

# KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ GÜZEL SANATLAR VE TASARIM FAKÜLTESİ 2023-2024 BAHAR DÖNEMİ İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ ANALİZ VE DEĞERLENDİRME FORMU

Bu formda, Kastamonu Üniversitesi Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi idari personelinin memnuniyet düzeyini ölçmek amacıyla yapılan anketin sonuçları, **betimsel istatistikler** kullanılarak incelenmiştir. Anket maddelerindeki cevaplar **yüzdelerle dağılımlar** ve **ortalama değerlerle** analiz edilmiştir. Bu veriler doğrultusunda, öğrenci memnuniyetinin **yüksek, orta** veya **düşük** olduğu alanlar belirlenmiştir. Anket sonuçlarına göre öneriler sunulmuş, üniversitenin öğrencilere sağladığı hizmetlerin kalitesinin artırılmasına yönelik geliştirme alanları tespit edilmiştir.

## Cinsiyet Dağılımı

Katılımcıların %60'ı kadın, %40'ı erkektir. Sonuç itibarıyla, fakültede cinsiyet dağılımı görece dengeli olup, her iki cinsiyet de temsiliyet açısından belirgin bir fark göstermemektedir. Bu doğrultuda, eşit istihdam politikalarının desteklenmesi amacıyla farkındalık artırıcı eğitimler ve etkinlikler düzenlenmesi faydalı olabilir.

## Yaş Dağılımı

Katılımcıların %20'si 20-25 yaş, %40'ı 26-31 yaş ve %20'si 50 yaş ve üzeridir. Sonuç itibarıyla, genç yaş grubunun çoğunlukta olduğu, ancak ileri yaş grubundan da temsil bulunduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, genç çalışanların kariyer gelişimi için mentorluk programları oluşturulması ve ileri yaş grubundakilere deneyim paylaşımı fırsatları sunulması faydalı olabilir.

## Görev Yaptığınız Birim

Katılımcıların %100'ü akademik birimlerde görev yapmaktadır. Sonuç itibarıyla, tüm katılımcıların fakülte kapsamında görev yaptığı, başka birimlere yönlendirilmediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, görev dağılımlarının eşitliği ve iş yükü dengesinin sağlanması için periyodik incelemeler yapılması önerilmektedir.

## Eğitim Düzeyi

Katılımcıların %80'i lisans, %20'si yüksek lisans mezunudur. Sonuç itibarıyla, fakülte personelinin eğitim düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, yüksek lisans ve doktora eğitimi almayı teşvik edici mekanizmaların geliştirilmesi ve destek programlarının artırılması önerilebilir.

## Kastamonu Üniversitesi'ndeki Hizmet Süresi

Katılımcıların %20'si 1-4 yıl, %40'ı 10-14 yıl arasında hizmet vermektedir. Sonuç itibarıyla, personelin büyük bir kısmının uzun süreli çalışanlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, uzun süreli çalışanlar için motivasyon artırıcı ödüllendirme sistemleri geliştirilmesi önerilmektedir.

## **Toplam Hizmet Süresi**

Katılımcıların %60'ı 10-14 yıl, %20'si 15-19 yıl, %20'si 25 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir. Sonuç itibariyle, personelin önemli bir kısmının uzun yıllara dayalı deneyime sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, kıdemli personelin tecrübelerinden yararlanmak için bilgi paylaşım platformlarının oluşturulması önerilmektedir.

## **Üniversitemizin Misyonu**

Katılımcıların %80'i üniversitenin misyonunu "İyi" olarak değerlendirirken, %20'si "Orta" olarak belirtmiştir. Sonuç itibariyle, üniversitenin misyonunun genel olarak olumlu algılandığı, ancak geliştirilmesi gereken yönlerin bulunduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, misyonun personel tarafından daha iyi benimsenmesi için düzenli bilgilendirme toplantıları ve stratejik hedefler üzerine çalıştaylar düzenlenebilir.

## **Üniversitemizin Vizyonu**

Katılımcıların %80'i vizyonu "İyi", %20'si "Orta" olarak değerlendirmiştir. Sonuç itibariyle, vizyonun genelde olumlu algılandığı, ancak iyileştirmeye açık noktalar olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, vizyonun daha net bir şekilde ifade edilmesi ve personelin bu vizyonu sahiplenmesini sağlamak için iletişim kampanyaları oluşturulabilir.

## **Kurumsallaşmış Bir Üniversite Olma Durumu**

Katılımcıların %40'ı "İyi", %40'ı "Orta", %20'si "Çok Zayıf" şeklinde değerlendirme yapmıştır. Sonuç itibariyle, kurumsallaşma algısının karışık olduğu ve bazı alanlarda eksikliklerin hissedildiği görülmektedir. Bu doğrultuda, kurumsallaşmayı destekleyici politika ve prosedürlerin uygulanması, şeffaflık ve hesap verebilirlik süreçlerinin güçlendirilmesi önerilebilir.

## **Amaç ve Personel Gereksinimleri Arasındaki Denge**

Katılımcıların %40'ı "İyi", %20'si "Zayıf", %20'si "Orta", %20'si "Çok Zayıf" değerlendirmesinde bulunmuştur. Sonuç itibariyle, personel gereksinimleri ile üniversitenin amaçları arasında yeterince denge kurulamadığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, personel ihtiyaçlarının daha iyi analiz edilerek kurumsal amaçlarla uyumlu bir şekilde entegre edilmesi önem taşımaktadır.

## **Yönetim Kararlarına Katılım**

Katılımcıların %60'ı "Orta", %40'ı "Çok Zayıf" değerlendirmesinde bulunmuştur. Sonuç itibariyle, yönetim kararlarına katılım düzeyinin düşük olduğu ve bu durumun memnuniyeti olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, katılım mekanizmalarını artıracak toplantılar düzenlenmesi ve personelin görüşlerinin aktif olarak alınacağı platformlar oluşturulması önerilmektedir.

## **Geri Bildirim Süreçleri**

Katılımcıların %60'ı "Orta", %40'ı "Çok Zayıf" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, geri bildirim süreçlerinin yeterince etkili olmadığı görülmektedir. Bu doğrultuda, sorunların tartışılabileceği düzenli geri bildirim toplantılarının yapılması ve alt-üst kademe arasındaki iletişim kanallarının iyileştirilmesi gerekmektedir.

## **Fikir ve Düşüncelerin Özgürce Açıklanması**

Katılımcıların %60'ı "Orta", %40'ı "Çok Zayıf" değerlendirmesinde bulunmuştur. Sonuç itibariyle, düşünce özgürlüğü konusunda personelin daha fazla güvenceye ihtiyaç duyduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, açık fikir alışverişini teşvik edecek güvenli iletişim ortamları yaratılması ve personelin fikirlerini rahatlıkla ifade edebileceği düzenlemeler yapılması önerilmektedir.

## **Yönetim Kurulu Kararlarının Şeffaflığı**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "İyi", %20'si "Zayıf" değerlendirmesinde bulunmuştur. Sonuç itibariyle, yönetim kurulu kararlarının şeffaflığı konusunun genel olarak olumlu algılandığı, ancak geliştirilmesi gereken noktalar bulunduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, karar alma süreçlerinin daha şeffaf yürütülmesi ve personelle düzenli bilgilendirme yapılması önerilmektedir.

## **İdari Görevlere Seçim/Atama Ölçütleri**

Katılımcıların %60'ı "Orta", %40'ı "Çok Zayıf" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, idari görevlere atama ölçütlerinin yeterince şeffaf olmadığı algılanmaktadır. Bu doğrultuda, ölçütlerin netleştirilmesi ve bu süreçlerin açık bir şekilde paylaşılması gereklidir.

## **İdari Yükseltme Ölçütleri**

Katılımcıların %60'ı "Orta", %40'ı "Çok Zayıf" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, idari yükseltme süreçlerinin şeffaflık ve adalet açısından eksiklikler içerdiği görülmektedir. Bu doğrultuda, personelin kariyer yolculuğunu destekleyecek adil ve objektif değerlendirme mekanizmalarının geliştirilmesi önerilmektedir.

## **Mesleki Yeterliğin Göz Önünde Bulundurulması**

Katılımcıların %60'ı "Orta", %40'ı "Çok Zayıf" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, mesleki yeterliğin idari kadro atamalarında yeterince dikkate alınmadığı algısı olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, mesleki yeterliliği önceliklendiren bir atama politikası oluşturulması önemlidir.

## **Görev Tanımlarının Açıkça Yapılması**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "İyi", %20'si "Çok Zayıf" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, iş ve görev tanımlarının bir kısmının belirsiz olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, görev tanımlarının netleştirilmesi ve tüm personel için açıkça paylaşılması önerilmektedir.

## **Yetki ve Sorumluluk Dengesi**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "Zayıf", %20'si "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, yetki ve sorumlulukların dengeli dağıtılmadığı algısı bulunmaktadır. Bu doğrultuda, iş yükü ve sorumlulukların eşit dağılımını sağlayacak düzenlemeler yapılması faydalı olacaktır.

## **İdari Kadro Sayısının Yeterliliği**

Katılımcıların %80'i "Orta", %20'si "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, idari kadro sayısının yeterliliği konusunda iyileştirme yapılması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, iş yüküne uygun olarak personel istihdamının artırılması önerilmektedir.

## **Hizmet İçi Eğitim Olanakları**

Katılımcıların %40'ı "İyi", %40'ı "Zayıf", %20'si "Çok İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, hizmet içi eğitimlerin olumlu algılandığı, ancak tüm personel için erişilebilir olmadığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, hizmet içi eğitimlerin çeşitlendirilmesi ve tüm personele eşit fırsatlar sunulması önerilmektedir.

## **Amirlerle İlişkiler**

Katılımcıların %60'ı "İyi", %20'si "Orta", %20'si "Zayıf" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, amirlerle ilişkilerin genel olarak olumlu olduğu, ancak iyileştirilmesi gereken durumların bulunduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, üst yönetimle iletişimi güçlendirecek düzenli geri bildirim toplantılarının yapılması önerilmektedir.

## **Öğretim Elemanları ile İletişim**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "Zayıf", %20'si "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, öğretim elemanları ile idari personel arasındaki iletişimin güçlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, iletişim kanallarını artırmak adına birlikte çalışmayı teşvik edici projeler ve etkinlikler düzenlenebilir.

## **Öğrenciler ile İletişim**

Katılımcıların %60'ı "İyi", %20'si "Orta", %20'si "Çok İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, öğrencilerle iletişimin genelde olumlu olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, bu iletişimi daha da güçlendirmek için öğrenci ve personel etkileşim programları geliştirilebilir.

## **İdari Personel Arasında İş Birliği**

Katılımcıların %80'i "Orta", %20'si "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, idari personel arasındaki iş birliğinin geliştirilmeye açık olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, takım çalışmasını destekleyici atölye çalışmaları ve sosyal etkinlikler düzenlenmesi önerilmektedir.

## **Sağlık Hizmetleri**

Katılımcıların %60'ı "Zayıf", %40'ı "Çok Zayıf" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, sağlık hizmetlerinin mevcut durumda yetersiz kaldığı algılanmaktadır. Bu doğrultuda, sağlık hizmetlerine erişimi artıracak yeni düzenlemeler yapılması ve çalışanlara yönelik sağlık destek programlarının geliştirilmesi önerilmektedir.

## **Spor ve Dinlenme Tesisleri**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %20'si "Zayıf", %20'si "Çok İyi", %20'si "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, spor ve dinlenme tesislerinin geliştirilmesi gerektiği görülmektedir. Bu doğrultuda, tesislerin iyileştirilmesi ve personelin bu olanaklara daha kolay erişimini sağlayacak adımlar atılması önerilmektedir.

## **Kültür ve Sanat Hizmetleri**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "Zayıf", %20'si "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, kültür ve sanat hizmetlerinin çalışanlar için daha cazip hale getirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, personelin kültür ve sanat etkinliklerine daha fazla katılımını teşvik edecek etkinlikler planlanabilir.

## **Güvenlik Hizmetleri**

Katılımcıların %60'ı "İyi", %20'si "Orta", %20'si "Zayıf" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, güvenlik hizmetlerinin genel olarak olumlu değerlendirildiği, ancak bazı eksikliklerin hissedildiği görülmektedir. Bu doğrultuda, güvenlik personelinin sayı ve kapasitesinin artırılması, kampüs içi güvenlik süreçlerinin gözden geçirilmesi önerilebilir.

## **Bilgisayar ve Araç-Gereç İmkanları**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "Zayıf", %20'si "Çok İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, bilgisayar ve araç-gereçlerin kullanımındaki eksiklikler, çalışan memnuniyetini etkileyen bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu doğrultuda, ekipman ihtiyaçlarının karşılanması ve mevcut olanakların güncellenmesi önerilmektedir.

## **İnternet Hizmetleri**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "Zayıf", %20'si "Çok İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, internet hizmetlerinde bazı eksiklikler olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, internet altyapısının güçlendirilmesi ve bağlantı hızının artırılması için yatırımlar yapılması önerilmektedir.

## **Bilgi-İşlem Hizmetleri**

Katılımcıların %40'ı "Zayıf", %20'si "Orta", %20'si "İyi", %20'si "Çok İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, bilgi-işlem hizmetlerinin iyileştirilmesine ihtiyaç duyulduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, çalışanlara bilgi-işlem hizmetlerine erişim kolaylığı sağlayacak düzenlemeler yapılması önerilebilir.

## **Kütüphane Hizmetleri**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "İyi", %20'si "Zayıf" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, kütüphane ve dokümantasyon hizmetlerinin genel olarak olumlu algılandığı, ancak bazı eksikliklerin giderilmesi gerektiği görülmektedir. Bu doğrultuda, kaynak çeşitliliğini artıracak ve personelin kütüphane imkanlarından daha fazla faydalanmasını sağlayacak projeler uygulanabilir.

## **Hukuk Destek Hizmetleri**

Katılımcıların %60'ı "Orta", %40'ı "Zayıf" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, hukuk destek hizmetlerinin mevcut durumda yetersiz algılandığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, çalışanların haklarını savunabilecekleri güçlü bir hukuk destek biriminin oluşturulması önerilmektedir.

## **Ofis Fiziksel Koşulları**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "Zayıf", %20'si "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, ofislerin fiziksel koşullarının iyileştirilmesi gerektiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, ergonomik ve modern çalışma alanları oluşturulması için yenileme çalışmaları başlatılabilir.

## **Yapım-Onarım Hizmetleri**

Katılımcıların %40'ı "Zayıf", %20'si "Orta", %20'si "İyi", %20'si "Çok Zayıf" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, yapım ve onarım hizmetlerinin aksadığı ve personelin ihtiyaçlarına

tam olarak cevap veremediği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, ihtiyaç duyulan bakım ve onarım süreçlerinin hızlandırılması önerilmektedir.

### **Kongre ve Toplantı Salonları**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %20'si "Zayıf", %20'si "İyi", %20'si "Çok İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, kongre ve toplantı salonlarının erişim ve kullanım olanaklarının iyileştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, daha modern ve donanımlı toplantı alanlarının oluşturulması önerilmektedir.

### **Yemekhane ve Kantin Hizmetleri**

Katılımcıların %60'ı "Orta", %40'ı "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, yemekhane ve kantin hizmetlerinin geliştirilmesi ve çeşitlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, yemek hizmetlerinin kalitesini artıracak düzenlemeler yapılabilir.

### **Kampüs İçi Ulaşım**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "Zayıf", %20'si "Çok Zayıf" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, kampüs içi ulaşım hizmetlerinin yetersiz olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, personelin kampüs içi ulaşımını kolaylaştıracak alternatif ulaşım araçları sağlanabilir.

### **Kampüs-Şehir Ulaşımı**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "Zayıf", %20'si "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, kampüs-şehir ulaşım hizmetlerinin geliştirilmesi gerektiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, daha sık ve düzenli ulaşım seferlerinin planlanması önerilmektedir.

### **Diğer Üniversiteler ile Olan İlişkilerin Yeterliliği**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "Zayıf", %20'si "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, diğer üniversiteler ile olan ilişkilerin daha da güçlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, iş birliklerini artırmak için protokoller oluşturulabilir ve ağlar geliştirilebilir.

### **Sivil Toplum Kuruluşları ile Olan İlişkilerin Yeterliliği**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "Zayıf", %20'si "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, sivil toplum kuruluşları ile ilişkilerin daha iyi hale getirilmesi gerektiği görülmektedir. Bu doğrultuda, bu kuruluşlarla daha aktif iş birlikleri yapılabilir ve personelin katılımını artıracak projeler oluşturulabilir.

### **Kastamonu Üniversitesi'nin Türkiye'deki Diğer Üniversiteler İçindeki Saygınlık Düzeyi**

Katılımcıların %60'ı "Orta", %40'ı "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, üniversitenin Türkiye'deki diğer üniversiteler arasındaki saygınlığının olumlu bir düzeyde olduğu, ancak daha fazla gelişim gösterilebileceği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, üniversitenin ulusal alanda tanıtımını artırmak ve güçlü yönlerini daha görünür kılmak için çalışmalar yapılabilir.

### **Kastamonu Üniversitesi'nin Dünyadaki Diğer Üniversiteler İçindeki Saygınlık Düzeyi**

Katılımcıların %60'ı "Orta", %40'ı "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, üniversitenin dünya çapında saygınlık seviyesinin artırılabilceği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, uluslararası iş birlikleri ve projelerle üniversitenin global alandaki görünürlüğü artırılabilir.

### **Kastamonu Üniversitesi Kalite Koordinatörlüğü Çalışmaları**

Katılımcıların %20'si "Zayıf", %60'ı "Orta", %20'si "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, kalite koordinatörlüğü çalışmalarının daha güçlü hale getirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, kalite yönetim sistemlerinin geliştirilmesi, personel geri bildirimlerine daha fazla önem verilmesi önerilmektedir.

### **Kastamonu Üniversitesi'nin Yenileşme ve Değişme Çabaları**

Katılımcıların %60'ı "İyi", %20'si "Orta", %20'si "Çok İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, üniversitenin yenilikçi çalışmalarının olumlu karşılandığı, ancak bazı alanlarda daha fazla yenilik yapılması gerektiği görülmektedir. Bu doğrultuda, yenilikçi ve çağdaş eğitim yöntemlerine yatırım yaparak üniversitenin akademik gelişimi desteklenebilir.

### **Kastamonu Üniversitesi'nin Yükseköğretim Misyonuna Uygunluk Düzeyi**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "İyi", %20'si "Çok İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, üniversitenin yükseköğretim misyonuna uyumunun genellikle olumlu olduğu, ancak bazı iyileştirmeler yapılabileceği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, misyon ile uyumlu stratejik hedefler belirlenebilir ve bu hedeflere yönelik eylem planları oluşturulabilir.

### **Çalıştığınız Birimdeki Motivasyonunuz**

Katılımcıların %40'ı "İyi", %40'ı "Orta", %20'si "Zayıf" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, genel motivasyonun olumlu olduğu, ancak bazı alanlarda iyileştirmeye ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, motivasyonu artırıcı teşvik ve ödüllendirme sistemleri geliştirilebilir.

### **Kendinizi, Kastamonu Üniversitesi Ailesinin Bir Ferdi Olarak Görme**

Katılımcıların %20'si "Orta", %40'ı "İyi", %40'ı "Çok İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, çalışanların büyük bir kısmı üniversiteye aidiyet duygusunu güçlü bir şekilde hissediyor, ancak daha fazla iyileştirme yapılması gereken bir alan da bulunmaktadır. Bu doğrultuda, aidiyet duygusunun artırılması için üniversitenin personel ile olan etkileşimini güçlendirecek sosyal etkinlikler ve takım çalışması aktiviteleri düzenlenebilir.

### **Kastamonu Üniversitesi'nin İdari Personeli Olmaktan Dolayı Memnuniyet**

Katılımcıların %20'si "Orta", %40'ı "İyi", %40'ı "Çok İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, idari personelin büyük çoğunluğu çalıştıkları üniversiteyi seviyor ve memnuniyet duyuyor. Bu doğrultuda, memnuniyetin devam etmesi için çalışanların iş tatminini artıracak programlar ve destekler sunulabilir.

### **Kastamonu Üniversitesi'ne Karşı Hissettiğiniz Bağlılık**

Katılımcıların %20'si "Orta", %40'ı "İyi", %40'si "Çok İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibariyle, üniversiteye duyulan bağlılık genel olarak yüksek seviyededir. Bu doğrultuda,

bağlılığı daha da güçlendirecek motivasyonel programlar ve üniversite içi etkinlikler düzenlenebilir.

### **Kastamonu Üniversitesi'nde Çalışmayı Arkadaşlarınıza da Tavsiye Etme**

Katılımcıların %20'si "Orta", %40'ı "İyi", %40'si "Çok İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, çalışanların büyük çoğunluğu üniversiteyi diğerlerine tavsiye etmekte ve memnuniyetleri yüksektir. Bu doğrultuda, üniversitenin çalışma ortamının daha cazip hale getirilmesi için personel geri bildirimlerine dayalı düzenlemeler yapılabilir.

### **Üniversitemizde İdari Personel İçin Sunulan Kendini Geliştirme/Hizmet İçi Eğitim Olanakları**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "İyi", %20'si "Çok İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, idari personel için mevcut hizmet içi eğitim olanakları olumlu değerlendirilmiş, ancak daha fazla geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, hizmet içi eğitimlerin çeşitlendirilmesi ve daha fazla erişilebilir olması için yeni fırsatlar yaratılabilir.

### **Üniversitemizde İdari Personelin Üstleriyle/Amirleriyle İlişkileri**

Katılımcıların %60'ı "İyi", %20'si "Orta", %20'si "Zayıf" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, amirleriyle ilişkiler olumlu olmakla birlikte, bazı eksiklikler de görülmektedir. Bu doğrultuda, üst kademe ile daha güçlü bir iletişim kurmak ve çalışanların fikirlerini rahatça ifade edebilecekleri ortamlar oluşturmak önerilebilir.

### **Üniversitemizde İdari Personel-Öğretim Elemanı Arasındaki İletişim**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "Zayıf", %20'si "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, idari personel ve öğretim elemanları arasındaki iletişimde zorluklar olduğu ve bu alanın geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, ortak projeler ve etkinliklerle iletişimi artırmaya yönelik çalışmalara yer verilebilir.

### **Üniversitemizde İdari Personel-Öğrenci İletişimi**

Katılımcıların %60'sı "İyi", %20'si "Orta", %20'si "Çok İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, öğrencilerle iletişim konusunda idari personelin çoğunluğu olumlu bir durum sergilemekte, ancak bu ilişkinin daha da güçlendirilmesi gerektiği görülmektedir. Bu doğrultuda, öğrencilerle etkileşimi artıracak sosyal ve akademik etkinlikler düzenlenebilir.

### **Üniversitemizde İdari Personel Arasındaki İş Birliği**

Katılımcıların %80'i "Orta", %20'si "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, idari personel arasındaki iş birliği geliştirilmesi gereken bir alandır. Bu doğrultuda, takım çalışmasını teşvik edecek projeler ve grup etkinlikleri düzenlenmesi önerilebilir.

### **Temizlik Hizmetleri**

Katılımcıların %60'ı "Orta", %20'si "Zayıf", %20'si "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, temizlik hizmetlerinin genel olarak yeterli olduğu, ancak bazı alanlarda iyileştirilmesi gerektiği görülmektedir. Bu doğrultuda, temizlik hizmetlerinin daha verimli hale gelmesi için hizmetin kalitesinin artırılması ve denetim süreçlerinin güçlendirilmesi önerilmektedir.

### **Fotokopi Hizmetleri**

Katılımcıların %60'ı "Orta", %20'si "Zayıf", %20'si "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, fotokopi hizmetlerinin kullanımının genel olarak yeterli olduğu, ancak daha iyi hale getirilmesi gereken noktaların olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, fotokopi makinelerinin sayısının artırılması ve makinelerin düzenli bakımlarının yapılması gereklidir.

### **Otopark Alanı**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %40'ı "Zayıf", %20'si "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, otopark alanlarının yetersiz olduğu ve çalışanların park etme konusunda zorluklar yaşadığı görülmektedir. Bu doğrultuda, otopark alanlarının genişletilmesi ve otopark düzenlemelerinin gözden geçirilmesi önerilmektedir.

### **Kampüs İçi Ulaşım**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %20'si "Zayıf", %40'sı "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, kampüs içi ulaşımında erişilebilirlik ve konfor konusunda bazı sorunlar yaşandığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, kampüs içi ulaşım hizmetlerinin iyileştirilmesi için toplu taşıma araçlarının daha fazla ve düzenli hale getirilmesi önerilmektedir.

### **Kampüs-Şehir Ulaşımı**

Katılımcıların %40'ı "Orta", %20'si "Zayıf", %40'sı "İyi" değerlendirmesi yapmıştır. Sonuç itibarıyla, kampüs-şehir ulaşımında zorluklar yaşandığı görülmektedir. Bu doğrultuda, kampüs ile şehir merkezi arasındaki ulaşım seferlerinin artırılması ve ulaşım altyapısının güçlendirilmesi faydalı olabilir.

## **İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ SONUÇLARI GENEL DEĞERLENDİRMESİ**

Kastamonu Üniversitesi Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi 2023-2024 Bahar Dönemi İdari Personel Memnuniyet Anketi, fakülte idari personelinin memnuniyet düzeylerini ölçmek amacıyla yapılmış ve çeşitli alanlarda verilen geri bildirimler analiz edilmiştir. Anketin genel sonuçları, memnuniyetin yüksek olduğu bazı alanların yanı sıra, iyileştirilmesi gereken konularda da önemli bilgiler sunmaktadır.

### **Cinsiyet ve Demografik Dağılım**

Cinsiyet dağılımında, ankete katılanların %60'ı kadın ve %40'ı erkeklerden oluşmaktadır. Bu, fakülte içindeki cinsiyet temsili açısından dengeli bir tabloyu işaret etmektedir. Ancak, cinsiyet eşitliğine yönelik daha fazla bilinçlendirme çalışmaları yapılabilir. Katılımcıların yaş gruplarına bakıldığında, büyük çoğunluğunun 26-31 yaş aralığındaki bireylerden oluştuğu görülmektedir. Bu, genç bir idari personel yapısını işaret ederken, 50 yaş ve üzerindeki katılımcı oranı da dikkat çekicidir. Yaş gruplarına yönelik özel destek ve kariyer gelişim programlarının tasarlanması faydalı olabilir.

## **Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi**

Eğitim düzeyine bakıldığında, katılımcıların %80'inin lisans mezunu olduğu, %20'sinin ise yüksek lisans eğitimine sahip olduğu görölmektedir. Bu, fakülteadaki idari personelin eğitim düzeyinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak, yüksek lisans ve doktora eğitimini teşvik etmek adına daha fazla fırsat sunulabilir. Hizmet sürelerine bakıldığında, katılımcıların büyük bir kısmının uzun yıllara dayalı deneyime sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu, kurumun deneyimli bir personele sahip olduğunu gösterse de kıdemli çalışanlar için motivasyon artırıcı sistemlerinin geliştirilmesi gereklidir.

## **Kurumsal Değerlendirmeler ve Memnuniyet**

Üniversitenin misyonu ve vizyonu genel olarak "iyi" olarak değerlendirilmiş, ancak bu alanlarda geliştirilmesi gereken noktalar olduğu ortaya çıkmıştır. Bu, üniversitenin personeliyle daha etkin bir şekilde iletişim kurarak misyon ve vizyonu daha iyi benimsetmesi gerektiğini gösteriyor. Ayrıca, üniversitenin kurumsallaşma süreci ve amaçlarla personel gereksinimleri arasındaki denge, daha iyi bir uyum sağlanması gereken bir alan olarak belirlenmiştir. Yönetim kararlarına katılım ise oldukça düşük bir seviyede kalmış ve geri bildirim süreçleri verimsiz olarak değerlendirilmiştir. Bu, yönetimin daha şeffaf ve personel katılımını teşvik eden bir yönetim anlayışını benimsemesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

## **İletişim ve İşyeri İlişkileri**

İdari personel arasındaki iş birliği ve amirlerle olan ilişkiler, genel olarak "iyi" olarak değerlendirilmiştir, ancak bu alanların daha da güçlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Özellikle, öğretim elemanları ile idari personel arasındaki iletişimde zorluklar yaşandığı belirtilmiş, bu noktada iş birliğini artırmak amacıyla ortak projeler ve etkinlikler düzenlenmesi önerilmektedir. Öğrencilerle olan iletişim de genellikle olumlu bulunmuş, ancak bu ilişkinin daha fazla teşvik edilmesi gerektiği görölmüştür.

## **Hizmet ve Altyapı**

Anketin hizmet kalitesiyle ilgili kısmında, sağlık, spor tesisleri, kültür ve sanat hizmetleri gibi alanlarda eksiklikler olduğu belirtilmiştir. Katılımcılar, temizlik, fotokopi ve güvenlik hizmetlerinden genelde memnun olduklarını ifade etmiş, ancak iyileştirilmesi gereken alanlar olduğuna da dikkat çekmişlerdir. Ayrıca, kampüs içi ve şehirle olan ulaşım hizmetlerinin geliştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu alanlarda iyileştirmeler, çalışanların genel memnuniyetini artıracak önemli faktörler olacaktır.

## **Genel Memnuniyet ve Bağlılık**

Çalışanların üniversiteye duyduğu bağlılık ve genel memnuniyet seviyesi yüksektir. Çalışanlar, üniversiteyi diğerlerine tavsiye etme konusunda da olumlu bir tutum sergilemişlerdir. Ancak, aidiyet duygusunun güçlendirilmesi adına, üniversitenin personel ile etkileşimini artıracak sosyal etkinlikler ve takım çalışması aktiviteleri düzenlenmesi faydalı olacaktır. Çalışanların, üniversiteyi bir aile olarak görme oranı oldukça yüksek olup, bu aidiyet duygusunun korunması ve daha da güçlendirilmesi için çalışmalar yapılabilir.

## **Eğitim ve Gelişim Olanakları**

İdari personel için sunulan hizmet içi eğitim olanakları genel olarak iyi değerlendirilmiş, ancak bu olanakların daha erişilebilir ve çeşitli hale getirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Eğitim

fırsatlarının arttırılması, personelin gelişimine katkı sağlayacak önemli bir adım olacaktır. Ayrıca, personel arasındaki iş birliği ve dayanışmanın artırılması gerektiği vurgulanmıştır. Bu, daha etkili bir çalışma ortamı yaratmak için önemli bir fırsattır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Genel olarak, anket sonuçları Kastamonu Üniversitesi Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi idari personelinin çoğunlukla memnun olduğunu, ancak bazı alanlarda önemli iyileştirmeler yapılması gerektiğini göstermektedir. İdari personel, iş ve sosyal ilişkilerde genelde olumlu bir izlenim bırakırken, yönetimle olan iletişim, geri bildirim süreçleri ve iş birliği alanlarında birtakım güçlükler yaşanmaktadır. Ayrıca, eğitim olanakları ve altyapı hizmetlerinin güçlendirilmesi gerektiği sonucuna da ulaşılmıştır.

Bu doğrultuda, Yönetim kararlarına katılımı artıracak mekanizmalar oluşturulmalı, geri bildirim süreçleri şeffaflştırılmalıdır. Hizmet içi eğitim olanakları çeşitlendirilmeli ve tüm personele erişilebilir kılınmalıdır. İdari personel ve öğretim elemanları arasındaki iletişimi güçlendirecek ortak projeler ve etkinlikler düzenlenmelidir. Sağlık, spor, kültür, sanat ve ulaşım hizmetleri iyileştirilmelidir. Personelin aidiyet duygusunu pekiştirecek sosyal etkinlikler ve personeli motive edici birtakım sistemler (ödüllendirme vb.) oluşturulmalıdır.

Bu adımlar, üniversitemizin genel işleyişini iyileştirecek ve idari personelin memnuniyetini arttıracaktır.