

2019-2023 STRATEJİK PLAN İÇ PAYDAŞ ANKETİ
AKADEMİK PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ SONUÇLARI

38 adet akademik personel memnuniyet anketinin Birim Stratejik Plan Hazırlık Ekiplerine düzenlenen eğitim toplantısı sonunda yanıtlanması sağlanmıştır. (25.05.2017)

Tüm akademik personelin e-posta adresine anket sisteminin linki ve pun kodu açıklayıcı anket metni ile birlikte Bilgi İşlem Daire Başkanlığı'nın teknik desteği ile iletilmiştir. Akademik personel memnuniyet anketine <http://anket.ankara.edu.tr/index.php/821135/lang-tr> linkinden 06 Haziran - 20 Haziran 2017 tarihleri arasında erişim sağlanmıştır.

Memnuniyet anketine sistem üzerinden 548 erişim sağlanmış ancak sağlıklı veri alınabilmesi için hesaplama **395** adet anket sonucu alınmıştır.

Akademik personel memnuniyet anketi sonuçları toplam da **433** (395+38) adet anket verisi ile hesaplanmıştır.

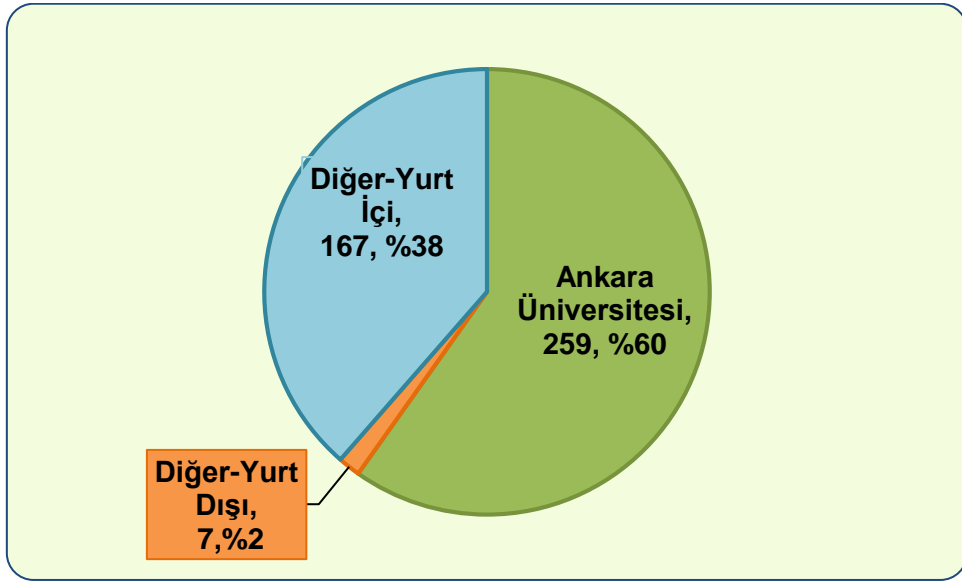
Toplam akademik personel sayısı **3.450** dir. (Personel Daire Başkanlığı Temmuz 2017) Akademik personel memnuniyet anketlerine katılım oranı **%12,6** olarak gerçekleşmiştir.

Yanıtlarının ortalama değerlerine değişken karakterine göre uygun merkezi eğilim ölçüsü olan medyan değeri hesaplanarak ulaşılmıştır.

KİŞİSEL BİLGİLER

1- Mezun Olduğunuz Üniversite

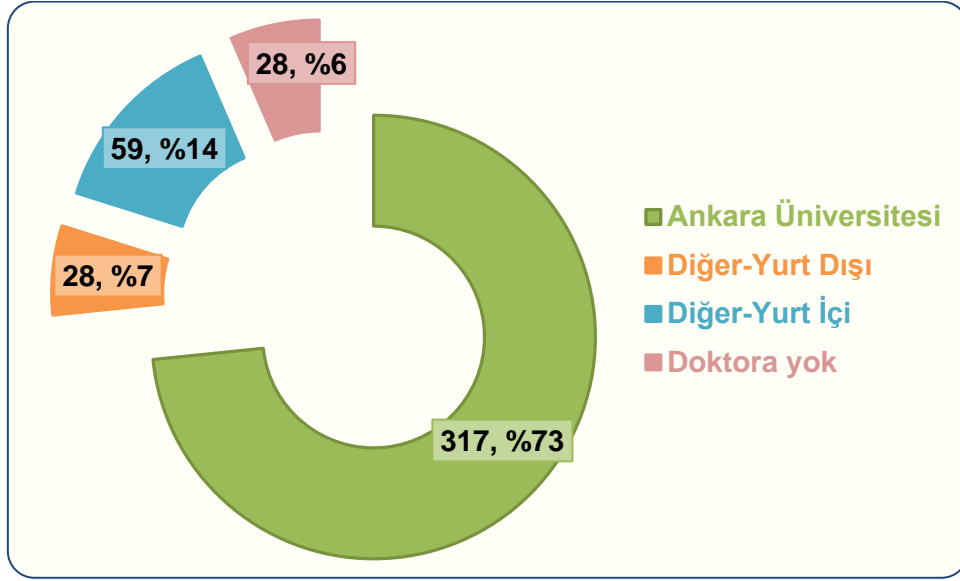
	Frekans	Yüzde (%)
Ankara Üniversitesi	259	59,8
Diğer-Yurt Dışı	7	1,6
Diğer-Yurt İçi	167	38,6
Toplam	433	100



Grafik: Mezun Olunan Üniversite – Akademik Personel

2- Doktora Yaptığınız Üniversite

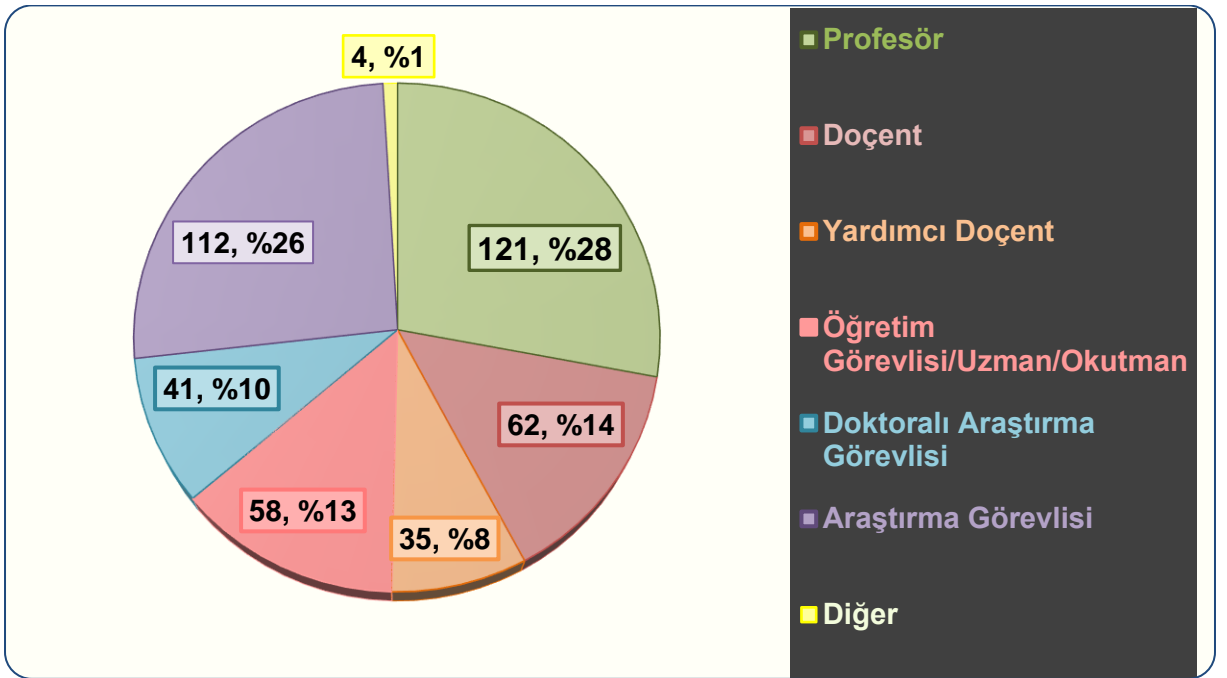
	Frekans	Yüzde (%)
Ankara Üniversitesi	317	73,4
Diğer-Yurt Dışı	28	6,5
Diğer-Yurt İçi	59	13,7
Doktora yok	28	6,5
cevapsız	1	-
Toplam	433	100



Grafik: Doktora Yapılan Üniversite – Akademik Personel

3- Unvanınız

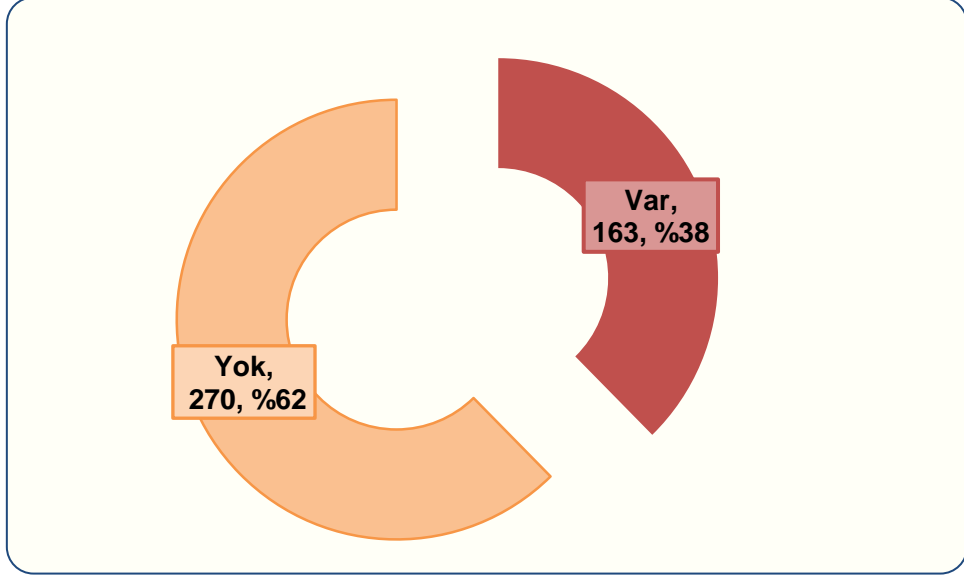
	Frekans	Yüzde (%)
Profesör	121	27,9
Doçent	62	14,3
Yardımcı Doçent	35	8,1
Öğretim Görevlisi/Uzman/Okutman	58	13,4
Doktoralı Araştırma Görevlisi	41	9,5
Araştırma Görevlisi	112	25,9
Diğer	4	0,9
Toplam	433	100



Grafik: Unvan – Akademik Personel

4- İdari Göreviniz

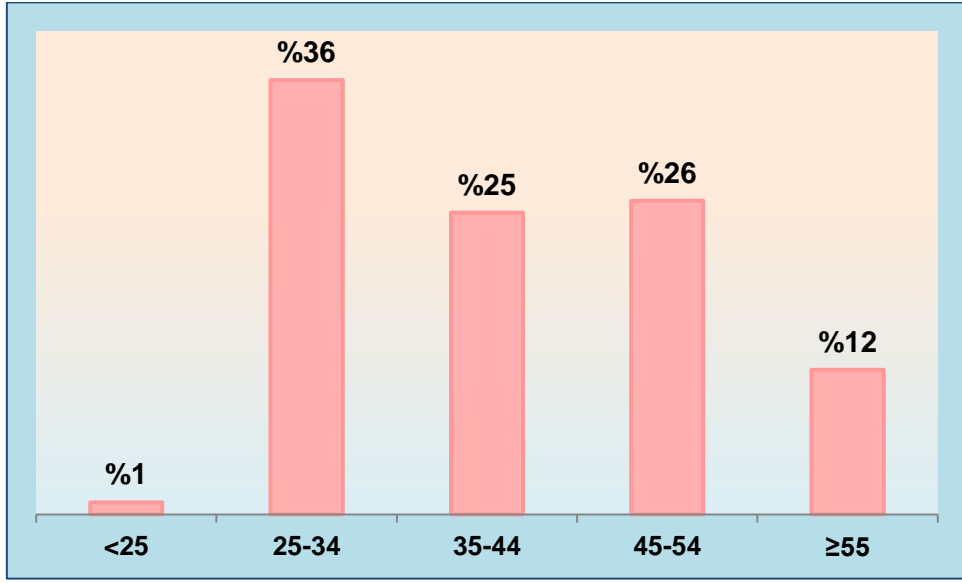
	Frekans	Yüzde (%)
Var	163	37,6
Yok	270	62,4
Toplam	433	100



Grafik: İdari Görev – Akademik Personel

5- Yaşınız

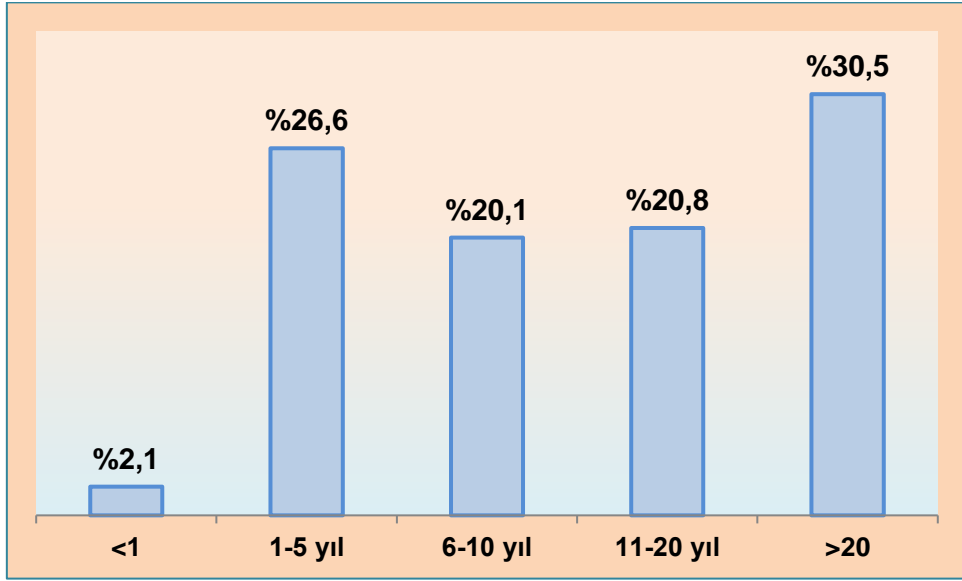
	Frekans	Yüzde (%)
<25	5	1,2
25-34	156	36
35-44	109	25,2
45-54	112	25,9
≥55	51	11,8
Toplam	433	100



Grafik: Yaş Dağılımı – Akademik Personel

6- Ankara Üniversitesi'ndeki Hizmet Süreniz

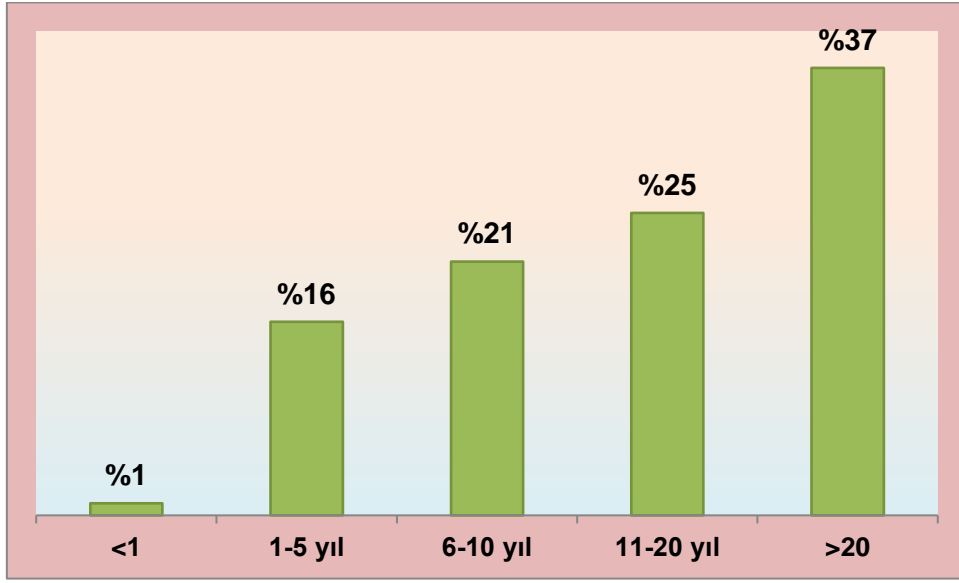
	Frekans	Yüzde (%)
<1	9	2,1
1-5 yıl	115	26,6
6-10 yıl	87	20,1
11-20 yıl	90	20,8
>20	132	30,5
Toplam	433	100



Grafik: Ankara Üniversitesi'ndeki Hizmet Süresi Dağılımı – Akademik Personel

7- Toplam Hizmet Süreniz

	Frekans	Yüzde (%)
<1	6	1,4
1-5 yıl	71	16,4
6-10 yıl	91	21
11-20 yıl	107	24,7
>20	158	36,5
Toplam	433	100



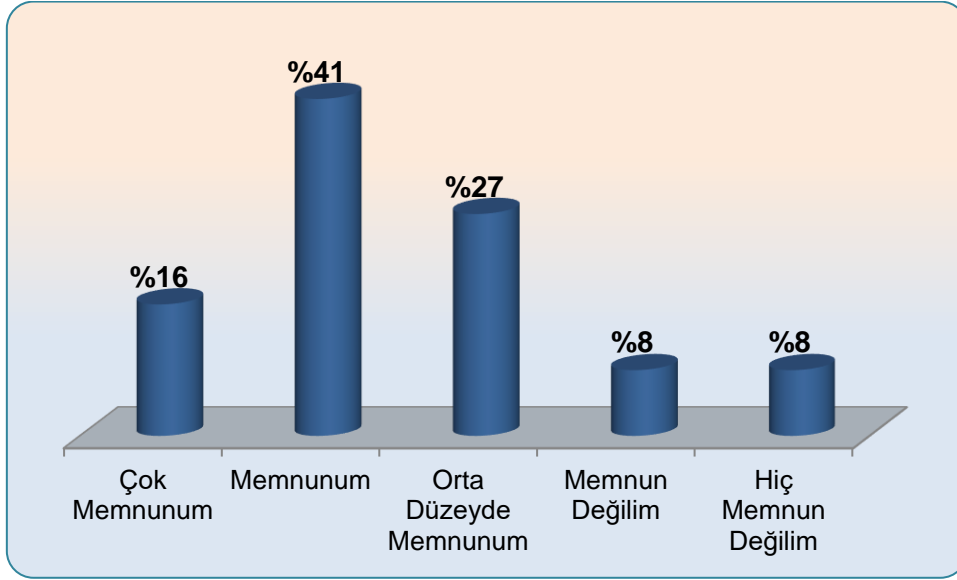
Grafik: Toplam Hizmet Süresi Dağılımı – Akademik Personel

MEMNUNİYET DURUMUNA İLİŞKİN BİLGİLER

A-YÖNETİM VE ÖRGÜTLENME

1- Ankara Üniversitesi'nin sahip olduğu kurumsal yapı ve kimliğinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	67	15,5
Memnunum	178	41,1
Orta Düzeyde Memnunum	118	27,3
Memnun Değilim	35	8,1
Hiç Memnun Değilim	35	8,1
Toplam	433	100

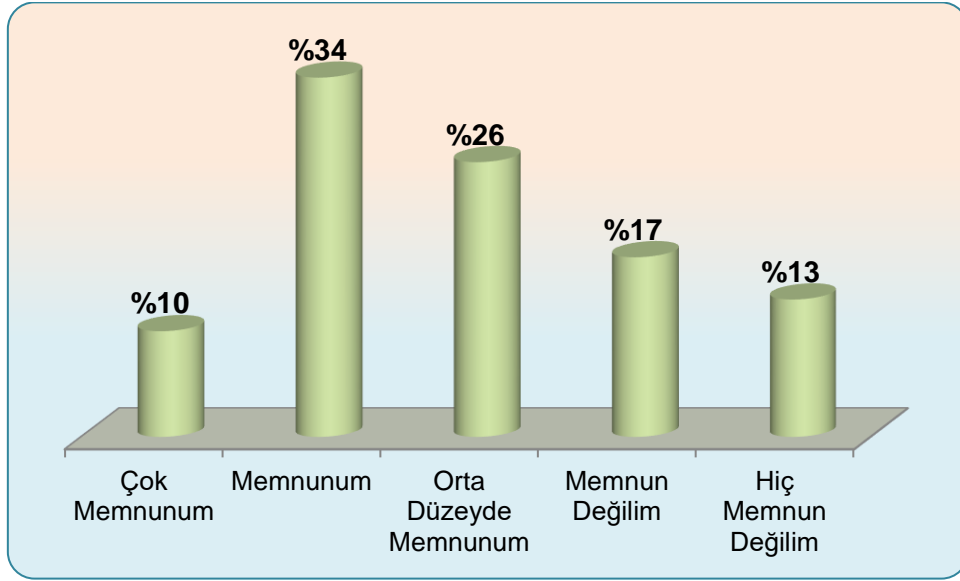


Grafik: Ankara Üniversitesi'nin sahip olduğu kurumsal yapı ve kimliğinden – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Ankara Üniversitesi'nin sahip olduğu kurumsal yapı ve kimliğinden
Ortalama: **Memnunum**

2- Üniversite Senato ve Yönetim Kurulu kararlarının şeffaf ve hesap vermeye açık olmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	42	9,7
Memnunum	146	33,7
Orta Düzeyde Memnunum	112	25,9
Memnun Değilim	75	17,3
Hiç Memnun Değilim	58	13,4
Toplam	433	100



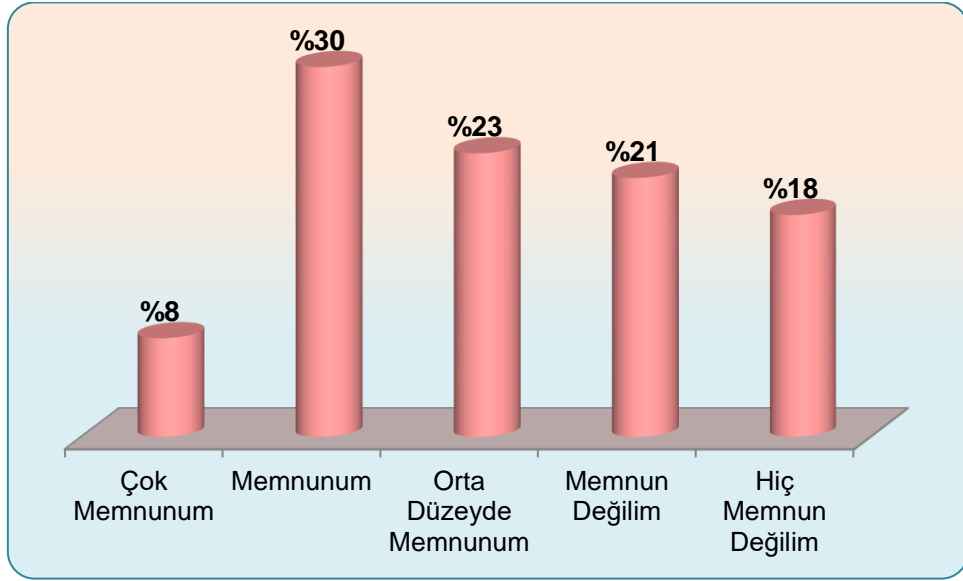
Grafik: Üniversite Senato ve Yönetim Kurulu kararlarının şeffaf ve hesap vermeye açık olmasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Üniversite Senato ve Yönetim Kurulu kararlarının şeffaf ve hesap vermeye açık olmasından

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

3- Üniversitede fikir ve düşüncelerin özgürce ifade edilmesinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	35	8,1
Memnunum	130	30,1
Orta Düzeyde Memnunum	97	22,5
Memnun Değilim	92	21,3
Hiç Memnun Değilim	78	18,1
Toplam	432	100

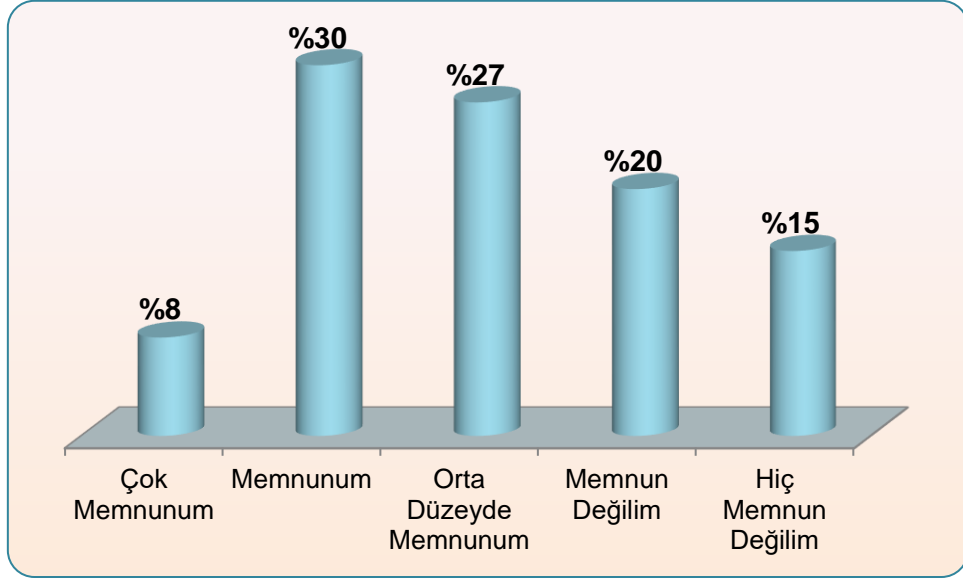


Grafik: Üniversitede fikir ve düşüncelerin özgürce ifade edilmesinden – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Üniversitede fikir ve düşüncelerin özgürce ifade edilmesinden
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

4- Yöneticilerin yaratıcılığı ve yeniliği destekler davranışından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	36	8,3
Memnunum	130	30,1
Orta Düzeyde Memnunum	115	26,6
Memnun Değilim	85	19,7
Hiç Memnun Değilim	66	15,3
Toplam	432	100

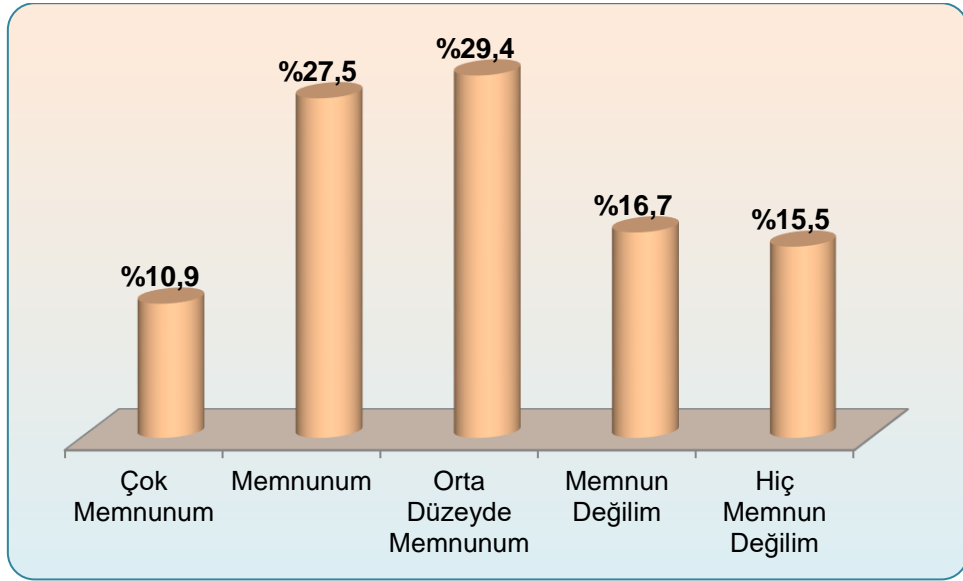


Grafik: Yöneticilerin yaratıcılığı ve yeniliği destekler davranışından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Yöneticilerin yaratıcılığı ve yeniliği destekler davranışından
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

5- Üniversitemizdeki akademik kadrolara atanmada mesleki yeterliliğin göz önünde bulundurulma düzeyinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	47	10,9
Memnunum	119	27,5
Orta Düzeyde Memnunum	127	29,4
Memnun Değilim	72	16,7
Hiç Memnun Değilim	67	15,5
Toplam	432	100



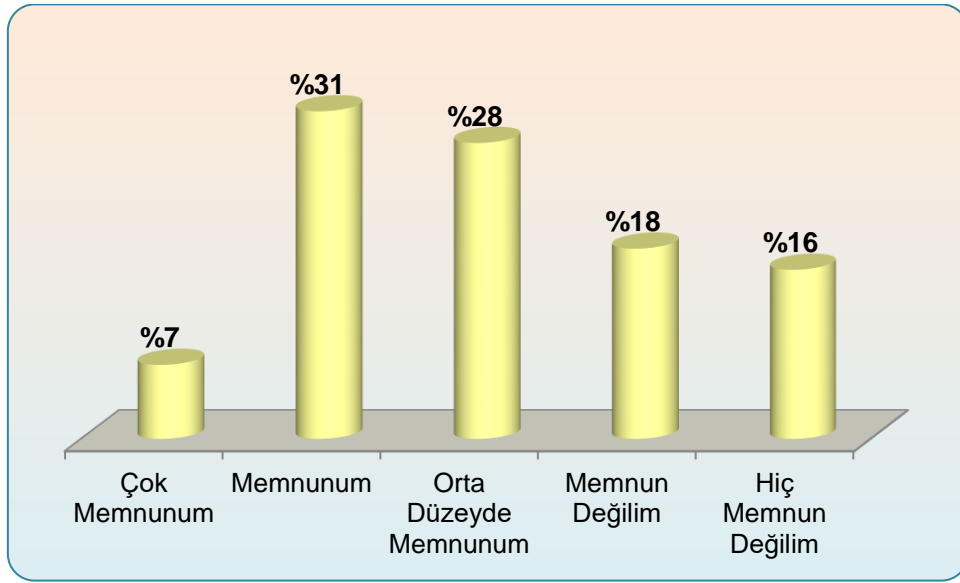
Grafik: Üniversitemizdeki akademik kadrolara atanmada mesleki yeterliliğin göz önünde bulundurulma düzeyinden – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Üniversitemizdeki akademik kadrolara atanmada mesleki yeterliliğin göz önünde bulundurulma düzeyinden

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

6- Üniversitemizdeki idari görevlere seçilmede / atamada liyakatın göz önünde bulundurulma düzeyinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	29	6,7
Memnunum	135	31,3
Orta Düzeyde Memnunum	121	28,1
Memnun Değilim	77	17,9
Hiç Memnun Değilim	69	16
Toplam	431	100



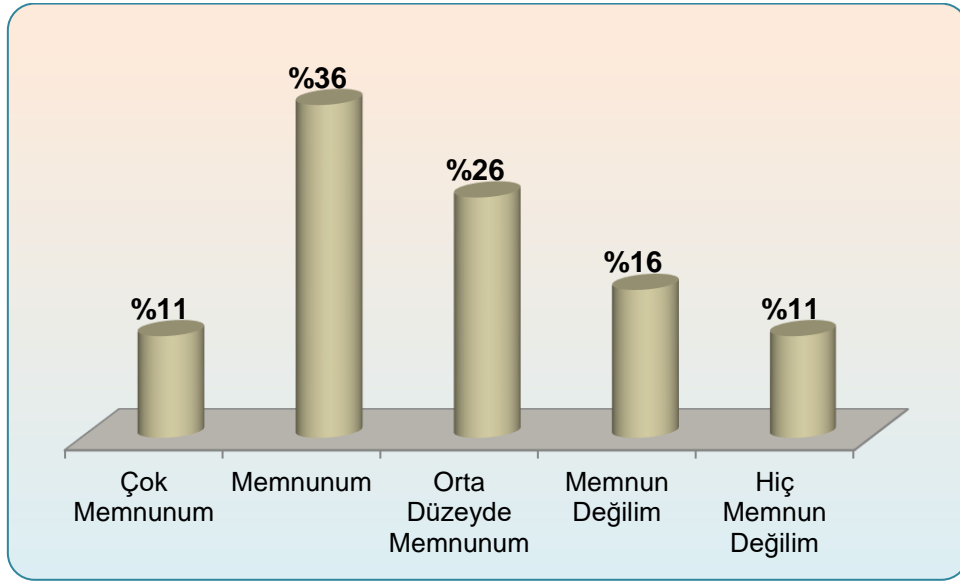
Grafik: Üniversitemizdeki idari görevlere seçilmede / atamada liyakatın göz önünde bulundurulma düzeyinden – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Üniversitemizdeki idari görevlere seçilmede / atamada liyakatın göz önünde bulundurulma düzeyinden

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

7- Üniversitemizde çalışan akademik personelin unvanları ile kadrolarının uyumlu olmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	46	10,7
Memnunum	155	36
Orta Düzeyde Memnunum	110	25,5
Memnun Değilim	71	16,5
Hiç Memnun Değilim	49	11,4
Toplam	431	100



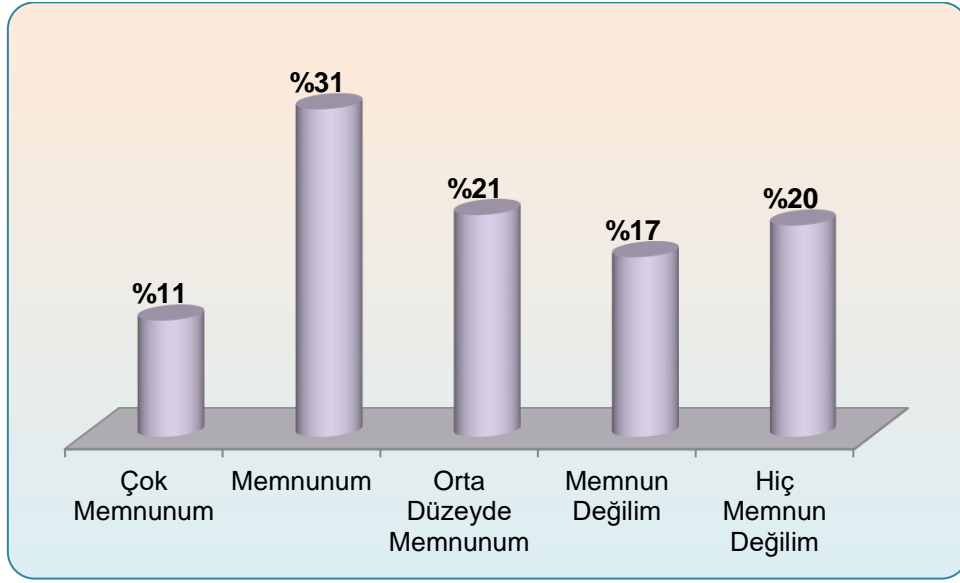
Grafik: Üniversitemizde çalışan akademik personelin unvanları ile kadrolarının uyumlu olmasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Üniversitemizde çalışan akademik personelin unvanları ile kadrolarının uyumlu olmasından

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

8- Birimde akademik konularda planlama yapılırken ve kararlar alınırken akademik personelin görüşlerinin alınmasından ve katılımının sağlanmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	46	10,6
Memnunum	136	31,4
Orta Düzeyde Memnunum	90	20,8
Memnun Değilim	76	17,6
Hiç Memnun Değilim	85	19,6
Toplam	433	100

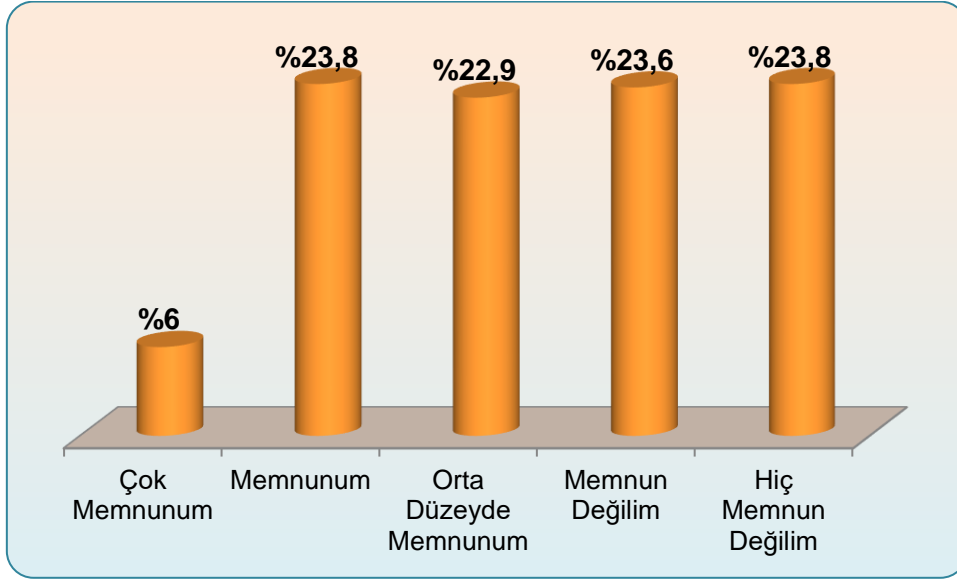


Grafik: Birimde akademik konularda planlama yapılırken ve kararlar alınırken akademik personelin görüşlerinin alınmasından ve katılımının sağlanmasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Birimde akademik konularda planlama yapılırken ve kararlar alınırken akademik personelin görüşlerinin alınmasından ve katılımının sağlanmasından
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

9- Birimdeki akademik kadro sayısının yeterli olmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	26	6
Memnunum	103	23,8
Orta Düzeyde Memnunum	99	22,9
Memnun Değilim	102	23,6
Hiç Memnun Değilim	103	23,8
Toplam	433	100

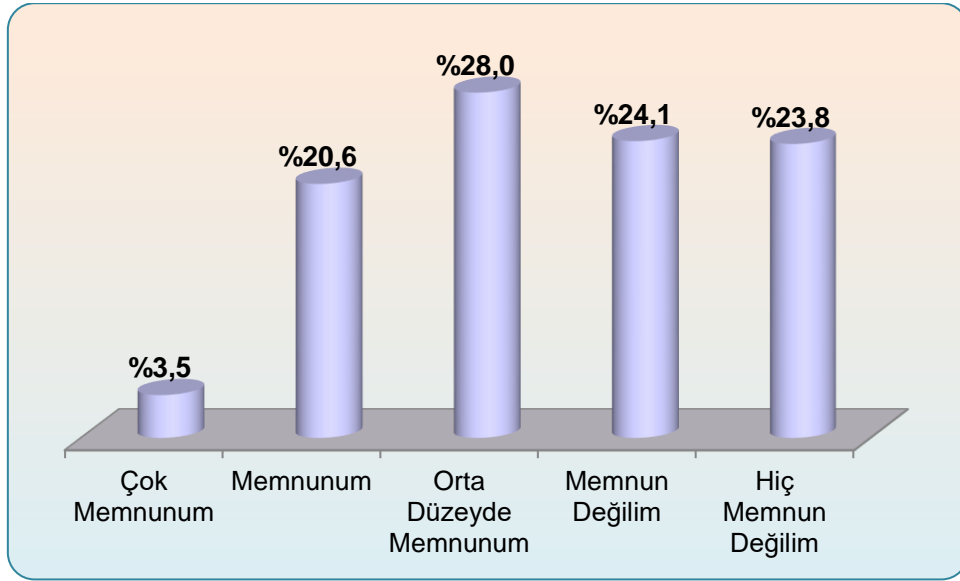


Grafik: Birimdeki akademik kadro sayısının yeterli olmasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Birimdeki akademik kadro sayısının yeterli olmasından
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

10- Üniversitemiz öğretim elemanları arasındaki işbirliği, iletişim ve dayanışmadan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	15	3,5
Memnunum	89	20,6
Orta Düzeyde Memnunum	121	28
Memnun Değilim	104	24,1
Hiç Memnun Değilim	103	23,8
Toplam	432	100



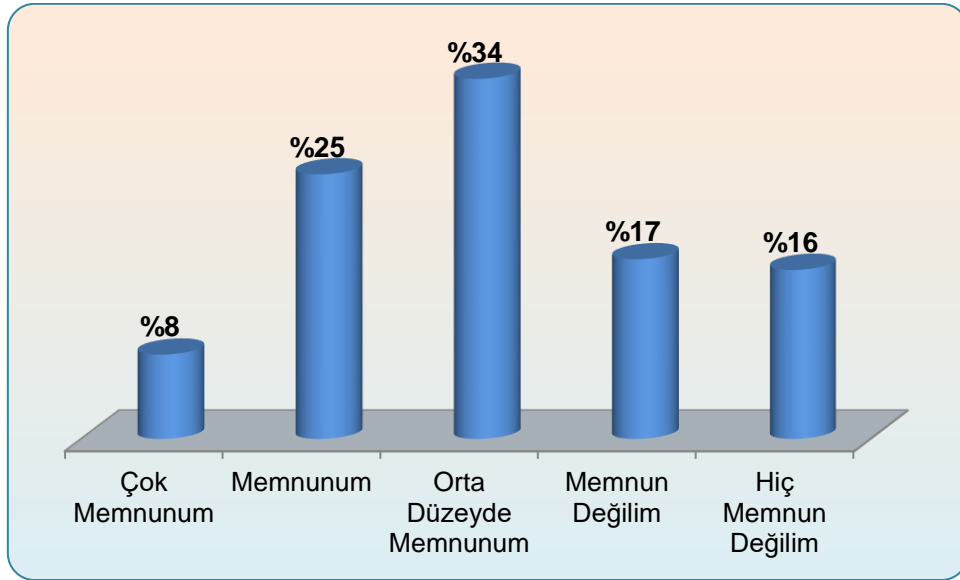
Grafik: Üniversitemiz öğretim elemanları arasındaki işbirliği, iletişim ve dayanışmadan – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Üniversitemiz öğretim elemanları arasındaki işbirliği, iletişim ve dayanışmadan Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

B-EĞİTİM

11- Üniversitemizde öğretim elemanlarına kendini geliştirme olanaklarının sağlanmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	35	8,1
Memnunum	106	24,5
Orta Düzeyde Memnunum	148	34,2
Memnun Değilim	75	17,3
Hiç Memnun Değilim	69	15,9
Toplam	433	100



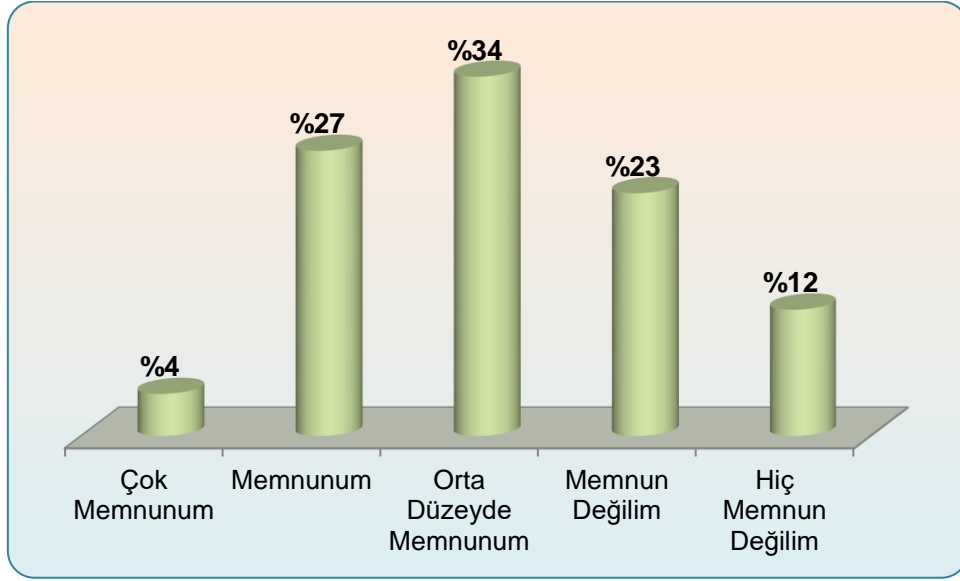
Grafik: Üniversitemizde öğretim elemanlarına kendini geliştirme olanaklarının sağlanmasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Üniversitemizde öğretim elemanlarına kendini geliştirme olanaklarının sağlanmasından

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

12- Eğitim programlarının yenilikçi olmasından ve kalite düzeyinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	19	4,4
Memnunum	116	26,8
Orta Düzeyde Memnunum	147	33,9
Memnun Değilim	100	23,1
Hiç Memnun Değilim	51	11,8
Toplam	433	100

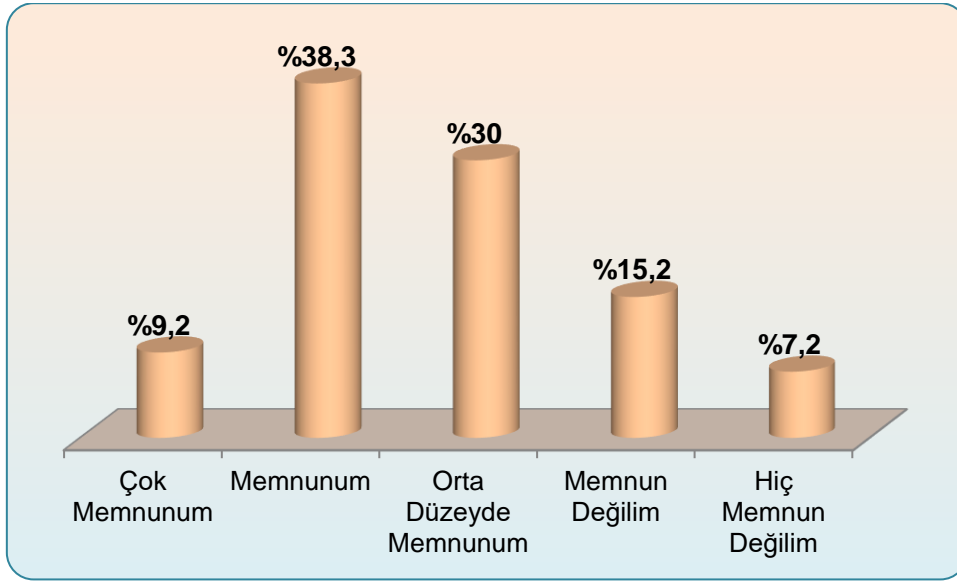


Grafik: Eğitim programlarının yenilikçi olmasından ve kalite düzeyinden – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Eğitim programlarının yenilikçi olmasından ve kalite düzeyinden
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

13- Öğrenci-öğretim elemanı arasında güçlü ilişkiler ve diyaloglar kurulabilmekten

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	40	9,2
Memnunum	166	38,3
Orta Düzeyde Memnunum	130	30
Memnun Değilim	66	15,2
Hiç Memnun Değilim	31	7,2
Toplam	433	100

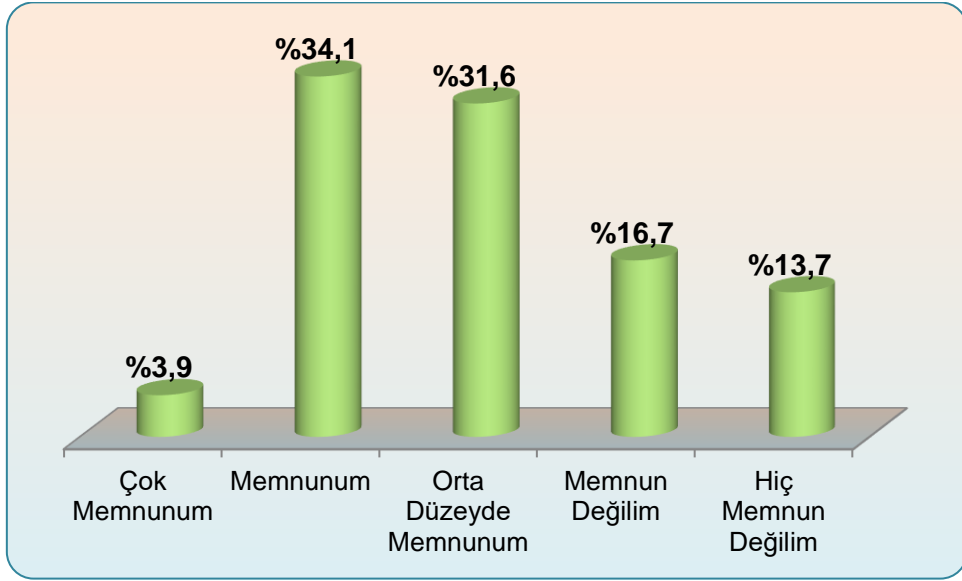


Grafik: Öğrenci-öğretim elemanı arasında güçlü ilişkiler ve diyaloglar kurulabilmekten – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Öğrenci-öğretim elemanı arasında güçlü ilişkiler ve diyaloglar kurulabilmekten
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

14- Akademik personelin üstlendiği ders yükünün uygunluğundan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	17	3,9
Memnunum	147	34,1
Orta Düzeyde Memnunum	136	31,6
Memnun Değilim	72	16,7
Hiç Memnun Değilim	59	13,7
Toplam	431	100

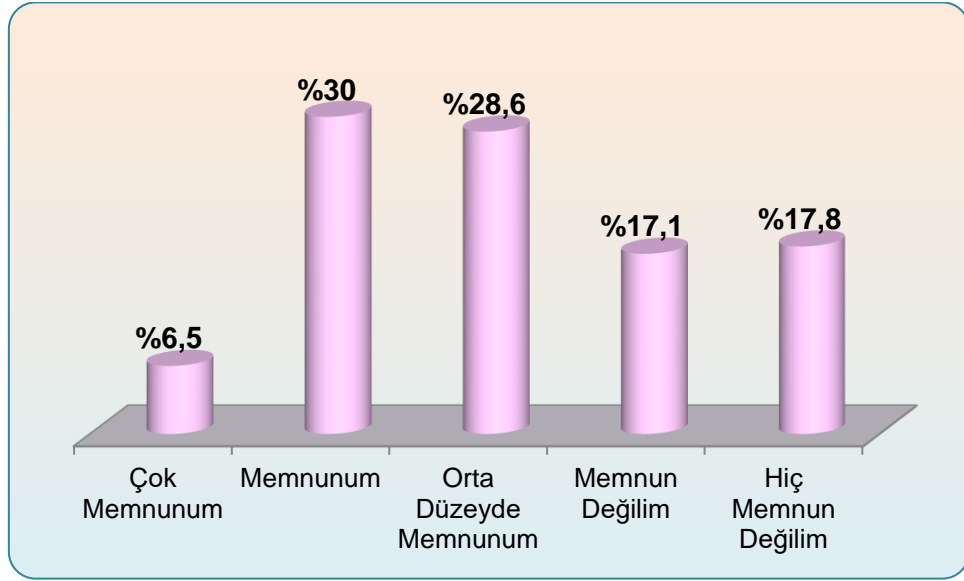


Grafik: Akademik personelin üstlendiği ders yükünün uygunluğundan – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Akademik personelin üstlendiği ders yükünün uygunluğundan
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

15- Öğrenci İşleri Biriminin sağladığı hizmetlerin istenilen düzeyde olmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	28	6,5
Memnunum	130	30
Orta Düzeyde Memnunum	124	28,6
Memnun Değilim	74	17,1
Hiç Memnun Değilim	77	17,8
Toplam	433	100

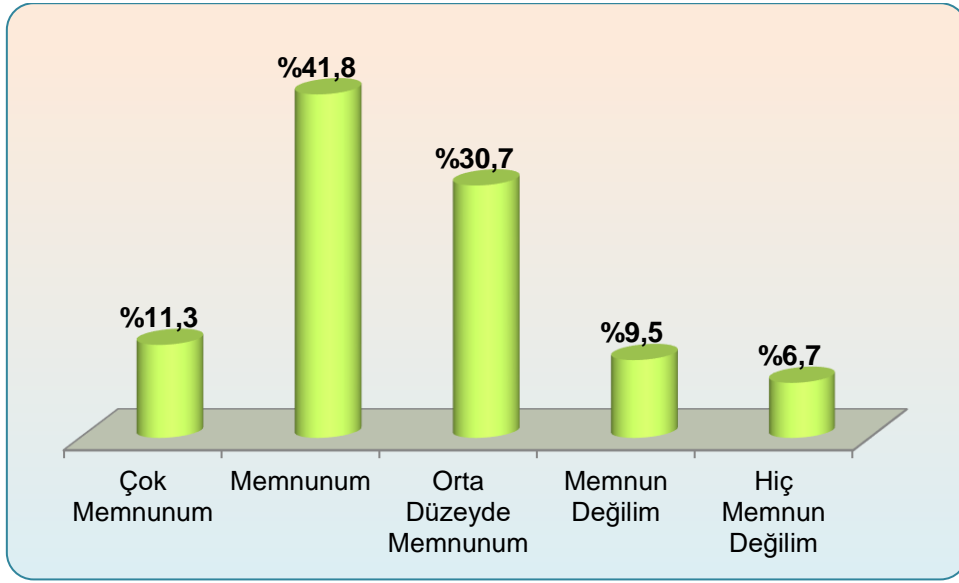


Grafik: Öğrenci İşleri Biriminin sağladığı hizmetlerin istenilen düzeyde olmasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Öğrenci İşleri Biriminin sağladığı hizmetlerin istenilen düzeyde olmasından
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

16- Uluslararası değişim programları kapsamında (Erasmus, Mevlana vb.) sunulan fırsatlardan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	49	11,3
Memnunum	181	41,8
Orta Düzeyde Memnunum	133	30,7
Memnun Değilim	41	9,5
Hiç Memnun Değilim	29	6,7
Toplam	433	100



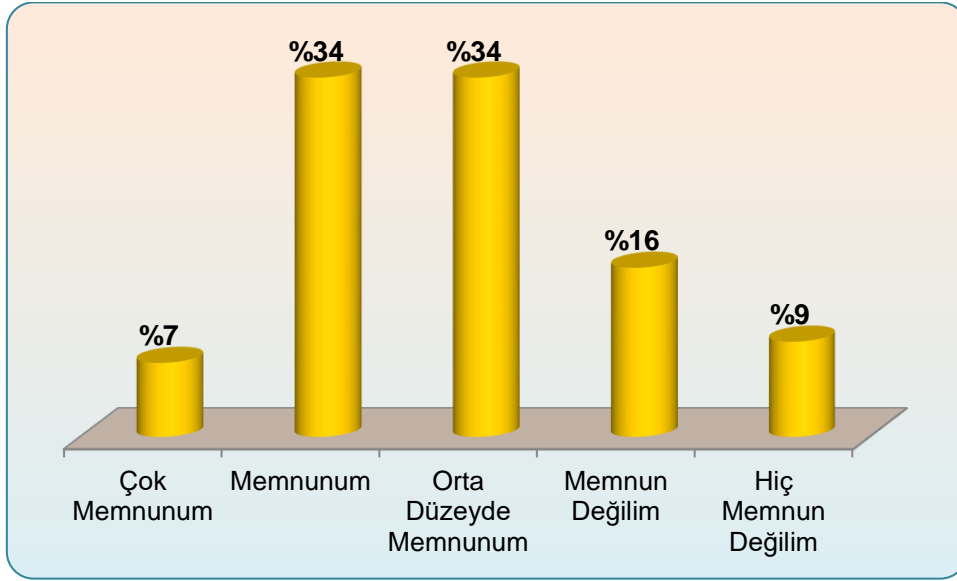
Grafik: Uluslararası değişim programları kapsamında (Erasmus, Mevlana vb.) sunulan fırsatlardan – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Uluslararası değişim programları kapsamında (Erasmus, Mevlana vb.) sunulan fırsatlardan

Ortalama: **Memnunum**

17- Eğitim ve sertifika programlarının şehrin, toplumun ve ekonominin gelişmesine bulunduğu katkıdan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	33	7,6
Memnunum	145	33,6
Orta Düzeyde Memnunum	146	33,8
Memnun Değilim	71	16,4
Hiç Memnun Değilim	37	8,6
Toplam	432	100



Grafik: Eğitim ve sertifika programlarının şehrin, toplumun ve ekonominin gelişmesine bulunduğu katkıdan – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

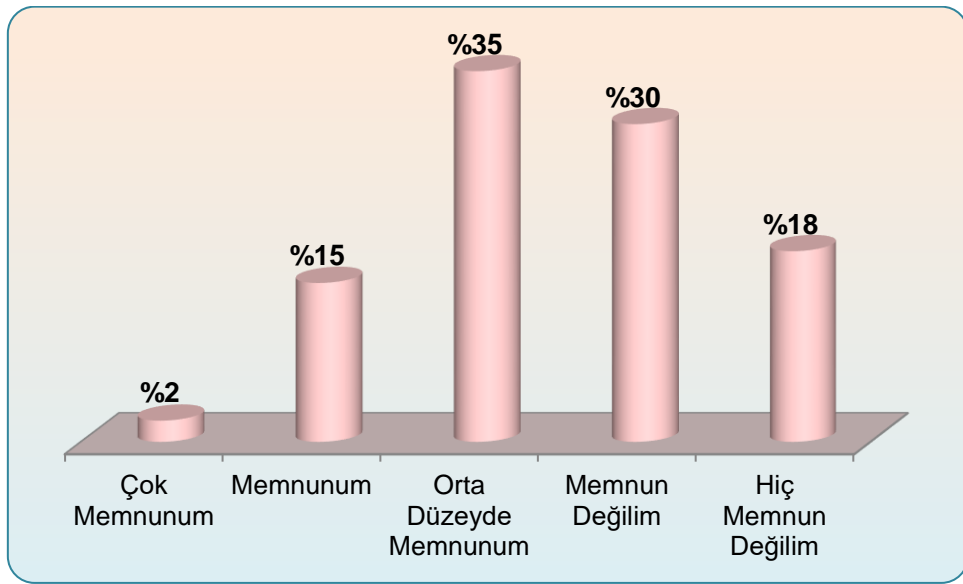
Eğitim ve sertifika programlarının şehrin, toplumun ve ekonominin gelişmesine bulunduğu katkıdan

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

C-ARAŞTIRMA

18- Üniversitemizde disiplinlerarası çalışmaların yeterli olmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	10	2,3
Memnunum	66	15,3
Orta Düzeyde Memnunum	152	35,2
Memnun Değilim	128	29,6
Hiç Memnun Değilim	76	17,6
Toplam	432	100

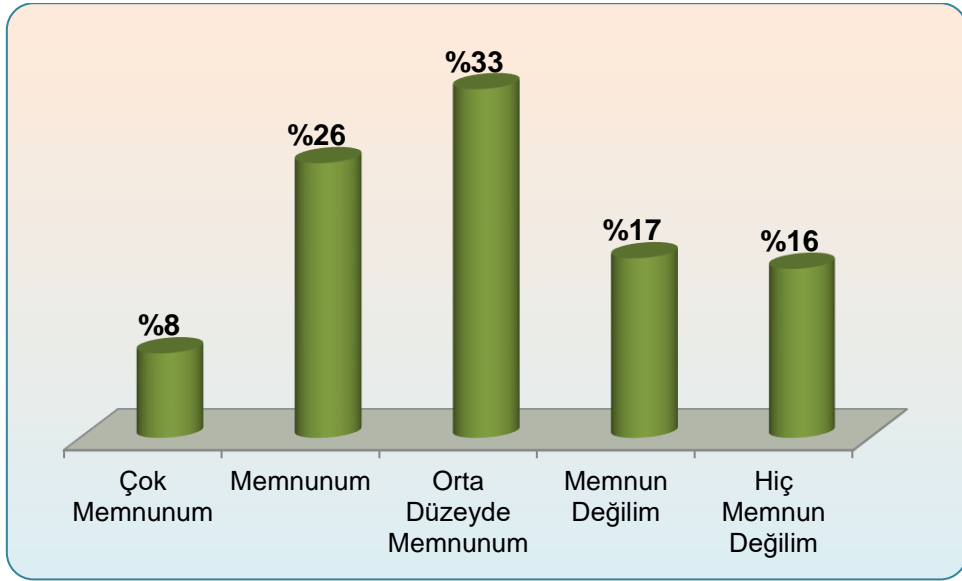


Grafik: Üniversitemizde disiplinlerarası çalışmaların yeterli olmasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Üniversitemizde disiplinlerarası çalışmaların yeterli olmasından
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

19- Üniversitemizde bilimsel araştırma çalışmalarına verilen teşvik ve desteklerden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	36	8,3
Memnunum	114	26,3
Orta Düzeyde Memnunum	144	33,3
Memnun Değilim	72	16,6
Hiç Memnun Değilim	67	15,3
Toplam	433	100

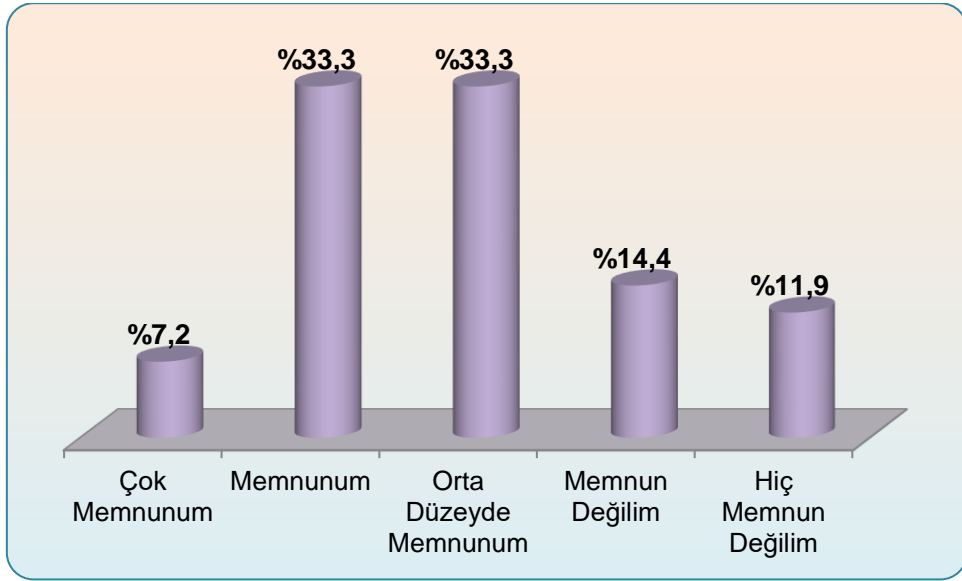


Grafik: Üniversitemizde bilimsel araştırma çalışmalarına verilen teşvik ve desteklerden – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Üniversitemizde bilimsel araştırma çalışmalarına verilen teşvik ve desteklerden Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

20- Bilimsel Araştırma Projeleri desteği için yapılan başvuruların değerlendirme ölçütlerinin uygunluğundan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	31	7,2
Memnunum	143	33,3
Orta Düzeyde Memnunum	143	33,3
Memnun Değilim	62	14,4
Hiç Memnun Değilim	51	11,9
Toplam	430	100

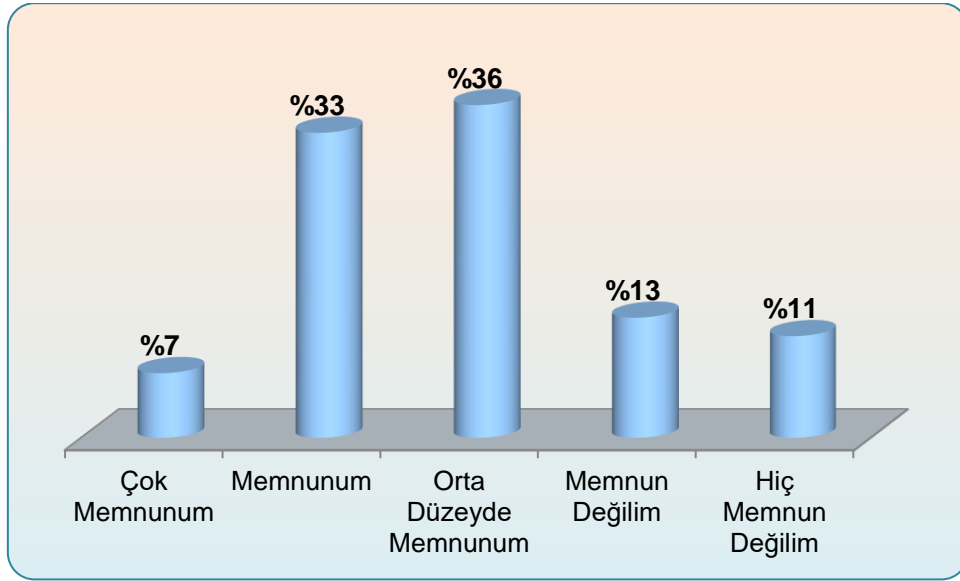


Grafik: Bilimsel Araştırma Projeleri desteği için yapılan başvuruların değerlendirme ölçütlerinin uygunluğundan – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Bilimsel Araştırma Projeleri desteği için yapılan başvuruların değerlendirme ölçütlerinin uygunluğundan
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

21- Proje kapsamında mal ve hizmet satın almada karşılaşılan sorunların çözümünde destek sağlanmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	31	7,2
Memnunum	141	32,8
Orta Düzeyde Memnunum	154	35,8
Memnun Değilim	57	13,3
Hiç Memnun Değilim	47	10,9
Toplam	430	100



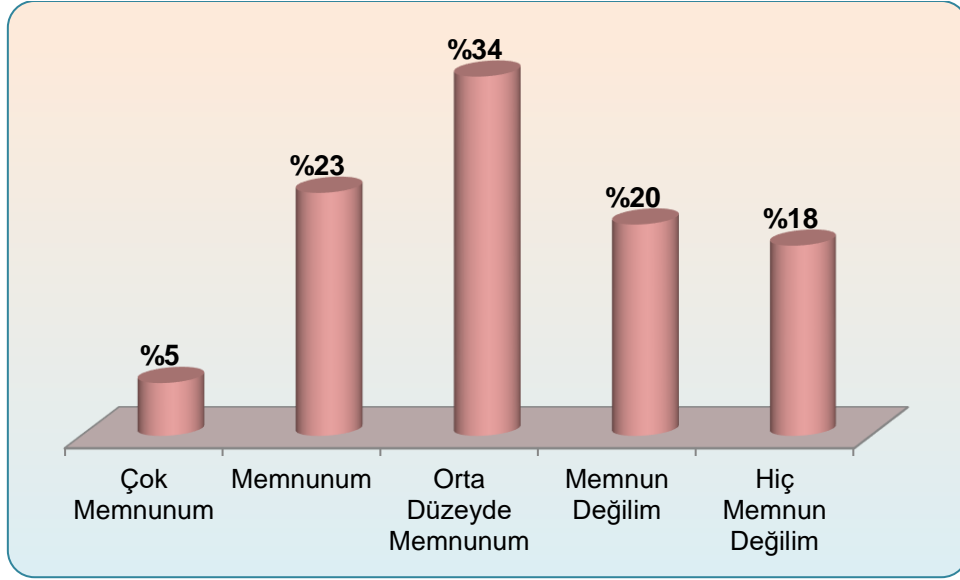
Grafik: Proje kapsamında mal ve hizmet satın almada karşılaşılan sorunların çözümünde destek sağlanmasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Proje kapsamında mal ve hizmet satın almada karşılaşılan sorunların çözümünde destek sağlanmasından

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

22- Uygulamalı derslerde araştırma laboratuvarı ve atölyelerin yeterli olmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	23	5,4
Memnunum	100	23,3
Orta Düzeyde Memnunum	144	33,6
Memnun Değilim	85	19,8
Hiç Memnun Değilim	77	17,9
Toplam	429	100

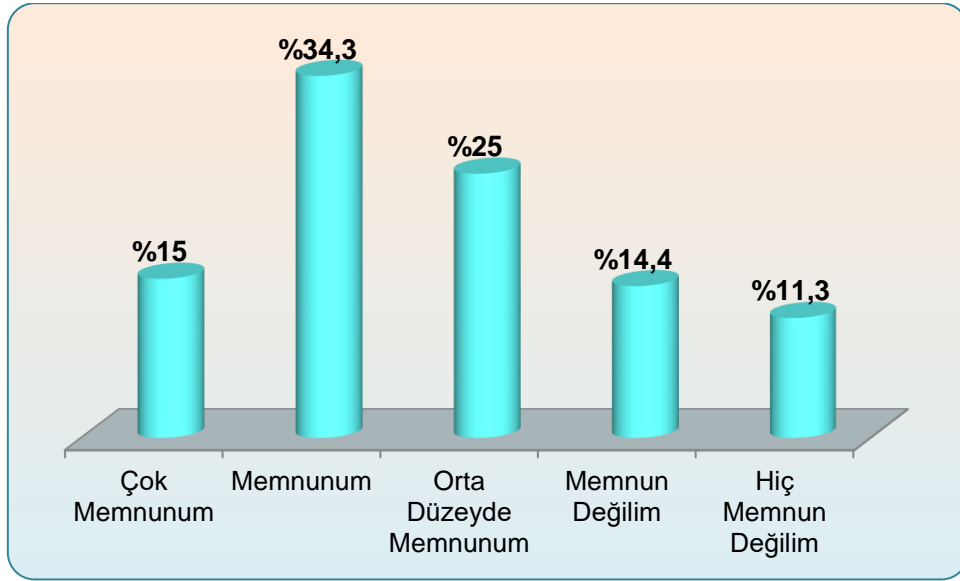


Grafik: Uygulamalı derslerde araştırma laboratuvarı ve atölyelerin yeterli olmasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Uygulamalı derslerde araştırma laboratuvarı ve atölyelerin yeterli olmasından
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

23- Üniversitemizde bilimsel kitap alımı ve dergi aboneliklerinin yeterli düzeyde olmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	65	15
Memnunum	148	34,3
Orta Düzeyde Memnunum	108	25
Memnun Değilim	62	14,4
Hiç Memnun Değilim	49	11,3
Toplam	432	100



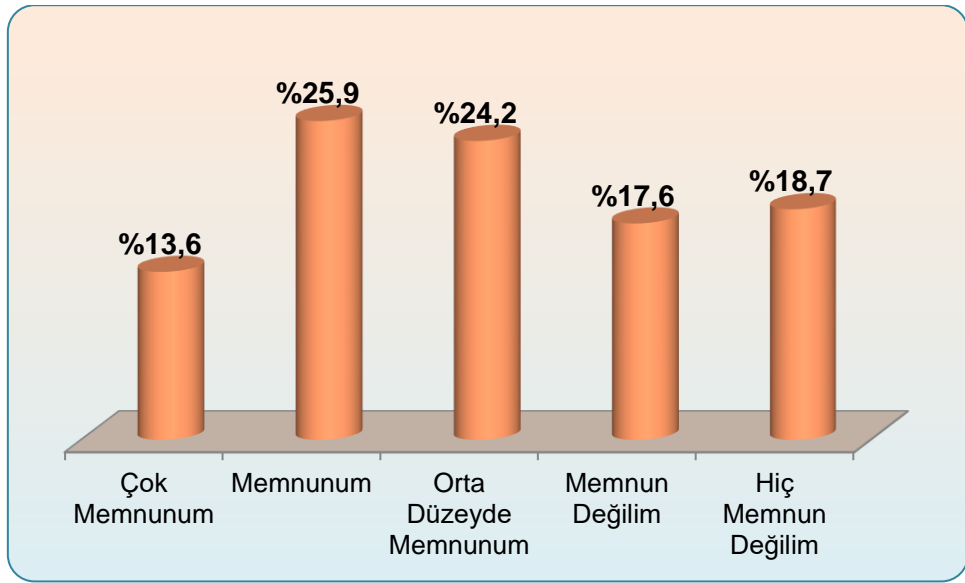
Grafik: Üniversitemizde bilimsel kitap alımı ve dergi aboneliklerinin yeterli düzeyde olmasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Üniversitemizde bilimsel kitap alımı ve dergi aboneliklerinin yeterli düzeyde olmasından

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

24- Bilimsel toplantı ve kongrelere katılım için teşvik, izin ve maddi destek sağlanmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	59	13,6
Memnunum	112	25,9
Orta Düzeyde Memnunum	105	24,2
Memnun Değilim	76	17,6
Hiç Memnun Değilim	81	18,7
Toplam	433	100



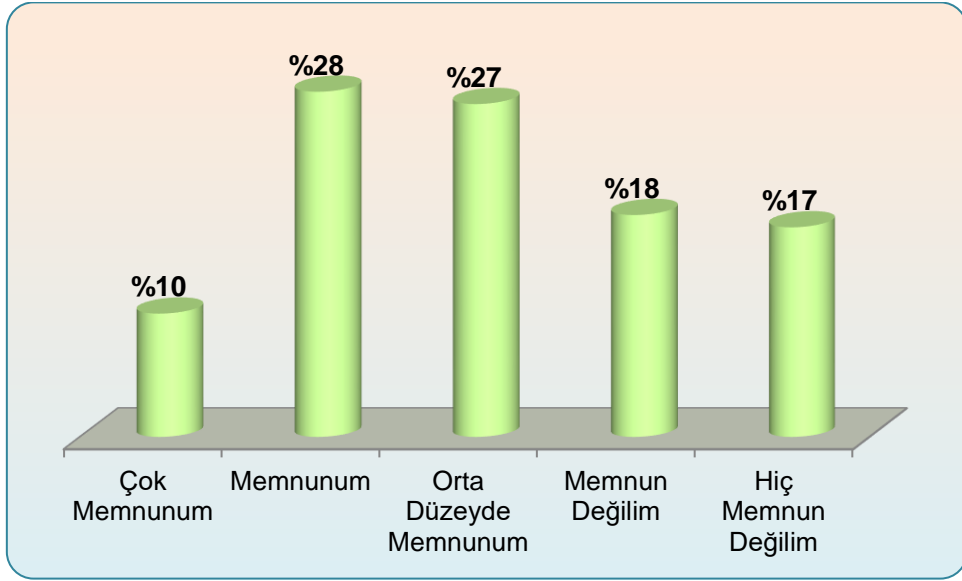
Grafik: Bilimsel toplantı ve kongrelere katılım için teşvik, izin ve maddi destek sağlanmasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Bilimsel toplantı ve kongrelere katılım için teşvik, izin ve maddi destek sağlanmasından

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

25- Akademik personelin bilimsel yayın çalışmalarına yeterli teşvik sağlanmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	43	10
Memnunum	122	28,2
Orta Düzeyde Memnunum	117	27,1
Memnun Değilim	76	17,6
Hiç Memnun Değilim	74	17,1
Toplam	432	100



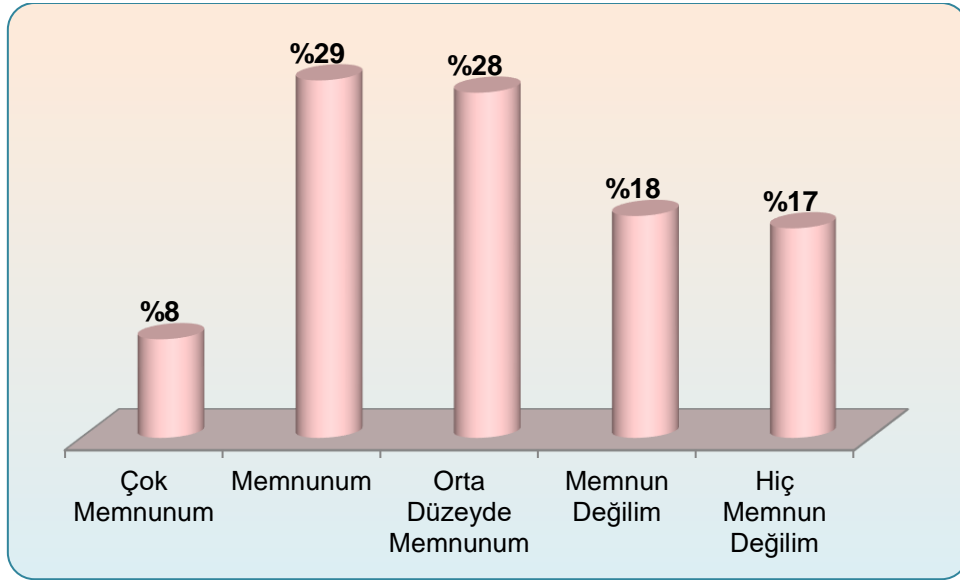
Grafik: Akademik personelin bilimsel yayın çalışmalarına yeterli teşvik sağlanmasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Akademik personelin bilimsel yayın çalışmalarına yeterli teşvik sağlanmasından Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

D-ALTYAPI

26- Dersliklerin eğitim etkinliği yönünden yeterli sayıda olmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	35	8,1
Memnunum	125	28,9
Orta Düzeyde Memnunum	121	27,9
Memnun Değilim	79	18,2
Hiç Memnun Değilim	73	16,9
Toplam	433	100

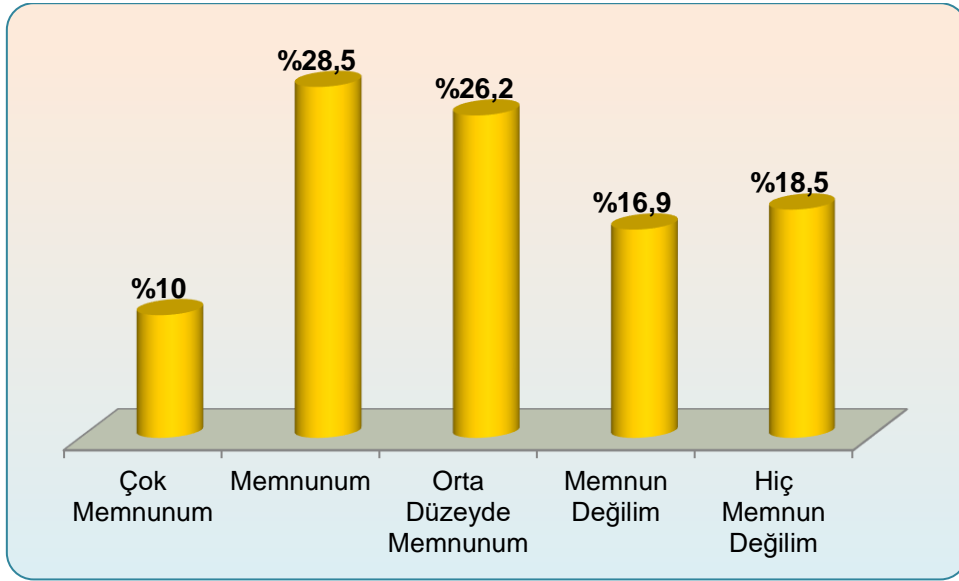


Grafik: Derslerin eğitim etkinliği yönünden yeterli sayıda olmasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Derslerin eğitim etkinliği yönünden yeterli sayıda olmasından
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

27- Üniversite hastanelerinden ve diğer sağlık hizmetlerinden yeterli ve öncelikli yararlanabilme durumundan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	43	10
Memnunum	123	28,5
Orta Düzeyde Memnunum	113	26,2
Memnun Değilim	73	16,9
Hiç Memnun Değilim	80	18,5
Toplam	432	100

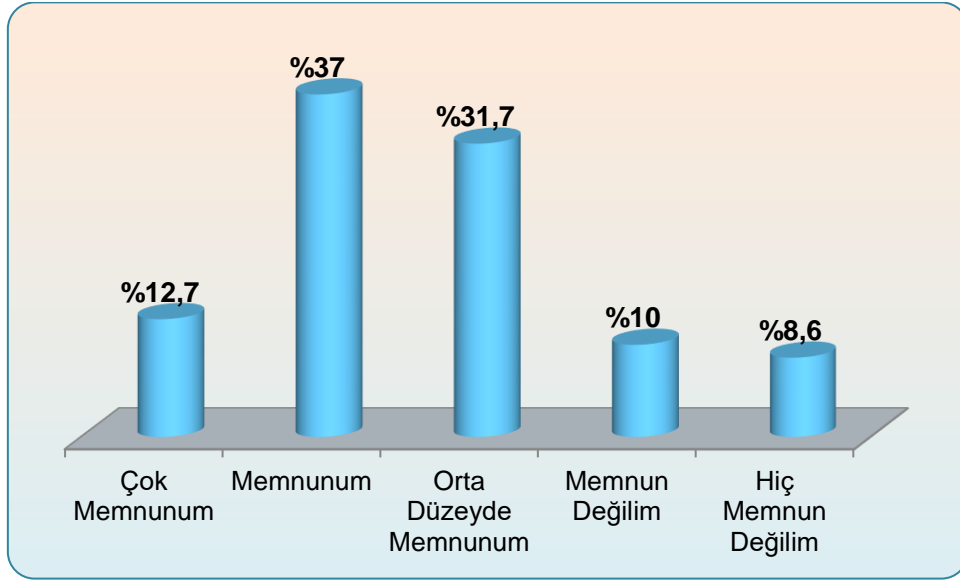


Grafik: Üniversite hastanelerinden ve diğer sağlık hizmetlerinden yeterli ve öncelikli yararlanabilme durumundan – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Üniversite hastanelerinden ve diğer sağlık hizmetlerinden yeterli ve öncelikli yararlanabilme durumundan
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

28- Dinlenme ve spor tesisleri imkanlarından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	55	12,7
Memnunum	160	37
Orta Düzeyde Memnunum	137	31,7
Memnun Değilim	43	10
Hiç Memnun Değilim	37	8,6
Toplam	432	100

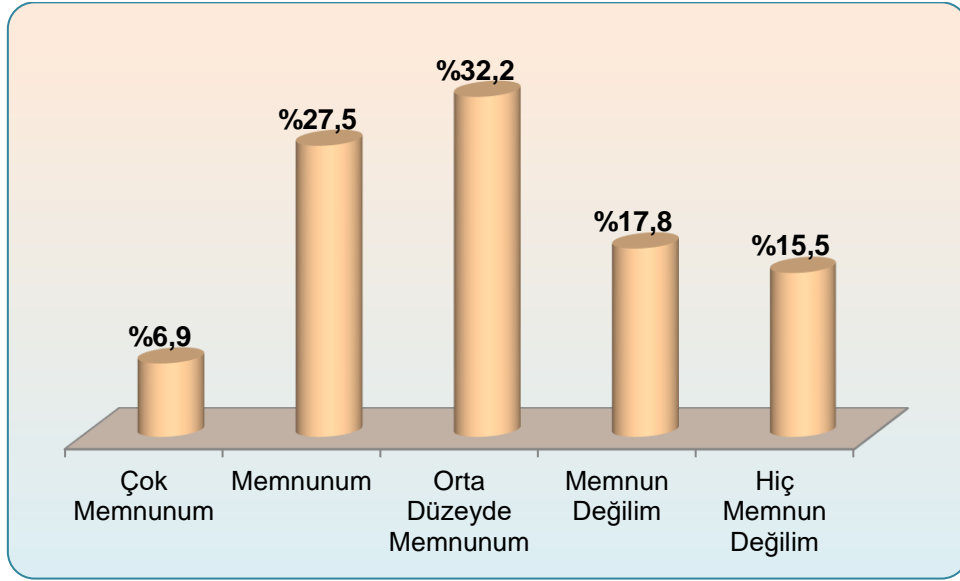


Grafik: Dinlenme ve Spor Tesisleri imkanlarından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Dinlenme ve Spor Tesisleri imkanlarından
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

29- Kampüste ulaşılabilir kültür ve sanat hizmetlerinin olmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	30	6,9
Memnunum	119	27,5
Orta Düzeyde Memnunum	139	32,2
Memnun Değilim	77	17,8
Hiç Memnun Değilim	67	15,5
Toplam	432	100

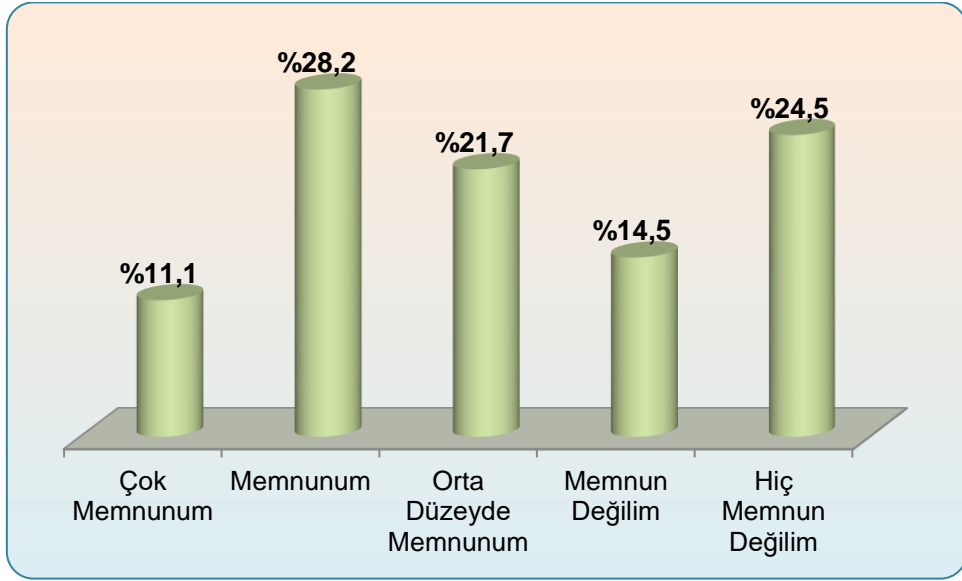


Grafik: Kampüste ulaşılabilir kültür ve sanat hizmetlerinin olmasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Kampüste ulaşılabilir kültür ve sanat hizmetlerinin olmasından
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

30- Ofis/büro/odaların fiziksel koşullarının uygunluğundan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	48	11,1
Memnunum	122	28,2
Orta Düzeyde Memnunum	94	21,7
Memnun Değilim	63	14,5
Hiç Memnun Değilim	106	24,5
Toplam	433	100

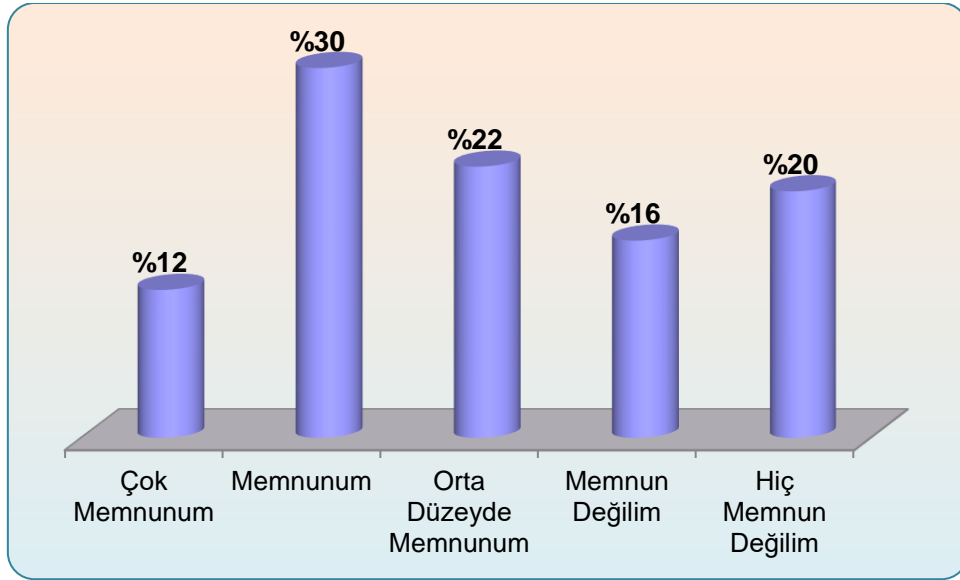


Grafik: Ofis/büro/odaların fiziksel koşullarının uygunluğundan – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Ofis/büro/odaların fiziksel koşullarının uygunluğundan
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

31- Çalışma ortamının teknik (bilgisayar, yazıcı, internet, büro malzemesi) şartlarının yeterliliğinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	51	11,8
Memnunum	130	32,2
Orta Düzeyde Memnunum	96	22,3
Memnun Değilim	68	15,8
Hiç Memnun Değilim	86	20
Toplam	431	100



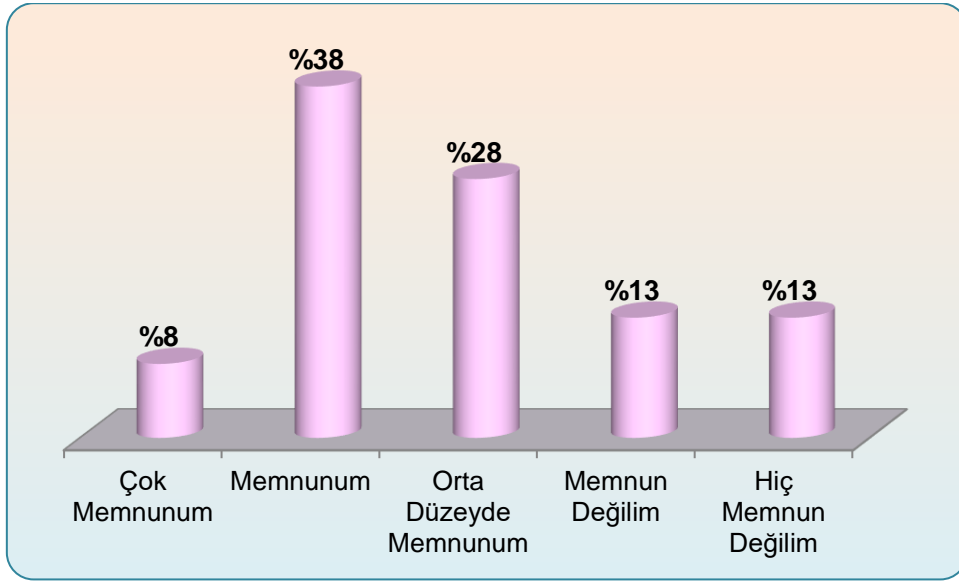
Grafik: Çalışma ortamının teknik (bilgisayar, yazıcı, internet, büro malzemesi) şartlarının yeterliliğinden – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Çalışma ortamının teknik (bilgisayar, yazıcı, internet, büro malzemesi) şartlarının yeterliliğinden

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

32- Üniversitenin sunduğu bilgi-işlem hizmetlerinin ihtiyaçları karşılama düzeyinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	36	8,3
Memnunum	163	37,6
Orta Düzeyde Memnunum	119	27,5
Memnun Değilim	57	13,2
Hiç Memnun Değilim	58	13,4
Toplam	433	100

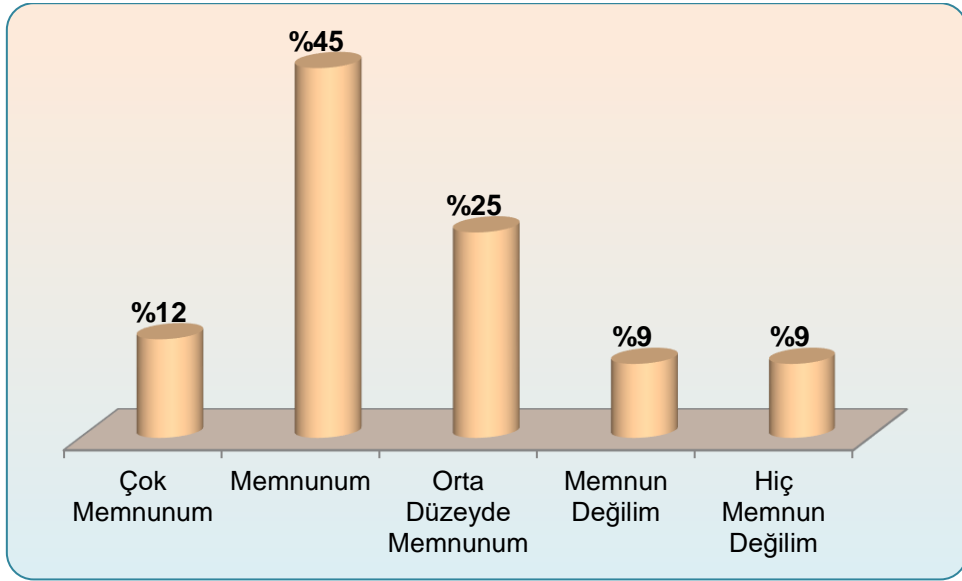


Grafik: Üniversitenin sunduğu bilgi-işlem hizmetlerinin ihtiyaçları karşılama düzeyinden – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Üniversitenin sunduğu bilgi-işlem hizmetlerinin ihtiyaçları karşılama düzeyinden Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

33- Üniversitenin sağladığı kütüphane ve dokümantasyon hizmetlerinin ihtiyaçları karşılama düzeyinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	51	11,8
Memnunum	195	45
Orta Düzeyde Memnunum	110	25,4
Memnun Değilim	37	8,5
Hiç Memnun Değilim	40	9,2
Toplam	433	100

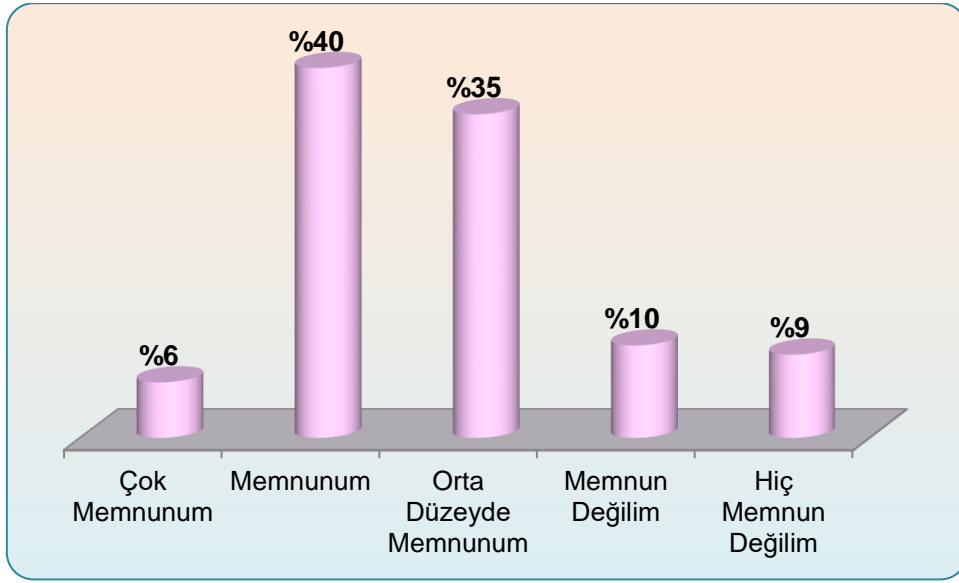


Grafik: Üniversitenin sağladığı kütüphane ve dokümantasyon hizmetlerinin ihtiyaçları karşılama düzeyinden – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Üniversitenin sağladığı kütüphane ve dokümantasyon hizmetlerinin ihtiyaçları karşılama düzeyinden
Ortalama: **Memnunum**

34- Üniversite çalışanlarının çocuklarına sunulan (kreş, anaokulu, ilk ve orta öğretim) eğitim olanaklarından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	24	5,7
Memnunum	170	40,3
Orta Düzeyde Memnunum	149	35,3
Memnun Değilim	42	10
Hiç Memnun Değilim	37	8,8
Toplam	422	100

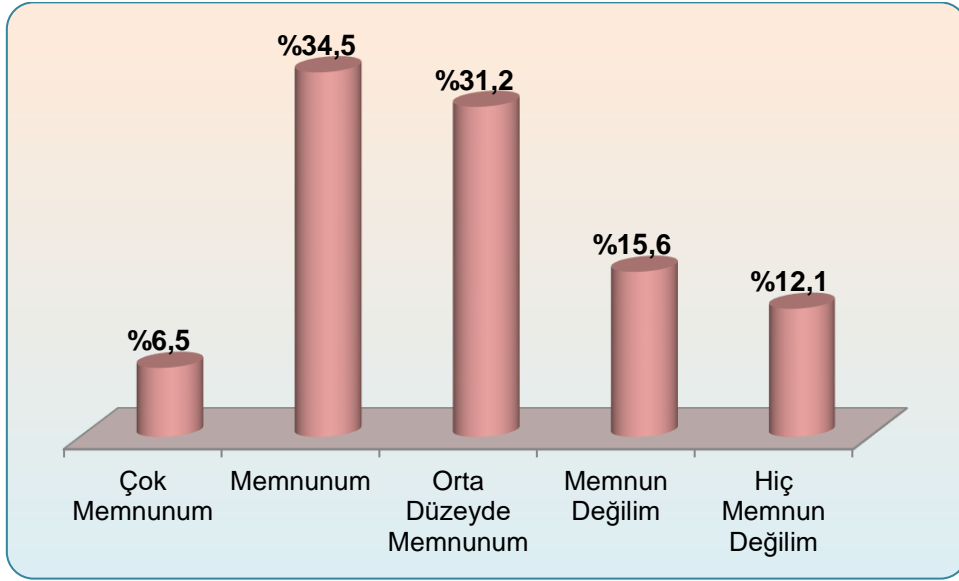


Grafik: Üniversite çalışanlarının çocuklarına sunulan (kreş, anaokulu, ilk ve orta öğretim) eğitim olanaklarından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Üniversite çalışanlarının çocuklarına sunulan (kreş, anaokulu, ilk ve orta öğretim) eğitim olanaklarından
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

35- Kongre-toplantı salonlarının yeterliliğinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	28	6,5
Memnunum	148	34,5
Orta Düzeyde Memnunum	134	31,2
Memnun Değilim	67	15,6
Hiç Memnun Değilim	52	12,1
Toplam	429	100

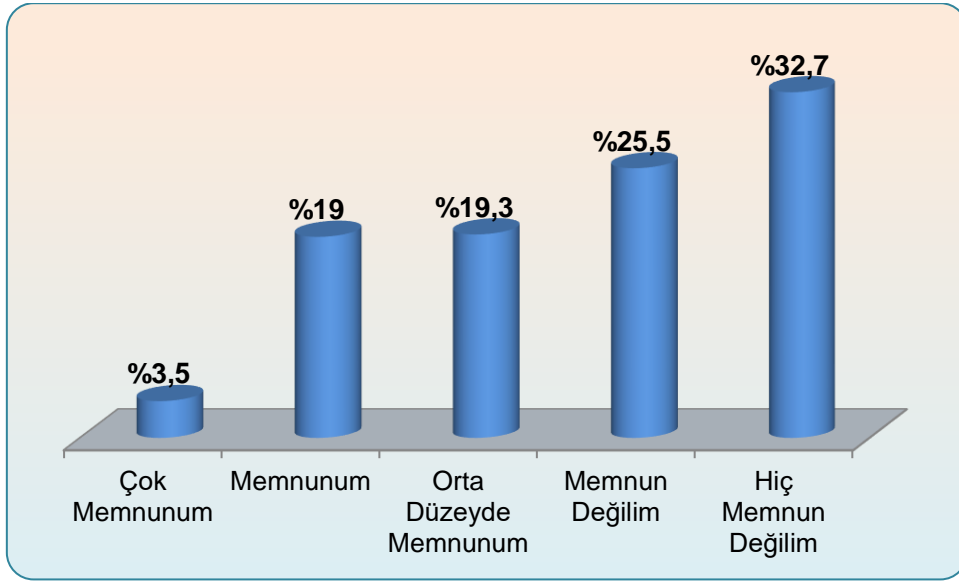


Grafik: Kongre- toplantı salonlarının yeterliliğinden
– Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Kongre- toplantı salonlarının yeterliliğinden
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

36- Yemekhane/kafeterya/kantin hizmetlerinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	15	3,5
Memnunum	82	19
Orta Düzeyde Memnunum	83	19,3
Memnun Değilim	110	25,5
Hiç Memnun Değilim	141	32,7
Toplam	431	100

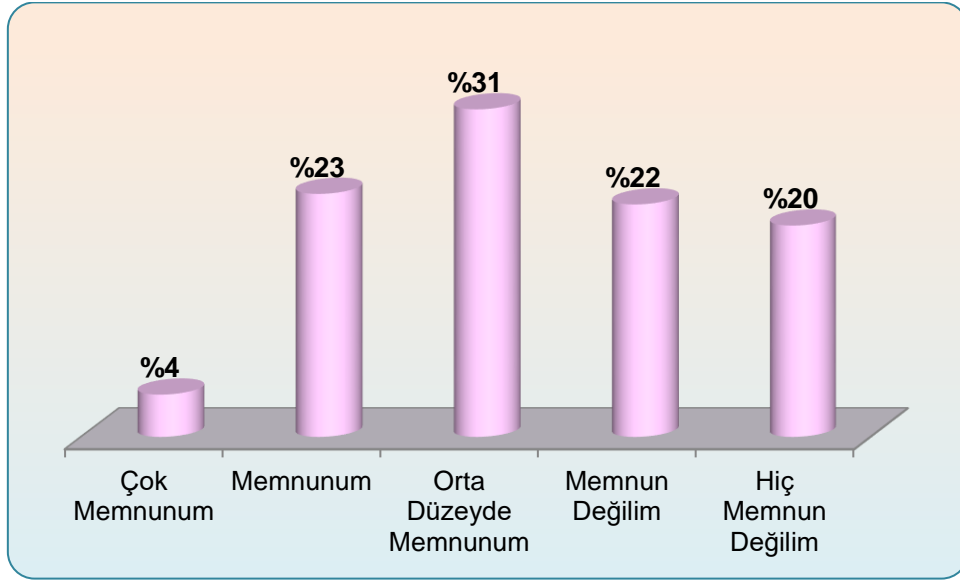


Grafik: Yemekhane/kafeterya/kantin hizmetlerinden – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Yemekhane/kafeterya/kantin hizmetlerinden
Ortalama: **Memnun Değilim**

37- Üniversite genelinde güvenlik ve temizlik hizmetlerinin yeterli olmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	16	3,7
Memnunum	99	22,9
Orta Düzeyde Memnunum	135	31,3
Memnun Değilim	95	22
Hiç Memnun Değilim	87	20,1
Toplam	432	100

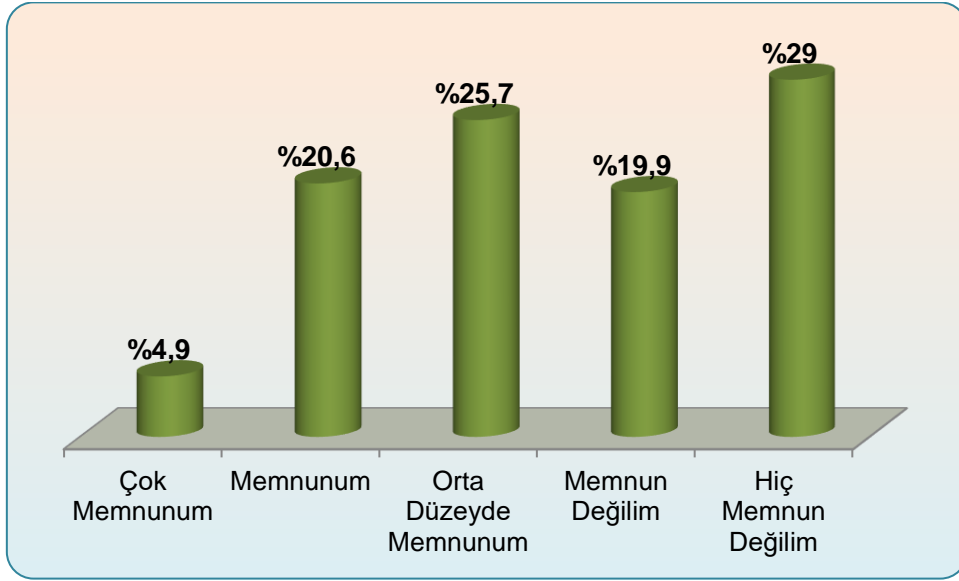


Grafik: Üniversite genelinde güvenlik ve temizlik hizmetlerinin yeterli olmasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Üniversite genelinde güvenlik ve temizlik hizmetlerinin yeterli olmasından
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

38- Kampüste otopark alanlarının yeterliliğinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	21	4,9
Memnunum	88	20,6
Orta Düzeyde Memnunum	110	25,7
Memnun Değilim	85	19,9
Hiç Memnun Değilim	124	29
Toplam	428	100

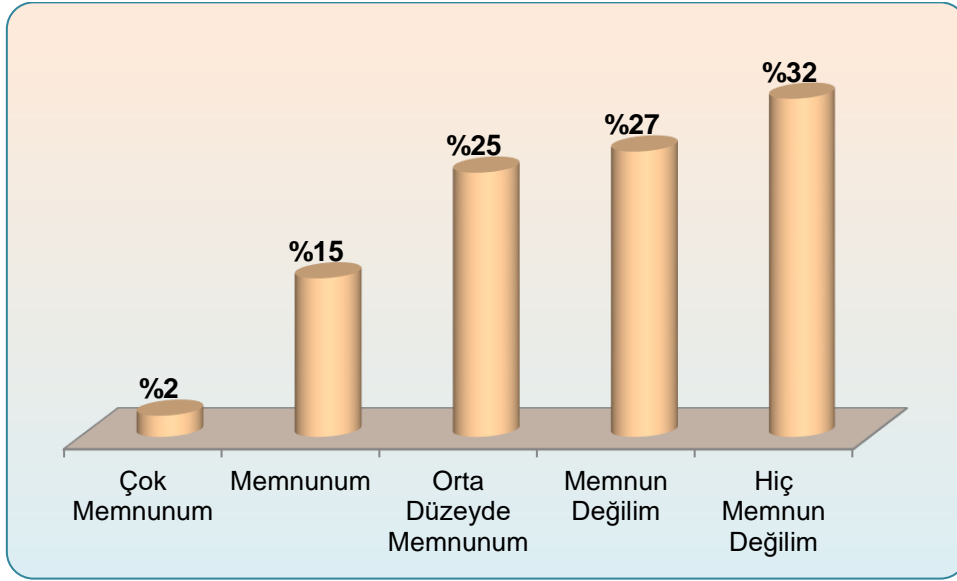


Grafik: Kampüste otopark alanlarının yeterliliğinden – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Kampüste otopark alanlarının yeterliliğinden
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

39- Kampüsler arası ulaşım imkanlarından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	7	1,6
Memnunum	62	14,5
Orta Düzeyde Memnunum	108	25,3
Memnun Değilim	114	26,7
Hiç Memnun Değilim	136	31,9
Toplam	427	100

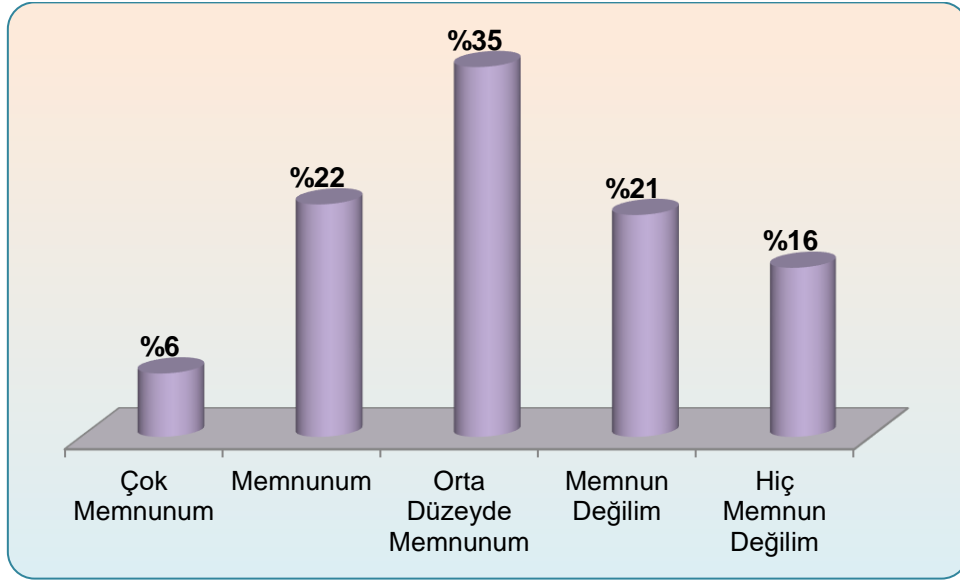


Grafik: Kampüsler arası ulaşım imkanlarından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Kampüsler arası ulaşım imkanlarından
Ortalama: **Memnun Değilim**

40- Engellilere sağlanan desteklerden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	26	6,1
Memnunum	93	22
Orta Düzeyde Memnunum	149	35,2
Memnun Değilim	88	20,8
Hiç Memnun Değilim	67	15,8
Toplam	423	100



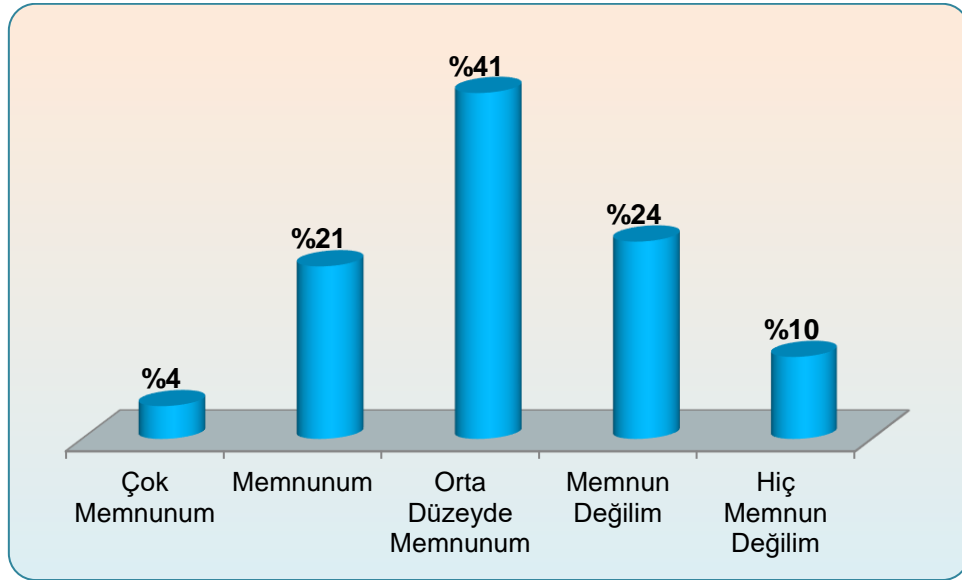
Grafik: Engellilere sağlanan desteklerden – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Engellilere sağlanan desteklerden
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

F-İLİŞKİLER KONUM

41- Akademik çalışmalarda dış paydaşlarla (sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları) olan işbirliğinin yeterli olmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	16	3,7
Memnunum	89	20,8
Orta Düzeyde Memnunum	178	41,6
Memnun Değilim	103	24,1
Hiç Memnun Değilim	42	9,8
Toplam	428	100



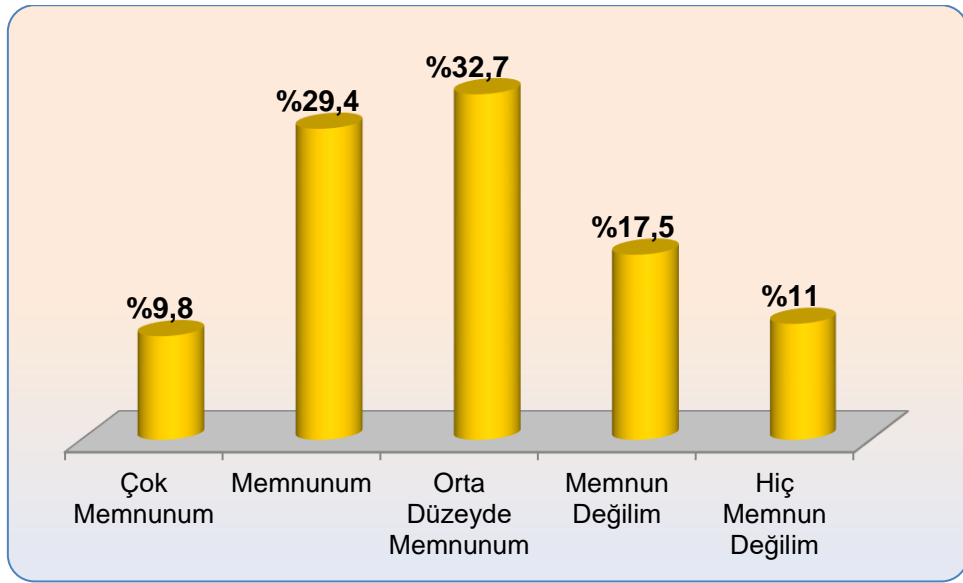
Grafik: Akademik çalışmalarda dış paydaşlarla (sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları) olan işbirliğinin yeterli olmasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Akademik çalışmalarda dış paydaşlarla (sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları) olan işbirliğinin yeterli olmasından

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

42- Ankara Üniversitesi'nin Türkiye'deki diğer Üniversiteler içindeki konumundan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	42	9,8
Memnunum	126	29,3
Orta Düzeyde Memnunum	140	32,6
Memnun Değilim	75	17,4
Hiç Memnun Değilim	47	10,9
Toplam	430	100

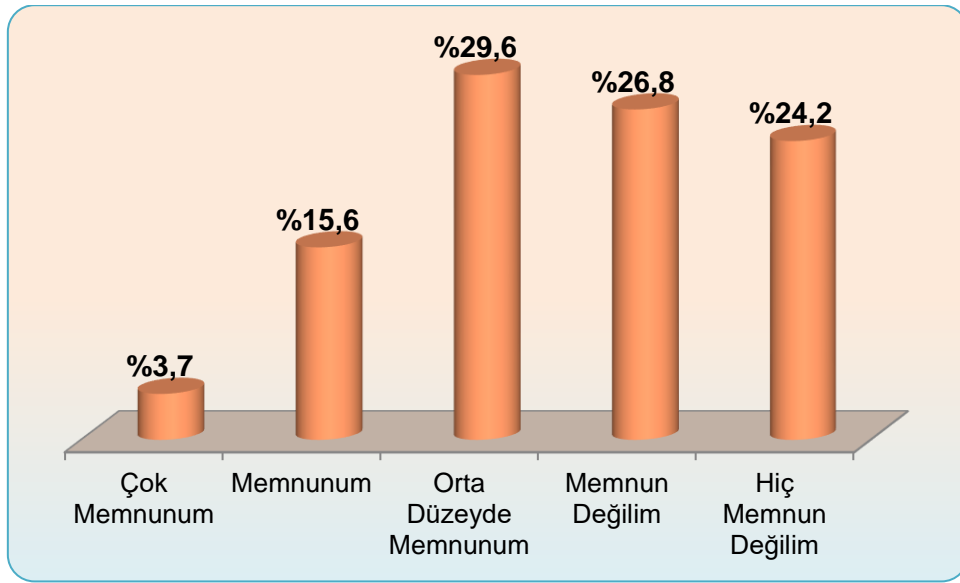


Grafik: Ankara Üniversitesi'nin Türkiye'deki diğer Üniversiteler içindeki konumundan – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Ankara Üniversitesi'nin Türkiye'deki diğer Üniversiteler içindeki konumundan
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

43- Ankara Üniversitesi'nin Dünya'daki diğer Üniversiteler içindeki konumundan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	16	3,7
Memnunum	67	15,6
Orta Düzeyde Memnunum	127	29,6
Memnun Değilim	115	26,8
Hiç Memnun Değilim	104	24,2
Toplam	429	100

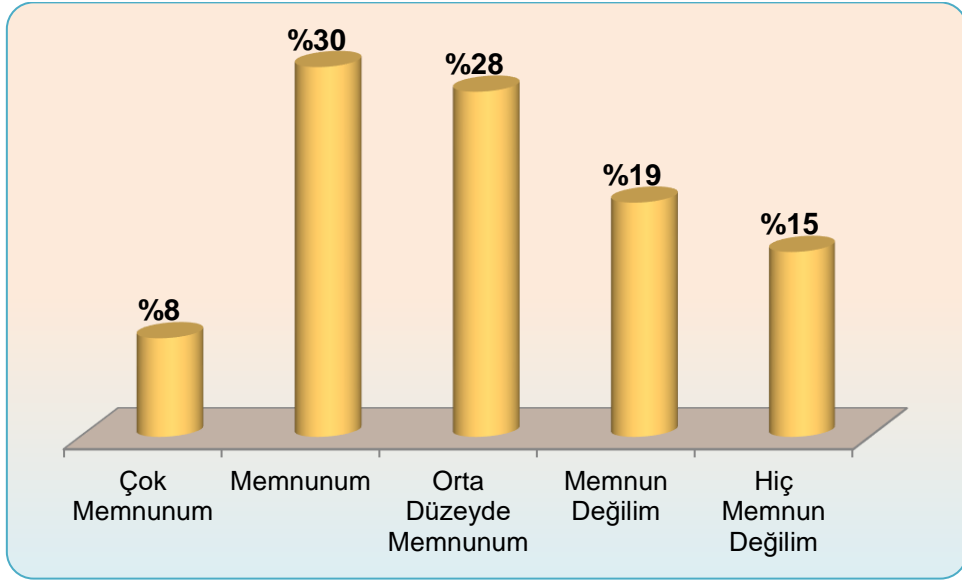


Grafik: Ankara Üniversitesi'nin Dünya'daki diğer Üniversiteler içindeki konumundan – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Ankara Üniversitesi'nin Dünya'daki diğer Üniversiteler içindeki konumundan
Ortalama: **Memnun Değilim**

44- Ankara Üniversitesi'nin etkin yenileşme ve değişme çabasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	33	7,7
Memnunum	130	30,2
Orta Düzeyde Memnunum	120	27,9
Memnun Değilim	81	18,8
Hiç Memnun Değilim	66	15,3
Toplam	430	100

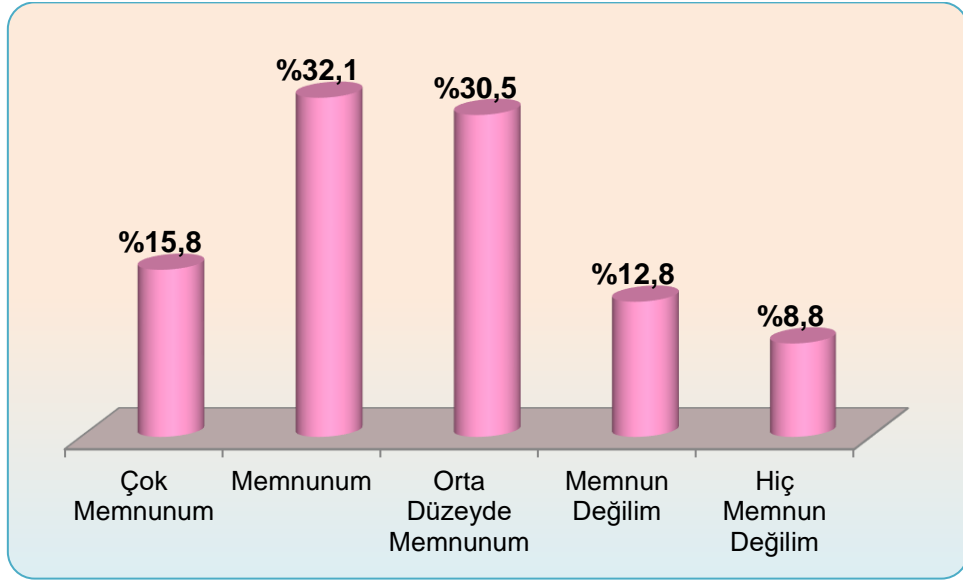


Grafik: Ankara Üniversitesi'nin etkin yenileşme ve değişme çabasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Ankara Üniversitesi'nin etkin yenileşme ve değişme çabasından
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

45- Geri dönüşüm ve ağaçlandırma çalışmaları ile çevreye sağlanan katkılardan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	68	15,8
Memnunum	138	32,1
Orta Düzeyde Memnunum	131	30,5
Memnun Değilim	55	12,8
Hiç Memnun Değilim	38	8,8
Toplam	430	100



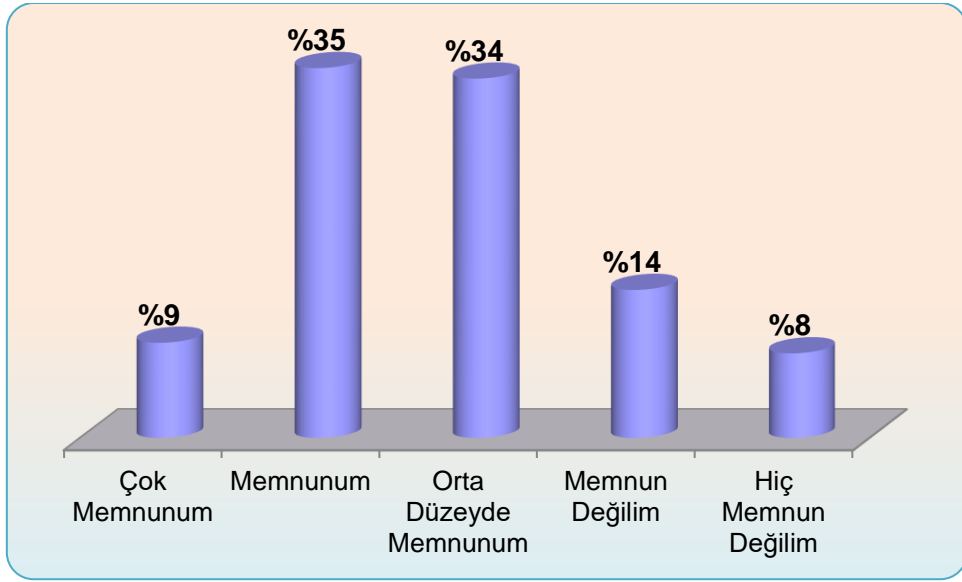
Grafik: Geri dönüşüm ve ağaçlandırma çalışmaları ile çevreye sağlanan katkılardan – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Geri dönüşüm ve ağaçlandırma çalışmaları ile çevreye sağlanan katkılardan Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

G-İŞ MEMNUNİYETİ

46- Yaptığım akademik çalışmaların üniversitem için ekonomi ve itibar açısından faydaya dönüşme düzeyinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	38	8,9
Memnunum	151	35,3
Orta Düzeyde Memnunum	147	34,3
Memnun Değilim	59	13,8
Hiç Memnun Değilim	33	7,7
Toplam	428	100



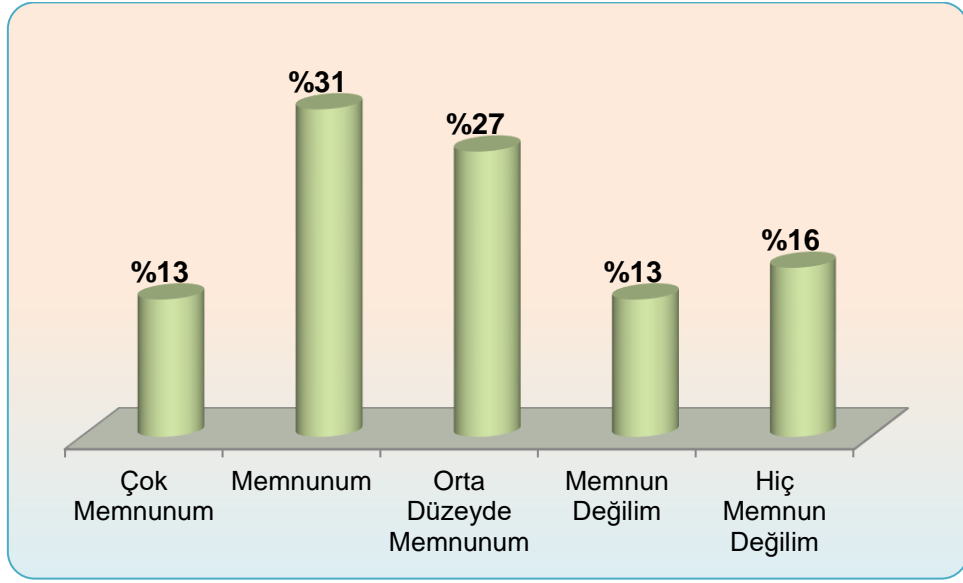
Grafik: Yaptığım akademik çalışmaların üniversitem için ekonomi ve itibar açısından faydaya dönüşme düzeyinden – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Yaptığım akademik çalışmaların üniversitem için ekonomi ve itibar açısından faydaya dönüşme düzeyinden

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

47- Bulduğum pozisyonda akademik olarak kendimi geliştirebiliyor olmaktan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	55	12,7
Memnunum	134	31
Orta Düzeyde Memnunum	116	26,9
Memnun Değilim	58	13,4
Hiç Memnun Değilim	69	16
Toplam	432	100

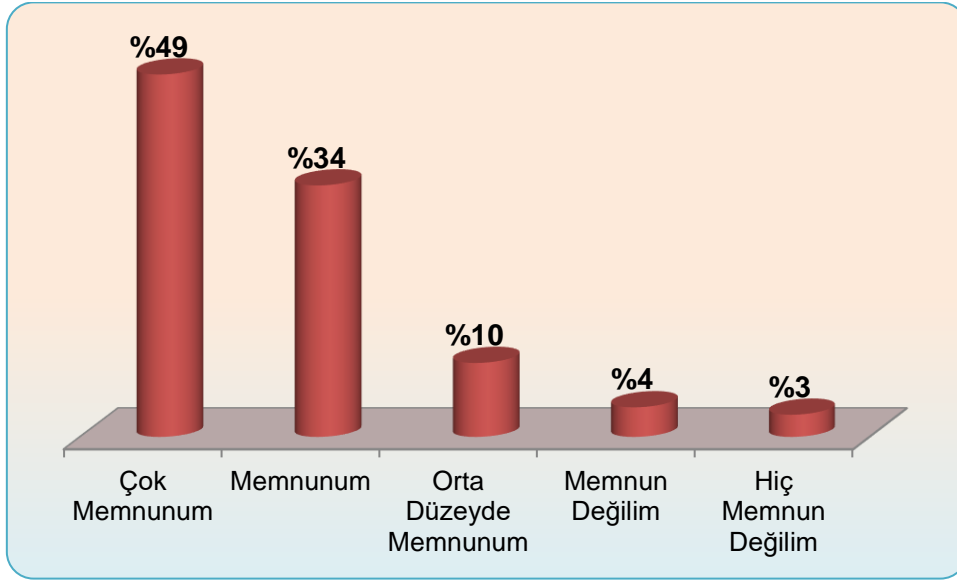


Grafik: Bulduğum pozisyonda akademik olarak kendimi geliştirebiliyor olmaktan – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Bulduğum pozisyonda akademik olarak kendimi geliştirebiliyor olmaktan
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

48- Sevdiğim işi yapmaktan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	213	49,3
Memnunum	147	34
Orta Düzeyde Memnunum	43	10
Memnun Değilim	15	3,5
Hiç Memnun Değilim	14	3,2
Toplam	432	100

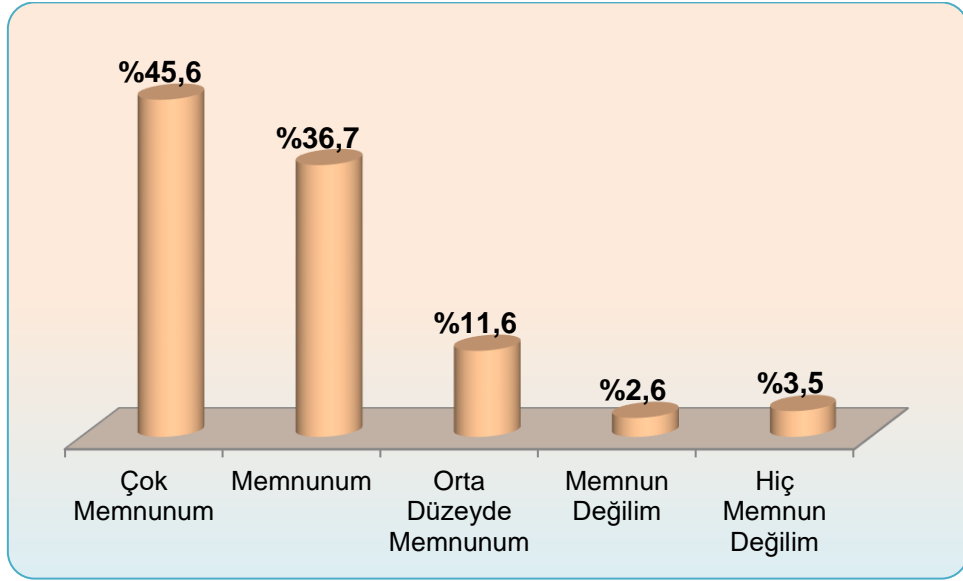


Grafik: Sevdiğim işi yapmaktan – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Sevdiğim işi yapmaktan
Ortalama: **Memnunum**

49- Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	196	45,6
Memnunum	158	36,7
Orta Düzeyde Memnunum	50	11,6
Memnun Değilim	11	2,6
Hiç Memnun Değilim	15	3,5
Toplam	430	100



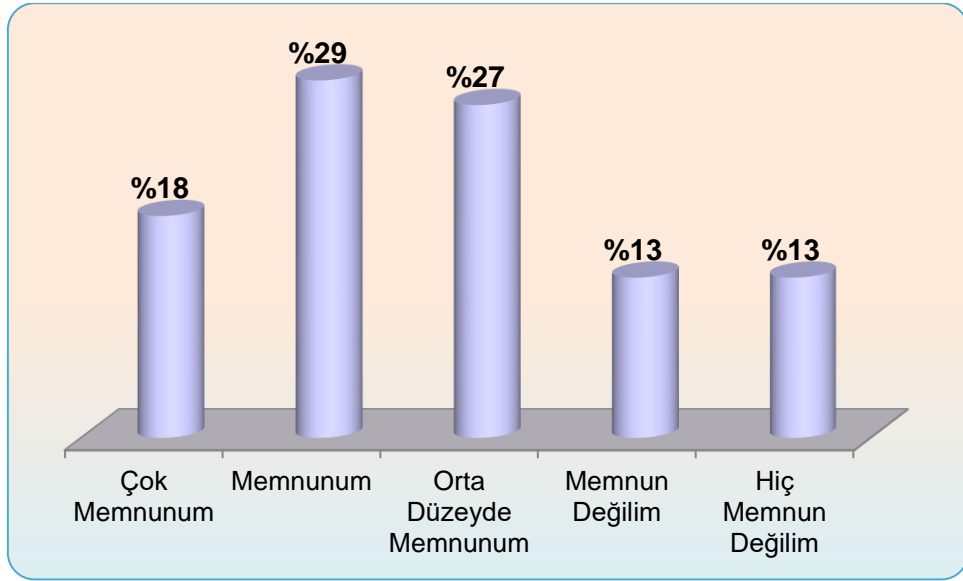
Grafik: Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktan – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktan

Ortalama: **Memnunum**

50- İşimin, yaptıklarımın maddi ve manevi karşılığını almaya olanak tanımasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	77	17,9
Memnunum	123	28,6
Orta Düzeyde Memnunum	118	27,4
Memnun Değilim	56	13
Hiç Memnun Değilim	56	13
Toplam	430	100

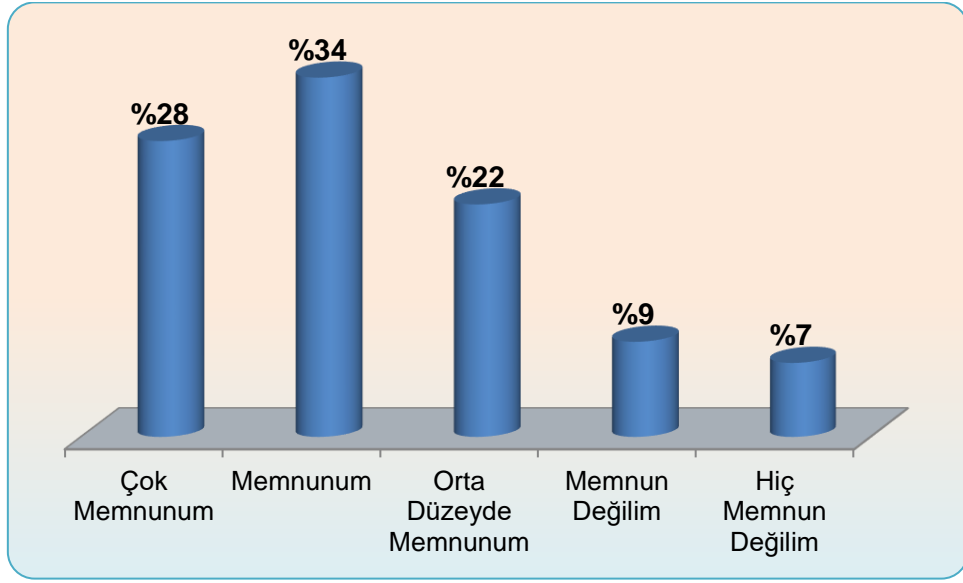


Grafik: İşimin, yaptıklarımın maddi ve manevi karşılığını almaya olanak tanımasından – Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

İşimin, yaptıklarımın maddi ve manevi karşılığını almaya olanak tanımasından
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

Ankara Üniversitesi Akademik Personeli Olmaktan Dolayı Genel Memnuniyet Düzeyi

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	119	27,7
Memnunum	144	33,6
Orta Düzeyde Memnunum	96	22,4
Memnun Değilim	40	9,3
Hiç Memnun Değilim	30	7
Toplam	429	100

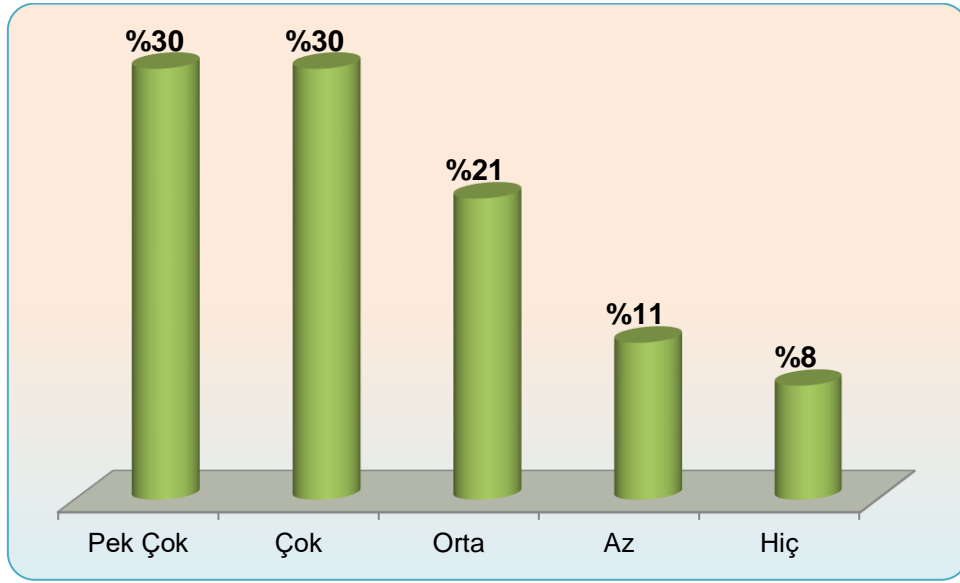


Grafik: Ankara Üniversitesi Akademik Personeli Olmaktan Dolayı Genel Memnuniyet Düzeyi – Akademik Personel

Ankara Üniversitesi Akademik Personeli Olmaktan Dolayı Genel Memnuniyet Düzeyi Ortalama: **Memnunum**

Kendinizi Ankara Üniversitesi'ne ne düzeyde ait hissediyorsunuz

	Frekans	Yüzde (%)
Pek Çok	130	30,2
Çok	127	29,5
Orta	89	20,6
Az	49	11,4
Hiç	36	8,4
Toplam	431	100



Grafik: Kendinizi Ankara Üniversitesi'ne ne düzeyde ait hissediyorsunuz – Akademik Personel

Kendinizi Ankara Üniversitesi'ne ne düzeyde ait hissediyorsunuz
Ortalama: **Çok**

Ankara Üniversitesi Akademik Personeli Tarafından Ankara Üniversitesi'nin Olumlu Bulunan Özellikleri

Genel Özellikler	Frekans
Köklü ve tarihi yapısı (köklü, pek çok alanda deneyimli güçlü akademik birimlere sahip olması)	149
Kurum kültürünün, kurumsal kimliğinin, güçlü akademik geleneğinin olması	63
Cumhuriyetimizin ilk üniversitesi olması ile köklü yapısı, Cumhuriyet değerlerine bağlılığı, Cumhuriyet ile adı birlikte anılan tek üniversite olması / Atatürk devrimlerine bağlı, Atatürkçü düşünce yapısı, kurucusunun M. K. Atatürk oluşu	58
Akademik kadro niteliği, alanında yetkin hocaları, geniş ve köklü, vizyon sahibi akademik kadro	52
Gelişime yeniliklere, yeni fikirlere ve ilerlemeye açık olması	49
Yerleşkelerin merkezi olması (merkezin imkan ve olanaklarına yakınlığı), ulaşım konumu kolaylığı	39
İsmi, akademik anlamda (bilimsel çalışmalar ve eğitim ile) tanınırlığı, kimliği, logosu	37
Seviyeli, demokratik, çağdaş, saygın, modern, uygar ilişkiler kurulan akademik ortamı	30
Saygınlığı	29
Başkentte yer alması, Başkent üniversitesi olması	24
Bilimsel özerklik, bilimsel kültürün yerleşmiş olması, bilimsellik ölçütünün karar alma süreçlerinde belirleyici olması, bilimsel aktiflik	17
Büyük bir şehir üniversitesi olması	16
Öncü olması (araştırma konularında uzman kişilerin varlığı), ekol olması	14
Güçlü ve büyük üniversite olması, potansiyeli yüksek olması	14
Aidiyet hissini vermesi	13
Marka değeri olan, köklü önemli fakültelerinin olması (Ancak bu fakültelerin yıllar içinde kaybettiği kanın yerine konmasına yönelik tedbir alınmamış olması)	12

Genel Özellikler	Frekans
Türkiye ve dünya sıralamasındaki yeri, konumu	12
Uluslararası misyonu, uluslararasılaşmaya verilen önem, yut dışı üniversiteler ile iyi ilişkiler, dünyaya açık, dışa dönük olması	12
Akademik liyakata önem verilmesi	10
Akademik başarısı, geliştirici, katılımcı	9
Hoşgörü, özgürlükçü (fikirlere nispeten özgür söyleyebilme)	8
Toplum da olumlu imajı, topluma hizmet felsefesinin yüksekliği, toplumla ilişkisi, topluma duyarlı bakış açısı, ülkesine ve insanlığa katkı sağlaması, bilgilendirme ve bilgi paylaşımı	8
Etik değerlere bağlılığı	7
Güvenilirliği ve istikrar	7
Deneyimi, birikimi	7
Vizyon sahibi olması, misyonu	5
Farklılıkları bir arada barındırması, kitle üniversitesi olması, kapsayıcı olması, farklı görüşlere açık olması	5
Tarihi Cumhuriyet Döneminden kalma mekanları, tarihi binalarını koruması	5
İlkeli, şeffaf	4
Dinamizm, atılımcı, markalaşma konusunda da atılım yapması	4
Kaliteli bilim insanları, hocalar, şairler, filozoflar, dilbilimciler, sanatçılar vs. yetiştirmiş bir geçmişe sahip olması, üniversite kuran üniversite olması, yüksek mevkilere sahip mezunları	3
Özgünlük, özerklik	3
Tarafsız, eşit	3
Sosyal Bilimler başarısı	2
Her şeye rağmen ayakta kalabilmesi – yılmazlığı	2
Farklı alanları tek çatı altında toplamış olması	2
Laik olması	2

Genel Özellikler	Frekans
Samimiyet	2
Yarattığı etki	2
Düzen, oturmuş yapısı	2
Kendi değerlerine sahip çıkması, standartlarını koruması	2
Temsil gücü olması	1
Seçici olması	1
Muhalif duruşu	1

Araştırma / Bilim	Frekans
Akademik çalışmalara, araştırmalara sağlanan destekler (yayın desteğinin olması, BAP projeleri, yurt içi, yurt dışı çalışmalar vb.)	32
Akademik araştırma imkanlarında yeterliliği, araştırma altyapısının yeterli olması, kaynaklarının zengin olması, multidisipliner laboratuvar alt yapısı	12
Kaliteli, iyi bilimsel araştırmaları	6
Bilime, araştırmaya, bilimsen düşünceye önem veren bir üniversite olması	5
İnovasyon, AR_GE çalışmaları	2
Disiplinler arası çalışmalara uygun olması	1
Araştırma merkezleri	1

Eğitim	Frekans
Eğitim kalitesi (özgür ve iyi bilim, eğitim) – Yetkin eğitim kapasitesi – Eğitim seviyesini yükseltmeye çalışması	28
Anabilim dalları fazla ve sağlam, farklı disiplinlere sahip olması, bölüm çeşitliliği, iyi bölümlerin olması	24
Devlet üniversitesi, halk üniversitesi olması	4
Yurtdışı imkanı	3
Öğrenci değişim programının oldukça etkin kullanılması	2
Ders içeriklerinin yenilenmesi	2
Yüksel lisans ve doktora tezlerini diğer üniversitelere oranla daha yüksek bütçe ile destekliyor olması, Öğrencilere ve eğitimcilere tanınan imkanlar	2
Türkçe eğitim vermesi	1
Yurt dışı üniversiteler ile anlaşma	1

Öğretim Üyesi / Akademik Birim	Frekans
Akademik birimlerde özgür olması, özgür ve iyi akademik hayat, özgürlükçü olması, stressiz çalışma ortamı	11
Akademik personelini başarıya teşvik etmesi, akademik gelişimi destekleyici etkinlikler düzenlemesi	6
Hocalarımızın tavrı, saygılı yaklaşımı, sorunlara olumlu yaklaşımı	3
Akademik personel ilişkileri, akademik birim ile iletişim	3

Öğrenci	Frekans
Öğrenci kalitesinin yüksek olması	12
Öğrencilere sağlanan hizmetler, öğrenci odaklı olması, öğrenci dostu, öğrenciye kıymet verilmesi	6
Öğrenci kontenjanlarının tümünü dolduracak sempatiye sahip olması	1

Kütüphane	Frekans
Kütüphaneleri, e-kütüphane, Kütüphane ve dokümantasyon merkezlerine yapılan abonelikler, Kütüphane içindeki kitap çeşitliliği, veri tabanına erişim	8

Kurumsal	Frekans
Sağlık hizmetleri, üniversite hastanesi, sağlık hizmetlerinde öncelik tanınması	12
Bireye, çalışana verilen değer, personeline duyarlı	6
Yetkin bir konumda, güvenilir, işini iyi bilen akademik ve idari personele sahip olması	5
Üniversite genelinde kaynakların kullanımı, ödeneğin yüksek olması, son dönem yapılan yatırımlar	4
Üniversite dışı kurumlarla kurulan profesyonel ve iyi ilişkiler, üniversiteler arası işbirliğini desteklemek	4
Radyo ILEF	3
Kurumsal eğitimleri, hizmet içi eğitime önem verilmesi	3
Güler yüzlü idari personeli, personel tutumu	3
Öğrenciler tarafından tercih edilir olması	2
Çevreye duyarlı	2
Rektörlük yemekhanesi, yemekhanesi	2
Dürüst ve güvenilir kişilerin çalışmış olması	2
Eğitim kurumu olması	2
Mezunu olduğum üniversite	1
Özlük haklarının korunması	1
Çalıştığım kurum olması	1
UBED Programı	1
E-BEYAS	1
Ank – Club gibi geniş ve özgür bir iletişim ağının bulunması	1
ASYM'de gözetmen olunabilmesi	1
Özlük haklarının korunması	1

Kurumsal	Frekans
Tarihsel değeri yüksek kaynak zenginliğine sahip olması	1
Yemek ücretlerinin uygun olması (Gölbaşı hariç)	1
Vefalı olması	1
Deontoloji ye uyması	1
Kampüsteki tüm inşaat işlerini planlı ve başarılı bir şekilde yürütülmesi	1
Üniversite hizmetlerinin (öğrenci işleri, kütüphane, yemekhane, bilgi işlem, engelliler için yaşam, spor kültür faaliyetleri vs.) daha kaliteli sunulmasına yönelik projelere yer verilmesi	1
Yaşam boyu öğrenmeyi destekleme	1

Yönetim	Frekans
Yöneticilere ulaşabilir olması - yönetim anlayışı	12
Sorunları yönetime anlatabilme - düşüncelerin dikkate alınması	7
Üst yönetimin katılımcı olması	4
İdari atamalarda liyakat	4
Adil, tarafsız yönetim	2
İdari kararların kişisel değil kurumsal düzeyde alınması	2

Kültür / Sanat / Spor / Sosyal Olanaklar	Frekans
Kültürel sanatsal etkinliklere ve sosyal faaliyetlere önem verilmesi, farklı alanlardaki (sanat, merkezler) vb. çalışmalara destek verilmesi	20
Spor olanakları (olimpik yüzme havuzu, vb.),	15
Sosyal tesislere önem verilmesi (Manavgat ÖRSEM, vb.)	6
Üniversitenin personeline sağladığı imkanlar (kreş, kolej, vb.)	5
Uygulama anaokulu eğitimi	1

Fiziki / Altyapı	Frekans
Yeterli teknik ekipmana sahip olması, rahat çalışma ortamı	11
Fiziki ve teknik alt yapının iyileştirilmeye çalışılması, alt yapı olanaklarının iyi olması	10

Kampüs	Frekans
Kampüslerin ağaçlı olması, kampüslere verilen önem, geniş kampüs alanları, kampüslerin büyüklüğü ve donanımı, yaşanabilir olması, çevre dostu olması, kampüslerde yaya, bisiklet ve araç yolları ile park alanlarının yeterli olması, kampüs içinde vakit geçirilebilecek alanların çeşitlendirilmesi	27
Tandoğan kampüsü ile Başkent'in nadide botanik bahçesine sahip olması	5

Ankara Üniversitesi Akademik Personeli Tarafından Ankara Üniversitesi'nin Olumsuz Bulunan Özellikleri

Genel Özellikler	Frekans
Bürokratik iş ve işlem fazlalığı – gereksiz bürokrasi – hantal yapı	52
Baskıcı yapılanma – Otorite	47
Yenilenmeye kapalı olması – gelişime ayak uyduramaması	19
Gelenekçi olması- tutucu kimliği – kuralcı olması	16
Fikir, ifade özgürlüğü olmaması	12
Cumhuriyet değerlerine sahip çıkmakta yeterli değil, Atatürkçü ve Cumhuriyetçi değerlerine yeterince sahip çıkılmaması	7
Potansiyelini eğitim ve araştırmada kullanamaması (Hem bilimsel hem eğitim yönünü kuvvetli tutmak için çalışma ve zaman kullanım planı gerektirmesi)	6
Bilimsel dilden uzaklaşıp günlük siyasi dile yaklaşma, politik değerlere yenik düşme	5
Büyük ve köklü olması	5
DTCF, Siyasal ve Hukuk, vb. fakültelerin öncü rolünü kaybetmesi kendini yenileyememesi, köklü fakültelele sahip çıkılmaması, Sosyal Bilimlerde öncü ve model rolünü giderek yitirmesi	5
Dinamizmini kaybetme riski	5
Düzensiz, kuralsız olması, oturmamış olması	5
Bürokrasinin %100 işlemesi	4
Mobbing yaşanması	4
Tanıtımın zayıf olması, markalaşmanın zayıf olması, medyatik olmama	4
Köklü ve çoklu yapının getirdiği ağırlık	4
Dışa kapalı olması, izole olma / Konservatif yapısı	4
Yaşlı bir üniversite konumunda olması (yaşlı zihniyet)	3
Eşitsizlik	3

Genel Özellikler	Frekans
Hızlı karar alamama / Karar ve eylem süreçlerinde yavaşlık	3
Akademik özgürlüğün olmaması / ayaklar altına alınmasına müsaade edilmesi	2
Ataletsiz	2
Liyakata uyulmama	2
Bireysel ve kurumsal hedefsizlik	2
İdeolojik ayrışmalar, hoşgörüsüzlük	2
Sahip olduğu zenginliğin farkına varamaması	2
Eski bir kurum olmaktan kaynaklı kısmi statükocu olma	2
Eleştiriye, sosyal diyaloga kapalı olması	2
Akademik muhafazakarlık	1
Çoğulcu olmaması	1
İtibarsızlık	1
Akademik özgürlüğün koruma konusunda kararlı davranamaması	1
Şarklılık	1
Biçimsel	1
Toplumsal bilimsel çalışmalarda zayıf kalması	1
İtaatkar	1
Üniversitenin bazı fakültelerinden daha geri planda olması	1
Alanlarının çeşitli olması	1
Özgür fikir üretememe	1

Yönetim – İdare	Frekans
İdari görevlerde liyakata dayalı bir sistem olmaması	14
Yöneticilerin alt birimleri ilgilendiren konularda birimdeki öğretim üyelerinin tümünün ya da çoğunun görüşünü almadan karar vermesi – birim yönetiminin öğretim üyelerinden kopuk olması	11
Yanlış yönetim, işin ehline verilmemesi	9
Eşitsiz davranıma ses çıkarmama, haksızlığa uğranıldığında yönetimi yanında bulamama, adaletli davranımda eksiklik olması, yanlı olma, kişi kayırma	9
Şeffaf olmama	7
Alınan kararların sorgulanabilir olmaması / Yöneticilerin aldığı kararların sorgulanabilir olmaması	5
Aşırı merkezileşme	3
Kararların hakka göre değil ikili ilişki ve kayırmaya dayalı, yanlı verilmesi	3
Senato kararları ve benzeri akademik personeli ilgilendiren konularda fakülte / yo idari birimlerinin akademik personele yeterli bilgilendirmeyi yapmaması / Alınan kararların duyurulmaması	3
Memnuniyetsizliklerin ve şikayetlerin hiçbir zaman dinlenmemesi	2
Büyük üniversite olması dolayısıyla üst yönetime ulaşmada zorluk / Orta seviye idarecilere ulaşılama problemi	2
Otoriter yönetim tarzı	2
İdari sorumlulukların eşit dağıtılmaması	2
Politik siyasi reflexler – İktidarla ilişkinin bilimsel amaçların önüne geçmesi	2
Yalnızlaştırma / Ötekileştirme uygulamaları	2
Üniversitenin bir idari kurum havasında yönetilmesi ve yönetilmeye teşvik edilmesi	2
Yönetici kişi ve kurulların yaşlı ve araştırmacı kimliğinde olmayan akademisyenlerden oluşması	1
Yaşlı yönetim yapısı	1

Yönetim	Frekans
Sorun çözme odaklı olmaması	1
Bölüm içi çekişmelerin bilime zarar verecek şekilde olması ve üniversite yönetiminin müdahale etmemesi	1
Yazılı yönergelere uyulmaması	1
Yönetimin öğretim üyelerinin sorunlarıyla yakından ilgilenmemesi	1
Tüm ülkedeki koşulların hissedilmesi	1
Bireysel çıkar sağlamak amacıyla üniversitenin kullanılması	1
Fakültelerin üniversite olmanın verdiği merkezîyetçilikten uzak yapısı	1
Alt düzey yöneticilerin egosu	1
Üst yönetimin sadece yakınlarından fikir alması	1
Yönetimi zor olması	1
Lisansüstü öğrenci seçmese de danışmanlığını zorla alan hocalara tamam denmesi (8 saat ders ücreti için)	1
Akademik nitelik yerine niceliğe önem verışı	1
Yönetici baskıları	1
Kaliteye yönelik seçim kriterleri artırılmalı	1
Yönetimin akademisyen gibi değil siyasi bir figür gibi hareket etmesi	1
Toplumsal ve politik olaylara yönetimin tepkisinin yetersiz olması	1
Personelini işten atarak faşizm dönemi uygulamalara katılması	1

Bilim	Frekans
Bilim özgürlüğüne aykırı tutumu / Özgür düşünme ortamının olmaması, Bilimsel anlamda yenilikçi olamama, yeni fikirlerin bastırılması	5
Bilimsel olmayışı – Bilim dışı olma	2
Bilimsel ilerlemede geride olması / İlerleme hızının düşük olması	2
Gelişime açık akademik kültürün olmaması	2

Kadro sorunu	Frekans
Yetersiz kadro / Akademik kadrolarda uzun kuyrukların olması / Kadroların çok geç verilmesi	31
Profesör kadrolarına kıyasla ana kadroların ve asistan, araştırma görevlisi, uzman kadrolarının azlığı / Kimi bölümlerde genç akademik kadronun bulunmaması / Doktoralı araştırma görevlerine kadro verilmemesi	13
Bilim dallarında yeterli sayıda öğretim üyesi olması	5
Akademik liyakata önem verilmemesi	3
Akademik kadroların her geçen gün boşalması	2
Bütünüyle kendileşme (inbred) üzerine kurulu bir kadrolaşma geleneğinin olması	1
Yeterli donanıma sahip olmayan akademik personelin kadroları boş yere işgal etmesi	1
Kadrolarda mobbing uygulamalarının fazlalığı	1

Atama	Frekans
Akademik yükselme kriterlerinin çok yükselmesi / zorlaştırılması (2018 den itibaren geçerli olacak) / hakkaniyetsiz olması	17
Atamalarda liyakat gözetilmemesi	4
Atama-yükseltme kriterlerinin (keyfi bir biçimde) çok sık değiştirilmesi	3
Yükselme kriterlerinden yurt dışı kriterlerinin alternatifi olmaması	1
Akademik yükselme koşulları belirlenirken akademik personelin görüşlerinin alınmaması	1
Akademik başarının göz ardı edilmesi	1
Akademik yükselme kriterlerinin genç akademisyenleri düşünmeden değiştirilmesi ve hemen yürürlüğe konulması	1
Yurt içi / yurt dışı akademik faaliyetlere destek verilmemesi ve atama ilkelerinde bunların zorunlu tutulması	1
Akademik yükselme kriterlerinden yurt dışında 3-6 ay araştırma koşulu (yarar sağlamadığını ve ülke kaynaklarının harcandığını düşünüyorum)	1
Atama-yükseltme kriterlerinin üniversiteyi güçlendirecek bir planda yapılmaması	1
Atama-yükseltme kriterlerinin birim ya da bölüm gerçeklerine bakılmadan herkese aynı uygulanması	1
Zorunlu kriterler sadece araştırma görevlisi için değil üst kadrolar için de olmalı	1
Yakın, akraba, tanıdık torpillerinin bir türlü bitirilememesi	1

Konum	Frekans
Dünya sıralamasında daha etkin yerde olmak	2
Türkiye sıralamasında konumu	2

Uluslararasılaşma	Frekans
Uluslararasılaşma düzeyinin düşük olması	6
Uluslararası bilime katkısının düşük olması / Uluslararası düzeyde daha az söz sahibi olması	2
Uluslararası iş birliğinin yeterli olmaması	1
Yabancı öğrenci sayısının çok az olması	1

Kurumsal	Frekans
Kantin ve yemekhane koşulları, yemeklerin kalitesiz oluşu, yemek fiyatları	19
Kurumsal aidiyet duygusunun yetersiz olması	13
Olaylarla anılması – barış imzacılarına yönelik tasviyelerle anılması – şiddet olayları – öğrenci kavgaları – Cebeci ve DTCF deki siyasi çatışmalar – marjinal grupların bütün üniversiteye mal edilen eylemleri ile kamuoyunda olumsuz izlenime yol açması	11
Personel memnuniyetine gereken düzeyde önem verilmemesi, motivasyon eksikliği olması	8
Planlı ve organize hareket edememe, koordinasyon eksikliği	5
Kaynakların adil dağıtılmaması	4
Kongre ve kültür merkezinin olmaması	4
Mezun öğrencilerin istihdamı ve mezuniyet sonrası bilgilerine ulaşabileceğimiz geri bildirim sisteminin olmaması / Mezun takip sisteminin olmaması	4
Tıp Fakültesi Hastanelerinden randevu, iletişim, vb. işlemlerin sistematik olmaması / randevu alamama	4
Sunulan yemek hizmeti kalitesi ve fiyatlandırma	3
Bütçe, kaynakların iyi kullanılmaması	3
Kaynakların kısıtlı olması	3
Hastanelerden ayrıcalıklı hizmet alamama	3
Kurumsal hafıza zayıflığı	2
Hizmet içi eğitim azlığı	2
İdari personelin görev tanımının yetersiz olması, işlerin aksaması	2
Kılavuz bilgilerinin tam sağlanamaması, mevzuatların ulaşılabilir olmaması ve açık olmaması ilgili personelin bu konuda tam açık bilgiye sahip olmaması hukuki konularda destek sağlayacak personelin olmaması	2
Fakülte ve Yüksekokul sayısının çok fazla olması (küçülüp spesifik olmalı)	2
Ölçeksiz plansız büyüme, gelişimindeki programsızlık	2
Kamu kurumlarıyla ilişkilerin zayıf olması	2
Bazı kampüslerde siyasetin ön plana çıkması	1
Kampüsteki gerilimlere seyirci kalınması	1
İdari personelin yeterince denetlenmemesi	1

Kurumsal	Frekans
Özlük hakları ve liyakat konusunda eşitsizlik	1
Döner sermaye gelirinin düşük olması	1
Lojman olmaması	1
Üniversitenin bilgi sisteminin olmaması nedeniyle hiçbir sahada geçmişten günümüze nitel/nicel gerçek anlamda bir değerlendirme yapılamıyor olması	1
Koşul değişikliklerinin belli standarda göre yapılmaması	1
Teknolojik gelişmelere yetişememesi	1
Öğrenci işleri bilgisayar programının hantal olması	1
Evrak işlerinin yavaş olması	1
Standart bir güneybatı Asya üniversitesi olması	1
Kast sistemi – Akademik ve idari kadrolar arasında neredeyse kast sistemini hatırlatır bir fark bulunması Benzer durumun kadrolu personel ile öğrenci arasında da olması (Hastanelerden faydalanırken akademik personele idari personele göre öncelik verilmesi. Böyle bir kast sistemi üniversitenin özüne aykırı)	1
Fakülteler arası eşitliğin daha iyi olmaması (daha iyi olabilir)	1
Üniversitenin öğrenciler tarafından sevilmemesi tercih edilmemesi	1
Üniversite dışından denetlenmeye açık bir akademik yapının olmaması	1
Çeşitlilikten dolayı kaynak sıkıntısı	1
İdari akademik ayrımı	1
Kurumsal kalite kültürünün yetersiz olması	1
İş ve görev tanımı dışında işlerde de çalışılma	1
Kurumsallaşmanın henüz sağlanmamış olması	1
İdari işlerin özellikle strateji biriminin sürekli sorun çıkarması	1
Fakültelerde denetlemenin olmaması	1
Üniversitemiz bünyesinde iş güvenliğine uymayan çalışma koşullarının mevcut olması	1
Yenilikleri diğer pek çok üniversiteden daha geriden takip ediyor olması	1
Denetim sistemi	1
Akademik ve idari birimler arasında konuşabilen bilgi sistemi	1

Araştırma	Frekans
Akademik, bilimsel teşvik yetersizliği	23
Bilimsel etkinliklerin (yurt içi – yurt dışı kongre, sempozyum, vb.) yeterince desteklenememesi	20
Araştırma geliştirme olanaklarının kısıtlı olması, proje desteklerinin kısıtlı olması, araştırma desteğinin az olması	12
Disiplineler arası çalışmaların arzu edilen düzeyde olmaması	7
Laboratuvar koşullarının yetersizliği, malzeme eksikliği	4
Personeline manevi desteğin verilmemesi	3
BAP çalışma yapısı, protokol işlerinin yavaş yürümesi	2
Proje değerlendirilmelerinde eşitsizlik ve keyfiyet olması	2
Akademik takvimin araştırmaya çok az olanak sağlaması	2
Proje birimindeki hakemlerin projelerin niteliğini sayfa sayısına bakarak belirlemesi	1
Dönemsel olarak proje desteklerinde yanlı olma	1
Uygulamalı alanlarda yeterli destek sağlanamaması	1
Sosyal bilimlere desteğinin az olması	1
Yapılan çalışmalarda (proje dışı) madde-malzeme-cihaz alım zorluğu	1
Akademik faaliyetlerin ve bu faaliyetleri gerçekleştirmek için gereken ekipman vs. dünya standartlarının altında kalması	1
Proje geliştirme süreçlerinde diğer üniversitelere göre geri planda kalması	1
Konferanslarda sözlü sunum yapan araştırmacı sayısının çok az olması, konferanslara katılım az olması ve etkileyici olmaması	1
BAP ta sosyal bilimlere yeteri kadar destek verilmemesi	1
Yeterince bilgi üretememesi	1
Uluslararası bilimsel yayın sayılarının yetersiz olması	1
Yürütülen projelerin ve sonuçlarının üniversite açısından katma değere dönüştürülebilmesi	1
Ulusal ve uluslararası proje başvurusunun az ve çoğunlukla aynı araştırmacılar tarafından yapılması	1

Akademik Personel	Frekans
Akademik personele eğitim, öğretim işleri dışında iş yüklenmesi (öğrenci işleri, sekreteryaya, vb.)	16
ÖYP ilere destek verilmemesi, gereken değer verilmemesi, olumsuz ayrımcılık yapılması	7
Araştırma görevlilerine değer verilmemesi	6
Akademik personele destek olamama / Akademisyenin (her platformda) sahiplenilmemesi	5
Öğretim elemanları arası iş birliği ve iletişimin olmaması	5
Akademik başarının desteklenip ödüllendirilmemesi / Akademik gelişimin desteklenmesi	4
İdari görevlerde yardımcı personel kadrosu yetersizliği (sekreter gibi)	4
Öğretim üyesi kalitesinin yetersiz olması / Alanında etkin yeteri kadar hoca olmaması	3
Akademik personelin bilgisi, becerisine / kadrosuna uygun görev tanımı yapılmaması	2
Genç akademisyenlere söz verilmemesi, fikir alışverişinde bulunulmaması	2
Çalışan çekirdek bir grup dışındakilerin çaba sarf etmek istememesi, çalışmamak adına harcanan enerji olması	2
Bazı öğretim üyelerinin sadece maaş için gelmesi (derse girmeden ders ücreti alanların ödüllendirilmesi)	2
Öğretim üyesi profilinin mental olarak yaşlanmış olması / Heyecansız kadrolara sahip olmak / Vizyoner öğretim üyesi eksikliği	2
Mobbing (Hoca egosu - hoca her zaman haklıdır mantığı)	2
Öğretim üyelerinin unvanlarının artmasıyla hantallaşması	1
Ana bilim dallarında kemikleşmiş kadro nedeniyle yeni fikirlerin önemsenmemesi	1
Öğretim üyelerinin başına buyruk olması	1
Genç akademisyenlere aidiyet ve hiyerarşinin yeterince verilemeyışı	1
Bazı öğretim üyelerinin yanlı davranışı	1
Bazı akademik personelin yapması gereken sorumlulukları zamanında yerine getirmemesi	1
Bir üst kademeye geçen öğretim üyelerinin alttakileri düşünmemesi	1
Akademik başarı yerine idari unvana önem veren bir çalışan topluluğun olması	1
Az sayıda akademik personel ile bir çok işin gerçekleştirilmesinin beklenmesi	1

Akademik Personel	Frekans
Akademisyenlerin fazla yetkisinin bulunması	1
Öğretim üyelerinin sosyalleşememesi	1
Akademik birimlerde birim içi gruplaşmanın fazla olması	1
Personel arası iletişimin az olması	1
Bazı hocalarda A.Ü.li olma kibri	1
Az araştırma yapanların cezasız kalması	1
Yeterliliğe önem vermeyen akademik kadro olması	1
Senato üyesi öğretim üyelerinin kaliteyi artırma gerekçesi ile yeni yetişen öğretim elemanlarına dayattıkları zorluklar ve bu bağlamda muhatap öğretim elemanlarının moral ve performans kaybı olması	1

Öğrenci	Frekans
Öğrenci odaklı olmama	5
Öğrenci sayısının kapasite fazlası olması	4
Öğretim üyesi ve öğrencilerin birbirini az tanınması	2
Öğrenci kalitesinin düşüşte olması	2
Öğrenci taleplerinin görmezden gelinmesi	1
Öğrencilerin adına kanıp tercih yapması	1
Yurt sayısının yetersizliği	1
Öğrenci kulüp sayısının az olması	1
Öğrenciler ve hocalarla çatışma yaşanması	1

Eğitim	Frekans
Derslik sayısının azlığı sonucunda ğrenci memnuniyetinin düşmesi – Derslik sayısı ile ğrenci sayısının uyumsuz olması	10
Öğrenci sayısının fazla olması nedeniyle uygulamalı derslerin eğitimin yeteri kadar verilemeyişi, etkin öğrenme ortamının sağlanamaması	6
Eğitim kalitesinin düşük olması	5
İngilizce eğitimin yetersiz olması	4
Kontrol edilemeyen ğrenci sayısı artışı	4
Eğitimin ve öğretimin ticarileşmeye karşı önleminin alınmaması	3
Mesleki ve teknik yeniliklerin ders müfredatlarına yansıtılamaması / Müfredatların güncellenmemesi	3
Sınıflarda bilgisayar, projeksiyon, vb. gibi teknolojik alt yapı olanaklarının olmaması	3
Öğretim yesi başına düşen ğrenci sayısı fazlalığı	3
Mimarlık Fakültesi olmaması	2
Lisansüstü eğitimin yetersiz olması, (sorumlu ğretim üyelerinin bu durumdan rahatsız olmaması)	2
Öğretim yelerinin (yarıya yakını) ğrenciye ve eğitime yeterli düzeyde önem vermemesi – eğitim denetimsizliği	2
Zeki ve yetenekli öğrencilere fiziksel ve akademik engeller nedeniyle uygun eğitim şartlarının sağlanamaması	1
Öğrenci odaklı eğitim olmaması	1
Öğretim yesi azlığı sonucunda etkin ğretim koşullarının sağlanamaması	1
Bilimsel eğitime yönelik tehdidin görülmemesi	1
Yabancı ğrenci sayısı azlığı	1
Laboratuvar ekipmanlarının olmaması	1
Eğitim teknolojisini geliştirme eksikliği	1
Eğitim-ğretim ve araştırma açısından donanımlı akademik personelden etkin yararlanılmaması	1
Profesörlerin eğitim – ğretim süreçlerine yeteri kadar destek vermemesi	1
Lisansüstü eğitimde maddi yetersizlikler olması	1
Türkçe eğitim yapılması	1
Eğitim-ğretim disiplinini artırmak adına gerekli yaptırımları içeren tam detaylı yönetmeliğin olmaması	1

Eğitim	Frekans
Öğretim üyelerinin yurt dışı deneyimlerinin olmaması / yeterli olmaması	1
Mühendislik Fakóltesi ile Fen Fakóltesinin ayrılması	1
Bölümler arası iletişim kopukluğu	1
Birimler arası farklı uygulamaların olması	1
Bölümlere objektif yaklaşılmaması / destek verilmemesi	1
Yıllar geçtikçe öğrencilerin öğrenim seviyesinin düşmesi	1
Hazırlık sınıfında gayet iyi öğretilen değerlerin ilerleyen sınıflarda unutulması	1

İdari Personel	Frekans
İdari personelin bilgi eksikliği olması / İlgisiz, yavaş çalışması / Profesyonel çalışma disiplininin uzak olması / İşe aidiyetinin az olması	18
Laborant, tekniker, teknik ve idari personel sayılarının yetersiz olması	4
İdari personelin yabancı dilde yeterli bilgisinin olmaması	2
İdari personelin denetim eksikliği (Daha iyi çalışana daha fazla yük yüklenmesi)	2
Evrak işlerinin yavaş ilerlemesi	1
ÖYP Koordinatörlüğu personelinin ilgisizliği	1
İdari personelin öğrencilere ve hastane de hastalara kaba davranması	1
Rektörlüğe bağlı idari personelin tutum ve davranışları	1

Kampüs	Frekans
Dağınık yerleşkeler, bütünlüğün zayıf olması, iletişim açısından kopukluk	98
Kampüste sosyal olanak, imkan (kafeterya/restoran) yetersizliği	9
Kampüsler arası mesafe – ulaşım zorluğu	8
Otopark yetersizliği / Araştırma görevlilerine park yeri sağlanamaması	8
Güvenlik sorunu / Kampüs çevresi güvenlik sorunu olması, öğrencilerin zarar görmesi	8
Kampüs üniversitesi olmaması	7
Gölbaşı Kampüs ve çevre düzenlemesi, sosyal ve kültürel açıdan eksiklikleri	3
Kampüste otopark alanlarının artması, yürüyüş yolu kalmaması, trafiğin artması	2
Farklı yerleşkelere girişlerin yasak olması	2
Şehir üniversitesi kimliğinden uzaklaşması	1
Tandoğan yerleşkesindeki bölümlerin Gölbaşı'na taşınması	1
Gölbaşı Kampüsü'nün uzak olması	1
Kampüs girişlerinde kontrolün yetersizliği	1
Şehir üniversitesi olmanın avantajlarını iyi değerlendirememesi	1
Kampüslerin detaylı krokilerinin olmaması, her dönem yeni gelen öğrencilere farklı kampüslerdeki dersleri için sınıf, amfi aynı ulaşım bilgilerinin verilmesi	1
Tek bir büyük kampüsün olmaması	1
Çok kampüslü olmanın yarattığı kütüphane, kongre salonu vb. problemler olması	1
Kampüsün ıssız olması	1
Kampüs içinde hayvanların bir şekilde ortadan kaldırılması	1
Kapalı otopark alanının yetersiz olması	1
Sıhhiye de kampüs sorunu	1

Fiziki / Alt Yapı	Frekans
Fiziksel imkan yetersizliği (çalışma ortamı, büro, laboratuvar, vb. iyi olmaması)	28
Teknolojik alt yapı eksikliği / Araştırma görevlilerine yeterince teknolojik alt yapının sağlanamaması (Kişisel kullanıma sunulan malzemelerin insanı yaptığı işten soğutması)	15
OBS, bilgi işlem, öğrenci işleri otomasyon sistemleri sorunları	8
Fiziksel alt yapı eksikliği (Eski alt yapının düzeltilmesi için çok uzun yıllar gerekmesi, Fiziksel yenilenme ihtiyaçlarına hızlı çözümler sunamaması)	7
Eski binaların fiziksel şartları	2
Hijyen şartlarının yeterli olmaması	2
Engellilere uygun olmaması	1
Online hizmetlerde yetersizliğin olması	1
Güvenli ve doğru verilere ulaşmada eksiklik	1
İbn-i Sina Hastanesi ve bazı fakülte binalarının eksikliği	1
Oda ve çalışma koşullarının yetersiz olması (bir odada 30 tane araştırma görevlisinin olması)	1
Temizlik işlerinde bayan elemanın olmaması	1
Tuvaletlerin yeterince temiz olmaması	1
Personele sağlanan malzeme desteğinin olmaması	1
Laboratuvar ve depo gibi alt yapı olanaklarının eksikliği	1
Araştırma görevlileri için yeterli çalışma alanlarının olmaması	1

İletişim	Frekans
Fakülteler, bölümler arası işbirliğinin yapılmaması / Akademik birimler arası iletişimsizlik / Disiplinler arası bağların kuvvetli olmaması	20
İdari personel – akademik personel ilişkileri	1

Kütüphane	Frekans
Kütüphanelerin yetersizliği (Geliştirilmesi - Mekan ve personel olarak işlevsel hale getirilmesi)	8
Merkez kütüphanenin bulunması	2
Gölbaşı Kampüsü'nde kütüphane bulunması	1

Merkezler	Frekans
Merkezlere de bütçe ayrılıp desteklenmeli	2
Merkezlere personel sağlanmaması	1

Sosyal Faaliyetler / Sosyal Tesisler	Frekans
Sosyal imkanların, sosyal alanların yetersizliği (kantin, kafeterya, dinlenme alanları, vb.)	10
Sosyal aktivitelerin yetersiz olması, çeşitliliğinin az olması	6
Misafirhane ve dinlenme ve sosyal tesislerin yetersizliği	5
Kültür, sanat, spor etkinliklerine katılımın düşük olması, ilginin yetersizliği	3
Sosyal ve kültürel altyapı eksikliği	2
Personelin çocuklarını bebeklikten itibaren emanet edilebileceği kreşlerin olmaması	1
Öğrenciler için bahar şenliklerinin yapılmaması	1
Spor-sanat faaliyetlerinden ses getirememesi	1
Akademisyenlerin ya da öğrencilerin kendilerini geliştirebilecekleri makul ücretlerle katılabilecekleri ilgi alanlarının olmaması	1

Ulaşım	Frekans
Servis olanağının olmaması	7
Konum olarak uzak yerleşmesi	1
Servis duraklarının azlığı	1

Girişimcilik	Frekans
Hayvancılık, tarım, sanayi gibi önemli üretim kollarının özel teşebbüslerinden ve faaliyetlerinden tamamen kopuk, izole bir eğitim kurumu oluşu	2

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

Araştırma Görevlilerinin kalıcı kadroya geçişi için sağlanması istenen şartlar, yardımcı doçent ve doçentlik şartları kesinlikle gözden geçirilmeli; adil ve sağlanabilir şartlarla değiştirilmeli. Ayrıca akademik kadronun mutlaka tazelenmesi, gençleştirilmesi, yeni yetişen personelin önünün açılması gerekmektedir.

Üniversitemizin akademik çekirdeği ve geleceğin hocaları olan araştırma görevlilerine hele hele doktoralı araştırma görevlilerine gerekli önem ve destek verilmeli...
Doktoralı araştırma görevlisine anabilim dalının çay parasını bundan böyle sen toplayacaksın kardeşim şeklinde emrivaki yapan zihniyetler olduğu sürece yeni fikirlerin üretilmesi, önerilmesi beklenemez.. Tüm bunlara isyan eden, şikayet eden insanlar dayanamayıp mobbinge şikayet ettiklerinde kadro ile tehdit edilmesi. Sonrasında mobbing yok demek yerine kişi çağrılıp konuşulmalı.
11 yıl görev yapan doktoralı bir araştırma görevlisi bölümdeki bu emeğiyle istifa edip gidiyorsa ve kimse de bu bölümde neler oluyor bu adam niye gidiyor demiyorsa bu yetişmiş personele verilen değeri gösterir.

Tandoğan kampüsünü, kaybettiği arazileri TSK, MEB, MKE, GÜ gibi kurumlardan geri alarak büyük bir şehir kampüsüne (orijinal planına uygun olarak) dönüştürme planı uzun vadeli de olsa gündeme alınabilir, zor olsa da her şey önce hayal etmekle başlar

Tandoğan kampüsü havuz bölgesine öğrenci, hasta, personelin park edebileceği yap-işlet-devret modelli bir yer altı çok katlı otoparkı mutlaka planlanmalıdır

Yabancı öğrencilerin ücretli olarak (alınan ücret uluslararası düzeyde olacak şekilde revize edilerek) lisans-lisans üstü programlarına kabulü için uygun fakülteler belirlenebilir

Manavgat ÖRSEM de mevcut öğrenci barakaları tamamen yıkılarak yenilenmelidir

Kampüs girişlerine görkemli ve büyük Hitit Güneş Kursu Üniversite Amblemlerimiz konulabilir, aidiyet duygusu ve ziyaretçilerin ilk izlenimi nedeniyle önemli bir konudur

Halkın rahatça ulaşabileceği bir Ankara Üniversitesi müzesi planlanabilir.

Üniversitemizin odaklanacağı araştırma konularında yurt içi/dışı bilim insanlarından oluşan bilimsel komisyonlar kurulmalı

Bu komisyonların katkıları ile spesifik alanlarda üniversitemiz dünyada öncü konuma yükselmeli(her alanda belli bir eşik yakalanırken, bazı alanlarla dünyada öncü konuma yükselmeli)

-Bilimsel ilerlemede ve toplumları aydın sıfatı ile yönlendirmede "ifade özgürlüğü" olmazsa olmaz öneme sahiptir. Belki alt yapı sıkıntılarını, üniversite içindeki bazı işlemeyen hususları idare edebiliriz ancak ifade özgürlüğünün olmaması atar damara sokulan bir bıçaktır!

Üniversitemiz Proje Başvurularında TÜBİTAK Başvurusundan C puanı almak koşulunun sadece proje yöneticisi için değil araştırmacı için de (yöneticiden izin yazısı almak koşulu ile bir C puanı bir kez kullanılacak şekilde) kullanılabilir yapılması uygun olur görüşümdedir.

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

Ankara Üniversitesi akademik yükseltme kriterleri kapsamında doçentliğe atanabilmek için (2018) en az 6 ay yurt dışında çalışma koşulu getirilmiş, günümüzde YÖK ün belirlediği kriterlerin zorluğu da göz önüne alınarak belki atama yükseltme kriterleri tekrar düzenlenebilir.

Kütüphaneden yararlanmayı Bakanlık kadrosunda olanlarda eklenmeli.

Okullarınızda akademik personel içinde özellikle araştırma görevlileri arasında adil davranılmıyor.

ÖYP kapsamında üniversitenize hizmet sunan araştırma görevlilerinin çalışma koşulları çok ağır ve ÖYP lilere karşı ötekileştirme ve sahiplenmeme durumu çok belirgin.

ÖYP ödeneklerinin kullanılmasında büyük sorunlar yaşıyoruz.

Akademik teşvik adına fakülte bünyesindeki araştırma görevlilerine yılda bir kongre katılımı için destek verilirken ÖYP liler bu uygulamanın dışında tutuluyor.

ÖYP li cari 33a lı ya da 50d li araştırma görevlilerinin yaptıkları işlerde farklılık yokken, ÖYP lilerin toplama kampı şeklindeki odalarda 20-30 kişiyle 70 cm lik masalarda kalmalarını istemek, bu ortamda akademik çalışma yapmamızı beklemek çok ironik.

Cumhuriyetin İlk Üniversitesi Ankara Üniversitesi, en üst düzeyde akademik başarı için, akademisyenlerine değer vermeli.

Öğrencilere kampüs ortamının sağlanamaması,

Üniversite içindeki sosyal yaşam alanlarının kısıtlı olması,

Akademik çalışmalara desteğin yetersiz olması,

ÖYP ile okulunuzda eğitim alan araştırma görevlilerine yeterli destek verilmemektedir.

İdari personelin kalifiye insanlardan seçilmesi, fiziki koşulların iyileştirilmesi,

otoparkların düzenlenmesi, daha iyi kantin ve kafeterya hizmetleri sunulması,

tanınan yiyecek-içecek firmalarının kampüste varlığı (Starbucks, Burger King, Kahve dünyası vs),

öğrenci işleri personelinin eğitilmesi,

güvenlik önlemlerinin artırılması,

bölgelere kadro tahsisi sağlanması,

yayın teşviklerinin artırılması, desteklenmesi.

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

Bilişim Web sayfalarının modernliği ve kullanıcı dostu olması. Web biriminin bölüm sayfalarını hazırlaması. Bir çok bölümün web sayfası bile bulunmamakta.

Mobil uygulamalar (Yemek, hastane randevu vb)

Yemek hizmetleri ve ücretleri

Kılavuzlar (Proje başvuru, akademik teşvik, lisans tez yazım vb)

Araştırma-Proje birimleri (proje başvuru sürecinde hızlandırıcı ve dilsel sorunları ortadan kaldırıcı)

Fiziksel koşullar (Zemin, peyzaj vs)

Diğer kurumlarla ve şirketlerle indirim veya kampanya protokolleri (Örn. DTCF park sorununun Kolej otoparkı ile anlaşılması ile giderilmesi)

Sosyal tesisler için randevu ve fiyat öğrenmek için otelere benzer randevu sistemi hazırlanması

CV sitelerinin hem istatistik sunulacak hem de alt konuları içerecek şekilde düzenlenmesi

Ankara Üniversitesi yönetiminin tamamı, öğretim elemanlarının tümünü ilgilendiren kararlar alırken, birebir öğretim elemanlarına danışmak zorundadır. Bu hem idari bir gereklilik, hem de akademik bir zorunluluktur. Bizler öğretim elemanları olarak kendi geleceğimizi ilgilendiren hususlar konusunda önceden ve güvenilir yollarla bilgilendirilmeli, bu kararlar üzerinde olumlu/olumsuz eleştiri yapabilmeli, kurumsal ve hususi kimliğimizin gelişiminde birebir rol oynama hakkına sahip olabilmeliyiz.

Cumhuriyet'in ilk üniversitesi sloganı ile hayatına devam eden bir üniversite olabilmek için Cumhuriyet'in temelini oluşturan bilimsel özgürlük ve rasyonel düşünceden bu kadar uzaklaşmış durumda bir üniversite, artık yalnızca idari bir kurum olarak hayatını sürdürmekte, öğretim elemanlarının kişisel çabalarıyla edindikleri başarıları kendine mal etmektedir. Bu en başta araştırmacıların emeklerine, ardından üniversitenin etik temeline saygısızlıktır.

Hem üniversite genelinin, hem birimlerin, hem bilim/sanat dallarının yönetim kadroları, alt kademelerin düşüncelerini dinleyerek kendini geliştirmek durumundadır. Bunun için üst yönetimden herhangi bir teşvik hareketi gözlemlenmemektedir. Akademik idarecilerin, gelişim ve değişimin dinlemek ve paylaşmaktan geçtiğini artık idrak etmesi gerekmektedir.

Ayrıca, belki de en önemlisi, bir öğretim elemanı olarak bu cümleleri yazarken takip edileceğimden, ifşa edileceğimden, "başıma iş açacağımdan" korkmadan bunları yazabiliyor duruma gelmem gerekmektedir. Yıllardır hem öğrencisi, hem de çalışanı olarak emek harcadığım kurumum, bana bu özgüveni sağlayamamaktadır ve bu strateji ve planlama ile devam ettiği sürece sağlayamayacağına bir nevi garantisini sunmaktadır.

Umuyorum ki bu yazdıklarımız ile gerçekten iyiye gitmesini, gelişmesini istediğimiz üniversitemizin stratejik planlama çalışmalarına bir katkımız olacaktır.

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

1 – Üniversiten idari birimlerinin görev dağılımının tamamen netleştirilerek yeniden yapılandırılmasının ivedi olduğunu düşünmekteyim. Karşılaşılan sorunların hangi birim tarafından çözülmesi gerektiği gibi bazı konularda boşluk bulunmaktadır.

2 – Üniversitemiz iş akışının gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bir çok basit konu iş akışının özenli hazırlanmamasından dolayı gereksiz yere uzun zaman harcanmasına sebep olmaktadır. Bu durum üniversitemiz insan kaynaklarının gereksiz yere heba olmasına yol açmaktadır.

3 – Akademik ve idari personele düzenli olarak psikolojik destek sağlanması gerektiğini düşünmekteyim. Psikoloji birimi kurularak rutin seanslar ve isteğe bağlı seansların üniversitemiz bünyesinde sunulması iş performansımızı yüksek derecede artıracığına inanmaktayım.

4 – Hukuki destek birimi de ha keza psikolojik destek birimi gibi çok önemli bir rol oynayacağına inanmaktayım. Öğrenci – akademik personel arasında cereyan eden olaylar veya bazı üniversite içi usul ve uygulamalarla ilgili olarak hukuki destek biriminin aracı, ara bulucu ya da kılavuzluk edecek çalışmalarının çok önemli olduğunu düşünmekteyim.

1-İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda olması gereken özen gösterilmiyor, her şey formalite için yapılıyor.

2-Havalandırma olmayan laboratuvarlar var.

3-Kimyasal ve tıbbi atıklar konusunda bilgisi olmayan akademik personel çok fazla. Atıklar lavabolara dökülüyor.

4-Camı-penceresi ve havalandırması olmayan depo olarak tasarlanmış odalar çalışma odalarımız. Nefes alamayacağımız yerde çalışmaya çalışıyoruz.

5-Elektrik hatlarının hala problemlili olması nedeniyle deney yaparken elektrik kesintileri oluyor; bu durum hem deneyin güvenilirliği için hem de pahalı laboratuvar cihazlarının kullanım ömrü için sorun teşkil etmektedir.

Daha önce önerdiğimiz hiçbir kitap satın alınmadı. Kütüphaneler çok yetersiz. Özellikle DTCF kütüphanesi neredeyse hala kapalı.

İlk önce kadrosu 33a'dan 50d'ye düşürülen araştırma görevlilerinin yeniden 33a kadrosu uyarınca atamalarının yapılmasını istiyorum.

Gelecek kaygısı taşıyan kişiden bilim adamı olmayacağını anlaşılmamasını istiyorum.

Kendisini bilime adayan, proje yapan, yayın üretme gayreti içerisinde olan hepsinin üzerinde ülkemiz için bilim üretme çabasında olan araştırma görevlilerini, devlet kurumlarına geçiş yapmaya mahkum etmeyin. Bu ülkenin geleceğini şekillendirecek beyinleri köreltmek isteyenlere lütfen izin vermeyin.

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

Öğrenci ders kayıt sisteminin bir an önce düzeltilmesi ve sabit hale getirilmesi,
farklı kampüslerin bulunması sebebiyle idari personele telefonlarına cevap vermelerini sağlayacak bir kontrol mekanizması (bir sorunun çözümü için kampüsler arası seyahat her zaman mümkün olmuyor),
sıkıntı yaşanması halinde (ki öğrencilerimiz sık sık sıkıntı yaşayabiliyorlar) idari ve akademik personelin öğrencileri yeterli ve doğru bilgilendirmelerini sağlayacak bir eğitim ve kontrol mekanizması,
akademik personelin sarf malzemesi ihtiyaçlarını takip edebilecek düzgün bir sistem,
üniversite ortamının temizliği.

Lütfen Araştırma Görevlisi kadrosunda olan personelinizin de desteğe ve bazı şartların sağlanmasına ihtiyaçları olduğunu unutmanızı rica ediyorum.

Çalışma koşullarımızın (bilişim ve ofis malzemeleri, oda şartları, laboratuvar ekipmanları, vb.) yetersiz olduğu aşikar. Bu yönden daha çok desteğe ihtiyacımız bulunmaktadır.

Üniversitenin (ve dolayısıyla üniversite personelinin) ÖYP'li olan Araştırma görevlisi ve olmayan Araştırma görevlisi şeklinde farklı tutumlarda olması Cumhuriyet'in ilk üniversitesi olan Ankara Üniversitesi'ne ve zihniyetine yakışan bir tutum olmadığı kanaatindeyim.

Doğa bilimlerine gereken önemi verecek kadroların istihdam edilmesi ve bu kadroların tam yetki ile donatılmaları

Yetersiz alt yapı,

yanlı tutumlar, şeffaflığın olmaması,

vizyonsuzluk,

üretim ömrünü tamamlamış akademik personelin emekli edileceği yerde yaş sınırının yukarıya çekilmesi çabası çok yanlış bu üniversite kimliğimize zarar veriyor.

Öneri olarak, üç yıl üst üste yeterli teşvik puanına ulaşamamış "öğretim üyelerine" yaptırım uygulanmasını, örneğin ders verdirilmemesi, öğrenci aldırılmaması gibi.

Kadro verilirken öncelikle bölümde ya da anabilim dalında daha fazla emek verenlerin, fakültesi ve bölümü için daha çok çaba harcayanların öncelenmesi gerektiğini düşünüyorum.

Bazı akademik personele idari personel muamelesi yaparak emsallerinden çok farklı davranılması.

Yurt içi ve yurt dışı akademik faaliyetleri için gerekçe göstermeden izin verilmemesi, şikayet ve memnuniyetsizliğine dair gerekçe bekleyen dilekçe ve başvurularına cevap verilmemesi,
bilgi ve becerisi, eğitim yetersiz diğer (bazı) akademik personele çok farklı ve kayırmacı muamele yapılması.

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

<p>Öğretim üyelerinin çalışma ortamlarının, öğrencilerin rekreasyon olanaklarının düzeltilmesi açısından acilen girişimde bulunulması</p>
<p>Yeni bir uygulama veya altyapı değişiminin çok dikkatli yapılması gerek. Akademisyenler OBS gibi kullanıcı dostu olmayan yazılımlarla günlerini .</p>
<p>Üniversitenin en büyük sorunlarının stratejik planlamayla aşılamayacağını, çünkü yöneticilerin üniversiteyi kendilerine ait sanmalarının en büyük sorun olduğunu düşünüyorum.</p> <p>Fiziksel altyapı eksikliğinin giderilme. Fakülte binaları eski, derslikler az, kütüphane açık rafa bile geçememiş, hem ofisler hem de derslikler sayı ve donanım olarak yetersiz.</p> <p>Dersliklerde internet bağlantılı sabitlenmiş bilgisayar ve akıllı tahta olmalı.</p>
<p>Bilimsel araştırma desteklerinin yeni düzenlemelerle kullanılamaz hale gelmesi. Sadece Tıp Fakültesi hocalarına destek sağlar durumda olması.</p> <p>Uluslararası poster bildirimleri için bile desteğin kaldırılması</p>
<p>Ankara Üniversitesi son yıllarda bilim özgürlüğüne açıkça aykırı birçok kararın altına imza atmıştır. Özgürce görüşlerini açıklayan onlarca akademisyen ihraç edilmiş, bazı alanlar on yıllarca biriktirdiği birikimden mahrum kalmıştır.</p>
<p>Öğrenci işleri yapılandırılmalı.</p> <p>Bürokrasi azaltılmalı.</p> <p>Kütüphaneler 24 saat açık tutulmalı. Fizik koşullar iyileştirilmeli.</p>
<p>Ankara Üniversitesi'nin en büyük eksiğini, yenilikçi enerjisinin düşük olması, kendini değiştirmeye çalışması fakat bunu yeterince yansıtamaması ve</p> <p>Türkiye genelinde dinamik duruşunun reklamının olmayışı.</p> <p>Ayrıca birçok Ankara Üniversitesi çalışanının insanların durumuna çözüm arama odağından çok sorun yaratma ve var olan sorunu sürdürme eğiliminde.</p> <p>Personele insanlara yaklaşımlar konusunda insan ilişkileri konusunda eğitim verilmeli diye düşünüyorum.</p>

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

Akademik personelin bilimsel çalışmalarına verilen teşviklerin memnun edici olması
Enstitüsünde iş ve işleyişlerin daha düzenli ve hızlı bir şekilde ilerlemesi için bürokratik engellerin minimum seviyeye indirgenmesi, enstitüde çalışan personelin daha yapıcı ve liyakat sahibi ilişkiler olması.
Araştırma görevlilerinin, hocaların üzerine kayıtlı olan öğrenci laboratuvarlarını yürütmek zorunda olmasından, hocaların sınav kağıtlarını okumak zorunda olmasından dolayı kendi bireysel araştırma faaliyetlerimize zaman ayıramamızdan müzdarip olduğumuzu belirtmek isterim.
Ankara Üniversitesi bünyesinde kurulan birçok birimin işlevinin yeniden değerlendirilmesi, üniversite öğrencilerinin yoğun biçimde psikolojik desteğe duydukları ihtiyacın göz önünde bulundurularak, Gölbaşı'ndaki birimin ulaşılabilir bir yere taşınması ve Cebeci kampüsündeki PDR Birimi ile ilgili düzenlemenin gündeme getirilmesini önemli görüyorum.
Fakülte bazlı anket çalışmaları da yapılmalı.
Rektörlüğümüzün Gölbaşı 50. Yıl Yerleşkesi'ne daha fazla sahip çıkmasını, idari personelimizin kalite seviyesinin yükseltilmesini, altyapı olanaklarının sağlanmasında her fakülte/bölüme eşit davranılmasını beklemekteyim
Araştırmalara daha fazla maddi destek
Üniversitenin bir ticarethane gibi sadece rakamlar üzerinden yönetilmemesi önemli.
BAP projelerinin tamamının desteklenmesi gerekir.
Ankara üniversitesi çalışanları, emeklileri ve mezunları için sosyal bir ortam sağlayacak, kuruma aitlik hissiyatını sağlayıp güçlendirecek, kapsayıcı bir dernek kurulması
Teknolojik olarak çok büyük yatırım ve atak yapılması gerekmektedir
Yabancı öğrenci yanında yabancı öğretim üyesi de getirilmesinin desteklenmesi

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

Akademik personelinin çalışma ve maddi imkanlarının artırılması
Kadrolaşmada piramidal formun ters olması; özellikle araştırma görevlisi ve yard. Doç. Kadrosu sıkıntısı nedeniyle, uzun vadede bir gelecek görmemekteyim. Özellikle sosyal bilimlerde bir çok bölümün kapatılacağı endişesi yaşamaktayım. “Kar” getirmeyen bölümlerin özellikle desteklenmesi gerekmektedir.
Kütüphane hizmetleri iyileştirilmeli
Ek dersleri yıllarca elle dolduruyoruz, taşra üniversiteleri de dahil, birçok üniversite bunu artık elektronik olarak yapmakta. Elle doldurmak, kağıt israfının yanı sıra birçok hataya da sebebiyet vermektedir. Ek derslerin de elektronik olarak yapılmasına olanak sağlayan bir modül bilgi sistemine eklenmesini önereceğim.
Üniversite oldukça dağınık. Birimlerin ve kampüslerin birbirinden haberi yok. Bütçeler destekler ve yapılan işler konusunda denetim yetersiz. Altyapılar yetersiz. Söz sahibi bir üniversiteyiz ve bu durumlar üniversitemizin imajına yakışmıyor.
Hizmet içi eğitimlerin, öğretim elemanlarının branşlarına göre yapılandırılması ve sürdürülmesi
Fakültelerin en azından kendi fakültemizin net hedeflerinin olmayışı; bu nedenle öğrencilerin amaçsız ve hedefsiz yetişmesi. Amaç-hedef ve ritüeller öğrencinin bilgi, beceri ve özgüvenin artması demektir. Fakültelerin mutlaka kendi temel eğitim-öğretim çerçevesine uygun güçlü, hedefi olan ortak çalışma prensipleri oluşturmaları gerekmekte.
Özellikle OBS sistemi çok zayıf. Bütünleme sınavları için öğrencilerin sisteme girip, bütünleme sınavına girmek istediklerini belirtmeleri gerekir. Çünkü çok fazla kağıt israfı oluyor ve sınav gözetmen sayıları ayarlanamıyor. Ayrıca sürekli değişen akademik atanma kriterlerine, araştırma görevlileri olarak ayak uydurmakta zorluk çekiyoruz. Madem ki bizler bu üniversitenin geleceğiyiz, yönetimimizin de bizi koruyup kollaması gerekir. Ancak bu şekilde kendimizi güvende hissedip kurumumuza katkı sağlayabiliriz.
Bilim dallarında yeterli öğretim üyesi olması için ve Ankara Üniversitesi'ne uygun bir şekilde eğitim ve öğretim verilmesi için akademik personel açığının kapatılması gereklidir. Ayrıca yükselmelerde uygulanan yönetmeliğin hazırlanırken bilim dallarının da görüşler doğrultusunda değişiklikler yapılmalıdır.

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

<p>Genç akademisyenlere yönelik çalışma ve projelerin artırılması.</p>
<p>Öğretim üyeleri ile Araştırma görevlileri arasındaki ilişki ve bu ilişkide öğretim üyelerine hiç bir yaptırımın bulunmaması, Araştırma görevlilerinin bölüm, fakülte ve Rektörlükte alınan kararlar ile ilgili görüşlerinin alınmaması</p>
<p>Akademik atanma ve yükseltme ölçütleri kısa sürelerde sıkça değiştiriliyor. Ölçütlerde kısa sürede sürekli değişiklikler yapılması, akademisyenleri belirsizlik ve iş güvencesi stresi altında çalışmaya zorlamakta, akademik çalışmalardan alınacak verimi ve iş doyumunu düşürmektedir.</p>
<p>Akademik yükselme koşullarının öngörülemez ve özlük haklarını zorlayıcı biçimde değişmesi iş güvenliği ve memnuniyeti bakımından bir sorun olarak görülebilir.</p>
<p>20 tane araştırma görevlisinin bir odada verimli çalışması mümkün değil. Bu benim ve diğer oda arkadaşlarım için büyük sorun. Ankara Üniversitesi'nden beklentim fiziki imkanların geliştirilmesi. Odaların verimli çalışabilecek hale getirilmesi. Ankara Üniversitesinin en büyük eksiklerinden biri de akademik personel odalarında klima olmaması. Yazın sıcak havalarda klimasız çalışmak mümkün olmuyor.</p>
<p>Kampüsler arası ulaşım sorunu, Belediye ile görüşüp Ankara Üniversitesi kampüsleri arasında direk araçlar koyması sağlanabilir. Ya da bazı üniversitelerdeki gibi belirli saatler için kampüsler arası servisler koyulabilir.</p>
<p>Ankara kentinin kalkınma sürecinde bir kent aktörü olarak daha fazla yer alması ve bu süreçte kentleşme alanında çalışan akademisyenlerden daha fazla yararlanması</p>
<p>Akademik sosyal platformların yetersizliği ve kalitesi, Akademik personel arası iletişim artırılabilir. Sosyal bir mail grubu oluşturulabilir. Akademik personelin hastane içi hizmetleri teşvik edilerek muayenehane potansiyelleri kurum içine kaydırılmalıdır.</p>
<p>Diğer bazı üniversitelerin personeline sunduğu lojman imkanını gönül isterdi ki Ankara Üniversitesi de kendi akademik personeline sağlasın. Belki bizler yararlanamayacağız ama gelecek yıllarda farklı yerleşkelerde ders veren öğretim üyesi ve öğretim elemanlarına ulaşım kolaylığı olması bakımından imkanlar doğrultusunda şimdiden bu konuda bütçe ayrılmasının, girişimlerde bulunulmasının da önemli olduğunu düşünmekteyim.</p>

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

<p>Profesör olanların benden sonra tufan yaklaşımına sahip olması engellenmeli. Yaşça büyük hocalarımız alttan gelen genç akademisyenleri teşvik ederek Üniversitemizin daha da gelişmesi sağlanmalı</p>
<p>Üniversite kendini adanmış kadrolarına kısmi özerklik tanıyarak dinamikleri harekete geçirmeyi başarmalı ve kendi üniversite bölümleriyle olan çalışmalarına ciddi avantajlar getirmesi faydalı olacaktır. Marka değeri de kendi Üniversitesine mutlak bağlı hocalar ile olacaktır.</p>
<p>Personel kalitesi ve motivasyonunu artırmaya yönelik çalışmalar yapılmalı. Akademik ve idari personel arasındaki görev dağılımı adil olmalı. Senelerdir hiçbir iş yapmayan bankamatik personelinin işlerine son verilmeli. Dışarıda çalışan öğretim üyelerinin mesai saatlerine uymaları sağlanmalı.</p>
<p>Akademisyenlerin İdari görevlerde gereğinden fazla etkin olmasının olumsuz yönleri bulunuyor. Özel üniversitelerde gösterilen akademik çalışma düzeyine veya verime erişemiyoruz.</p>
<p>Ankara Üniversitesinin uluslar arası bilimsel hedefleri belirlemesi ve tüm paydaşlarını buna hazırlaması gerekir</p>
<p>Dünyaca tanınırlığı ve kabul edilirliliği olan çağdaş dünya görüşüne sahip Üniversitelerle işbirlikleri yoluna gidilerek Üniversitemizin Uluslararası bilim dünyasının içine daha da entegre etmenin yollarının aranması konusu, bence önemli bir çalışmadır.</p>
<p>-Yeni nesillere uyarlanmış eğitim-öğretim programı</p> <p>-Yeni nesli hocalara ve personele anlatan-tanıtan çözüm odaklı eğitimler</p> <p>-Turkcell akademi benzeri her an öğrenmeler sağlayan ve A.Ü.'nin birikimini disiplinlerarası yaklaşımla her paydaş görüşü sunan bir uzaktan öğretim yapılanması</p>
<p>Üniversitemizin akademik düzeyi için gerekli olan plan ve bütçe alt yapısının tüm birimlerde geliştirilmesi doğrultusunda şimdiden çalışmaların başlatılmış olması</p>
<p>Üniversitemizin Lisans eğitim programlarının ciddi bir revizyon ve günün gelişen koşullarına göre ders içeriklerinin modernize edilme ihtiyacı olduğu düşüncesindeyim. Kişiyeye özel ders açma yerine, ilgili programın gereksinimlerini karşılayacak, çağdaş içeriklere sahip dersleri içeren eğitim-öğretim programı oluşturmaya hızla geçilmesi gerektiğini düşünüyorum.</p>

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

Üniversitemin, özellikle sosyal bilimlerde 1970'lere kadar sürdürdüğü öncü rolünü, çağdaş dünyadaki gelişmelere bağlı olarak kapsamlı tanım ve yönelişlerle ve kendine özgü bir model yaratmak üzere yeniden kazanması, ülkemiz için hayati ve stratejik önemdedir.

Üniversitemizin bazı özel alanlarında öğretim üyesi sayısı eksikliği nedeniyle doktora yaptırılmaması

Özellikle hastanelerde öncelik sağlanamıyor. Doktor muayenesi kısmında sağlansa bile geri kalan işlemlerde (ultrason , MR gibi) hiç bir ayrıcalığınız olmuyor.

Her bilim alanının geliştirilmesi için lüzumlu olan akademik gereklerin farklı olduğu inancıyla atama/ yükseltme ilkelerinin fakültelere hatta bölüm ve ana bilim dallarına bırakılması gerektiğini düşünüyorum.

Geleceği göremeyen yönetim anlayışı.

Üniversite geleneklerinden koparılıyor.

Liyakatten çok kim sadık ona göre yükseltme yapılıyor. Kriter koymakla bilimsel düzey artırılmaz.

Hoşgörü ortamı yok. Soran sorgulayan akademisyenler (ki bilim insanı sorgulayıcı olur) yalnızlaştırılıyor. Sorun yönetsel.

Alınan idari kararlarda katılımcılık sağlanmıyor.

Teknokentin sadece adı var.

Merkezi bir laboratuvar yok. Cihazlarda tasarruf sağlanamıyor.

Projeler kim daha çok yandaş ona göre dağıtılıyor.

Komisyonla seçilenler, yetkinliğe göre değil adama göre seçiliyor.

Dış proje başvurularında üniversitenin desteği yok.

Asistan kadroları yetersiz.

Kültür ve sanat etkinlikleri yetersiz.

İdari personel eziliyor.

Öğrenci hakkını arayamıyor.

Akademisyenler sorgusuz sualsiz Ohal bahanesiyle işlerinden koparılıyor.

Üniversiteler gelenekleriyle yaşar. Gelenek olmazsa sistem çöker.

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

- 1) Üniversitenin her birimi, ilişkili olduğu kamu kurumları ile olumlu ilişkiler geliştirmeye özen göstermeli.
- 2) Ülkenin sorunlarına çözüm üretme anlamında proaktif bir yaklaşım geliştirmeli ve bunu da kurum kültürü haline getirmeli.

1. Üniversite toplumun içinde olabilmeli, toplumun sorunlarını çözmeye başvuru mercii olma özelliğini korumalı, ülke içindeki olaylarda görüşünü ve tavrını net olarak ortaya koyabilmeli.
2. Araştırma ve eğitim stratejileri belirlenirken dünyadaki gelişmelere paralel gelişme gösterilebilmeli, değişimde objektif kriterler aranmalı.
3. Ankara Üniversitesi toplumda, bilimde ve eğitimde öncü olabilmeli. Şu anki yapısı ile kan kaybediyor.
4. Üniversite kadrosundaki idari personel sayı ve kalitesi gözden geçirilmeli.

Kültür ve sanat etkinliklerine daha fazla önem vermesi

Bilimsel etkinliklerin yeterli olmaması

Disiplinler arası çalışmaların artırılması

Üniversiteyi tanıtıcı e-yayınların artırılması

Üniversitedeki bilimsel çalışmaları tanıtan özel web sitesi veya sayfalarının oluşturulması

Stratejik plan hazırlığında eğer alınmadı ise lisans ve lisans üstü öğrencilerin de görüşü alınmalı. Özellikle öğretim üyesi kadrosu almamış ancak doktorasını bitirmiş (postdoc) konumundaki Ankara Üniversitesi personeline özel bir söz hakkı verilmeli

Liyakata göre yöneticiler seçilmeli. Akademik kadrolar liyakata göre verilmeli. Haksızlığa uğradığımızda yönetimi yanımızda görmeliyiz. Çoğunluğa göre değil, haklılığa göre kararlar alınabilmeli.

Üniversitenin uluslararası veritabanlarına erişimi sağlaması gerekmektedir; bunun yanında Üniversitemizin yurtdışındaki bilimde öncü üniversitelerle ikili anlaşmalar yapması gerekmektedir.

Kamu ve özel kesim ile daha yakın stratejik işbirlikleri geliştirilmeli, AB Projelerine daha çok destek ve kolaylık sağlanmalı

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

Öğretim üyesi alımında imbreeding'in önüne geçilmesi için gerekli düzenlemelerin acilen hayata geçirilmesi ve öğretim üyesi profilinin mental olarak gençleştirilmesi gerekmektedir.

Kampüs girişlerindeki kontrollerin profesyonel olarak gerçekleştirilmesi (örnek Hacettepe Beytepe, ODTÜ kampüsleri girişleri) ve

kampüs içi düzensiz trafik ve park problemlerinin acilen çözülmesi gerekmektedir.

Akademik personelin bölüm ile ne kadar alakalı olduğunun incelenmesi, akademik kadrolara alınan kişilerin bölüm için neden önemli olduğunun vurgulayarak alınması, araştırma görevlilerinin akademik personel olduğunun unutulmaması ve bunun için motivasyon toplantılarının yapılması.

Başka üniversitede lisansüstü eğitim alanlara özel izin verilmesinin gerekli olduğu kanısındayım. (aksi takdirde engellenerek mobbinge uğrayarak etik kurul izninizi 1,5 yılda verememiş oluyorsunuz)

Araştırma görevlisinin akademik gelişimi için desteklenmeli (kongrelere izinler, sertifika programlarına katılım, vs.)

Araştırma görevlisine mobbing uygulanması, haksız soruşturma açılabilmesi.

Objektif ve bağımsız olan akademik mobbing araştırma bürosu gibi bir büro kurulabilir.

Üniversitemin imajının zedelenmemesi.

Lisansımda Ankara Üniversitesi'nde olma idealimden, bu idealimi başarmış olmaktan, bu üniversite kimliğine sahip olmaktan ve Cumhuriyetimin ilk üniversitesinde hizmet veriyor olmaktan onur duyduğumu vurgulamak isterim.

Öğrenci ve araştırma laboratuvarlarının geliştirilmesi için altyapı projelerine kaynak bulunması.

Daha huzurlu bir ortam için yetki almış akademisyenlerin, yönetici olmadan önce "yöneticilik ve etik eğitimleri" alarak sertifikalandırılması önerilir.

Akademik çalışmaların akademik personel için birinci öncelik olması

Ankara Üniversitesinin, basında daha çok yer alabilmesi adına, profesyonel anlamda sportif faaliyetlere daha çok yatırım yapılabilir.

Disiplinler arası çalışmalar artırılabilir.

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

Fen, Mühendislik ve Eczacılık Fakülteleri eğitim-öğretim faaliyetlerine Tandoğan yerleşkesinde devam etmelidir.

Bölgülerin atama ve yükseltme kriterini belirlerken, üniversite tarafından belirtilen kriterlerin dışına çıkamaması sağlanmalıdır.

Bölgülerin idari konuları akademik kurulda değil, araştırma görevlilerinin de oy ve söz hakkı olan idari kurullar oluşturarak tartışması sağlanmalıdır.

Daha fazla temizlik personeli alınmalıdır.

Mühendislik Fakültesine daha fazla ödenek verilmelidir. Bu konu ile ilgili bir örneği paylaşayım. Tandoğan Yerleşkesi D-Blok tuvaletleri 1 hafta süresince tıkalıydı. Neden vidanjör çağrılmadığını sorduğumda Mühendislik Fakültesinin 200 TL vidanjör parasını ödeyecek parasının olmadığını öğrendim. Ben öderim çağırın vidanjörü dedim. Daha sonra ödeme bölüm bütçesinden gerçekleştirildi ve tuvalet sorunu çözüldü.

Mühendislik Fakültesinin atölyeye, teknik ve uzman personel sayısını arttırmaya ihtiyacı vardır. Bu konu MÜDEK değerlendirme raporlarında yıllardır belirtilmektedir.

Başka üniversitelerden ÖYP'li olarak üniversitemize gelen araştırma görevlilerine sunulan bütçelere kıyasla Ankara Üniversitesi'nin kendi kadrolarında yer alan araştırma görevlilerine sunulan imkanlar çok kısıtlı.

50d geleceksizlik, güvencesizlik, mobbing dahil olumsuzlukların kökünün bir an önce kazınması gerekiyor.

Ülkemizdeki bilimin geliştirilmesi, yeni fikir ve ürünlerin ortaya konulması için genç akademisyenlere her zaman ihtiyaç vardır. Bu göz önüne alınarak, artık yerleşmiş olan üst düzey öğretim üyesi kadroları kadar, alttan yetişecek öğretim elemanlarına olan kadro sayılarının da artırılması gerektiği düşüncesindeyim. Bu çerçevede alınacak kararların, hem üniversitemiz hem de ülkemiz adına olumlu etkileri olacağı kanaatindeyim.

Ankara Üniversitesi kalitesine yakışmayan her türlü alt yapı imkanları (otomasyon sistemi, ulaşım, yemek, eğitim dökümanları, kütüphane, araştırma) düzeltilmelidir.

Memurların yapacakları pek çok iş asistanlara yaptırılmaktan vazgeçilmelidir. Onların en iyi şekilde yetişmeleri sağlanmalıdır.

Araştırma, yurt dışına çıkış, bilimsel seyahatler için kolaylık sağlanmalı ve destek olunmalıdır.

Hastanelerden üniversite personelinin öncelikli ve eşit olarak yararlanması sağlanmalıdır.

Ankara'daki diğer üniversiteler kendi personelleri için bu imkanları fazlasıyla sağlamaktadır. Böylece personelin üniversiteye bağlılığı kuvvetlenecektir.

Fuzuli evrakçılıktan ve bürokrasiden vazgeçilmelidir.

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

Araştırma görevlisi olarak akademik ve idari iş yükümüz çok fazla. Dolayısıyla ancak yardımcı doçent olduktan sonra kendimize ve akademik çalışmalarımıza zaman ayırma imkanını elde etmekteyiz.

Buna rağmen üniversite senatosunun başta yardımcı doçentlik olmak üzere öğretim üyeliğine atanma şartlarını sürekli zorlaştırması, hem vicdanımızı yaralamakta hem de kurum aidiyetimizi üst düzeyde sarsmaktadır.

Yıllarca çok zor koşullarda araştırma görevlisi olarak hizmet ettikten sonra yardımcı doçentlik ile ilgili süreçlerin sürekli zorlaştırılması, kaliteyi artırmamakla birlikte bizlerde kandırılmış olma ve yarı yolda bırakılma hissi uyandırmaktadır.

Yayın baskısı kaliteyi artırmayacağından ve bizler bunu hak etmediğimizden bu tavırdan vazgeçilmelidir.

Dil-Tarih ve Coğrafya Fakültesi'nde çalışanlara daha iyi çalışma koşullarının sunulması, araştırmacıların bilimsel yayınlardaki teşvikinin artırılması ve kampüste hem çalışanlar hem de öğrenciler için spor, yüzme gibi sosyal faaliyetlerin gerçekleştirileceği bir alanın oluşturulmasını istiyorum.

Yemekhane yemeklerinin kalitesi çok düşük. DTCF odalar sınıflar güzel oldu fakat çevre düzenlemesi gerekiyor, çok bakımsız, buraya yakışmıyor.

1.Atama kriterlerinin "sürekli" değiştirilmemesi

2.Bu kriterlerin bölümlere göre özelleştirilmesi

Nitel kazanımlara odaklanmalıyız.

Üniversite, kendi "öz" personeline daha çok sahip çıkmalı, onu incelemeli ve idari memurlar, akademik personeli tersleme rahatlığından vazgeçerek işlerinin asıl gereği olarak akademik personelin işlerini ivedi bir şekilde kolaylaştırmaya odaklı çalışma gayreti içerisinde olmalı.

Eğitim hayatından iş hayatına entegrasyona yönelik çalışmalara önem verilmesi gerektiğini düşünmekteyim.

Kurumumuz maalesef eğitim stratejisini çağımız üretim ve hizmet sektörüne yönelik olarak uygun hale getirememektedir.

Ayrıca özel sektör ve diğer kamu kurum kuruluşları ile eğitim, ar-ge, planlama, üretim, danışmanlık gibi alanlarda güçlü işbirliği ve etkileşim içerisine girilmelidir.

Günümüzde insanlar özgür bir biçimde görüşlerini dile getirmekten korkmaktadırlar.

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

Akademisyenlerin çalışma şartları ve iş güvenliği,
mobbing uygulanması,
desteklenmeyen çalışmalar.

Mobbing (yıldırma) ve benzeri durumlara karşı etkin ve göstermelik olmayan bir hak arama mekanizmasının işler durumda olması.

-İdari personele akademik personel ile olan iletişimlerinde etik olarak nasıl davranmaları gerektiği eğitimi verilmeli ve görev aldıkları pozisyonlarda hangi amaçla buldukları hatırlatılmalıdır. Özellikle idari personelin Araştırma Görevlileri ile olan iletişimlerine çeki düzen vermeleri gerekmektedir.

- Ders programları ve sınav programlarının hazırlanması gibi konularda teknolojiyi yakından takip eden üniversitelerde olduğu gibi bu amaçla geliştirilmiş yazılım programları kullanılmalı ve personelin zamanını bilimsel çalışmalar için daha etkin kullanabilmesinin önü açılmalıdır.

- Görevlendirme vb. resmi işlemlerin daha hızlı ilerlemesi ve personelde yılgınlığa neden olamaması için gerekli düzenlemelere gidilmelidir.

Kütüphaneye talep etmemize rağmen doğru düzgün kitap alınmıyor. Doğrudan temin seçeneği düşünülmeli.

İdareciler liyakata önem vermeli. Alınan kararlar kişiye özel olmamalı.

Kişiselleştirilmiş yönetim kurumsal yapıya zarar veriyor. Örneğin bazı fakültelerde doktoralı araştırma görevlileri adına ders açılabilirken bizim fakülte bunu yasakladı. Gerekçesi nedir anlamak mümkün değil. Yardımcı doçentlik gelmeyince doğrudan doçentliğe başvurun diyor ama Üniversiteler Arası Kurulun yeni doçentlik ilkelerinde ders verme kriteri var.

Yöneticiler ilk akıllarına gelenin doğru olduğunu düşünüp, danışmadan karar alıyor.

Üniversitemizde korku iklimi hakim. Böyle bir ortamda bilimsel çalışmaya zihinsel emek vermek mümkün değil. Kurumsal aidiyetten vazgeçtim.

Hepimizi ilgilendiren atama ilkelerinin durumu bile meçhul. Senatoda kabul edildi mi edilmedi mi o bile sır. Atama ve yükseltme ilkeleri belirlenirken bazı bölümlerin özellikleri dikkate alınmıyor. Her branşın kendine ait özellikleri, atama ve yükseltme ilkeleri tespit edilirken düşünülmeli. Tıpçılar için geçerli olan yayın şartları hukukçular için gerçekçi olmuyor.

Üniversitede sürekli atanma ilkeler değiştiriliyor.

Lisansı yüksek lisansı ve doktora bu üniversitede yapmış olmama rağmen, fakültemi sevmeme rağmen üniversiteye bağlılığım çok azaldı. Atılmak istediğimizi düşünüyorum..

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

Düşünceyi açıklama özgürlüğünün olmadığı yere üniversite denemez.

Enstitülerde lisansüstü ders sayıları, işlenmediği halde verildiği farz edilen dersleri azaltarak düşürülmeli.

Üniversiteyi batı standartlarında kalite güvencesiyle tanıştırmak. Bu hem fiziki ancak daha da önemlisi özgür bir atmosfer inşa edilmesi şeklinde gerçekleşmeli.

Öğretim elemanı seçimlerinde adaletli olunması; liyakate önem verilmesi;

gelişmelerden öğretim elemanının haberdar edilmesi;

idarî personelin hizmet içi eğitimlerinin yeterince yapılması ve görev sorumluluklarının bildirilmesi

özellikle akademik başarının esas alınması gerekmektedir.

Köklü bir üniversite olan Ankara Üniversitesi hak ettiği yere gelmelidir.

Araştırma görevlisi kadrolarındaki açığın kapatılması yönünde çalışmalar yapılması, kadro dağıtımında ve özlük haklarında ötekileştirilme yapılmaması, üniversitemizde konunun uzmanı olduğu bilinen kişilerden karar alma sürecinde destek alınması ve idari işlerin düzgün bir şekilde işleyebilmesi için idari personelin eğitime alınması, teknolojik ve laboratuvar altyapılarının gerekli olduğu anda öğretim üyelerinin istemesine gerek kalmadan yenilemelerin yapılması ve öğrenci işleri ve bilgi işlem birimlerinin daha düzgün çalışması yönünde çalışmalar yapılması ve her sene sistem yenileniyor denilerek öğretim üyelerine sürekli aynı işlemi tekrar tekrar yapılarak zaman kaybına neden olunmasının engellenmesi gerektiği görüşümdür.

Hastanelerimizin öncelikle eğitim temelli kuruluşlar olduğu gerçeğine dönülmelidir.

Daha fazla hasta daha iyi eğitim ve daha fazla kar demek değildir.

Hastanelerin yönetiminde Tıp Fakültesi Dekanlığı'nın sözü olmalıdır.

Hastane yönetim kademesinde çok değerli, özveri ile çalışan yöneticilerin yanında, bu özelliklere sahip olmayanlarda mevcuttur.

Hastanelerimizin üniversitemiz için önemi herkesin malumdur. Dolayısıyla yöneticilerinin seçiminde çok özenli davranılmalıdır.

Akademik personele yönelik itibarsızlaştırmaya karşı etkin bir politika yürütülmesini bekliyorum

Özellikle öğrenci bilgi sisteminin teke düşürülmesi gerekmektedir. Ya da tamamen lisans ve lisans üstü öğrencileri için ayrı iki sistem olmalıdır. Ama basit ve çalışan bir sistem olmalıdır. Akademik personele verilen değer artması ve öğretim elemanlarının bunu hissetmesi sağlanmalıdır.

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

SKS Başkanlığı'nın kendi personeline yönelik faaliyetlere özen göstermesi, buna yönelik etkinliklerin artırılması, en azından mevcutta bulunan ve başarıyla yürütülen organizasyonların devamlılığının sağlanabilmesi.

Kadro atamalarında, Üniversite personelinin özlük haklarının daha etkili bir şekilde savunulması ve yaşanan mağduriyetlerin en kısa sürede giderilmesi.

Üniversitemizin tanınırlığı ve daha fazla tercih edilebilirliğine yönelik gerekli faaliyetlerin artırılması (Reklam, Halk-Üniversite işbirliğine yönelik faaliyetlerin organizasyonu, güncel konularda daha fazla medyada yer alınması vb.)...

Köklü değişimlerde; bölüm, fakülte görüşlerinin dikkate alınarak kararların verilmesi.

"Çatışma ortamından ziyade birlikte başarabiliriz" mesajında samimi olunması..

En genç araştırma görevlisinden emeklisine , 1. Sınıftan mezununa Ankara Üniversiteli olmanın onuru, avantajları yaşatacak karar, politika ve projelere stratejik planlamada öncelik verilmesi.

Üniversitemiz veri bankası oluşturmalı ve tüm akademik (özellikle öğretim üyelerini) bu veri bankasına kaydetmelidir.

Bilimsel ve teknik donanımlarına göre öğretim üyelerinden efektif yararlanma konusunda bu veri bankasından yararlanılabilir.

Yurt dışı tecrübemle bu veri bankaları yoluyla farklı birim/bölümlerde ders verme, araştırma etkinliklerine davet almıştım. Burada ise uzmanlık alanımdaki dersi farklı fakülteden hocamızın verdiği durumlar doğuyor.

YÖKSİS veya ARBİS alt yapısı çok karmaşık olduğundan ve çoğu öğretim üyemizin bu altyapıyı etkin kullanmamasından dolayı oradaki verilerin bu amaçla kullanılabileceğine inanmıyorum. Ayrıca daha sade ve etkin bir veri bankası oluşturulabilir. Yanlış bölümlerde değerlendirildiği için kapasitesinin altında çalışmak durumunda olan öğretim üyelerimizin olması sorunu da bu yolla çözüme kavuşabilir.

Uzaktan eğitim konusuna değinilmemiş. Hocalara bu konuda herhangi bir eğitim verilmediği gibi, öğrencilere de sorulmamıştır.

Uluslararası ilişkilerin güçlendirilmesi, çeşitli akreditasyon ve afilyasyonların artırılması gerekmekte

Yeterli akademik ve teknik personel.
Usta çırak ilişkisine açık personel yetiştirilmesi.
Temizlik ve bakım.

Üniversitemiz bünyesinde, devlet eliyle kurulmuş ve yürütülen, Sağlık Bakanlığı tarafından doku ve hücre kaynaklı ürünlerin üretimi kapsamında izinli, Ülkemizin ilk üretim merkezi bulunmaktadır. Üniversitemiz bünyesinde bu kapsamda talep edilecek ürünler için söz konusu üretim merkezimizin olanaklarından önümüzdeki dönemde daha fazla yararlanılması için gerekli teşviklere yönelik çalışmaların artırılmasının iyi olabileceğini düşünüyorum.

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

Uluslararasılaşma, akreditasyon ile ilgili çalışmalar eklenebilir.

çevre duyarlılığı, idari ve akademik personel için.

Bilimsel olarak güçlü ve sanayi projelerinde etkin olabilmek için;

1. Mühendislik Fakültesinin Fen Fakültesi ile ayrılmaması gerekir. Mühendislik uygulama alanının temel bilimlerle iç içe olması gerekir.

2. Mühendislik Fakültesinin Makine, İnşaat ve Çevre Mühendisliği bölümleri kesinlikle olmalıdır. Özellikle Makine Mühendisliği olmayan bir Mühendislik Fakültesinin güçlü olma şansı çok düşüktür.

3. Eğitim yerleşkeleri ile teknokent veya uygulama yerleşkeleri ayrı olmalıdır.

4. Akredite Merkezi analiz laboratuvarlarının olması gerekir.

5. Tüm idari görevlere atamalar seçilmiş kişiler olmalıdır.

6. Öğretim üyesi her konuda fikir beyan edebilmelidir. Kendini baskı altında hissetmemelidir.

Üniversitem için öncelikli beklentim, tüm siyasi düşüncelerden uzak, şeffaf ve ulaşılabilir bir yönetim anlayışı içinde adil, liyakat esaslı bir akademik ve idari yapılanmadır.

Ankara Üniversitesinde aidiyet duygusunun daha artırılması

Bölümlerin işleyişi ve sorunların kısa sürede çözülebilmesi için kampüs bazında yapılanmaya (teknik servis, güvenlik, acil durum hali gibi) gidilmesi ve bu yapılanmanın uygulamaya konulması

Sadece Avrupa'da ki Fakültelerle işbirliği protokolleri yapılması yerine; bizden talepte bulunan özellikle Balkan ülkeleri gibi... Türki cumhuriyetler gibi.. ülkelerle de akademik temasa önem verilmesini talep ediyorum.

Ayrıca yabancı dilde eğitim yapan Fakültelerimizde dil yönünden mevcut akademik personele eğitim desteği verilmesini ve yeni alınacak akademik personelin bu hususlar gözetilerek alınmasını, böylece yeni kadroların bu eğitimi layıkıyla vermeye yetkin personelden oluşturulmasını umuyorum.

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

<p>- Üniversitede her bir bölümün ve idari birimin geriye dönük olarak yapısına uygun bir veri bankası oluşturulması – bu verilerin sürekli olarak güncellenmesi.</p> <p>- Yerleşkelerde akademik personelin bir araya gelebileceği, iletişim kurabileceği sosyal mekanların olması – yerleşkeler kendi içinde de dağınık olduğundan akademik personel birbirini tanımıyor bile. Disiplinler arası çalışma için gerekli.</p> <p>- İngilizce dil eğitimi yetersiz. Dil eğitimi uzaktan eğitim ile olamaz.</p>
<p>Çok dağınık bir Üniversite, ilerde tüm birimlerin bir arada olduğu bir kampüs üniversitesi olması dileğiyle</p>
<p>Çok dağınığız. Üniversite küçülmeli ve güçlü olduğu alanlarda en iyi olmalı. ÖSS de fen bilimleri alanında ilk 1000 den en az 15-20 öğrenci Ankara Üniversitesi gelmeli. Öğrenci sayıları azaltılmalı. Daha fazla sosyal alan olmalı.</p>
<p>Birimler arası işbirliği ve iletişimin artırılması</p>
<p>Çağı yakalamak, çağdaş ve yaratıcı olmakla mümkün.</p>
<p>İletişim ve kaynaşmayı sağlamak üzere sosyal programlar yapılması.</p> <p>Akademik kadro ile öğrenciler arasında seviyeli iletişimin artırılması</p>
<p>Her anlamda daha güçlü bir üniversite</p>
<p>İnsan olmak</p> <p>Bilge olmak</p> <p>Ben değil biz olmak</p> <p>Geçmiş değil gelecek olmak</p> <p>Eğitimci ve araştırmacı olmak, bunları yaparken çıkar gözetmemek</p> <p>Başarı amaçlı olmak</p>
<p>Üniversitemiz mezunlarının istihdam imkanı bulması için daha etkin olunması</p>

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

<p>İnsanlara sorulması, sorun ve problemler görüşerek halledilmeli. Tepeden inme işler, ben yaptım oldu olmasın.</p>
<p>Katılımcılık</p>
<p>Öğretim üye ve elemanlarının öğrencilerin önünde olması gerekli. İster lisans ister lisansüstü olsun, öğrencilerimizi çalışma alanları ve araştırma konularında motive etmeliyiz. Bizler daha iyi olmalıyız ki, öğrencilerimiz de kendilerini daha iyi olmak durumunda hissetsinler.</p>
<p>Her şey proje demek değil, önemli olan kaliteli akademisyenler ve öğrenciler yetiştirmek. Üniversitenin akademisyen ve öğrenci profilindeki hızlı düşüşü engellemek için özellikler profesör olan hocalarımızın lisans öğrencileri ile daha fazla iletişime geçmesi lazım. Ayrıca kimi öğretim üyelerinin işini hakkıyla yaparken kimi öğretim üyelerinin umursamaz tavırları öğrenci psikolojisinde kolaycılık yaratmaktadır.</p>
<ol style="list-style-type: none">1) Gölbaşı kampüsü daha da canlandırılmalı2) Bilimsel alt yapı projeleri desteklenmeli3) Eğitim öğretim kalitesini artırmak için öğrenci sayısı azaltılmalı.
<p>Uygulamalı eğitimin desteklemesi ve yeterli kaynak ayrılması önemli</p>
<p>Merkezi kütüphane çok önemli</p> <p>Kongre merkezi mutlaka gerekli,</p> <p>Yemekler istenilen şekilde olmadı,</p> <p>Öğrenci yurtları çok yetersiz mutlaka geliştirilmeli</p>
<p>Üniversite ile ilgili bilgilerin web sayfalarında çok sık güncellenmesi; örneğin internette servis saatleri gibi bilgilerin güncellenmesi kalkış duraklarının net olarak belirtilmesi gerekiyor. Yeni başlayan birinin üniversiteye alışma dönemi uzun sürebiliyor (Servisler bazen ufuk hastanesinde duruyor bazen durmuyor) Bu bilgiler listede yazmıyor.</p> <p>Ayrıca, lisans/yüksek lisans/doktora programlarında ASELSAN, ROKETSAN gibi kurumlarla ortak proje çalışmalarının olmaması; Ankara üniversitesi öğrencilerinin tanınmamasına sebep oluyor. Bu durum Ankara Üniversitesi'nin yeterince iyi bilinmemesine ve mezunlarının iyi kurumlarda iş bulamamasına sebep olmaktadır.</p>
<p>Gölbaşı kampüsü nizamiyesinin artan trafiğe ve yaya geçişine daha müsait şekilde tekrar yapılması.</p>

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

Sözleşmeli veya kadrolu çalışanların eşit işe eşit ücret alması gerekir.

Bizler kendimizi geliştirmek için elimizden geleni yapıyoruz ancak üniversiteden gerekli teşviği göremiyoruz. Yurtiçi uluslararası bir toplantıya katılmak istediğimizde red cevabı alıyoruz. Yurtdışı için kullanabileceğimiz UBED kapsamındaki ödenekleri yurtdışında kullanmış oluyoruz.

Üniversitenin hem personeline hizmet içi eğitimler hem diğer MYO ve fakültelerin öğrencilerine BİT dersleri veriyoruz. Bununla birlikte kendimizi geliştirmek için farklı üniversitelerde ikinci yüksek lisansı yapmak için çabalıyoruz ve çeşitli sertifika programlarına katılıyoruz.

Ulusal ve uluslararası düzeyde Ankara Üniversitesinin ismini duyurmaya çalışıyoruz ama üniversiteden destek isterken teşvik vermemeniz değil idari personelinizin tutum ve davranışları çok rahatsız edici. Bununla birlikte yemekhanelerin yemekleri iyi değil. Rektörlük yemekhanesinin yemeği bu kadar iyi olabiliyorken neden diğer yemekhanelerin yemekleri bu kadar kötü?

Bir de kampüs içerisinde dolaşan insan dışındaki diğer canlılar için de besleme alanları neden yapmıyorsunuz? Aksine bir de bazı kampüs yetkilileri tarafından toplatılıyorlar.

Yemekhanelerden çıkan yemeklerin en azından artan kısmı ya da yenilmeyenler onlara da verilebilir.

Binaların içi engelli öğrenciler için uygun değil.

Bilgi İşlem Merkezinden bir sunucu talebinde bulunurken dışarıdan erişim sağlanmıyor. Wi-Fi bağlantısı çok kötü.

Öğrenci işleri, bilgi işlem merkezi, akademik teşvikler yetersiz kalıyor.

Üniversitenin tek memnun olduğum ve motivasyonumu sağlayan yanı bulunduğum birim.

Bölüm başkanımız kişisel gelişimimiz için elinden gelen tüm desteği veriyor. Küçük bir kadroyla tüm fakülte yükseköğretim ve idari birimlere destek veriyoruz.

Üniversite; eğitim, öğretimle faaliyetleri ile beraber bilimsel çalışma, değer fikirler ve araştırmaların sektörle buluşma ortamıdır.

Bu ortamda hipotezlerin test edilebileceği; adı üstünde evrensel değerler ile izlenebilir, sorgulanabilir, halka açık, şeffaf uygulama alanıdır.

Bu ortamda zerre kadar abartmadan ifade ediyorum ki bölüme gelmeden maaş alan açıkçası kifayetsiz oldukları halde mış gibi yaparak akademik kadroları işgal eden insanlar bulunduğu sürece, tüm dersleri üzerlerine alıp, girmedikleri dersin ücretini alan insanlar olduğu sürece; nitelik ve nicelik sorgulamak bir tarafa genel anlamda örnek alınacak iş huzuru ve başarı beklemek zordur.

Akademik olarak başarı göstermemiş, gençlerin heveslerini kıran, hiç bir şey yapmadıkları için sorun yaşamayan, okumayan, araştırmayan personelin varlığı Üniversitemizde olduğu sürece gelişimden söz etmemiz olanaklı mıdır?

Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Belirttiği Görüşler

Uluslararası alanda bilimsel olarak söz sahibi olmak için altyapı geliştirilmesi
Eğitim-öğretim anlamında müfredatın uluslararası düzeye çıkartılması
Öğretim üyelerinin yurtdışı araştırmalarının teşvik edilmesi
Araştırma üniversitesi olmak yönünde ilerlemek
İdari personelin seçiminde kriterlerin uluslararası düzeye çekilmesi
İdari personelin hizmet içi eğitimine önem verilmesi
Akademik kadroların liyakata dayalı verilmesi
Altyapı çalışmalarına önem verilmesi
Merkezi bir kütüphane olması
Bahar şenlikleri gibi öğrenci-öğretim üyesi birlikteliği ve ders dışı konsantrasyonu sağlayacak etkinlikleri için yeniden teşekkül
Üniversite yönetim anlayışı gelecekte üniversite nasıl olmalıdır
Öğrenci akademisyen seçimi getirilmesi
Yurt dışı üniversiteler ile daha fazla anlaşma yaparsa daha da güzel olur
Araştırma görevlilerin işine daha çok yarayan eğitimler düzenlenmeli
Şehir üniversitesi olması üniversitenin hizmetlerine zarar veriyor, büyük bir kampüsümüz olunca gerçek üniversite yaşamına kavuşacağız gibi geliyor.
Bilimsel toplantılara gidişlerde ben bildiri sunmama rağmen beni dinlemeye gelen arkadaşım benden daha avantajlı konumda çünkü benim üniversitemde çalışmıyor ve kurumu giderlerini karşılıyor.
Halka yönelik aktiviteler yapılabilir
Öğrenci grupları daha çok desteklenebilir
Araştırmaya – eğitime yönelik seçim kriteri artırılmalı
Fakülteler arası eşitlik daha iyi olabilir