



**T.C.
TRABZON ÜNİVERSİTESİ
ŞALPAZARI MESLEK YÜKSEKOKULU**

**AKADEMİK PERSONEL MEMNUNİYET
ANKETİ**

DEĞERLENDİRME RAPORU

2024

GİRİŞ

Meslek Yüksekokulumuz, 2021-2025 Stratejik Planını, kurum genelinde bir planlama bilinci oluşturma ve tüm faaliyet alanlarını içselleştirme anlayışıyla hazırlamıştır. Katılımcı bir yaklaşımla gerçekleştirilen öz değerlendirme etkinlikleri sonucunda, mevcut durum ile ulaşılması hedeflenen seviyeler arasındaki farklar tespit edilmiş, temel amaçlar ve performans hedefleri net bir şekilde belirlenmiştir. Bu süreçte, okulun güçlü ve zayıf yönleri, mevcut fırsatlar ve karşılaşılabilecek olası tehditler detaylı bir şekilde değerlendirilmiştir.

Stratejik planımız, Meslek Yüksekokulumuzun yönetimi açısından yol gösterici bir nitelik taşımanın yanı sıra, kısa, orta ve uzun vadeli akademik ve yönetsel yaklaşımların belirlenmesine olanak tanımaktadır. Ayrıca, kaynaklarımızın verimli bir şekilde kullanılmasını sağlayarak, kurumumuzun hedeflerine ulaşmasında etkili bir yönetim aracı olarak kabul edilmektedir. Bu süreçte, akademik personelin katkıları ve kurumsal süreçlerdeki etkin rolleri, stratejik planımızın başarıya ulaşmasında kritik bir yere sahiptir.

Stratejik Plan'da yer alan amaçlar arasında, akademik süreçlerin daha etkin hale getirilmesi, eğitim-öğretim faaliyetlerinin kalitesinin artırılması ve akademik personelin mesleki gelişiminin desteklenmesi öncelikli hedefler arasında yer almaktadır. Bu hedefler doğrultusunda, akademik personelin görüş ve değerlendirmelerine başvurulması, eğitim-öğretim süreçlerine dair ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Kurumumuzda sunulan eğitim-öğretim faaliyetlerinin etkinliğini ölçmek ve akademik süreçlere dair yansımaları değerlendirmek amacıyla her yıl "Akademik Personel Memnuniyet Anketi" uygulanmaktadır. Bu yıl, önceki yıllarda uygulanan anket formu revize edilerek daha kapsamlı bir hale getirilmiştir. 2024 yılı için gerçekleştirilen bu anket, akademik personelin karşılaştığı sorunları tespit etmek, çözüm önerileri geliştirmek ve akademik süreçlerin iyileştirilmesine yönelik somut adımlar atmak amacıyla hayata geçirilmiştir.

1. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde ankete katılan akademik personele ait demografik bilgiler tablolar şeklinde verilmiştir.

Tablo 1. Akademik Personelin Yaş ve Cinsiyet Dağılımı

		18-30	31-40	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	Sayı	0	2	2
		Yüzde	0%	25%	25%
	Erkek	Sayı	2	4	6
		Yüzde	25%	50%	75%
Toplam	Sayı	2	6	8	
	Yüzde	25%	75%	100%	

Tablodaki veriler, cinsiyet ve yaş aralıklarına göre grubun dağılımını göstermektedir. Toplamda 8 kişiden oluşan grubun %25'i kadın, %75'i erkeklerden oluşmaktadır. Kadınların tamamı 31-40 yaş grubunda yer almakta ve diğer yaş gruplarında kadın temsil edilmemektedir. Erkekler ise her iki yaş grubunda da temsil edilmekte olup, %25'i 18-30 yaş grubunda, %50'si ise 31-40 yaş grubunda bulunmaktadır.

Yaş gruplarına genel bakıldığında, grubun %75'i 31-40 yaş aralığında yer almakta ve bu grup en yoğun yaş grubu olarak öne çıkmaktadır. Buna karşılık, 18-30 yaş grubu %25'lik bir oranla daha düşük bir temsil düzeyine sahiptir.

Bu dağılım, grubun büyük ölçüde 31-40 yaş grubundan oluştuğunu ve kadınların yalnızca bu yaş grubunda temsil edildiğini göstermektedir. Kadınların diğer yaş gruplarında temsil edilmemesi dikkat çekici bir durumdur ve bu yaş gruplarında kadın katılımını artırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir. Ayrıca, 18-30 yaş grubunun düşük temsil oranı, bu yaş aralığındaki bireylerin katılımını artırmak için incelenmesi gereken bir durum olarak öne çıkmaktadır. Grubun genel yaş dağılımı, daha dengeli bir temsiliyet için stratejik adımlar atılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 2. Akademik Personelin Hizmet Süresine Ait Bilgiler

Hizmet Süresi	Sayı	Yüzde (%)
1-<3 yıl arası	4	50
3-5 yıl arası	4	50

Tablo 2'deki verilere göre, hizmet süresi 1-3 yıl arasında olanlar ve 3-5 yıl arasında olanlar toplam grubun eşit oranlarda (%50) dağıldığını göstermektedir. Her iki hizmet süresi grubunda da dörder kişi bulunmakta, bu durum grubun deneyim düzeyinde dengeli bir yapıya işaret etmektedir. Hizmet süresi 3-5 yıl arasında olanların oranının %50 olması, kurumda belirli bir süreyi doldurmuş ve deneyim kazanmış personelin önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir. Buna karşılık, 1-3 yıl arasında hizmet süresine sahip olanların aynı oranda bulunması, kuruma daha yeni katılmış personelin de dikkat çekici bir oran oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

Bu veriler, çalışanların hizmet sürelerine göre deneyim düzeylerini ve bu grupların kurumsal süreçlere olan etkilerini değerlendirmek için bir temel oluşturabilir. Özellikle, 1-3 yıl arasında hizmet süresine sahip olan personelin adaptasyon ve eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve buna yönelik desteklerin sağlanması faydalı olabilir. Aynı şekilde, 3-5 yıl arası deneyime sahip personelin kurum içindeki deneyimlerinden yararlanılarak, rehberlik ve mentorluk gibi süreçlere katkı sağlamaları teşvik edilebilir.

Tablo 3. Alanlara Göre Memnuniyete İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alanlar	Ortalama	Standart Sapma
Yönetim	3,51	1,10
Hizmetler	3,43	0,83
Araştırma	2,96	0,92
Eğitim Öğretim	4,26	0,53
Kurumsal Aidiyet	3,57	1,23
Toplam	3,54	0,83

Çalışmaya katılan akademik personelin değerlendirmeleri sonucunda, her bir alanın memnuniyet ortalaması ve standart sapma değerleri incelendiğinde, "Eğitim Öğretim" alanı en yüksek memnuniyet ortalamasına sahip olup, $4,26 \pm 0,53$ olarak hesaplanmıştır. Bu, eğitim öğretim faaliyetlerinin büyük oranda olumlu değerlendirildiğini ve çalışanlar arasında bu konuda çok fazla görüş farklılığı bulunmadığını göstermektedir. "Kurumsal Aidiyet" alanındaki memnuniyet ortalaması ise $3,57 \pm 1,23$ 'tür. "Yönetim" alanındaki memnuniyet ortalaması $3,51 \pm 1,10$ olarak belirlenmiştir. "Hizmetler" alanındaki memnuniyet ortalaması $3,43 \pm 0,83$ 'tür,

bu da hizmetlerin genel olarak orta düzeyde değerlendirildiğini ve iyileştirilmesi gerektiğini gösterir. "Araştırma" alanı ise $2,96\pm 0,92$ ile en düşük memnuniyet ortalamasına sahiptir. Bu durum, araştırma faaliyetlerinin çalışanlar tarafından daha az memnuniyetle karşılandığını ve bu alanda geliştirilmesi gereken önemli noktalar bulunduğunu göstermektedir. Genel memnuniyet ortalaması ise $3,54\pm 0,83$ 'tür, bu da çalışan memnuniyetinin orta seviyede olduğunu ve bazı alanlarda iyileştirme yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

2. BULGULAR

Bu araştırmada, şalpazarı Meslek Yüksekokulu'nda çalışan akademik personelin “Yönetim”, “Hizmetler”, “Araştırma”, “Eğitim ğretim”, “Kurumsal Aidiyet” konularındaki memnuniyet düzeylerini ölçmek amaçlanmıştır. Araştırma, belirtilen başlıklarda meslek yüksekokulumuzun mevcut sorunlarını tespit etmeyi hedeflemiştir.

Bu doğrultuda, beş ana başlık altında hazırlanan ve toplam 40 maddeden oluşan bir ankete 8 akademik personel katılım sağlamıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler analiz edilmiş ve sonuçlar bir rapor halinde sunulmuştur.

2.1. Cinsiyete Göre Alt Başlıkların Değerlendirilmesi

Tablo 4'e bakıldığında, Tabloya göre, kadın ve erkek çalışanların memnuniyet düzeyleri farklı alanlarda incelenmiş olup, anlamlı farklar görülmemiştir. Öncelikle, Yönetim alanında, kadınların memnuniyet ortalaması $4,29\pm 0,76$ iken, erkeklerin ortalaması $3,20\pm 1,11$ olarak belirlenmiştir. Ancak bu fark, p-değeri 0,072 ile istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). Yine de kadın çalışanların yönetim konusunda daha yüksek bir memnuniyet gösterdiği söylenebilir. Hizmetler alanında, kadınların memnuniyet ortalaması $3,68\pm 0,17$, erkeklerin ise $3,33\pm 0,99$ olarak hesaplanmış ve bu fark anlamlı bulunmamıştır ($p=0,104$). Kadınların memnuniyet düzeyi erkeklerden biraz daha yüksek olmasına rağmen, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ifade edilebilir. Araştırma alanında, kadınların memnuniyet ortalaması $3,37\pm 0,17$, erkeklerin ise $2,80\pm 1,08$ olarak belirlenmiş ancak bu fark da anlamlı bulunmamıştır ($p=0,104$). Kadınlar bu alanda erkeklerden daha yüksek memnuniyet göstermektedir, ancak fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Eğitim ğretim alanında, kadınların memnuniyet ortalaması $4,50\pm 0,70$, erkeklerin ise $4,16\pm 0,51$ olarak belirlenmiştir ve bu fark da anlamlı bulunmamıştır ($p=0,620$). Her iki cinsiyet de eğitim ğretim faaliyetlerinden memnun görünmekle birlikte, cinsiyetler arasında belirgin bir fark yoktur. Kurumsal Aidiyet alanında, kadınların memnuniyet ortalaması $4,50\pm 0,70$, erkeklerin ise $3,20\pm 1,25$ olarak belirlenmiş ve bu fark anlamlı bulunmamıştır ($p=0,187$). Kadınlar kurumsal aidiyet konusunda daha yüksek bir memnuniyet gösterse de fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Son olarak, Toplam Memnuniyet açısından, kadınların ortalaması $4,00\pm 0,45$, erkeklerin ise $3,36\pm 0,91$ olarak belirlenmiş ve bu fark da anlamlı bulunmamıştır ($p=0,211$). Kadın alışanlar toplam memnuniyet açısından daha yüksek bir değerlendirme yapmış, ancak fark anlamlı değildir.

Tablo 4. Cinsiyetlere Göre Alanlara Ait Memnuniyet Derecelerinin Karşılaştırılması

Alanlar	Kadın	Erkek	Anlamlılık
Yönetim	4,29±0,76	3,20±1,11	0,072
Hizmetler	3,68±0,17	3,33±0,99	0,104
Araştırma	3,37±0,17	2,80±1,08	0,104
Eğitim Öğretim	4,50±0,70	4,16±0,51	0,620
Kurumsal Aidiyet	4,50±0,70	3,20±1,25	0,187
Toplam	4,00±0,45	3,36±0,91	0,211

2.2. Tüm Sorulara ait Değerlendirmeler

Tablo 5. Yönetim Alanı Soruları Memnuniyet Ortalamaları

Yönetim	Ortalama
Birim yöneticilerine (Bölüm Başkanı, Md. Yrd. ve Müdür) kolayca ulaşmaktan	3,85
Sorunları yöneticilerimle rahatça paylaşabilmekten	4,00
Fikirleri çekinmeden ortaya koyabilme imkanından	3,57
Karar verme süreçlerinde önerilerimin dikkate alınmasından	3,57
Yöneticilerimin yeni fikirleri desteklemesinden	3,42
Kariyer gelişimi ve kendimi geliştirme fırsatlarının yeterliliğinden	2,71
Kurum içi iletişimin yeterliliğinden	3,14
MYO web sayfasının yeterliliğinden	4,28
Yöneticilerin akademik personel tarafından iletilen şikayetleri dikkate almasından	3,57
Yöneticilerin başarılarımı takdir etmesinden	3,85
Üniversitenin akademik yükselme kriterlerinden	2,71
İlgili konularda zamanında bilgilendirilmemden	3,42

Tablo 6. Hizmetler Alanı Soruları Memnuniyet Ortalamaları

Hizmetler	Ortalama
Personel odalarının yeterliğinden	3,57
Personel odalarının donanımlarının yeterliliğinden	3,28
Dersliklerin yeterliliğinden	3,42
Dersliklerin donanımlarını yeterliliğinden (bilgisayar-projeksiyon, yazı tahtası vb.)	4,00
MYO teknik destek ve yardımcı hizmetlerden	3,28
Uygulama yapmak için yeterince laboratuvar, atölye vb. imkanlardan	3,28
Uygulama yapmak için yeterli sayıda malzeme, makine, donanım vb. yeterliliğinden	3,71
Uygulama alanının yeterliliğinden	2,14
MYO genel temizlik hizmetlerinden	3,71
İş ve görev tanımlarının açık olmasından	4,00
Öğretim elemanlarınca yapılan işlerde, yetki ve sorumluluklarının dengeli olmasından	3,85
Programdaki akademik kadro sayısının yeterli olmasından	2,42
Yüksekokuldaki idari personel sayısından	2,85

Yüksekokul destek personelinin sayısından(temizlik personeli, güvenlik vb.)	3,14
Ek ders ücretlerinin zamanında ödenmesinden	4,42
Meslek Yüksekokulundaki kafeterya/kantin hizmetlerinden	3,85

Tablo 7. Araştırma Alanı Soruları Memnuniyet Ortalamaları

Araştırma	Ortalama
Araştırma ve yayın yapmaya ayrılabilen zamanın yeterliliğinden	2,57
Araştırma ve yayın yapmayı teşvik edici mekanizmaların yeterliliğinden	2,57
Yurtiçi/yurtdışı bilimsel toplantı ve kongrelere katılım teşviklerinin yeterliliğinden	3,00
Araştırma fikirlerimin desteklenmesinden	3,71

Tablo 8. Eğitim Öğretim Alanı Soruları Memnuniyet Ortalamaları

Eğitim Öğretim	Ortalama
Programların tercih edilebilirliğinden	4,42
Programların doluluk oranından	4,00
Programlarımızdaki derslerin niteliğinden	4,42
Derslerin içeriğinin güncel ve günümüz şartlarına uygunluğundan	4,42
Sektör beklentilerinin programlarda uygulanan müfredata uygun olmasından	4,42
Mezun olan öğrencilerin istihdamlarının kolay olmasından	3,85

Tablo 9. Kurumsal Aidiyet Alanı Soruları Memnuniyet Ortalamaları

Kurumsal Aidiyet	Ortalama
Yüksekokulumuzun bir çalışanı olmaktan	3,28
Yüksekokulumuzun amaçları ile amaçlarımın örtüşmesinden	3,85

3. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Meslek yüksekokullarında akademik personel memnuniyeti, kurumsal başarının sağlanmasında önemli bir rol oynamakta ve bu nedenle giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Akademik personelin memnuniyet düzeylerinin artırılması hem çalışanların iş motivasyonunu hem de genel akademik ve kurumsal verimliliği olumlu yönde etkilemektedir. Akademik personel memnuniyetini etkileyen faktörler arasında “çalışma koşullarının iyileştirilmesi”, “fiziksel ve teknik altyapının yeterliliği”, “yönetim ve liderlik anlayışı”, “kurumsal kültür ve değerler”, “iş birliği ve iletişim kalitesi” ve “eğitim-öğretim faaliyetlerini destekleyen idari hizmetlerin kalitesi” gibi unsurlar yer almaktadır.

Akademik personelin memnuniyet düzeylerinin yüksek olması, kurumdaki genel akademik performansı da olumlu yönde etkileyerek, öğrencilere sunulan eğitim-öğretim hizmetlerinin kalitesini artırmaktadır. Bu bağlamda, akademik personelin iş tatmini, yöneticilerle olan etkileşimleri, akademik gelişimlerine yönelik sağlanan fırsatlar, araştırma olanakları, sunulan fiziksel imkanlar ve kurumsal kültürle olan uyumları gibi faktörler düzenli olarak değerlendirilip iyileştirilmelidir. Bu unsurların analiz edilmesi, personelin daha verimli, motive ve tatmin olmuş bir şekilde çalışmasını sağlamak için stratejik kararlar alınmasına olanak tanır.

Yönetim ile ilgili yapılan değerlendirmelere göre, en yüksek memnuniyet ortalamasına sahip madde 4,28 puanla “MYO web sayfasının yeterliliği” olmuştur. Bu durum, web sayfasının bilgilendirme ve iletişim konusunda akademik personel için yeterli bulunduğunu göstermektedir. “Sorunları yöneticilerimle rahatça paylaşabilmek” maddesi ise 4,00 puan alarak, personelin yöneticileriyle açık ve güvenilir bir iletişim kurma konusunda genel olarak memnun olduğunu ifade etmektedir. Diğer yandan, “Birim yöneticilerine kolayca ulaşabilmek” ve “Yöneticilerin başarılarımı takdir etmesi” maddeleri 3,85 puan alarak, yönetim ile iletişim ve motivasyonun genel anlamda olumlu bir seviyede olduğunu göstermektedir. Ancak, “Fikirleri çekinmeden ortaya koyabilme imkânı” ve “Karar verme süreçlerinde önerilerimin dikkate alınması” maddelerinin her ikisi de 3,57 puanla değerlendirilmiştir. Özellikle dikkat çeken düşük puanlar arasında, 2,71 puanla “Kariyer gelişimi ve kendimi geliştirme fırsatlarının yeterliliği” ve “Üniversitenin akademik yükselme kriterleri” yer almaktadır. Bu sonuçlar, akademik personelin profesyonel gelişim ve kariyer fırsatları konusunda memnuniyetsizlik yaşadığını açıkça ortaya koymaktadır.

Hizmetlerle ilgili değerlendirmelerde, en yüksek memnuniyet ortalaması “Ek ders

ücretlerinin zamanında ödenmesi” maddesinde 4,42 puanla elde edilmiştir. Bu sonuç, ek ders ücretlerinin zamanında ödenmesinin akademik personel açısından önemli bir memnuniyet kaynağı olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, “Dersliklerin donanımlarının yeterliliği” (4,00 puan) ve “İş ve görev tanımlarının açık olması” (4,00 puan) maddeleri de yüksek puan almış, bu alanların genel olarak yeterli bulunduğunu işaret etmiştir. Bununla birlikte, “Öğretim elemanlarınca yapılan işlerde yetki ve sorumluluk dengesinin sağlanması” ve “Meslek Yüksekokulundaki kafeterya/kantin hizmetleri” maddeleri 3,85 puan alarak memnuniyet düzeyinin olumlu olduğunu göstermektedir. Ancak, hizmetlerin diğer bazı alanlarında iyileştirme gerekliliği dikkat çekmektedir. Özellikle düşük puan alan maddeler arasında “Uygulama alanının yeterliliği” (2,14 puan) öne çıkmaktadır. Bu durum, uygulama yapmak için yeterli alanların sağlanmasında ciddi eksiklikler olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, “Programdaki akademik kadro sayısının yeterliliği” 2,42 puan, “Yüksekokuldaki idari personel sayısı” 2,85 puan ve “Yüksekokul destek personelinin sayısı” 3,14 puanla değerlendirilmektedir. Bu sonuçlar, akademik kadro ve destek personelinin sayısının artırılması gerektiğine işaret etmektedir. “Uygulama yapmak için yeterince laboratuvar, atölye vb. imkanlar” ve “MYO teknik destek ve yardımcı hizmetler” maddelerinin her ikisi de 3,28 puan almış olup, bu alanlarda memnuniyetin düşük seviyelerde olduğu anlaşılmaktadır. “Personel odalarının yeterliliği” (3,57 puan) ve “Dersliklerin yeterliliği” (3,42 puan) gibi maddeler ise orta düzeyde memnuniyet göstermektedir. Genel temizlik hizmetleri (3,71 puan) ve uygulamalar için yeterli sayıda malzeme, makine ve donanım (3,71 puan) gibi alanlarda memnuniyet düzeyi bir nebze daha yüksek olmakla birlikte, bu hizmetlerin daha iyi hale getirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Araştırma ile ilgili yapılan değerlendirmelerde, en yüksek memnuniyet ortalaması 3,71 puanla “Araştırma fikirlerimin desteklenmesi” maddesinde elde edilmiştir. Bu durum, akademik personelin araştırma fikirlerine genel olarak destek verildiğini ancak bu desteğin daha da artırılabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte, “Yurtiçi/yurtdışı bilimsel toplantı ve kongrelere katılım teşvikleri” maddesi 3,00 puan almıştır. Bu, bilimsel etkinliklere katılımın teşvik edildiğini ancak bu konuda hala iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. En düşük memnuniyet ortalamaları ise “Araştırma ve yayın yapmaya ayrılabilen zamanın yeterliliği” ve “Araştırma ve yayın yapmayı teşvik edici mekanizmaların yeterliliği” maddelerinde, her ikisi de 2,57 puanla ölçülmüştür.

Eğitim-öğretimle ilgili yapılan değerlendirmelerde, en yüksek memnuniyet ortalamaları 4,42 puanla “Programların tercih edilebilirliği”, “Programlarımızdaki derslerin niteliği”, “Derslerin içeriğinin güncel ve günümüz şartlarına uygunluğu” ve “Sektör beklentilerinin programlarda uygulanan müfredata uygunluğu” maddelerinde elde edilmiştir. Bu sonuçlar, programların hem içeriği hem de sektörel uyum açısından yüksek bir memnuniyet düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. “Programların doluluk oranı” ise 4,00 puanla olumlu bir değerlendirme almıştır. Bu durum, programların öğrenci talebini karşılamada başarılı olduğunu işaret etmektedir. Diğer yandan, “Mezun olan öğrencilerin istihdamlarının kolay olması” maddesi 3,85 puanla diğer maddelere göre daha düşük bir memnuniyet düzeyi göstermiştir. Bu, mezunların iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları zorluklara işaret etmekte ve bu alanda iyileştirme yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Kurumsal aidiyetle ilgili yapılan değerlendirmelerde, “Yüksekokulumuzun amaçları ile amaçlarımın örtüşmesi” maddesi 3,85 puanla görece yüksek bir memnuniyet düzeyi göstermektedir. Bu sonuç, çalışanların bireysel hedefleriyle kurumsal hedefler arasında uyum bulunduğunu ve bu durumun aidiyet duygusunu güçlendirdiğini göstermektedir. Buna karşılık, “Yüksekokulumuzun bir çalışanı olmaktan” memnuniyet düzeyi 3,28 puan olarak ölçülmüştür. Bu, alışanların yüksekokula olan aidiyet duygusunun orta seviyede olduğunu göstermektedir.

Akademik personelin genel memnuniyet ortalaması 3,54 olarak hesaplanmıştır, bu da yüzlük sisteme göre yaklaşık 70,8 puana denk gelmektedir.
