

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
EDEBİYAT FAKÜLTESİ

AKADEMİK PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ
2025-2026 RAPORU

Edebiyat Fakültesi

Kapsam: 6 memnuniyet boyutu ve bu boyutlardaki toplam 33 memnuniyet/değerlendirme sorusu ile bir açık uçlu öneri alanından oluşan 60 akademik personel yanıtı

Edebiyat Fakültesi Akademik Personel Memnuniyet Anketi

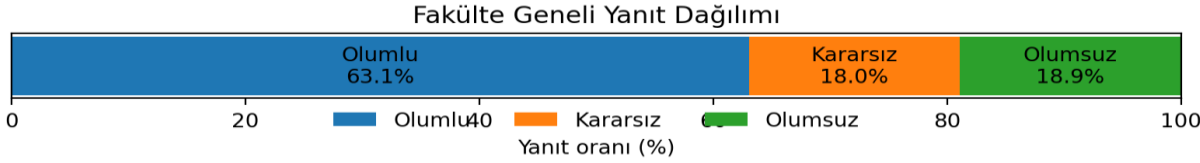
2025-2026 Raporu

Bu rapor, 2025-2026 eğitim-öğretim yılı Akademik Personel Memnuniyet Anketine verilen yanıtların Edebiyat Fakültesi düzeyinde değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Analiz 60 akademik personel yanıtını kapsamaktadır. Anket, toplam 6 memnuniyet boyutu ve her boyuttaki soruların toplamı olan 33 memnuniyet/değerlendirme sorusu ile bir açık uçlu öneri alanından oluşmaktadır.

Analizde Likert tipi sorular temel alınmıştır. Yüzde hesaplamalarında boş yanıtlar ilgili sorunun paydasına dahil edilmemiştir. Olumlu memnuniyet oranı, 'Katılıyorum' ve 'Kesinlikle Katılıyorum' yanıtlarının toplam geçerli yanıt içindeki payı olarak hesaplanmıştır. Kararsız oranı 'Kararsızım' yanıtlarını; olumsuz oran ise 'Katılmıyorum' ve 'Hiç Katılmıyorum' yanıtlarını göstermektedir. Memnuniyet boyutu yüzdeleri, ilgili boyutun altında yer alan sorulara verilen tüm geçerli yanıtlar birleştirilerek hesaplanmıştır.

Ankette yer alan 33 Likert tipi soruya verilen toplam 1.980 geçerli yanıt üzerinden Edebiyat Fakültesi genel olumlu memnuniyet oranı %63,1 olarak hesaplanmıştır. Akademik personelin 'Edebiyat Fakültesinde çalışmaktan memnunum' maddesine verdiği olumlu yanıt oranı %86,7 düzeyindedir. Bununla beraber kararsız yanıt oranı %18; olumsuz yanıt oranı %18,9 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular, genel aidiyet ve kurumsal bağlılık algısının fakülte genelinde güçlü olduğunu göstermektedir.

Katılımcı Sayısı	Soru Sayısı	Geçerli Yanıt	Genel Olumlu Memnuniyet
60	33	1.980	%63,1

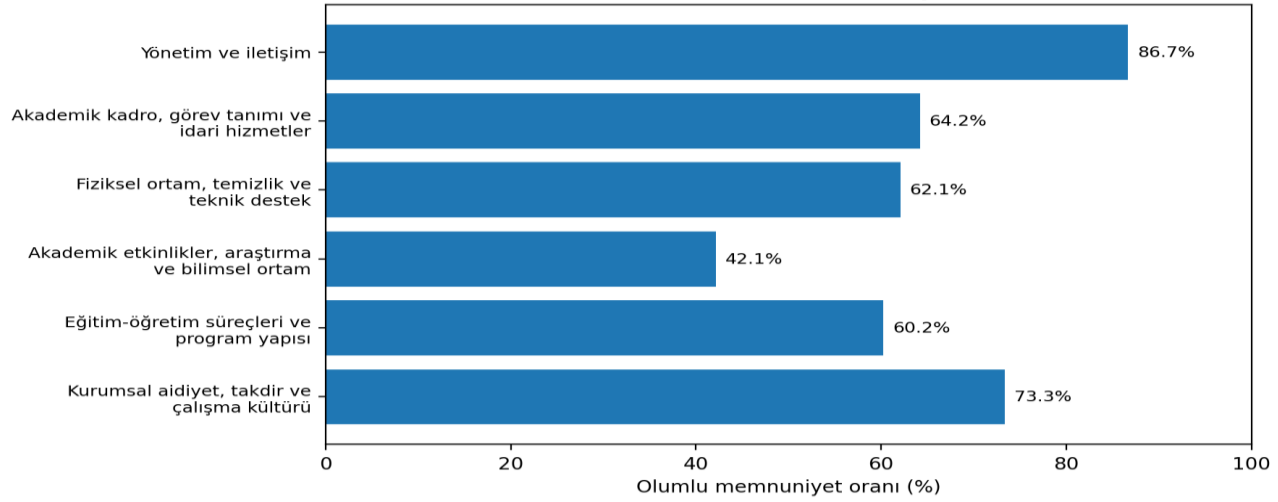


Şekil 1: 60 katılımcının genel yanıt dağılımı

Her Memnuniyet Boyutu için Memnuniyet Yüzdeleri

Aşağıdaki Tablo 1'de her soru için ankette yer alan soru aralığı, soru sayısı, geçerli yanıt sayısı, olumlu memnuniyet yüzdesi, kararsız yanıt yüzdesi ve olumsuz yanıt yüzdesi Şekil 2'te gösterilmiştir. Ayrıca memnuniyet boyutlarının altındaki her bir madde için olumlu, kararsız ve olumsuz yanıt oranları da Tablo 2'de verilmiştir.

Genel tabloda da görüleceği gibi memnuniyet boyutu bazında en yüksek olumlu memnuniyet oranı Yönetim ve iletişim başlığında %86,7 olup diğer boyutlarla karşılaştırıldığında en yüksek olumlu yanıt oranı bu boyuttaki 'Fakülte yöneticilerine kolayca ulaşırım' maddesi ile %100 memnuniyet oranına sahiptir. En düşük oran ise Akademik etkinlikler, araştırma ve bilimsel ortam başlığında %42,1 olarak görülmüş olup diğer boyutlarla karşılaştırıldığında en düşük memnuniyet oranı olan sahip madde de bu boyutta hesaplanmış olup, %8,3 oran ile 'Fakülte'deki araştırma geliştirme ve bilimsel faaliyetler için tahsis edilen mali destekler yeterlidir' maddesidir. Her bir memnuniyet boyutunun ayrıntılı değerlendirmesi için "Memnuniyet Boyutlarına Göre Ayrıntılı Değerlendirme" başlığına bakınız.



Şekil 2: 60 katılımcının memnuniyet boyutlarına göre olumlu memnuniyet oranı (%)

Tablo 1: 60 katılımcının memnuniyet boyutu bazında her boyut için ankette yer alan soru aralığı, soru sayısı, geçerli yanıt sayısı, olumlu memnuniyet yüzdesi, kararsız yanıt yüzdesi ve olumsuz yanıt yüzdesi

Memnuniyet Boyutu	Soru Aralığı	Soru Sayısı	Geçerli Yanıt	Olumlu %	Kararsız %	Olumsuz %
Yönetim ve iletişim	1-4	4	240	%86,7	%9,6	%3,8
Akademik kadro, görev tanımı ve idari hizmetler	5-8	4	240	%64,2	%16,2	%19,6
Fiziksel ortam, temizlik ve teknik destek	9-12	4	240	%62,1	%16,2	%21,7
Akademik etkinlikler, araştırma ve bilimsel ortam	13-19	7	420	%42,1	%24,5	%33,3
Eğitim-öğretim süreçleri ve program yapısı	20-26	7	420	%60,2	%19,8	%20,0
Kurumsal aidiyet, takdir ve çalışma kültürü	27-33	7	420	%73,3	%16,4	%10,2

Memnuniyet Boyutlarına Göre Ayrıntılı Değerlendirme

Her bir memnuniyet boyutu geçerli yanıtlar üzerinden yüzde memnuniyet, kararsız ve olumsuz oranları olarak rapor edilmiş olup, aynı şekilde her bir boyut altında en yüksek ve en düşük memnuniyet oranına sahip maddeler belirtilerek boyut bazında genel üç değerlendirme düzeyinden biri — güçlü, orta/geliştirilebilir ve öncelikli iyileştirme alanı— belirlenmiştir. Her bir memnuniyet boyut bazında ankette yer alan soru sırası, soru metni, olumlu memnuniyet yüzdesi, kararsız yanıt yüzdesi, olumsuz yanıt yüzdesi, olumlu soru sayısı ve geçerli yanıt sayısı ayrıca Tablo 2’de gösterilmiştir.

1. Yönetim ve iletişim

Bu Memnuniyet boyutu altında 4 soru yer almaktadır. Toplam 240 geçerli yanıt üzerinden olumlu memnuniyet oranı %86,7, kararsız oranı %9,6, olumsuz oranı ise %3,8 olarak hesaplanmıştır. Değerlendirme düzeyi: Güçlü alan.

- En güçlü madde: S1 - Fakülte yöneticilerine kolayca ulaşırım. (%100).
- Geliştirme gerektiren madde: S3 - Önerilerim dikkate alınır. (%75).

2. Akademik kadro, görev tanımı ve idari hizmetler

Bu Memnuniyet boyutu altında 4 soru yer almaktadır. Toplam 240 geçerli yanıt üzerinden olumlu memnuniyet oranı %64,2, kararsız oranı %16,2, olumsuz oranı ise %19,6 olarak hesaplanmıştır. Değerlendirme düzeyi: Orta/geliştirilebilir alan.

- En güçlü madde: S8 - İdari personelin sunmuş olduğu hizmetlerden memnunum. (%80).
- Geliştirme gerektiren madde: S5 - Fakülteadaki akademik kadro sayısı yeterlidir. (%45).

3. Fiziksel ortam, temizlik ve teknik destek

Bu Memnuniyet boyutu altında 4 soru yer almaktadır. Toplam 240 geçerli yanıt üzerinden olumlu memnuniyet oranı %62,1, kararsız oranı %16,2, olumsuz oranı ise %21,7 olarak hesaplanmıştır. Değerlendirme düzeyi: Orta/geliştirilebilir alan.

- En güçlü madde: S9 - Çalıştığım fiziksel mekân çalışmaya uygundur. (%73,3).
- Geliştirme gerektiren madde: S11 - Eğitim-öğretim faaliyetleri ile ilgili sağlanan donanım, araç ve gereç desteği yeterlidir. (%50).

4. Akademik etkinlikler, araştırma ve bilimsel ortam

Bu Memnuniyet boyutu altında 7 soru yer almaktadır. Toplam 420 geçerli yanıt üzerinden olumlu memnuniyet oranı %42,1, kararsız oranı %24,5, olumsuz oranı ise %33,3 olarak hesaplanmıştır. Değerlendirme düzeyi: Öncelikli iyileştirme alanı.

- En güçlü madde: S13 - Fakülteadaki akademik etkinliklerden memnunum. (%63,3).
- Geliştirme gerektiren madde: S16 - Fakülteadaki araştırma geliştirme ve bilimsel faaliyetler için tahsis edilen mali destekler yeterlidir. (%8,3).

5. Eğitim-öğretim süreçleri ve program yapısı

Bu Memnuniyet boyutu altında 7 soru yer almaktadır. Toplam 420 geçerli yanıt üzerinden olumlu memnuniyet oranı %60,2, kararsız oranı %19,8, olumsuz oranı ise %20 olarak hesaplanmıştır. Değerlendirme düzeyi: Orta/geliştirilebilir alan.

- En güçlü madde: S25 - Hedeflenen program çıktıları ile verilen ders çıktıları uygundur. (%86,7).
- Geliştirme gerektiren madde: S22 - Fakültede eğitim-öğretim faaliyetleri ile ilgili sağlanan donanım, araç ve gereç desteği yeterlidir. (%40).

6. Kurumsal aidiyet, takdir ve çalışma kültürü

Bu Memnuniyet boyutu altında 7 soru yer almaktadır. Toplam 420 geçerli yanıt üzerinden olumlu memnuniyet oranı %73,3, kararsız oranı %16,4, olumsuz oranı ise %10,2 olarak hesaplanmıştır. Değerlendirme düzeyi: Orta/geliştirilebilir alan.

- En güçlü madde: S27 - Edebiyat Fakültesinde çalışmaktan memnunum. (%86,7).
- Geliştirme gerektiren madde: S28 - Performans ve başarılarım yöneticilerim tarafından yeterince takdir edilir. (%60).

Tablo 2: 60 katılımcının memnuniyet boyutu bazında her boyut için ankette yer alan soru sırası, soru metni, olumlu memnuniyet yüzdesi, kararsız yanıt yüzdesi, olumsuz yanıt yüzdesi, olumlu soru sayısı ve geçerli yanıt sayısı

Anket Boyutu	Soru	Soru Metni	Olumlu %	Kararsız %	Olumsuz %	Olumlu Sayı	Geçerli Yanıt
Yönetim ve iletişim	S1	Fakülte yöneticilerine kolayca ulaşırım.	%100	%0	%0	60	60
Yönetim ve iletişim	S2	İşimle ilgili sorunları yöneticilerimle rahatça paylaşabilirim.	%93,3	%5	%1,7	56	60
Yönetim ve iletişim	S3	Önerilerim dikkate alınır.	%75	%21,7	%3,3	45	60

Anket Boyutu	Soru	Soru Metni	Olumlu %	Kararsız %	Olumsuz %	Olumlu Sayı	Geçerli Yanıt
Yönetim ve iletişim	S4	Fakülte içi iletişim yeterli düzeydedir.	%78,3	%11,7	%10	47	60
Akademik kadro, görev tanımı ve idari hizmetler	S5	Fakülteadaki akademik kadro sayısı yeterlidir.	%45	%21,7	%33,3	27	60
Akademik kadro, görev tanımı ve idari hizmetler	S6	Görev, yetki ve sorumluluk tanımlarım açık olarak belirlenmiştir.	%71,7	%11,7	%16,7	43	60
Akademik kadro, görev tanımı ve idari hizmetler	S7	Fakülte görev, yetki ve sorumluluklar dengeli dağıtılmıştır.	%60	%16,7	%23,3	36	60
Akademik kadro, görev tanımı ve idari hizmetler	S8	İdari personelin sunmuş olduğu hizmetlerden memnunuz.	%80	%15	%5	48	60
Fiziksel ortam, temizlik ve teknik destek	S9	Çalıştığım fiziksel mekân çalışmaya uygundur.	%73,3	%13,3	%13,3	44	60
Fiziksel ortam, temizlik ve teknik destek	S10	Fakültemizin temizlik hizmetlerinden memnunuz.	%65	%15,0	%20	39	60
Fiziksel ortam, temizlik ve teknik destek	S11	Eğitim-öğretim faaliyetleri ile ilgili sağlanan donanım, araç ve gereç desteği yeterlidir.	%50	%16,7	%33,3	30	60
Fiziksel ortam, temizlik ve teknik destek	S12	Fakültenin teknik destek yardımcı hizmetlerinden memnunuz.	%60	%20	%20	36	60
Akademik etkinlikler, araştırma ve bilimsel ortam	S13	Fakülteadaki akademik etkinliklerden memnunuz.	%63,3	%25	%11,7	38	60
Akademik etkinlikler, araştırma ve bilimsel ortam	S14	Fakülteadaki sosyal etkinliklerden memnunuz.	%56,7	%30	%13,3	34	60
Akademik etkinlikler, araştırma ve bilimsel ortam	S15	Fakülteadaki iş yoğunluğu araştırma ve yayın yapabilmek için yeterli zaman ayrılmasına olanak sağlamaktadır.	%41,7	%18,3	%40	25	60
Akademik etkinlikler, araştırma ve bilimsel ortam	S16	Fakülteadaki araştırma geliştirme ve bilimsel faaliyetler için tahsis edilen mali destekler yeterlidir.	%8,3	%20	%71,7	5	60
Akademik etkinlikler, araştırma ve bilimsel ortam	S17	Fakülte disiplinler arası çalışmaya imkan sağlayacak akademik bir ortam olduğu kanaatindeyim.	%43,3	%21,7	%35	26	60
Akademik etkinlikler, araştırma ve bilimsel ortam	S18	Fakülte disiplinler arası çalışmayı önceleyen/özendiren akademik bir ortam bulunmaktadır.	%31,7	%28,3	%40	19	60
Akademik etkinlikler, araştırma ve bilimsel ortam	S19	Fakülte bünyesindeki kütüphane hizmetlerinden memnunuz.	%50	%28,3	%21,7	30	60
Eğitim-öğretim süreçleri ve program yapısı	S20	Fakülte programlarına kabul edilen öğrenci kontenjanları uygun sayıdadır.	%55	%20	%25	33	60
Eğitim-öğretim süreçleri ve program yapısı	S21	Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı uygundur.	%50	%16,7	%33,3	30	60
Eğitim-öğretim süreçleri ve program yapısı	S22	Fakülte eğitim-öğretim faaliyetleri ile ilgili sağlanan donanım, araç ve gereç desteği yeterlidir.	%40	%26,7	%33,3	24	60
Eğitim-öğretim süreçleri ve program yapısı	S23	Uzaktan eğitim faaliyetleri yeterlidir.	%70	%18,3	%11,7	42	60
Eğitim-öğretim süreçleri ve program yapısı	S24	Uluslararası öğrenci değişim programları ile ilgili anlaşmalar yeterlidir.	%40	%38,3	%21,7	24	60
Eğitim-öğretim süreçleri ve program yapısı	S25	Hedeflenen program çıktıları ile verilen ders çıktıları uygundur.	%86,7	%10	%3,3	52	60
Eğitim-öğretim süreçleri ve program yapısı	S26	Ders müfredatı yetkin bir eğitim-öğretim için yeterlidir.	%80	%8,3	%11,7	48	60
Kurumsal aidiyet, takdir ve çalışma kültürü	S27	Edebiyat Fakültesinde çalışmaktan memnunuz.	%86,7	%8,3	%5	52	60
Kurumsal aidiyet, takdir ve çalışma kültürü	S28	Performans ve başarılarım yöneticilerim tarafından yeterince takdir edilir.	%60	%20	%20	36	60
Kurumsal aidiyet, takdir ve çalışma kültürü	S29	Fakültemde saygı görürüm.	%76,7	%15	%8,3	46	60
Kurumsal aidiyet, takdir ve çalışma kültürü	S30	Birimdeki çatışmalar uzlaşmayla çözülmektedir.	%70	%16,7	%13,3	42	60
Kurumsal aidiyet, takdir ve çalışma kültürü	S31	Fakülteadaki iş yapma biçimimiz değişime açık olacak şekilde esnekler.	%63,3	%25	%11,7	38	60
Kurumsal aidiyet, takdir ve çalışma kültürü	S32	Fakülte faaliyetleri planlanırken paydaşların istek ve önerileri dikkate alınmaktadır.	%71,7	%18,3	%10	43	60
Kurumsal aidiyet, takdir ve çalışma kültürü	S33	Farklı birimlerde çalışanlarla birlikte iş yapmaktan memnun olurum.	%85	%11,7	%3,3	51	60

Sonuç:

2025-2026 Akademik Personel Memnuniyet Anketi sonuçlarına göre Edebiyat Fakültesi genel olumlu memnuniyet oranı %63,1 olarak hesaplanmıştır. Fakülte akademik personelin Edebiyat fakültesinde çalışmaktan duyduğu memnuniyet oranı ise %86,7 düzeyindedir. Bu bulgu, genel aidiyet ve kurumsal bağlılık algısının fakülte genelinde güçlü olduğunu göstermektedir. Anket genelinde;

En yüksek olumlu memnuniyet oranına sahip beş madde:

Akademik Personel Memnuniyet Anketi 2025-2026 | MSKÜ Edebiyat Fakültesi

- S1 - Fakülte yöneticilerine kolayca ulaşırım. (%100).
- S2 - İşimle ilgili sorunları yöneticilerimle rahatça paylaşabilirim. (%93,3).
- S25 - Hedeflenen program çıktıkları ile verilen ders çıktıkları uygundur. (%86,7).
- S27 - Edebiyat Fakültesinde çalışmaktan memnunum. (%86,7).
- S33 - Farklı birimlerde çalışanlarla birlikte iş yapmaktan memnun olurum. (%85,0).

Öncelikli iyileştirme gerektiren beş madde:

- S16 - Fakülte'deki araştırma geliştirme ve bilimsel faaliyetler için tahsis edilen mali destekler yeterlidir. (%8,3).
- S18 - Fakülte'de disiplinler arası çalışmayı önceleyen/özendiren akademik bir ortam bulunmaktadır. (%31,7).
- S22 - Fakülte'de eğitim-öğretim faaliyetleri ile ilgili sağlanan donanım, araç ve gereç desteği yeterlidir. (%40).
- S24 - Uluslararası öğrenci değişim programları ile ilgili anlaşmalar yeterlidir. (%40).
- S15 - Fakülte'deki iş yoğunluğu araştırma ve yayın yapabilmek için yeterli zaman ayrılmasına olanak sağlamaktadır. (%41,7).

olarak bulunmuştur.

Bu bulgulara göre yönetim erişilebilirliği, sorunların yöneticilerle paylaşılabilmesi, fakülte'de çalışmaktan memnuniyet ve farklı birimlerle iş yapma isteği güçlü alanlar olarak öne çıkmaktadır. Buna karşılık bilimsel araştırma-geliştirme faaliyetlerine ayrılan mali destekler, araştırma ve yayın için zaman ayırabilme, disiplinler arası çalışma ortamının teşviki, teknik destek/donanım ve kontenjan-öğretim elemanı dengesi izlenmesi gereken temel gelişim alanlarıdır.

Kısa vadede araştırma destek mekanizmalarının görünürleştirilmesi, proje/başvuru bilgilendirmelerinin düzenli yapılması, teknik-donanım ihtiyaçlarının bölüm bazında envanterlenmesi ve akademik iş yükünün araştırma zamanı üzerindeki etkisinin takip edilmesi önerilmektedir.

Açık Uçlu Görüşler

Ankette 15 akademik personel açık uçlu görüş bildirmiştir. Analizin odağı, akademik personelin tekrar eden deneyimlerini, sorun alanlarını ve geliştirme beklentilerini temalar altında sıralayarak yönetsel iyileştirme gündemine dönüştürmektir. Raporun bu bölümü, nicel memnuniyet yüzdelerinden ayrı olarak açık uçlu geri bildirimlere dayalıdır. Dolayısıyla bulgular, sorunların yaygınlığına ilişkin bir sinyal sağlar; tüm akademik personel evrenini temsil eden kesin oranlar olarak yorumlanmamalıdır.

Tablo 3: 15 akademik personel tarafından verilen açık uçlu görüş sayısı, iyileştirme alanı içeren ifade sayısı, olumlu bildirim içeren ifade sayısı ve nötr ifade sayısı

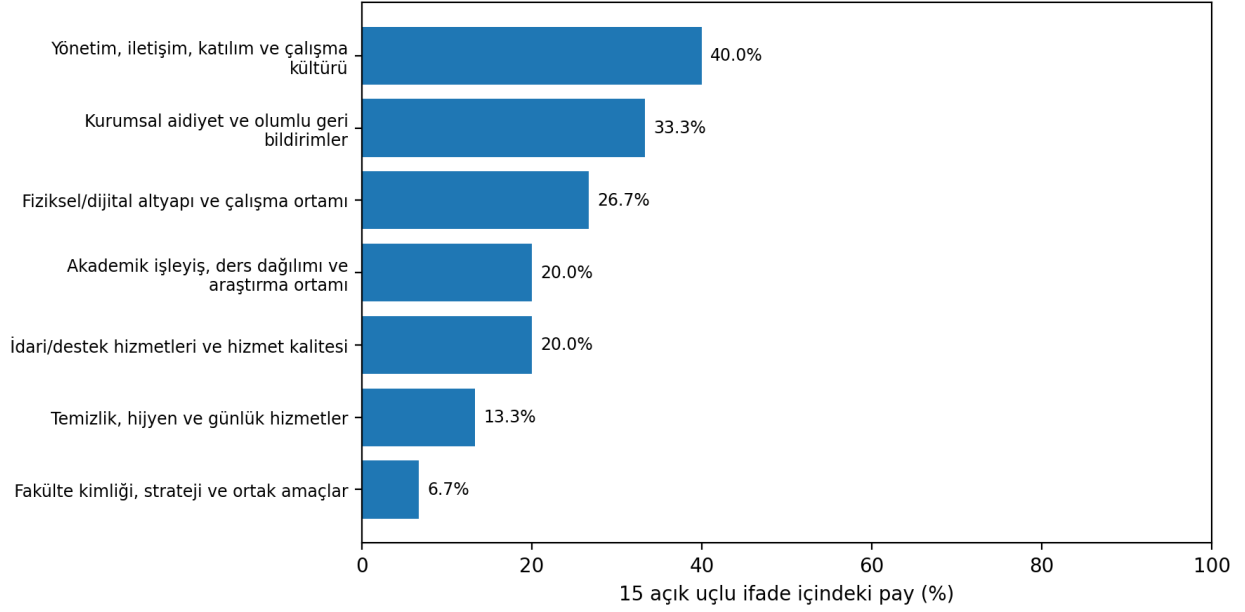
Gösterge	Değer
Analize alınan açık uçlu ifade sayısı	15
İyileştirme alanı içeren ifade sayısı	10 (%66,7)
Olumlu memnuniyet bildirimi içeren ifade sayısı	5 (%33,3)
Belirgin öneri/şikayet içermeyen ifade sayısı	2 (%13,3)
Kodlama yaklaşımı	Çoklu tematik kodlama

Anket veri dosyasında açık uçlu alana girilmiş 15 ifade tek tek okunmuş ve içeriklerine göre tematik olarak kodlanmıştır. Bir akademik personel ifadesi birden fazla konuya değinebileceği için çoklu kodlama uygulanmıştır. Bu nedenle temalara ait yüzdelerin toplamı %100'ü aşabilir (Tablo 3).

Açık uçlu ifadelerin tematik analizi, fakülte genelinde en görünür konunun yönetim, iletişim, katılım ve çalışma kültürü alanında yoğunlaştığını göstermektedir (6 ifade; %40). Bunu kurumsal aidiyet ve olumlu geri bildirimler (5 ifade; %33,3) ile fiziksel/dijital altyapı ve çalışma ortamı (4 ifade; %26,7) izlemektedir. Akademik işleyiş, ders dağılımı ve araştırma ortamı ile idari/destek hizmetleri ve hizmet kalitesi temalarının her biri 3 ifadede (%20) görülmüştür. Temizlik, hijyen ve günlük

hizmetler 2 ifadede (%13,3); fakülte kimliği, strateji ve ortak amaçlar ise 1 ifadede (%6,7) yer almıştır (Bakınız Şekil 3 ve Tablo 4).

Genel bulgu, akademik personelin yalnızca fiziksel ve teknik koşulların iyileştirilmesini değil; şeffaf işleyiş, saygılı iletişim, akademik üretkenliği destekleyen çalışma ortamı, bölüm bazında katılım mekanizmaları ve kurum aidiyetini güçlendiren uygulamalar beklediğini göstermektedir.



Şekil 3. İyileştirme temalarının açık uçlu ifadelerde görülme sıklığı.

Tablo 4: 15 akademik personel tarafından verilen açık uçlu görüşte bulunan tema sayısı, tema, temanın ifade sayısı ve temanın toplam görüş içerisindeki yüzdelik payı

Sıra	Tema	İfade Sayısı	15 İfade İçindeki Pay
1	Yönetim, iletişim, katılım ve çalışma kültürü	6	%40
2	Kurumsal aidiyet ve olumlu geri bildirimler	5	%33,3
3	Fiziksel/dijital altyapı ve çalışma ortamı	4	%26,7
4	Akademik işleyiş, ders dağılımı ve araştırma ortamı	3	%20
5	İdari/destek hizmetleri ve hizmet kalitesi	3	%20
6	Temizlik, hijyen ve günlük hizmetler	2	%13,3
7	Fakülte kimliği, strateji ve ortak amaçlar	1	%6,7

Not: Aynı ifade birden fazla temayla kodlanabildiği için tema frekansları ve yüzdeleri birbirinden bağımsızdır.

Fakülte Genelinde Belirlenen Temaların Değerlendirilmesi

1. Yönetim, İletişim, Katılım ve Çalışma Kültürü

Sıklık: 6 ifade (%40)

- İdari ve akademik iletişimde üslup, saygı, kurumsallık ve çözüm odaklılık beklentisi öne çıkmaktadır.
- Bölemlerle düzenli bireysel toplantılar yapılması, fakülte amaçlarının ortak biçimde konuşulması ve karar süreçlerinde katılımın güçlendirilmesi talep edilmektedir.

- Bazı ifadelerde ayrımcılık, dedikodu, kişisel ilişkilere bağlı iş yürütme ve akademik bilinç eksikliği algısı dile getirilmiştir.

Önerilen yönetsel karşılık: Bölüm bazlı geri bildirim toplantıları düzenli hale getirilmeli; iletişim, etik yaklaşım ve kurumsal işleyiş standartları görünür biçimde tanımlanmalıdır.

2. Kurumsal Aidiyet ve Olumlu Geri Bildirimler

Sıklık: 5 ifade (%33,3)

- Bazı akademik personel mevcut yönetimden, dekanlık ilgisinden ve çözüm odaklı yaklaşımdan memnuniyet bildirmiştir.
- Özellikle nazik, sahiplenici ve destekleyici girişimlerin kurum aidiyetini güçlendirdiği belirtilmiştir.
- Bununla birlikte olumlu ifadelerin bir kısmı, aynı zamanda çalışma kültürü ve fiziksel koşullara ilişkin geliştirme beklentileriyle birlikte verilmiştir.

Önerilen yönetsel karşılık: Olumlu görülen erişilebilir ve çözüm odaklı yönetim yaklaşımı sürdürülmeli; aidiyeti güçlendiren küçük ölçekli ama düzenli uygulamalar kurumsallaştırılmalıdır.

3. Fiziksel/Dijital Altyapı ve Çalışma Ortamı

Sıklık: 4 ifade (%26,7)

- Akademik personel bilgisayarlarının eski olması, internet bağlantısı, GSM/telefon sinyali ve projeksiyon/araç-gereç uyumu tekrar eden sorunlar arasındadır.
- Derslerde sunu ve görsel materyal kullanımını etkileyen donanım eksiklikleri eğitim niteliğiyle ilişkilendirilmiştir.
- Fotokopi hizmeti gibi günlük akademik işleyişi kolaylaştıracak destek hizmetlerine ihtiyaç dile getirilmiştir.

Önerilen yönetsel karşılık: Bölüm ve kat bazında internet, telefon, bilgisayar, projeksiyon ve fotokopi ihtiyaçlarını içeren kısa vadeli teknik envanter hazırlanmalıdır.

4. Akademik İşleyiş, Ders Dağılımı ve Araştırma Ortamı

Sıklık: 3 ifade (%20)

- Ders dağılımında şeffaflık, akademik işleyişte adalet ve bölüm içi karar süreçlerinde katılım beklentisi öne çıkmaktadır.
- İş yükü, idari yük ve çalışma koşullarının akademik üretkenliği ve motivasyonu etkilediği ifade edilmiştir.
- Bilimsel üretimi destekleyen, saygılı ve sürdürülebilir akademik ortam ihtiyacı vurgulanmıştır.

Önerilen yönetsel karşılık: Ders görevlendirme ve akademik iş paylaşımı ilkeleri bölüm düzeyinde şeffaflaştırılmalı; araştırma zamanı ve akademik üretkenliği etkileyen iş yükü düzenli izlenmelidir.

5. İdari/Destek Hizmetleri ve Hizmet Kalitesi

Sıklık: 3 ifade (%20)

- İdari personelle ilişkilerde iletişim biçimi, kurumsallık ve işlerin kişisel ilişkilere bağlı yürütülmemesi beklentisi dile getirilmiştir.
- Güvenlik, yemekhane/restoran ve fotokopi gibi destek hizmetlerinin akademik personel ve öğrenci deneyimini etkilediği belirtilmiştir.

Önerilen yönetsel karşılık: İdari/destek hizmetleri için hizmet standardı, geri bildirim kanalı ve düzenli takip mekanizması oluşturulmalıdır.

6. Temizlik, Hijyen ve Günlük Hizmetler

Sıklık: 2 ifade (%13,3)

- Çalışma odalarının temizliği, tuvaletlerin kullanım durumu ve temel hijyen koşulları doğrudan sağlık ve çalışma konforu bağlamında dile getirilmiştir.
- Yemek hizmetinin malzeme kalitesi ve denetimi de günlük çalışma deneyimini etkileyen bir konu olarak belirtilmiştir.

Önerilen yönetsel karşılık: Temizlik, tuvalet kullanımı ve yemek hizmetleri için kısa vadeli kontrol listesi oluşturulmalı; aksayan noktalar düzenli olarak kayıt altına alınmalıdır.

7. Fakülte Kimliği, Strateji ve Ortak Amaçlar

Sıklık: 1 ifade (%6,7)

- Fakülte adının ve ortak amaçların yeniden tartışılması, fakülte kimliğine ilişkin stratejik bir öneri olarak dile getirilmiştir.

Önerilen yönetsel karşılık: Fakülte kimliği, ortak hedefler ve görünürlük konuları geniş katılımlı toplantılarda gündeme alınabilir.

Genel Özet, Güçlü Alanlar ve İyileştirme Öncelikleri

Akademik personel memnuniyet anketinin nicel ve açık uçlu bulguları birlikte değerlendirildiğinde, Edebiyat Fakültesinde yönetim erişilebilirliği, yöneticilerle sorunların paylaşılabilmesi, fakültede çalışmaktan duyulan memnuniyet ve farklı birimlerle birlikte iş yapma isteği güçlü alanlar olarak öne çıkmaktadır. Bu göstergeler, fakülte genelinde yönetsel iletişim ve kurumsal aidiyet bakımından olumlu bir zeminin bulunduğunu göstermektedir.

Buna karşılık, araştırma-geliştirme faaliyetlerine ayrılan mali desteklerin yetersizliği, araştırma ve yayın yapmaya zaman ayırmayı zorlaştıran iş yükü, disiplinler arası çalışma ortamının yeterince gelişmemiş olması, eğitim-öğretim faaliyetleri için gerekli donanım ve araç-gereç desteği ile uluslararası değişim/anlaşma olanakları temel iyileştirme alanları olarak görünmektedir. Açık uçlu görüşler de bu tabloyu desteklemekte; akademik personelin yalnızca yönetsel erişilebilirliği değil, bilimsel üretkenliği destekleyen çalışma koşullarını, adil ve dengeli iş bölümünü, teknik altyapıyı, kurumsal katılımı ve fakülte ölçeğinde ortak akademik vizyonu birlikte önemsendiğini göstermektedir.

Likert bulguları ve açık uçlu geri bildirimlerdeki tekrar eden temalar birlikte değerlendirildiğinde, fakülte genelinde aşağıdaki eylem sırası önerilmektedir:

- Araştırma-geliştirme ve bilimsel faaliyet desteklerinin güçlendirilmesi:** Araştırma fonları, BAP/TÜBİTAK/uluslararası proje başvuruları, kongre ve yayın destekleri, saha araştırması olanakları ve bilimsel etkinlik katılım destekleri daha görünür, erişilebilir ve planlı hâle getirilmesi. Her yarıyıl başında araştırma destekleri bilgilendirme toplantısı yapılması; proje yazımı ve başvuru süreçleri için fakülte içinde mentorluk/danışmanlık mekanizması kurulması.
- Akademik iş yükü ve görev dağılımının dengelenmesi:** Ders yükü, danışmanlık, komisyon görevleri, idari sorumluluklar ve bölüm içi iş bölümü düzenli olarak izlenmesi. Araştırma ve yayın faaliyetlerine zaman ayırmayı kolaylaştıracak şekilde iş yükü dağılımı bölüm bazında gözden geçirilmesi; yoğun idari görev üstlenen akademik personel için destekleyici düzenlemeler yapılması.
- Disiplinler arası akademik ortamın geliştirilmesi:** Fakülte bünyesinde ortak araştırma alanları belirlenmesi; farklı bölümleri bir araya getiren seminer, çalıştay, okuma grubu, tematik araştırma kümesi ve ortak proje toplantıları düzenlenmesi. Disiplinler arası iş birliklerini teşvik etmek için yıllık "fakülte akademik paylaşım günü" veya "araştırma buluşmaları" planlanabilir.
- Eğitim-öğretim altyapısı ve teknik donanımın iyileştirilmesi:** Dersliklerde kullanılan projeksiyon, bilgisayar, ses sistemi, internet erişimi, akıllı tahta ve diğer teknik araçlar için düzenli envanter ve bakım sistemi oluşturulması. Bölümlerin alan özelliklerine göre ihtiyaç duyduğu özel donanım ve araç-gereçler ayrı ayrı belirlenmesi; teknik destek talepleri için izlenebilir ve hızlı geri dönüş sağlayan bir bildirim mekanizması kurulması.
- Uluslararasılaşma ve değişim programlarının güçlendirilmesi:** Mevcut Erasmus ve diğer uluslararası anlaşmalar bölüm bazında gözden geçirilmesi; yeni anlaşma yapılabilecek üniversiteler belirlenmesi. Akademik personel ve

öğrenciler için değişim programları, ders verme hareketliliği, ortak araştırma ağı ve uluslararası proje olanakları hakkında düzenli bilgilendirme yapılması.

6. **Kurumsal katılım, takdir ve geri bildirim mekanizmalarının güçlendirilmesi:** Akademik personelin önerilerinin düzenli olarak alınacağı, izleneceği ve sonuçlarının paylaşılacağı bir geri bildirim sistemi oluşturulması. Başarılı akademik çalışmalar, projeler, yayınlar ve kurumsal katkılar fakülte içinde görünür kılınması; takdir ve paylaşım kültürü güçlendirilmesi.
7. **Fiziksel çalışma ortamı, temizlik ve günlük hizmetlerin izlenmesi:** Akademik personelin çalışma odaları, ortak kullanım alanları, temizlik hizmetleri, kütüphane hizmetleri ve teknik destek süreçleri düzenli olarak değerlendirilmesi. Temel hizmetlerde aksama yaşanmaması için periyodik kontrol listeleri ve hızlı müdahale süreçleri oluşturulması.
8. **Fakülte kimliği ve ortak akademik vizyonun güçlendirilmesi:** Açık uçlu görüşlerde görülen aidiyet, ortak amaç ve fakülte kimliği beklentisi dikkate alınarak, fakülte düzeyinde ortak akademik hedefler görünür hâle getirilmesi. Bölümler arası iletişimi ve iş birliğini artıracak akademik, sosyal ve kültürel buluşmalar düzenlenmesi; fakültenin güçlü yönleri ortak bir gelişim vizyonu etrafında yapılandırılması.

Genel olarak bulgular, akademik personel memnuniyetinin yalnızca yönetimle iletişim düzeyinde değil; araştırma desteği, iş yükü dengesi, teknik altyapı, uluslararasılaşma, kurumsal takdir ve disiplinler arası akademik ortam gibi birbiriyle ilişkili alanlarda bütüncül olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bu nedenle önerilen iyileştirme adımlarının kısa, orta ve uzun vadeli bir fakülte eylem planına dönüştürülmesi; her başlık için sorumlu birim, takvim ve izleme göstergesi belirlenmesi önerilmektedir.