PERSONEL DAİRESİ
BAŞKANLIĞI

ANKARA SOSYAL BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ

2025 YILI ÇALIŞAN MEMNUNİYET ANKETİ RAPORU

ARALIK – 2025

ANKARA

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1 : Araştırmanın Amacı

Bu anket ile Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi çalışanlarının memnuniyet algılarının ölçülmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

1.2 : Araştırmanın Kapsamı

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi bünyesinde görev yapmakta olan ve 2025 yılı içinde hizmet vermiş olan tüm çalışanlara (N=850 kişi) gönderilmiş olup, çalışmamıza katkı sunan personel sayısı 269' dur.

1.3 : Araştırmanın Sınırlılıkları

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi bünyesinde 2025 yılı içinde hizmet vermiş olan personelin tamamına uygulanan ankette bireylerin kimliğinin gizliliğinin sağlanabilmesi için demografik özelliklere ilişkin sorulara çok sınırlı sayıda verilmiştir.

1.4 : Araştırma Yöntemi

Yapılan anket çalışmasında "Çalışanların memnuniyet düzeyi" dört başlık altında değerlendirilmiştir. Bunlar yönetim ortamından memnuniyet, işin kendisinden memnuniyet, hizmet içi eğitimlerden memnuniyet ve çalışma ortamından memnuniyet olarak sıralanabilir. Bu soruların yanı sıra kuruma bağlılığı ölçmek üzere; örgüte duygusal bağlılık ölçeği kullanılmış olup toplam beş başlık altında ele alınmıştır.

Bu ankette 5'li likert tipi ölçek kullanılmış olup 3 demografik soru, kurumdan genel memnuniyeti ölçmek üzere 1 soru, toplam 34 sorudan oluşmaktadır.

Katılımcılar 5'li likert ölçekli sorulara; 1: Katılıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kesinlikle Katılıyorum 4: Kesinlikle Katılmıyorum 5: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum seçeneklerinden birini işaretleyerek yanıtlamışlardır.

1.5 : Verilerin Toplanması ve Analiz Yöntemi

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi bünyesinde çalışanlarının memnuniyet düzeylerinin ölçülmesine yönelik, Personel Daire Başkanlığı tarafından hazırlanan anket soruları personel otomasyon sistemi üzerinden e-posta yoluyla çalışanlara gönderilmiştir.

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, ölçüm aracının güvenirliğini değerlendirebilmek için keşfedici faktör analizleri ile birlikte güvenirlik analizleri yapılmıştır. Bu analizler sonucunda kurum içi memnuniyetin alt boyutları oluşturulmuştur.

Farklı memnuniyet boyutlarının cinsiyet açısından, akademik personel, kadrolu idari personel 4/B sözleşmeli personel veya işçi olması açısından ve akademik birim veya idari birim çalışanı olması açısından farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM
BULGULAR

2.1: Frekans Tabloları

2.1.1. Demografik Bilgiler

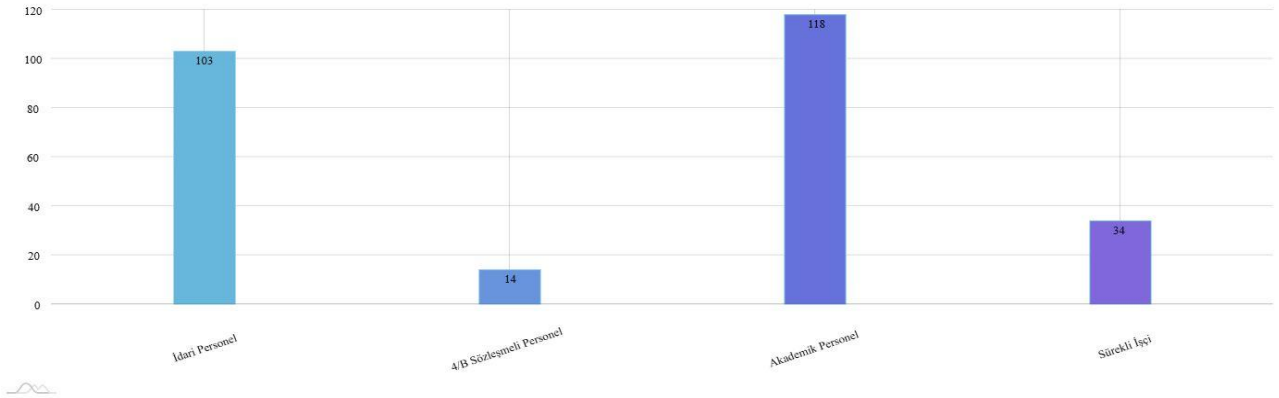
A-CİNSİYET



Erkek	Kadın	Toplam
150	119	269

Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde, erkeklerin katılım oranının %56 iken, kadınların katılım oranının ise %44 olduğu gözlenmektedir.

B-KATILIMCI

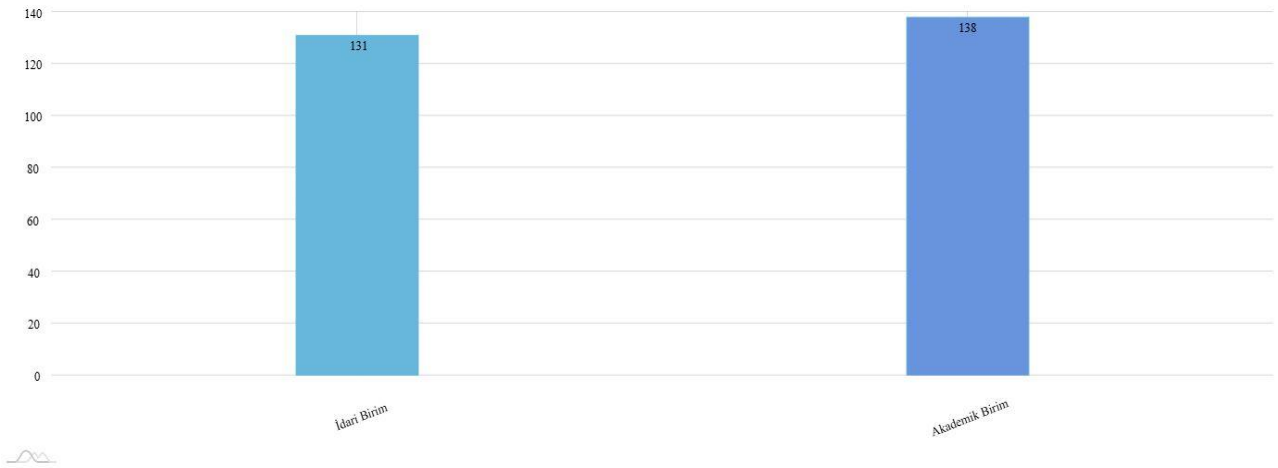


Akademik Personel	İdari Personel	4/B Sözleşmeli Personel	Sürekli İşçi	Toplam
118	103	14	34	269

Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde, akademik personel katılım oranının %44, idari personel katılım oranının %38, 4/B sözleşmeli personel katılım oranının %5, sürekli işçi olarak çalışan personelin katılım oranının %13 olduğu gözlenmektedir. Akademik ve idari personele

nispeten sürekli işçi ve 4/B sözleşmeli personelin katılım oranlarının daha düşük olduğu görülmektedir.

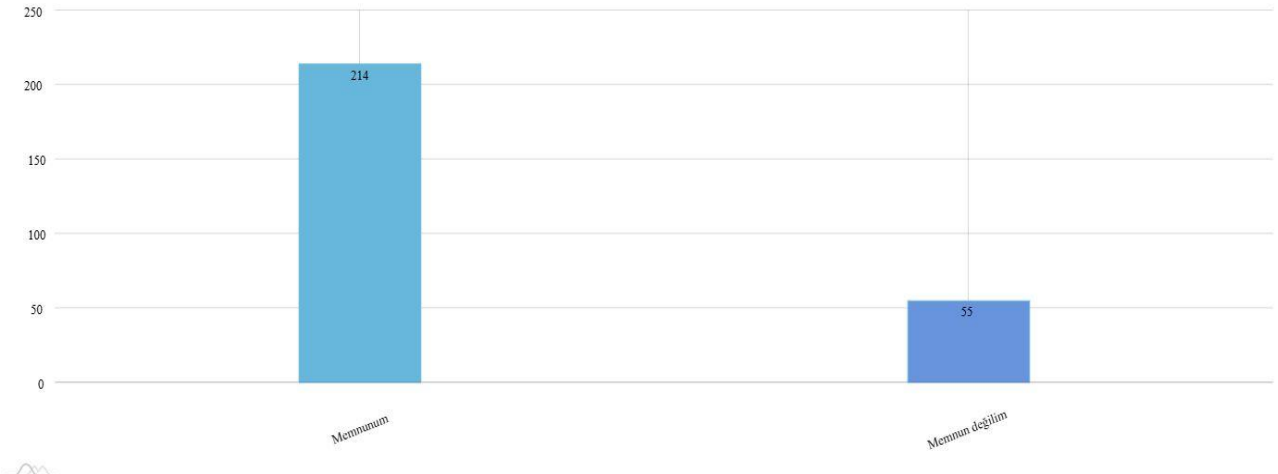
C-ÇALIŞTIĞINIZ BİRİM



Akademik Birim	İdari Birim	Toplam
138	131	269

Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde, akademik birimlerde çalışan personelin katılım oranı %51 iken, idari birimlerde çalışan personelin oranının ise %49 olduğu gözlenmektedir.

D –KURUMDAN GENEL MEMNUNİYETİNİZ

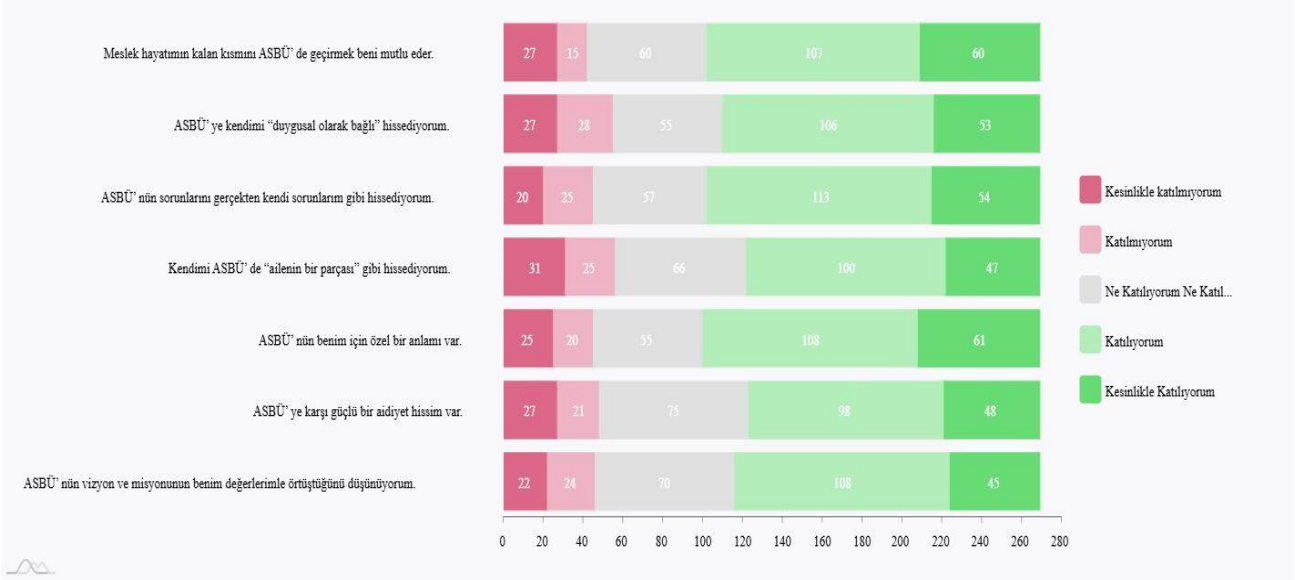


Memnunum	Memnun değilim	Toplam
214	55	269

Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde kurumdan genel olarak memnun olanların oranı %80 iken, memnun olmayanların oranının ise %20 olduğu gözlenmektedir. Oranlara bakıldığında personelin çok büyük bir kısmının kurumdan memnun olduğu anlaşılmaktadır.

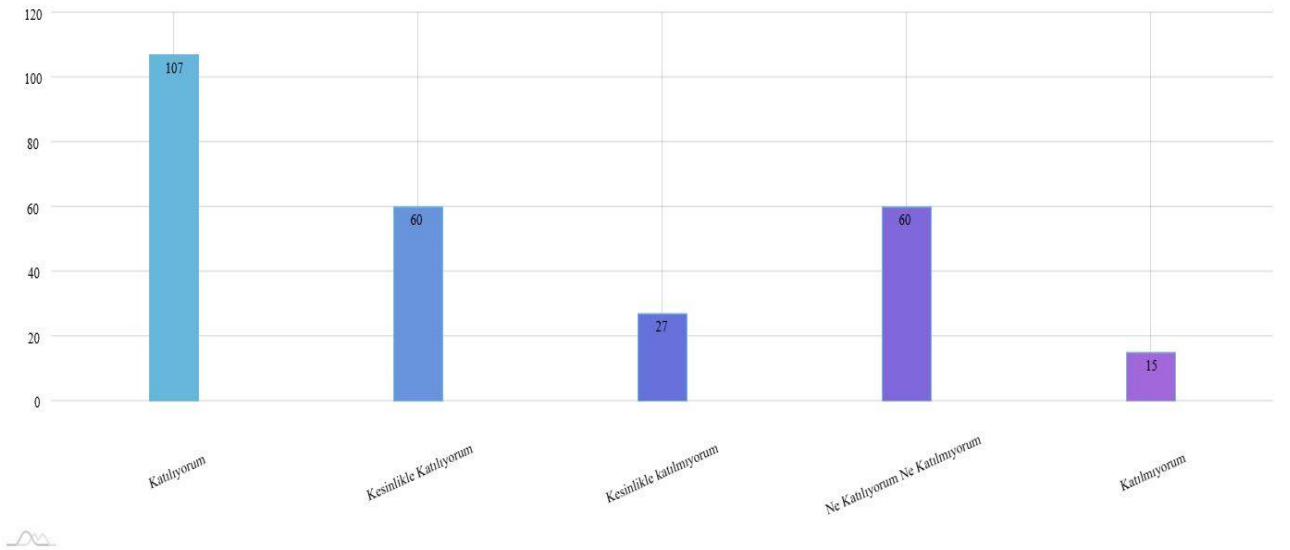
2.1.2. Madde Bazında Frekans Dağılımı

A- Örgütsel Bağlılık Maddeleri



S.1: Meslek hayatımın kalan kısmını ASBÜ' de geçirmek beni mutlu eder.

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
60	107	60	27	15	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde meslek hayatımın kalan kısmını ASBÜ'de geçirmek beni mutlu eder diyenlerin oranı %62,1 iken, kararsızların oranı %22,3'tür. Oranlara bakıldığında katılımcıların genel eğiliminin olumlu olduğu değerlendirilmektedir. Personelin çoğu ASBÜ'de kariyerini sürdürmekten memnuniyet duyacağını ifade etmiş ancak kayda değer bir

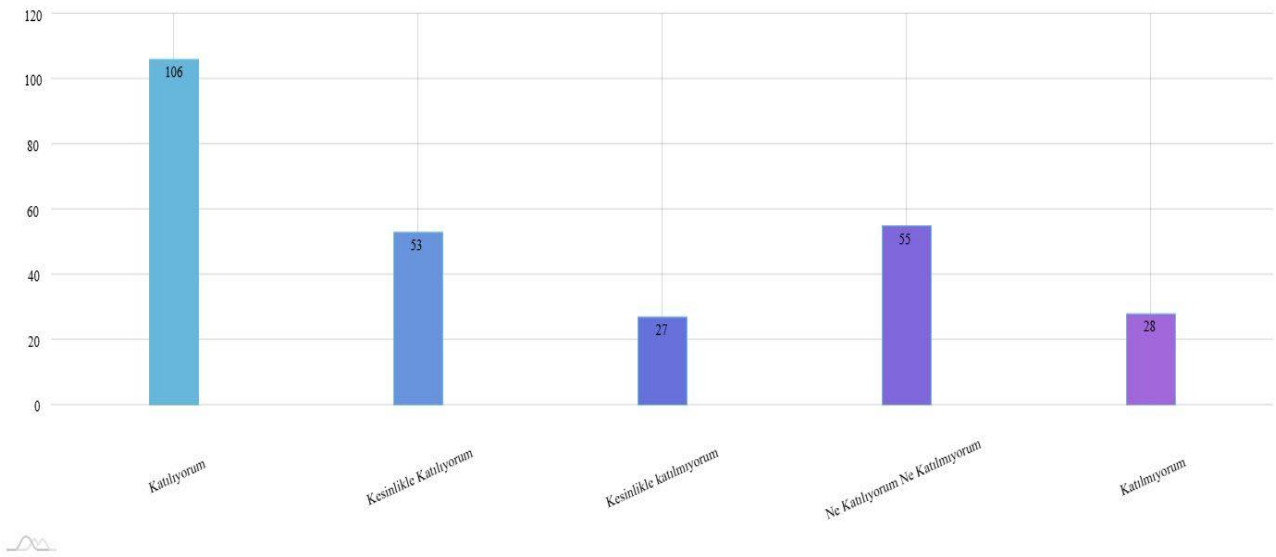
kararsız grup da mevcuttur. Kurumda çalışanların bir bölümünün geleceğe yönelik belirsizlik yaşadığını ya da kurumla tam bir duygusal bağ kurmadığını düşündürebilir. Bu, kurumsal bağlılık veya geleceğe yönelik belirsizlikler açısından dikkat edilmesi gereken bir nokta olabilir.

Meslek hayatının kalan kısmını ASBÜ'de geçirmek istemeyenlerin oranı %15,6'dır. Bu oran memnuniyetsizlik ya da kurumsal bağlılık eksikliğine işaret eder; bu durum, yönetimsel stratejiler açısından incelenmesi gerektiğinin göstergesi olabilir. Personelin kariyer gelişimi ve iş yükü gibi faktörlerin gözden geçirilmesi gerektiğini düşündürmektedir.

Personelin bir kısmının kararsız veya olumsuz tutumları, kurumun motivasyon, iş doyumu ve örgütsel bağlılık politikalarının güçlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

S.2: ASBÜ' ye kendimi "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
53	106	55	27	28	269



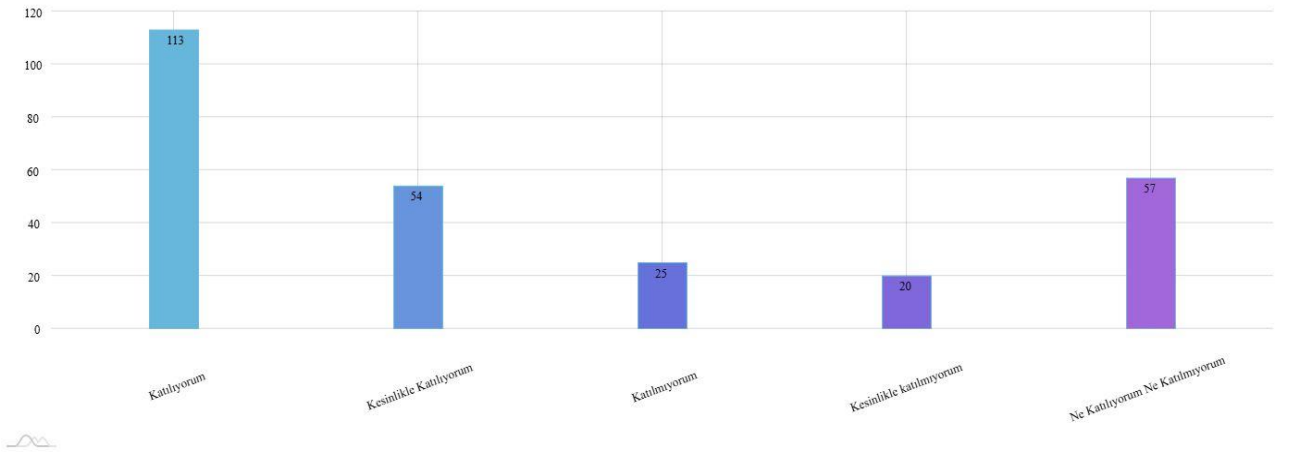
Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde ASBÜ' ye kendimi "duygusal olarak bağlı hissediyorum" diyenlerin oranı %59,1'dir. Bu oran, çalışanların çoğunun ASBÜ'yü benimsediğini, aidiyet hissettiğini ve kurumla pozitif duygusal bağ kurduğunu gösterir. Ancak bağlılığın tam olarak içselleştirilmediği ve bir kısmın kararsız ya da olumsuz kaldığını gösterir.

Kararsızların oranı %20,4'tür. Bu durum kurumda duygusal bağın herkes tarafından aynı derecede hissedilmediğini, iletişim veya aidiyet unsurlarının güçlendirilmesi gerektiğini gösterir.

ASBÜ' ye kendini duygusal olarak bağlı hissetmeyenlerin oranı ise %20,4 olarak gözlenmiştir. Bu oran, kurumla duygusal bağ kuramayan azımsanmayacak bir kesime işaret eder ve kuruma bağlılığın güçlendirilmesi gereken bir alan olduğunu gösterir.

S.3: ASBÜ' nün sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum.

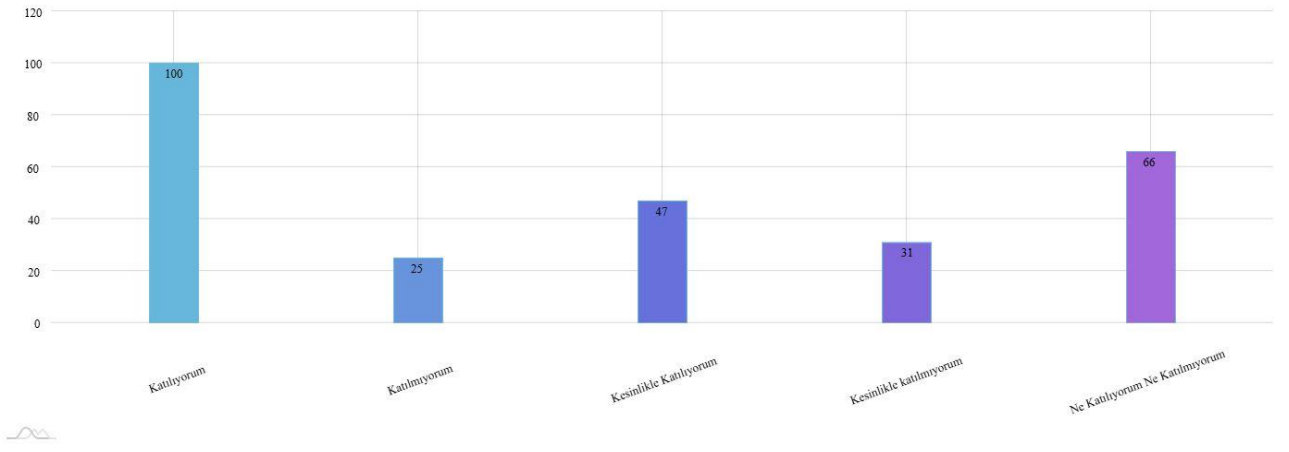
Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
54	113	57	20	25	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde ASBÜ' nün sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum diyenlerin oranı %62,1'dir. Bu oran personelin büyük bir kısmının üniversitenin sorunlarını kendi sorunları gibi benimsediğini, personelin çoğunun empati gösterdiğini ve sorunlara karşı duyarlı olduğunu gösteriyor. %21,2'lik bir kesim kararsız kalırken, yalnızca %16,7'si olumsuz görüş bildiriyor. Bu sonuç, personelin büyük çoğunluğunun üniversitenin sorunlarına duyarlı olduğunu ve sahiplenme duygusunun yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

S.4: Kendimi ASBÜ' de "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.

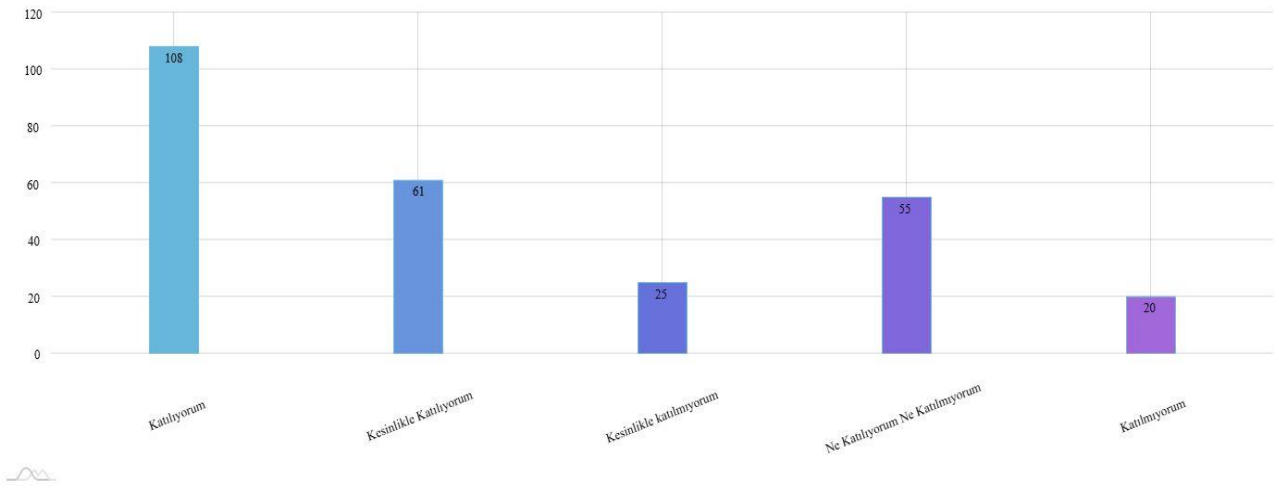
Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
47	100	66	31	25	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde “Kendimi ASBÜ’de “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.” diyenlerin oranı %54,6 iken kararsızların oranı %24,5, olumsuz düşünenlerin oranı ise %20,8’dir. Bu durum yaklaşık yarıdan fazla personelin kendini ASBÜ’de “aile ortamı” içinde hissettiğini ve aidiyet duygusunun genel olarak orta düzeyde yani kısmen olumlu olduğunu göstermektedir. Ancak kararsız ve olumsuz görüşlerin toplamının %45’e yakın olması neredeyse her iki personelden birinin hâlâ aidiyet konusunda eksiklik yaşadığını bu nedenle kurumsal bağlılığı artırmak için stratejik adımlar atılması gerektiğini göstermektedir.

S.5: ASBÜ’ nün benim için özel bir anlamı var.

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
61	108	55	25	20	269

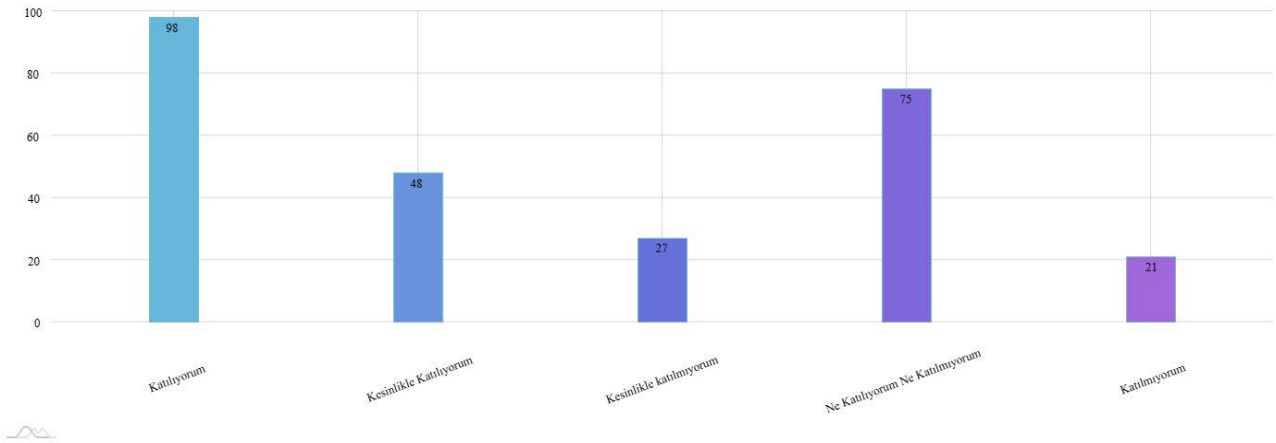


Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde ASBÜ’nün benim için özel bir anlamı var diyenlerin oranı %62,8’dir. Bu durum personelin ASBÜ’yü özel bir kurum olarak gördüğünü, aidiyet ve motivasyonun yüksek olduğunu gösterir. Bu duygusal bağlılık; iş performansını, kurum kültürünü ve ekip içi dayanışmayı destekler.

Kararsızların oranı %20,5, olumsuz düşünenlerin oranı ise 16,7’dir. Kararsız olanların ve olumsuz düşünenlerin oranlarının toplamı %37’dir. Bu durum kurum aidiyetini güçlendirmek için stratejik adımlar atılması gerektiğini göstermektedir.

S.6: ASBÜ’ ye karşı güçlü bir aidiyet hissim var.

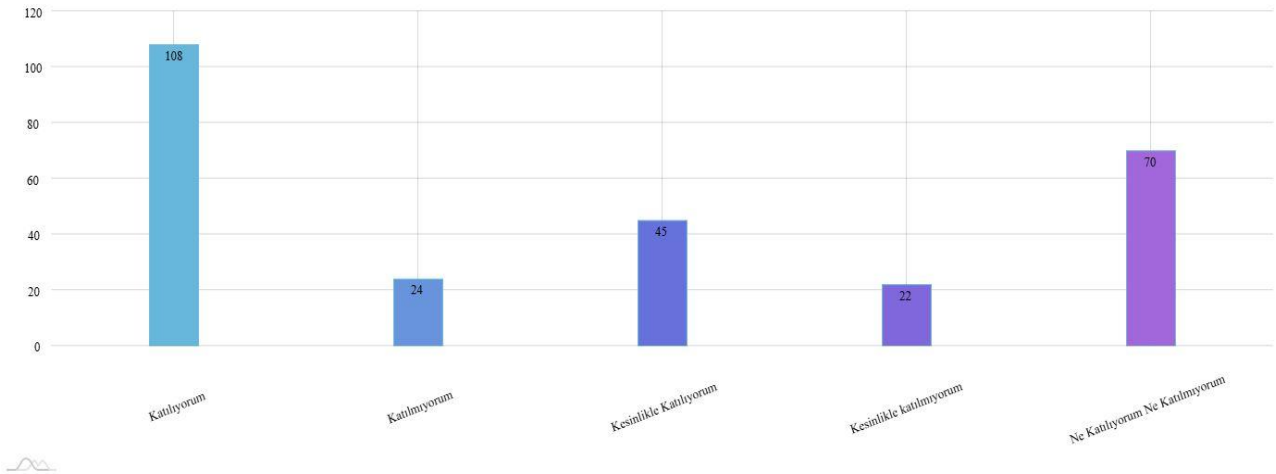
Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
48	98	75	27	21	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde ASBÜ' ye karşı güçlü bir aidiyet hissim var diyenlerin oranı %54,3 iken, kararsızların oranı %27,9'dur. ASBÜ' ye karşı güçlü bir aidiyet hissetmeyenlerin oranı ise % %17,8 olarak gözlenmiştir. Çalışanların yarısından fazlasının kurumla duygusal bağ geliştirdiğini, ancak yaklaşık her iki çalışandan birinin aidiyet düzeyinde belirsizlik veya eksiklik yaşadığını ortaya koymaktadır.

S.7: ASBÜ' nün vizyon ve misyonunun benim değerlerimle örtüştüğünü düşünüyorum.

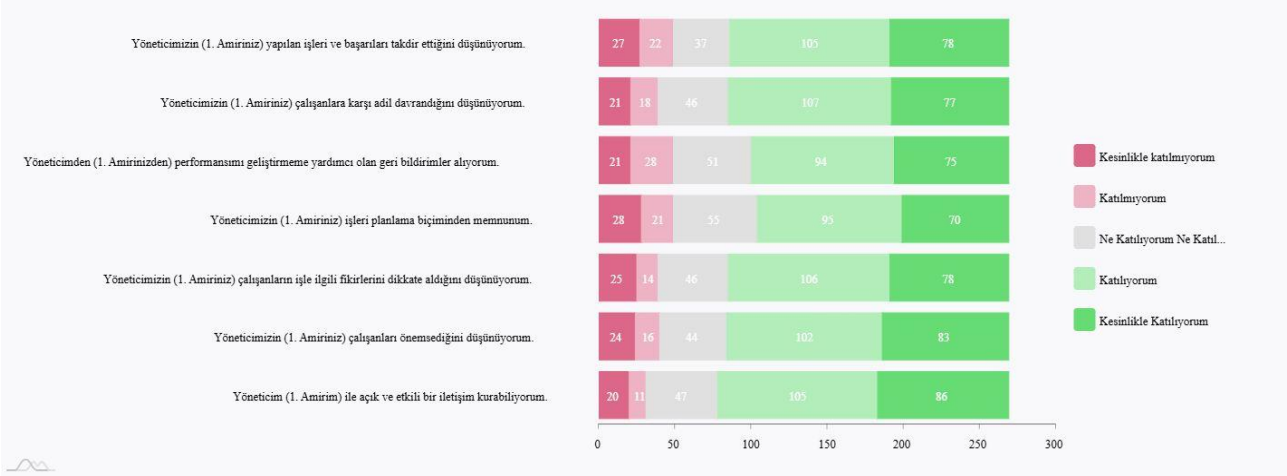
Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
45	108	70	22	24	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde "ASBÜ' nün vizyon ve misyonunun benim değerlerimle örtüştüğünü düşünüyorum." diyenlerin oranı %56,9 iken, kararsızların oranı %26,'dır. Bu değer yaklaşık dört personelden birinin, değer uyumu konusunda belirsizlik yaşadığını göstermektedir. "ASBÜ' nün vizyon ve misyonunun benim değerlerimle örtüştüğünü düşünmüyorum." diyenlerin % %17,1 olarak gözlenmiştir.

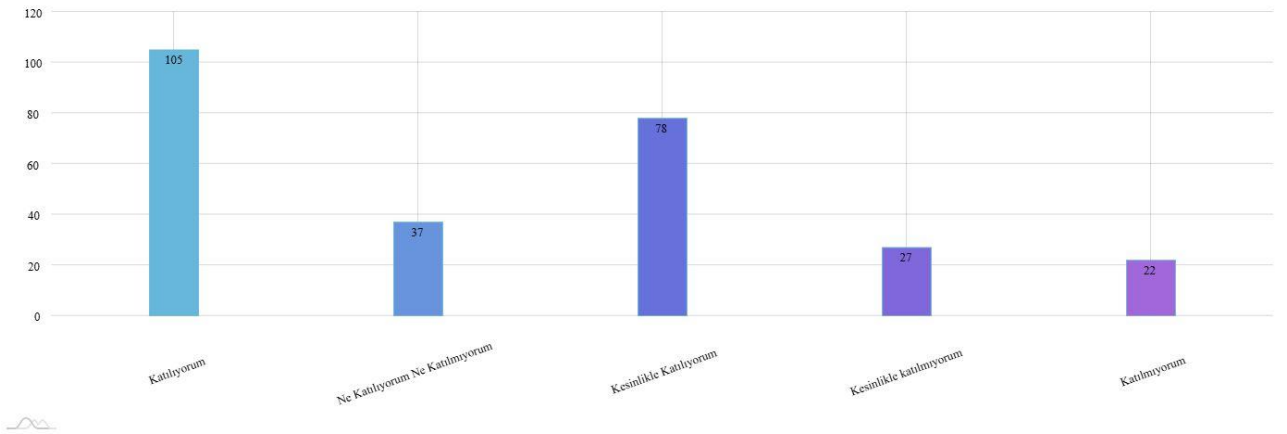
Personelin çoğunluğu ASBÜ'nün vizyon ve misyonunu kendi değerleriyle uyumlu bulurken %43'lük azımsanmayacak nitelikte olan kararsız ve olumsuz düşünen personelin bulunduğu görülmektedir.

B- Yönetsel Ortamdan Memnuniyet Maddeleri



S.1: Yöneticimizin (1. Amiriniz) yapılan işleri ve başarıları takdir ettiğini düşünüyorum.

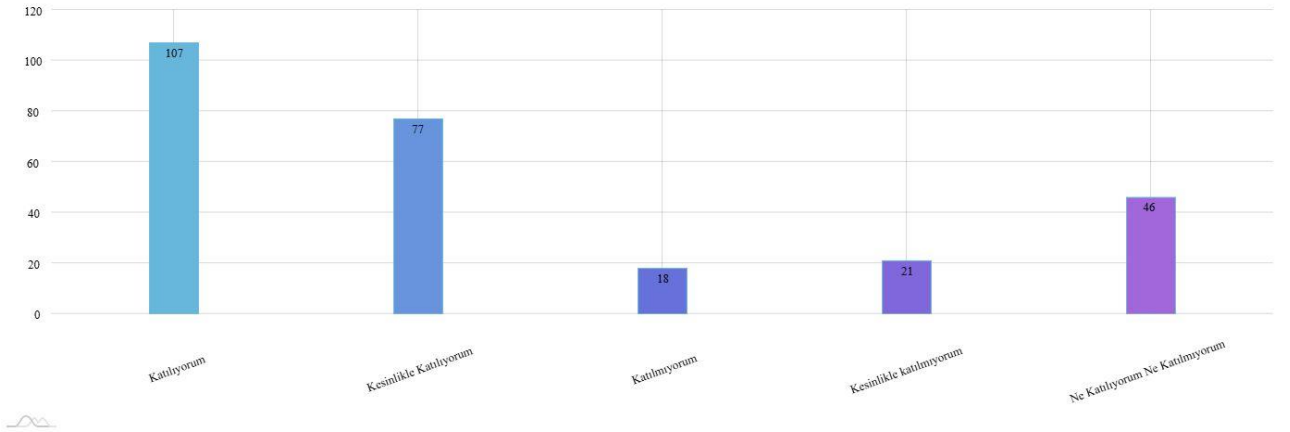
Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
78	105	37	27	22	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde yöneticisinin yapılan işleri ve başarıları takdir ettiğini düşünenlerin oranı %68 iken, kararsızların oranı %13,8, yöneticisinin yapılan işleri ve başarıları takdir edilmediğini düşünenlerin oranı ise %18,2 olarak gözlenmiştir. Yöneticilerin takdir davranışlarının çalışanlar tarafından genel olarak olumlu algılandığını, %18 oranındaki olumsuz algı ve %14 oranındaki kararsız tutum, yönetsel takdirin tüm çalışanlarca eşit şekilde hissedilmediğini ortaya koymaktadır.

S.2: Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanlara karşı adil davrandığını düşünüyorum.

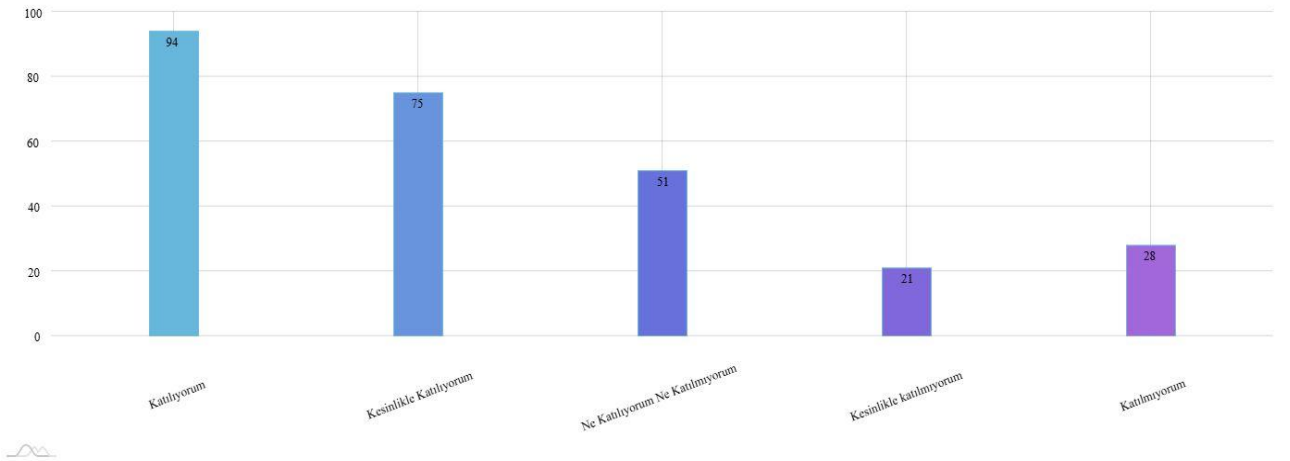
Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
77	107	46	21	18	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde yöneticilerinin çalışanlara karşı adil davrandığını düşünüyorum diyenlerin oranı %68,4 iken, kararsızların oranı %17,1, yöneticilerinin çalışanlara karşı adil davranmadığını düşünenlerin oranı ise %14,5 olarak gözlenmiştir. Bu durum yöneticilerin çalışanlara karşı genel olarak adil davrandığı yönünde güçlü bir kanaat olduğunu göstermektedir. %14,5 oranında olumsuz ve %17,1 oranında kararsız katılımcı bulunması, kurum içinde bazı birimlerde adalet algısının güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

S.3: Yöneticimden (1. Amirinizden) performansımı geliştirmeme yardımcı olan geri bildirimler alıyorum.

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
75	94	51	21	28	269

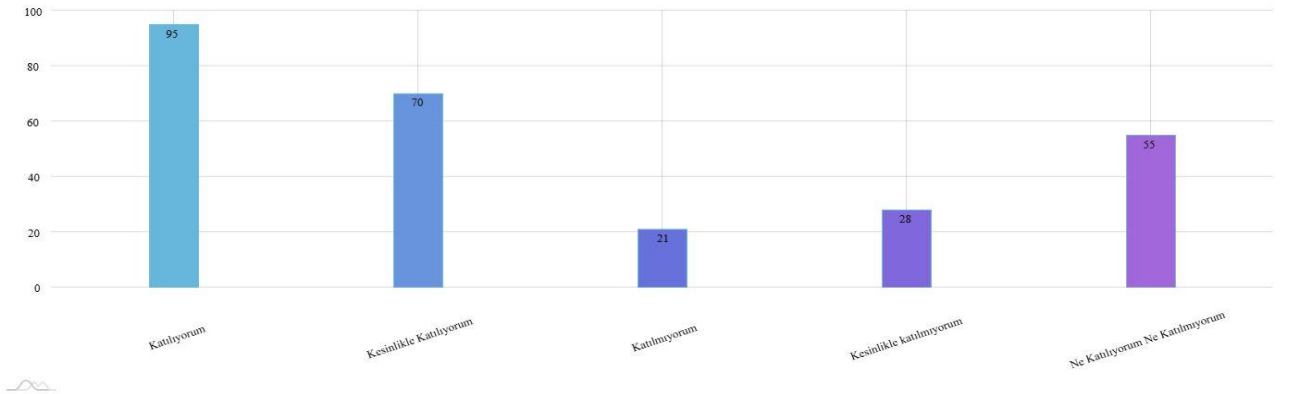


Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde yöneticisinden performansını geliştirmesine yardımcı olan geri bildirimler alıyorum diyenlerin oranı %62,8 iken**,** kararsızların oranı %19, yöneticisinden geri bildirim alamadığını düşünenlerin oranı ise %18,2 olarak gözlenmiştir.

Çalışanların büyük çoğunluğu yöneticilerinden performanslarını geliştirmeye yardımcı geri bildirimler aldığını belirtmektedir. Buna karşın, toplamda %37,2'lik (kararsız + olumsuz) bir kesimin bulunması, kurum genelinde geri bildirim süreçlerinin tutarlılığını ve etkinliğini artırmaya yönelik çalışmalar yapması gerektiğini göstermektedir.

S.4: Yöneticimizin (1. Amiriniz) işleri planlama biçiminden memnunum.

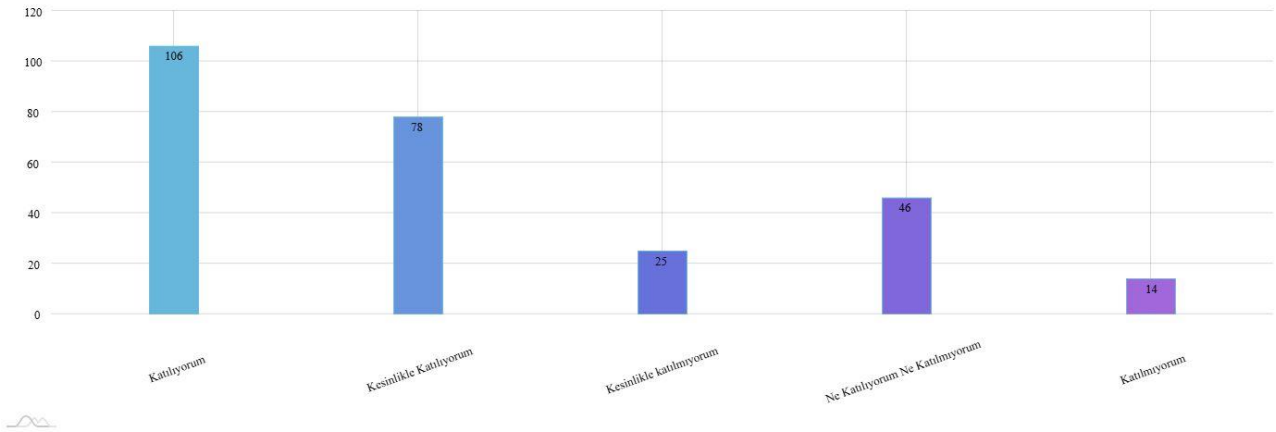
Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
70	95	55	28	21	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde yöneticimizin işleri planlama biçiminden memnunum diyenlerin oranı %61,3 iken kararsızların oranı %20,5, yöneticinin işleri planlama biçiminden memnun olmayanların oranı ise %18,2 olarak gözlenmiştir. Verilen cevapların dağılımına bakıldığında, çalışanların büyük bir çoğunluğu yöneticilerinin işleri planlama biçiminden genel olarak memnun görünmektedir. Bu durum, yöneticinin planlama süreçlerinde belirli bir düzen ve etkinlik sağladığını; çalışanların da bu düzenin işleyişine olumlu yaklaştığını göstermektedir. Ancak bir kısmı kararsız veya olumsuz görüşte olduğundan, planlama sürecine çalışanların daha fazla dahil edilmesi, iletişim ve şeffaflığın artırılması memnuniyeti yükselteceği düşünülmektedir.

S.5: Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanların işle ilgili fikirlerini dikkate aldığını düşünüyorum.

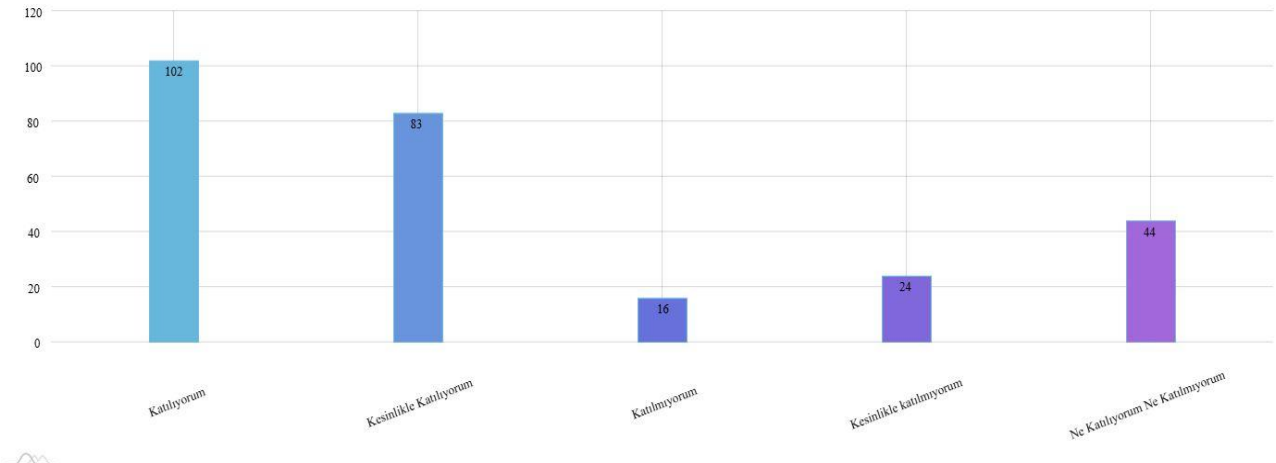
Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
78	106	46	25	14	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde yöneticisinin çalışanların işle ilgili fikirlerini dikkate aldığını düşünüyorum diyenlerin oranı %68,4 iken**,** kararsızların oranı %17,1, yöneticisinin çalışanların işle ilgili fikirlerini dikkate almadığını düşünenlerin oranı ise %14,5 olarak gözlenmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu yöneticisinin çalışan fikirlerini dikkate aldığını belirtmiştir. Bu oran, yöneticinin iletişime açık, katılımcı ve çalışan odaklı bir yönetim tarzına sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, %17,1'lik bir kesim kararsız kalırken %14,5'lik bir grup yöneticisinin fikirleri dikkate almadığını düşünmektedir. Bu sonuç, bazı çalışanların görüşlerinin dinlendiğini ancak yeterince değerlendirilmediğini ya da geri bildirim süreçlerinde eksiklikler yaşandığını düşündürmektedir.

S.6: Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanları önemsediğini düşünüyorum.

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
83	102	44	24	16	269

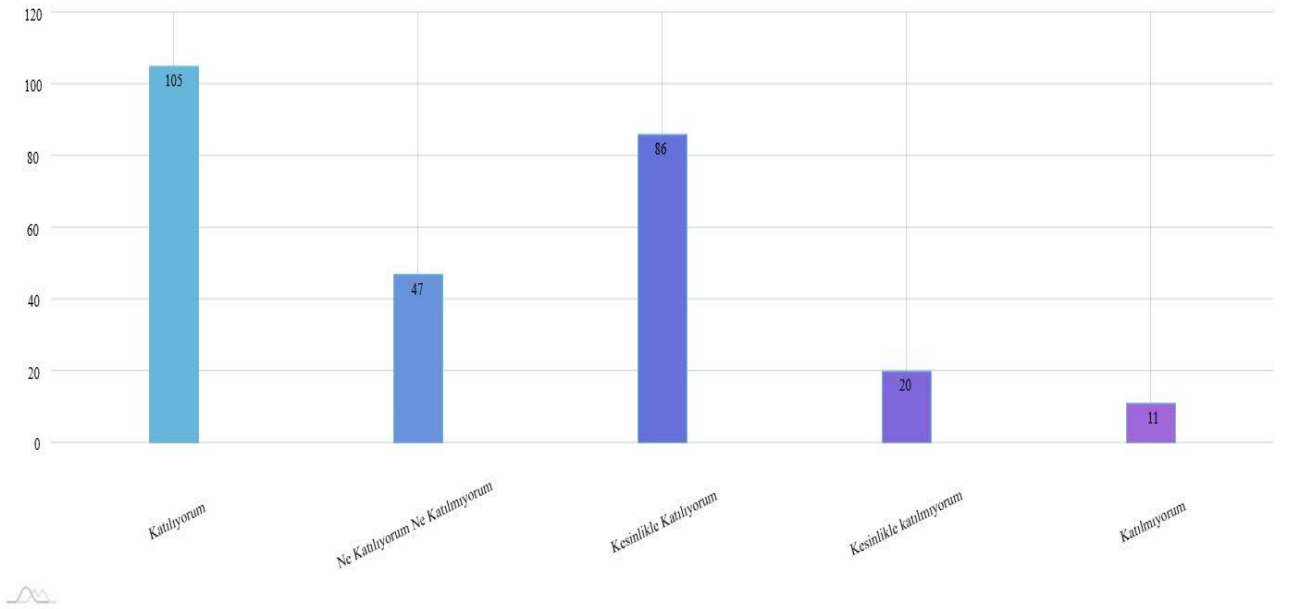


Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde yöneticimizin çalışanları önemsediğini düşünüyorum diyenlerin oranı yaklaşık %68,8 iken, kararsızların oranı %16,4, yöneticilerinin çalışanları önemsemediğini düşünenlerin oranı ise %14,8 olarak gözlenmiştir.

Yaklaşık her 3 çalışandan 2'si, yani çalışanların büyük çoğunluğu, yöneticisinin çalışanları önemsediğini düşünüyor. Kararsız ve olumsuz görüşlerin oranı (%31,3), azımsanmayacak düzeydedir. Bu, bazı çalışanların yöneticiden bekledikleri ilgiyi ya da desteği yeterince hissetmediğini gösteriyor olabilir. Özellikle "Kesinlikle Katılmıyorum" diyenlerin oranının (%8,9) yüksek oluşu, bazı çalışanlarda belirgin bir memnuniyetsizlik hissettiğinin göstergesidir.

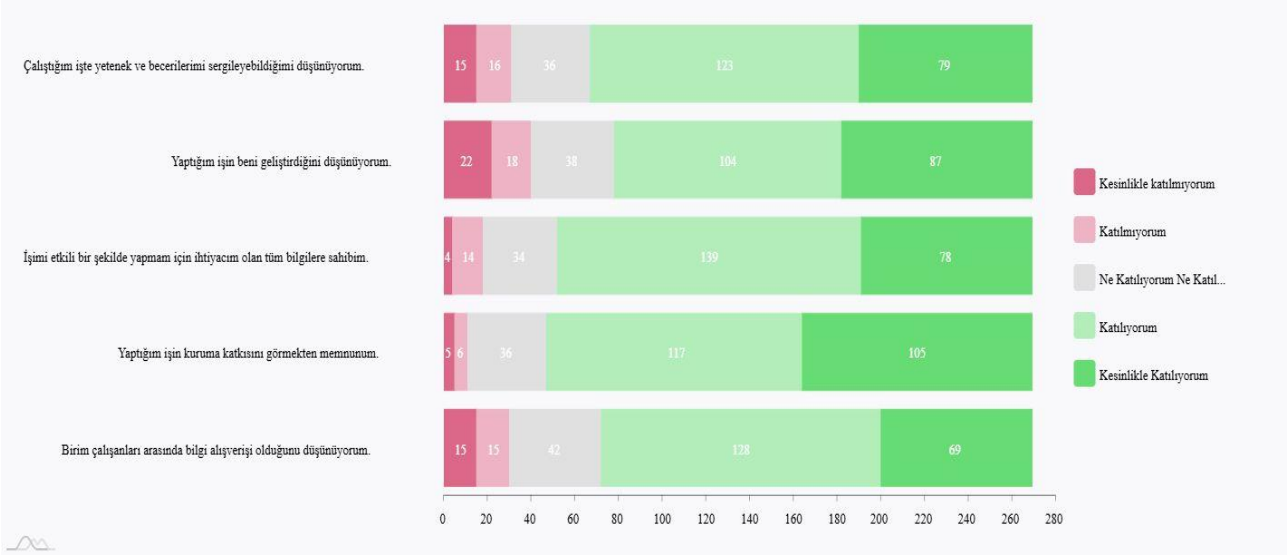
S.7: Yöneticim (1. Amiriniz) açık ve etkili bir iletişim kurabiliyorum.

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
86	105	47	20	11	269



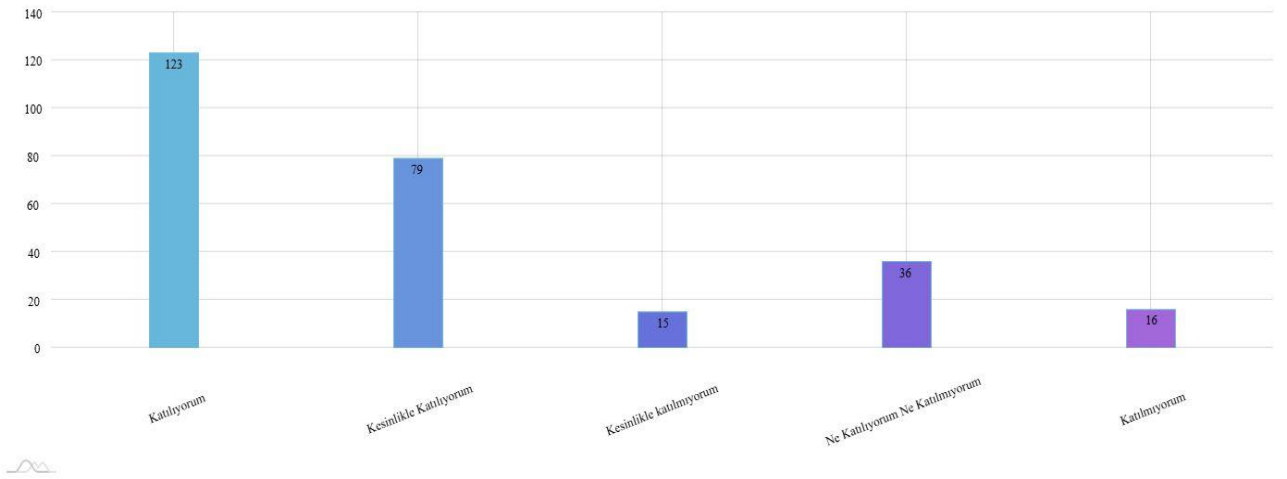
Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde yöneticim ile açık ve etkili bir iletişim kurabiliyorum diyenlerin oranı yaklaşık %71 iken, kararsızların oranı %17,5, yönetici ile etkili ve açık bir iletişim kuramadığı düşünenlerin oranı ise %11,5 olarak gözlenmiştir. Verilere bakıldığında genel tablo oldukça olumludur. Her 10 çalışandan yaklaşık 7'si, yöneticisiyle açık ve etkili iletişim kurabildiğini belirtmiştir. Bu oran, ekip içi güven ve iletişim kalitesinin güçlü olduğunu gösterir. Kararsızların oranına bakıldığında iletişimin muhtemelen bazen güçlü, bazen yetersiz hissedildiği anlaşılmaktadır. Olumsuz yanıt verenlerin yöneticisiyle iletişimde zorluk yaşayan veya kendini yeterince ifade edemediğini düşünen çalışanlardan oluşuyor olabilir.

C- İşin Kendisinden Memnuniyet Maddeleri



S.1: Çalıştığım işte yetenek ve becerilerimi sergileyebildiğimi düşünüyorum.

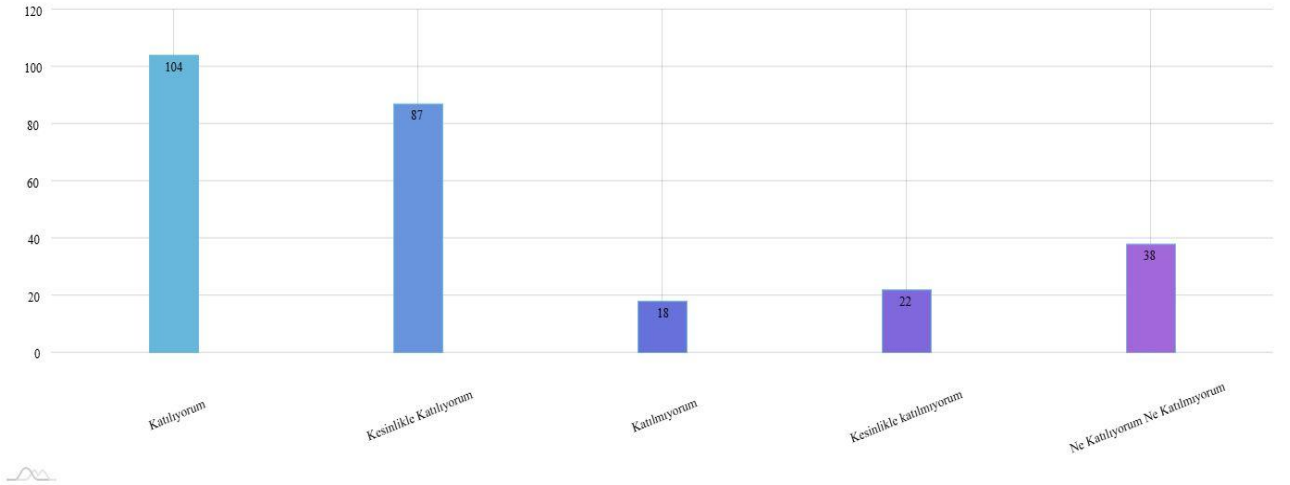
Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
79	123	36	15	16	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde çalıştığı işte yetenek ve becerilerini sergileyebildiğini düşünenlerin oranı %75,1 iken, kararsızların oranı %13,4 çalıştığı işte yetenek ve becerilerini sergileyemediğini düşünenlerin oranı ise %11,5 olarak gözlenmiştir. Personelin önemli bir çoğunluğunun mevcut işlerinde yetenek ve becerilerini kullanabildiklerini düşündükleri görülmektedir. Bu yüksek oran, çalışanların genel anlamda yaptıkları işe uygun bir pozisyonda olduklarını ve işlerinin kişisel yetkinlikleriyle örtüştüğünü göstermektedir. Ancak kararsız ve olumsuz görüş de bulunmaktadır. Bu kesim, ya işlerinde potansiyellerini tam olarak kullanamadıklarını düşündüklerini göstermektedir.

S.2: Yaptığım işin beni geliştirdiğini düşünüyorum.

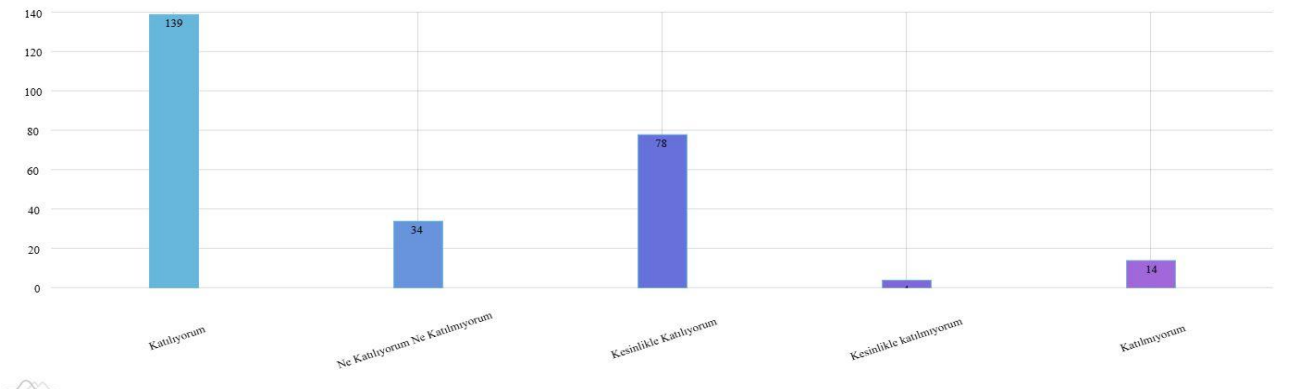
Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
87	104	38	22	18	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde yaptığım işin beni geliştirdiğini düşünüyorum diyenlerin oranı %71 iken, kararsızların oranı %14,1 yaptığı işin kendisini geliştirmediğini düşünenlerin oranı ise %14,9 olarak gözlenmiştir. Çalışanların büyük çoğunluğunun işlerini kişisel ve profesyonel gelişim açısından faydalı bulduğunu göstermektedir. Ancak azımsanmayacak bir kesimin (yaklaşık %30'a yakın) kararsız veya olumsuz düşünmesi, her çalışanın aynı ölçüde kendini geliştirecek fırsatlara ulaşamadığını göstermektedir. Bu durul motivasyonun ve kuruma bağlılığın olumsuz yönde etkilenmesine sebep olabilir.

S.3: İşimi etkili bir şekilde yapmam için ihtiyacım olan tüm bilgilere sahibim.

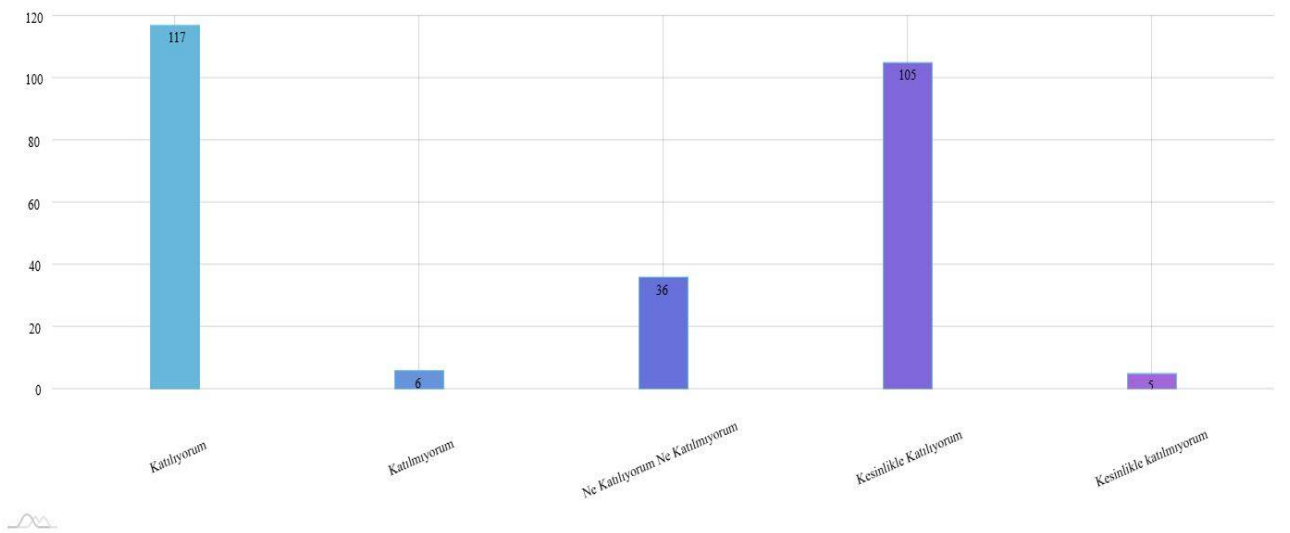
Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
78	139	34	4	14	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde, işini etkili bir şekilde yapmak için ihtiyacı olan tüm bilgilere sahip olduğunu düşünenlerin oranı %80,7 iken, kararsızların oranı %12,6**,** işini etkili bir şekilde yapmak için ihtiyacı olan tüm bilgilere sahip olmadığını düşünenlerin oranı ise %6,7 olarak gözlenmiştir. Bu veriler kurum içinde bilgiye erişim, bilgi paylaşımı ve bilgilendirme süreçlerinin genel olarak başarılı bir şekilde yürütüldüğünü ve personel arasında bilgi akışının etkili olduğunu göstermektedir.

S.4: Yaptığım işin kuruma katkısını görmekten memnunum.

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
105	117	36	5	6	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde, yaptığım işin kuruma katkısını görmekten memnunum diyenlerin oranı %82,5 iken, kararsızların oranı %13,4, yaptığı işin kuruma katkısı olmadığını düşünenlerin oranı ise %4,1 olarak gözlenmiştir.

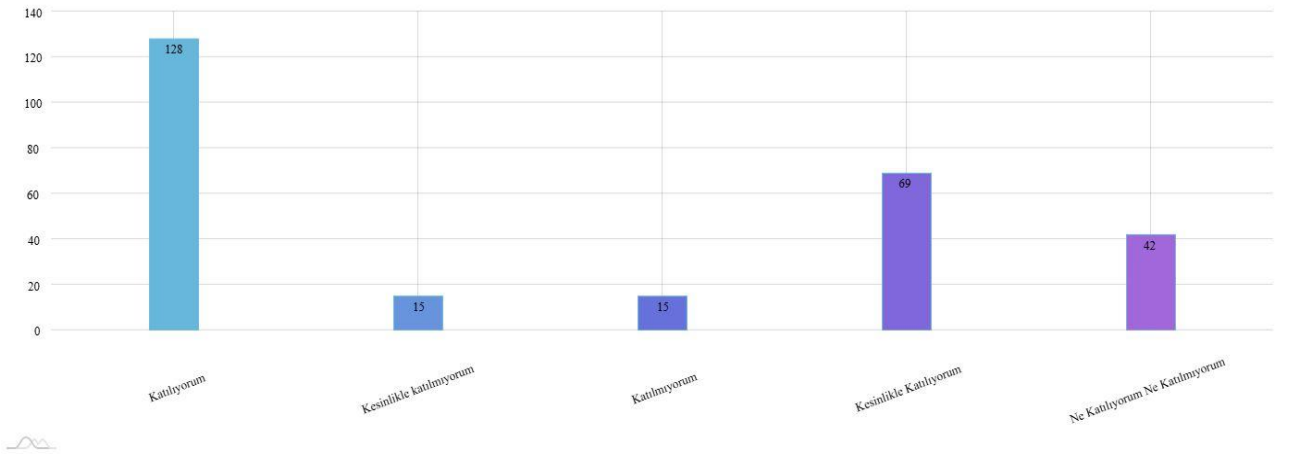
Olumlu düşünen personelin oranı değerlendirildiğinde; personelin kendi emeklerinin kurumsal başarıya katkısını fark ettiklerini ve bunun onlarda güçlü bir aidiyet ve motivasyon duygusu yarattığını göstermektedir. Kurumsal açıdan bu sonuç çok önemlidir, çünkü çalışanların işlerinden memnun olmaları, yalnızca bireysel performansı değil, aynı zamanda genel kurum kültürünü ve ekip uyumunu da olumlu yönde etkiler. Kişi, yaptığı işin anlamlı olduğunu hissettikçe kuruma olan bağlılığı artar, işini daha yüksek bir motivasyonla yapar.

Kararsız olduğunu belirten personelin oranı değerlendirildiğinde; genellikle yaptığı işin sonuçlarını doğrudan göremeyen, geri bildirim alma konusunda sıkıntı yaşayan çalışanlardan oluştuğu düşünülmektedir.

İşlerinin kuruma katkısını görmekten memnun olmadığını belirten personelin oranı değerlendirildiğinde; genellikle iş tanımının belirsizliği, yapılan işin sonuçlarının görünmemesi veya yönetsel takdir eksikliği gibi nedenlerle personelin memnuniyetsizliğinin göstergesi olabilir.

S.5: Birim çalışanları arasında bilgi alışverişi olduğunu düşünüyorum.

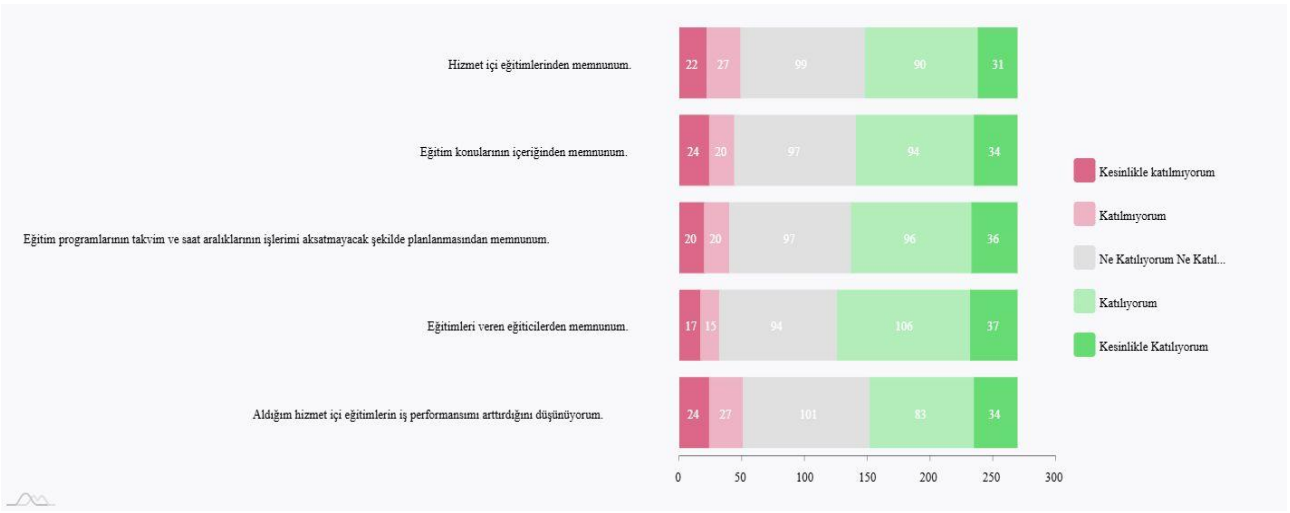
Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
69	128	42	15	15	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde birim çalışanları arasında bilgi alışverişi olduğunu düşünenlerin oranı %73,2 iken**,** kararsızların oranı %15,6, birim çalışanları arasında bilgi alışverişi olmadığını düşünenlerin oranı ise %11,2 olarak gözlenmiştir.

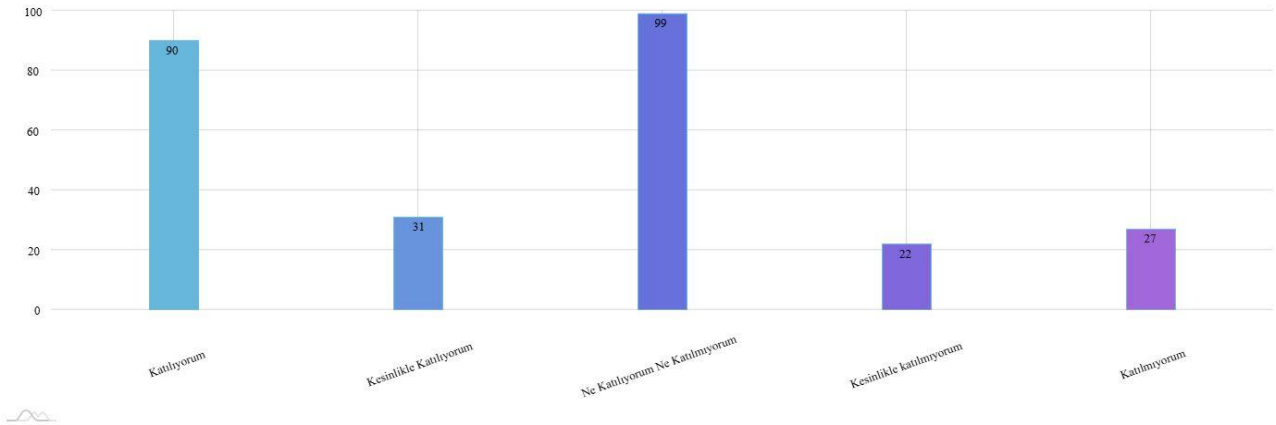
Olumlu düşünen personelin oranı değerlendirildiğinde; birim içinde iletişimin etkin olduğunu, personel arasında belirli düzeyde iş birliği ve koordinasyon bulunduğunu, bilgi paylaşımının oldukça güçlü olduğunu göstermektedir.

D- Hizmet İçi Eğitimlerden Memnuniyet Maddeleri



S.1: Hizmet içi eğitimlerden memnunum.

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
31	90	99	22	27	269



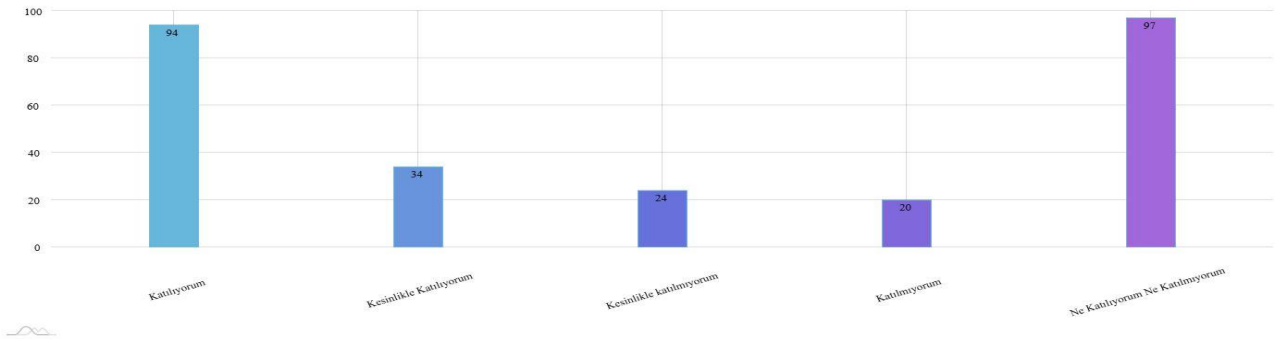
Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde hizmet içi eğitimlerden memnun olanların oranı %45 iken, kararsızların oranı %36,8, hizmet içi eğitimlerden memnun olmayanların oranı ise memnun olmayanların oranı ise %18,2 olarak gözlenmiştir.

Personelin çoğu hizmet içi eğitimlerden memnun olsa da önemli bir kısmı (yaklaşık üçte biri) ne memnun ne memnuniyetsizdir. Bu durum, eğitimlerin genel olarak olumlu karşılandığını ancak etki ve faydasının tüm personele eşit şekilde yansımadığını düşündürebilir.

Memnun olanların oranından memnu olmayanların oranından (yaklaşık %19) oldukça yüksektir. Ancak kararsızların oranının yüksek olması (yaklaşık %37), eğitimlerin daha etkili hale getirilebileceği, içerik veya uygulama biçimlerinde değişiklik yapılabileceğini düşündürmektedir. Bunun nedenlerinden birinin tasarruf tedbirleri gereği eğitimlerin yüz yüze verilmemesi olabilir.

S.2: Eğitim konularının içeriğinden memnunum.

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
34	94	97	24	20	269

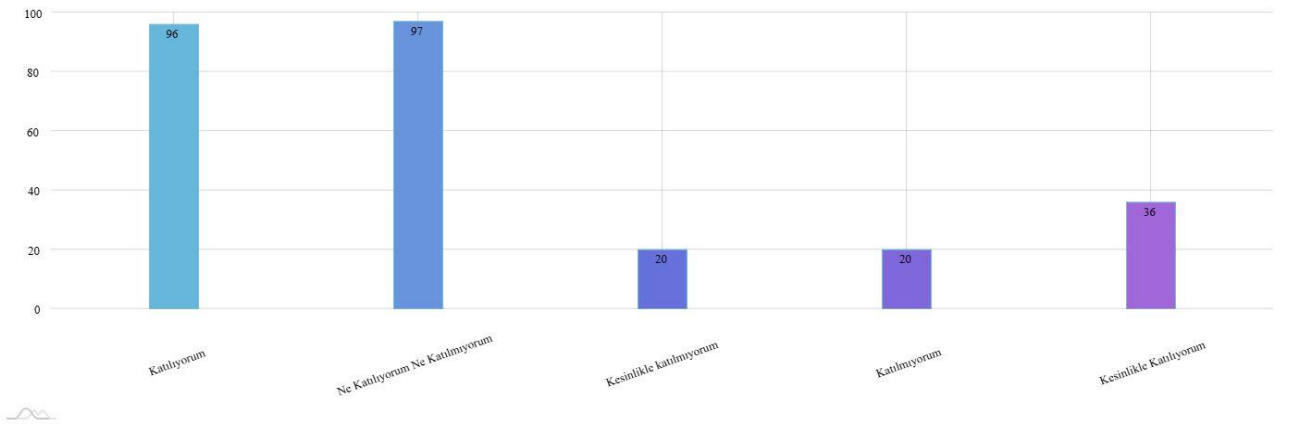


Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde eğitim konularının içeriğinden memnun olanların oranı %47,6 iken, kararsızların oranı %36,1, eğitim konularının içeriğinden memnun olmayanların oranı ise %16,3 olarak gözlenmiştir.

Ankete katılanların yaklaşık yarısı eğitim konularının içeriğinden memnun olduğunu belirtmiştir. Ancak, kararsızların oranı oldukça yüksektir (%36,1), bu da eğitimlerin içerik açısından herkesin beklentisini tam olarak karşılamadığını gösterebilir. Memnuniyetsizlerin oranı ise %16 civarındadır; bu da çok yüksek olmasa da bazı katılımcıların içeriklerden yeterince fayda görmediğini gösterir.

S.3: Eğitim programlarının takvim ve saat aralıklarının işlerimi aksatmayacak şekilde planlanmasından memnunum.

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
36	96	97	20	20	269

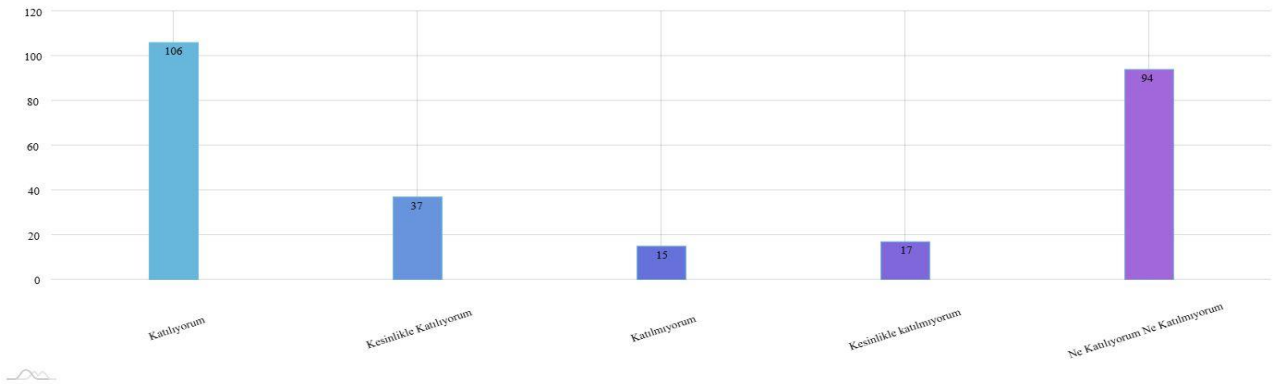


Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde ankete katılan personelin %49,1'i eğitim programlarının zamanlamasından memnun ancak %36,1'i kararsız, eğitim programlarının zamanlamasından memnun olmayanların oranı ise %14,8'i'dir.

Bu oranlar, kurumun hizmet içi eğitimlerine yönelik genel memnuniyetin orta-üst düzeyde olduğunu, eğitim programlarının planlamasının genel olarak uygun bulunduğunu, yani zamanlama konusunda genel bir memnuniyetin olduğunu, önemli bir memnuniyetsizlik olmadığını gösterir. Ancak kararsız olan personelin fazlalığı eğitim sisteminin benimsenmediğini göstermektedir.

S.4: Eğitimleri veren eğiticilerden memnunum.

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
37	106	94	17	15	269

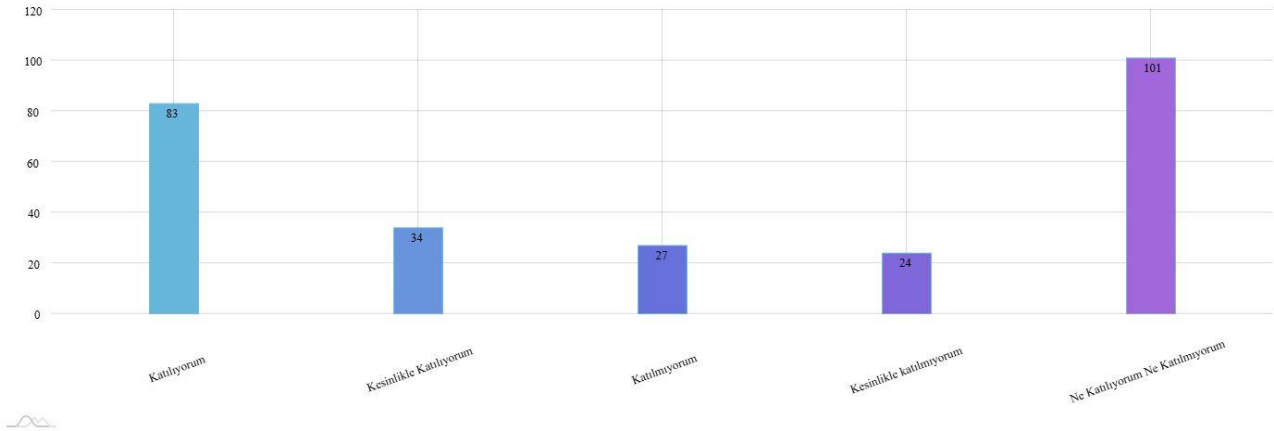


Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde eğitimleri veren eğiticilerden memnun olanların oranı %53,2 iken, kararsızların oranı %34,9, eğiticilerden memnun olmayanların oranı ise %11,9 olarak gözlenmiştir.

Ankete katılan personelin yarıdan fazlası eğiticilerden memnun olduğunu belirtmiştir. Bu, hizmet içi eğitimlerin en güçlü unsuru eğiticilerin öne çıktığını göstermektedir. Eğiticilerin kalitesi genel memnuniyet düzeyini yükseltir. Hizmet içi eğitimlerin çok büyük bir kısmının Cumhurbaşkanlığı Uzaktan Eğitim Kapısı üzerinden verildiği göz önüne aldığında eğitimlerden memnuniyet oranın daha da yükseltilebilmesi eğitimlerin yüz yüze verilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

S.5: Aldığım hizmet içi eğitimlerin iş performansımı arttırdığını düşünüyorum.

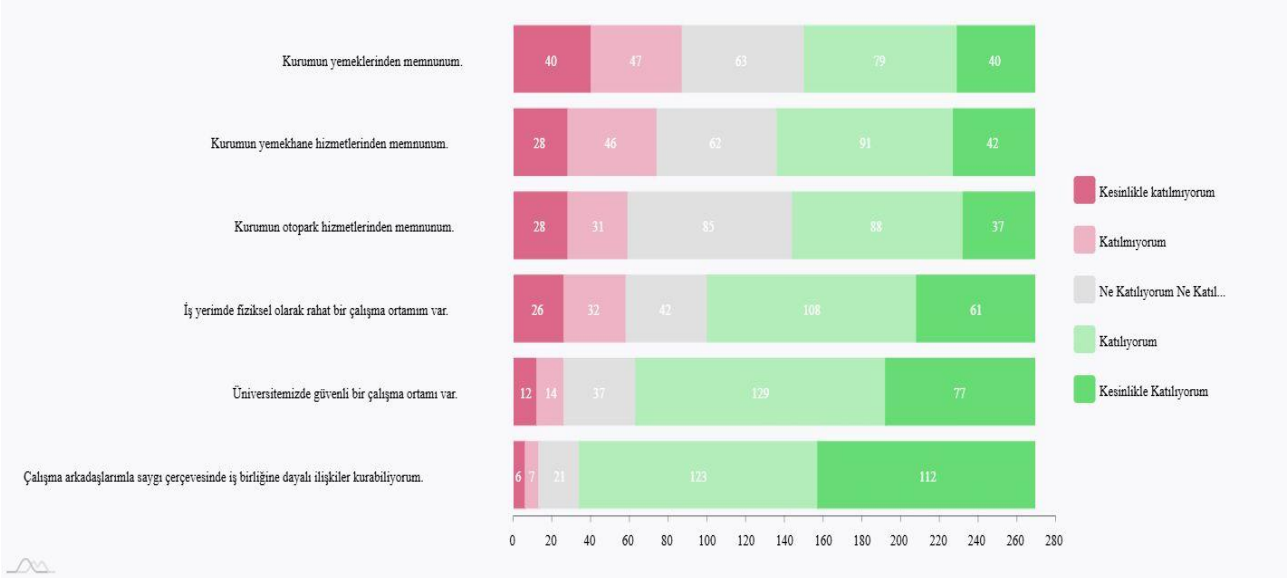
Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
34	83	101	24	27	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde aldığı hizmet içi eğitimlerin iş performansını arttırdığını düşünenlerin oranı %43,5 iken, kararsızların oranı %37,5, aldığı hizmet içi eğitimlerin iş performansını arttırmadığını düşünenlerin oranı ise %19 olarak gözlenmiştir. Bu oranlar, kurumun eğitim süreçlerinde memnuniyetin yüksek, ancak eğitimlerden alınan verimliliğin

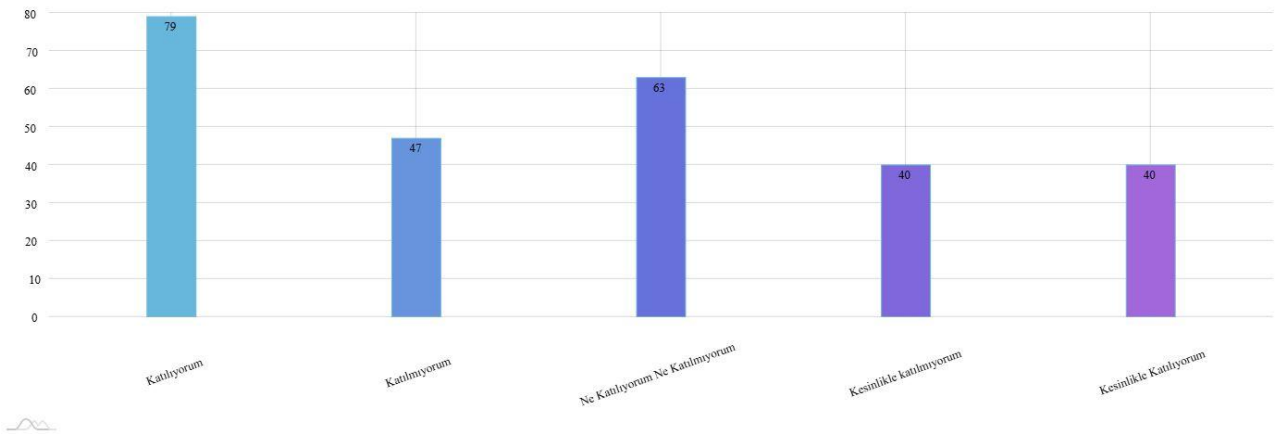
sınırlı olduğunu ve öğrenilenlerin işte uygulanabilirliği konusunda eksiklerin olduğunu, personelin öğrendiklerini günlük iş süreçlerine aktarma fırsatını bulamıyor olabildiğini göstermektedir.

E- Çalışma Ortamından Memnuniyet Maddeleri



S.1: Kurumun yemeklerinden memnunum.

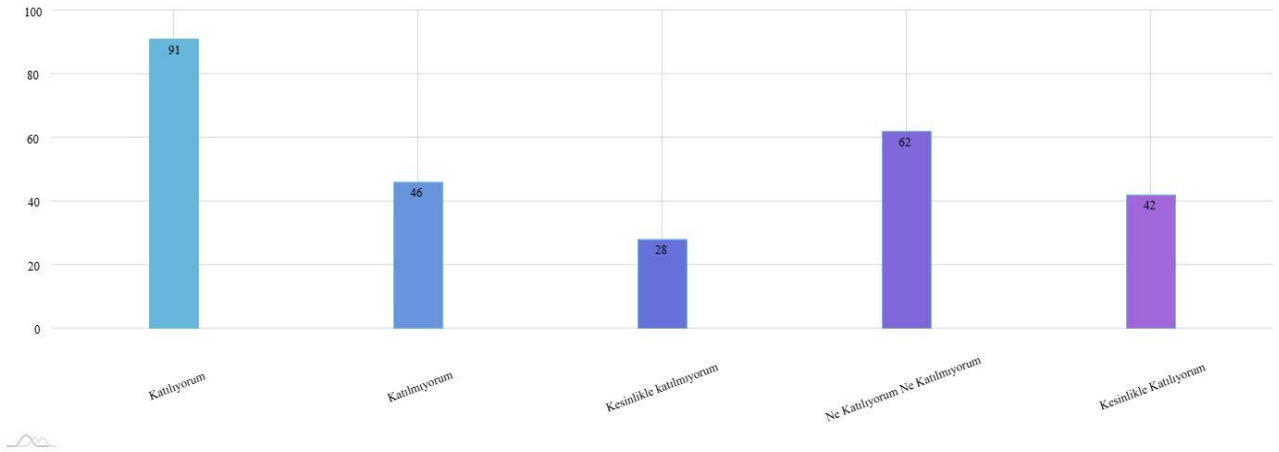
Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
40	79	63	40	47	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde, kurumun yemeklerinden memnun olanların oranı %44,2 iken kararsızların oranı %23,4, kurumun yemeklerinden memnun olmayanların oranı ise %32,4 olarak gözlenmiştir. Verilen yanıtlar, kurum yemek hizmeti hakkında tam olarak güçlü bir memnuniyetten daha çok orta düzeyde bir memnuniyet olduğunu ancak memnuniyetsizliğin de göz ardı edilemeyecek bir düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

S.2: Kurumun yemekhane hizmetlerinden memnunum.

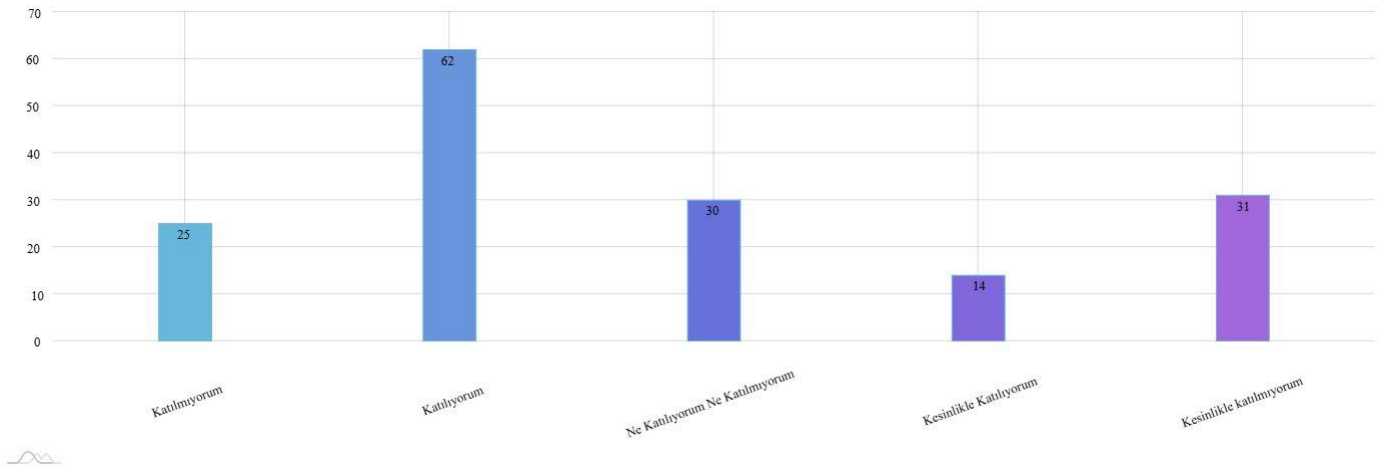
Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
42	91	62	28	46	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde, kurumun yemekhane hizmetlerinden memnunum diyenlerin oranı %49,4 iken**,** kararsızların oranı %23, kurumun yemekhane hizmetlerinden memnun olmayanların oranı ise %27,5 olarak gözlenmiştir. Bu sonuçlar, yemekhane hizmetlerinin çoğunluk tarafından olumlu değerlendirildiğini ancak memnuniyetsizliğin de göz ardı edilemeyecek bir düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

S.3: Kurumun otopark hizmetlerinden memnunum.

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
37	88	85	28	31	269

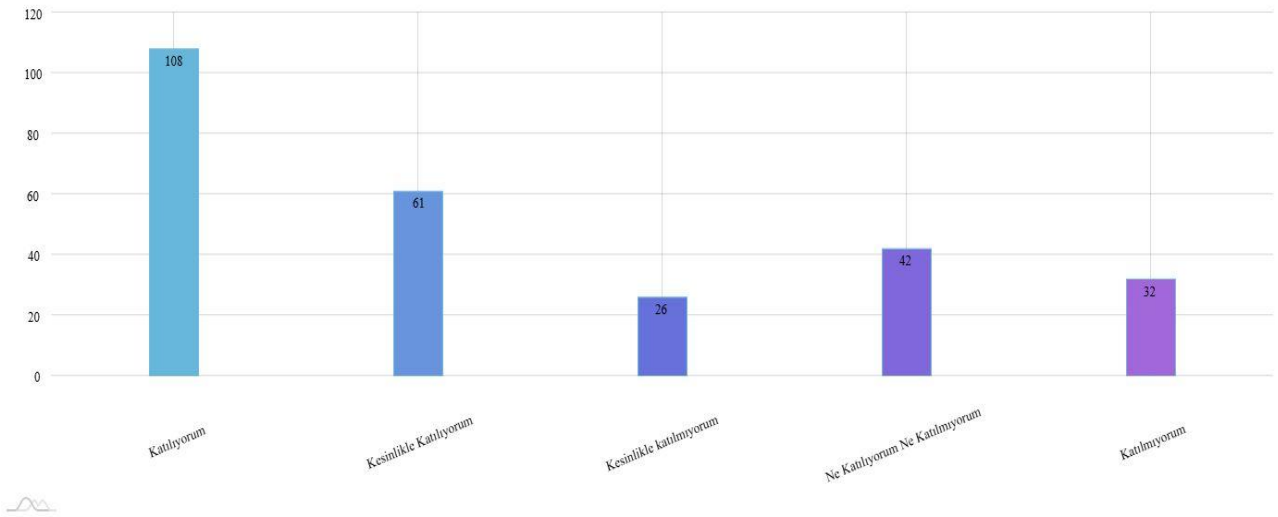


Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde, kurumun otopark hizmetlerinden memnun olanların oranı %46,5 iken, kararsızların oranı %31,6, memnun olmayanların oranı ise %21,9 olarak gözlenmiştir.

Memnuniyet oranı olumlu olmakla birlikte, kararsız yanıtların yüksekliği hizmet kalitesinin değişkenlik gösterdiğini düşündürmektedir. Bu nedenle, otopark kapasitesi, düzenleme, yönlendirme ve erişilebilirlik gibi alanlarda iyileştirme yapılabileceği düşünülmektedir.

S.4: İş yerimde fiziksel olarak rahat bir çalışma ortamım var.

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
61	108	42	26	32	269

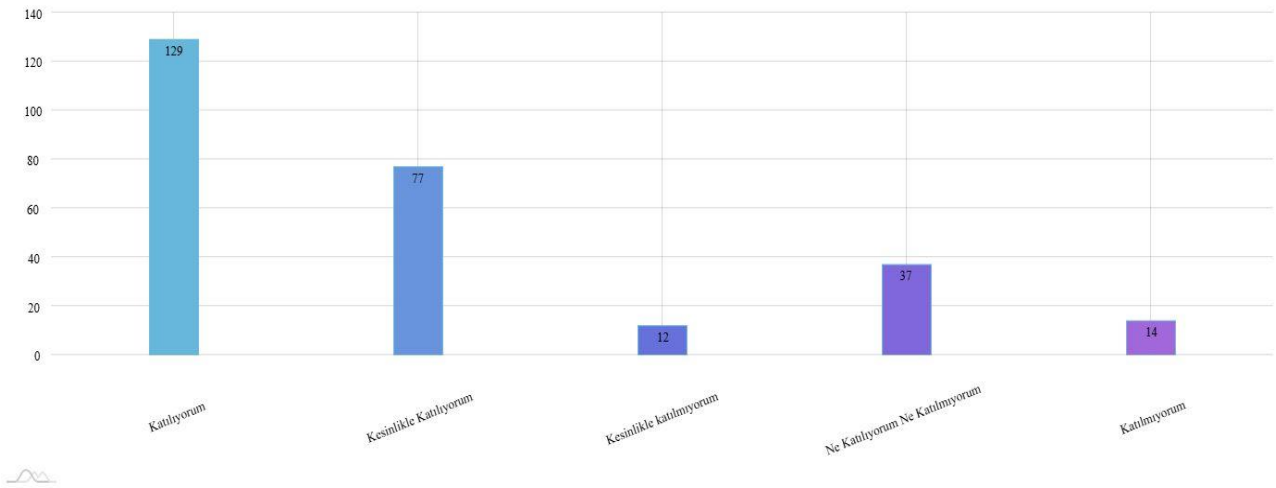


Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde, iş yerimde fiziksel olarak rahat bir çalışma ortamım var diyenlerin oranı %62,8 iken, kararsızların oranı %15,6, rahat bir çalışma ortamı olmadığını düşünenlerin oranı ise %21,6 olarak gözlenmiştir.

Memnuniyet düzeyinin yüksek olması, çalışma ortamının fiziksel koşullarının genel olarak kurumsal beklentileri karşıladığını göstermektedir.

S.5: Üniversitemizde güvenli bir çalışma ortamı var.

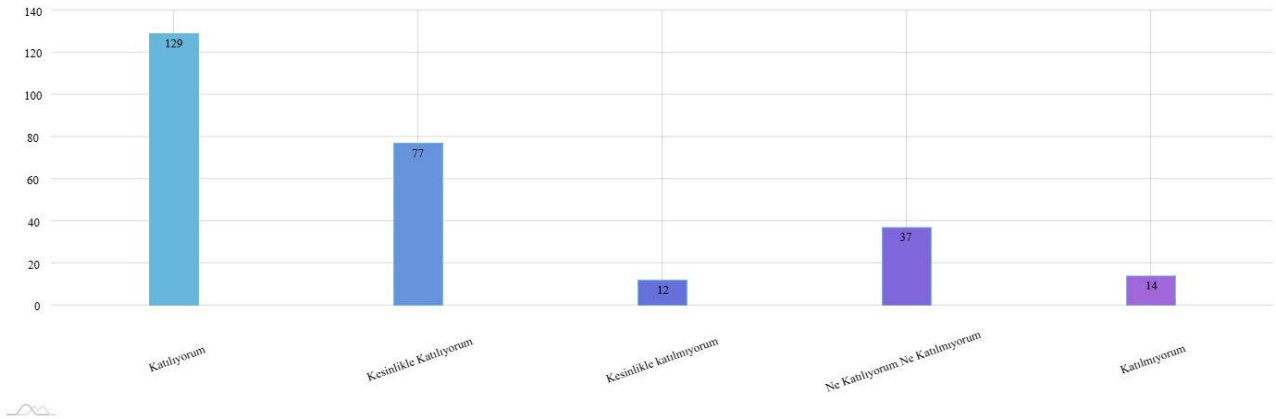
Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
77	129	37	12	14	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde, Üniversitemizde güvenli bir çalışma ortamı var diyenlerin oranı %76,6 iken kararsızların oranı %13,8, güvenli bir çalışma ortamı olmadığını düşünenlerin oranı ise %9,7 olarak gözlenmiştir. Personelin yaklaşık dörtte üçü Üniversitenin güvenlik açısından istikrarlı, güven veren ve çalışanlar tarafından benimsenen bir çalışma ortamı sunduğu görülmektedir.

S.6: Çalışma arkadaşlarımla saygı çerçevesinde iş birliğine dayalı ilişkiler kurabiliyorum.

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Toplam
112	123	21	6	7	269



Yukarıdaki dağılım yüzdesel oranlara çevrildiğinde, Çalışma arkadaşlarımla saygı çerçevesinde iş birliğine dayalı ilişkiler kurabiliyorum diyenlerin oranı %87,4 iken kararsızların oranı %7,8, çalışma arkadaşlarımla saygı çerçevesinde iş birliğine dayalı ilişkiler kuramıyorum diyenlerin oranı ise %4,8 olarak gözlenmiştir.

Veriler, üniversitedeki çalışma arkadaşları arasındaki ilişkilerinin yüksek düzeyde saygı ve iş birliği odaklı olduğunu göstermektedir. Bu güçlü sosyal yapı, kurumsal performans, motivasyon ve aidiyet açısından oldukça önemlidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ÖZETLER

Tablo 1 – Güvenirlik Katsayıları (N=144)		
Ölçek Adı	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Örgütsel Bağlılık	7	0,97
Yönetsel ortamdan memnuniyet	7	0,97
İşin kendisinden memnuniyet	5	0,89
Hizmet içi eğitimden memnuniyet	5	0,93
Çalışma ortamından memnuniyet	6	0,85

Tablo 2- Kurumdan Genel Memnuniyet	
Kurumdan Genel Memnuniyet Oranı	%72,3

Toplam sorular üzerinde yapılan hesaplamada kurumdan genel memnuniyet oranı %72,3 olarak hesaplanmıştır. Ancak kişilere yukarıdaki sorulardan bağımsız olarak "Kurumdan genel Memnuniyetiniz" sorusu sorulmuş olup, memnuniyet oranı %80 olarak bulunmuştur.

Tablo 3- Alan Bazında Genel Memnuniyet Oranları	
Ölçümlenen Alan	**%**
Örgütsel Bağlılık	70,19
Yönetsel Ortamdan Memnuniyet	74,29
İşin Kendisinden Memnuniyet	78,67
Hizmet İçi Eğitimlerden Memnuniyet	67,28
Çalışma Ortamından Memnuniyet	71,13

Alan bazında genel memnuniyet oranları incelendiğinde;

Personelin kurumdaki memnuniyet algılarının genel olarak orta-yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. En yüksek puanın İşin Kendisinden Memnuniyet (78,67) olması, çalışanların yaptıkları işi anlamlı, tatmin edici ve kendi beklentileriyle uyumlu bulduklarına işaret etmektedir. Bu durum, iş motivasyonunu ve performansı olumlu etkileyebilecek önemli bir faktördür.

Diğer yandan, Yönetsel Ortamdan Memnuniyet (74,29) ve Çalışma Ortamından Memnuniyet (71,13) puanları, çalışanların yöneticilerle ilişkilerinden ve çalışma koşullarından genel olarak memnun oldukları görülmektedir.

Örgütsel Bağlılık (70,19) puanının nispeten daha düşük olması, çalışanların kurumlarına karşı bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

En düşük değerin Hizmet İçi Eğitimlerden Memnuniyet (67,28) olması ise geliştirilmesi gereken öncelikli alanın bu olduğunu göstermektedir. Eğitim içeriklerinin güncellenmesi, uygulamalı ve yüz yüze eğitim fırsatlarının artırılması bu memnuniyeti artırabilir.

Genel olarak veriler, kurumda memnuniyetin birçok boyutta kabul edilebilir düzeyde olduğunu, ancak özellikle eğitim ve örgütsel bağlılık alanlarında iyileştirmeye ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Tablo 4- Anket Soruları

Soru		%
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK		
ÖB-1	ASBÜ' nün benim için özel bir anlamı var.	71,89
ÖB-2	ASBÜ'nün sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	71,59
ÖB-3	ASBÜ'ye karşı güçlü bir aidiyet hissim var.	68,84
ÖB-4	ASBÜ'ye kendimi "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	69,66
ÖB-5	Kendimi ASBÜ'de "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum	67,95
ÖB-6	Meslek hayatımın kalan kısmını ASBÜ'de geçirmek beni mutlu eder.	71,74
ÖB-7	ASBÜ' nün vizyon ve misyonunun benim değerlerimle örtüştüğünü düşünüyorum	69,66
YÖNETSEL ORTAMDAN MEMNUNİYET		
YOM-1	Yöneticimden (1. Amirinizden) performansımı geliştirmeme yardımcı olan geri bildirimler alıyorum.	72,93
YOM-2	Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanlara karşı adil davrandığını düşünüyorum.	74,94
YOM-3	Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanları önemsediğini düşünüyorum.	75,16
YOM-4	Yöneticimizin (1. Amiriniz) yapılan işleri ve başarıları takdir ettiğini düşünüyorum.	73,75
YOM-5	Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanların işle ilgili fikirlerini dikkate aldığını düşünüyorum.	74,72
YOM-6	Yöneticimizin (1. Amiriniz) işleri planlama biçiminden memnunum.	71,74
YOM-7	Yöneticimle (1. Amiriniz) açık ve etkili bir iletişim kurabiliyorum.	76,80
İŞİN KENDİSİNDEN MEMNUNİYET		
İKM-1	Çalıştığım işte yetenek ve becerilerimi sergileyebildiğimi düşünüyorum.	77,47
İKM -2	İşimi etkili bir şekilde yapmam için ihtiyacım olan tüm bilgilere sahibim.	80,29
İKM -3	Yaptığım işin beni geliştirdiğini düşünüyorum.	76,05

İKM -4	Yaptığım işin kuruma katkısını görmekten memnunum.	83,12
İKM -5	Birim çalışanları arasında bilgi alışverişi olduğunu düşünüyorum.	76,43
HİZMET İÇİ EĞİTİMLERDEN MEMNUNİYET		
HEM -1	Eğitim konularının içeriğinden memnunum.	66,98
HEM -2	Eğitim programlarının takvim ve saat aralıklarının işlerimi aksatmayacak şekilde planlanmasından memnunum.	68,02
HEM -3	Eğitimleri veren eğiticilerden memnunum.	69,73
HEM -4	Hizmet içi eğitimlerden memnunum.	66,02
HEM -5	Aldığım hizmet içi eğitimlerin iş performansımı arttırdığını düşünüyorum.	65,65
ÇALIŞMA ORTAMINDAN MEMNUNİYET		
ÇOM-1	İş yerimde fiziksel olarak rahat bir çalışma ortamım var.	70,85
ÇOM -2	Kurumun otopark hizmetlerinden memnunum.	65,57
ÇOM -3	Kurumun yemekhane hizmetlerinden memnunum.	65,42
ÇOM -4	Kurumun yemeklerinden memnunum.	62,37
ÇOM -5	Üniversitemizde güvenli bir çalışma ortamı var.	78,21
ÇOM -5	Çalışma arkadaşlarımla saygı çerçevesinde iş birliğine dayalı ilişkiler kurabiliyorum.	84,38

Tablo 5- Cinsiyetiniz sorusuna "Kadın veya Erkek" olarak katılım sağlayanların her bir soru bazındaki memnuniyet oranları

Cinsiyetiniz		
ANKET SORULARI	**KADIN**	**ERKEK**
Meslek hayatımın kalan kısmını ASBÜ' de geçirmek beni mutlu eder.	73,78	70,13
ASBÜ' ye kendimi "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	73,60	67,33
ASBÜ' nün sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	71,76	71,46
Kendimi ASBÜ' de "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	70,58	65,86
ASBÜ' nün benim için özel bir anlamı var.	73,94	70,26
ASBÜ' ye karşı güçlü bir aidiyet hissim var.	71,59	66,66
ASBÜ'nün vizyon ve misyonunun benim değerlerimle örtüştüğünü düşünüyorum.	70,25	69,20
Yöneticimizin (1. Amiriniz) yapılan işleri ve başarıları takdir ettiğini düşünüyorum.	72 94	74 40
Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanlara karşı adil davrandığını düşünüyorum.	73 61	76,00
Yöneticimden (1. Amirinizden) performansımı geliştirmeme yardımcı olan geri bildirimler alıyorum.	72 26	73 46
Yöneticimizin (1. Amiriniz) işleri planlama biçiminden memnunum.	71,42	72,00
Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanların işle ilgili fikirlerini dikkate aldığını düşünüyorum.	74,78	74,66

Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanları önemsediğini düşünüyorum.	74,45	75,73
Yöneticimle açık ve etkili bir iletişim kurabiliyorum.	74.95	78.26
Çalıştığım işte yetenek ve becerilerimi sergileyebildiğimi düşünüyorum.	78,31	76,80
Yaptığım işin beni geliştirdiğini düşünüyorum.	76,13	76,00
İşimi etkili bir şekilde yapmam için ihtiyacım olan tüm bilgilere sahibim.	77,99	81,33
Yaptığım işin kuruma katkısını görmekten memnunum.	83,52	82,80
Birim çalışanları arasında bilgi alışverişi olduğunu düşünüyorum.	77,64	75,46
Hizmet içi eğitimlerinden memnunum.	66,05	66,00
Eğitim konularının içeriğinden memnunum.	67,56	66,53
Eğitim programlarının takvim ve saat aralıklarının işlerimi aksatmayacak şekilde planlanmasından memnunum.	69,07	67,20
Eğitimleri veren eğiticilerden memnunum.	69,41	70,00
Aldığım hizmet içi eğitimlerin iş performansımı arttırdığını düşünüyorum.	65,54	65,73
Kurumun yemeklerinden memnunum.	59,66	64,53
Kurumun yemekhane hizmetlerinden memnunum.	64,53	66,13
Kurumun otopark hizmetlerinden memnunum.	65,04	66,00
İş yerimde fiziksel olarak rahat bir çalışma ortamım var.	72,60	69,46
Üniversitemizde güvenli bir çalışma ortamı var.	77,98	78,40
Çalışma arkadaşlarımla saygı çerçevesinde iş birliğine dayalı ilişkiler kurabiliyorum	83,86	84,80
ORTALAMA	72,49	72,08

Cinsiyet bazında anketteki tüm soruların ortalamalarının memnuniyet oranları incelendiğinde kadın ve erkeklerin memnuniyet düzeylerinin neredeyse aynı olduğu görülmüştür.

Tablo 6- Katılımcı sorusuna "Akademik Personel, İdari Personel, Sürekli İşçi veya Sözleşmeli Personel" olarak katılım sağlayanların her bir soru bazındaki memnuniyet oranları

ANKET SORULARI	AKADEMİK PERSONEL	İDARİ PERSONEL	SÜREKLİ İŞÇİ	4/B SÖZLEŞMELİ PERSONEL
Meslek hayatımın kalan kısmını ASBÜ' de geçirmek beni mutlu eder.	78,81	65,82	67,05	67,14
ASBÜ' ye kendimi "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	73,55	66,79	66,47	65,71
ASBÜ' nün sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	77,62	68,15	65,29	61,42
Kendimi ASBÜ' de "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	73,05	63,68	67,05	58,57
ASBÜ' nün benim için özel bir anlamı var.	76,61	67,76	70,00	67,14

ASBÜ' ye karşı güçlü bir aidiyet hissim var.	74,06	65,24	64,70	61,42
ASBÜ'nün vizyon ve misyonunun benim değerlerimle örtüştüğünü düşünüyorum.	74,23	66,21	67,05	62,81
Yöneticimizin (1. Amiriniz) yapılan işleri ve başarıları takdir ettiğini düşünüyorum.	77,79	73,98	68,23	51,42
Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanlara karşı adil davrandığını düşünüyorum.	79,15	74,36	68,23	60,00
Yöneticimden (1. Amirinizden) performansımı geliştirmeme yardımcı olan geri bildirimler alıyorum.	75,59	74,17	65,29	60,00
Yöneticimizin (1. Amiriniz) işleri planlama biçiminden memnunum.	74,06	72,23	68,82	55,71
Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanların işle ilgili fikirlerini dikkate aldığını düşünüyorum.	76,77	75,92	70,00	60,00
Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanları önemsediğini düşünüyorum.	78,47	75,53	69,41	58,57
Yöneticimle açık ve etkili bir iletişim kurabiliyorum.	80,16	76,69	71,76	61,42
Çalıştığım işte yetenek ve becerilerimi sergileyebildiğimi düşünüyorum.	82,37	73,20	79,41	62,85
Yaptığım işin beni geliştirdiğini düşünüyorum.	84,57	70,29	70,58	60,00
İşimi etkili bir şekilde yapmam için ihtiyacım olan tüm bilgilere sahibim.	83,55	76,50	81,17	78,57
Yaptığım işin kuruma katkısını görmekten memnunum.	85,93	82,33	78,82	75,71
Birim çalışanları arasında bilgi alışverişi olduğunu düşünüyorum.	77,11	77,66	77,05	60,00
Hizmet içi eğitimlerinden memnunum.	68,13	63,30	68,82	61,41
Eğitim konularının içeriğinden memnunum.	69,49	63,88	68,82	64,28
Eğitim programlarının takvim ve saat aralıklarının işlerimi aksatmayacak şekilde planlanmasından memnunum.	71,18	64,46	68,82	65,71
Eğitimleri veren eğiticilerden memnunum.	72,20	66,99	71,76	64,28
Aldığım hizmet içi eğitimlerin iş performansımı arttırdığını düşünüyorum.	67,96	63,49	68,23	55,71
Kurumun yemeklerinden memnunum.	70,33	55,92	57,05	55,71
Kurumun yemekhane hizmetlerinden memnunum.	72,20	61,35	56,47	60,00
Kurumun otopark hizmetlerinden memnunum.	62,71	68,15	66,47	68,57
İş yerimde fiziksel olarak rahat bir çalışma ortamım var.	68,64	71,26	77,05	71,42
Üniversitemizde güvenli bir çalışma ortamı var.	80,33	76,50	77,05	75,71
Çalışma arkadaşlarımla saygı çerçevesinde işi birliğine dayalı ilişkiler kurabiliyorum.	89,15	80,58	83,52	74,28
ORTALAMA	75,86	70,08	70,01	63,52

Ankete "Akademik Personel, İdari Personel, Sürekli İşçi veya Sözleşmeli Personel" olarak katılım sağlayanların her bir soru bazındaki memnuniyet oranları incelendiğinde; akademik personelin idari personel, 4/B sözleşmeli personel ve sürekli işçilere göre daha memnun olduğu, idari

personel ve 4/B sözleşmeli personelin memnuniyet oranlarının neredeyse aynı olduğu, sürekli işçilerin ise memnuniyet düzeyinin diğer gruplara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 7- Çalıştığınız Birim sorusuna "Akademik Birim Çalışanı veya İdari Birim Çalışanı" olarak katılım sağlayanların her bir soru bazındaki memnuniyet oranları

ANKET SORULARI	AKADEMİK BİRİM	İDARİ BİRİM
Meslek hayatımın kalan kısmını ASBÜ' de geçirmek beni mutlu eder.	76,52	66,71
ASBÜ' ye kendimi "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	72,46	66,71
ASBÜ' nün sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	75,65	67,32
Kendimi ASBÜ' de "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	71,59	64,12
ASBÜ' nün benim için özel bir anlamı var.	74,78	68,85
ASBÜ' ye karşı güçlü bir aidiyet hissim var.	72,89	64,58
ASBÜ'nün vizyon ve misyonunun benim değerlerimle örtüştüğünü düşünüyorum.	73,76	65,34
Yöneticimizin (1. Amiriniz) yapılan işleri ve başarıları takdir ettiğini düşünüyorum.	76,95	70,38
Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanlara karşı adil davrandığını düşünüyorum.	77,97	71,75
Yöneticimden (1. Amirinizden) performansımı geliştirmeme yardımcı olan geri bildirimler alıyorum.	74,49	71,29
Yöneticimizin (1. Amiriniz) işleri planlama biçiminden memnunum.	73,47	69,92
Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanların işle ilgili fikirlerini dikkate aldığını düşünüyorum.	76,52	72,82
Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanları önemsediğini düşünüyorum.	77,53	72,67
Yöneticimle açık ve etkili bir iletişim kurabiliyorum.	78,98	74,50
Çalıştığım işte yetenek ve becerilerimi sergileyebildiğimi düşünüyorum.	80,43	74,35
Yaptığım işin beni geliştirdiğini düşünüyorum.	81,30	70,53
İşimi etkili bir şekilde yapmam için ihtiyacım olan tüm bilgilere sahibim.	82,17	78,32
Yaptığım işin kuruma katkısını görmekten memnunum.	83,76	82,44
Birim çalışanları arasında bilgi alışverişi olduğunu düşünüyorum.	76,81	76,03
Hizmet içi eğitimlerinden memnunum.	67,10	64,88
Eğitim konularının içeriğinden memnunum.	67,97	65,95
Eğitim programlarının takvim ve saat aralıklarının işlerimi aksatmayacak şekilde planlanmasından memnunum.	69,27	66,71
Eğitimleri veren eğiticilerden memnunum.	70,43	69,00
Aldığım hizmet içi eğitimlerin iş performansımı arttırdığını düşünüyorum.	66,66	64,58
Kurumun yemeklerinden memnunum.	66,95	57,55
Kurumun yemekhane hizmetlerinden memnunum.	68,69	61,98
Kurumun otopark hizmetlerinden memnunum.	62,89	68,39

İş yerimde fiziksel olarak rahat bir çalışma ortamım var.	68,55	73,28
Üniversitemizde güvenli bir çalışma ortamı var.	78,55	77,86
Çalışma arkadaşlarımla saygı çerçevesinde işi birliğine dayalı ilişkiler kurabiliyorum.	86,52	82,13
ORTALAMA	74,39	70,03

Çalışılan birim bazında anketteki tüm soruların ortalamalarının memnuniyet oranları incelendiğinde akademik birimde çalışan personelin idari birimde çalışan personele göre nispeten daha memnun olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 8- Kurumdan genel memnuniyetiniz sorusuna "memnunum veya memnun değilim" diyenlerin her soru bazındaki puan ağırlıkları

ANKET SORULARI	MEMNUNUM	MEMNUN DEĞİLİM
Meslek hayatımın kalan kısmını ASBÜ' de geçirmek beni mutlu eder.	80,09	39,27
ASBÜ' ye kendimi "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	78,13	36,72
ASBÜ' nün sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	78,22	45,81
Kendimi ASBÜ' de "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	76,44	34,90
ASBÜ' nün benim için özel bir anlamı var.	79,34	42,90
ASBÜ' ye karşı güçlü bir aidiyet hissim var.	76,54	38,90
ASBÜ'nün vizyon ve misyonunun benim değerlerimle örtüştüğünü düşünüyorum	76,91	41,45
Yöneticimizin (1. Amiriniz) yapılan işleri ve başarıları takdir ettiğini düşünüyorum.	79,71	50,54
Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanlara karşı adil davrandığını düşünüyorum.	80,46	53,45
Yöneticimden (1. Amirinizden) performansımı geliştirmeme yardımcı olan geri bildirimler alıyorum.	78,69	50,54
Yöneticimizin (1. Amiriniz) işleri planlama biçiminden memnunum.	78,50	45,45
Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanların işle ilgili fikirlerini dikkate aldığını düşünüyorum.	80,28	53,09
Yöneticimizin (1. Amiriniz) çalışanları önemsediğini düşünüyorum.	80,46	54,54
Yöneticimle açık ve etkili bir iletişim kurabiliyorum.	81,96	56,72
Çalıştığım işte yetenek ve becerilerimi sergileyebildiğimi düşünüyorum.	81,86	60,36
Yaptığım işin beni geliştirdiğini düşünüyorum.	81,12	56,36
İşimi etkili bir şekilde yapmam için ihtiyacım olan tüm bilgilere sahibim.	81,68	74,90
Yaptığım işin kuruma katkısını görmekten memnunum.	86,07	71,63
Birim çalışanları arasında bilgi alışverişi olduğunu düşünüyorum.	80,18	61,81

Hizmet içi eğitimlerinden memnunum.	71,49	44,72
Eğitim konularının içeriğinden memnunum.	72,61	45,09
Eğitim programlarının takvim ve saat aralıklarının işlerimi aksatmayacak şekilde planlanmasından memnunum.	73,73	45,81
Eğitimleri veren eğiticilerden memnunum.	74,67	50,54
Aldığım hizmet içi eğitimlerin iş performansımı arttırdığını düşünüyorum.	70,46	46,90
Kurumun yemeklerinden memnunum.	66,63	45,81
Kurumun yemekhane hizmetlerinden memnunum.	69,15	50,90
Kurumun otopark hizmetlerinden memnunum.	67,85	56,72
İş yerimde fiziksel olarak rahat bir çalışma ortamım var.	75,42	53,09
Üniversitemizde güvenli bir çalışma ortamı var.	82,14	62,90
Çalışma arkadaşlarımla saygı çerçevesinde işi birliğine dayalı ilişkiler kurabiliyorum.	87,66	71,63
ORTALAMA	77,61	51,45

Kurumdan genel memnuniyetiniz sorusuna "memnunum veya memnun değilim" diyenlerin her soru bazındaki puan ağırlıkları incelendiğinde memnun olanların oranı %77,6 iken memnun olmayanların oranı %51,4'tür.

Tablo 9.1- Her Bir Alanın Cinsiyet Kriterine Göre Memnuniyet Oranının Hesaplanması

Cinsiyetiniz					
CİNSİYET	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	YÖNETSEL ORTAMDAN MEMNUNİYET	İŞİN KENDİSİNDEN MEMNUNİYET	HİZMETİÇİ EĞİTİMLERDEN MEMNUNİYET	ÇALIŞMA ORTAMINDAN MEMNUNİYET
Kadın	0,72	0,73	0,78	0,67	0,70
Erkek	0,68	0,74	0,78	0,67	0,71

Tablo 9.1: Her bir alanın cinsiyet kriterine göre memnuniyet oranları incelendiğinde Cinsiyetler arasında çok büyük farklılıklar yoktur, memnuniyet düzeyleri çoğunlukla birbirine yakındır. En yüksek memnuniyet oranı "İşin kendisinden memnuniyet" hem kadınlarda hem erkeklerde 0,78'dir. Örgütsel bağlılık açısından kadınların kuruma aidiyet hissinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Erkeklerin yönetsel ortamdan ve çalışma ortamından memnuniyet düzeyinin kadınlara oranla küçük farkla da olsa daha yüksek olduğu görülmektedir. Hem erkeklerin hem de kadınların işlerine bakış açıları ile hizmet eğitimlerden memnuniyet düzeylerinin birbirine eşit olduğu görülmektedir.

Tablo 9.2- Toplam Memnuniyet Oranlarının "Cinsiyet" Kriterine Göre Dağılımı					
KADIN		ERKEK		TOPLAM	
119		150		269	
Cinsiyet	Verilen Toplam Puan	Kişi Sayısı	Soru Sayısı	Verebilecekleri En Yüksek Puan	Memnuniyet Oranı
Kadın	12941	119	30	17850	72,49
Erkek	16220	150	30	22500	72,08

Tablo 9.2: Toplam memnuniyet oranlarının cinsiyet kriterine göre dağılımının hesaplanmasında; erkeklerin memnuniyet düzeyinin %72,08 olduğu, kadınların memnuniyet oranının %72,49 olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek çalışanların memnuniyet düzeyleri birbirine oldukça yakındır. Cinsiyete göre memnuniyet ne düşük ne de mükemmeldir ancak tatmin edici ve olumlu bir düzeyde olduğunu görülmektedir.

Tablo 10.1- Her Bir Alanın Katılımcı Kriterine Göre Memnuniyet Oranının Hesaplanması					
Katılımcı					
	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	YÖNETSEL ORTAMDAN MEMNUNİYET	İŞİN KENDİSİNDEN MEMNUNİYET	HİZMET İÇİ EĞİTİMLERDEN MEMNUNİYET	ÇALIŞMA ORTAMINDAN MEMNUNİYET
Akademik Personel	0,75	0,77	0,82	0,69	0,73
İdari Personel	0,66	0,74	0,75	0,64	068
Sürekli İşçi	0,66	0,68	0,77	0,69	0,69
4/B Sözleşmeli Personel	0,63	0,58	0,67	0,62	0,67

Tablo 10.1: Her bir alanın katılımcı kriterine göre memnuniyet oranları incelendiğinde; akademik personel, idari personel 4/B sözleşmeli personel ve sürekli işçi olarak incelendiğinde; Akademik personelin kuruma bağlılığı ve aidiyeti, yönetsel ortamdan memnuniyeti, işine bakış açısı ve çalışma ortamından memnuniyeti diğer tüm gruplardan belirgin derecede yüksektir. 4/B sözleşmeli personelin kuruma bağlılığı, yönetsel ortamdan memnuniyeti, işine bakış açısı, hizmet içi eğitimlerden memnuniyeti ve çalışma ortamından memnuniyeti diğer tüm gruplardan düşüktür. Hizmet içi eğitimlerden memnuniyet açısından akademik personelin ve idari personelin, 4/B sözleşmeli personel ve işçilere oranla daha memnun oldukları gözlemlenmiştir.

Tablo 10.2- Toplam Memnuniyet Oranlarının "Personel Türü" Kriterine Göre Dağılımı				
AKADEMİK PERSONEL	İDARİ PERSONEL	SÖZLEŞMELİ PERSONEL	SÜREKLİ İŞÇİ	TOPLAM
118	103	14	34	269

Katılımcı	Verilen Toplam Puan	Kişi Sayısı	Soru Sayısı	Verebilecekleri En Yüksek Puan	Memnuniyet Oranı
Akademik Personel	13428	118	30	17700	75,86
İdari Personel	10828	103	30	15450	70,08
Sürekli İşçi	3571	34	30	5100	70,01
4/B Sözleşmeli Personel	1334	14	30	2100	63,52

Tablo 10.2: Toplam memnuniyet oranlarının personel türü kriterine göre dağılımı incelendiğinde; Akademik personelin memnuniyet oranının %75,86, idari personelin memnuniyet oranının %70,08, 4/B sözleşmeli personelin memnuniyet oranının %63,52, sürekli işçi olarak çalışan personelin memnuniyet oranının ise %70,01 olduğu görülmektedir. Akademik personelin memnuniyeti diğer tüm gruplardan belirgin şekilde yüksektir. İdari personel ve sürekli işçilerin memnuniyeti birbirine çok yakındır. 4/B personelin memnuniyetinin diğer tüm gruplardan daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 11.1- Her Bir Alanın "Çalışılan Birim" Kriterine Göre Memnuniyet Oranının Hesaplanması					
Çalıştığınız Birim					
BİRİM	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	YÖNETSEL ORTAMDAN MEMNUNİYET	İŞİN KENDİSİNDEN MEMNUNİYET	HİZMET İÇİ EĞİTİMLERDEN MEMNUNİYET	ÇALIŞMA ORTAMINDAN MEMNUNİYET
Akademik Birim	0,73	0,76	0,80	0,68	0,72
İdari Birim	0,66	0,71	0,76	0,66	0,70

Tablo 11.1: Her bir alanın çalışılan birim kriterine göre memnuniyet oranları incelendiğinde; Akademik birimde çalışanlar, tüm alanlarda idari birim çalışanlarına göre daha yüksek memnuniyet ve bağlılık göstermektedir. En yüksek değerler, her iki birimde de işin kendisinden memnuniyet alanındadır. En düşük değerler, her iki birimde de hizmet içi eğitimlerden memnuniyettir.

Tablo 11.2- Toplam Memnuniyet Oranlarının" Çalışılan Birim " Kriterine Göre Dağılımı					
AKADEMİK BİRİM		İDARİ BİRİM		TOPLAM	
131		138		269	
Çalışılan Birim	Verilen Toplam Puan	Kişi Sayısı	Soru Sayısı	Verebilecekleri En Yüksek Puan	Memnuniyet Oranı
Akademik Birim	15399	138	30	20700	74,39
İdari Birim	13762	131	30	19650	70,03

Tablo 11.2: Toplam memnuniyet oranlarının çalışılan birim kriterine göre dağılım incelendiğinde; Akademik birim çalışanlarının memnuniyet oranının %74,4 olduğu, idari birim çalışanlarının memnuniyet oranının %70, olduğu görülmektedir. Akademik birim çalışanları hem toplam puanda hem de memnuniyet oranında daha olumlu bir tablo çizmektedir. İdari birim çalışanlarının memnuniyeti, akademik birime göre daha düşük fakat genel olarak kabul edilebilir düzeydedir.

Tablo 12.1- Kurumdan Genel Memnuniyet Sorusunun "Memnunum veya Memnun Değilim" Diyenlerin Her Bir Alana İlişkin Puan Ağırlıklarının Hesaplanması					
Kurumdan Genel Memnuniyetiniz					
	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	YÖNETSEL ORTAMDAN MEMNUNİYET	İŞİN KENDİSİNDEN MEMNUNİYET	HİZMETİÇİ EĞİTİMLERDEN MEMNUNİYET	ÇALIŞMA ORTAMINDAN MEMNUNİYET
Memnunum	0,77	0,80	0,82	0,72	0,74
Memnun değilim	0,40	0,52	0,65	0,46	0,56

Tablo 12.1: Kurumdan genel memnuniyet sorusuna ilişkin verilen cevap incelendiğinde; memnunum diyenlerin örgütsel bağlılık alanı içindeki puan ağırlığı %77, yönetsel ortamdaki puan ağırlığı %80, işin kendisinden memnuniyet alanı içindeki puan ağırlığı %82, hizmet içi eğitimlerden memnuniyet alanı içindeki puan ağırlığı %72, çalışma ortamından memnuniyet alanı içindeki puan ağırlığının %74 olduğu görülmektedir.

Memnunum değilim diyenlerin ise; örgütsel bağlılık alanı içindeki puan ağırlığı %40, yönetsel ortamdaki puan ağırlığı %52, işin kendisinden memnuniyet alanı içindeki puan ağırlığı %65, hizmet içi eğitimlerden memnuniyet alanı içindeki puan ağırlığı %46, çalışma ortamından memnuniyet alanı içindeki puan ağırlığının %56 olduğu görülmektedir.

Veriler, kurumdan memnun olan çalışanların örgütsel bağlılık, yönetim algısı, iş memnuniyeti, hizmet içi eğitim ve çalışma ortamı gibi tüm alanlarda memnun olmayanlara göre daha yüksek değerlendirmeler yaptığını göstermektedir. En büyük fark örgütsel bağlılık ve yönetim memnuniyetinde görülmüş, bu da çalışan memnuniyetinin kuruma olan aidiyet ve yönetime duyulan güven üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. İşin kendisine yönelik memnuniyet ise her iki grupta da daha yüksektir.

Tablo 12.2 – Kurumdan Genel Memnuniyet Sorusunun Memnunum veya Memnun Değilim Kriterine Göre Dağılımı					
MEMNUNUM		MEMNUN DEĞİLİM		TOPLAM	
214		55		269	
Cinsiyetiniz	**Verilen Toplam Puan**	**Kişi Sayısı**	**Soru Sayısı**	**Verebilecekleri En Yüksek Puan**	**Memnuniyet Oranı**
Memnunum	24916	214	30	32100	77,61
Memnun değilim	4245	55	30	8250	51,45

Tablo 12.2: Toplam memnuniyet oranlarının "Memnunum" veya "Memnun Değilim" kriterine göre dağılımının hesaplanmasında; Memnunum diyenlerin oranının %77,61 iken memnun değilim diyenlerin oranının %51,45 olduğu görülmektedir. Memnuniyet düzeyi yüksek, ancak memnun olmayan grubun oranı ve puanları da göz ardı edilmeyecek büyüklüktedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
SONUÇ ve ÖNERİLER

4.1. Sonuç

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi'nde 2025 yılı içerisinde gerçekleştirilen çalışan memnuniyeti anketi, kurum genelinde memnuniyet düzeylerinin orta-yüksek seviyede olduğunu göstermektedir. Ankete toplam 269 personel katılmış olup, bu sayı çalışanların %31,6'sına karşılık gelmektedir. Elde edilen bulgular, çalışanların iş süreçlerine, yöneticilerine, kurumun fiziksel ve sosyal çalışma koşullarına ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin genel bir değerlendirme sunmaktadır.

Anket sonuçlarına göre, kurumdan genel memnuniyet oranı doğrudan soruda %80, tüm soru maddelerinden hesaplanan genel memnuniyet oranı ise %72,3 olarak belirlenmiştir. Bu veriler, çalışanların büyük çoğunluğunun ASBÜ'de çalışmaktan memnun olduğunu, ancak belirli alanlarda iyileştirme ihtiyacının bulunduğunu göstermektedir.

Alan bazında yapılan değerlendirmede; en yüksek memnuniyet düzeyinin "İşin Kendisinden Memnuniyet" alanında (%78,67) olduğu görülmüştür. Çalışanların yetenek ve becerilerini kullanabildiklerini, yaptıkları işin kendilerine katkı sağladığını ve kurum için anlamlı olduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır. Yönetsel ortamdan memnuniyet (%74,29) ve çalışma ortamından memnuniyet (%71,13) alanlarında da olumlu bir tablo mevcuttur. Örgütsel bağlılık alanı (%70,19) nispeten daha düşük olsa da kurumla duygusal bağın genel olarak olumlu düzeyde olduğu görülmektedir. En düşük memnuniyet alanı hizmet içi eğitimlerdir (%67,28).

Demografik analizler; kadın ve erkek çalışanların memnuniyet düzeylerinin neredeyse eşit olduğunu, akademik personelin tüm alanlarda diğer gruplara göre daha yüksek memnuniyet düzeyine sahip olduğunu, 4/B sözleşmeli personelin memnuniyet düzeylerinin diğer gruplara göre belirgin şekilde daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Akademik birim çalışanlarının memnuniyet düzeyi, idari birim çalışanlarına göre anlamlı biçimde daha yüksektir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi çalışanları işlerinden, çalışma arkadaşlarından ve yöneticileriyle ilişkilerinden yüksek oranda memnun olmakla birlikte; örgütsel bağlılık, hizmet içi eğitimlerin etkinliği, yemek hizmetleri ve otopark gibi bazı alanlarda iyileştirme ihtiyacı bulunmaktadır.

4.2. Öneriler

Örgütsel bağlılığın güçlendirilmesi için; kuruma aidiyet hissini artıracak sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlenebilir, akademik ve idari personelin bütünleşmesini destekleyecek ortak faaliyetler arttırılabilir, kurum içi başarıların görünür kılındığı ödül ve takdir sistemleri daha etkin hâle getirilebilir.

Yönetsel süreçlerin güçlendirilmesi için; yöneticilerin geri bildirim verme becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimler planlanabilir, çalışan fikirlerini dikkate alma sürecini kolaylaştıracak mekanizmalar kurulabilir, yönetim süreçlerinde şeffaflık artırılabilir.

Çalışma ortamı ve hizmet kalitesinin iyileştirilmesi için; yemek ve yemekhane hizmetleriyle ilgili düzenli geri bildirim toplanabilir ve kalitenin arttırılması için çalışmalar yapılabilir. Üniversitemizde çalışma ortamını oluşturan farklı destek birimlerinin verdiği hizmetlerin mevcut ölçek dışında bağımsız yapılacak memnuniyet anketleri ile değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. (Örneğin güvenlik ve temizlik hizmetleri gibi)

Hizmet içi eğitimlerin etkinliğinin artırılması için; eğitimlerin daha çok yüz yüze ve uygulamalı verilmesi sağlanabilir, eğitim içerikleri güncellenebilir ve geri bildirimlere göre geliştirilebilir. Hizmet içi eğitimden (yüz yüze ve uzaktan eğitim yoluyla yapılan) memnuniyet oranının diğer alanlara nispeten düşük düzeyde olduğu görülmektedir. 2025 yılı hizmet içi eğitim planı çerçevesinde yüz yüze gerçekleştirilen her bir eğitimin sonunda; eğitim içeriğinin amacına uygun olup olmadığı ve eğitimcinin yetkinliğini ölçmek üzere ölçümlemeler yapılmıştır. Yüz yüze yapılan eğitim anketlerinin toplam memnuniyet oranlarının toplanarak, yapılan eğitim sayısına bölünmesiyle elde edilen memnuniyet oranının 77,41 olduğu tespit edilmiştir. Bu da yüz yüze yapılan eğitimlerden personelin memnuniyetinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.