

**OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ**  
**2025-2026 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI ULUSLARARASI İLİŞKİLER BÖLÜMÜ**

**AKADEMİK PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ**  
**ANALİZ VE DEĞERLENDİRME RAPORU**

Bu rapor, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin akademik, idari ve kurumsal işleyişe ilişkin memnuniyet düzeylerini değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilen Akademik Personel Memnuniyet Anketi sonuçlarına dayanmaktadır. Üniversitemizin kalite güvence ve akreditasyon süreçleri kapsamında yürütülen bu çalışma, akademik personelin deneyim ve görüşlerinden hareketle güçlü yönleri belirlemeyi ve iyileştirilmesi gereken kurumsal alanları görünür kılmayı amaçlamaktadır.

#### Bölüm 1. Katılımcı Profili

Ankete **toplam 4 akademik personel** katılmıştır. Katılımcılar farklı unvanlara sahip olup, farklı ana bilim dallarında görevlidir. Akademisyenlerin kurumsal işleyişe ilişkin algılarını temsil eden nitelikte geri bildirim sunmaktadır.

#### Bölüm 2. Akademik Süreçlere İlişkin Değerlendirmeler

##### 2.1 Eğitim-Öğretim Süreçleri

Katılımcılar genel olarak ders süreçlerinin işleyişinden memnun olmakla birlikte, dönemsel ders yüklerinin zaman zaman eşitsiz dağıldığını belirtmiştir. Bununla birlikte:

- 4 katılımcının **3'ü (%75)** ders dışı akademik yüklerin (raporlama, belge hazırlama, kalite süreçleri) zaman yönetimini zorlaştırdığını ifade etmiştir.

##### 2.2 Ölçme-Değerlendirme

Ölçme ve değerlendirme süreçlerine ilişkin belirgin bir memnuniyetsizlik bildirilmemiştir. Ancak sınav dönemlerindeki iş yükünün yoğunluğu, katılımcıların yarısı tarafından dolaylı olarak dile getirilmiştir.

#### Bölüm 3. İdari Süreçler, İş Yükü ve Destek Mekanizmaları

##### 3.1 İdari İş Yükü

Açık uçlu yanıtların analizi, idari iş yükünün akademik personel üzerinde önemli bir baskı unsuru olduğunu göstermektedir.

- 4 katılımcının **3'ü (%75)** idari iş yükünün *fazla, yoğun veya adaletsiz dağıtıldığını* ifade etmiştir.

Bu bulgu, raporun en güçlü temalarından biridir ve iş yükü dağılımında kurumsal iyileştirme ihtiyacını açıkça göstermektedir.

##### 3.2 İdari Destek Birimleri

Destek birimlerinin erişilebilirliği genel olarak olumlu değerlendirilmiş olsa da, akademisyenlerin yarısı, idari işlerin "görünmez emek" yarattığına dikkat çekmiştir.

#### Bölüm 4. Kurumsal Destek, Teşvik Mekanizmaları ve Kariyer Gelişimi

##### 4.1 Teşvik ve Takdir Mekanizmaları

Akademik teşvik ve ödüllendirme sistemlerinin yetersiz olduğu sık tekrar eden bir temadır.

- 4 katılımcının **2'si (%50)** teşvik mekanizmalarını *yetersiz* bulmuştur.
- Katılımcıların tamamına yakını, somut bir "kurumsal takdir sistemi" eksikliğine işaret etmiştir.

#### 4.2 Yeniden Atama ve Yükseltme Kriterleri

Yeniden atama kriterleri, ankette en çok eleştiri alan konulardan biridir.

- 4 katılımcının **3'ü (%75)** yeniden atama kriterlerinin *aşırı yüksek, adaletsiz veya hukuken tartışmalı* olduğunu belirtmiştir.

Bu bulgu, akademik motivasyonu doğrudan etkileyen kritik bir yapısal soruna işaret etmektedir.

### Bölüm 5. Çalışma Koşulları, Motivasyon ve Kurumsal Aidiyet

#### 5.1 Motivasyon

Akademik personel, motivasyonlarını artıracak unsurları şu şekilde belirtmiştir:

- esnek çalışma imkânı,
- idari iş yükünün azaltılması,
- takdir-teşvik mekanizmalarının kurulması.

Bu doğrultuda:

- 4 katılımcının **3'ü (%75)** motivasyonu artıracak en önemli unsurların *takdir mekanizmaları* ve *daha dengeli iş yükü* olduğunu ifade etmiştir.

#### 5.2 Akreditasyon Süreçleri

Akreditasyon çalışmalarının akademik personele ekstra iş yükü getirdiği yönünde eleştiriler bulunmaktadır.

- 4 katılımcının **1'i (%25)** akreditasyon sürecinin iş yükünü artırdığını ifade etmiştir.

Bu bulgu tekil olmakla birlikte, sürecin akademik personelin çalışma temposu üzerindeki etkisini göstermektedir.

Akademik Personel Memnuniyet Anketi'nde yer alan açık uçlu yanıtların tematik analizi, akreditasyon sürecine ilişkin hem **doğrudan** hem **dolaylı** bulgular ortaya koymaktadır. Bu bulgular, üniversitemizde yürütülen kalite güvence ve akreditasyon çalışmalarının akademik personele yansıyan etkilerini değerlendirmek açısından önemlidir.

#### 1. Doğrudan Akreditasyon Geri Bildirimleri

Ankette yer alan açık uçlu yanıtlardan biri, akreditasyon sürecinin akademik çalışma yükü üzerindeki etkisine açık şekilde işaret etmektedir:

- **4 katılımcının 1'i (%25)** akreditasyon sürecinin akademik personel üzerinde *ekstra iş yükü yarattığını* ifade etmiştir.

Bu bulgu, akreditasyon faaliyetlerinin yürütülme biçiminin, akademik personelin zaman yönetimi ve iş yoğunluğu üzerinde belirgin bir etkisi bulunduğunu göstermektedir.

## 2. Dolaylı Olarak Akreditasyonla İlişkili Bulgular

Açık uçlu yanıtların önemli bir bölümü doğrudan akreditasyon ifadesi içermese de, kalite güvencesi süreçlerinin akademik ve idari yansımalarına dolaylı olarak işaret etmektedir.

### İdari İş Yükü (3 kişi – %75)

Akreditasyon süreçleri üniversitelerde en çok “belgeleme” ve “idari gereklilik” üzerinden yoğunlaşmaktadır. Bu nedenle idari iş yüküne ilişkin şikâyetler dolaylı olarak akreditasyon işleyişini de kapsamaktadır.

- 4 katılımcının **3’ü (%75)** idari iş yükünün *fazla veya adaletsiz dağıldığını* belirtmiştir.
- “Görünmez emek”, “aşırı raporlama”, “süreç yoğunluğu” gibi ifadeler öne çıkmıştır.

Bu durum, akreditasyon dokümantasyonunun mevcut haliyle akademik personel üzerinde fazladan görev oluşturduğunu düşündürmektedir.

## Bölüm 6. Genel Memnuniyetin Sayısal Özeti

Açık uçlu yanıtların nicel tematik analizi aşağıdaki genel görünümü ortaya koymaktadır:

Tema	Kişi Sayısı	Oran
İdari iş yükünün fazla olması	3/4	%75
Teşvik mekanizmalarının yetersizliği	2/4	%50
Yeniden atama kriterlerinin sorunlu olması	3/4	%75
Motivasyon düşüren unsurlar (takdir eksikliği vb.)	3/4	%75
Akreditasyon sürecinin ekstra iş yükü oluşturması	1/4	%25

Bu tablo, en belirgin memnuniyetsizlik alanlarının **idari iş yükü**, **yeniden atama sistemi** ve **teşvik–takdir mekanizmalarının eksikliği** olduğunu göstermektedir.

## Bölüm 7. Genel Değerlendirme

Anket bulguları bütüncül olarak değerlendirildiğinde:

- Üniversitede akademik süreçler işlevsel olmakla birlikte, **idari süreçlerin ağırlığının akademik üretimi olumsuz etkilediği** görülmektedir.
- **Yeniden atama kriterleri**, memnuniyetsizliğin en net ve güçlü kaynağıdır.
- **Akademik teşvik ve takdir mekanizmalarının eksikliği**, aidiyet ve motivasyonu azaltmaktadır.
- Kurumsal iletişim ve idari süreçlerde geliştirme potansiyeli bulunmaktadır.

Akademik personel, daha katılımcı, daha destekleyici ve daha şeffaf bir kurumsal yapı beklediğini açıkça ortaya koymaktadır.

## Bölüm 8. İyileştirme Önerileri (Nicel Bulgulara Dayalı)

### 1. İdari İş Yükünün Azaltılması

Katılımcıların %75'i bu konudan şikâyetçidir.

İdari görevlerin dijitalleştirilmesi, yetki devri ve iş bölümü yapılması önerilmektedir.

### 2. Yeniden Atama Kriterlerinin Revizyonu

Katılımcıların %75'i kriterleri sorunlu bulmuştur.

Ulusal standartlarla uyumlu, adil ve uygulanabilir kriterler hazırlanmalıdır.

### 3. Teşvik–Takdir Sisteminin Kurulması

Katılımcıların %50'si teşvik mekanizmalarının yetersiz olduğunu belirtmiştir.

Başarıyı görünür kılan bir ödül sistemi motivasyonu artıracaktır.

### 4. Esnek ve Destekleyici Çalışma Düzenleri

Katılımcıların %75'i motivasyon artırıcı unsur olarak esnekliği vurgulamıştır.

Belirli dönemlerde esnek saat veya hibrit çalışma uygulanabilir.

### 5. Akreditasyon Süreçlerinin Rasyonelleştirilmesi

Katılımcıların bir kısmı sürecin yük getirdiğini belirtmiştir.

Akreditasyon raporlaması tek merkezden koordine edilmeli ve akademisyene binen tekrar işi azaltılmalıdır.

## Sonuç

Akademik Personel Memnuniyet Anketi, üniversitenin akademik işleyişinde güçlü yönler bulunduğunu, ancak özellikle **iş yükü, yeniden atama sistemi ve teşvik mekanizmaları** alanlarında ciddi iyileştirmeye ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu rapor, kurumsal gelişim ve kalite güvence süreçleri için kanıta dayalı bir yol haritası sunmaktadır.