T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
İNSAN VE TOPLUM BİLİMLERİ FAKÜLTESİ

AKADEMİK PERSONEL MEMNUNİYET ANALİZ RAPORU

2026-2027 Eğitim-Öğretim Yılı

Elazığ, 2026

ANKET ÖZETİ

- Ankete 73 akademik personel katılmıştır. Genel memnuniyet ortalaması 3,85 olup "yüksek" düzeydedir ve geçen yılın değerinin (3,64) üzerindedir.
- En yüksek boyut yönetim, katılım ve iletişimdir (4,33); en düşük boyut kurumsal kaynaklar ve fiziksel ortamdır (3,35). Bu boyut geçen yıl 2,90-3,10 aralığındaydı.
- En düşük ortalamalı madde "Fakülte binasındaki temizlik ve güvenlik hizmetleri yeterlidir." maddesidir (2,78); katılımcıların %46'sı bu ifadeye katılmamaktadır.
- Cinsiyet, görev süresi, bölüm ve idari görev durumuna göre anlamlı fark bulunmamıştır. Akademik unvana göre genel memnuniyet, akademik süreç ve kurumsal kaynaklar boyutlarında düzeltilmemiş p değerlerine göre fark görülmektedir; ancak yapılan 25 karşılaştırma için Holm düzeltmesi uygulandığında bu farklar anlamlılığını yitirmektedir. Unvan farkı bu nedenle keşfedici bir bulgu olarak ele alınmalıdır.
- Açık uçlu yanıtlarda en sık dile getirilen konular fiziksel mekân ve ofis yeterliliği (16 kişi) ile temizlik ve hijyendir (15 kişi).

1. GİRİŞ

Bu rapor, Fırat Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesinde görev yapan akademik personelin kurumsal memnuniyet düzeylerini belirlemek, güçlü yönleri ve iyileştirmeye açık alanları ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında genel memnuniyet ile yönetim, katılım ve iletişim; akademik süreç ve çalışma koşulları; kurumsal kaynaklar ve fiziksel ortam; sosyal destek ve kurumsal aidiyet boyutları ele alınmıştır. Değerlendirme cinsiyet, akademik unvan, görev süresi, bölüm ve fakülte içi idari görev değişkenlerine göre yapılmış, bulgular 2025-2026 raporuyla karşılaştırılmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Veri Toplama Aracı ve Katılım

Veriler 24 Eylül-16 Ekim 2026 tarihleri arasında Google Formlar aracılığıyla toplanmıştır. Form; demografik bilgiler, dört bölümde toplanan 27 adet 5'li Likert maddesi (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum) ve üç açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Ankete 73 akademik personel katılmıştır.

2.2. Veri Hazırlama

- **Çoklu işaretleme:** Likert maddeleri onay kutusu biçiminde tasarlandığı için 14 yanıtta aynı maddede birden fazla seçenek işaretlenmiştir. Bu yanıtlar yorumlanamadığından eksik veri olarak kodlanmıştır.
- **Boyut puanları:** Her boyut puanı, ilgili maddelere verilen yanıtların ortalamasıdır. Boyuttaki maddelerin en az yarısını yanıtlamayan katılımcılar o boyutta eksik kabul edilmiştir. Genel memnuniyet puanı 27 maddenin ortalamasıdır.
- **Gruplama:** Tek kişilik Öğretim Görevlisi grubu, karşılaştırma yapılabilmesi için Araştırma Görevlisi grubuyla birleştirilmiştir. İdari görev sorusuna hem "Evet" hem "Hayır" işaretleyen 2 katılımcının bu bilgisi eksik kabul edilmiştir.

2.3. Analiz Teknikleri

Analizler Python (pandas, SciPy, pingouin) ile yürütülmüş, SPSS'te kullanılan istatistiksel prosedürlerin aynısı uygulanmıştır. Temizlenmiş ve kodlanmış veri seti SPSS (.sav) formatında ayrıca arşivlenmiştir. Uygulanan teknikler şunlardır:

- Tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma) ve madde bazında katılma/katılmama oranları,
- İç tutarlılık için Cronbach alfa katsayısı,
- İki gruplu karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t-testi (Levene testiyle varyans homojenliği sınanmış, homojenlik sağlanmadığında Welch düzeltmesi uygulanmıştır) ve etki büyüklüğü olarak Cohen d,
- İkiden fazla gruplu karşılaştırmalarda tek yönlü ANOVA ve etki büyüklüğü olarak η^2; anlamlı sonuçlarda varyanslar homojen ise Tukey HSD, değilse Games-Howell çoklu karşılaştırma testi,
- Sonuçların sağlamlığını sınamak için parametrik olmayan Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri,
- Çok sayıda grup karşılaştırması yapıldığından birinci tip hata riskini kontrol etmek için p değerlerinin Holm yöntemiyle düzeltilmesi,
- Açık uçlu yanıtlar için tematik analiz (yanıtlar kodlanmış, kodlar temalar altında toplanmış ve her temayı dile getiren katılımcı sayısı belirlenmiştir).

Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır. Ortalamalar aşağıdaki aralıklara göre yorumlanmıştır.

Tablo 1. *Ortalamaların yorumlanmasında kullanılan aralıklar*

Aralık	Düzey
1,00-1,79	Çok düşük
1,80-2,59	Düşük
2,60-3,39	Orta
3,40-4,19	Yüksek
4,20-5,00	Çok yüksek

2.4. Sınırlılıklar

- Bazı alt gruplarda katılımcı sayısı küçüktür (örneğin Sanat Tarihi bölümünden 3 kişi). Bu gruplara ait ortalamalar temkinli yorumlanmalıdır.
- Geçen yılın raporunda alt boyutlar için tek ortalama yerine madde ortalamalarının aralığı verildiğinden yıllar arası karşılaştırma yaklaşık niteliktedir.

3. DEMOGRAFİK BULGULAR

Katılımcıların %63'ü erkek, %37'i kadındır. Profesör ve doçentler katılımcıların yarısından fazlasını (%55) oluşturmakta, katılımcıların %71'i on bir yıl ve üzeri görev süresine sahip bulunmaktadır. Katılımcıların %33'ü fakülte içinde idari görev üstlenmektedir.

Tablo 2. *Akademik personelin demografik özellikleri*

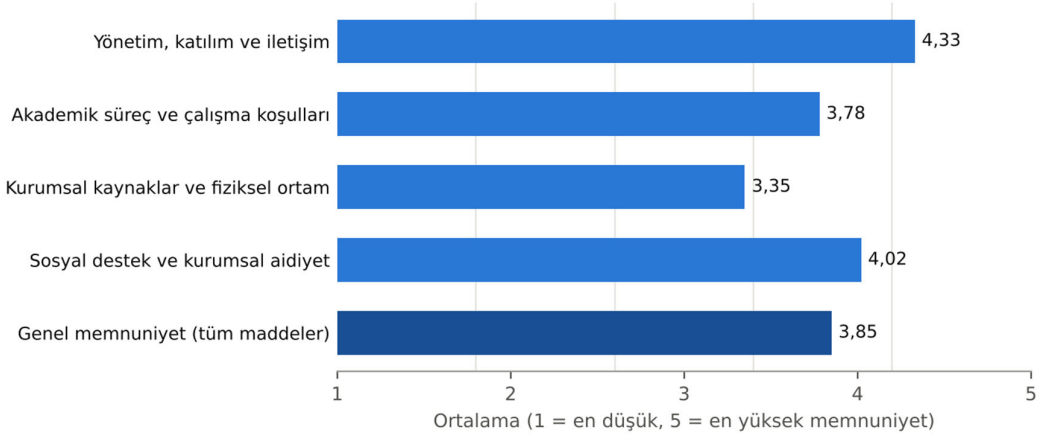
Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Erkek	46	63,0
	Kadın	27	37,0
Akademik unvan	Profesör Dr.	22	30,1
	Doçent Dr.	18	24,7
	Dr. Öğretim Üyesi	17	23,3
	Araştırma Görevlisi	13	17,8
	Belirtilmemiş	2	2,7
	Öğretim Görevlisi	1	1,4
Görev süresi	0-5 yıl	10	13,7
	6-10 yıl	10	13,7
	11-15 yıl	20	27,4
	16+ yıl	32	43,8
	Belirtilmemiş	1	1,4
Bölüm	Tarih	14	19,2
	Coğrafya	14	19,2
	Türk Dili ve Ed.	13	17,8
	Sosyoloji	12	16,4
	Batı Dilleri ve Ed.	10	13,7
	Çağdaş Türk Leh. ve Ed.	6	8,2
	Sanat Tarihi	3	4,1
	Belirtilmemiş	1	1,4
İdari görev	Hayır	46	63,0
	Evet	24	32,9
	Belirtilmemiş	3	4,1

4. MEMNUNİYET BOYUTLARI

Tablo 3. *Akademik personel memnuniyetinin boyutlara göre dağılımı*

Boyut	Madde	n	Ortalama	S.s.	Cronbach α	Düzey
Yönetim, katılım ve iletişim	5	73	4,33	0,74	0,95	Çok yüksek
Akademik süreç ve çalışma koşulları	6	73	3,78	0,85	0,83	Yüksek
Kurumsal kaynaklar ve fiziksel ortam	7	73	3,35	0,90	0,85	Orta
Sosyal destek ve kurumsal aidiyet	9	73	4,02	0,83	0,94	Yüksek

Boyut	Madde	n	Ortalama	S.s.	Cronbach α	Düzey
Genel memnuniyet	27	73	3,85	0,72	0,94	Yüksek



Şekil 1. *Boyutlara göre ortalama memnuniyet puanları (1-5)*

Genel memnuniyet ortalaması 3,85'tir. Yönetim, katılım ve iletişim boyutu (4,33) "çok yüksek" düzeydedir ve bu boyuttaki tüm maddelerde katılma oranı %76'nın üzerindedir. Sosyal destek ve kurumsal aidiyet (4,02) ile akademik süreç ve çalışma koşulları (3,78) "yüksek" düzeydedir. Kurumsal kaynaklar ve fiziksel ortam (3,35) "orta" düzeyde kalan tek boyuttur. Cronbach alfa katsayıları 0,83 ile 0,95 arasındadır.

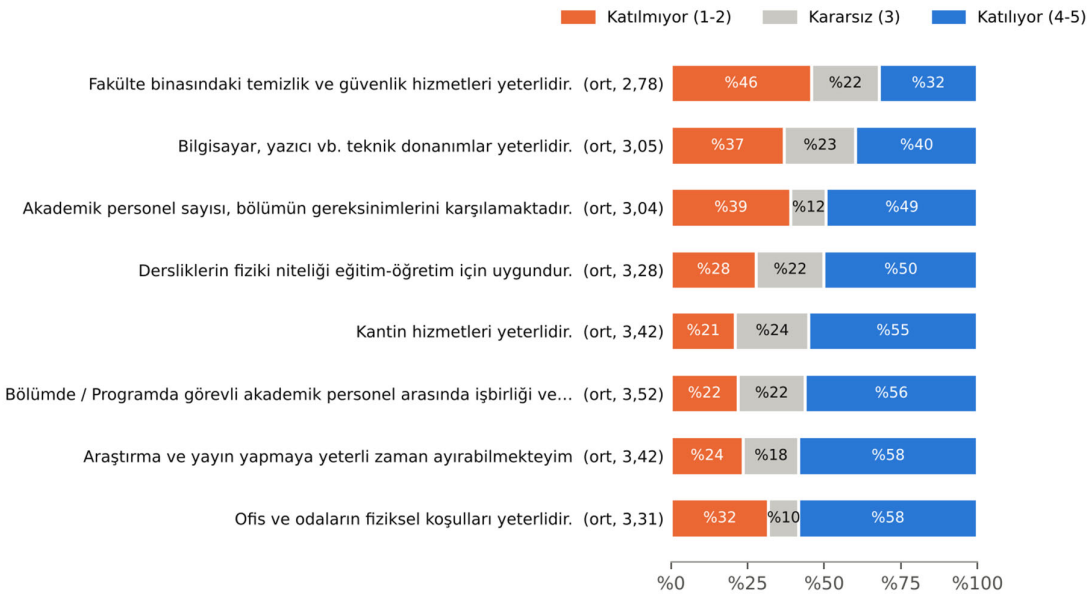
4.1. Madde Düzeyinde Bulgular

En yüksek ortalamalar yöneticilerin tutum ve yaklaşımları, yönetimle iletişim ve kuruma aidiyete ilişkin maddelerdedir. Katılımcıların %88'i bölümünde, fakültesinde ve Fırat Üniversitesinde çalışmaktan memnun olduğunu belirtmiştir.

Tablo 4. *En yüksek ortalamaya sahip beş madde*

Madde	n	Ort.	S.s.	Katılıyor %	Katılmıyor %
Fakültenizde yöneticilerin genel tutum ve yaklaşımları olumludur.	71	4,51	0,75	94,4	2,8
Fakülte yönetimi ile akademik personel arasında etkili bir iletişim vardır.	73	4,42	0,78	91,8	2,7
Fırat Üniversitesi akademik personeli olmaktan memnuniyet duymaktayım.	73	4,41	0,88	87,7	2,7
Fakültemde çalışmaktan genel olarak memnuniyet duymaktayım.	73	4,40	0,79	87,7	1,4
Bölümümde çalışmaktan genel olarak memnuniyet duymaktayım.	73	4,36	0,82	87,7	2,7

Katılma oranı en düşük maddeler aşağıdaki şekilde gösterilmiştir. "Fakülte binasındaki temizlik ve güvenlik hizmetleri yeterlidir." maddesi ortalaması 3'ün altında kalan tek maddedir (2,78). Bunu teknik donanım (3,05) ve akademik personel sayısının yeterliliği (3,04) izlemektedir. Personel sayısına ilişkin madde en yüksek standart sapmaya sahip maddedir (1,43), yani bu konuda katılımcıların değerlendirmeleri en çok ayrışmaktadır. Araştırma ve yayına yeterli zaman ayırabildiğini belirtenlerin oranı %58'dir.



Şekil 2. *Katılma oranı en düşük sekiz madde*

Tablo 5. *Tüm maddelere ilişkin tanımlayıcı istatistikler*

Madde	n	Ort.	S.s.	Katılıyor %	Katılmıyor %
Fakültenizde yöneticilerin genel tutum ve yaklaşımları olumludur.	71	4,51	0,75	94,4	2,8
Karar alma süreçlerinde akademik personelin görüşleri dikkate alınmaktadır.	73	4,10	0,93	76,7	5,5
Fakülte yönetimi ile akademik personel arasında etkili bir iletişim vardır.	73	4,42	0,78	91,8	2,7
Fakülte yönetimi, akademik personelin akademik gelişimini desteklemektedir	71	4,27	0,83	85,9	2,8
Fakülte içinde şeffaf ve adil bir yönetim anlayışı bulunmaktadır.	72	4,31	0,80	88,9	2,8
Akademik atama, yükseltme ve görevlendirmelerde objektif kriterler kullanılmaktadır	72	3,69	1,26	65,3	19,4
Akademik personel sayısı, bölümün gereksinimlerini karşılamaktadır.	69	3,04	1,43	49,3	39,1
Öğretim elemanlarının ders yükü dengelidir.	73	3,79	1,21	71,2	13,7
Üniversitemizde BAP (Bilimsel Araştırma Projeleri) değerlendirme ölçütleri objektiftir.	73	4,29	0,79	89,0	2,7
Fakülte tarafından akademik projelere (TÜBİTAK, BAP vb.) başvuru konusunda destek verilmektedir.	73	4,33	0,83	84,9	4,1
Araştırma ve yayın yapmaya yeterli zaman ayırabilmekteyim	72	3,42	1,34	58,3	23,6
Ofis ve odaların fiziksel koşulları yeterlidir.	72	3,31	1,40	58,3	31,9
Dersliklerin fiziki niteliği eğitim-öğretim için uygundur.	72	3,28	1,21	50,0	27,8
Bilgisayar, yazıcı vb. teknik donanımlar yeterlidir.	73	3,05	1,27	39,7	37,0
Bilgi-işlem hizmetleri yeterlidir.	72	3,53	1,10	59,7	20,8
Kütüphane ve veri tabanlarına erişim olanakları yeterlidir.	72	4,11	0,94	80,6	5,6
Fakülte binasındaki temizlik ve güvenlik hizmetleri yeterlidir.	72	2,78	1,32	31,9	45,8

Madde	n	Ort.	S.s.	Katılıyor %	Katılmıyor %
Kantin hizmetleri yeterlidir.	71	3,42	1,17	54,9	21,1
Fakültede akademik personel arasında işbirliği ve dayanışma vardır.	73	3,56	1,11	64,4	17,8
Çalışma ortamında sosyal destek ve paylaşım duygusu yüksektir.	73	3,62	1,14	60,3	15,1
Fakülte yönetimi, akademik personelin psikososyal ihtiyaçlarına duyarlıdır	73	3,92	1,11	69,9	9,6
Bölümde / Programda görevli akademik personel arasında işbirliği ve dayanışmayı arttırmak amacıyla faaliyetler düzenlenir.	73	3,52	1,21	56,2	21,9
Bölümde / Programda akademik konularda planlama yapılırken ve kararlar alınırken herkesin katılımı sağlanmaktadır.	72	4,04	1,07	76,4	6,9
Bölümde / Programda yöneticilerin genel tutum ve yaklaşımları olumludur.	73	4,33	0,80	89,0	2,7
Bölümümde çalışmaktan genel olarak memnuniyet duymaktayım.	73	4,36	0,82	87,7	2,7
Fakültemde çalışmaktan genel olarak memnuniyet duymaktayım.	73	4,40	0,79	87,7	1,4
Fırat Üniversitesi akademik personeli olmaktan memnuniyet duymaktayım.	73	4,41	0,88	87,7	2,7

5. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE FARKLILIKLAR

5.1. Cinsiyet

Kadın ve erkek akademik personelin memnuniyet düzeyleri arasında hiçbir boyutta anlamlı fark bulunmamıştır. Erkeklerin ortalamaları tüm boyutlarda sınırlı ölçüde yüksektir, ancak etki büyüklükleri küçüktür ($d \leq 0,23$). Sonuç geçen yılla tutarlıdır.

Tablo 6. *Cinsiyete göre t-testi sonuçları*

Boyut	Erkek Ort. (n)	Kadın Ort. (n)	t	p	Holm p	Cohen d	Sonuç
Yönetim, katılım ve iletişim	4,39 (46)	4,22 (27)	0,92	0,362	1,000	0,22	Anlamlı değil
Akademik süreç ve çalışma koşulları	3,81 (46)	3,71 (27)	0,50	0,616	1,000	0,12	Anlamlı değil
Kurumsal kaynaklar ve fiziksel ortam	3,40 (46)	3,27 (27)	0,58	0,566	1,000	0,14	Anlamlı değil
Sosyal destek ve kurumsal aidiyet	4,09 (46)	3,90 (27)	0,95	0,346	1,000	0,23	Anlamlı değil
Genel memnuniyet	3,90 (46)	3,75 (27)	1,02	0,309	1,000	0,21	Anlamlı değil

5.2. Akademik Unvan

Geçen yıl unvana göre anlamlı fark bulunmamıştı. Bu yıl genel memnuniyet, akademik süreç ve kurumsal kaynaklar boyutlarında düzeltilmemiş p değerleri 0,05'in altındadır ve etki büyüklükleri orta düzeydedir (η^2 = 0,12-0,16). Ancak akademik personel anketinde yapılan 25 grup karşılaştırmasının tamamı için Holm düzeltmesi uygulandığında bu farkların hiçbiri anlamlı kalmamaktadır (en küçük düzeltilmiş p = 0,20). Bu nedenle aşağıdaki farklar kesin bulgu olarak değil, sonraki yıllarda izlenmesi gereken keşfedici bulgular olarak değerlendirilmelidir. Düzeltilmemiş çoklu karşılaştırmalara göre:

- Genel memnuniyette profesörler (4,15), araştırma görevlisi/öğretim görevlisi grubundan (3,54) anlamlı düzeyde daha memnundur.
- Kurumsal kaynaklar ve fiziksel ortamda araştırma görevlisi/öğretim görevlisi grubu (2,81) profesörlerden (3,65) anlamlı düzeyde düşük puan vermiştir. Açık uçlu yanıtlarda araştırma görevlilerinin oda sorununa değinilmesi bu bulguyla örtüşmektedir.
- Akademik süreç ve çalışma koşullarında Dr. Öğretim Üyeleri (3,32) profesörlerden (4,14) anlamlı düzeyde düşük puan vermiştir. Madde düzeyinde bu farkın en çok "araştırma ve yayın yapmaya yeterli zaman ayırabilmekteyim" (Dr. Öğr. Üyesi 2,35, Profesör 4,19) ve "atama, yükseltme ve görevlendirmelerde objektif kriterler kullanılmaktadır" (Dr. Öğr. Üyesi 3,29, Profesör 3,91) maddelerinden kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 7. *Akademik unvana göre ANOVA sonuçları*

Boyut	F (sd)	p	Holm p	η^2	En düşük ortalama	En yüksek ortalama	Sonuç
Yönetim, katılım ve iletişim	2,30 (3, 67)	0,086	1,000	0,093	Arş. Gör./Öğr. Gör. (4,06)	Profesör (4,55)	Anlamlı değil

Boyut	F (sd)	p	Holm p	η²	En düşük ortalama	En yüksek ortalama	Sonuç
Akademik süreç ve çalışma koşulları	4,33 (3, 67)	0,008	0,200	0,162	Dr. Öğr. Üyesi (3,32)	Profesör (4,14)	Düzeltme sonrası anlamlı değil
Kurumsal kaynaklar ve fiziksel ortam	3,00 (3, 67)	0,037	0,851	0,118	Arş. Gör./Öğr. Gör. (2,81)	Profesör (3,65)	Düzeltme sonrası anlamlı değil
Sosyal destek ve kurumsal aidiyet	2,64 (3, 67)	0,057	1,000	0,106	Arş. Gör./Öğr. Gör. (3,76)	Profesör (4,33)	Anlamlı değil
Genel memnuniyet	3,43 (3, 67)	0,022	0,528	0,133	Arş. Gör./Öğr. Gör. (3,54)	Profesör (4,15)	Düzeltme sonrası anlamlı değil

Çoklu karşılaştırma: Akademik süreç ve çalışma koşulları: Dr. Öğr. Üyesi ile Profesör (fark = -0,82, p = 0,007, Tukey HSD). Kurumsal kaynaklar ve fiziksel ortam: Arş. Gör./Öğr. Gör. ile Profesör (fark = -0,83, p = 0,023, Tukey HSD). Genel memnuniyet: Arş. Gör./Öğr. Gör. ile Profesör (fark = -0,61, p = 0,039, Tukey HSD).

Tablo 8. *Akademik unvana göre boyut ortalamaları*

Unvan	n	Yönetim	Akademik süreç	Kaynaklar	Aidiyet	Genel
Profesör	22	4,55	4,14	3,65	4,33	4,15
Doçent	18	4,49	3,99	3,42	4,20	4,00
Dr. Öğr. Üyesi	17	4,07	3,32	3,45	3,81	3,65
Arş. Gör./Öğr. Gör.	14	4,06	3,64	2,81	3,76	3,54

5.3. Görev Süresi

Görev süresine göre hiçbir boyutta anlamlı fark bulunmamıştır. Geçen yıl kurumsal kaynaklar boyutunda görülen kıdem farkı bu yıl tekrarlanmamıştır.

Tablo 9. *Görev süresine göre ANOVA sonuçları*

Boyut	F (sd)	p	Holm p	η²	En düşük ortalama	En yüksek ortalama	Sonuç
Yönetim, katılım ve iletişim	0,10 (3, 68)	0,959	1,000	0,004	0-5 yıl (4,26)	6-10 yıl (4,38)	Anlamlı değil
Akademik süreç ve çalışma koşulları	2,53 (3, 68)	0,064	1,000	0,101	6-10 yıl (3,33)	16+ yıl (3,98)	Anlamlı değil
Kurumsal kaynaklar ve fiziksel ortam	1,02 (3, 68)	0,390	1,000	0,043	0-5 yıl (3,09)	16+ yıl (3,54)	Anlamlı değil
Sosyal destek ve kurumsal aidiyet	1,20 (3, 68)	0,317	1,000	0,050	6-10 yıl (3,64)	0-5 yıl (4,15)	Anlamlı değil
Genel memnuniyet	1,02 (3, 68)	0,391	1,000	0,043	6-10 yıl (3,58)	16+ yıl (3,96)	Anlamlı değil

5.4. Fakülte İçi İdari Görev

İdari görevi olan akademik personelin ortalamaları tüm boyutlarda daha yüksektir, ancak t-testine göre farklar anlamlı değildir. Geçen yıl genel memnuniyet, yönetim ve sosyal destek boyutlarında anlamlı olan fark bu yıl görülmemektedir. Akademik süreç boyutunda Mann-Whitney U testi anlamlı sonuç vermiştir (p = 0,033), t-testi ise anlamlı değildir (p = 0,102). Testler arasındaki bu tutarsızlık nedeniyle söz konusu boyutun gelecek yıl izlenmesi önerilir.

Tablo 10. *İdari görev durumuna göre t-testi sonuçları*

Boyut	Evet Ort. (n)	Hayır Ort. (n)	t	p	Holm p	Cohen d	Sonuç
Yönetim, katılım ve iletişim	4,49 (24)	4,24 (46)	1,30	0,198	1,000	0,33	Anlamlı değil
Akademik süreç ve çalışma koşulları	4,03 (24)	3,69 (46)	1,66	0,102	1,000	0,42	Anlamlı değil
Kurumsal kaynaklar ve fiziksel ortam	3,50 (24)	3,31 (46)	0,86	0,394	1,000	0,22	Anlamlı değil
Sosyal destek ve kurumsal aidiyet	4,25 (24)	3,97 (46)	1,45	0,151	1,000	0,37	Anlamlı değil
Genel memnuniyet	4,04 (24)	3,79 (46)	1,50	0,138	1,000	0,38	Anlamlı değil

5.5. Bölüm

Bölümler arasında hiçbir boyutta anlamlı fark bulunmamıştır. Geçen yıl dört boyutta görülen bölüm farkı bu yıl görülmemektedir. Ortalamalar incelendiğinde Coğrafya bölümü tüm boyutlarda en yüksek ortalamaya sahiptir; Çağdaş Türk Lehçeleri ve Edebiyatları bölümü ise üç boyutta ve genel memnuniyette en düşük ortalamaya sahiptir. Akademik süreç boyutunda Kruskal-Wallis testi anlamlıdır (p = 0,047), ANOVA ise anlamlı değildir (p = 0,066). Bölüm başına katılımcı sayısının 3-14 arasında olması testlerin gücünü sınırlamaktadır.

Tablo 11. *Bölüme göre ANOVA sonuçları*

Boyut	F (sd)	p	Holm p	η²	En düşük ortalama	En yüksek ortalama	Sonuç
Yönetim, katılım ve iletişim	1,28 (6, 65)	0,279	1,000	0,106	Çağdaş Türk Leh. ve Ed. (3,87)	Coğrafya (4,70)	Anlamlı değil
Akademik süreç ve çalışma koşulları	2,09 (6, 65)	0,066	1,000	0,162	Çağdaş Türk Leh. ve Ed. (3,11)	Coğrafya (4,25)	Anlamlı değil
Kurumsal kaynaklar ve fiziksel ortam	1,89 (6, 65)	0,096	1,000	0,148	Çağdaş Türk Leh. ve Ed. (2,57)	Coğrafya (3,88)	Anlamlı değil
Sosyal destek ve kurumsal aidiyet	0,82 (6, 65)	0,557	1,000	0,071	Tarih (3,75)	Coğrafya (4,41)	Anlamlı değil
Genel memnuniyet	1,47 (6, 65)	0,201	1,000	0,120	Çağdaş Türk Leh. ve Ed. (3,35)	Coğrafya (4,28)	Anlamlı değil

Tablo 12. *Bölümlere göre boyut ortalamaları*

Bölüm	n	Yönetim	Akademik süreç	Kaynaklar	Aidiyet	Genel
Coğrafya	14	4,70	4,25	3,88	4,41	4,28
Sanat Tarihi	3	4,60	3,27	3,43	4,15	3,86
Türk Dili ve Ed.	13	4,18	4,04	3,26	4,03	3,86
Batı Dilleri ve Ed.	10	4,40	3,63	3,16	4,06	3,79
Sosyoloji	12	4,15	3,54	3,52	3,93	3,78
Tarih	14	4,37	3,74	3,30	3,75	3,75
Çağdaş Türk Leh. ve Ed.	6	3,87	3,11	2,57	3,83	3,35

6. ÖNCEKİ YILLA KARŞILAŞTIRMA

Tablo 13. *Akademik personel bulgularının yıllara göre karşılaştırılması*

Boyut / Bulgu	2025-2026	2026-2027	Değişim
Katılımcı sayısı	71	73	+2
Genel memnuniyet	3,64	3,85	Artış
Yönetim, katılım ve iletişim	4,16-4,20	4,33	Artış
Akademik süreç ve çalışma koşulları	3,58-3,75	3,78	Sınırlı artış
Kurumsal kaynaklar ve fiziksel ortam	2,90-3,10	3,35	Belirgin artış
Sosyal destek ve kurumsal aidiyet	3,85-4,02	4,02	Aralığın üst sınırında
Bölüme göre fark	4 boyutta anlamlı	Anlamlı değil	-
Unvana göre fark	Anlamlı değil	3 boyutta (düzeltme öncesi)	-
Görev süresine göre fark	1 boyutta anlamlı	Anlamlı değil	-
İdari göreve göre fark	3 boyutta anlamlı	Anlamlı değil	-

2025-2026 değerleri geçen yılın raporundan alınmıştır. En büyük artış, geçen yıl öncelikli iyileştirme alanı olarak belirlenen kurumsal kaynaklar ve fiziksel ortam boyutundadır. Bir katılımcı açık uçlu yanıtında fiziksel koşulların ve temizliğin önceki anket sonuçlarından hareketle iyileştirildiğini, ancak temizliğin henüz yeterli düzeye ulaşmadığını belirtmiştir.

7. AÇIK UÇLU YANITLARIN TEMATİK ANALİZİ

Üç açık uçlu soruya en az bir anlamlı yanıt veren 33 katılımcının ifadeleri kodlanmıştır. Bir katılımcı birden fazla temaya değinebildiğinden frekans toplamı katılımcı sayısını aşmaktadır.

Tablo 14. *Açık uçlu yanıtlarda öne çıkan temalar*

Tema	Kapsadığı konular (katılımcı ifadelerinden)	Kişi
Fiziksel mekân ve ofis yeterliliği	Ofis sayısının yetersizliği, araştırma görevlisi odaları, derslik sayısı, soğuk derslikler, yalıtımsız doğramalar, güçlendirme sonrası malzeme kalitesi, ek bina ihtiyacı	16
Temizlik ve hijyen	Tuvalet ve lavabo temizliği, ofislerin düzenli temizlenmemesi, zemin kat (enstitü koridoru) temizliği, havlu kâğıt eksikliği	15
Teknolojik altyapı	Akıllı tahta ve derslik bilgisayarlarının yenilenmesi, kablosuz internet kalitesi, ses sistemi, binada telefon çekmemesi	8
Ortak çalışma ve sosyal alanlar	Lisansüstü öğrenciler ve projeler için çalışma odası, öğrenci çalışma alanı ve kütüphane, mescit, kantin, atık yönetimi ve sigara	5
Akademik kadro ve idari iş yükü	Araştırma görevlisi ihtiyacı, idari işlerin akademik personel üzerinde yoğunlaşması	3
Yönetim, katılım ve işbirliği	İşbirliğini artırıcı etkinlikler, yöneticilerin personeli ziyareti, liyakat ve öğrenci merkezlilik	3
Üniversite düzeyi politikalar	Sosyal bilimlere uygun atama ölçütleri, sempozyum desteği, kabul edilmiş TÜBİTAK projelerinden oluşan örnek havuzu	3
Bina güvenliği ve giriş kontrolü	Seyyar satıcıların ve personel dışı kişilerin binaya kontrolsüz girişi	2
Olumlu görüş ve teşekkür	Yönetimden ve kurumdan memnuniyet, güçlendirme sonrası binanın iyileştiği	7

Açık uçlu yanıtlar nicel bulgularla tutarlıdır: kurumsal kaynaklar boyutundaki görece düşük ortalama, katılımcıların fiziksel mekân, temizlik ve teknolojik donanıma ilişkin ifadeleriyle örtüşmektedir. Yönetime ilişkin ifadeler olumludur; bir katılımcı yönetimin duyarlı olduğunu ancak imkânların kısıtlı olduğunu belirtmiştir.

8. SONUÇ

Akademik personelin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğu ve bir önceki yıla kıyasla olumlu yönde artış gösterdiği görülmektedir. Yönetim ve kurumsal aidiyet boyutları memnuniyetin öne çıktığı alanlar olarak dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, kurumsal kaynaklar ve fiziksel ortam boyutlarında gelişime açık alanlar bulunmaktadır. Özellikle temizlik ve güvenlik hizmetleri, iyileştirme çalışmalarında öncelik verilebilecek konular olarak öne çıkmaktadır. Unvana göre yapılan keşfedici analizlerde ise araştırma görevlileri ve Dr. Öğretim Üyelerinin kurumsal kaynaklar ve araştırmaya ayrılan zaman konularına daha fazla önem atfettikleri ve bu alanları daha hassas değerlendirdikleri görülmektedir.