



2023 Yılı Memnuniyet Anketi Değerlendirme Raporu

YÖNETİCİ PERFORMANS ANKETİ (AKADEMİK PERSONEL)

**Ölçme ve
Değerlendirme
Kalite
Komisyonu**

2024

AMAÇ VE YÖNTEM

Bu çalışma, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi'ndeki akademik personelin, üniversitenin 2023 yılı içerisinde görev yapan yöneticilerin performanslarına yönelik memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

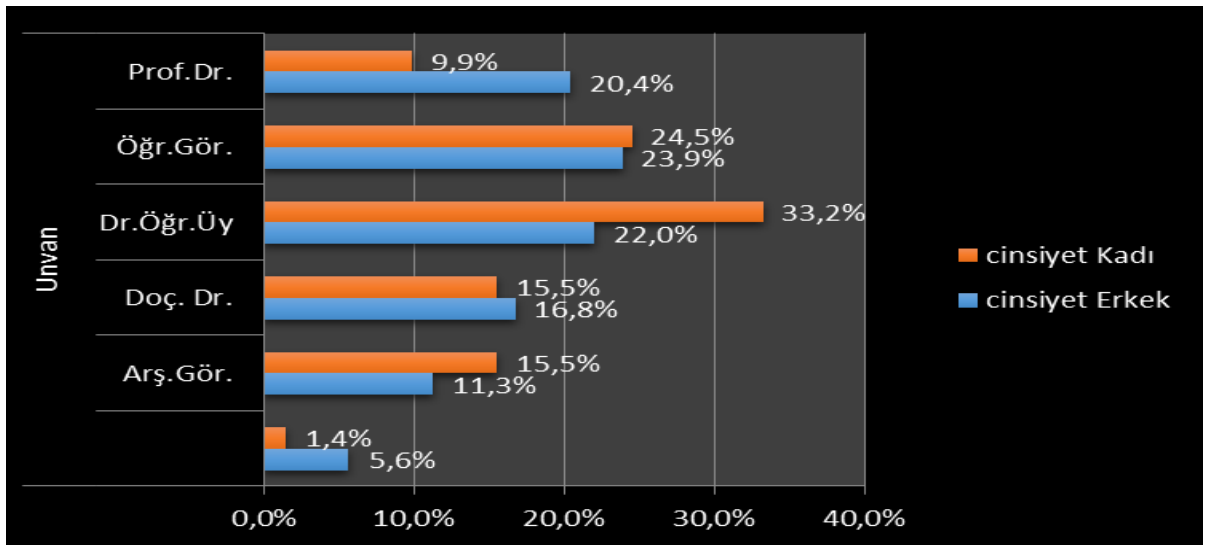
Üniversitemizde görev yapan yöneticilerin performanslarına yönelik memnuniyet düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Üniversitemiz Ölçme ve Değerlendirme Birimi tarafından bir anket formu hazırlanmıştır. Anket formunda katılımcılara, Üniversitenin Stratejik Planı ile uyumlu olacak şekilde “Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı” ve “Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı” olmak üzere iki alt kategoride sorular yöneltilmiştir. Beşli Likert Ölçeğine göre hazırlanan ve toplam 42 sorudan oluşan ankette katılımcılardan her bir soru için “[1] Hiç Memnun Değilim, [2] Memnun Değilim, [3] Kararsızım, [4] Memnunum, [5] Çok Memnunum” şeklinde cevaplar vermeleri istenmiştir. Anket OGRIS'te 10 Ocak 2024 – 31 Ocak 2024 tarihleri arasında aktif tutulmuş, katılımın teşvik edilmesi amacıyla tüm personelin e-posta adreslerine bilgilendirme mesajı gönderilmiştir.

Anket sonucunda her soru için verilen cevapların ortalaması ve standart sapması ile frekans dağılımları hesaplanmıştır. Ayrıca her alt kategoride bulunan sorulara verilen cevapların ortalaması alınarak her kategori için ortalama memnuniyet düzeyleri belirlenmiştir.

ANKET SONUÇLARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Katılımcı Bilgileri

Ankete 2023 yılında Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi'nde görev yapan 904 akademik personel katılım sağlamıştır. Ankete katılan akademik personelin %60,7'si (549 kişi) erkek, %39,3'ü (355 kişi) ise kadındır. Ankete katılan akademik personelin %12,9'ü (117 kişi) araştırma görevlisi, %24,1'i (218 kişi) öğretim görevlisi, %26,4'ü (239 kişi) doktor öğretim üyesi, %16,3'ü (147 kişi) doçent doktor ve %16,3'ü (147 kişi) profesör unvanına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Otuz altı kişi ise herhangi bir unvan belirtmemiştir. Grafik 1'de akademik personel unvanlarının cinsiyete göre dağılımı (%) verilmiştir.



Grafik 1. Akademik personel unvanlarının cinsiyete göre dağılımı (%)

2. Anket Sonuçları

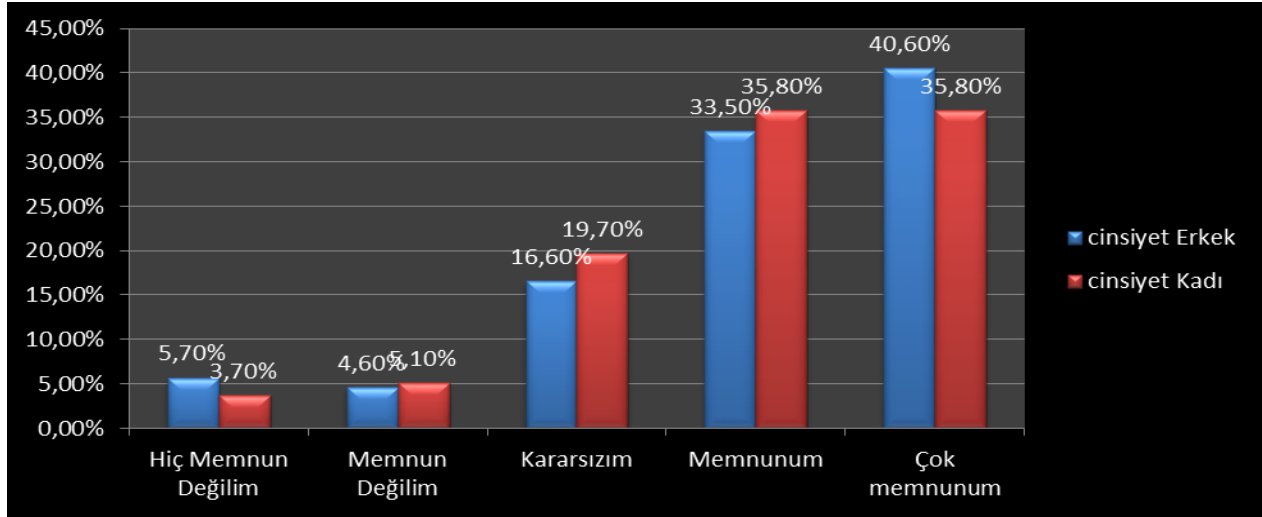
A. Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı

Katılımcıların Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı kategorisindeki sorulara verdikleri cevapların ortalamaları ve standart sapmaları ile memnuniyet düzeyleri Çizelge 1'de verilmiştir. Bu kategoride ortalama memnuniyet düzeyi 3,98 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların, Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı kategorisinde en yüksek memnuniyet oranı 4,18 ile yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik politikalarından olurken, en düşük memnuniyet oranı ise 3,84 ile akademik görevlere seçilme/atanma ölçütlerinden olduğu görülmektedir.

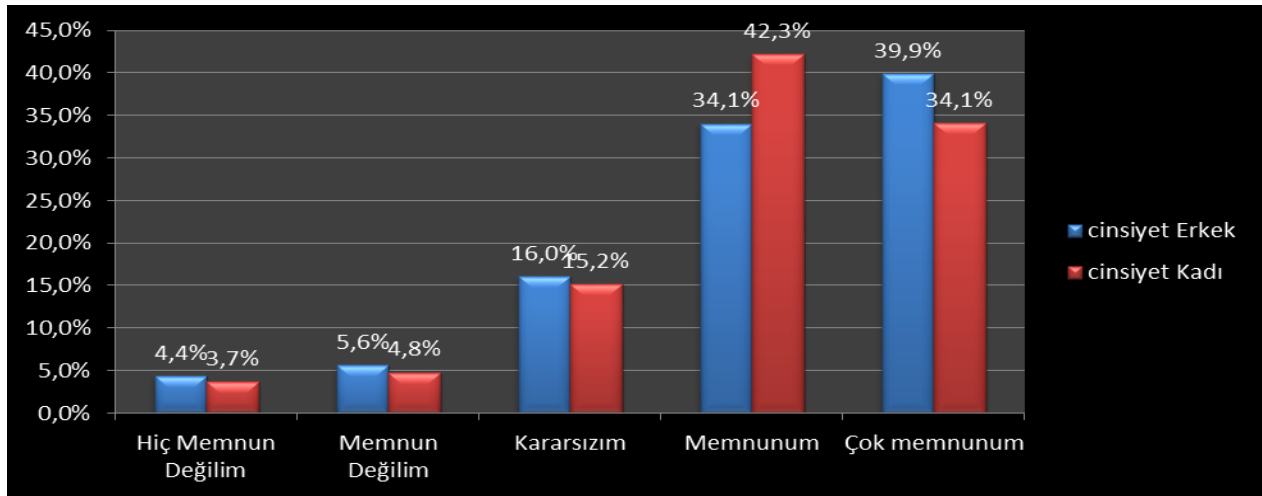
Çizelge 1. Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı kategorisindeki soruların ortalama puanları ve memnuniyet düzeyleri.

| Anket Soruları | Ortalama | Standart Sapma | Memnuniyet Düzeyi |
|---------------------------------------------------------------------|-------------|----------------|-------------------|
| 1. Yöneticilerin ulaşılabilirliğinden | 3,98 | 1,07 | Memnunum |
| 2. Yöneticilerin vizyon sahibi olmasından | 3,99 | 1,05 | Memnunum |
| 3. Yöneticilerin adil olmasından | 3,91 | 1,14 | Memnunum |
| 4. Yöneticilerin önerileri dikkate almasından | 3,90 | 1,09 | Memnunum |
| 5. Yöneticilerin bilgi/deneyimlerini paylaşmasından | 3,98 | 1,04 | Memnunum |
| 6. Yöneticilerin girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesinden | 4,06 | 1,00 | Memnunum |
| 7. Yöneticilerin ekip çalışmasını desteklemesinden | 4,04 | 1,01 | Memnunum |
| 8. Yöneticilerin kurum kültürünü yayma çabasından | 4,00 | 1,09 | Memnunum |
| 9. Yöneticilerin şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasından | 3,89 | 1,13 | Memnunum |
| 10. Yöneticilerin performansını takdir etmesinden | 3,95 | 1,12 | Memnunum |
| 11. Yöneticilerin tutum ve davranışından | 3,98 | 1,08 | Memnunum |
| 12. Yöneticilerle işimle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmekten | 3,96 | 1,11 | Memnunum |
| 13. Yöneticilerin örnek davranışlar sergilemesinden | 3,96 | 1,08 | Memnunum |
| 14. Yöneticilerin işle ilgili kararlarda görüşlerimi almasından | 3,89 | 1,15 | Memnunum |
| 15. Yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik politikalarından | 4,18 | 0,94 | Memnunum |
| 16. Yöneticilerin verimliliği artırmaya yönelik politikalarından | 4,04 | 1,04 | Memnunum |
| 17. Yöneticilerin kaynakları kamu yararına kullanmasından | 4,04 | 1,03 | Memnunum |
| 18. Yöneticilerin toplumsal konulara/sorunlara duyarlılığından | 4,05 | 1,02 | Memnunum |
| 19. Yöneticilerin etik/toplumsal değerlere bağlı politikalarından | 4,02 | 1,06 | Memnunum |
| 20. Yöneticilerin huzurlu bir üniversite için gösterdiği çabadan | 4,01 | 1,08 | Memnunum |
| 21. İdari görevlere seçilme/atanma ölçütlerinden | 3,84 | 1,18 | Kararsızım |
| 22. Akademik atama ve yükseltme ölçütlerinden | 3,94 | 1,11 | Memnunum |
| 23. Akademik atama ve yükseltme sürecine uyulmasından | 3,92 | 1,15 | Memnunum |
| GENEL ORTALAMA | 3,98 | 1,07 | Memnunum |

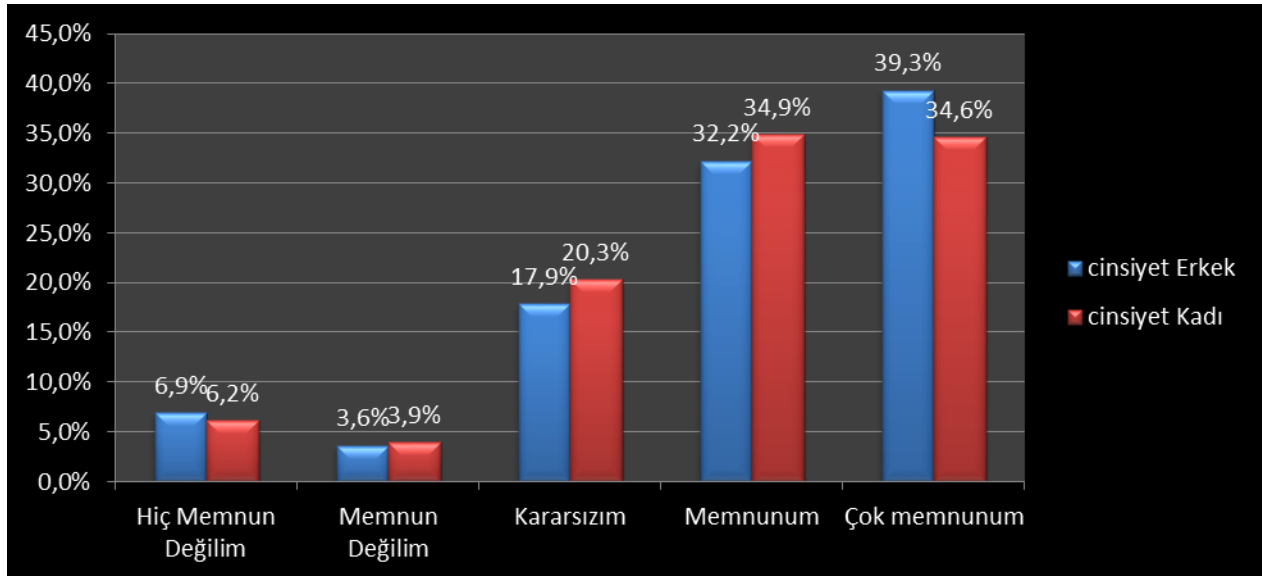
Katılımcıların “Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı” bölümünde her bir ifadeye katılım yüzdelerinin cinsiyete göre dağılımları aşağıda verilmiştir (Şekil1 – Şekil23).



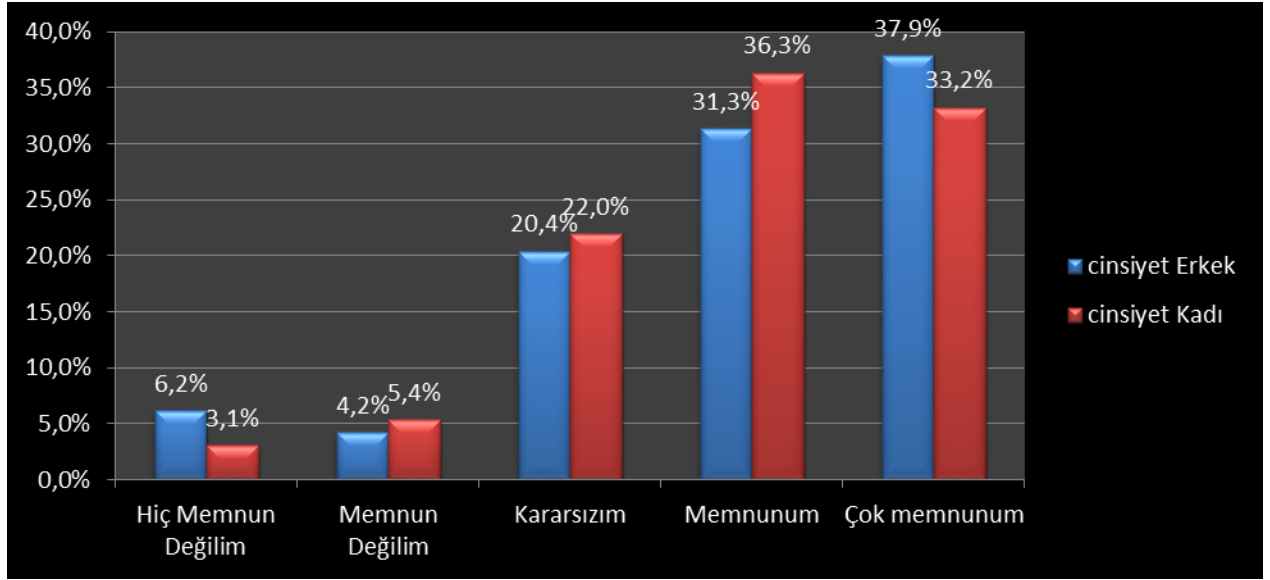
Şekil 1. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin ulaşılabilirliğinden memnuniyet düzeyleri (%).



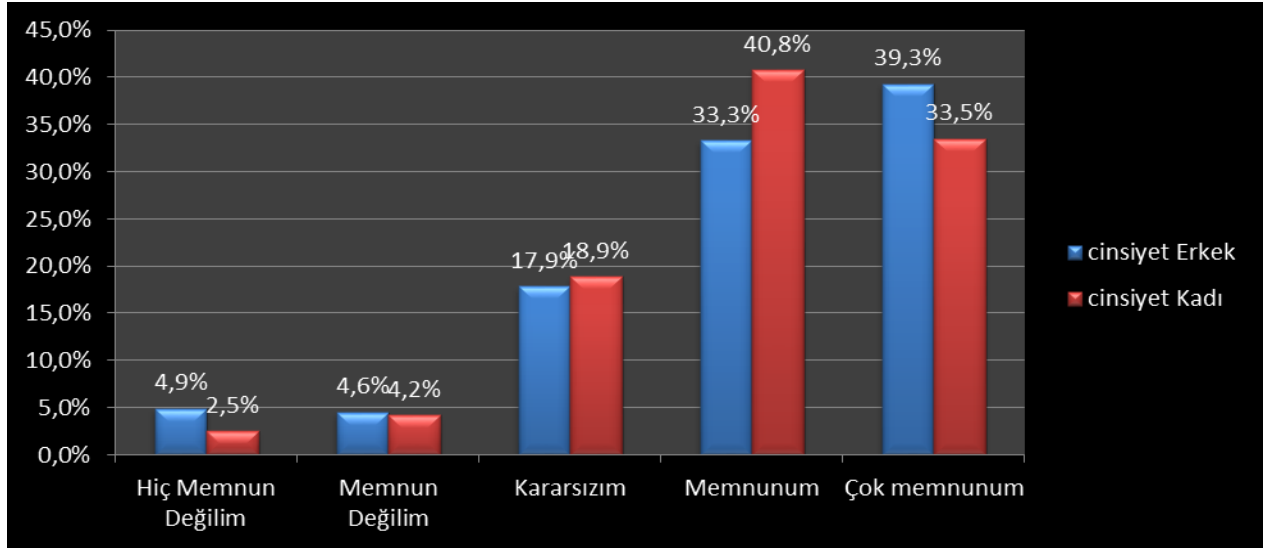
Şekil 2. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin vizyon sahibi olmasından memnuniyet düzeyleri (%).



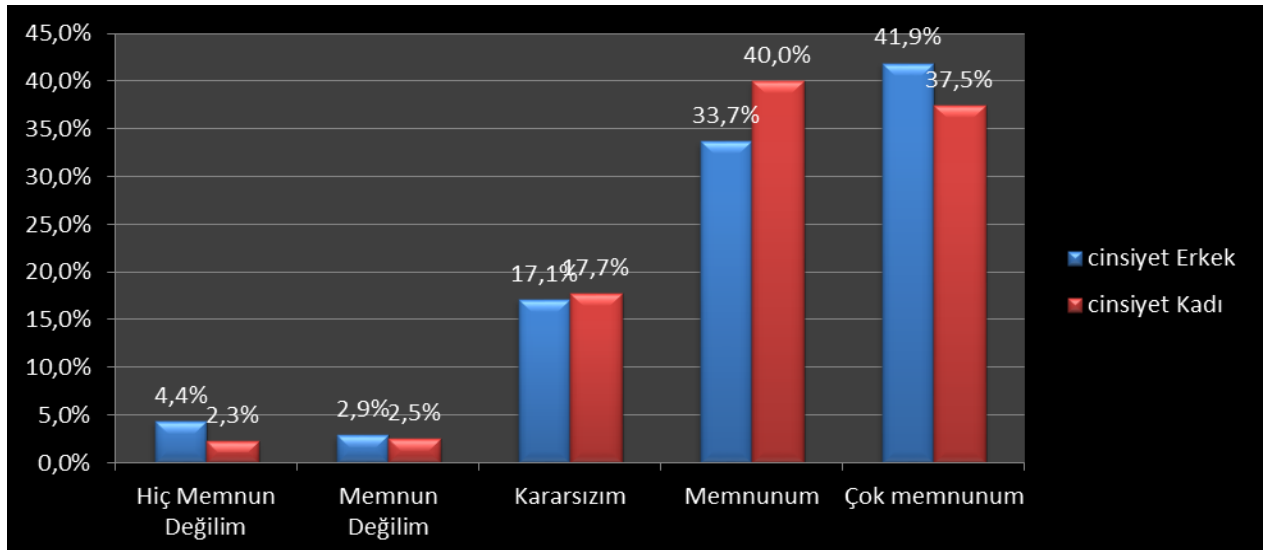
Şekil 3. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin adil olmasından memnuniyet düzeyleri (%)



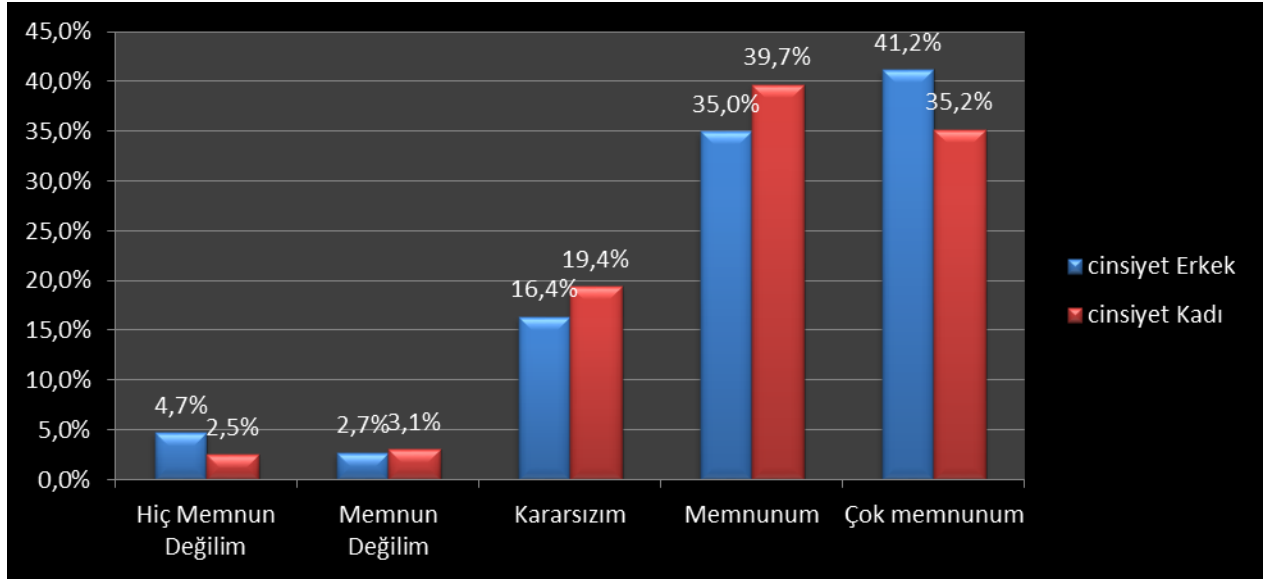
Şekil 4. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin önerileri dikkate almasından memnuniyet düzeyleri (%).



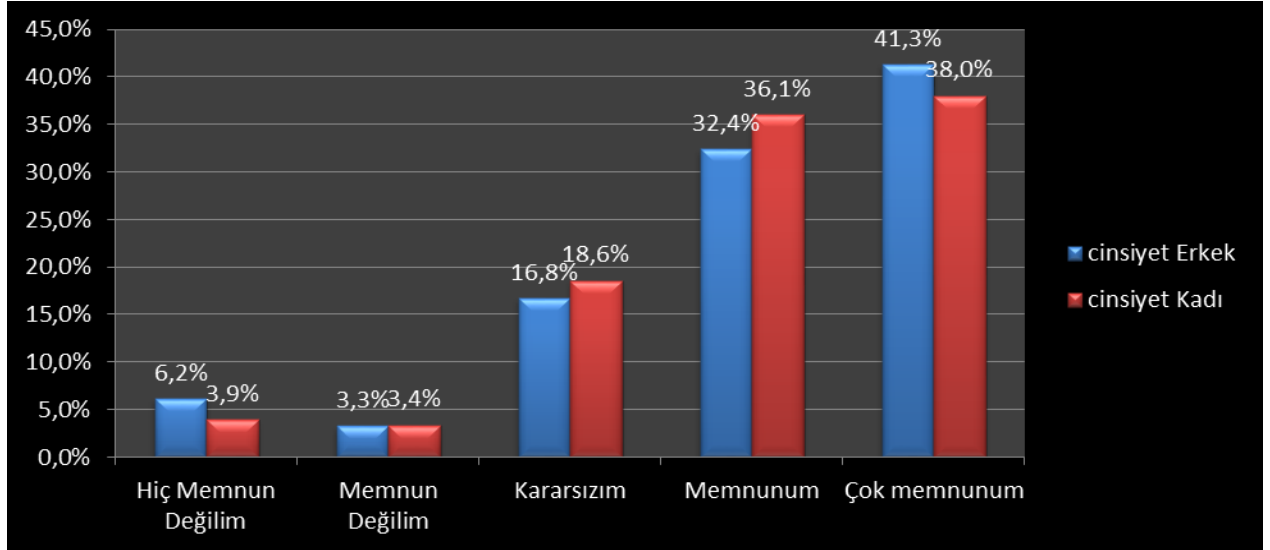
Şekil 5. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin bilgi/deneyimlerini paylaşmasından memnuniyet düzeyleri (%).



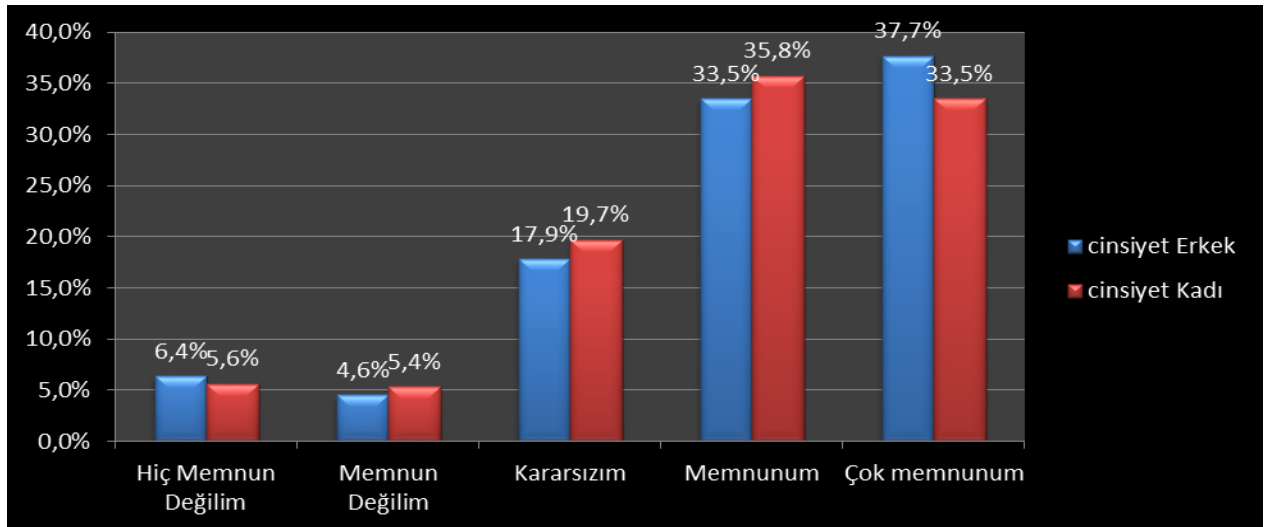
Şekil 6. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesinden memnuniyet düzeyleri (%).



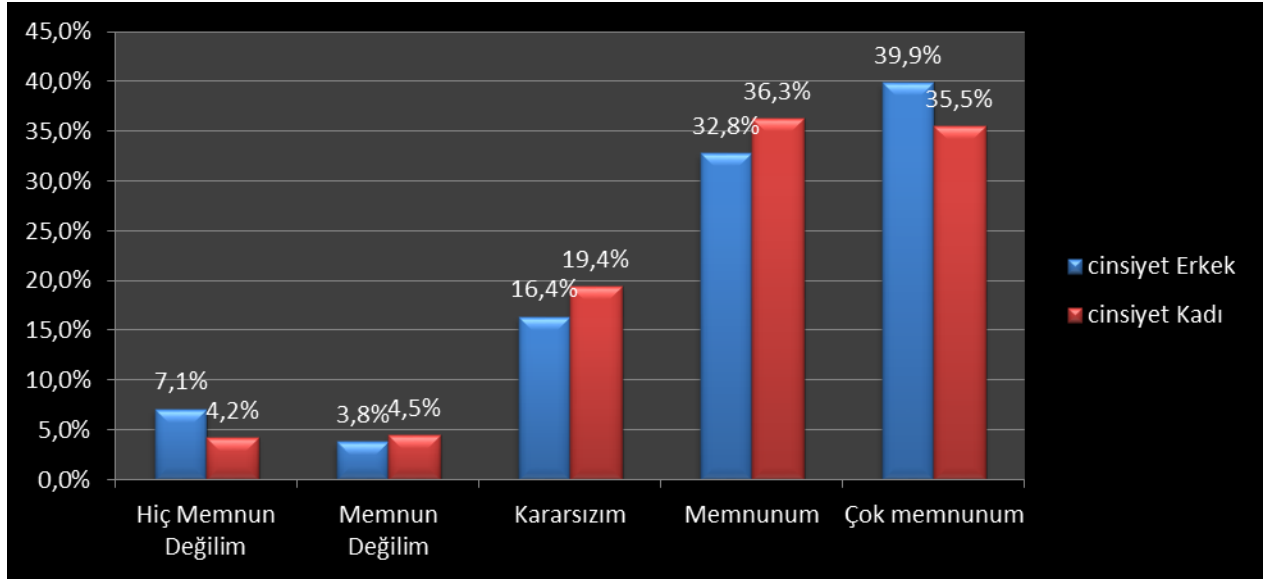
Şekil 7. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin ekip çalışmasını desteklemesinden memnuniyet düzeyleri (%).



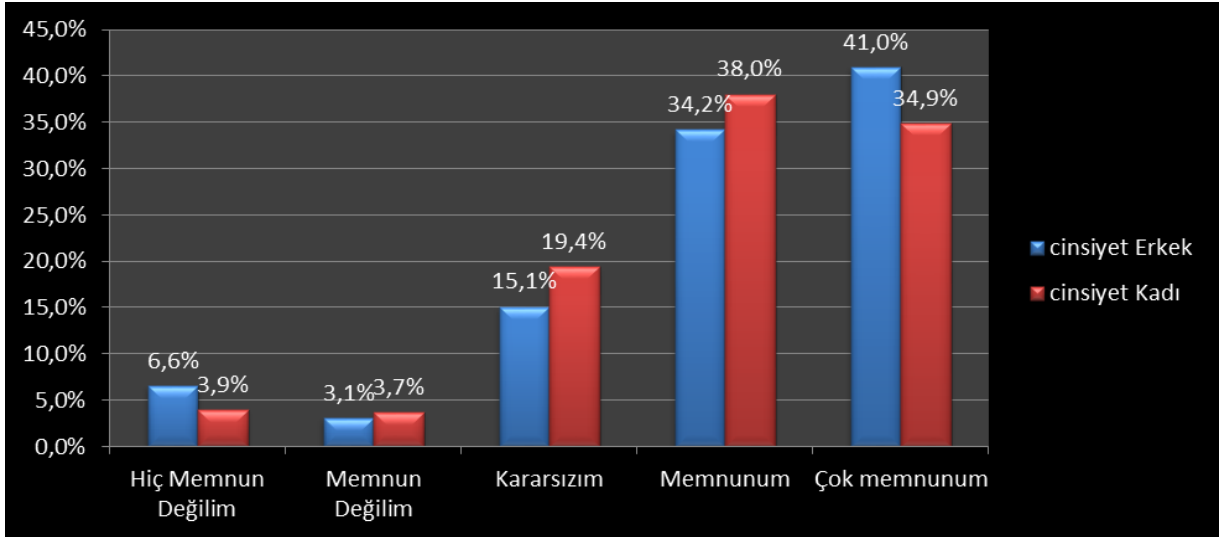
Şekil 8. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin kurum kültürünü yayma çabasından memnuniyet düzeyleri (%).



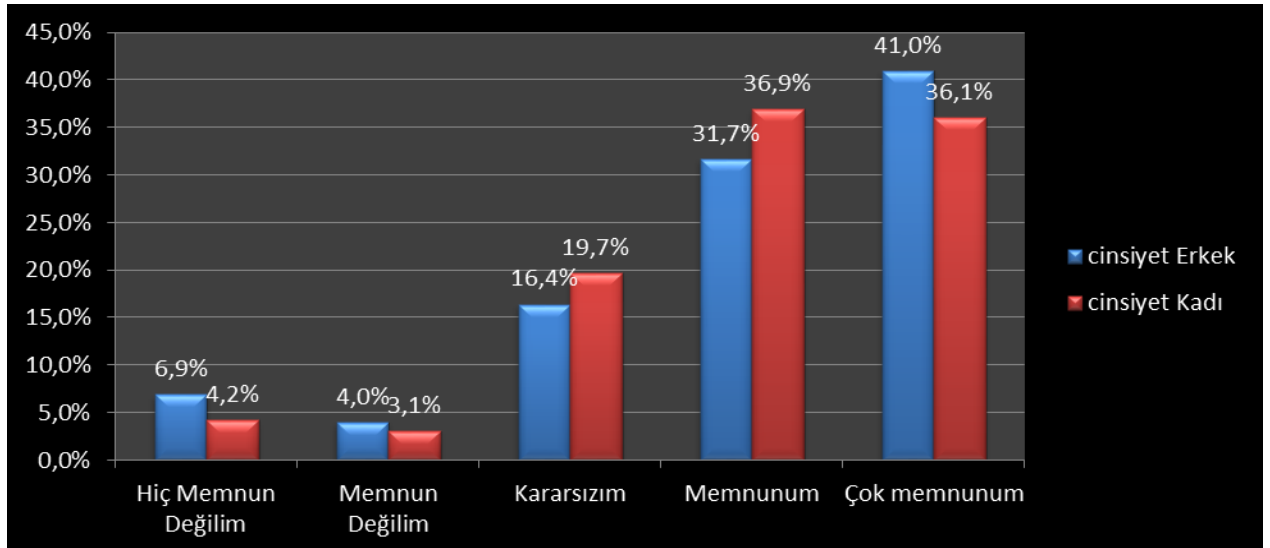
Şekil 9. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin şeffaf ve güvne dayalı ilişki kurmasından memnuniyet düzeyleri (%).



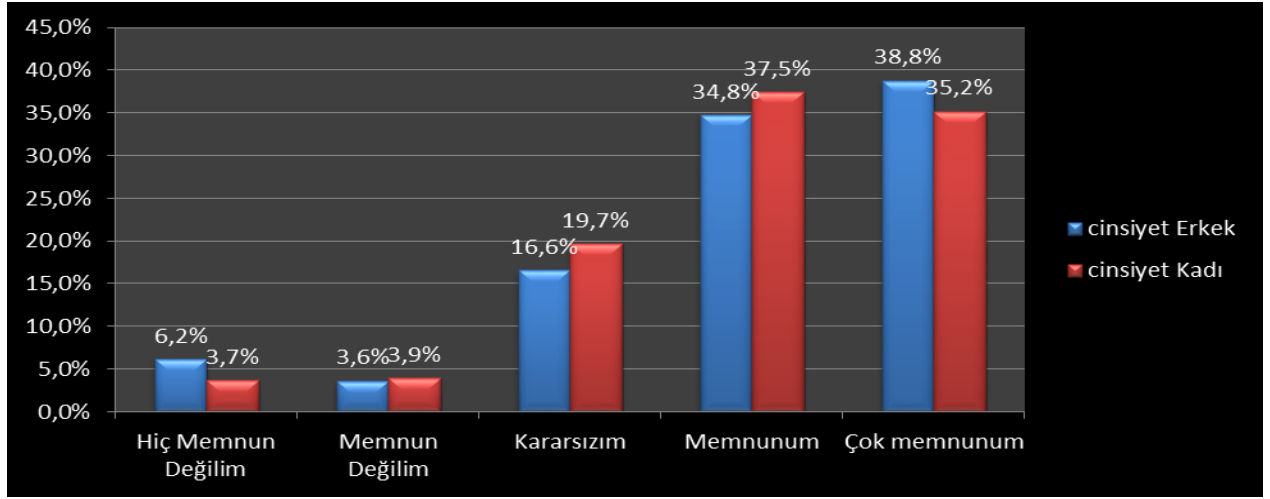
Şekil 10. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin performansını takdir etmesinden memnuniyet düzeyleri (%)



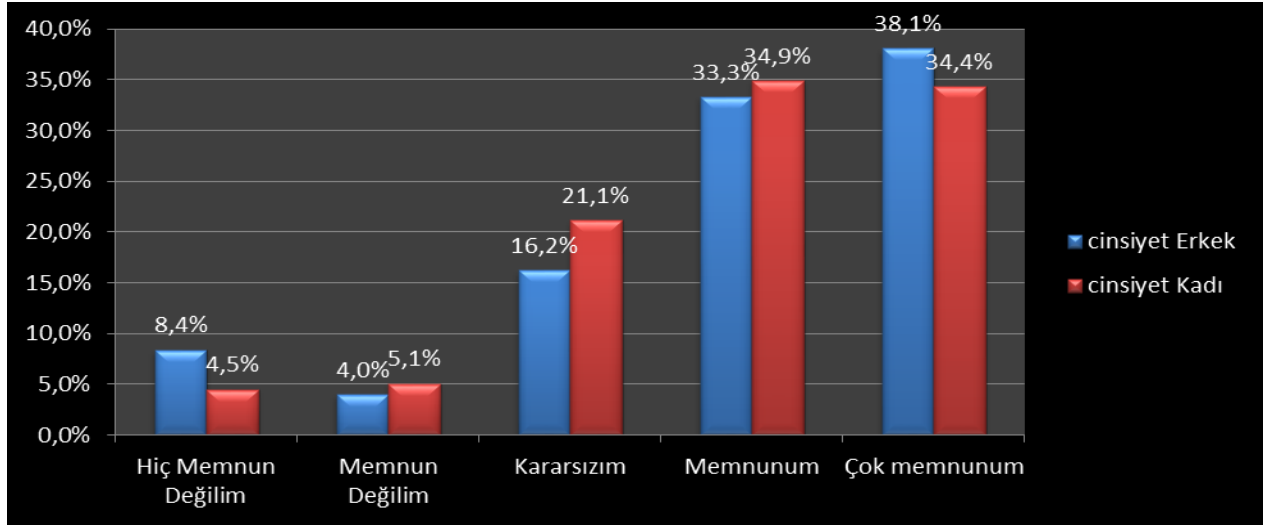
Şekil 11. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin tutum ve davranışından memnuniyet düzeyleri (%)



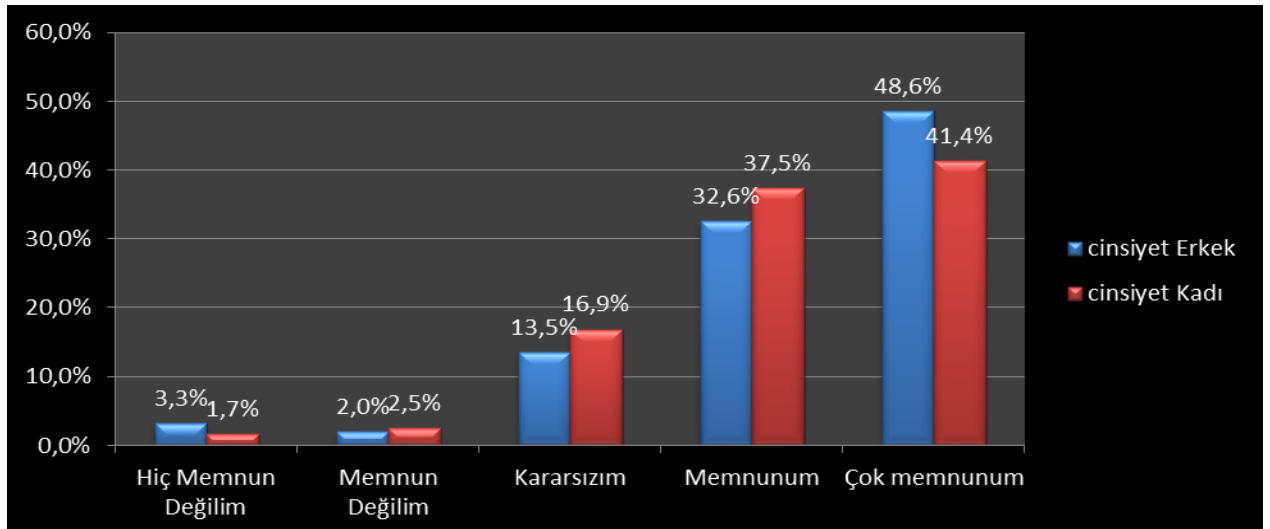
Şekil 12. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin işle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmekten memnuniyet düzeyleri (%)



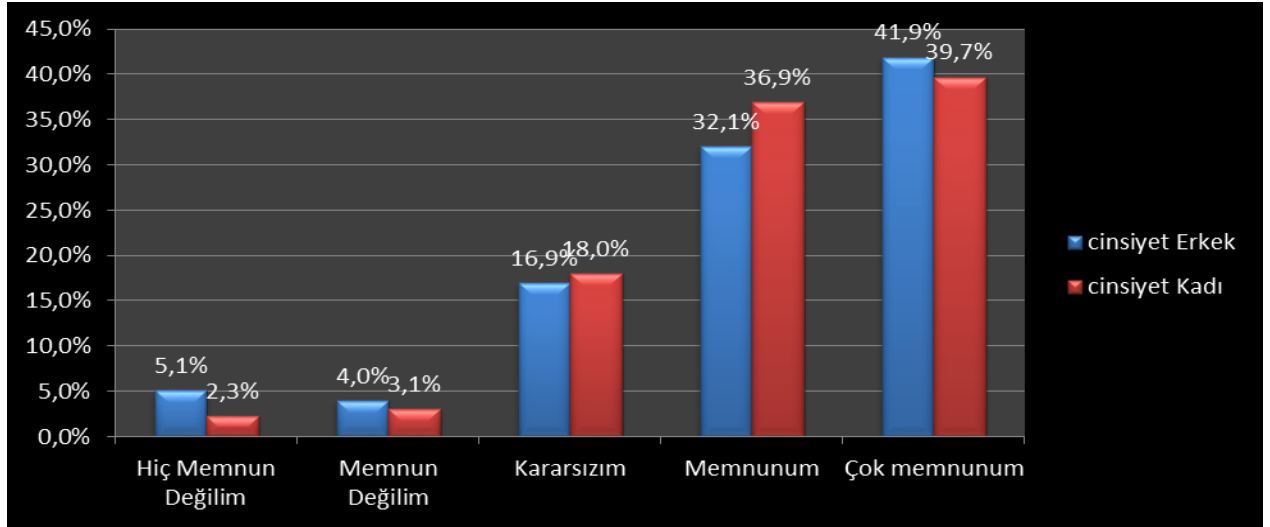
Şekil 13. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin örnek davranışlar sergilemesinden memnuniyet düzeyleri (%).



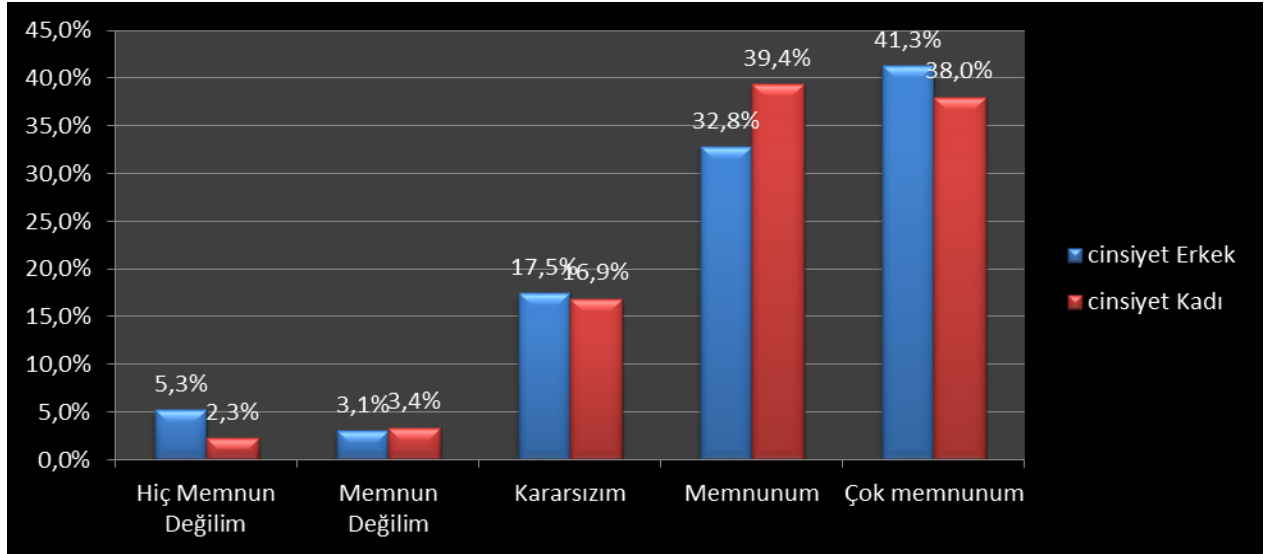
Şekil 14. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin işle ilgili kararlarda görüşlerini almasından memnuniyet düzeyleri (%).



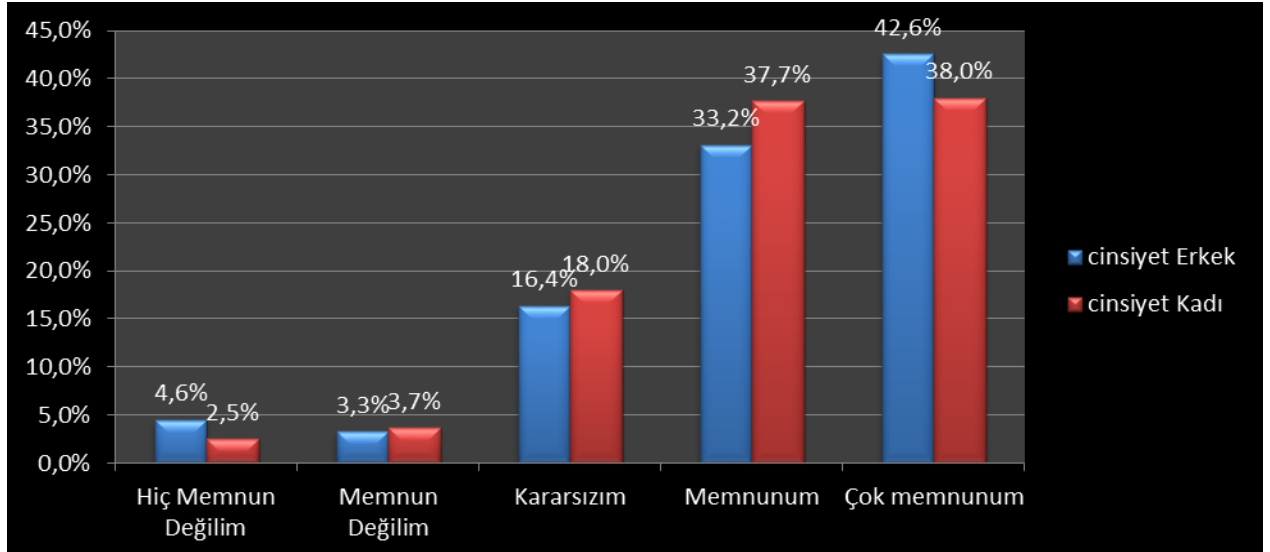
Şekil 15. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik politikalarından memnuniyet düzeyleri (%).



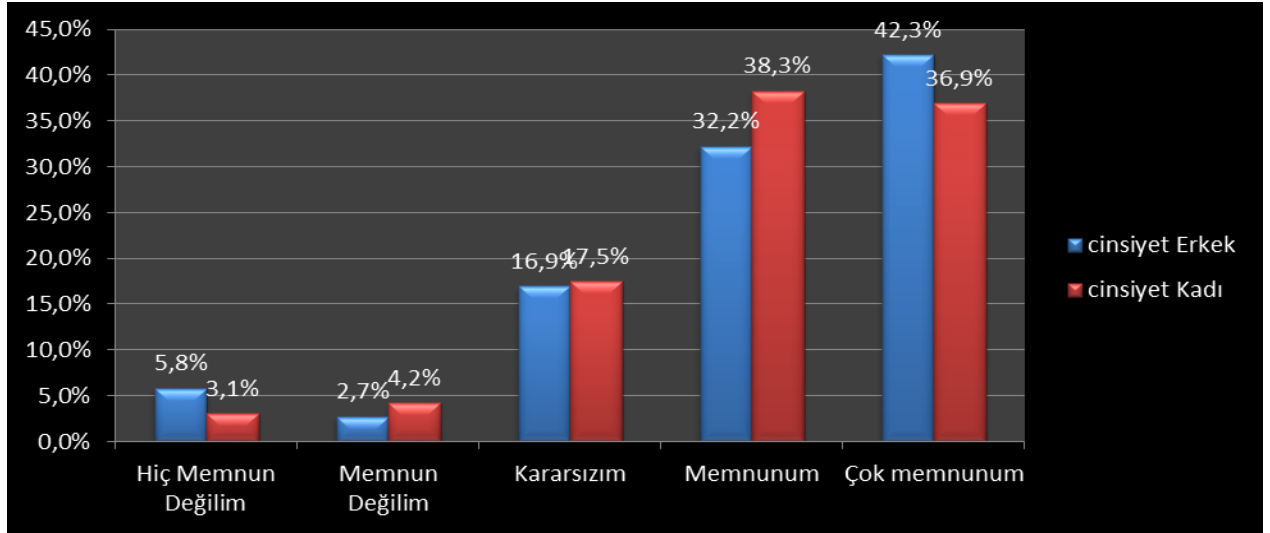
Şekil 16. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin verimliliği artırmaya yönelik politikalarından memnuniyet düzeyleri (%).



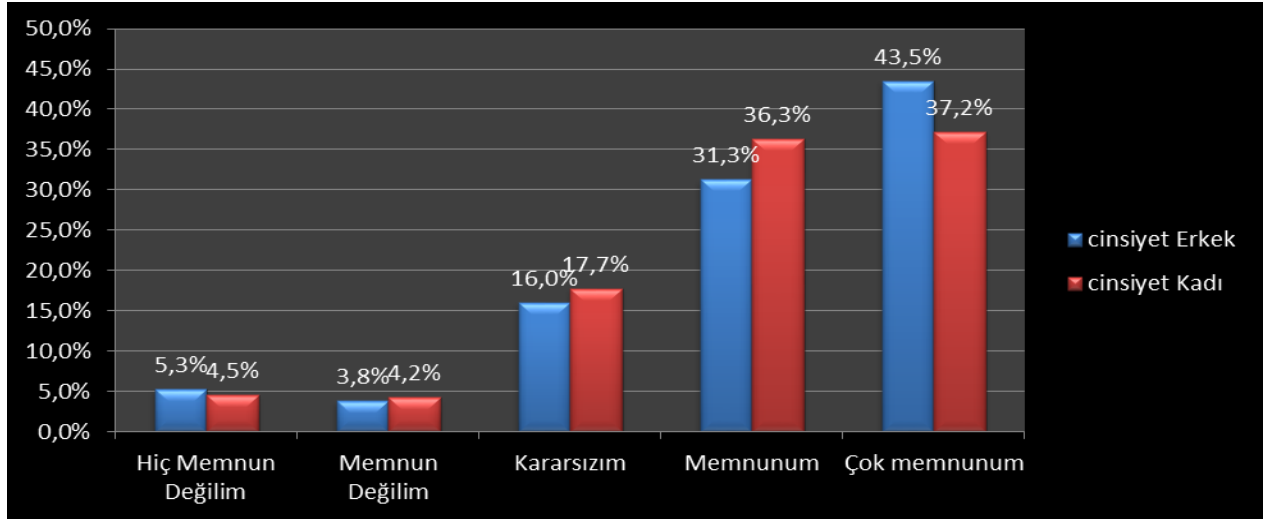
Şekil 17. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin kaynakları kamu yararına kullanmasından memnuniyet düzeyleri (%).



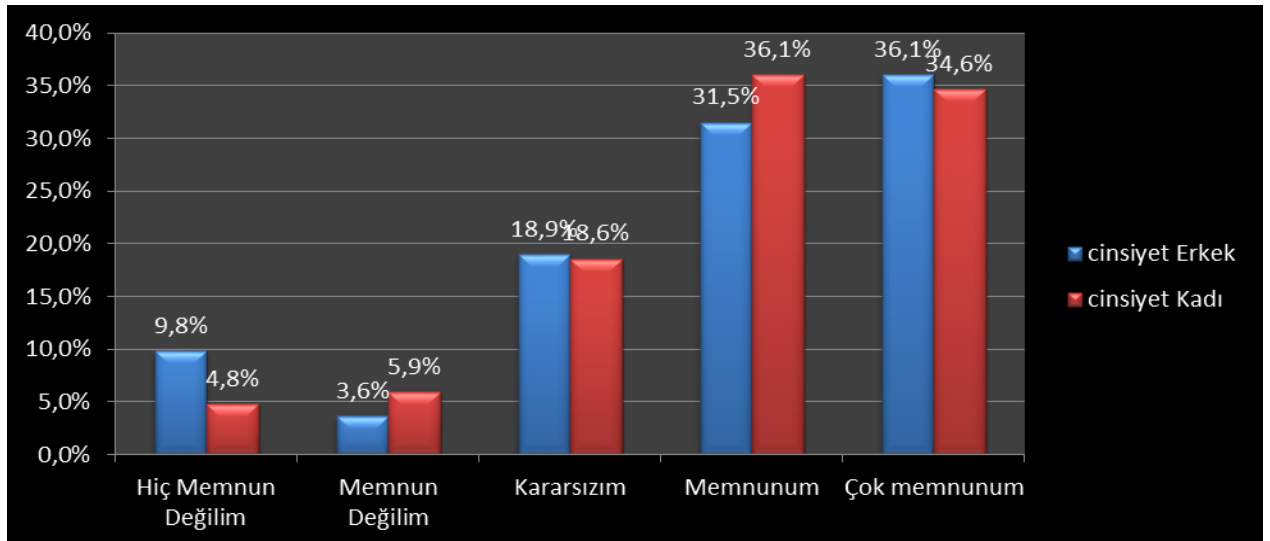
Şekil 18. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin toplumsal konulara/sorunlara duyarlılığından memnuniyet düzeyleri (%).



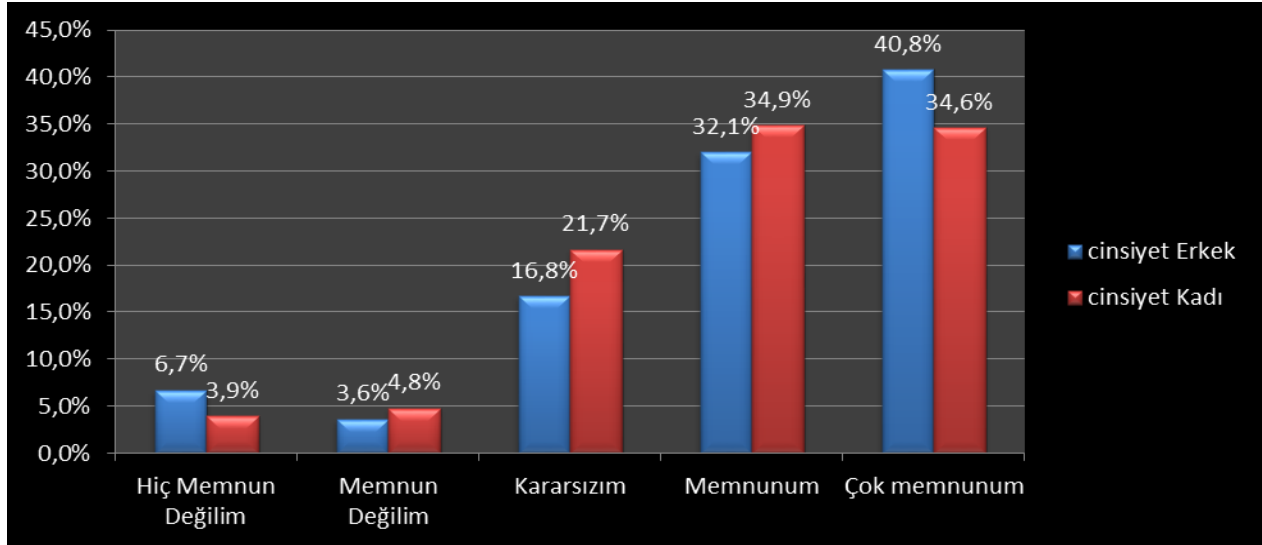
Şekil 19. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin etik/toplumsal değerlere bağlı politikalarından memnuniyet düzeyleri (%).



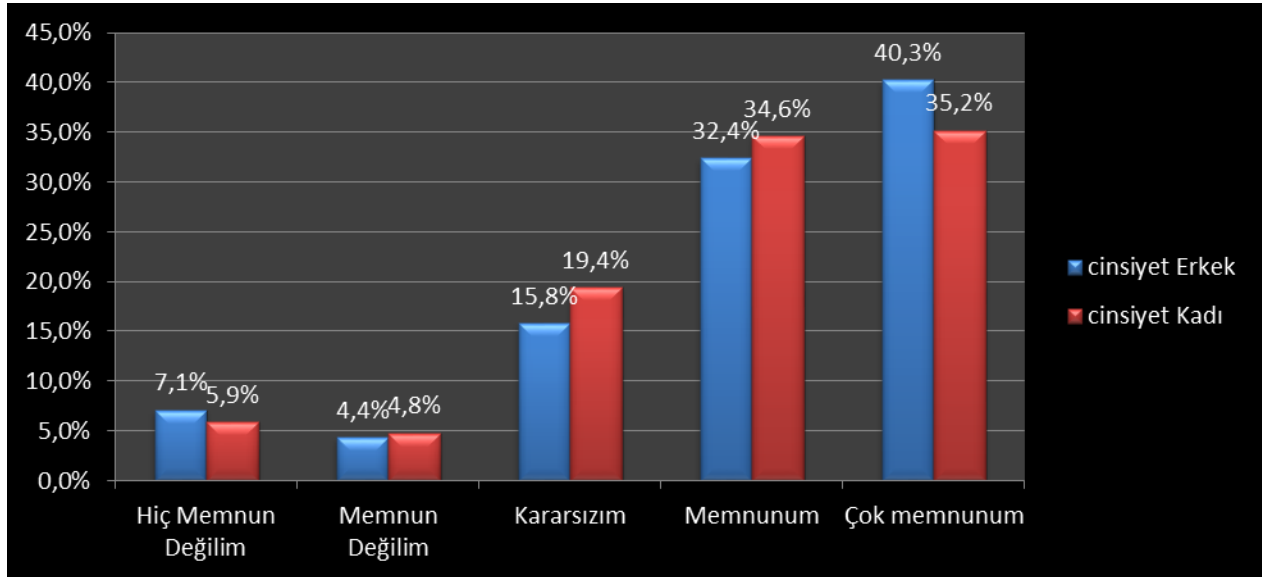
Şekil 20. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin huzurlu bir üniversite için gösterdiği çabadan memnuniyet düzeyleri (%).



Şekil 21. Akademik personelin cinsiyetlerine göre idari görevlere seçilme/atanma ölçütlerinden memnuniyet düzeyleri (%).



Şekil 22. Akademik personelin cinsiyetlerine göre atama ve yükseltme ölçütlerinden memnuniyet düzeyleri (%).



Şekil 23. Akademik personelin cinsiyetlerine göre atama ve yükseltme sürecine uyulmasından memnuniyet düzeyleri (%).

Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı kategorisinde sorulan her soru için katılımcıların memnuniyet düzeyleri hesaplanmış ve grafik haline getirilerek yukarıda sunulmuştur (Şekil 1 – Şekil 23). Bu sonuca göre akademik personelin Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı ile ilgili genel olarak “Memnunum” oldukları ortaya çıkmıştır.

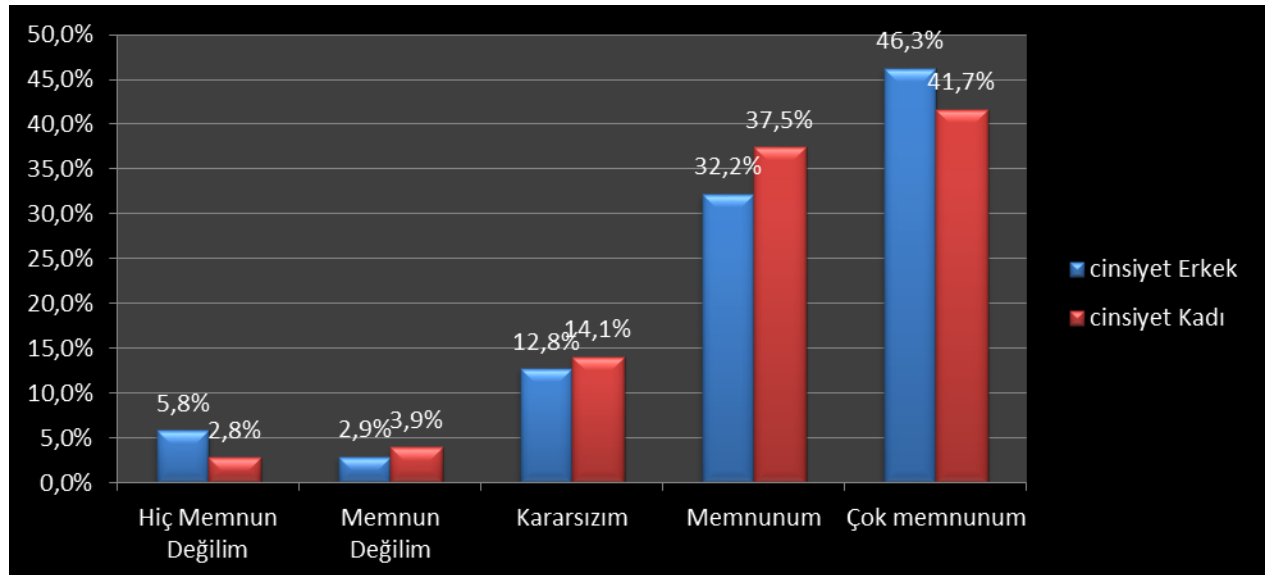
B. Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı

Katılımcıların Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı kategorisindeki sorulara verdikleri cevapların ortalamaları ve standart sapmaları ile memnuniyet düzeyleri Çizelge 2’de verilmiştir. Bu kategoride ortalama memnuniyet düzeyi 3,93 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların, Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı kategorisinde en yüksek memnuniyet oranı 4,04 ile “yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik çalışmalarından” olurken, en düşük memnuniyet oranı ise 3,86 ile “yöneticilerin işle ilgili kararlarda fikrimi sormasından” olduğu görülmektedir.

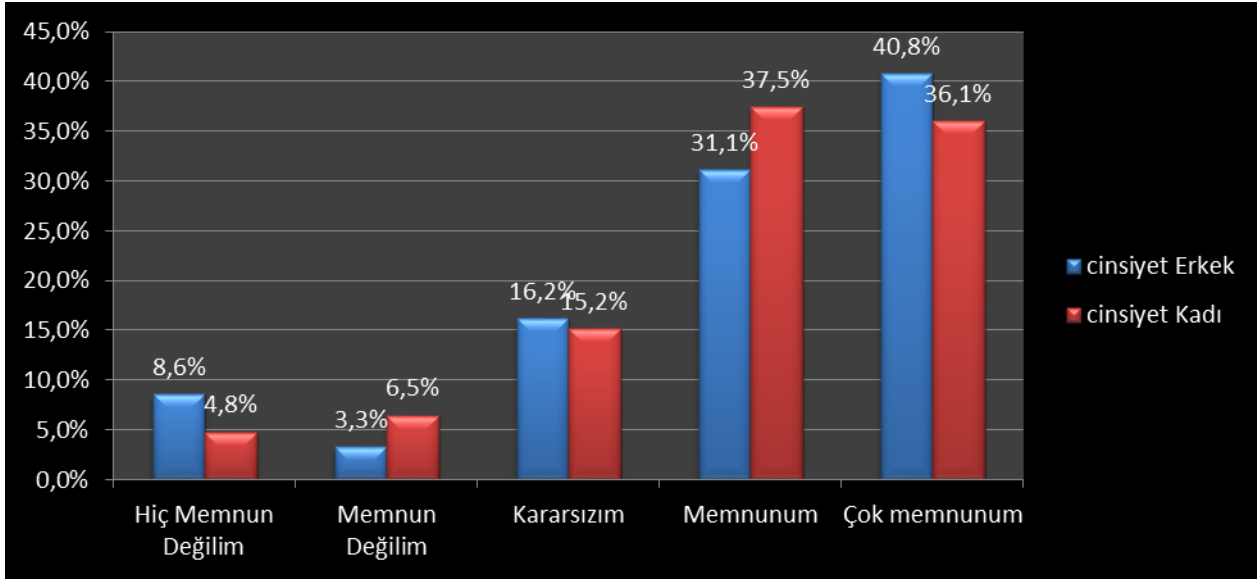
Çizelge 2. Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı kategorisindeki soruların ortalama puanları ve memnuniyet düzeyleri.

| Anket Soruları | Ortalama | Standart Sapma | Memnuniyet Düzeyi |
|-------------------------------------------------------------------|-------------|----------------|-------------------|
| 1. Yöneticilere ulaşma kolaylığından | 4,01 | 1,05 | Memnunum |
| 2. Yöneticilerin vizyon sahibi olmasından | 3,93 | 1,16 | Memnunum |
| 3. Yöneticilerin adil olmasından | 3,87 | 1,21 | Memnunum |
| 4. Yöneticilerin önerileri dikkate almasından | 3,88 | 1,18 | Memnunum |
| 5. Yöneticilerin bilgi/deneyimlerini paylaşmasından | 3,95 | 1,13 | Memnunum |
| 6. Yöneticilerin girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesinden | 3,95 | 1,14 | Memnunum |
| 7. Yöneticilerin ekip çalışmasını desteklemesinden | 3,97 | 1,12 | Memnunum |
| 8. Yöneticilerin kurum kültürünü yayma çabasından | 3,90 | 1,16 | Memnunum |
| 9. Yöneticilerin şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasından | 3,87 | 1,22 | Memnunum |
| 10. Yöneticilerin performansını takdir etmesinden | 3,88 | 1,19 | Memnunum |
| 11. Yöneticilerin tutum ve davranışından | 3,92 | 1,19 | Memnunum |
| 12. Yöneticilerle işle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmekten | 4,00 | 1,15 | Memnunum |
| 13. Yöneticilerin örnek davranışlar sergilemesinden | 3,91 | 1,17 | Memnunum |
| 14. Yöneticilerin işle ilgili kararlarda fikrimi sormasından | 3,86 | 1,13 | Memnunum |
| 15. Yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik çalışmalarından | 4,04 | 1,05 | Memnunum |
| 16. Yöneticilerin verimlilik artırmaya yönelik çalışmalarından | 3,95 | 1,11 | Memnunum |
| 17. Yöneticilerin etik/toplumsal değerlere bağlı çalışmasından | 3,96 | 1,15 | Memnunum |
| 18. Yöneticilerin huzurlu bir okul/bölüm için gösterdiği çabadan | 3,95 | 1,19 | Memnunum |
| 19. İdari görev/komisyon vb. 'lerine atama /seçme tercihlerinden | 3,89 | 1,21 | Memnunum |
| GENEL ORTALAMA | 3,93 | 1,15 | Memnunum |

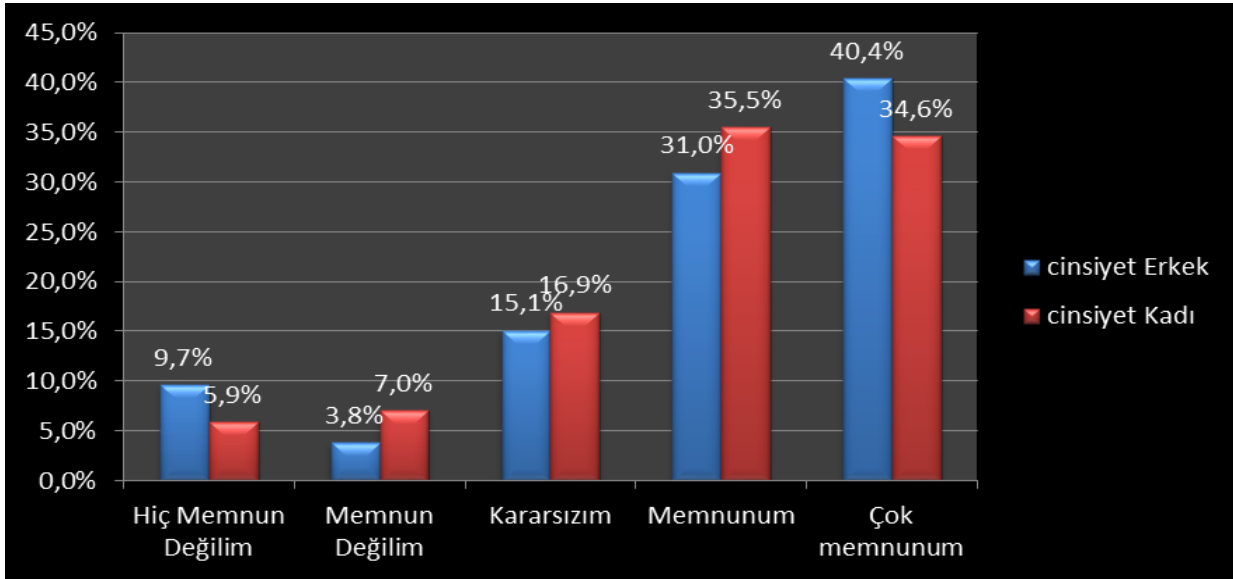
Katılımcıların “Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı” bölümünde her bir ifadeye katılım yüzdelerinin cinsiyete göre dağılımları aşağıda verilmiştir (Şekil24 – Şekil42).



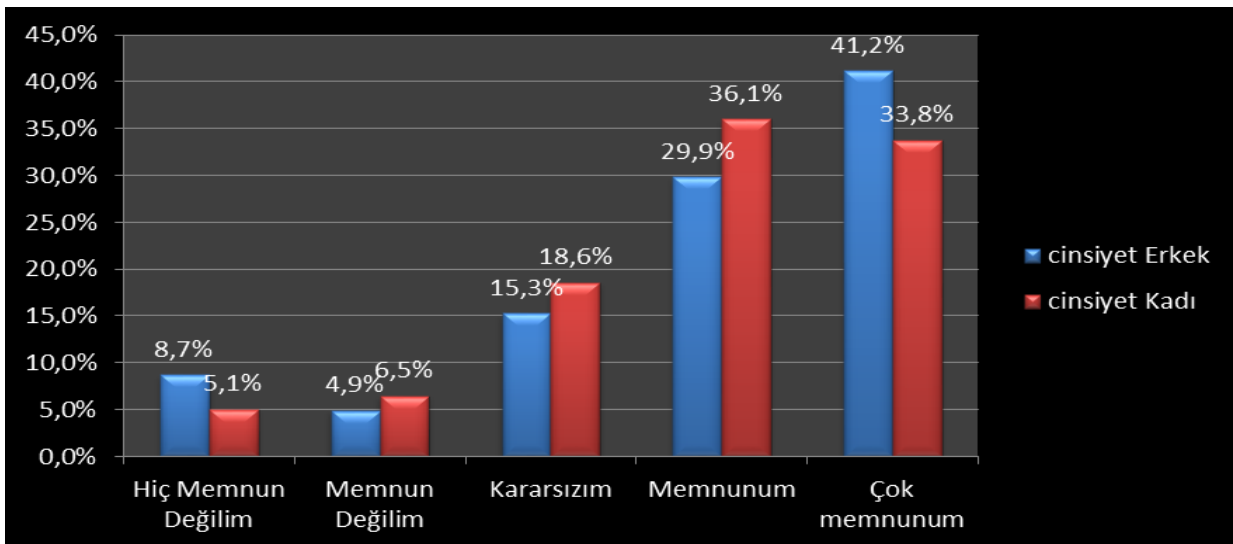
Şekil 24. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilere ulaşma kolaylığından memnuniyet düzeyleri (%).



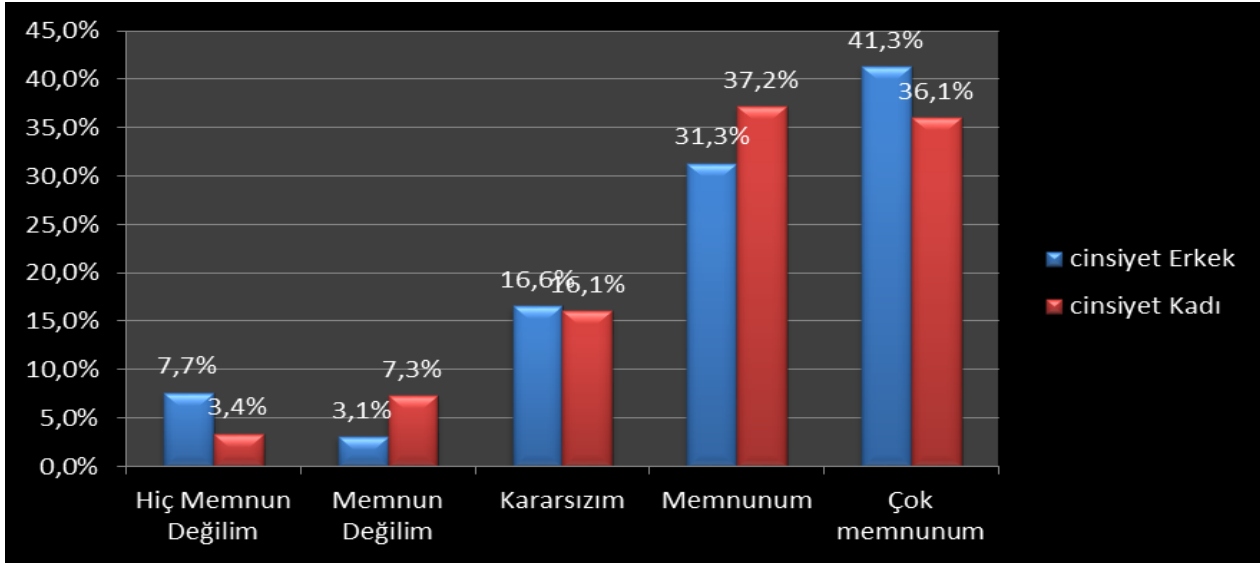
Şekil 25. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin vizyon sahibi olmasından memnuniyet düzeyleri (%).



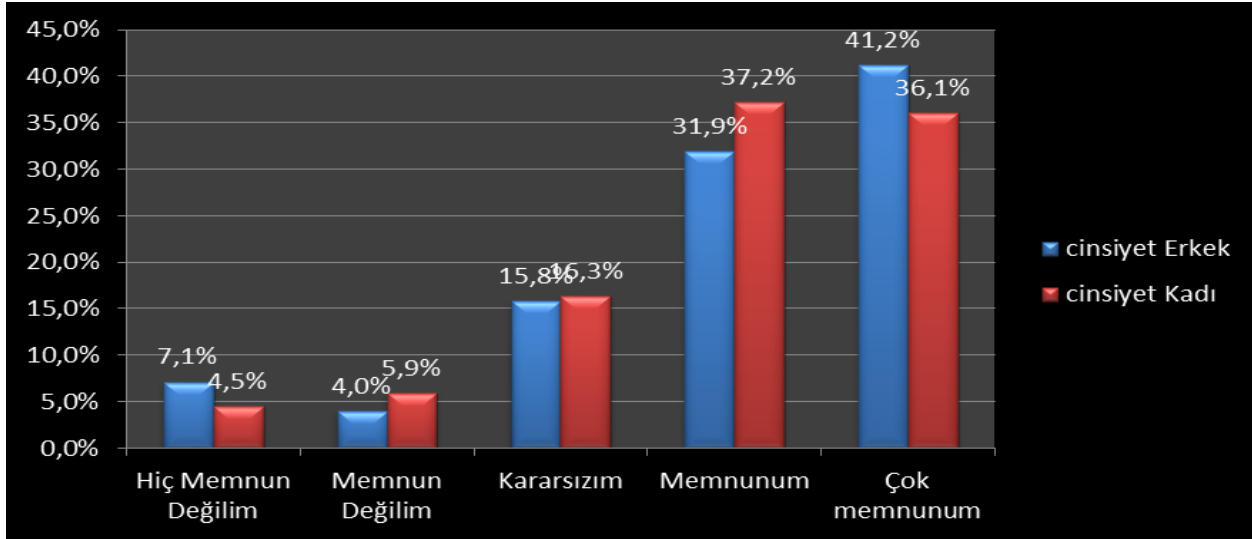
Şekil 26. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin adil olmasından memnuniyet düzeyleri (%).



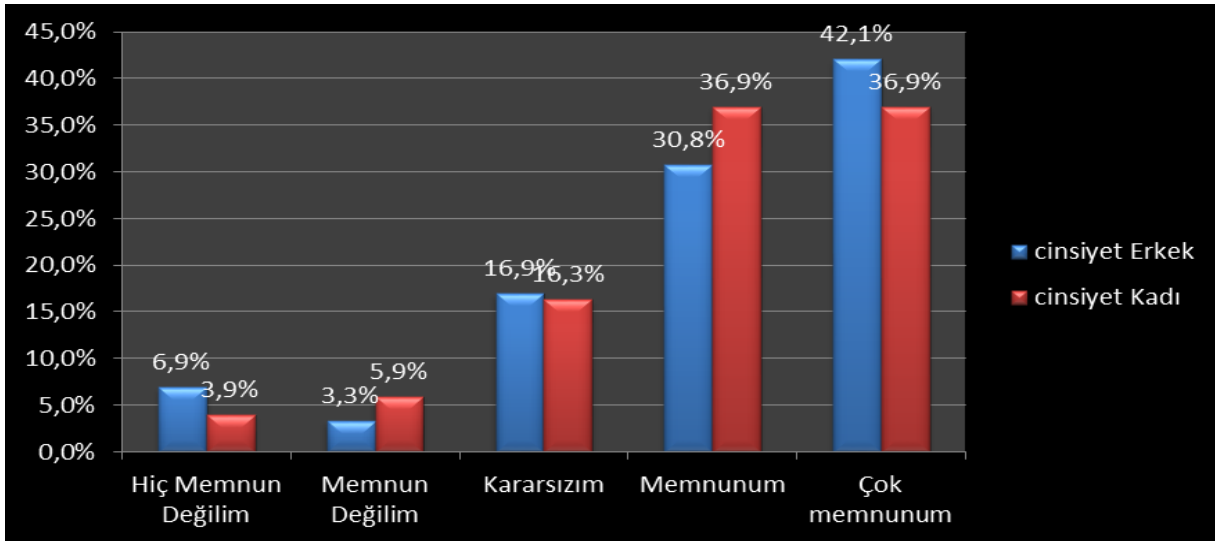
Şekil 27. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin önerileri dikkate almasından memnuniyet düzeyleri %



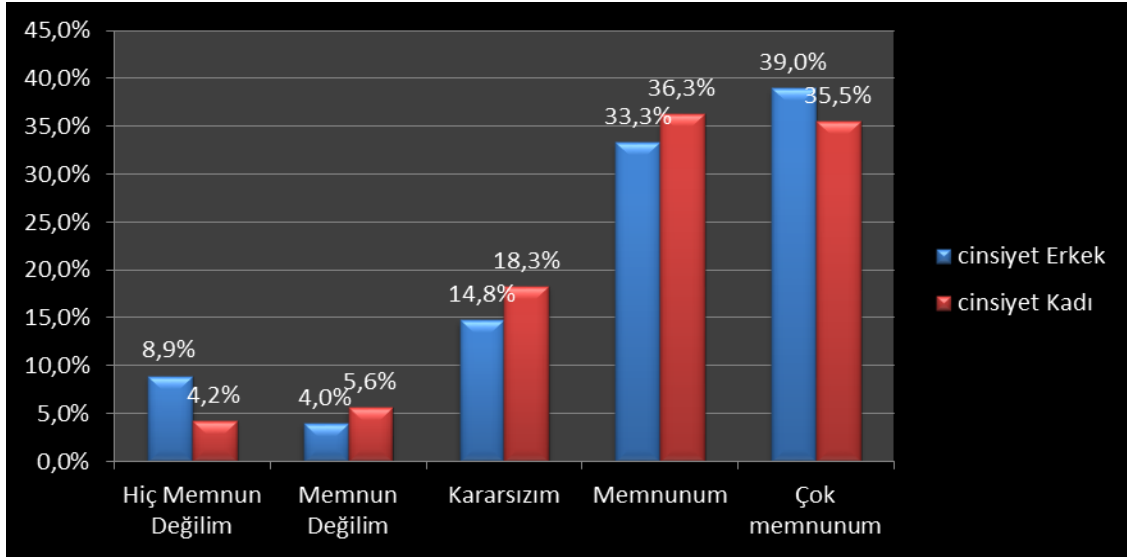
Şekil 28. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin bilgi/deneyimlerini paylaşmasından memnuniyet düzeyleri (%)



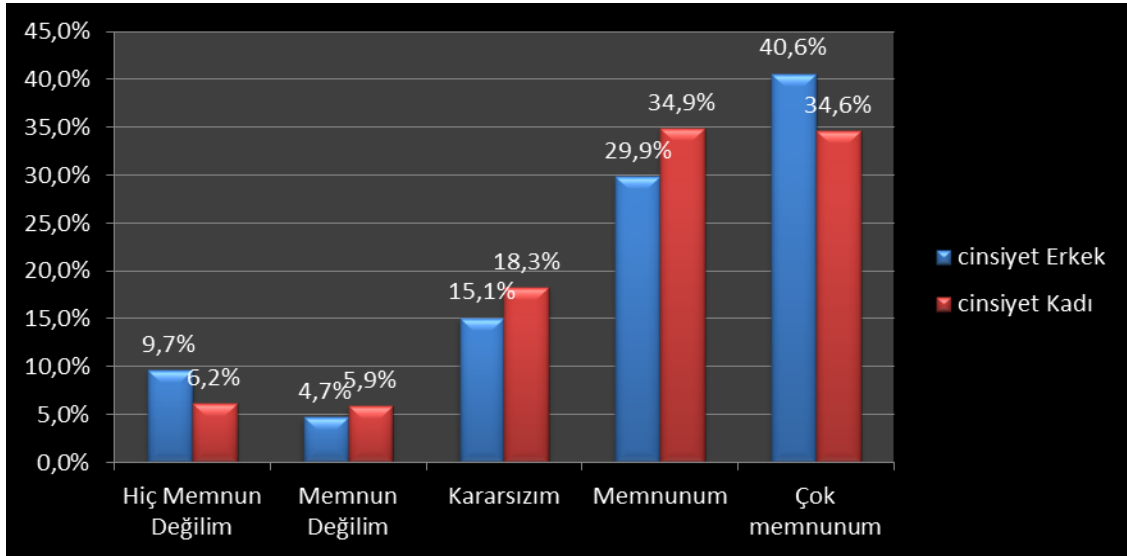
Şekil 29. Akademik personelin cinsiyetlerine göre girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesinden memnuniyet düzeyleri (%)



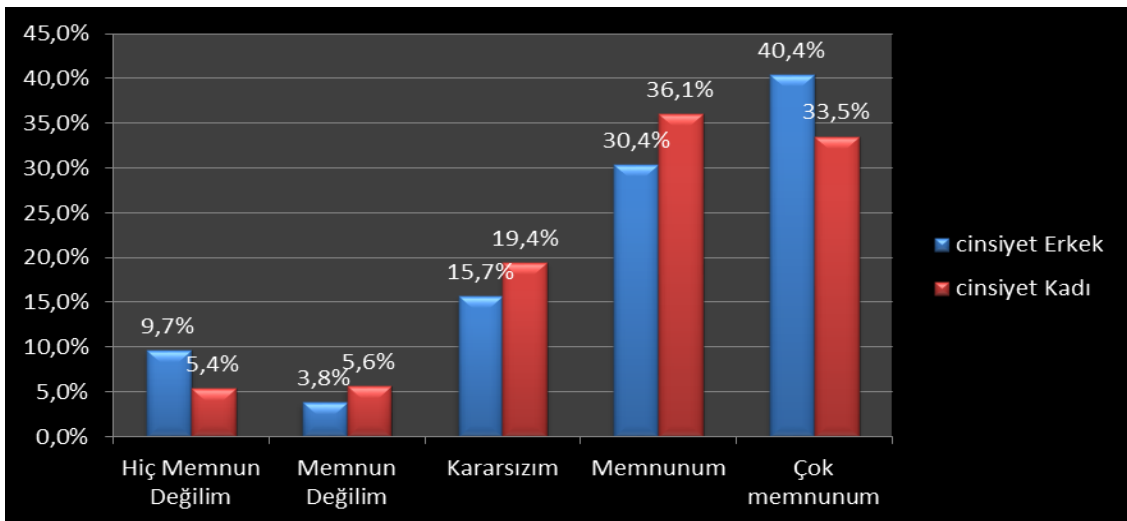
Şekil 30. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin ekip çalışmasını desteklemesinden memnuniyet düzeyleri (%)



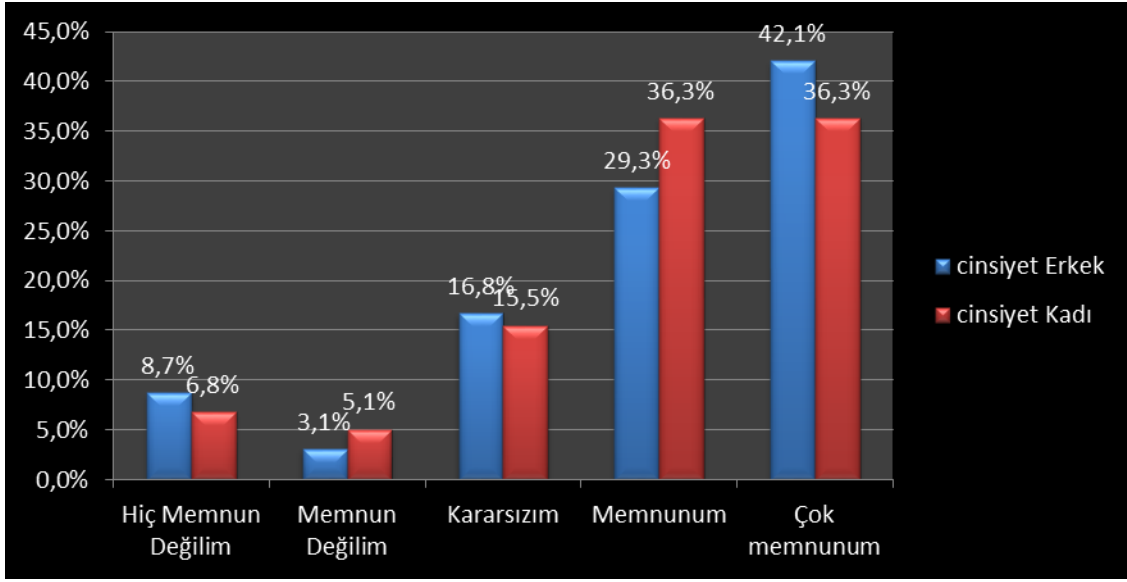
Şekil 31. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin kurum kültürünü yayma çabasından memnuniyet düzeyleri (%)



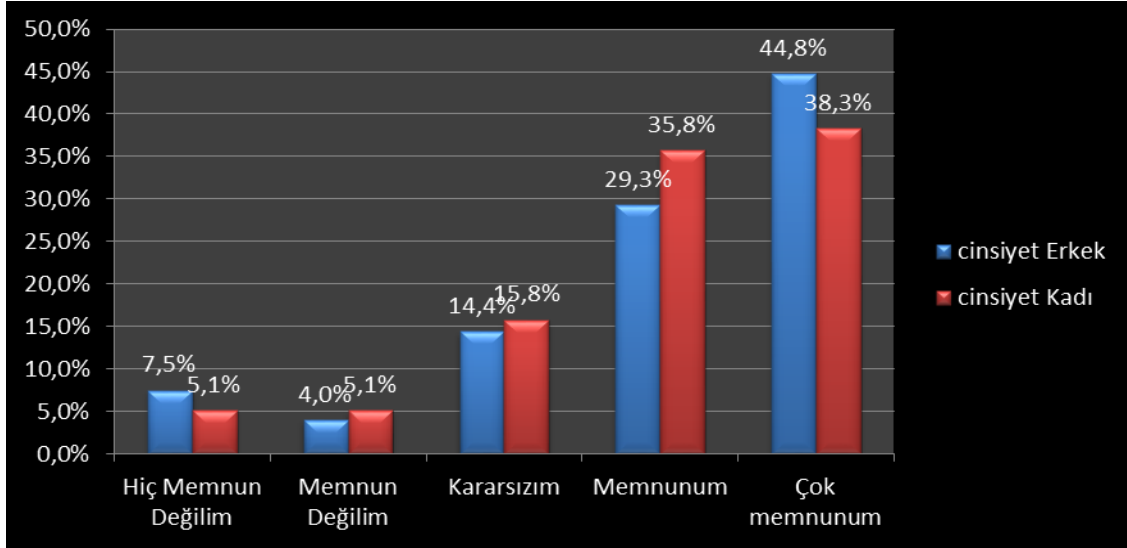
Şekil 32. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin şeffaf ve güvене dayalı ilişki kurmasından memnuniyet düzeyleri (%)



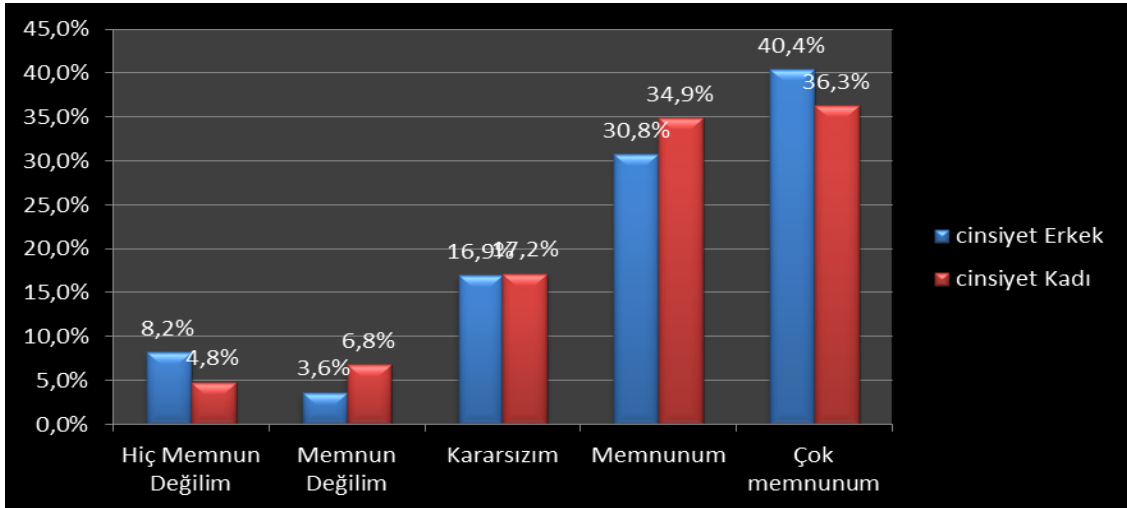
Şekil 33. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin performansını takdir etmesinden memnuniyet düzeyleri (%)



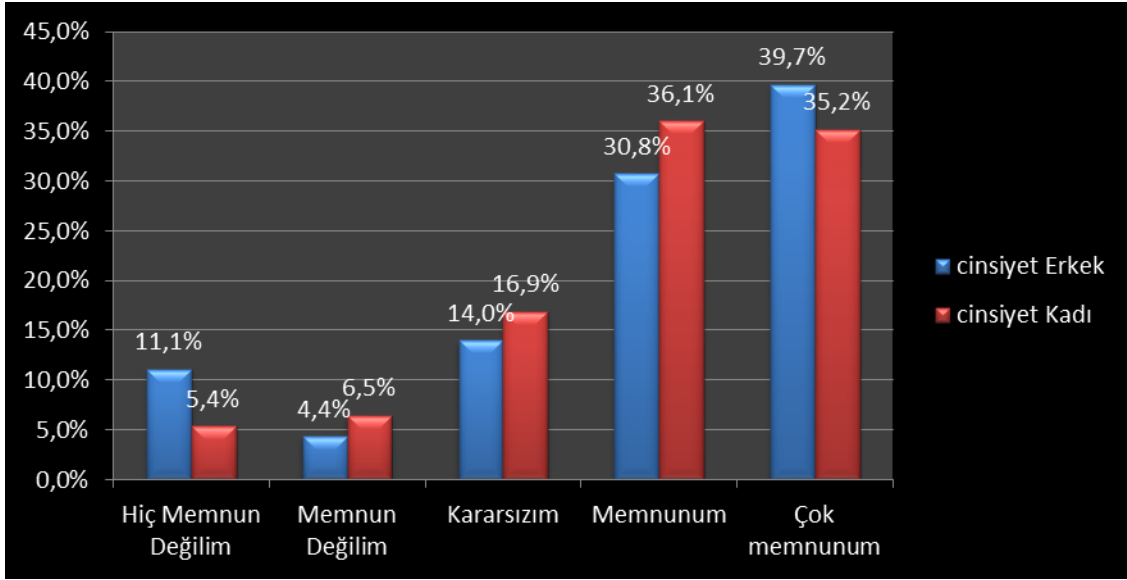
Şekil 34. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin tutum ve davranışından memnuniyet düzeyleri (%)



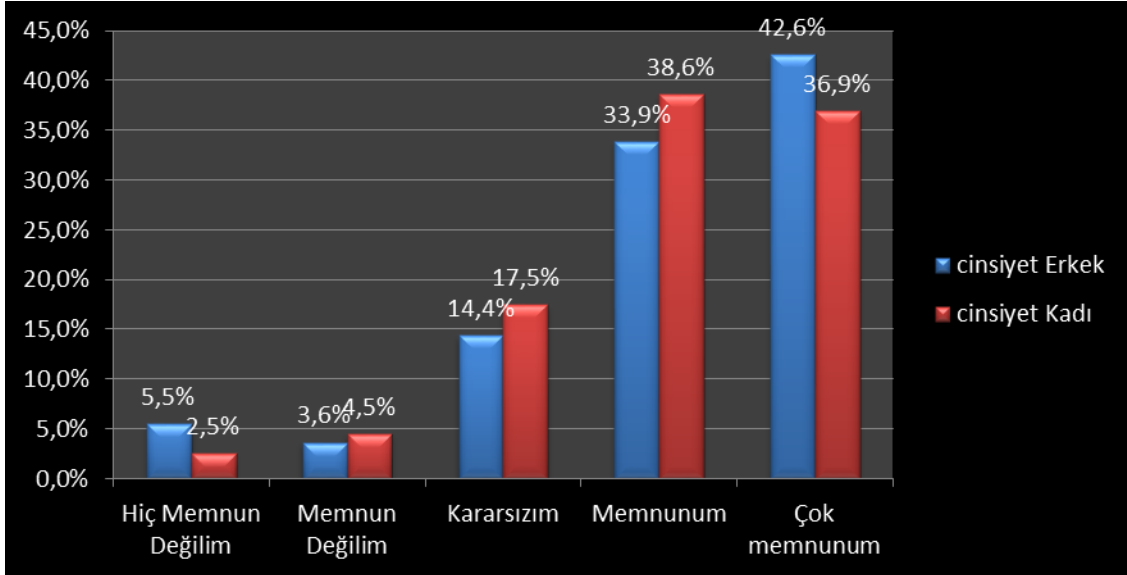
Şekil 35. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin işle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmekten memnuniyet düzeyleri (%)



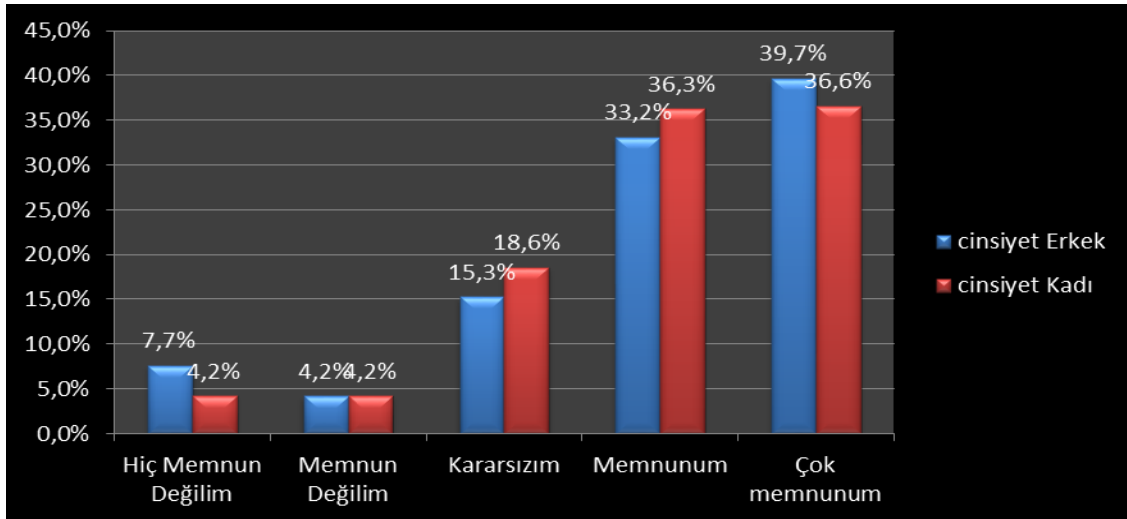
Şekil 36. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin örnek davranışlar sergilemesinden memnuniyet düzeyleri (%)



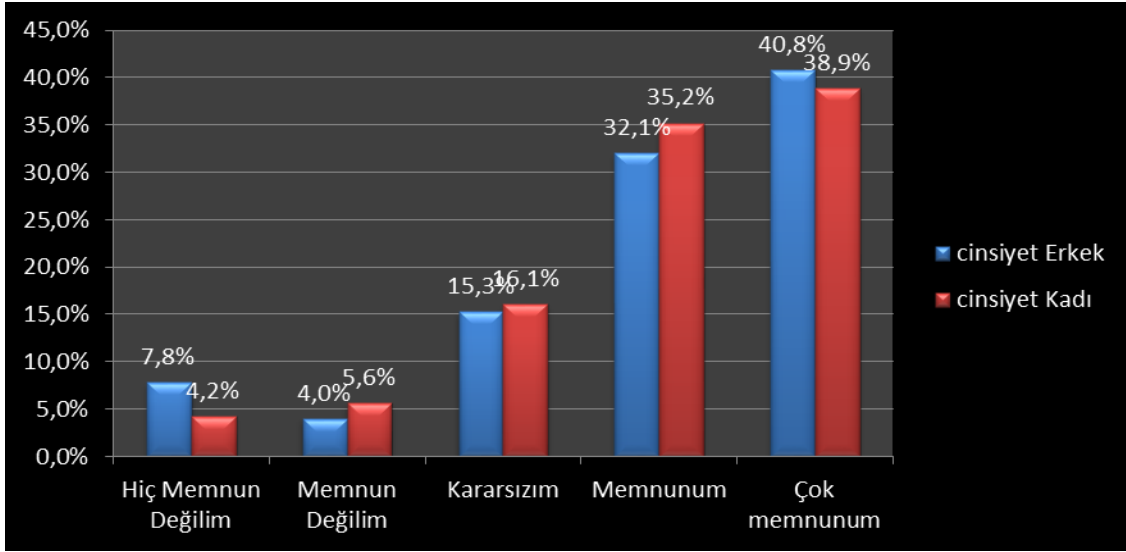
Şekil 37. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin işle ilgili kararlarda fikrimi sormasından memnuniyetleri (%)



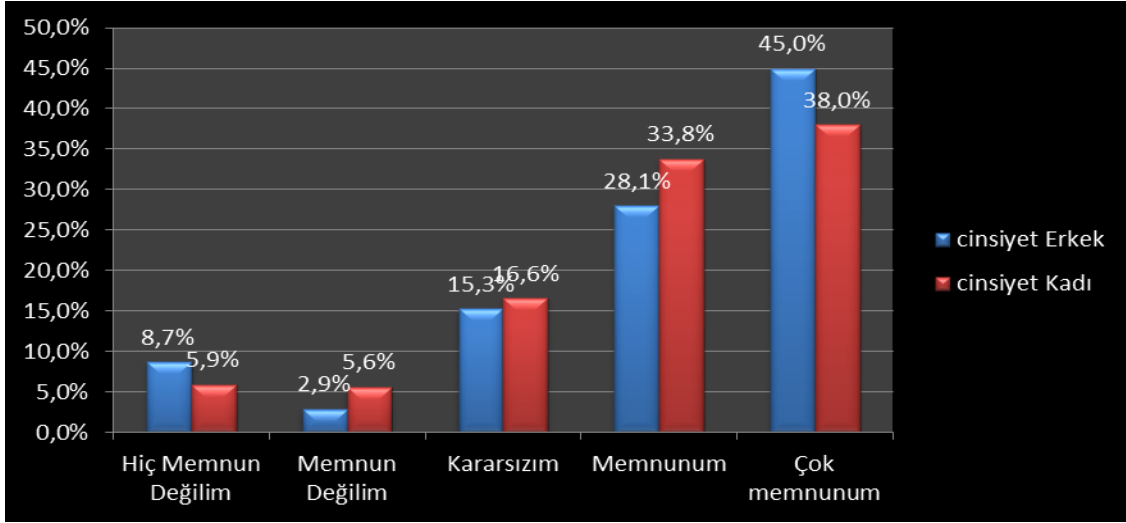
Şekil 38. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik çalışmalarından memnuniyet düzeyleri (%)



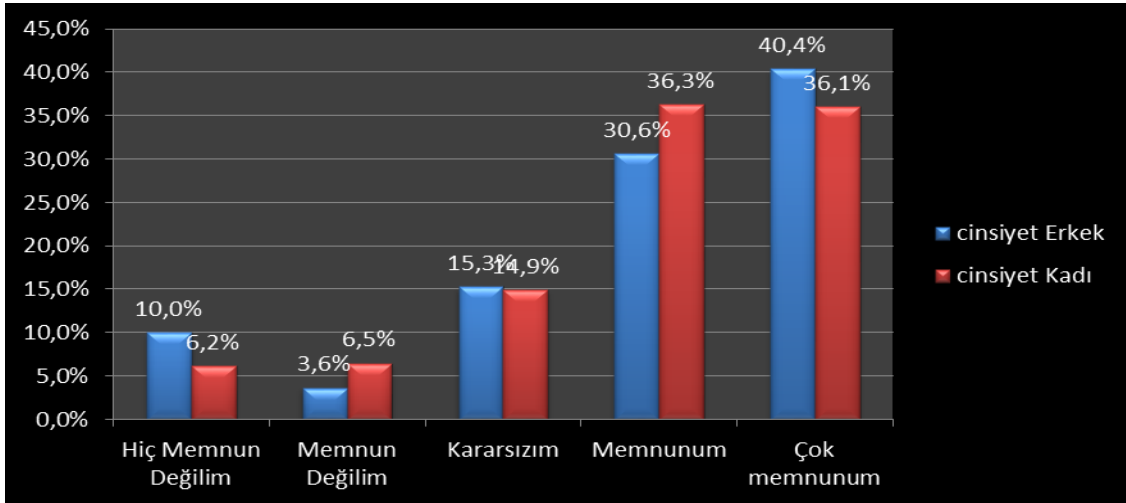
Şekil 39. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin verimlilik artırmaya yönelik çalışmalarından memnuniyet düzeyleri (%)



Şekil 40. Akademik personelin cinsiyetlerine göre etik/toplumsal değerlere bağlı çalışmasından memnuniyet düzeyleri (%)



Şekil 41. Akademik personelin cinsiyetlerine göre yöneticilerin huzurlu bir okul/bölüm için gösterdiği çabadan memnuniyet düzeyleri (%)



Şekil 42. Akademik personelin cinsiyetlerine göre İdari görev/komisyon vb.'lerine atama /seçme tercihlerinden memnuniyet düzeyleri (%)

Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı kategorisinde sorulan her soru için katılımcıların memnuniyet düzeyleri hesaplanmış ve grafik haline getirilerek yukarıda sunulmuştur (Şekil 24 – Şekil 42). Bu sonuca göre akademik personelin Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı kategorisinde tüm konulardan “Memnunum” oldukları ortaya çıkmıştır.

C. Genel Değerlendirme

Anket sonucunda elde edilen memnuniyet düzeyi genel ortalaması 3,955 olup, kategorilere göre memnuniyet düzeyi üst yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) yönetim anlayışı 3,98 iken diğer yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) yönetim anlayışı 3,93’dir. Anket sonuçlarına göre, akademik personelin, yöneticilerin performanslarından genel olarak “Memnunum” düzeyinde oldukları görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi’nde görev yapan akademik personele yöneticilerin performanslarına yönelik memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan ankete toplam 1064 akademik personelin 904’ü katılım göstermiştir (katılım oran % 84,96). Katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplara göre çıkarılan sonuçlar ve öneriler aşağıda sıralanmıştır;

- 1) Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı ve Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı kategorilerinde memnuniyet düzeyinin genel ortalamaya eşit ve yakın olduğu belirlenmiştir.
- 2) Katılımcıların, Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı kategorisinde en düşük memnuniyet oranı 3,84 ile akademik görevlere seçilme/atanma ölçütlerinden olduğu ortaya çıkmıştır. Akademik personelin, akademik görevlere seçilme/atanma ölçütlerine ilişkin memnuniyetsizlik nedenlerinin ortaya çıkarılmasına yönelik incelemeler yapılabilir.
- 3) Katılımcıların Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı kategorisinde en düşük memnuniyet oranı 3,86 ile “yöneticilerin işle ilgili kararlarda fikrimi sormasından” olduğu görülmektedir. Akademik personelin, bu hususlardaki memnuniyetsizlik nedenlerinin ortaya çıkarılmasına yönelik incelemeler yapılarak sorunların anlaşılması gerekmektedir.