

BALIKESİR
ÜNİVERSİTESİ



SGDB Personel Memnuniyet Anketi

2024 YILI
RAPORU

HAZIRLAYAN BİRİM
Stratejik Yönetim
ve Planlama Şube
Müdürlüğü

SGDB
Rektörlük Binası 3.Kat
Çağış Kampüsü

Raporu Nasıl Okumalı ve Yorumlamalısınız?

Bu raporda yer alan geri bildirimler, iç paydaşlarınızdan geri bildirim almak ve güçlü yönlerinizi anlamak için değerli bir fırsat sunmaktadır.

Maksimum faydayı elde etmek için, raporu okurken tekrar eden boyutlara ve eğilimlere bakmanız yararlı olacaktır. Yinelenen boyutlar güçlü yönlerinizi ve iyileştirme fırsatlarınızı temsil eder.

Her örgütün hem güçlü yönleri hem de gelişime açık alanları olduğu unutulmamalıdır. Bu rapor, iç paydaşların görüş öneri ve beklentileri konusunda farkındalık kazandırır.

Raporun son sayfasındaki gelişim planını kullanarak, geleceğe dair odaklanmanız gereken noktaları belirleyebilir, ilerleme sürecinizi takip edebilirsiniz.

Katılımcı Sayısı

13

Veri Toplama Tarihi

24.01-31.12.2024

Puanlama Sistemi

Bu raporda beşli Likert yöntemi ile derecelendirme yapılmıştır. SGDB personeline özeldir. Katılımcıların kullandığı derecelendirme ölçeği birden beşe (1'den 5'e) kadar değişmektedir.

- | | |
|---|-------------------------|
| 1 | Kesinlikle katılmıyorum |
| 2 | Katılmıyorum |
| 3 | Kararsızım |
| 4 | Katılıyorum |
| 5 | Kesinlikle katılıyorum |

Anketin Bölümleri

Anket demografik bilgilerle başlamaktadır. Memnuniyetin ölçüldüğü alanlar ise

İşin Niteliği

İmaj

Liderlik

Yönetsel ortam

İletişim

Çalışma Arkadaşları

Ücret

Fiziksel Çalışma Ortamı

İşin Niteliği Bölümünün Maddelere Göre Genel Değerlendirmesi

Derecelendirme formu, 1 ile 5 arasında derecelendirilen 9 madde içermektedir (önceki sayfadaki derecelendirme ölçeğine bakınız). Aşağıdaki tabloda maddeler artan sırayla listelenmiştir. En yüksek ve en düşük puan alan maddeler arasındaki ortak temaları belirlemek konusunda gerekli yorumlamayı yapmada kullanılır. Genel Puan, geri bildirimde bulunan herkesin değerlendirmelerine dayanmaktadır.

Genel Ortalama	Maddenin Ortalaması	Madde
4,09	4,54	9.Yaptığım işin çalıştığım birime olan katkısını görebiliyorum. [IN9]
4,09	4,46	2.Yaptığım işteki yetki ve sorumluluklarım açık bir şekilde belirlenmiştir. [IN2]
4,09	4,31	3.Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım. [IN3]
4,09	4,23	1.Yaptığım işte tüm potansiyelimi kullanabiliyorum. [IN1]
4,09	4,08	4.Yaptığım iş kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır. [IN4]
4,09	4,00	6.Sevdiğim bir işi yapmaktayım. [IN6]
4,09	3,92	8.Yaptığım işte yaratıcılığımı kullanabiliyorum. [IN8]
4,09	3,62	5.Sadece kendi işimin gerektirdiği faaliyetlerle uğraşmaktayım. [IN5]
4,09	3,62	7.Yaptığım iş beklentilerimi karşılamaktadır. [IN7]

Tablo incelendiğinde işin niteliği başlığında çalışanların kendi katkılarını net olarak görebilecekleri sistemlerin oluşturulduğu ve bu konuda memnuniyetin bölümün genel memnuniyetinin üzerinde olduğu görülmektedir.

En düşük ortalamaya sahip ifadenin yapılan işin beklentileri karşılamamasına ilişkin olduğu görülmektedir.

İmaj Bölümünün Maddelere Göre Genel Değerlendirmesi

Kurum imajının çalışan tarafından nasıl algılandığı 2 ifade ile değerlendirilmiştir. Katılımcıların bu ifadelere verdikleri yanıt ortalamaları aşağıda paylaşılmıştır.

Genel Ortalama	Maddenin Ortalaması	Madde
4,31	4,46	2.Çalıştığım birimin diğer birimler arasında saygın bir yeri olduğu inancındayım [I2]
4,31	4,54	1.Çalıştığım birim benim için bir prestij kaynağıdır. [I1]

Kurum imajının değerlendirildiği bölümde her iki sorunun da genel ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Kurum imajının çalışanlar üzerinde olum bir etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

Liderlik Bölümünün Maddelere Göre Genel Değerlendirmesi

Bu bölümde liderin özellikleri çalışanlar tarafından değerlendirilmiştir. Lidere ilişkin sorulan 7 ifadenin değerleri aşağıdaki tabloda paylaşılmıştır.

Genel Ortalama	Maddenin Ortalaması	Madde
4,75	4,85	2. Amirimin kendi görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirdiğini düşünüyorum. [L2]
4,75	4,77	1. Amirimin görevini layıkıyla yapabilecek yeterlilikte olduğu inancındayım. [L1]
4,75	4,77	4. Amirimin dürüst olduğu inancındayım. [L4]
4,75	4,77	5. Amirimin her zaman birimin çıkarlarını ön planda tuttuğu inancındayım. [L5]
4,75	4,69	3. Amirimin adil olduğu inancındayım. [L3]
4,75	4,69	6. Amirimin her şartta bana destek olacağından kuşku yok. [L6]
4,75	4,69	7. Amirimin tutum ve davranışlarını beğeniyorum. [L7]

Liderlik bölümü anket çalışmasında ölçülen 8 bölüm içinde en yüksek bölüm ortalamasına sahiptir. Bölümde ortalamanın altında kalan ifadeler amirin adilliği, desteği ve tutum ve davranışlarına olan pozitif duyguyu sorgulamaktadırlar.

Yönetsel Ortam Bölümünün Maddelere Göre Genel Değerlendirmesi

Yönetsel ortam bölümünde birimde yönetim faaliyetleri ile ilgili uygulamalardan memnuniyet sorgulanmaktadır. Sonuçlar aşağıdaki tablo ile paylaşılmıştır.

Genel Ortalama	Maddenin Ortalaması	Madde
4,5	4,62	1. Birimin kaynaklarından tüm personel eşit bir şekilde yararlanmaktadır. [YO1]
4,5	4,62	3. Birimde yeni düşünce ve davranışlara fırsat verilmektedir [YO3]
4,5	4,54	4. Birimde personelin sorunları süratle çözümlenmektedir. [YO4]
4,5	4,54	5. Birimde personelin işi ile ilgili önerileri dikkate alınır. [YO5]
4,5	4,54	6. Birimde faaliyetler genellikle planlandığı şekilde yürütülür. [YO6]
4,5	4,69	6. Amirimin her şartta bana destek olacağından kuşku yok. [L6]
4,5	4,15	2. Birimde yükselme yetkinlik esasına göre yapılmaktadır. [YO2]

Tablo incelendiğinde genel ortalamanın altında kalan tek ifadenin birimde yükselmenin yetkinliğe dayanma durumunu sorguladığı görülmektedir.

İletişim Bölümünün Maddelere Göre Genel Değerlendirmesi

İletişim bölümünde personelin yatay ve dikey iletişim kanallarındaki uygulamalar ile ilgili algısı ölçülmüş ve sonuçlar aşağıdaki tablo aracılığı ile paylaşılmıştır.

Genel Ortalama	Maddenin Ortalaması	Madde
4,46	4,77	1. Sorunlarımı rahatlıkla amirime iletebiliyorum. [IL1]
4,46	4,31	2. Beni ilgilendiren her konuda bilgilendiriliyorum [IL2]
4,46	4,31	3. Beni etkileyen tüm faaliyetlerde fikrim alınır. [IL3]

Tablo incelendiğinde bölüm ortalamasının altı kalan ifadeler çalışanın kendini ilgilendiren konularda beklentisinde az bilgi aldığı yönünde bir algısı olduğuna işaret etmektedir.

Çalışma Arkadaşları Bölümünün Maddelere Göre Genel Değerlendirmesi

Personelin çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri bu başlık altında değerlendirilmiştir.

Genel Ortalama	Maddenin Ortalaması	Madde
4,54	4,69	2. Herhangi bir sorunum olduğunda çalışma arkadaşlarım bana yardımcı olurlar. [CA2]
4,54	4,54	1. Çalışma arkadaşlarımla verimli ve uyumlu çalışırız. [CA1]
4,54	4,54	5. Çalışma arkadaşlarım konularında uzman kişilerdir. [CA5]
4,54	4,46	3. Çalışma arkadaşlarım fikirlerime değer veriyorlar. [CA3]
4,54	4,46	4. Çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkiler içindeyim. [CA4]

Bu alanda yardımlaşma, verimlilik, uyum ve uzmanlık konularında ala ortalamasının üzerinde bir puanlama olduğu görülmektedir. Buna karşın fikirlere verilen değer ve iyi ilişkileri sorgulayan ifadeler bölüm ortalamasının altında kalmıştır.

Ücret Bölümünün Maddelere Göre Genel Değerlendirmesi

Personelin aldığı ücretten memnuniyeti bu bölümde 3 ifade ile değerlendirilmiştir. Bu bölüm genel ortalamalar içerisinde en düşük ortalamaya sahiptir. Personelin aldığı ücretten memnun olmadığı görülmektedir.

Genel Ortalama	Maddenin Ortalaması	Madde
2,54	2,85	3. Geçim sıkıntısı çekiyorum [U3]
2,54	2,54	2. Maddi sorunlar sürekli olarak zihnimi meşgul ediyor. [U2]
2,54	2,23	1. Hak ettiğimden daha az maaş alıyorum. [U1]

Katılımcılar hak ettiğinden daha az ücret aldığını, maddi sorunların zihnini meşgul ettiğini ve geçim sıkıntısı çektiğini belirtmiştir.

Fiziksel Çalışma Ortamı Bölümünün Maddelere Göre Genel Değerlendirmesi

Çalışma ortamının hijyen faktörleri bu bölümde incelenmiş sonuçları aşağıdaki tabloda paylaşılmıştır.

Genel Ortalama	Maddenin Ortalaması	Madde
4,45	4,69	4. Çalıştığım mekân yeterince büyüktür [FCO4]
4,45	4,62	3. Çalıştığım mekân yaptığım işin amacına uygundur. [FCO3]
4,45	4,62	5. Çalıştığım mekânın aydınlatması yeterlidir. [FCO5]
4,45	4,62	8. Çalıştığım mekân gürültü açısından sorun taşımamaktadır. [FCO8]
4,45	4,38	1. İşimi iyi şekilde yapabilmek için gerekli araç-gereç ve donanıma sahibim. [FCO1]
4,45	4,38	6. Çalıştığım mekânın ısı düzeyi yeterlidir. [FCO6]
4,45	4,23	7. Çalıştığım mekânın bakımı ve temizliği düzenli olarak yapılmaktadır. [FCO7]
4,45	4,08	2. Kullandığım araç-gereç ve donanımı destekleyen teknik bakım hizmeti yeterlidir. [FCO2]

Tablo incelendiğinde mekân, aydınlatma ve gürültü açısından memnuniyetin bölümün genel ortalamasının üzerinde kaldığı görülmektedir.

Gerekli araç-gereç ve donanıma sahip olma ile bunların destekleyen teknik bakım hizmetlerini yeterliliği, ısı ve temizlik konularının ortalamasının altında kaldığı görülmektedir.

Güçlü Yönler

Güçlü yönler, Balıkesir Üniversitesi Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı'nın iç paydaş analizi sonucunda ortaya çıkarılan, rakiplerine karşı üstünlük sağlayabildiği yönleri göstermektedir.

Katılımcıların amirlerine yönelik algılarının oldukça yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Özellikle amirin **görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesi, yeterliği ve dürüstlüğü, birimin çıkarlarını öncelikli olarak görmesi** ve destekleyici tutumları çalışanlar tarafından güçlü biçimde onaylanmaktadır.

Çalışanlar yaptıkları işin birime katkısını görebilmekte, yetki ve sorumluluklarının net olduğunu düşünmektedir. Bu bağlamda **iş–kişi uyumunun yüksek olması ve potansiyelin kullanılabilmesi** kurumsal açıdan önemli bir avantaj oluşturabilecek niteliktedir.

Katılımcıların, çalıştıkları birimi prestij kaynağı olarak gördükleri tespit edilmiştir. Katılımcılar, birimlerinin diğer birimler arasında saygın bir konuma sahip olduğuna inanmaktadır. Bu bulgular, çalışanların **aidiyet duygusu ve kurumsal imaj algısının** yüksek olduğunu göstermektedir.

Yapılan analizde katılımcıların birimlerinde kaynakların eşit biçimde paylaşıldığı, yeni düşünce ve davranışlara fırsat verildiği, personel sorunlarının hızlı çözümlendiği, önerilerin dikkate alındığı ve faaliyetlerin planlandığı şekilde yürütüldüğü algısının yüksek olduğunu gözlenmiştir. Bu sonuçlar, birimde **katılımcılık, planlı çalışma ve eşitlik** gibi alanlarda güçlü bir kurumsal algı olduğunu göstermektedir.

İletişim başlığında analizler birimde çalışanların amirle bire bir iletişimde güçlü bir konumda olduklarını göstermiştir. Bulgular, katılımcıların sorunlarını rahatlıkla amirlerine iletebildiklerini göstermekte ve bu durum **iletişim kanallarının açık olduğunu** ortaya koymaktadır

Raporun bulgular, katılımcıların çalışma arkadaşlarıyla verimli ve uyumlu bir şekilde çalıştıklarını ve herhangi bir sorun durumunda destek alabildiklerini göstermiştir. Bu sonuçlar, birimde **işbirliği, destek ve uzmanlık temelli güçlü bir çalışma kültürünün** bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Katılımcılar, çalışma mekânının büyüklüğü, işin amacına uygunluğu, aydınlatma ve gürültü durumu gibi **çevresel koşullardan genel olarak memnun olduklarını** ifade etmişlerdir. Bu alanlar kurumun fiziksel imkânlar açısından güçlü olduğu yönlerindendir.

Geliştirmeye Açık Yönler

Geliştirmeye açık yönler, Balıkesir Üniversitesi Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı'nın iç paydaş analizi sonucunda ortaya çıkarılan rakiplerine karşı zayıf kaldığı ve geliştirilmeye ihtiyaç duyulan yönleri göstermektedir.

İş niteliği bölümü incelendiğinde kişisel gelişim fırsatları ve iş tatmini konularında daha fazla aksiyon alması gerektiği görülmüştür. **Yaratıcılığın kullanımı, iş yükünün görev tanımlarına uygunluğu ve beklentilerin karşılanması** konularının görece düşük algılandığı görülmektedir.

Kurum imajı konusunda **belirgin bir zayıf alan görünmemekle birlikte, saygınlık ve prestij algısının sürdürülebilir olması** önem arz etmektedir.

Liderlik başlığında tüm maddeler oldukça yüksek puanlanmakla birlikte, **adalet, destek ve tutum-davranış** gibi boyutlarda diğerlerine göre nispeten düşük puanlar görülmektedir. Yönetim bu alanlara yoğunlaşmalıdır.

İletişim başlığında, çalışanların kendilerini ilgilendiren konularda bilgilendirilme ve kendilerini etkileyen faaliyetlerde görüşlerinin alınması algısının daha düşük seviyede kaldığı görülmektedir. Bilgilendirme ve karar süreçlerine katılımın geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğunu görülmektedir. Bu bağlamda, çalışanların sürece dâhil edilmesini

ve **düzenli bilgi akışının sağlanmasını artıracak uygulamaların hayata geçirilmesi** olumlu algının sürdürülebilirliğine katkı sağlayacaktır.

Birimde yükselmelerin yetkinlik esasına göre yapıldığı algısının diğer maddelere kıyasla belirgin biçimde daha düşük olması, bu konuda çalışanlar nezdinde bir gelişim alanı bulunduğuna işaret etmektedir. Bu bağlamda terfi ve yükselme süreçlerinde **yetkinlik ilkesinin** şeffaf ve adil biçimde uygulanmasının önem arz ettiğini göstermektedir.

Analizdeki bulgular, katılımcıların maddi açıdan zorluk yaşadığını göstermektedir. Özellikle hak ettiklerinden daha az maaş aldıkları algısı ve maddi sorunların sürekli olarak zihni meşgul ettiği yönündeki değerlendirme, çalışanlar nezdinde ekonomik kaygıların belirgin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, **çalışanların finansal tatmin düzeyinin düşük olduğunu ve ekonomik kaygıların iş memnuniyeti ve motivasyon üzerinde** olumsuz etkiler yaratabileceğini göstermektedir.

Fiziksel ortamda araç-gereç ve donanımın **teknik bakım hizmetleri, mekânın bakımı ve temizliği ve ısı düzeyi** gibi bazı fiziksel koşulların algılanan yeterliliği diğer maddelere kıyasla daha düşük düzeydedir

Gelişim Planı

Geliştirmeye açık yönler, Balıkesir Üniversitesi Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı'nın iç paydaş analizi sonucunda ortaya çıkartılan, rakiplerine karşı zayıf kaldığı ve geliştirilmeye ihtiyaç duyulan yönleri göstermektedir.

Yapmaya devam et...

- Çalışanların yürüttükleri işlerin birime sağladığı katkının görünür olmasını sağlayan uygulamaların sürdürülmesi.
- Amirlerin görev ve sorumluluklarını etkin, adil ve dürüst bir biçimde yerine getirmeye devam etmeleri.
- Birimlerin kurumsal prestij ve saygınlık algısının yüksek tutulmasına yönelik mevcut uygulamaların devam ettirilmesi.
- Çalışanların işbirliği ve uyum içinde çalıştıkları mevcut ekip ortamının korunması.
- Çalışma mekânı koşullarında (büyüklük, aydınlatma, gürültü kontrolü) sağlanan olumlu uygulamaların sürdürülmesi.
- Çalışanların amirleriyle açık ve etkin iletişim kurabilmelerini sağlayan iletişim kanallarının etkin biçimde işletilmesi.

Yapmaya başla...

- Çalışanların iş tatmini ve motivasyonunu artırmak amacıyla yaratıcılık ve kişisel gelişim fırsatlarının genişletilmesi.

- Terfi ve yükselme süreçlerinin yetkinlik esasına göre şeffaf biçimde yürütülmesini sağlayacak uygulamaların hayata geçirilmesi.
- Çalışanların karar alma süreçleri ve faaliyet planlamalarına daha aktif katılımını sağlayacak mekanizmaların geliştirilmesi.
- Çalışanların ekonomik kaygılarını azaltacak, adil ve motive edici ödüllendirme programlarının uygulanmaya başlanması.
- Araç-gereç, donanım ve mekân bakım süreçlerinin periyodik olarak takip edilmesini ve iyileştirilmesini sağlayacak sistemlerin kurulması.
- Çalışanların kendilerini ilgilendiren konularda daha fazla bilgi edinmelerini ve görüşlerini iletebilmelerini temin edecek bilgilendirme süreçlerinin güçlendirilmesi.

Yapmayı durdur...

- Çalışanların yalnızca kendi iş alanlarına odaklanmalarını kısıtlayan görev dışı yüklerin sürdürülmesinden kaçınılması.
- Yükselme ve ödüllendirme süreçlerinde belirsizlik veya kayırmacı uygulamaların devam ettirilmesinin engellenmesi.
- İş süreçlerinde yaratıcılığı ve yeniliği kısıtlayan katı uygulamaların terk edilmesi.
- Çalışan katkılarının görünürlüğünü azaltan ve şeffaf olmayan iletişim uygulamalarından vazgeçilmesi.
- Mekân ve donanım ile ilgili sorunların göz ardı edilmesine yol açan düzensiz bakım ve kontrol uygulamalarının sona erdirilmesi.

Raporu Hazırlayanlar

Bu rapor, Stratejik Yönetim ve Planlama Şube Yöneticisi MHU Özlem AYDIN ve Onur KURT tarafından hazırlanmıştır.