



2026 YILI İDARİ  
PERSONEL  
MEMNUNİYET  
ANKETİ RAPORU

Hazırlayan: Veri Yönetimi Koordinatörlüğü

## İçindekiler

|                                              |   |
|----------------------------------------------|---|
| 1. Giriş.....                                | 2 |
| 2. Demografik Bilgiler .....                 | 3 |
| 3. Yönetim ve Organizasyon.....              | 3 |
| 4. Eğitim, İletişim ve İlişkiler .....       | 5 |
| 5. Altyapı ve Destek Hizmetleri.....         | 6 |
| 6. Genel Değerlendirme .....                 | 7 |
| 7. İdari Personelin Görüş ve Önerileri ..... | 8 |
| 8. Sonuç.....                                | 9 |

## **1. Giriş**

2026 yılı içerisinde idari personelin kurumsal işleyişe ve çalışma ortamına ilişkin memnuniyet düzeylerini sistematik biçimde belirlemek amacıyla “İdari Personel Memnuniyet Anketi” uygulanmıştır. Kurum bünyesinde görev yapan toplam 308 idari personel arasından 101 kişinin ankete katılım sağlamasıyla, değerlendirme sürecine veri temelli katkı sunan yeterli bir örneklem elde edilmiştir. Anket formu, demografik bilgiler ile birlikte Yönetim ve Organizasyon, Eğitim, İletişim ve İlişkiler ve Altyapı ve Destek Hizmetleri olmak üzere üç temel boyutta yapılandırılmış, toplam 32 madde üzerinden idari personelin algı ve değerlendirmeleri ölçülmüştür. Bu raporda ilgili boyutlara ilişkin yanıtlar tanımlayıcı istatistikler (frekans ve yüzde dağılımları vb.) kullanılarak analiz edilerek mevcut memnuniyet profilinin ortaya konulması ve iyileştirme alanlarının kanıta dayalı biçimde belirlenmesi amaçlanmıştır.

## 2. Demografik Bilgiler

Demografik bilgiler başlığı altında idari personelimize 2 adet soru yöneltilmiştir. Her bir soruya ilişkin frekans ve yüzde değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özellikleri: Cinsiyet ve Yaş Dağılımı

|                     |                       | Frekans | Yüzde (%) |
|---------------------|-----------------------|---------|-----------|
| <b>Cinsiyetiniz</b> |                       |         |           |
|                     | <b>Erkek</b>          | 74      | 73.27     |
|                     | <b>Kadın</b>          | 27      | 26.73     |
| <b>Yaşınız</b>      |                       |         |           |
|                     | <b>22-29 yaş</b>      | 10      | 9.90      |
|                     | <b>30-39 yaş</b>      | 37      | 36.64     |
|                     | <b>40-49 yaş</b>      | 41      | 40.59     |
|                     | <b>50-59 yaş</b>      | 9       | 8.91      |
|                     | <b>60 yaş ve üstü</b> | 4       | 3.96      |

Tablo 1, ankete katılan idari personelin demografik profilinin erkek ağırlıklı olduğunu göstermektedir (Erkek: %73.27, Kadın: %26.73). Yaş dağılımı incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun 30–49 yaş aralığında toplandığı görülmektedir (30–39 yaş: %36.64, 40–49 yaş: %40.59, toplam: %77.23). Buna karşılık 22–29 yaş grubu (%9.90) ile 50 yaş ve üzeri grupların toplam payı (%12.87) görece düşüktür. Bu dağılım, bulguların ağırlıklı olarak orta yaş çalışma grubunun değerlendirmelerini yansıttığını düşündürmektedir.

## 3. Yönetim ve Organizasyon

Yönetim ve organizasyon başlığı altında 15 adet soru yöneltilmiştir. Her bir soruya ilişkin frekans ve parantez içerisinde yüzde değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 2.** Yönetim ve Organizasyon Boyutuna İlişkin Memnuniyet Dağılımı

|                                                                         | Hiç Memnun<br>Değilim | Memnun<br>Değilim | Kararsızım    | Memnunum      | Çok<br>Memnunum |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------|---------------|---------------|-----------------|
| <b>Üniversitede yenilikçi fikir ve girişimlere fırsat verilmesinden</b> | 19<br>(18.81)         | 11<br>(10.89)     | 26<br>(25.74) | 26<br>(25.74) | 19<br>(18.81)   |
| <b>Birimimizdeki idari kadro sayısının yeterli olmasından</b>           | 21<br>(20.79)         | 20<br>(19.80)     | 19<br>(18.81) | 25<br>(24.75) | 16<br>(15.84)   |
| <b>Yönetimsel karar alma süreçlerine idari personelin katılımından</b>  | 32<br>(31.68)         | 20<br>(19.80)     | 20<br>(19.80) | 19<br>(18.81) | 10<br>(9.90)    |
| <b>Birimimizde şikâyet ve önerilerin dikkate alınmasından</b>           | 24<br>(23.76)         | 21<br>(20.79)     | 10<br>(9.90)  | 27<br>(26.73) | 19<br>(18.81)   |

|                                                                                                                                                  |               |               |               |               |               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Üniversitemizde çalışan idari personelin unvanları ile kadrolarının uyumlu olmasından</b>                                                     | 36<br>(35.64) | 18<br>(17.82) | 16<br>(15.84) | 20<br>(19.80) | 11<br>(10.89) |
| <b>Üniversitemiz idari personelin iş ve görev tanımlarının açıkça yapılmasından</b>                                                              | 23<br>(22.77) | 22<br>(21.78) | 18<br>(17.82) | 25<br>(24.75) | 13<br>(12.87) |
| <b>Birimdeki iş yükü dağılımının dengeli olmasından</b>                                                                                          | 33<br>(32.67) | 16<br>(15.84) | 16<br>(15.84) | 26<br>(25.74) | 10<br>(9.90)  |
| <b>Birimimizde düzenli olarak yönetimsel toplantılar yapılmasından</b>                                                                           | 23<br>(22.77) | 15<br>(14.85) | 22<br>(21.78) | 23<br>(22.77) | 18<br>(17.82) |
| <b>Üniversitemizde fikir ve düşüncelerin özgürce açıklanmasından</b>                                                                             | 25<br>(24.75) | 16<br>(15.84) | 17<br>(16.83) | 26<br>(25.74) | 17<br>(16.83) |
| <b>Üniversitemizde, sorunların üst ve alt kademeler arasında sağlıklı bir şekilde tartışılması ve geri bildirim süreçlerinin uygulanmasından</b> | 30<br>(29.70) | 25<br>(24.75) | 11<br>(10.89) | 22<br>(21.78) | 13<br>(12.87) |
| <b>Yöneticimin kendi görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesinden</b>                                                               | 23<br>(22.77) | 12<br>(11.88) | 15<br>(14.85) | 25<br>(24.75) | 26<br>(25.74) |
| <b>Yönetime ulaşabilme kolaylığından</b>                                                                                                         | 14<br>(13.86) | 18<br>(17.82) | 15<br>(14.85) | 28<br>(27.72) | 26<br>(25.74) |
| <b>Yöneticimin davranış ve yaklaşımlarıyla örnek olmasından</b>                                                                                  | 16<br>(15.84) | 13<br>(12.87) | 15<br>(14.85) | 29<br>(28.71) | 28<br>(27.72) |
| <b>Üniversitemizin yenileşme ve gelişme çabalarından</b>                                                                                         | 14<br>(13.86) | 13<br>(12.87) | 21<br>(20.79) | 29<br>(28.71) | 24<br>(23.76) |
| <b>Üniversitemizin kurumsallaşma anlayışından</b>                                                                                                | 23<br>(22.77) | 16<br>(15.84) | 20<br>(19.80) | 24<br>(23.76) | 18<br>(17.82) |

Tablo 2, Yönetim ve Organizasyon boyutunda memnuniyetin madde bazında belirgin biçimde farklılaştığını göstermektedir. En olumlu değerlendirmeler, doğrudan yöneticiyle ilişkili alanlarda yoğunlaşmaktadır: “yöneticimin davranış ve yaklaşımlarıyla örnek olması” (%56.43 memnun/çok memnun), “yönetime ulaşabilme kolaylığı” (%53.46) ve “üniversitemizin yenileşme ve gelişme çabaları” (%52.47) en yüksek memnuniyet oranlarına sahiptir. Buna karşılık, kurumsal yönetim ve süreçlere katılım temalarında memnuniyetsizlik daha baskındır. Özellikle “yönetimsel karar alma süreçlerine idari personelin katılımı” (%51.48 memnun değil/hiç memnun değil), “unvan–kadro uyumu” (%53.46) ve “üst–alt kademeler arasında sağlıklı tartışma ve geri bildirim süreçleri” (%54.45) maddeleri, iyileştirme gereksiniminin en belirgin olduğu alanlar olarak öne çıkmaktadır.

Bazı maddelerde görüşlerin kutuplaştığı görülmektedir. Örneğin “şikâyet ve önerilerin dikkate alınması” maddesinde memnuniyet (%45.54) ve memnuniyetsizlik (%44.55) oranları birbirine çok yakındır. Bu durum, birimler arasında uygulama farklılıkları olabileceğine işaret etmektedir. Genel olarak tablo, yöneticilerin bireysel tutum ve erişilebilirliğinin görece olumlu

algılandığını, ancak katılımcılık, rol-pozisyon uyumu, geri bildirim mekanizmaları ve iş yükü dengesi gibi daha yapısal başlıklarda memnuniyetin zayıfladığını göstermektedir.

#### 4. Eğitim, İletişim ve İlişkiler

Eğitim, iletişim ve ilişkiler başlığı altında idari personelimize 5 adet soru yöneltilmiştir. Her bir soruya ilişkin frekans ve parantez içerisinde yüzde değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 3.** Eğitim, İletişim ve İlişkiler Boyutuna İlişkin Memnuniyet Dağılımı

|                                                                                  | Hiç Memnun<br>Değilim | Memnun<br>Değilim | Kararsızım    | Memnunum      | Çok<br>Memnunum |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------|---------------|---------------|-----------------|
| İdari personele kendini geliştirme/hizmet içi eğitim olanaklarının sunulmasından | 32<br>(31.68)         | 17<br>(16.83)     | 24<br>(23.76) | 20<br>(19.80) | 8<br>(7.92)     |
| Üniversitemiz idari personelinin üstleriyle/amirleriyle ilişkilerinden           | 14<br>(13.86)         | 18<br>(17.82)     | 24<br>(23.76) | 27<br>(26.73) | 18<br>(17.82)   |
| Üniversitemizde idari personelin kendi arasındaki iletişiminden                  | 7<br>(6.93)           | 15<br>(14.85)     | 24<br>(23.76) | 38<br>(37.62) | 17<br>(16.83)   |
| Kurum içi haberleşme araçlarının (mail, posta, duyurular) yeterli olmasından     | 2<br>(1.98)           | 2<br>(1.98)       | 12<br>(11.88) | 49<br>(48.51) | 36<br>(35.64)   |
| Üniversite web sayfasında aradığım bilgiye kolayca ulaşabilmekten                | 3<br>(2.97)           | 7<br>(6.93)       | 12<br>(11.88) | 50<br>(49.50) | 29<br>(28.71)   |

Tablo 3, “Eğitim, İletişim ve İlişkiler” boyutunda iletişim altyapısına yönelik memnuniyetin yüksek, hizmet içi eğitim olanaklarına ilişkin memnuniyetin ise belirgin biçimde düşük olduğunu göstermektedir. Kurum içi haberleşme araçlarının yeterliliğinde memnuniyet çok yüksektir (%84.15 memnun/çok memnun) ve üniversite web sayfasında bilgiye erişim de benzer biçimde olumlu değerlendirilmektedir (%78.21). İdari personelin kendi arasındaki iletişimi genel olarak olumlu görünmekle birlikte (%54.45), kayda değer bir kararsızlık düzeyi de vardır (%23.76).

Buna karşılık, idari personele kendini geliştirme/hizmet içi eğitim olanaklarının sunulması maddesinde memnuniyetsizlik öne çıkmaktadır (%48.51 memnun değil/hiç memnun değil) ve kararsızların oranı da yüksektir (%23.76). Üst/amir ilişkileri maddesinde ise memnuniyet (%44.55) ve memnuniyetsizlik (%31.68) arasında daha dengeli bir dağılım bulunmakta, bu durum, ilişki kalitesinin birimler veya yöneticiler arasında farklılaşabileceğine işaret etmektedir. Genel olarak bulgular, kurum içi iletişim kanallarının güçlü olduğunu, ancak personel gelişimi ve hizmet içi eğitim politikalarının güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

## 5. Altyapı ve Destek Hizmetleri

Altyapı ve destek hizmetleri başlığı altında 10 adet soru yöneltilmiştir. Her bir soruya ilişkin frekans ve parantez içerisinde yüzde değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 4.** Altyapı ve Destek Hizmetleri Boyutuna İlişkin Memnuniyet Dağılımı

|                                                                                               | Hiç Memnun<br>Değilim | Memnun<br>Değilim | Kararsızım    | Memnunum      | Çok<br>Memnunum |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------|---------------|---------------|-----------------|
| <b>Ofis/büro/odaların fiziksel koşullarının yeterliliğinden</b>                               | 15<br>(14.85)         | 12<br>(11.88)     | 12<br>(11.88) | 26<br>(25.74) | 36<br>(35.64)   |
| <b>Bilgi-işlem ve internet hizmetlerinin yeterliliğinden</b>                                  | 5<br>(4.95)           | 7<br>(6.93)       | 13<br>(12.87) | 40<br>(39.60) | 36<br>(35.64)   |
| <b>Temizlik hizmetlerinden</b>                                                                | 14<br>(13.86)         | 12<br>(11.88)     | 14<br>(13.86) | 35<br>(34.65) | 26<br>(25.74)   |
| <b>Üniversitenin sunduğu yemek hizmetlerinden</b>                                             | 21<br>(20.79)         | 11<br>(10.89)     | 25<br>(24.75) | 30<br>(29.70) | 14<br>(13.86)   |
| <b>Kütüphane ve dokümantasyon hizmetlerinden</b>                                              | 6<br>(5.94)           | 2<br>(1.98)       | 23<br>(22.77) | 42<br>(41.58) | 28<br>(27.72)   |
| <b>Kantin/kafeterya hizmetlerinden</b>                                                        | 21<br>(20.79)         | 10<br>(9.90)      | 25<br>(24.75) | 30<br>(29.70) | 15<br>(14.85)   |
| <b>Yangın, deprem ve diğer acil durumlara karşı koruyucu sağlık ve güvenlik önlemlerinden</b> | 5<br>(4.95)           | 7<br>(6.93)       | 31<br>(30.69) | 37<br>(36.63) | 21<br>(20.79)   |
| <b>Personel servis hizmetlerinden</b>                                                         | 17<br>(16.83)         | 4<br>(3.96)       | 25<br>(24.75) | 37<br>(36.63) | 18<br>(17.82)   |
| <b>Kampüs çevre ve peyzaj çalışmalarından</b>                                                 | 8<br>(7.92)           | 5<br>(4.95)       | 21<br>(20.79) | 38<br>(37.62) | 29<br>(28.71)   |
| <b>Yapı, bakım ve onarım hizmetlerinden</b>                                                   | 12<br>(11.88)         | 7<br>(6.93)       | 23<br>(22.77) | 36<br>(35.64) | 23<br>(22.77)   |

Tablo 4, “Altyapı ve Destek Hizmetleri” boyutunda genel memnuniyetin görece yüksek olduğunu, ancak bazı hizmet alanlarında kararsızlık ve memnuniyetsizliğin belirginleştiğini göstermektedir. En olumlu değerlendirilen başlıklar bilgi-işlem ve internet hizmetleri (%75.24 memnun/çok memnun), kampüs çevre-peyzaj çalışmaları (%66.33) ve kütüphane-dokümantasyon hizmetleridir (%69.30). Ofis/büro fiziksel koşulları da yüksek düzeyde memnuniyet üretmektedir (%61.38).

Buna karşılık, yemek hizmetleri ile kantin/kafeterya hizmetlerinde memnuniyet oranı daha düşüktür (her ikisinde de %43.56 memnun/çok memnun) ve kararsızların payı yüksektir (%24.75). Ayrıca acil durumlara yönelik sağlık ve güvenlik önlemleri maddesinde kararsızlık dikkat çekmektedir (%30.69), bu durum, uygulamaların görünürlüğünün/iletişiminin artırılması ihtimaline işaret eder. Genel olarak bulgular, teknik ve çevresel altyapının güçlü algılandığını,

sosyal hizmet niteliğindeki (yemek, kantin/kafeterya) alanlarda ise iyileştirme potansiyelinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

## 6. Genel Değerlendirme

Ankette yer alan bölümlere göre ortalama memnuniyet puanlarına ilişkin sonuçlar Tablo 5’te verilmiştir. Tablo 5’te raporlanan “Ortalama Memnuniyet Puanları” çok aşamalı bir özetleme yaklaşımıyla elde edilmiştir. Öncelikle, anket maddeleri beşli Likert ölçeğinde (1=Hiç memnun değilim, ..., 5=Çok memnunum) puanlanmış ve her katılımcı için boyut düzeyinde ortalama puanlar hesaplanmıştır. Bu aşamada, her bir katılımcının ilgili boyutta yer alan maddelere verdiği puanların aritmetik ortalaması alınarak bireysel boyut puanı oluşturulmuştur. Aynı yöntemle, katılımcının ankette yer alan tüm maddelerden aldığı puanların ortalaması alınarak bireysel genel memnuniyet puanı hesaplanmıştır.

İkinci aşamada, boyutlar ve genel memnuniyet için raporlanan kurum düzeyi ortalamalar elde edilmiştir. Buna göre, her bir boyut için hesaplanan bireysel boyut puanları katılımcılar arasında ortalanarak boyutun ortalama memnuniyet puanı üretilmiştir. Benzer biçimde, bireysel genel memnuniyet puanları katılımcılar arasında ortalanarak genel memnuniyet ortalama puanı elde edilmiştir. Bu yöntem, hem birey düzeyindeki değerlendirmeleri dikkate almakta hem de her boyut ile genel memnuniyet için karşılaştırılabilir, ölçekle tutarlı bir özet gösterge sunmaktadır.

**Tablo 5.** Ortalama Memnuniyet Puanları

|                               | Ortalama Puan |
|-------------------------------|---------------|
| Yönetim ve Organizasyon       | 2.96          |
| Eğitim, İletişim ve İlişkiler | 3.44          |
| Altyapı ve Destek Hizmetleri  | 3.51          |
| Genel Memnuniyet              | 3.23          |

Tablo 5, genel memnuniyetin orta düzeyde olduğunu göstermektedir (Genel ortalama=3.23). Boyutlar karşılaştırıldığında en yüksek memnuniyet Altyapı ve Destek Hizmetleri (Ort.=3.51) ile Eğitim, İletişim ve İlişkiler (Ort.=3.44) alanlarında gözlenmektedir. Bu sonuç, fiziksel/teknik olanaklar ile kurum içi iletişim süreçlerinin görece olumlu değerlendirildiğine işaret eder. Buna karşın Yönetim ve Organizasyon boyutu en düşük ortalamaya sahiptir (Ort.=2.96) ve memnuniyetin görece zayıf olduğu temel alan olarak öne çıkmaktadır. Bu dağılım, iyileştirme önceliğinin yönetsel süreçler ve organizasyonel işleyişte yoğunlaştırılmasının uygun olacağını düşündürmektedir.

## 7. İdari Personelin Görüş ve Önerileri

Ankette idari personele belirtmek istedikleri ayrıca herhangi bir görüş veya önerilerinin bulunup bulunmadığı sorulmuştur. Bu alanda belirtilen düşünceler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 6.** İdari Personelin Açık Uçlu Yanıtları: Görüş ve Öneriler

1. Devlet kurumluğundan çıkmış durumda
2. Üniversite idari personelinin motivasyonu arttırılmalı ve eğitim durumları göz önüne alınarak kariyer planı şekillendirilmeli. Tabi ki bu bir ütopya, biliyoruz ki eğitim ya da vizyonun çalışma hayatında karşılığı bulunmaz.
3. Şube müdürlerini sınavla alın mesela. Kimse yapmıyorsa siz yapın. Eşit olmayın adil olun. Adaleti sağlayın örnek olun. Herkesin anlayacağı şekilde, Ömer olun, Osman olun!
4. Üniversitede bulunan hobi bahçelerinin ya kullanım süresi kısaltılmalı, ya da dünya kadar arazi varken, hobi bahçesi talep eden personele "Bütçe yok" gibi alaysı bahaneler sunulmamalı. Zira üniversitenin arzu ettiği işlere bütçe ayırdığını gözlemleyebiliyoruz. Ve kurum bütçesinden tek kuruluş çıkmadan bu talebin karşılanma durumu mevcut. Sorarsanız anlatırız.
5. Yine üniversitenin bütün arazileri boş iken, girişimci personele üniversiteye değer katacak sosyal alanlar yapılmasına fırsat verilmeli. Kuaför, market, kahveci, hobi alanları vs. Hem üniversite para kazanacak hem de değer! Tüm süreci planlayabilirim.
6. Lojmanlar konusundaki uygulamaların tamamı kul hakkı ihlal edici boyutta. Çok fazla ah alıp hak yendiğini düşünüyorum. Evi olana lojman vermek, sadece üst yöneticilere tahsisli bir politika izlemek, en basit tabirle vebaldir. Ben şahsen bu işte parmağı olan hiç kimseye hakkımı helal etmiyorum.
7. Üniversitenin etkinliklerinde, felsefe öğrencilerine filistin şiiri okutmayın. Kurumun vizyonunda yaralar açmayın.
8. Üniversitede giriş kontrol noktalarında kimlik teyit süreçlerinin yeterince sıkı işletilmediğini düşünüyorum. Ziyaretçi kabulünde teyit adımlarının atlanabildiği durumlar oluyor; bu durum, kampüs güvenliği açısından ciddi bir risk oluşturabilir ve konunun önceliklendirilmesi gerekir.
9. Yazdıklarımın çok karşılığı olacağına inancım olmadığı için enerjimi daha fazla harcamamak adına, önerilerimi burada sonlandırıyorum. Eğer samimiyseniz, en kısa zamanda bu talep ve önerilerle alakalı bir toplantı düzenleyin. Orada çıkıp düşüncelerimizi ve isteklerimizi açıkça belirtelim. İyi günler."
10. Bizim birimizde çalışanlar arasında adil bir yaklaşım yoktur
11. Girişlerdeki güvenlik kulübeleri çok yetersiz dar sandalyeler kötü
12. Üniversitemizde referanslı olanların rahat yerlerde çalıştırılıp referans olmayanların zor yerde çalıştırılmadığı liyakatin olduğu adaletin olduğu günleri umutla bekliyorum
13. Adaletli görev dağılı mı olmadığını düşünüyorum
14. Üniversitemiz yeni bir üniversite ve gelişime açık. İdari kadroda yardımcı hizmetlerde, temizlik işinde çalışmaktayım. Üniversite mezunuyum, yüksek lisans yapmaktayım. Üniversitemizin bizim önümüzü açması gerektiğini, temizlik işinde değil de büro işlerinde çalışıp büro işlerini öğrenip kendimizi bu konuda geliştirip üniversitemizin idari işlerinin daha kolay ilerleyeceğini düşünüyorum; çünkü lisans mezunuyum,

bilgisayarı iyi kullanıyorum, idari büro işlerini kolayca yaparım. Gereğini arz ederim...

15. Güvenlik birimi de yer değişikliği yapılmasını ve liyakatin bakılmasına herkesin eşit koşullarda çalışmasını istiyorum
16. Kurumumuzda referansı olanların rahat yerlerde çalıştırılıp referansı olmayanların zor yerlerde çalıştırıldığı özellikle güvenlik biriminde bunların yapılması liyakat olmadığı adalet eşitlik olmadığı ayırım yapıldığı eski yeni ayırımı olduğu sorunların defalarca dile getirildiği halde çözüm bulunamadığı bunların çözümünün olması temennisiyle
17. Kamu kurumu olarak bulunmaz imkan ve yönetime sahip, her şey için tşk ler
18. Güvenlik birimiyle ilgili sorunların birçok kere dile getirilmesi resmi yazı olarak gerek yöneticilerin konu hakkında bilgi sahibi olması ve adeletli bir şekilde görev dağılımının olmaması görmezden gelinmemesi gerekir konuya ilişkin adeletli bir düzen oluşturulması ve personelin umutsuzluğa kapılmaması adeletin herkes için sağlanması liyakate önem verilmesi talebimizdir.
19. Üst Yönetimden istenilen Edilen Randevu Taleplerinin Dikkate Alınması Arz ve Talep Ederim.
20. Personele ödül konusunda işçi arkadaşları ayırt edip verilmemesinden ve personel arasında ayırım yapılmasından şikayetçiyim. Personele iş anlamında eğitim verilmemesi bu konuda çalışma yapılmaması yangın afet yardımı konusunda isimler yazılıyor görevlendirme yapılıyor bir tane eğitim veriliyor yada verilmiyor bir belge dahi düzenlenmiyor alındığına dair. İş tanımları yeterince açık değil ve eşitte değil .Eşit olmayan konuda az çalışan arkadaş ödül alıyor çok çalışan ödüle dahil edilmiyor haksızlık. Büro, temizlik, yeşil alan, bakım onarım, beden işçisi de ödüle dahil edilmeli...
21. Verilen cevaplarda (Yönetici, alt üst ilişkisi) sadece birim bazında değerlendirilmiştir.
22. Sağlık raporu bulunan bir yakınım için defalarca destek talep etmeme rağmen yardımcı olunmadı. Torpil torpil torpil... Adalet yok, ihtiyaç sahiplerine yardımcı olsunlar.
23. Kurumumuzda yardımcı hizmetli kadrosunda, temizlik işlerinde aktif olarak çalışmaktayım. Lisans mezunuyum, ayrıca lisansüstü eğitime devam etmekteyim; bilgisayar kullanımım iyi düzeydedir ve daha önce büro/öğrenci işleri türü görevlerde de deneyimim oldu. Kendimi bu alanda geliştirmek istiyorum. Yönetimden ricam, 657 sayılı Kanuna tabi bir memur olarak temizlik hizmetleri yerine büro işlerinde görevlendirilmemdir; bunun kendimi geliştirmeme ve üniversiteye daha faydalı olmama katkı sağlayacağını düşünüyorum. Gereğini arz ederim...
24. İlgili anket ile toplanan bildirimlerin somut bir sonuca dönüştürülmediği, değerlendirme ve yaptırıma esas alınmadığına ilişkin süregelen gözlemlerimiz nedeniyle bu sürecin etkinliğinden ve bizlere sunacağı katkıdan --hiç memnun değiliz-
25. Üniversitede lojman tahsislerinde sürekli olarak akademik personele tahsisat yapılmakta, idari personel yok kabul edilmektedir

## 8. Sonuç

Bu rapor, 2026 yılında uygulanan İdari Personel Memnuniyet Anketi kapsamında 101 katılımcıdan elde edilen bulguların tanımlayıcı istatistiklerle değerlendirilmesine dayanmaktadır. Katılımcı profili ağırlıklı olarak erkek (%73.27) ve 30–49 yaş aralığında

(%77.23) yoğunlaşmaktadır, dolayısıyla sonuçlar büyük ölçüde orta yaş çalışma grubunun algılarını yansıtmaktadır.

Boyut ortalamaları incelendiğinde genel memnuniyetin orta düzeyde olduğu görülmektedir (Ort.=3.23). En yüksek memnuniyet Altyapı ve Destek Hizmetleri (Ort.=3.51) ile Eğitim, İletişim ve İlişkiler (Ort.=3.44) alanlarında toplanmakta, özellikle kurum içi haberleşme araçlarının yeterliliği ve web sayfasında bilgiye erişim gibi başlıklarda belirgin bir olumlu algı bulunmaktadır. Buna karşın Yönetim ve Organizasyon boyutu en düşük ortalama sahiptir (Ort.=2.96) ve rapordaki temel iyileştirme önceliği olarak öne çıkmaktadır. Bu boyutta özellikle karar alma süreçlerine katılım, unvan-kadro uyumu, iş yükü dengesi ve geri bildirim mekanizmalarının işleyişine ilişkin memnuniyetsizlik dikkat çekmektedir.

Açık uçlu yanıtlar, nicel bulgularla uyumlu biçimde, kurumsal adalet/liyakat algısı, görev dağılımı, lojman tahsisleri, ödüllendirme uygulamaları ve bazı birimlerde güvenlik ile çalışma koşullarına ilişkin beklenti ve eleştirilerin öne çıktığını göstermektedir. Ayrıca bazı katılımcılar, anket çıktılarının somut iyileştirmelere dönüşmesine dair güven ihtiyacını vurgulamıştır. Genel olarak bulgular, iletişim ve altyapı alanlarında görece güçlü bir memnuniyet zemini bulunduğunu, buna karşılık yönetsel süreçlerde katılımcılık, şeffaflık, görev-rol uyumu ve geri bildirim döngülerinin güçlendirilmesinin kurumsal memnuniyeti artırmada kritik olduğunu ortaya koymaktadır.