



2025 Yılı Memnuniyet Anketi Değerlendirme Raporu

YÖNETİCİ PERFORMANS ANKETİ (AKADEMİK PERSONEL)

**Ölçme ve
Değerlendirme
Kalite
Komisyonu**

2026

AMAÇ VE YÖNTEM

Bu çalışma, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi’ndeki akademik personelin, üniversitenin 2025 yılı içerisinde görev yapan yöneticilerin performanslarına yönelik memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

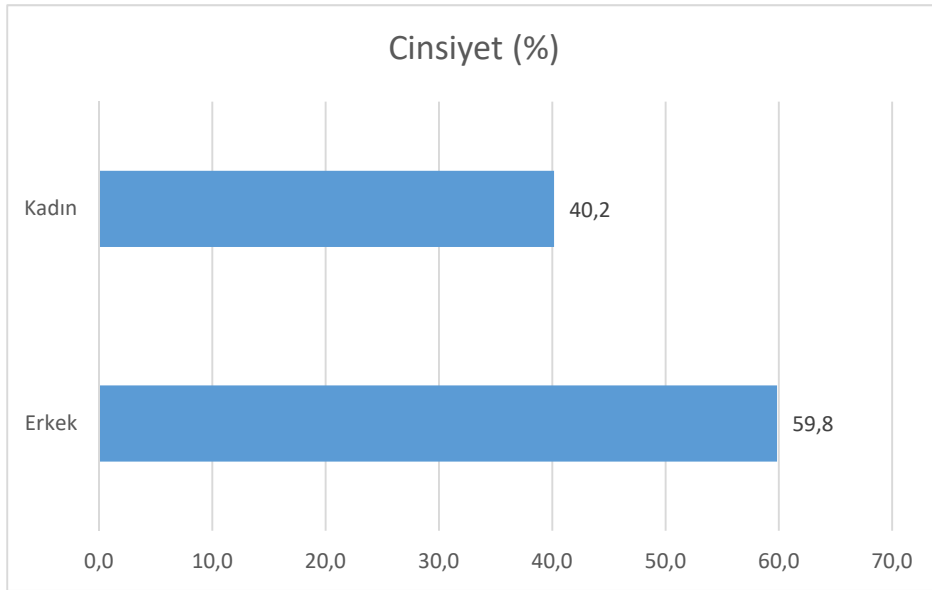
Üniversitemizde görev yapan yöneticilerin performanslarına yönelik memnuniyet düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Üniversitemiz Ölçme ve Değerlendirme Birimi tarafından bir anket formu hazırlanmıştır. Anket formunda katılımcılara, Üniversitenin Stratejik Planı ile de uyumlu olacak şekilde “Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı” ve “Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı” olmak üzere iki alt bölümde 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.

Veri analizinde her soru için frekans dağılımı çıkarılmış ve ortalama memnuniyet düzeyi hesaplanmıştır. Ayrıca her alt bölümde bulunan sorulara verilen cevapların ortalaması alınarak her bölüm için genel ortalama memnuniyet düzeyleri belirlenmiştir.

ANKET SONUÇLARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

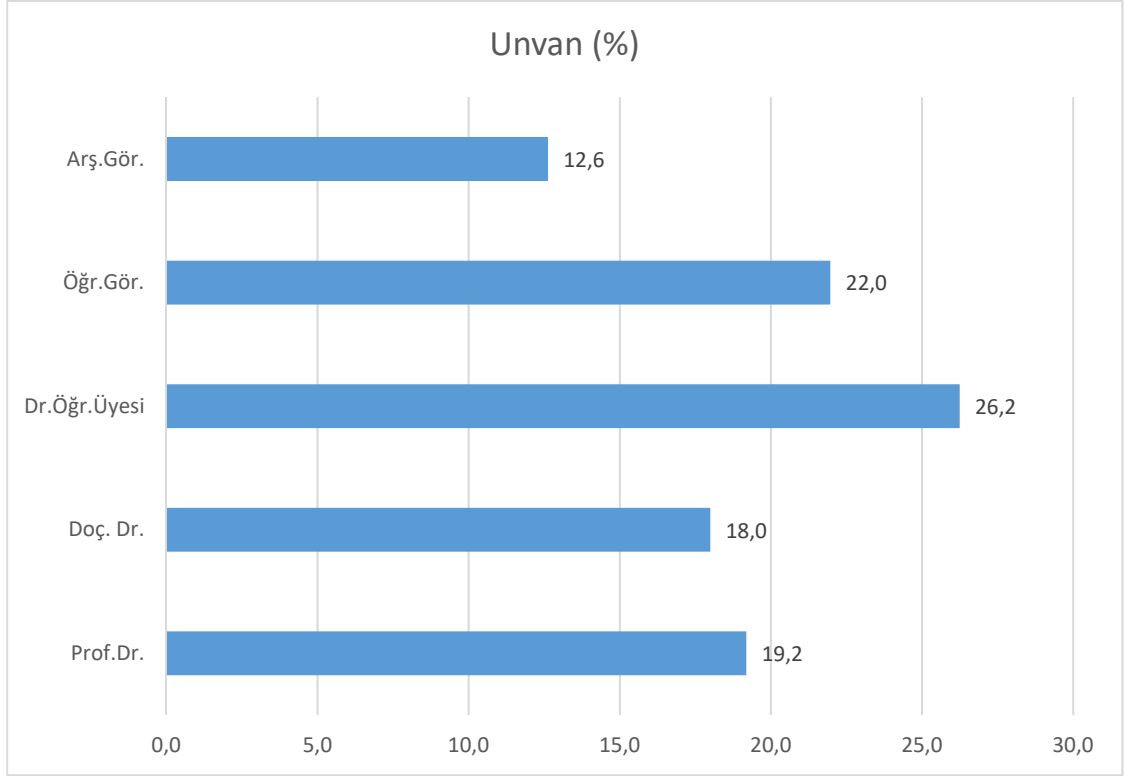
1. Katılımcı Profili

Ankete 2025 yılında Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi’nde görev yapan akademik personelin 1006’sı katılım sağlamıştır. Ankete katılan akademik personelin %40.2’si kadın (404 kişi) ve %59.8’i (602) erkektir. Şekil 1’de ankete katılan akademik personelin cinsiyete göre dağılımı (%) verilmiştir.



Şekil 1. Akademik personelin cinsiyete göre dağılımı (%)

Ankete katılan akademik personelin %12.6'u (127 kişi) araştırma görevlisi, %22'si (221 kişi) öğretim görevlisi, %26.2'si (264 kişi) doktor öğretim üyesi, %18'i (181 kişi) doçent doktor ve %19.2'si (193 kişi) profesör unvanına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Yirmi kişi ise herhangi bir unvan belirtmemiştir. Şekil 2'de akademik personelin unvanlarına göre dağılımı (%) verilmiştir.



Şekil 2. Akademik personelin unvanlarına göre dağılımı (%)

2. Anket Sonuçları

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

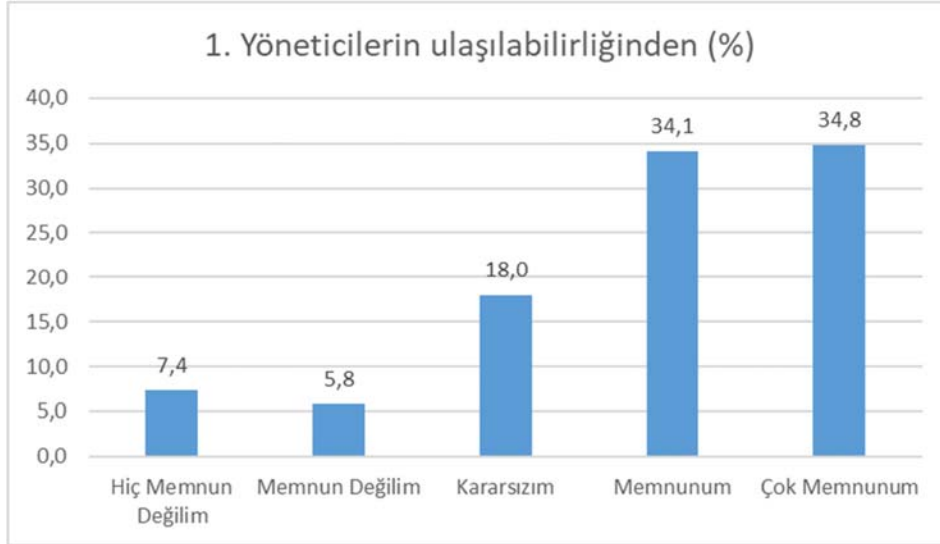
Akademisyenlerin Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı kısmındaki sorulara verdikleri cevapların frekansları ve memnuniyet ortalamaları Tablo 1'de verilmiştir. Bu kısımda memnuniyet düzeyi genel ortalaması 3.86 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların, Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı bölümünde en yüksek memnuniyet oranı 4.01 ile “yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik politikalarından” maddesine ilişkin olurken, en düşük memnuniyet oranı ise 3.72 ile “idari görevlere seçilme/atanma ölçütlerinden” olmuştur.

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	75	58	181	343	350	3.83
2. Yöneticilerin vizyon sahibi olmasından	55	51	180	364	356	3.91
3. Yöneticilerin adil olmasından	77	61	182	352	334	3.80
4. Yöneticilerin önerileri dikkate almasından	71	55	218	340	322	3.78
5. Yöneticilerin bilgi/deneyimlerini paylaşmasından	61	35	212	358	340	3.88
6. Yöneticilerin girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesinden	55	39	177	378	357	3.94
7. Yöneticilerin ekip çalışmasını desteklemesinden	57	46	180	382	341	3.90
8. Yöneticilerin kurum kültürünü yayma çabasından	63	53	180	365	345	3.87
9. Yöneticilerin şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasından	77	55	181	360	333	3.81
10. Yöneticilerin performansını takdir etmesinden	76	59	191	340	340	3.80
11. Yöneticilerin tutum ve davranışından	63	46	183	362	352	3.89
12. Yöneticilerle işimle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmekten	69	54	208	338	337	3.82
13. Yöneticilerin örnek davranışlar sergilemesinden	62	50	183	372	339	3.87
14. Yöneticilerin işle ilgili kararlarda görüşlerimi almasından	76	62	209	331	328	3.77
15. Yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik politikalarından	46	29	172	382	377	4.01
16. Yöneticilerin verimliliği artırmaya yönelik politikalarından	59	44	197	365	341	3.88
17. Yöneticilerin kaynakları kamu yararına kullanmasından	59	47	187	363	350	3.89
18. Yöneticilerin toplumsal konulara/sorunlara duyarlılığından	52	49	175	377	353	3.92
19. Yöneticilerin etik/toplumsal değerlere bağlı politikalarından	60	77	180	378	344	3.90
20. Yöneticilerin huzurlu bir üniversite için gösterdiği çabadan	65	42	173	350	376	3.92
21. İdari görevlere seçilme/atanma ölçütlerinden	90	63	200	338	315	3.72
22. Akademik atama ve yükseltme ölçütlerinden	74	44	170	387	331	3.85
23. Akademik atama ve yükseltme sürecine uyulmasından	73	47	178	373	335	3.84
GENEL ORTALAMA						3.86

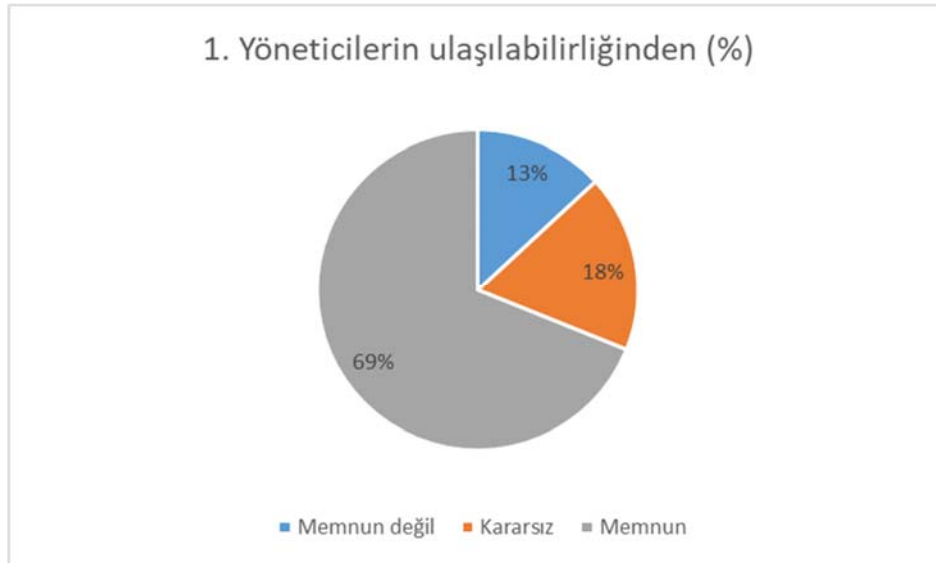
Akademisyenlerin “Üst Yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) Yönetim Anlayışı” bölümündeki her bir ifadeye katılım yüzdelерinin dağılımları aşağıda verilmiştir (Şekil 1 – Şekil23).

Şekil 1.a’da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) ulaşılabilirliğinden** memnun olduğu görülmektedir.



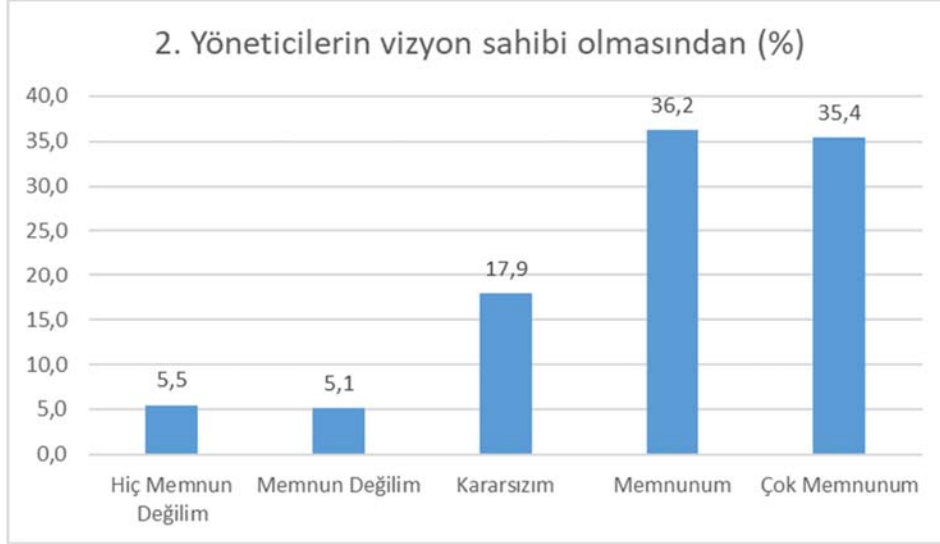
Şekil 1.a. Akademik personelin yöneticilerin ulaşılabilirliğine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 1.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %69 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 1.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) ulaşılabilirliğine** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.



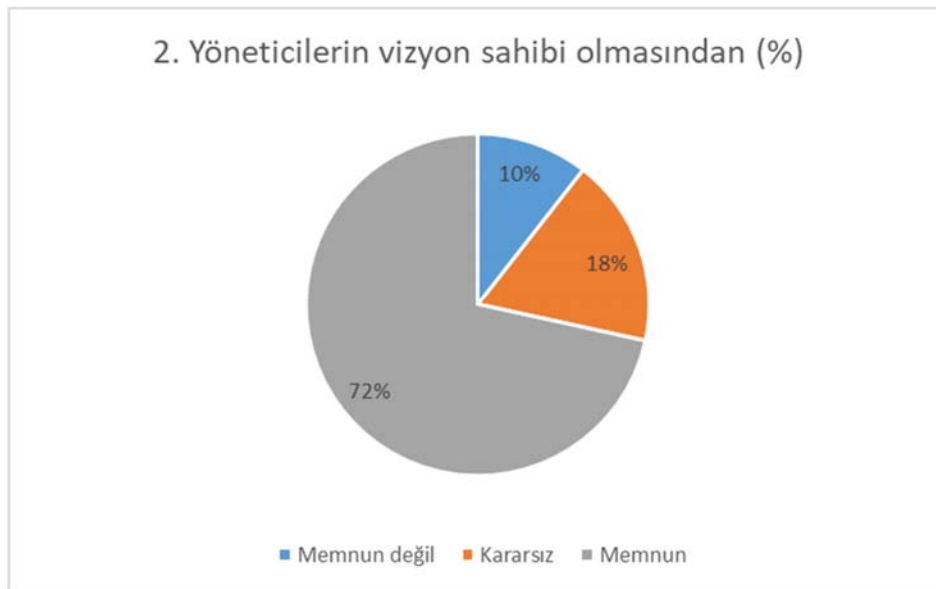
Şekil 1.b. Akademik personelin yöneticilerin ulaşılabilirliğine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 2.a’da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) vizyon sahibi olmasından** memnun olduğu görülmektedir.



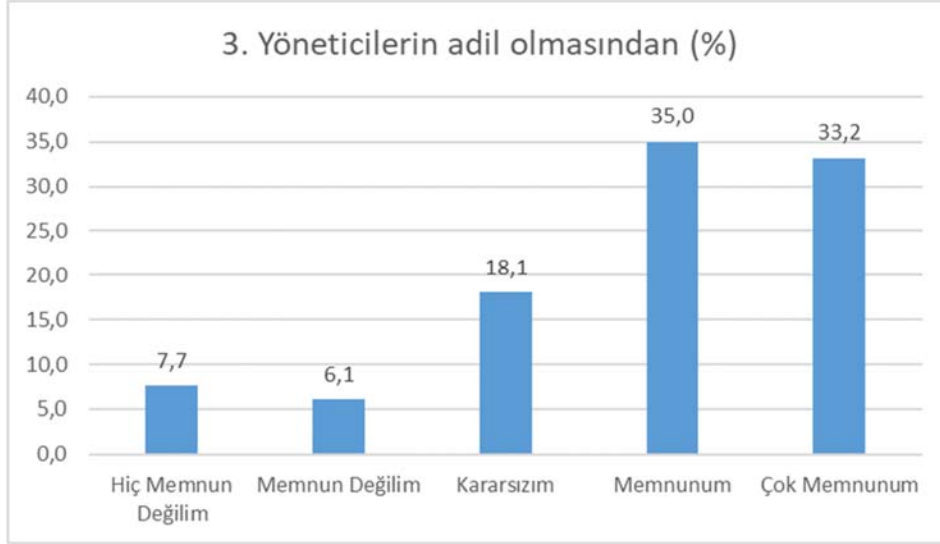
Şekil 2.a. Akademik personelin yöneticilerin vizyon sahibi olmasına ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 2.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %72 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 2.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) vizyon sahibi olmasına** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



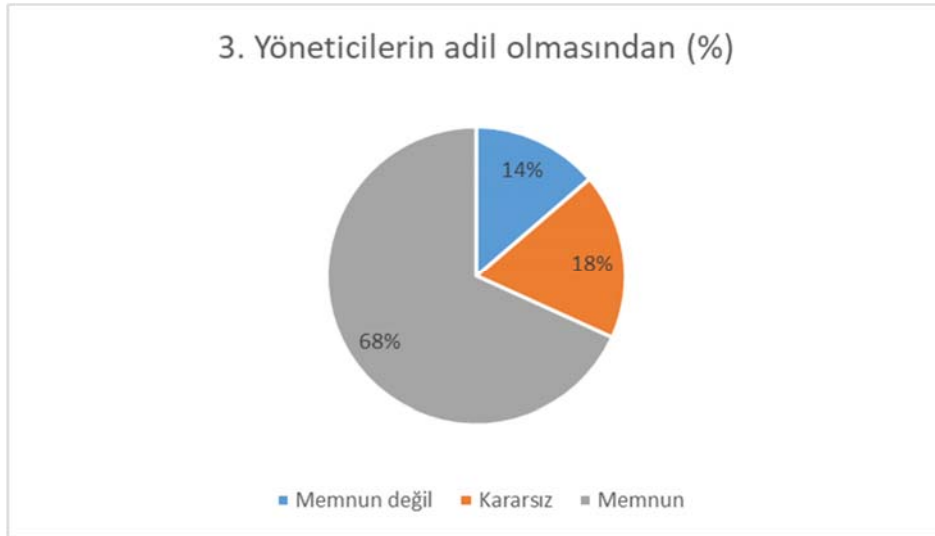
Şekil 2.b. Akademik personelin yöneticilerin vizyon sahibi olmasına ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 3.a'da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) adil olmasından** memnun olduğu görülmektedir.



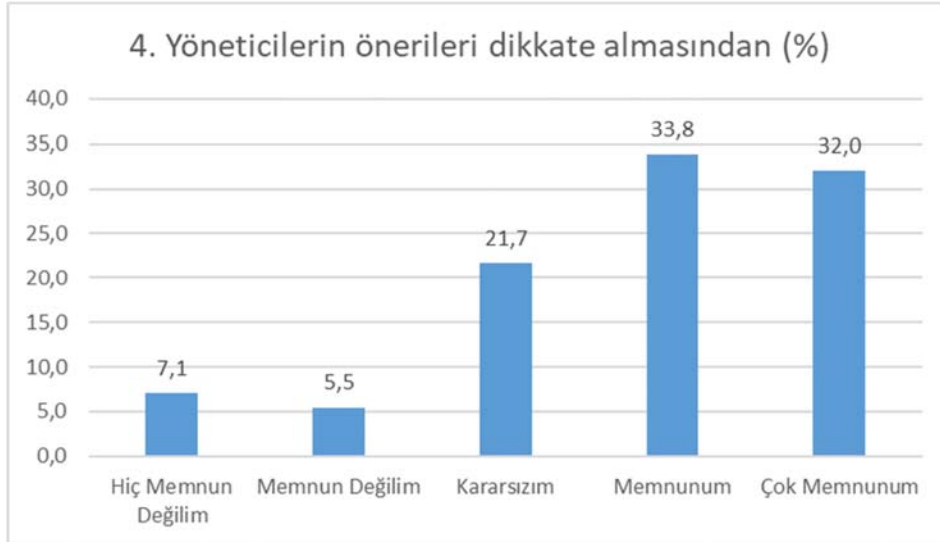
Şekil 3.a. Akademik personelin yöneticilerin adil olmasına ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 3.b'de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %68 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 3.a'da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) adil olmasına** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



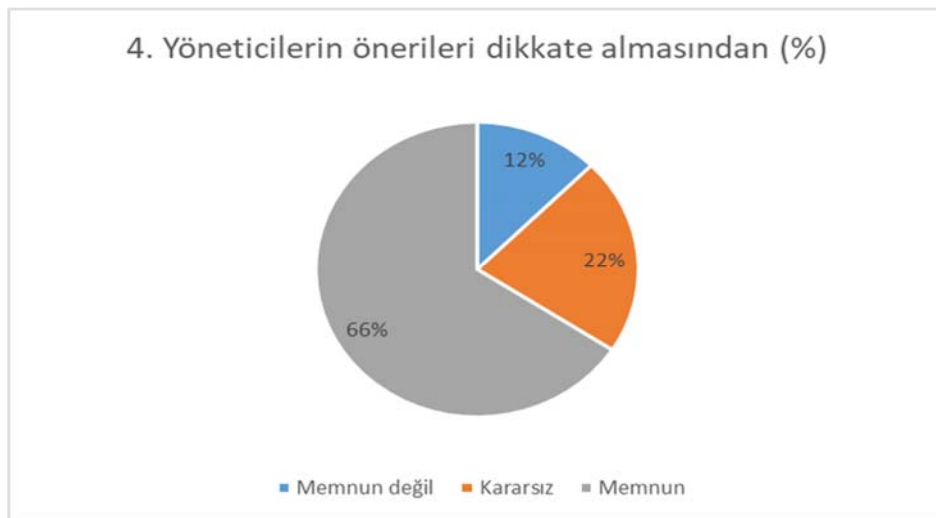
Şekil 3.b. Akademik personelin yöneticilerin adil olmasına ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 4.a’da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) önerileri dikkate almasından** memnun olduğu görülmektedir.



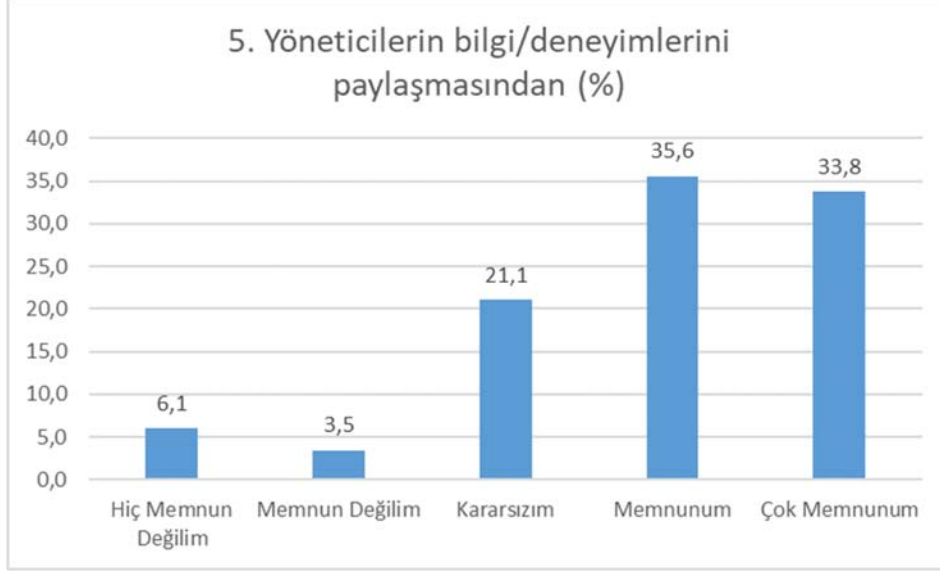
Şekil 4.a. “Akademik personelin yöneticilerin önerileri dikkate almasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 4.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %66 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 4.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) önerileri dikkate almasına** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. “Kararsızım” seçeneğini tercih edenlerin oranı %22 olması dikkat çekicidir. Bu oran, yöneticilerin önerileri dikkate alıp almadığı konusunda net bir görüşe sahip olmayan ya da bu özelliği yeterince gözlemleme fırsatı bulamayan bir grubun varlığına işaret etmektedir.



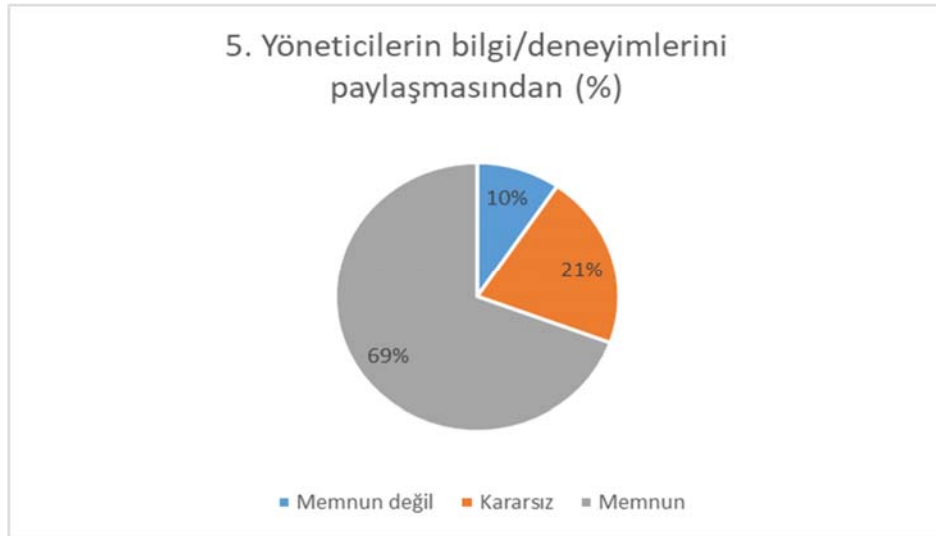
Şekil 4.b. “Akademik personelin yöneticilerin önerileri dikkate almasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 5.a’da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) bilgi/deneyimlerini paylaşmasından** memnun olduğu görülmektedir.



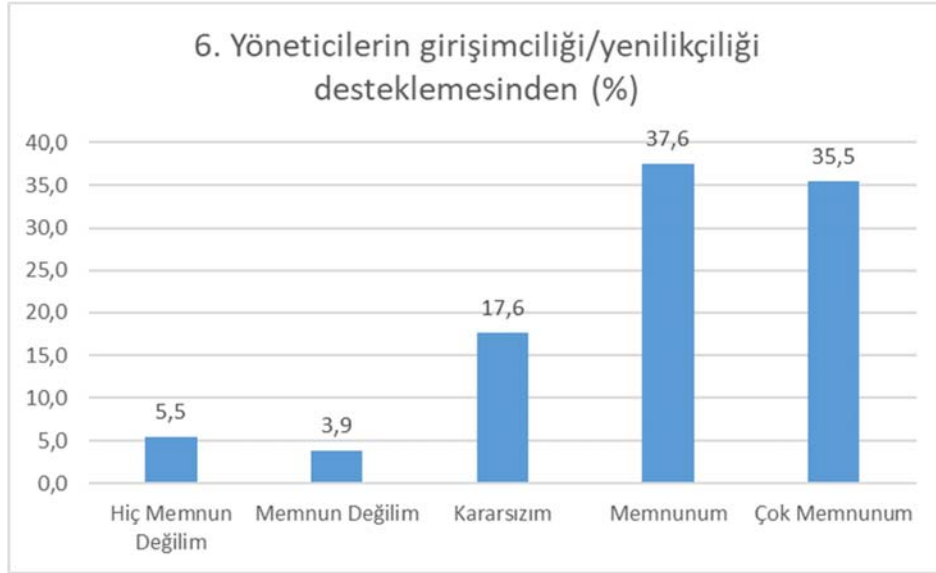
Şekil 5.a. “Akademik personelin yöneticilerin bilgi/deneyimlerini paylaşmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 5.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %69 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 5.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) bilgi/deneyimlerini paylaşmasına** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. “Kararsızım” seçeneğini tercih edenlerin oranı %21 olması, yöneticilerin bilgi/deneyimlerini paylaşması konusunda net bir görüşe sahip olmayan ya da bu özelliği yeterince gözlemleme fırsatı bulamayan akademisyenlerin olduğunu göstermektedir.



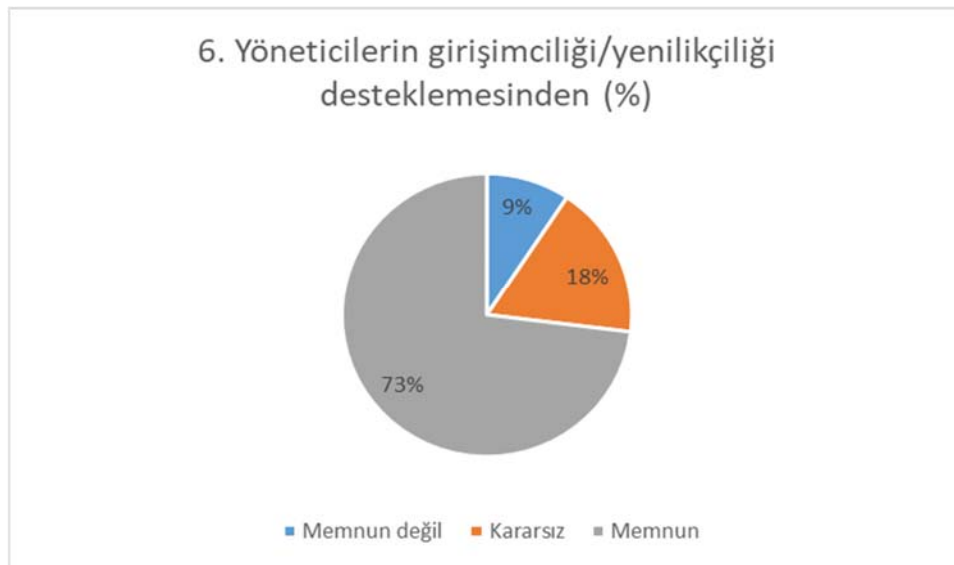
Şekil 5.b. “Akademik personelin yöneticilerin bilgi/deneyimlerini paylaşmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 6.a’da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesinden** memnun olduğu görülmektedir.



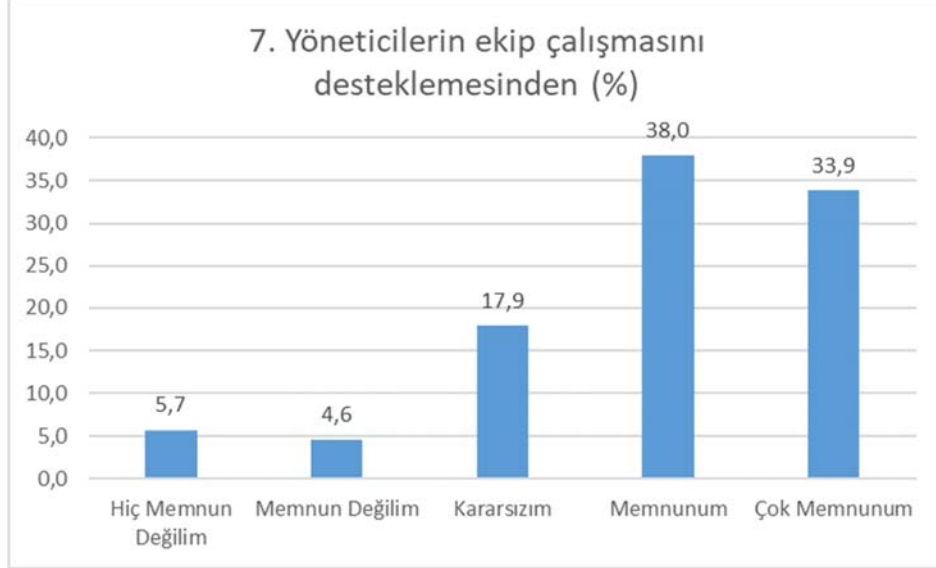
Şekil 6.a. “Akademik personelin yöneticilerin girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 6.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %73 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 6.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesine** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



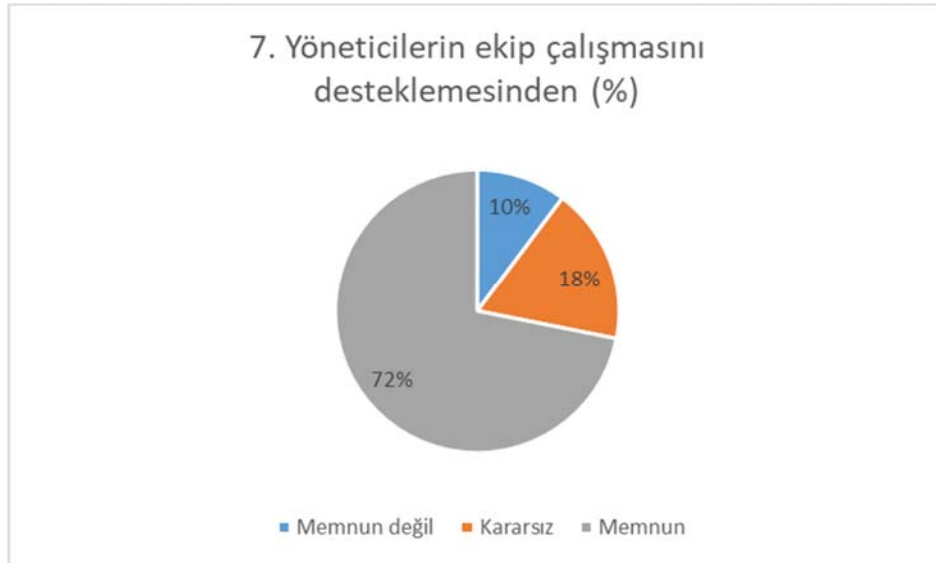
Şekil 6.b. “Akademik personelin yöneticilerin girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 7.a’da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) ekip çalışmasını desteklemesinden** memnun olduğu görülmektedir.



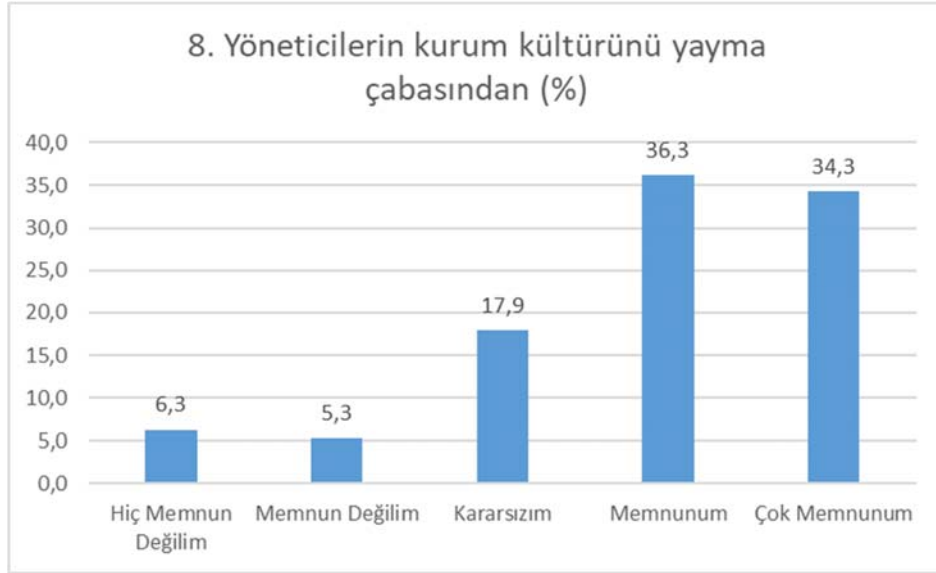
Şekil 7.a. “Akademik personelin yöneticilerin ekip çalışmasını desteklemesinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 7.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %72 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 7.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) ekip çalışmasını desteklemesine** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



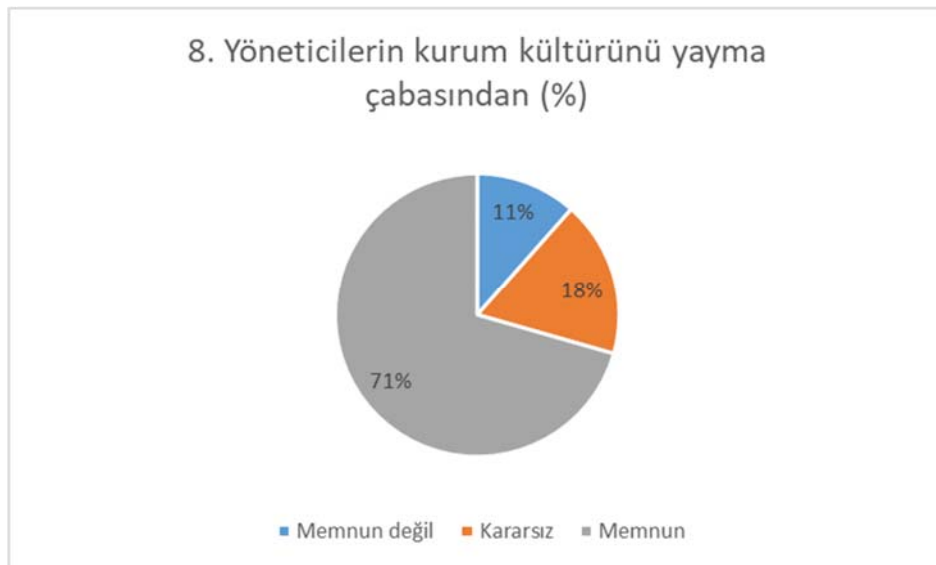
Şekil 7.b. “Akademik personelin yöneticilerin ekip çalışmasını desteklemesinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 8.a'da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) kurum kültürünü yayma çabasından** memnun olduğu görülmektedir.



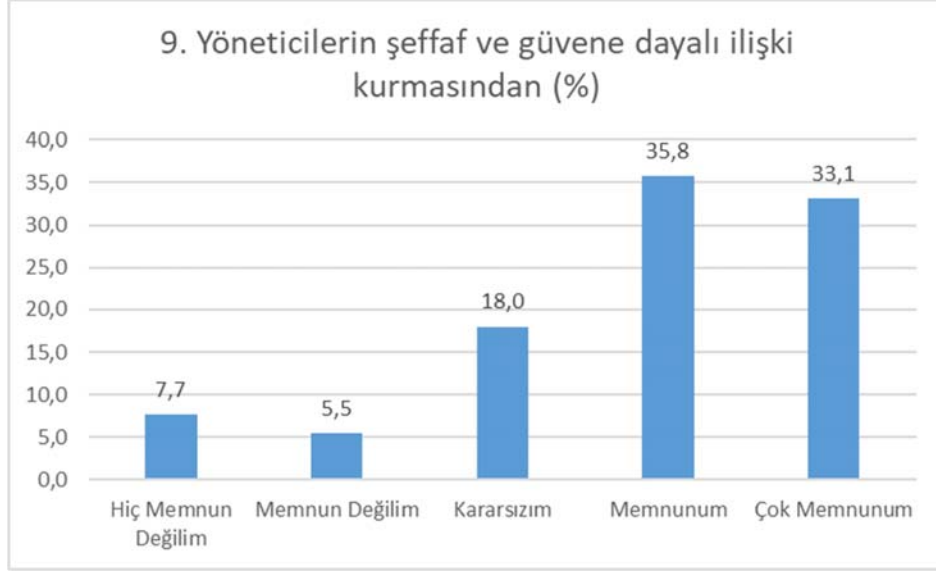
Şekil 8.a. “Akademik personelin yöneticilerin kurum kültürünü yayma çabasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 8.b'de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %71 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 8.a'da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) kurum kültürünü yayma çabasına** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



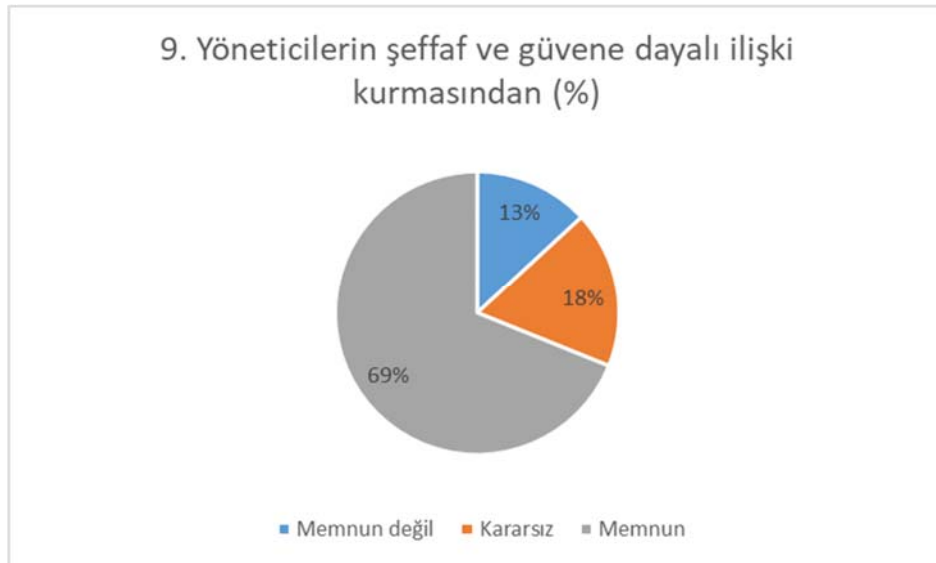
Şekil 8.b. “Akademik personelin yöneticilerin kurum kültürünü yayma çabasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 9.a’da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasından** memnun olduğu görülmektedir.



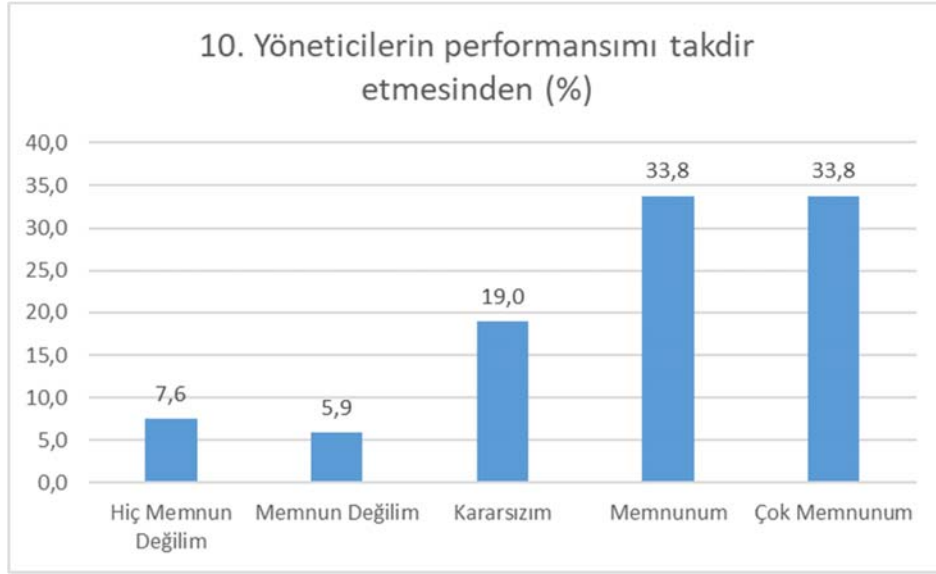
Şekil 9.a. “Akademik personelin yöneticilerin şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 9.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %69 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 9.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasına** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



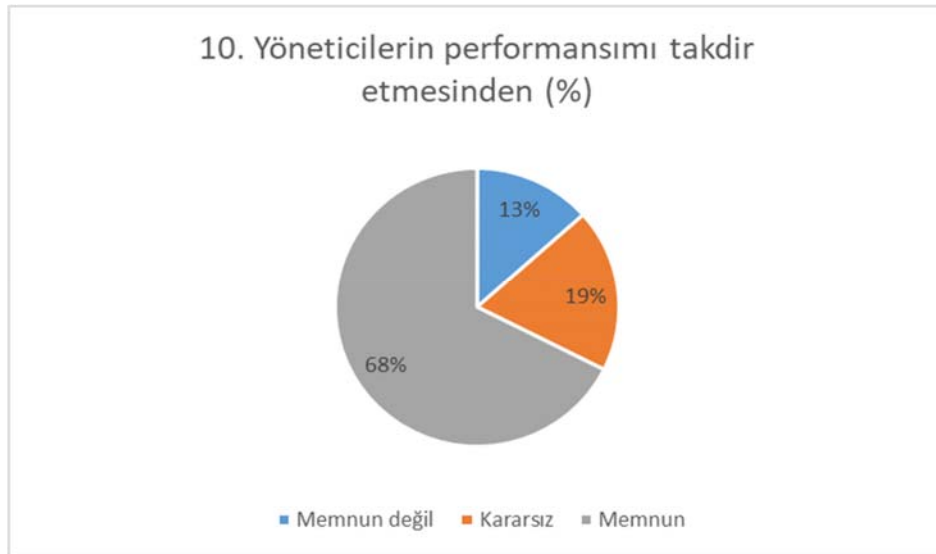
Şekil 9.b. “Akademik personelin yöneticilerin şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri(Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 10.a'da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) performansını takdir etmesinden** memnun olduğu görülmektedir.



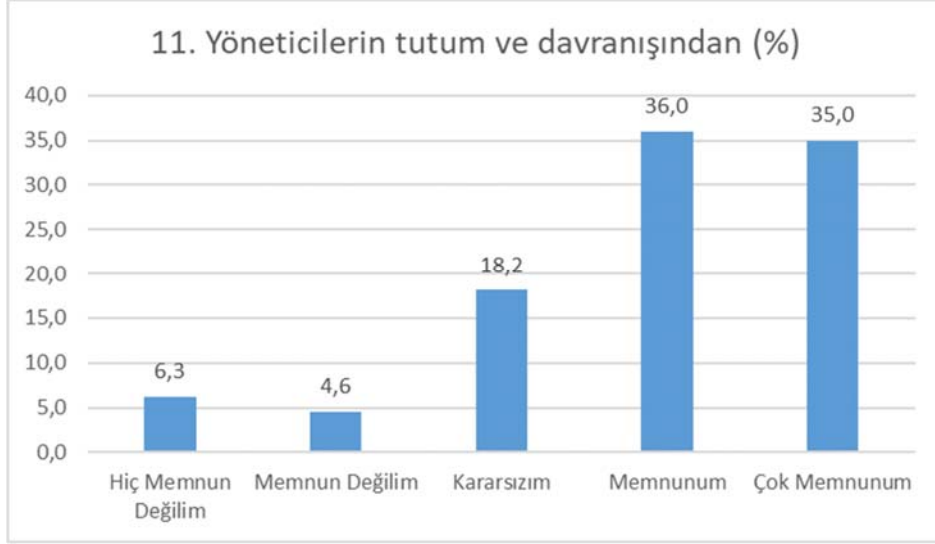
Şekil 10.a. “Akademik personelin yöneticilerin performansını takdir etmesinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 10.b'de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %68 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 10.a'da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) performansını takdir etmesine** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



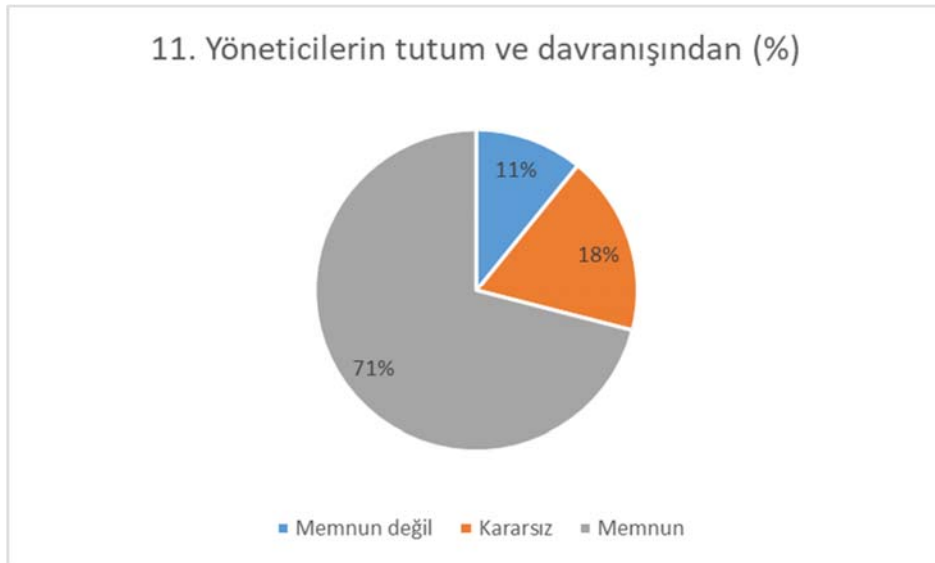
Şekil 10.b “Akademik personelin yöneticilerin performansını takdir etmesinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 11.a'da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) tutum ve davranışından** memnun olduğu görülmektedir.



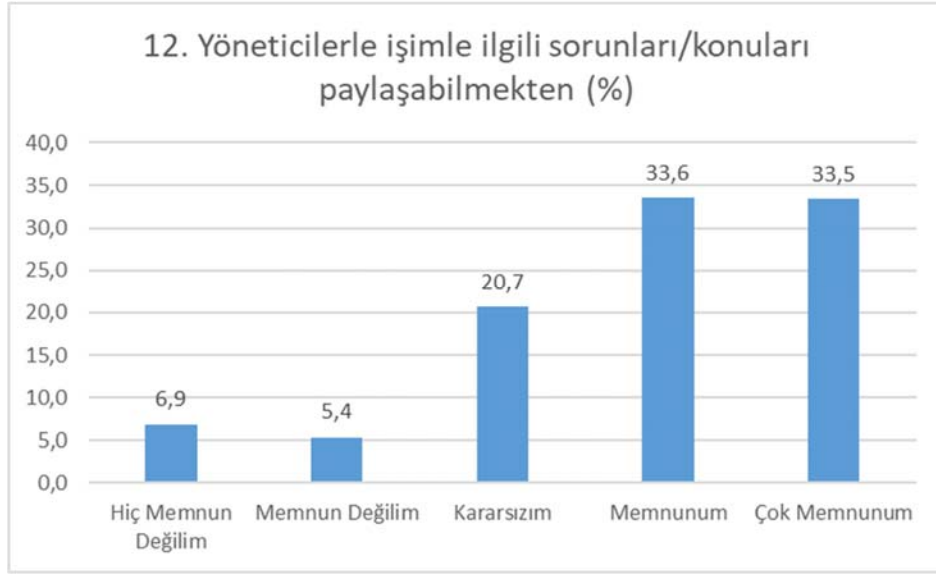
Şekil 11.a. “Akademik personelin yöneticilerin tutum ve davranışından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 11.b'de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %71 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 11.a'da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) tutum ve davranışına** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



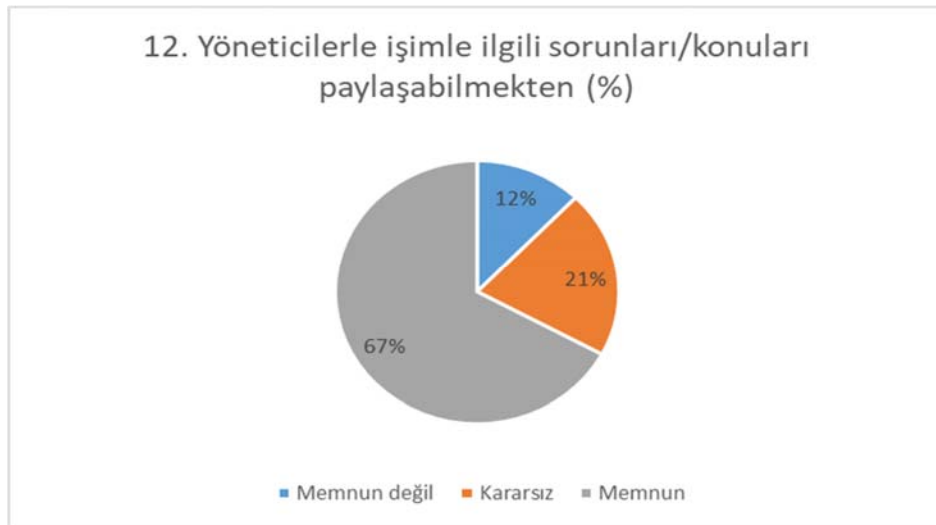
Şekil 11. b. “Akademik personelin yöneticilerin tutum ve davranışından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 12.a’da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerle (rektör, rektör yardımcıları) işle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmekten** memnun olduğu görülmektedir.



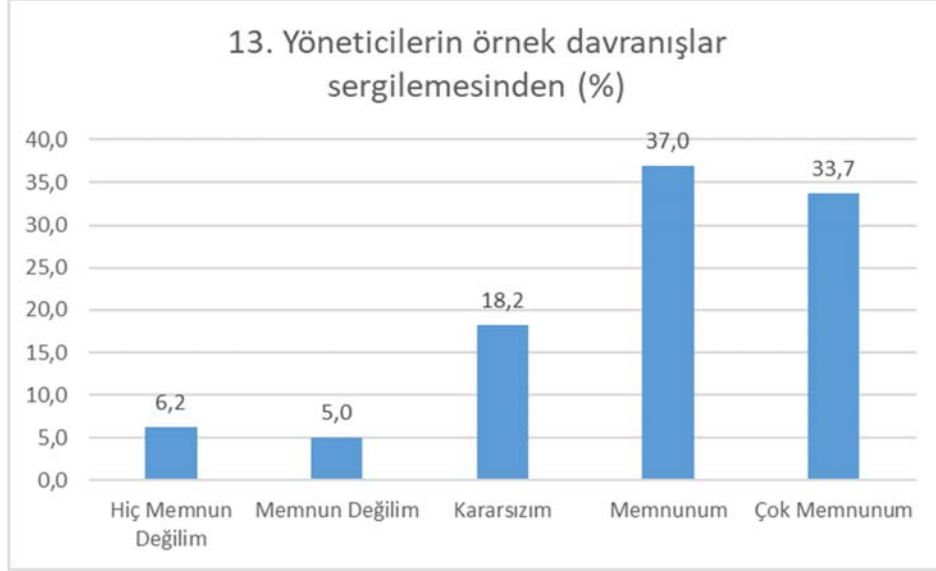
Şekil 12.a. “Akademik personelin yöneticilerin işimle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmekten” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 12.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %67 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 12.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerle (rektör, rektör yardımcıları) işle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmeye** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. “Kararsızım” seçeneğini tercih edenlerin oranı %21 olması, **yöneticilerle işle ilgili sorunları/konuları paylaşabilme** konusunda net bir görüşe sahip olmayan akademisyenlerin olduğunu göstermektedir.



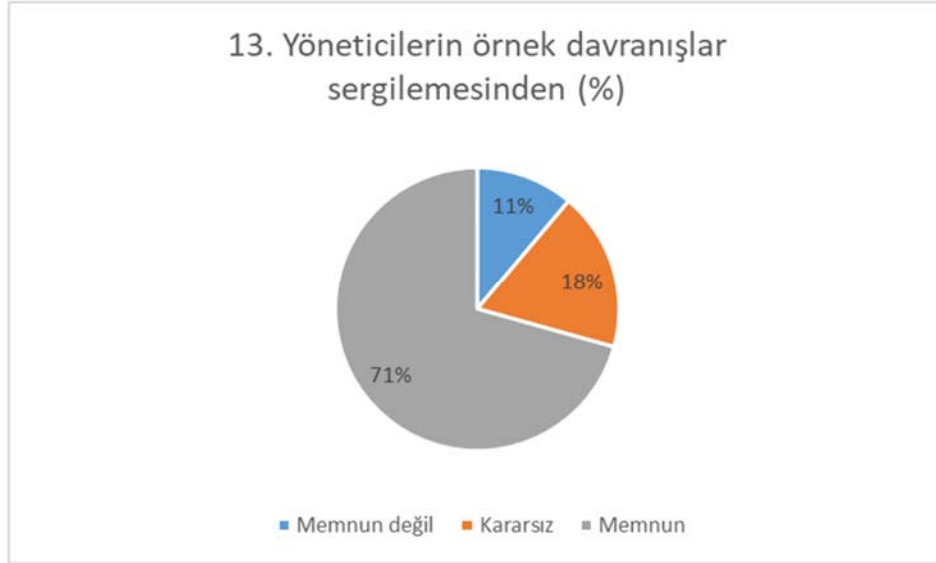
Şekil 12.b. “Akademik personelin yöneticilerin işimle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmekten” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 13.a’da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) örnek davranışlar sergilemesinden** memnun olduğu görülmektedir.



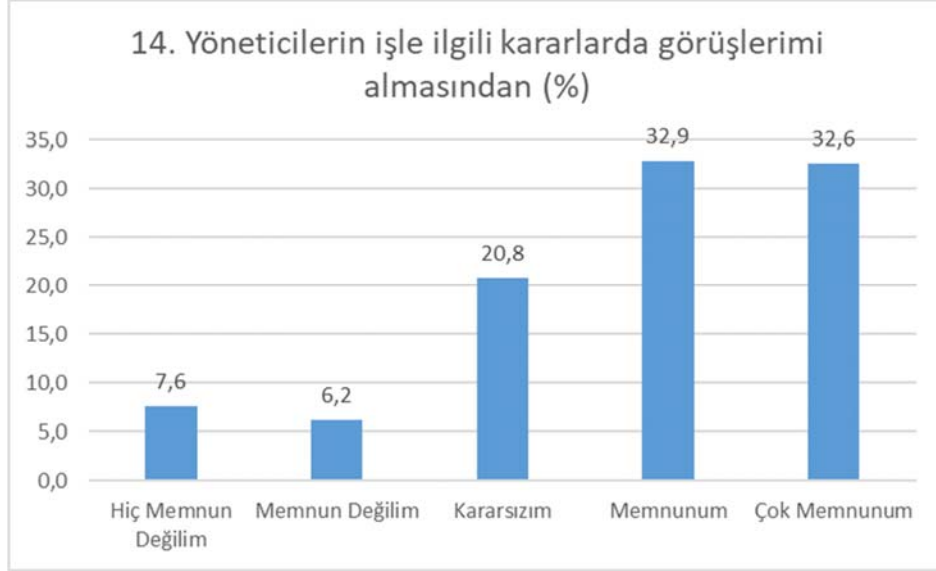
Şekil 13.a. “Akademik personelin yöneticilerin örnek davranışlar sergilemesinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 13.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %71 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 13.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) örnek davranışlar sergilemesine** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



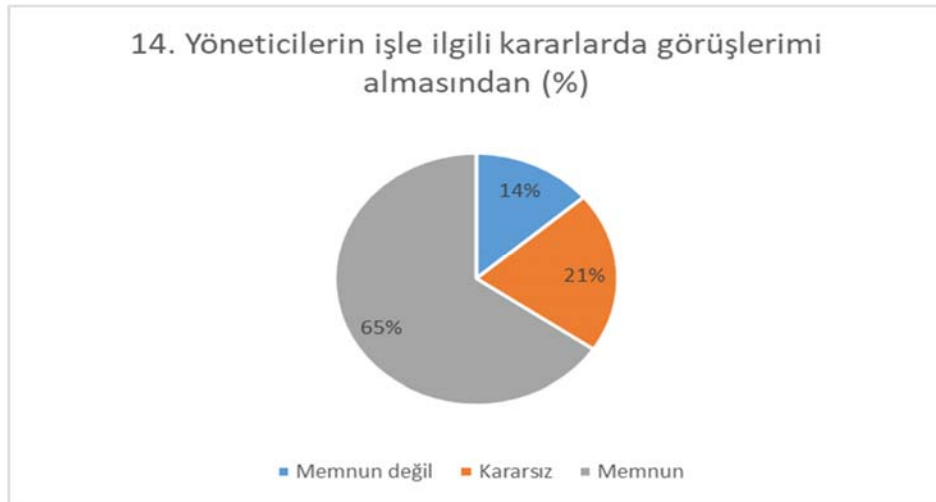
Şekil 13.b. “Akademik personelin yöneticilerin örnek davranışlar sergilemesinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 14.a'da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümü **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) işle ilgili kararlarda görüşlerimi almasından** memnun olduğunu belirtmiştir.



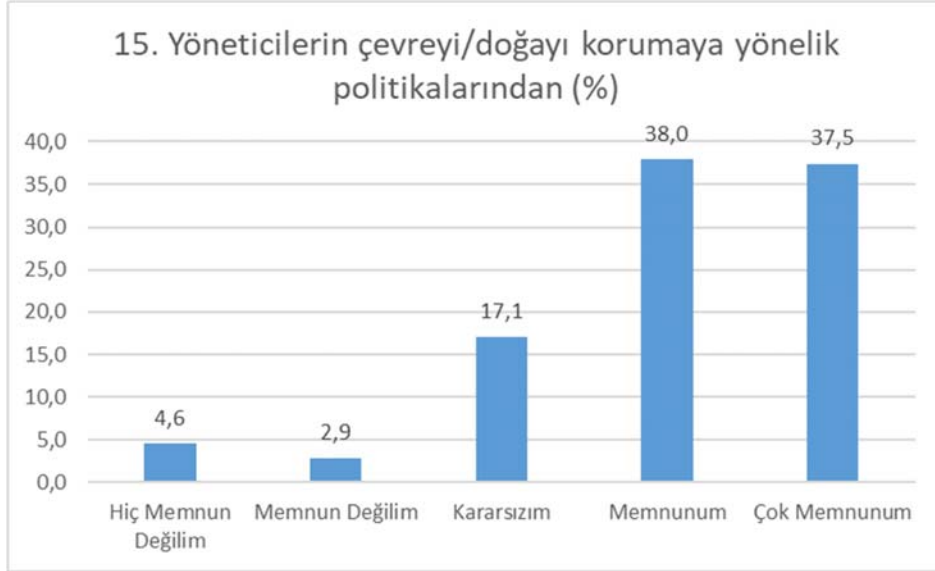
Şekil 14.a “Akademik personelin yöneticilerin işle ilgili kararlarda görüşlerimi almasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 14.b'de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %65 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 14.a'da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin işle ilgili kararlarda görüşleri almasına** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. “Kararsızım” seçeneğini tercih edenlerin oranı %21 olması, **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) işle ilgili kararlarda akademisyenlerin görüşlerinin alınması** konusunda net bir görüşe sahip olmayanların dikkat çekici oranda olduğunu gösterir niteliktedir.



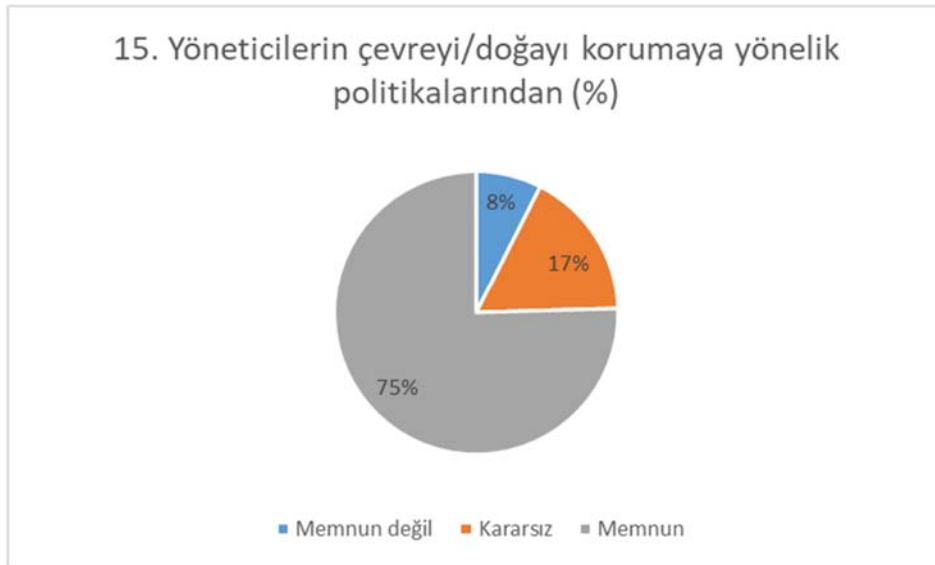
Şekil 14.b “Akademik personelin yöneticilerin işle ilgili kararlarda görüşlerimi almasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 15.a'da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) çevreyi/doğayı korumaya yönelik politikalarından** memnun olduğu görülmektedir.



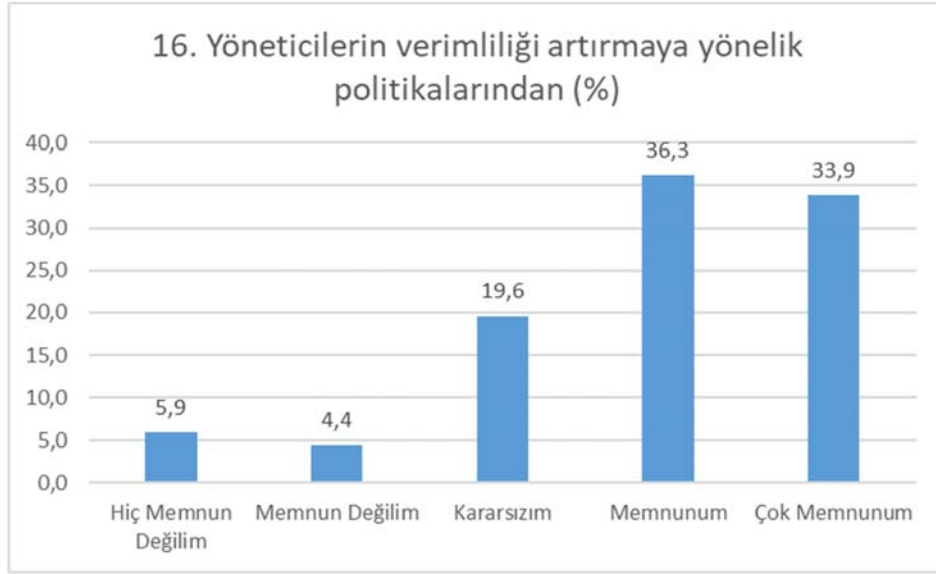
Şekil 15.a. “Akademik personelin yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik politikalarından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 15.b'de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %75 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 15.a'da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) çevreyi/doğayı korumaya yönelik politikalarına** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



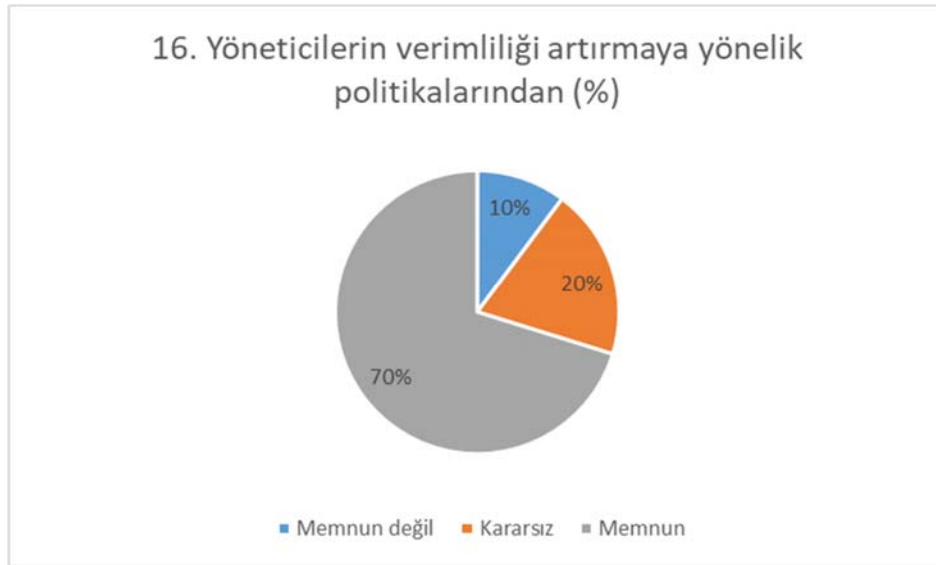
Şekil 15.b. “Akademik personelin yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik politikalarından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 16.a’da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) verimliliği arttırmaya yönelik politikalarından** memnun olduğu görülmektedir.



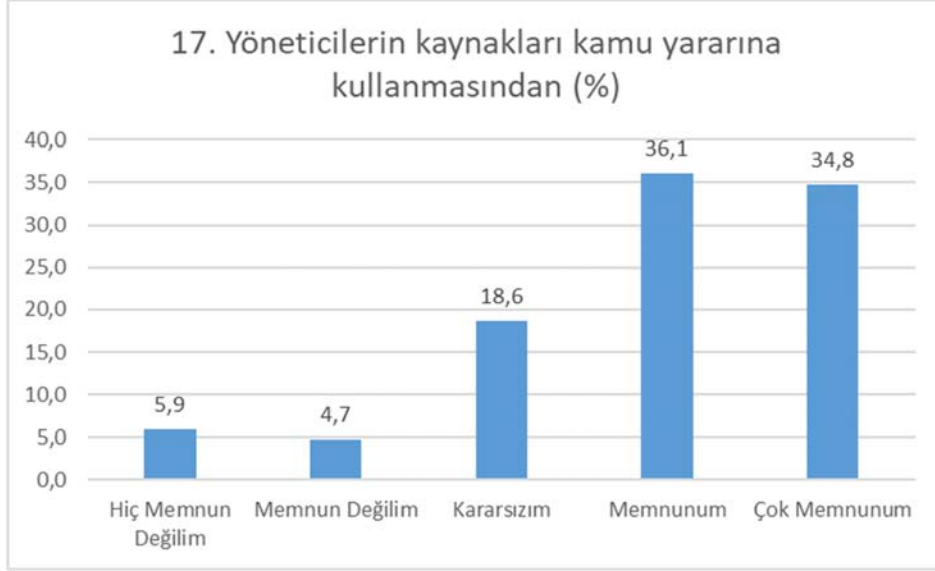
Şekil 16.a. “Akademik personelin yöneticilerin verimliliği artırmaya yönelik politikalarından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 16.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %70 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 16.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) verimliliği arttırmaya yönelik politikalarına** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



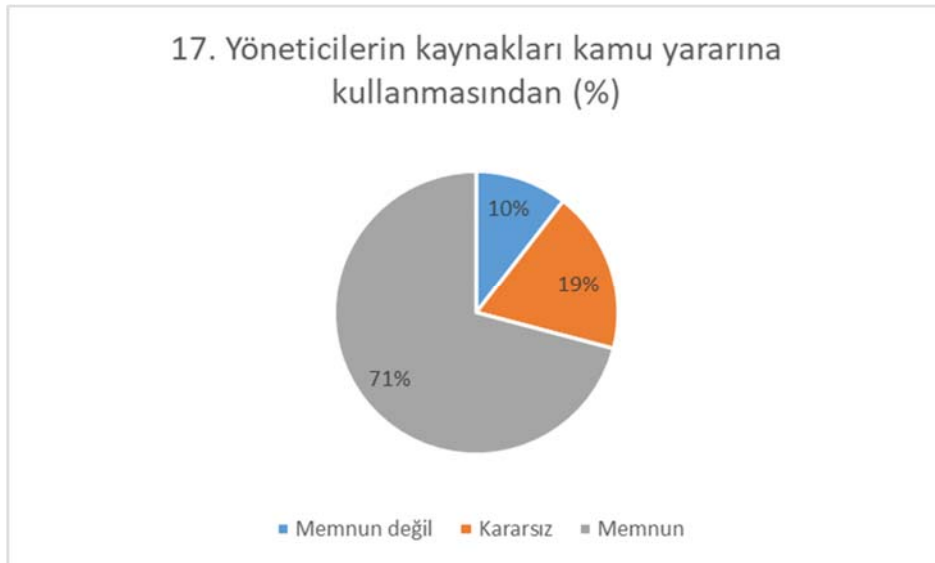
Şekil 16.b. “Akademik personelin yöneticilerin verimliliği artırmaya yönelik politikalarından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 17.a’da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) kaynakları kamu yararına kullanmasından** memnun olduğu görülmektedir.



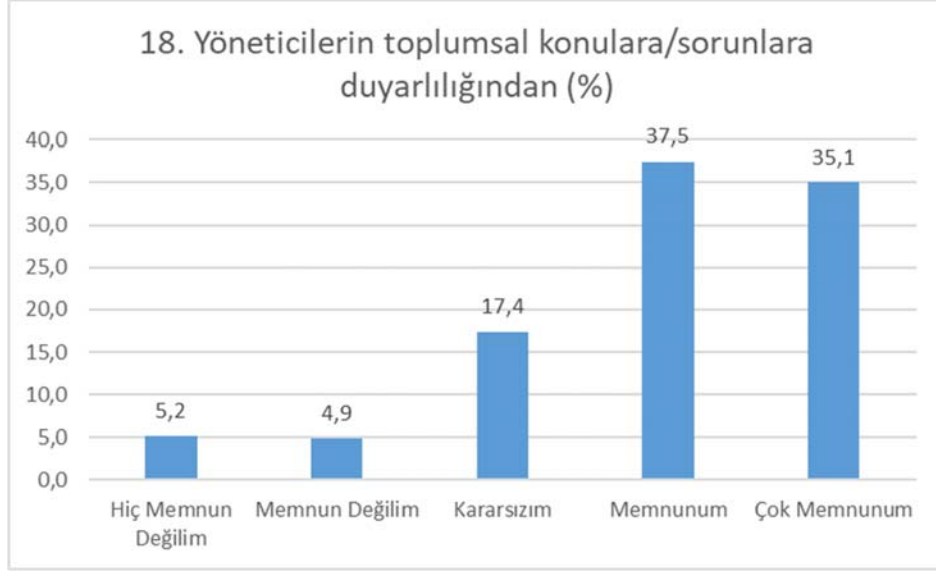
Şekil 17.a. “Akademik personelin yöneticilerin kaynakları kamu yararına kullanmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 17.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %71 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 17.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) kaynakları kamu yararına kullanmasına** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



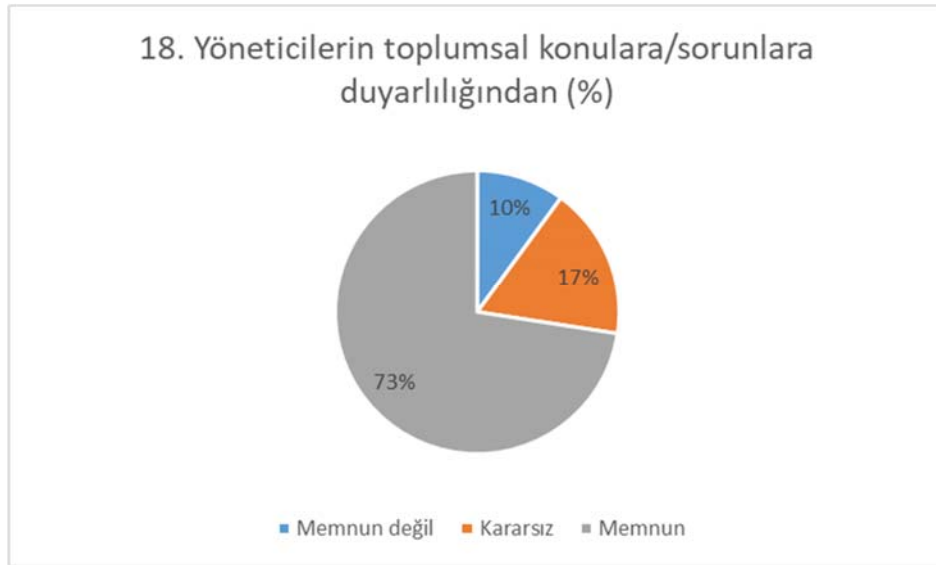
Şekil 17.b. “Akademik personelin yöneticilerin kaynakları kamu yararına kullanmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 18.a'da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) toplumsal konulara/sorunlara duyarlılığından** memnun olduğu görülmektedir.



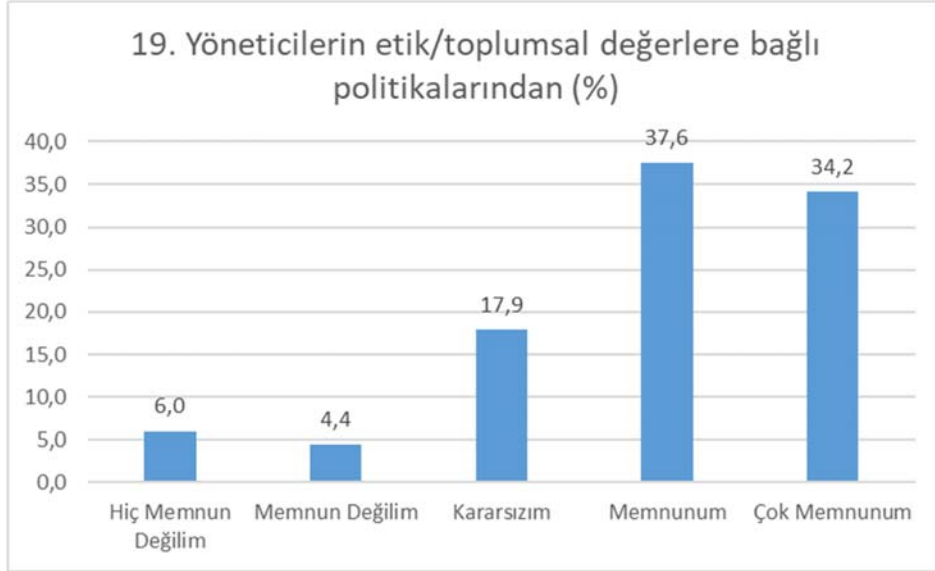
Şekil 18.a. “Akademik personelin yöneticilerin toplumsal konulara/sorunlara duyarlılığından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 18.b'de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %73 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 18.a'da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) toplumsal konulara/sorunlara duyarlılığına** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



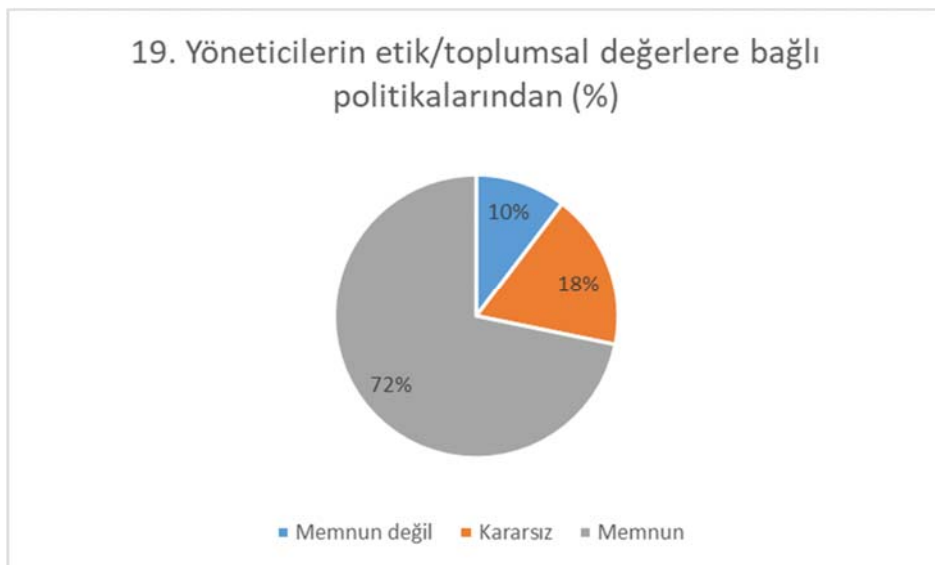
Şekil 18.b. “Akademik personelin yöneticilerin toplumsal konulara/sorunlara duyarlılığından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 19.a'da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) etik/toplumsal değerlere bağlı politikalarından** memnun olduğu görülmektedir.



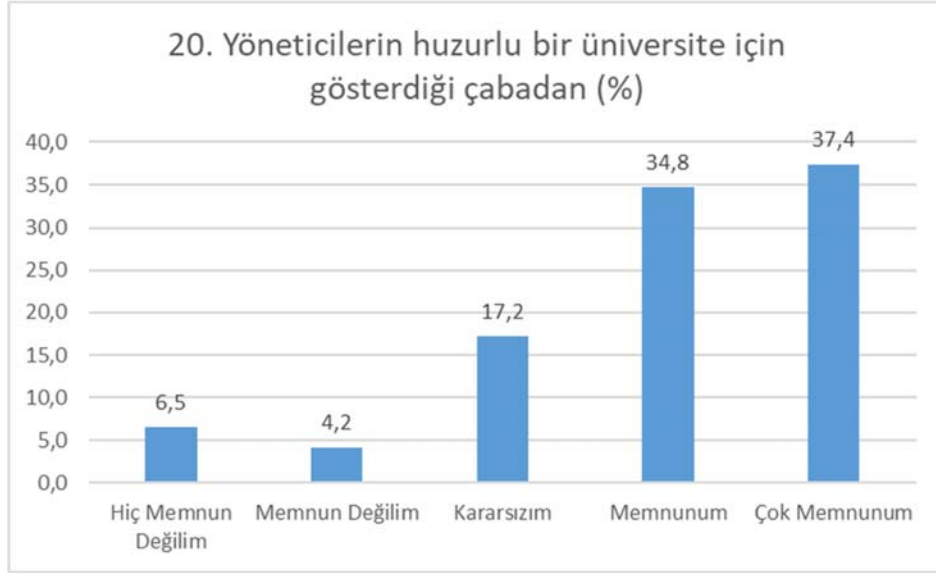
Şekil 19.a. “Akademik personelin yöneticilerin etik/toplumsal değerlere bağlı politikalarından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 19.b'de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %72 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 19.a'da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) etik/toplumsal değerlere bağlı politikalarına** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



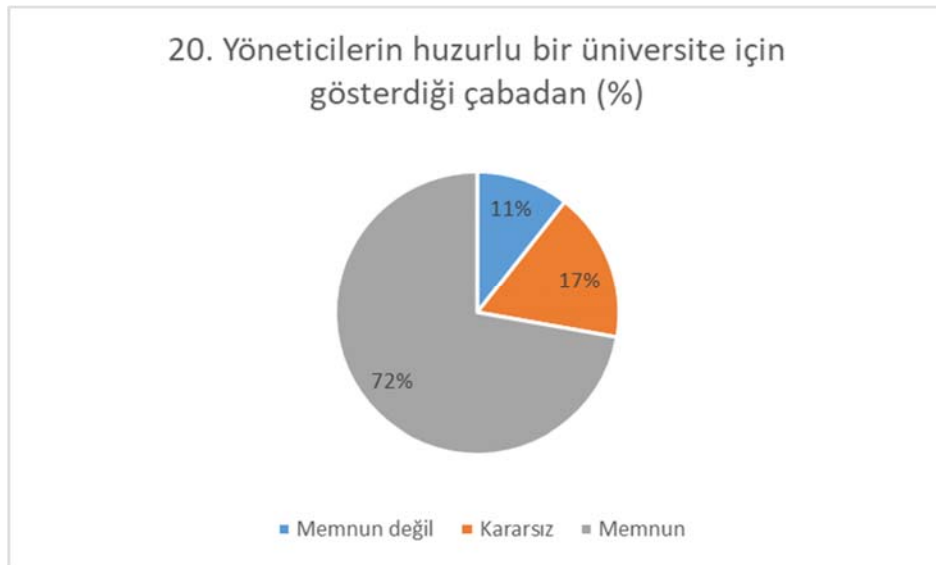
Şekil 19.b. “Akademik personelin yöneticilerin etik/toplumsal değerlere bağlı politikalarından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 20.a'da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) huzurlu bir üniversite için gösterdiği çabadan** memnun olduğu görülmektedir.



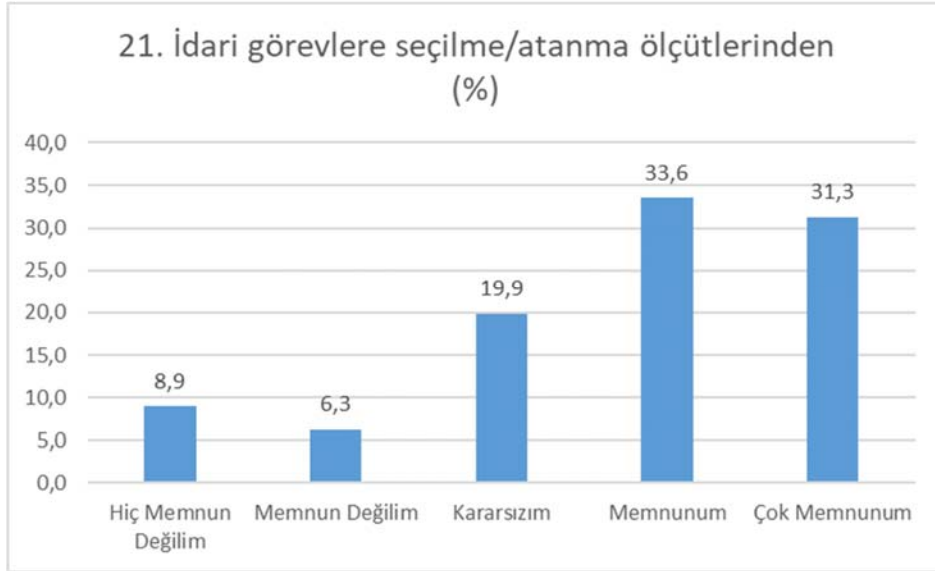
Şekil 20.a. “Akademik personelin yöneticilerin huzurlu bir üniversite için gösterdiği çabadan” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 20.b'de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %72 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 20.a'da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **yöneticilerin (rektör, rektör yardımcıları) huzurlu bir üniversite için gösterdiği çabaya** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



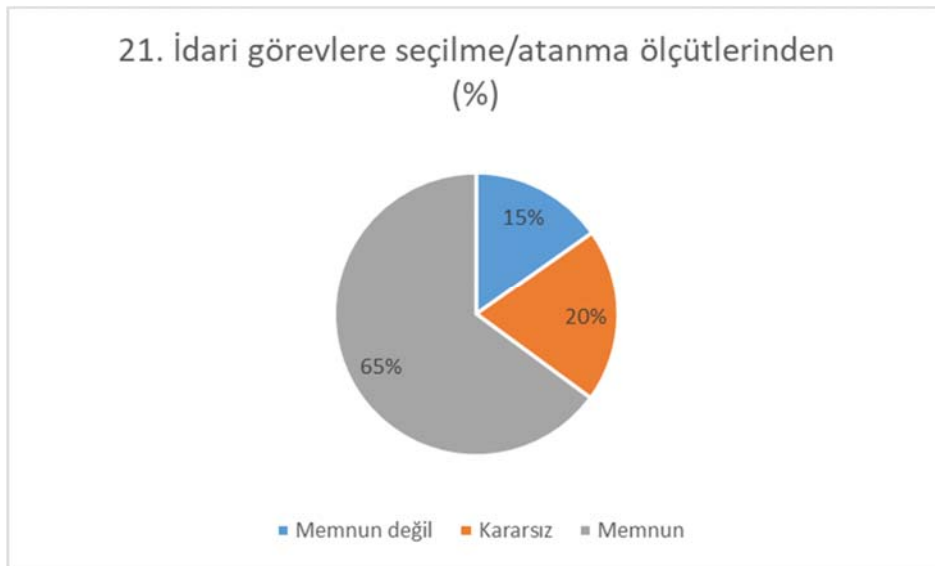
Şekil 20.b. “Akademik personelin yöneticilerin huzurlu bir üniversite için gösterdiği çabadan” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 21.a’da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **idari görevlere seçilme/atanma ölçütlerinden** memnun olduğu görülmektedir.



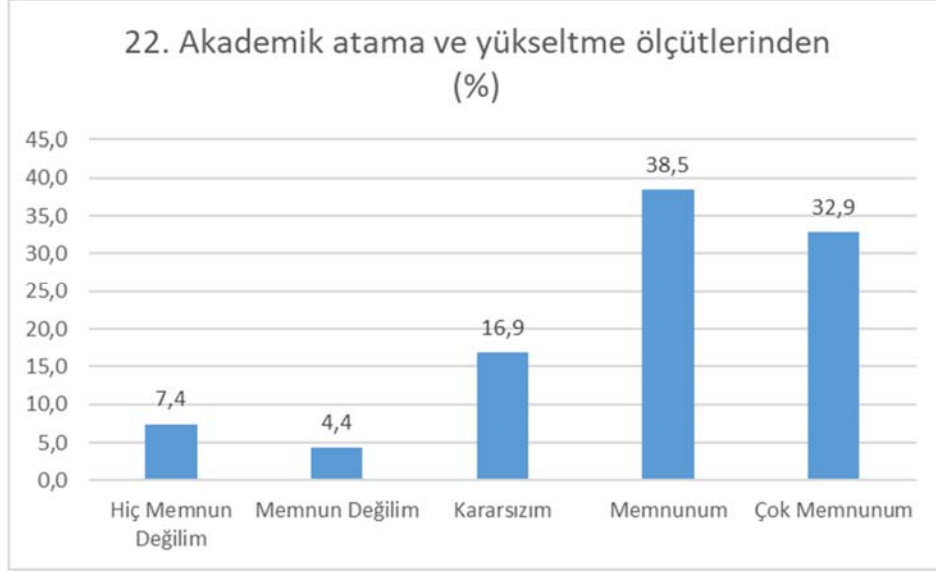
Şekil 21.a. “Akademik personelin idari görevlere seçilme/atanma ölçütlerinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 21.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %65 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 21.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **idari görevlere seçilme/atanma ölçütlerinden** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



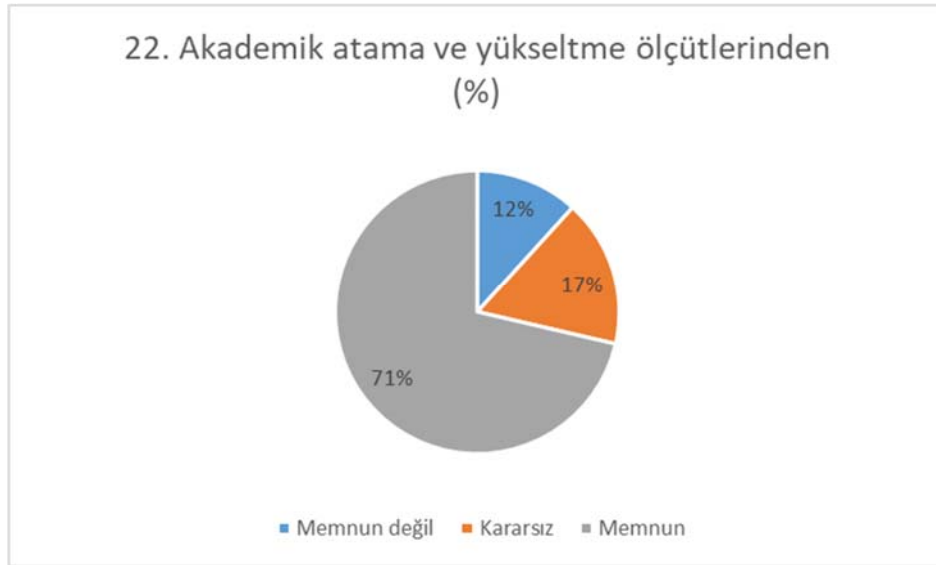
Şekil 21.b. “Akademik personelin idari görevlere seçilme/atanma ölçütlerinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 22.a'da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **akademik atama ve yükseltme ölçütlerinden** memnun olduğu görülmektedir.



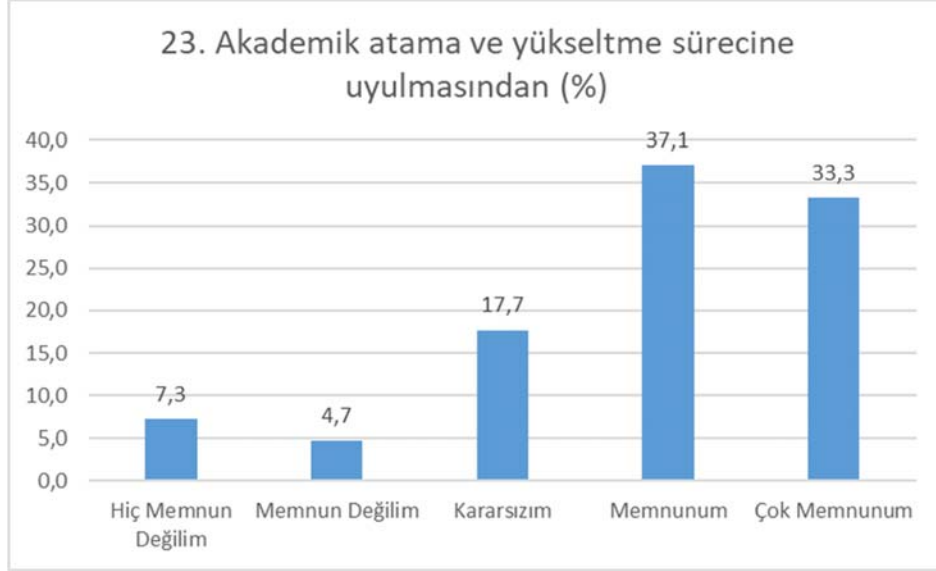
Şekil 22.a. “Akademik personelin atama ve yükseltme ölçütlerinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 22.b'de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %70 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 22.a'da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **akademik atama ve yükseltme ölçütlerine** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



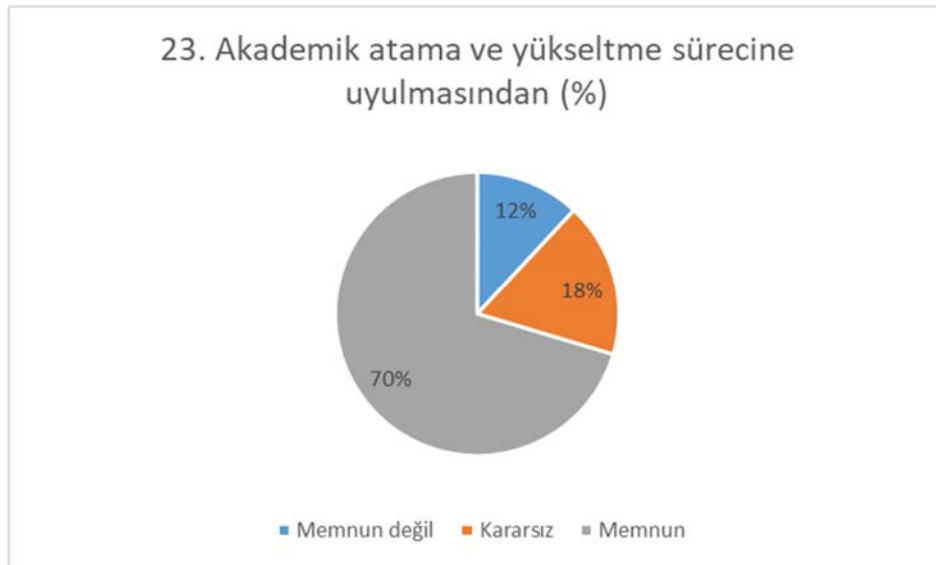
Şekil 22.b. “Akademik personelin atama ve yükseltme ölçütlerinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 23.a’da beşli Likert ölçeğine göre elde edilen yüzde dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin önemli bir bölümünün **akademik atama ve yükseltme sürecine uyulmasından** memnun olduğu görülmektedir.



Şekil 23.a. “Akademik personelin atama ve yükseltme sürecine uyulmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 23.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %70 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 23.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **akademik atama ve yükseltme sürecine uyulmasına** ilişkin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



Şekil 23.b. “Akademik personelin atama ve yükseltme sürecine uyulmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

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

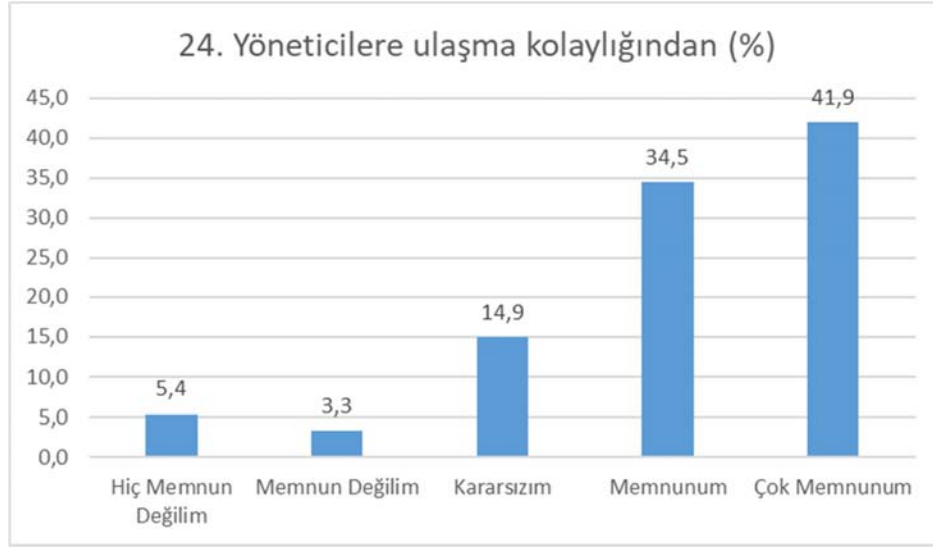
Akademisyenlerin Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı bölümündeki sorulara verdikleri frekansları ve memnuniyet ortalamaları Tablo 2'de verilmiştir. Bu bölümde ortalama memnuniyet düzeyi **3.85** olarak belirlenmiştir. Akademisyenlerin, Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı bölümündeki en yüksek memnuniyet oranı 4.04 ile “yöneticilere ulaşma kolaylığından” olurken, en düşük memnuniyet oranı ise 3.76 ile “yöneticilerin işle ilgili kararlarda fikrimi sormasından” 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	Memnunuz	Çok Memnunuz	Ortalama
24. Yöneticilere ulaşma kolaylığından	54	33	150	347	422	4.04
25. Yöneticilerin vizyon sahibi olmasından	78	50	180	336	362	3.85
26. Yöneticilerin adil olmasından	88	50	183	341	344	3.80
27. Yöneticilerin önerileri dikkate almasından	79	47	194	330	356	3.83
28. Yöneticilerin bilgi/deneyimlerini paylaşmasından	75	43	179	347	362	3.87
29. Yöneticilerin girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesinden	67	46	207	332	354	3.85
30. Yöneticilerin ekip çalışmasını desteklemesinden	68	52	186	348	352	3.86
31. Yöneticilerin kurum kültürünü yayma çabasından	79	47	200	338	342	3.81
32. Yöneticilerin şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasından	87	47	194	338	340	3.79
33. Yöneticilerin performansını takdir etmesinden	83	53	185	344	341	3.80
34. Yöneticilerin tutum ve davranışından	83	43	191	339	350	3.83
35. Yöneticilerle işle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmekten	72	44	193	332	365	3.87
36. Yöneticilerin örnek davranışlar sergilemesinden	81	46	184	351	344	3.83
37. Yöneticilerin işle ilgili kararlarda fikrimi sormasından	92	54	197	325	338	3.76
38. Yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik çalışmalarından	56	37	177	388	348	3.93
39. Yöneticilerin verimlilik artırmaya yönelik çalışmalarından	75	45	187	356	343	3.84
40. Yöneticilerin etik/toplumsal değerlere bağlı çalışmasından	74	39	166	375	352	3.89
41. Yöneticilerin huzurlu bir okul/bölüm için gösterdiği çabadan	83	47	153	358	365	3.87
42. İdari görev/komisyon vb.'lerine atama /seçme tercihlerinden	89	43	203	334	337	3.78
GENEL ORTALAMA						3.85

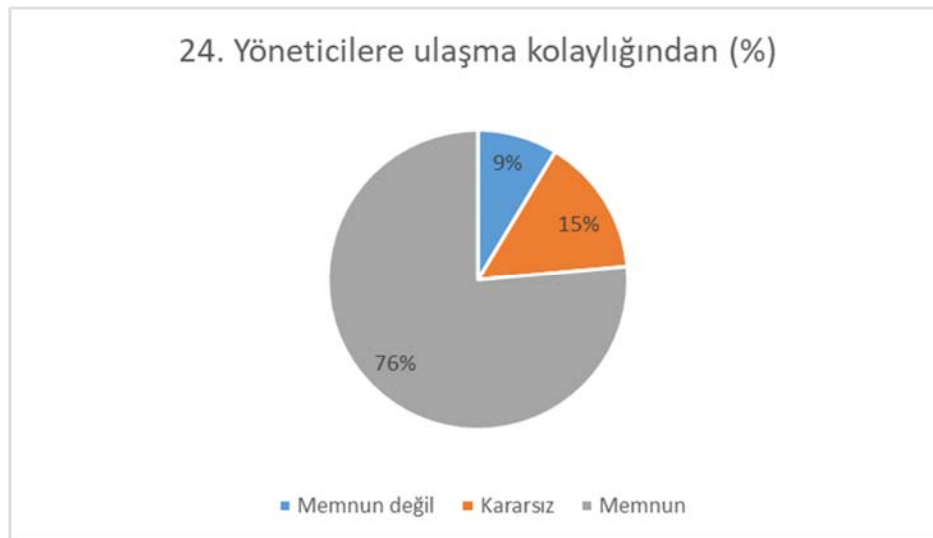
Katılımcıların “Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı” bölümünde her bir ifadeye katılım yüzdelерinin dağılımları aşağıda verilmiştir (Şekil24 – Şekil42).

Şekil 24.a’da “Yöneticilere (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) ulaşma kolaylığından” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



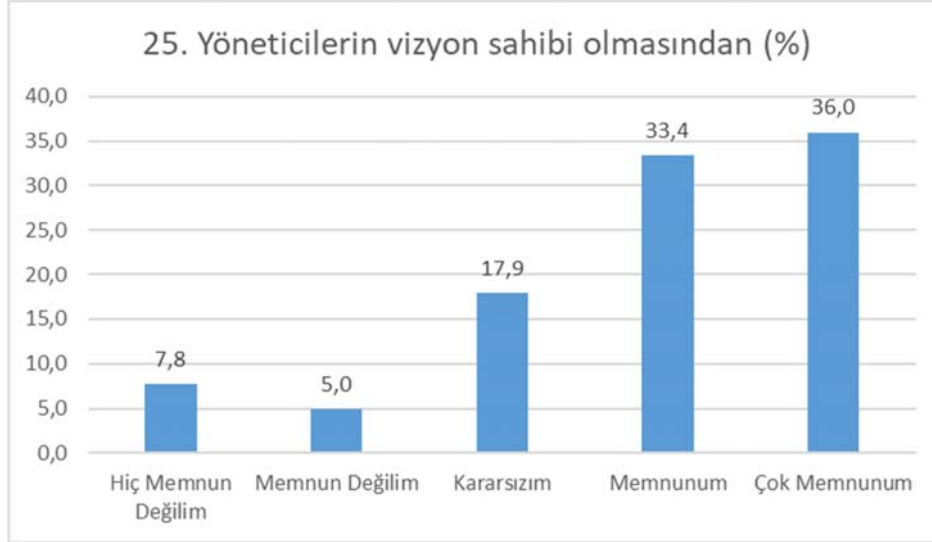
Şekil 24.a. Akademik personelin “yöneticilere ulaşma kolaylığından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 24.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %76 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 24.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve yöneticilere (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) ulaşma kolaylığına ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



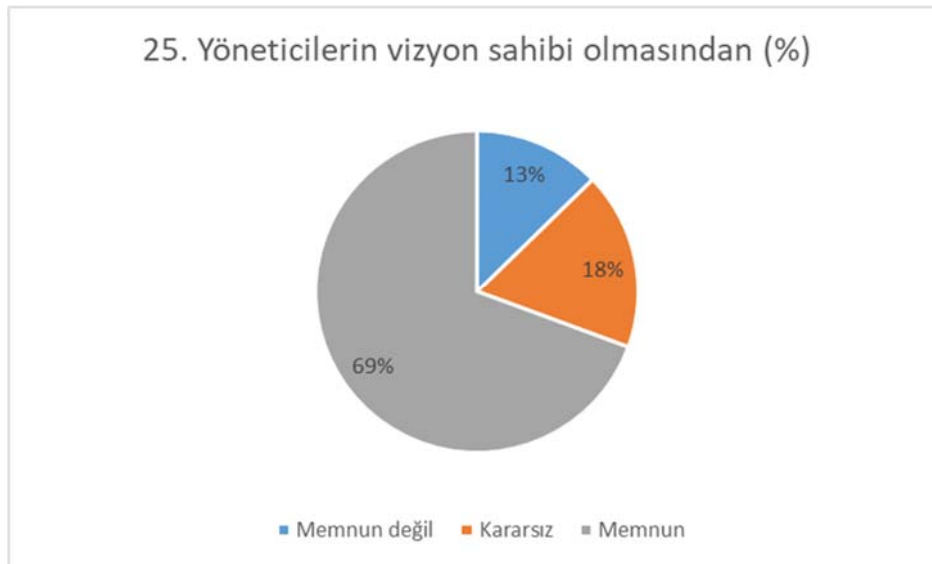
Şekil 24.b. Akademik personelin “yöneticilere ulaşma kolaylığından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri(Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 25.a'da “Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) vizyon sahibi olmasından” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



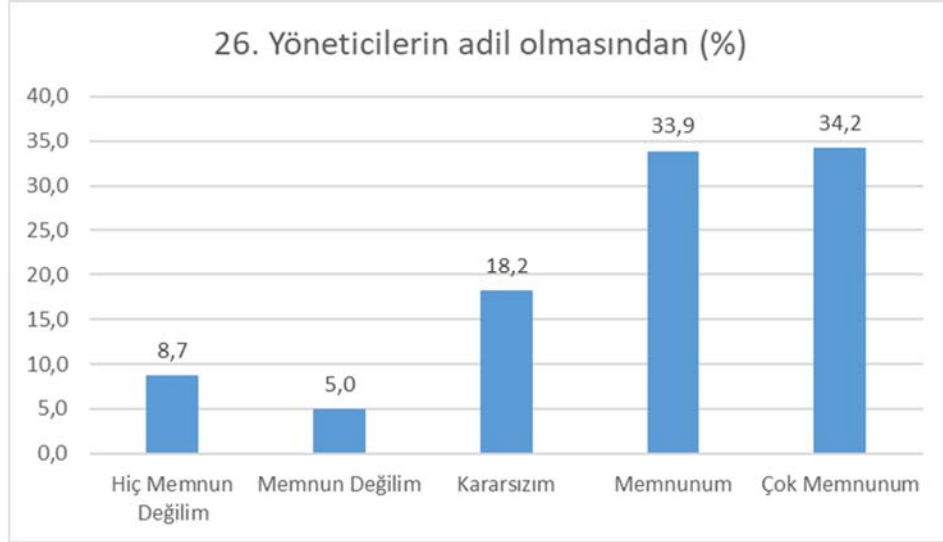
Şekil 25.a. “Akademik personelin yöneticilerin vizyon sahibi olmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%).

Şekil 25.b'de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %69 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 25.a'da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) vizyon sahibi olmasına** ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



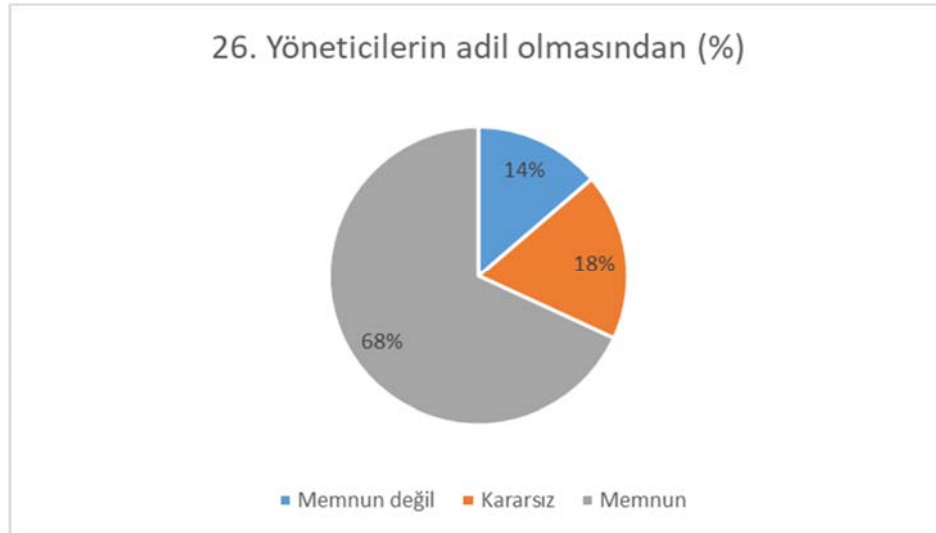
Şekil 25.b. “Akademik personelin yöneticilerin vizyon sahibi olmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 26.a’da “Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) adil olmasından” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



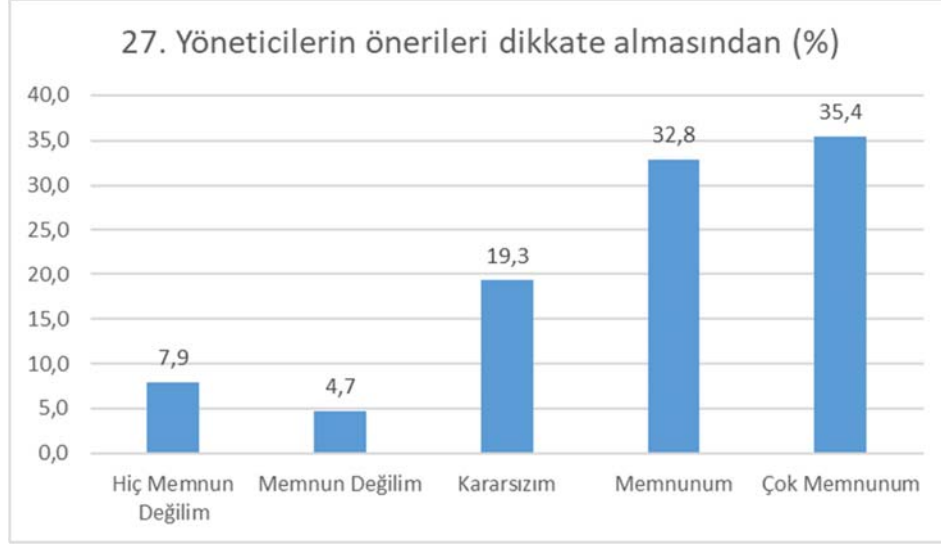
Şekil 26.a. “Akademik personelin yöneticilerin adil olmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 26.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %68 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 26.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) adil olmasına** ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



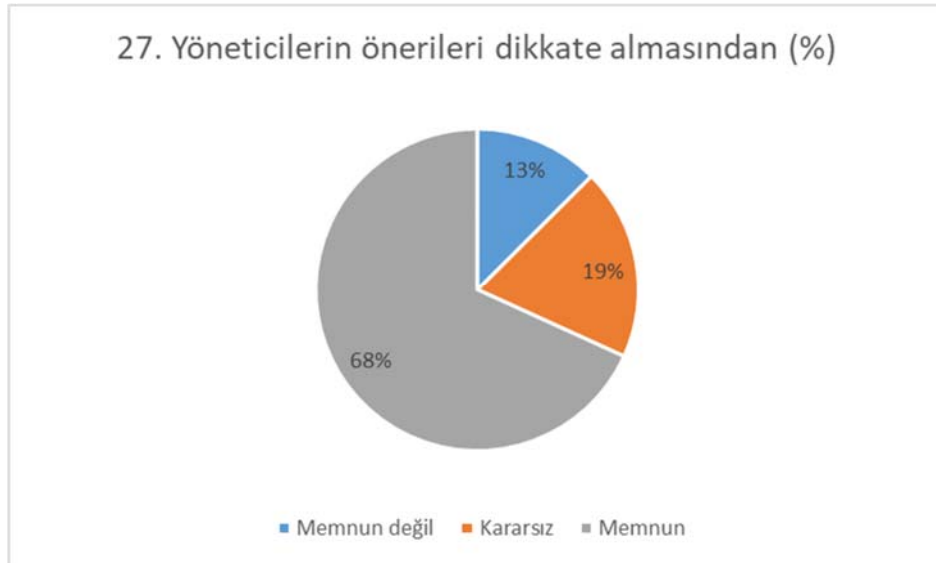
Şekil 26.b. “Akademik personelin yöneticilerin adil olmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 27.a'da “Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) önerileri dikkate almasından” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



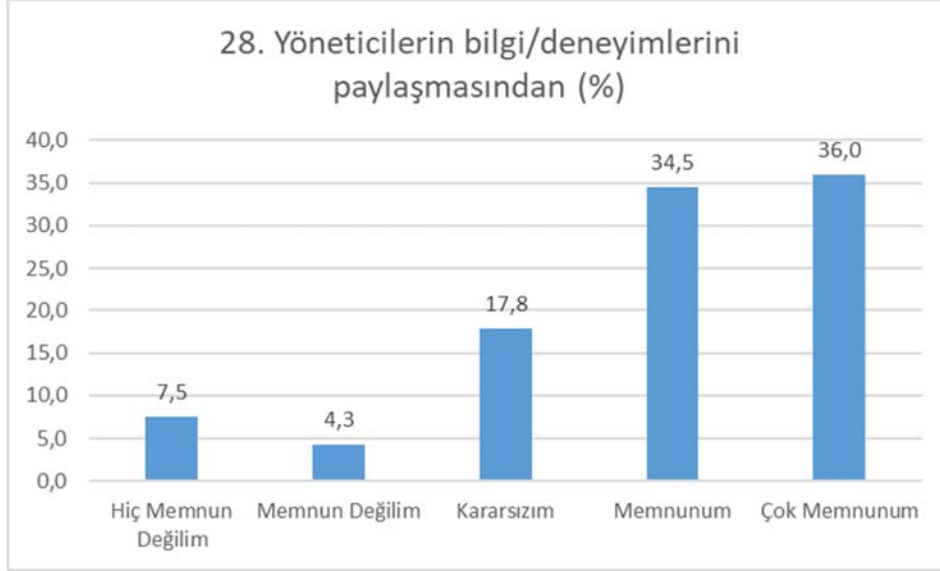
Şekil 27.a. “Akademik personelin yöneticilerin önerileri dikkate almasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 27.b'de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %68 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 27.a'da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) önerileri dikkate almasına** ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



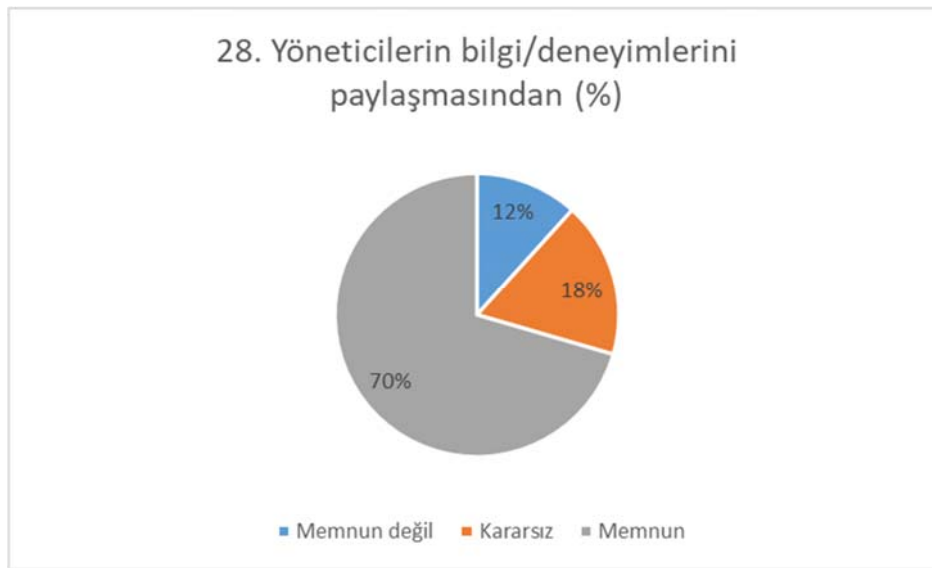
Şekil 27.b. “Akademik personelin yöneticilerin önerileri dikkate almasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 28.a’da “Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) bilgi/deneyimlerini paylaşmasından” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



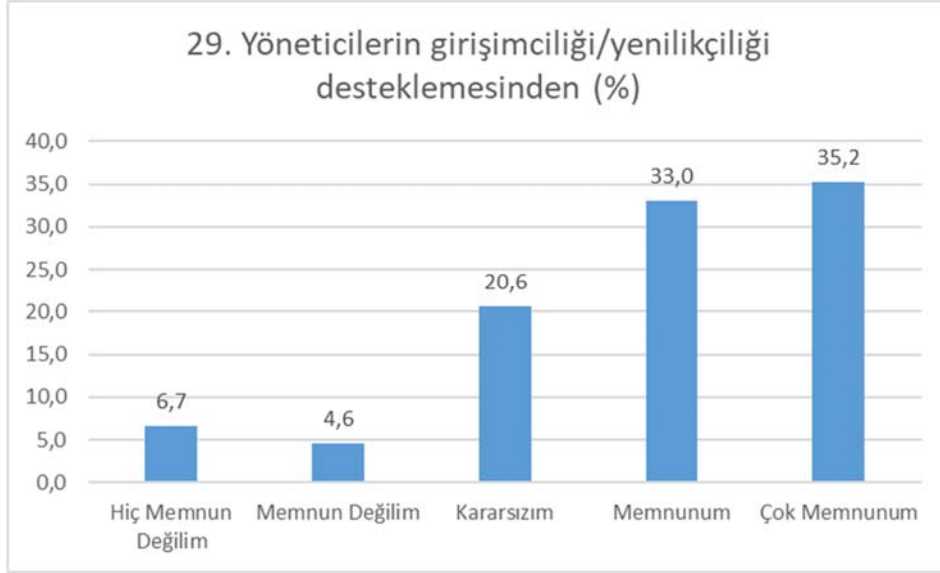
Şekil 28.a. “Akademik personelin yöneticilerin bilgi/deneyimlerini paylaşmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 28.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %70 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 28.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) bilgi/deneyimlerini paylaşmasına** ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

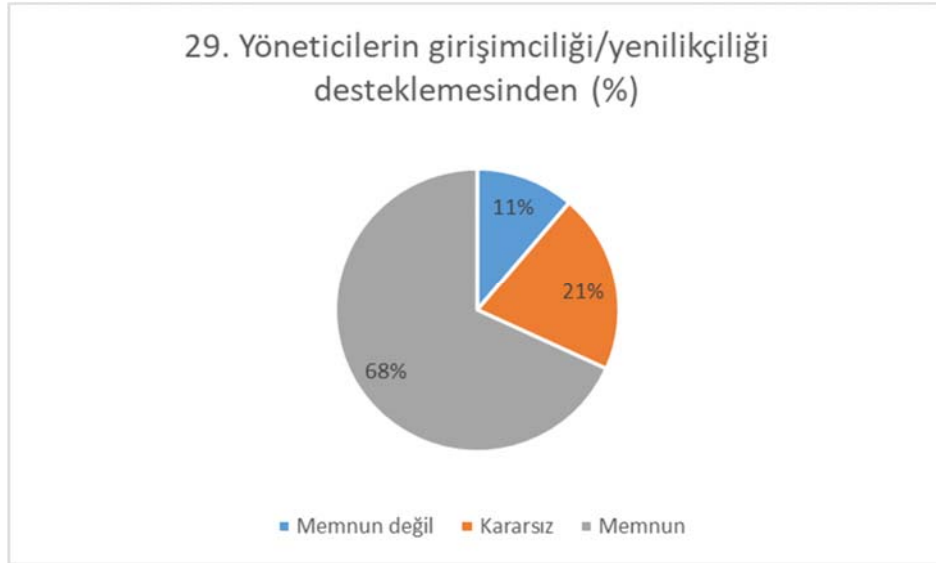


Şekil 28.b. “Akademik personelin yöneticilerin bilgi/deneyimlerini paylaşmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 29.a’da “Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesinden” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



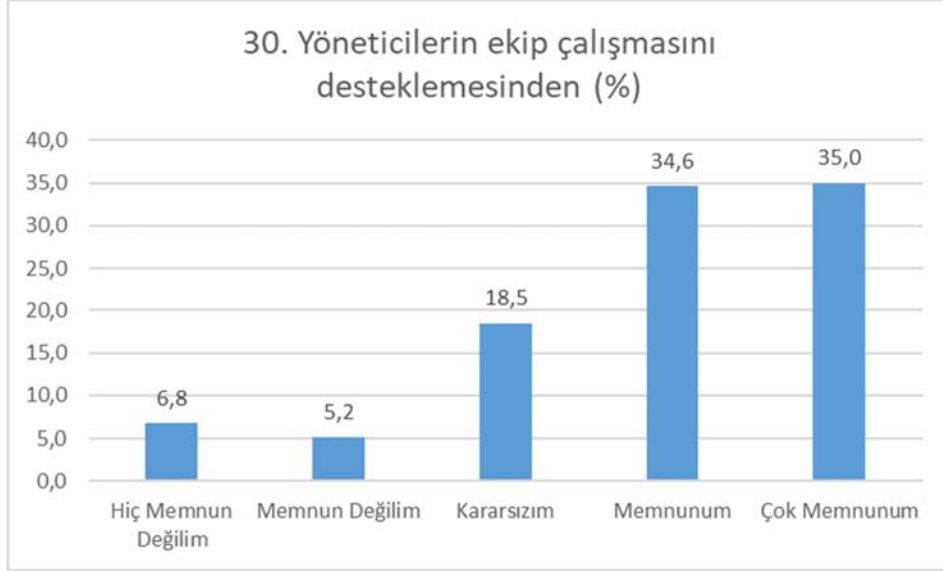
Şekil 29.a. “Akademik personelin girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)



Şekil 29.b. “Akademik personelin girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

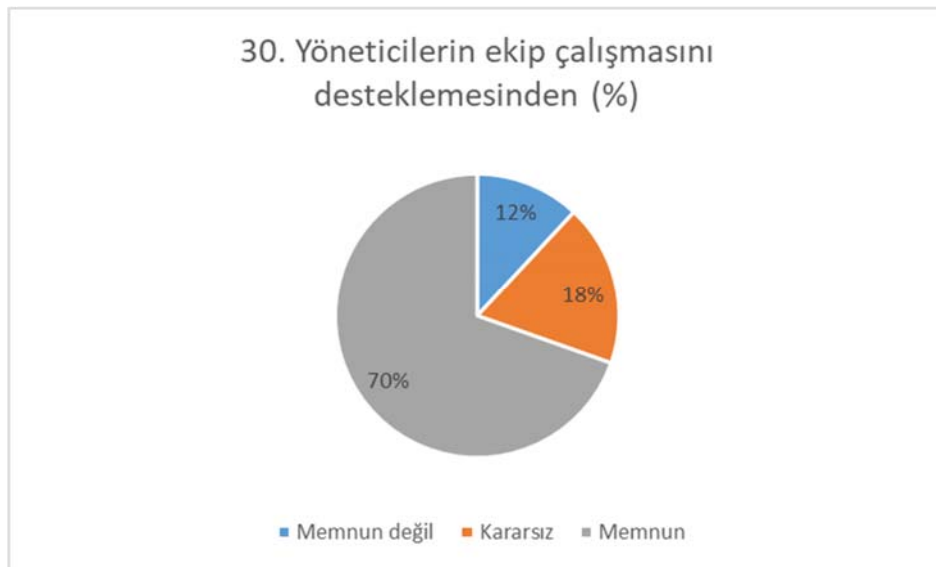
Şekil 29.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %68 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 29.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) girişimciliği/yenilikçiliği desteklemesine** ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Şekil 30.a’da “Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) ekip çalışmasını desteklemesinden” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



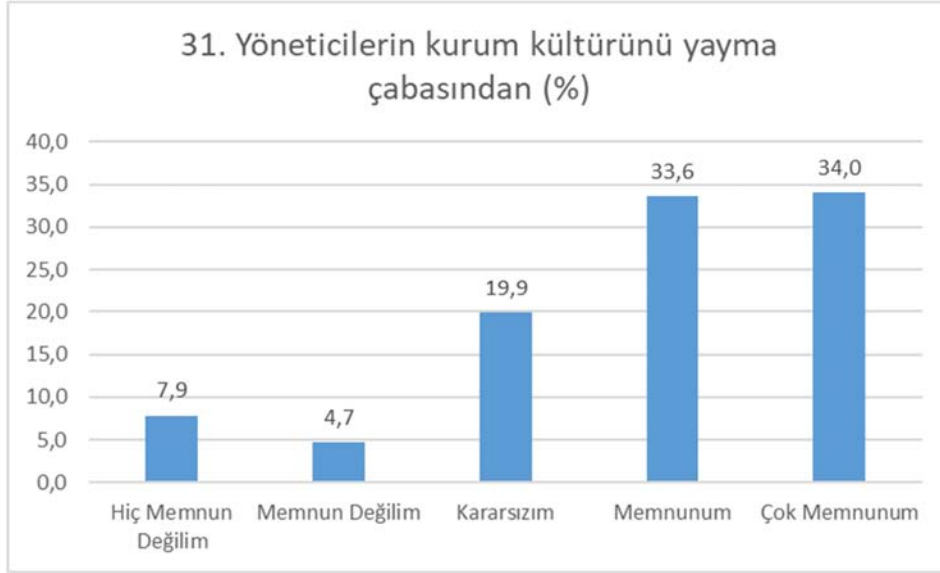
Şekil 30.a. “Akademik personelin yöneticilerin ekip çalışmasını desteklemesinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 30.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %70 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 30.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) ekip çalışmasını desteklemesine** ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



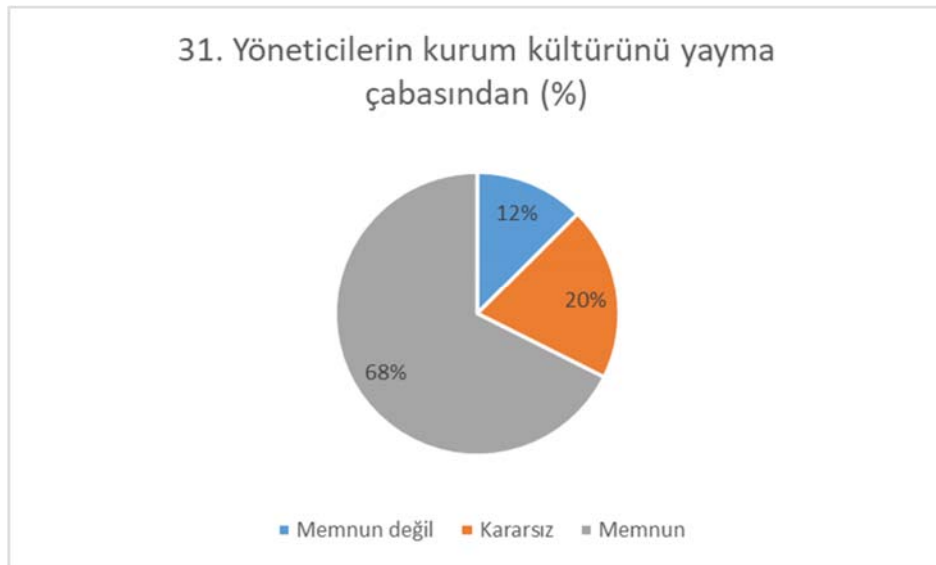
Şekil 30.b. “Akademik personelin yöneticilerin ekip çalışmasını desteklemesinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 31.a’da “Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) kurum kültürünü yayma çabasından” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



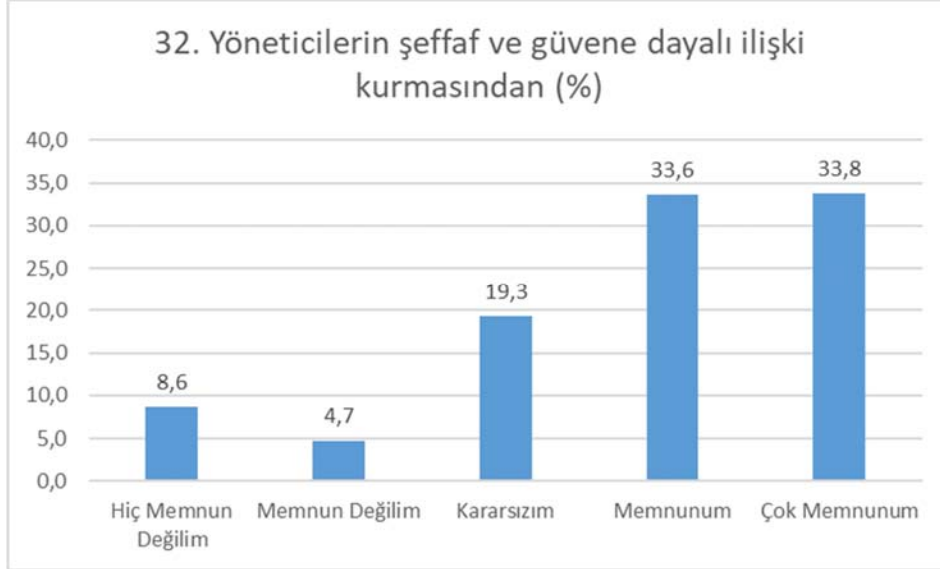
Şekil 31.a. “Akademik personelin yöneticilerin kurum kültürünü yayma çabasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 31.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %68 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 31.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) kurum kültürünü yayma çabasına** ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



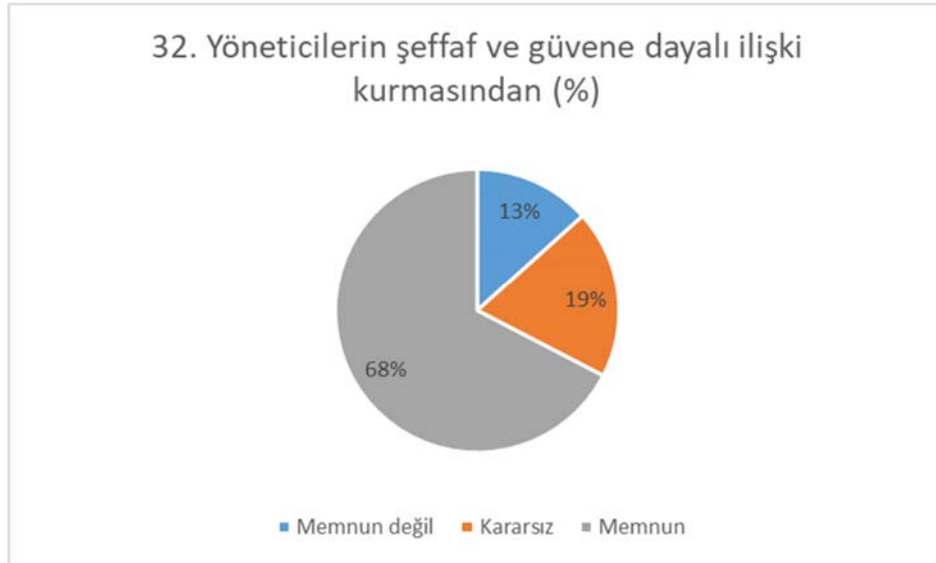
Şekil 31.b. “Akademik personelin yöneticilerin kurum kültürünü yayma çabasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 32.a'da “Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasından” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



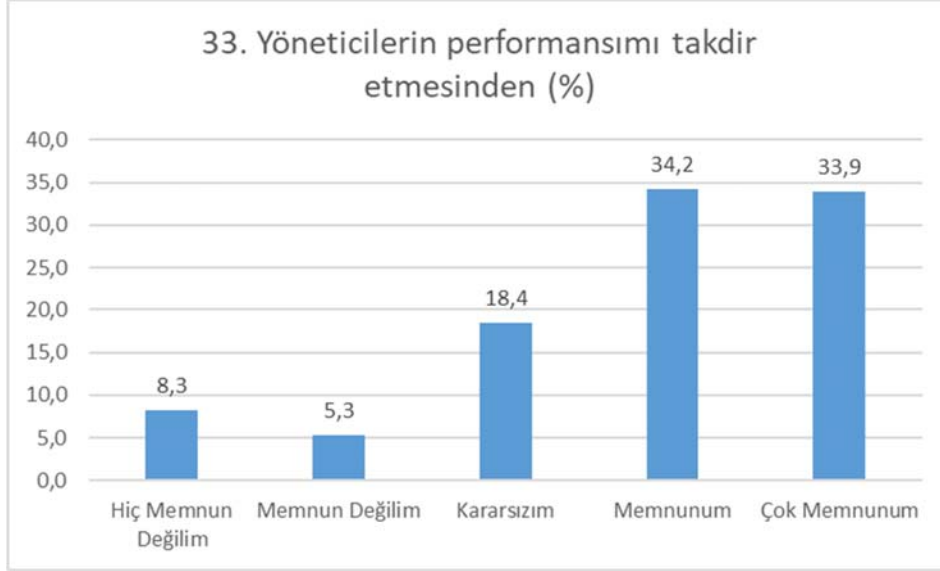
Şekil 32.a. “Akademik personelin yöneticilerin şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 32.b'de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %68 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 32.a'da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasına** ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



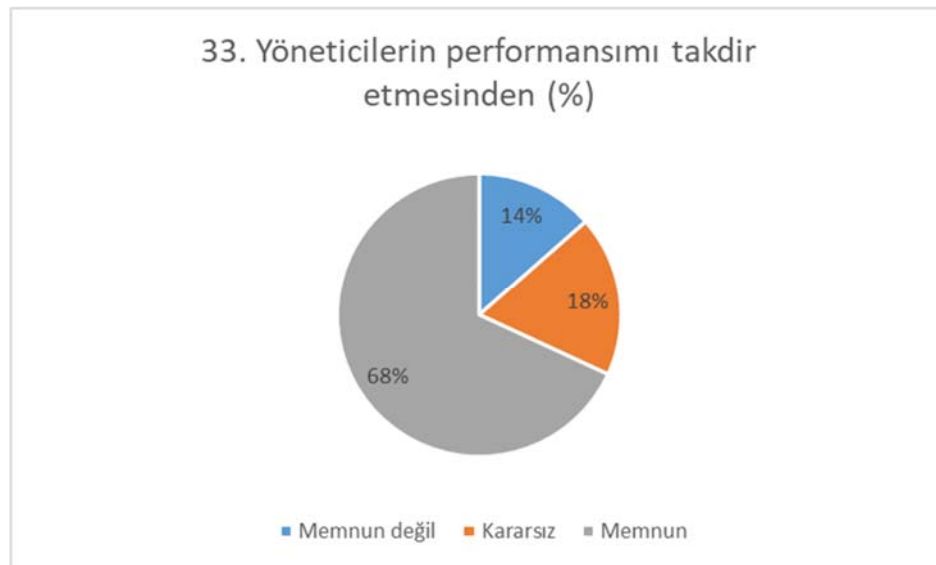
Şekil 32.b. “Akademik personelin yöneticilerin şeffaf ve güvene dayalı ilişki kurmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri(Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 33.a’da “Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) performansını takdir etmesinden” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



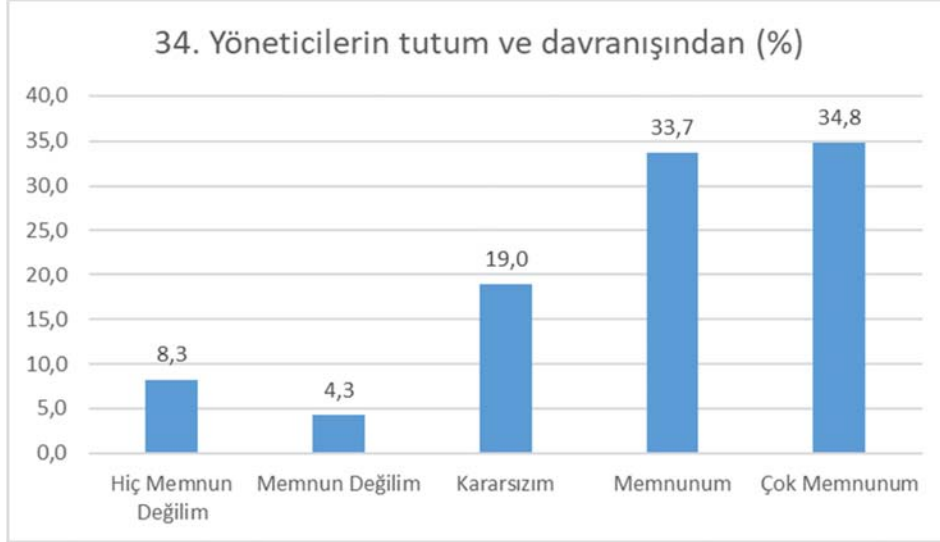
Şekil 33.a. “Akademik personelin yöneticilerin performansını takdir etmesinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 33.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %68 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 33.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) performansını takdir etmesine** ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



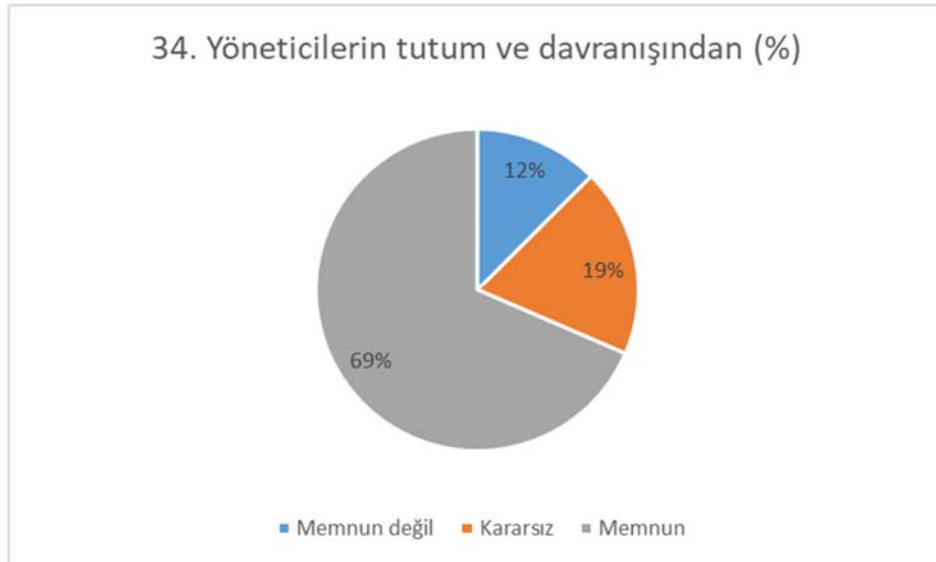
Şekil 33.b. “Akademik personelin yöneticilerin performansını takdir etmesinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 34.a'da “**Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) tutum ve davranışından**” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



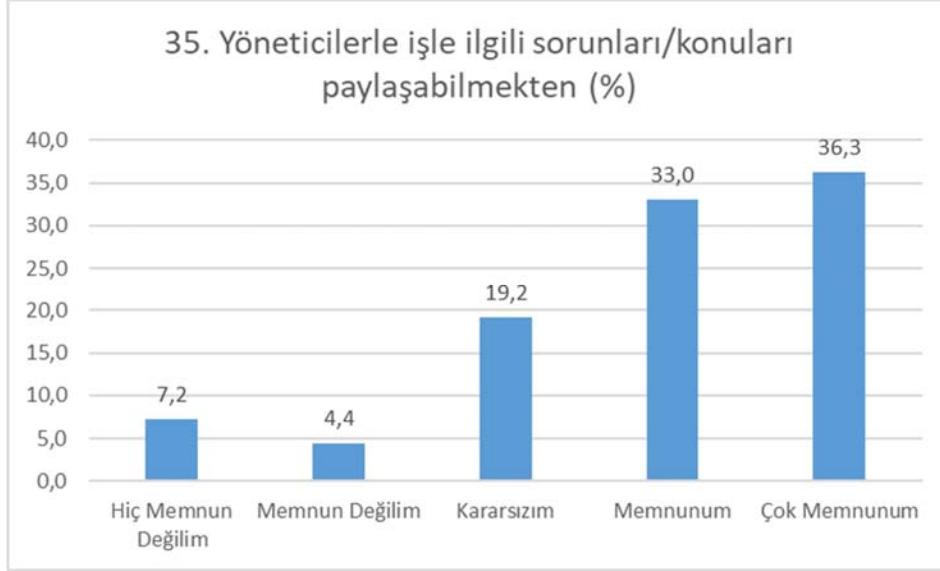
Şekil 34.a. “Akademik personelin yöneticilerin tutum ve davranışından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 34.b'de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %69 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 34.a'da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) tutum ve davranışına** ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



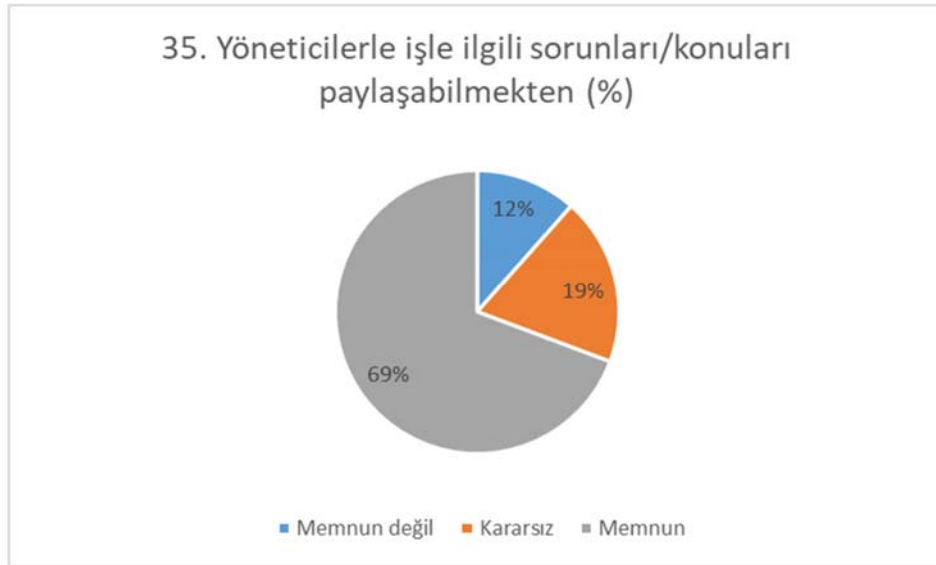
Şekil 34.b. “Akademik personelin yöneticilerin tutum ve davranışından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 35.a'da “Yöneticilerle (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) işle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmekten” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



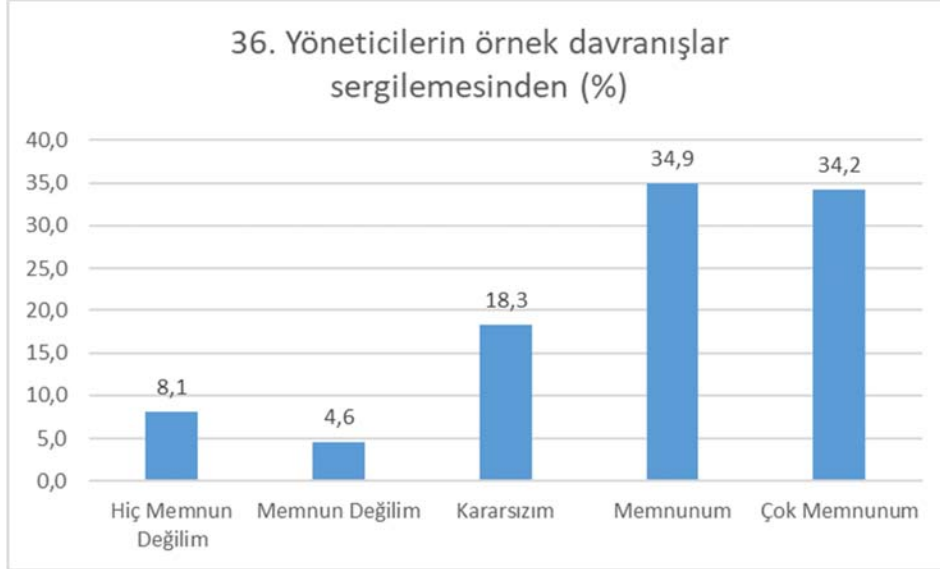
Şekil 35.a. “Akademik personelin yöneticilerin işle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmekten” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 35.b'de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %69 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 35.a'da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **Yöneticilerle (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) işle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmeye** ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



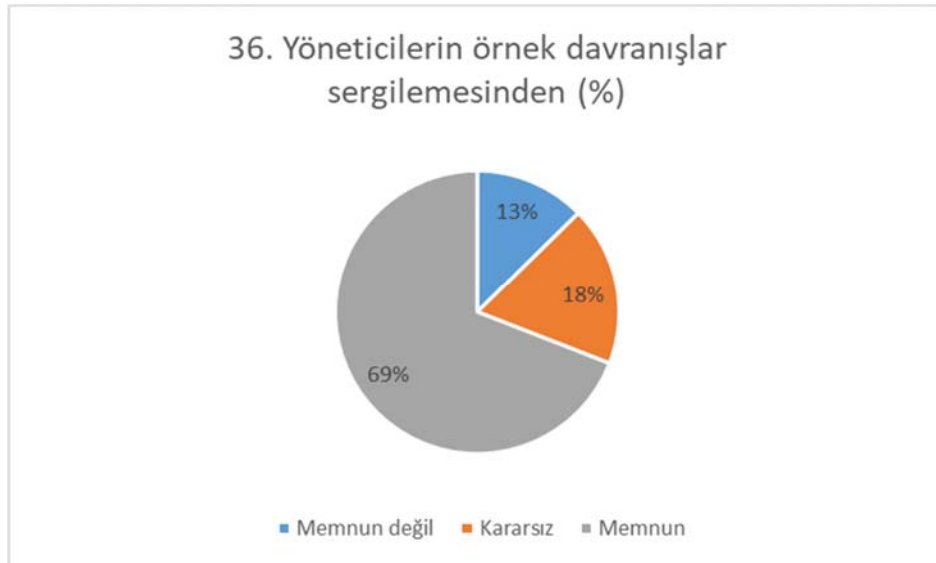
Şekil 35.b. “Akademik personelin yöneticilerin işle ilgili sorunları/konuları paylaşabilmekten” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri(Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 36.a’da “Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) örnek davranışlar sergilemesinden” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



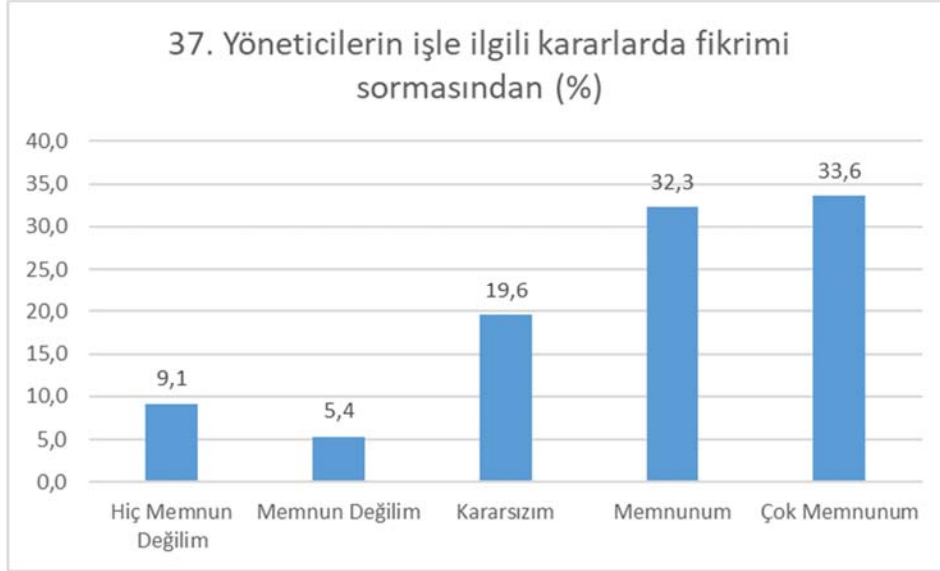
Şekil 36.a. “Akademik personelin yöneticilerin örnek davranışlar sergilemesinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 36.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %69 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 36.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) örnek davranışlar sergilemesine** dair algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



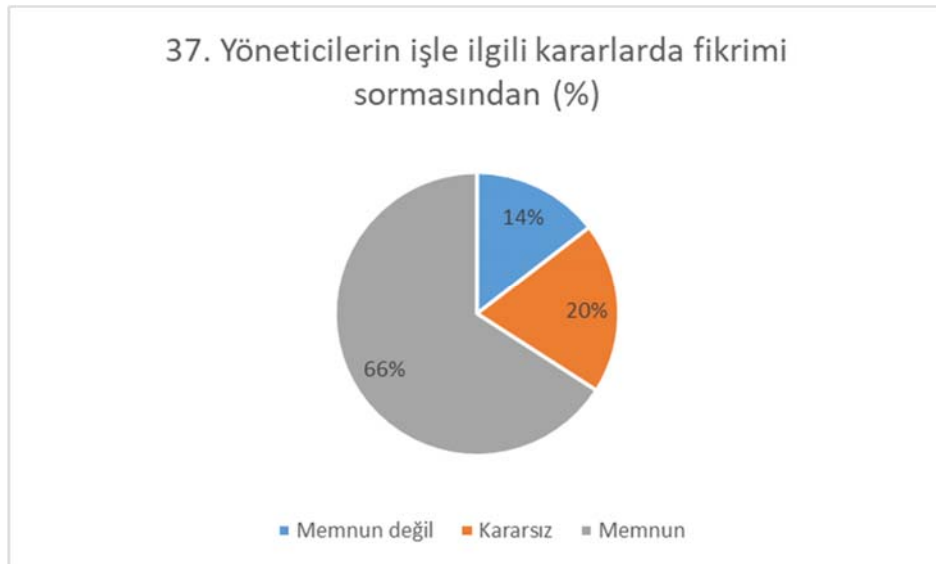
Şekil 36.b. “Akademik personelin yöneticilerin örnek davranışlar sergilemesinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 37.a'da “Yöneticilerin(dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) işle ilgili kararlarda fikrimi sormasından” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



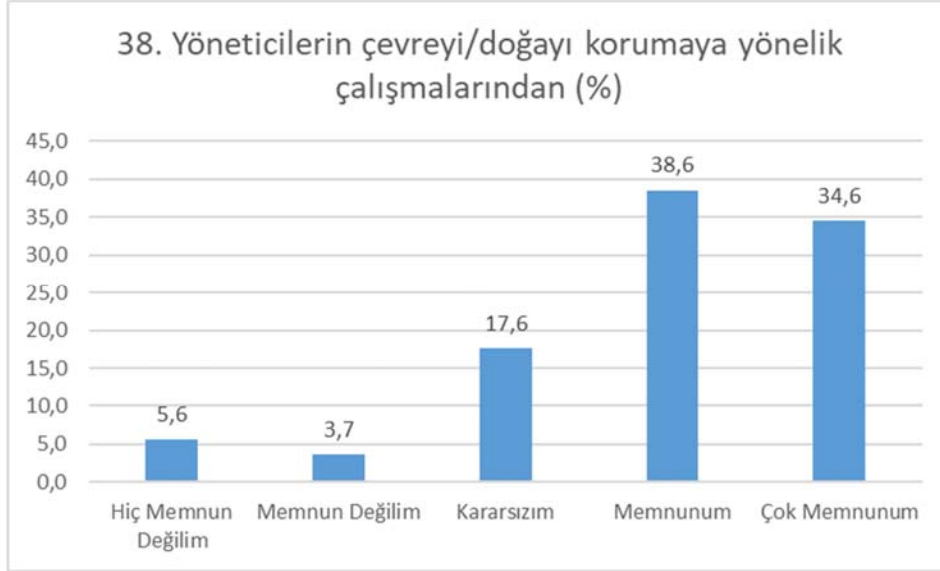
Şekil 37.a. “Akademik personelin yöneticilerin işle ilgili kararlarda fikrimi sormasından” maddesine ilişkin memnuniyetleri (%)

Şekil 37.b'de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %66 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 37.a'da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **Yöneticilerin(dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) işle ilgili kararlarda fikrimi sormasına** dair algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



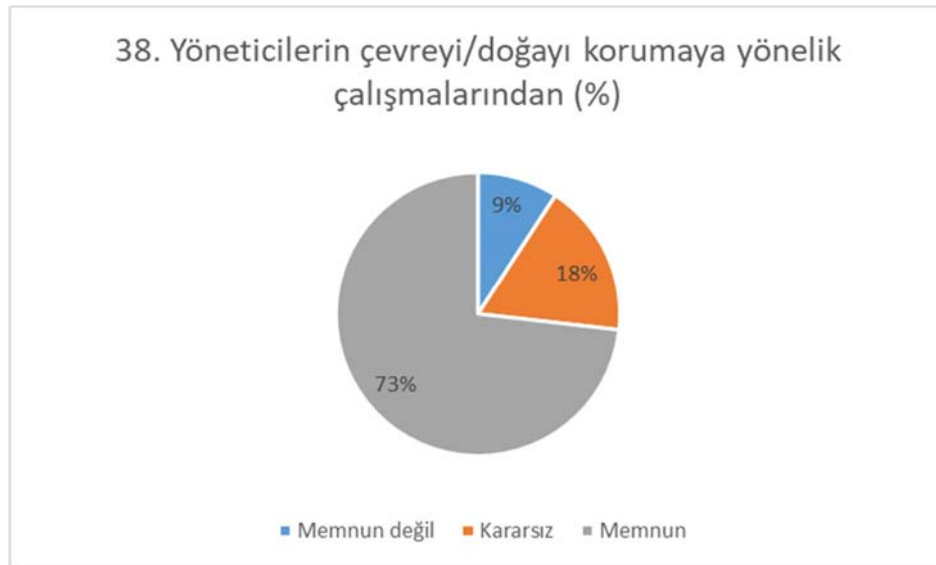
Şekil 37.b. “Akademik personelin yöneticilerin işle ilgili kararlarda fikrimi sormasından” maddesine ilişkin memnuniyetleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 38.a’da “Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) çevreyi/doğayı korumaya yönelik çalışmalarından” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



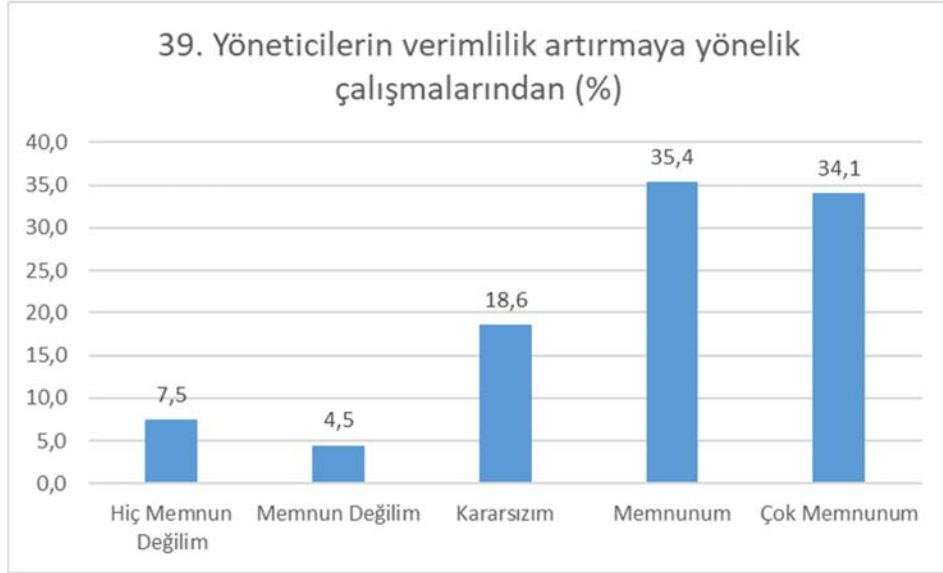
Şekil 38.a. “Akademik personelin yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik çalışmalarından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 38.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %73 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 38.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) çevreyi/doğayı korumaya yönelik çalışmalarına** ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



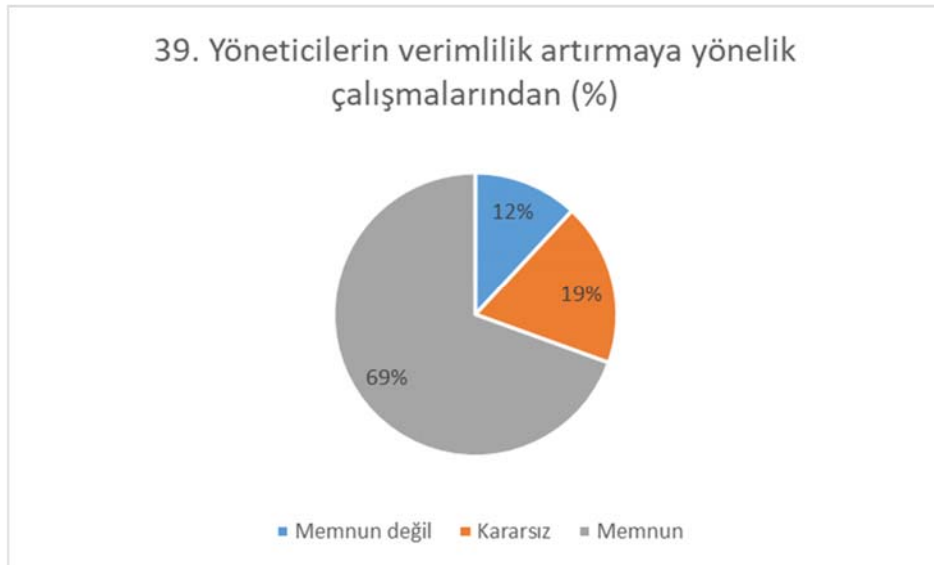
Şekil 38.b. “Akademik personelin yöneticilerin çevreyi/doğayı korumaya yönelik çalışmalarından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 39.a’da “Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) verimlilik artırmaya yönelik çalışmalarından” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



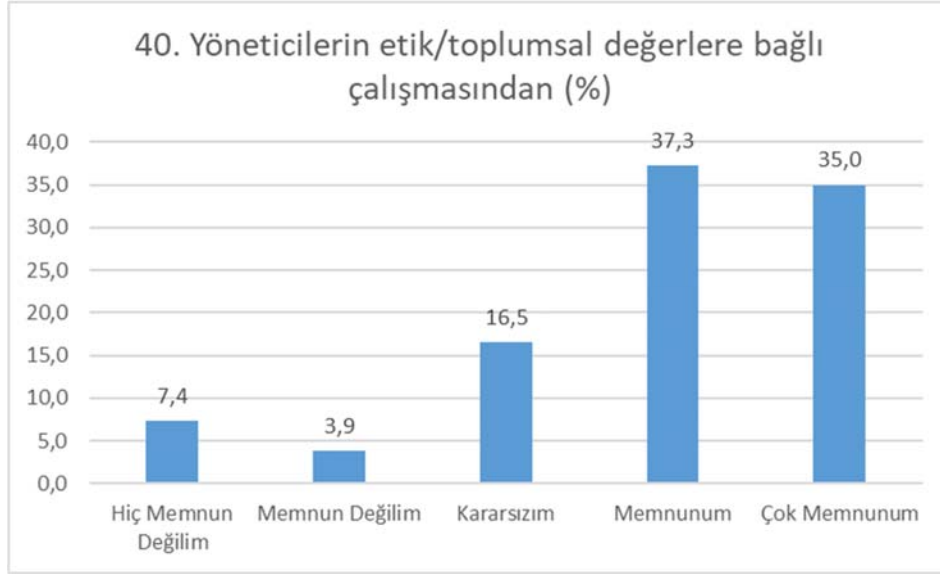
Şekil 39.a. “Akademik personelin yöneticilerin verimlilik artırmaya yönelik çalışmalarından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 39.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %69 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 39.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) verimlilik artırmaya yönelik çalışmalarına** ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



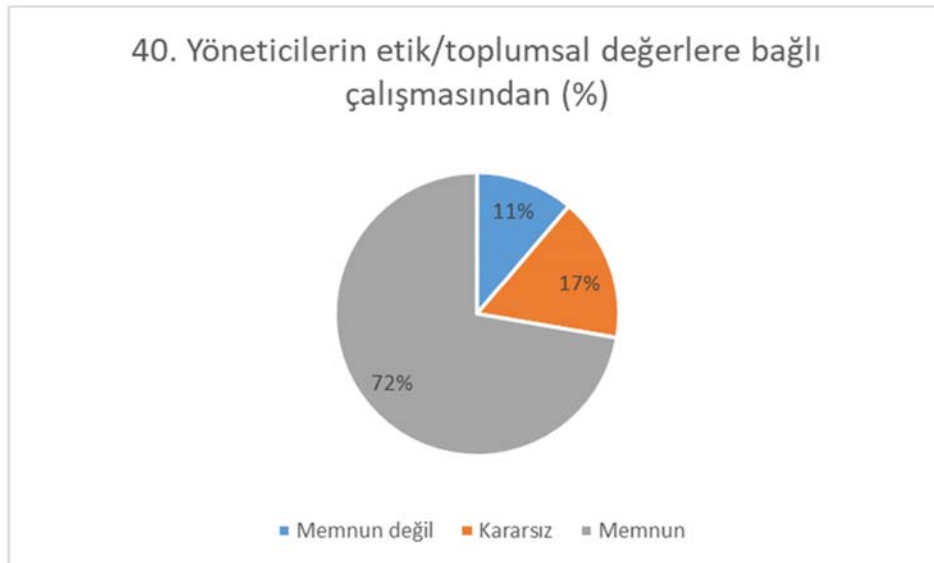
Şekil 39.b. “Akademik personelin yöneticilerin verimlilik artırmaya yönelik çalışmalarından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 39.a’da “Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) etik/toplumsal değerlere bağlı çalışmasından” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



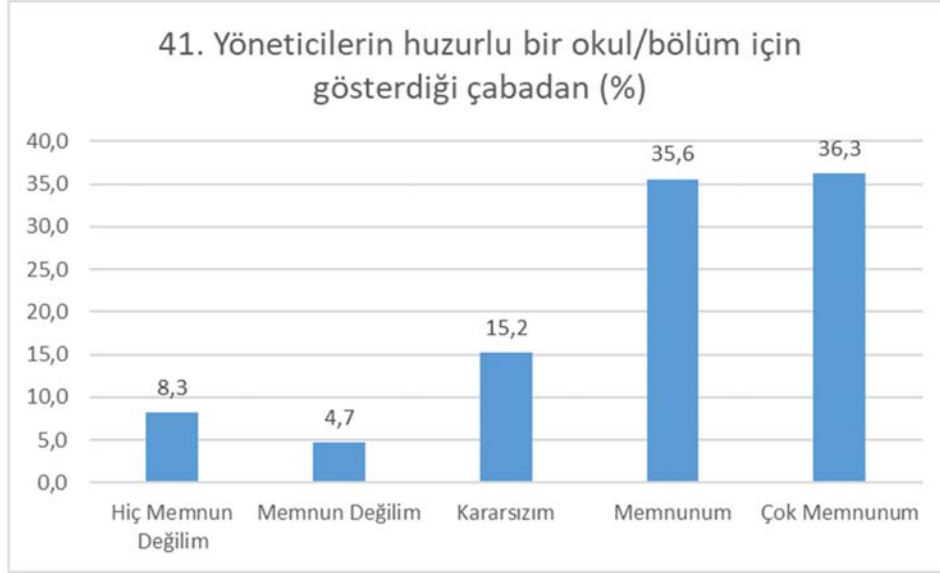
Şekil 40.a. “Akademik personelin etik/toplumsal değerlere bağlı çalışmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 39.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %72 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 39.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve **Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) etik/toplumsal değerlere bağlı çalışmasına** ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



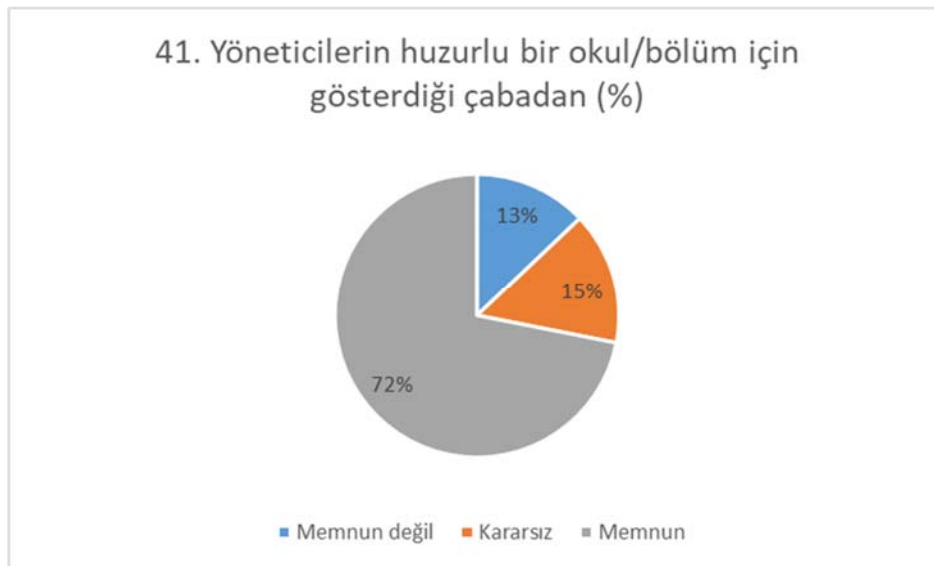
Şekil 40.b. “Akademik personelin etik/toplumsal değerlere bağlı çalışmasından” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 41.a’da “Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) huzurlu bir okul/bölüm için gösterdiği çabadan” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



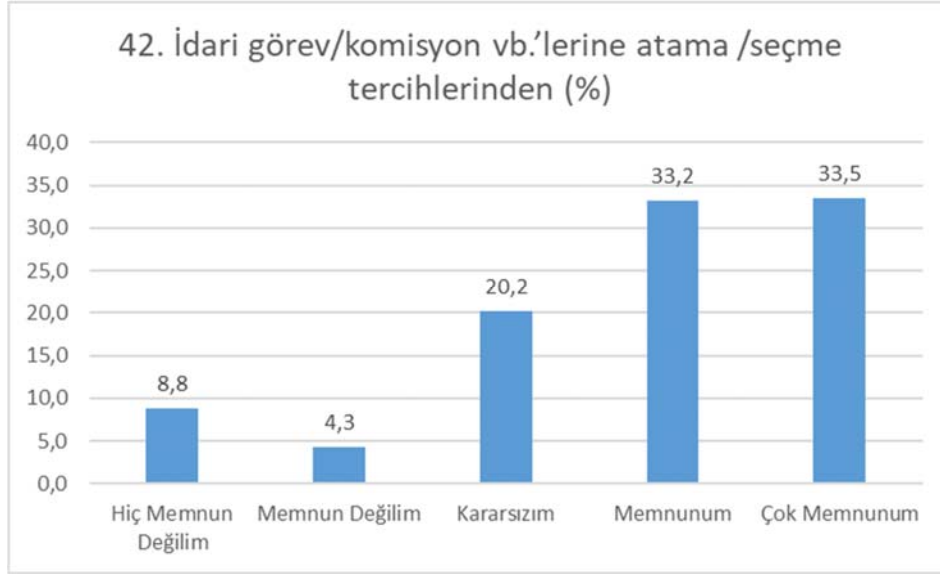
Şekil 41.a. “Akademik personelin yöneticilerin huzurlu bir okul/bölüm için gösterdiği çabadan” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 41.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %72 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 41.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) huzurlu bir okul/bölüm için gösterdiği çabaya ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



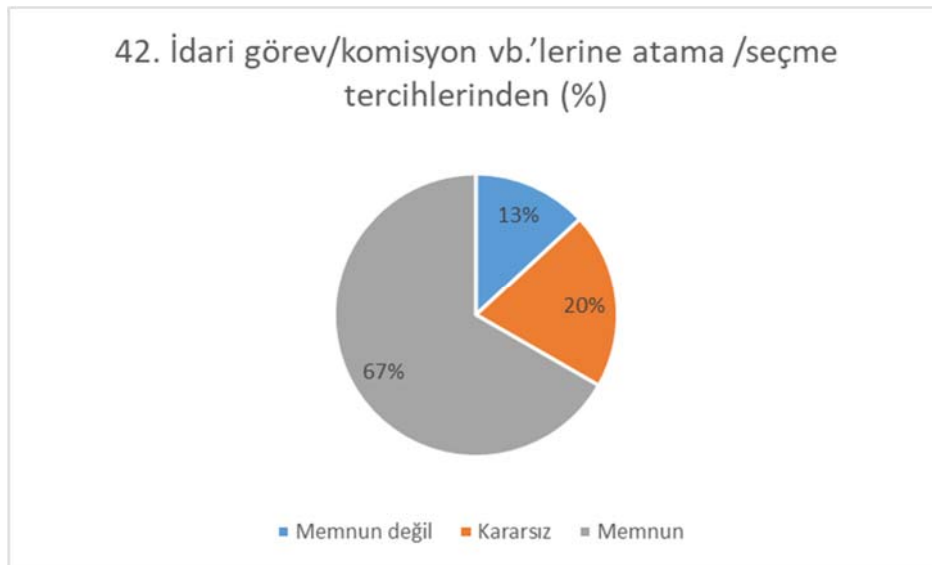
Şekil 41.b. “Akademik personelin yöneticilerin huzurlu bir okul/bölüm için gösterdiği çabadan” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri(Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Şekil 42.a’da “Yöneticilerin (dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) idari görev/komisyon vb.’lerine atama /seçme tercihlerinden” ifadesine verilen yanıtların yüzde dağılımı incelendiğinde, akademisyenlerin büyük çoğunluğunun memnuniyet bildirdi görülmektedir.



Şekil 42.a. “Akademik personelin İdari görev/komisyon vb.’lerine atama /seçme tercihlerinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri (%)

Şekil 42.b’de ise beşli Likert ölçeği birleştirilerek oluşturulan üçlü kategoriye ait pasta grafiği yer almaktadır. Buna göre “Memnun” kategorisi %67 ile en büyük payı oluşturmaktadır. Bu grafik, Şekil 42.a’da ayrıntılı olarak görülen dağılımı daha sade bir biçimde özetlemekte ve Yöneticilerin(dekan/müdür, bölüm bşk. vb.) idari görev/komisyon vb.’lerine atama /seçme tercihlerine ilişkin algının genel olarak olumlu olduğunu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



Şekil 42.b. “Akademik personelin İdari görev/komisyon vb.’lerine atama /seçme tercihlerinden” maddesine ilişkin memnuniyet düzeyleri(Üçlü Kategori Dağılımı) (%)

Diğer Yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) Yönetim Anlayışı kategorisinde sorulan her soru için akademisyenlerin 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 “**Memnun**” oldukları ortaya çıkmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi’nde görev yapan akademik personele yöneticilerin performanslarına yönelik memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan ankete toplam 1006 akademik personel katılım göstermiştir. Anket sonucunda elde edilen memnuniyet düzeyi genel ortalaması üst yöneticilerin (Rektör, Rektör Yardımcıları) yönetim anlayışı için 3.86 iken diğer yöneticilerin (Dekan/Müdür, Bölüm Başkanı vb.) yönetim anlayışı için 3.85 olarak bulunmuştur. Anket sonuçlarına göre, akademik personelin, yöneticilerin performanslarından genel olarak “Memnun” oldukları ortaya çıkmıştır. Her ne kadar genel memnuniyet yüksek düzeyde sağlanmış olsa da memnuniyetsizlik düzeylerinin giderilmesine yönelik adımların atılması daha yüksek kalite standartlarına ulaşmak için hedeflenmelidir. Ayrıca bazı maddelerde yüzde 20 oranında “Kararsızım” seçeneğinin işaretlenmiş olması akademik personelin, bu hususlardaki kararsızlık nedenlerinin ortaya çıkarılmasına yönelik incelemeler yapılmasını gerekli kılmaktadır. Önceki yıl ile anket sonuçları kıyaslandığında benzer bulgulara ulaşıldığı rahatlıkla belirtilebilmektedir.