ANKARA
MÜZİK VE
GÜZEL SANATLAR
ÜNİVERSİTESİ

İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ

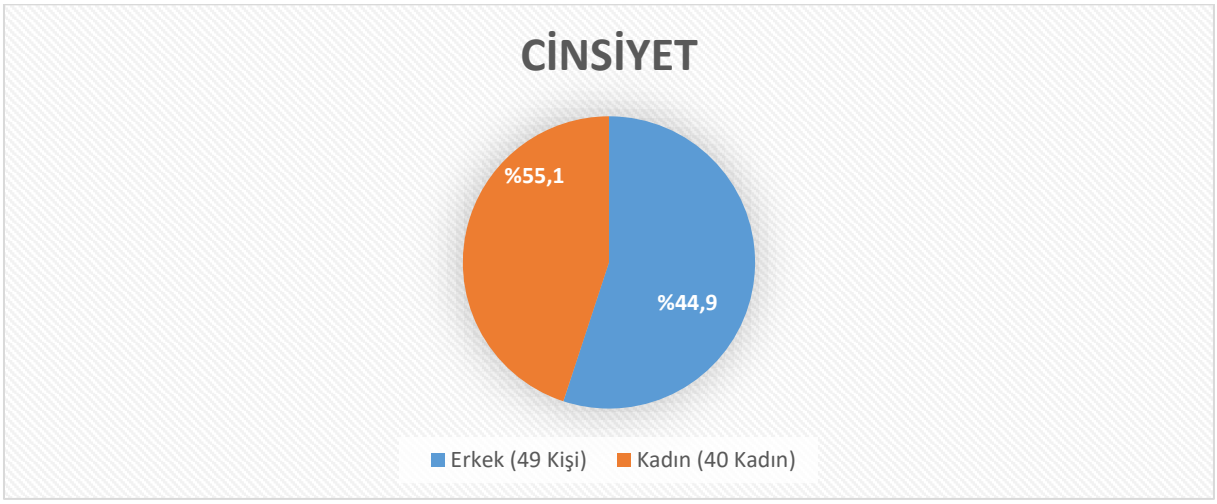
Kalite Koordinatörlüğü

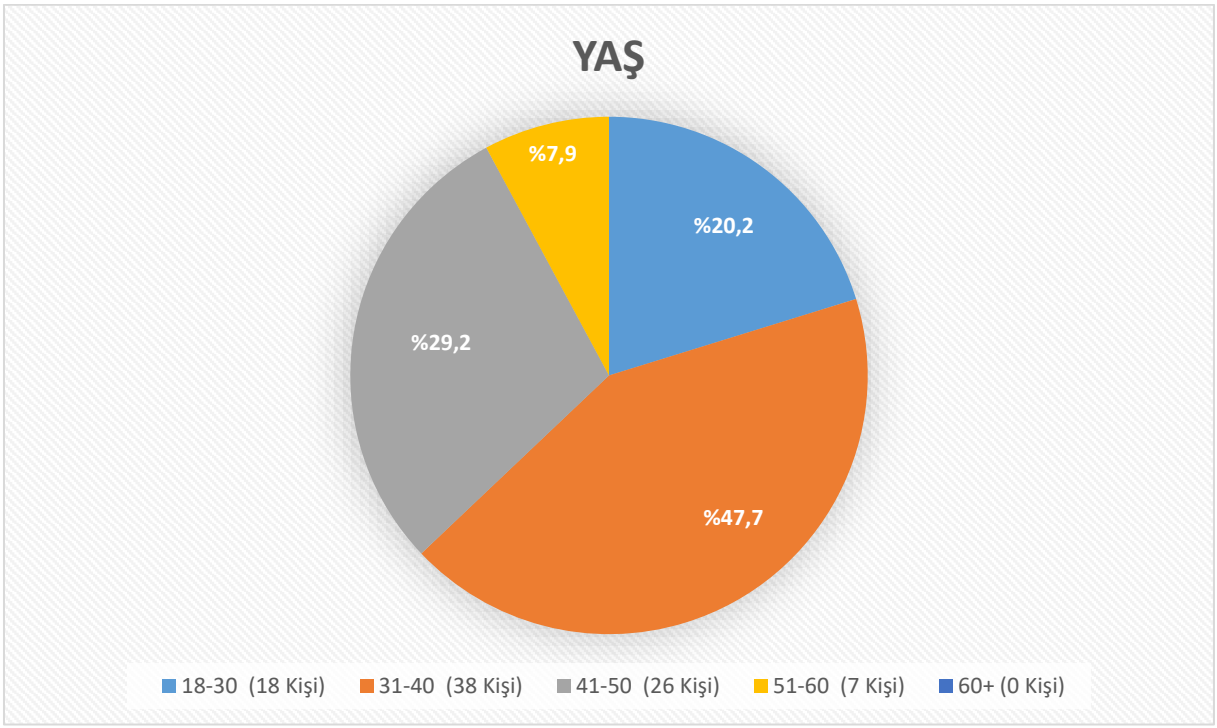
2026

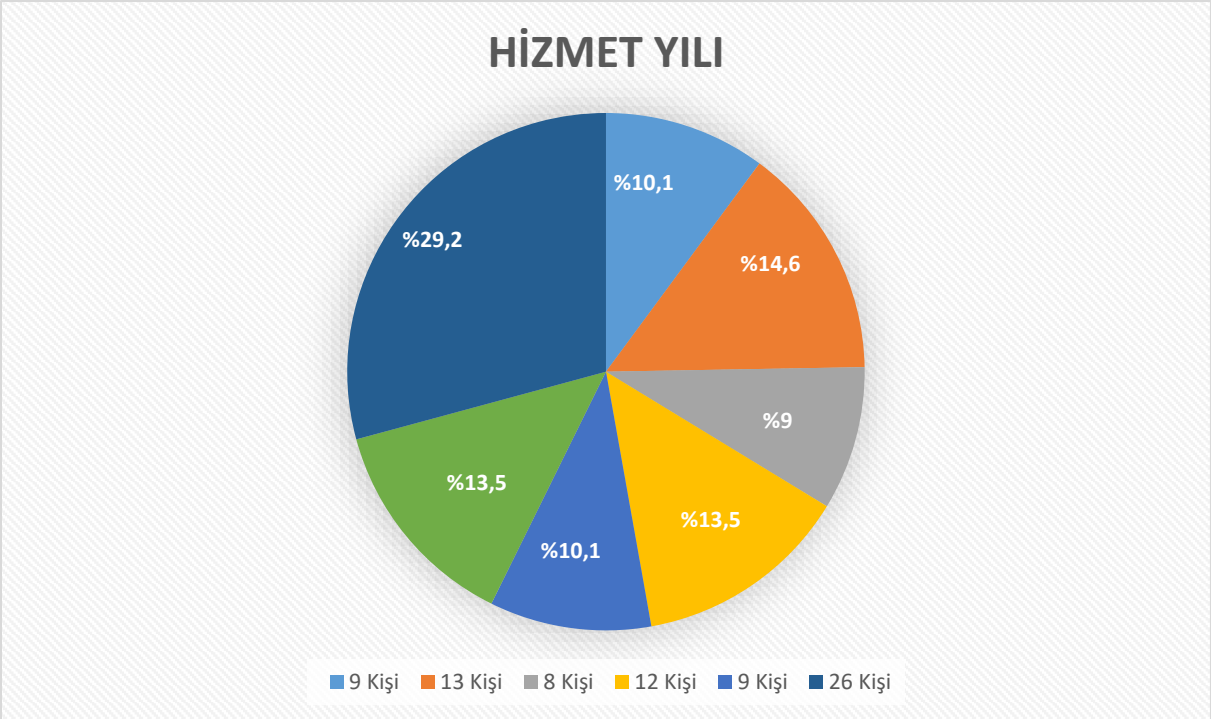
Üniversitemiz İdari Personel Memnuniyet Anketi, 23 Haziran 2026 tarihinde uygulamaya açılmış ve 15 Temmuz 2026 tarihine kadar erişime açık tutulmuştur. Anketin hedeflenen katılım düzeyine ulaşmasını desteklemek amacıyla, uygulama süreci boyunca idari personellerimize e-posta, SMS ve sosyal medya kanalları üzerinden, belirlenen iletişim takvimi doğrultusunda haftada iki kez düzenli hatırlatma bildirimleri iletilmiştir. Böylece idari personelin ankete katılımının artırılması ve geri bildirimlerin daha geniş bir katılımla toplanması hedeflenmiştir.

KATILIMCILARA İLİŞKİN BİLGİLER

Ankete toplam 89 (49 erkek, 40 kadın) idari personel katılmıştır. Ankete katılım sayısı geçen yıla göre artış göstermiştir. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler aşağıda belirtilmektedir.

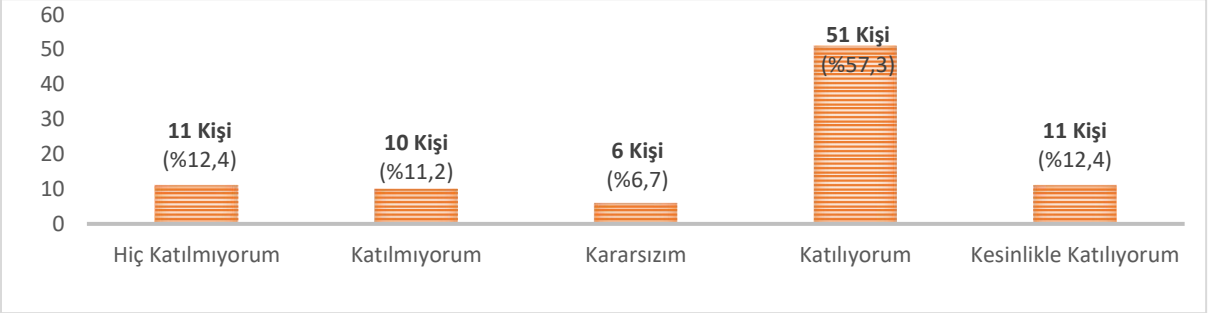






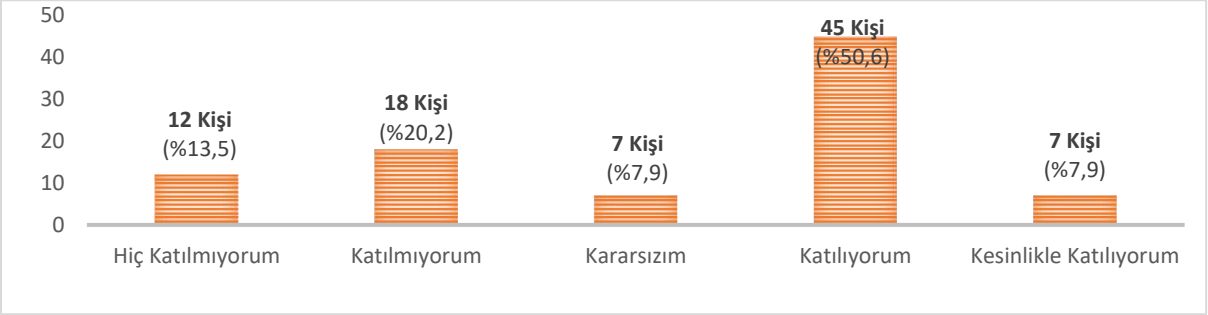
A.YÖNETİM VE KATILIM

1. İşimi yapmam için gerekli araç, ekipman ve materyal sağlanmaktadır.



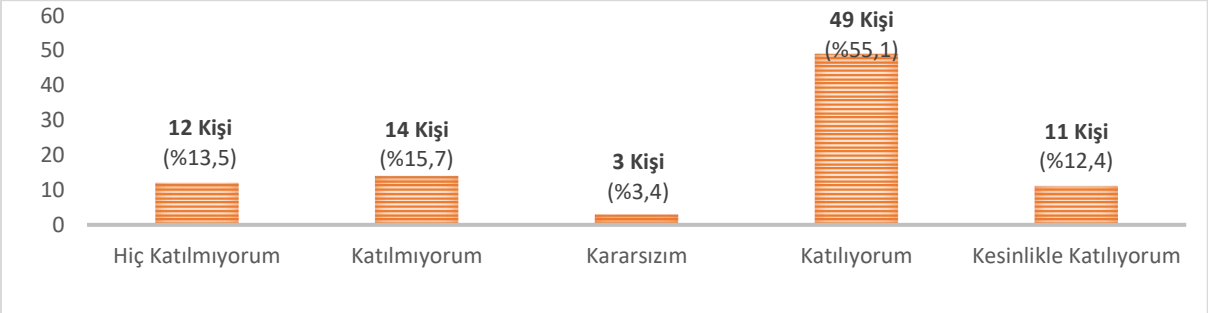
Her iki yılın sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, idari personelin görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli araç, ekipman ve materyallerin sağlanmasına ilişkin memnuniyet düzeyinin genel olarak yüksek olduğu görülmektedir. 2025 yılına kıyasla 2026 yılında olumlu görüşlerin büyük ölçüde korunduğu, buna karşın olumsuz değerlendirmelerde sınırlı bir artış yaşandığı dikkat çekmektedir. Buna rağmen katılımcıların önemli bir kısmı görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli donanımın sağlandığını ifade etmektedir. Elde edilen bulgular, kurumun bu alandaki güçlü yönünü koruduğunu göstermekle birlikte, birim bazlı ihtiyaçların düzenli olarak izlenmesi ve eksikliklerin giderilmesine yönelik çalışmaların sürdürülmesinin memnuniyet düzeyinin korunmasına katkı sağlayacağını ortaya koymaktadır.

2. Çalıştığım ortamın fiziksel (ısı, ışık, bina tasarımı vb.) şartlarından memnunum.



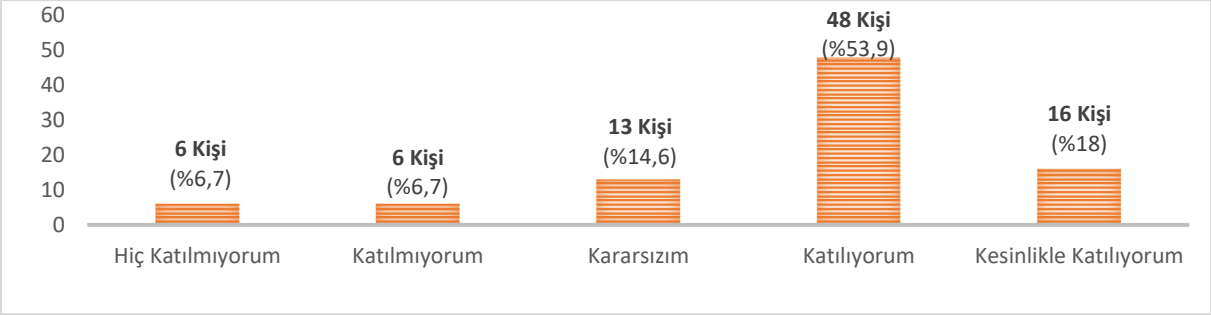
Katılımcı görüşleri doğrultusunda yapılan karşılaştırmada, çalışma ortamının fiziksel koşullarına ilişkin memnuniyetin her iki yılda da genel olarak olumlu olduğu görülmektedir. Bununla birlikte 2026 yılı sonuçları, önceki yıla göre olumlu görüşlerde sınırlı bir gerileme, olumsuz değerlendirmelerde ise kısmi bir artış yaşandığını göstermektedir. Bu durum, fiziksel çalışma ortamına yönelik beklentilerin artmaya başladığını ve bazı birimlerde iyileştirme ihtiyacının devam ettiğini düşündürmektedir. Çalışma alanlarının ergonomik yapısı, aydınlatma, iklimlendirme ve bina kullanım koşullarına yönelik iyileştirmelerin sürdürülmesi, personel memnuniyetinin artırılması açısından önem taşımaktadır.

3. Çalıştığım ortamın teknik (bilgisayar, yazıcı, büro malzemesi vb.) şartları yeterlidir.



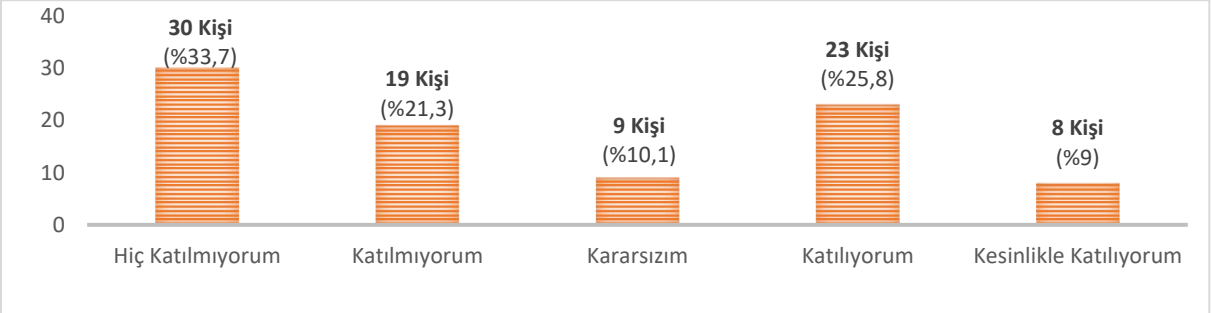
İlgili ifadeye verilen yanıtlar incelendiğinde, teknik altyapıya ilişkin memnuniyet düzeyinin her iki yılda da yüksek olduğu görülmektedir. 2026 yılı sonuçları, özellikle "Kesinlikle Katılıyorum" seçeneğinde artış yaşandığını ortaya koyarken, olumlu görüşlerin genel olarak korunduğunu göstermektedir. Buna karşılık olumsuz değerlendirmelerde görülen sınırlı artış, bazı birimlerde teknik donanım ihtiyaçlarının devam ettiğine işaret etmektedir. Genel değerlendirme itibarıyla teknik altyapının idari personelin görevlerini yerine getirmesine önemli ölçüde katkı sağladığı anlaşılmakta olup, teknolojik ekipmanların güncellenmesine yönelik çalışmaların sürdürülmesi memnuniyet düzeyinin daha da artırılmasına katkı sağlayacaktır.

4. İnternet erişimi olanağından memnunum.



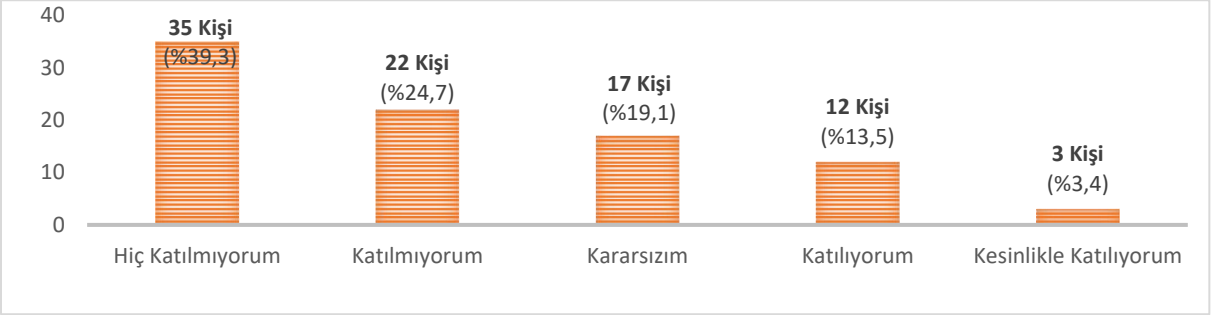
Karşılaştırmalı analiz sonuçları, internet erişimine ilişkin memnuniyet düzeyinin her iki yılda da yüksek seviyede seyrettiğini göstermektedir. 2026 yılında "Kesinlikle Katılıyorum" görüşünde artış yaşanması dikkat çekerken, olumlu değerlendirmelerin genel olarak korunduğu görülmektedir. Bununla birlikte kararsız görüş bildiren personel oranındaki artış, internet altyapısının bazı birimlerde hız ve erişim sürekliliği açısından geliştirilmesine yönelik beklentilerin devam ettiğini göstermektedir. Mevcut altyapının sürdürülebilirliğinin sağlanması ve olası erişim sorunlarının giderilmesine yönelik çalışmaların devam ettirilmesi, memnuniyet düzeyinin korunmasına katkı sağlayacaktır.

5. Çalışma odaları ile ortak kullanım alanlarının temizliğinden memnunum.



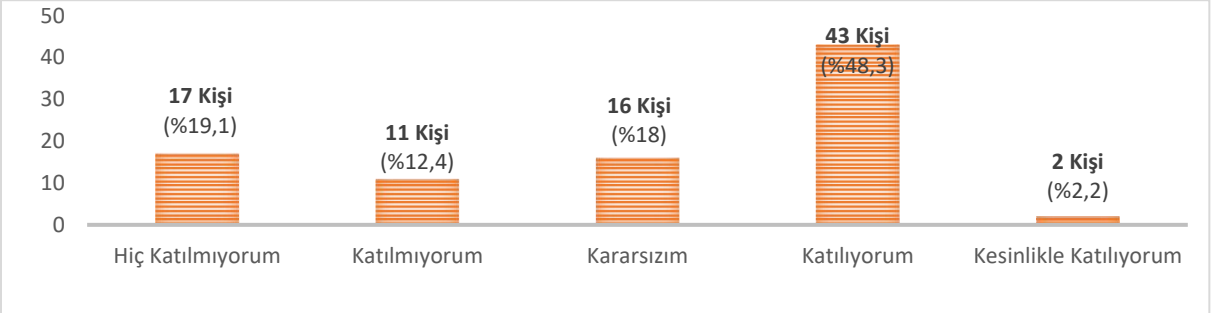
Anket bulguları değerlendirildiğinde, çalışma odaları ile ortak kullanım alanlarının temizliğine ilişkin memnuniyet düzeyinde önceki yıla göre belirgin bir değişim yaşandığı görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu görüş oranı azalırken, "Hiç Katılmıyorum" ve "Katılmıyorum" seçeneklerinde önemli ölçüde artış meydana gelmiştir. Bu durum, temizlik hizmetlerine ilişkin personel beklentilerinin önceki yıla göre daha düşük düzeyde karşılandığını ve bu alanda memnuniyet düzeyinde gerileme yaşandığını göstermektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda temizlik hizmetlerinin planlanması, ortak kullanım alanlarının düzenli denetlenmesi ve personel geri bildirimleri doğrultusunda hizmet kalitesinin geliştirilmesine yönelik çalışmaların öncelikli iyileştirme alanlarından biri olarak değerlendirilmesi uygun olacaktır.

6. Üniversitenin sunduğu sağlık hizmetlerinden memnunum.



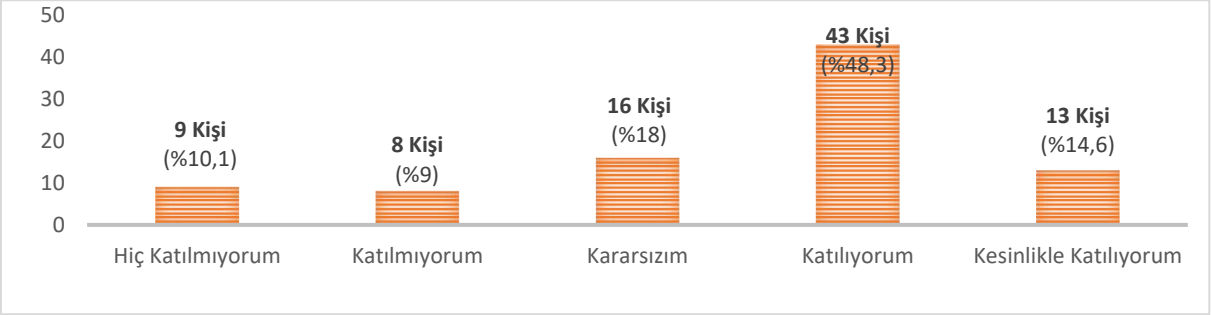
Elde edilen veriler doğrultusunda, üniversitenin sunduğu sağlık hizmetlerine ilişkin memnuniyet düzeyinin her iki yılda da düşük seviyede olduğu görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumsuz görüş bildiren personel oranının arttığı, buna karşılık olumlu değerlendirmelerin azaldığı dikkat çekmektedir. Bu durum, sağlık hizmetlerine yönelik beklentilerin mevcut uygulamalar tarafından yeterince karşılanamadığını ortaya koymaktadır. Personelin sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştıracak uygulamaların geliştirilmesi ve bu alandaki hizmet çeşitliliğinin artırılması, çalışan memnuniyetinin yükseltilmesine önemli katkı sağlayacaktır.

7. Üniversitenin sunduğu yemek ve kafeterya hizmetlerinden memnunum.



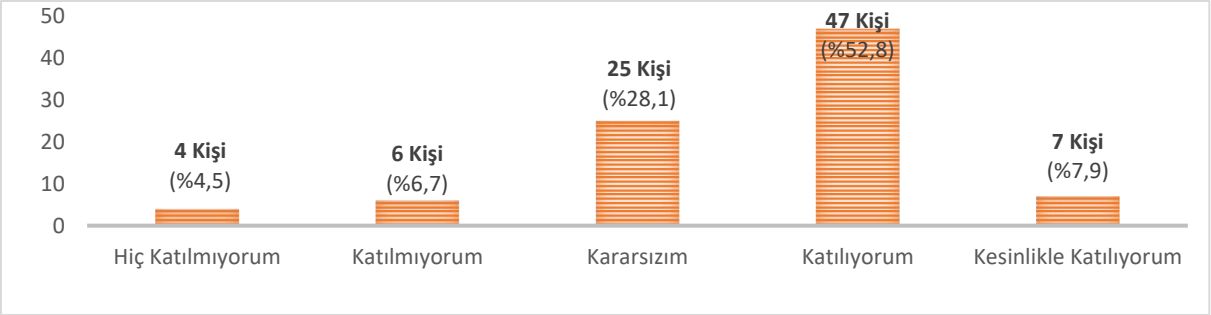
Önceki yıl sonuçlarıyla kıyaslandığında, yemek ve kafeterya hizmetlerine ilişkin memnuniyet düzeyinde dikkat çekici bir gerileme olduğu görülmektedir. 2026 yılı verileri, olumsuz görüşlerin önemli ölçüde arttığını, olumlu değerlendirmelerin ise azaldığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, idari personelin yemek hizmetlerinin kalitesi, çeşitliliği veya sunumuna ilişkin beklentilerinin yeterince karşılanamadığını düşündürmektedir. Yemek ve kafeterya hizmetlerine yönelik düzenli memnuniyet değerlendirmeleri yapılması ve personel geri bildirimleri doğrultusunda iyileştirme çalışmalarının planlanması, bu alandaki memnuniyet düzeyinin artırılması açısından önem taşımaktadır.

8. Üniversitenin kültür ve sanat hizmetlerinden memnunum.



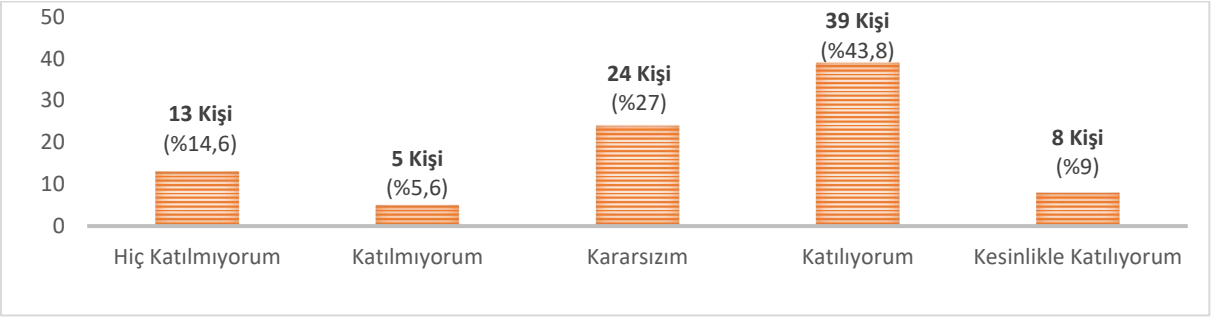
İdari personelin değerlendirmeleri incelendiğinde, kültür ve sanat hizmetlerine ilişkin memnuniyet düzeyinin önceki yıla göre kısmen gerilediği görülmektedir. Buna rağmen olumlu görüşler toplamda ağırlığını korumaktadır. Kararsız görüş bildiren personel oranındaki artış ise mevcut faaliyetlerin görünürlüğünün veya çeşitliliğinin artırılmasına yönelik beklentilere işaret etmektedir. Üniversitenin temel faaliyet alanlarından biri olan kültür ve sanat etkinliklerinin idari personelin katılımını teşvik edecek şekilde planlanması ve duyurulması, bu alandaki memnuniyet düzeyinin artırılmasına katkı sağlayacaktır.

9. Kütüphane hizmetlerinden memnunum.



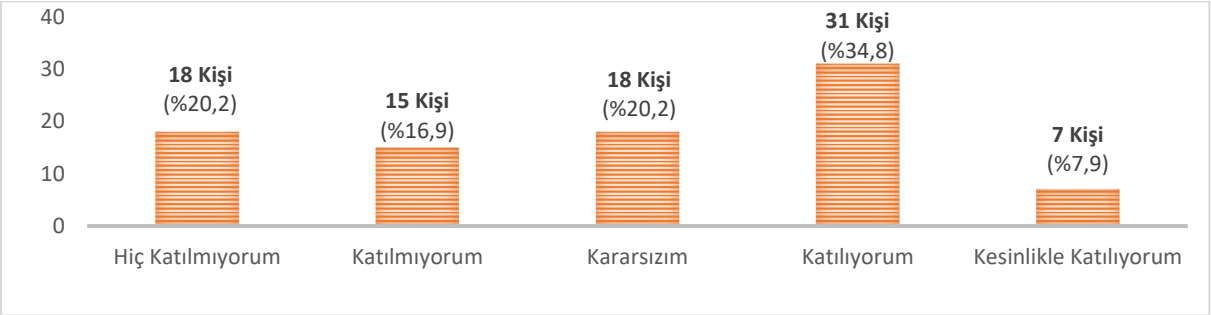
Söz konusu ifadeye ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, kütüphane hizmetlerine yönelik memnuniyet düzeyinin her iki yılda da olumlu bir görünüm sergilediği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte 2026 yılında kararsız görüşlerde artış yaşanırken olumlu değerlendirmelerde sınırlı bir azalma görülmektedir. Bu durum, kütüphane hizmetlerinin genel olarak yeterli bulunduğunu ancak hizmet çeşitliliği, erişilebilirlik veya kullanım olanakları açısından geliştirilmesine yönelik beklentilerin devam ettiğini göstermektedir. Mevcut hizmet kalitesinin korunmasıyla birlikte kullanıcı ihtiyaçlarına yönelik iyileştirme çalışmalarının sürdürülmesi memnuniyet düzeyinin artırılmasına katkı sağlayacaktır.

10. Üniversitenin güvenlik tedbirlerinden (yangın, deprem, güvenlik hizmetleri vs.) memnunum.



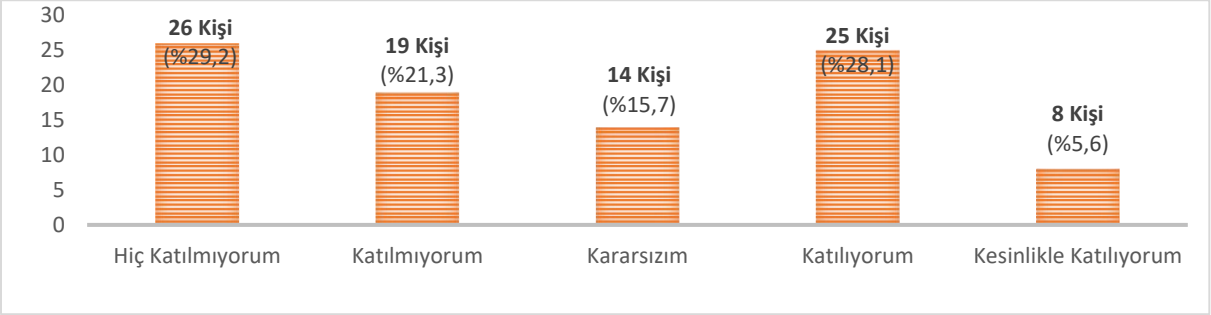
Olumlu ve olumsuz görüşlerin dağılımı incelendiğinde, üniversitenin güvenlik tedbirlerine ilişkin memnuniyet düzeyinin önceki yıla göre kısmen gerilediği görülmektedir. Her ne kadar olumlu görüşler toplamda çoğunluğunu korusa da olumsuz değerlendirmelerde artış yaşanması, personelin güvenlik uygulamalarına ilişkin beklentilerinin yükseldiğini göstermektedir. Özellikle afet hazırlıkları, acil durum uygulamaları ve kampüs güvenliğine yönelik bilgilendirme faaliyetlerinin güçlendirilmesi, güvenlik algısının iyileştirilmesine katkı sağlayacaktır. Genel değerlendirme itibarıyla bu alanın geliştirilmesine yönelik sürdürülebilir uygulamaların devam ettirilmesi önem arz etmektedir.

11. İş ve görev tanımları açıktır.



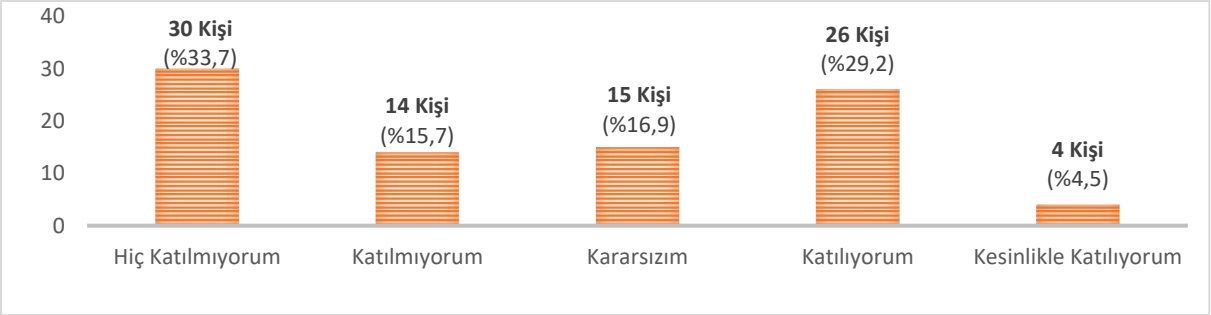
Katılımcıların değerlendirmeleri incelendiğinde, iş ve görev tanımlarına ilişkin memnuniyet düzeyinin önceki yıla kıyasla kısmen azaldığı görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu görüşler hâlen çoğunluğu oluşturmakla birlikte, olumsuz ve kararsız görüşlerde artış yaşanması görev tanımlarının tüm personel tarafından aynı açıklıkta algılanmadığını göstermektedir. Bu durum, görev dağılımına ilişkin yazılı dokümantasyonun güncellenmesi ve görev tanımlarının personele düzenli olarak hatırlatılmasının faydalı olacağını ortaya koymaktadır. Açık ve net görev tanımlarının oluşturulması, iş süreçlerinde etkinliğin artırılmasına ve olası görev karmaşalarının önlenmesine katkı sağlayacaktır.

12. Birimimizdeki idari kadro sayısı yeterlidir.



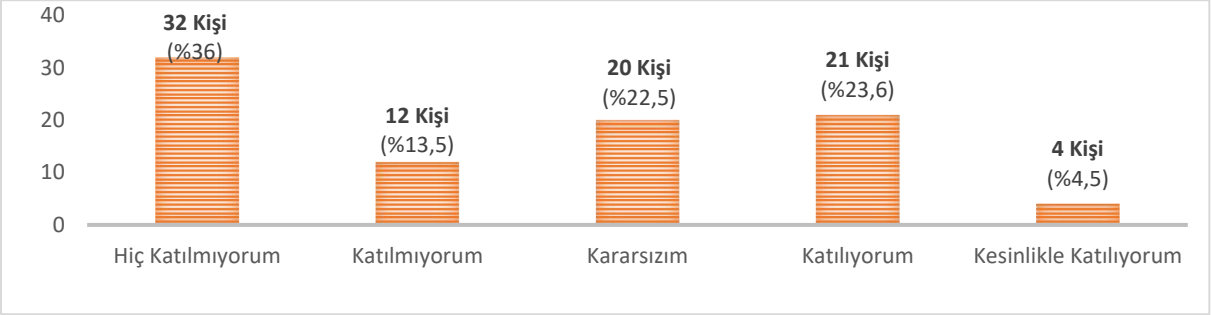
Anket bulguları doğrultusunda, idari personel sayısının yeterliliğine ilişkin memnuniyet düzeyinin her iki yılda da düşük seviyede olduğu görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumsuz görüşlerin artması ve olumlu değerlendirmelerin azalması, mevcut personel sayısının iş yükünü karşılamada yetersiz bulunduğuna işaret etmektedir. Artan hizmet talepleri ve iş yoğunluğu dikkate alındığında, personel planlamasının iş analizleri doğrultusunda yeniden değerlendirilmesi ve ihtiyaç duyulan birimlerde kadro takviyesinin yapılması çalışan memnuniyetinin artırılması açısından önem taşımaktadır.

13. Yetki ve sorumluluklar dengeli dağıtılmıştır.



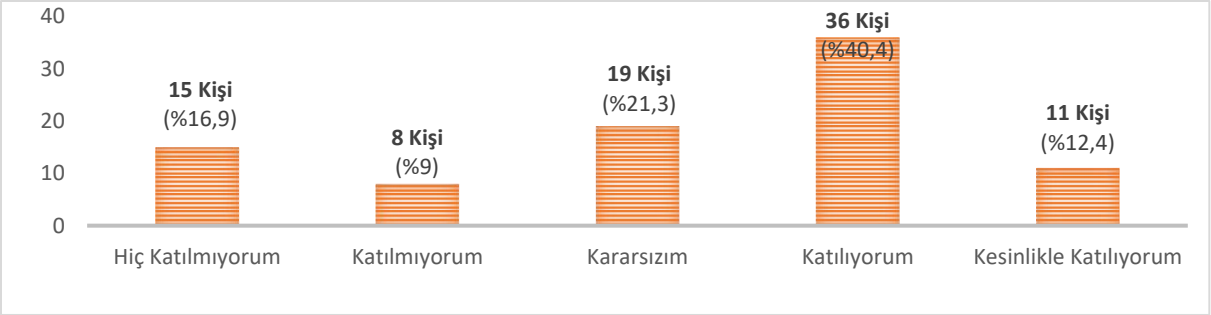
İlgili ifadeye ilişkin karşılaştırmalı sonuçlar, yetki ve sorumlulukların dağılımına yönelik memnuniyet düzeyinde önceki yıla göre gerileme yaşandığını göstermektedir. 2026 yılı verilerinde olumsuz değerlendirmelerin artması ve olumlu görüşlerin azalması, bazı personelin görev paylaşımını adil ve dengeli bulmadığını ortaya koymaktadır. Yetki ve sorumlulukların görev tanımlarıyla uyumlu biçimde yeniden gözden geçirilmesi, iş yükü dengesinin düzenli olarak değerlendirilmesi ve uygulamada birlik sağlanması çalışanların adalet algısını güçlendirecek önemli unsurlar arasında yer almaktadır.

14. Terfilerde mesleki yeterliliğe önem verilmektedir.



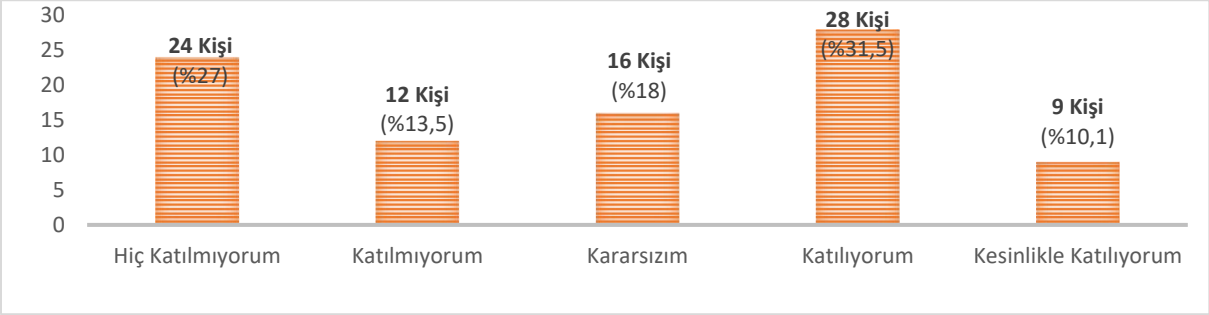
Elde edilen veriler incelendiğinde, terfi süreçlerine ilişkin memnuniyet düzeyinin her iki yılda da düşük seviyede kaldığı görülmektedir. 2026 yılı sonuçları, olumsuz görüşlerin daha da arttığını ve olumlu değerlendirmelerin azaldığını ortaya koymaktadır. Bu durum, terfi süreçlerinin objektiflik ve liyakat ilkeleri bakımından personel tarafından yeterince olumlu değerlendirilmediğini düşündürmektedir. Terfi kriterlerinin açık biçimde belirlenmesi, değerlendirme süreçlerinin şeffaflaştırılması ve personelin bu süreçler hakkında düzenli olarak bilgilendirilmesi kurumsal güvenin artırılmasına önemli katkı sağlayacaktır.

15. İdari personele kendini geliştirme / hizmet içi eğitim olanakları sunulmaktadır.



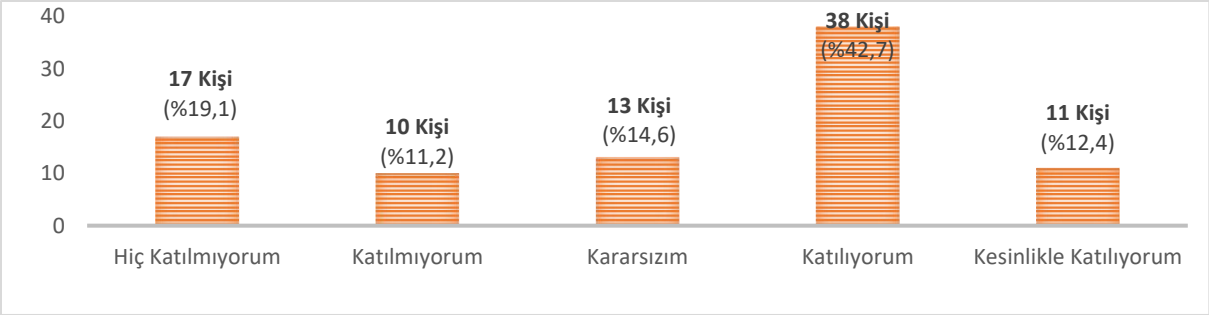
Karşılaştırmalı analiz sonuçlarına göre, hizmet içi eğitim ve mesleki gelişim olanaklarına ilişkin memnuniyet düzeyinde önceki yıla göre belirgin bir gerileme yaşandığı görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumsuz değerlendirmelerin artması, personelin mesleki gelişim fırsatlarını yeterli düzeyde görmediğini ortaya koymaktadır. Kurumsal gelişimin sürdürülebilirliği açısından hizmet içi eğitim programlarının çeşitlendirilmesi, personelin ihtiyaçlarına uygun eğitim planlarının hazırlanması ve kariyer gelişimini destekleyici uygulamaların artırılması önem arz etmektedir. Bu alanda yapılacak iyileştirmelerin hem çalışan memnuniyetine hem de kurumsal performansa olumlu katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

16. Özlük haklarım ile ilgili gelişmeler olduğunda zamanında haberdar olmaktayım.



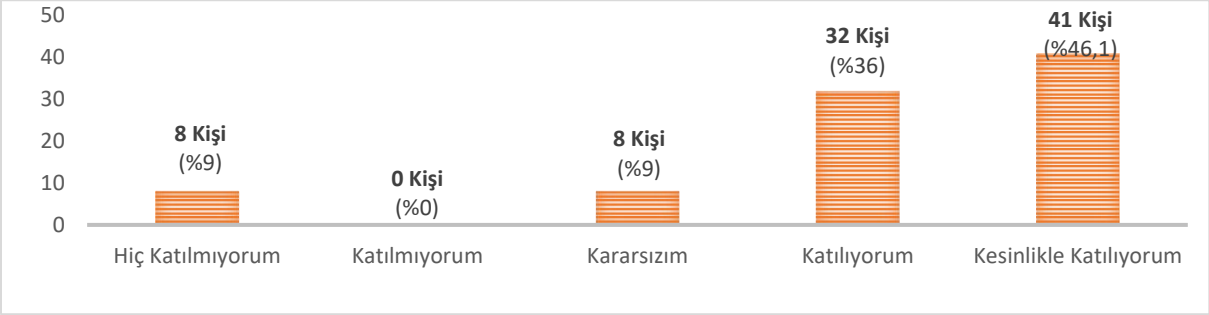
Katılımcı görüşleri doğrultusunda, özlük haklarına ilişkin bilgilendirme süreçlerinin önceki yıla göre kısmen iyileştiği görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu görüşlerin arttığı ve olumsuz değerlendirmelerin azaldığı dikkat çekmektedir. Bu durum, personelin özlük haklarına ilişkin duyuruların daha etkin şekilde gerçekleştirildiğini düşündürmektedir. Bununla birlikte kararsız görüşlerin hâlen belirli bir düzeyde bulunması, bilgilendirme kanallarının daha sistematik hâle getirilmesi gerektiğini göstermektedir. Düzenli ve zamanında yapılan bilgilendirmelerin sürdürülmesi çalışan memnuniyetinin korunmasına katkı sağlayacaktır.

17. Çalıştığım birimde ihtiyaç duyduğum bilgiye kolayca ve zamanında ulaşabilmekteyim.



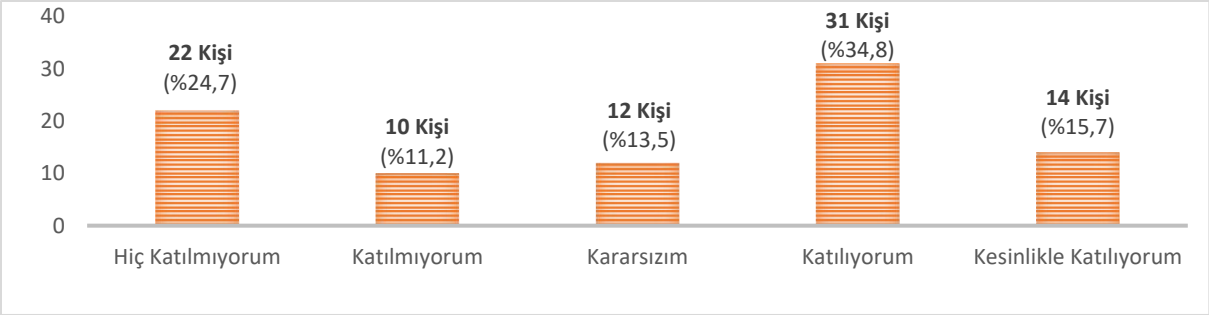
Her iki yılın sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, personelin ihtiyaç duyduğu bilgiye erişim konusunda memnuniyet düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. 2026 yılı sonuçları olumlu görüşlerin arttığını ve olumsuz değerlendirmelerin azaldığını ortaya koymaktadır. Bu gelişme, birim içi bilgi paylaşımı ve iletişim süreçlerinin önceki yıla göre daha etkin yürütüldüğünü göstermektedir. Bilgiye erişimi kolaylaştıran uygulamaların sürdürülmesi ve dijital iletişim araçlarının etkin kullanımının desteklenmesi, bu olumlu eğilimin devam etmesine katkı sağlayacaktır.

18. Yaptığım işin üniversiteme katkısının olduğunu düşünmekteyim.



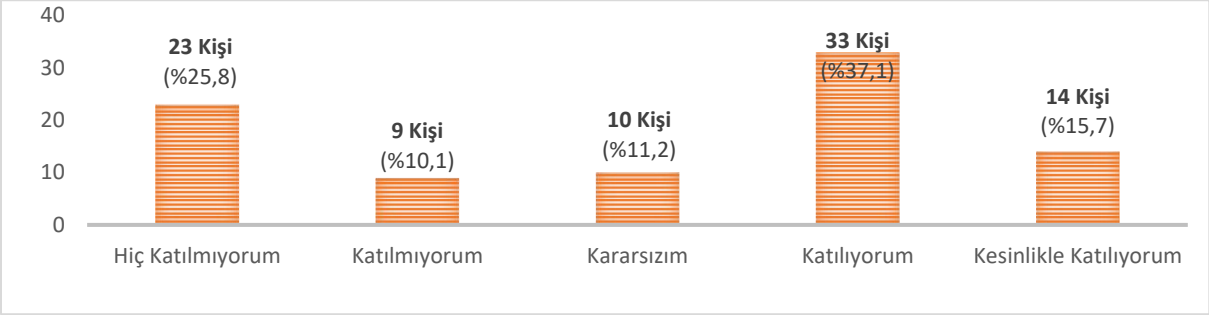
İdari personelin değerlendirmeleri incelendiğinde, çalışanların yaptıkları işin kuruma katkı sağladığına yönelik aidiyet algısının önceki yıla göre daha da güçlendiği görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında "Kesinlikle Katılıyorum" görüşünde belirgin artış yaşanırken, olumsuz değerlendirmelerin oldukça düşük seviyede kaldığı dikkat çekmektedir. Bu durum, personelin kurumsal hedeflerle bütünleştiğini ve yaptığı görevin değerinin farkında olduğunu göstermektedir. Kurumsal aidiyeti destekleyen uygulamaların sürdürülmesi ve çalışan katkılarının görünür kılınması, bu olumlu algının devamına katkı sağlayacaktır.

19. Performansımla ilgili geri bildirim alabilmekteyim.



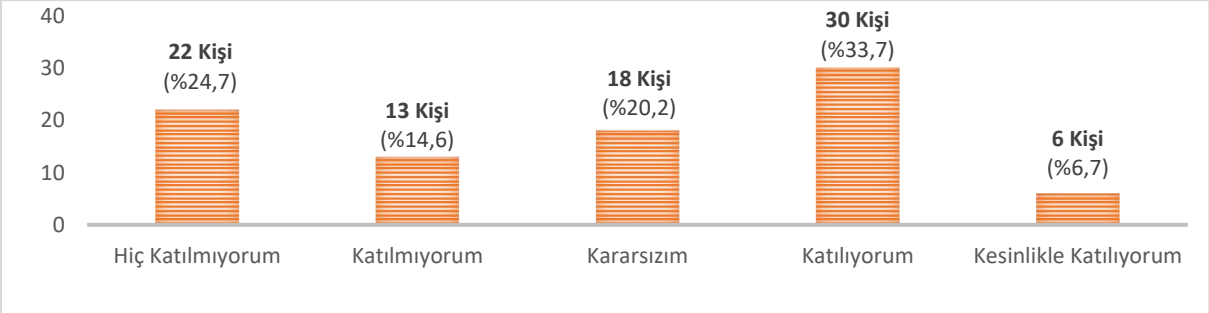
Söz konusu ifadeye ilişkin sonuçlar değerlendirildiğinde, performans geri bildirimi konusunda memnuniyet düzeyinin önceki yıla göre sınırlı ölçüde iyileştiği görülmektedir. Buna rağmen olumsuz görüşlerin hâlen dikkate değer düzeyde bulunması, geri bildirim süreçlerinin tüm birimlerde aynı etkinlikle yürütülmediğini göstermektedir. Düzenli performans değerlendirme görüşmelerinin yapılması, yapıcı geri bildirim kültürünün geliştirilmesi ve çalışanların gelişim süreçlerinin desteklenmesi bu alandaki memnuniyet düzeyinin artırılmasına katkı sağlayacaktır.

20. Birimde planlama yapılırken ve kararlar alınırken herkesin katılımı sağlanmaktadır.



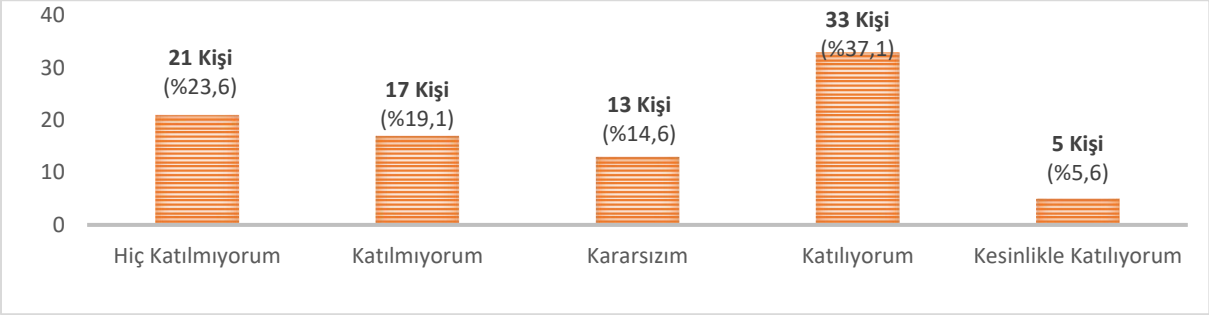
Genel dağılım dikkate alındığında, planlama ve karar alma süreçlerine katılım konusunda memnuniyet düzeyinin önceki yıla göre belirgin bir değişim göstermediği, ancak olumsuz değerlendirmelerin hâlen yüksek seviyede olduğu görülmektedir. 2026 yılı sonuçları, personelin önemli bir bölümünün karar alma süreçlerine yeterince dâhil edilmediğini düşündüğünü ortaya koymaktadır. Katılımcı yönetim anlayışının güçlendirilmesi, çalışan görüşlerinin sistematik biçimde alınması ve ortak karar alma mekanizmalarının geliştirilmesi hem kurumsal bağlılığı hem de çalışan memnuniyetini artıracak önemli uygulamalar arasında değerlendirilmektedir.

21. Üniversitede yenilikçi fikir ve girişimlere fırsat verilmektedir.



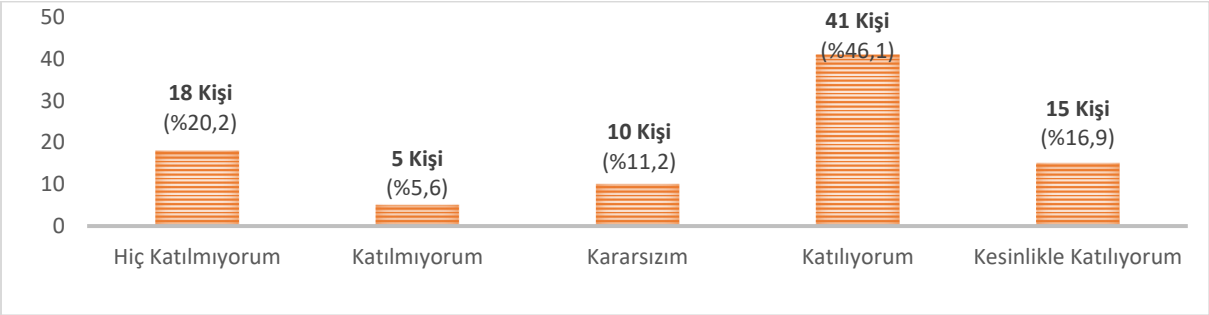
Elde edilen bulgular, üniversitede yenilikçi fikir ve girişimlerin desteklenmesine yönelik algının önceki yıla kıyasla olumlu yönde geliştiğini göstermektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu görüşlerin artış gösterdiği, buna karşılık olumsuz değerlendirmelerin azaldığı görülmektedir. Bu durum, çalışanların yenilikçi yaklaşımların desteklenmesine ilişkin değerlendirmelerinde iyileşme yaşandığını ortaya koymaktadır. Kurum içerisinde katılımcı ve yenilikçi yönetim anlayışının sürdürülmesi, çalışanların öneri ve girişimlerini teşvik eden uygulamaların geliştirilmesi bakımından önem taşımaktadır.

22. Üniversite yönetimi çalışma alanlarımızla ilgili konularda bilgilendirme yapmaktadır.



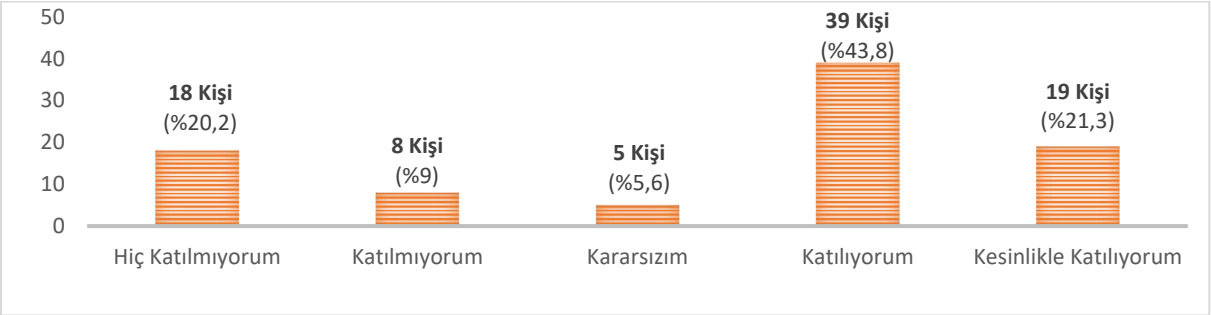
Karşılaştırmalı değerlendirme sonuçları, yönetim tarafından gerçekleştirilen bilgilendirme faaliyetlerine ilişkin memnuniyet düzeyinde önceki yıla göre sınırlı da olsa olumlu bir gelişme yaşandığını göstermektedir. 2026 yılı verilerinde olumlu görüşlerin artış gösterdiği görülmekle birlikte, olumsuz değerlendirmelerin tamamen ortadan kalkmadığı dikkat çekmektedir. Bu durum, bilgilendirme süreçlerinde ilerleme kaydedildiğini ancak tüm çalışanların beklentilerini karşılayacak düzeye ulaşılması için iletişim kanallarının daha etkin kullanılmasına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Düzenli ve şeffaf bilgilendirme uygulamalarının sürdürülmesi kurumsal güvenin güçlenmesine katkı sağlayacaktır.

23. Yöneticim kendi görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirmektedir. (Yönetici ifadesi doğrudan bağlı olduğunuz ilk yöneticiyi kastetmektedir.)



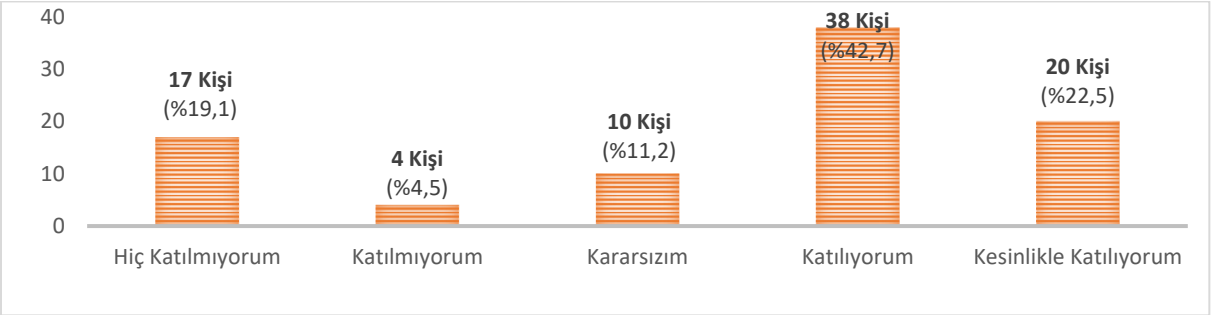
Katılımcı görüşleri incelendiğinde, doğrudan bağlı olunan yöneticilerin görev ve sorumluluklarını yerine getirmelerine ilişkin memnuniyet düzeyinin önceki yıla göre arttığı görülmektedir. Özellikle olumlu değerlendirmelerde yaşanan artış, yöneticilerin görevlerini etkin biçimde yerine getirdiklerine yönelik algının güçlendiğini göstermektedir. Bununla birlikte belirli bir oranda olumsuz görüşün devam etmesi, uygulamalarda birimler arasında farklılıklar bulunduğunu düşündürmektedir. Yönetim uygulamalarında standartların korunması ve yöneticilerin liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik çalışmaların sürdürülmesi, bu olumlu eğilimin devamına katkı sağlayacaktır.

24. Yöneticim adil ve dürüsttür. (Yönetici ifadesi doğrudan bağlı olduğunuz ilk yöneticiyi kastetmektedir.)



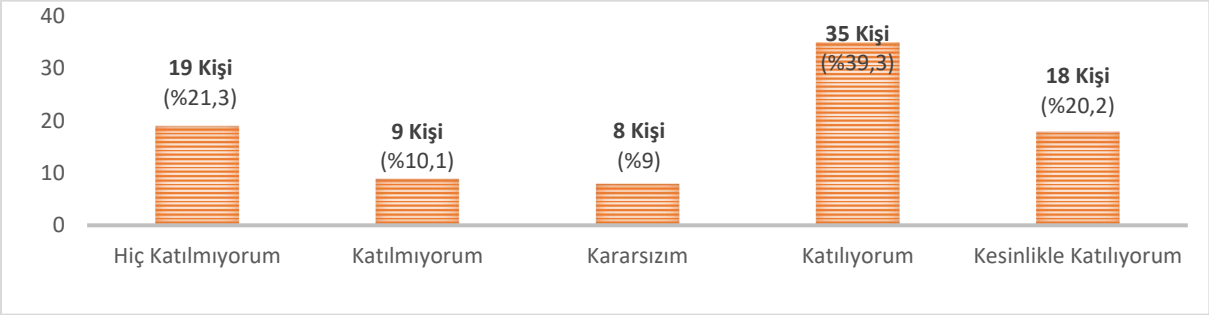
İlgili ifadeye verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, yöneticilerin adil ve dürüst davranış sergilediğine ilişkin memnuniyet düzeyinin önceki yıla göre olumlu yönde geliştiği görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu görüşlerin belirgin şekilde arttığı, olumsuz değerlendirmelerin ise azaldığı dikkat çekmektedir. Bu sonuç, yöneticilere duyulan güvenin güçlendiğini ve çalışanların yönetim anlayışını daha olumlu değerlendirdiğini göstermektedir. Adalet ve şeffaflık ilkelerinin kurumsal yönetim anlayışının temel unsurları olarak sürdürülmesi, çalışan memnuniyetinin korunması açısından önem taşımaktadır.

25. Yöneticim davranış ve yaklaşımlarıyla örnek olmaktadır. (Yönetici ifadesi doğrudan bağlı olduğunuz ilk yöneticiyi kastetmektedir.)



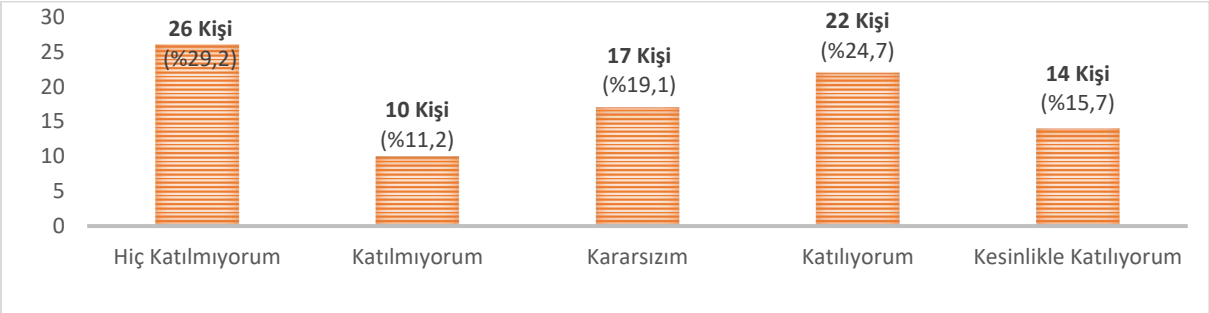
Anket bulguları doğrultusunda, yöneticilerin davranış ve yaklaşımlarına ilişkin memnuniyet düzeyinde önceki yıla kıyasla olumlu bir gelişme yaşandığı görülmektedir. Özellikle "Kesinlikle Katılıyorum" seçeneğini işaretleyen personel oranındaki artış, yöneticilerin çalışanlar tarafından daha güçlü bir rol model olarak değerlendirildiğini göstermektedir. Bununla birlikte olumsuz görüşlerin tamamen ortadan kalkmamış olması, yönetsel uygulamalarda sürekli gelişimin önemini ortaya koymaktadır. Çalışan odaklı liderlik anlayışının güçlendirilmesi ve iyi uygulamaların yaygınlaştırılması bu olumlu eğilimin sürdürülebilirliğine katkı sağlayacaktır.

26. Yöneticilerim özel sorunlarımla (kişisel sıkıntılar, ekonomik durum, ailevi veya birim içi sorunlar gibi...) ilgilenmektedir. (Yönetici ifadesi doğrudan bağlı olduğunuz ilk yöneticiyi kastetmektedir.)



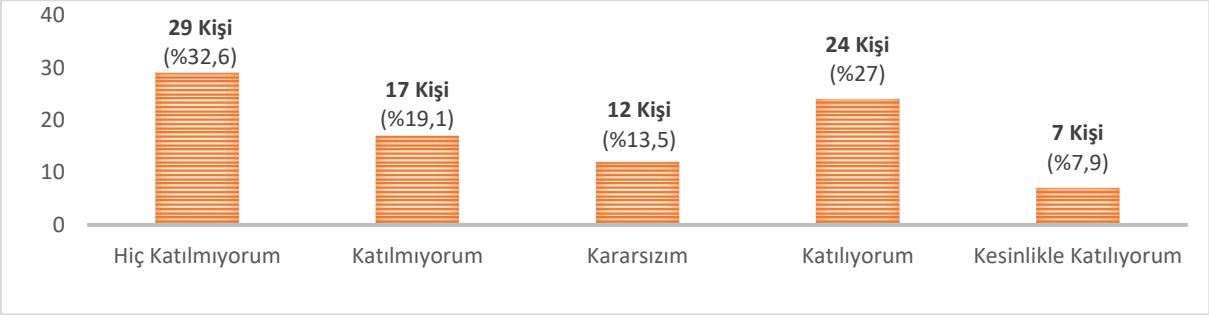
Önceki yıl sonuçlarıyla karşılaştırıldığında, yöneticilerin çalışanların bireysel sorunlarına yaklaşımına ilişkin memnuniyet düzeyinde belirgin bir iyileşme görülmektedir. Olumlu değerlendirmelerin artması, çalışanların yöneticilerini daha ulaşılabilir ve destekleyici olarak değerlendirdiğini göstermektedir. Bununla birlikte olumsuz görüş bildiren personelin varlığı, bu yaklaşımın tüm birimlerde aynı düzeyde hissedilmediğine işaret etmektedir. Çalışan odaklı yönetim anlayışının güçlendirilmesi ve yöneticilerin iletişim becerilerinin desteklenmesi, kurumsal bağlılık ve iş doyumunun artırılmasına katkı sağlayacaktır.

27. Çalışanlar arasında "Biz bir aileyiz" duygusu egemendir.



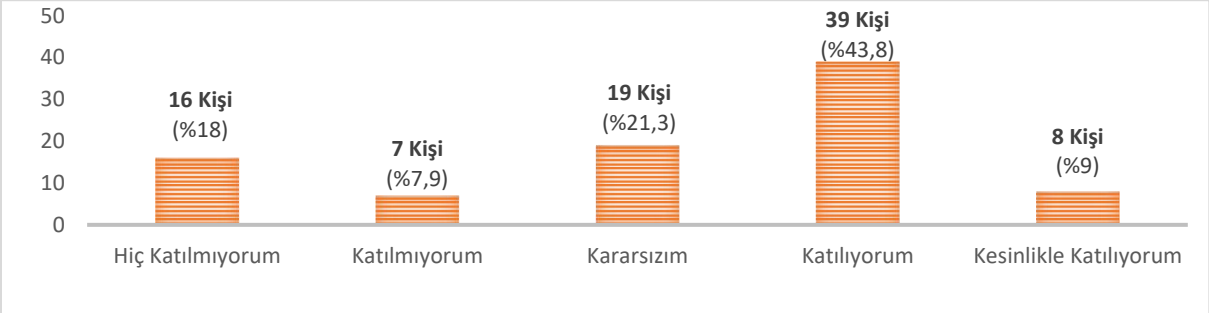
Her iki yılın sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, çalışanlar arasındaki aidiyet ve birlik duygusuna ilişkin memnuniyet düzeyinin önceki yıla göre sınırlı düzeyde gerilediği görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumsuz değerlendirmelerde artış yaşanması, personelin bir kısmının kurumsal birliktelik algısını önceki yıla göre daha düşük değerlendirdiğini göstermektedir. Kurum içi sosyal etkileşimi artıracak faaliyetlerin planlanması, ekip çalışmasını destekleyen uygulamaların yaygınlaştırılması ve çalışanlar arasındaki iletişimin güçlendirilmesi bu alandaki memnuniyetin artırılmasına katkı sağlayacaktır.

28. Fırsatlar herkes için eşittir.



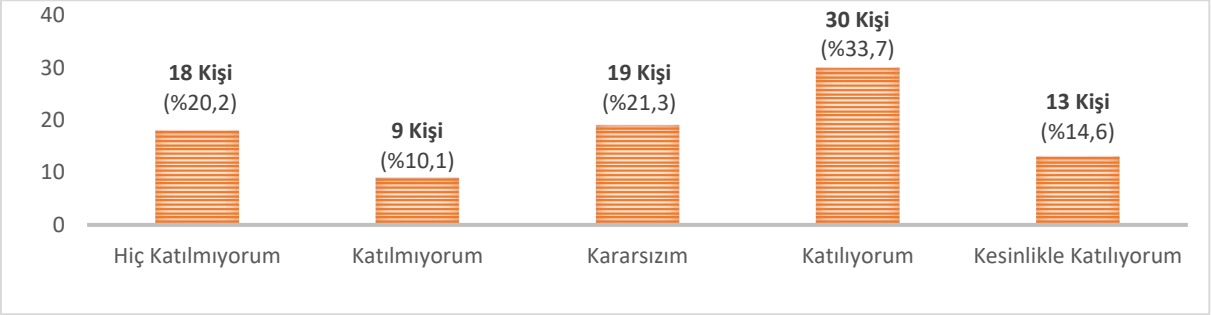
Katılımcıların değerlendirmeleri doğrultusunda, fırsat eşitliğine ilişkin algının önceki yıla kıyasla belirgin bir değişim göstermediği, ancak olumsuz görüşlerin hâlen yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Personelin önemli bir bölümü fırsatların tüm çalışanlara eşit şekilde sunulmadığını düşünmektedir. Bu sonuç, görev dağılımı, görevlendirmeler, eğitim olanakları ve kariyer gelişimi gibi süreçlerde eşitlik ilkesinin daha görünür hâle getirilmesine yönelik beklentilerin devam ettiğini ortaya koymaktadır. Kurumsal uygulamalarda şeffaflığın artırılması ve objektif kriterlerin daha etkin biçimde uygulanması, çalışanların adalet algısının güçlenmesine katkı sağlayacaktır.

29. Birimde çalışan personel yeniliklere ve değişime açıktır.



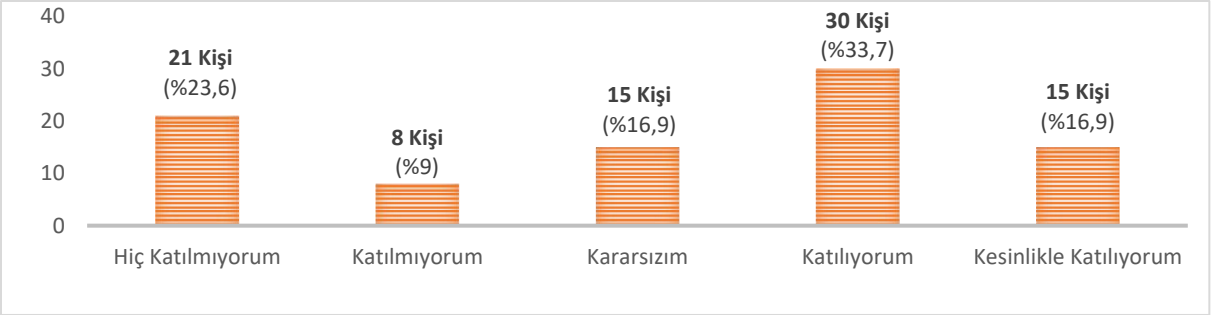
Söz konusu ifadeye ilişkin sonuçlar incelendiğinde, çalışanların yenilik ve değişime uyum sağlama konusundaki değerlendirmelerinin önceki yıla göre olumlu yönde geliştiği görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu görüşlerin artması, birimlerde değişime açık çalışma kültürünün güçlendiğini göstermektedir. Bununla birlikte belirli düzeyde kararsız ve olumsuz görüşlerin bulunması, değişim yönetimi uygulamalarının tüm çalışanlar tarafından aynı düzeyde benimsenmediğini düşündürmektedir. Yenilikçi uygulamaların desteklenmesi ve değişim süreçlerine çalışan katılımının artırılması bu olumlu eğilimin sürdürülmesine katkı sağlayacaktır.

30. Birimde personel arasında işbirliği gelişmiştir.



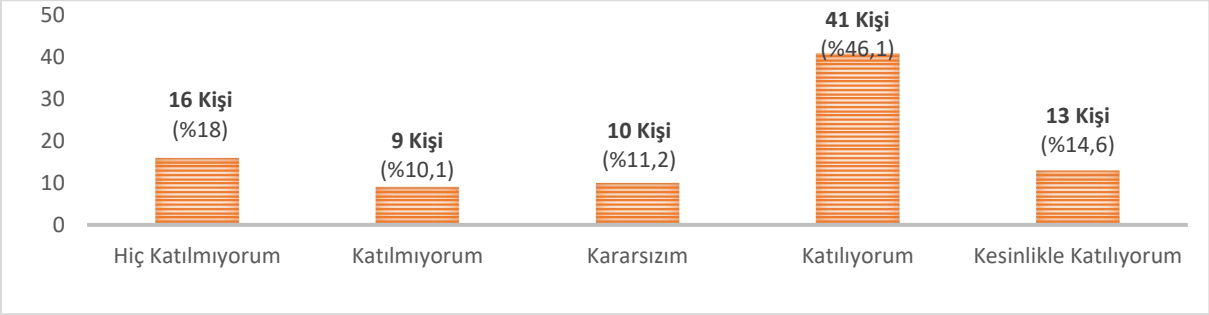
Genel değerlendirme yapıldığında, personel arasındaki iş birliği düzeyine ilişkin memnuniyetin önceki yıla göre olumlu yönde geliştiği görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu değerlendirmelerde artış yaşanırken, olumsuz görüşlerin azaldığı dikkat çekmektedir. Bu durum, ekip çalışmasını destekleyen uygulamaların çalışanlar tarafından daha olumlu değerlendirildiğini göstermektedir. Birim içi koordinasyonu güçlendiren uygulamaların sürdürülmesi, ortak çalışma kültürünün geliştirilmesi ve çalışanlar arası iletişimin desteklenmesi kurumsal verimliliğin artırılmasına önemli katkılar sağlayacaktır.

31. Yaptığım işler takdir edilmektedir.



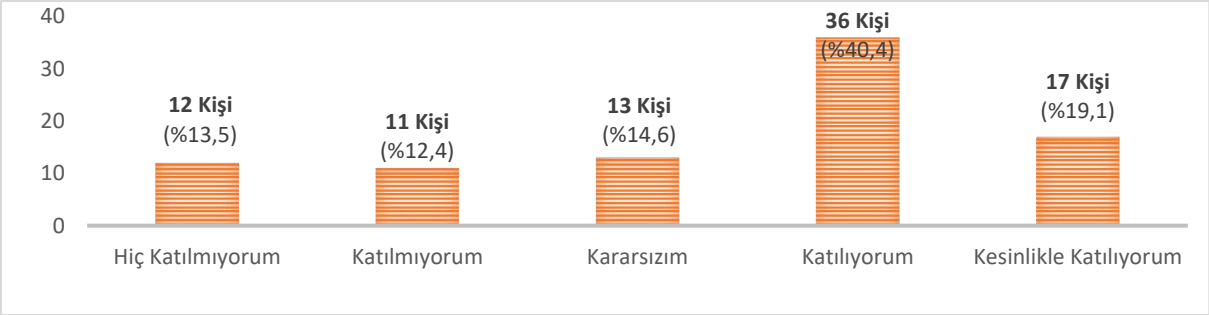
Karşılaştırmalı analiz sonuçları, çalışanların yaptıkları işlerin takdir edilmesine ilişkin memnuniyet düzeyinde önceki yıla kıyasla belirgin bir iyileşme yaşandığını göstermektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu görüşlerde artış gözlenirken, olumsuz değerlendirmelerin azaldığı görülmektedir. Buna rağmen kayda değer düzeyde olumsuz görüşün devam etmesi, takdir ve motivasyon uygulamalarının tüm birimlerde aynı düzeyde hissedilmediğini düşündürmektedir. Çalışan başarılarının görünür hâle getirilmesi ve takdir kültürünün kurumsal yapının bir parçası olarak güçlendirilmesi, personel motivasyonunun artırılmasına önemli katkı sağlayacaktır.

32. Birimin ulaşmak istediği amaçlar tüm personel tarafından bilinmektedir.



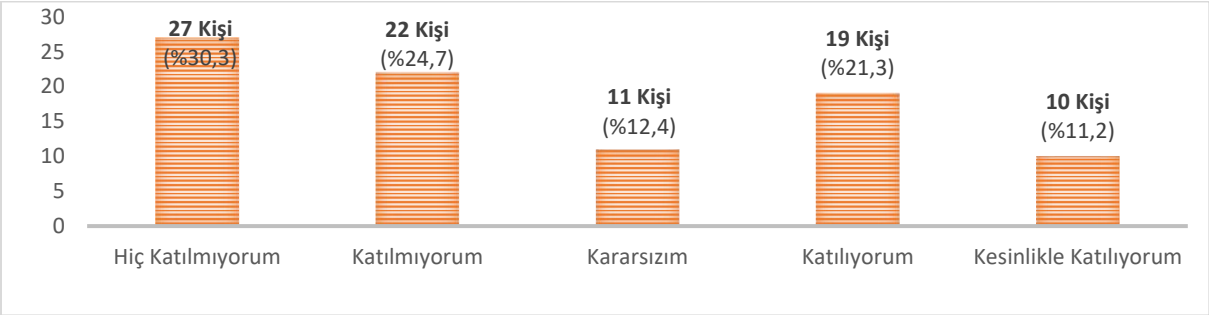
İlgili ifadeye verilen yanıtlar incelendiğinde, birim hedeflerinin çalışanlar tarafından bilinmesine ilişkin memnuniyet düzeyinin önceki yıla göre olumlu yönde geliştiği görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu görüşlerin artması, stratejik hedeflerin ve birim amaçlarının personele daha etkin şekilde aktarıldığını göstermektedir. Bununla birlikte kararsız görüşlerin devam etmesi, hedeflerin tüm çalışanlar tarafından aynı düzeyde benimsenmediğine işaret etmektedir. Stratejik hedeflerin düzenli olarak paylaşılması ve çalışanların bu hedeflere katkısının görünür hâle getirilmesi kurumsal aidiyetin güçlenmesine katkı sağlayacaktır.

33. Birim teknolojik yeniliklere uyum sağlayabilmektedir.



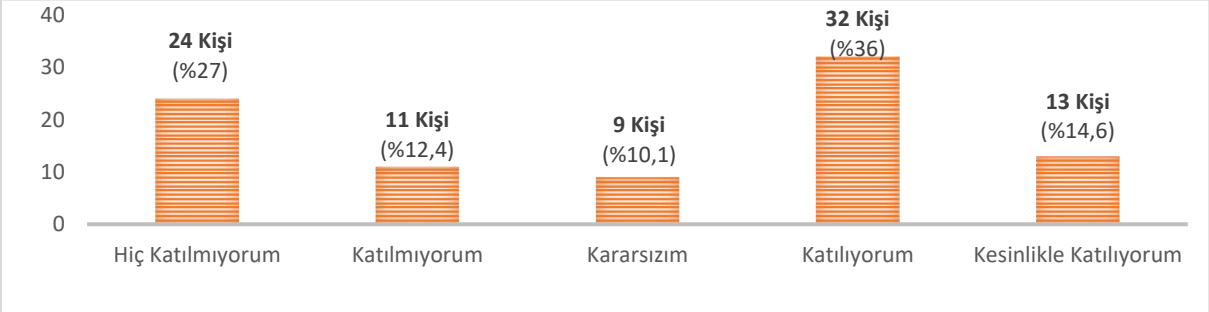
Katılımcı görüşleri doğrultusunda, birimlerin teknolojik gelişmelere uyum sağlama kapasitesine ilişkin memnuniyet düzeyinin önceki yıla göre olumlu yönde geliştiği görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu değerlendirmelerin artması, teknolojik dönüşüm süreçlerinin çalışanlar tarafından daha olumlu algılandığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte belirli düzeyde kararsız görüşlerin bulunması, teknolojik yeniliklerin tüm birimlerde aynı hızda uygulanmadığını düşündürmektedir. Dijital dönüşüm çalışmalarının sürdürülebilir şekilde devam ettirilmesi ve çalışanların yeni teknolojilere uyumunu destekleyen uygulamaların artırılması kurumsal gelişime katkı sağlayacaktır.

34. Birimdeki personelin memnuniyetini arttırmak için başarıyı ve performansı ödüllendirici mekanizmalar bulunmaktadır.



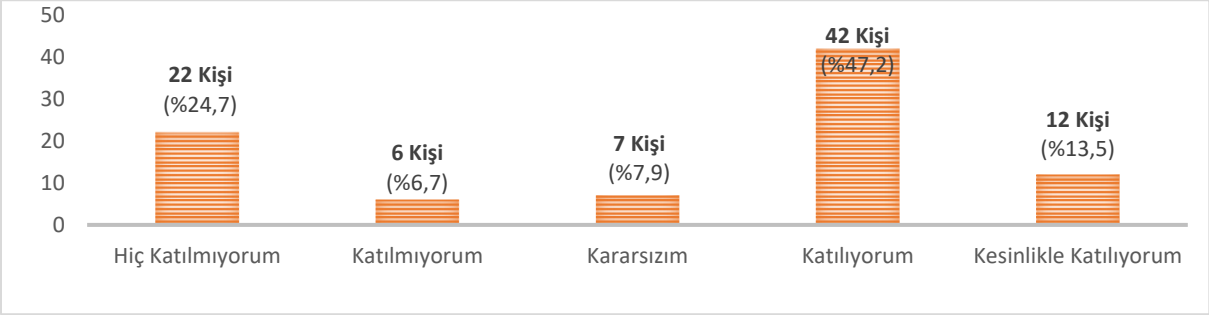
Elde edilen veriler değerlendirildiğinde, başarı ve performansın ödüllendirilmesine ilişkin memnuniyet düzeyinin her iki yılda da düşük seviyede kaldığı görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu görüşlerde sınırlı bir artış bulunsa da olumsuz değerlendirmelerin hâlen yüksek düzeyde olması dikkat çekmektedir. Bu durum, mevcut ödüllendirme uygulamalarının çalışanlar tarafından yeterli bulunmadığını göstermektedir. Başarıyı teşvik eden objektif ve şeffaf ödüllendirme mekanizmalarının geliştirilmesi, çalışan motivasyonunun artırılması ve kurumsal bağlılığın güçlendirilmesi açısından önemli bir ihtiyaç olarak değerlendirilmektedir.

35. Şu anda bulunduğum pozisyonda kendimi geliştirebilme imkanım vardır.



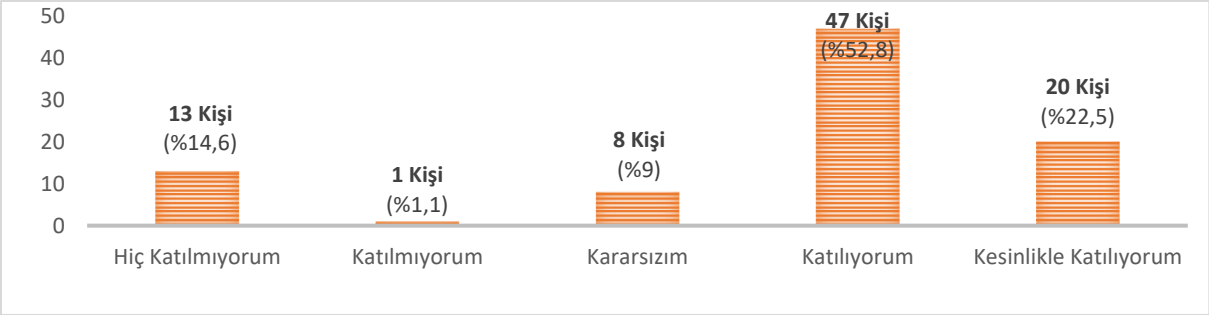
Her iki yılın sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, mevcut görev pozisyonunda gelişim imkânlarına ilişkin memnuniyet düzeyinin önceki yıla göre olumlu yönde değişim gösterdiği görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu değerlendirmelerde artış yaşanırken, olumsuz görüşlerin azaldığı dikkat çekmektedir. Bu durum, çalışanların mesleki gelişim fırsatlarını önceki yıla göre daha olumlu değerlendirdiğini göstermektedir. Kariyer gelişimini destekleyen eğitim faaliyetleri, görev çeşitliliği ve bireysel gelişim fırsatlarının artırılması bu olumlu eğilimin sürdürülmesine katkı sağlayacaktır.

36. İdari personel amirleriyle iyi ilişkiler kurmaktadır.



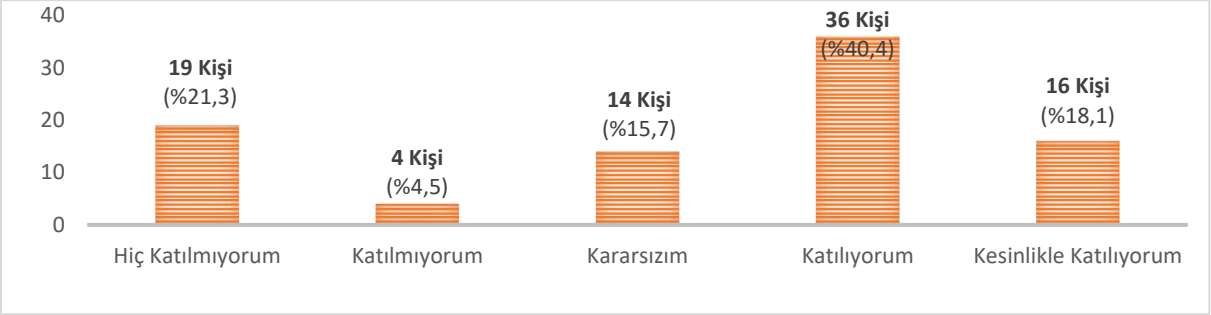
Anket bulguları incelendiğinde, idari personelin amirleriyle kurduğu ilişkilere yönelik memnuniyet düzeyinin önceki yıla göre olumlu yönde geliştiği görülmektedir. Özellikle olumlu görüşlerde yaşanan artış, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iletişim ve iş birliğinin güçlendiğine işaret etmektedir. Bununla birlikte belirli düzeyde olumsuz görüşlerin devam etmesi, tüm birimlerde benzer bir memnuniyet düzeyine henüz ulaşılamadığını göstermektedir. Açık iletişimi destekleyen yönetim anlayışının sürdürülmesi ve yöneticiler ile çalışanlar arasındaki etkileşimin güçlendirilmesi kurumsal çalışma ortamına olumlu katkı sağlayacaktır.

37. Birimin amaçlarına kişisel olarak sahip çıkabilmekteyim.



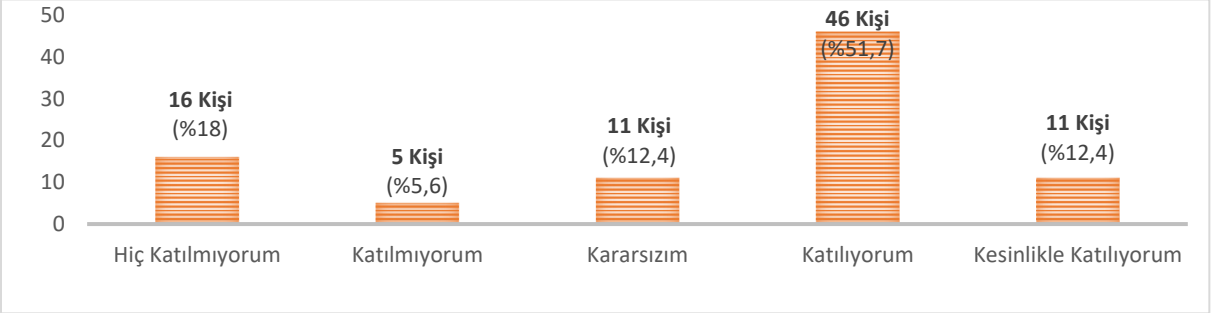
Katılımcı değerlendirmeleri, çalışanların birim hedeflerine yönelik aidiyet duygusunun önceki yıla göre güçlendiğini göstermektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu görüşlerin artış göstermesi, personelin kurumsal hedeflerle daha fazla bütünleştiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte kararsız görüşlerin devam etmesi, bazı çalışanların kurumsal hedeflerle bağ kurma konusunda desteğe ihtiyaç duyduğunu düşündürmektedir. Stratejik hedeflerin çalışanlarla düzenli olarak paylaşılması ve bireysel katkıların görünür hâle getirilmesi kurumsal sahiplenme duygusunun daha da güçlenmesine katkı sağlayacaktır.

38. Birimde düşüncelerime değer verilmektedir.



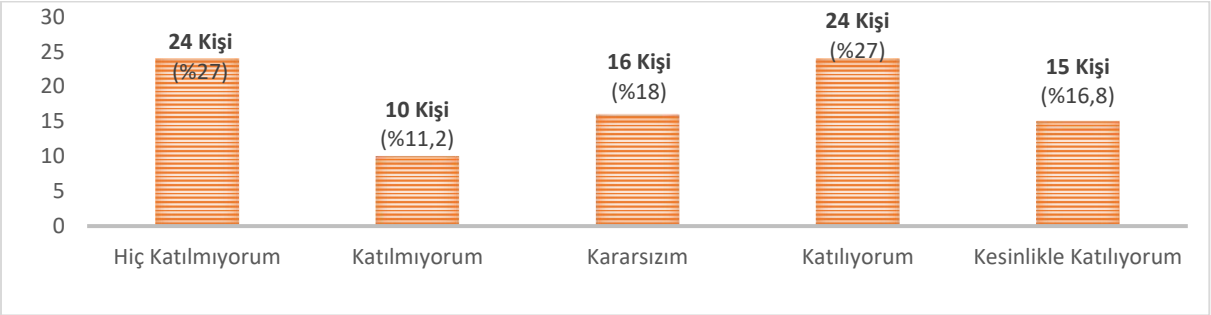
Söz konusu ifadeye ilişkin sonuçlar değerlendirildiğinde, çalışanların görüşlerinin dikkate alınmasına yönelik memnuniyet düzeyinin önceki yıla göre olumlu yönde geliştiği görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu değerlendirmelerin artması, çalışanların karar süreçlerinde kendilerini daha fazla değerli hissettiklerini göstermektedir. Bununla birlikte olumsuz görüşlerin tamamen ortadan kalkmamış olması, katılımcı yönetim anlayışının tüm birimlerde aynı düzeyde uygulanmadığını düşündürmektedir. Çalışan görüşlerinin düzenli olarak alınması ve geri bildirim mekanizmalarının güçlendirilmesi bu olumlu gelişimin sürdürülebilirliğine katkı sağlayacaktır.

39. Birimde işin yapılışına ilişkin düşüncelerimi rahat ve serbest bir şekilde ifade edebilmekteyim.



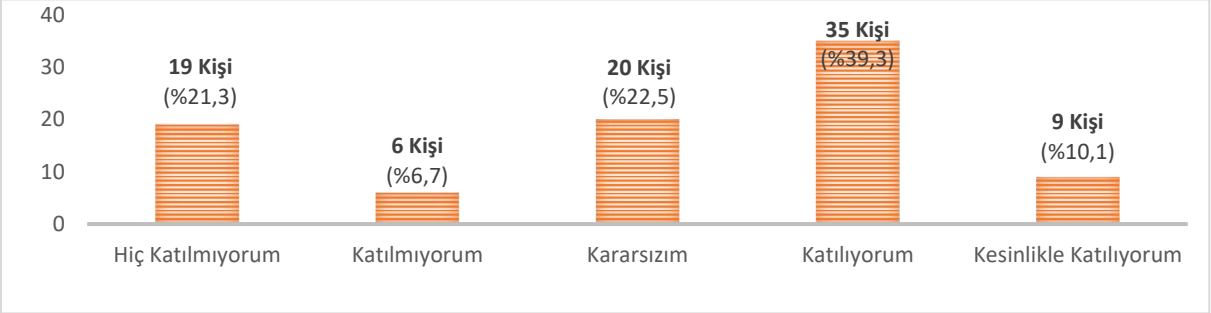
Genel dağılım incelendiğinde, çalışanların görüşlerini ifade edebilme konusundaki memnuniyet düzeyinin önceki yıla göre sınırlı da olsa olumlu yönde geliştiği görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu değerlendirmelerin artması, çalışanların kendilerini ifade etme konusunda daha rahat hissettiklerini göstermektedir. Ancak olumsuz ve kararsız görüşlerin belirli düzeyde devam etmesi, katılımcı iletişim kültürünün tüm birimlerde aynı seviyeye ulaşmadığını ortaya koymaktadır. Açık iletişim ortamını destekleyen uygulamaların sürdürülmesi ve çalışan önerilerinin karar süreçlerine daha fazla yansıtılması bu alandaki memnuniyetin artırılmasına katkı sağlayacaktır.

40. Birliği sağlamak ve çatışmaları azaltmak gibi amaçlarla planlı faaliyetler düzenlenmektedir. (Örneğin kutlamalar, yemekler…vb)



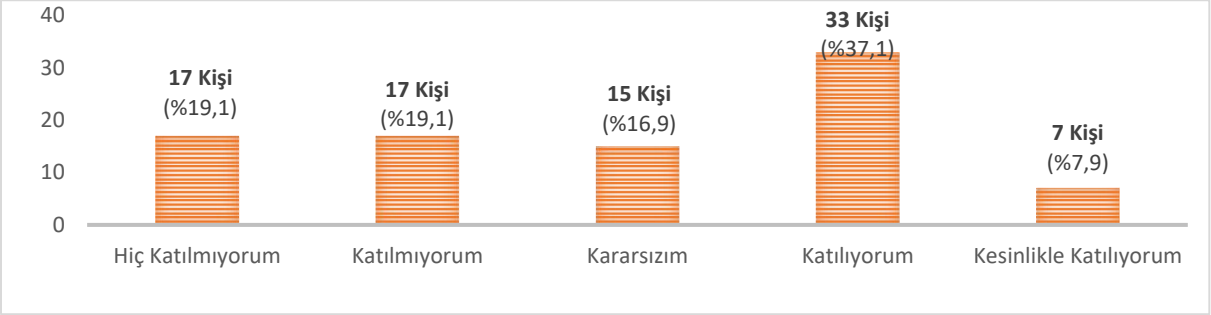
Karşılaştırmalı değerlendirme sonuçları, sosyal birlikteliği güçlendirmeye yönelik faaliyetlere ilişkin memnuniyet düzeyinin önceki yıla göre belirgin bir değişim göstermediğini, ancak olumsuz görüşlerin hâlen yüksek seviyede olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların önemli bir bölümü kurum içi sosyal etkinliklerin yeterli düzeyde gerçekleştirilmediğini düşünmektedir. Kurumsal aidiyeti güçlendirecek sosyal ve kültürel etkinliklerin artırılması, birimler arası etkileşimin desteklenmesi ve ekip ruhunu geliştirecek faaliyetlerin planlanması çalışan memnuniyetine olumlu katkı sağlayacaktır.

41. Birimde geleceğe yönelik planları gerçekleştirmede yol gösterecek açık bir misyon ve vizyon bulunmaktadır.



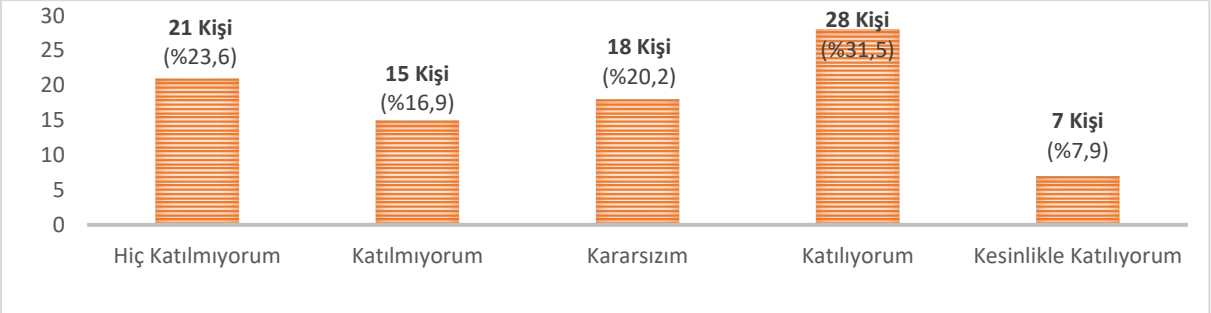
Elde edilen bulgular doğrultusunda, birimlerin misyon ve vizyonunun çalışanlar tarafından algılanmasına ilişkin memnuniyet düzeyinin önceki yıla kıyasla olumlu yönde geliştiği görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu değerlendirmelerde artış yaşanırken, olumsuz görüşlerde azalma olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, kurumsal hedeflerin ve gelecek vizyonunun çalışanlara daha etkin şekilde aktarılmaya başlandığını göstermektedir. Bununla birlikte kararsız görüşlerin devam etmesi, misyon ve vizyonun tüm çalışanlar tarafından aynı düzeyde benimsenebilmesi için iç iletişim faaliyetlerinin sürdürülmesinin faydalı olacağını ortaya koymaktadır. Kurumsal hedeflerin düzenli olarak paylaşılması ve çalışanların stratejik süreçlere katılımının desteklenmesi, bu alandaki memnuniyet düzeyini daha da artıracaktır.

42. Kurum içi iletişim etkin olarak sağlanmaktadır.



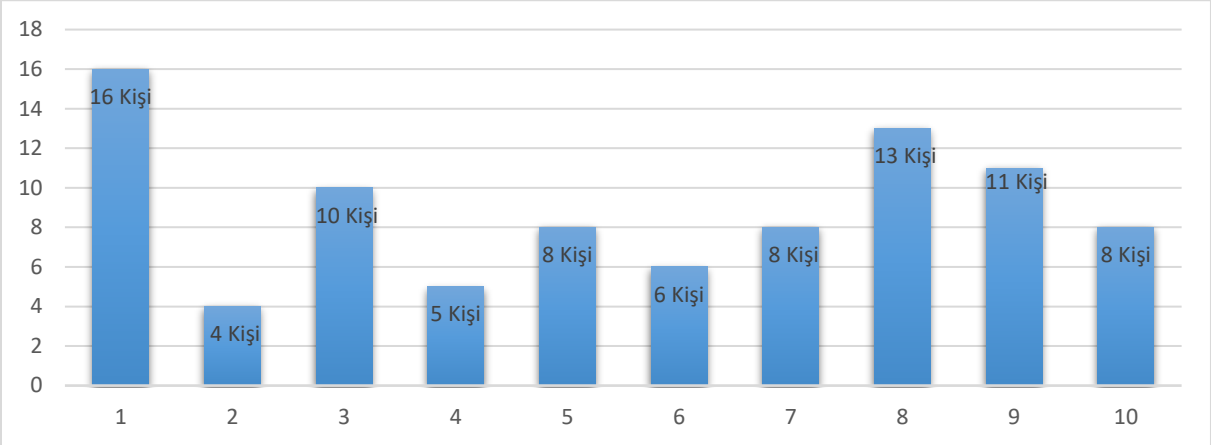
Katılımcı değerlendirmeleri incelendiğinde, kurum içi iletişime ilişkin memnuniyet düzeyinin önceki yıla göre genel olarak olumlu yönde geliştiği görülmektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu görüşlerin artması, çalışanların kurum içerisindeki iletişim süreçlerini daha etkin değerlendirdiğini göstermektedir. Bununla birlikte olumsuz ve kararsız görüşlerin belirli bir düzeyde devam etmesi, iletişim süreçlerinin tüm birimlerde aynı etkinlikte yürütülmediğine işaret etmektedir. Kurum içi iletişim kanallarının çeşitlendirilmesi, bilgilendirme süreçlerinin sistematik şekilde sürdürülmesi ve çalışan geri bildirimlerinin düzenli olarak değerlendirilmesi, kurumsal iletişim kültürünün daha da güçlenmesine katkı sağlayacaktır.

43. Birim içi ve birimler arası bilgi alışverişi hızlı şekilde gerçekleşmektedir.



Karşılaştırmalı analiz sonuçları, birim içi ve birimler arası bilgi paylaşımına ilişkin memnuniyet düzeyinde önceki yıla göre sınırlı da olsa olumlu bir gelişme yaşandığını göstermektedir. 2026 yılı sonuçlarında olumlu değerlendirmelerde artış görülürken, olumsuz görüşlerin belirli ölçüde devam ettiği dikkat çekmektedir. Bu durum, bilgi paylaşım süreçlerinde iyileşmeler yaşanmasına rağmen uygulamaların tüm birimlerde aynı düzeyde hissedilmediğini göstermektedir. Bilgi paylaşımını destekleyen dijital sistemlerin etkin kullanımının sürdürülmesi, birimler arası koordinasyonun güçlendirilmesi ve iletişim süreçlerinin düzenli olarak gözden geçirilmesi çalışan memnuniyetinin artırılmasına katkı sağlayacaktır.

44. Lütfen genel memnuniyet düzeyinizi puanlayınız.



İdari personelimizden 89 kişinin bu soruya verdiği puanların ortalaması alındığında, genel memnuniyet oranının **%54,94** olduğu görülmektedir. 2024 yılı İdari Personel Memnuniyet Anketi'nde 70 katılımcının görüşleri doğrultusunda bu oran %54 olarak hesaplanmıştır. 2025 yılında memnuniyet düzeyinde beklenen ölçüde bir değişim gerçekleşmemiş olmakla birlikte, genel eğilimin artış yönünde olduğu gözlenmiştir. Ancak 2026 yılı itibarıyla memnuniyet oranının 2024 seviyesine gerilediği görülmektedir. Gelecek yıllarda, personel geri bildirimleri doğrultusunda gerçekleştirilecek iyileştirmelerle memnuniyet düzeyinin kademeli olarak artırılması beklenmektedir.

GENEL DEĞERLENDİRME

2025 ve 2026 yıllarına ait İdari Personel Memnuniyet Anketi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, idari personelin kurumsal işleyişe ilişkin memnuniyet düzeyinde genel olarak olumlu ancak alanlar bazında farklılaşan bir gelişim eğilimi olduğu görülmektedir. 2026 yılında ankete katılan personel sayısının 68'den 89'a yükselmiş olması, elde edilen bulguların daha geniş bir katılımcı kitlesinin değerlendirmelerini yansıtması açısından önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.

Anket sonuçları incelendiğinde, yönetici-çalışan ilişkileri, kurumsal iletişim, bilgiye erişim, birim amaçlarının benimsenmesi, teknolojik gelişmelere uyum, çalışan görüşlerine değer verilmesi ve kurumsal aidiyet gibi başlıklarda önceki yıla göre olumlu gelişmeler yaşandığı görülmektedir. Özellikle yöneticilerin görevlerini yerine getirme biçimi, adalet anlayışı ve çalışanlara yönelik yaklaşımlarına ilişkin olumlu değerlendirmelerdeki artış, yönetim anlayışına duyulan güvenin güçlendiğini göstermektedir. Bu durum, çalışan memnuniyetinin artırılmasına yönelik yürütülen uygulamaların kurumsal kültüre olumlu yansıdığını ortaya koymaktadır.

Buna karşılık bazı alanlarda iyileştirme ihtiyacının devam ettiği anlaşılmaktadır. Özellikle sağlık hizmetleri, yemek ve kafeterya hizmetleri, temizlik hizmetleri, idari personel sayısının yeterliliği, terfi süreçleri, hizmet içi eğitim olanakları, başarı ve performansın ödüllendirilmesi ile kurum içi sosyal etkinlikler konularında olumsuz değerlendirmelerin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, çalışan beklentilerinin yalnızca fiziksel çalışma ortamıyla sınırlı olmadığını; aynı zamanda kariyer gelişimi, sosyal destek, motivasyon ve çalışma yaşamının niteliğine ilişkin beklentilerin de ön plana çıktığını göstermektedir.

Anket sonuçları ayrıca, çalışanların kurumlarına yönelik aidiyet duygusunun ve yaptıkları işin üniversiteye katkı sağladığına ilişkin algılarının güçlenmeye devam ettiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte "Biz bir aileyiz" anlayışı ile fırsat eşitliğine ilişkin değerlendirmelerde istenilen düzeye henüz ulaşılamamış olması, kurumsal birlikteliği güçlendirecek sosyal ve yönetsel uygulamalara duyulan ihtiyacın sürdüğünü göstermektedir. Çalışanların karar alma süreçlerine katılımının artırılması ve geri bildirim mekanizmalarının daha etkin kullanılması, bu alanlarda memnuniyet düzeyinin yükselmesine katkı sağlayacaktır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, 2026 yılı anket sonuçları üniversitenin idari personel memnuniyetini artırmaya yönelik çalışmalarının birçok alanda olumlu karşılık bulduğunu göstermektedir. Bununla birlikte çalışan deneyimini doğrudan etkileyen sosyal destek hizmetleri, kariyer gelişimi, ödüllendirme sistemleri ve katılımcı yönetim uygulamalarına yönelik iyileştirme çalışmalarının sürdürülmesi önemini korumaktadır. Personel geri bildirimlerinin düzenli olarak izlenmesi, elde edilen sonuçların iyileştirme planlarına sistematik biçimde yansıtılması ve gerçekleştirilen uygulamaların etkinliğinin periyodik olarak değerlendirilmesi, kalite güvencesi sisteminin sürekli iyileştirme yaklaşımına önemli katkılar sağlayacaktır.