



BAŞKENT
ÜNİVERSİTESİ

**bilim bizde toplanır
bizden yayılır**

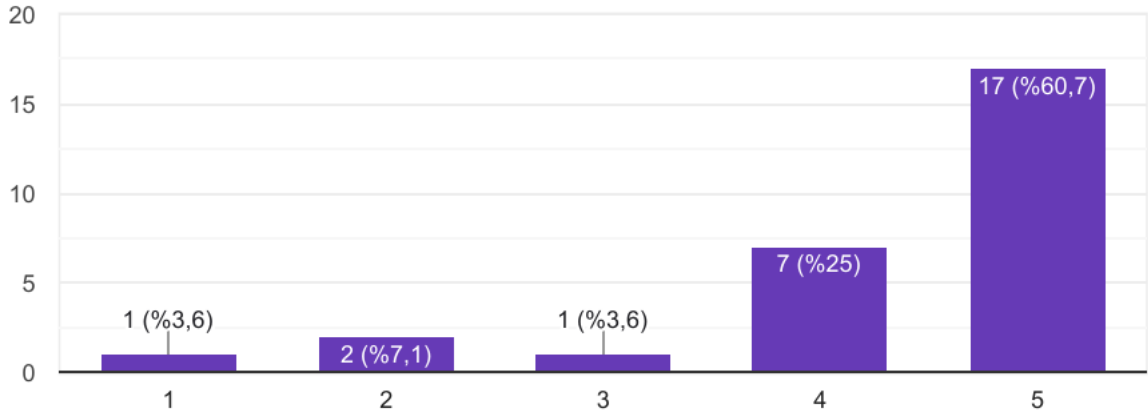
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Akademik Personel Memnuniyet Anketi
Raporu

2025 YILI

SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU AKADEMİK PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ RAPORU (2025 YILI)

2025-2026 Güz döneminde Aralık 2025 tarihinde gerçekleştirilen Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Akademik Personel Memnuniyet Anketi, akademik personelin kurum içi işleyiş, yönetim süreçleri, iletişim, program işleyişi ve genel memnuniyet düzeyine ilişkin bilgiler sunmaktadır. Anket çalışması, akademik personelin önerileri ve taleplerini tespit ederek Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunun sürekli iyileştirilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Akademik personele 13 çoktan seçmeli, 3 açık uçlu olmak üzere toplam 16 soru sorulmuştur. Soru formu ekte sunulmuştur. Anket sonucuna göre, toplam 28 akademik personel yanıt vermiştir. Anket sonucunda öne çıkan hususlar aşağıdaki başlıklar altında özetlenmiştir. (Anket linki: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSebu1lSUzOJ5E1t5B72GAes7JJf2LjIlb8w7c7B2P9wb2lE5Q/viewform?usp=dialog>)

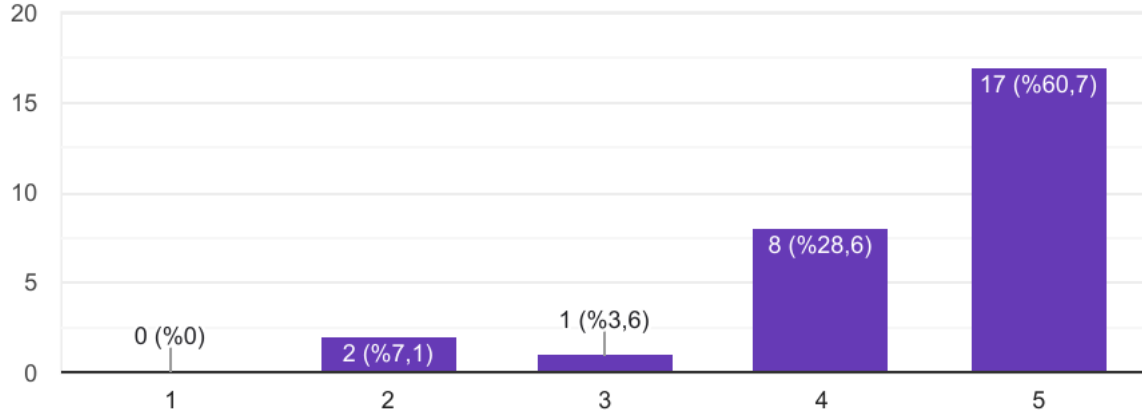
Soru 1: Sosyal Bilimler MYO kadrosuna yapılan akademik personel alımları, stratejik hedeflerle uyumlu insan kaynakları yönetimine ilişkin tanımlı süreçlere uygun olarak yapılmaktadır.



Grafikte görüldüğü üzere, akademik personelin büyük çoğunluğu personel alım süreçlerinin stratejik hedeflerle ve tanımlı insan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla uyumlu yürütüldüğünü ifade etmiştir. Akademik personel, soruya 5 üzerinden ortalama 4,32 puan vermiştir. Katılımcıların %60,7'si (17 kişi) bu ifadeye “5 – *tamamen katılıyorum*”, %25'i (7 kişi) ise “4 – *katılıyorum*” yanıtını vermiştir. Bu sonuçlar, toplamda %85,7'lik bir olumlu görüş oranına işaret etmektedir. Buna karşılık, düşük memnuniyet bildiren oranlar oldukça sınırlıdır. Yüksek memnuniyet oranı, kurumun insan kaynakları yönetimi alanında kalite güvence

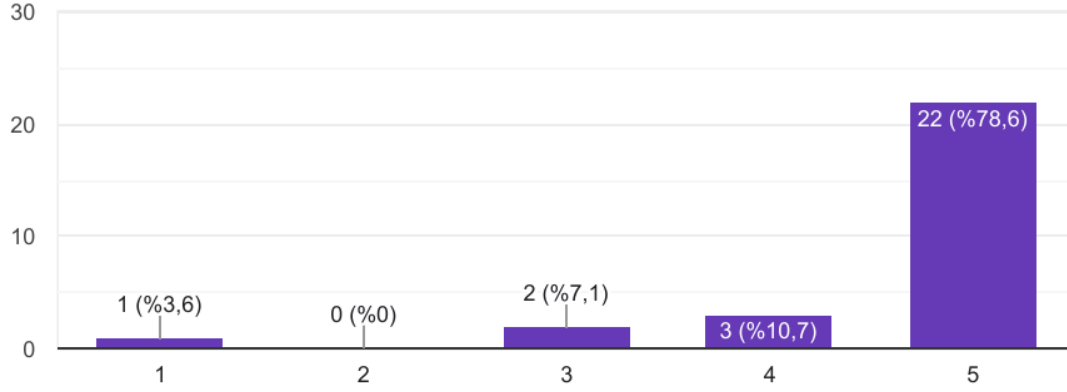
süreçleriyle uyumlu bir şekilde hareket ettiğini, süreçlerin kurumsal stratejiyle tutarlı biçimde yürütüldüğünü ve öğretim elemanları nezdinde güven oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

Soru 2: Sosyal Bilimler MYO’da paydaşların karar alma, yönetim ve iyileştirme süreçlerine katılım mekanizmaları bulunmaktadır.



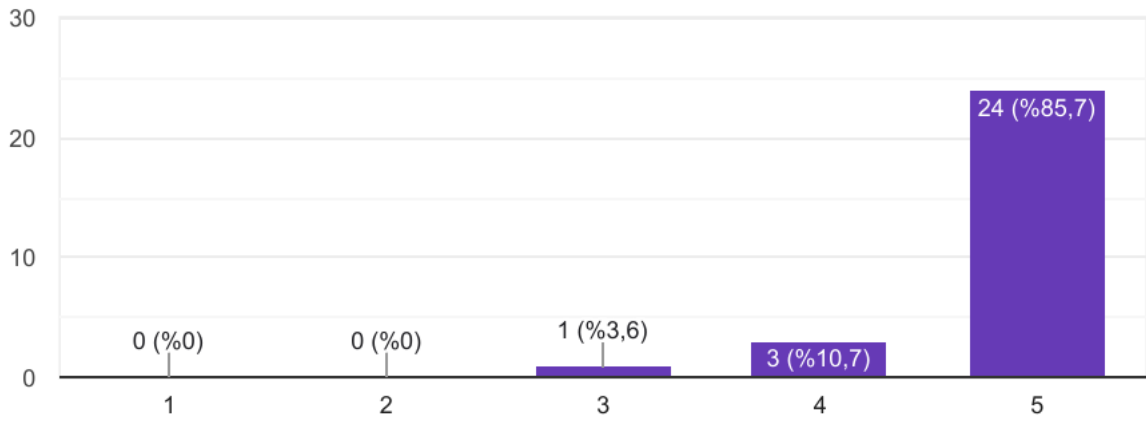
Akademik personelin, soruya 5 üzerinden ortalama 4,43 puan vermesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda paydaşların karar alma, yönetim ve iyileştirme süreçlerine katılım mekanizmalarının etkin ve yerinde olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Grafikteki dağılım, akademik personelin paydaş katılımına yönelik mekanizmaların kurum içinde etkin şekilde işlediğine dair yüksek düzeyde bir görüş birliği olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %60,7’si (17 kişi) “5 – *tamamen katılıyorum*”, %28,6’sı (8 kişi) “4 – *katılıyorum*” şeklinde yanıt vererek toplamda %89,3 oranında yüksek memnuniyet bildirmiştir. Bu sonuç, Sosyal Bilimler MYO’nun karar alma, yönetim ve iyileştirme süreçlerinde katılımcılık, şeffaflık ve paydaş temsiline önem veren bir yaklaşım benimsediğini göstermektedir.

Soru 3: Önerilerimi, taleplerimi ve şikayetlerimi Sosyal Bilimler MYO Müdürlüğüne bildirebilmekteyim.



Anketi yanıtlayan akademik personelin, soruya 5 üzerinden ortalama 4,61 puan vermesi, Sosyal Bilimler MYO Müdürlüğüne görüş, talep ve geri bildirimlerini iletebilme konusunda oldukça yüksek düzeyde memnuniyet duyduğunu göstermektedir. Katılımcıların %78,6'sı (22 kişi) “5 – *tamamen katılıyorum*”, %10,7'si (3 kişi) “4 – *katılıyorum*” şeklinde yanıt vererek toplam %89,3 oranında güçlü bir olumlu algı oluşturmuştur. Bu sonuç, Müdürlük ile akademik personel arasındaki iletişim kanallarının erişilebilir, açık ve işlevsel olduğunu göstermektedir.

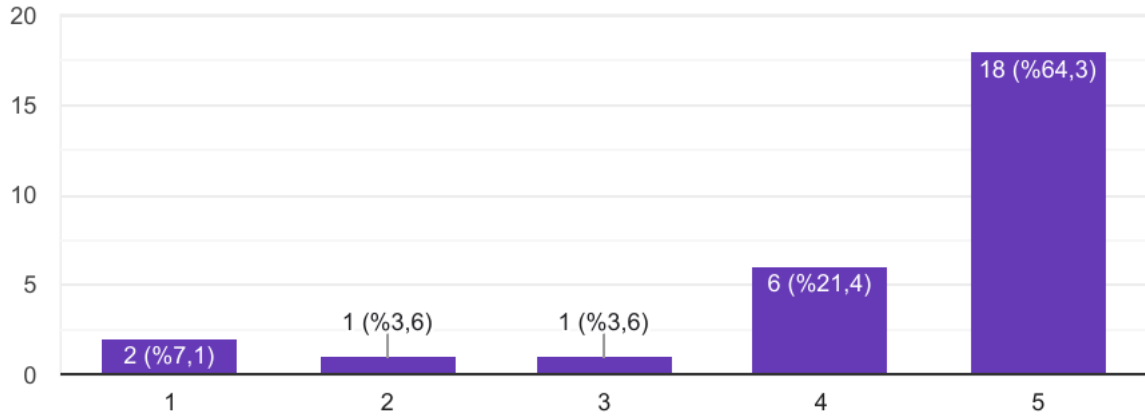
Soru 4: Sosyal Bilimler MYO Müdürlüğü, işi iyi yaptığımda beni takdir eder.



Akademik personelin başarılı çalışmalarını takdir etme düzeyi, 5 üzerinden ortalama 4,82 puana sahiptir. Grafikteki yanıt dağılımı, Sosyal Bilimler MYO Müdürlüğü'nün akademik personelin başarılı çalışmalarını takdir etme ve görünür kılma konusunda son derece yüksek bir memnuniyet düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %85,7'si (24 kişi) “5 – *tamamen katılıyorum*”, %10,7'si (3 kişi) “4 – *katılıyorum*” şeklinde yanıt vermesi, toplamda

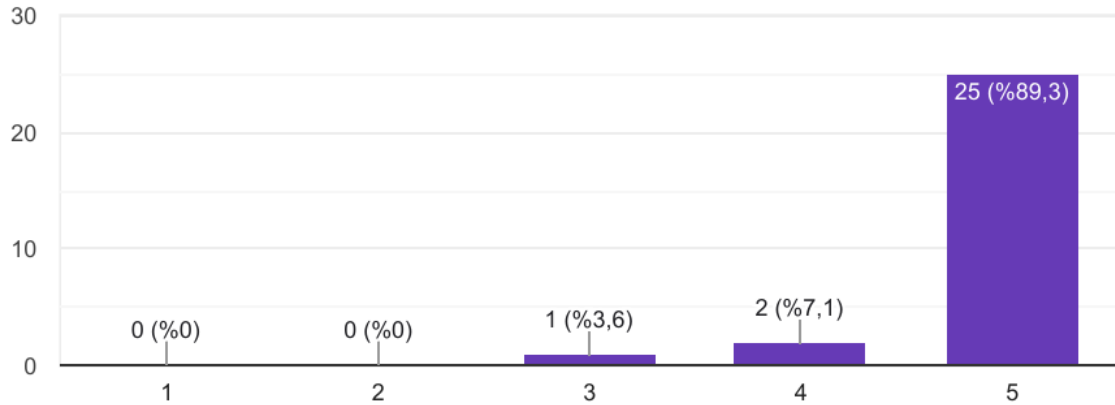
%96,4 oranında güçlü bir olumlu algı ortaya koymaktadır. Bu oran, kurumsal kültürde takdir, motivasyon ve destekleyici liderlik uygulamalarının etkin olduğunu göstermektedir. Genel olarak grafik, Sosyal Bilimler MYO’da akademik personelin başarılarının fark edildiğini, değer gördüğünü ve yönetim tarafından desteklendiğini güçlü şekilde ortaya koymaktadır.

Soru 5: Sosyal Bilimler MYO’daki diğer öğretim elemanları ile rahatlıkla iletişim kurabilmekteyim.



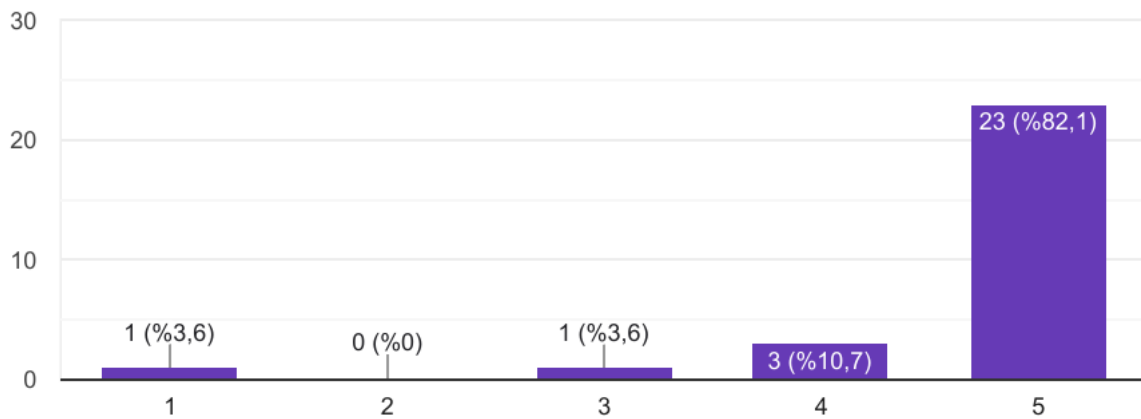
Akademik personelin, soruya 5 üzerinden ortalama 4,32 puan vermesi, öğretim elemanları arasındaki iletişimin Sosyal Bilimler MYO’da genel olarak yüksek düzeyde olumlu değerlendirildiğini göstermektedir. Katılımcıların %64,3’ü (18 kişi) “5 – tamamen katılıyorum”, %21,4’ü (6 kişi) “4 – katılıyorum” olmak üzere toplam %85,7 oranında olumlu yanıt vermesi, kurum içi iletişim kültürünün güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, düşük düzeyde memnuniyet bildiren yanıtlar sınırlı da olsa mevcuttur: “1 – hiç katılmıyorum” %7,1 (2 kişi), “2 – katılmıyorum” %3,6 (1 kişi), “3 – kararsızım” %3,6 (1 kişi). Bu oranlar, kurumda genel iletişim memnuniyetinin yüksek olmasına rağmen, belirli noktalarda iletişim kanallarının işleyişi, bilgi akışı veya ekip içi iş birliği süreçlerinde iyileştirme gerektiren alanlar olabileceğini göstermektedir. Ancak, yüksek memnuniyet oranı, öğretim elemanlarının birbirlerine genellikle kolay ulaşabildiğini, iş süreçlerinde etkili iletişim kurabildiğini, iş birliğine dayalı bir akademik ortam deneyimlediğini göstermektedir.

Soru 6: Sosyal Bilimler MYO yönetimi akademik çalışmaları teşvik etmektedir.



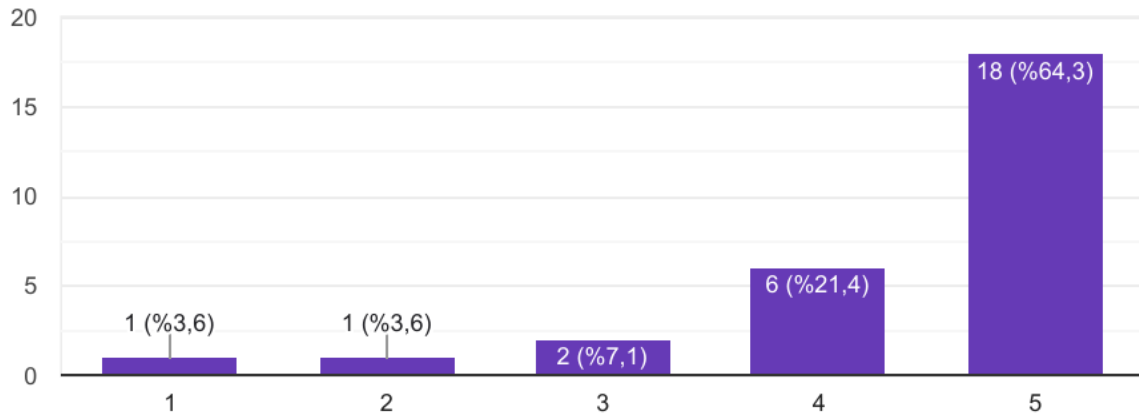
Soruya 5 üzerinden ortalama 4,86 puan verilmiştir. Grafikteki yanıt dağılımı, Sosyal Bilimler MYO yönetiminin akademik çalışmaları teşvik etme konusundaki yaklaşımının son derece yüksek düzeyde olumlu algılandığını göstermektedir. Katılımcıların %89,3’ü (25 kişi) “5 – *tamamen katılıyorum*”, %7,1’i (2 kişi) “4 – *katılıyorum*” şeklinde yanıt vermesi, toplamda %96,4 oranında çok güçlü bir memnuniyet düzeyi ortaya koymaktadır. Bu oran, yönetsel düzeyde akademik üretimi destekleyen uygulamaların hem görünür hem de etkili olduğunu göstermektedir. Bu güçlü olumlu dağılım, kurumun akademik kapasitesini geliştirme, bilimsel üretkenliği artırma ve kurumsal araştırma kültürünü güçlendirme hedefleriyle yüksek düzeyde uyumludur.

Soru 7: Sosyal Bilimler MYO organizasyon şeması ve bağlı olma/rapor verme ilişkileri; görev tanımları, takvim- iş akış süreçleri hakkında bilgi edinme imkanına sahibim.



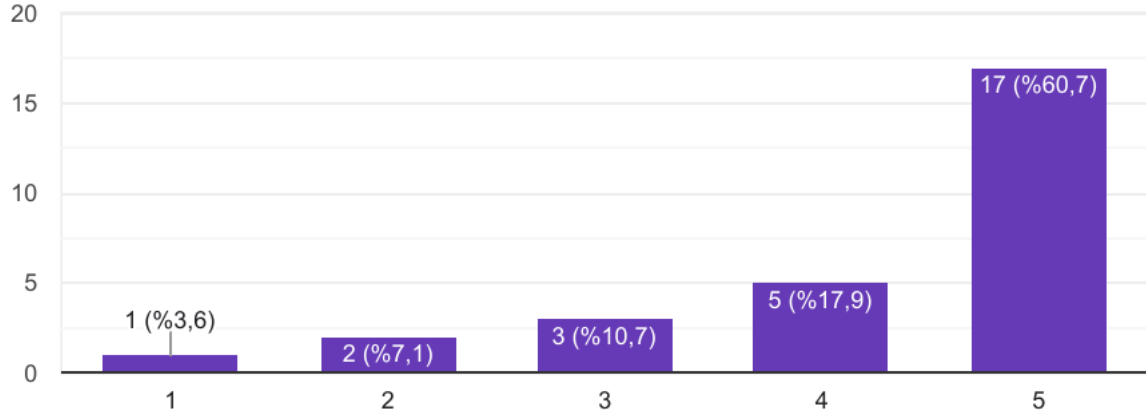
Soruya 5 üzerinden ortalama 4,68 puan verilmiştir. Grafikteki yanıt dağılımı, Sosyal Bilimler MYO personelinin kurum içi yapı, görev dağılımları ve süreç işleyişi hakkında yüksek düzeyde bilgi sahibi olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %82,1'i (23 kişi) “5 – *tamamen katılıyorum*”, %10,7'si (3 kişi) “4 – *katılıyorum*” şeklinde yanıt vermesi, toplamda %92,8 oranında güçlü bir olumlu algı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, kurumun organizasyonel yapısının şeffaf, anlaşılır ve erişilebilir olduğunu desteklemektedir. Bu bulgu, Sosyal Bilimler MYO'da organizasyonel yapı ve süreçlerin anlaşılır, erişilebilir ve işlevsel şekilde kurgulandığını, personelin çok büyük çoğunluğu tarafından da etkin bir şekilde benimsendiğini güçlü biçimde doğrulamaktadır.

Soru 8: Kadromun bulunduğu Sosyal Bilimler MYO Programı'nın ve eğitim-öğretimin tasarımında ve iyileştirilmesinde görüşlerime başvurulmaktadır.



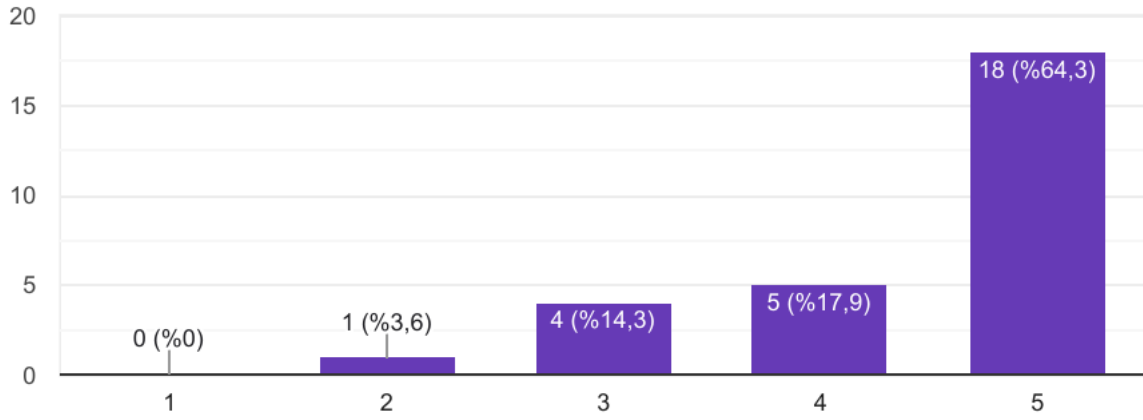
Soruya 5 üzerinden ortalama 4,39 puan verilmiştir. Grafikteki yanıt dağılımı, öğretim elemanlarının program geliştirme ve eğitim-öğretim süreçlerinin iyileştirilmesine ilişkin karar alma süreçlerine genel olarak dâhil edildiğini düşündüklerini göstermektedir. Katılımcıların %64,3'ü (18 kişi) “5 – *tamamen katılıyorum*”, %21,4'ü (6 kişi) “4 – *katılıyorum*” şeklindeki yanıtları, toplamda %85,7 oranında güçlü bir katılım algısı ortaya koymaktadır. Bu bulgu, program düzeyinde danışma mekanizmalarının işlediğini ve öğretim elemanlarının görüşlerinin kurumsal süreçlerde anlamlı bir yer bulduğunu göstermektedir.

Soru 9: Sosyal Bilimler MYO’da ders paylaşımı mümkün olduğunca uzmanlık alanları dikkate alınarak yapılmaktadır.



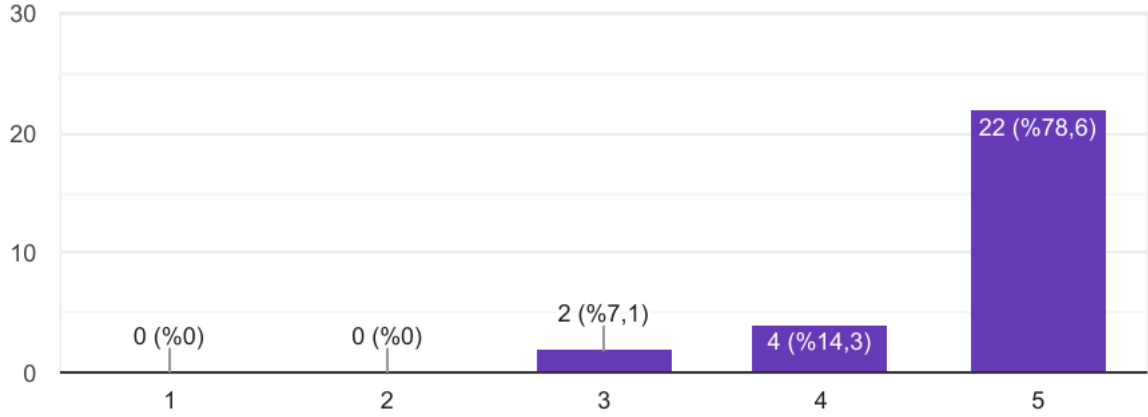
Soruya 5 üzerinden ortalama 4,25 puan verilmiştir. Grafikteki yanıt dağılımı, ders paylaşım süreçlerinin genel olarak öğretim elemanlarının uzmanlık alanlarına uygun biçimde gerçekleştirildiği yönünde güçlü bir algı olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %60,7’si (17 kişi) “5 – kesinlikle katılıyorum”, %17,9’u (5 kişi) “4 – katılıyorum” şeklindeki yanıtları, toplamda %78,6 oranında olumlu bir görüş sunmaktadır. Bu sonuç, ders atama süreçlerinin uzmanlık temelli bir yaklaşımla yürütüldüğünü göstermekte ve program kalitesi açısından önemli bir yapısal güçlülüğe işaret etmektedir. Daha sınırlı memnuniyet bildiren yanıtlar ise şu şekildedir: “3 – kararsızım” %10,7 (3 kişi), “2 – katılmıyorum” %7,1 (2 kişi), “1 – kesinlikle katılmıyorum” %3,6 (1 kişi). Bu dağılım, olumlu genel tabloya rağmen bazı öğretim elemanlarının ders paylaşım süreçlerinde daha fazla şeffaflık, uzmanlık uyumu veya iş yükü dengesi beklentisi taşıyabileceğini göstermektedir.

Soru 10: Kadronuzun bulunduğu Sosyal Bilimler MYO Programı’ndaki genel memnuniyet düzeyinizi 5 üzerinden puanlandırırsanız kaç puan verirsiniz?



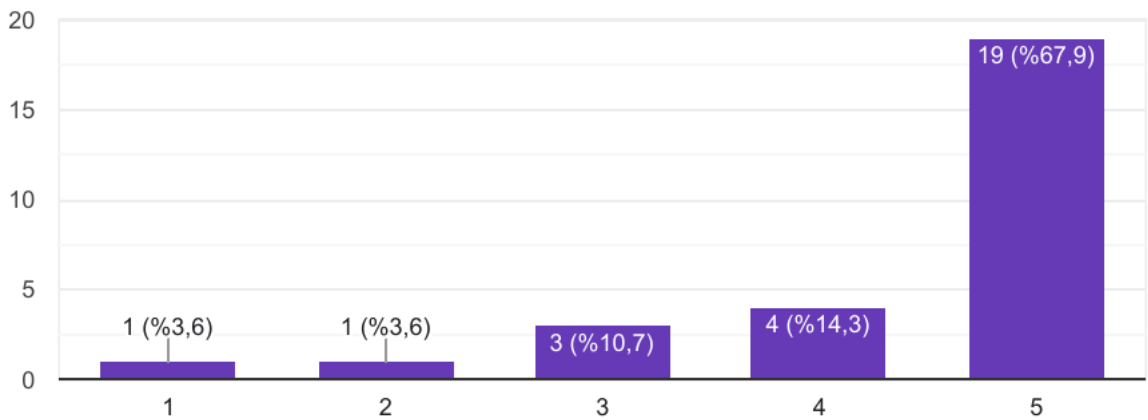
Soruya 5 üzerinden ortalama 4,43 puan verilmiştir. Grafikteki yanıt dağılımı, öğretim elemanlarının kendi programlarına ilişkin genel memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %64,3’ü (18 kişi) “5 – kesinlikle katılıyorum”, %17,9’u (5 kişi) “4 – katılıyorum” şeklindeki yanıtları, toplamda %82,2 oranında güçlü bir memnuniyet düzeyini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, programların genel işleyiş, içerik, süreç yönetimi ve çalışma ortamı açısından akademik personel tarafından olumlu değerlendirildiğini göstermektedir. Daha düşük memnuniyet bildiren yanıtlar ise şu şekildedir: “3 – kararsızım” %14,3 (4 kişi), “2 – katılmıyorum” %3,6 (1 kişi), “1 – kesinlikle katılmıyorum” %0. Bu dağılım, programlara ilişkin genel memnuniyetin yüksek olmakla birlikte, belirli öğretim elemanlarının iyileştirme gerektiren bazı yönler gördüğünü ifade etmektedir. Ancak grafik, Sosyal Bilimler MYO programlarında görev yapan öğretim elemanlarının büyük çoğunluğunun yüksek düzeyde genel memnuniyet içinde olduğunu göstermektedir. Bu güçlü memnuniyet düzeyi, programların akademik işleyişine, kurumsal süreçlerine ve çalışma ortamına duyulan güveni yansıtmaktadır.

Soru 11: Sosyal Bilimler MYO Müdürlüğüne ilişkin genel memnuniyet düzeyinizi 5 üzerinden puanlandırırsanız kaç puan verirsiniz?



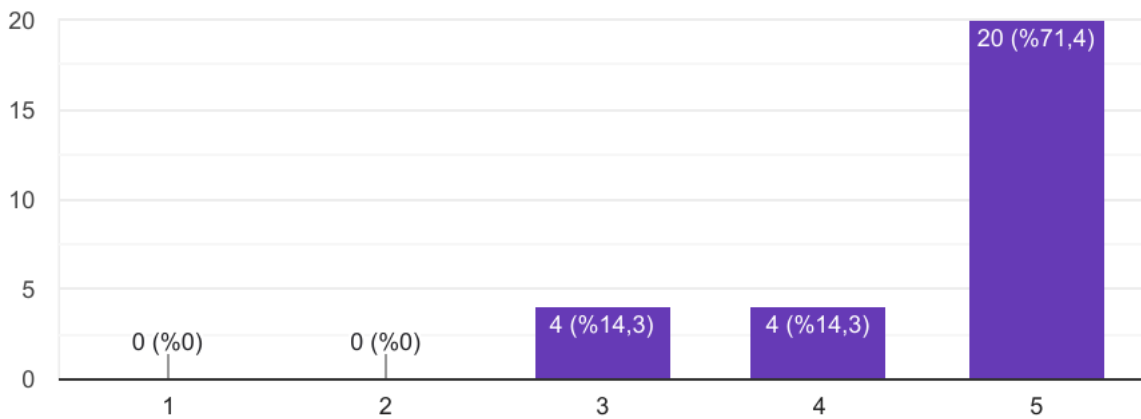
Soruya 5 üzerinden ortalama 4,71 puan verilmiştir. Grafikteki yanıtlar, Sosyal Bilimler MYO Müdürlüğüne yönelik genel memnuniyet düzeyinin son derece yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %78,6'sı (22 kişi) “5 – kesinlikle katılıyorum”, %14,3’ü (4 kişi) “4 – katılıyorum” şeklindeki yanıtları, toplamda %92,9 oranında güçlü bir memnuniyet düzeyi ortaya koymaktadır. Bu sonuç, Müdürlük tarafından yürütülen yönetsel süreçlerin, iletişim biçiminin ve kurumsal yaklaşımın öğretim elemanları tarafından büyük ölçüde olumlu değerlendirildiğini göstermektedir.

Soru 12: Sosyal Bilimler MYO’ya aidiyet düzeyinizi 5 üzerinden puanlandırırsanız kaç puan verirsiniz?



Soruya 5 üzerinden ortalama 4,39 puan verilmiştir. Grafikteki yanıt dağılımı, öğretim elemanlarının Sosyal Bilimler MYO'ya yönelik aidiyet hissini yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %67,9'u (19 kişi) “5 – *çok yüksek aidiyet*”, %14,3'ü (4 kişi) “4 – *yüksek aidiyet*” olmak üzere toplam %82,2 oranında güçlü bir aidiyet düzeyi bildirdiği görülmektedir. Bu, kurum kültürü, çalışma ortamı ve yönetsel yaklaşımların öğretim elemanları üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Daha düşük düzeyde aidiyet bildiren yanıtlar ise şu şekildedir: “3 – *orta düzey*” %10,7 (3 kişi), “2 – *düşük aidiyet*” %3,6 (1 kişi), “1 – *çok düşük aidiyet*” %3,6 (1 kişi). Bu dağılım, kurum genelinde güçlü bir aidiyet olmasına rağmen, küçük bir grubun kurumla bağlarını güçlendirmeye yönelik ek uygulamalara ihtiyaç duyabileceğini göstermektedir. Grafik, Sosyal Bilimler MYO'da akademik personelin kuruma yönelik yüksek düzeyde aidiyet duygusu taşıdığını, kurum kültürü ve yönetim yaklaşımıyla güçlü bir bağ hissettiğini göstermektedir. Bu bulgu, MYO'nun akademik başarı, sürdürülebilir kalite kültürü ve kurumsal istikrar açısından önemli bir güçlü yönünü ortaya koymaktadır.

Soru 13: Sosyal Bilimler MYO'da çalışıyor olmaktan genel olarak memnunuz.



Soruya 5 üzerinden ortalama 4,57 puan verilmiştir. Grafikteki yanıt dağılımı, Sosyal Bilimler MYO'da görev yapan akademik personelin kurumda çalışmaktan duyduğu genel memnuniyet düzeyinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %71,4'ü (20 kişi) “5 – *kesinlikle katılıyorum*”, %14,3'ü (4 kişi) “4 – *katılıyorum*” şeklindeki yanıtları, toplamda %85,7 oranında güçlü bir memnuniyet düzeyi ortaya koymaktadır. Bu sonuç, kurumun çalışma ortamı, yönetsel yaklaşım, akademik iklim ve sosyal ilişkiler bakımından öğretim elemanları tarafından olumlu değerlendirildiğini göstermektedir. Olumsuz memnuniyet bildiren hiç kimsenin bulunmaması, MYO'daki çalışma koşullarına yönelik güçlü bir kabul ve

güven duygusunun varlığına işaret etmektedir. Bu bulgu, MYO'nun kurumsal istikrarı ve akademik iklimi açısından önemli bir güçlü yön olarak değerlendirilebilir.

Soru 14: Sosyal Bilimler MYO kapsamında sürdürülen çalışmaların iyileştirilmesi için önceden sunmuş olduğunuz ve dikkate alınmış öneriniz/önerileriniz var mıdır? Örneklendirmeniz iyileştirme çalışmalarına önemli katkı sağlayacaktır.

Bu açık uçlu soruya toplam 28 katılımcı yanıt vermiştir. Yanıtlar incelendiğinde, görüşlerin üç ana tema altında toplandığı görülmektedir: “Herhangi bir önerisi olmadığını belirtenler, önerilerinin dikkate alındığını ifade edenler, gerçekleştirilmiş veya sürece yansımış somut öneri örnekleri sunanlar.”. Önerisi olmadığını belirtenler baskın temadır. Katılımcıların önemli bir bölümü “Yok”, “Herhangi bir önerim olmadı”, “Olmadı”, “Önerim yok” şeklinde yanıt vererek daha önce iyileştirme önerisi sunmadıklarını belirtmiştir. Bu bulgu, bazı öğretim elemanlarının süreçlere öneri sunma ihtiyacı duymadığını, mevcut süreçlerin yeterli olduğunu düşündüğünü ya da öneri sunma mekanizmalarına henüz aktif olarak katılmadığını gösterebilir. Bu durum, öneri kültürünün daha görünür ve teşvik edici araçlarla güçlendirilmesi için bir fırsat alanı oluşturmaktadır. Önerilerinin dikkate alındığını ifade edenler (olumlu tema), “SBMYO Müdürlüğü genel anlamda fikirlerime başvurmakta, görüşlerimi dikkate almaktadır.”, “Önerilerim her zaman dikkatle dinlenmektedir.” şeklinde ifadeler kullanarak, sunmuş oldukları önerilerin değerlendirildiğini ve yönetsel süreçlere yansıtıldığını belirtmiştir. Bu geri bildirimler, MYO yönetiminin katılımcı, geri bildirimlere açık ve öğretim elemanlarının görüşlerini önemseyen bir yaklaşım benimsediğini göstermektedir. Önerilerin dikkate alındığını belirten örnekler sunan az sayıda öğretim elemanı, önerilerinin değerlendirilip uygulamaya geçtiğini somut örneklerle belirtmiştir. Kamu kurumları ve kuruluşlarıyla iş birliği içinde yürütülen seminer ve ortak faaliyetlerin, öğretim elemanı önerileri doğrultusunda desteklendiği ifade edilmiştir. Bu durum, program düzeyinde dış paydaş iş birliğini güçlendiren uygulamaların yönetim tarafından önemsendiğini göstermektedir. Bir katılımcı, katalog değişikliği çalışmalarının akreditasyon hazırlıkları kapsamında yürütüldüğünü belirterek önerilerinin süreçlere yansıdığını ifade etmiştir. Başka bir katılımcı, yeni ders önerisi ile sektörle ilişkilerin güçlendirilmesine yönelik önerilerinin dikkate alındığını bildirmiştir. Bu somut örnekler, önerilerin sadece dinlenmekle kalmadığını, aynı zamanda eğitim-öğretim faaliyetlerine ve program geliştirme süreçlerine entegre edildiğini göstermektedir.

Soru 15: Sosyal Bilimler MYO kapsamında sürdürülen çalışmaların iyileştirilmesi için önceden sunmuş olduğunuz ancak dikkate alınmamış, halen katkı sağlayabilecek öneriniz/önerileriniz var mıdır? Örneklendirmeniz iyileştirme çalışmalarına önemli katkı sağlayacaktır.

Bu açık uçlu soruya toplam 28 katılımcı yanıt vermiştir. Yanıtlar analiz edildiğinde, görüşlerin iki temel kategori altında toplandığı görülmektedir: “Önerisinin dikkate alınmadığını belirtmeyen, yani herhangi bir olumsuz deneyim bildirmeyen geniş grup, dikkate alınmadığını düşündüğü belirli süreç sorunlarını ifade eden az sayıdaki katılımcı”. Önerisinin dikkate alınmadığını bildirmeyen katılımcılar baskın temadır. Yanıtların büyük bölümü: “*Yok*”, “*Hayır*”, “*Herhangi bir önerim yoktur.*”, “*Dikkate alınmayan yoktur.*”, “*Daha önceki önerilerim değerlendirildi.*” şeklinde olup, katılımcıların çoğu daha önce öneri sunmadığını, sunduğu önerilerin dikkate alındığını düşündüğünü, dikkate alınmayan bir önerisinin bulunmadığını belirtmiştir. Bu durum, MYO yönetiminin öğretim elemanı önerilerini dikkate alma konusunda olumlu bir yönetim algısı oluşturduğunu ve açık iletişim kanallarının etkili işlediğini göstermektedir. Dikkate alınmadığı düşünülen veya halen iyileştirme potansiyeli taşıyan öneriler azınlık temadır. Küçük bir grup ise mevcut işleyişte geliştirilmesi gereken bazı alanları somut biçimde ifade etmiştir. Bir katılımcı, öğretim elemanları arasındaki iletişim ve koordinasyonun zaman zaman yetersiz kaldığını belirtmiştir. Bu görüş, MYO içinde iletişim, koordinasyon ve süreç yönetimi konularında daha sistematik bir yaklaşımın fayda sağlayabileceğini göstermektedir. Bir diğer katılımcı, yaz stajının nitelik açısından yetersiz olduğunu ve mesleki gelişime katkı düzeyinin düşük kaldığını ifade etmiştir. Staj yerlerinin daha nitelikli kurumlar arasından seçilmesi, program tarafından belirlenen uygun kurumlara yönlendirme yapılması önerilmiştir. Bu ifade, program çıktılarının ve öğrenci yeterliklerinin güçlendirilmesi açısından staj süreçlerinin iyileştirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bir katılımcı, ders dağılımında iş yükü eşitliği ve program yoğunluğu konusunda sorun yaşadığını belirtmiştir. Yoğun ders programı nedeniyle ek ders koyacak boşluk bulunamadığı ifade edilmiştir.

Soru 15’e gelen yanıtların çoğunluğu, Sosyal Bilimler MYO’daki iyileştirme süreçlerinde önerilerin dikkate alındığına yönelik olumlu bir algı olduğunu göstermektedir.

Soru 16: Kalite kapsamında standart uygulamalar ve mevzuatın yanı sıra Sosyal Bilimler MYO'nun ihtiyaçları doğrultusunda önerebileceğiniz özgün yaklaşım ve uygulamalar var mıdır? Öneriniz kıymetlidir.

Bu açık uçlu soruya toplam 28 öğretim elemanı yanıt vermiştir. Yanıtlar incelendiğinde üç ana kategori ortaya çıkmaktadır: “Herhangi bir önerisi olmayan veya mevcut uygulamaları yeterli bulanlar, iletişim, iş birliği ve yönetim süreçlerine ilişkin öneriler sunanlar, program geliştirme, kurumsal kapasite ve yenilikçi uygulamalara yönelik öneriler sunanlar. Öğretim elemanlarının bir kısmı mevcut işleyişi yeterli bulduklarını, ek bir iyileştirme ihtiyacı görmediklerini, özgün uygulama önerisinde bulunmadıklarını belirtmiştir. Bu durum, mevcut kalite süreçlerinin kurumsal düzeyde genel bir memnuniyet oluşturduğunu göstermektedir. Bazı öğretim elemanları kurumsal gelişim için iletişim ve ekip çalışmasına dayalı öneriler sunmuştur. Bir katılımcı, MYO yönetiminin destekleyici ve motive edici yaklaşımını övmekle birlikte, öğretim elemanlarının iletişim konusunda daha şeffaf, kurumsal iletişime daha uygun davranmasının iş akışını kolaylaştıracağını belirtmiştir. Bu öneri, kurum içi iletişim kültürünün güçlendirilmesi açısından değerlidir. Bir diğer katılımcı, bölüm düzeyinde projelerin ve etkinliklerin bireysel değil, birlikte planlanmasını, tüm öğretim elemanlarının sürece katkılarının görünür kılınmasını, yenilikçi düşüncelerin birlikte üretilmesini, “takım ruhu” oluşturacak yapıların geliştirilmesini önermiştir. Bu, akademik iş birliği kültürünün kurumsal bir değer olarak güçlendirilmesine yönelik önemli bir öneridir. Bir katılımcı staj dosyalarının geri gelmesi, program başkanlarına dijital arşiv oluşturmak için 1 TB harici disk verilmesi şeklinde somut iyileştirme önerileri sunmuştur. Bir katılımcı, program sorumluluğunun her 3 yılda bir değişmesi, aynı kişinin uzun yıllar aynı görevi sürdürmesinin önlenmesi, böylece programın yeni bakış açılarına açılması gerektiğini belirtmiştir. Bir katılımcı, ülkenin ara eleman ihtiyacına vurgu yaparak Sosyal Bilimler MYO'nun eğitim çeşitliliğinin artırılması, bu konuda bir araştırma kurulu kurulması gerektiğini, mevcut yapının geliştirilmesine yönelik uzun vadeli planlamalar yapılmasını önermiştir. Bu, kurumsal stratejik planlama açısından dikkate değer bir öneridir.

Soru 16'ya verilen yanıtlar, Sosyal Bilimler MYO'nun kalite kültürüne ilişkin önemli içgörüler sunmaktadır. Çoğunluk mevcut uygulamaları yeterli ve işlevsel bulmaktadır. Az sayıda öğretim elemanı tarafından sunulan öneriler ise kurumun iletişim, iş birliği, staj uygulamaları, yönetim yapısı ve stratejik kapasite geliştirme gibi alanlarda iyileştirme fırsatları barındırdığını göstermektedir.

Genel Değerlendirme ve Öneriler

Akademik Personel Memnuniyet Anketi sonuçları, Sosyal Bilimler MYO'da genel memnuniyetin, aidiyetin ve yönetsel süreçlere güvenin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Öğretim elemanları; yönetimin ulaşılabilir, destekleyici ve motive edici bir tutum sergilediğini, program işleyişi ve eğitim-öğretim süreçlerinde görüşlerine başvurulduğunu, kurum içi iletişim ve akademik ortamdan memnun olduklarını ifade etmiştir. Bu bulgular, MYO'nun güçlü bir kurum kültürüne ve olumlu bir çalışma iklimine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Açık uçlu sorular ise kurumun gelişim alanlarına dair önemli ipuçları sunmuştur. Bazı öğretim elemanları iletişim süreçlerinin daha şeffaf ve sistematik hâle getirilmesini, bölüm içi iş birliğinin güçlendirilmesini, staj uygulamalarının niteliğinin artırılmasını, ders programı planlamasında iş yükü dengesinin iyileştirilmesini ve program sorumluluklarının belirli aralıklarla dönüşümlü olarak yürütülmesini önermiştir. Bunun yanında, sektör ve kamu kurumlarıyla iş birliklerinin artırılması gerektiği yönünde görüşler bildirilmiştir.

Bu bulgular doğrultusunda, MYO'nun mevcut güçlü yönlerini koruyarak öğretim elemanları arasındaki iletişim mekanizmalarını güçlendirmesi, staj süreçlerini yapılandırması, takım çalışmasını teşvik eden uygulamaları artırması ve stratejik kapasiteyi geliştirmeye yönelik yeni iş birlikleri kurması önerilmektedir.