%77	%79	%76	%76	%68
Çalışılan Birime Duyulan Memnuniyet	%81	%84	%80	%83	%77
Üniversite Üst Yönetimine Duyulan Memnuniyet	%70	%74	%69	%70	%65
Çalışılan Birim Faaliyetlerine Duyulan Memnuniyet	%78	%84	%76	%80	%74
Üniversite Akademik Yönetiminin Faaliyetlerinden Duyulan Memnuniyet	%77	%79	%72	%77	%71
Yönetimin Aldığı Kararlarda Adil Oluşuna Duyulan Memnuniyet	%71	%74	%66	%67	%60
Yönetimin Şeffaflığına Duyulan Memnuniyet	%73	%74	%65	%68	%59
Yönetimin Hesap Verilebilirliğine Duyulan Memnuniyet	%74	%75	%67	%69	%62

Yönetimin Aldığı Kararlarda Sorumluluğa Duyulan Memnuniyet	%74	%76	%68	%70	%61
İdari Personele Yönelik Gerçekleştirilen Kendini Geliştirme/Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinden Memnuniyet	-	%70	%65	%65	%56

\*n, ankete katılan idari personel sayısıdır.

## BÖLÜM 5

### SONUÇ

Anket sonuçları, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi idari personelinin genel memnuniyet düzeyinin kabul edilebilir ve bazı alanlarda yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle “çalışılan birimin mensubu olmaktan duyulan memnuniyet” ve “Çalışılan Birim Faaliyetlerine Duyulan Memnuniyet” gibi konularda memnuniyet oranlarının yüksekliği dikkat çekicidir. Bununla birlikte, yemek ve kafeterya hizmetleri, hizmet içi eğitim olanakları ve terfilerde mesleki yeterliliğin önemi gibi bazı alanlarda memnuniyet düzeylerinin görece düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, özellikle kaynak dağılımı, personel planlaması ve profesyonel gelişim fırsatları konularında iyileştirme yapılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede; belirlenen gelişime açık alanlara yönelik çalışmaların sürdürülmesi, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin içerik ve erişim açısından zenginleştirilmesi, fiziki ve sosyal imkanlara ilişkin iyileştirmelerin değerlendirilmesi, genel memnuniyet düzeyinin artırılmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, memnuniyet düzeylerinin izlenebilmesi amacıyla anket uygulamalarının sürdürülebilir ve düzenli şekilde devam ettirilmesi; alınan önlemlerin etkililiğinin ölçülmesi ve sürekli iyileştirme süreçlerine veri sağlaması açısından büyük önem taşımaktadır.



BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
yeni nesil devlet üniversitesi



**BANDIRMA  
ONYEDİ EYLÜL  
ÜNİVERSİTESİ**

[www.bandirma.edu.tr](http://www.bandirma.edu.tr)

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