

SIİRT ÜNİVERSİTESİ İİBF AKADEMİSYEN MEMNUNİYET ANKETİ ANALİZ RAPORU

2025

Bu veriler, İİBF Akademisyen Memnuniyet Anketi'nin sonuçlarını yansıtmaktadır. Toplam 20 akademisyenin katıldığı anketin genel analizi aşağıda özetlenmiştir.

Genel olarak, anket maddelerinin ortalama memnuniyet puanı 5 üzerinden 3.35 olarak hesaplanmıştır. Bu, fakültedeki genel memnuniyetin orta seviyenin biraz üzerinde olduğunu göstermektedir.

Aşağıda, memnuniyetin en yüksek ve en düşük olduğu alanları gösteren bir grafik ve detaylı analiz sunulmuştur.

1. Temel Çıkarımlar ve Trendler

Anket sonuçları, fakültenin güçlü yönlerini ve iyileştirilmesi gereken kritik alanları net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Ana Çıkarım 1: Fakültenin Yönetim ve İletişim Ortamı Güçlü Bir Alan

Fakülte yönetimine dair memnuniyet puanları genel ortalamanın oldukça üzerindedir.

- **Güçlü İletişim ve Şeffaflık:** Akademisyenler, "Fakültede fikir ve düşüncelerin özgürce açıklanabileceği ortamın varlığı" (3.95) ve "Yönetim ve kurul kararlarının şeffaf ve hesap verebilir olması" (3.90) gibi maddelerde yüksek memnuniyet bildirmişlerdir. Bu, katılımcı ve şeffaf bir yönetim anlayışının benimsendiğini düşündürmektedir.
- **Görev Tanımları Açık:** "İş, görev, yetki ve sorumluluk tanımlarının açıklığı" (3.95) maddesindeki yüksek puan, personelin rollerinin netleştirilmiş olduğunu gösterir.
- **Genel Aidiyet Duygusu Yüksek:** "Fakültenin akademik personeli olmaktan duyulan genel memnuniyet" puanı (3.85) genel ortalamanın oldukça üzerinde olup, fakülteye olan bağlılığın yüksek olduğunu işaret etmektedir.

Ana Çıkarım 2: Fiziki Koşullar, Destek ve Öğrenci Niteliği Kritik İyileştirme Alanlarıdır

En düşük memnuniyet puanları, doğrudan akademik çalışmayı destekleyen altyapı ve öğrencilerin niteliği/sayısal uygunluğu konularında toplanmıştır.

- **En Düşük Memnuniyet Alanları:**
 - "Bilimsel toplantı ve kongrelere katılım için sağlanan (idari/mali) destekler" (2.15). Bu, akademisyenlerin bilimsel etkinliklere katılım konusunda fakültenin desteğini yetersiz bulduğunu gösteren en kritik alandır.
 - "Ofislerin ve dersliklerin fiziksel ve ergonomik koşulları" (2.20). Çalışma ortamının fiziki koşullarının en düşük memnuniyet seviyesinde olması, yatırım gerektiren önemli bir sorundur.
- **Öğrenci Niteliği:** "Lisans/Lisansüstü programlardaki öğrenci niteliği ve sayısal uygunluğu" (2.45) maddesi de düşük puan alarak, eğitim kalitesinin yükseltilmesi ve öğrenci profilinin geliştirilmesi yönünde çaba harcanması gerektiğini

göstermektedir.

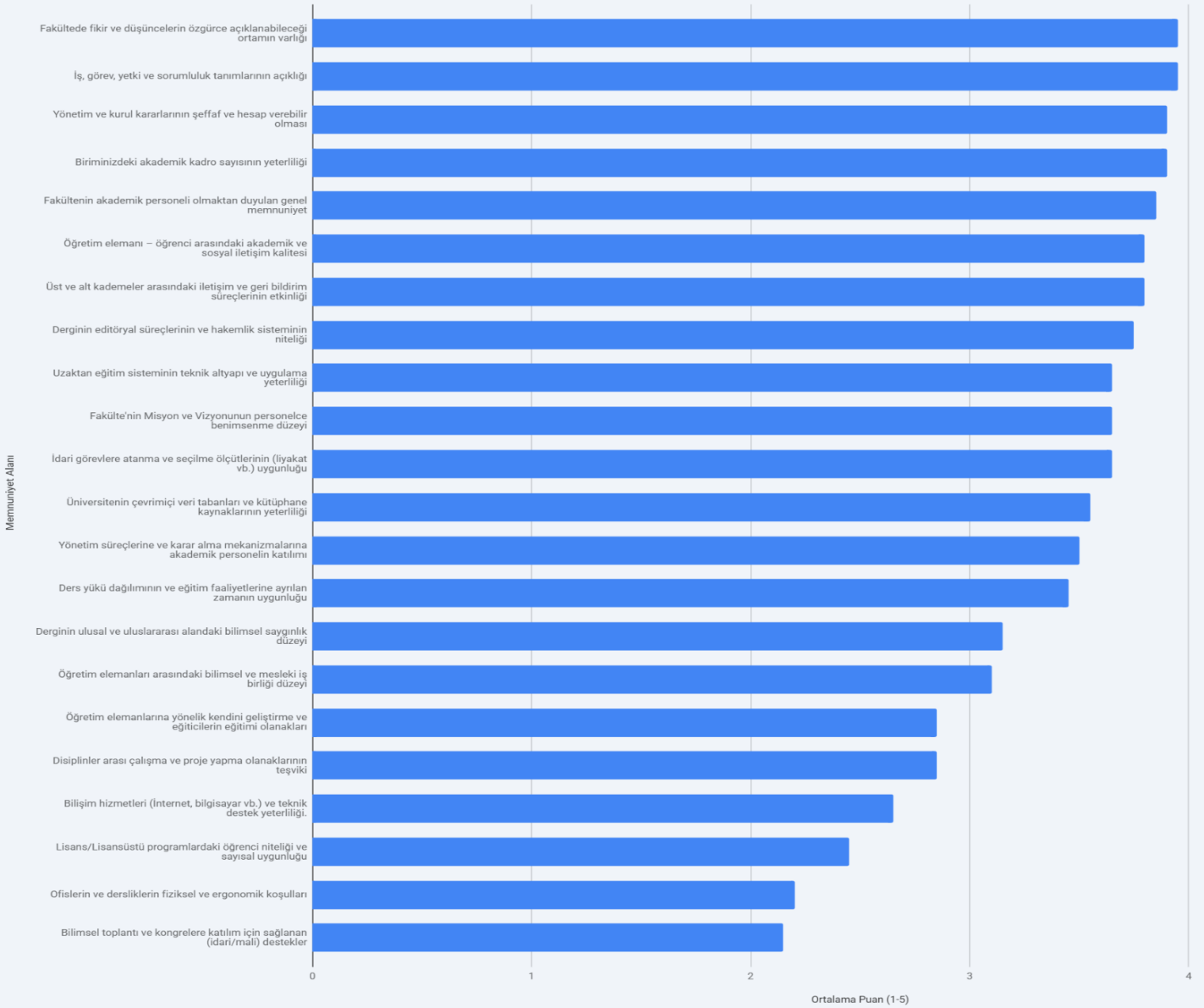
- Altyapı Yetersizliği: "Bilişim hizmetleri (İnternet, bilgisayar vb.) ve teknik destek yeterliliği" (2.65) ve "Disiplinler arası çalışma ve proje yapma olanaklarının teşviki" (2.85) gibi maddeler, akademik üretkenliği ve modern çalışma koşullarını doğrudan etkileyen konulardır.

2. Memnuniyet Alanları Ortalama Puanları

Aşağıdaki grafik, tüm memnuniyet maddelerinin ortalama puanlarını yüksekten düşüğe doğru sıralı bir şekilde göstermektedir. Aşağıda, memnuniyetin en yüksek ve en düşük olduğu alanları gösteren bir grafik ve detaylı analiz sunulmuştur.

Genel Memnuniyet Ortalaması (5 üzerinden): 3.35

Akademik Personel Memnuniyet Alanları Ortalama Puanları



3. Demografik Analiz

Ünvana Göre Genel Memnuniyet Puanı

Ünvan	Ortalama Genel Memnuniyet Puanı
Prof. Dr.	3.95
Dr. Öğr. Üyesi	3.35
Arş. Gör.	3.25
Doç. Dr.	2.86

Gözlem:

- Prof. Dr. unvanındaki akademisyenlerin genel memnuniyet puanı (3.95) diğer tüm unvan gruplarından belirgin şekilde yüksektir.
- Doç. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin genel memnuniyet puanının (2.86) genel ortalamasının (3.35) oldukça altında olması, bu grubun memnuniyet seviyesinin özel olarak incelenmesi gerektiğini göstermektedir.

Hizmet Süresine Göre Genel Memnuniyet Puanı

Hizmet Süresi	Ortalama Genel Memnuniyet Puanı
6-10 Yıl	3.58
11-15 Yıl	3.35
0-5 Yıl	3.13

Gözlem:

- Fakülteadaki hizmet süresi arttıkça (özellikle 6-10 yıl aralığına kadar) genel memnuniyet puanının da arttığı gözlemlenmektedir.
- 0-5 yıl hizmet süresi olan en yeni akademisyenlerin genel memnuniyet puanı (3.13), diğer gruplara göre en düşüktür. Yeni personelin fakülteye adaptasyon ve destek süreçlerinin iyileştirilmesi faydalı olabilir.

4. Dergi Değerlendirmesi Analizi

Dergiye yönelik değerlendirmeler, hem memnuniyet puanlarında hem de önerilerde önemli farkları ortaya koymaktadır.

A. Memnuniyet Puanları (5 Üzerinden Ortalama)

Değerlendirme Maddesi	Ortalama Puan
18- Derginin editöryal süreçlerinin ve hakemlik sisteminin niteliği	3.75
19- Derginin ulusal ve uluslararası alandaki bilimsel saygınlık düzeyi	3.15

Çıkarım:

- Editöryal Süreçler Güçlü: Akademisyenler, derginin editöryal süreçleri ve hakemlik sisteminin niteliğinden (3.75) genel olarak memnun bir seviyededir.
- Saygınlık Düzeyi Gelişime Açık: Buna karşın, derginin bilimsel saygınlık düzeyi (3.15) memnuniyetin daha düşük olduğu ve geliştirilmesi gerektiği bir alandır.

B. Derginin Gelişimi İçin Öneriler (Niteliksel Analiz)

Öneriler, temel olarak derginin görünürlüğünü ve indeks kapsamını artırmaya odaklanmaktadır:

Tema	Örnek Öneriler
Endeks ve Saygınlık	TR Dizinine girilmesi sağlanmalıdır (Bu, en çok tekrarlanan istektir). Uluslararası dergi niteliğine ulaşmalıdır.
Makale /Yayın Sayısı	Her akademisyenin en az bir araştırma makalesi göndermesi teşvik edilmeli/beklenmelidir. Yeteri kadar makale sayısına ulaşılması gerekiyor.
Kurul ve Destek	Editör ve yayın kurulu genişletilebilir/güçlendirilebilir (alanında tanınan isimlerle). Editöre fakülte personelinin gönüllü destek vermesi sağlanmalıdır.

Tanıtım ve İşbirliği	Dergi yayınlandıkça üniversite ve fakülte sayfasında paylaşılabilir. Tüm üniversitelere dergi tanıtım yazısı yazılabilir. Konferans düzenlenebilir ve özel sayı çıkarılabilir.
Motivasyon/Aidyet	Dergi gelişimi için fakültede işbirliği kurulması ve personelin bilimsel araştırmaya yönelmedeki hevesini artıracak ortam sağlanması gerekmektedir.

5. Genel Görüş ve Öneriler Analizi

Genel görüş ve öneriler, anketin diğer bölümlerindeki düşük memnuniyet puanlarının (Fiziksel koşullar, Bilişim desteği vb.) arkasındaki somut sorunları ve kurumsal kültür beklentilerini netleştirmektedir.

Tema	Örnek Gözlemler ve İyileştirme Talepleri
Fiziki ve Teknik Altyapı	Ofisler ve dersliklerin yetersizliği, ısıtma/soğutma sistemindeki eksiklikler en çok dile getirilen sorunlardır. Elektrik kesintileri ve internet erişim sorunlarının kalıcı olarak çözülmesi istenmektedir. Ofislerdeki bilgisayar desteği ve teknolojik donanım eksikliği vurgulanmıştır.
Yönetim ve İletişim	Adalet, eşitlik ve liyakatin daha çok dikkate alındığı bir düzen talep edilmektedir. Yönetimde katılımcı bir yaklaşım sergilenmesi ve anket sonuçlarının somut iyileştirmelerle personelle paylaşılması beklenmektedir.
Akademik Gelişim/İşbirliği	Akademik personel arasında işbirliğinin geliştirilmesi adına teşvik programları yapılmalıdır. Ders dağılımının uzmanlık esaslı yapılması istenmektedir. Nitelikli yayınların fakülte içinde ödüllendirilmesi

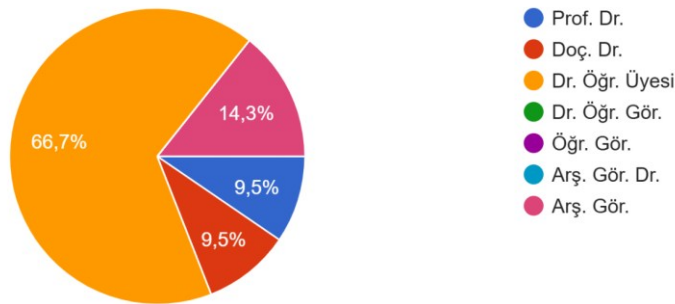
	motivasyonu artıracaktır.
Sosyal/Kültürel Alan	Kantin hizmetlerinin (hijyen/çeşitlilik) iyileştirilmesi, ücrette standart olmaması eleştirilmiştir. Sosyal etkinliklerin düzenlenmesi talep edilmiştir.
Öğrenci	Öğrenciyi küçük görme yerine teşvik etme, motive etme ve Erasmus'a giden öğrenci sayısını artırma ihtiyacı dile getirilmiştir.
Övgü/Teşekkür	"Teşekkür ederiz gayet iyi", "Huzurun devamı", "Emekleriniz için teşekkür ederiz" gibi olumlu geri bildirimler de mevcuttur.

Bu niteliksel analizler, nicel verilerle (özellikle en düşük puan alan fiziki koşullar ve teknik altyapı maddeleri) tam bir uyum içindedir ve fakültenin gelecek iyileştirme planlarına somut bir yol haritası sunmaktadır.

KİŞİSEL BİLGİLER

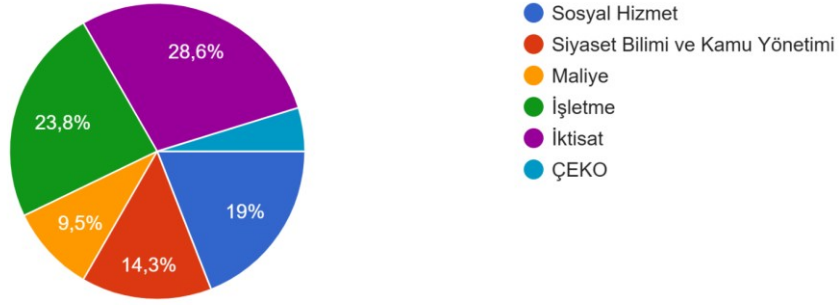
Ünvanınız

21 yanıt



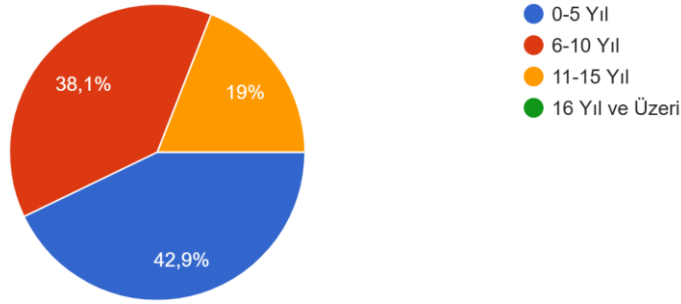
2. Akademik Biriminiz

21 yanıt



3. Fakülte'deki Hizmet Süreniz

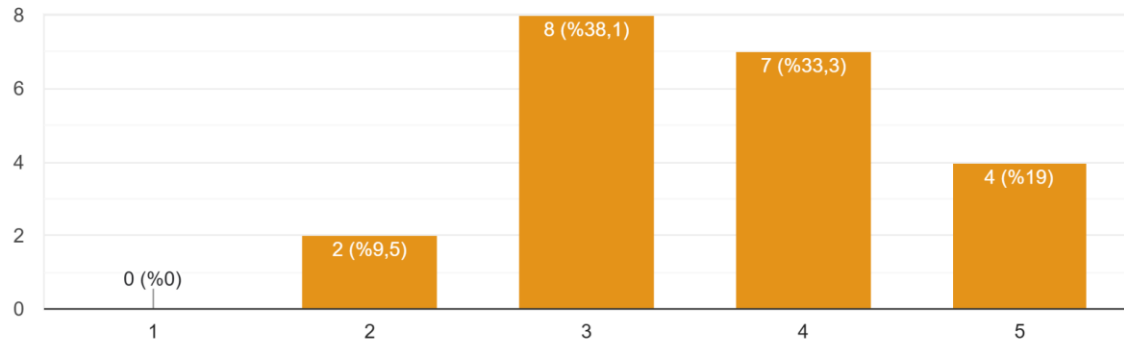
21 yanıt



A. YÖNETİM VE ORGANİZASYON

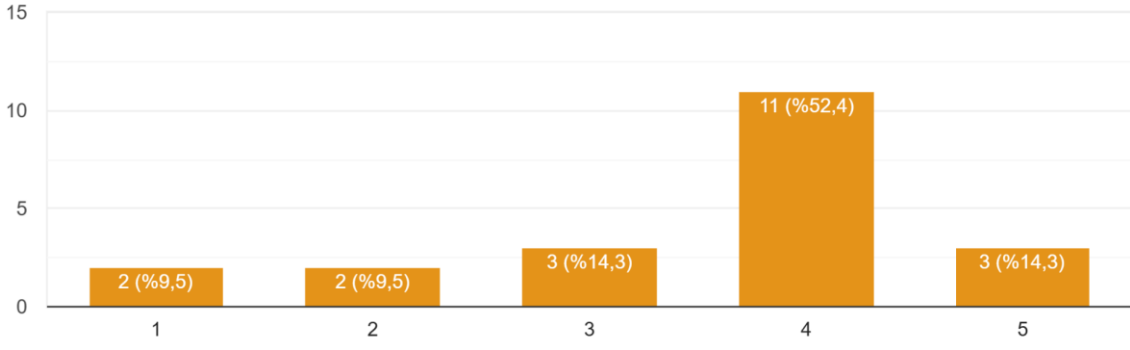
1- Fakülte'nin Misyon ve Vizyonunun personelce benimsenme düzeyi

21 yanıt



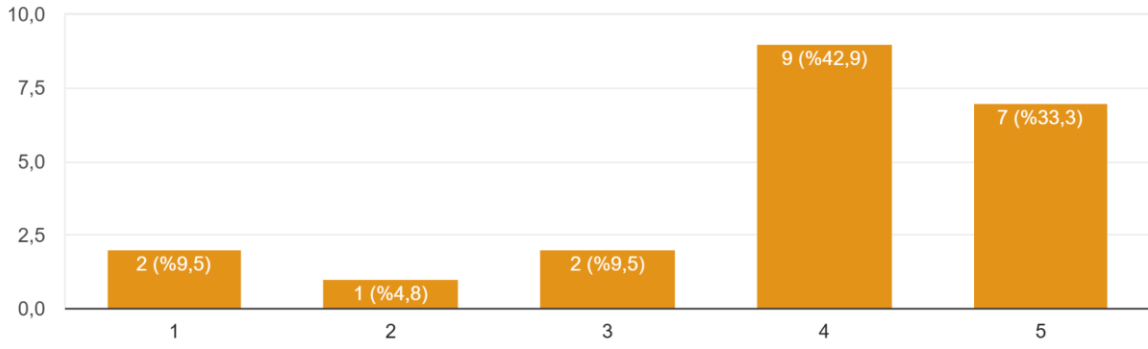
2- Yönetim süreçlerine ve karar alma mekanizmalarına akademik personelin katılımı

21 yanıt



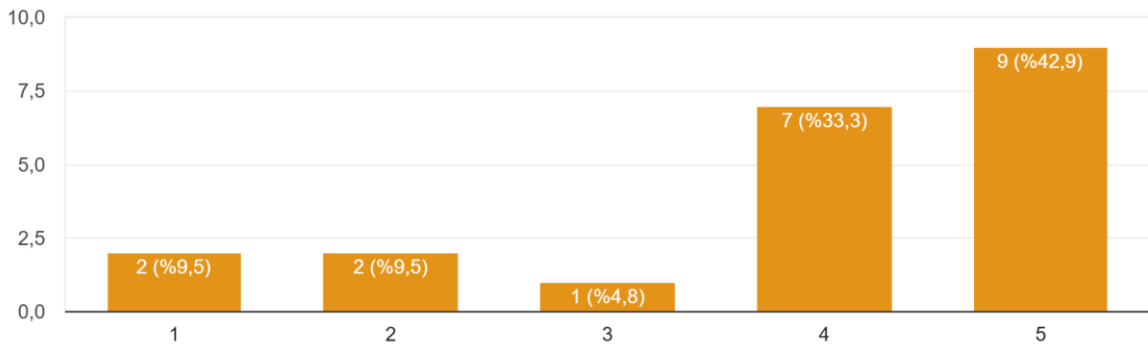
3- Üst ve alt kademeler arasındaki iletişim ve geri bildirim süreçlerinin etkinliği

21 yanıt



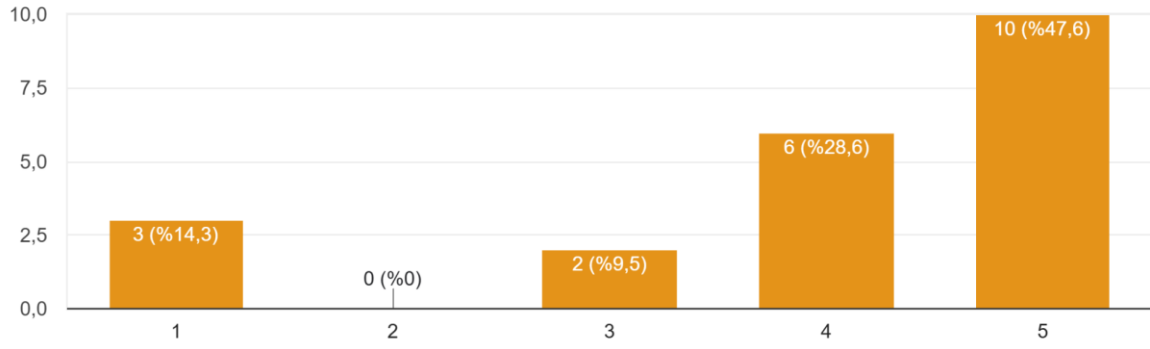
4- Fakültede fikir ve düşüncelerin özgürce açıklanabileceği ortamın varlığı

21 yanıt



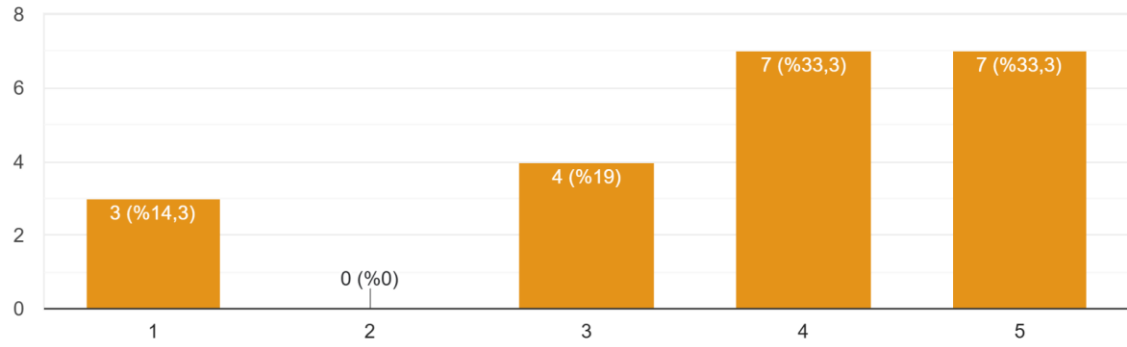
5- Yönetim ve kurul kararlarının şeffaf ve hesap verebilir olması

21 yanıt



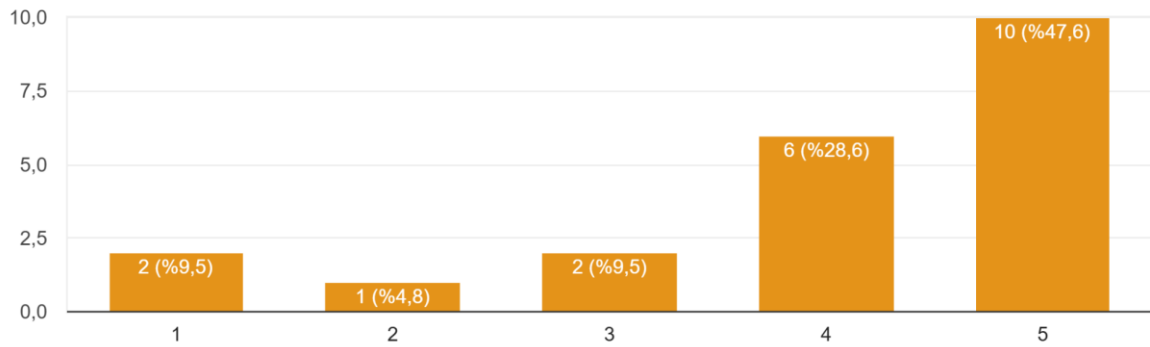
6- İdari görevlere atanma ve seçilme ölçütlerinin (liyakat vb.) uygunluğu

21 yanıt



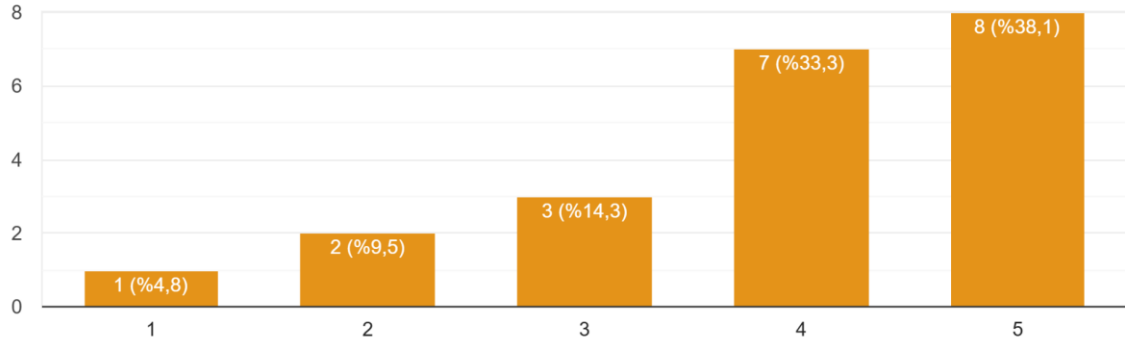
7- İş, görev, yetki ve sorumluluk tanımlarının açıklığı

21 yanıt



8- Biriminizdeki akademik kadro sayısının yeterliliği

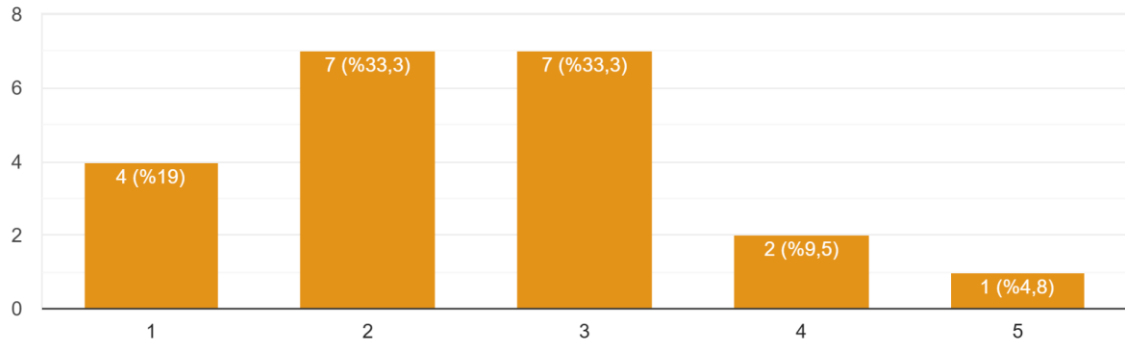
21 yanıt



B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM

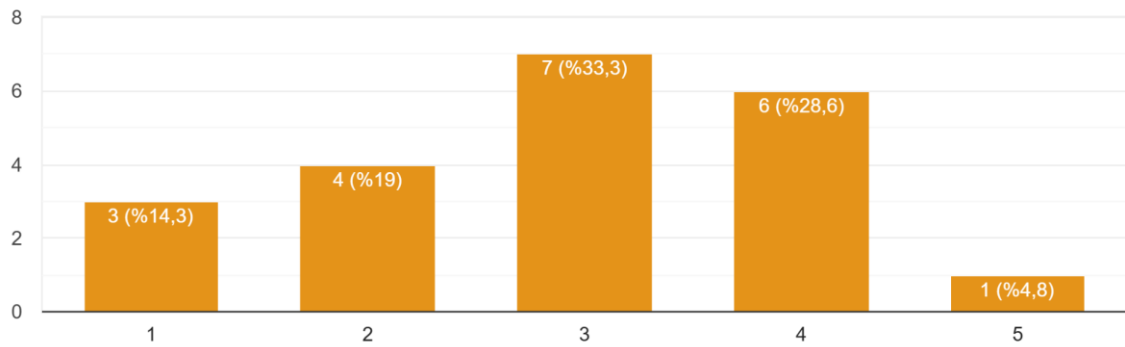
9- Lisans/Lisansüstü programlardaki öğrenci niteliği ve sayısal uygunluğu

21 yanıt



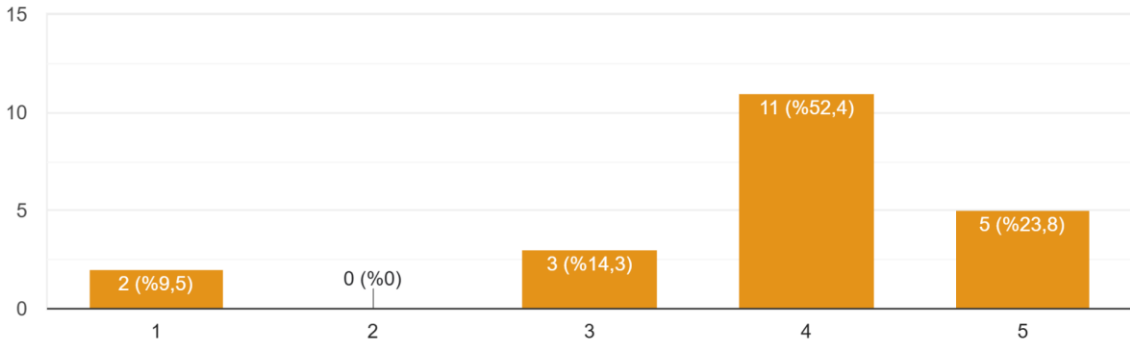
10- Öğretim elemanlarına yönelik kendini geliştirme ve eğitimcilerin eğitimi olanakları

21 yanıt



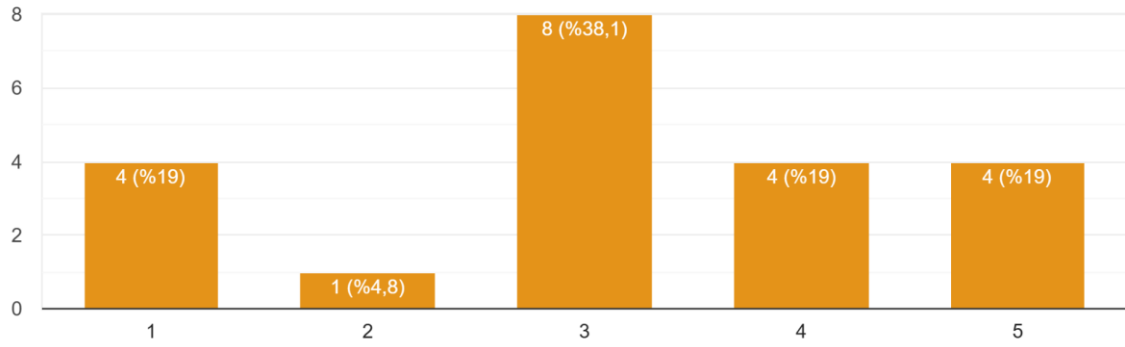
11- Öğretim elemanı – öğrenci arasındaki akademik ve sosyal iletişim kalitesi

21 yanıt



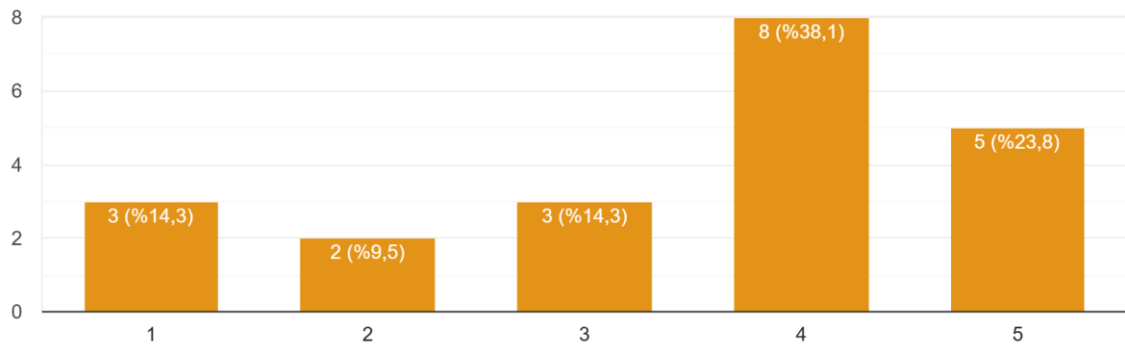
12- Öğretim elemanları arasındaki bilimsel ve mesleki iş birliği düzeyi

21 yanıt



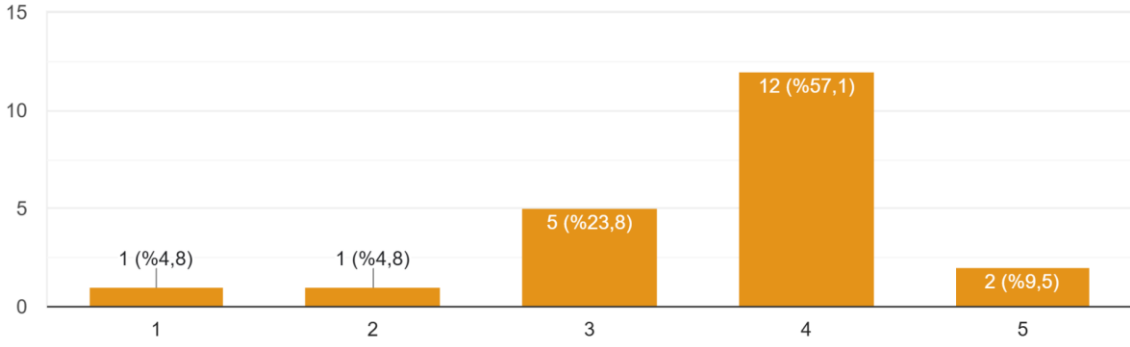
13- Ders yükü dağılımının ve eğitim faaliyetlerine ayrılan zamanın uygunluğu

21 yanıt



14- Uzaktan eğitim sisteminin teknik altyapı ve uygulama yeterliliği

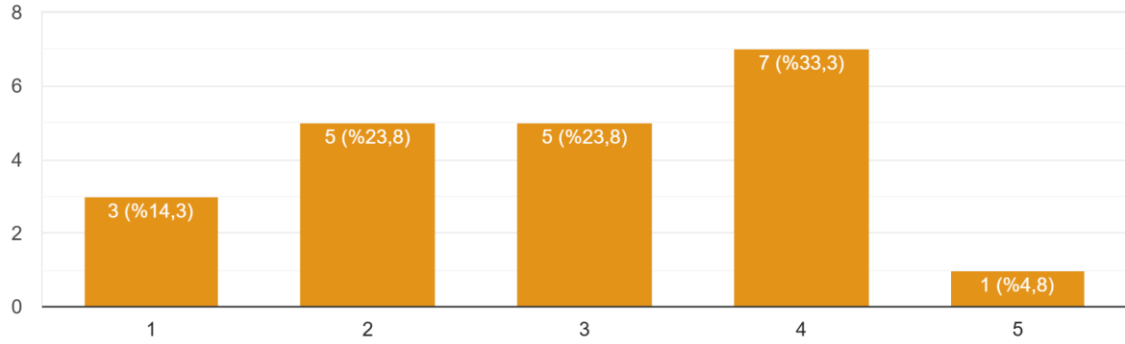
21 yanıt



C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

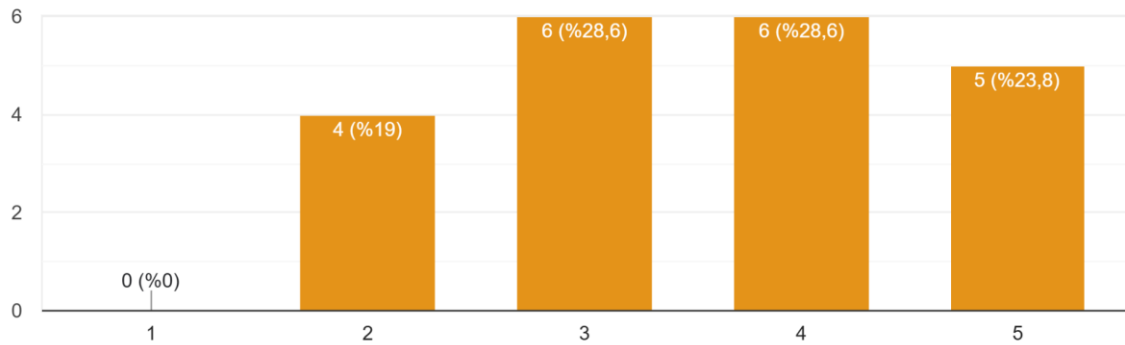
15- Disiplinler arası çalışma ve proje yapma olanaklarının teşviki

21 yanıt



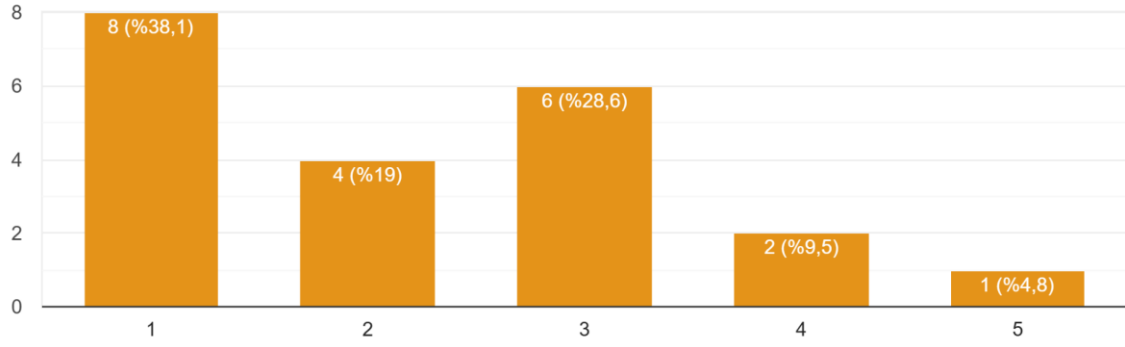
16- Üniversitenin çevrimiçi veri tabanları ve kütüphane kaynaklarının yeterliliği

21 yanıt



17- Bilimsel toplantı ve kongrelere katılım için sağlanan (idari/mali) destekler

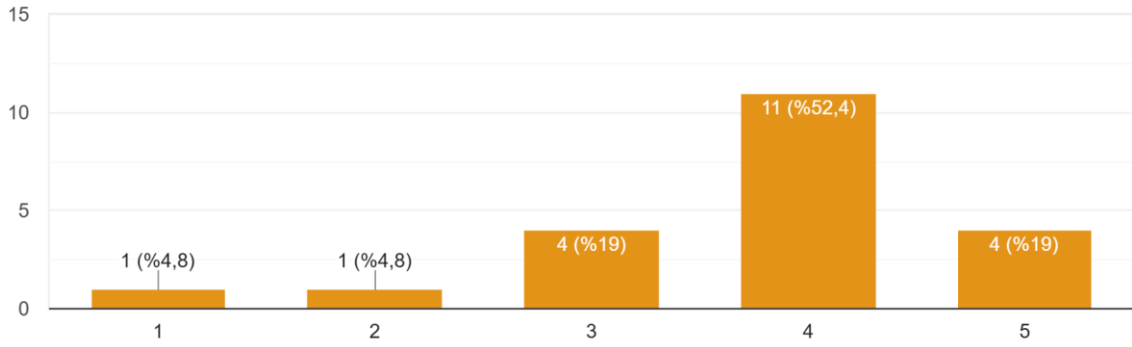
21 yanıt



D. FAKÜLTE DERGİSİ (EKİNOKS)

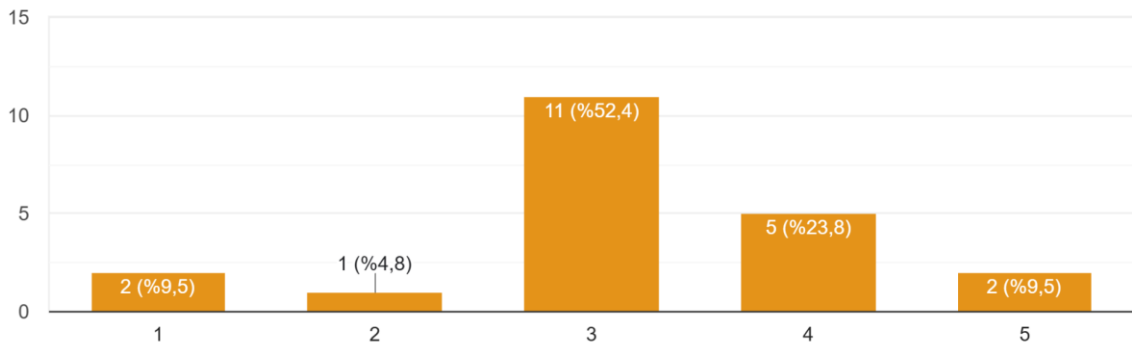
18- Derginin editöryal süreçlerinin ve hakemlik sisteminin niteliği

21 yanıt



19- Derginin ulusal ve uluslararası alandaki bilimsel saygınlık düzeyi

21 yanıt



Derginin gelişimi için önerileriniz

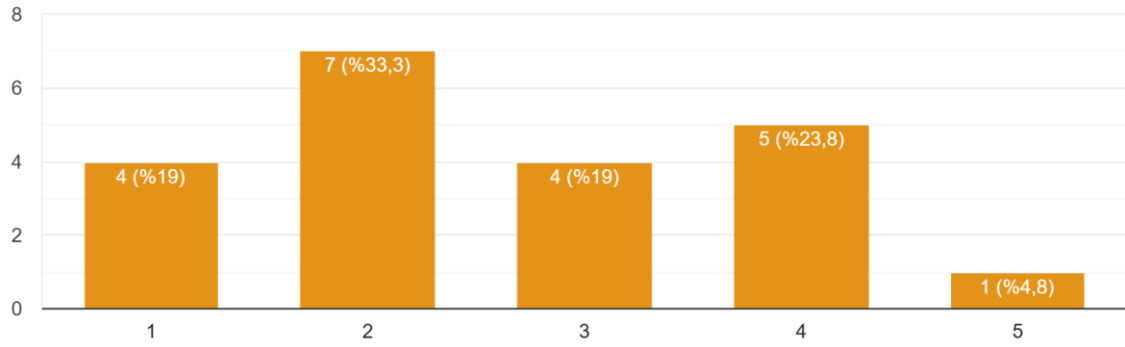
- 1) .
- 2) Editör ve yayın kurulu genişletilebilir. Fakülteadaki sair akademik kadro hakemlik sürecine maksimum desteği verebilir
- 3) YOK
- 4) Ücretli olabilir

- 5) TR dizin sürecinin etkin biçimde başlatılabilmesi için gerekli hazırlıkların yapılması ve bu minvalde makale gelmesi hususunda derginin reklam, tanıtım ve duyurusunun tüm akademisyenlerce etkin biçimde duyurulması. Dergi kurullarının gözden geçirilerek yeniden oluşturulması ve güncel hale getirilmesi oldukça önem arz etmektedir.
- 6) -
- 7) Her akademisyen en bir araştırma makalesi göndermeli
- 8) Derginin gelişimi, akademik personelin bilimsel araştırmaya yönelmedeki hevesleriyle de açıklanabilir. Bu hevesi artıracak işbirliği ortamı şart.
- 9) Dergi yayınlandıkça üniversite ve fakülte sayfasında paylaşılabilir. Ayrıca derginin daha iyi endekslerde taranması için çalışılsa ve sürekli yayın yapılsa daha iyi olur.
- 10) TR Dizine girilebilir
- 11) Uluslararası arası dergi niteliğe ulaşmalıdır.
- 12) Dergi kurulu-yayın kurulunun güçlendirilmesi gerekir. Tabii, alanlarında tanınan isimlerle...
- 13) Editöre fakülte personelinin gönüllü destek verilmesi, aidiyet duygusunun oluşmasına ve devamına teşvik edilmesi
- 14) Elbirliğiyle çalışmak, makale katkısı sunmak
- 15) Daha çok makale kabul edilmeli , mümkünse tr dizine geçilmesi sağlanmalıdır.
- 16) Konferans düzenlenebilir dergi özel sayısı ile birlikte, rektörlük aracılığı ile birlikte tüm üniversitelere dergi tanıtım yazısı yazılabilir
- 17) Duyurular arttırılabilir.
- 18) Bu dergi yaklaşık 13 yıldır yayın faaliyetinde bulunmaktadır. Ancak yılda 2 kez yayınlanan dergi yeteri kadar makale sayısına ulaşamaktadır. Tr dizin kapsamına girmenin bir diğer şartı ise o derginin her basımında en az 10 tane makale yayınlamış olma şartı bulunmaktadır. Hal böyle iken fakülteadaki akademik personelin bu dergiye yayın göndermesi ve başkalarını da teşvik etmesi önem arz etmektedir. Toplamda 34 akademisyen olup her yayın dönemine 17 yayın yapar bu da derginin gelişmesine fakültenin mevcut personeli kendi adına katkı yapmış olur. Kanatımca bu derginin tr dizin için daha çok çaba sarf etmesi gerekmektedir. Birçok dergi daha sonradan kurulmasına rağmen Tr dizine geçmiş ancak bu dergi hala başka indekse taranmaktadır.
- 19) Derginin gelişmesi adına fakültede işbirliği hocalarımızla ayrıca ilgili alanlardan diğer birimlerle işbirliği kurulması
- 20) Dergi daha tanınır hale getirilmeli

E. ALTYAPI VE MOTİVASYON

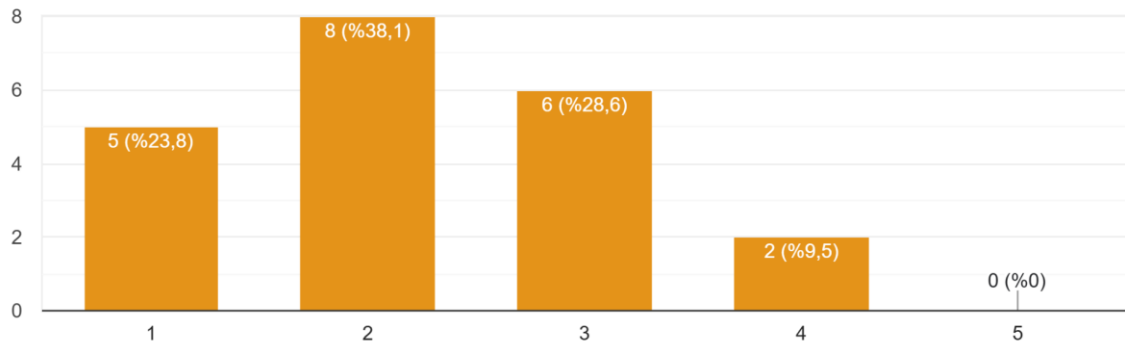
20- Bilişim hizmetleri (İnternet, bilgisayar vb.) ve teknik destek yeterliliği.

21 yanıt



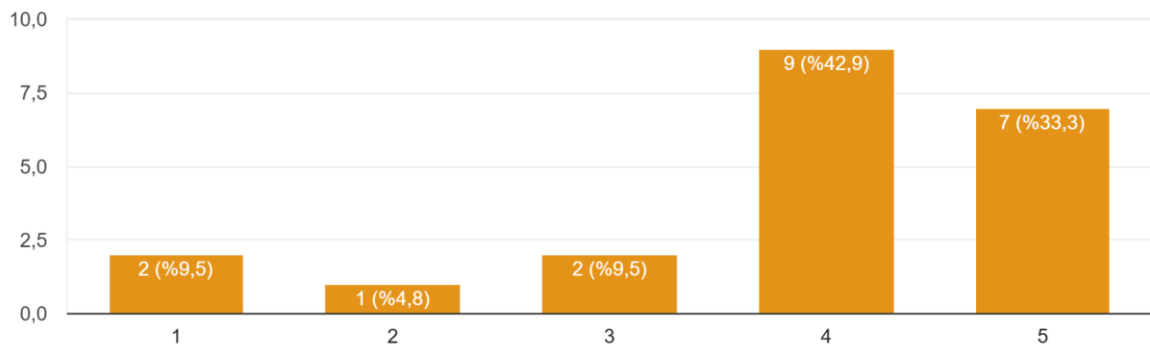
21- Ofislerin ve dersliklerin fiziksel ve ergonomik koşulları

21 yanıt



22- Fakültenin akademik personeli olmaktan duyulan genel memnuniyet

21 yanıt



Görüş ve Öneriler

- 1) .
- 2) Bir sonraki anket çalışmasında toplumsal katkı başlığı da olabilir.
- 3) YOK
- 4) Fiziki şartlar ve derslikler iyileştirilmeli
- 5) Ofis ve dersliklerin yetersiz olması, ofislerde ve bazı dersliklerde ısıtma ve soğutma sisteminde eksiklikler bulunuyor. Bilgisayar desteği sağlanamıyor.

- 6) -
- 7) Huzurun devamı
- 8) Akademik araştırmaya teşvik eden bir işbirliği ortamı olmadığı için hevesin oluşması da zor. Bununla birlikte, akademik personelin eğitim-ğretiminde işbirliğinden uzak olduğu için kendi yolunu seçmesi de akademik hevesin önünde engel teşkil ediyor. nk mezunların hangi yetkinliğe sahip olarak mezun olması gerektiği konusunda hiçbir endişe yok. Dahası, fiziksel imknların yetersizliği, öğrencilerin donanımlı hale gelememesinde de kendini gösteren akademik personel amasızlığı ve işbirliğinden uzaklığı, bölümün akademik hedeflerine dair sorgulamalar yapmamıza sebep oluyor. Yapısal olarak sorunlar büyük; yapısal sorunlara olan ilgisizlik de sorunların zmne ilişkin umutsuzluğa sebep oluyor.
- 9) Fakültede akademik personel arasında işbirliğinin geliştirilmesi adına teşvik programları yapılabilir. Ders müfredatları öğrencilerin yararına olacak biçimde yeniden düzenlenebilir.
- 10) Teşekkür ederim
- 11) Ofisler iyileştirmeli. Akademik personele araştırma ve geliştirme için daha fazla kaynak aktarılmalıdır.
- 12) Adalet, eşitlik ve liyakatin daha dikkate alındığı, sistemin -her anlamda- daha sağlam kurulduğu bir düzen gerekir. Yönetimde kim olursa olsun temel bazı kuralların samimi şekilde uygulanmasına ihtiyaç var. Öğrenciyi kk görme yerine teşvik etme, motive etme... Erasmus giden ğrenci sayısını artırmak gerekir.
- 13) Anket sonuçlarının değerlendirmesi sonucunda planlanacak işler için her ğretim elemanına eşit ve/veya adil görevlendirme, sorumluluk verilmesini; niversite st yönetimince fakültenin bölüm ve ğrenci sayılarındaki büyüklüğü dikkate alınarak fiziki imkan, akademik çalışmaya teşvik, fakülte görünürlüğünün artırılması ve disiplinlerarası çalışmalarda fırsat verilmesini talep ediyorum.
- 14) Teşekkür ederiz gayet iyi
- 15) Fiziki alanlarla ilgili sorunlar giderilmesini talep etmekteyiz.
- 16) İyi alışmalar
- 17) Emekleriniz için teşekkür ederiz.
- 18) yeteri kadar görüş bildirmiş bulunmaktayım.
- 19) Fakültemizin kurumsal niteliğini artırmak adına yazıyorum; öncelikle elektrik kesintileri ve internet erişim sorunlarının kalıcı olarak üzülmesini, ofislerdeki teknolojik donanımlarının olmaması nedeniyle donanım ve yerleşke şartlarına uygun iklimlendirme (ısınma/soğutma) sistemlerinin verimli çalıştırılmasını talep ediyoruz. Akademik süreçlerde ders dağılımının uzmanlık esaslı yapılması ve nitelikli yayınların fakülte içinde ödüllendirilmesi motivasyonu artıracadığını dşnyorum. Ayrıca, yönetimde katılımcı bir yaklaşım sergilenmesi, anket sonuçlarının somut iyileştirmelerle personelle paylaşılması personeli aaa evet iyileştirmeler oluyor görmesi açısından çok kıymetli, sosyal etkinliklerin düzenlenmesi personeller için ve kantin hizmetlerinin (hijyen/çeşitlilik) iyileştirilmesi hatta kantin hizmeti verenin değiştirilmesi kurum kültürümüze

önemli katkı sağlayacaktır. Özellikle kantin hizmetinde ücrette hijyende standart yok.

20)Teşekkürler.