

Atatürk Üniversitesi İdari Personel 2024-2025 Eğitim-Öğretim Yılı Güz Dönemi Anket Değerlendirme Raporu

1. Giriş ve Amaç

Bu rapor, Atatürk Üniversitesi'nin idari süreçlerini iyileştirmek, çalışan verimliliğini artırmak ve idari personelin kurumsal aidiyet ile çalışma koşullarına yönelik algılarını ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Katılımcıların görüşleri, üniversitenin idari yapısındaki güçlü alanları ve geliştirilmesi gereken noktaları belirleyerek stratejik planlamalara temel oluşturmaktadır.

2. Yöntem ve Veri Toplama Süreci

- Ölçek Yapısı:** Ankette idari personelin çalışma ortamı, yönetim süreçleri, kurumsal aidiyet ve kampüs olanaklarını değerlendiren beşli Likert tipi ifadeler kullanılmıştır. Ayrıca genel memnuniyet düzeyi 1 (en düşük) ile 10 (en yüksek) puan arasında sorgulanmıştır.
- Uygulama Dönemi:** Veriler, 2024-2025 eğitim-öğretim yılı güz döneminde toplanmıştır.
- Katılımcı Sayısı:** Ankete toplam 260 idari personel katılım sağlamıştır.
- Analiz:** Veriler, Kalite Koordinatörlüğü tarafından betimsel istatistik yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir.

3. Katılımcı Profili

Ankete katılan 260 personelin birimlere göre dağılımı çeşitlilik göstermektedir. En yüksek katılım oranına sahip birimler arasında Rektörlük (%6,54), Mühendislik Fakültesi (%6,54), Açıköğretim Fakültesi (%5,00) ve İlahiyat Fakültesi (%5,00) yer almaktadır. Ayrıca Araştırma Hastanesi ve çeşitli Daire Başkanlıklarından da önemli düzeyde katılım sağlanmıştır.

4. Genel Değerlendirme Ve Bulgular

4.1. Güçlü Yönler ve Memnuniyet Alanları:

- Genel Kurumsal Memnuniyet:** İdari personelin %38,46'sı üniversitenin bir parçası olmaktan dolayı en yüksek puan olan "10" üzerinden memnuniyetini ifade etmiştir.
- İş Tatmini ve Aidiyet:** Personelin büyük bir çoğunluğu (%82,69'u "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum") işini severek yaptığını belirtmiştir.
- İletişim Altyapısı:** Kurum içi haberleşme araçlarının (ÜBYS, SMS, e-posta) yeterliliği konusunda %90,77 oranında çok yüksek bir memnuniyet mevcuttur.
- Çalışma Düzeni:** Haftalık çalışma saatlerinden memnuniyet oranı %82,70'dir.
- Bilgiye Erişim:** Çalışanların %77,30'u ihtiyaç duydukları bilgiye kolayca ulaşabildiklerini ifade etmiştir.

4.2. Geliştirilmesi Gereken Alanlar ve Beklentiler:

- **Ödüllendirme Mekanizmaları:** Personelin %58,85'i performansın ödüllendirildiği mekanizmaların yetersiz olduğunu düşünmektedir.
- **Terfi ve Yeterlilik:** Terfilerde mesleki yeterliliğe önem verildiği ifadesine katılmayanların oranı %36,93'tür.
- **Hizmet İçi Eğitim:** Personelin yaklaşık %32'si kendini geliştirme ve hizmet içi eğitim olanaklarının artırılması gerektiğini belirtmiştir.
- **Fiziki Temizlik ve Güvenlik:** Ofislerin temizliğinden memnun olmayanların oranı %28,85, güvenlik hizmetlerini yetersiz bulanların oranı ise %27,30'dur.
- **Yemek ve Sosyal Etkinlikler:** Yemek/kafeterya hizmetleri ile kültür-sanat etkinliklerinin geliştirilmesi yönünde beklentiler bulunmaktadır.

5. Sonuç ve Öneriler

2024-2025 Güz dönemi sonuçları, idari personelin genel olarak kurumunu benimsediğini ve işini severek yaptığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, personelin motivasyonunu artırmak amacıyla performans ödüllendirme sistemlerinin kurulması, terfi süreçlerinde liyakat algısının güçlendirilmesi ve hizmet içi eğitimlerin çeşitlendirilmesi kritik önem arz etmektedir. Ayrıca, çalışma ortamının temizliği ve sosyal imkanların iyileştirilmesi çalışan memnuniyetini daha üst seviyelere taşıyacaktır.

Kalite Koordinatörlüğü