

2024-2025 GÜZ DÖNEMİ

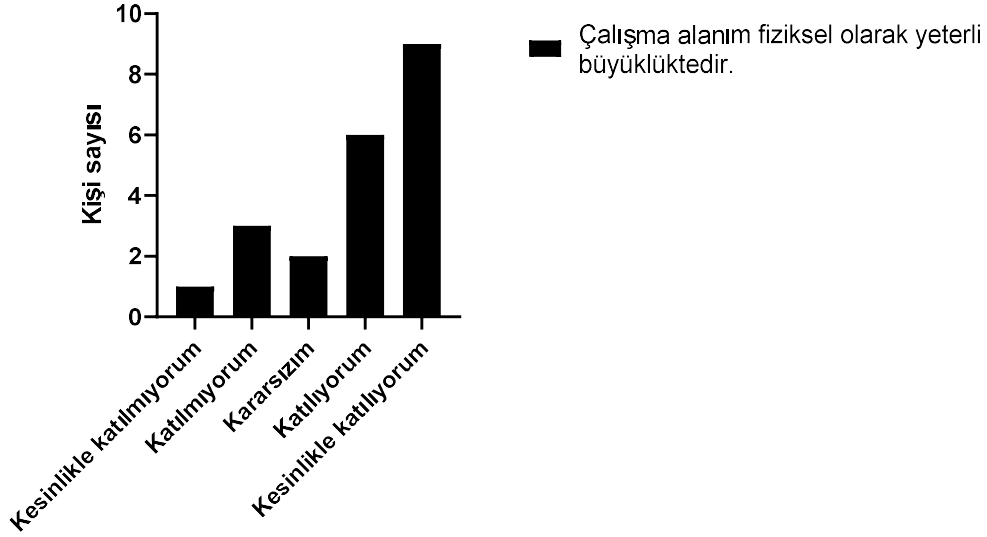
MOLEKÜLER BİYOLOJİ VE GENETİK BÖLÜMÜ İÇ PAYDAŞ

MEMNUNİYET ANKETİ

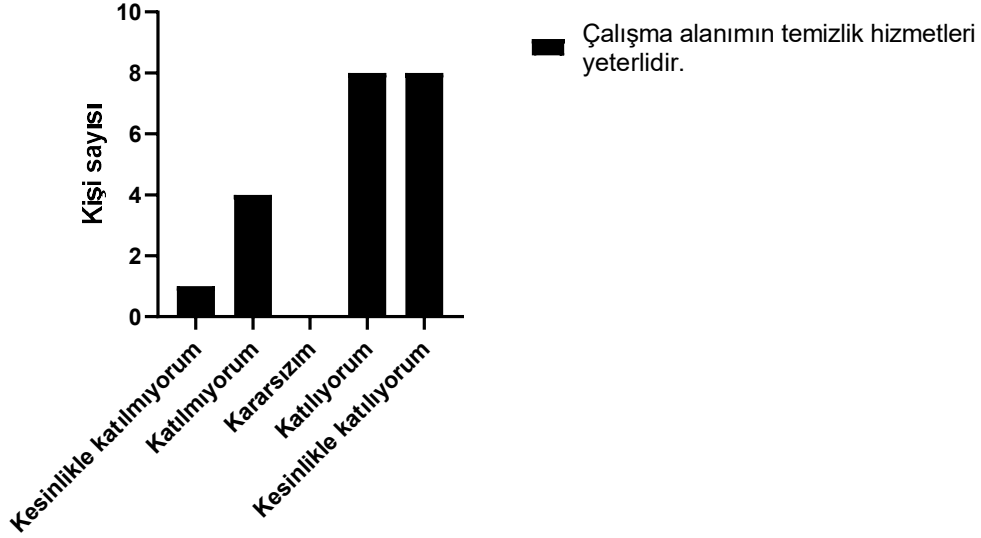
Sayın Katılımcı;

Bu anket, bölümümüzdeki eğitim-öğretim ve yönetim kalitesini artırmaya yönelik değerlendirme çalışmalarının önemli bir parçasıdır. Sizlerin daha iyi bir çalışma ortamına sahip olmanız, hepimizin ortak başarısını destekleyecektir.

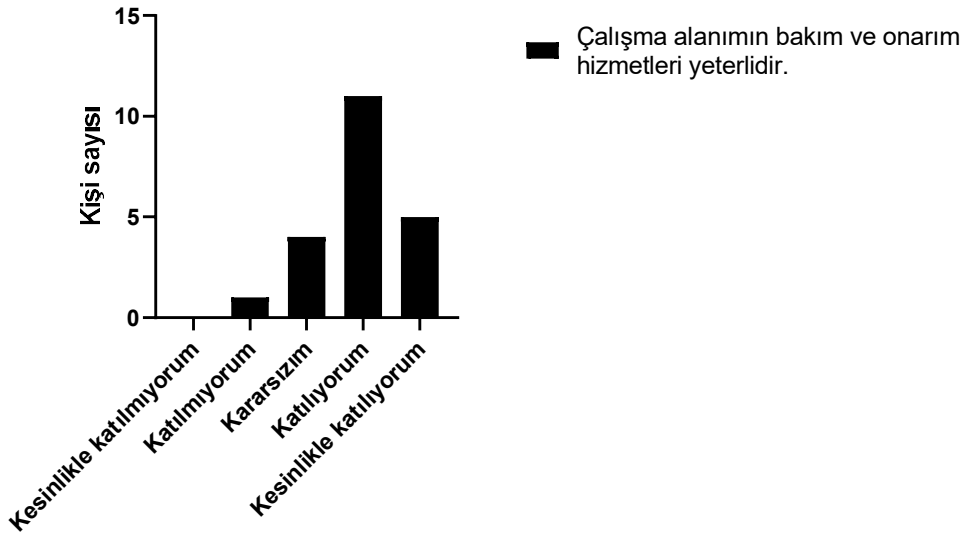
Çalışma alanınızla ilgili aşağıda verilen ifadelere katılma düzeyini işaretleyiniz.



“Çalışma alanım fiziksel olarak yeterli büyüklüktedir.” önermesine katılımcıların %5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %14’ü “katılmıyorum”, %10’u “kararsızım”, %29’u “katılıyorum” ve %43’ü “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. %43 “Kesinlikle katılıyorum” ve %29 “Katılıyorum” yanıtları, katılımcıların toplamda %72’sinin çalışma alanlarının fiziksel büyüklüğünden memnun olduğunu göstermektedir. %10’luk bir kesim “Kararsızım” demiştir. Bu grup, çalışma alanlarının büyüklüğü konusunda net bir fikir belirtmemiştir. %14 “Katılmıyorum” ve %5 “Kesinlikle katılmıyorum” yanıtları, toplamda %19’luk bir kesimin çalışma alanlarını yetersiz bulduğunu göstermektedir.

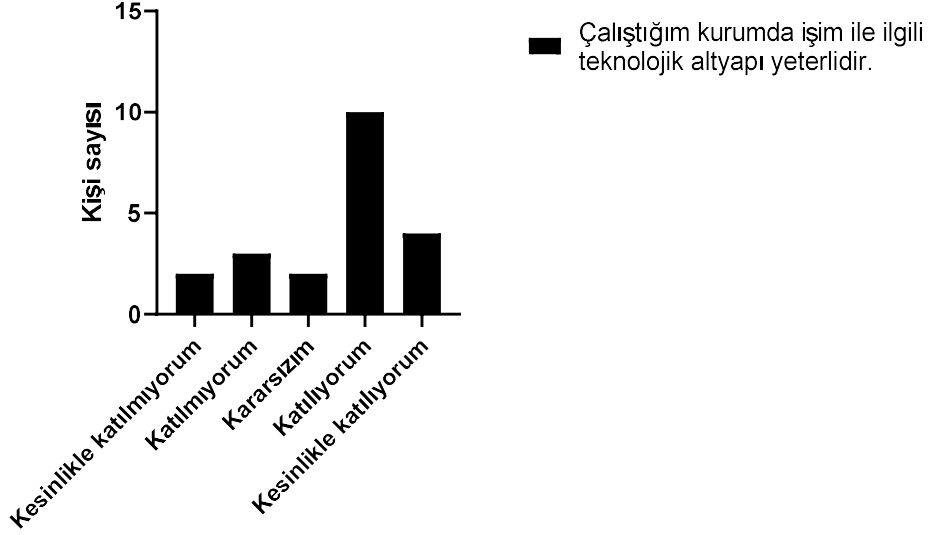


“Çalışma alanımın temizlik hizmetleri yeterlidir.” önermesine katılımcıların %5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %19’u “katılmıyorum”, %38’i “katılıyorum” ve %38’i “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Bu soruya verilen yanıtlar, katılımcıların çoğunluğunun (%76) çalışma alanlarının temizlik hizmetlerini yeterli bulduğunu göstermektedir. Ancak, %24 oranında bir katılımcı bu konuda olumsuz görüş bildirmiştir. Temizlik hizmetlerin genel memnuniyet düzeyi yüksek olsa da olumsuz yanıt oranı göz ardı edilmemelidir. Alınan olumsuz geri bildirimlerin nedenleri detaylı bir şekilde incelenip çözüme yönelik eylemler alınabilir.

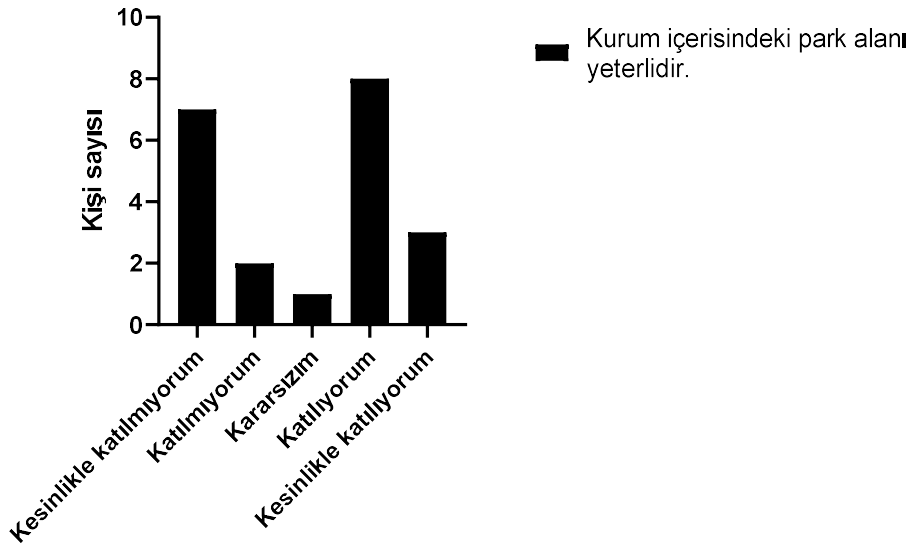


“Çalışma alanımın bakım ve onarım hizmetleri yeterlidir.” önermesine katılımcıların %5’i “katılmıyorum”, %19’u “kararsızım”, %52’si “katılıyorum” ve %24’ü “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlara göre, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%76) çalışma alanlarının bakım ve onarım hizmetlerinden memnun olduğu görülmektedir. Ancak, %5’lik bir kesim bu konuda olumsuz görüş bildirmiş, %19’u ise kararsız kalmıştır. Kararsızların oranı dikkate

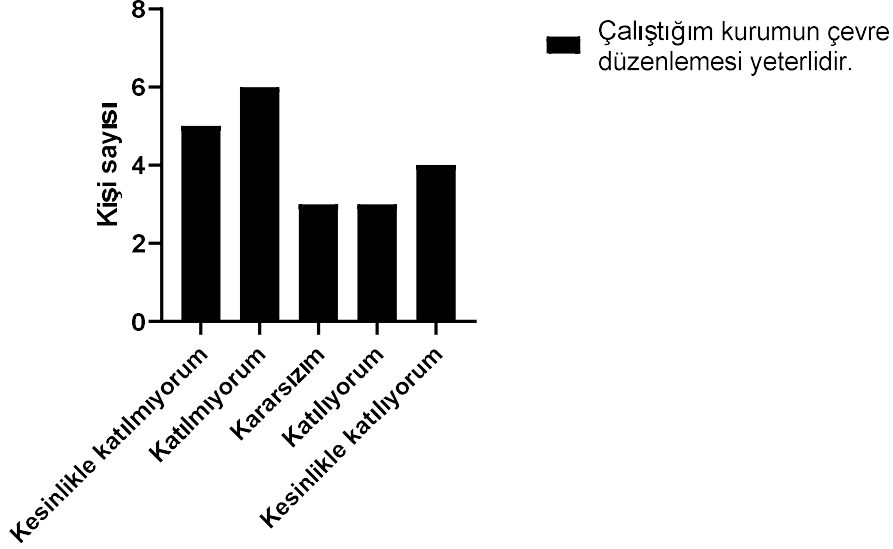
alındığında, bakım ve onarım hizmetlerinin iyileştirilmesi veya görünürlüğünün artırılması, memnuniyet düzeyini yükseltebilir. Çalışma alanlarında meydana gelen bakım ve onarım ihtiyaçları, kullanım sıklığı ve önemine göre öncelikli hale getirilip kısa sürede giderilebilir.



“Çalıştığım kurumda işim ile ilgili teknolojik altyapı yeterlidir.” önermesine katılımcıların %10'u “kesinlikle katılmıyorum”, %14'ü “katılmıyorum”, %10'u “kararsızım”, %48'i “katılıyorum” ve %19'u “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, katılımcıların büyük bir kısmının (%67) iş ile ilgili teknolojik altyapıyı yeterli bulduğunu göstermektedir. Ancak, %24'lük bir kesim bu konuda memnuniyetsizlik ifade etmiş, %10'u ise kararsız kalmıştır. Mevcut teknolojik altyapıya yönelik ihtiyaç analizi yapılabilir. Eksiklikler veya aksayan noktalar tespit edilerek iyileştirme planı oluşturulabilir. Katılımcıların geri bildirimleri alınarak sık karşılaşılan sorunlar veya talep edilen yenilikler belirlenebilir.

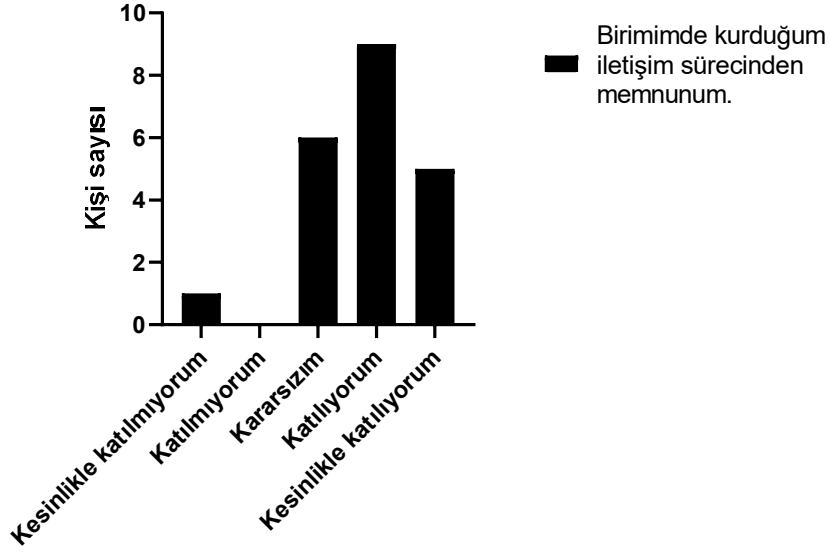


“Kurum içerisindeki park alanı yeterlidir.” önermesine katılımcıların %33’ü “kesinlikle katılmıyorum”, %10’u “katılmıyorum”, %5’i “kararsızım”, %38’i “katılıyorum” ve %14’ü “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, katılımcıların önemli bir kısmının (%43) kurum içerisindeki park alanının yetersiz olduğunu düşündüğünü göstermektedir. Katılımcıların %38’i park alanını yeterli bulurken, %14’ü ise kesinlikle yeterli olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte %5’lik bir kararsız kesim bulunmaktadır. Kurum içinde kullanılabilir alanlar analiz edilerek yeni park alanları oluşturulabilir.

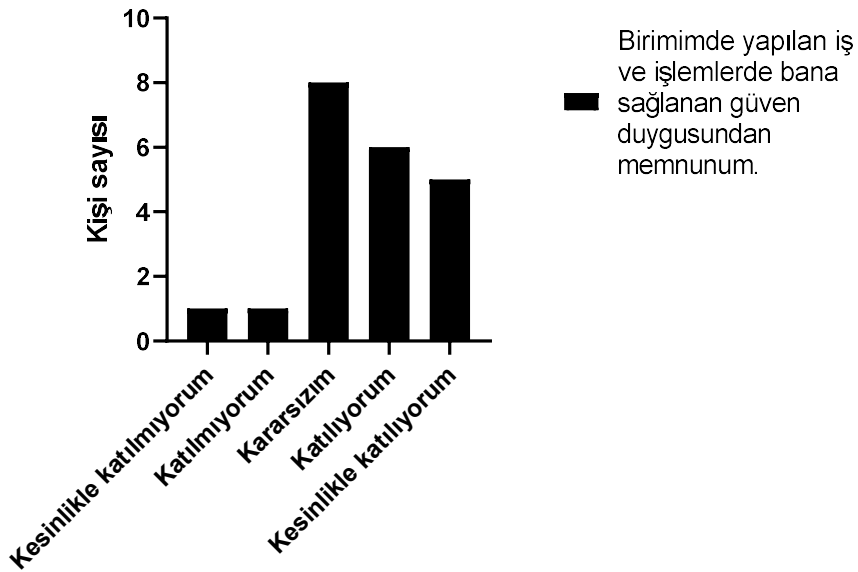


“Çalıştığım kurumun çevre düzenlemesi yeterlidir.” önermesine katılımcıların %24’ü “kesinlikle katılmıyorum”, %29’u “katılmıyorum”, %14’ü “kararsızım”, %14’ü “katılıyorum” ve %19’u “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, katılımcıların önemli bir kısmının (%53) kurumun çevre düzenlemesini yetersiz bulduğunu göstermektedir. Katılımcıların %33’ü çevre düzenlemesinden memnuniyet ifade ederken, %14’lük bir kesim kararsız kalmıştır. Kurum içerisinde ağaçlandırma vb. çalışmalar yapılabilir. Çalışanların mola verebileceği banklar, pergolalar ve gölgelik alanlar inşa edilebilir.

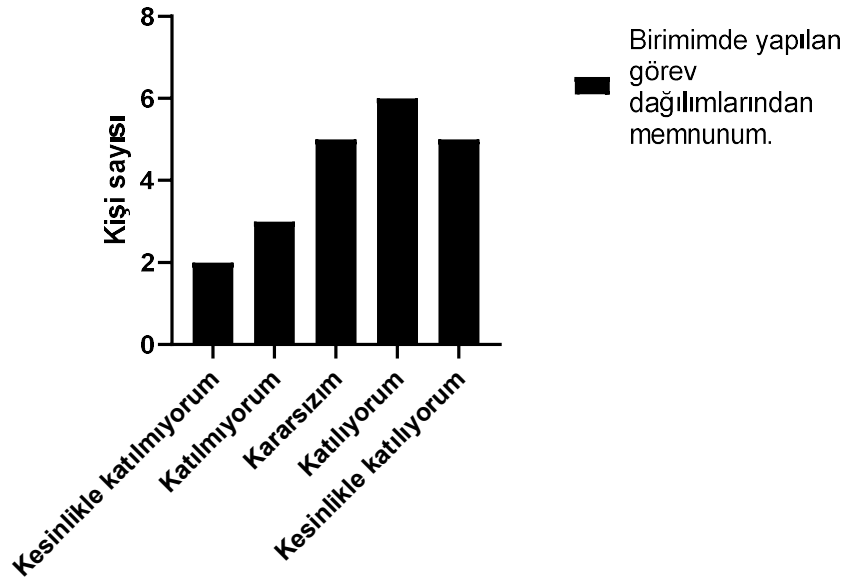
Bölümünüz ile ilgili aşağıda verilen ifadelere katılma düzeyinizi işaretleyiniz.



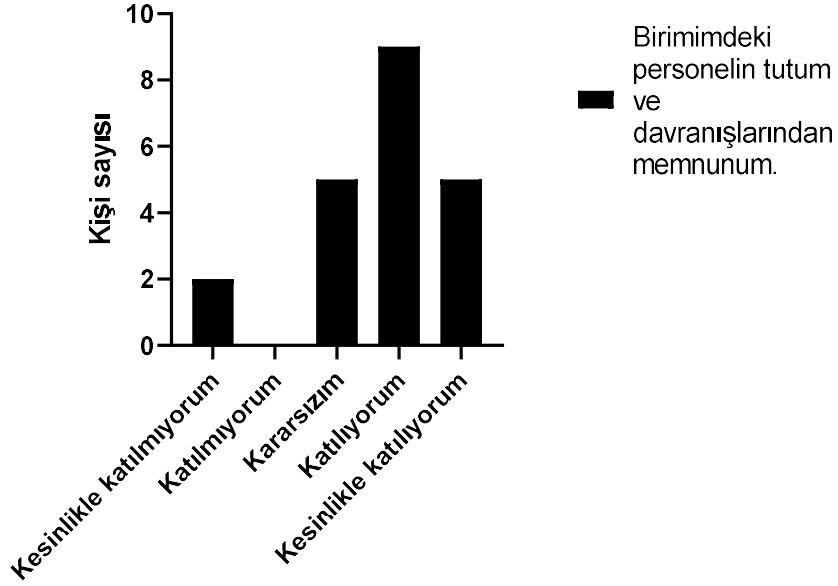
"Birimimde kurduğum iletişim sürecinden memnunum" önermesine katılımcıların %5'i "kesinlikle katılmıyorum", %29'u "kararsızım", %43'ü "katılıyorum" ve %24'ü "kesinlikle katılıyorum" yanıtını verdi. Sonuçlar, katılımcıların %67'sinin birimlerinde kurulan iletişim sürecinden memnuniyet duyduğunu (%43 "Katılıyorum" ve %24 "Kesinlikle Katılıyorum") gösterirken, %29'unun kararsız olduğunu ve %5'lik küçük bir kesimin memnun olmadığını ortaya koymaktadır. Kararsız kalan önemli bir oran (%29), iletişim süreçlerinde geliştirilmesi gereken hususların olduğunu işaret edebilir. Duyuruların, kararların ve bilgilendirmelerin tüm çalışanlara düzenli ve açık bir şekilde iletilmesi sağlanabilir. Çalışanların düşüncelerini paylaşabilecekleri anonim geri bildirim sistemleri oluşturulabilir.



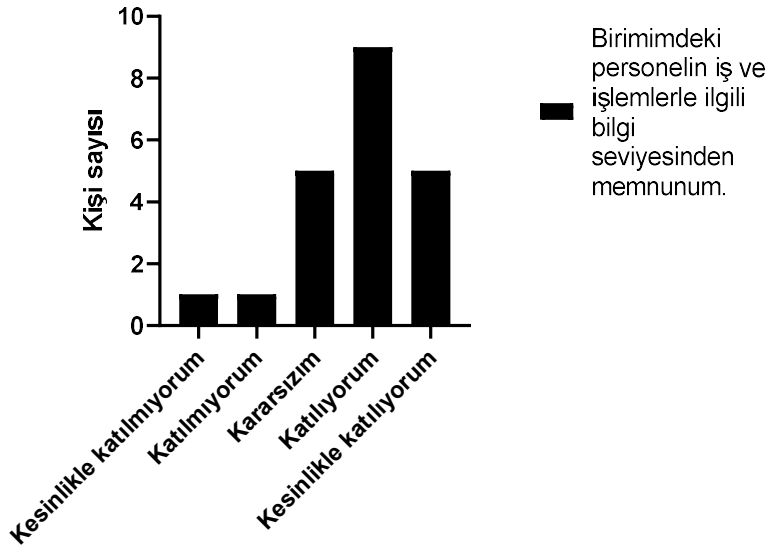
“Birimimde yapılan iş ve işlemlerde bana sağlanan güven duygusundan memnunum.” önermesine katılımcıların %5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %5’i “katılmıyorum”, %38’i “kararsızım”, %29’u “katılıyorum” ve %24’ü “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, katılımcıların %53’ünün iş ve işlemlerde sağlanan güven duygusundan memnun olduğunu göstermektedir. Ancak, %38 oranında kararsız bir kesimin varlığı dikkat çekicidir. Ayrıca, %10’luk bir kesim bu konuda olumsuz görüş bildirmiştir. İş süreçleri ve alınan kararlarla ilgili daha fazla bilgi paylaşımı yapılabilir. Çalışanlar, süreçlerin nasıl işlediğini ve alınan kararların dayanaklarını anladıkça güven duygusu artabilir. İş ve işlemlerde herkese eşit muamele edildiği algısı güçlendirilmelidir.



“Birimimde yapılan görev dağılımlarından memnunum.” önermesine katılımcıların %10’u “kesinlikle katılmıyorum”, %14’ü “katılmıyorum”, %24’ü “kararsızım”, %29’u “katılıyorum” ve %24’ü “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, katılımcıların görev dağılımlarına ilişkin memnuniyet düzeylerinde belirgin bir çeşitlilik olduğunu göstermektedir. %53’lük bir kesim memnuniyet ifade ederken, %24’ü kararsız kalmış ve %24’ü olumsuz görüş bildirmiştir. Görev dağılımlarında objektif kriterlerin uygulanması ve bu kriterlerin açık bir şekilde paylaşılması sağlanabilir. Görev dağılımının dengeli olup olmadığını değerlendirmek için iş yükü analizleri yapılabilir.

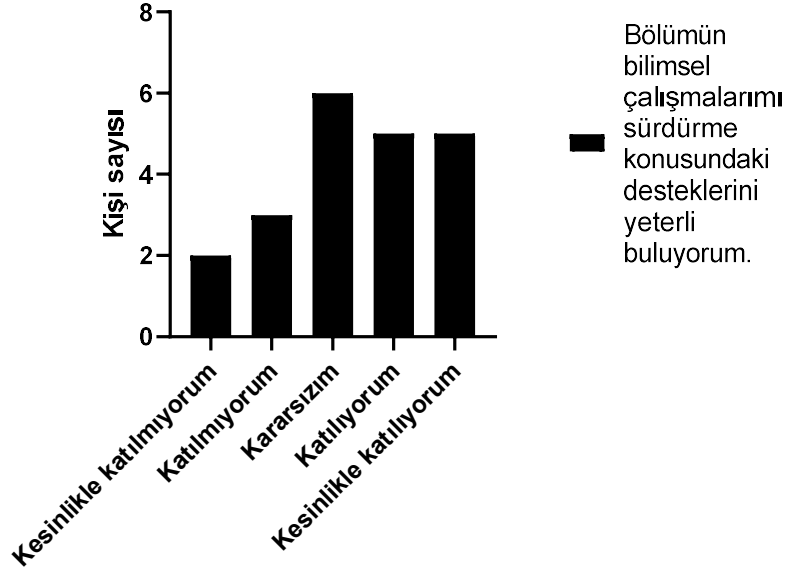


“Birimimdeki personelin tutum ve davranışlarından memnunum.” önermesine katılımcıların %10’u “kesinlikle katılmıyorum”, %24’ü “kararsızım”, %42’si “katılıyorum” ve %24’ü “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, birimdeki personelin tutum ve davranışlarına yönelik genel bir memnuniyet olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %66’sı olumlu görüş bildirirken, %24’ü kararsız kalmış ve %10’u “Kesinlikle Katılmıyorum” diyerek olumsuz bir değerlendirme yapmıştır. Ancak kararsızlık oranı (%24), belirli bir düzeyde iyileştirme yapılması gerektiğine işaret edebilir.

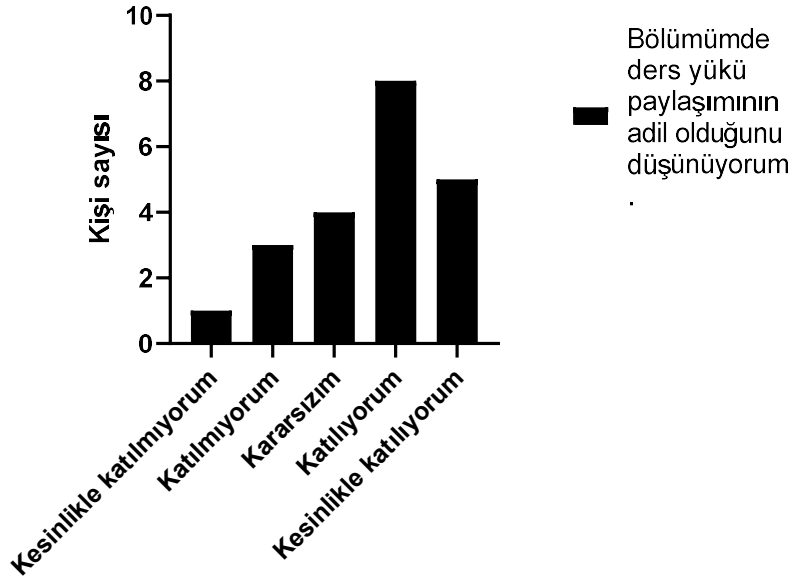


“Birimimdeki personelin iş ve işlemlerle ilgili bilgi seviyesinden memnunum.” önermesine katılımcıların %5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %5’i “katılmıyorum”, %24’ü “kararsızım”, %42’si “katılıyorum” ve %24’ü “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, birimdeki personelin iş

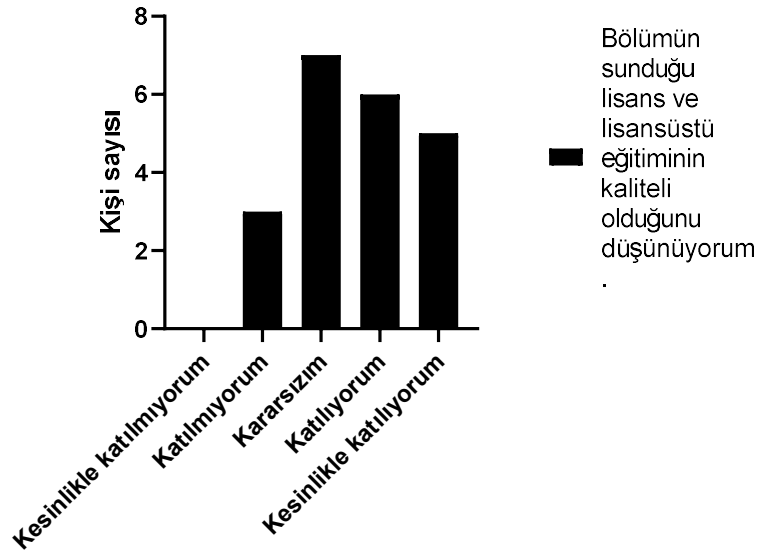
ve işlemlerle ilgili bilgi seviyesine dair genel bir memnuniyet olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %66'sı olumlu görüş bildirirken, %24'ü kararsız kalmış ve sadece %10'u olumsuz bir değerlendirme yapmıştır. Personelin iş ve işlemlerle ilgili bilgi eksikliklerini gidermek için hedef odaklı eğitimler düzenlenebilir.



“Bölümün bilimsel çalışmalarımı sürdürme konusundaki desteklerini yeterli buluyorum.” önermesine katılımcıların %10'u “kesinlikle katılmıyorum”, %14'ü “katılmıyorum”, %29'u “kararsızım”, %24'ü “katılıyorum” ve %24'ü “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, katılımcıların bölümün bilimsel çalışmalarına verdiği destek konusundaki memnuniyet düzeyinin dengeli bir şekilde dağıldığını göstermektedir. Katılımcıların %48'i olumlu görüş bildirirken, %29'u kararsız ve %24'ü olumsuz bir değerlendirme yapmıştır. Bu durum, bilimsel çalışmalar için verilen desteğin artırılabilmesine işaret etmektedir.

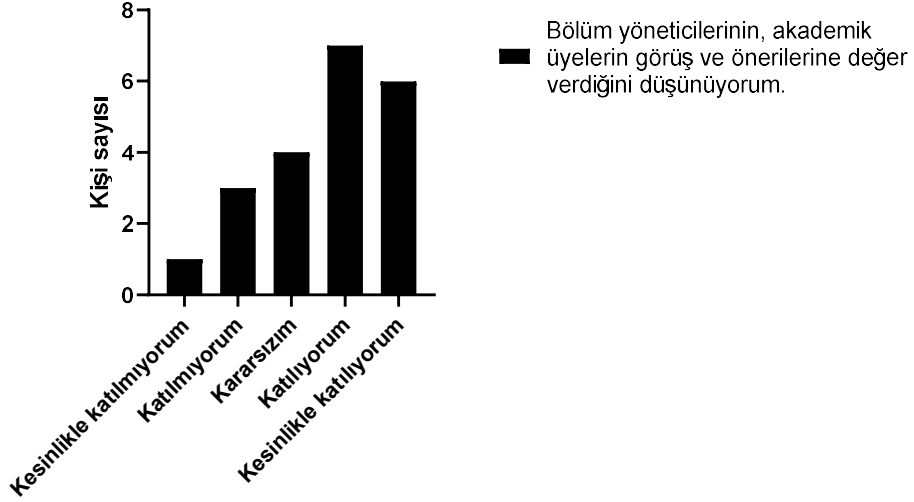


“Bölümümde ders yükü paylaşımının adil olduğunu düşünüyorum.” önermesine katılımcıların %5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %14’ü “katılmıyorum”, %19’u “kararsızım”, %38’i “katılıyorum” ve %24’ü “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, bölümde ders yükü paylaşımının adil olduğunu düşünen katılımcıların (%62; %38 “Katılıyorum” ve %24 “Kesinlikle Katılıyorum”) genel olarak olumlu bir tutuma sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, katılımcıların %19’u kararsız kalmış ve %19’u (%5 “Kesinlikle Katılmıyorum” ve %14 “Katılmıyorum”) bu konuda olumsuz bir görüş bildirmiştir.

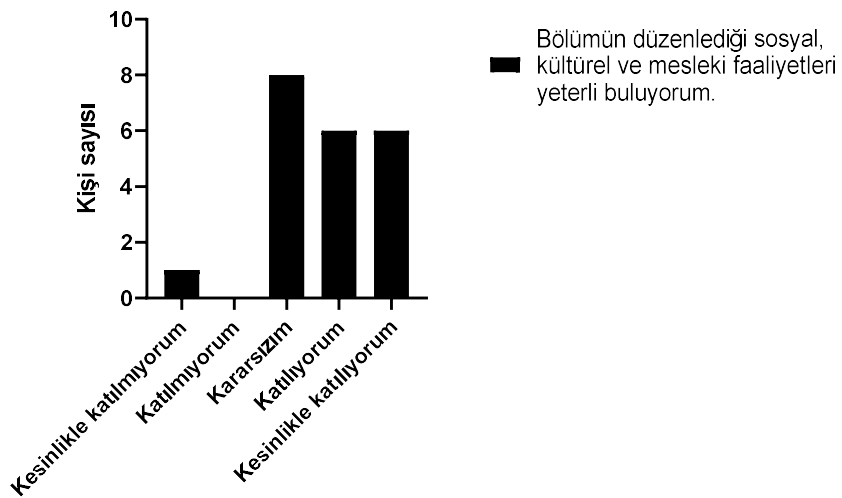


“Bölümün sunduğu lisans ve lisansüstü eğitiminin kaliteli olduğunu düşünüyorum.” önermesine katılımcıların %14’ü “katılmıyorum”, %33’ü “kararsızım”, %29’u “katılıyorum” ve %24’ü “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, bölümün sunduğu lisans ve lisansüstü eğitimin

kalitesine ilişkin kararsızlık oranının (%33) oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların %43'ü eğitimin kaliteli olduğunu düşünürken, %14'lük bir kesim ise olumsuz görüş bildirmiştir. Eğitim programı, ulusal ve uluslararası standartlarla karşılaştırılarak eksik noktalar tespit edilebilir. Eğitim kalitesinin belirlenmesine yönelik yüksek lisans ve doktora öğrencileri için anketler hazırlanabilir.

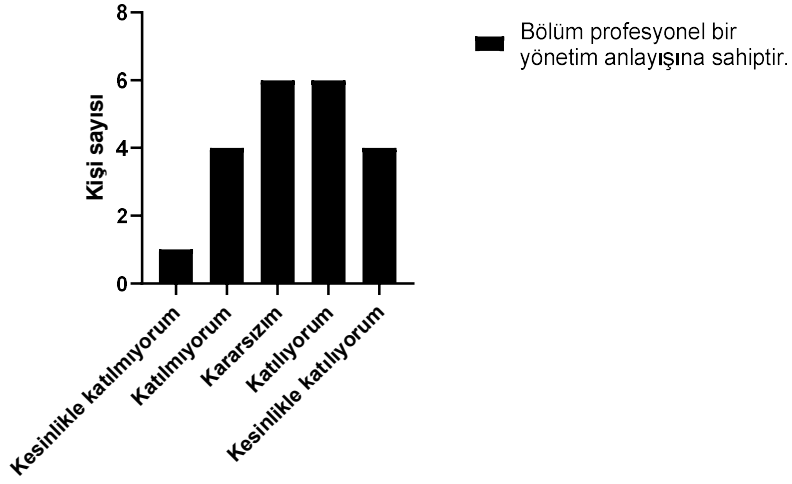


“Bölüm yöneticilerinin, akademik üyelerin görüş ve önerilerine değer verdiğini düşünüyorum.” önermesine katılımcıların %5'i “kesinlikle katılmıyorum”, %14'ü “katılmıyorum”, %19'u “kararsızım”, %33'ü “katılıyorum” ve %29'u “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, bölüm yöneticilerinin akademik üyelerin görüş ve önerilerine değer verdiğine dair olumlu bir algının bulunduğunu, ancak bu algının yeterince güçlü olmadığını göstermektedir. Katılımcıların %62'si olumlu görüş bildirirken, %19'u “Kararsızım” ve %19'u olumsuz bir tutum sergilemiştir.

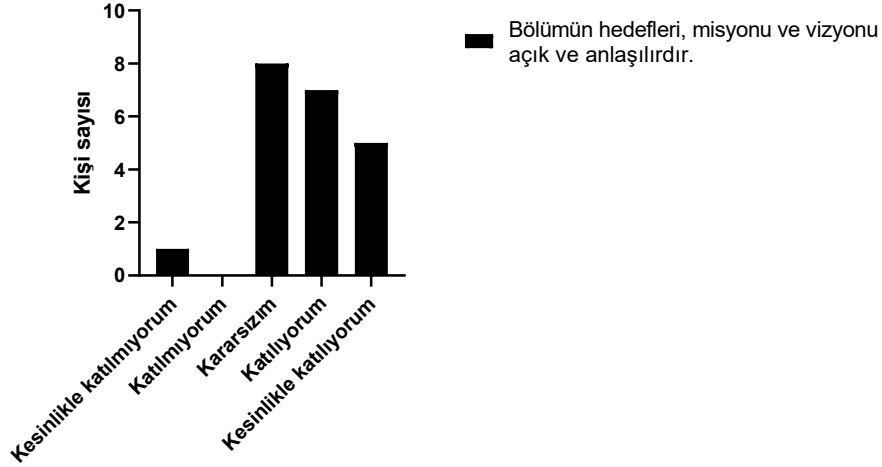


“Bölümün düzenlediği sosyal, kültürel ve mesleki faaliyetleri yeterli buluyorum.” önermesine katılımcıların %5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %37’si “kararsızım”, %29’ü “katılıyorum” ve %29’u “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, bölüm tarafından düzenlenen sosyal, kültürel ve mesleki faaliyetlerin genel olarak olumlu karşılandığını, ancak bu konuda kararsız bir katılımcı grubunun bulunduğunu göstermektedir. Katılımcıların %58’i faaliyetleri yeterli bulurken, %37’si “Kararsızım” ve %5’i “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. Kararsızlık oranının yüksekliği (%37) etkinliklerin çeşitliliği, düzenlenme sıklığı veya katılımcıların bilgilendirilmesi ile ilgili eksikliklere işaret edebilir. Sosyal, kültürel ve mesleki etkinlikler farklı temalar ve formatlarda uygulanabilir.

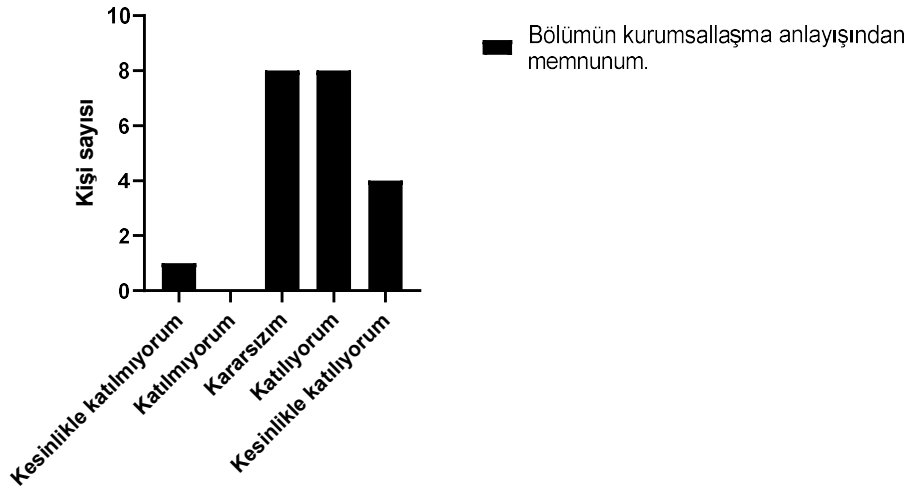
Bölümünüz ile ilgili aşağıda verilen ifadelere katılma düzeyinizi işaretleyiniz



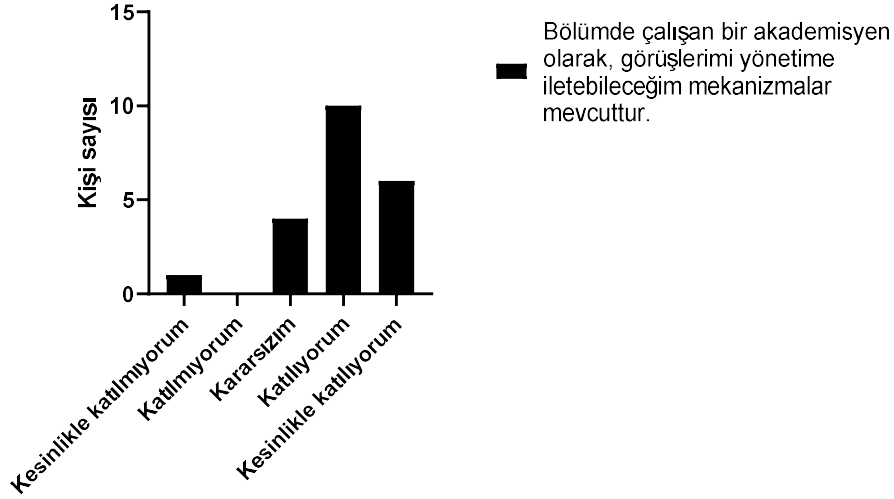
“Bölüm profesyonel bir yönetim anlayışına sahiptir.” önermesine katılımcıların %5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %19’u “katılmıyorum”, %29’u “kararsızım”, %29’u “katılıyorum” ve %19’u “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, bölümün profesyonel bir yönetim anlayışına sahip olduğuna yönelik katılımcı görüşlerinin oldukça çeşitlilik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Katılımcıların %48’i olumlu bir değerlendirme yaparken, %29’u “Kararsızım” ve %24’ü olumsuz bir görüş bildirmiştir.



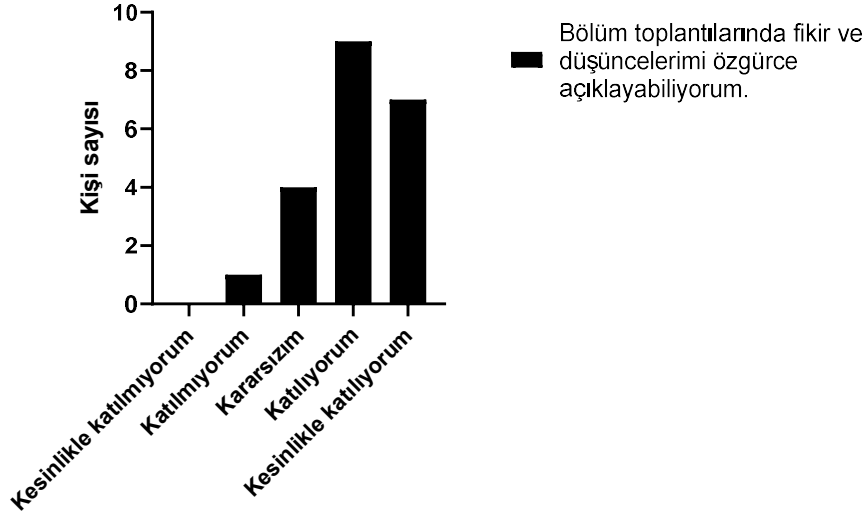
“Bölümün hedefleri, misyonu ve vizyonu açık ve anlaşılırdır.” önermesine katılımcıların %5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %38’i “kararsızım”, %33’ü “katılıyorum” ve %24’ü “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, bölümün hedefleri, misyonu ve vizyonunun açık ve anlaşılır olduğuna yönelik değerlendirmelerde önemli bir kararsızlık olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %38’i “Kararsızım” yanıtını verirken, olumlu değerlendirmelerde bulunanlar toplamda %57 oranında bir çoğunluğu oluşturmuştur. Kararsızların yüksek oranı şu şekilde yorumlanabilir: katılımcılar, bölümün hedefleri, misyonu ve vizyonu ile ilgili yeterince bilgilendirilmediğini veya bu konuların açıkça ifade edilmediğini düşünüyor olabilir. Bölümün hedefleri, misyonu ve vizyonu yazılı dokümanlarla çalışanlara aktarılabilir. Bölüm vizyonu ve hedeflerini destekleyen görsel sunumlar veya broşürler hazırlanabilir. Çalışanlara gerekli bilgilendirmeler yapıldıktan sonra, ilerleyen süreçte bölümde alınan kararların ve bu kararların gerçekleştirilmesine yönelik eylemlerin bölümün misyon ve hedefleriyle ne kadar örtüştüğü irdelenmelidir.



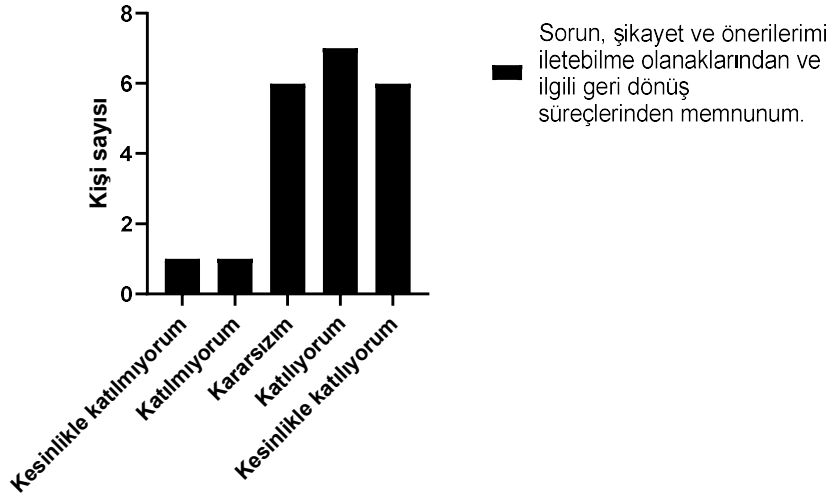
“Bölümün kurumsallaşma anlayışından memnunum.” önermesine katılımcıların %5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %38’i “kararsızım”, %38’i “katılıyorum” ve %19’u “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, bölümün kurumsallaşma anlayışına yönelik algının genelde olumlu olduğunu (%57), ancak önemli bir kararsızlık oranının (%38) bulunduğunu göstermektedir. Negatif değerlendirme oranı ise %5 ile sınırlıdır. Kararsızlık, kurumsallaşma anlayışının bazı katılımcılar için netleşmediğine işaret etmektedir. Bölümün kurumsallaşma anlayışı ve bu yöndeki çalışmaları hakkında düzenli bilgilendirmeler yapılabilir.



“Bölümde çalışan bir akademisyen olarak, görüşlerimi yönetime iletebileceğim mekanizmalar mevcuttur.” önermesine katılımcıların %5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %19’u “kararsızım”, %48’i “katılıyorum” ve %29’u “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, bölümde çalışan akademisyenlerin görüşlerini yönetime iletebilme imkanlarının genelde olumlu değerlendirildiğini göstermektedir. Katılımcıların toplam %77’si bu konuda olumlu görüş bildirirken, yalnızca %5 olumsuz görüş beyan etmiştir. Ancak %19’luk bir kararsızlık oranı da dikkate alınmalıdır.

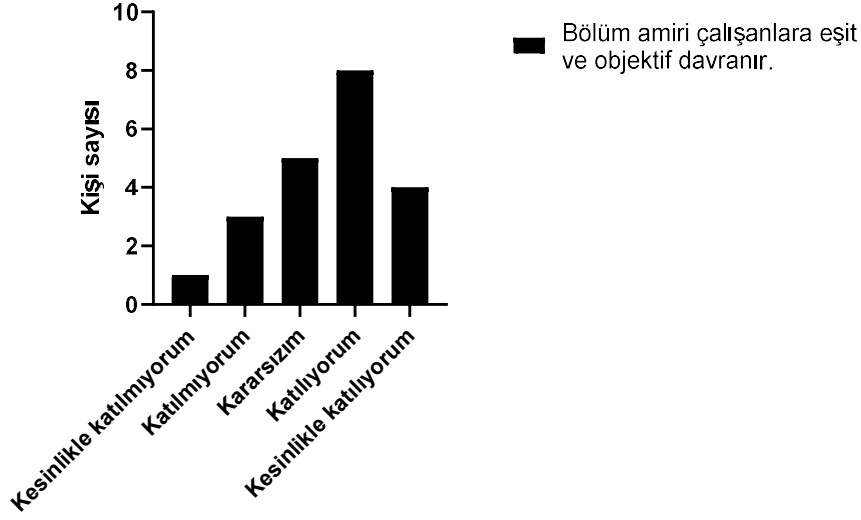


“Bölüm toplantılarında fikir ve düşüncelerimi özgürce açıklayabiliyorum.” önermesine katılımcıların %5’i “katılmıyorum”, %19’u “kararsızım”, %43’i “katılıyorum” ve %33’ü “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, bölüm toplantılarında fikir ve düşüncelerin özgürce ifade edilebildiğine dair genel bir memnuniyet olduğunu göstermektedir. Katılımcıların toplam %76’sı olumlu bir görüş bildirirken, %19’u kararsız, yalnızca %5’i olumsuz görüş beyan etmiştir.

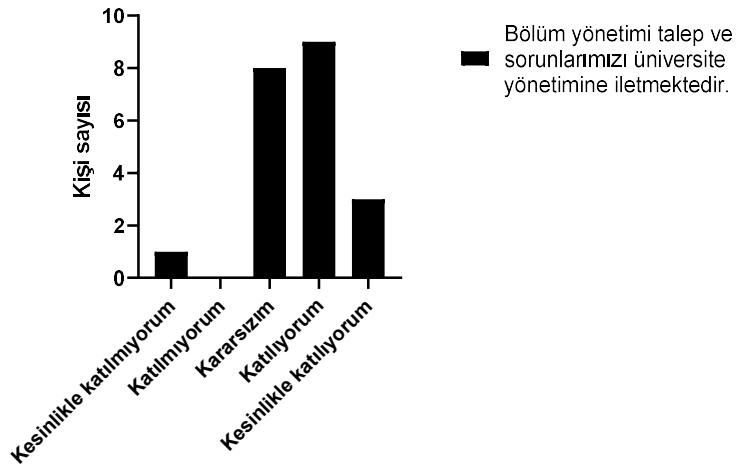


“Sorun, şikâyet ve önerilerimi iletebilme olanaklarından ve ilgili geri dönüş süreçlerinden memnunum.” önermesine katılımcıların %5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %5’i “katılmıyorum”, %29’u “kararsızım”, %32’si “katılıyorum” ve %29’u “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, bölümde sorun, şikâyet ve önerilerin iletebilmesi ile ilgili genel bir memnuniyet olduğunu, ancak kararsızlık oranının görece yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %61’i olumlu bir görüş bildirirken, %29’u kararsız, yalnızca %10’u olumsuz görüş beyan etmiştir. Yüksek kararsızlık oranı, bazı katılımcıların bu süreçleri deneyimleme fırsatına sahip

olmadığını veya mevcut mekanizmaların yeterliliği konusunda belirsizlik yaşadığını gösterebilir.



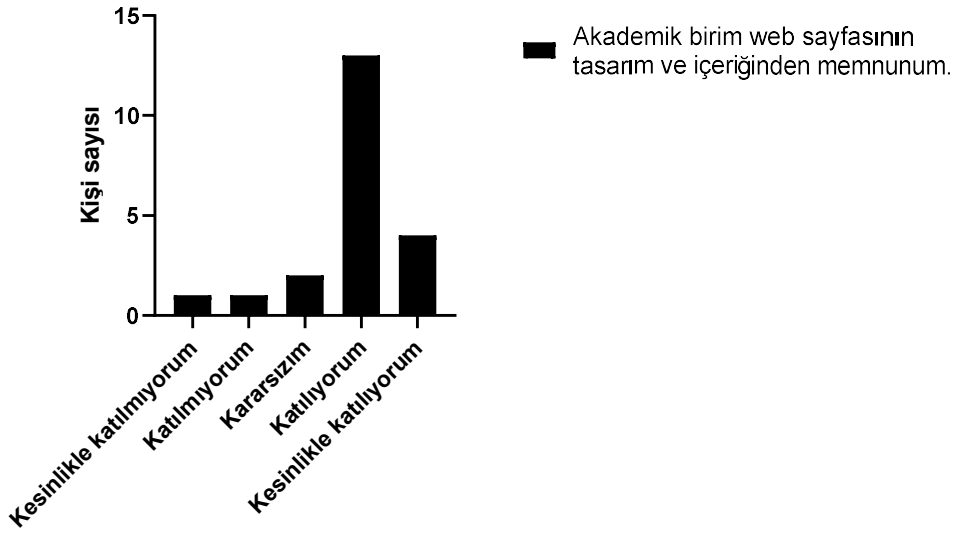
“Bölüm amiri çalışanlara eşit ve objektif davranır.” önermesine katılımcıların %5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %14’ü “katılmıyorum”, %24’ü “kararsızım”, %38’i “katılıyorum” ve %19’u “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, katılımcıların bölüm amirinin eşit ve objektif davranışlarına dair genel olarak olumlu bir algıya sahip olduğunu göstermektedir. Ancak kararsızlık oranı (%24) ve olumsuz görüş oranı (%19) dikkate değerdir. Katılımcıların dörtte biri, bölüm amirinin eşitlik ve objektiflik konusundaki davranışları hakkında net bir yargıya sahip değildir. Olumsuz yanıtlar, amir davranışlarıyla ilgili memnuniyetsizlik ifade etmektedir. Görev dağılımları, terfi süreçleri ve iş değerlendirmelerinde daha şeffaf süreçler oluşturulmalıdır.



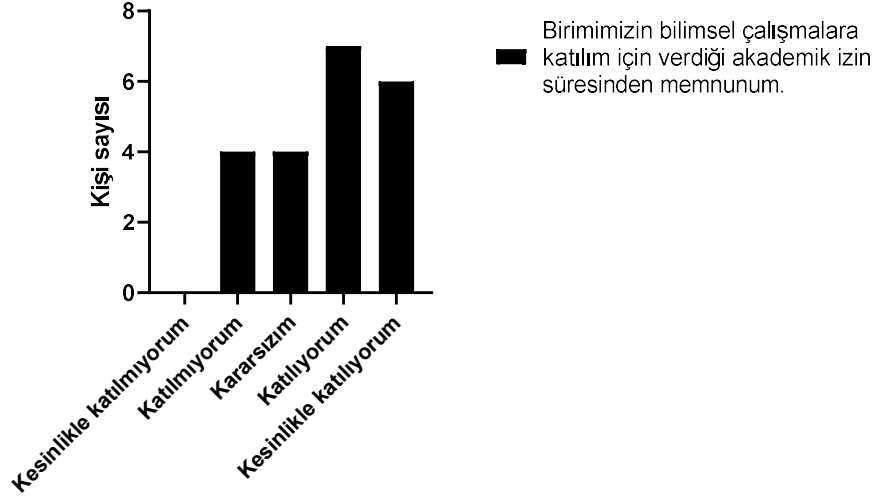
“Bölüm yönetimi talep ve sorunlarımızı üniversite yönetimine iletmektedir.” önermesine katılımcıların %5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %38’i “kararsızım”, %43’ü “katılıyorum” ve %14’u

“kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, bölüm yönetiminin çalışanların taleplerini ve sorunlarını üniversite yönetimine iletme konusundaki performansının genelde olumlu algılandığını ancak önemli bir kararsızlık oranının bulunduğunu göstermektedir. Bölüm yönetimi, çalışan taleplerinin ve sorunlarının nasıl ve ne zaman üniversite yönetimine iletiildiği konusunda düzenli bilgilendirme yapmalıdır. Bu süreçle ilgili dönemlik raporlar paylaşılabilir. Bu tür raporlarda hangi konuların iletiildiği açıkça belirtilmelidir.

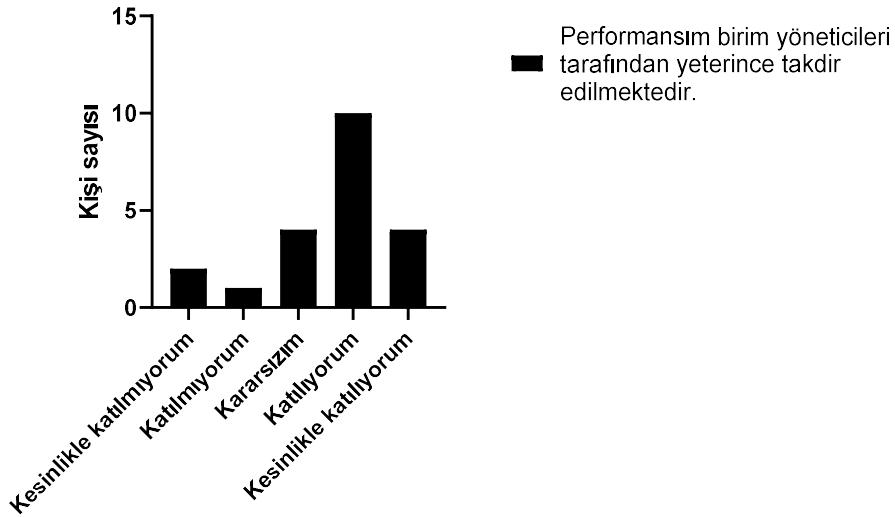
Bölümünüz ile ilgili aşağıda verilen ifadelere katılma düzeyinizi işaretleyiniz



“Akademik birim web sayfasının tasarım ve içeriğinden memnunum.” önermesine katılımcıların %5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %5’i “katılmıyorum”, %10’u “kararsızım”, %61’i “katılıyorum” ve %19’u “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, akademik birim web sayfasının tasarım ve içeriğine yönelik genel memnuniyetin yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu, web sayfasının tasarımı ve içeriğinden memnun olduğunu ifade etmiştir. Küçük bir oran, bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir. Az bir kesim, web sayfasının tasarım ve içeriğini yetersiz bulmaktadır.

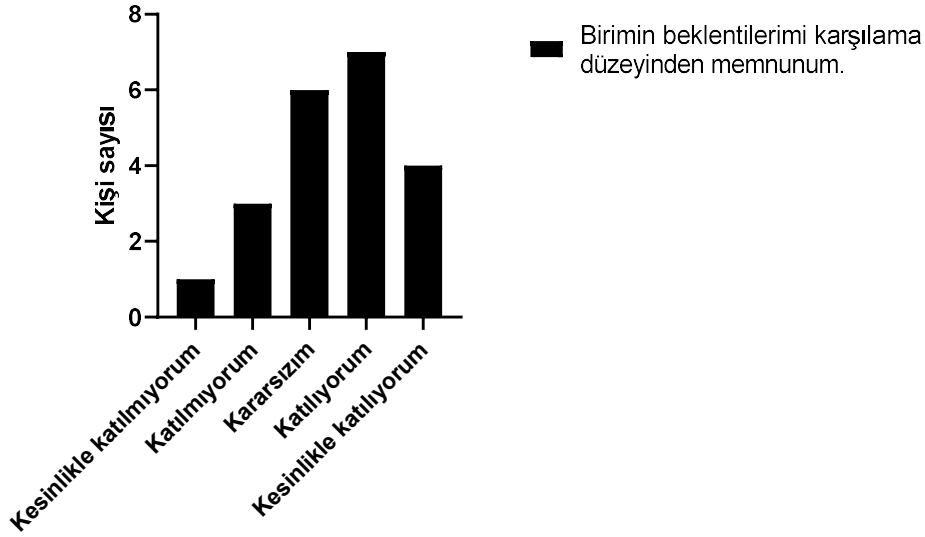


“Birimimizin bilimsel çalışmalara katılım için verdiği akademik izin süresinden memnunum.” önermesine katılımcıların %19’u “katılmıyorum”, %19’u “kararsızım”, %33’ü “katılıyorum” ve %29’u “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, birimin bilimsel çalışmalara katılım için verdiği akademik izin süresine yönelik memnuniyetin genel olarak olumlu olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %33’ü “katılıyorum” ve %29’u “kesinlikle katılıyorum” yanıtını vererek izin süresinden memnuniyetini ifade etmiştir. Kararsız olan katılımcıların oranı dikkate değerdir. %19’luk bir kesim, izin sürelerini yetersiz bulmakta ve bu konuda memnuniyetsizlik bildirmektedir. Memnuniyetsizlik ve kararsızlık bildiren çalışanlarla görüşmeler yapılarak, eksik veya yetersiz bulunan noktalar tanımlanabilir.

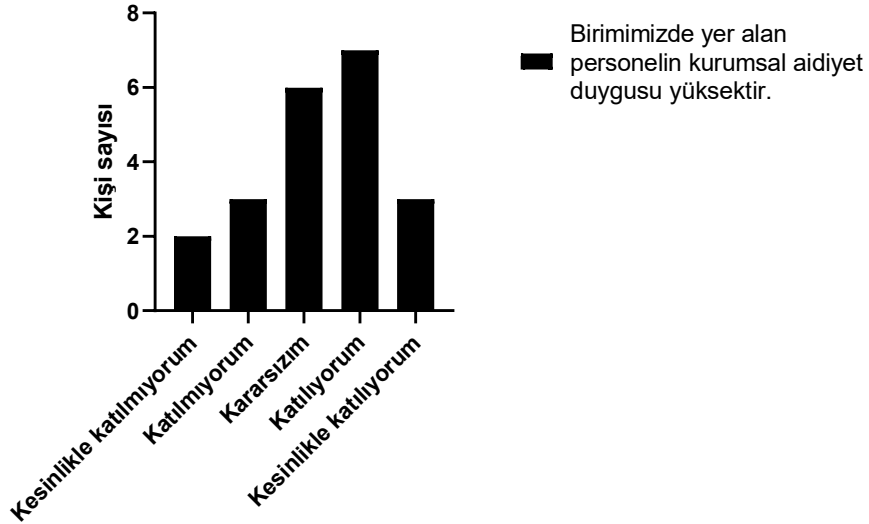


“Performansım birim yöneticileri tarafından yeterince takdir edilmektedir.” önermesine katılımcıların %10’u “kesinlikle katılmıyorum”, %5’i “katılmıyorum”, %19’u “kararsızım”, %48’i “katılıyorum” ve %19’u “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Sonuçlar, çalışanların performanslarının birim yöneticileri tarafından takdir edilmesiyle ilgili genel olarak olumlu bir

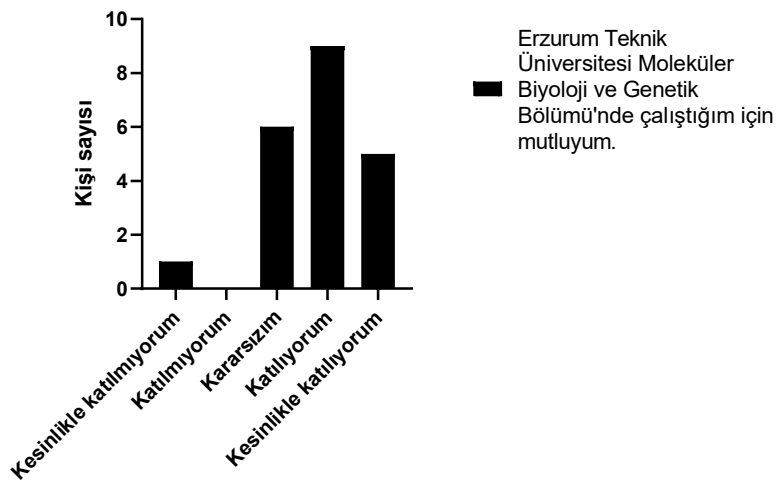
algıya sahip olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %48'i "katılıyorum" ve %19'u "kesinlikle katılıyorum" yanıtını vererek takdir edildiklerini belirtmiştir. Bu, çalışanların çoğunluğunun bu konuda memnun olduğuna dikkat çekmektedir. Katılımcıların %19'u "kararsızım" seçeneğini işaretlemiş olup, bu oran dikkate değerdir. Bu, bazı çalışanların performanslarının takdir edilip edilmediği konusunda net bir algıya sahip olmadığını gösterebilir. %10'u "kesinlikle katılmıyorum" ve %5'i "katılmıyorum" yanıtını vermiştir. Bu grup, performanslarının yeterince takdir edilmediğini düşünmektedir. Bölüm içi aylık veya yıllık başarı ödülleri, teşekkür sertifikaları gibi uygulamalar teşvik edilebilir.



"Birim beklenenlerimi karşılama düzeyinden memnunum." önermesine katılımcıların %5'i "kesinlikle katılmıyorum", %14'ü "katılmıyorum", %29'u "kararsızım", %33'ü "katılıyorum" ve %19'u "kesinlikle katılıyorum" yanıtını verdi. Katılımcıların %33'ü "katılıyorum" ve %19'u "kesinlikle katılıyorum" diyerek beklentilerinin karşılandığını belirtmiştir. Bu, birimin genel anlamda beklentileri karşıladığına dair olumlu bir algının bulunduğunu göstermektedir. Katılımcıların %29'u "kararsızım" yanıtını vermiştir. Bu grup, birimin beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin kesin bir yargıya sahip değildir. Katılımcıların %5'i "kesinlikle katılmıyorum" ve %14'ü "katılmıyorum" diyerek beklentilerinin karşılanmadığını ifade etmiştir. Katılımcılarla düzenli iletişim kurularak birimden beklentilerinin neler olduğu belirlenmelidir. Bu, açık uçlu anketler yoluyla yapılabilir. Olumsuz görüş bildiren katılımcılar için beklentilerini karşılamayan alanlar tespit edilmelidir.



“Birimimizde yer alan personelin kurumsal aidiyet duygusu yüksektir.” önermesine katılımcıların %10’u “kesinlikle katılmıyorum”, %14’ü “katılmıyorum”, %29’u “kararsızım”, %33’ü “katılıyorum” ve %14’ü “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Katılımcıların %33’ü “katılıyorum” ve %14’ü “kesinlikle katılıyorum” diyerek birimdeki personelin kurumsal aidiyet duygusunun yüksek olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların %29’u “kararsızım” yanıtını vererek bu konuda net bir yargıya sahip olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %10’u “kesinlikle katılmıyorum” ve %14’ü “katılmıyorum” diyerek birimde kurumsal aidiyet duygusunun yetersiz olduğunu düşünmektedir. Kurumsal kimlik ve değerlerin benimsenmesi için sosyal etkinlikler düzenlenebilir.



“Erzurum Teknik Üniversitesi Moleküler Biyoloji ve Genetik Bölümü'nde çalıştığım için mutluyum.” önermesine katılımcıların %5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %29’u “kararsızım”, %43’ü “katılıyorum” ve %24’ü “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdi. Katılımcıların çoğu bu

bölümde çalışmaktan memnun olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların %29'u "kararsızım" yanıtını vermiştir. Katılımcıların sadece %5'i "kesinlikle katılmıyorum" yanıtını vererek bölümde çalışmaktan mutsuz olduğunu ifade etmiştir. Bu düşük oran, ciddi bir olumsuzluk bulunmadığına işaret eder.