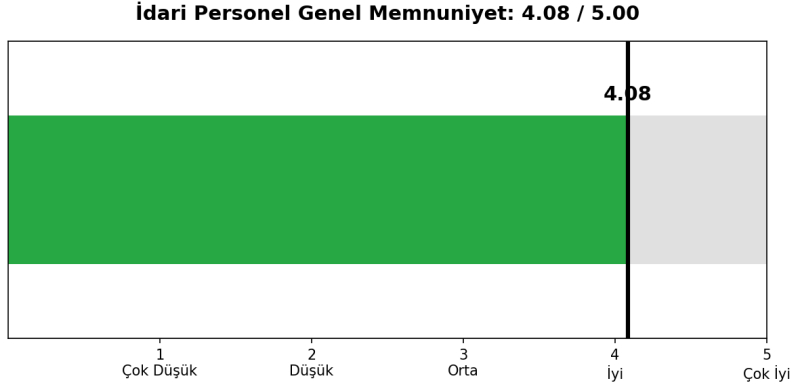


T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
KALİTE YÖNETİMİ KOORDİNATÖRLÜĞÜ
ANKET BİRİMİ

2025 YILI
İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ
SONUÇ RAPORU

ÖZET



Bu rapor, 2025 yılında Çağ Üniversitesinde gerçekleştirilen İdari Personel Memnuniyet Anketi sonuçlarını içermektedir. Ankete toplam 82 kişi katılmış olup, genel memnuniyet ortalaması 5 üzerinden 4.08 olarak hesaplanmıştır.

Değerlendirme sonuçları, katılımcıların kurumsal hizmetler ve süreçlerden genel olarak yüksek düzeyde memnun olduğunu ortaya koymaktadır. Kategori bazlı analizler, güçlü yönlerin yanı sıra geliştirilmesi gereken alanları da açıkça göstermektedir.

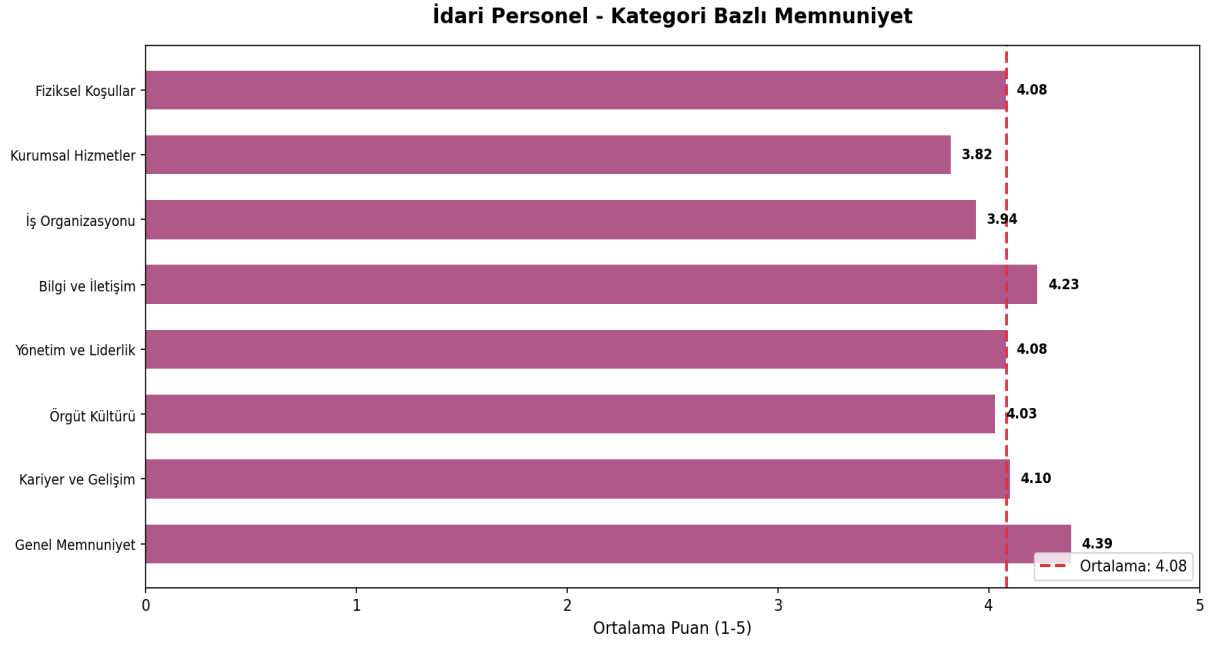
Temel Göstergeler

Gösterge	Değer
Toplam Katılımcı Sayısı	82
Genel Memnuniyet Ortalaması	4.08 / 5.00
En Yüksek Puan Alan Kategori	Genel Memnuniyet (4.39)
En Düşük Puan Alan Kategori	Kurumsal Hizmetler (3.82)

KATEGORİ BAZLI ANALİZ

Aşağıdaki tabloda ve grafikte ankette yer alan soruların kategori bazlı ortalamaları gösterilmektedir. Kategoriler, memnuniyet düzeyine göre sıralanmıştır.

Kategori	Ortalama
Genel Memnuniyet	4.39
Bilgi ve İletişim	4.23
Kariyer ve Gelişim	4.10
Fiziksel Koşullar	4.08
Yönetim ve Liderlik	4.08
Örgüt Kültürü	4.03
İş Organizasyonu	3.94
Kurumsal Hizmetler	3.82



GÜÇLÜ YÖNLER VE GELİŞTİRİLECEK ALANLAR

Güçlü Yönler

- **Genel Memnuniyet:** 4.39 puan ile yüksek memnuniyet düzeyine sahiptir.
- **Bilgi ve İletişim:** 4.23 puan ile yüksek memnuniyet düzeyine sahiptir.
- **Kariyer ve Gelişim:** 4.10 puan ile yüksek memnuniyet düzeyine sahiptir.

Geliştirilmesi Gereken Alanlar

- **Kurumsal Hizmetler:** 3.82 puan ile iyileştirme potansiyeli taşımaktadır.
- **İş Organizasyonu:** 3.94 puan ile iyileştirme potansiyeli taşımaktadır.
- **Örgüt Kültürü:** 4.03 puan ile iyileştirme potansiyeli taşımaktadır.

KATILIMCI GÖRÜŞLERİNİN NİTEL ANALİZİ

Metodoloji

Ankette yer alan açık uçlu sorulara verilen yanıtlar, içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Toplam 16 adet yazılı görüş bildirilmiş olup, bu yanıtlar tematik kodlama tekniğiyle analiz edilmiştir. Her yanıt öncelikle kodlanmış, ardından belirlenen temalar altında gruplandırılarak frekans analizi yapılmıştır.

Tematik Analiz Sonuçları

Açık uçlu yanıtlarda tespit edilen temalar ve bahsetme sıklıkları aşağıdaki tabloda sunulmaktadır:

Tema	Frekans	Oran	Olumlu	Olumsuz
Maaş ve Zam Talepleri	15	%93.8	5	5
Eşitlik ve Adalet	10	%62.5	3	5
Birimler Arası Farklılıklar	6	%37.5	2	2
Kurumsal Aidiyet ve Genel Memnuniyet	3	%18.8	2	1
Çalışma Ortamı ve İş İlişkileri	3	%18.8	1	0
Yönetim ve İletişim	3	%18.8	1	1
Kıdem ve Deneyim Değerlendirmesi	3	%18.8	1	0
Hayat Pahalılığı ve Geçim	2	%12.5	0	0
Sosyal Haklar ve Yan Ödemeler	1	%6.2	0	0

Bulgular ve Yorumlar

1. Maaş ve Zam Talepleri: Açık uçlu yanıtlarda en sık dile getirilen konu maaş ve zam talepleridir. Katılımcıların %93.8'i bu konuda görüş bildirmiştir. İdari personelin maddi yetersizlik yaşadığı, maaş zamlarının yeterli bulunmadığı ve iyileştirme beklentisi içinde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, personelin ekonomik koşullardan olumsuz etkilendiğini ve ücret politikalarının gözden geçirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

2. Eşitlik ve Adalet: Katılımcıların %62.5'i eşitlik ve adalet konusunda görüş bildirmiştir. Maaş zamlarının ve ücret dağılımının tüm personele eşit ve adil bir şekilde yapılması talebi ön plana çıkmaktadır. Birimler ve personel arasındaki ücret farklılıklarının adaletsiz bulunduğu, bu durumun motivasyonu olumsuz etkilediği ifade edilmiştir.

3. Birimler Arası Farklılıklar: Katılımcıların %37.5'i birimler arası farklılıklar konusunda değerlendirme yapmıştır. Bazı birimlere sağlanan ayrıcalıkların (maaş farkı, araç gereç desteği vb.) diğer birimlere sağlanmadığı, bu durumun kurum içi eşitsizlik algısı yarattığı belirtilmiştir.

4. Kurumsal Aidiyet ve Çalışma Ortamı: Olumlu geri bildirimler incelendiğinde, personelin kurumsal aidiyet duygusunun güçlü olduğu ve çalışma ortamından genel olarak memnun olduğu görülmektedir. İş arkadaşlarıyla pozitif ilişkiler kurulduğu, işin severek yapıldığı ifade edilmiştir. Bu bulgu, ekonomik beklentiler dışında kurumsal kültürün olumlu algılandığını göstermektedir.

5. Kıdem ve Deneyim Değerlendirmesi: Uzun yıllardır kurumda çalışan personelin kıdeminin ücretlendirmede dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır. Yeni işe başlayan personel ile deneyimli personel arasında ücret farklılığı olması gerektiği, kıdemin bir değer olarak görülmesi talebi dile getirilmiştir.

6. Yönetim ve İletişim: Birim çalışanlarının düzenli olarak yönetim tarafından bir araya getirilmesi, birim içi iletişimin güçlendirilmesi ve çalışanların görüşlerinin alınması önerilmiştir. Bu talepler, katılımcı yönetim anlayışının benimsenmesi beklentisini yansıtmaktadır.

SONUÇ

2025 yılında gerçekleştirilen İdari Personel Memnuniyet Anketi sonuçları, Çağ Üniversitesinde görev yapan idari personelin kurumsal yapı, çalışma ortamı ve yönetsel süreçlere ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ankete katılan 82 idari personelden elde edilen 4,08 / 5,00 genel memnuniyet ortalaması, üniversitenin idari işleyişinin büyük ölçüde olumlu algılandığını göstermektedir.

Kategori bazlı analizler incelendiğinde, genel memnuniyet, bilgi ve iletişim ile kariyer ve gelişim alanlarının üniversitenin güçlü yönleri arasında yer aldığı görülmektedir. Genel memnuniyet kategorisinde elde edilen yüksek ortalama, idari personelin kurumdan genel olarak memnun olduğunu ve kurumsal aidiyet duygusunun güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Bilgi ve iletişim başlığındaki olumlu sonuçlar, kurum içi bilgilendirme ve iletişim kanallarının işlevsel olduğunu göstermektedir. Kariyer ve gelişim alanında elde edilen bulgular ise idari personelin mesleki gelişim olanaklarını genel olarak yeterli bulduğunu düşündürmektedir.

Buna karşılık, kurumsal hizmetler, iş organizasyonu ve örgüt kültürü kategorileri görece daha düşük ortalamalara sahiptir. Bu alanlar, idari süreçlerin işleyişi, görev dağılımı, iş yükü dengesi ve kurumsal uygulamalara ilişkin iyileştirme beklentilerinin bulunduğu işaret etmektedir. Özellikle kurumsal hizmetler başlığında ortaya çıkan sonuçlar, idari personelin günlük işleyişi doğrudan etkileyen destek mekanizmalarının gözden geçirilmesi gerektiğini düşündürmektedir.

Açık uçlu sorulara verilen yanıtların nitel analizi, nicel bulguları tamamlayıcı nitelikte önemli veriler sunmaktadır. Maaş ve zam talepleri, eşitlik ve adalet algısı ile birimler arası farklılıklar, en sık dile getirilen konular arasında yer almıştır. Özellikle ekonomik koşullar, ücret politikaları ve hayat pahalılığına ilişkin değerlendirmeler, idari personelin memnuniyet düzeyini etkileyen temel unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, kurumsal aidiyet, çalışma ortamı ve iş ilişkilerine yönelik olumlu ifadeler, üniversitenin kurumsal kültürünün ve çalışma ikliminin genel olarak olumlu algılandığını göstermektedir.

Sonuç olarak, İdari Personel Memnuniyet Anketi bulguları, Çağ Üniversitesinde idari personelin kurumsal aidiyet, iletişim ve genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, bazı başlıklarda elde edilen görece daha düşük ortalamalar, kurumsal hizmet süreçleri ve uygulamalara ilişkin değerlendirmelerin izlenmesi ve geliştirilmesine yönelik fırsat alanlarının bulunduğu işaret etmektedir. Elde edilen nicel ve nitel verilerin, kalite güvencesi ve sürekli iyileştirme çalışmaları kapsamında ilgili birimlerce değerlendirilmesi, kurumsal işleyişin güçlendirilmesine ve mevcut memnuniyet düzeyinin sürdürülebilirliğine katkı sağlayacaktır.

Raportör

Arş. Gör. Alper YILDIZ

Kalite Yönetimi Koordinatörlüğü

Anket Birimi