




2021
Çalışma Yaşamı
Araştırması
Sonuç Raporu



Eylül 2022
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	4
2.1. Veri Toplama Aracı.....	4
2.2. Katılımcılar	5
3. BULGULAR	8
3.1. Üniversitemizde Sunulan Hizmetlere ve Olanaklara Yönelik Memnuniyet.....	8
3.2. İş Tatmini ve Kurumsal Aidiyet.....	11
3.3. Genel Memnuniyet	27
3.4. Pandemi Döneminde Çalışma Yaşamı.....	28
4. SONUÇ	30
5. DİĞER GÖRÜŞ ve ÖNERİLER	33



ODTÜ

Tablolar Dizini

<u>Tablo Açıklaması</u>	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1 Anket Katılanların Demografik Bilgileri	6
Tablo 2 Ankete Katılanların 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-içi ve Birimler-arası İlişkiler	24
Tablo 12 İş Tatmini 9. Boyut: Aidiyet	25
Tablo 13 Genel Memnuniyet.....	27
Tablo 14 ODTÜ’de Çalışmayı Başkasına Tavsiye Etme	28
Tablo 15 Pandemi Döneminde Çalışma Koşulları	29
Tablo 16 İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Genel Değerlendirme Tablosu.....	31
Tablo 17 Metin Analizi Sonucunda Elde Edilen Faktörlerin Dağılımı	33

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.....	28
Grafik 15. Pandemi Döneminde Çalışma Koşulları.....	29
Grafik 16. Boyutlara İlişkin Ortalamalıklar+	32
Grafik 17 Metin Analizi Sonucunda Elde Edilen Faktörlerin Dağılımı (Nvivo Program Çıktısı).....	34
Grafik 17 Metinlerde En Çok Tekrar Eden Kelimeler.....	35
Grafik 19 Kelime Benzerliklerine Göre Kümelenmiş Faktörler.....	36

1. GİRİŞ

Orta Doğu Teknik Üniversitesi Çalışma Yaşamı Araştırması'nın 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 2021 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. 10 Mart 2022 tarihinde anketin bulunduğu internet sayfasının linki 4814 akademik ve idari personele elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. 16 Mart 2022 tarihinde gönderilen hatırlatma e-postalarının ardından anket 18 Mart 2022 saat 23:59 itibariyle erişime kapatılmıştır. Gönderilen anketlerin 858 adedi cevaplandırılarak geri dönmüştür ve ankete katılım oranı %17,8 olarak gerçekleşmiştir.

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 teknikte uygulanmıştır. Bu teknikte çalışanlardan, ankette yer verilen ODTÜ olanaklarından ne derece memnun olduklarını 1: “Hiç memnun değilim” ile 4: “Çok memnunum” arasında değişen dördümlü 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.

Yukarıdaki bölümlere ek olarak, yaşanan Covid-19 küresel salgınının çalışanların iş hayatına etkileri hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla dört soruluk bir bölüm bu yılki ankete dahil edilmiştir.

2.2. Katılımcılar

Çalışmanın kitlesini, ODTÜ Ankara ve Erdemli yerleşkelerinde 2022 yılı itibariyle çalışmakta olan 4.814 akademik ve idari personelin tamamı oluşturmaktadır. Çalışmaya giriş bölümünde de belirtildiği üzere 18 Mart 2022 tarihine kadar 858 çalışan çevrimiçi olarak katılmıştır. Ankete katılım oranı %17,8 olarak gerçekleşmiştir. Ankete katılan çalışanların cinsiyet, yaş, fiili çalışma süresi, çalıştıkları yerleşke ve görevlerine ilişkin bilgiler Tablo 1 ve Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 1 Anket Katılanların Demografik Bilgileri

Demografik Bilgiler*		<i>f</i>	<i>Oran (%)</i>
Cinsiyetiniz	Kadın	322	37,5
	Erkek	342	39,9
	Cevap yok	194	22,6
Yaşınız	18-24	18	2,1
	25-34	164	19,1
	35-44	268	31,2
	45-54	176	20,5
	55 ve üstü	76	8,9
	Cevap yok	156	18,2
ODTÜ’de fiili çalışma süresi (yıl)	1’den az	38	4,4
	1-3	116	13,5
	4-10	156	18,2
	11-17	175	20,4
	18-24	118	13,8
	25 ve üstü	100	11,7
	Cevap yok	155	18,1
Çalışılan Yerleşke	Ankara	674	78,6
	Erdemli	28	3,3
	Cevap yok	156	18,2

*Toplam katılımcı sayısı 858 kişidir.



Tablo 2 Ankete Katılanların Görevlerine Göre Dağılımları

Pozisyon	Unvan*	f	Oran (%)
Yöneticiler	Genel Sekreter/Genel Sekreter Yardımcısı/Dekan/Enstitü Müdürü/Yüksekokul Müdürü	4	0,4
	Bölüm Başkanı/Yardımcısı	28	3,1
	Daire Başkanı	9	1,0
	Fakülte/Enstitü/Yüksekokul Sekreteri	7	0,8
	Yurt Müdürü/Şube Müdürü/Yurt Müdür Yardımcısı	25	2,8
	Merkez Müdürü	5	0,6
	Koordinatör	13	1,5
Öğretim Üyeleri	Profesör	64	7,2
	Doçent	42	4,7
	Dr. Öğretim Üyesi	47	5,3
Diğer Öğretim Elemanları	Öğretim Görevlisi (Ders Veren)	51	5,7
	Araştırma Görevlisi (Akademik)	109	12,2
	Öğretim Görevlisi (Uygulamalı Birimde Çalışan)	39	4,4
Akademik Birim Çalışanları	Ofis çalışanları	51	5,7
	Teknik Personel	33	3,7
	Yardımcı Hizmet Personeli	6	0,7
İdari Birim Çalışanları	Mühendis/Çözümleyici/Programcı	30	3,4
	Ofis çalışanları	150	16,9
	Teknisyen/Tekniker	45	5,1
	Yardımcı Hizmet Personeli	9	1,0
Altyapı Birimleri Çalışanları	Mühendis/Mimar	10	1,1
	Ofis çalışanları	13	1,5
	Teknisyen/Tekniker	24	2,7
	Şoför	11	1,2
	Yardımcı Hizmet Personeli	4	0,4
İç Hizmetler Birimi Çalışanları	Ofis çalışanları	24	2,7
	Bekçi	9	1,0
	Hizmetli	9	1,0
Sağlık Hizmetleri Çalışanları	Hekim / Diş Hekimi/Psikolog/Biyolog vb.	8	0,9
	Hemşire	1	0,1
	Ofis çalışanları	3	0,3
	Yardımcı Hizmet Personeli	1	0,1
	Yardımcı Sağlık Personeli	1	0,1
Hukuk Müşavirliği Çalışanları	Hukuk Müşaviri/Avukat	1	0,1
	Ofis çalışanları	2	0,2
	Yardımcı Hizmet Personeli	2	0,2

*Bu bölümde çalışanlara birden fazla alternatif seçme imkanı verilmiştir.

3. 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

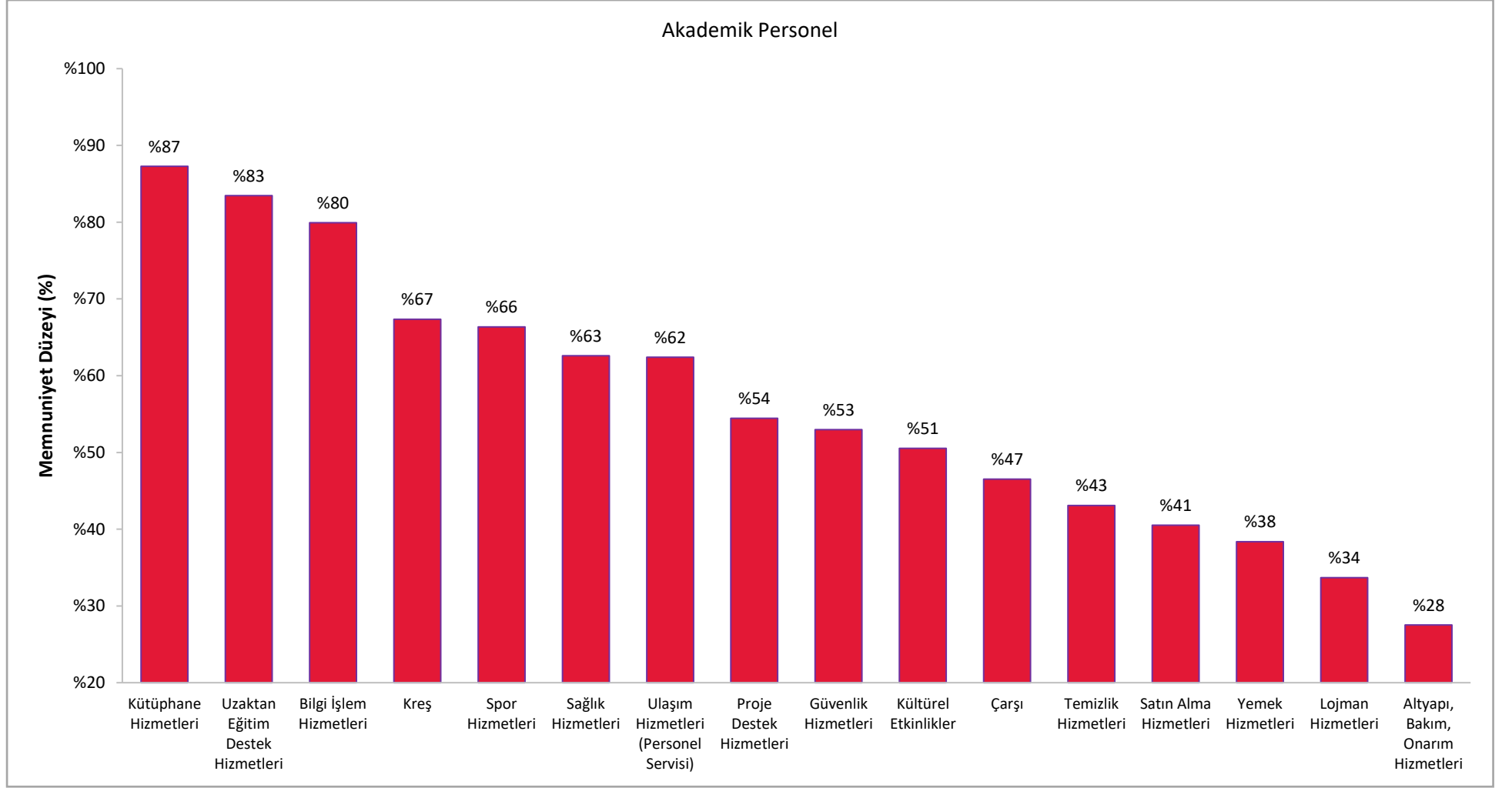
Anketin ilk bölümünde çalışanların spor, sağlık, lojman, vb. alanlarda sunulan olanaklara dair memnuniyet düzeylerini ölçmek amacı ile sorular yöneltilmiştir. Çalışanlardan bu listede yer alan hizmetlerden ne derecede memnun oldukları 1: “Hiç memnun değilim” ile 4: “Çok memnunum” arasında değişen bir 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

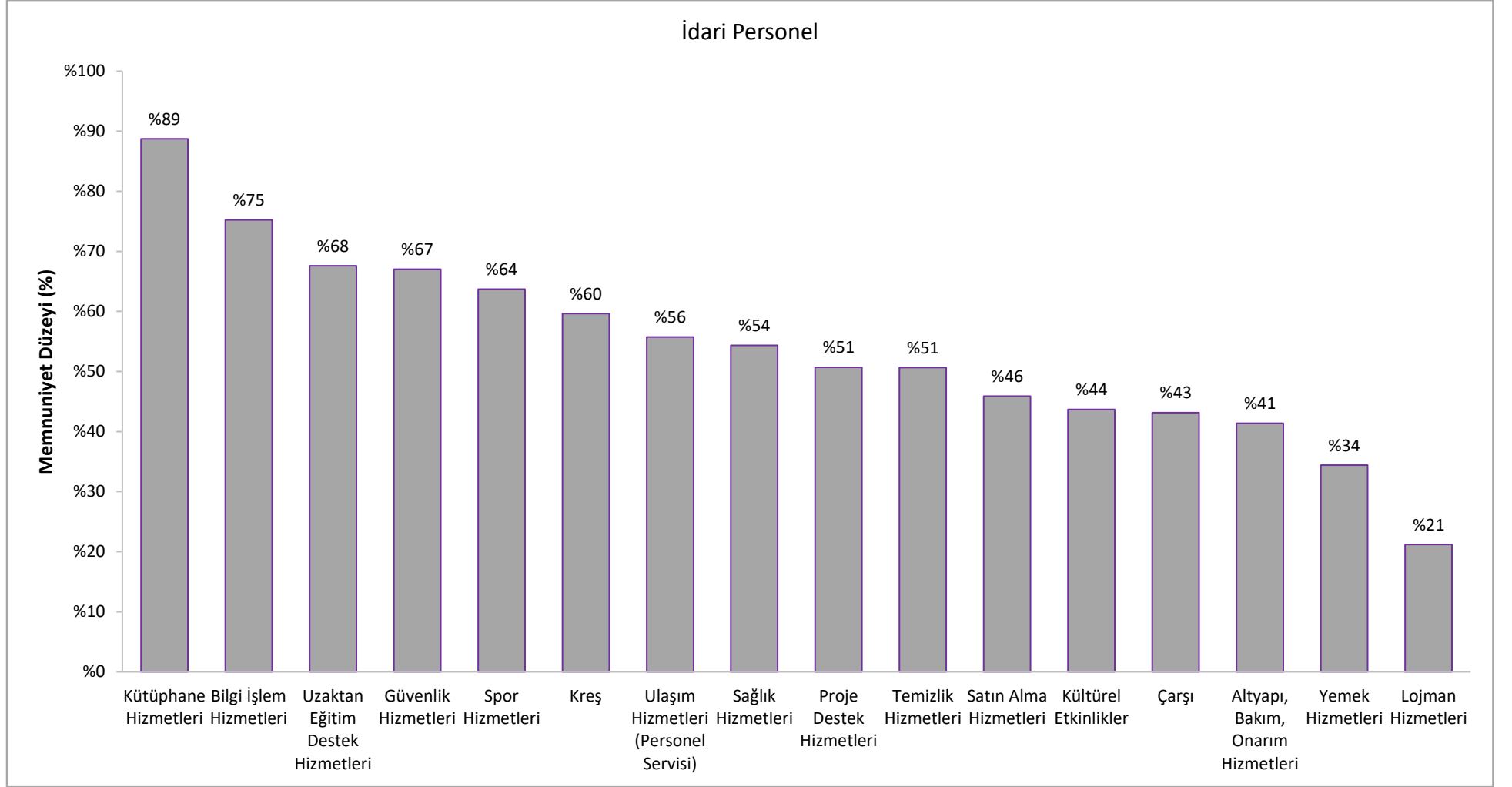
Sunulan Hizmetler ve Olanaklar	Akademik		İdari	
	Memnun* (Sayı)	Memnun Değil** (Sayı)	Memnun (Sayı)	Memnun Değil (Sayı)
Spor Hizmetleri	148	75	165	94
Sağlık Hizmetleri	184	110	163	137
Kültürel Etkinlikler	143	140	128	165
Lojman Hizmetleri	64	126	49	182
Ulaşım Hizmetleri (Personel Servisi)	93	56	155	123
Yemek Hizmetleri	104	167	103	196
Kreş	33	16	68	46
Kütüphane Hizmetleri	261	38	189	24
Bilgi İşlem Hizmetleri	243	61	219	72
Uzaktan Eğitim Destek Hizmetleri	207	41	96	46
Çarşı	141	162	126	166
Altyapı, Bakım, Onarım Hizmetleri	79	208	118	167
Güvenlik Hizmetleri	152	135	191	94
Satın Alma Hizmetleri	79	116	101	119
Temizlik Hizmetleri	134	177	156	152
Proje Destek Hizmetleri	116	97	72	70

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

İlgili verilerin yüzdesel dağılımını 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 ifadelere 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.

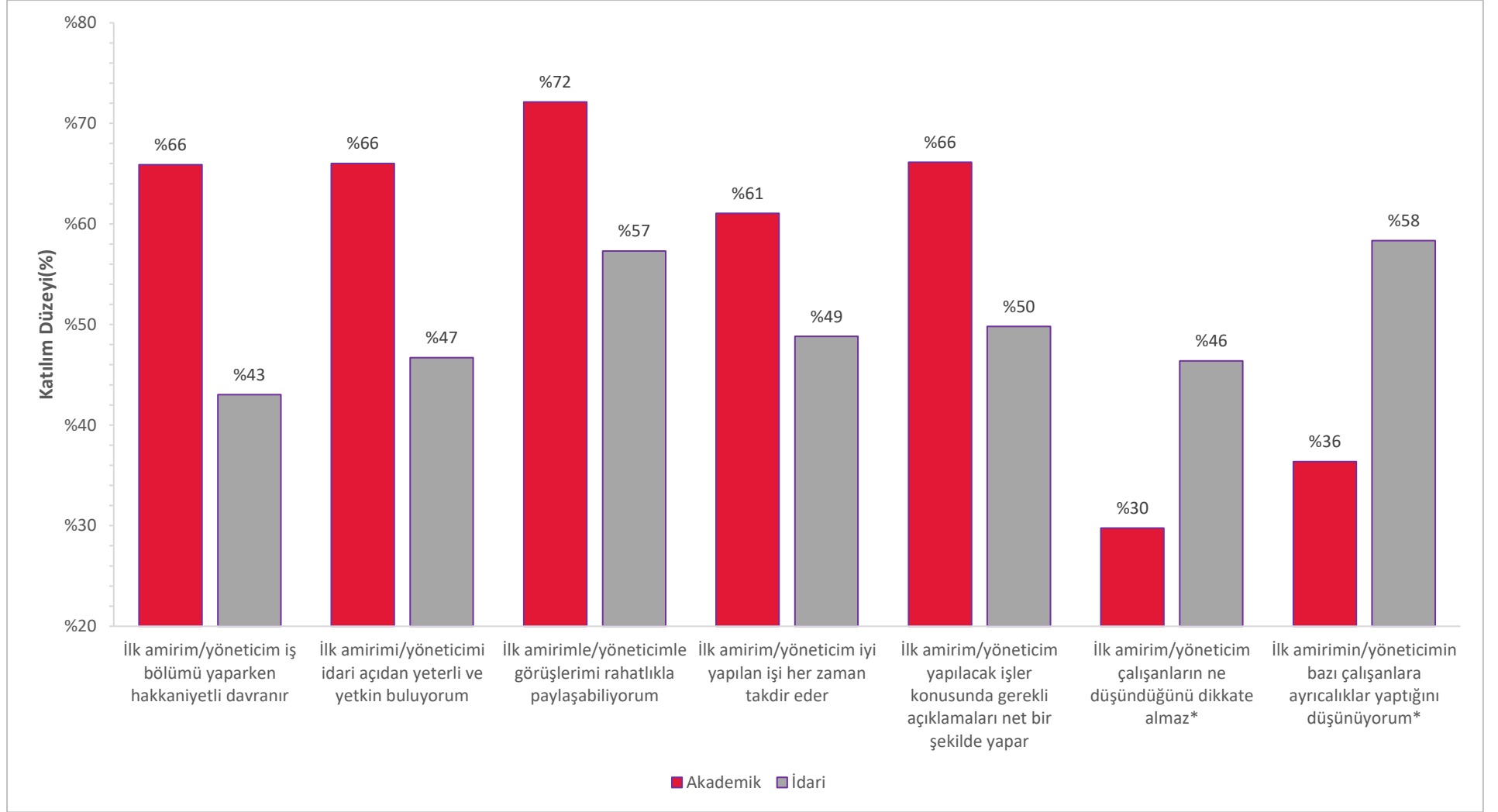
Tablo 4’te “İş Tatmini” boyutunun, “İlk Amir ile İlişkiler” alt boyutunu oluşturan faktörler ve bu faktörlerin her biri için akademik ve idari personelin katılma düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

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

İlk Amirlerle İlişkiler	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)
İlk amirim/yöneticim iş bölümü yaparken hakkaniyetli davranır	87	168	143	108
İlk amirimi/yöneticimi idari açıdan yeterli ve yetkin buluyorum	87	169	137	120
İlk amirimle/yöneticimle görüşlerimi rahatlıkla paylaşabiliyorum	73	189	111	149
İlk amirim/yöneticim iyi yapılan işi her zaman takdir eder	97	152	130	124
İlk amirim/yöneticim yapılacak işler konusunda gerekli açıklamaları net bir şekilde yapar	86	168	127	126
İlk amirim/yöneticim çalışanların ne düşündüğünü dikkate almaz*	184	78	141	122
İlk amirim/yöneticimin bazı çalışanlara ayrıcalıklar yaptığını düşünüyorum*	161	92	105	147

*Negatif kurgu içeren ifadeler

Söz konusu frekansların yüzdesel dağılımı ise aşağıdaki grafikte verilmiştir:



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

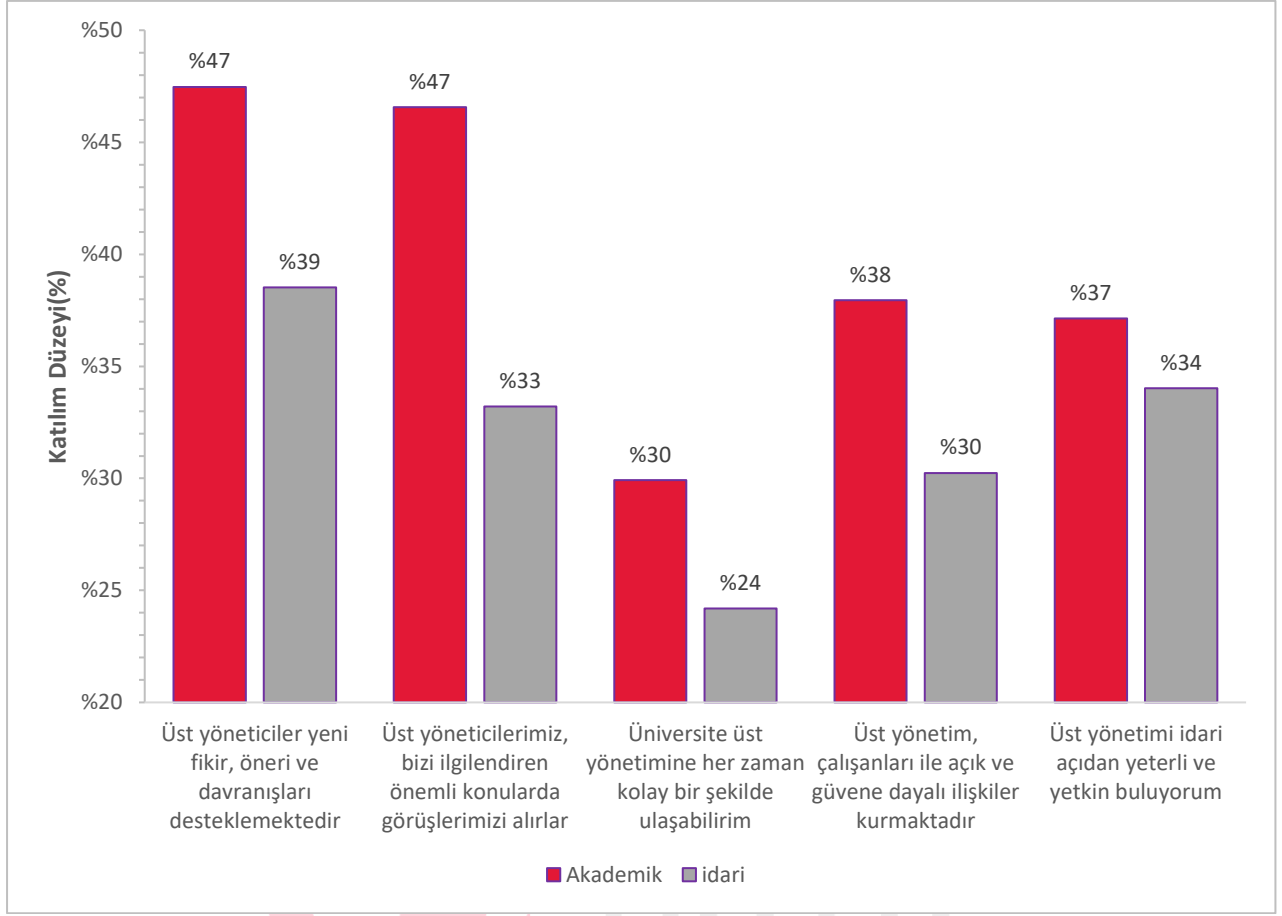
Grafik 3’te verilen toplam katılım düzeyi; tamamen katılıyorum ile katılıyorum cevaplarının yüzdelerinin toplamı alınarak hesaplanmıştır. Grafik incelendiğinde amirler ile ilişkilerde en yüksek katılım düzeyi akademik ve idari personel açısından “İlk amirimle/yöneticimle görüşlerimi rahatlıkla paylaşabiliyorum” faktörü olmuştur (Akademik: %72,1 İdari: %57,3). Akademik personelin %29,8’i ilk amirinin/yöneticisinin çalışanların fikirlerini dikkate almadıklarını düşünürken, idari personelde bu oran %46,4’tür. 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 %36,4 iken idari personellerde bu oran %53,3 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 faktörler ve bu faktörlerin 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 (Sayı)	Katılıyor (Sayı)	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)
Üst yöneticiler yeni fikir, öneri ve davranışları desteklemektedir	135	122	158	99
Üst yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren önemli konularda görüşlerimizi alırlar	140	122	173	86
Üniversite üst yönetimine her zaman kolay bir şekilde ulaşabilirim	171	73	188	60
Üst yönetim, çalışanları ile açık ve güvене dayalı ilişkiler kurmaktadır	157	96	173	75
Üst yönetimi idari açıdan yeterli ve yetkin buluyorum	154	91	159	82

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 %29,9 iken idari personelde bu oran %24,2'dir. Üst yöneticilerin personeli ilgilendiren konularda görüşlerini aldıklarını ifade eden akademik personelin oranı %46,6 idari personelin oranı ise %33,3'tür. Üst yönetimden memnuniyet ile ilgili konularda genel olarak katılım düzeyinin düşük seviyede olduğu söylenebilir. Anketi cevaplayanların ...'ı bu bölümdeki soruları yanıtlamamıştır.

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

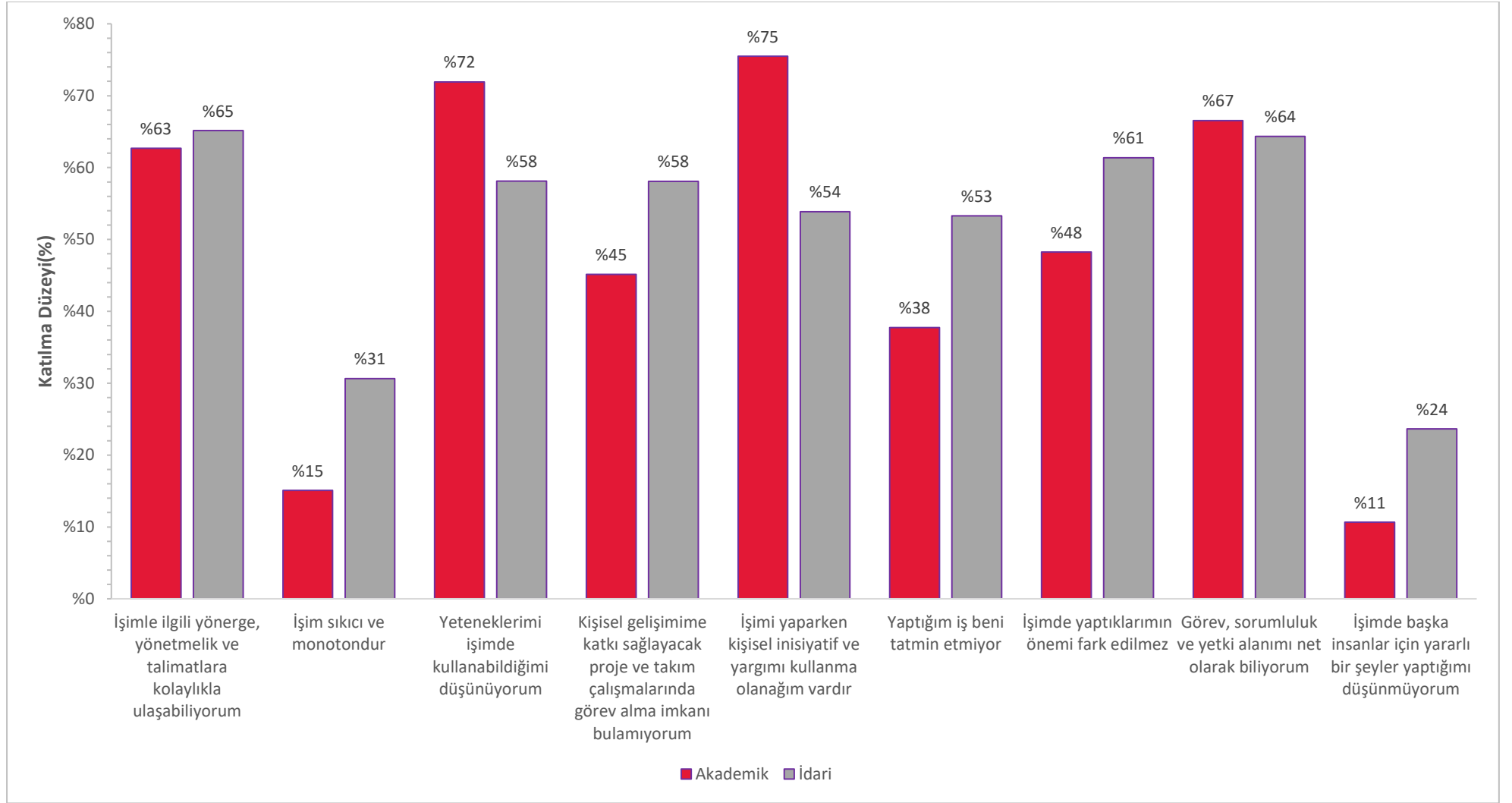
Tablo 6 İş Tatmini 3. Boyut: Görev

Görev	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)
İşimle ilgili yönerge, yönetmelik ve talimatlara kolaylıkla ulaşabiliyorum	97	163	91	170
Görev, sorumluluk ve yetki alanımı net olarak biliyorum	87	173	92	166
Yeteneklerimi işimde kullanabildiğimi düşünüyorum	75	192	106	147
İşimi yaparken kişisel inisiyatif ve yargımı kullanma olanağım vardır	64	197	119	139
İşim sıkıcı ve monotonudur*	225	40	181	80
Kişisel gelişimime katkı sağlayacak proje ve takım çalışmalarında görev alma imkanı bulamıyorum*	130	107	101	140
Yaptığım iş beni tatmin etmiyor*	165	100	121	138
İşimde yaptıklarımın önemi fark edilmez*	133	124	97	154
İşimde başka insanlar için yararlı bir şeyler yaptığımı düşünmüyorum*	235	28	197	61

*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 %15,1 iken bu oran idari personelde %30,7'dir. Akademisyenlerin %75'inden fazlası işini yaparken kişisel inisiyatif ve yargılarını kullanabildiklerini belirtmiştir. İdari personelde bu oran %53,9'a düşmektedir. Yeteneklerini işinde kullanabildiğini ifade eden akademik personelin oranı %71,9 iken idari personelde bu oran %58,1'e gerilemektedir. İşinde başka insanlar için yararlı bir şey yapmadığını düşünen akademik personelin oranı sadece %10,6'dır, idari personelde ise bu oran biraz daha yüksektir ve %23,6 seviyesindedir. Gerek akademik gerekse idari personelin hem fikir 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 %65 civarındadır.

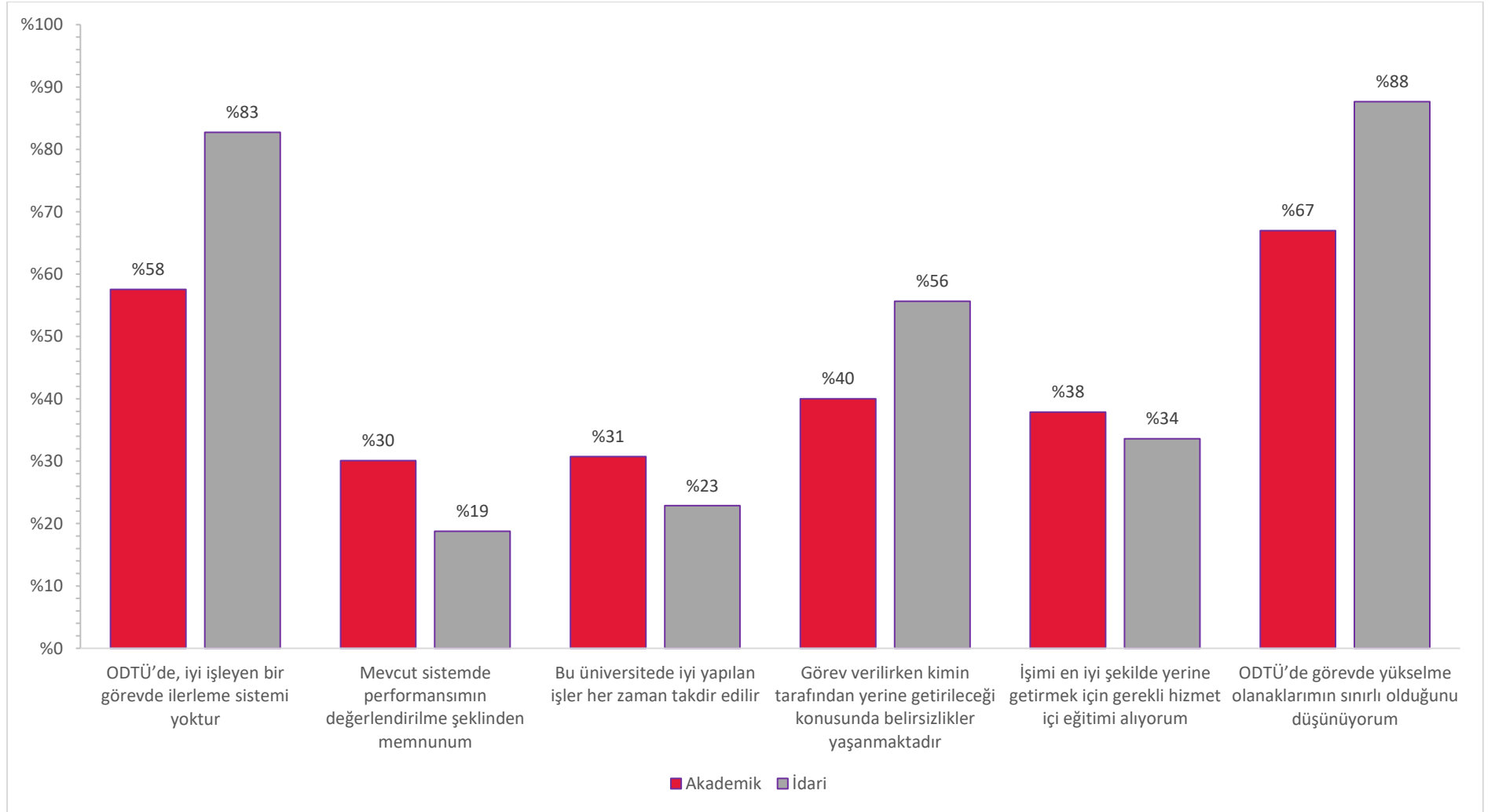
Tablo 7'de "İş Tatmini" boyutunun, "Görevde Yükselme ve Terfi" alt boyutunu oluşturan faktörler ve bu faktörlerin her biri için akademik ve idari personelin katılım düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

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

Görevde Yükselme ve Terfi	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)
İşimi en iyi şekilde yerine getirmek için gerekli hizmet içi eğitimi alıyorum	123	75	166	84
Mevcut sistemde performansımın değerlendirilme şeklinden memnunum	172	74	208	48
Bu üniversitede iyi yapılan işler her zaman takdir edilir	178	79	199	59
Görev verilirken kimin tarafından yerine getirileceği konusunda belirsizlikler yaşanmaktadır*	147	98	114	143
ODTÜ'de, iyi işleyen bir görevde ilerleme sistemi yoktur*	90	122	43	206
ODTÜ'de görevde yükselme olanaklarımın sınırlı olduğunu düşünüyorum*	70	142	30	213

*Negatif kurgu içeren ifadeler

Daha sonra veriler yüzdesel olarak hesaplanıp aşağıdaki grafikte verilmiştir:



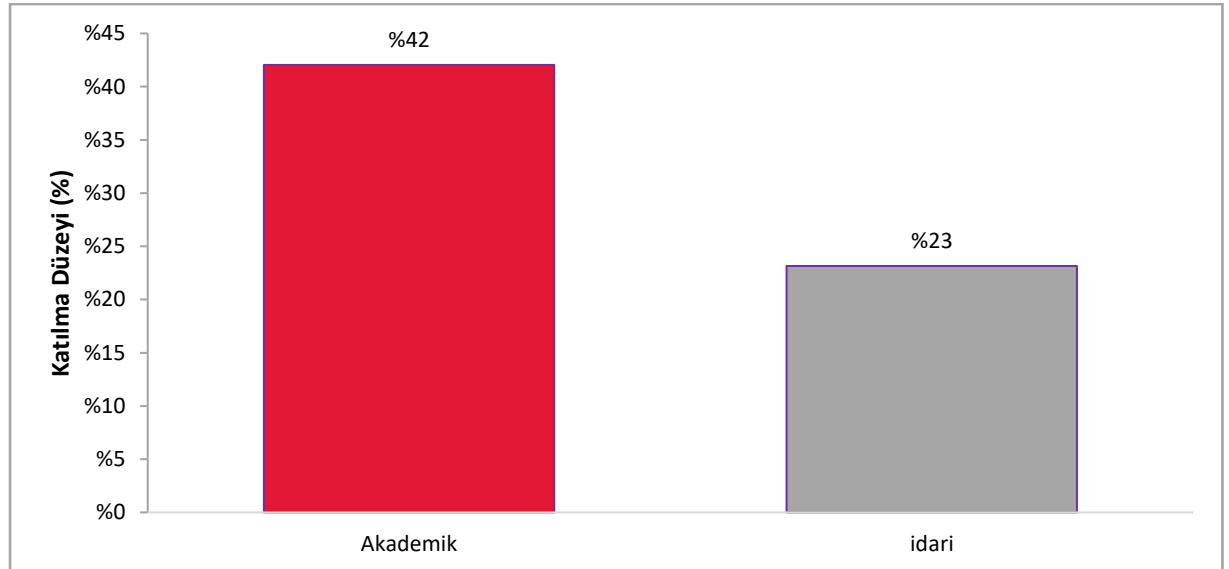
Grafik 6. İş Tatmini 4. Boyut: Görevde Yükselme ve Terfi

Grafik 6 incelendiğinde ODTÜ’de görevde yükselme olanaklarının sınırlı olduğunu düşünen akademik personelin oranı %67 iken idari personelde bu oran %87,7’ye çıkmıştır. 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 %83 civarındadır. Bu oran akademik personelde de yüksek düzeydedir (%57,5). Akademik personelin %40’ı, idari personelin ise %55,6’sı verilen görevlerin kimler tarafından yerine getirileceği konusunda belirsizlikler olduğunu düşünmektedir. Mevcut işleyişte performans değerlendirme sisteminden memnun olduğunu ifade eden akademik personelin oranı %30,1 iken idari personelin oranı %18,8’dir. Yaptığı işlerden dolayı takdir aldığını ifade eden akademik personelin oranı %30,7 idari personel oranı %22,9’ dur.

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

Tablo 8 İş Tatmini 5. Boyut: Ücret

Ücret	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)
Benzer kurumlarda görevli meslektaşlarımın ücretleriyle kıyasladığımda kendi ücretimin makul olduğunu düşünüyorum	142	103	166	50



Grafik 7. İş Tatmini 5. Boyut: Ücret

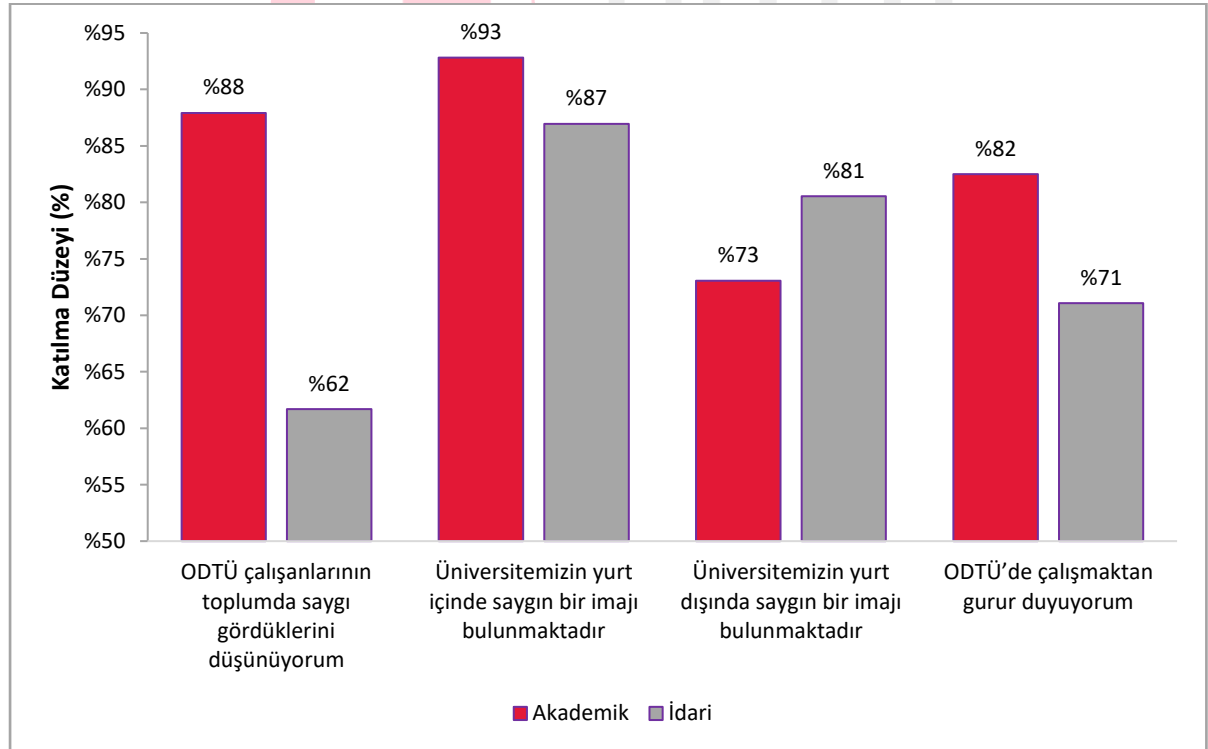
Grafik 7 incelendiğinde akademik personelin %42'si, idari personelin ise %23'ü diğer kurumlardaki meslektaşlarıyla kıyasladıklarında kendi ücretlerini makul bulmaktadır.

Tablo 9'da "İş Tatmini" boyutunun, "İtibar/Saygınlık" alt boyutunu oluşturan faktörler ve bu faktörlerin 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 (Sayı)	Katılıyor (Sayı)	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)
ODTÜ çalışanlarının toplumda saygı gördüklerini düşünüyorum	32	233	100	161
Üniversitemizin yurt içinde saygın bir imajı bulunmaktadır	19	246	33	220
Üniversitemizin yurt dışında saygın bir imajı bulunmaktadır	69	187	43	178
ODTÜ'de çalışmaktan gurur duyuyorum	45	212	72	177

Söz konusu verilerin yüzdelik oranlarını gösteren grafik aşağıda verilmiştir:



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

Akademik personelin %92,8'i ODTÜ'nün yurtiçinde saygın bir imajı olduğunu düşünmektedir ve %82,5'i ODTÜ'de çalışmaktan gurur duymaktadır. ODTÜ'de çalışıyor olmanın toplumda saygıyla karşılandığını düşünen akademisyenlerin oranı ise %87,9'dur. ODTÜ'nün yurtiçinde saygın bir imajı olduğunu düşünen idari personelin oranı %87 iken ODTÜ'de çalışmaktan gurur duyduğunu ifade eden idari personelin oranı %71,1'dir.

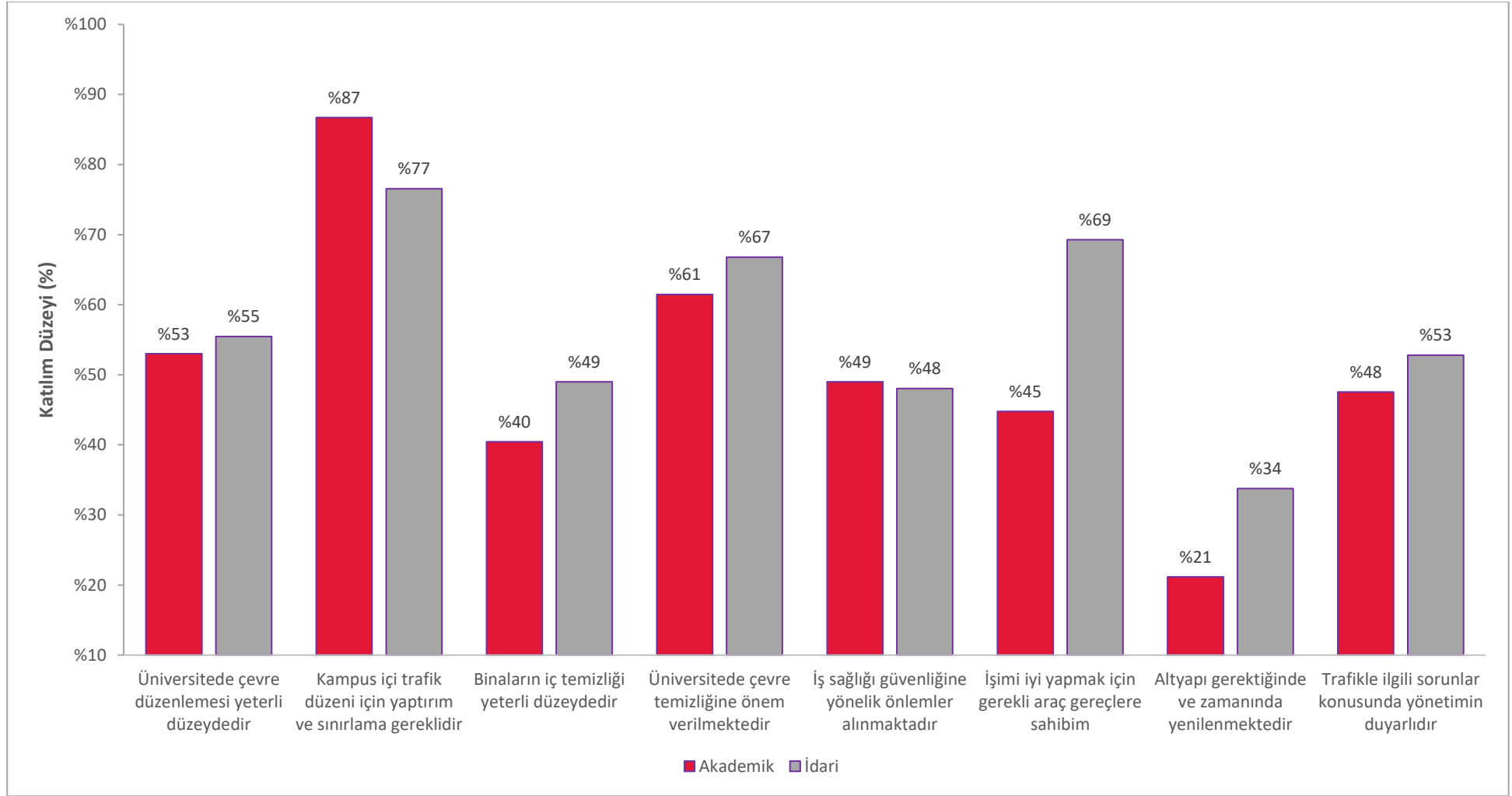
Tablo 10'da "İş Tatmini" boyutunun, "Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı" alt boyutunu oluşturan faktörler ve bu faktörlerin her biri için akademik ve idari personelin katılım düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

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

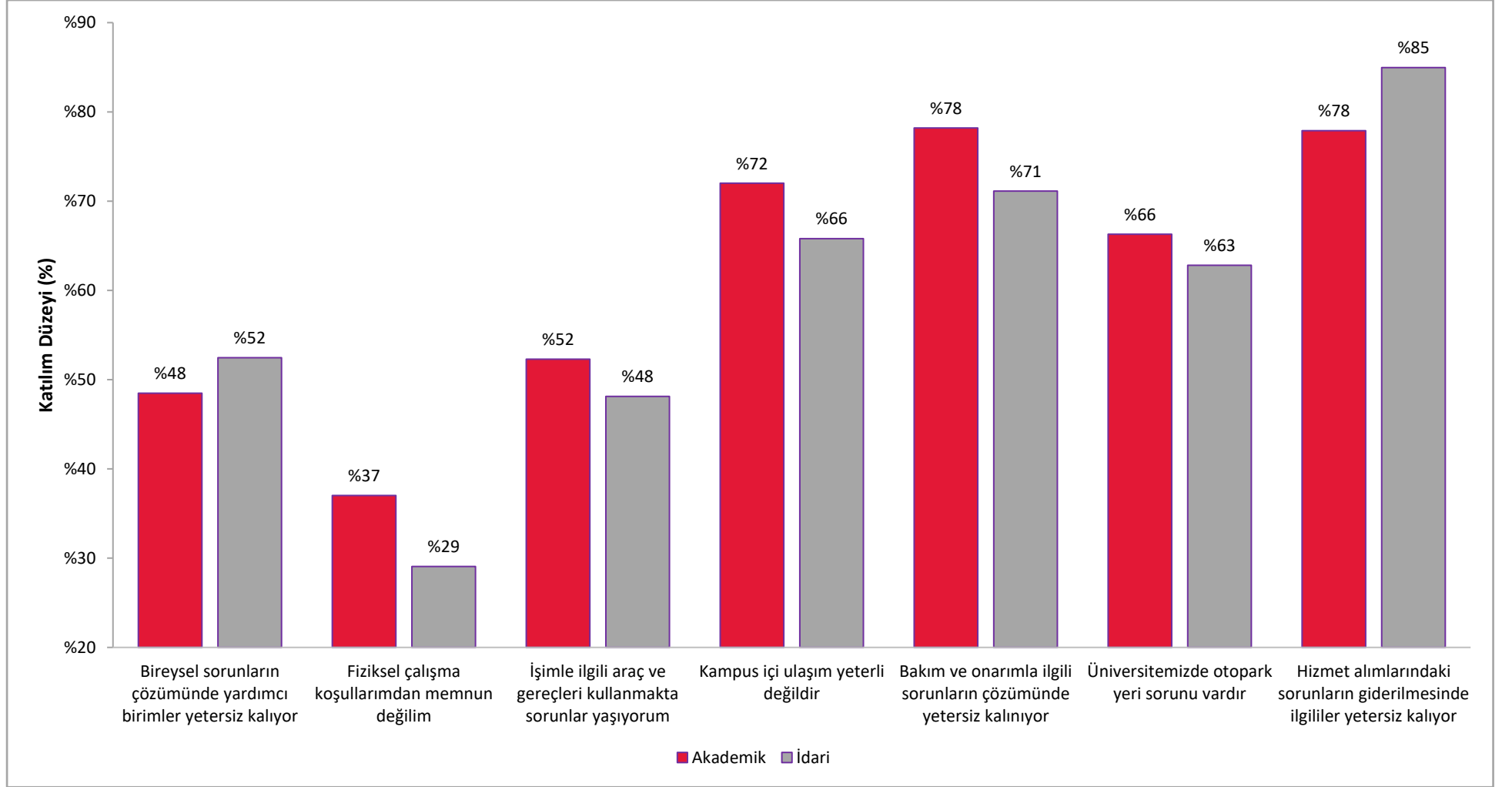
Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)
Üniversitede çevre düzenlemesi yeterli düzeydedir	125	141	114	142
Kampus içi trafiği düzenlemek için gerektiğinde yaptırımlara ve sınırlamalara gidilmelidir	34	222	57	186
Binaların iç temizliği yeterli düzeydedir	156	106	128	123
Üniversitede çevre temizliğine önem verilmektedir	101	161	86	173
ODTÜ'de çalışanların sağlığı ve çalışma koşullarının güvenliğine yönelik önlemler alınmaktadır	128	123	132	122
İşimi iyi yapmak için gerekli araç gereçlere sahibim	143	116	79	178
Üniversitenin alt yapısı gerektiğinde ve zamanında yenilenmektedir	190	51	149	76
Trafikle ilgili sorunlar konusunda yönetimin duyarlı olduğunu düşünüyorum	118	107	109	122
ODTÜ'de, çalışanların bireysel sorunlarını çözmelerine yardımcı olacak birimler yetersiz kalıyor*	136	128	125	138
Fiziksel çalışma koşullarımdan memnun değilim*	160	94	183	75
İşimle ilgili araç ve gereçleri kullanmakta sorunlar yaşıyorum*	94	103	124	115
Kampus içi ulaşım yeterli değildir*	63	162	79	152
Bakım ve onarımla ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde ilgili birimler yetersiz kalıyor*	53	190	69	170
Üniversitemizde otopark yeri sorunu vardır*	61	120	74	125
Hizmet alımlarında karşılaştığım sorunların giderilmesinde ilgili birimler yetersiz kalıyor*	46	162	37	209

*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 %53'e, idari personelin oranı ise %55'e yakın bir düzeydedir. Hem akademik hem idari personelin büyük bir kısmı kampüs içindeki trafik düzenini sağlamak için yaptırımlara gidilmesi gerektiği konusunda hemfikirdir. Binaların iç temizliğini yeterli bulan akademik personelin oranı %40,5, idari personelin oranı ise %49'dur. Personel genel olarak çevre temizliğine önem verildiğini düşünmektedir (Akademik: %61,5 İdari: %66,8). Akademik personelin %66'sı üniversitede bir otopark yeri sorununun olduğunu düşünmektedir. Söz konusu oran idari personelde %62,8'e düşmüş olsa da yine de yüksek bir seviyede kalmaktadır. Akademisyenlerin %48,5'i idari personelin ise %52,5'i bireysel sorunlarının çözümünde gerekli birimlerin yetersiz kaldığını düşünmektedir. Fiziksel çalışma koşullarından memnun olmadıklarını belirten akademik personelin oranı %37 iken idari personelde bu oran %29,1'dir. Bakım ve onarım ile ilgili sorunların çözümünde ilgili birimlerin yetersiz kaldığını düşünen akademik personelin oranı %78,2, idari personelin oranı ise %71,1 civarındadır.

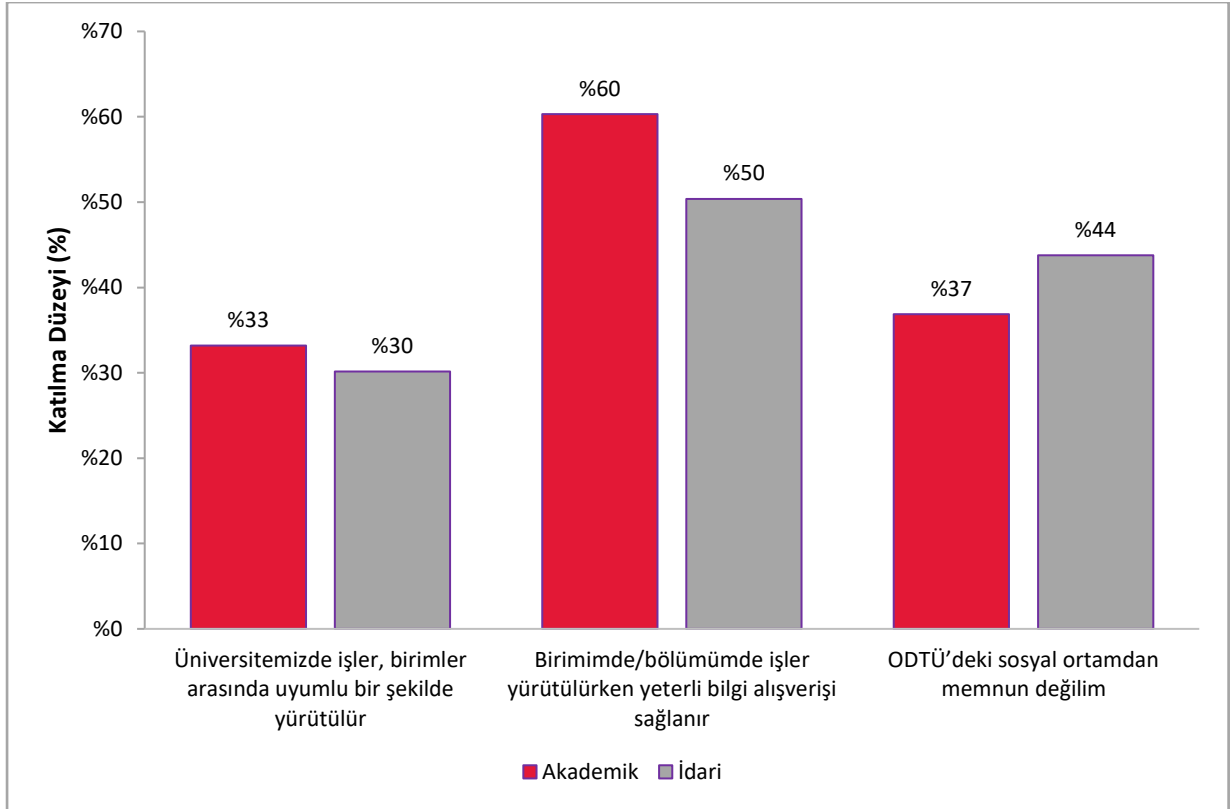
Tablo 11'de "İş Tatmini" boyutunun, "Birim-İçi ve Birimler-Arası İlişkiler" alt boyutunu oluşturan faktörler ve bu faktörlerin her biri için akademik ve idari personelin katılım düzeyleri frekans olarak sunulmuştur.

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

Birim İçi ve Birimler Arası İlişkiler	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)
Üniversitemizde işler, birimler arasında uyumlu bir şekilde yürütülür	163	81	176	76
Birimimde/bölümümde işler yürütülürken yeterli bilgi alışverişi sağlanır	104	158	129	131
ODTÜ'deki sosyal ortamdan memnun değilim*	161	94	140	109

*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

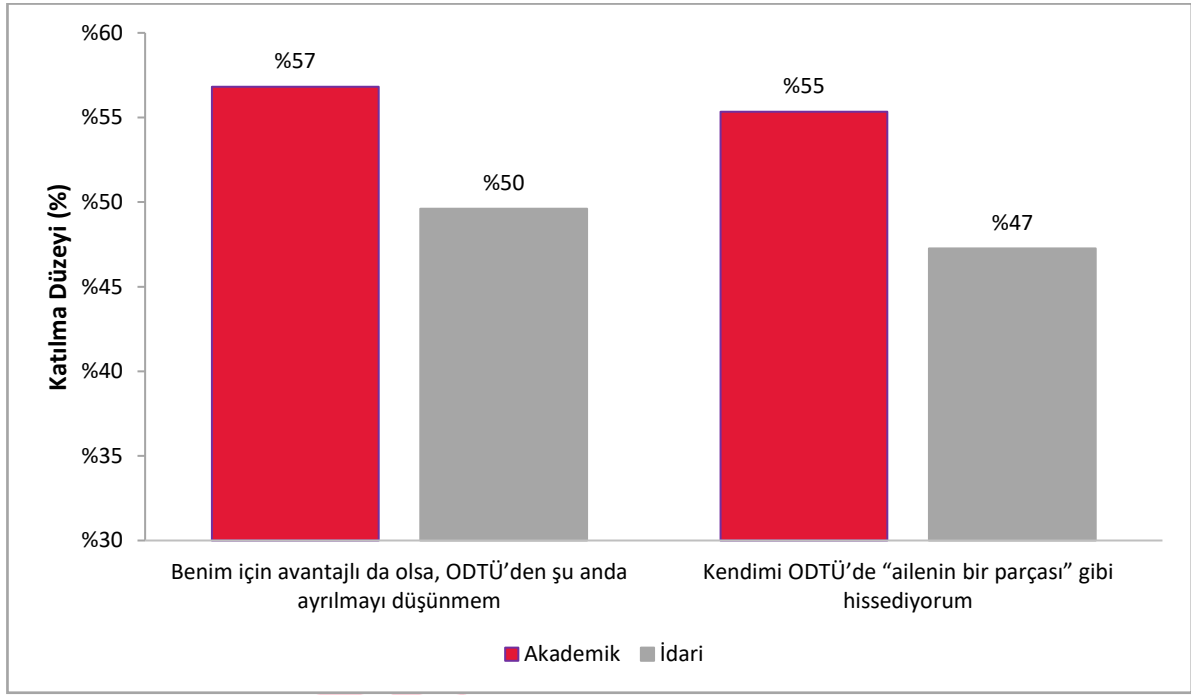
Grafik 11 incelendiğinde ODTÜ'deki sosyal ortamdan memnun olmadığını belirten akademisyenlerin oranı %36,9 idari personelin oranı ise %43,8'dir. Birimde ya da bölümde işler yürütülürken yeterli bilgi alışverişinin sağlandığını düşünen akademisyenlerin oranı %60,3'tür ancak idari personelde bu oran %50,4'e düşmektedir. ODTÜ'de işlerin birimler arasında uyumlu bir şekilde yürütüldüğüne dair görüşe akademik personelin %33,2'si olumlu görüş bildirmişken, idari personelde de bu oran akademik personele yakındır (%30,2).

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

Tablo 12 İş Tatmini 9. Boyut: Aidiyet

Aidiyet	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)
Benim için avantajlı da olsa, ODTÜ'den şu anda ayrılmayı düşünmem	114	150	131	129
Kendimi ODTÜ'de "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum	117	145	135	121

Söz konusu veriler yüzeliklere dönüştürülerek aşağıdaki grafikte verilmiştir:



Grafik 12. İş Tatmini 9. Boyut: Aidiyet

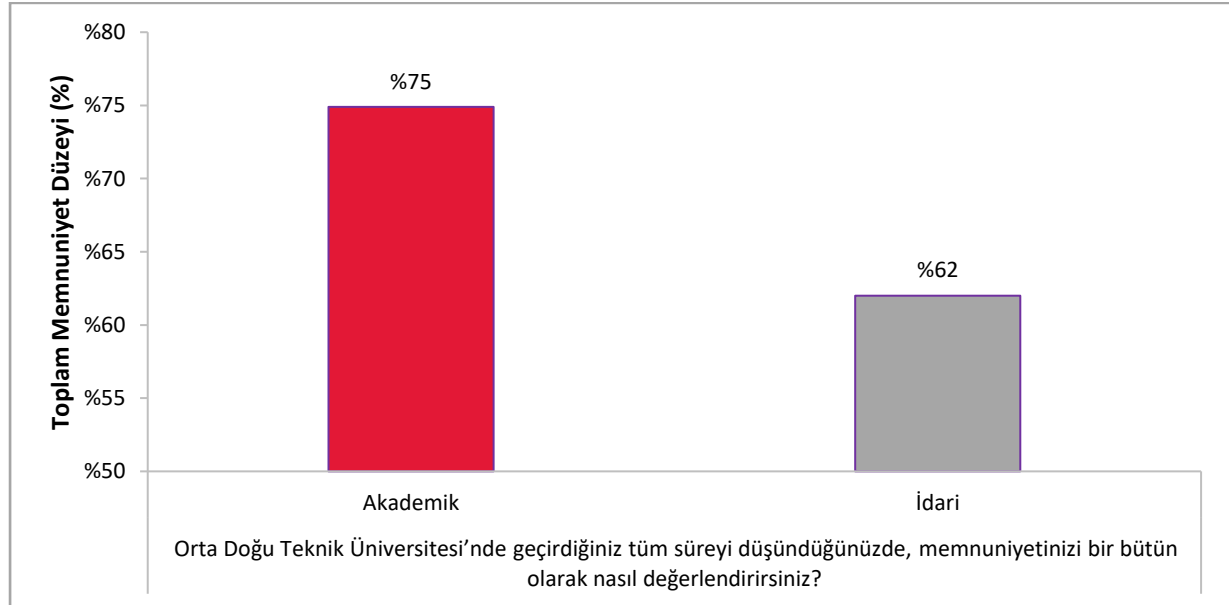
Kendisi için avantajlı olsa da ODTÜ'den ayrılmayı düşünmeyen akademik personelin oranı %56,8 idari personelin oranı ise %49,6'dır. Kendisini ODTÜ'nün bir parçası gibi hisseden akademisyenlerin oranı %55,3 iken idari personelin oranı ise %47,3'tür.

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 521 çalışanın genel memnuniyetlerine ilişkin verdikleri cevapların ortalaması 2,74 (Standart Sapma=0,75 Medyan=3,00) olarak bulunmuştur. Soruyu yanıtlayan akademik personelin genel memnuniyetlerinin ortalaması 2,87 (Standart Sapma=0,69 Medyan=3,00); idari personelin genel memnuniyetlerinin ortalaması ise 2,59 (Standart Sapma=0,78 Medyan=3,00) olarak tespit edilmiştir. Soruya verilen cevaplar, yüzdesel olarak Tablo 13’te sunulmaktadır.

Tablo 13 Genel Memnuniyet

		Çok memnunum	Memnunum	Memnun değilim	Hiç memnun değilim	Toplam Memnuniyet
Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nde geçirdiğiniz tüm süreyi düşündüğünüzde, memnuniyetinizi bir bütün olarak nasıl değerlendirirsiniz?	Akademik	%15,6	%59,3	%22,1	%3,0	%74,9
	İdari	%8,1	%53,9	%27,5	%10,5	%62,0

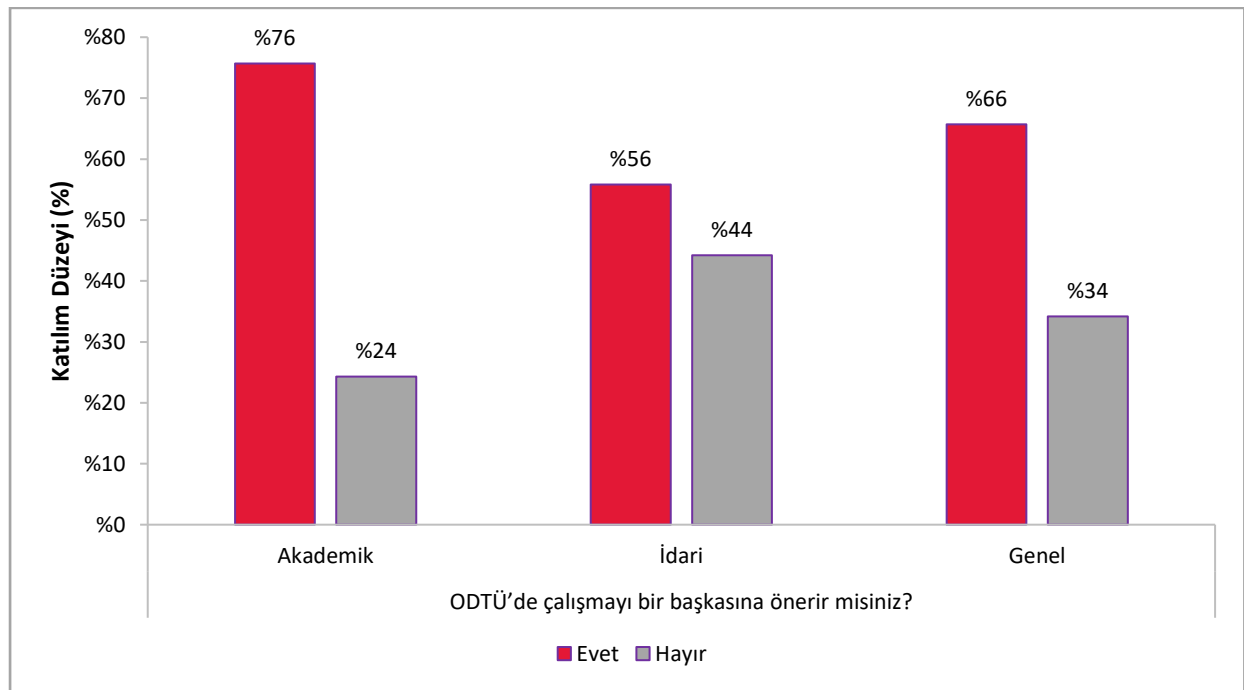


Grafik 13. Genel Memnuniyet

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

		Evet	Hayır
ODTÜ’de çalışmayı bir başkasına önerir misiniz?	Akademik	%75,7	%24,3
	İdari	%55,8	%44,2
	Genel	%65,7	%34,2



Grafik 14. ODTÜ’de Çalışmayı Başkasına Tavsiye Etme

Çalışanların pandemi dönemindeki çalışma koşullarına yönelik görüşlerini içeren bilgiler aşağıda verilmiştir.

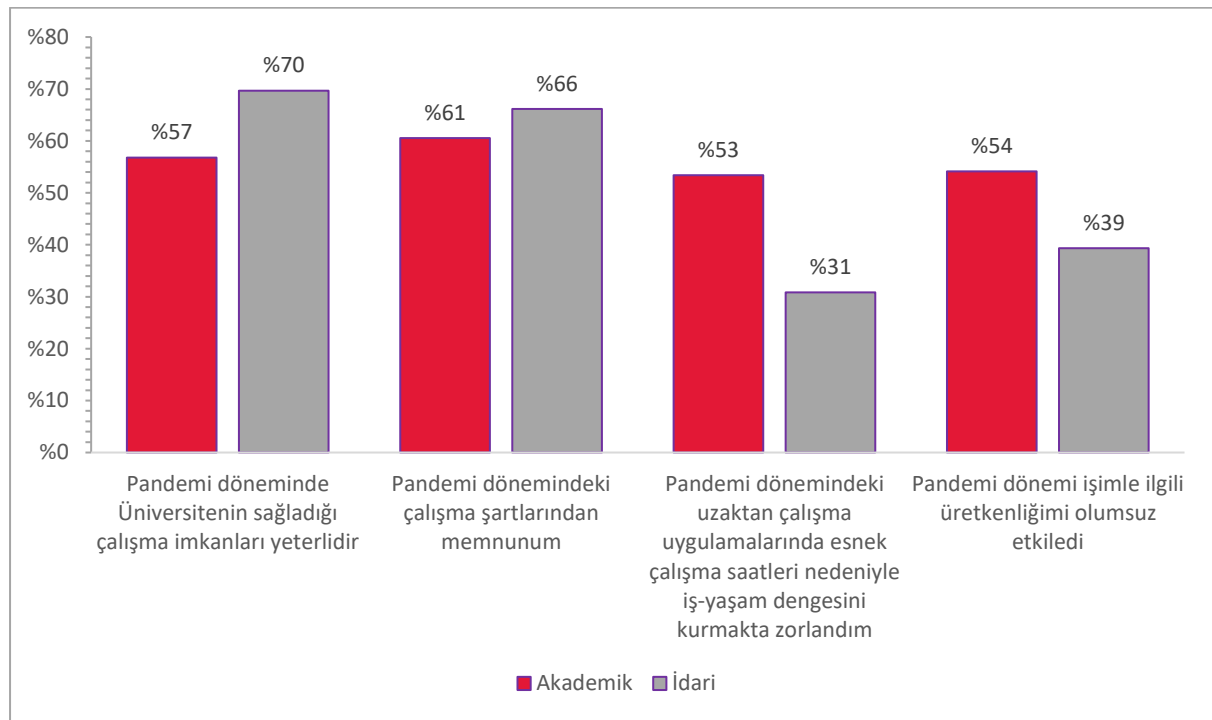
3.4. Pandemi Döneminde Çalışma Yaşamı

Bu yıl gerçekleştirilen ankete geçmiş yıllardan farklı olarak 2019 yılından bu yana yaşanan ve gerek çalışma gerek sosyal yaşama büyük etkileri olan Covid-19 pandemisinin çalışanlar üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla sorular yöneltmiştir. Alınan cevaplar derlenerek aşağıda sunulmuştur:

Tablo 15 Pandemi Döneminde Çalışma Koşulları

Pandemi Döneminde Çalışma Koşulları	Akademik		İdari	
	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)	Katılmıyor (Sayı)	Katılıyor (Sayı)
Pandemi döneminde Üniversitenin sağladığı çalışma imkanları yeterlidir	111	146	75	172
Pandemi dönemindeki çalışma şartlarından memnunum	101	155	84	164
Pandemi dönemindeki uzaktan çalışma uygulamalarında esnek çalışma saatleri nedeniyle iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandım*	117	134	157	70
Pandemi dönemi işimle ilgili üretkenliğimi olumsuz etkiledi*	117	138	145	94

*Negatif kurgu içeren ifadeler



Grafik 15. Pandemi Döneminde Çalışma Koşulları

Grafik 15 incelendiğinde akademik personelin %56,8'sinin idari personelin ise yaklaşık %70'inin pandemi döneminde üniversitenin sağladığı çalışma imkanlarının yeterli olduğunu düşündükleri görülmektedir. Hem akademik hem idari personelin pandemi dönemindeki çalışma şartlarından memnuniyet oranı %60'ın üzerindedir. Uzaktan çalışma şartları dolayısıyla iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanan akademisyenlerin oranı %53,4 olarak hesaplanmıştır.

4. SONUÇ

ODTÜ Çalışma Yaşamı Araştırması 2021, 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:

Kütüphane Hizmetleri	%87,9
Uzaktan Eğitim Destek Hizmetleri	%77,7
Bilgi İşlem Hizmetleri	%77,6
Spor Hizmetleri	%64,9
Kreş	%62,0

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

Çarşı	%44,9
Satın Alma Hizmetleri	%43,4
Yemek Hizmetleri (Kafeterya/Sosyal Bina vb.)	%36,3
Altyapı, Bakım, Onarım Hizmetleri	%34,4
Lojman Hizmetleri	%26,8

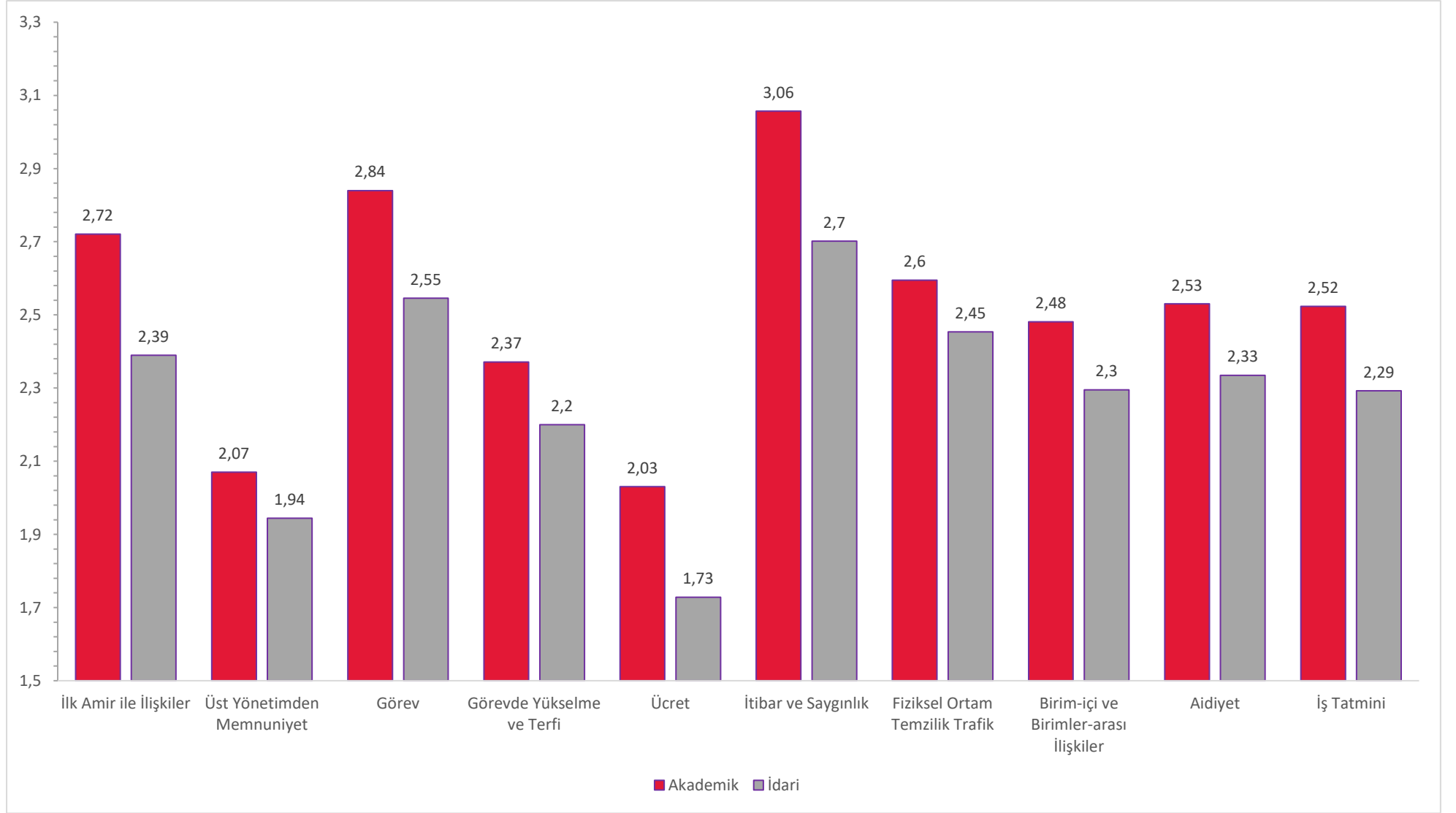
Çalışanların genel iş tatmin düzeyini belirlemek için daha önceki bölümlerde yüzdesel olarak verilen cevapların aritmetik ortalamaları alınarak boyutlar birbirleriyle kıyaslanmıştır. Ayrıca söz konusu boyutlar açısından akademik ve idari personelin görüşleri arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak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

Tablo 16 İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Genel Değerlendirme Tablosu

	Kadro Tipi	Ortalama	S.S.	t	p
İlk Amir ile İlişkiler	Akademik	2,72	0,86	4,33	*<0,01
	İdari	2,38	0,89		
Üst Yönetimden Memnuniyet	Akademik	2,07	0,80	1,84	0,06
	İdari	1,94	0,77		
Görev	Akademik	2,84	0,74	4,48	*<0,01
	İdari	2,54	0,76		
Görevde Yükselme ve Terfi	Akademik	2,37	0,74	2,63	0,01*
	İdari	2,20	0,75		
Ücret	Akademik	2,03	1,07	3,49	0,001*
	İdari	1,73	0,89		
İtibar ve Saygınlık	Akademik	3,06	0,60	5,71	*<0,01
	İdari	2,70	0,82		
Fiziksel Ortam, Temizlik, Trafik, Altyapı	Akademik	2,59	0,58	2,65	0,008*
	İdari	2,45	0,64		
Birim-içi ve Birimler arası İlişkiler	Akademik	2,48	0,71	2,96	0,003*
	İdari	2,29	0,73		
Aidiyet	Akademik	2,53	0,85	2,49	0,013*
	İdari	2,33	0,95		
İş Tatmini	Akademik	2,52	0,57	4,47	*<0,01
	İdari	2,29	0,61		

S.S: Standart Sapma *p<0.01 $H_0: \mu_{akademik} = \mu_{idari}$

Tablo 16 incelendiğinde akademik personel için genel iş tatmini ortalamasının 4 üzerinden 2,52 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:4,47 p<0,01). Akademik personel açısından en yüksek ortalamaya sahip boyutun itibar ve saygınlık boyutu olduğu tespit edilmiş (Ort: 3,06). İdari personelde ise en yüksek ortalamaya sahip boyut ilk amirler ile ilişkiler boyutudur. İtibar ve saygınlıktan sonra akademik personel açısından en yüksek ortalamaya sahip boyut görev boyutu olmuştur (Ort: 2,84). İdari personel açısından ise en yüksek ortalamaya sahip ikinci boyut itibar ve saygınlık boyutu olmuştur (Ort: 2,70). Çalışanların katılım düzeylerinin en düşük olduğu konu hem akademik hem idari personel açısından ücret boyutudur (Akademik personel ortalaması: 2,03, İdari personel ortalaması: 1,73). 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:3,49 p<0,01). Bununla birlikte üst yönetimden memnuniyet boyutu, ücret boyutuyla beraber düşük seviyedeki boyutlardandır (Akademik personel ortalaması: 2,07; İdari personel ortalaması: 1,94). Ayrıca akademik ve idari personelin bu boyutla ilgili görüşleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir (t:1,84 p>0,05).



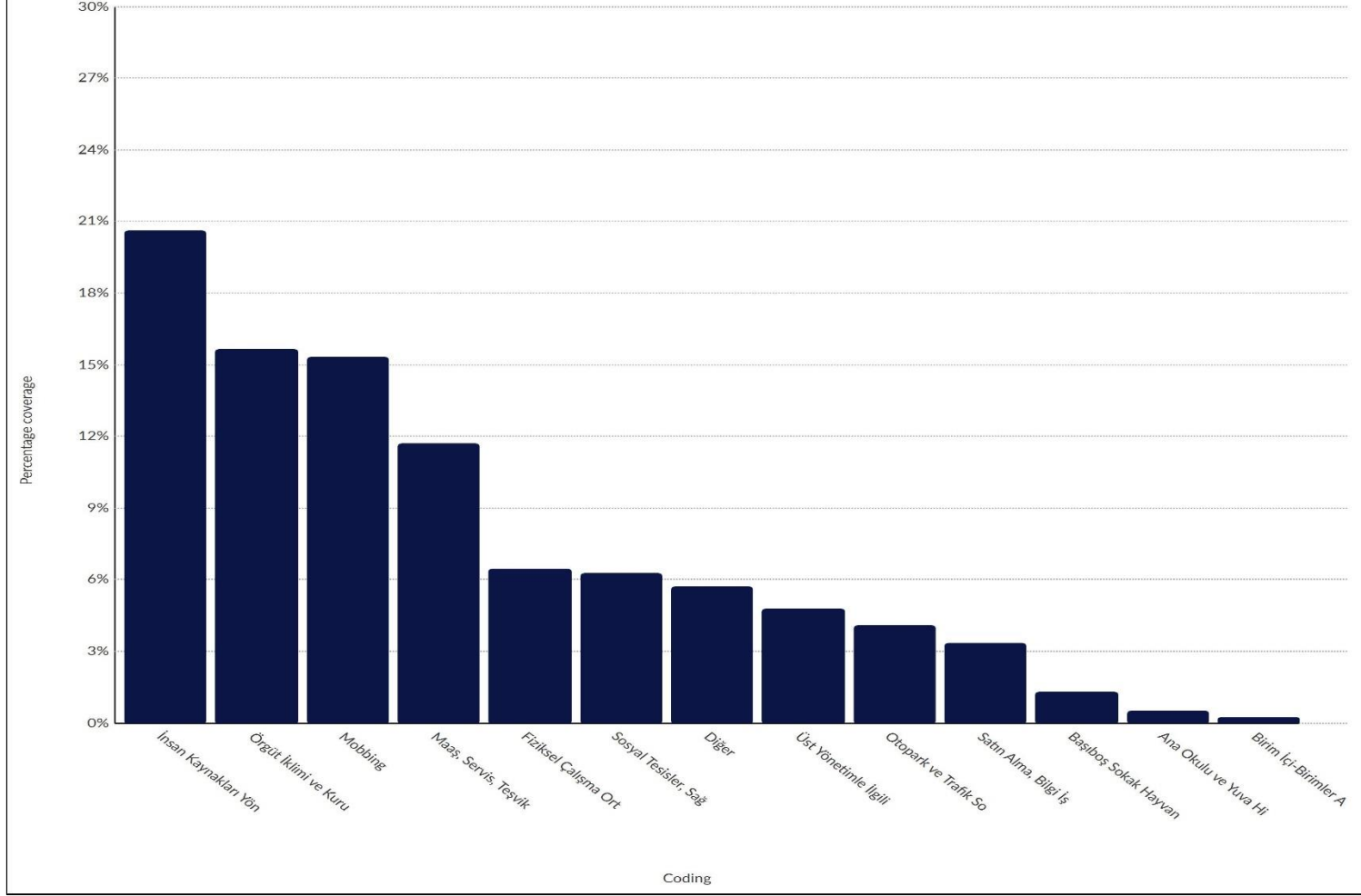
Grafik 16. Boyutlara İlişkin Ortalamalar

5. DİĞER GÖRÜŞ ve ÖNERİLER

Raporun bu kısmında anketin son bölümünde katılımcılara yöneltilen “Diğer görüş ve önerileriniz nelerdir?” sorusuna verilen açık uçlu metinlere yönelik nitel analizler yapılmıştır. Metin analizleri yapılırken öncelikle katılımcıların ifade ettikleri görüşler teker teker okunarak tematik faktörler belirlenmiştir. Daha sonra veriler Nvivo™ 14 programına aktararak belirlenen tematik faktörler yanıtlarla eşleştirilmiş ve her bir tematik faktöre uygun gelen ifade kaydedilmiştir. Son olarak kaydedilen faktörler program aracılığıyla analiz ettirilip 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. 162 katılımcının verdiği açık uçlu yanıtlardan 238 ifadenin tümü değerlendirilmiş ve elde edilen faktörlere ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur:

Tablo 17 Metin Analizi Sonucunda Elde Edilen Faktörlerin Dağılımı

Faktörler	f	Oran(%)
İnsan kaynakları yönetimi	50	%21,0
Mobbing	29	%12,2
Örgüt İklimi ve Kurum Kültürü	29	%12,2
Maaş, Servis, Teşvik, Destek ve Diğer Yan Haklar	28	%11,8
Sosyal Tesisler, Sağlık, Kafeterya, Yemekhane ve Lojman Hizmetleri	22	%9,2
Fiziksel Çalışma Ortamı, Temizlik, Altyapı, bakım ve Onarım Hizmetleri	19	%8,0
Üst Yönetimle İlgili Görüşler	13	%5,5
Otopark, Trafik ve Güvenlik Sorunları	9	%3,8
Satın Alma, Bilgi İşlem ve Teknik Destek Hizmetleri	9	%3,8
Başboş Sokak Hayvanları	5	%2,1
Anaokulu ve Yuva Hizmetleri	2	%0,8
Birim İçi ve Birimler Arası İletişim	1	%0,4
Diğer	22	%9,2
Toplam	238	100



Grafik 17 Metin Analizi Sonucunda Elde Edilen Faktörlerin Dağılımı (Nvivo Program Çıktısı)



Grafik 19 Kelime Benzerliklerine Göre Kümelenmiş Faktörler

Grafikler incelendiğinde metinler içinde en çok tekrar eden kelimelerin akademik, personel, öğretim ve araştırma gibi ifadeler olduğu görülmektedir. Söz konusu kelimelerin faktörlerdeki kullanma sıklıklarına göre oluşturulan küme yapısı incelendiğinde ise, Örgüt İklimi ve Kurum Kültürü, üst yönetim ile ilgili görüşler, fiziksel çalışma ortamı, insan kaynakları yönetimi ve mobbing gibi bireylerin kurumdaki çalışma motivasyonlarını ve çalışma süreçlerini etkileyen birçok faktörün aynı kümede toplandığı görülmektedir. Verilen yanıtların büyük bir kısmının memnuniyetten daha çok öneri ve şikâyet gibi memnuniyetsizlik ve iyileştirme önerileri olduğu göz önüne alındığında personelin çalışma motivasyonu ve çalışma süreçlerine ilişkin iyileştirmelerin gerekli olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Yine görüşler incelendiğinde bazı katılımcıların ODTÜ'nün tarihsel olarak getirdiği kurum imajı ve kültürüne dair aidiyet beslediği fakat günümüz koşullarında kurum yapılanmasına dair aidiyetini sorguladığını göstermektedir.

Ayrıca, mobbing ve personel ilişkiselliği alanlarında yer bulan alıntılar, raporlanmış mobbing ve raporlanmış anlaşmazlıkların irdelenmesi gerektiğini, raporlanmamış ise bunun sebeplerinin ayrıca araştırılması gerektiği yönünde izlenim vermektedir.

Bahsi geçen alanlar kurum kültürü, aidiyet ve genel memnuniyetin temelini oluşturan faktörlerdir. Aynı zamanda çalışma yaşamını olumsuz etkileyen, motivasyonu düşüren etkenlerdir. Açık uçlu sorulara verilen yanıtlar incelenmeden, bu alanlara yönelik detaylı bilgi elde edilememektedir. Bu sebeple, önümüzdeki yıllarda ODTÜ'de çalışma yaşamı alanlarının daha detaylı incelenmesi, yapısal hale gelmesi muhtemel sorunların anlaşılması için önem taşımaktadır.