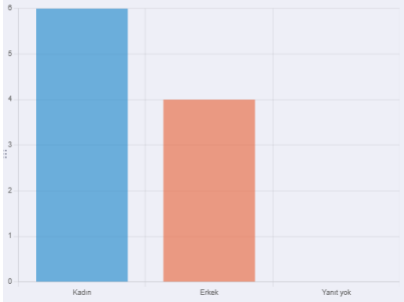
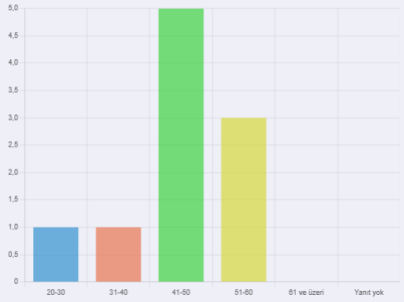
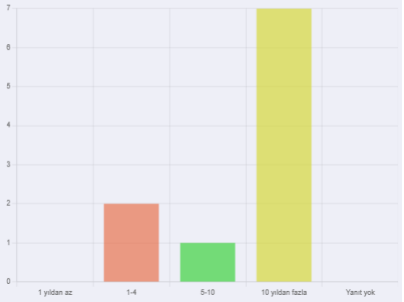
1. Cinsiyetiniz



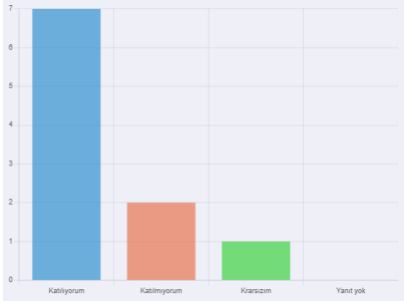
2. Yaşınız



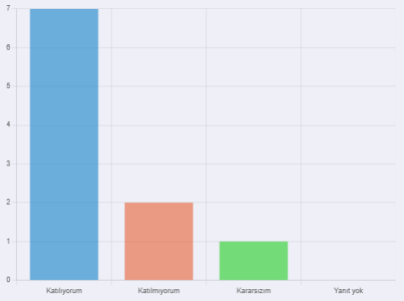
3. Fakültemizdeki Hizmet Yılınız



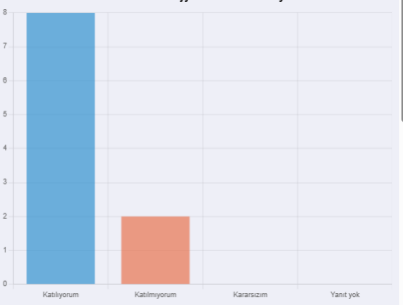
4. İşimin gerektirdiği araç ve ekipmana sahibim



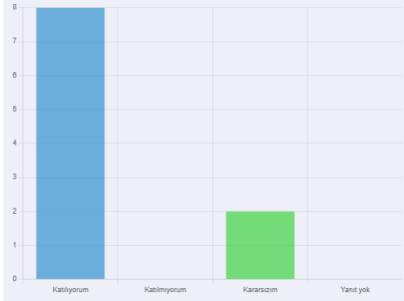
5. Fakültedeki internet, web sayfası, vb. hizmetler yeterlidir



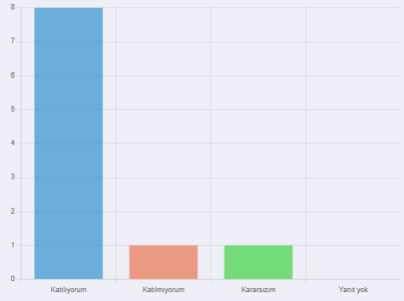
6. Fakültedeki temizlik ve hijyen hizmetleri yeterlidir



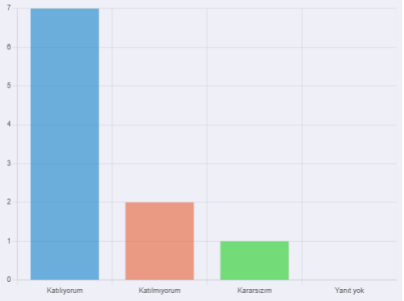
7. Fakülte yönetiminde karar alma mekanizması şeffaf, iş birliğine açık ve demokratiktir



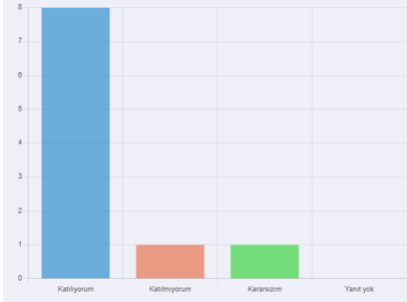
8. Akademik birim yöneticilerinin (Dekan, Bölüm Başkanı, Anabilim Dalı Başkanı) ulaşılabilirlikleri yeterlidir



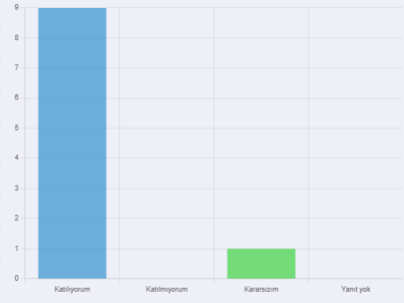
9. Fakültede tüm çalışanlara eşit mesafede yaklaşılır



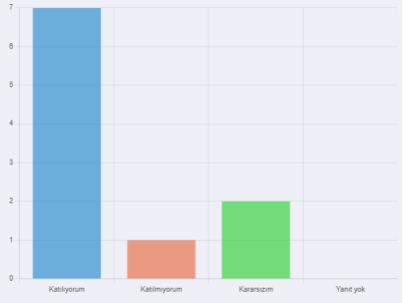
10. Yöneticiler iş dağılımı konusunda adil davranmaktadır

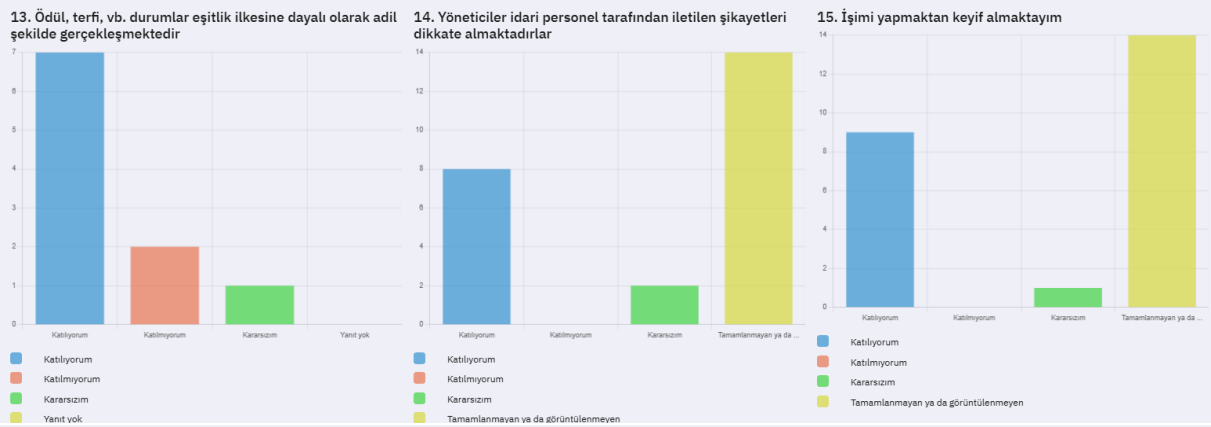


11. Fakültedeki prosedürler amaca yönelik ve uygulanabilirdir

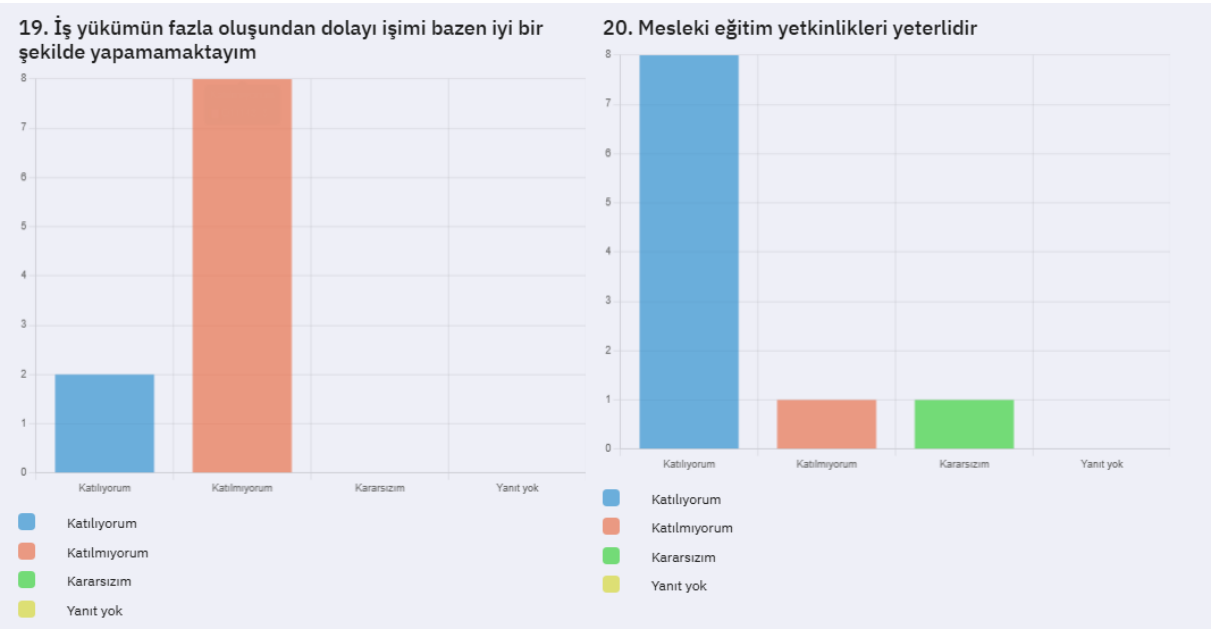


12. Yapılan uygulamalar ve ihtiyaç duyulduğunda verilen destekler, kendimi değerli hissetmemi sağlamaktadır









Mimarlık Fakültesi İç Paydaş (İdari Personel) Memnuniyet Anketi Sonuç Değerlendirmesi

Araştırmaya toplam 10 idari personel katılmıştır. Katılımcıların %60'ı kadın, %40'ı erkektir. Katılımcıların %70'i işlerinin gerektirdiği araç ve ekipmana sahip olduklarını belirtirken, %20'si bu görüşe katılmadığını, %10'u ise kararsız olduğunu ifade etmiştir. Fakültedeki internet, web sayfası ve benzeri hizmetlerin yeterliliğine ilişkin olarak katılımcıların %70'i olumlu, %20'si olumsuz görüş bildirmiş, %10'u ise kararsız kalmıştır. Fakültedeki temizlik ve

hijyen hizmetlerini katılımcıların %80'i yeterli bulurken, %20'si yeterli bulmadığını belirtmiştir.

Fakülte yönetiminde karar alma mekanizmasının şeffaf, iş birliğine açık ve demokratik olduğunu düşünen katılımcıların oranı %80, bu görüşe katılmayanların oranı ise %20'dir. Akademik birim yöneticilerinin ulaşılabilirliğini katılımcıların %80'i yeterli bulmuş, %10'u yetersiz bulmuş ve %10'u kararsız kalmıştır. Fakültede tüm çalışanlara eşit mesafede yaklaşıldığını düşünenlerin oranı %70 iken, %20'si bu görüşe katılmamış, %10'u kararsız olduğunu ifade etmiştir. Yöneticilerin iş dağılımı konusunda adil davrandığını düşünenlerin oranı %80, katılmayanların oranı %10 ve kararsızların oranı %10'dur. Fakültedeki prosedürlerin amaca yönelik ve uygulanabilir olduğunu belirten katılımcıların oranı %90, kararsız kalanların oranı ise %10'dur.

Yapılan uygulamaların ve ihtiyaç duyulduğunda verilen desteklerin kendilerini değerli hissettirdiğini belirten katılımcıların oranı %70'tir. Katılımcıların %10'u bu görüşe katılmadığını, %20'si ise kararsız olduğunu belirtmiştir. Ödül ve terfi gibi uygulamaların eşitlik ilkesine dayalı ve adil şekilde gerçekleştiğini düşünenlerin oranı %70, bu görüşe katılmayanların oranı %20 ve kararsızların oranı %10'dur. Yöneticilerin idari personel tarafından iletilen şikâyetleri dikkate aldığını düşünen katılımcıların oranı %80 iken, %20'si kararsız olduğunu ifade etmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan 10 idari personelin fakültedeki yönetim süreçleri, iş dağılımı, prosedürlerin uygulanabilirliği ve yöneticilerin ulaşılabilirliği konularında çoğunlukla olumlu görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Özellikle prosedürlerin amaca yönelik ve uygulanabilir bulunması (%90) dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, teknik olanakların yeterliliği, çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri, ödül ve terfi süreçlerinde adaletin sağlanması ve çalışanlara eşit yaklaşılması konularında bazı katılımcıların olumsuz görüş bildirmesi veya kararsız kalması, bu alanlarda iyileştirme yapılabileceğini göstermektedir. Bu sonuçlar, fakültede genel olarak olumlu bir çalışma ortamı algısı bulunduğuna, ancak çalışan memnuniyetini ve kurumsal adalet algısını güçlendirmek amacıyla belirli konuların geliştirilmesine ihtiyaç duyulabileceğine işaret etmektedir.