

BİRİM PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ DEĞERLENDİRME RAPORU

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
PERSONEL DAİRE BAŞKANLIĞI
2025-2026

Raporu Nasıl Okunmalı 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

16

Veri Toplama Tarihi

17/11/2025

Puanlama Sistemi

Bu raporda beşli Likert yöntemi ile derecelendirme yapılmıştır. Personel Daire Başkanlığı 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
4,70	4,87	Yaptığım işin çalıştığım birime olan katkısını görebiliyorum.
4,70	4,73	Yaptığım iş beklentilerimi karşılamaktadır.
4,70	4,80	Sevdiğim bir işi yapmaktayım.
4,70	4,40	Sadece kendi işimin gerektirdiği faaliyetlerle uğraşmaktayım.
4,70	4,60	Yaptığım iş kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır.
4,70	4,80	Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.
4,70	4,93	Yaptığım işteki yetki ve sorumluluklarım açık bir şekilde belirlenmiştir.
4,70	4,47	Yaptığım işte tüm potansiyelimi kullanabiliyorum.

Tablo incelendiğinde, çalışanların görev tanımları kapsamındaki yetki ve sorumluluklarının net bir şekilde belirlendiği (4,93) ve yürütülen faaliyetlerin kuruma sağladığı katma değer için çalışanlarca açıkça görülebildiği (4,87) tespit edilmiştir. Buna

karşın, personelin kendi görev tanımları dışındaki faaliyetlere yönlendirilme algısı (4,40) ve mevcut potansiyellerini tam anlamıyla kullanamadıkları yönündeki kanaatleri (4,47) bölüm ortalamasının (4,70) altında kalarak kurumsal gelişim alanlarına işaret etmektedir. Bu bulgular, iş-kişi uyumunun yüksek olduğunu ancak görev dağılımı ve yetenek yönetiminde optimizasyona ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

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
4,83	4,73	Çalıştığım birim benim için bir prestij kaynağıdır.
4,83	4,93	Çalıştığım birimin diğer birimler arasında saygın bir yeri olduğu inancındayım

Kurum imajının değerlendirildiği boyutta, birimin diğer departmanlar nezdinde saygın bir konuma sahip olduğu inancı (4,93) genel ortalamanın (4,83) üzerinde gerçekleşerek en güçlü kurumsal imaj unsuru olarak öne çıkmaktadır. Çalışanların birimi bir prestij kaynağı olarak görme algısı (4,73) da oldukça yüksek bir memnuniyet düzeyini yansıtmakta olup, kurumsal aidiyetin ve dış paydaşlara yönelik olumlu algının güçlü olduğuna işaret etmektedir.

Liderlik Bölümünün Maddelere Göre Genel Değerlendirmesi

Bu bölümde liderin özellikleri çalışanlar tarafından değerlendirilmiştir. Lidere ilişkin sorulan 4 ifadenin değerleri aşağıdaki tabloda paylaşılmıştır.

Genel Ortalama	Maddenin Ortalaması	Madde
4,98	5,00	Amirimin kendi görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirdiğini düşünüyorum.
4,98	4,93	Amirimin görevini layıkıyla yapabilecek yeterlilikte olduğu inancındayım.
4,98	5,00	Amirimin adil olduğu inancındayım.
4,98	5,00	Amirimin tutum ve davranışlarını beğeniyorum.

Liderlik boyutu, 4,98 genel ortalama ile anketin en yüksek memnuniyet sağlanan alanıdır. Yöneticilerin görev ve sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmesi, yönetsel kararlardaki adalet duygusu ve sergilenen tutum ile davranışlar (5,00) çalışanlar

tarafından en üst düzeyde takdir edilmektedir. Amirin yeterliliğine duyulan inanç (4,93) da kurumsal güvenin sağlam temellere dayandığını teyit etmektedir. Yönetim kademesine duyulan bu yüksek güven, kurumsal hedeflere ulaşmada stratejik bir avantaj sağlamaktadır.

Yönetmel Ortam Bölümünün Maddelere Göre Genel Değerlendirmesi

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

Genel Ortalama	Maddenin Ortalaması	Madde
4,92	4,93	1.Birimin kaynaklarından tüm personel eşit bir şekilde yararlanmaktadır.
4,92	4,93	3. Birimde yeni düşünce ve davranışlara fırsat verilmektedir
4,92	4,87	4.Birimde personelin sorunları süratle çözümlenmektedir.
4,92	4,93	5.Birimde personelin işi ile ilgili önerileri dikkate alınır.

Yönetmel ortam değerlendirmesinde, kaynakların personel arasında eşit kullanımı, yenilikçi düşüncelere alan açılması ve personel önerilerinin dikkate alınması (4,93) boyutları kurumun katılımcı ve şeffaf yönetim anlayışını destekleyen güçlü yönleridir. Personel sorunlarının süratle çözüme kavuşturulması (4,87) maddesi ise genel ortalamanın (4,92) marjinal olarak altında kalarak, süreç optimizasyonu ve reaksiyon hızında geliştirilebilecek alanlar bulunduğunu göstermektedir.

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
4,91	5,00	1.Sorunlarımı rahatlıkla amirime iletebiliyorum.
4,91	5,00	2.Birimde faaliyetler genellikle planlandığı şekilde yürütülür.
4,91	4,73	3.Beni etkileyen tüm faaliyetlerde fikrim alınır.

Kurum içi iletişim kanallarının değerlendirildiği bu bölümde, dikey iletişimin (amir-ast ilişkisi) sorunsuz işlediği ve çalışanların sorunlarını rahatlıkla iletebildiği (5,00) görülmektedir. Ayrıca operasyonel faaliyetlerin planlı yürütüldüğü (5,00) tespit edilmiştir. Ancak, çalışanları doğrudan etkileyen süreçlerde personel görüşlerine

başvurulması (4,73) hususu genel ortalamasının (4,91) altında kalmış olup, karar alma mekanizmalarında katılımcılığın daha da güçlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Çalışma Arkadaşları Bölümünün Maddelere Göre Genel Değerlendirmesi

Personelin çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri bu başlık altında değerlendirilmiştir.

Genel Ortalama	Maddenin Ortalaması	Madde
4,87	4,73	Çalışma arkadaşlarımla verimli ve uyumlu çalışırız.
4,87	4,93	Çalışma arkadaşlarım konularında uzman kişilerdir.
4,87	4,73	Çalışma arkadaşlarım fikirlerime değer veriyorlar.

İşgücü yetkinliği bağlamında, personelin çalışma arkadaşlarını kendi alanlarında uzman olarak nitelendirmesi (4,93) kurumsal beşeri sermayenin gücünü ve niteliğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, ekipler arası verimli/uyumlu çalışma pratiği (4,73) ve fikirlerin karşılıklı değer görmesi (4,73) boyutları bölüm ortalamasının (4,87) altında kalmıştır. Bu durum, bireysel uzmanlıkların yüksek olmasına rağmen, takım çalışması ve kurumsal sinerji kültürünün desteklenmesi gerektiğine işaret etmektedir.

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
3,33	3,67	1. Hak ettiğim maaşı alıyorum. [U1]
3,33	3,00	2. Maddi sorunlar sürekli olarak zihnimi meşgul ediyor. [U2]

Ücret yönetimi boyutu (3,33), araştırmanın en düşük memnuniyet oranına sahip kategorisidir. Çalışanların hak ettikleri maaşı aldıklarına yönelik algılarının düşük olması (3,67) ve maddi kaygıların zihinsel meşguliyet yaratması (3,00), kurumsal motivasyonu, odaklanmayı ve işe bağlılığı doğrudan etkileyebilecek temel bir risk faktörü olarak değerlendirilmektedir.

Fiziksel Çalışma Ortamı Bölümünün Maddelere Göre Genel Değerlendirmesi

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

Genel Ortalama	Maddenin Ortalaması	Madde
4,80	4,93	4. Çalıştığım mekân yeterince büyüktür [FCO4]
4,80	4,87	3. Çalıştığım mekân yaptığım işin amacına uygundur. [FCO3]
4,80	5,00	5. Çalıştığım mekânın aydınlatması yeterlidir. [FCO5]
4,80	4,47	8. Çalıştığım mekân gürültü açısından sorun taşımamaktadır. [FCO8]
4,80	5,00	1. İşimi iyi şekilde yapabilmek için gerekli araç-gereç ve donanımına sahibim. [FCO1]
4,80	4,73	6. Çalıştığım mekânın ısı düzeyi yeterlidir. [FCO6]
4,80	4,80	7. Çalıştığım mekânın bakımı ve temizliği düzenli olarak yapılmaktadır. [FCO7]
4,80	4,60	2. Kullandığım araç-gereç ve donanımı destekleyen teknik bakım hizmeti yeterlidir. [FCO2]

Fiziksel çalışma koşulları incelendiğinde; aydınlatma yeterliliği ile işin gerektirdiği araç-gereç ve donanım temini (5,00) kurumun en başarılı olduğu fiziksel altyapı unsurlarıdır. Öte yandan, çalışma ortamındaki gürültü problemi (4,47), teknolojik donanımı destekleyen teknik bakım hizmetlerinin yetersizliği (4,60) ve iklimlendirme/ısı düzeyindeki aksaklıklar (4,73) en düşük puanları almıştır. Bu veriler, fiziksel altyapı yatırımlarının başarılı olduğunu ancak bu donanımların idamesi, bakımı ve çevresel konforun (ısı/ses) sağlanması noktasında operasyonel iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir

Güçlü Yönler

Balıkesir Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'nın iç paydaş analizi sonucunda ortaya çıkan en belirgin güçlü yönü liderlik boyutudur. Yöneticilerin görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesi, adil yaklaşımları ve olumlu tutum ile davranışları en üst düzeyde (5,00) takdir edilmektedir.

Bunun yanı sıra, fiziksel çalışma ortamında aydınlatma yeterliliği ve işin gerektirdiği araç-gereç/donanımına sahip olma durumunun tam puan (5,00) alması kurumun altyapı gücünü göstermektedir.

İş süreçlerinde şeffaflık ve kurumsal aidiyet algısı yüksektir; çalışanların yaptıkları işin birime katkısını net bir şekilde görebilmeleri (4,87) ve görevlerindeki yetki/sorumlulukların açıkça belirlenmiş olması (4,93) bu durumu kanıtlamaktadır.

İletişim ağında, çalışanların sorunlarını amirlerine rahatlıkla iletebilmeleri (5,00) ve faaliyetlerin planlandığı şekilde yürütülmesi (5,00) kurumsal işleyişin en istikrarlı

alanlarındandır. Ayrıca, personelin çalışma arkadaşlarını kendi konularında uzman kişiler olarak görmesi (4,93) kurumun nitelikli beşeri sermaye yapısını ortaya koyarken; birimin diğer departmanlar arasında saygın bir yeri olduğu inancı (4,93), kurumsal itibarın da güçlü tutulduğunu teyit etmektedir.

Geliştirmeye Açık Yönler

Yapılan analizde kurumsal gelişime açık en temel alanın, personelin ekonomik beklentilerini yansıtan ücret boyutu olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların maddi sorunlarının zihinlerini meşgul etmesi (3,00) ve hak ettikleri maaşı alamadıkları algısı (3,67), motivasyon ve işe odaklanma süreçleri önündeki en büyük risk faktörüdür.

Fiziksel ortamda altyapı olanaklarının yüksek olmasına karşın, mekândaki gürültü sorunu (4,47), teknolojik donanımı destekleyen teknik bakım hizmetlerinin eksikliği (4,60) ve ortam ısı düzeyinin yetersizliği (4,73) operasyonel iyileştirme gerektiren başlıca alanlardır.

İşin niteliği boyutunda, personelin sadece kendi işinin gerektirdiği faaliyetlerle uğraşma algısının düşük olması (4,40) ve mevcut potansiyellerini tam kullanamadıkları inancı (4,47), görev dağılımı ve yetenek yönetiminde optimizasyon ihtiyacına işaret etmektedir.

İletişim ve takım çalışması ekseninde incelendiğinde; personelin kendilerini etkileyen faaliyetlerde fikirlerinin yeterince alınmaması (4,73), karar mekanizmalarında katılımcılığın zayıf kaldığını göstermektedir. Mesai arkadaşlarıyla verimli ve uyumlu çalışma pratiğinin (4,73) ve fikirlerin karşılıklı değer görmesinin (4,73) görece düşük kalması, bireysel uzmanlıkların yüksek olmasına rağmen kurum içi sinerji ve ekip ruhunun daha fazla desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Gelişim Planı

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

Yapmaya devam et...

Amirlerin adil, dürüst, görev odaklı ve güven veren liderlik yaklaşımlarının aynı kararlılıkla sürdürülmesi.

Aydınlatma, donanım tedariki ve mekân büyüklüğü gibi sağlanan fiziksel altyapı olanaklarının mevcut yüksek standartlarda korunması.

Personelin sorunlarını üst yönetime doğrudan ve şeffaf bir biçimde iletebildiği açık iletişim kanallarının aktif tutulması.

Çalışanların uzmanlık düzeylerinin korunmasına ve görev tanımları kapsamındaki işlerin birime katkısının görünür kılınmasına devam edilmesi.

Birim faaliyetlerinin, belirlenmiş kurum stratejileri doğrultusunda planlı bir şekilde yürütülmesi pratiğinin sürdürülmesi.

Yapmaya başla...

Çalışanların karar alma süreçlerine ve kendilerini etkileyen faaliyetlerin planlamasına aktif katılımını sağlayacak yatay iletişim mekanizmalarının kurulması.

Fiziksel ortamda gürültü izolasyonu, iklimlendirme (ısı) iyileştirmeleri ve teknik donanım bakım süreçlerinin periyodik bir sisteme oturtulması.

Bireysel uzmanlıktan takım çalışmasına geçişi hızlandıracak, çalışma arkadaşları arası uyumu ve fikir alışverişini teşvik edecek kurum içi sinerji programlarının başlatılması.

Yetenek yönetimi kapsamında, personelin tüm potansiyelini sergileyebileceği verimli çalışma modellerinin tasarlanması.

Yapmayı durdur...

Çalışanların asli görevlerine odaklanmasını engelleyen, görev tanımı dışındaki iş yükü ve plansız görevlendirme pratiklerinin sona erdirilmesi.

Operasyonel kararlarda personeli dışarıda bırakan, yalnızca yukarıdan aşağıya işleyen tek yönlü karar alma anlayışının terk edilmesi.

Fiziksel donanım sağlandıktan sonra, bu yatırımların idamesini aksatan yetersiz teknik bakım ve düzensiz çevresel kontrol uygulamalarından vazgeçilmesi.

Raporu Hazırlayanlar

Bu rapor, Personel Daire Başkanlığı Akademik Şube Müdürü Elif ÇAKIR ve Mehmet Türkay YURT tarafından hazırlanmıştır.