

Çalışma Yaşamı Araştırması Sonuç Raporu 2022



Nisan 2023
Kurumsal Gelişim ve
Planlama Ofisi

Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Üniversiteler Mahallesi
Dumlupınar Bulvarı No:1
Ankara

İÇİNDEKİLER

Tablolar Dizini.....	3
Grafikler Dizini	3
1. GİRİŞ.....	4
2. YÖNTEM.....	5
2.1. Veri Toplama Aracı.....	5
2.2. Katılımcılar	5
3. BETİMSSEL BULGULAR	8
3.1. Üniversitemizde Sunulan Hizmetlere ve Olanaklara Yönelik Memnuniyet	8
3.2. İş Tatmini ve Kurumsal Aidiyet.....	11
3.3. Genel Memnuniyet	26
4. NİCEL ve ÇIKARIMSAL SONUÇLAR.....	28
5. DİĞER GÖRÜŞ ve ÖNERİLER	30



Tablolar Dizini

<u>Tablo Açıklaması</u>	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1 Ankete Katılanların Demografik Bilgileri.....	6
Tablo 2 Katılımcıların Görevlerine Göre Dağılımları	7
Tablo 3 ODTÜ’de Sunulan Olanaklardan Memnuniyet Düzeyi	8
Tablo 4 İş Tatmini 1. Boyut: İlk Amir ile İlişkiler	11
Tablo 5 İş Tatmini 2. Boyut: Üst Yönetimden Memnuniyet.....	13
Tablo 6 İş Tatmini 3. Boyut: Görev	15
Tablo 7 İş Tatmini 4. Boyut: Görevde Yükselme ve Terfi.....	17
Tablo 8 İş Tatmini 5. Boyut: Ücret.....	19
Tablo 9 İş Tatmini 6. Boyut: İtibar/Saygınlık	20
Tablo 10 İş Tatmini 7. Boyut: Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı	21
Tablo 11 İş Tatmini 8. Boyut: Birim İçi ve Birimler Arası İlişkiler	24
Tablo 12 İş Tatmini 9. Boyut: Aidiyet	25
Tablo 13 Genel Memnuniyet	26
Tablo 14 ODTÜ’de Çalışmayı Başkasına Tavsiye Etme	27
Tablo 15 İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Genel Değerlendirme Tablosu.....	29
Tablo 16 Metin Analizi Sonucunda Elde Edilen Faktörlerin Dağılımı	30

Grafikler Dizini

<u>Grafik Açıklaması</u>	<u>Sayfa No</u>
Grafik 1. Akademik Personelin Hizmetlerden Memnuniyet Düzeyleri.....	9
Grafik 2. İdari Personelin Hizmetlerden Memnuniyet Düzeyleri	10
Grafik 3. İş Tatmini 1. Boyut: İlk Amir ile İlişkiler.....	12
Grafik 4. İş Tatmini 2. Boyut: Üst Yönetimden Memnuniyet	14
Grafik 5. İş Tatmini 3. Boyut: Görev	16
Grafik 6. İş Tatmini 4. Boyut: Görevde Yükselme ve Terfi	18
Grafik 7. İş Tatmini 5. Boyut: Ücret	19
Grafik 8. İş Tatmini 6. Boyut: İtibar/Saygınlık	20
Grafik 9. İş Tatmini 7. Boyut: Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı.....	22
Grafik 10. İş Tatmini 7. Boyut: Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı (Devamı)	23
Grafik 11. İş Tatmini 8. Boyut: Birim-içi ve Birimler-arası İlişkiler.....	25
Grafik 12. İş Tatmini 9. Boyut: Aidiyet.....	26
Grafik 13. Genel Memnuniyet	27
Grafik 14. ODTÜ’de Çalışmayı Başkasına Tavsiye Etme.....	27

1. GİRİŞ

Orta Doğu Teknik Üniversitesi Çalışma Yaşamı Araştırmasının amacı, ODTÜ çalışanlarının çalışma ortamlarına ve işlerine yönelik görüş ve düşüncelerini değerlendirmektir. Çalışma kapsamında kullanılan anket, üniversitemizde aynı adla 2006 yılında gerçekleştirilen bir çalışmadan uyarlanan ve 2022 yılında da tekrar edilen ankettir. Çalışmanın katılımcıları, Ankara ve Erdemli yerleşkelerinde anket başlangıç günü itibariyle çalışmakta olan akademik ve idari personeldir. Anket çevrimiçi olarak uygulanmıştır. 27 Şubat 2023 tarihinde anketin bulunduğu internet sayfasının linki 4675 akademik ve idari personele elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. 6 ve 13 Mart 2023 tarihinde gönderilen hatırlatma e-postalarının ardından anket 15 Mart 2023 saat 23:59 itibariyle erişime kapatılmıştır. Gönderilen anketlerin 1045 adedi cevaplandırılarak geri dönmüştür ve ankete katılım oranı %22,35 olarak gerçekleşmiştir. Ancak yapılan incelemelerde yarım ya da eksik bırakıldığı tespit edilen 261 adet anketin analiz süreçlerine dahil edilmemesine karar verilmiştir. 4 sınıflı likert tipindeki (1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Katılıyorum 4: Tamamen Katılıyorum) 69 adet madde için yapılan güvenilirlik testi sonucunda Cronbach Alfa değerinin 0,839 olduğu görülmüş ve bu değer ölçme yönteminin iç tutarlılığının %83,9 gibi yüksek bir düzeyde olduğunu göstermektedir. Alt boyutlar açısından incelendiğinde iç tutarlılığın İlk Amirler ile İlişkiler boyutunun %93,4 Üst Yönetimden Memnuniyet boyutunun %79,5 Görev boyutunun %90,9 Görevde Yükselme ve Terfi boyutunun %81,6 İtibar ve Saygınlık boyutunun %78,8 Fiziksel Ortam Temizlik Trafik boyutunun %88,7 Birim içi Birimler arası İlişkiler boyutunun %63,7 ve son olarak Aidiyet boyutunun %65,1 düzeyine sahip olduğu görülmüştür.

2. YÖNTEM

2.1. Veri Toplama Aracı

Çalışmada kullanılan anket, ODTÜ çalışanlarının çalışma ortamlarından ve işlerinden memnuniyetlerini ölçmeyi hedefleyen beş bölüm altında toplam 88 sorudan oluşmaktadır. Anket hem İngilizce hem Türkçe olarak düzenlenmiştir. Ankette kullanılan sorular, yazında “Likert Tipi Ölçek” olarak bilinen teknikle uygulanmıştır. Bu teknikte çalışanlardan, ankette yer verilen ODTÜ olanaklarından ne derece memnun olduklarını 1: “Hiç memnun değilim” ile 4: “Çok memnunum” arasında değişen dörtlü ölçekte ve çalışma ortamları hakkında verilen ifadelerle ne derece katıldıklarını 1: “Hiç katılmıyorum” ile 4: “Tamamen katılıyorum” arasında değişen dört sınıflı ölçekte belirtmeleri istenmiştir. Ek olarak, “Bu soru benim için uygun değil” ifadesi de cevap seçeneklerine dahil edilmiştir.

Anketin ilk bölümü, çalışanların spor, sağlık, lojman, ulaşım gibi hizmetlerden memnuniyetlerini değerlendirdikleri 16 maddeden oluşmaktadır. Çalışanlar, listede yer alan ODTÜ olanaklarını, 1: “Hiç memnun değilim” ile 4: “Çok memnunum” arasında değişen dört sınıflı ölçekte değerlendirmişlerdir.

Anketin ikinci bölümü, çalışanların kurum içi iletişim, amirler ve yöneticilerle ilişkiler, fiziksel çevre, görevde yükselme ve terfi gibi konulardaki görüşlerini ölçmeyi amaçlayan 52 sorudan oluşmaktadır. Çalışanlar, listede yer alan ifadeleri 1: “Hiç katılmıyorum” ile 4: “Tamamen katılıyorum” arasında değişen dört sınıflı ölçekte değerlendirmişlerdir.

Anketin üçüncü bölümünde, çalışanların genel memnuniyetleri iki soru ile ölçülmüştür. İlk soruda çalışanlar, ODTÜ’de geçirdikleri tüm süre dahilindeki memnuniyetlerini yine dört sınıflı ölçekte değerlendirmişlerdir. İkinci soruda ise çalışanlar ODTÜ’de çalışmayı bir başkasına önerip önermeyeceklerini “Evet” ya da “Hayır” olarak belirtmişlerdir.

Anketin dördüncü bölümü, çalışanların belirtmek istedikleri düşünceler için oluşturulan açık uçlu sorudan oluşmaktadır (bu bölüme yazılan görüşleri görmek için bkz. Diğer Görüş ve Öneriler). Anketin son bölümü ise, çalışanların cinsiyet, yaş, fiili çalışma süresi, çalıştıkları yerleşke ve görev/unvanlarını ölçen 13 soruluk demografik bilgiler bölümüdür.

2.2. Katılımcılar

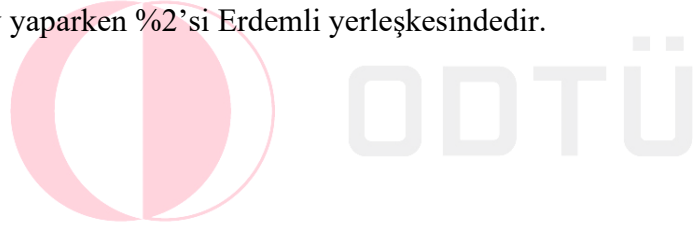
Çalışmanın kitlesini, ODTÜ Ankara ve Erdemli yerleşkelerinde 2022 yılı itibariyle çalışmakta olan 4675 akademik ve idari personelin tamamı oluşturmaktadır. Ankete katılan çalışanların cinsiyet, yaş, fiili çalışma süresi, çalıştıkları yerleşke ve görevlerine ilişkin bilgiler Tablo 1 ve Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 1 Ankete Katılanların Demografik Bilgileri

Demografik Bilgiler*		<i>f</i>	<i>Oran (%)</i>
Cinsiyetiniz	Kadın	397	53,6
	Erkek	343	46,4
Yaşınız	18-24	16	2,0
	25-34	198	25,3
	35-44	293	37,4
	45-54	199	25,4
	55 ve üstü	78	9,9
ODTÜ’de fiili çalışma süresi (yıl)	1'den az	39	5,0
	1-3	119	15,2
	4-10	183	23,3
	11-17	201	25,6
	18-24	125	15,9
	25 ve üstü	117	14,9
Çalışılan Yerleşke	Ankara	768	98,0
	Erdemli	16	2,0

*N: 784

Araştırmaya katılan personelin %53,6’sı kadın %46,4’ü erkektir. Ağırlıklı yaş gurubu 35-44 yaş (%37,4) iken ağırlıklı çalışma süresi 11-17 yıldır (%25,6). Katılımcıların %98’i Ankara yerleşkesinde görev yaparken %2’si Erdemli yerleşkesindedir.



Tablo 2 Katılımcıların Görevlerine Göre Dağılımları

Pozisyon	Unvan*	f	Oran (%)
Yöneticiler	Rektör/Rektör Yardımcısı/Rektör Danışmanı	2	0,3
	Genel Sekreter/Genel Sekreter Yardımcısı/Dekan/Enstitü Müdürü/Yüksekokul Müdürü	4	0,5
	Bölüm Başkanı/Yardımcısı	33	4,2
	Daire Başkanı	9	1,1
	Fakülte/Enstitü/Yüksekokul Sekreteri	6	0,8
	Yurt Müdürü/Şube Müdürü/Yurt Müdür Yardımcısı	17	2,2
	Merkez Müdürü	9	1,1
	Koordinatör	21	2,7
Öğretim Üyeleri	Profesör	73	9,3
	Doçent	44	5,6
	Dr. Öğretim Üyesi	43	5,5
Diğer Öğretim Elemanları	Öğretim Görevlisi (Ders Veren)	60	7,7
	Araştırma Görevlisi (Akademik)	149	19,0
	Öğretim Görevlisi (Uygulamalı Birimde Çalışan)	39	5,0
Akademik Birim Çalışanları	Ofis çalışanları	62	7,9
	Teknik Personel	30	3,8
	Yardımcı Hizmet Personeli	9	1,1
İdari Birim Çalışanları	Mühendis/Çözümleyici/Programcı	39	5,0
	Ofis çalışanları	161	20,5
	Teknisyen/Tekniker	42	5,4
	Yardımcı Hizmet Personeli	20	2,6
Altyapı Birimleri Çalışanları	Mühendis/Mimar	5	0,6
	Ofis çalışanları	16	2,0
	Teknisyen/Tekniker	21	2,7
	Şoför	6	0,8
	Yardımcı Hizmet Personeli	5	0,6
İç Hizmetler Birimi Çalışanları	Ofis çalışanları	30	3,8
	Bekçi	16	2,0
	Hizmetli	14	1,8
Sağlık Hizmetleri Çalışanları	Hekim / Diş Hekimi/Psikolog/Biyolog vb.	5	0,6
	Yardımcı Sağlık Personeli	1	0,1
	Ofis çalışanları	7	0,9
	Yardımcı Hizmet Personeli	0	0,0
	Hemşire	2	0,3
Hukuk Müşavirliği Çalışanları	Hukuk Müşaviri/Avukat	1	0,1
	Ofis çalışanları	6	0,8
	Yardımcı Hizmet Personeli	2	0,3

*Bu bölümde çalışanlara birden fazla alternatif seçme imkanı verilmiştir.

3. BETİMSSEL BULGULAR

Bu bölümde çalışanların üniversitemizde sunulan hizmet ve olanaklara yönelik memnuniyet düzeyleri ile iş tatmini, kurumsal aidiyet ve genel memnuniyet düzeyleri incelenecektir.

3.1. Üniversitemizde Sunulan Hizmetlere ve Olanaklara Yönelik Memnuniyet

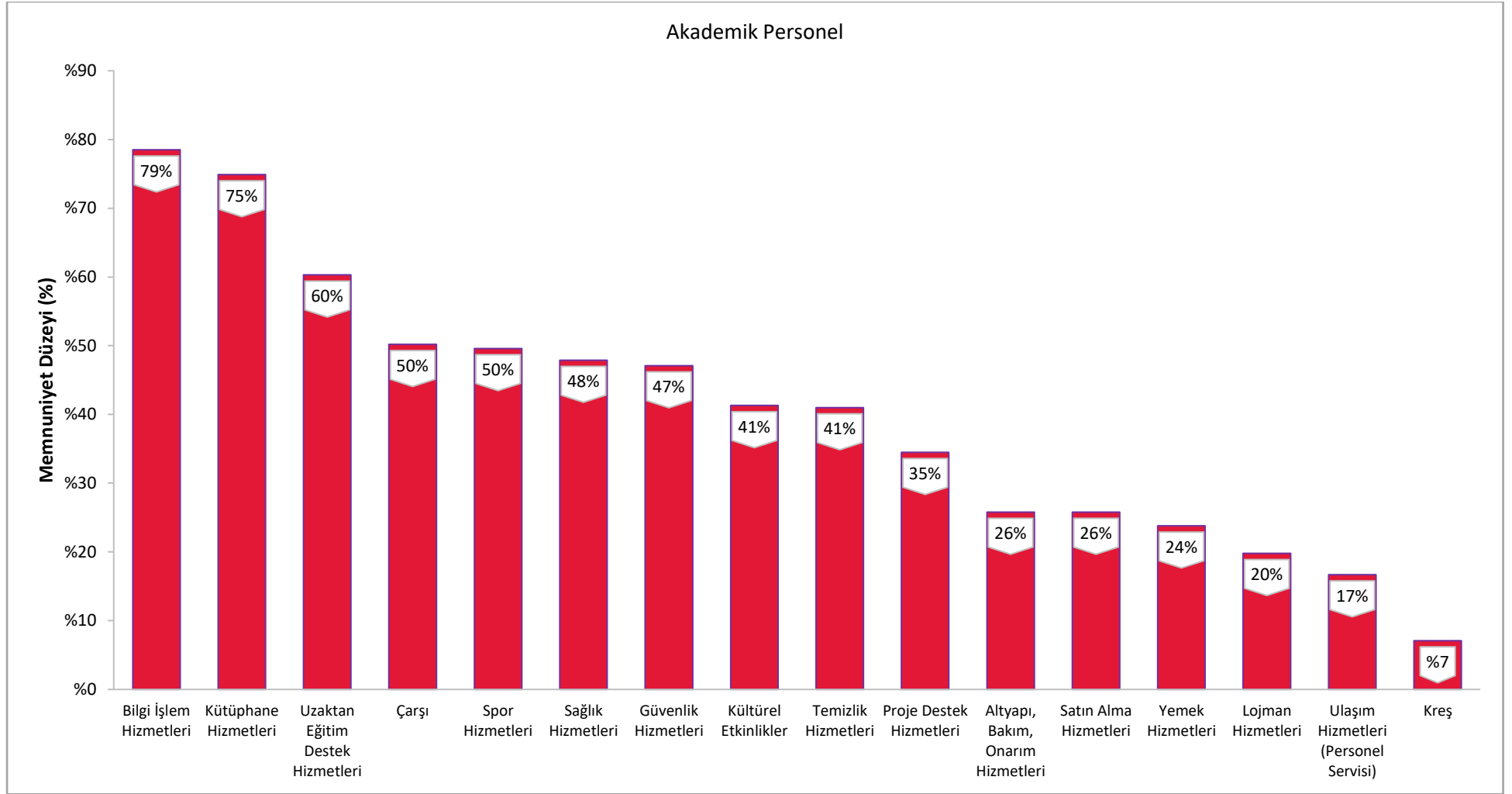
Anketin ilk bölümünde çalışanların spor, sağlık, lojman, vb. alanlarda sunulan olanaklara dair memnuniyet düzeylerini ölçmek amacı ile sorular yöneltilmiştir. Çalışanlardan bu listede yer alan hizmetlerden ne derecede memnun oldukları 1: “Hiç memnun değilim” ile 4: “Çok memnunum” arasında değişen bir ölçek üzerinde işaretlemeleri istenmiştir. Tablo ve grafikler oluşturulurken “Bu soru benim için uygun değil” seçeneğine verilen cevaplar analizlere dahil edilmemiştir. Bu bölümde, hizmetler 16 madde ile incelenmiştir. Tablo 3’te, çalışanların üniversitemizin sunduğu hizmetlere yönelik memnuniyet düzeyleri sunulmaktadır.

Tablo 3 ODTÜ’de Sunulan Olanaklardan Memnuniyet Düzeyi

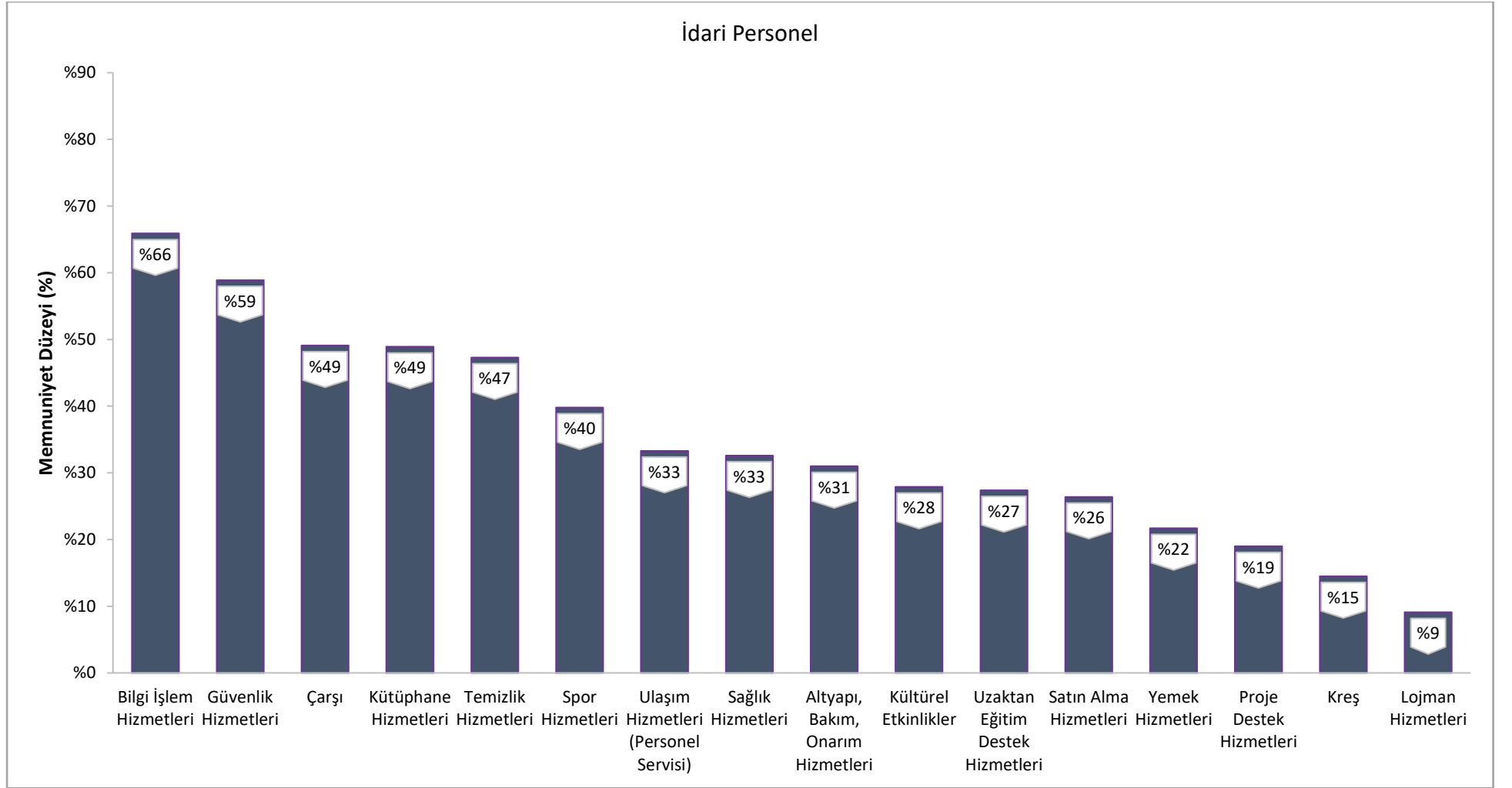
Hizmetler	Akademik			İdari		
	Memnun* (%)	Memnun Değil** (%)	Cevapsız (%)	Memnun* (%)	Memnun Değil** (%)	Cevapsız (%)
Spor Hizmetleri	49,6	21,0	29,4	39,8	28,9	31,3
Sağlık Hizmetleri	47,9	43,0	9,1	32,6	53,5	14,0
Kültürel Etkinlikler	41,3	50,4	8,4	27,9	49,4	22,7
Lojman Hizmetleri	19,8	34,7	45,6	9,1	52,4	38,5
Personel Servisi Hizmetleri	16,7	39,5	43,8	33,3	50,9	15,8
Yemek Hizmetleri	23,8	65,3	10,9	21,7	63,6	14,7
Kreş	7,1	5,0	87,8	14,5	14,7	70,8
Kütüphane Hizmetleri	74,9	15,7	9,4	48,9	9,6	41,6
Bilgi İşlem Hizmetleri	78,5	15,4	6,1	65,9	16,0	18,1
Uzaktan Eğitim Destek Hizmetleri	60,3	24,0	15,7	27,4	12,6	59,9
Çarşı	50,2	46,6	3,3	49,1	41,9	9,0
Altyapı, Bakım, Onarım Hizmetleri	25,8	64,6	9,6	31,0	47,3	21,7
Güvenlik Hizmetleri	47,1	44,6	8,4	58,9	28,5	12,7
Satın Alma Hizmetleri	25,8	35,7	38,5	26,4	31,8	41,9
Temizlik Hizmetleri	41,0	56,2	2,8	47,3	44,0	8,8
Proje Destek Hizmetleri	34,5	33,7	31,9	19,0	16,1	64,9

*Memnunum ve Çok Memnunum seçimleri toplamı **Hiç memnun değil ve memnun değil seçimleri toplamı

İlgili verilere ilişkin yüzdesel dağılımları içeren grafikler aşağıda verilmiştir:



Grafik 1. Akademik Personelin Hizmetlerden Memnuniyet Düzeyleri



Grafik 2. İdari Personelin Hizmetlerden Memnuniyet Düzeyleri

3.2. İş Tatmini ve Kurumsal Aidiyet

Çalışanların iş tatmini ve kurumsal aidiyet düzeyleri anketin ikinci bölümünde 52 madde ile ölçülmüştür. İş tatmini; kurum içi iletişim, amirler ve yöneticilerle ilişkiler, fiziksel çevre, görevde yükselme ve terfi gibi 9 ayrı boyut göz önüne alınarak değerlendirilmiştir. Bu bölümde, ayrıca, çalışanların ODTÜ'ye yönelik aidiyet duyguları da ölçülmüştür. Katılımcıların soru formunda yer alan ifadelerle katılım düzeyleri ise 1: “Hiç katılmıyorum” ile 4: “Tamamen katılıyorum” arasında değişen bir Likert ölçek etrafında değerlendirilmiştir. Metodoloji gereği, belirlenen “soru” ya da “tanımlara” katılıp/katılmama durumunu yansız olarak incelemek amacı ile anketteki soruların bir bölümü olumlu (pozitif), diğer bölümü ise olumsuz (negatif) ifade içermiştir. Bu şekilde hazırlanan sorular anket içerisine sistematik olarak yerleştirilmiştir. Veri girişi aşamasında, negatif kurgu içeren sorulara verilen yanıtlar ters kodlama yapılarak çevrilmişlerdir. Negatif kurgu içeren ifadeler * ile belirtilmiştir. Ayrıca “Bu soru benim için uygun değil” seçeneğini içeren cevaplar analizlere dahil edilmemiştir.

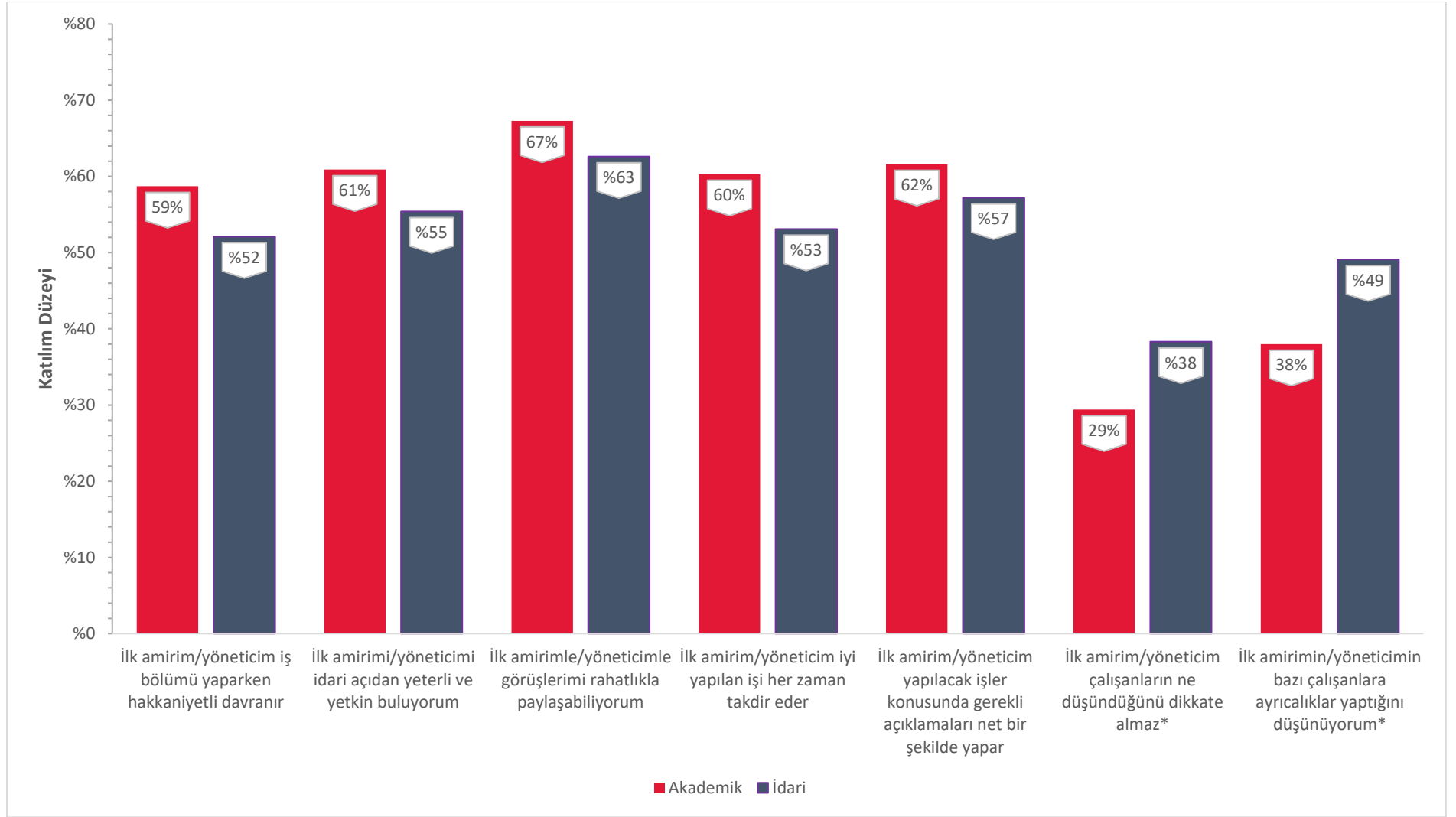
Tablo 4’te “İş Tatmini” boyutunun, “İlk Amir ile İlişkiler” alt boyutunu oluşturan maddeler ve bu maddelerin her biri için akademik ve idari personelin katılma düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

Tablo 4 İş Tatmini 1. Boyut: İlk Amir ile İlişkiler

İlk Amirlerle İlişkiler	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)
İlk amirim/yöneticim iş bölümü yaparken hakkaniyetli davranır	38,2	58,7	43,7	52,1
İlk amirimi/yöneticimi idari açıdan yeterli ve yetkin buluyorum	35,3	60,9	41,0	55,4
İlk amirimle/yöneticimle görüşlerimi rahatlıkla paylaşabiliyorum	30,9	67,3	36,5	62,6
İlk amirim/yöneticim iyi yapılan işi her zaman takdir eder	35,6	60,3	44,9	53,1
İlk amirim/yöneticim yapılacak işler konusunda gerekli açıklamaları net bir şekilde yapar	35,7	61,6	40,5	57,2
İlk amirim/yöneticim çalışanların ne düşündüğünü dikkate almaz*	68,0	29,4	60,1	38,3
İlk amirimin/yöneticimin bazı çalışanlara ayrıcalıklar yaptığını düşünüyorum*	56,2	38,0	47,4	49,1

*Negatif kurgu içeren ifadeler

Söz konusu frekansların yüzdesel dağılımı ise aşağıdaki grafikte verilmiştir:



Grafik 3. İş Tatmini 1. Boyut: İlk Amir ile İlişkiler

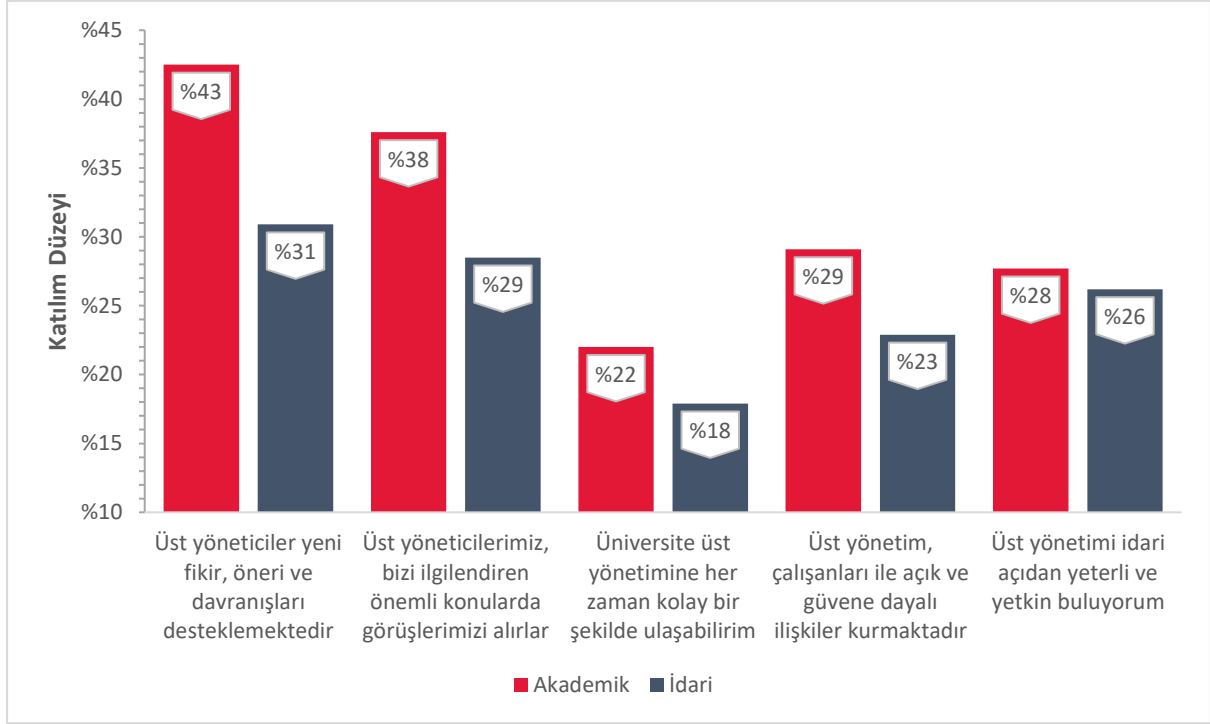
Grafik 3’te verilen toplam katılım düzeyi; tamamen katılıyorum ile katılıyorum cevaplarının yüzdelerinin toplamı alınarak hesaplanmıştır. Grafik incelendiğinde amirler ile ilişkilerde en yüksek katılım düzeyi akademik ve idari personel açısından “İlk amirimle/yöneticimle görüşlerimi rahatlıkla paylaşabiliyorum” faktörü olmuştur (Akademik: %67 İdari: %63). Akademik personelin %29’u ilk amirinin/yöneticisinin çalışanların fikirlerini dikkate almadıklarını düşünürken, idari personelde bu oran %38’dir. Bu açıdan bakıldığında akademik personelin ilk amiri/yöneticisi ile görüşlerini paylaşmada idari personele göre daha az sıkıntı yaşadığı söylenebilir. İlk amirin ya da yöneticisinin çalışanlara ayrıcalıklar yaptığını düşünen akademik personelin oranı %38 iken idari personellerde bu oran %49 gibi daha yüksek bir düzeydedir. Bu açıdan bakıldığında idari personelin neredeyse yarısının ilk amir ya da yöneticinin bazı çalışanlara ayrıcalıklı davrandığını düşündüğü görülmektedir.

Tablo 5’te “İş Tatmini” boyutunun, “Üst Yönetimden Memnuniyet” alt boyutunu oluşturan maddeler ve bu maddelerin her biri için akademik ve idari personelin katılım düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

Tablo 5 İş Tatmini 2. Boyut: Üst Yönetimden Memnuniyet

Üst Yönetimden Memnuniyet	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)
Üst yöneticiler yeni fikir, öneri ve davranışları desteklemektedir	54,9	42,5	63,3	30,9
Üst yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren önemli konularda görüşlerimizi alırlar	59,4	37,6	68,1	28,5
Üniversite üst yönetimine her zaman kolay bir şekilde ulaşabilirim	65,9	22,0	77,9	17,9
Üst yönetim, çalışanları ile açık ve güvene dayalı ilişkiler kurmaktadır	63,8	29,1	71,5	22,9
Üst yönetimi idari açıdan yeterli ve yetkin buluyorum	64,3	27,7	63,7	26,2

Söz konusu frekansların yüzdesel dağılımı grafiğe dökülerek aşağıda verilmiştir:



Grafik 4. İş Tatmini 2. Boyut: Üst Yönetimden Memnuniyet

Grafik 4 incelendiğinde gerek akademik gerekse idari personelin üst yönetime ulaşmada sıkıntılar yaşadığı görülmektedir. Üniversite üst yönetime istediği zaman kolay bir şekilde ulaşabildiğini belirten akademik personelin oranı %22 iken idari personelde bu oran %18'dir. Üst yöneticilerin personeli ilgilendiren konularda görüşlerini aldıklarını ifade eden akademik personelin oranı %38 idari personelin oranı ise %29'dur. Üst yönetimden memnuniyet ile ilgili konularda genel olarak katılım düzeyinin düşük seviyede olduğu söylenebilir.

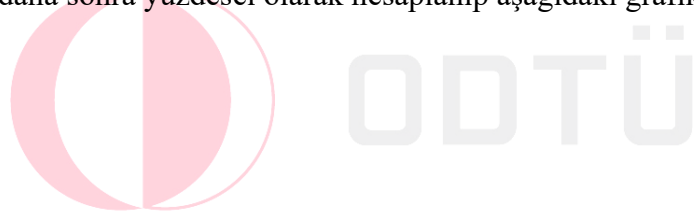
Tablo 6'da "İş Tatmini" boyutunun, "Görev" alt boyutunu oluşturan maddeler ve bu maddelerin her biri için akademik ve idari personelin katılım düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

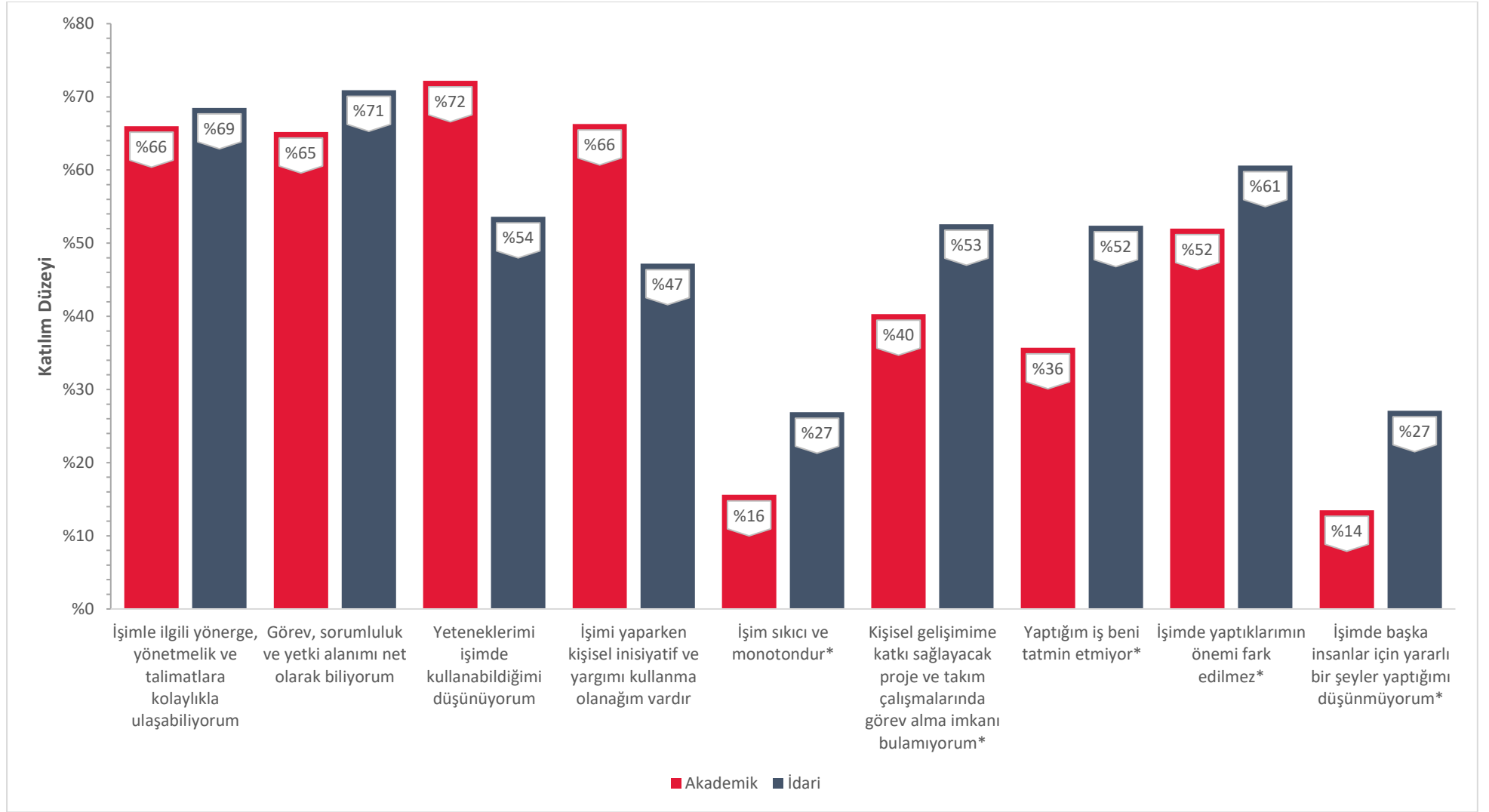
Tablo 6 İş Tatmini 3. Boyut: Görev

Görev	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)
İşimle ilgili yönerge, yönetmelik ve talimatlara kolaylıkla ulaşabiliyorum	31,3	66,0	28,3	68,5
Görev, sorumluluk ve yetki alanımı net olarak biliyorum	33,6	65,2	28,1	70,9
Yeteneklerimi işimde kullanabildiğimi düşünüyorum	26,7	72,2	43,2	53,6
İşimi yaparken kişisel inisiyatif ve yargımı kullanma olanağım vardır	30,4	66,3	51,4	47,2
İşim sıkıcı ve monotondur*	82,9	15,6	71,4	26,9
Kişisel gelişimime katkı sağlayacak proje ve takım çalışmalarında görev alma imkanı bulamıyorum*	51,8	40,3	32,8	52,6
Yaptığım iş beni tatmin etmiyor*	62,8	35,7	43,3	52,4
İşimde yaptıklarımın önemi fark edilmez*	43,8	52,0	37,4	60,6
İşimde başka insanlar için yararlı bir şeyler yaptığımı düşünmüyorum*	84,7	13,5	71,0	27,1

*Negatif kurgu içeren ifadeler

Söz konusu veriler daha sonra yüzdesel olarak hesaplanıp aşağıdaki grafikte verilmiştir:





Grafik 5. İş Tatmini 3. Boyut: Görev

Grafik 5 incelendiğinde işini sıkıcı ve monoton bulan akademik personelin oranı %16 iken bu oran idari personelde %27’dir. Akademisyenlerin %65’inden fazlası işini yaparken kişisel inisiyatif ve yargılarını kullanabildiklerini belirtmiştir. İdari personelde bu oran %47’ye düşmektedir. Yeteneklerini işinde kullanabildiğini ifade eden akademik personelin oranı %72 iken idari personelde bu oran %54’e gerilemektedir. İşinde başka insanlar için yararlı bir şey yapmadığını düşünen akademik personelin oranı sadece %14’tür, idari personelde ise bu oran biraz daha yüksektir ve %27 seviyesindedir. Gerek akademik gerekse idari personelin hemfikir olduğu iki konu mevcuttur: Görev, sorumluluk ve yetki alanlarının netliği ve işleriyle ilgili talimat ve yönergelere kolaylıkla ulaşabilme. Söz konusu iki faktör için katılma düzeyleri birbirine çok yakındır ve %60’ın üzerindedir.

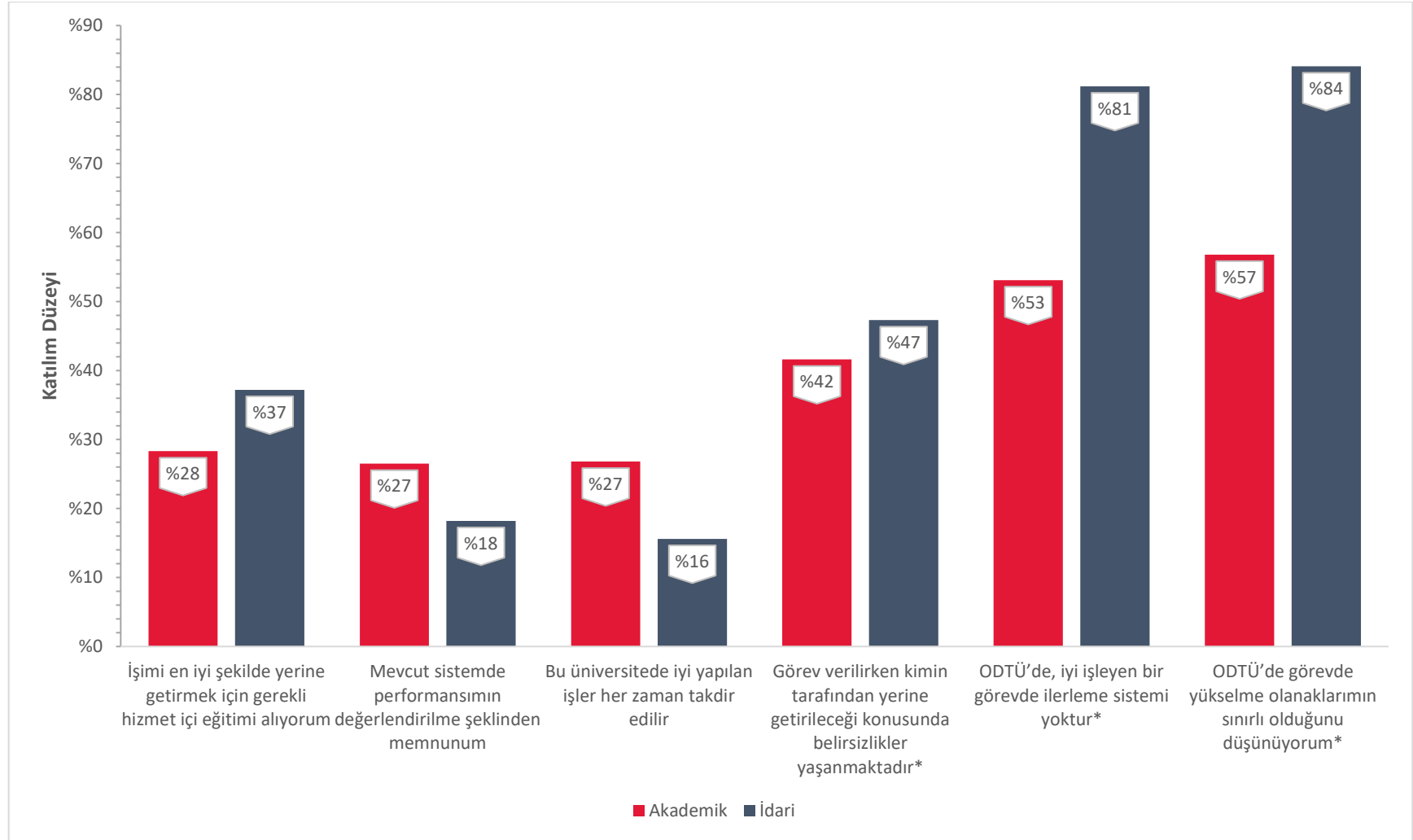
Tablo 7’de “İş Tatmini” boyutunun, “Görevde Yükselme ve Terfi” alt boyutunu oluşturan maddeler ve bu maddelerin her biri için akademik ve idari personelin katılım düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

Tablo 7 İş Tatmini 4. Boyut: Görevde Yükselme ve Terfi

Görevde Yükselme ve Terfi	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)
İşimi en iyi şekilde yerine getirmek için gerekli hizmet içi eğitimi alıyorum	47,5	28,3	59,1	37,2
Mevcut sistemde performansımın değerlendirilme şeklienden memnunum	64,7	26,5	77,9	18,2
Bu üniversitede iyi yapılan işler her zaman takdir edilir	69,3	26,8	79,9	15,6
Görev verilirken kimin tarafından yerine getirileceği konusunda belirsizlikler yaşanmaktadır*	51,0	41,6	48,5	47,3
ODTÜ’de, iyi işleyen bir görevde ilerleme sistemi yoktur*	28,0	53,1	12,0	81,2
ODTÜ’de görevde yükselme olanaklarımın sınırlı olduğunu düşünüyorum*	47,5	28,3	59,1	37,2

*Negatif kurgu içeren ifadeler

Daha sonra veriler yüzdesel olarak hesaplanıp aşağıdaki grafikte verilmiştir:



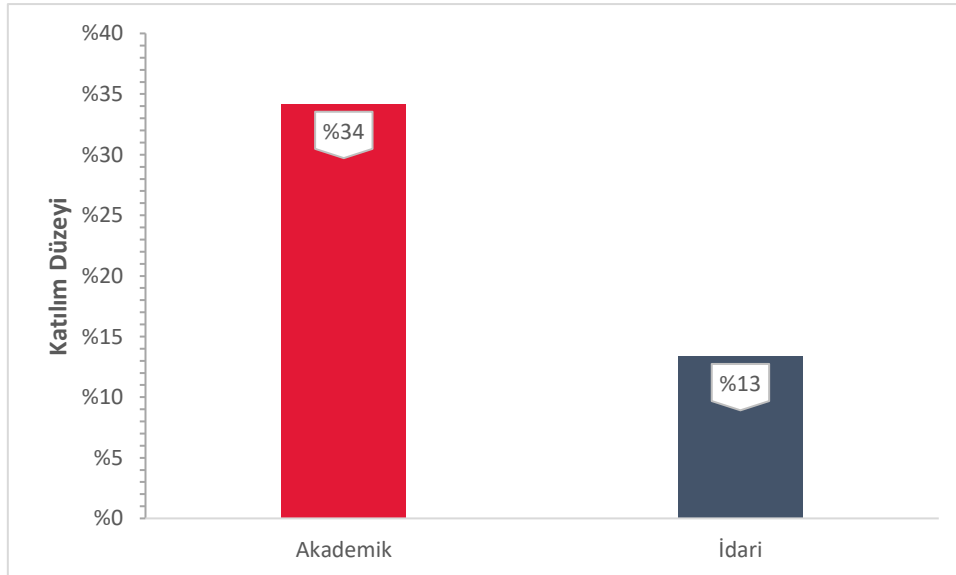
Grafik 6. İş Tatmini 4. Boyut: Görevde Yükselme ve Terfi

Grafik 6 incelendiğinde ODTÜ’de görevde yükselme olanaklarının sınırlı olduğunu düşünen akademik personelin oranı %53 iken idari personelde bu oran %81’e yükselmektedir. Grafiğe göre idari personelin en şikayetçi olduğu konu; görevde yükselme olanaklarıdır. Benzer olarak ODTÜ’de iyi işleyen bir görevde yükselme sisteminin olmadığını düşünen idari personelin oranı %81’dir. Bu oran akademik personelde de yüksek düzeydedir (%53). Akademik personelin %42’si, idari personelin ise %47’si verilen görevlerin kimler tarafından yerine getirileceği konusunda belirsizlikler olduğunu düşünmektedir. Mevcut işleyişte performans değerlendirme sisteminden memnun olduğunu ifade eden akademik personelin oranı %27 iken idari personelin oranı %18’dir. Yaptığı işlerden dolayı takdir aldığını ifade eden akademik personelin oranı %27 idari personel oranı %16’dır.

Tablo 8’de “İş Tatmini” boyutunun, “Ücret” alt boyutunu oluşturan maddeler için akademik ve idari personelin katılım düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

Tablo 8 İş Tatmini 5. Boyut: Ücret

Ücret	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)
Benzer kurumlarda görevli meslektaşlarımın ücretleriyle kıyasladığımda kendi ücretimin makul olduğunu düşünüyorum	56	34,2	83,3	13,4



Grafik 7. İş Tatmini 5. Boyut: Ücret

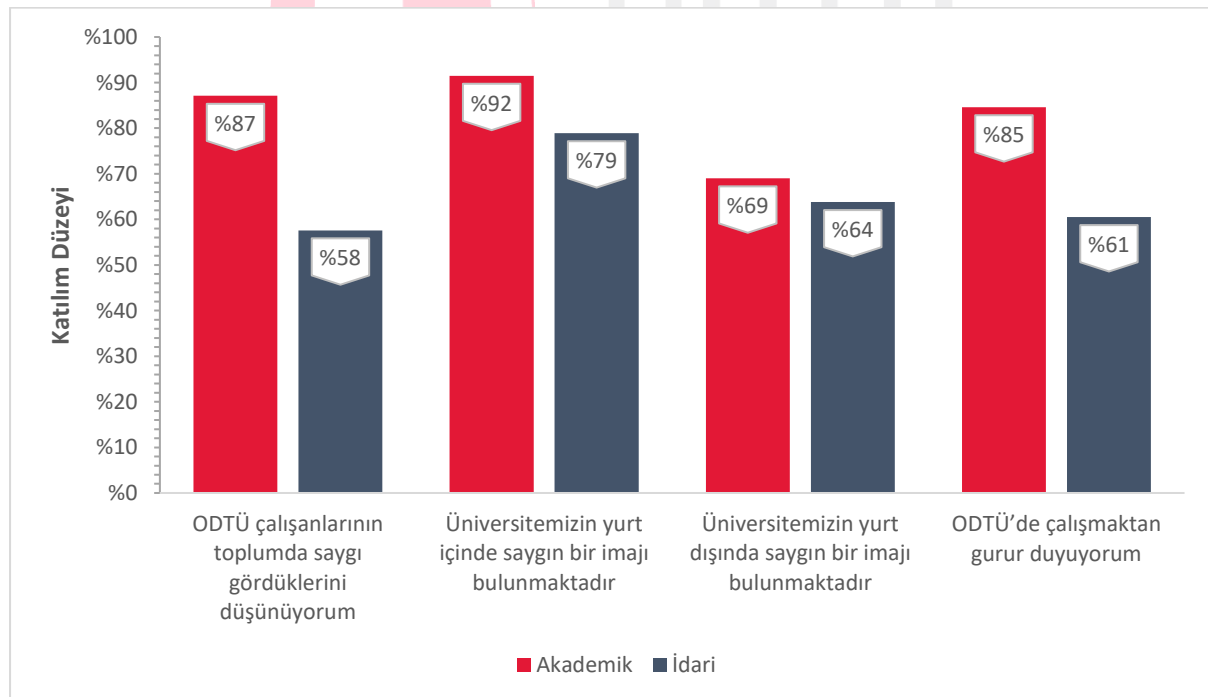
Grafik 7 incelendiğinde akademik personelin %34'ü, idari personelin ise %13'ü diğer kurumlardaki meslektaşlarıyla kıyasladıklarında kendi ücretlerini makul bulmaktadır.

Tablo 9'da "İş Tatmini" boyutunun, "İtibar/Saygınlık" alt boyutunu oluşturan maddeler ve bu maddelerin her biri için akademik ve idari personelin katılım düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

Tablo 9 İş Tatmini 6. Boyut: İtibar/Saygınlık

İtibar ve Saygınlık	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)
ODTÜ çalışanlarının toplumda saygı gördüklerini düşünüyorum	12,3	87,1	40,5	57,6
Üniversitemizin yurt içinde saygın bir imajı bulunmaktadır	7,1	91,5	18,5	78,9
Üniversitemizin yurt dışında saygın bir imajı bulunmaktadır	26,2	69,0	21,6	63,8
ODTÜ'de çalışmaktan gurur duyuyorum	13,6	84,6	33,4	60,5

Söz konusu verilerin yüzdelik oranlarını gösteren grafik aşağıda verilmiştir:



Grafik 8. İş Tatmini 6. Boyut: İtibar/Saygınlık

Akademik personelin %92'si ODTÜ'nün yurtiçinde saygın bir imajı olduğunu düşünmektedir ve %85'i ODTÜ'de çalışmaktan gurur duymaktadır. ODTÜ'de çalışıyor olmanın toplumda saygıyla karşılandığını düşünen akademisyenlerin oranı ise %87'dir. ODTÜ'nün yurtiçinde saygın bir imajı olduğunu düşünen idari personelin oranı %79 iken ODTÜ'de çalışmaktan gurur duyduğunu ifade eden idari personelin oranı %61'dir.

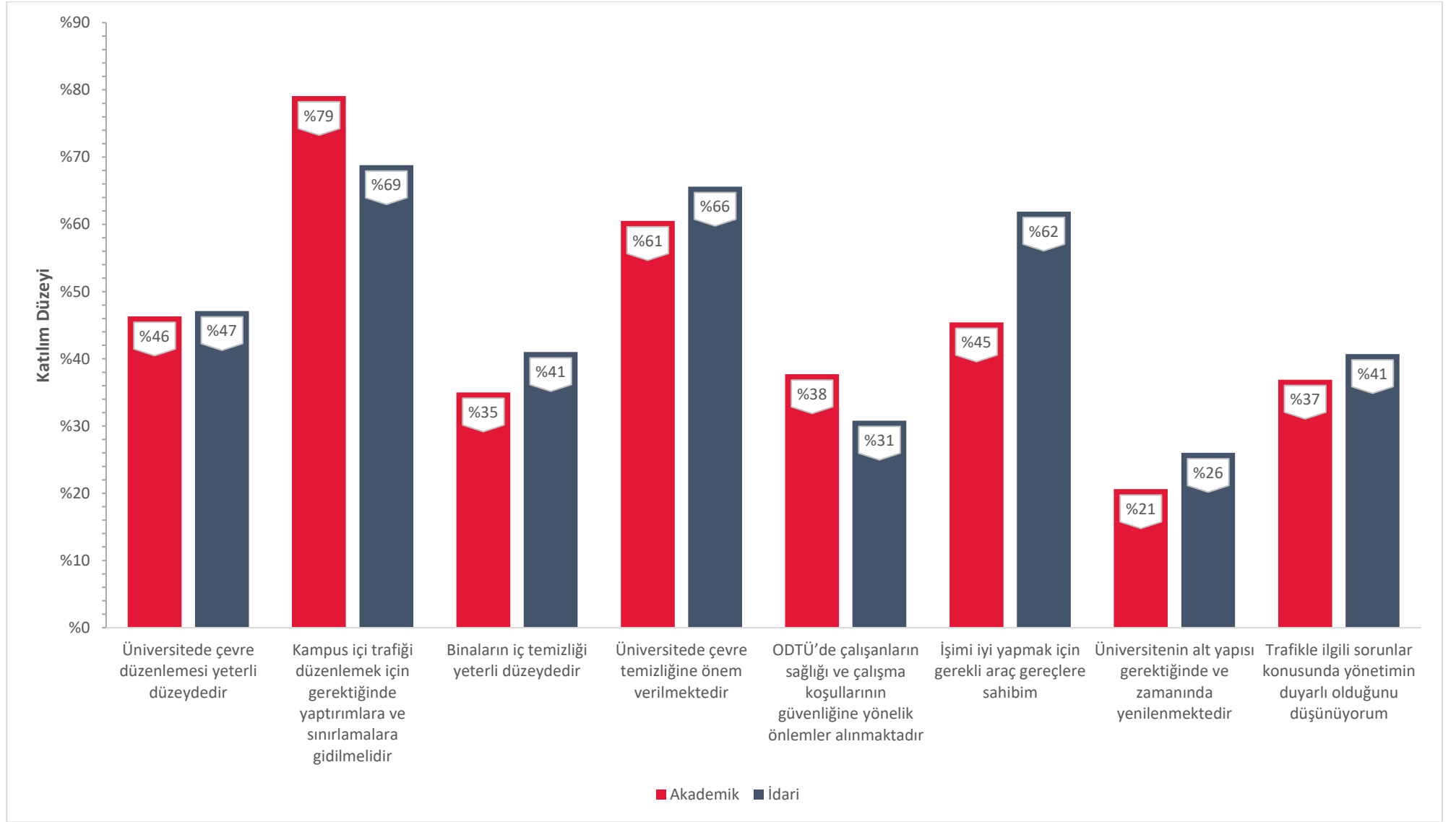
Tablo 10'da "İş Tatmini" boyutunun, "Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı" alt boyutunu oluşturan maddeler ve bu maddelerin her biri için akademik ve idari personelin katılım düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

Tablo 10 İş Tatmini 7. Boyut: Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı

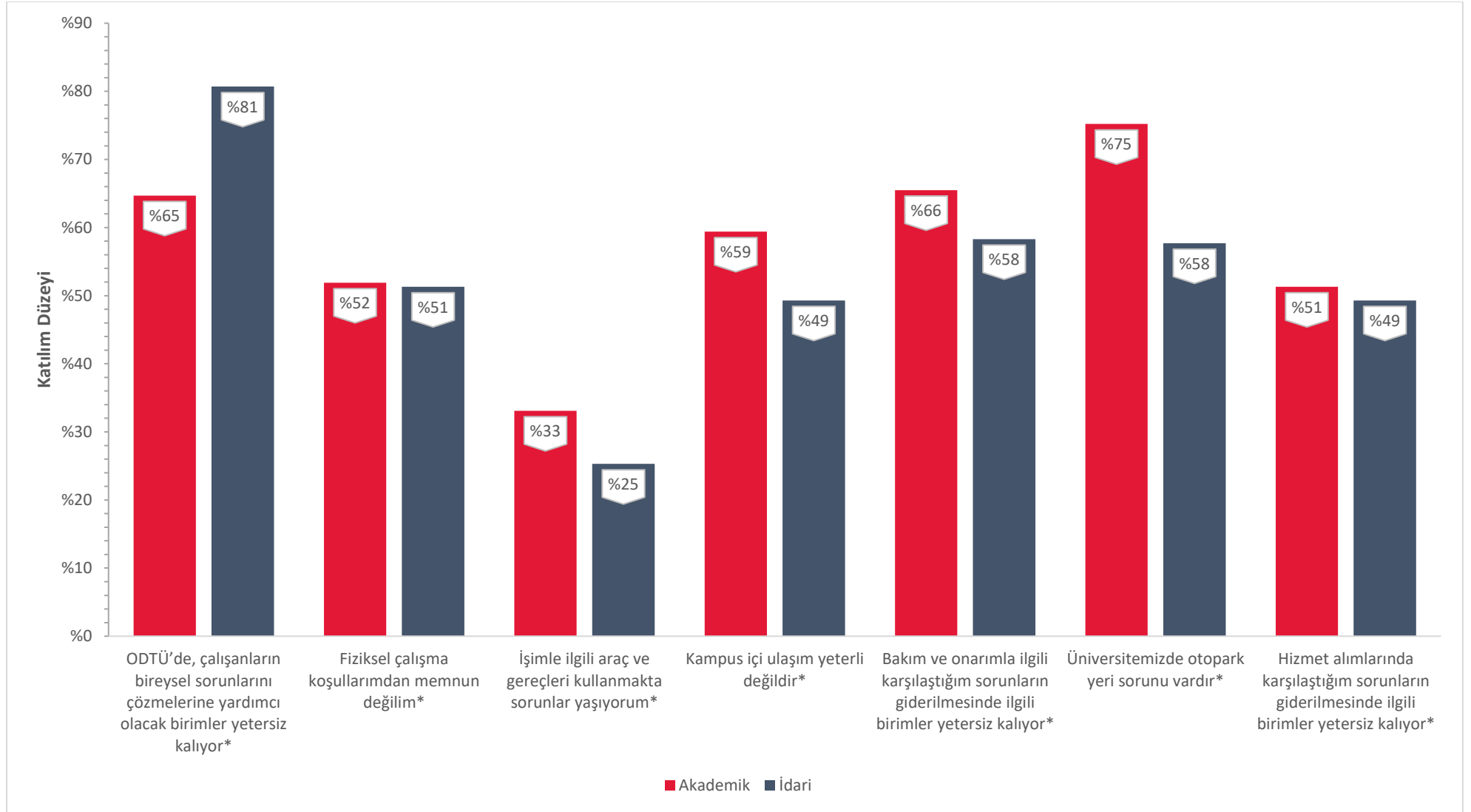
Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)
Üniversitede çevre düzenlemesi yeterli düzeydedir	53,1	46,3	49,0	47,1
Kampus içi trafiği düzenlemek için gerektiğinde yaptırımlara ve sınırlamalara gidilmelidir	16,7	79,1	19,8	68,8
Binaların iç temizliği yeterli düzeydedir	64,4	35,0	56,1	41,0
Üniversitede çevre temizliğine önem verilmektedir	39,3	60,5	31,4	65,6
ODTÜ'de çalışanların sağlığı ve çalışma koşullarının güvenliğine yönelik önlemler alınmaktadır	56,7	37,7	65,9	30,8
İşimi iyi yapmak için gerekli araç gereçlere sahibim	51,6	45,4	36,7	61,9
Üniversitenin alt yapısı gerektiğinde ve zamanında yenilenmektedir	71,3	20,6	59,7	26,0
Trafikle ilgili sorunlar konusunda yönetimin duyarlı olduğunu düşünüyorum	50,8	36,9	42,4	40,7
ODTÜ'de, çalışanların bireysel sorunlarını çözmelerine yardımcı olacak birimler yetersiz kalıyor*	17,6	64,7	13,4	80,7
Fiziksel çalışma koşullarımdan memnun değilim*	47,3	51,9	47,8	51,3
İşimle ilgili araç ve gereçleri kullanmakta sorunlar yaşıyorum*	62,7	33,1	71,1	25,3
Kampus içi ulaşım yeterli değildir*	22,9	59,4	39,9	49,3
Bakım ve onarımla ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde ilgili birimler yetersiz kalıyor*	21,4	65,5	26,7	58,3
Üniversitemizde otopark yeri sorunu vardır*	16,0	75,2	29,3	57,7
Hizmet alımlarında karşılaştığım sorunların giderilmesinde ilgili birimler yetersiz kalıyor*	25,6	51,3	23,5	49,3

*Negatif kurgu içeren ifadeler

Daha sonra ilgili veriler yüzdesel olarak hesaplanarak Grafik 9 ve Grafik 10'da verilmiştir:



Grafik 9. İş Tatmini 7. Boyut: Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı



Grafik 10. İş Tatmini 7. Boyut: Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı (Devamı)

Grafik 9 ve Grafik 10 incelendiğinde üniversitede çevre düzenlemesini yeterli bulan akademisyenlerin oranı %46, idari personelin oranı ise %47'dir. Hem akademik hem idari personelin büyük bir kısmı kampüs içindeki trafik düzenini sağlamak için yaptırımlara gidilmesi gerektiği konusunda hemfikir. Binaların iç temizliğini yeterli bulan akademik personelin oranı %35, idari personelin oranı ise %41'dir. Personel genel olarak çevre temizliğine önem verildiğini düşünmektedir (Akademik: %61 İdari: %66). Akademik personelin %75'i üniversitede bir otopark yeri sorununun olduğunu düşünmektedir. Söz konusu oran idari personelde %58'e düşmüş olsa da yine de yüksek bir seviyede kalmaktadır. Akademisyenlerin %65'i, idari personelin ise %85'i bireysel sorunlarının çözümünde gerekli birimlerin yetersiz kaldığını düşünmektedir. Fiziksel çalışma koşullarından memnun olmadıklarını belirten akademik personelin oranı %52 iken, idari personelde bu oran %51'dir. Bakım ve onarım ile ilgili sorunların çözümünde ilgili birimlerin yetersiz kaldığını düşünen akademik personelin oranı %66, idari personelin oranı ise %58 civarındadır.

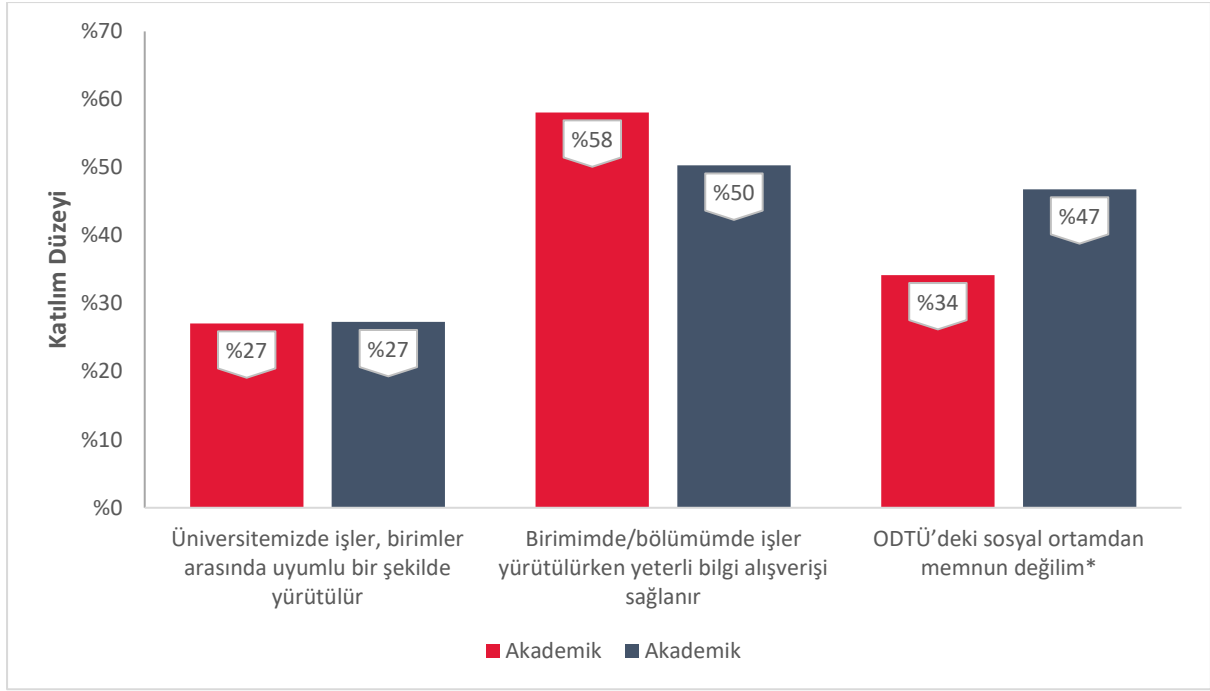
Tablo 11'de "İş Tatmini" boyutunun, "Birim İçi ve Birimler Arası İlişkiler" alt boyutunu oluşturan maddeler ve bu maddelerin her biri için akademik ve idari personelin katılım düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

Tablo 11 İş Tatmini 8. Boyut: Birim İçi ve Birimler Arası İlişkiler

Birim İçi ve Birimler Arası İlişkiler	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)
Üniversitemizde işler, birimler arasında uyumlu bir şekilde yürütülür	63,5	27,1	63,7	27,3
Birimimde/bölümümde işler yürütülürken yeterli bilgi alışverişi sağlanır	40,7	58,1	46,8	50,3
ODTÜ'deki sosyal ortamdan memnun değilim*	62,8	34,2	49,0	46,8

*Negatif kurgu içeren ifadeler

Daha sonra bu frekanslar yüzdelik oranlara dönüştürülerek aşağıdaki grafikte verilmiştir:



Grafik 11. İş Tatmini 8. Boyut: Birim-içi ve Birimler-arası İlişkiler

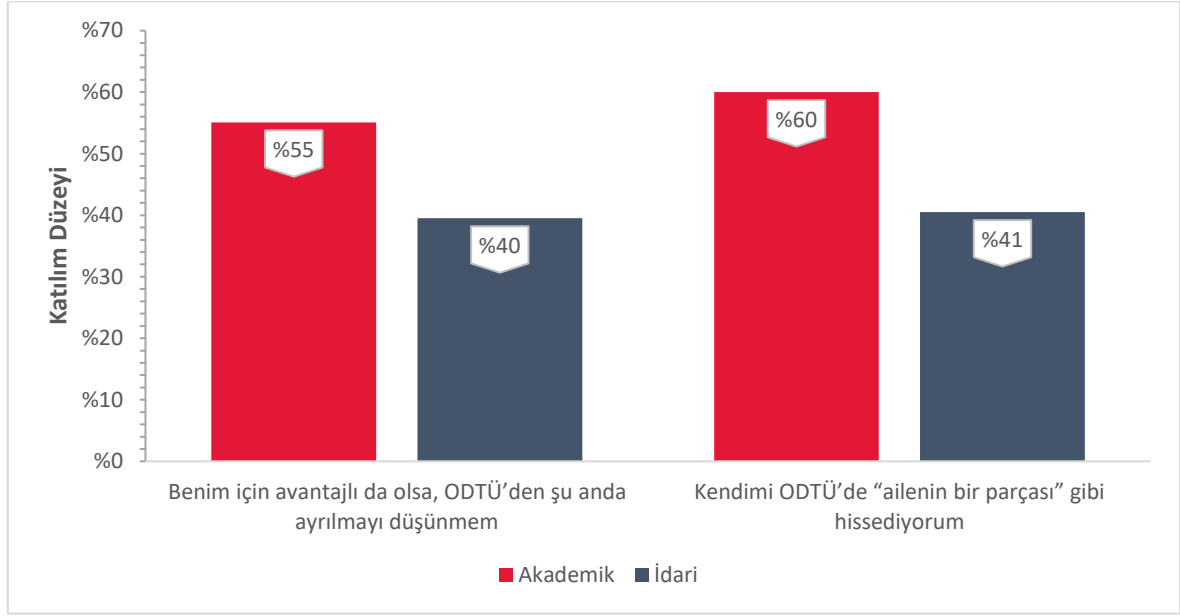
Grafik 11 incelendiğinde ODTÜ'deki sosyal ortamdan memnun olmadığını belirten akademisyenlerin oranı %34 idari personelin oranı ise %47'dir. Birimde ya da bölümde işler yürütülürken yeterli bilgi alışverişinin sağlandığını düşünen akademisyenlerin oranı %58'dir ancak idari personelde bu oran %50'ye düşmektedir. ODTÜ'de işlerin birimler arasında uyumlu bir şekilde yürütüldüğüne dair görüşe akademik personelin %27'si olumlu görüş bildirmişken, idari personelde de bu oran akademik personelle aynıdır (%27).

Tablo 12'de "İş Tatmini" boyutunun, "Aidiyet" alt boyutunu oluşturan maddeler ve bu maddelerin her biri için akademik ve idari personelin katılım düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

Tablo 12 İş Tatmini 9. Boyut: Aidiyet

Aidiyet	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)
Benim için avantajlı da olsa, ODTÜ'den şu anda ayrılmayı düşünmem	43,4	55,1	57,3	39,5
Kendimi ODTÜ'de "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum	39,2	60,0	58,2	40,5

Söz konusu veriler yüzdelerle dönüştürülerek aşağıdaki grafikte verilmiştir:



Grafik 12. İş Tatmini 9. Boyut: Aidiyet

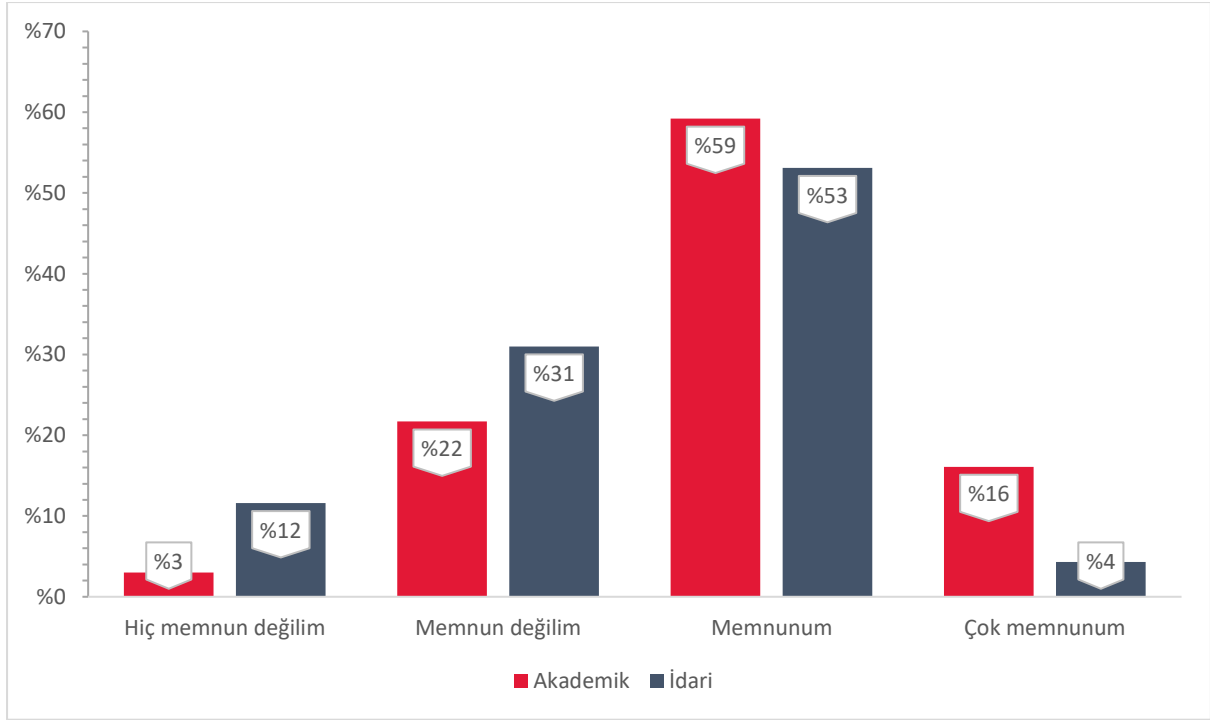
Kendisi için avantajlı olsa da ODTÜ'den ayrılmayı düşünmeyen akademik personelin oranı %55 idari personelin oranı ise %40'dır. Kendisini ODTÜ ailesinin bir parçası gibi hisseden akademisyenlerin oranı %60 iken idari personelin oranı ise %41'dir.

3.3. Genel Memnuniyet

Çalışanların ODTÜ'den genel olarak memnuniyet düzeylerini anlamak amacıyla iki soru sorulmuştur. İlk soruda, çalışanlardan ODTÜ'de geçirdikleri tüm süreyi düşündüklerinde memnuniyet düzeylerini 1: "Hiç memnun değilim" ile 4: "Çok memnunum" arasında değişen Likert ölçeğinde belirtmeleri istenmiştir. Soruyu yanıtlayan 639 çalışanın genel memnuniyetlerine ilişkin verdikleri cevapların yüzdesel olarak Tablo 13'te sunulmaktadır.

Tablo 13 Genel Memnuniyet

Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde geçirdiğiniz tüm süreyi düşündüğünüzde, memnuniyetinizi bir bütün olarak nasıl değerlendirirsiniz?	Akademik (%)	İdari (%)
Hiç memnun değilim	3,0	11,6
Memnun değilim	21,7	31,0
Memnunum	59,2	53,1
Çok memnunum	16,1	4,3

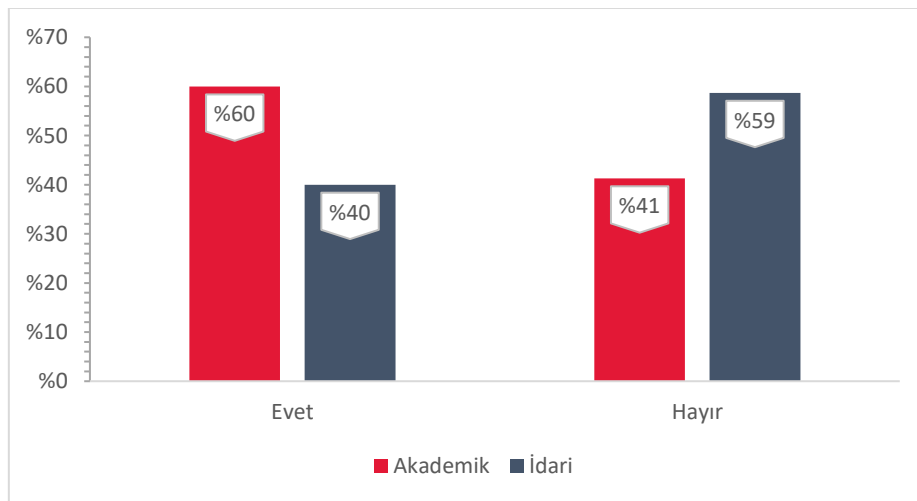


Grafik 13. Genel Memnuniyet

İkinci soruda ise çalışanlardan ODTÜ’de çalışmayı başkalarına tavsiye edip etmeyeceklerine yönelik görüşlerini 1: “Evet” ya da 0: “Hayır” seçenekleri üzerinden belirtmeleri istenmiştir. Soruya verilen cevaplar, yüzdesel olarak Tablo 14’te sunulmaktadır:

Tablo 14 ODTÜ’de Çalışmayı Başkasına Tavsiye Etme

ODTÜ’de çalışmayı bir başkasına önerir misiniz?	Akademik	İdari
Evet	60,0%	40,0%
Hayır	41,3%	58,7%



Grafik 14. ODTÜ’de Çalışmayı Başkasına Tavsiye Etme

Grafik 14 incelendiğinde akademik çalışanları %60'ı idari çalışanların ise %40'ı ODTÜ'de çalışmayı başkasına tavsiye etmektedir.

4. NİCEL ve ÇIKARIMSAL SONUÇLAR

ODTÜ Çalışma Yaşamı Araştırması 2022, Akademik ve İdari Personelin çalışma ortamına ve işlerine yönelik görüş, düşünce ve beklentilerini öğrenmek amacı ile gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen çalışma sonucunda, elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir:

Çalışanlarımız, üniversitemizin aşağıdaki olanak ve hizmetlerinden en fazla memnuniyet duymaktadırlar:

Bilgi İşlem Hizmetleri	%72,2
Kütüphane Hizmetleri	%61,9
Güvenlik Hizmetleri	%53,0
Çarşı	%49,7
Spor Hizmetleri	%44,7

Çalışanlarımız, üniversitemizin aşağıdaki olanak ve hizmetlerinden en az memnuniyet duymaktadırlar:

Kreş	%10,8
Lojman Hizmetleri	%14,5
Ulaşım Hizmetleri (Personel Servisi)	%25
Satın Alma Hizmetleri	%26,1
Proje Destek Hizmetleri	%26,8

Çalışanların genel iş tatmin düzeyini belirlemek için daha önceki bölümlerde yüzdesel olarak verilen cevapların aritmetik ortalamaları alınarak boyutlar birbirleriyle kıyaslanmıştır. Ayrıca söz konusu boyutlar açısından akademik ve idari personelin görüşleri arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test edebilmek için bağımsız örneklem t-testi uygulanmış ve sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir;

Tablo 15 İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Genel Değerlendirme Tablosu

Boyutlar	Kadro Tipi	Ortalama	S.S.	t	p
İlk Amir ile İlişkiler	Akademik	2,66	0,92	2,001	0,046
	İdari	2,52	0,89		
Üst Yönetimden Memnuniyet	Akademik	1,90	0,78	1,585	0,113
	İdari	1,80	0,732		
Görev	Akademik	2,78	0,77	3,519	<0,01
	İdari	2,57	0,75		
Görevde Yükselme ve Terfi	Akademik	2,31	0,77	1,770	0,077
	İdari	2,21	0,73		
Ücret	Akademik	1,91	1,05	5,248	0,001
	İdari	1,51	0,83		
İtibar ve Saygınlık	Akademik	3,08	0,64	8,457	<0,01
	İdari	2,60	0,82		
Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı	Akademik	2,53	0,63	2,546	0,006
	İdari	2,41	0,63		
Birim-içi ve Birimler arası İlişkiler	Akademik	2,41	0,75	2,315	0,021*
	İdari	2,27	0,76		
Aidiyet	Akademik	2,59	0,84	6,484	<0,01
	İdari	2,15	0,89		
İş Tatmini	Akademik	2,47	0,60	5,12	*<0,01
	İdari	2,23	0,59		

S.S: Standart Sapma, $H_0: \mu_{akademik} = \mu_{idari}$

Tablo 16 incelendiğinde akademik personel için genel iş tatmini ortalamasının 4 üzerinden 2,47 idari personel için 2,23 olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda genel memnuniyet açısından akademik ve idari personelin görüşleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu da görülmektedir ($t_{(648)}:5,12$ $p<0,05$). Akademik personel açısından en yüksek ortalama sahip boyutun itibar ve saygınlık boyutu olduğu tespit edilmiş (Ort: 3,08). İdari personelde ise en yüksek ortalama sahip boyut yine İtibar ve Saygınlık boyutu olmuştur (2,60). İtibar ve saygınlıktan sonra akademik personel açısından en yüksek ortalama sahip boyut görev boyutu olmuştur (Ort: 2,78). İdari personel açısından ise en yüksek ortalama sahip ikinci boyut görev boyutu olmuştur (Ort: 2,57). Çalışanların katılım düzeylerinin en düşük olduğu konu hem akademik hem idari personel açısından ücret boyutudur (Akademik personel ortalaması: 1,91, İdari personel ortalaması: 1,51). Ücret boyutuna ilişkin olarak yapılan t-testi sonuçları incelendiğinde akademik ve idari personelin ücret boyutunun ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t_{(643)}:5,248$ $p<0,05$). Bununla birlikte üst yönetimden memnuniyet boyutu, ücret boyutuyla beraber düşük seviyedeki boyutlardandır (Akademik personel ortalaması: 1,90; İdari personel ortalaması: 1,80). Ayrıca akademik ve idari personelin bu boyutla ilgili görüşleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(647)}:1,585$ $p>0,05$). Ayrıca test aşamasında unvana göre

anlamli farklılıklar gösteren boyutların etki büyüklükleri de sınanmış ve Cohen-d istatistikleri hesaplanmıştır. Sonuçlara göre en yüksek etkiyi gösteren boyutun İtibar ve Saygınlık boyutu (Cohen-d: 0,664) olduğu görülmüştür. Etki boyutu en yüksek diğer boyut Aidiyet (Cohen-d: 0,509) iken, en düşük etki düzeyine sahip boyutun Görevde Yükselme ve Terfi olduğu görülmüştür (Cohen-d: 0,139).

5. DİĞER GÖRÜŞ ve ÖNERİLER

Geleneksel olarak her yıl düzenlenen ODTÜ Çalışma Yaşamı Anketi'nde 2022 yılı verilerine göre açık uçlu sorulan sorulara verilen cevaplar aşağıdaki başlıklarda toplanmıştır. Metin analizleri yapılırken öncelikle katılımcıların ifade ettikleri görüşler teker teker okunarak tematik faktörler belirlenmiştir. Daha sonra belirlenen tematik faktörler yanıtlarla eşleştirilmiş ve her bir tematik faktöre uygun gelen ifade kaydedilmiştir. Son olarak kaydedilen faktörler analiz edilip yüzde frekans dağılımları çıkarılmıştır. Bu sayede anketin önceki kısımlarında değinilen konulardan bağımsız olarak katılımcıların kendi görüşlerini içeren verilerin analiz edilmesi sağlanmış ve daha çok hangi konularda görüş bildirdikleri saptanmıştır. Elde edilen frekans dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 16 Metin Analizi Sonucunda Elde Edilen Faktörlerin Dağılımı

Faktörler	f	%
İnsan kaynakları yönetimi ve çalışma şartları	71	28,1
Mobbing (İş yerinde kötü muamele)	33	13,0
Personel servisleri, sosyal tesisler, sağlık, yemek ve lojman hizmetleri	31	12,3
Örgüt İklimi ve kurum kültürü	23	9,1
Fiziksel çalışma ortamı, temizlik, altyapı bakım onarım hizmetleri	21	8,3
Üst yönetim ile ilgili görüşler	19	7,5
Maaş, teşvik, destek ve yan haklar	16	6,3
Otopark, güvenlik ve trafik sorunları	6	2,4
Başboş sokak hayvanları	4	1,6
Diğer	29	11,5
Genel Toplam	253	100

Verilen cevapların frekans dağılımı tablosu incelendiğinde personelce en çok dile getirilen konunun kurum içindeki insan kaynakları yönetimi ve çalışma şartlarına yönelik görüşlerden oluştuğu görülmektedir. Bununla beraber bir diğer önemli konunun mobbing olgusu olduğu söylenebilir. Personel servisleri, sosyal tesisler, sağlık, yemek ve lojman hizmetleri ile örgüt iklimi ve kurum kültürü yine personelce en çok dile getirilen konulardan oluşmaktadır.

Cevap metinleri derinlemesine incelendiğinde cevapların büyük bir kısmının olumsuz yorumlar içerdiği görülmüştür.

Buna göre, en fazla yorum yapılan alanlarla ilgili görüş ve öneriler aşağıdaki gibidir:

İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışma Şartları:

Hakkaniyet ve liyakat temelli atama ve yükseltmede yaşanan olumsuzluklar, idari personel ile akademik personel arasındaki ayrım, yurtlarda çalışan personellere uygulanan vardiya sisteminin yarattığı sorunlar, tüm üniversitede haber vermeksizin görev yeri değişikliği yapılması, bu alanda öne çıkan konulardır. Akademik personel açısından performans değerlendirme sistemine yönelik birtakım eleştirilerin olduğu tespit edilmiştir. İdari personelin genellikle çalışma şartlarına yönelik eleştirileri vardır. Hem akademik hem idari personelin eleştirilerinde üzerinde uzlaştıkları konu mevcut insan kaynağının etkin yönetimi olmuştur. Birim içi ve birimler arası iletişimin kopukluğu, birim görev tanımlarındaki bazı belirsizliklerden kaynaklı olarak yaşanan iş yoğunlukları fazla eleştiri alan başka alanlardır. Üniversite’de uygulanan prim sisteminin hem akademik hem idari personelin çalışma motivasyonu üzerinde olumsuz etkiler yarattığına yönelik görüşlere de rastlanmıştır.

Nitel verilerden elde edilen yukarıdaki bulgular raporun önceki kısımlarında değinilen bulgularla desteklenmektedir. Örneğin Grafik 6’da Üniversitede görevde yükselme olanaklarının sınırlı olduğunu düşünen akademik personelin oranının %53, idari personelde bu oranın %81 olduğu daha önce belirtilmişti. Hem nicel hem nitel verilerde personelin en şikayetçi olduğu konuların başında görevde yükselme olanakları gelmektedir. Benzer olarak ODTÜ’de iyi işleyen bir görevde yükselme sisteminin olmadığını düşünen idari personelin oranı %81’di. Bu oran akademik personelde de yüksek düzeydeydi (%53). Akademik personelin %42’si, idari personelin ise %47’si verilen görevlerin kimler tarafından yerine getirileceği konusunda belirsizlikler olduğunu düşünmekteydi. Mevcut işleyişte performans değerlendirme sisteminden memnun olduğunu ifade eden akademik personelin oranı %27, idari personelin oranı %18’di. Yaptığı işlerden dolayı takdir aldığını ifade eden akademik personelin oranı %27 idari personel oranı %16 olarak hesaplanmıştı. Tüm bu veriler birlikte değerlendirildiğinde kurum içinde iş paylaşımı, görevde yükselme ve terfi, birim görev tanımları, birim içi-birimler arası iletişim gibi konularda çalışanların bazı sorunlar yaşadıklarını düşündüğü söylenebilir.

Mobbing

Nitel verilerde en sık vurgulanan konulardan bir diğeri ise Mobbing konusudur. Özellikle araştırma görevlisi unvanındaki birçok personel çalışma ortamında mobbing'e maruz kaldığını vurgulamıştır. Mobbing konusunda yapılan şikayetlerle ilgilenen bir birimin olmadığı düşünülmesi ve bu şikayetlere karşılık alınamıyor olması üzerinde yoğunlaşılması gereken konulardır. Mobbing'in çalışan motivasyonu üzerindeki etkisi düşünüldüğünde bu konuda kurumsal mücadele adı altında birtakım uygulamaların hayata geçirilmesinin personel motivasyonuna olumlu katkı yapacağı düşünülmektedir.

Örgüt İkimi ve Kurum Kültürü

ODTÜ, kurum kültürü açısından Türkiye'nin en önde gelen üniversitelerinden biridir. Sahip olunan bu değerler birçok üniversiteye örnek teşkil etmektedir. Verilen açık uçlu cevaplar incelendiğinde gerek akademik gerekse idari çalışanların kurum kültürünün korunması konusunda hemfikir olduğu görülmektedir. Çalışanlar, mevcut kurum kültürünü yaşatmak için daha fazla aktivite ve hizmet içi eğitimlerin gerçekleştirilmesini talep etmektedir. AGEP, IGEP gibi eğitimlerin uygulanmaya devam etmesi, ODTÜ kurum kültürünün sürdürülmesi noktasında temel taleplerdir. Bununla beraber ODTÜ'deki örgüt ikliminin birtakım sorunlardan dolayı zarar gördüğünü düşünen çalışanlar mevcuttur. Nitel veriler incelendiğinde bu durumun çok çeşitli nedenleri olmakla birlikte ağırlıklı olarak birim içi iletişim ve görev dağılımındaki adaletsizlik algısının yüksek olmasının temel faktörler olarak ön plana çıktığı görülmüştür. Çalışan beyanlarına göre amirlerin her personele eşit mesafede davranmaması çalışanların birlikte çalışma motivasyonlarını önemli ölçüde düşürmektedir.

Personel Servisi, Sosyal Tesisler, Sağlık, Kafeterya, Yemekhane ve Lojman Hizmetleri, Fiziksel Çalışma Ortamı, Temizlik, Altyapı, Bakım ve Onarım Hizmetleri

Bu yılki veriler incelendiğinde idari personelin en çok şikayetçi olduğu hizmetin personel servisleri olduğu görülmektedir. Verilen cevaplar incelendiğinde artan ulaşım maliyetleri nedeniyle yapılan personel servisi düzeltmelerinin idari çalışanlar tarafından çokça eleştirildiği görülmektedir. Bununla beraber idari personelin sosyal tesislerden yeterince ve ücretsiz olarak yararlanamaması, tesislerin bakımsızlığı, yemekhane ücretleri, sağlık ve lojman hizmetleri gibi konular çokça eleştirilen başka hizmet alanları olmuştur. Bakım onarım ve temizlik hizmetlerinin yetersizliği, fiziki çalışma koşullarındaki sorunlar hem akademik hem idari personelin memnun olmadığı diğer konulardır.

Üst Yönetimle İlgili Görüşler

Çalışanlar üst yönetime ulaşmada sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Mobbing ve yazışmalara hızlı bir dönüş olmaması, atama ve yükseltmelerin neye göre yapıldığının çalışanlar tarafından yeterince anlaşılamaması ve kurum kültürüne sahip çıkılması için çalışma yürütülmediği kanısı üst yönetimin en çok eleştiri aldığı diğer konular olmuştur. Hizmet içi eğitimlerin artırılarak devam ettirilmesi, verilen teşvik ve desteklerin artırılması ile birimler arası iletişimin iyileştirilmesi noktasında çalışmalar yürütülmesi üst yönetimden talep edilen diğer konular olarak öne çıkmıştır.

Başboş Sokak Hayvanları ve Kampüs Güvenliği

Verilen cevaplar incelendiğinde gerek akademik gerekse idari çalışanların kampüs güvenliği noktasında eleştirdiği bazı konuların olduğu görülmüştür. Özellikle başboş köpeklerin kalabalık gruplar halinde dolaşmalarının kampüsün تنها bölgelerinde ciddi can güvenliği riski oluşturduğu birçok çalışan tarafından dile getirilmiştir. Kalabalık köpek grupları tarafından saldırıya uğradığını ya da korkutulduğunu belirten çalışanlar olduğu gibi bu hayvanların kampüs eko sistemi içindeki tilki, tavşan, kirpi ve kedi gibi diğer canlıları da tehdit eder hale geldiği de vurgulanmıştır.

Bununla beraber kampüs içindeki güvenlik açısından en çok eleştiri alan diğer konunun trafik olduğu görülmektedir. Gerek akademik gerekse idari çalışanların kampüs içindeki yollarda aşırı hızlı araç kullanımı, araç kalabalığı ve rasgele park etme gibi konulardan oldukça şikayetçi oldukları, yaptıkları şikayetlere geri dönüşler alsalar da kural ihlallerindeki cezaların caydırıcı olmadığı sıklıkla vurgulanmıştır. Çalışanların üst yönetimden daha radikal ve caydırıcı cezalar uygulanması beklentileri mevcuttur. Nitekim çalışmanın önceki kısımlarında değinilen nicel veriler hatırlanırlarsa (Bkz: Grafik 9) personelin sadece yaklaşık %40'nın üst yönetimin trafik sorunlarını çözme konusunda duyarlı olduğunu düşündükleri görülmekte, çalışanların %70'inden fazlasının da daha caydırıcı sınırlamalar ve cezalar uygulanması noktasında hemfikir oldukları görülmektedir.

Son olarak lojman bölgesinde zaman zaman yaşanan hırsızlık olaylarına çözüm üretilmesi ve kampüse giriş-çıkışlarda kontrolün daha fazla sağlanması talep gören başka konulardır.