

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ DADAY NAFİ VE ÜMİT ÇERİ MYO 2024-2025
DÖNEMİ İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ ANALİZVE
DEĞERLENDİRME FORMU

Bu formda, Kastamonu Üniversitesi Daday Nafi ve Ümit Çeri MYO idari personelinin memnuniyet düzeyini ölçmek amacıyla yapılan anketin sonuçları, **betimsel istatistikler** kullanılarak incelenmiştir. Anket maddelerindeki cevaplar **yüzelik dağılımlar** ve **ortalama değerlerle** analiz edilmiştir. Bu veriler doğrultusunda, öğrenci memnuniyetinin **yüksek, orta** veya **düşük** olduğu alanlar belirlenmiştir. Anket sonuçlarına göre öneriler sunulurak, üniversitenin öğrencilere sağladığı hizmetlerin kalitesinin artırılmasına yönelik geliştirme alanları tespit edilmiştir.

Cinsiyet

Katılımcıların %0'ı kadın, %100'ü erkektir. Bu sonuç, cinsiyet temsiliyetinde ciddi bir dengesizlik olduğunu göstermektedir. Kadın personelin hiç yer almaması, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından dikkat çekicidir. Bu durum, kurumun çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarının gözden geçirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Kadın istihdamının teşvik edilmesi, eşit fırsatlar sunulması ve farkındalık artırıcı eğitimlerin düzenlenmesi önerilmektedir.

Yaş

Katılımcıların %50'si 44-49 yaş, %50'si 50 yaş ve üzerindedir. Genç yaş grubunun temsil edilmediği, ileri yaş grubunun ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bu dağılım, kurumsal deneyimin yüksek olduğunu gösterse de, genç personelin eksikliği dinamizm açısından bir boşluk yaratabilir. Genç çalışanların kuruma kazandırılması, yaş dengesi sağlanarak bilgi aktarımı ve mentorluk sistemlerinin kurulması önerilmektedir.

Görev Yapılan Birim

Katılımcıların tamamı (%100) Daday Nafi ve Ümit Çeri MYO'da görev yapmaktadır. Bu durum, anketin birim özelinde uygulandığını ve değerlendirmelerin MYO bağlamında yapılması gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda öneriler, doğrudan MYO'nun yapısına ve ihtiyaçlarına göre şekillendirilmelidir.

Eğitim Düzeyi

Katılımcıların %50'si lise, %50'si yüksek lisans mezunudur. Eğitim düzeyinde uç noktaların temsil edildiği görülmektedir. Bu çeşitlilik, farklı bakış açıları ve deneyimlerin bir arada bulunmasını sağlar. Ancak, lise mezunu personelin mesleki gelişimi için hizmet içi eğitim programları düzenlenmesi; yüksek lisans mezunlarının uzmanlık alanlarından daha etkin faydalanılması önerilmektedir.

S5 – Kastamonu Üniversitesindeki Hizmet Süreniz

Katılımcıların %25'i 5-9 yıl, %75'i 20 yıl ve üzeri süredir görev yapmaktadır. Bu dağılım, kuruma bağlılık düzeyinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Uzun süreli çalışanların kurumsal hafızadan faydalanılması, deneyimlerinin yeni personelle paylaşılması ve motivasyonlarının artırılması için takdir mekanizmaları (ödül, plaket, teşekkür belgeleri vb.) önerilmektedir.

Toplam Hizmet Süresi

Katılımcıların %25'i 15-19 yıl, %50'si 20-24 yıl, %25'i 25 yıl ve üzeridir. Kamu hizmetinde deneyim düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, iş süreçlerinin istikrarlı yürütülmesini sağlarken, aynı zamanda yenilikçi yaklaşımların benimsenmesini zorlaştırabilir. Deneyimli personelin bilgi birikiminden faydalanmak üzere mentorluk sistemleri kurulması ve yeni nesil uygulamalara adaptasyon için eğitimler düzenlenmesi önerilmektedir.

Kurumsallaşmış bir üniversite olduğumuzu düşünüyorum

Katılımcıların %25'i "Katılmıyorum", %75'i "Fikrim yok" yanıtını vermiştir. Ortalama değer 5'tir. Bu dağılım, kurumsallaşma algısının zayıf olduğunu ve personelin bu konuda yeterli bilgiye sahip olmadığını göstermektedir. Kurumsallaşma, bir üniversitenin sürdürülebilirliği ve güvenilirliği açısından kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, kurumsal yapı, süreçler ve ilkeler hakkında bilgilendirme toplantıları düzenlenmeli; çalışanların bu sürece aktif katılımı teşvik edilmelidir.

Üniversitemizin hedef ve stratejileri hakkında bilgi sahibiyim

%25 "Tamamen katılıyorum", %75 "Fikrim yok". Ortalama değer 5,5'tir. Katılımcıların büyük çoğunluğu üniversitenin hedef ve stratejileri hakkında bilgi sahibi olmadığını belirtmiştir. Bu durum, kurumsal vizyonun çalışanlara yeterince aktarılmadığını göstermektedir. Stratejik planların içeriği sadeleştirilerek tüm personele açık biçimde sunulmalı; hedeflere ulaşmada bireysel katkının önemi vurgulanmalıdır.

Üniversitemizde görev tanımları açıktır

%25 "Katılıyorum", %75 "Fikrim yok". Ortalama değer 5'tir. Görev tanımlarının açık ve anlaşılır olmaması, rol belirsizliği yaratabilir ve iş verimliliğini olumsuz etkileyebilir. Her personelin görev tanımı yazılı olarak sunulmalı, görev değişikliklerinde güncellemeler yapılmalı ve bu tanımlar düzenli aralıklarla gözden geçirilmelidir.

Birimdeki iş yükü dağılımı dengelidir

%25 "Katılmıyorum", %75 "Fikrim yok". Ortalama değer 5,5'tir. İş yükü dengesizliği, çalışanlar arasında memnuniyetsizlik ve tükenmişlik yaratabilir. Bu nedenle, iş yükü analizleri yapılmalı, görevler eşit şekilde dağıtılmalı ve gerektiğinde destek personel görevlendirilmelidir.

Yetkilerimi tanımlanmış şekli ile kullanabiliyorum

%25 "Katılıyorum", %75 "Fikrim yok". Ortalama değer 5,75'tir. Yetki kullanımı konusunda belirsizlik yaşandığı görülmektedir. Bu durum, karar alma süreçlerinde tereddütlere yol açabilir. Yetki sınırları netleştirilmeli, personelin hangi konularda inisiyatif alabileceği açıkça belirtilmelidir.

Birim amiri destekleyici bir tutum içerisindedir

%25 "Tamamen katılıyorum", %75 "Fikrim yok". Ortalama değer 4,75'tir. Yönetimsel destek algısının düşük olması, çalışanların motivasyonunu olumsuz etkileyebilir. Amirlerin destekleyici ve çözüm odaklı bir yaklaşım benimsemesi, çalışan memnuniyetini artıracaktır. Bu doğrultuda yöneticilere yönelik iletişim ve liderlik eğitimleri önerilmektedir.

Birimimizdeki personel sayısı yeterlidir

%25 “Hiç katılmıyorum”, %75 “Fikrim yok”. Ortalama değer 5’tir. Personel sayısının yetersiz olduğu algısı, iş yükünün artmasına ve hizmet kalitesinin düşmesine neden olabilir. Birim ihtiyaçları doğrultusunda kadro planlaması yapılmalı ve eksik pozisyonlar için yeni alımlar değerlendirilmelidir.

Üniversitemizde idari kadrolara atanmada liyakat esas alınır

%25 “Orta düzeyde katılıyorum”, %75 “Fikrim yok”. Ortalama değer 5,25’tir. Liyakat algısının zayıf olması, kuruma olan güveni sarsabilir. Atama süreçlerinin şeffaf ve objektif kriterlere dayalı olarak yürütülmesi, bu algının güçlenmesini sağlayacaktır. Ayrıca, personelin bu süreçler hakkında bilgilendirilmesi önemlidir.

Üniversitemizde idari personele verilen hizmet içi eğitim yeterlidir

Katılımcıların %25’i “Katılmıyorum”, %75’i “Fikrim yok” yanıtını vermiştir. Ortalama değer 5’tir. Bu sonuç, hizmet içi eğitimlerin ya yetersiz olduğunu ya da yeterince tanıtılmadığını göstermektedir. Personelin mesleki gelişimi için düzenli ve ihtiyaca yönelik hizmet içi eğitim programları oluşturulmalı, bu eğitimlerin duyurusu etkin biçimde yapılmalıdır. Ayrıca, eğitim sonrası geri bildirim alınarak içeriklerin güncellenmesi sağlanmalıdır.

Üniversitemizde akademik ve idari personel arasındaki iş birliği yeterlidir

Katılımcıların %25’i “Katılıyorum”, %75’i “Fikrim yok” demiştir. Ortalama değer 5,5’tir. Akademik ve idari personel arasındaki iş birliği, kurumun verimli işlemesi açısından kritik öneme sahiptir. Bu iş birliğinin güçlendirilmesi için ortak toplantılar, proje bazlı çalışma grupları ve sosyal etkileşim ortamları oluşturulmalıdır. Bilgi paylaşımı ve karşılıklı anlayışın artırılması önerilmektedir.

Birimimde uyum içinde çalışabiliyorum

%25 “Katılıyorum”, %75 “Fikrim yok”. Ortalama değer 5,75’tir. Bu sonuç, birim içi uyumun genel olarak olumlu algılandığını ancak farkındalık düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Takım çalışmasını teşvik eden uygulamalar, ortak hedefler doğrultusunda iş birliği ve iletişim becerilerini geliştiren eğitimler önerilmektedir.

Birimimde amirlerle iletişim kurabiliyorum

%25 “Tamamen katılıyorum”, %75 “Fikrim yok”. Ortalama değer 5,5’tir. Yöneticilerle iletişim kurabilme algısı olumlu olsa da, bu konuda bilgi eksikliği dikkat çekmektedir. Açık iletişim kanallarının oluşturulması, düzenli geri bildirim toplantılarının yapılması ve yöneticilerin ulaşılabilir olması önerilmektedir.

Sosyal tesisler yeterlidir

%25 “Katılıyorum”, %75 “Fikrim yok”. Ortalama değer 5’tir. Sosyal tesislerin yeterliliği konusunda bilgi eksikliği yaşandığı görülmektedir. Mevcut tesislerin tanıtımı yapılmalı, erişim kolaylaştırılmalı ve çalışanların taleplerine göre yeni sosyal alanlar planlanmalıdır.

Sosyal imkanlar (sağlık, lojman vb.) yeterlidir

%25 “Katılmıyorum”, %75 “Fikrim yok”. Ortalama değer 5,5’tir. Sosyal imkanların yetersiz olduğu algısı, çalışan memnuniyetini doğrudan etkileyebilir. Sağlık hizmetleri, lojman olanakları ve diğer sosyal desteklerin artırılması; bu imkanların görünür ve erişilebilir hale getirilmesi önerilmektedir.

Fiziki ortam yeterlidir

%25 “Katılıyorum”, %75 “Fikrim yok”. Ortalama değer 5’tir. Fiziki ortamın yeterliliği konusunda belirsizlik yaşanmaktadır. Çalışma alanlarının ergonomik ve güvenli olması sağlanmalı, eksiklikler düzenli olarak tespit edilip giderilmelidir. Ayrıca, bu alanların tanıtımı yapılmalıdır.

Teknolojik araç ve gereç desteği yeterli düzeyde sağlanmaktadır

%25 “Katılıyorum”, %75 “Fikrim yok”. Ortalama değer 5,5’tir. Teknolojik destek konusunda olumlu bir algı olsa da, bilgi eksikliği dikkat çekmektedir. Mevcut teknolojik imkanların tanıtımı yapılmalı, personelin bu araçları etkin kullanabilmesi için teknik destek ve eğitim sağlanmalıdır.

Temizlik hizmetlerinin yeterli olduğunu düşünüyorum

%25 “Katılıyorum”, %75 “Fikrim yok”. Ortalama değer 5,5’tir. Temizlik hizmetleri genel olarak olumlu algılanmaktadır. Bu hizmetin sürdürülebilirliği için düzenli denetimler yapılmalı, çalışanlardan geri bildirim alınarak hizmet kalitesi artırılmalıdır.

Yemekhanede çıkan yemeklerden memnunum

%25 “Katılıyorum”, %75 “Fikrim yok”. Ortalama değer 5,25’tir. Yemek hizmetleri konusunda memnuniyet orta düzeydedir. Menü çeşitliliği, hijyen ve lezzet gibi kriterler göz önünde bulundurularak yemek hizmetleri geliştirilmeli; çalışanların taleplerine göre düzenlemeler yapılmalıdır.

Üniversitemde bana değer verildiğini hissediyorum

%25 “Orta düzeyde katılıyorum”, %75 “Fikrim yok”. Bu sonuç, çalışanların kurumsal değer algısının zayıf olduğunu göstermektedir. Personelin katkılarının görünür kılınması, takdir edilmesi ve başarılarının paylaşılması önerilmektedir. Bu sayede aidiyet ve motivasyon düzeyi artırılabilir.

Kastamonu Üniversitesi mensubu olmaktan memnunum

%25 “Orta düzeyde katılıyorum”, %75 “Fikrim yok”. Ortalama değer 5,25’tir. Kurumsal aidiyetin güçlendirilmesi için çalışanların üniversiteyle olan bağları desteklenmeli, ortak değerler etrafında birlik duygusu oluşturulmalıdır. Sosyal etkinlikler, kurumsal başarıların paylaşımı ve çalışan katılımı bu süreci destekleyecektir.

GENEL DEĞERLENDİRME

1. Cinsiyet ve Demografik Dağılım

Katılımcıların tamamı (%100) erkeklerden oluşmaktadır. Bu durum, birimdeki cinsiyet temsili açısından ciddi bir dengesizliği işaret etmektedir. Kadın personelin hiç yer almaması, toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında dikkat çekicidir. Bu doğrultuda, kadın istihdamının teşvik edilmesi, eşit fırsatlar sunulması ve farkındalık artırıcı eğitimlerin düzenlenmesi önerilmektedir. Yaş dağılımına bakıldığında, katılımcıların %50'si 44-49 yaş, %50'si ise 50 yaş ve üzerindedir. Genç yaş grubunun temsil edilmediği görülmektedir. Bu durum, kurumsal deneyimin yüksek olduğunu gösterse de, genç personelin eksikliği dinamizm açısından bir boşluk yaratabilir. Genç çalışanların kuruma kazandırılması, yaş dengesi sağlanarak bilgi aktarımı ve mentorluk sistemlerinin kurulması faydalı olacaktır.

2. Kurumsal Yapı ve Yönetişim

S7, S8, S9, S14 gibi sorular kurumsallaşma, stratejik hedefler, görev tanımları ve liyakat ilkeleriyle ilgilidir. Bu sorularda "Fikrim yok" yanıtı ağırlıktadır ve ortalama değerler genellikle 5 civarındadır. Bu durum, kurumsal yapı ve yönetim süreçlerinin çalışanlar tarafından yeterince tanınmadığını göstermektedir. Kurumsal ilkelerin ve stratejik planların çalışanlara açık biçimde sunulması, görev tanımlarının netleştirilmesi ve liyakat esaslı atama süreçlerinin şeffaflaştırılması önerilmektedir. Bu adımlar, kuruma olan güveni ve aidiyet duygusunu artıracaktır.

3. İş Tanımı, Yetki ve İş Yükü

S9, S10, S11, S13 gibi sorular görev tanımı, iş yükü dengesi, yetki kullanımı ve personel yeterliliğiyle ilgilidir. Yanıtlar arasında "Fikrim yok" ve "Katılıyorum" seçenekleri öne çıkmakta, ortalama değerler 5-5,75 aralığında seyretmektedir. Bu sonuçlar, görev ve yetki tanımlarının net olmaması, iş yükü dağılımında belirsizlik ve personel sayısının yetersiz olduğu algısını ortaya koymaktadır. Görev tanımlarının yazılı olarak sunulması, iş yükü analizlerinin yapılması ve kadro planlamasının gözden geçirilmesi önerilmektedir.

4. İletişim ve İş Birliği

S12, S16, S17, S18 gibi sorular yöneticilerle iletişim, akademik-idari iş birliği ve birim içi uyum konularını kapsamaktadır. Bu sorularda ortalama değerler 5,5-5,75 arasında olup, "Fikrim yok" yanıtı yine baskındır. İletişim kanallarının güçlendirilmesi, ortak toplantıların düzenlenmesi ve takım çalışmasını teşvik eden uygulamaların hayata geçirilmesi önerilmektedir. Bu adımlar, iş birliğini artırarak kurumsal verimliliği destekleyecektir.

5. Fiziki ve Teknolojik İmkanlar

S7, S21, S22, S23 gibi sorular fiziki ortam, teknolojik donanım ve temizlik hizmetleriyle ilgilidir. Ortalama değerler 5-5,5 arasında değişmektedir. Katılımcıların büyük kısmı bu konularda yeterli bilgiye sahip olmadığını belirtmiştir. Fiziki ve teknolojik imkanların görünür hale getirilmesi, düzenli tanıtım ve bilgilendirme yapılması, eksikliklerin geri bildirimlerle tespit edilerek giderilmesi önerilmektedir.

6. Sosyal İmkanlar ve Destek Hizmetleri

S19, S20, S24 gibi sorular sosyal tesisler, sağlık-lojman imkanları ve yemek hizmetleriyle ilgilidir. Bu alanlarda memnuniyet orta düzeyde olup, "Fikrim yok" yanıtı yine yüksektir. Sosyal

imkanların artırılması, erişimin kolaylaştırılması ve çalışanların taleplerine göre yeni düzenlemelerin yapılması önerilmektedir. Yemek hizmetleri için düzenli geri bildirim alınarak kalite ve çeşitlilik artırılabilir.

7. Kurumsal Aidiyet ve Değer Algısı

S25 ve S26 soruları, çalışanların üniversiteye aidiyet ve değer görme algısını ölçmektedir. Ortalama değerler 5,25 civarındadır. Bu sonuçlar, çalışanların kuruma olan bağlılıklarının güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Aidiyet duygusunu artırmak için başarıların takdir edilmesi, sosyal etkinliklerle birlik duygusunun pekiştirilmesi ve çalışanların kurumsal süreçlere aktif katılımının sağlanması önerilmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu anket çalışması, Kastamonu Üniversitesi Daday Nafi ve Ümit Çeri Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan idari personelin kurumsal yapı, görev tanımı, iletişim, sosyal imkanlar ve aidiyet gibi çeşitli alanlardaki memnuniyet düzeylerini ölçmeyi amaçlamıştır. Katılımcıların tamamının erkek ve ileri yaş grubundan olması, kurumsal çeşitlilik açısından dikkat çekici bir tablo sunmaktadır. Anketin genelinde "Fikrim yok" yanıtlarının yüksekliği, birçok konuda bilgi eksikliği veya iletişim yetersizliğine işaret etmektedir. Kurumsal yapı, stratejik hedefler, görev tanımları ve yetki kullanımı gibi temel konularda farkındalık düzeyinin artırılması gerekmektedir. Fiziki ve teknolojik imkanlar ile sosyal hizmetler konusunda memnuniyet orta düzeyde seyretmekte; ancak bu alanlarda görünürlük ve erişim sorunları yaşanmaktadır. İletişim, iş birliği ve yönetsel destek konularında ise olumlu algılar bulunsa da, bu algıların güçlendirilmesi için sistematik uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu doğrultuda, kurumsal bilgilendirme faaliyetlerinin artırılması, görev ve yetki tanımlarının netleştirilmesi, iş yükü dengesi ve personel planlamasının gözden geçirilmesi önerilmektedir. Fiziki ve teknolojik imkanların tanıtımı yapılmalı, sosyal tesis ve destek hizmetleri çalışanların taleplerine göre yeniden yapılandırılmalıdır. İletişim kanalları güçlendirilerek yöneticilerle açık ve düzenli etkileşim ortamları sağlanmalı; akademik-idari iş birliği teşvik edilmelidir. Aidiyet duygusunun artırılması için başarıların takdir edilmesi, sosyal etkinliklerle birlik duygusunun pekiştirilmesi ve çalışanların kurumsal süreçlere aktif katılımının sağlanması önem arz etmektedir. Anketin düzenli aralıklarla tekrarlanması, gelişim sürecinin izlenebilirliğini sağlayacak ve kurumsal kaliteyi artırmaya yönelik stratejik bir araç olarak işlev görecektir.