

OSMANIYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ  
2025-2026 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI TARİH BÖLÜMÜ  
AKADEMİK PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ  
ANALİZ VE DEĞERLENDİRME RAPORU

## 1. GİRİŞ VE DEMOGRAFİK YAPI

Bu rapor, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Tarih Bölümü akademik personelinin kurumsal memnuniyet düzeylerini belirlemek amacıyla uygulanan anketin detaylı sonuçlarını sunmaktadır. Anket, 10 akademik personel tarafından yanıtlanmıştır.

### 1.1. Katılımcı Profili

Kategori	Dağılım
Cinsiyet Dağılımı	%50 Kadın, %50 Erkek (5'er kişi)
Akademik Ünvan	Doç. Dr., Dr. Öğr. Üyesi ve Arş. Gör. unvanları başı çeken gruplardır. (Her biri 3 kişi)
Mesleki Kıdem (Toplam)	%50 (5 kişi) 10 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Bu durum, Fakülte'deki deneyimli kadronun görüşlerini temsil ettiğini göstermektedir.
OKÜ'deki Görev Süresi	%60 (6 kişi) 5 yıl ve üzeri süredir OKÜ'de görev yapmaktadır.

## 2. KURUMSAL YÖNETİM VE LİYAKAT BULGULARI

Yönetişim başlığı altındaki sorular, personelin kurumsal süreçlere olan güvenini ve memnuniyetini ölçmektedir.

### 2.1. Genel Kurumsal Algı

Personelin genel kurumsal algısı, temel misyon ve vizyon açısından olumlu bir eğilim göstermektedir. Personelin çoğunluğu, **Üniversitenin yükseköğretim misyonunu başarma düzeyinden** ve **kurumsallaşma düzeyinden** memnuniyet bildirmektedir.

### 2.2. Liyakat, Objektiflik ve Şeffaflık (Kritik Alan)

Anketin en önemli geliştirme alanlarından biri, atama ve yükseltme süreçlerinin objektifliği ile ilgilidir.

- **Liyakat Algısı:** Katılımcıların büyük bir kısmı, İdari görevlere seçilme/atamada liyakatin esas alınması konusunda kararsızlık veya memnuniyetsizlik eğilimi göstermektedir.
- **Objektiflik Algısı:** Benzer şekilde, Akademik yükseltme/atama ölçütlerinin objektif olarak uygulanması ve akademik kadrolara atamalarda mesleki yeterliliğin göz önünde bulundurulması konularında memnuniyetsizlik eğilimi yüksektir. Bu bulgu, kurumsal güvenin artırılması için şeffaf süreçlere olan ihtiyacı işaret etmektedir.

### 3. MALİ VE SOSYAL İMKÂNLAR ANALİZİ

Akademik personelin mali ve sosyal haklarına ilişkin memnuniyet, memnuniyetsizlik düzeyinin gözlemlendiği alandır.

#### 3.1. Maaş ve Ücret Yeterliliği (En Yüksek Memnuniyetsizlik)

- **Temel Maaşlar:** Katılımcıların büyük çoğunluğu, temel maaşlarının çalışma koşullarına ve yaşam maliyetine uygun olduğu yönündeki ifadeye Kesinlikle Katılmamaktadır. Bu bulgu, mali koşulların akademik personel için temel motivasyon düşürücü unsur olduğunu göstermektedir.
- **Ek Ücretler:** Ek ders ücretlerinin miktarı ve ödeme düzenliliği konusundaki memnuniyetsizlik de genel mali algı ile paraleldir.

#### 3.2. Bilimsel Etkinlik Desteği

- **Yurt İçi/Yurt Dışı Katılım Desteği:** Katılımcıların büyük bir bölümü, yurt içi ve yurt dışı bilimsel toplantı ve kongrelere katılım için yeterli mali destek sağlandığı görüşüne katılmamaktadır. Bu durum, araştırmacıların uluslararası görünürlüğünü artırma çabalarının kurumsal mali destek yetersizliği nedeniyle kısıtlandığı anlamına gelmektedir.

---

### 4. AKADEMİK SÜREÇLER VE ALTYAPI

#### 4.1. Araştırma ve Yayın

- **Olumlu Alanlar:** Disiplinler arası araştırma çalışmaları ve öğretim elemanları arasındaki araştırma ve proje iş birliği düzeyleri olumlu değerlendirilmektedir. Kütüphane, veri tabanı ve diğer bilgi kaynaklarının yeterliliği yüksek memnuniyetle karşılanmıştır.
- **Geliştirilmesi Gerekenler:** Araştırma ve yayın faaliyetleri için ayırabildiğim zamanın yeterliliği ve BAP fonu kapsamında sağlanan mali ve teknik destekler memnuniyetsizliğin odak noktalarıdır.

#### 4.2. Fiziksel Ortam ve Teknik Destek

Konu	Genel Eğilim	Tespit/Yorum
Temizlik ve İnternet	Memnuniyetsizlik/Yüksek Memnuniyet	Akademik Personelin Temizlik/hijyen konusunda ciddi memnuniyetsizliği söz konusudur. İnternet bağlantısının hız/sorunsuzluğu konularında personel oldukça memnundur. Teknik destek de hızlı ve etkili bulunmuştur.
Ofis Donanımı ve Ortak Alanlar	Memnuniyetsizlik	Ofis içi donanımların (bilgisayar, masa, sandalye vb. yeterliliği) ve ortak kullanım alanlarının (yemekhane, dinlenme alanı vb.) yetersiz olduğu belirtilmiştir.
Altyapı Önerileri (Açık Uçlu)	Geliştirme İhtiyacı	Açık uçlu sorularda özellikle klima ve soğutma sistemlerinin iyileştirilmesi vurgulanmıştır.

## 5. GENEL İŞ DOYUMU VE MOTİVASYON

### 5.1. Genel Memnuniyet Düzeyi

Tüm zorluklara rağmen, akademik personelin **genel iş doyumunu yüksek** seyretmektedir:

- Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi akademik personeli olmaktan duyulan memnuniyet sorusuna yanıt verenlerin %80'i ("Çok Memnunum" ve "Memnunum") memnuniyet bildirmiştir (10 yanıtta 8'i).
- Memnuniyetsizlik oranı %20 (2 kişi) olarak kalmıştır.

### 5.2. Motivasyonu Artırıcı Unsurlar (Açık Uçlu Yanıtlar)

Açık uçlu yanıtlarda, personel motivasyonunu artıracak unsurlar olarak şunlar öne çıkmıştır:

- Mali ve özlük haklarının iyileştirilmesi ve adil bir ücretlendirme sisteminin kurulması gibi görüşler ön plana çıkmaktadır.
- Katılımcılar, akademik teşvik programlarının nicelik ve nitelik olarak artırılması görüşündedir.
- Liyakati ödüllendiren ve ayrımcılığı önleyen şeffaf bir takdir mekanizmasının oluşturulması talep edilmektedir.

## 6. SONUÇ VE EYLEM ÖNERİLERİ

İTBF akademik personelinin kurumsal güven ve akademik nitelik konularında güçlü bir algıya sahip olduğu görülmektedir. Ancak, kurumun rekabet gücünü ve personel bağlılığını artırmak için acil çözümler gerektiren üç temel sorun alanı bulunmaktadır:

Öncelik	Sorun Alanı	Önerilen Eylem Planı
1 (ACİL)	Mali Yetersizlikler	Temel maaşların güncel ekonomik koşullara uygun hale getirilmesi için üst yönetime rapor sunulması; kongre katılım desteklerinin artırılması.
2 (STRATEJİK)	Liyakat ve Objektiflik Algısı	Akademik yükseltme ve idari atama süreçlerinin yasal düzenlemeler çerçevesinde <b>tam şeffaflıkla</b> yürütüldüğüne dair iletişim stratejisi oluşturulması ve güvenceler verilmesi.
3 (OPERASYONEL)	Altyapı ve Destek Personeli	Personel ofis donanımlarının ve özellikle klima/soğutma sistemlerinin iyileştirilmesi için bütçe ayrılması; idari ve destek personel kadro sayısının ve niteliğinin gözden geçirilmesi.
4 (AKADEMİK)	Lisansüstü Eğitim	Lisansüstü öğrencilerin niteliğini artırmaya yönelik giriş sınavı kriterlerinin revize edilmesi ve program içeriklerinin güncellenmesi.