

Çalışma Yaşamı Araştırması Sonuç Raporu 2023



Haziran 2024
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.....	10
3.3. Genel Memnuniyet	25
4. NİCEL ve ÇIKARIMSAL SONUÇLAR.....	27
5. SONUÇ 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	10
Tablo 5 İş Tatmini 2. Boyut: Üst Yönetimden Memnuniyet.....	12
Tablo 6 İş Tatmini 3. Boyut: Görev	14
Tablo 7 İş Tatmini 4. Boyut: Görevde Yükselme ve Terfi.....	16
Tablo 8 İş Tatmini 5. Boyut: Ücret.....	18
Tablo 9 İş Tatmini 6. Boyut: İtibar/Saygınlık	19
Tablo 10 İş Tatmini 7. Boyut: Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı	20
Tablo 11 İş Tatmini 8. Boyut: Birim İçi ve Birimler Arası İlişkiler	23
Tablo 12 İş Tatmini 9. Boyut: Aidiyet	24
Tablo 13 Genel Memnuniyet.....	25
Tablo 14 ODTÜ’de Çalışmayı Başkasına Tavsiye Etme	26
Tablo 15 İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Genel Değerlendirme Tablosu.....	28
Tablo 16 Yıllara Göre Genel Değerlendirme Tablosu	29
Tablo 17 Yıllara Göre Hizmetlerden Memnuniyet Oranları Tablosu	30

Grafikler Dizini

<u>Grafik Açıklaması</u>	<u>Sayfa No</u>
Grafik 1. Akademik Personelin Hizmetlerden Memnuniyet Düzeyleri.....	9
Grafik 2. İş Tatmini 1. Boyut: İlk Amir ile İlişkiler.....	11
Grafik 3. İş Tatmini 2. Boyut: Üst Yönetimden Memnuniyet	13
Grafik 4. İş Tatmini 3. Boyut: Görev	15
Grafik 5. İş Tatmini 4. Boyut: Görevde Yükselme ve Terfi	17
Grafik 6. İş Tatmini 5. Boyut: Ücret	18
Grafik 7. İş Tatmini 6. Boyut: İtibar/Saygınlık.....	19
Grafik 8. İş Tatmini 7. Boyut: Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı.....	21
Grafik 9. İş Tatmini 7. Boyut: Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı (Devamı)	22
Grafik 10. İş Tatmini 8. Boyut: Birim-içi ve Birimler-arası İlişkiler.....	24
Grafik 11. İş Tatmini 9. Boyut: Aidiyet.....	25
Grafik 12. Genel Memnuniyet	26
Grafik 13. ODTÜ’de Çalışmayı Başkasına Tavsiye Etme.....	26

1. GİRİŞ

Bu rapor, ODTÜ çalışanlarının çalışma ortamlarına ve işlerine yönelik görüş ve düşüncelerini değerlendirmek üzere Kurumsal Gelişim ve Planlama Ofisi (KGPO) tarafından hazırlanmaktadır. Çalışma kapsamında kullanılan anket, üniversitemizde aynı adla 2006 yılında gerçekleştirilen bir çalışmadan uyarlanan ve 2023 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. 7 Şubat 2024 tarihinde anketin bulunduğu internet sayfasının linki 4598 akademik ve idari personele elektronik posta yoluyla iletilmiştir. 12 ve 19 Şubat 2024 tarihinde gönderilen hatırlatma e-postalarının ardından anket 24 Şubat 2023 saat 23:59 itibariyle erişime kapatılmıştır. Gönderilen anketlerin 861 adedi cevaplandırılarak geri dönmüştür ve ankete katılım oranı %18,7 olarak gerçekleşmiştir. Ancak yapılan incelemelerde yarım ya da eksik bırakıldığı tespit edilen anketlerin ayıklanmasından sonra analiz süreçlerine 551 adet anketin dahil edilmesine karar verilmiştir. 4 sınıflı likert tipindeki (1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Katılıyorum 4: Tamamen Katılıyorum) 52 adet madde için yapılan güvenilirlik testi sonucunda Cronbach Alfa değerinin 0,970 olduğu görülmüş ve bu değer ölçme yönteminin iç tutarlılığının %97 gibi yüksek bir düzeyde olduğunu göstermektedir. Alt boyutlar açısından incelendiğinde iç tutarlılığın İlk Amirler ile İlişkiler boyutunun %93,9 Üst Yönetimden Memnuniyet boyutunun %83,2 Görev boyutunun %91,6 Görevde Yükselme ve Terfi boyutunun %84,1 İtibar ve Saygınlık boyutunun %79,1 Fiziksel Ortam Temizlik Trafik boyutunun %89,4 Birim içi Birimler arası İlişkiler boyutunun %59,9 ve son olarak Aidiyet boyutunun %57,6 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 ifadeden 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 2023 yılı itibariyle çalışmakta olan 4598 akademik ve idari personelin tamamı oluşturmaktadır. Bu kitleye karşın 861 adet anket cevaplanarak doldurulmuştur. 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*		f	Oran (%)
Cinsiyetiniz	Kadın	252	48,3
	Erkek	270	51,7
Yaşınız	18-24	10	1,9
	25-34	134	24,3
	35-44	171	31,0
	45-54	166	30,1
	55 ve st	70	12,7
ODTÜ’de fiili çalışma süresi (yıl)	1’den az	34	6,2
	1-3	67	12,2
	4-10	127	23,0
	11-17	140	25,4
	18-24	94	17,1
	25 ve üstü	89	16,2
Çalışılan Yerleşke	Ankara	537	97,5
	Erdemli	14	2,6

*N: 551 boş cevaplar frekans hesaplarına dahil edilmemiştir bu sebeple toplam sayılar değişkenlik gösterebilir

Araştırmaya katılan personelin %48,3’ kadın %51,7’si erkektir. Ağırlıklı yaş gurubu 35-44 yaş (%30,1) iken ağırlıklı çalışma süresi 11-17 yıldır (%25,4). Katılımcıların %97,5’i Ankara yerleşkesinde görev yaparken %2,6’sı Erdemli yerleşkesindedir.

Tablo 2 Katılımcıların Görevlerine Göre Dağılımları

Pozisyon	Unvan*	f	Oran (%)
Yöneticiler	Rektör/Rektör Yardımcısı/Rektör Danışmanı	1	0,1%
	Genel Sekreter/Genel Sekreter Yardımcısı/Dekan/Enstitü Müdürü/Yüksekokul Müdürü	10	1,4%
	Bölüm Başkanı/Yardımcısı	27	3,7%
	Daire Başkanı	7	1,0%
	Fakülte/Enstitü/Yüksekokul Sekreteri	5	0,7%
	Yurt Müdürü/Şube Müdürü/Yurt Müdür Yardımcısı	14	1,9%
	Merkez Müdürü	5	0,7%
	Koordinatör	15	2,0%
Öğretim Üyeleri	Profesör	70	9,5%
	Doçent	42	5,7%
	Dr. Öğretim Üyesi	36	4,9%
Diğer Öğretim Elemanları	Öğretim Görevlisi (Ders Veren)	55	7,5%
	Araştırma Görevlisi (Akademik)	108	14,7%
	Öğretim Görevlisi (Uygulamalı Birimde Çalışan)	35	4,8%
Akademik Birim Çalışanları	Ofis çalışanları	47	6,4%
	Teknik Personel	17	2,3%
	Yardımcı Hizmet Personeli	5	0,7%
İdari Birim Çalışanları	Mühendis/Çözümleyici/Programcı	26	3,5%
	Ofis çalışanları	80	10,9%
	Teknisyen/Tekniker	32	4,4%
	Yardımcı Hizmet Personeli	13	1,8%
Altyapı Birimleri Çalışanları	Mühendis/Mimar	6	0,8%
	Ofis çalışanları	7	1,0%
	Teknisyen/Tekniker	9	1,2%
	Şoför	5	0,7%
	Yardımcı Hizmet Personeli	8	1,1%
İç Hizmetler Birimi Çalışanları	Ofis çalışanları	9	1,2%
	Bekçi	8	1,1%
	Hizmetli	12	1,6%
Sağlık Hizmetleri Çalışanları	Hekim / Diş Hekimi/Psikolog/Biyolog vb.	2	0,3%
	Yardımcı Sağlık Personeli	2	0,3%
	Ofis çalışanları	4	0,5%
	Yardımcı Hizmet Personeli	3	0,4%
	Hemşire	2	0,3%
Hukuk Müşavirliği Çalışanları	Hukuk Müşaviri/Avukat	2	0,3%
	Ofis çalışanları	4	0,5%
	Yardımcı Hizmet Personeli	2	0,3%

*Bu bölümde çalışanlara birden fazla alternatif seçme imkanı verilmiştir.

3. BETİMSEL BULGULAR

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

3.1. Üniversitemizde Sunulan Hizmetlere ve Olanaklara Yönelik Memnuniyet

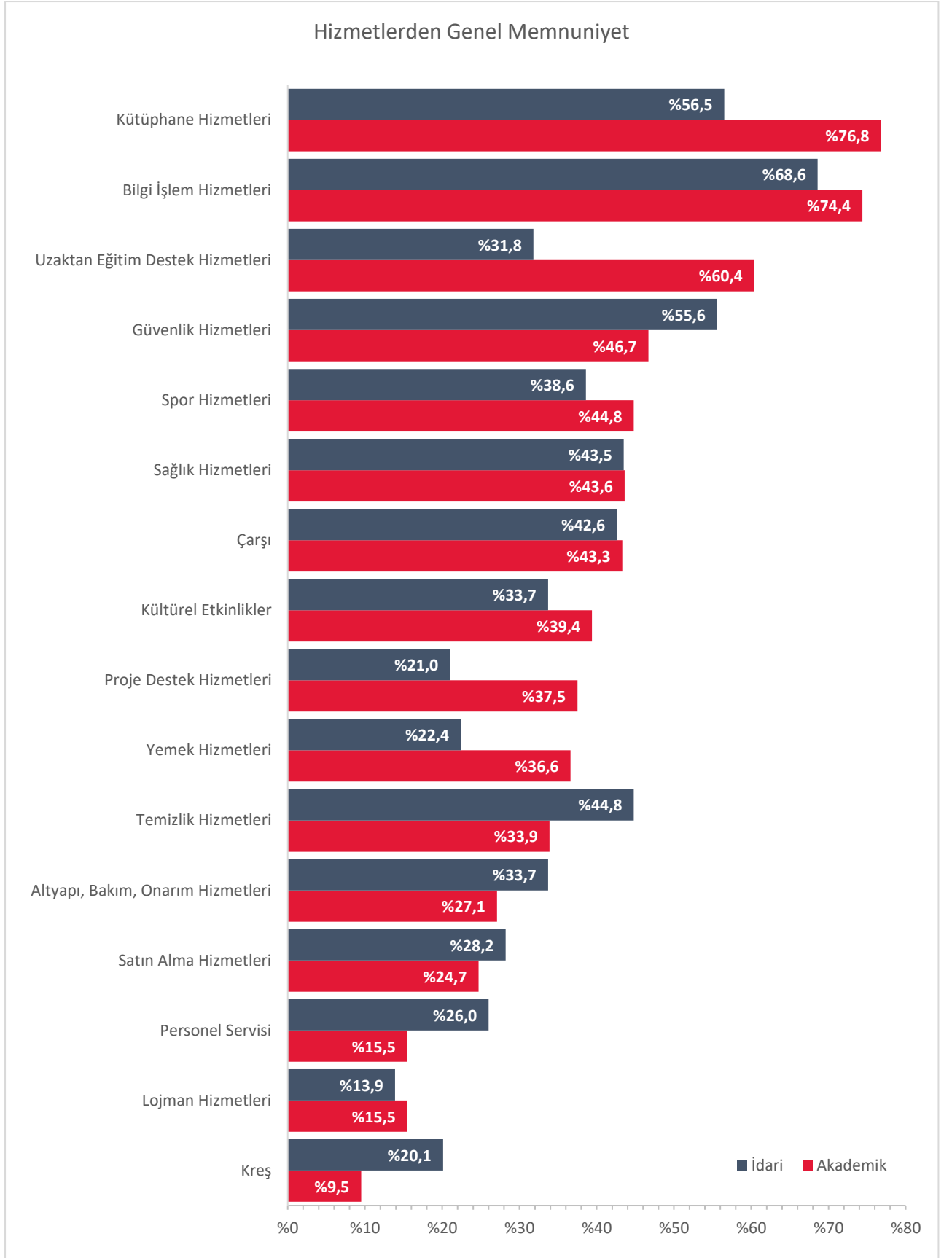
Anketin ilk bölümünde çalışanların spor, sağlık, lojman, vb. alanlarda sunulan olanaklara dair memnuniyet düzeylerini ölçmek amacı ile sorular yöneltilmiştir. Çalışanlardan bu listede yer alan hizmetlerden ne derecede memnun oldukları 1: “Hiç memnun değilim” ile 4: “Çok memnunum” arasında değişen bir 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 (%)
Kütüphane Hizmetleri	76,8	11,0	12,20	56,5	8,1	35,40
Bilgi İşlem Hizmetleri	74,4	20,1	5,50	68,6	21,6	9,90
Uzaktan Eğitim Destek Hizmetleri	60,4	13,1	26,50	31,8	14,8	53,40
Güvenlik Hizmetleri	46,7	48,2	5,20	55,6	37,2	7,20
Spor Hizmetleri	44,8	23,2	32,00	38,6	35,4	26,00
Sağlık Hizmetleri	43,6	44,8	11,60	43,5	50,6	5,80
Çarşı	43,3	51,8	4,90	42,6	51,1	6,30
Kültürel Etkinlikler	39,4	50,3	10,40	33,7	54,3	12,10
Proje Destek Hizmetleri	37,5	31,1	31,40	21,0	20,2	58,70
Yemek Hizmetleri	36,6	48,8	14,60	22,4	69,0	8,50
Temizlik Hizmetleri	33,9	62,5	3,70	44,8	48,0	7,20
Altyapı, Bakım, Onarım Hizmetleri	27,1	66,8	6,10	33,7	55,2	11,20
Satın Alma Hizmetleri	24,7	36,5	38,70	28,2	37,6	34,10
Personel Servisi Hizmetleri	15,5	32,7	51,80	26,0	57,9	16,10
Lojman Hizmetleri	15,5	42,1	42,40	13,9	53,8	32,30
Kreş	9,5	5,2	85,40	20,1	13,4	66,40

*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

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.

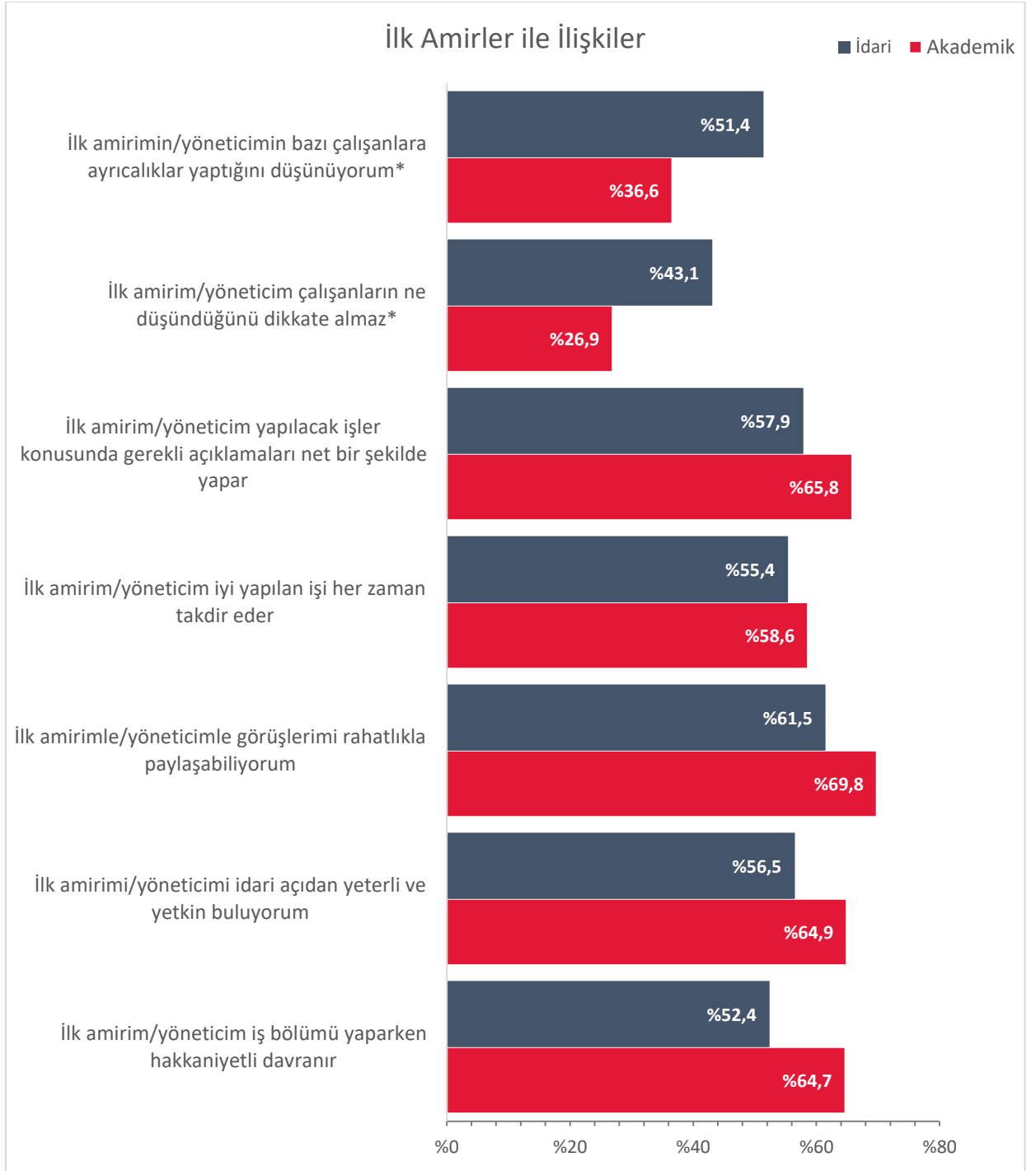
Tablo 4’te “İş Tatmini” boyutunun, “İlk Amir ile İlişkiler” alt boyutunu oluşturan maddeler ve bu maddelerin her biri için akademik ve idari personelin katılma düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

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

İlk Amirlerle İlişkiler	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)
İlk amirimin/yöneticimin bazı çalışanlara ayrıcalıklar yaptığını düşünüyorum*	56,1	36,6	45,50	51,40
İlk amirim/yöneticim çalışanların ne düşündüğünü dikkate almaz*	69,5	26,9	53,80	43,10
İlk amirim/yöneticim yapılacak işler konusunda gerekli açıklamaları net bir şekilde yapar	29,1	65,8	40,30	57,90
İlk amirim/yöneticim iyi yapılan işi her zaman takdir eder	33,8	58,6	42,40	55,40
İlk amirimle/yöneticimle görüşlerimi rahatlıkla paylaşabiliyorum	27,4	69,8	37,60	61,50
İlk amirimi/yöneticimi idari açıdan yeterli ve yetkin buluyorum	30,4	64,9	42,10	56,50
İlk amirim/yöneticim iş bölümü yaparken hakkaniyetli davranır	32,0	64,7	45,70	52,40

*Negatif kurgu içeren ifadeler

Söz konusu frekansların yüzdesel dağılımı ise aşağıdaki grafikte verilmiştir:



Grafik 2. İş Tatmini 1. Boyut: İlk Amir ile İlişkiler

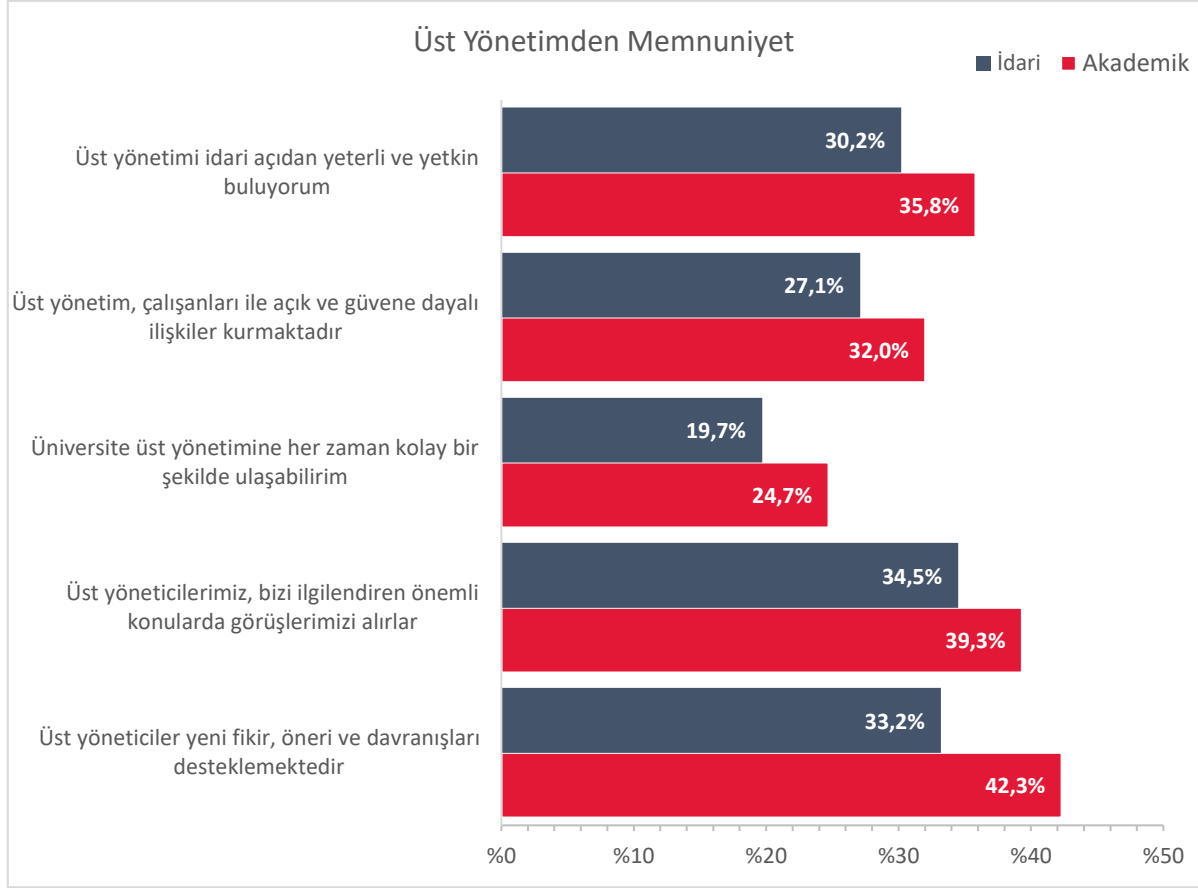
Grafik 2’de verilen toplam katılım düzeyi; tamamen katılıyorum ile katılıyorum cevaplarının yüzdelerinin toplamı alınarak hesaplanmıştır. Grafik incelendiğinde amirler ile ilişkilerde en yüksek katılım düzeyi akademik ve idari personel açısından “İlk amirimle/yöneticimle görüşlerimi rahatlıkla paylaşabiliyorum” görüşü olmuştur (Akademik: %69,8 İdari: %61,5). Akademik personelin %26,9’u ilk amirinin/yöneticisinin çalışanların fikirlerini dikkate almadıklarını düşünürken, idari personelde bu oran %43,1’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 %36,8 iken idari personellerde bu oran %51,4 gibi daha yüksek bir düzeydedir. Bu açıdan bakıldığında idari personelin yarısından fazlasının 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 yönetimi idari açıdan yeterli ve yetkin buluyorum	56,6	35,8	62,1	30,2
Üst yönetim, çalışanları ile açık ve güvene dayalı ilişkiler kurmaktadır	57,6	32,0	65,8	27,1
Üniversite üst yönetimine her zaman kolay bir şekilde ulaşabilirim	65,2	24,7	74,4	19,7
Üst yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren önemli konularda görüşlerimizi alırlar	56,1	39,3	62,4	34,5
Üst yöneticiler yeni fikir, öneri ve davranışları desteklemektedir	52,4	42,3	62,3	33,2

Söz konusu frekansların yüzdesel dağılımı grafiğe dökülerek aşağıda verilmiştir:



Grafik 3. İş Tatmini 2. Boyut: Üst Yönetimden Memnuniyet

Grafik 3 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 %24,7 iken idari personelde bu oran %19,7'dir. Üst yöneticilerin personeli ilgilendiren konularda personelin görüşlerini aldıklarını ifade eden akademik personelin oranı %39,3 idari personelin oranı ise %34,5'tir. 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.

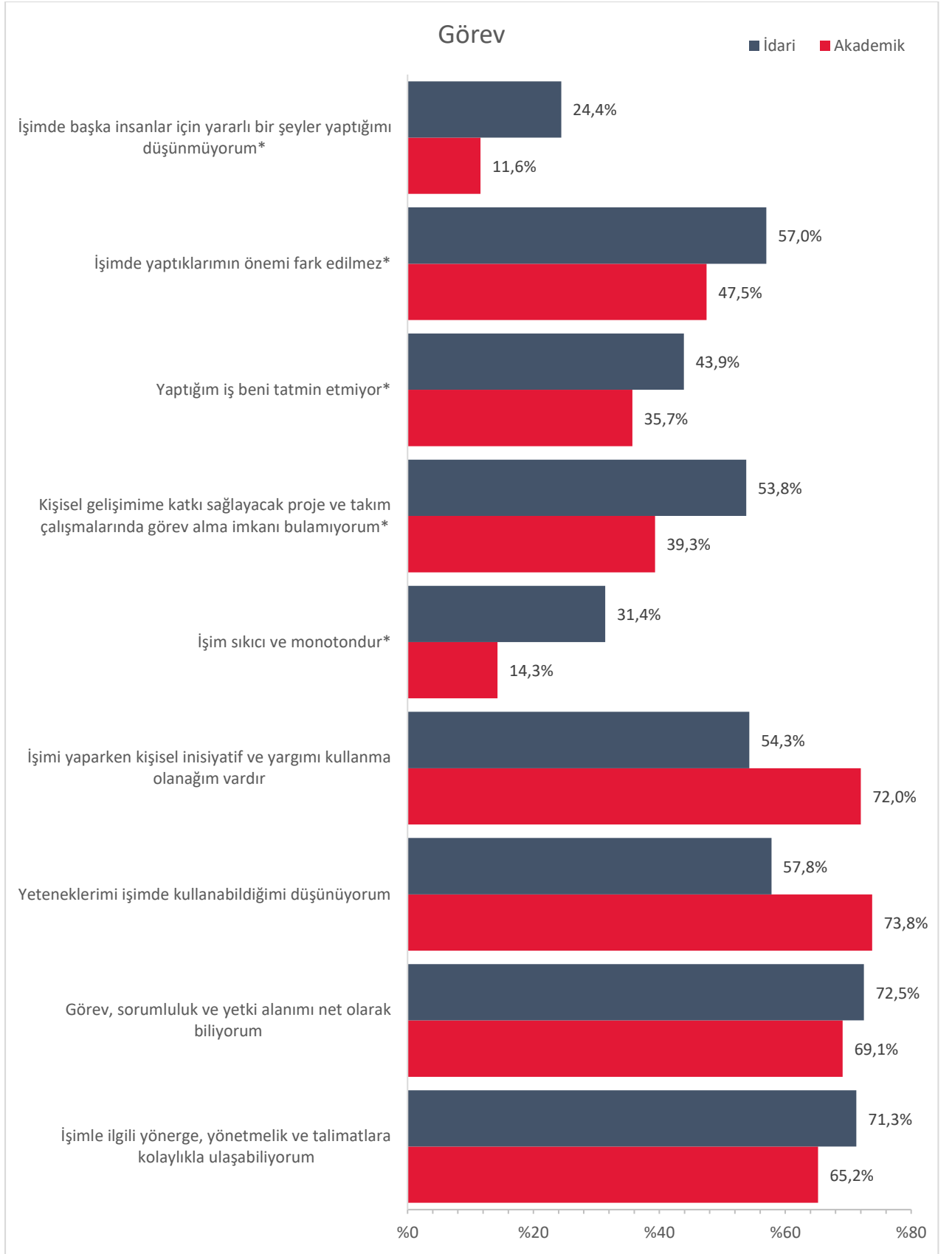
Tablo 6 İş Tatmini 3. Boyut: Görev

Görev	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)
İşimde başka insanlar için yararlı bir şeyler yaptığımı düşünmüyorum*	87,5	11,6	72,5	24,4
İşimde yaptıklarımın önemi fark edilmez*	48,5	47,5	38,9	57,0
Yaptığım iş beni tatmin etmiyor*	63,7	35,7	52,9	43,9
Kişisel gelişimime katkı sağlayacak proje ve takım çalışmalarında görev alma imkanı bulamıyorum*	52,8	39,3	35,4	53,8
İşim sıkıcı ve monotonudur*	84,4	14,3	68,2	31,4
İşimi yaparken kişisel inisiyatif ve yargımı kullanma olanağım vardır	24,1	72,0	43,0	54,3
Yeteneklerimi işimde kullanabildiğimi düşünüyorum	25,6	73,8	39,9	57,8
Görev, sorumluluk ve yetki alanımı net olarak biliyorum	29,4	69,1	27,1	72,5
İşimle ilgili yönerge, yönetmelik ve talimatlara kolaylıkla ulaşabiliyorum	33,0	65,2	26,5	71,3

*Negatif kurgu içeren ifadeler

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





Grafik 4. İş Tatmini 3. Boyut: Görev

Grafik 4 incelendiğinde işini sıkıcı ve monoton bulan akademik personelin oranı %14,3 iken bu oran idari personelde %31,4'tür. Akademisyenlerin %72'si 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 %54,3'e gerilemektedir. İşinde başka insanlar için yararlı bir şey yapmadığını düşünen akademik personelin oranı sadece %11,6'dır, idari personelde ise bu oran biraz daha yüksektir ve %24,4 seviyesindedir. İşimle ilgili yönerge, yönetmelik ve talimatlara kolaylıkla ulaşabiliyorum diyen akademik personelin oranı %65,2 iken idari personelde bu oran %71,3'e yükselmektedir.

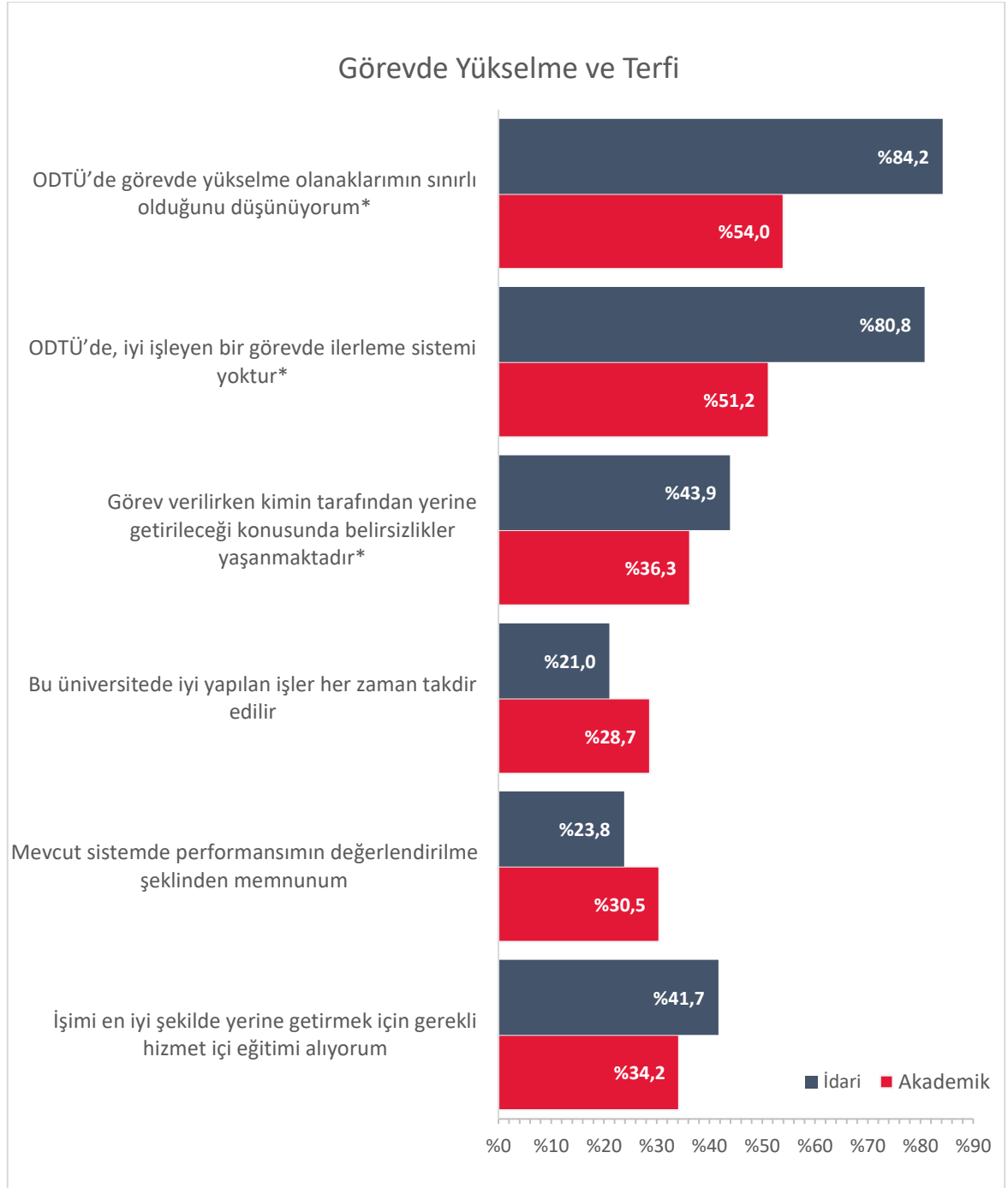
Tablo 7'de "İş Tatmini" boyutunun, "Görevde Yükselme ve Terfi" alt boyutunu oluşturan maddeler ve bu maddelerin her biri için akademik ve idari personelin katılım düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

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

Görevde Yükselme ve Terfi	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)
ODTÜ'de görevde yükselme olanaklarımın sınırlı olduğunu düşünüyorum*	25,9	54,0	10,8	84,2
ODTÜ'de, iyi işleyen bir görevde ilerleme sistemi yoktur*	28,6	51,2	13,9	80,8
Görev verilirken kimin tarafından yerine getirileceği konusunda belirsizlikler yaşanmaktadır*	55,5	36,3	52,5	43,9
Bu üniversitede iyi yapılan işler her zaman takdir edilir	66,7	28,7	75,4	21,0
Mevcut sistemde performansımın değerlendirilme şeklinden memnunum	60,4	30,5	74,0	23,8
İşimi en iyi şekilde yerine getirmek için gerekli hizmet içi eğitimi alıyorum	38,7	34,2	53,8	41,7

*Negatif kurgu içeren ifadeler

Daha sonra veriler yüzdesel olarak hesaplanıp aşağıdaki grafikte verilmiştir:



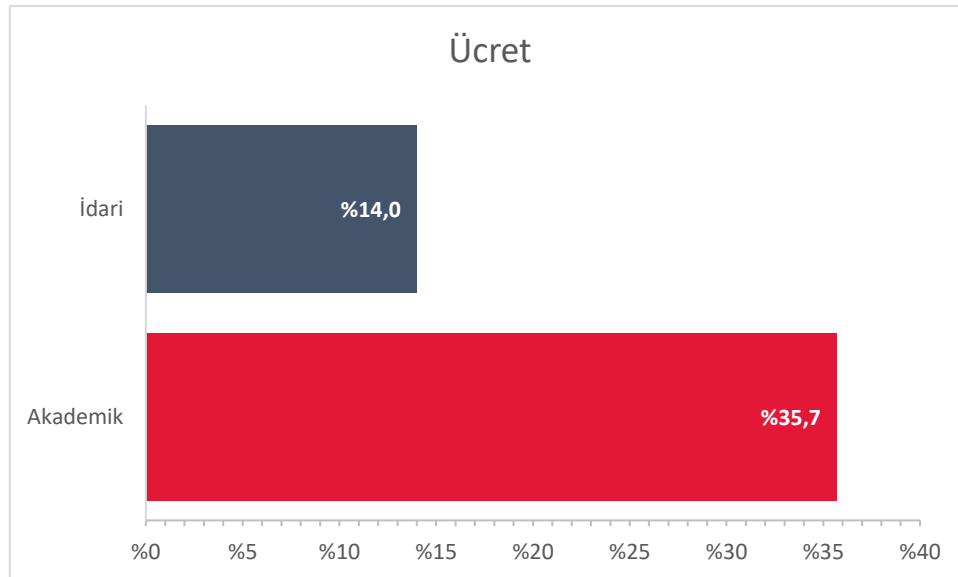
Grafik 5. İş Tatmini 4. Boyut: Görevde Yükselme ve Terfi

Grafik 5 incelendiğinde ODTÜ’de görevde yükselme olanaklarının sınırlı olduğunu düşünen akademik personelin oranı %54 iken idari personelde bu oran %84,2’ye 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’e yakındır. Bu oran akademik personelde %51,2’dir. Akademik personelin %36,3’ü, idari personelin ise %43,9’u verilen görevlerin kimler tarafından yerine getirileceği konusunda belirsizlikler olduğunu düşünmektedir. Mevcut işleyişte performans değerlendirme sisteminden memnun olduğunu ifade eden akademik personelin oranı %30,5 iken idari personelin oranı %23,8’dir. Yaptığı işlerden dolayı takdir aldığını ifade eden akademik personelin oranı %28,7 idari personel oranı %21’dir.

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	55,2	35,7	82,0	14,0



Grafik 6. İş Tatmini 5. Boyut: Ücret

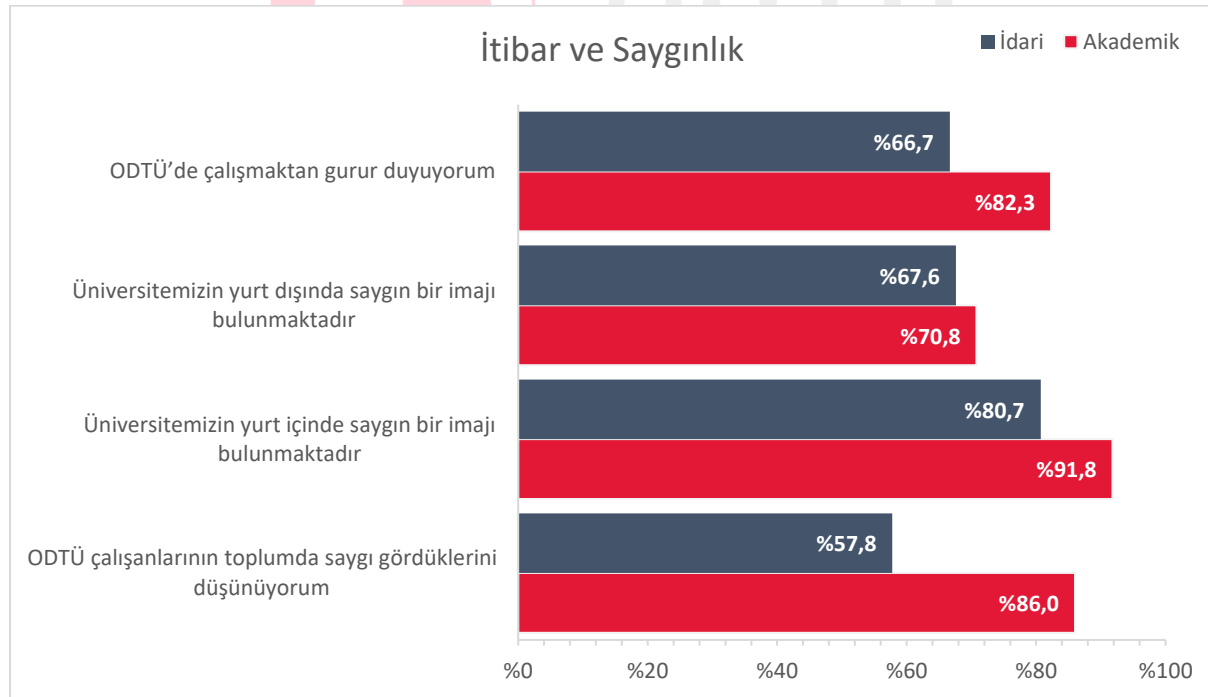
Grafik 6 incelendiğinde akademik personelin %35,7'si, idari personelin ise %14'ü diğer kurumlardaki meslektaşlarıyla kıyasladıklarında kendi ücretlerini makul bulmaktadır.

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'de çalışmaktan gurur duyuyorum	15,3	82,3	31,1	66,7
Üniversitemizin yurt dışında saygın bir imajı bulunmaktadır	24,4	70,8	18,0	67,6
Üniversitemizin yurt içinde saygın bir imajı bulunmaktadır	7,3	91,8	16,2	80,7
ODTÜ çalışanlarının toplumda saygı gördüklerini düşünüyorum	13,4	86,0	41,3	57,8

Söz konusu verilerin yüzdelik oranlarını gösteren grafik aşağıda verilmiştir:



Grafik 7. İş Tatmini 6. Boyut: İtibar/Saygınlık

Akademik personelin %91,8'i ODTÜ'nün yurtiçinde saygın bir imajı olduğunu düşünmektedir ve %86'sı ODTÜ'de çalışmaktan gurur duymaktadır. ODTÜ'de çalışıyor olmanın toplumda saygıyla karşılandığını düşünen akademisyenlerin oranı ise %86'dır. ODTÜ'nün yurtiçinde saygın bir imajı olduğunu düşünen idari personelin oranı %80,7 iken ODTÜ'de çalışmaktan gurur duyduğunu ifade eden idari personelin oranı %66,7'dir.

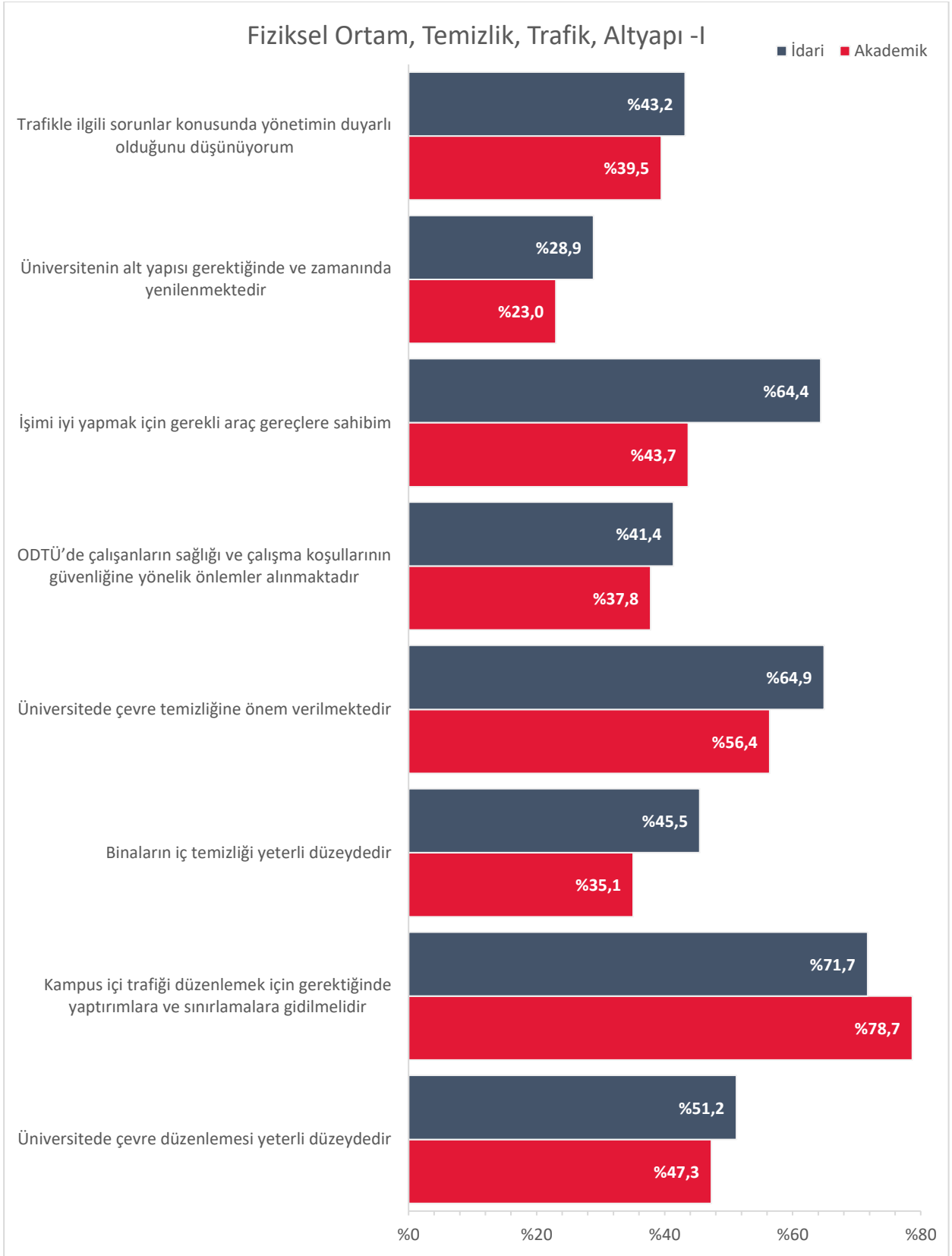
Tablo 10'da "İş Tatmini" boyutunun, "Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı" alt boyutunu oluşturan maddeler ve bu maddelerin her biri için akademik ve idari personelin katılım düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

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

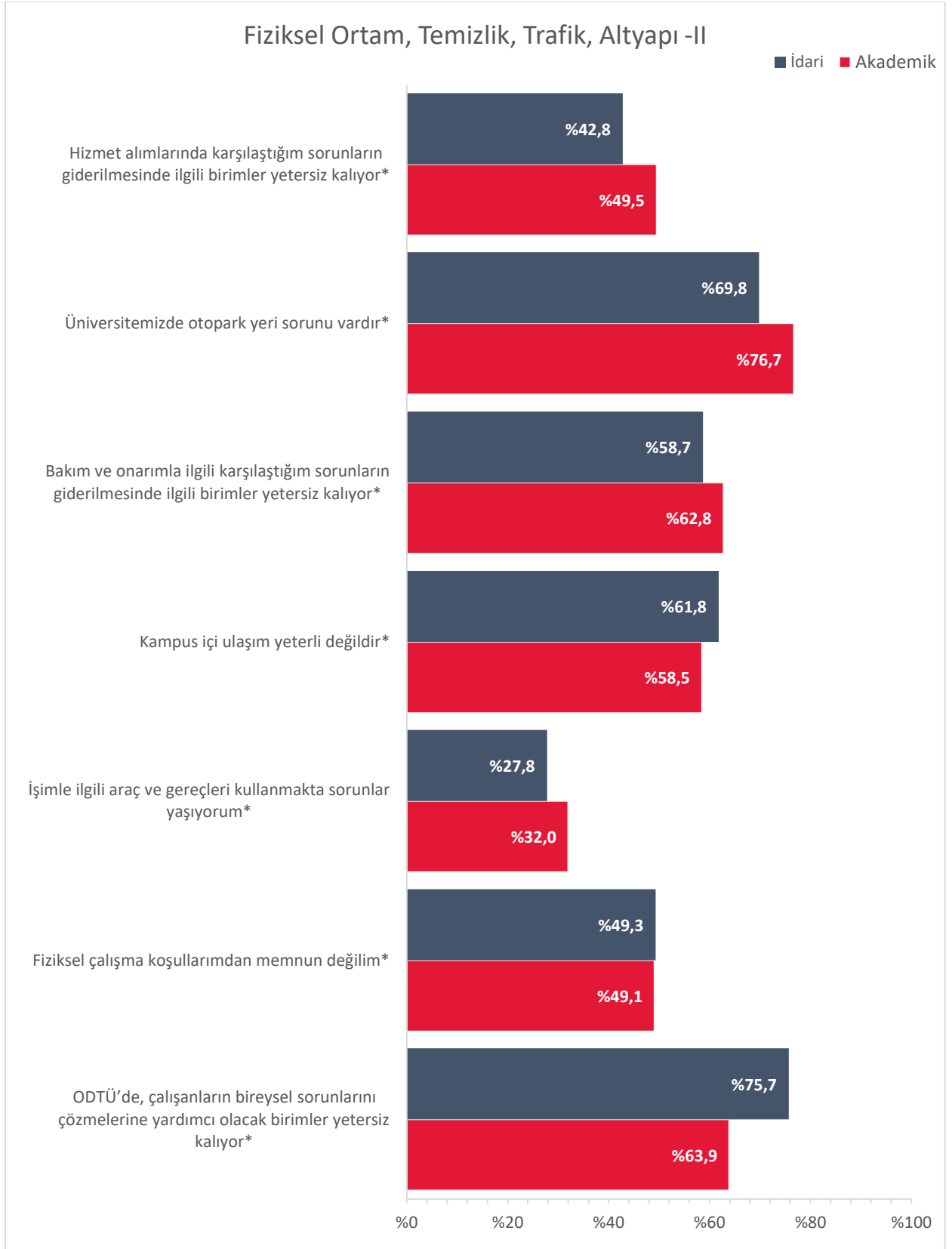
Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)
Trafikle ilgili sorunlar konusunda yönetimin duyarlı olduğunu düşünüyorum	48,9	39,5	43,2	43,2
Üniversitenin alt yapısı gerektiğinde ve zamanında yenilenmektedir	72,2	23,0	55,8	28,9
İşimi iyi yapmak için gerekli araç gereçlere sahibim	54,8	43,7	34,3	64,4
ODTÜ'de çalışanların sağlığı ve çalışma koşullarının güvenliğine yönelik önlemler alınmaktadır	57,7	37,8	56,3	41,4
Üniversitede çevre temizliğine önem verilmektedir	42,6	56,4	32,9	64,9
Binaların iç temizliği yeterli düzeydedir	64,0	35,1	50,4	45,5
Kampus içi trafiği düzenlemek için gerektiğinde yaptırımlara ve sınırlamalara gidilmelidir	15,6	78,7	20,6	71,7
Üniversitede çevre düzenlemesi yeterli düzeydedir	51,2	47,3	46,2	51,2
Hizmet alımlarında karşılaştığım sorunların giderilmesinde ilgili birimler yetersiz kalıyor*	25,4	49,5	27,9	42,8
Üniversitemizde otopark yeri sorunu vardır*	15,9	76,7	22,6	69,8
Bakım ve onarımla ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde ilgili birimler yetersiz kalıyor*	22,6	62,8	29,2	58,7
Kampus içi ulaşım yeterli değildir*	21,6	58,5	28,3	61,8
İşimle ilgili araç ve gereçleri kullanmakta sorunlar yaşıyorum*	64,7	32,0	69,5	27,8
Fiziksel çalışma koşullarımdan memnun değilim*	49,7	49,1	49,3	49,3
ODTÜ'de, çalışanların bireysel sorunlarını çözmelerine yardımcı olacak birimler yetersiz kalıyor*	19,6	63,9	15,4	75,7

*Negatif kurgu içeren ifadeler

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



Grafik 8. İş Tatmini 7. Boyut: Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı



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

Grafik 8 ve Grafik 9 incelendiğinde üniversitede çevre düzenlemesini yeterli bulan akademisyenlerin oranı %47,3, idari personelin oranı ise %51,2'dir. Hem akademik hem idari personelin büyük bir kısmı kampüs içindeki trafik düzenini sağlamak için yaptırımlara gidilmesi gerektiği konusunda hemfikirlerdir. Binaların iç temizliğini yeterli bulan akademik personelin oranı %35, idari personelin oranı ise %45,5'tir. Personel genel olarak çevre temizliğine önem verildiğini düşünmektedir (Akademik: %56,4 İdari: %64,9). Akademik personelin %76,7'si üniversitede bir otopark yeri sorununun olduğunu düşünmektedir. Söz konusu oran idari personelde %69,8'e düşmüş olsa da yine de yüksek bir seviyededir. Akademisyenlerin %63,9'u, idari personelin ise %75,7'si bireysel sorunlarının çözümünde gerekli birimlerin yetersiz kaldığını düşünmektedir. Fiziksel çalışma koşullarından memnun olmadıklarını belirten akademik personelin oranı %49,1 iken, idari personelde bu oran neredeyse aynıdır; %49,3. Bakım ve onarım ile ilgili sorunların çözümünde ilgili birimlerin yetersiz kaldığını düşünen akademik personelin oranı %62,8, idari personelin oranı ise %58,7 civarındadır.

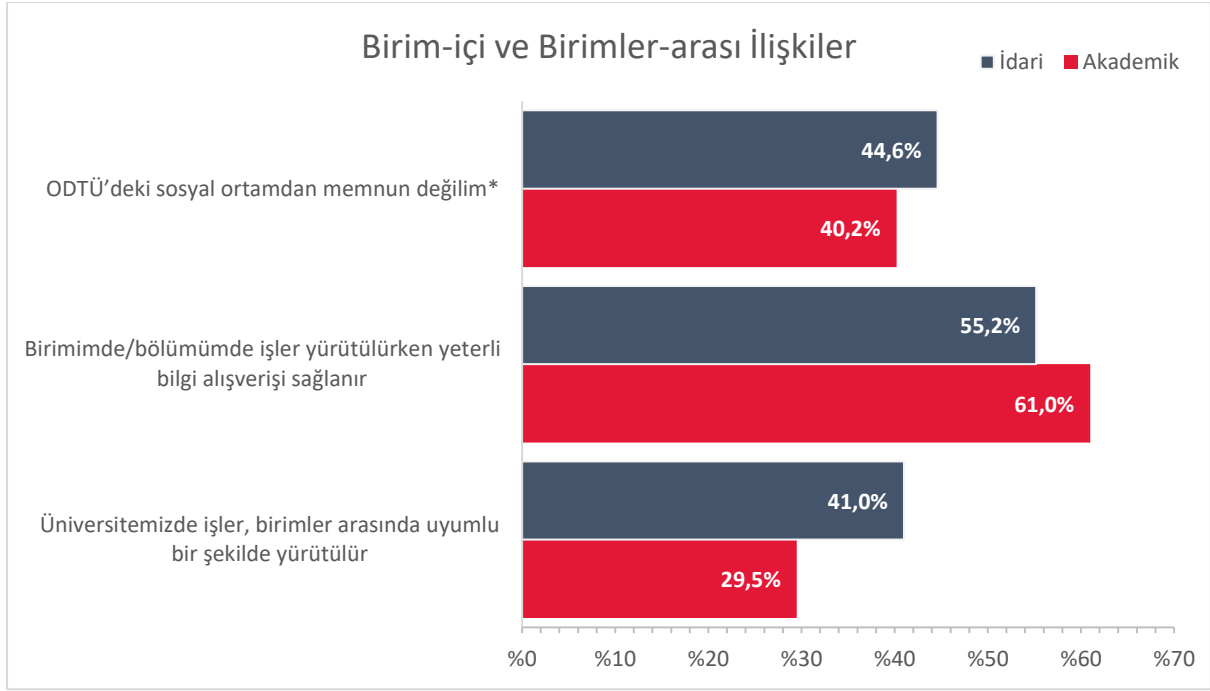
Tablo 11'de "İş Tatmini" boyutunun, "Birim İçi ve Birimler Arası İlişkiler" alt boyutunu oluşturan maddeler ve bu maddelerin her biri için akademik ve idari personelin katılım düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

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

Birim İçi ve Birimler Arası İlişkiler	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)	Katılmıyor (%)	Katılıyor (%)
ODTÜ'deki sosyal ortamdan memnun değilim*	56,8	40,2	51,4	44,6
Birimimde/bölümümde işler yürütülürken yeterli bilgi alışverişi sağlanır	36,9	61,0	42,6	55,2
Üniversitemizde işler, birimler arasında uyumlu bir şekilde yürütülür	61,9	29,5	55,8	41,0

*Negatif kurgu içeren ifadeler

Daha sonra bu frekanslar yüzdelik oranlara dönüştürülerek aşağıdaki grafikte verilmiştir:



Grafik 10. İş Tatmini 8. Boyut: Birim-içi ve Birimler-arası İlişkiler

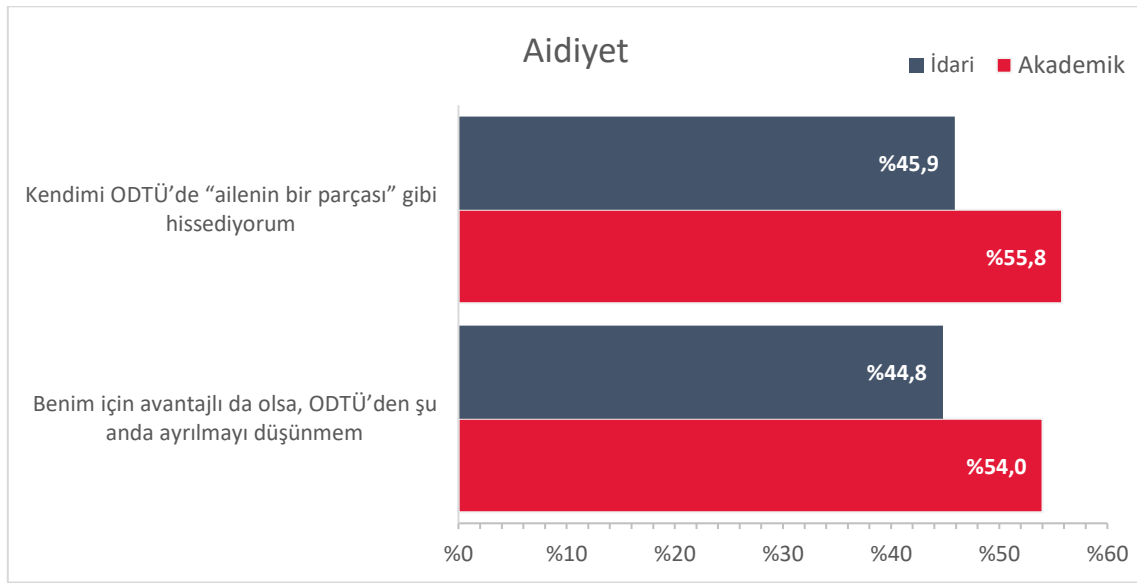
Grafik 10 incelendiğinde ODTÜ'deki sosyal ortamdan memnun olmadığını belirten akademisyenlerin oranı %40,2 idari personelin oranı ise %44,6'dır. Birimde ya da bölümde işler yürütülürken yeterli bilgi alışverişinin sağlandığını düşünen akademisyenlerin oranı %61'dir ancak idari personelde bu oran %55,2'ye düşmektedir. ODTÜ'de işlerin birimler arasında uyumlu bir şekilde yürütüldüğüne dair görüşe akademik personelin %29,5'i olumlu görüş bildirmişken, idari personelde %41'dir.

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 (%)
Kendimi ODTÜ'de "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum	43,0	55,8	51,8	45,9
Benim için avantajlı da olsa, ODTÜ'den şu anda ayrılmayı düşünmem	42,9	54,0	50,2	44,8

Söz konusu veriler yüzdelerle dönüştürülerek aşağıdaki grafikte verilmiştir:



Grafik 11. İş Tatmini 9. Boyut: Aidiyet

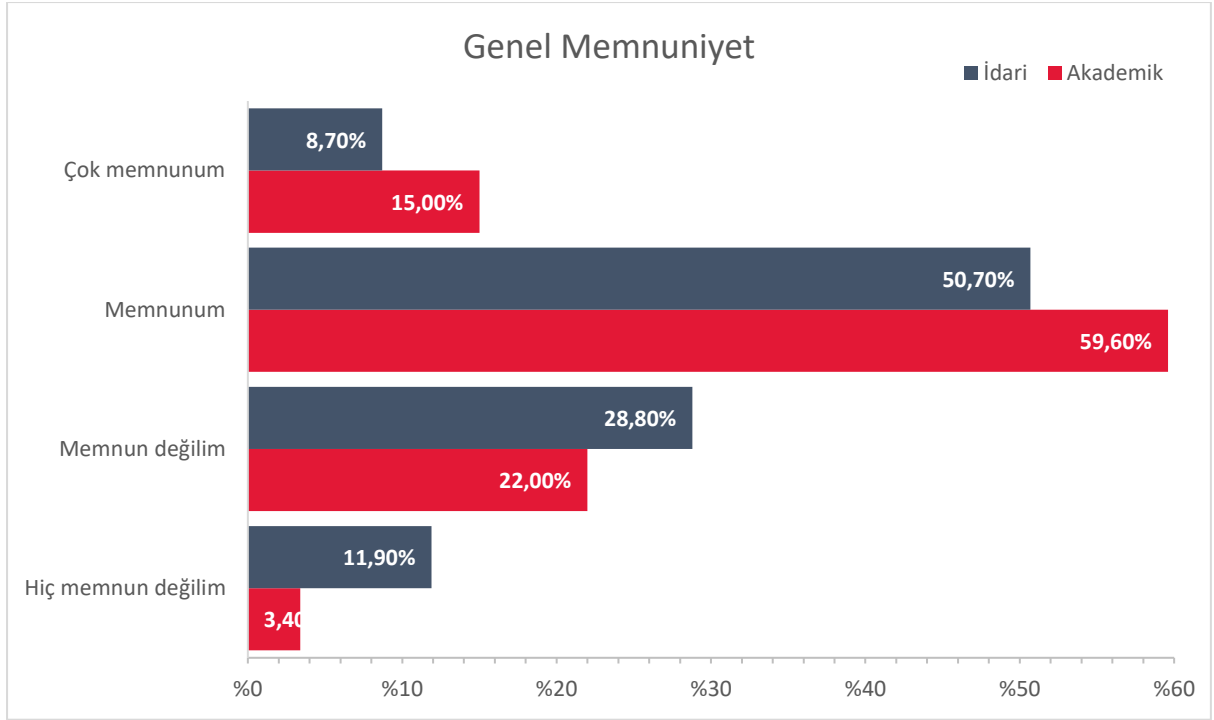
Kendisi için avantajlı olsa da ODTÜ’den ayrılmayı düşünmeyen akademik personelin oranı %54 idari personelin oranı ise %44,8’dir. Kendisini ODTÜ ailesinin bir parçası gibi hisseden akademisyenlerin oranı %55,8 iken idari personelin oranı ise %45,9’dur.

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 (%)
Çok memnunum	15,00	8,70
Memnunum	59,60	50,70
Memnun değilim	22,00	28,80
Hiç memnun değilim	3,40	11,90

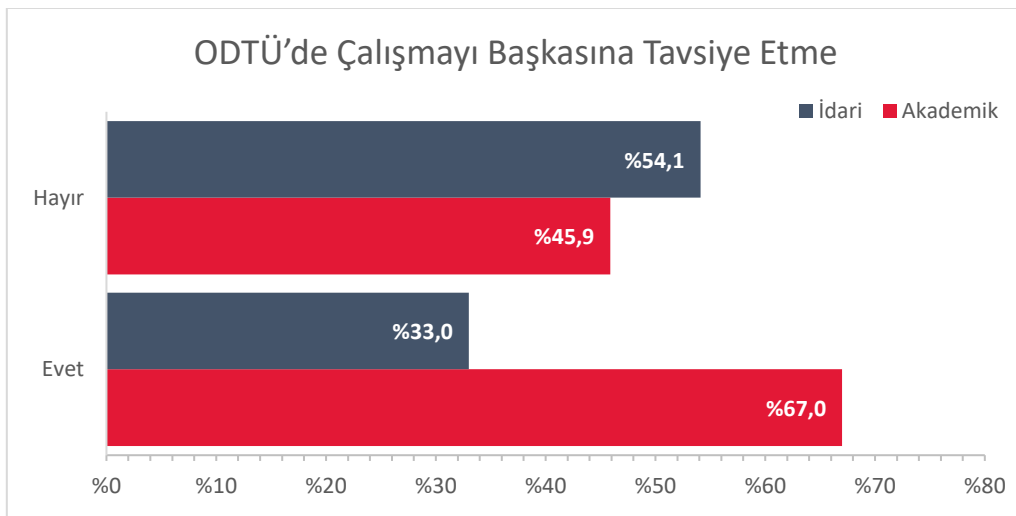


Grafik 12. Genel Memnuniyet

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	67,0	45,9
Hayır	33,0	54,1



Grafik 13. ODTÜ’de Çalışmayı Başkasına Tavsiye Etme

Grafik 13 incelendiğinde akademik çalışanları %67'si idari çalışanların ise %54,10'u ODTÜ'de çalışmayı başkasına tavsiye etmektedir.

4. NİCEL ve ÇIKARIMSAL SONUÇLAR

ODTÜ Çalışma Yaşamı Araştırması 2023, 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	%71,5
Kütüphane Hizmetleri	%66,6
Güvenlik Hizmetleri	%51,1
Uzaktan Eğitim Destek Hizmetleri	%46,1
Sağlık Hizmetleri	%43,5

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

Lojman Hizmetleri	14,70%
Kreş	14,80%
Ulaşım Hizmetleri (Personel Servisi)	20,75%
Satın Alma Hizmetleri	26,45%
Proje Destek Hizmetleri	29,25%

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	2,67	,93	1,857	,064
	İdari	2,52	,95		
Üst Yönetimden Memnuniyet	Akademik	1,95	,81	,665	,506
	İdari	1,90	,82		
Görev	Akademik	2,77	,80	2,685	,007*
	İdari	2,58	,84		
Görevde Yükselme ve Terfi	Akademik	2,33	,82	1,100	,272
	İdari	2,25	,82		
Ücret	Akademik	1,91	1,07	4,042	<0,001*
	İdari	1,56	,87		
İtibar ve Saygınlık	Akademik	3,02	,64	4,726	<0,001*
	İdari	2,72	,86		
Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı	Akademik	2,51	,67	1,240	,215
	İdari	2,43	,70		
Birim-içi ve Birimler arası İlişkiler	Akademik	2,43	,76	,974	,330
	İdari	2,37	,78		
Aidiyet	Akademik	2,49	,83	3,286	,001*
	İdari	2,24	,91		
İş Tatmini	Akademik	2,45	,62	3,087	,002*
	İdari	2,29	,62		

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

Tablo 15 incelendiğinde akademik personel için genel iş tatmini ortalamasının 4 üzerinden 2,45 idari personel için 2,29 olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda genel memnuniyet açısından akademik ve idari personelin görüşleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu da görülmektedir ($t_{(549)}:3,087$ $p<0,05$). Akademik personel açısından en yüksek ortalamaya sahip boyutun itibar ve saygınlık boyutu olduğu tespit edilmiş (Ort: 3,02). İdari personelde ise en yüksek ortalamaya sahip boyut yine İtibar ve Saygınlık boyutu olmuştur (2,72). İtibar ve saygınlıktan sonra akademik personel açısından en yüksek ortalamaya sahip boyut görev boyutu olmuştur (Ort: 2,77). İdari personel açısından da en yüksek ortalamaya sahip ikinci boyut görev boyutu olmuştur (Ort: 2,58). Çalışanların katılım düzeylerinin en düşük olduğu konu hem akademik hem idari personel açısından ücret boyutudur (Akademik personel ortalaması: 1,91, İdari personel ortalaması: 1,56). Ücret boyutuna ilişkin olarak yapılan t-testi sonuçları incelendiğinde akademik ve idari personelin ücret boyutunun ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t_{(548)}:4,042$ $p<0,05$). Bununla birlikte üst yönetimden memnuniyet boyutu, ücret boyutuyla beraber düşük seviyedeki boyutlardandır (Akademik personel ortalaması: 1,95; İdari personel ortalaması: 1,90). Ayrıca akademik ve idari personelin bu boyutla ilgili görüşleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(549)}:0,655$ $p>0,05$).

Çalışma kapsamında 2020 yılından bu yana akademik ve idari personelin iş tatmin düzeylerini karşılaştırmalı olarak veren bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 16 Yıllara Göre Genel Değerlendirme Tablosu

Boyut	Unvan	2020	2021	2022	2023
İlk Amir ile İlişkiler	Akademik	2,70	2,72	2,66	2,67
	İdari	2,32	2,38	2,52	2,52
Üst Yönetimden Memnuniyet	Akademik	2,13	2,07	1,90	1,95
	İdari	2,03	1,94	1,80	1,9
Görev	Akademik	2,84	2,84	2,78	2,77
	İdari	2,53	2,54	2,57	2,58
Görevde Yükselme ve Terfi	Akademik	1,95	2,37	2,31	2,33
	İdari	1,85	2,2	2,21	2,25
Ücret	Akademik	2,14	2,03	1,91	1,91
	İdari	1,80	1,73	1,51	1,56
İtibar ve Saygınlık	Akademik	3,15	3,06	3,08	3,02
	İdari	2,81	2,70	2,60	2,72
Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı	Akademik	2,20	2,59	2,53	2,51
	İdari	2,33	2,45	2,41	2,43
Birim-içi ve Birimler arası İlişkiler	Akademik	2,47	2,48	2,41	2,43
	İdari	2,25	2,29	2,27	2,37
Aidiyet	Akademik	2,65	2,53	2,59	2,49
	İdari	2,39	2,33	2,15	2,24
İş Tatmini	Akademik	2,45	2,52	2,47	2,45
	İdari	2,3	2,29	2,23	2,29

Yukarıdaki tablo incelendiğinde iş tatmini açısından akademik ve idari personelin görüşlerinde yıllara göre bir tutarlılık olduğu görülmektedir. 2020 yılında akademik personel açısından iş tatmini düzeyi ortalaması 2,45 iken 2023 yılında da bu oran aynıdır. Benzer şekilde 4 yıllık süreçte idari personelin iş tatmini oranı neredeyse aynı kalmıştır.

Akademik ve idari personelin hizmetlerden memnuniyet oranlarını yıllara göre gösteren tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 17 Yıllara Göre Hizmetlerden Memnuniyet Oranları Tablosu

Hizmetler	Akademik (%) *				İdari (%) *			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Bilgi İşlem Hizmetleri	84,2	79,9	83,6	78,7	78,8	75,3	80,4	76,1
Güvenlik Hizmetleri	61,9	53,0	51,4	49,2	72,1	67,0	67,5	59,9
Çarşı	52,3	46,5	51,8	45,5	56,3	43,2	54,0	45,5
Kütüphane Hizmetleri	90,3	87,3	82,7	87,5	90,2	88,7	83,6	87,5
Temizlik Hizmetleri	49,6	43,1	42,2	35,1	52,9	50,6	51,8	48,3
Spor Hizmetleri	79,7	66,4	70,3	65,9	77,2	63,7	57,9	52,1
Personel Servisi	67,5	62,4	29,7	32,3	83,4	55,8	39,6	31,0
Sağlık Hizmetleri	72,6	62,6	52,6	49,3	60,6	54,3	37,8	46,2
Altyapı, Bakım, Onarım Hizmetleri	38,6	27,5	28,6	28,9	44,1	41,4	39,6	37,9
Kültürel Etkinlikler	66,8	50,5	45,0	43,9	61,4	43,7	36,1	38,3
Uzaktan Eğitim Destek Hizmetleri	83,2	83,5	71,5	82,2	74,5	67,6	68,4	68,3
Satın Alma Hizmetleri	49,1	40,5	42,0	40,3	59,5	45,9	45,3	42,9
Yemek Hizmetleri	61,1	38,4	26,7	42,9	45,9	34,4	25,5	24,5
Proje Destek Hizmetleri	54,7	54,5	50,6	54,7	58,9	50,7	54,1	51,1
Kreş	76,4	67,3	58,3	64,6	68,7	59,6	49,6	60,0
Lojman Hizmetleri	36,6	33,7	36,3	27,0	16,0	21,2	14,7	20,5

*"Bu soru benim için uygun değil" cevabını verenler çıkarıldıktan sonra kalan cevaplar içinde "Memnunum" ve "Çok Memnunum" cevabını verenlerin oranı

Yukarıdaki tablo incelendiğinde hizmetlerden memnuniyet durumlarının hem akademik hem idari personel açısından düzensiz trendler gösterdiği görülmektedir. 4 yıllık trend izlendiğinde akademik personelin en memnun olduğu konuların başında bilgi işlem ve kütüphane hizmetleri gelirken idari personel için yine bilgi işlem hizmetleri en memnun olunan konulardandır. 2020 yılından bu yana en düşük memnuniyet oranına sahip hizmetin gerek akademik gerekse idari personel açısından lojman hizmetleri olduğu görülmektedir. 4 yıllık süreç izlediğinde bu hizmet alanlarının geliştirilmeye açık yönler olduğu söylenebilir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Geleneksel olarak her yıl düzenlenen ODTÜ Çalışma Yaşamı Anketi'nde 2023 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.

İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışma Şartları

Hakkaniyet ve liyakat temelli atama ve yükseltmede yaşanan olumsuzluklar, idari personel ile akademik personel arasındaki ayrımın sürekli büyümesi, değişimin geleceğine yönelik ümitsizlik, üst yönetimin çalışanlardan kopukluğu bu alanda öne çıkan konulardır.

Akademik personel açısından performans değerlendirme sistemine yönelik birtakım eleştirilerin olduğu tespit edilmiştir. İdari personelin genellikle çalışma şartlarına ve fiziksel koşullara yönelik eleştirileri vardır. Hem akademik hem idari personelin eleştirilerinde üzerinde uzlaştıkları konu mevcut insan kaynağının etkin yönetiminde gördükleri sıkıntılar olmuştur.

Çalışanlar özellikle 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.

Mobbing

Nitel verilerde en sık vurgulanan konulardan bir diğer ise Mobbing konusudur. Özellikle araştırma görevlisi unvanındaki birçok personel çalışma ortamında mobbing'e maruz kaldığını vurgulamıştır. Mobbing konusunda yapılan şikayetlerle ilgilenen bir birimin olmadığının 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 İlkimi 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.

Fiziksel Koşullar ve Temizlik

Personel Servisi, Sosyal Tesisler, Sağlık, Kafeterya, Yemekhane ve Lojman Hizmetleri, Fiziksel Çalışma Ortamı, Temizlik, Altyapı, Bakım ve Onarım Hizmetleri alanında 2023 yılı verileri incelendiğinde en çok temizlik koşullarının istenen seviyede olmadığını ortaya çıkmıştır.

Bakım onarım ve temizlik hizmetlerinin yetersizliği, fiziki çalışma koşullarındaki geliştirilmeye açık yönler hem akademik hem idari personelin memnun olmadığı diğer konulardır. Başiboş Sokak Hayvanları ve Kampüs Güvenliğine yönelik verilen cevaplar incelendiğinde gerek akademik gerekse idari çalışanların kampüs güvenliği noktasında güvenliğin artırılmasına yönelik bazı taleplerinin olduğu görülmüştür. Bununla beraber kampüs içindeki güvenlik açısından en çok değinilen diğer bir konunun trafik düzenlemeleri 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 daha caydırıcı olması gerektiği sıklıkla vurgulanmıştır.

