



2025 Yılı Memnuniyet Anketi Değerlendirme Raporu

YÖNETİCİ PERFORMANS ANKETİ (İDARİ PERSONEL)

Ölçme ve
Değerlendirme
Kalite
Komisyonu

2026

AMAÇ VE YÖNTEM

Bu çalışma, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi'ndeki idari personelin, üniversitenin 2025 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 de 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.

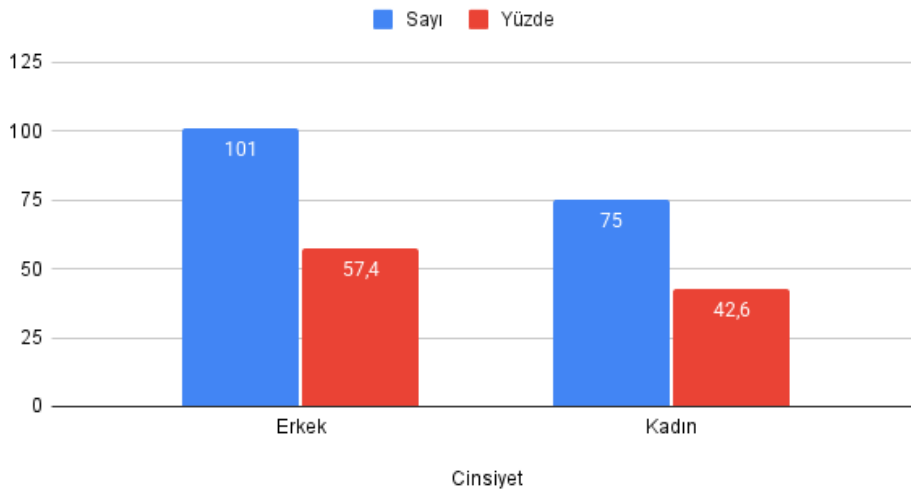
Anket sonucunda her soru için verilen cevapların frekans dağılımları çıkarılmış ve verilerdeki ortalama memnuniyet düzeyi belirlenmiştir. Ayrıca her alt kategoride bulunan sorulara verilen cevapların memnuniyet düzeyleri hesaplanmış, frekans ve yüzdelik oranları şekiller ve açıklamalar halinde hazırlanmıştır.

ANKET SONUÇLARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Katılımcı Bilgileri

Ankete 2025 yılında Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi'nde görev yapan 176 idari personel katılım sağlamıştır ve cinsiyete göre dağılımları Şekil 1'de sunulmuştur. Ankete katılan idari personelin %57,4'ü (101 kişi) erkek, % 42,6'sı (75 kişi) ise kadındır.

Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı



Şekil 1. Katılımcıların (idari personel) 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 sayıları (frekansları) ve memnuniyet ortalamaları Tablo 1'de verilmiştir. Bu kategorideki memnuniyetin genel ortalama düzeyi 3,59 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların, Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı kategorisinde en yüksek memnuniyet oranı 3.80 ile yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik politikalarından olurken, bunu 3,79 ortalama ile yöneticilerin vizyon sahibi olması ve yöneticilerin toplumsal konulara/sorunlara duyarlılığı takip etmiştir. Verilerdeki en düşük memnuniyet oranı ise 3,14 ile idari görevlere seçilme/atanma ölçütlerindedir. Keza en yüksek “hiç memnun değilim” cevabı da bu soruda verilmiştir. Akademik atama ve yükseltme ölçütleri (3,35) ve yöneticilerin adil olmasına (3,36) yönelik cevaplar da düşük ortalama değerine sahiptir. “Kararsızım” seçeneğini işaretleyenler içinde en yüksek oran “yöneticilerin işle ilgili kararlarda görüşlerimi alması” ifadesindedir.

Tablodan hareketle, idari personel açısından kurumsal güçlü alanlar olarak çevresel duyarlılık, yöneticilerin vizyon sahibi olması ve sosyal sorumluluk konularının öne çıktığı söylenebilir. En yüksek olumsuz görüş bakımından kritik gelişim alanları olarak idari görevlere seçilme ve atanma ölçütleri, akademik atama ve yükseltme ile yönetimde adalettir. Kararsızlık çerçevesindeki gri alanlar ise işle ilgili görüşlerin alınması, adalet ve bilgi paylaşımı konularıdır.

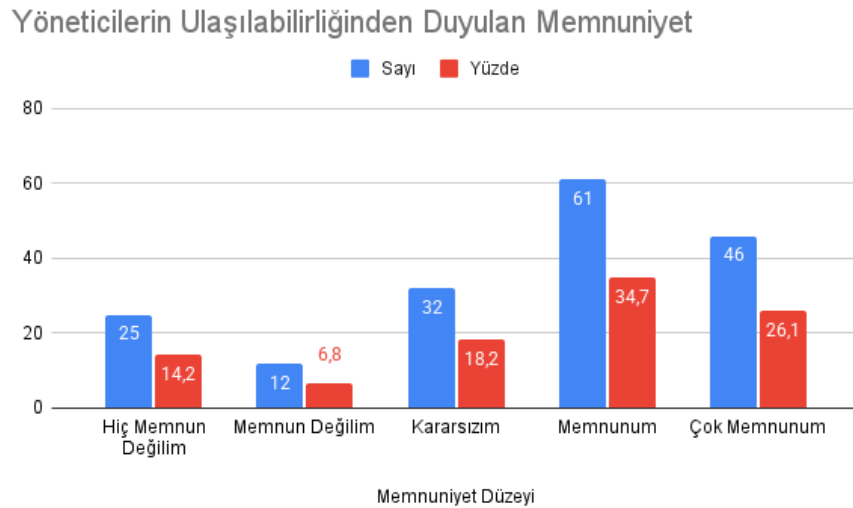
Tablo 1. Üst Düzey Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı bölümündeki maddelerin cevap kategorilerine ait frekansları ve ortalama memnuniyet düzeyleri

Anket Soruları	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Ortalama
1. Yöneticilerin ulaşılabilirliğinden	25	12	32	61	46	3,52
2. Yöneticilerin vizyon sahibi olmasından	13	6	35	73	49	3,79
3. Yöneticilerin adil olmasından	27	15	44	47	43	3,36
4. Yöneticilerin önerileri dikkate almasından	20	16	39	60	41	3,49
5. Yöneticilerin bilgi/deneyimlerini paylaşmasından	14	11	44	62	45	3,64
6. Yöneticilerin girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesinden	13	9	43	64	47	3,70
7. Yöneticilerin ekip çalışmasını desteklemesinden	16	9	38	66	47	3,68
8. Yöneticilerin kurum kültürünü yayma çabasından	16	11	36	65	48	3,67
9. Yöneticilerin şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasından	20	17	37	58	44	3,51
10. Yöneticilerin performansını takdir etmesinden	26	16	34	56	44	3,43
11. Yöneticilerin tutum ve davranışından	17	14	36	64	45	3,60
12. Yöneticilerle işimle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmekten	17	16	40	56	47	3,57

13. Yöneticilerin örnek davranışlar sergilemesinden	12	14	43	60	47	3,66
14. Yöneticilerin işle ilgili kararlarda görüşlerimi almasından	19	13	45	53	46	3,53
15. Yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik politikalarından	13	8	35	65	55	3,80
16. Yöneticilerin verimliliği artırmaya yönelik politikalarından	17	16	31	61	51	3,64
17. Yöneticilerin kaynakları kamu yararına kullanmasından	11	12	39	67	47	3,72
18. Yöneticilerin toplumsal konulara/sorunlara duyarlılığından	10	11	36	70	49	3,78
19. Yöneticilerin etik/toplumsal değerlere bağlı politikalarından	14	9	36	70	47	3,72
20. Yöneticilerin huzurlu bir üniversite için gösterdiği çabadan	13	10	35	70	48	3,74
21. İdari görevlere seçilme/atanma ölçütlerinden	41	18	31	47	39	3,14
22. Akademik atama ve yükseltme ölçütlerinden	27	16	38	58	37	3,35
23. Akademik atama ve yükseltme sürecine uyulmasından	26	14	39	58	39	3,40
GENEL ORTALAMA						3.59

İdari personelin “Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı” bölümündeki her bir ifadeye katılım sayıları ve yüzdelerinin dağılımları aşağıda verilmiştir (Şekil 2- Şekil 24).

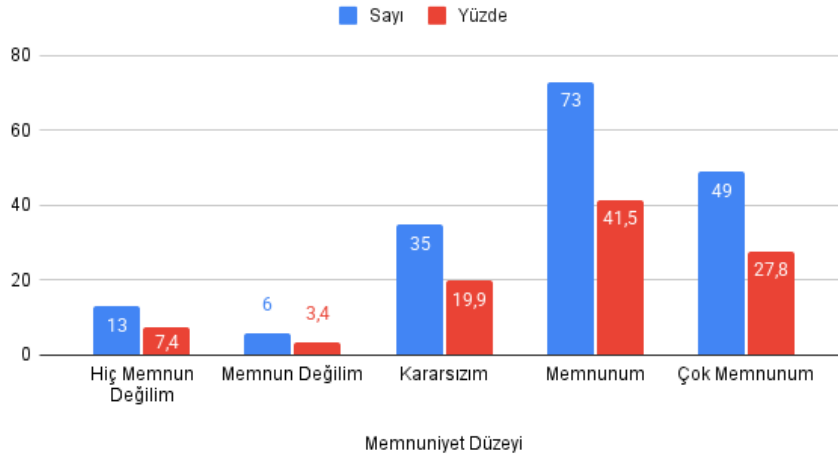
Şekil 2’de beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, idari personelin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) ulaşılabilirliğinden** genel olarak memnun olduğu görülmektedir.



Şekil 2. İdari personelin yöneticilerin ulaşılabilirliğine yönelik memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre hazırlanmış olan **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) vizyon sahibi olmasına** yönelik idari personelin memnuniyet düzeyi sayı ve yüzdelik olarak Şekil 3’te verilmiş olup katılımcıların çoğunluğunun yöneticilerin vizyon sahibi olmasından memnun olduğu tespit edilmiştir.

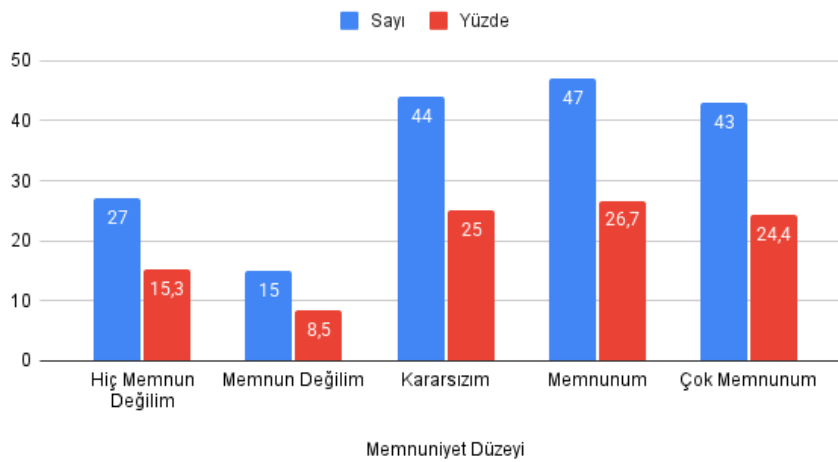
Yöneticilerin Vizyon Sahibi Olmasından Duyulan Memnuniyet



Şekil 3. İdari personelin yöneticilerin vizyon sahibi olmasına yönelik memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre elde edilen **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) adil olmasına** yönelik idari personelin memnuniyet düzeyi sayı ve yüzdelik olarak Şekil 4'te verilmiş olup katılımcıların % 50'den fazlasının memnuniyeti bulunmakla birlikte % 25 oranında kararsız olduğu, % 15,3 oranında hiç memnun olmadığı ve % 8,5 oranında ise memnun olmadığı belirlenmiştir. % 23,8 oranında memnun olmayanların varlığı dikkat çekicidir.

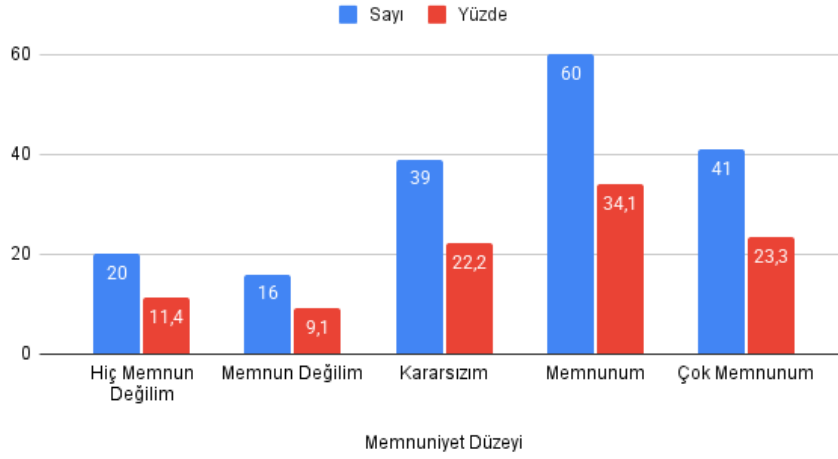
Yöneticilerin Adil Olmasından Duyulan Memnuniyet



Şekil 4. İdari personelin yöneticilerin adil olmasından duyduğu memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre hazırlanmış olan **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) önerileri dikkate almasına** yönelik idari personelin memnuniyet düzeyi sayı ve yüzdelik olarak Şekil 5'te verilmiş olup katılımcıların çoğunluğunun memnun olduğu görülmektedir. Öte yandan % 22,2 bu konuda kararsız olduğunu, % 11,4 oranında hiç memnun olmadığını, % 9,1 oranında ise memnun olmadığını belirtmiştir.

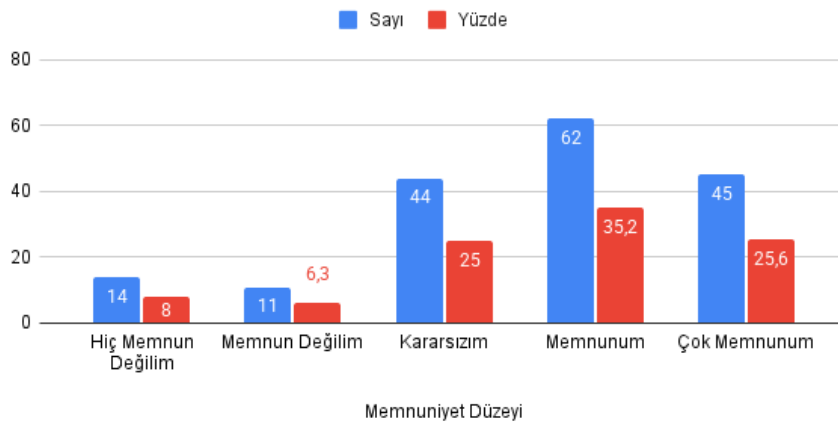
Yöneticilerin Önerileri Dikkate Almasından Duyulan Memnuniyet



Şekil 5. İdari personelin yöneticilerin önerileri dikkate almasından duyduğu memnuniyet düzeyi

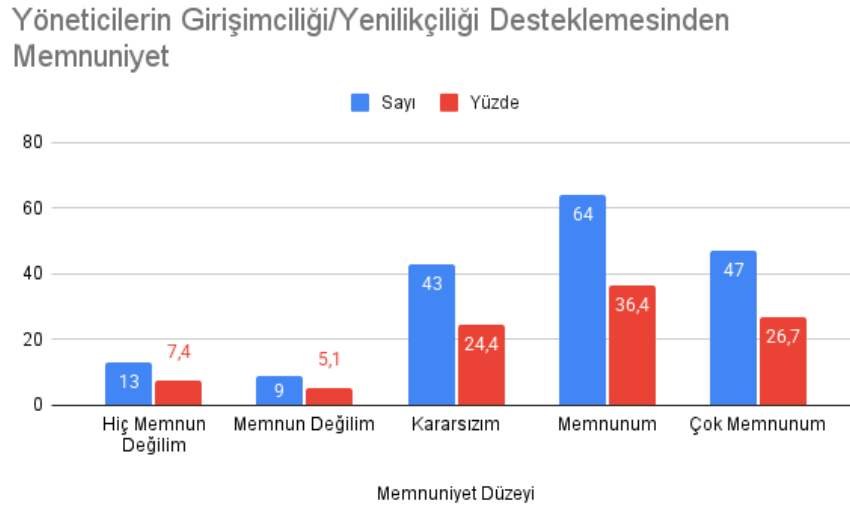
Şekil 6’da **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) bilgi/deneyimlerini paylaşmasından** idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi beşli Likert ölçeğine göre sayı ve yüzdelik dağılımlarıyla yer almaktadır. Buna göre idari personelin önemli bir bölümünün yöneticilerin bilgi ve deneyim paylaşımından memnuniyeti bulunmaktadır. Bunun yanı sıra % 25 oranında da “kararsızım” tercihini işaretlemiştir.

Yöneticilerin Bilgi/Deneyimlerini Paylaşmasından Duyulan Memnuniyet



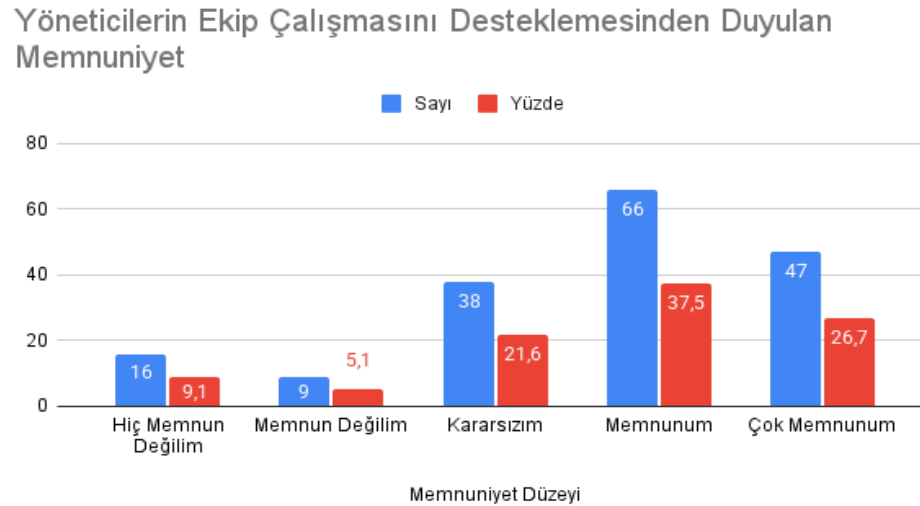
Şekil 6. İdari personelin yöneticilerin bilgi/deneyimlerini paylaşmasından duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 7’de beşli Likert ölçeğine göre elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımları incelendiğinde, idari personelin büyük kısmının **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesi** konusunda memnun olduğu görülmektedir.



Şekil 7. İdari personelin yöneticilerin girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesinden duyduğu memnuniyet düzeyi

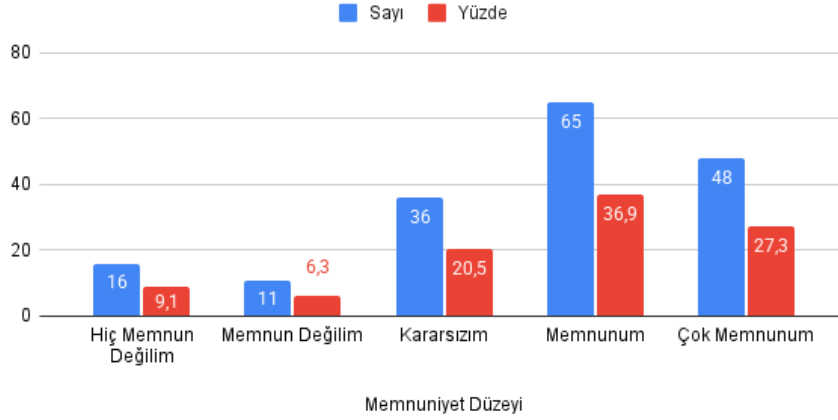
Şekil 8’de beşli Likert ölçeğine göre elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımları incelendiğinde, idari personelin yüksek bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) ekip çalışmasını desteklemesi** konusunda memnun olduğu görülmektedir.



Şekil 8. İdari personelin yöneticilerin ekip çalışmasını desteklemesinden duyduğu memnuniyet düzeyi

Yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) kurum kültürünü yayma çabasına dair beşli Likert ölçeğine göre elde edilmiş olan idari personelin memnuniyet düzeyi Şekil 9’da yer almaktadır. Buna göre katılımcıların çoğunluğu yöneticilerin kurum kültürünü yayma çabasından memnundur. % 36,9 “memnun”, % 27,3 “çok memnun”, % 20,5’i ise “kararsızım” ve % 9,1 ise “hiç memnun değilim” tercihinde bulunmuştur.

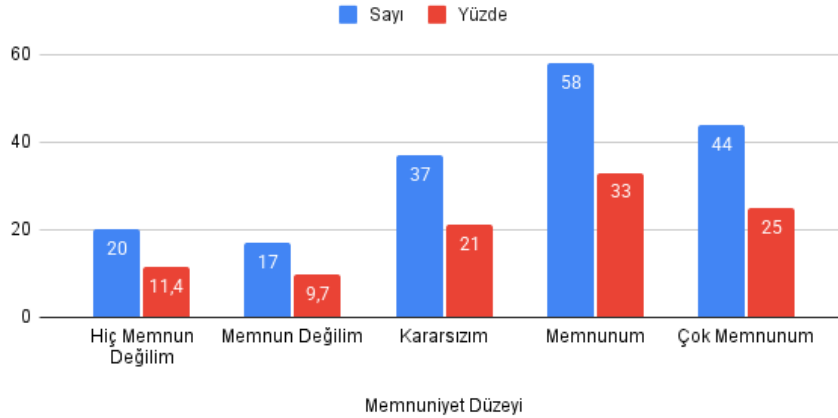
Yöneticilerin Kurum Kültürünü Yayma Çabasından Duyulan Memnuniyet



Şekil 9. İdari personelin yöneticilerin kurum kültürünü yayma çabasından duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 10'da yer alan, **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasına** yönelik idari personelin memnuniyet düzeyi yakından incelendiğinde, katılımcıların büyük bir kısmının memnun olduğu; ancak % 21 oranında kararsızın olduğu, bunun yanı sıra % 20 civarında memnun olmayanların da söz konusu olduğu görülmektedir.

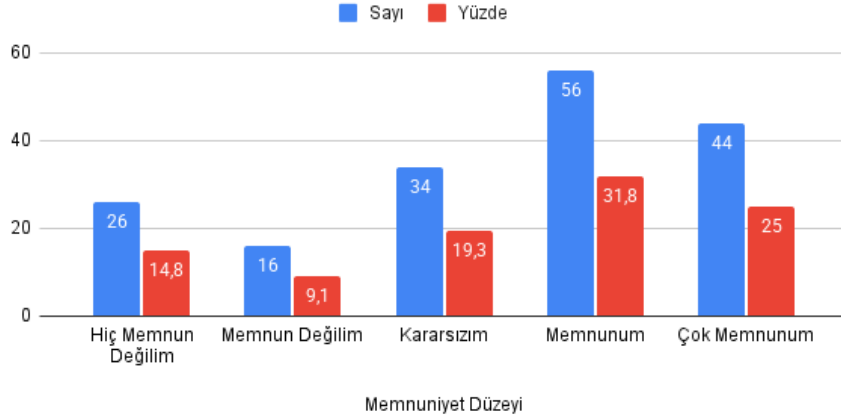
Yöneticilerin Şeffaf ve Güvene Dayalı İlişki Kurmasına Yönelik Memnuniyet



Şekil 10. İdari personelin yöneticilerin şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasından duyduğu memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımlarının yer aldığı Şekil 11 incelendiğinde, idari personelin büyük kısmının **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) kendi performanslarını takdir etmesi** konusunda genel olarak memnun (% 56,8) olmakla birlikte %23,9 oranında memnun olmadığı ve % 19,3 oranında da kararsız kaldığı görülmektedir.

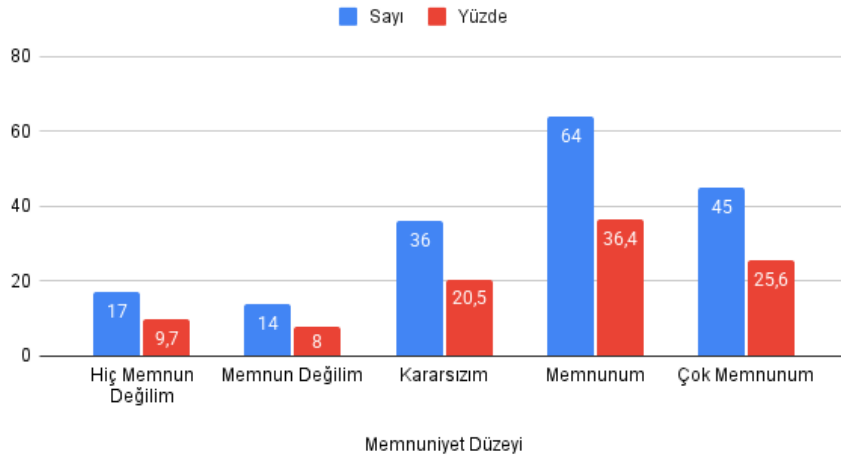
Yöneticilerin Performansını Takdir Etmesinden Duyulan Memnuniyet



Şekil 11. İdari personelin yöneticiler tarafından performansının takdir etmesinden duyduğu memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımlarının yer aldığı Şekil 12 incelendiğinde, idari personelin çoğunluğunun **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) tutum ve davranışlarından** genel olarak memnun (% 62) olmakla birlikte % 20,5 oranında kararsız kalanın varlığı görülmektedir. Memnun olmayanların toplam oranı ise % 17,7'dir.

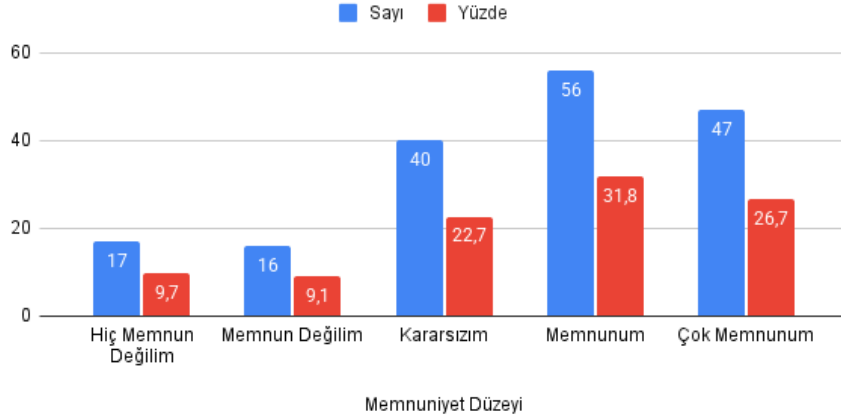
Yöneticilerin Tutum ve Davranışlarından Duyulan Memnuniyet



Şekil 12. İdari personelin yöneticilerin tutum ve davranışlarından duyduğu memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımlarının yer aldığı Şekil 13 incelendiğinde, idari personelin büyük bir kısmının **yöneticilerle (rektör, rektör yardımcıları) kendi işiyle ilgili sorunları ya da konuları paylaşabilmekten** memnun (% 58,5) olmakla birlikte % 22,7 oranında kararsızın olduğu da görülmektedir. % 18,8 oranında ise memnun kalmayanların varlığı söz konusudur.

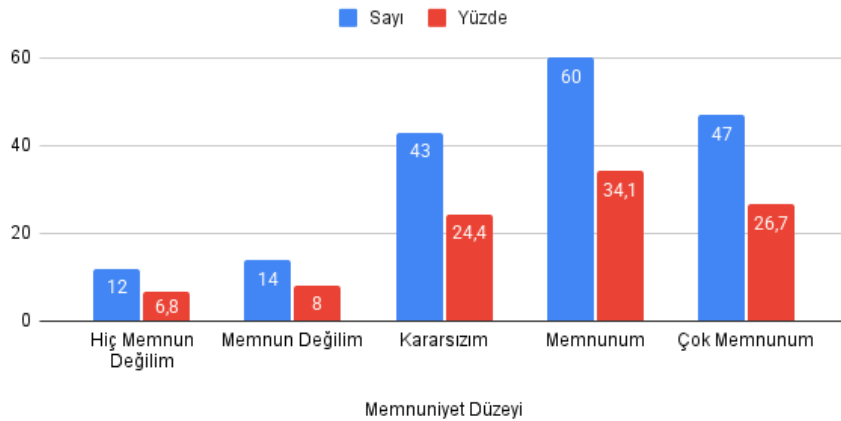
Yöneticilerle İşimle İlgili Sorunları/Konuları Paylaşabilmekten Memnuniyet



Şekil 13. İdari personelin yöneticilerle kendi işiyle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmesine yönelik memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımlarının yer aldığı Şekil 14 incelendiğinde, idari personelin büyük kısmının **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) örnek davranışlar sergilemesinden** memnun (% 60,8) olmakla birlikte % 24,4 oranında kararsızın olduğu da görülmektedir. % 14,8 oranında ise memnun kalmayanlar bulunmaktadır.

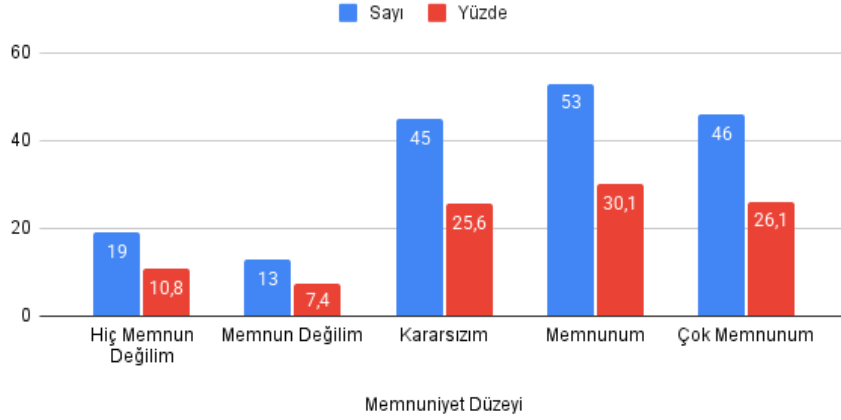
Yöneticilerin Örnek Davranışlar Sergilemesinden Duyulan Memnuniyet



Şekil 14. İdari personelin yöneticilerin örnek davranışlar sergilemesine yönelik memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımlarının yer aldığı Şekil 15 incelendiğinde, idari personelin yüksek bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) işle ilgili kararlarda kendi görüşlerinin alınmasından** memnun olduğu (% 56,2) görülmektedir. Öte taraftan % 25,6 düzeyinde kararsızların ve % 18,2 oranında memnun olmayanların varlığı dikkat çekicidir. Bu durum, katılımcı yönetim bağlamında üzerinde durulması gereken konulardan biridir.

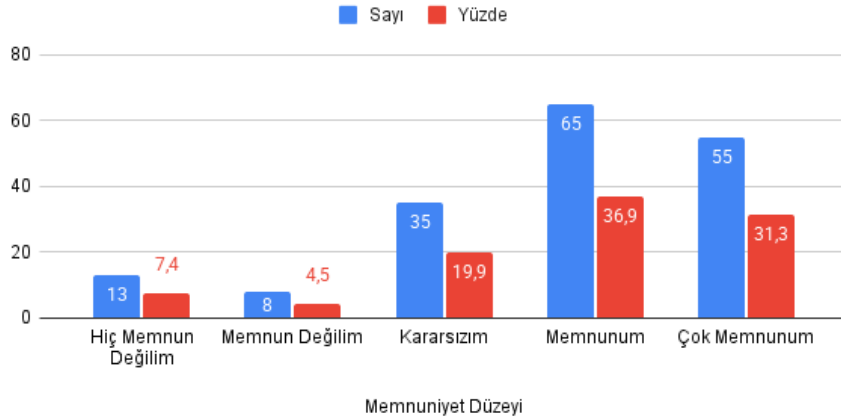
Yöneticilerin İşle İlgili Kararlarda Görüşlerini Almasından Memnuniyet



Şekil 15. Yöneticilerin işle ilgili kararlarda idari personelin görüşlerinin alınması konusunda katılımcıların memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımlarının yer aldığı Şekil 16 incelendiğinde, idari personelin **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) çevreyi/doğayı korumaya yönelik politikalarından** yüksek oranda (% 68,2) memnun olduğu görülmektedir.

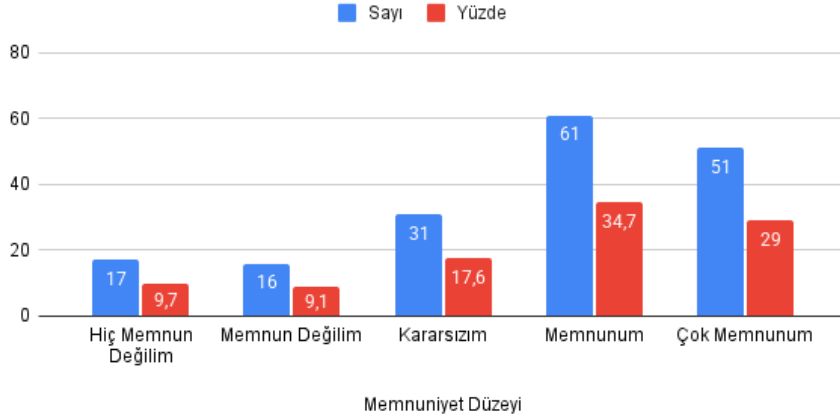
Yöneticilerin Çevreyi/Doğayı Korumaya Yönelik Politikalarından Duyulan Memnuniyet



Şekil 16. Yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik politikalarından idari personelin memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımlarının yer aldığı Şekil 17 incelendiğinde, idari personelin **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) verimliliği arttırmaya yönelik politikalarından** yüksek oranda (% 63,7) memnun olduğu görülmektedir.

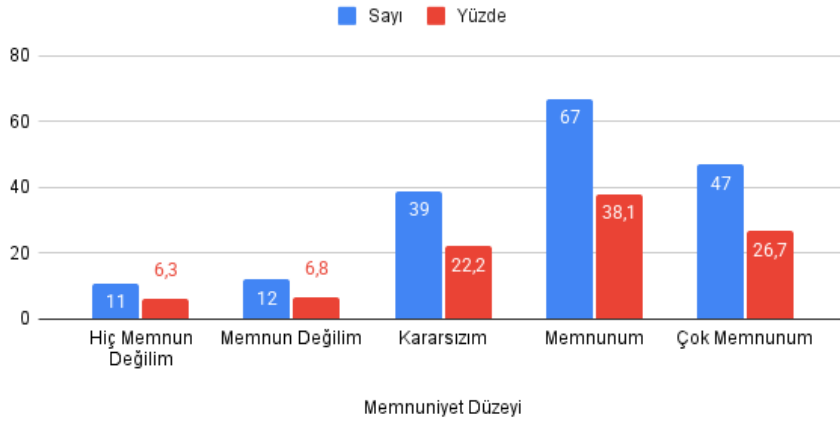
Yöneticilerin Verimliliği Arttırmaya Yönelik Politikalarından Duyulan Memnuniyet



Şekil 17. İdari personelin yöneticilerin verimliliği arttırmaya yönelik politikalarından duyduğu memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımlarının yer aldığı Şekil 18 incelendiğinde, idari personelin **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) kaynakları kamu yararına kullanmasından** yüksek oranda (% 64,8) memnun olduğu görülmektedir.

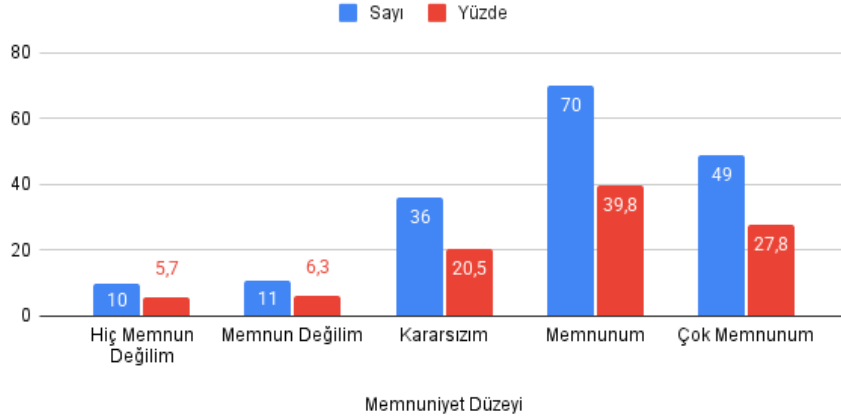
Yöneticilerin Kaynakları Kamu Yararına Kullanmasından Duyulan Memnuniyet



Şekil 18. İdari personelin yöneticilerin kaynakları kamu yararına kullanmasından duyduğu memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımlarının yer aldığı Şekil 19 incelendiğinde, idari personelin **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) toplumsal konulara/sorunlara duyarlılığından** yüksek oranda (% 67,6) memnun olduğu görülmektedir.

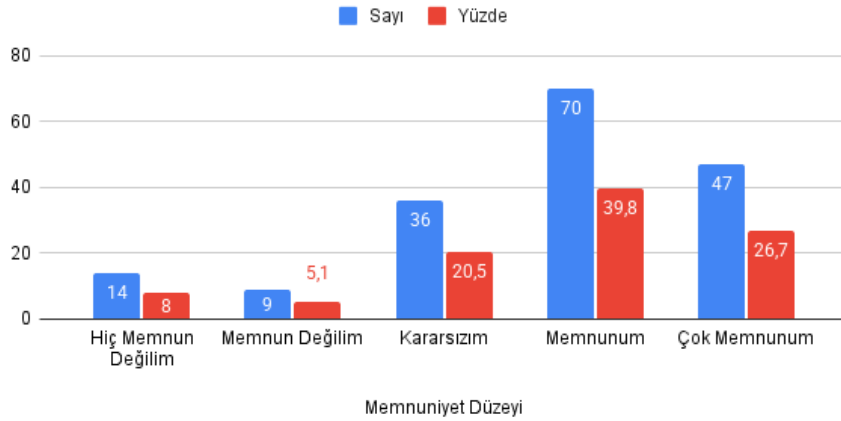
Yöneticilerin Toplumsal Konulara/Sorunlara Duyarlılığına Yönelik Memnuniyet



Şekil 19. İdari personelin yöneticilerin toplumsal konulara/sorunlara duyarlılığından duyduğu memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımlarının yer aldığı Şekil 20 incelendiğinde, idari personelin **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) etik/toplumsal değerlere bağlı politikalarından** önemli oranda (% 66,5) memnun olduğu görülmektedir.

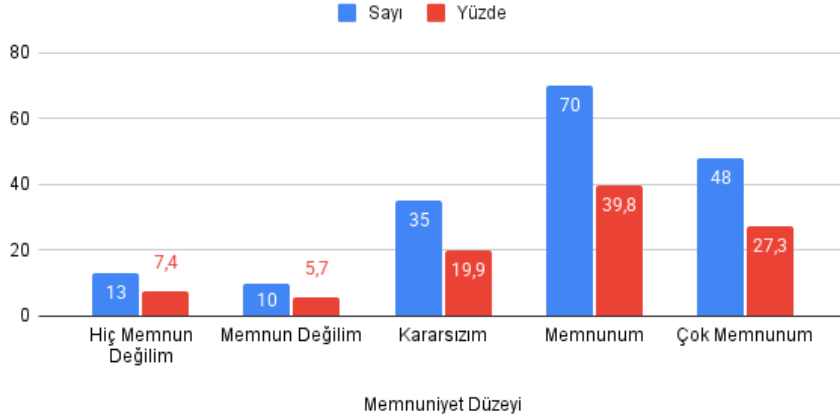
Yöneticilerin Etik/Toplumsal Değerlere Bağlı Politikalarından Duyulan Memnuniyet



Şekil 20. İdari personelin yöneticilerin etik/toplumsal değerlere bağlı politikalarına yönelik memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımlarının yer aldığı Şekil 21 incelendiğinde, idari personelin **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) huzurlu bir üniversite için gösterdiği çabadan** yüksek düzeyde (% 67,1) memnun olduğu görülmektedir.

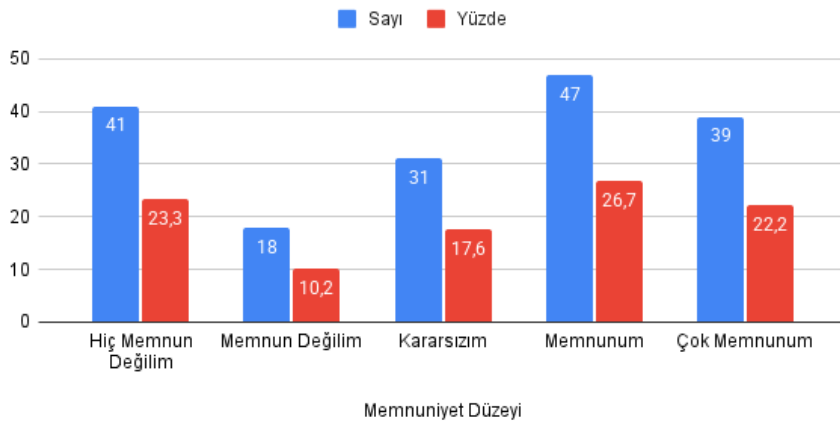
Yöneticilerin Huzurlu Bir Üniversite İçin Gösterdiği Çabadan Duyulan Memnuniyet



Şekil 21. İdari personelin yöneticilerin huzurlu bir üniversite için gösterdiği çabaya yönelik memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımlarının yer aldığı Şekil 22 incelendiğinde, idari personelin **idari görevlere seçilme/atanma ölçütlerinden** memnuniyeti % 48,9 düzeyindedir. Memnun olmayanların oranı ise dikkat çekicidir. Toplamda memnun olmayanların oranı %33,5'tir ve bu kategoride “hiç memnun değilim” tercihini işaretleyenlerin oranı % 23,3'tür. Kararsızların oranı ise % 17,6'dır. Diğer maddelere kıyasla memnuniyetin düşük olması üzerinde durulması gereken konulardan biridir.

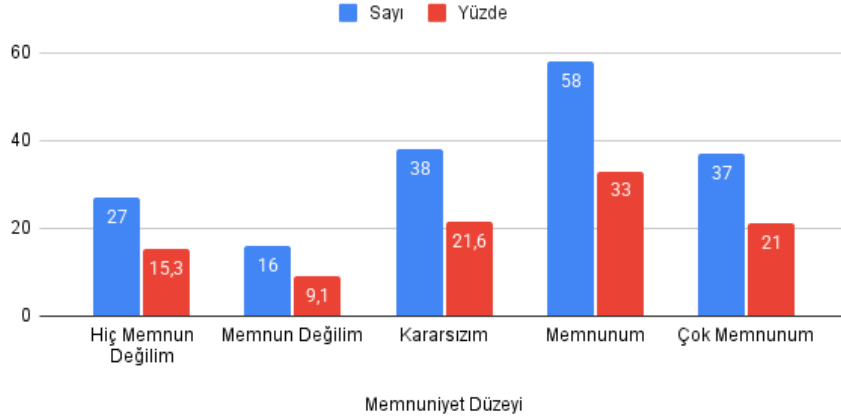
İdari Görevlere Seçilme/Atanma Ölçütlerinden Duyulan Memnuniyet



Şekil 22. İdari personelin idari görevlere seçilme/atanma ölçütlerine yönelik memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımlarının yer aldığı Şekil 23 incelendiğinde, idari personelin **akademik atama ve yükseltme ölçütlerinden** memnuniyeti % 54 düzeyindedir. Memnun olmayanların oranı ise % 24,4'tür. Memnuniyet düzeyinin kategorilerin geneline kıyasla orta seviyede olması, üzerinde durulması gereken konulardan biridir.

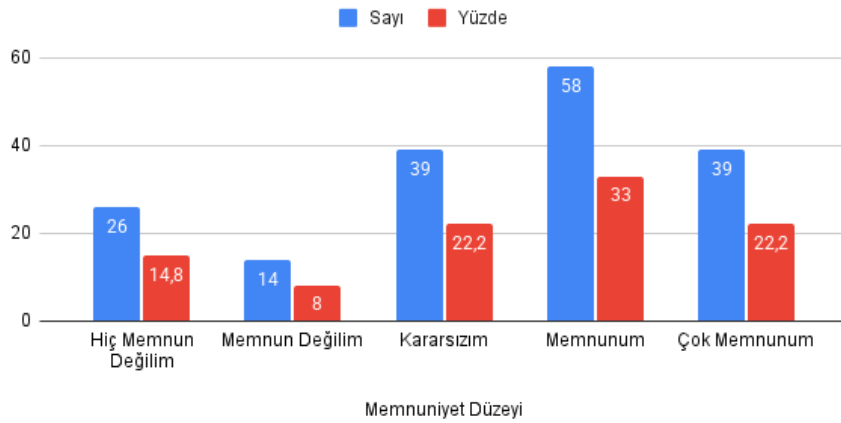
Akademik Atama ve Yükseltme Ölçütlerinden Duyulan Memnuniyet



Şekil 23. İdari personelin akademik atama ve yükseltme ölçütlerinden duyduğu memnuniyet düzeyi

Beşli Likert ölçeğine göre elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımlarının yer aldığı Şekil 24 incelendiğinde, idari personelin **akademik atama ve yükseltme sürecine uyulmasından** memnuniyeti % 55,2 düzeyindedir. Memnun olmayanların oranı ise % 22,8 ve kararsız olduğunu belirtenlerin oranı ise % 22,2'dir.

Akademik Atama ve Yükseltme Sürecine Uyulmasından Duyulan Memnuniyet



Şekil 24. İdari personelin akademik atama ve yükseltme sürecine uyulmasına yönelik memnuniyet düzeyi

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

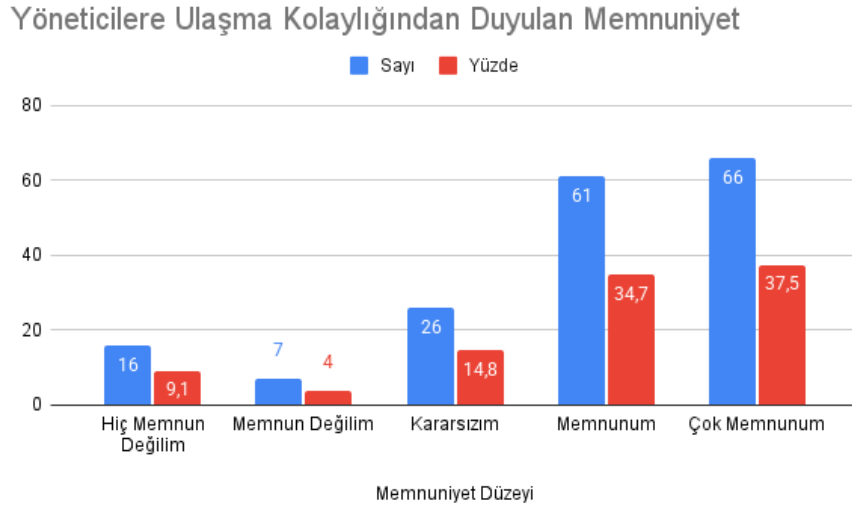
Katılımcıların Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı kategorisindeki sorulara verdikleri cevapların frekansları ve memnuniyet ortalamaları Tablo 2'de verilmiştir. Bu kategoride ortalama memnuniyet düzeyi 3,88 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların, Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı kategorisinde en yüksek memnuniyet oranı 3.88 ile yöneticilere ulaşma kolaylığı konusunda olurken, en düşük memnuniyet oranı ise 3,51 ile idari görev/komisyon vb.'lerine atama /seçme tercihlerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı bölümündeki maddelerin cevap kategorilerine ait frekansları ve ortalama memnuniyet düzeyleri

Anket Soruları	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Ortalama
24. Yöneticilere ulaşma kolaylığından	16	7	26	61	66	3,88
25. Yöneticilerin vizyon sahibi olmasından	14	13	30	65	54	3,75
26. Yöneticilerin adil olmasından	22	17	30	57	50	3,55
27. Yöneticilerin önerileri dikkate almasından	20	14	28	67	47	3,61
28. Yöneticilerin bilgi/deneyimlerini paylaşmasından	19	8	28	72	49	3,71
29. Yöneticilerin girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesinden	18	10	29	68	51	3,71
30. Yöneticilerin ekip çalışmasını desteklemesinden	17	10	32	67	50	3,70
31. Yöneticilerin kurum kültürünü yayma çabasından	16	13	32	66	49	3,68
32. Yöneticilerin şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasından	15	13	37	63	48	3,66
33. Yöneticilerin performansını takdir etmesinden	16	10	43	61	46	3,63
34. Yöneticilerin tutum ve davranışından	14	12	36	61	53	3,72
35. Yöneticilerle işle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmekten	16	5	37	65	53	3,76
36. Yöneticilerin örnek davranışlar sergilemesinden	13	10	36	67	50	3,74
37. Yöneticilerin işle ilgili kararlarda fikrimi sormasından	19	14	32	60	51	3,63
38. Yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik çalışmalarından	12	7	34	70	53	3,82
39. Yöneticilerin verimlilik artırmaya yönelik çalışmalarından	14	12	31	70	49	3,73
40. Yöneticilerin etik/toplumsal değerlere bağlı çalışmasından	14	9	33	73	47	3,74
41. Yöneticilerin huzurlu bir okul/bölüm için gösterdiği çabadan	15	9	35	65	52	3,74
42. İdari görev/komisyon vb.'lerine atama /seçme tercihlerinden	23	10	41	58	44	3,51
GENEL ORTALAMA						3.88

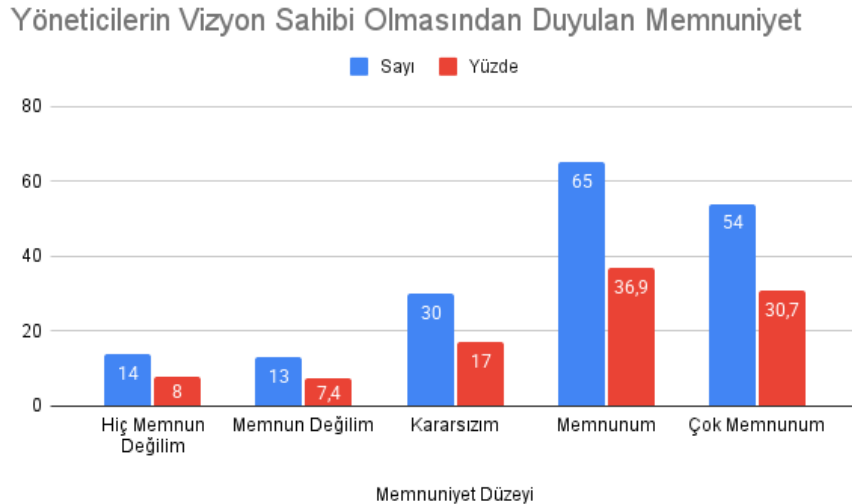
Katılımcıların “Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı” bölümünde her bir ifadeye katılım yüzdelerinin dağılımları aşağıda verilmiştir (Şekil 25 – Şekil 43).

Şekil 25'te yer alan **yöneticilere (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) ulaşma kolaylığına** yönelik yanıtların sayı ve yüzdelik dağılımı incelendiğinde, idari personelin yüksek düzeyde memnuniyet bildirdiği görülmektedir.



Şekil 25. İdari personelin yöneticilere (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) ulaşma kolaylığına yönelik memnuniyet düzeyi

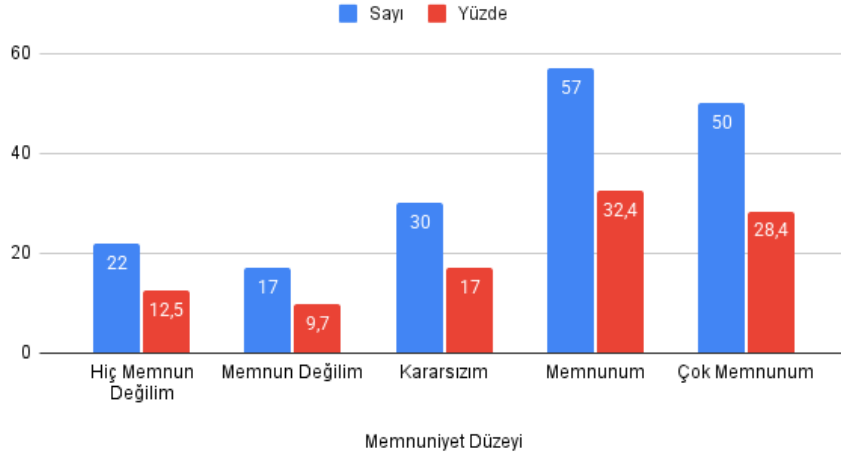
Şekil 26'da yer alan **yöneticilerin vizyon sahibi olmasından** duyulan memnuniyete ilişkin cevapların sayı ve yüzdelik dağılımı incelendiğinde, idari personelin büyük bölümünün memnuniyet bildirdiği görülmektedir.



Şekil 26. Yöneticilerin vizyon sahibi olmasına yönelik idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 27'de yer alan **yöneticilerin adil olmasından** duyulan memnuniyete ilişkin cevapların sayı ve yüzdelik dağılımı incelendiğinde, idari personelin çoğunluğu memnuniyet bildirmekle birlikte (% 60,8), % 22,2 oranında memnun olmadığını ve % 17 oranında kararsız seçeneğini tercih ettiği görülmektedir.

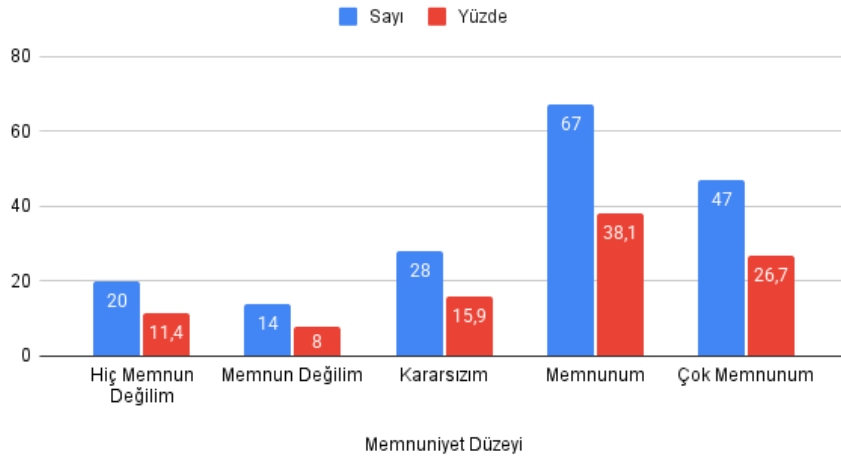
Yöneticilerin Adil Olmasından Duyulan Memnuniyet



Şekil 27. Yöneticilerin adil olmasına yönelik idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 28’de yer alan **yöneticilerin önerileri dikkate almasından** duyulan memnuniyete ilişkin cevapların sayı ve yüzdelik dağılımı incelendiğinde, idari personelin önemli bir bölümünün (%64,8) memnuniyetini bildirdiği görülmektedir.

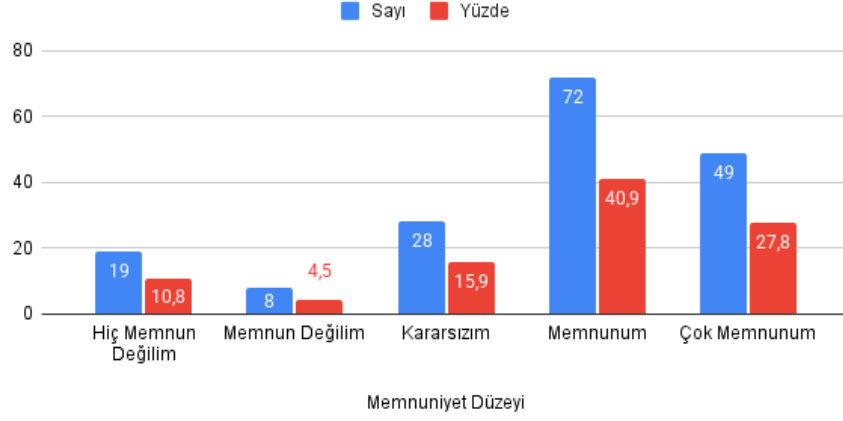
Yöneticilerin Önerileri Dikkate Almasından Duyulan Memnuniyet



Şekil 28. Yöneticilerin önerileri dikkate almasından idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 29’da yer alan **yöneticilerin bilgi/deneyimlerini paylaşmasından** duyulan memnuniyete ilişkin cevaplar incelendiğinde, idari personelin çoğunluğunun (%68,7) memnuniyetini bildirdiği görülmektedir.

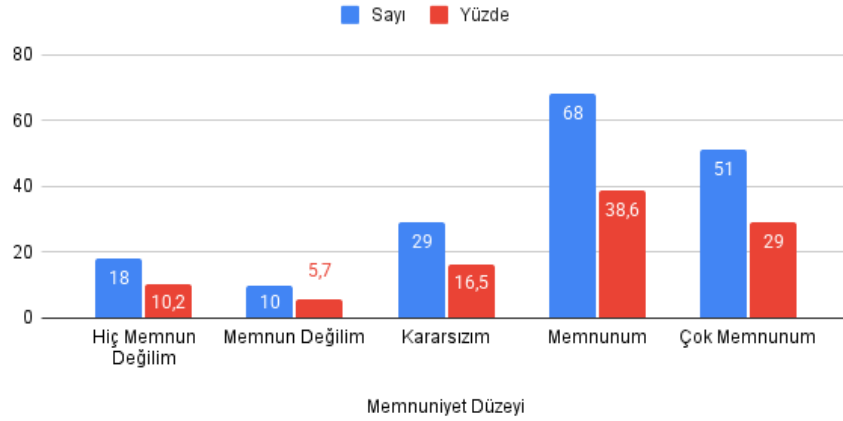
Yöneticilerin Bilgi/Deneyimlerini Paylaşmasından Duyulan Memnuniyet



Şekil 29. Yöneticilerin bilgi/deneyimlerini paylaşmasından idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 30'da yer alan **yöneticilerin girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesinden** duyulan memnuniyete ilişkin cevaplar incelendiğinde, idari personelin çoğunluğunun memnuniyetini bildirdiği görülmektedir.

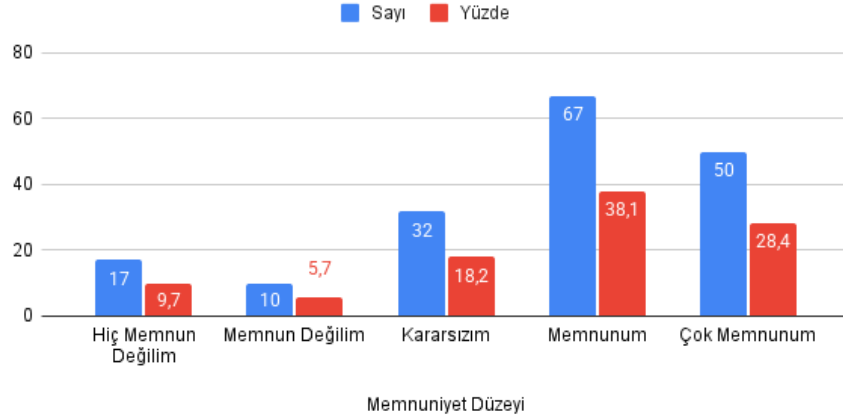
Yöneticilerin Girişimciliği/Yenilikçiliği Desteklemesinden Duyulan Memnuniyet



Şekil 30. Yöneticilerin girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesine yönel idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 31'de yer alan **yöneticilerin ekip çalışmasını desteklemesine** yönelik memnuniyete ilişkin cevaplar incelendiğinde, idari personelin çoğunluğunun memnuniyetini bildirdiği görülmektedir.

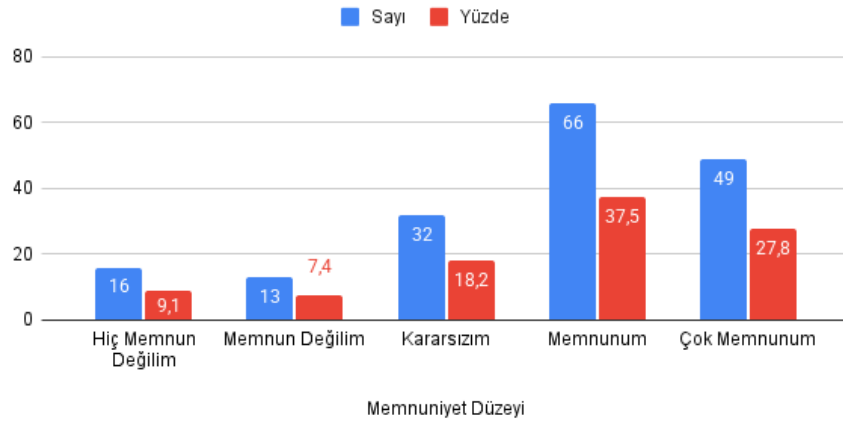
Yöneticilerin Ekip Çalışmasını Desteklemesinden Duyulan Memnuniyet



Şekil 31. Yöneticilerin ekip çalışmasını desteklemesine idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 32’de yer alan **yöneticilerin kurum kültürünü yayma çabasına** yönelik olarak idari personelin memnuniyet düzeyi incelendiğinde, çoğunluğunun memnuniyetini bildirdiği görülmektedir.

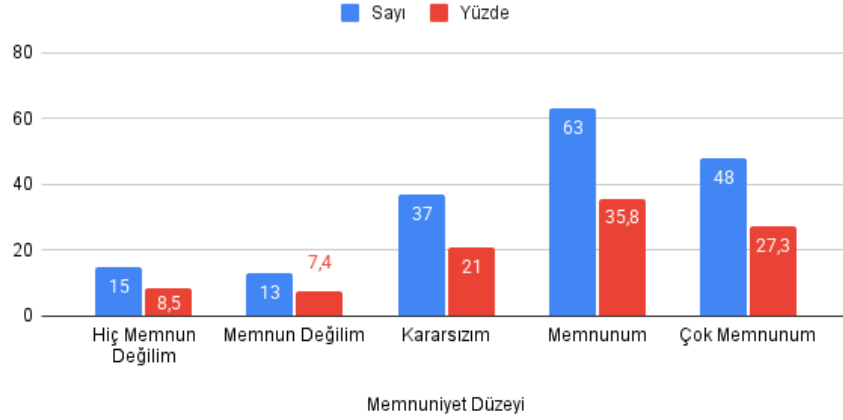
Yöneticilerin Kurum Kültürünü Yayma Çabasından Duyulan Memnuniyet



Şekil 32. Yöneticilerin kurum kültürünü yayma çabasına yönelik idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 33’te yer alan **yöneticilerin şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasına** yönelik memnuniyete ilişkin cevaplar incelendiğinde, idari personelin çoğunluğunun memnuniyetini bildirdiği görülmektedir.

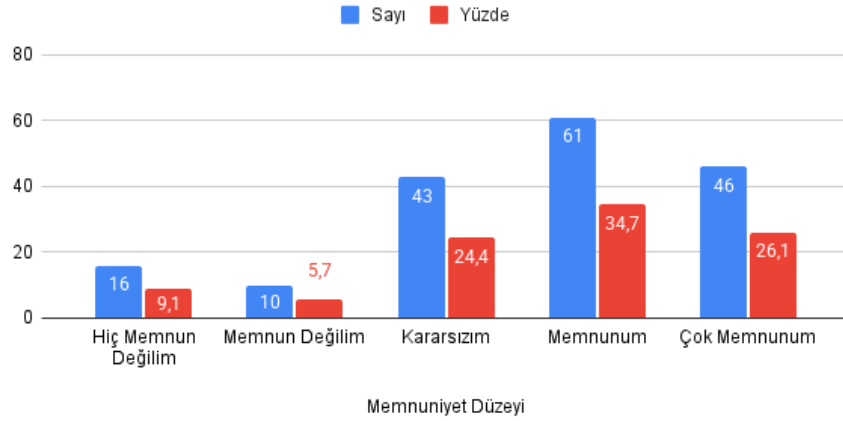
Yöneticilerin Şeffaf ve Güvene Dayalı İlişki Kurmasından Duyulan Memnuniyet



Şekil 33. Yöneticilerin şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasına yönelik idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 34’te yer alan **yöneticilerin idari personelin performansını takdir etmesine** yönelik memnuniyet düzeyleri incelendiğinde, idari personelin çoğunluğunun memnuniyetini bildirdiği görülmektedir. Bunun yanı sıra % 24,4 oranında “kararsızım” seçeneğini tercih edenler de bulunmaktadır.

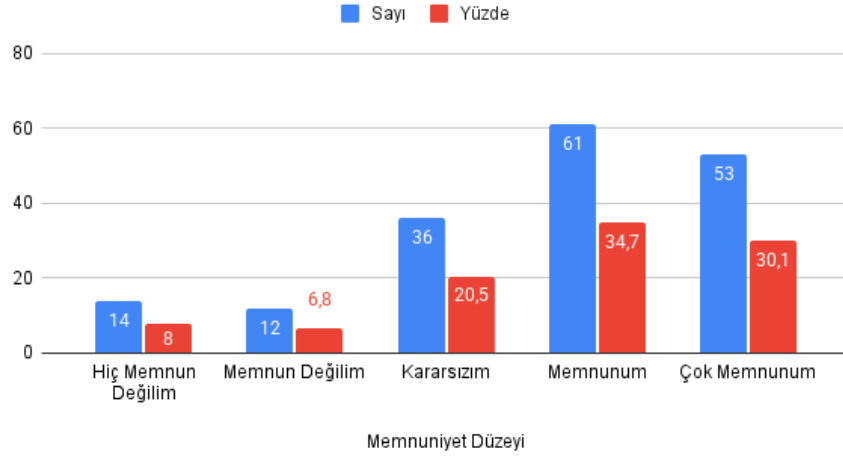
Yöneticilerin Performansını Takdir Etmesine Yönelik Memnuniyet



Şekil 34. Yöneticilerin idari personelin performansını takdir etmesine yönelik idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 35’te yer alan **yöneticilerin tutum ve davranışlarından** duyulan memnuniyete ilişkin cevaplar incelendiğinde, idari personelin çoğunluğunun memnuniyetini bildirdiği görülmektedir.

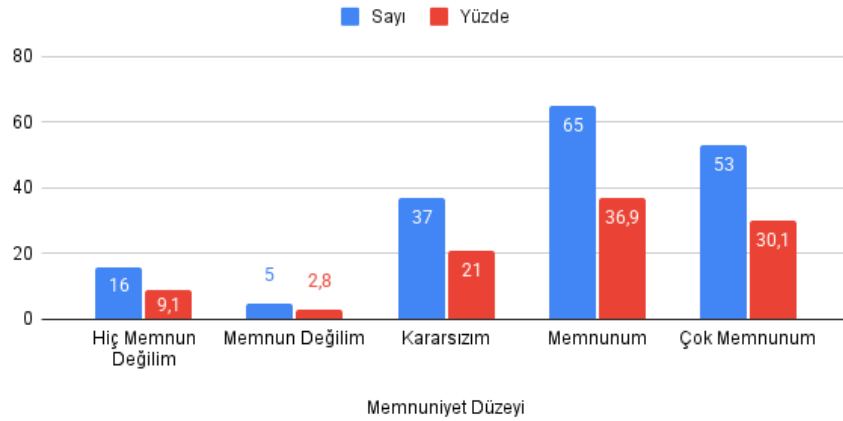
Yöneticilerin Tutum ve Davranışından Duyulan Memnuniyet



Şekil 35. Yöneticilerin tutum ve davranışlarına yönelik idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 36’da yer alan **yöneticilerle işle ilgili sorunları veya konuları paylaşabilmeye** yönelik memnuniyete ilişkin cevaplar incelendiğinde, idari personelin çoğunluğunun memnuniyetini bildirdiği görülmektedir.

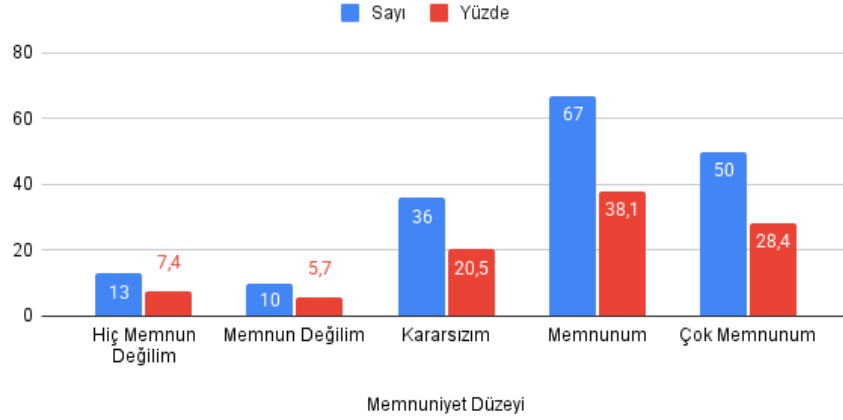
Yöneticilerle İşle İlgili Sorunları/Konuları Paylaşabilmekten Duyulan Memnuniyet



Şekil 36. Yöneticilerle işle ilgili sorunları veya konuları paylaşabilmeye yönelik memnuniyet düzeyi

Şekil 37’de yer alan **yöneticilerin örnek davranışlar sergilemesinden** duyulan memnuniyete ilişkin cevaplar incelendiğinde, idari personelin çoğunluğunun memnuniyetini bildirdiği görülmektedir.

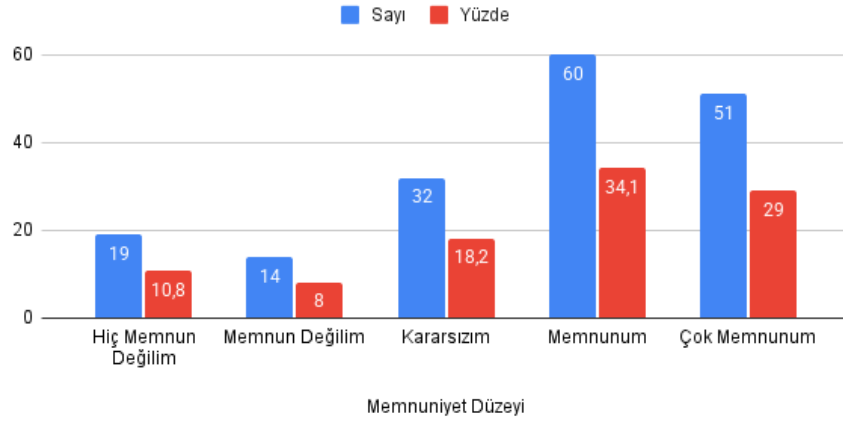
Yöneticilerin Örnek Davranışlar Sergilemesinden Duyulan Memnuniyet



Şekil 37. Yöneticilerin örnek davranışlar sergilemesine yönelik idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 38’de yer alan **yöneticilerin işle ilgili kararlarda fikirlerinin sorulmasına** dair duyulan memnuniyete ilişkin cevaplar incelendiğinde, idari personelin çoğunluğunun (%63,1) memnuniyetini bildirdiği görülmektedir. Bunun yanı sıra % 18,8 oranında memnun olmadığını belirtenler bulunmaktadır.

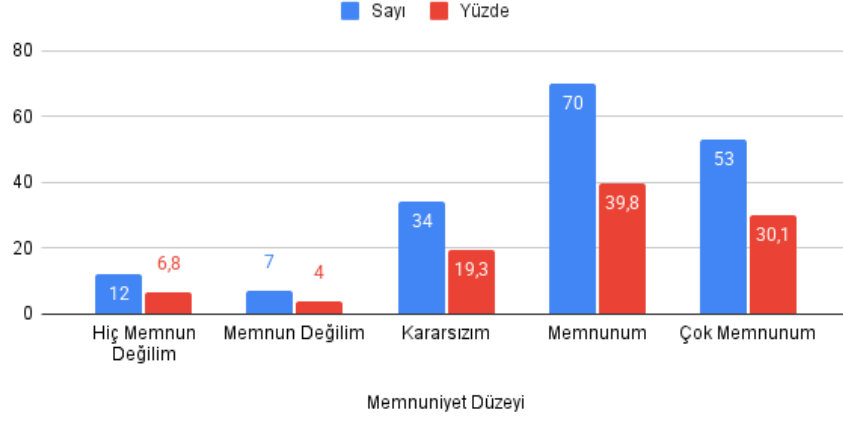
Yöneticilerin İşle İlgili Kararlarda Fikrimi Sormasına Yönelik Memnuniyet



Şekil 38. Yöneticilerin işle ilgili kararlarda fikirlerinin sorulmasına yönelik idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 39’da yer alan **yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik çalışmalarından** duyulan memnuniyete ilişkin cevaplar incelendiğinde, idari personelin büyük bölümünün memnuniyetini bildirdiği görülmektedir.

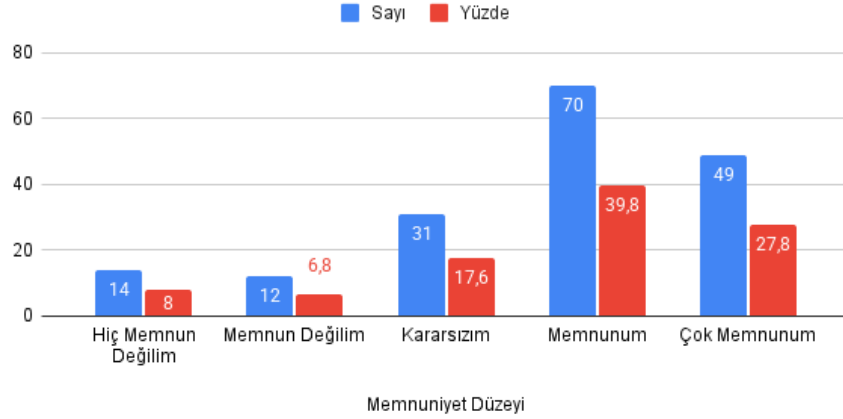
Yöneticilerin Çevreyi/Doğayı Korumaya Yönelik Çalışmalarından Duyulan Memnuniyet



Şekil 39. Yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik çalışmalarından idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 40'ta yer alan **yöneticilerin verimliliği artırmaya yönelik çalışmalarından** duyulan memnuniyete ilişkin cevaplar incelendiğinde, idari personelin çoğunluğunun memnuniyetini bildirdiği görülmektedir.

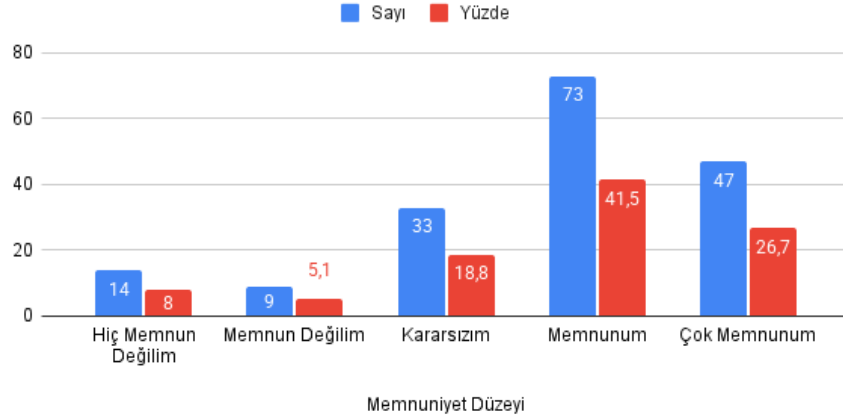
Yöneticilerin Verimlilik Artırmaya Yönelik Çalışmalarından Duyulan Memnuniyet



Şekil 40. Yöneticilerin verimliliği artırmaya yönelik çalışmalarından idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 41'de yer alan **yöneticilerin etik/toplumsal değerlere bağlı çalışmasından** duyulan memnuniyete ilişkin cevaplar incelendiğinde, idari personelin çoğunluğunun memnuniyetini bildirdiği görülmektedir.

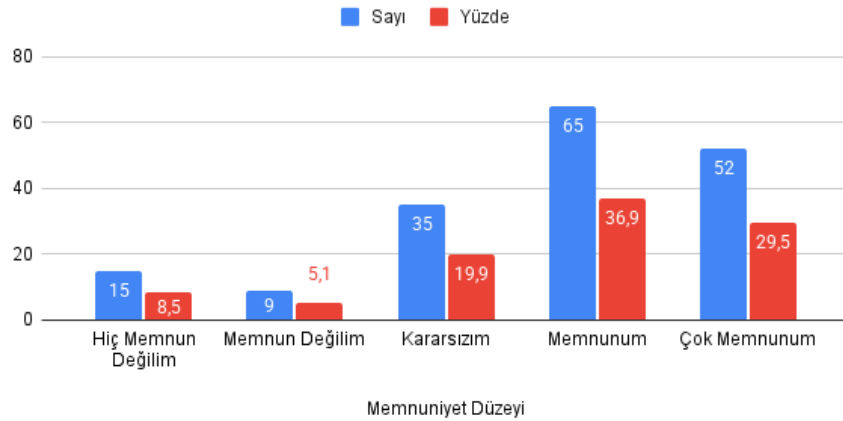
Yöneticilerin Etik/Toplumsal Değerlere Bağlı Çalışmasından Duyulan Memnuniyet



Şekil 41. Yöneticilerin etik/toplumsal değerlere bağlı çalışmasına yönelik idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 42’de yer alan **yöneticilerin huzurlu bir okul/bölüm için gösterdiği çabadan** duyulan memnuniyete ilişkin cevaplar incelendiğinde, idari personelin çoğunluğunun memnuniyetini bildirdiği görülmektedir.

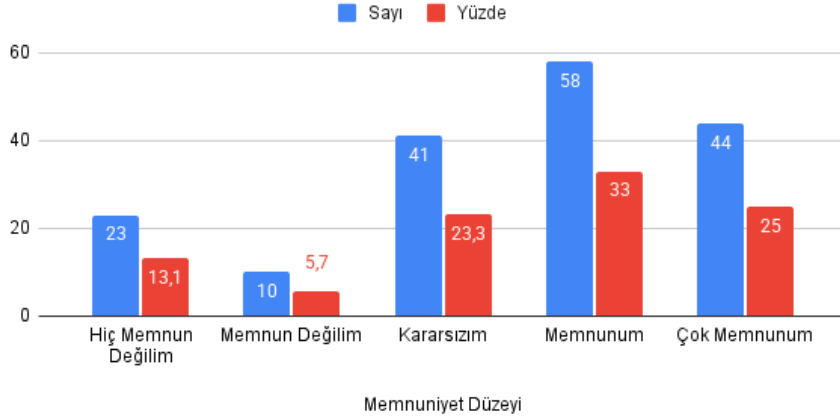
Yöneticilerin Huzurlu Bir Okul/Bölüm İçin Gösterdiği Çabadan Duyulan Memnuniyet



Şekil 42. Yöneticilerin huzurlu bir okul/bölüm için gösterdiği çabadan idari personelin duyduğu memnuniyet düzeyi

Şekil 43’te yer alan **idari görev/komisyon ve benzerlerine atama/seçme tercihlerinden** duyulan memnuniyete ilişkin cevaplar incelendiğinde, idari personelin önemli bir bölümü (% 58) memnuniyetini bildirmekle beraber % 18,8’inin memnun olmadığı ve % 23,3’nün ise bu konuda kararsız kaldığı görülmektedir.

İdari Görev/Komisyon Vb.'lerine Atama /Seçme Tercihlerinden Duyulan Memnuniyet



Şekil 43. İdari personelin idari görev/komisyon ve benzerlerine atama/seçme tercihlerinden duyduğu memnuniyet düzeyi

C. Genel Değerlendirme

Memnuniyet anketi iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm olan “Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı” kategorisinde idari personelin ortalama memnuniyet düzeyi 3,59’dur. İkinci bölüm olan “Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı” kategorisinde idari personelin memnuniyet ortalaması 3,88’dir. İkinci kategorideki memnuniyet ilkinde göre nispeten daha yüksektir. Tüm soruları kapsayan anketin genel ortalaması ise 3,64’tür. Sonuçlara göre, idari personelin yöneticilerin performanslarından genel olarak “memnun” düzeyinde olduğu görülmektedir.

2024 Yılı Memnuniyet Anketi’ne göre bir kıyaslama yapıldığında, paralel sonuçların elde edildiği söylenebilir. 2024 verilerine göre ilk bölüme ilişkin memnuniyet ortalaması 3,69; ikinci bölüme dair memnuniyet ortalaması 3,85, genel ortalama ise 3,77’dir. 2024’e göre 2025 verilerinde, genel ortalama açısından çok az bir düşüş görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi’nde görev yapan idari personele yöneticilerin performanslarına yönelik memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan ankete toplam 176 idari personel katılım göstermiştir. Anketin sonuçlarına göre idari personelin genel olarak yöneticilerin performansından “memnun” olduğu anlaşılmaktadır. Genel memnuniyet yüksek olmakla birlikte bazı konularda birtakım memnuniyetsizlik eğilimleri ve kararsız tutumlar da göze çarpmaktadır. Bu konuda bazı değerlendirmeler ve önerileri aşağıda paylaşılmıştır.

Katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplara göre çıkarılan sonuçlar ve öneriler şu şekildedir;

- Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı değerlendirmesi (3,59), genel ortalamanın (3,64) altında kalırken; Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı 3,88 ile genel ortalamanın üzerindedir.

- Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı kategorisinde katılımcıların en yüksek memnuniyet düzeyleri “Yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik politikalarından”, “Yöneticilerin vizyon sahibi olmasından”, “Yöneticilerin toplumsal konulara/sorunlara duyarlılığından” konuları olmuştur. Katılımcıların, “İdari görevlere seçilme/atanma ölçütlerinden”, “akademik atama ve yükseltme ölçütlerinden”, “yöneticilerin adil olmasından” diğer konulara göre daha az memnun olduğu gözlenmiştir. Bunun yanı sıra en yüksek düzeydeki “kararsızlık” seçeneği “yöneticilerin işle ilgili kararlarda görüşlerimi alması” konusunda olmuştur.
- Üst Yöneticilerin performansına yönelik idari personelin tutumu üç alanda değerlendirilebilir. Kurumsal açıdan güçlü memnuniyet alanları olarak çevresel duyarlılık, vizyoner liderlik ve sosyal sorumluluk konuları ön plana çıkmaktadır. Kritik gelişim alanları olarak en yüksek olumsuz memnuniyet bildirimi idari görevlere seçilme ve atanma ölçütleri, akademik atama ve yükseltme ve yönetimde adalet konularında olmuştur. Gri alanlar, yani kararsızlığın baskın olduğu konular ise işle ilgili görüşlerin alınması, adalet ve bilgi paylaşımıdır. Bu verilerden hareketle stratejik bazı öneriler geliştirilebilir. Ölçülebilir ve nesnel kriterler çerçevesinde idari görevlere seçilme ve atanma süreçlerinin güçlendirilmesi, liyakat temelli şeffaflığın daha yaygın ve kuvvetli şekilde paylaşılması ve bu yönde politikaların geliştirilmesi isabetli olacaktır. Bunun yanı sıra katılımcı yönetim anlayışı hususunda da güçlendirilebilir politikalar izlenebilir. Örneğin önerilerin daha fazla dikkate alınabileceği katılımcı toplantılar dijital platformlarda düzenlenebilir ve bunlar sistematik hale getirilebilir. Adalet algısını daha fazla güçlendirme açısından başarıda paydaşlık duygusunu arttıracak politikalar benimsenebilir.
- Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı kategorisinde katılımcıların en yüksek memnuniyet düzeyleri “Yöneticilere ulaşma kolaylığından”, “Yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik çalışmalarından” ve “Yöneticilerle işle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmekten” konularındadır. Katılımcıların, “İdari görev/komisyon vb.’lerine atama /seçme tercihlerinden”, “Yöneticilerin adil olmasından” ve “Yöneticilerin önerileri dikkate almasından” seçeneklerinde ise diğer konulara göre daha az memnun olduğu gözlenmiştir. “Yöneticilerin performansını takdir etmesinden” maddesi ise bu bölümdeki en yüksek “kararsızım” seçeneğinin tercih edilmesiyle dikkat çekicidir. Bu bölümle ilgili memnuniyet verilerinden hareketle güçlü yönler olarak erişilebilirliğin, çevreye yönelik duyarlılığın, işle ilgili sorunların paylaşımının ve genel olarak iletişim kanallarının açıklığının öne çıktığı belirtilebilir. Zayıf yönler açısından idari görevlere atama ve seçme süreçleri, adalet ve kararlarda fikir sorma konuları öne çıkmaktadır. Gri veya belirsiz yönler/alanlar açısından performansın takdir edilmesi ve atama süreçleri işaret edilebilir. Genel olarak bu gruptaki yöneticilerin iletişim ve ulaşılabilirlik konularında idari personel tarafından daha başarılı bulunurken, adalet, liyakate dayalı atama ve çalışanların katılım süreçlerine dair güçlendirici ve iyileştirici politikaların benimsenmesinde yavaş bulunmaktadır.