

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ (İİBF)
ÖĞRETİM ELEMANI MEMNUNİYET ANKETİ ANALİZ RAPORU

2025-26 Akademik Yılı

1. Giriş

Bu rapor, Yakın Doğu Üniversitesi bünyesinde görev yapan akademik ve idari kalitenin artırılması amacıyla Geri Bildirim İzleme ve Değerlendirme Komisyonu tarafından gönderilen anket verileri baz alınarak hazırlanmıştır. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) bünyesinde görev yapan öğretim elemanlarının görev dağılımı, iş tatmini, bölüm kültürü, yönetsel süreçler, kurumsal aidiyet ve kampüsün fiziksel/teknik altyapısına yönelik memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi, kurumsal gelişim süreçleri açısından stratejik bir önem taşımaktadır.

Memnuniyet anketleri, akademik personelin kurumsal işleyişe dair güçlü algılarını ve iyileştirilmesi gereken kritik alanları şeffaf bir şekilde ortaya koyarak, üniversitenin kalite güvencesi kapsamında yürüttüğü planlama ve sürekli iyileştirme çalışmalarına temel teşkil etmektedir. Bu rapor kapsamında elde edilen bulgular, İİBF bünyesindeki insan kaynakları motivasyonunu ve altyapı standartlarını optimize etmek adına veriye dayalı bir yol haritası sunmaktadır.

2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Öğretim Elemanı Memnuniyet Anketi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ne (İİBF) bağlı farklı birim ve bölümlerde (İşletme, Ekonomi, Uluslararası İlişkiler, Siyaset Bilimi, Bankacılık ve Finans vb.) görev yapan ve ankete katılım sağlayan toplam 13 öğretim elemanının geri bildirimleri doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Anket formu, öğretim elemanlarının kurumsal süreçlere ve altyapıya yönelik memnuniyet algılarını çok boyutlu olarak ölçen toplam 57 maddeden (M1 - M57) oluşmaktadır. Maddeler kapsamlarına göre şu ana boyutlar altında sınıflandırılarak analiz edilmiştir:

- **Görev Dağılımı ve İş Tatmini (M1 - M11):** Çalışanların görev tanımları, yetki sınırları, iş yükü/ders yükü dengesi ve genel iş memnuniyetleri.
- **Bölüm Kültürü ve İş Birliği (M12 - M20):** Bölüm içi ilişkiler, akademik dayanışma, disiplinler arası iş birliği ve öğrenci profiline yönelik algılar.
- **Yönetsel Süreçler ve Liderlik (M21 - M29):** Karar alma süreçlerinin adilliği, şeffaflığı, liyakat esasları ve bölüm yöneticilerinin liderlik/iletişim performansları.
- **Kurumsal Aidiyet ve Üniversite Olanakları (M30 - M42):** Üniversite kimliğiyle bütünleşme, kurumsal gurur, akademik destekler, maddi olanaklar ve maaş memnuniyeti.

- **Fiziksel ve Teknik Altyapı Memnuniyeti (M43 - M57):** Ofisler, derslikler, laboratuvarlar, internet altyapısı, kampüs çevre düzenlemesi, otopark, hijyen ve iklimlendirme sistemleri.

Ankette yer alan nicel ifadeler 1 ile 5 arasında değişen Likert tipi ölçekle değerlendirilmiş olup değer aralıkları şu şekilde yorumlanmaktadır:

Tablo 1 Likert Ölçeği Puan Aralıkları ve Yorumları

Öz Değerlendirme Aralığı	Ortalama Puan / Durum	Yorum ve Anlam Düzeyi
4.20 - 5.00	Kesinlikle Katılıyorum	Yüksek Düzeyde Memnuniyet / Kurumsal Güçlü Alan
3.50 - 4.19	Katılıyorum	Olumlu Algı / Yeterli ve Başarılı Düzey
3.00 - 3.49	Kısmen Katılıyorum	Orta Düzey / Kararsızlık veya Geliştirilebilir Sınır
2.50 - 2.99	Katılmıyorum	Düşük Memnuniyet / Belirgin İyileştirme Gereksinimi
1.00 - 2.49	Kesinlikle Katılmıyorum	Çok Düşük Memnuniyet / Acil Müdahale Edilmesi Gereken Kritik Alan

3. Bulgular ve Analiz

A. Görev Dağılımı ve İş Tatmini (M1 - M11)

İİBF bünyesindeki öğretim elemanlarının görev tanımlarına ve yetki netliklerine ilişkin algıları olumludur. 'Yetkilerim açık şekilde belirlenmiştir' (M2: 4.23), 'Görev tanımımın içerisindeki faaliyetleri yürüttüğümü düşünüyorum' (M11: 4.15) ve 'Görevlerim yeteneklerime uygun olarak planlanmıştır' (M3: 4.00) maddeleri yüksek memnuniyete işaret etmektedir. Akademik personel işinde potansiyelini kullanabildiğini (M10: 4.00) ve araştırmayı daha çok sevdiğini (M7: 4.08) belirtmektedir.

Ancak bu boyuttaki en kritik bulgu iş ve ders yükü dengesizliğidir. 'Ders yükümün uygun olduğunu düşünüyorum' (M4: 2.77) maddesi belirgin bir memnuniyetsizliği ve aşırı yüklenmeyi ortaya koymaktadır. Buna paralel olarak 'İş yüküm başa çıkabileceğim kadardır' (M5: 3.23) ve 'Görev dağılımımdan memnunum' (M1: 3.38) maddeleri de sınırda kalmıştır. Bu durum, fakültedeki ders yükü dağılımlarının gözden geçirilmesi gerektiğini net olarak göstermektedir.

B. Bölüm Kültürü ve İş Birliği (M12 - M20)

Bu boyut, İİBF'nin kurumsal açıdan en güçlü ve en başarılı alanıdır. Öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları ve bölüm kültürleriyle olan uyumu takdir edilecek düzeydedir: 'Bölümdeki arkadaşlarımla birlikte çalışmaktan memnunum' (M14: 4.69), 'Çalışmakta olduğum bölümün kültürü benim normlarıma uygundur' (M13: 4.54) ve 'Çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkiler içindeyim' (M19: 4.54) maddeleri en yüksek puanları almıştır.

Bölüm içi liyakat ve uzmanlık algısı (M20: 4.31) ve gurur duyma düzeyi (M12: 4.46) de bunu desteklemektedir. Lisans (M17: 3.77) ve lisansüstü (M18: 3.69) öğrencilerinden genel memnuniyet ise olumlu düzeyde seyretmektedir.

C. Yönetmel Süreçler ve Liderlik (M21 - M29)

İİBF öğretim elemanları, kendi bölüm yönetimlerinin performansından, iletişiminden ve yönetim tarzından en üst düzeyde memnuniyet duymaktadır. Bölüm yöneticilerine yönelik maddelerin tamamı mükemmel yakın puanlar almıştır: 'Bölümdeki yöneticilerim görüşlerimi dinler' (M26: 4.69), 'Yöneticilerim çalışanlara geri bildirimde bulunur' (M27: 4.69), 'Yöneticilerim görevlerini gereğince yerine getirmektedir' (M28: 4.69) ve 'Yöneticilerimle çalışmaktan memnunum' (M29: 4.69). Karar alma süreçlerinin adillığı ve şeffaflığı (M21, M22, M25) da 4.15 ortalama ile kurumsal başarının bir diğer kanıtıdır.

D. Kurumsal Aidiyet ve Üniversite Olanakları (M30 - M42)

Öğretim elemanlarının Yakın Doğu Üniversitesi kimliğine olan bağlılığı ve kurumsal gurur düzeyleri oldukça yüksektir. 'YDÜ'lü olmayı kimliğimin önemli bir parçası olarak görüyorum' (M30: 4.31), 'YDÜ'de çalışmaktan gurur duyuyorum' (M31: 4.31) ve 'YDÜ'ye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum' (M33: 4.15) maddeleri bunu somutlaştırmaktadır.

Buna tezat olarak, üniversitenin sunduğu finansal ve operasyonel destek mekanizmalarında ciddi iyileştirme talepleri göze çarpmaktadır: 'YDÜ'den aldığım maaşın tatminkar olduğunu düşünüyorum' (M42: 2.46) ifadesi anket genelindeki en düşük puanlardan biridir. Benzer şekilde 'YDÜ'de olmanın sağladığı maddi olanaklardan memnunum' (M40: 2.85), 'Akademik personele sağlanan kendini geliştirme imkanları' (M39: 3.15) ve 'Araştırma kaynaklarının performans esaslı dağıtımı' (M37: 3.23) maddeleri de iyileştirilmesi gereken alanlar arasındadır.

E. Fiziksel ve Teknik Altyapı Memnuniyeti (M43 - M57)

Altyapı boyutundaki analizler, fiziksel çalışma ortamında acil çözüm bekleyen bazı kronik sorunlara işaret etmektedir. İnternet erişim olanakları (M50: 4.31), kampüs çevre düzenlemesi (M49: 4.23) ve ofis ortamındaki kişi sayılarından (M44: 4.38) duyulan memnuniyet oldukça yüksekken, şu başlıklar çok ciddi alarm vermektedir:

- **Isıtma ve Soğutma Sistemleri (M56: 2.15):** Anket genelindeki en düşük memnuniyet oranına sahiptir ve iklimlendirme sistemine acil müdahale gerekmektedir.
- **Otopark Hizmetleri (M52: 2.38):** Öğretim elemanlarının park alanlarının yetersizliği konusunda ciddi sıkıntılar yaşadığını göstermektedir.
- **Dersliklerin Koşulları (M55: 2.46):** Eğitim-öğretim yapılan sınıfların fiziksel/teknik durumunun iyileştirilmeye muhtaç olduğunu kanıtlamaktadır.
- **Fiziksel Koşulların Engellilere Uygunluğu (M53: 2.69) ve Ofis Malzemeleri Yeterliliği (M57: 2.85):** Engelsiz kampüs standartları ve donanım tedariği yönünden eksiklikleri göz önüne sermektedir.

4. Sonuç ve Öneriler

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) Öğretim Elemanı Memnuniyet Anketi sonuçları (N=13) bütünsel olarak değerlendirildiğinde; fakülte içi kurum kültürünün, meslektaşlar arası bağların ve bölüm yönetimlerinin liderlik/adalet yaklaşımlarının mükemmel düzeyde olduğu görülmektedir. Personelin kurumsal aidiyet duygusu ve YDÜ kimliğini benimseme oranı son derece yüksektir. Bu güçlü yönlerin sürdürülmesi sağlanırken, memnuniyeti zedeleyen yapısal ve fiziksel sorunların çözülmesi adına şu öneriler sunulmaktadır. Anket sonuçlarında öne çıkan bu kritik iyileştirme alanları, fakülte yönetiminin doğrudan yetki ve bütçe sınırları dışında kaldığından, gerekli adımların atılması amacıyla Rektörlük makamına resmi olarak iletilecektir

- **Ders Yüğü ve Görev Dağılımının Optimizasyonu (M4: 2.77):** Öğretim elemanlarının en çok zorlandığı alanlardan biri olan yüksek ders yükünün azaltılması amacıyla, fakülte genelinde ders dağılımları daha dengeli planlanmalı, norm kadro ihtiyaçları gözden geçirilerek gerekli bölümlere yeni akademik personel istihdamı sağlanmalıdır.
- **İklimlendirme ve Altyapı Revizyonu (M56: 2.15 / M55: 2.46):** En düşük memnuniyet puanını alan bina/ofis ısıtma-soğutma sistemleri ivedilikle teknik bakıma alınmalı veya yenilenmelidir. Ayrıca eğitim kalitesini doğrudan etkileyen dersliklerin fiziksel ve teknolojik koşulları modernize edilmelidir.
- **Kampüs Yaşam Standartlarının Yükseltilmesi (M52: 2.38 / M53: 2.69):** Akademik personelin otopark sorununu çözmek amacıyla fakülte binalarına yakın alanlarda rezerve park alanları oluşturulmalı ve fakülte binaları engelli bireylerin erişimine tam uyumlu hale getirilmelidir.
- **Finansal Destek ve Motivasyon Unsurları (M42: 2.46 / M37: 3.23):** Öğretim elemanlarının refah düzeyini ve motivasyonunu artırmak üzere maaş ve maddi imkanlar iyileştirilmeli, ayrıca bilimsel araştırma kaynakları ile proje desteklerinin şeffaf, performans esaslı dağıtım mekanizmaları daha teşvik edici hale getirilmelidir.

Sonuç olarak, İİBF'nin insan ilişkileri ve liderlik tabanlı takdir edilesi iç kültürünün, fakülte yönetimini aşan bu yapısal, idari ve finansal iyileştirme taleplerinin Rektörlük makamı nezdinde desteklenmesi durumunda; fakültenin akademik başarı grafiğinin, bilimsel üretim kalitesinin ve personel sadakatinin en üst düzeye ulaşacağı öngörülmektedir.

9.Önerilen Eylem Planı

Fakültemiz Öğretim Elemanı Memnuniyet Anketi sonuçlarından elde edilen bulgular doğrultusunda; kurum içi güçlü kültürel bağların korunması ve memnuniyeti zedeleyen yapısal, fiziksel ve finansal sorunların çözüme kavuşturulması amacıyla aşağıdaki eylem planı oluşturulmuştur.

Söz konusu iyileştirme alanlarının büyük bir kısmı fakülte yönetiminin doğrudan bütçe ve yetki sınırları dışında kaldığından, bu maddeler aynı zamanda Rektörlük Makamına sunulacak resmi talepleri kapsamaktadır.

Akademik Kadro ve Ders Yüğü Optimizasyonu

- Öğretim elemanlarının üzerindeki yüksek ders yükünü hafifletmek amacıyla, fakülte genelinde ders dağılımlarının daha dengeli ve adil planlanması. Ayrıca, akademik personelin araştırma, yayın ve akademik gelişim faaliyetlerine daha fazla zaman ayırabilmesini sağlamak amacıyla, öğretim elemanı başına ders yükünün en az bir ders (3 kredi) azaltılması hususunun Rektörlüğe önerilmesi planlanmaktadır.
- Bölümlerin kadro ihtiyaç analizlerinin güncellenmesi ve yetersiz kalmaktadır denilen programlara yeni tam zamanlı akademik personel istihdamı için Rektörlükten kadro talep edilmesi.

İklimlendirme ve Fiziksel Altyapı Revizyonu

- Anket sonuçlarında düşük memnuniyet oranına sahip olduğu tespit edilen ofis ve bina merkezi ısıtma-soğutma sistemlerine ilişkin sorunlar, raporun hazırlanmasından önce Rektörlüğe Dekanlık tarafından iletilmiş olup, gerekli teknik bakım ve iyileştirme çalışmaları sonucunda söz konusu sorunlar giderilmiştir.
- Eğitim kalitesini doğrudan etkileyen dersliklerin teknolojik (projeksiyon, akıllı tahta, internet vb.) ve fiziksel koşullarının modern standartlara ulaştırılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda tespit edilen ihtiyaçların Rektörlüğe iletilerek gerekli iyileştirme ve yatırım planlamalarına dâhil edilmesi planlanmaktadır.

Kampüs Yaşam Standartları

- Akademik personelin otopark ihtiyacına yönelik olarak, İİBF binasına yakın alanlarda personele tahsis edilecek rezerve park alanlarının oluşturulması hususunda ilgili birimlerle görüşmeler yapılması ve konunun Rektörlüğe iletilerek değerlendirilmesi planlanmaktadır.

Finansal Koşullar ve Bilimsel Teşvik Sistemleri

- Akademik personelin refah düzeyini ve kurumsal motivasyonunu artırmak üzere maaş ve maddi imkânlarla iyileştirmeler yapılması ve konunun Rektörlüğe iletilerek değerlendirilmesi planlanmaktadır.
- Bilimsel araştırma kaynakları ile proje desteklerinin (BAP) şeffaf, objektif ve performans esaslı dağıtılacağı daha teşvik edici mekanizmaların kurulması konunun Rektörlüğe iletilerek değerlendirilmesi planlanmaktadır.

EK 1 - İİBF MEMNUNİYET ANKETİ İSTATİSTİKSEL VERİ TABLOSU (N = 13)	
Memnuniyet Göstergeleri (Anket Maddeleri)	Ortalama Puan
M1: Görev dağılımımdan memnunum	3.38
M2: Yetkilerim açık şekilde belirlenmiştir	4.23
M3: Görevlerim yeteneklerime uygun olarak planlanmıştır	4.00

M4: Ders yükümün uygun olduğunu düşünüyorum	2.77
M5: İş yüküm başa çıkabileceğim kadardır	3.23
M6: Görevlerimin eğitim boyutunu daha çok seviyorum	3.69
M7: Görevlerim arasında araştırma boyutunu daha çok seviyorum	4.08
M8: Görevlerimin idari boyutunu daha çok seviyorum	3.08
M9: Yaptığım işi genel olarak tatmin edici buluyorum	3.85
M10: Yaptığım işte tüm potansiyelimi kullanabiliyorum	4.00
M11: Görev tanımımın içerisinde belirtilen faaliyetleri yürüttüğümü düşünüyorum	4.15
M12: Bölümümde çalışmaktan gurur duyuyorum	4.46
M13: Çalışmakta olduğum bölümün kültürü benim normlarıma uygundur	4.54
M14: Bölümdeki arkadaşlarım ile birlikte çalışmaktan memnunum	4.69
M15: Eğitim alanında bölümler arası iş birliği olanaklarından memnunum	4.23
M16: Araştırma alanında bölümler arası iş birliği olanaklarından memnunum	4.08
M17: Bölümümde bulunan lisans öğrencilerinden genel olarak memnunum	3.77
M18: Bölümümde bulunan lisansüstü öğrencilerinden genel olarak memnunum	3.69
M19: Çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkiler içindeyim	4.54
M20: Çalışma arkadaşlarım konularında uzman kişilerdir	4.31
M21: Bölümdeki karar alma süreçlerinin adil olduğunu düşünüyorum	4.15
M22: Bölümdeki karar alma süreçlerinin şeffaf olduğunu düşünüyorum	4.15
M23: Görevlerin liyakata dayalı olarak dağıtıldığını düşünüyorum	3.92
M24: Çalışanlara saygılı davranıldığını düşünüyorum	4.38
M25: Alınan kararlardan yeterince haberdar edildiğimi düşünüyorum	4.15
M26: Bölümdeki yöneticilerim görüşlerimi dinler	4.69
M27: Yöneticilerim çalışanlara geri bildirimde bulunur	4.69
M28: Yöneticilerim görevlerini gereğince yerine getirmektedir	4.69
M29: Yöneticilerimle çalışmaktan memnunum	4.69
M30: YDÜ'lü olmayı kimliğimin önemli bir parçası olarak görüyorum	4.31
M31: YDÜ'de çalışmaktan gurur duyuyorum	4.31
M32: YDÜ'nün çalışma kültürü benim normlarıma çok uygun düşmektedir	4.00
M33: YDÜ'ye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum	4.15
M34: YDÜ'de iş etiğine uymayan davranışların hoş görülmeceğinin açık kurallarla belirtilmiş olmasından memnunum	3.92
M35: YDÜ'de iş etiğine uymayan davranışların nadir görülmesinden memnunum	3.92
M36: YDÜ'de eğitim-öğretim faaliyetlerine yeterli destek sağlanmaktadır	3.31

M37: YDÜ'de araştırma kaynaklarının performans esaslı dağıtımından memnunum	3.23
M38: YDÜ'de çevresel sürdürülebilirlik konularına önem verilmesinden memnunum	3.69
M39: YDÜ'de akademik personele sağlanan kendini geliştirme imkânlarından memnunum	3.15
M40: YDÜ'de olmanın sağladığı maddi olanaklardan	2.85
M41: YDÜ'nün sağladığı olanaklardan genel olarak memnunum	3.85
M42: YDÜ'den aldığım maaşın tatminkar olduğunu düşünüyorum	2.46
M43: Ofis ortamının fiziksel koşullarından memnunum	3.54
M44: Ofis ortamındaki kişi sayılarından memnunum	4.38
M45: Laboratuvar koşullarından memnunum	3.31
M46: Binanın fiziksel koşullarından memnunum	3.46
M47: Ulaşım hizmetlerinden memnunum	3.46
M48: Kampüs güvenliğinden memnunum	3.54
M49: Kampüsün çevre düzenlemesinden memnunum	4.23
M50: İnternet erişim olanaklarından memnunum	4.31
M51: Sosyal faaliyetlerden memnunum	4.00
M52: Otopark hizmetinden memnunum	2.38
M53: Fiziksel koşulların engellilere uygun olduğunu düşünüyorum	2.69
M54: Binanın hijyen koşullarından memnunum	3.08
M55: Dersliklerin koşullarından memnunum	2.46
M56: Isıtma ve soğutma sistemlerinden memnunum	2.15
M57: Ofis malzemelerinin yeterli düzeyde olduğunu düşünüyorum	2.85