

## 2019-2023 STRATEJİK PLAN İÇ PAYDAŞ ANKETİ

### İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKET SONUÇLARI

**64** adet idari personel memnuniyet anketinin Birim Stratejik Plan Hazırlık Ekiplerine düzenlenen eğitim toplantısı sonunda yanıtlanması sağlanmıştır. (25.05.2017)

Tüm idari personelin e-posta adresine anket sisteminin linki ve pun kodu açıklayıcı anket metni ile birlikte Bilgi İşlem Daire Başkanlığı'nın teknik desteği ile iletilmiştir. İdari personel memnuniyet anketine <http://anket.ankara.edu.tr/index.php/525472/lang-tr> linkinden 06 Haziran - 20 Haziran 2017 tarihleri arasında erişim sağlanmıştır.

Memnuniyet anketine sistem üzerinden 435 erişim sağlanmış ancak sağlıklı veri alınabilmesi için hesaplamaya **304** adet anket sonucu alınmıştır.

İdari personel memnuniyet anketi sonuçları toplam da **368** (304+64) adet anket verisi ile hesaplanmıştır.

Üniversitemiz idari personel sayısı **5.408** dir. (4.878 idari personel, 371 sözleşmeli, 139 işçi, 20 geçici işçi - Personel Daire Başkanlığı Temmuz 2017)

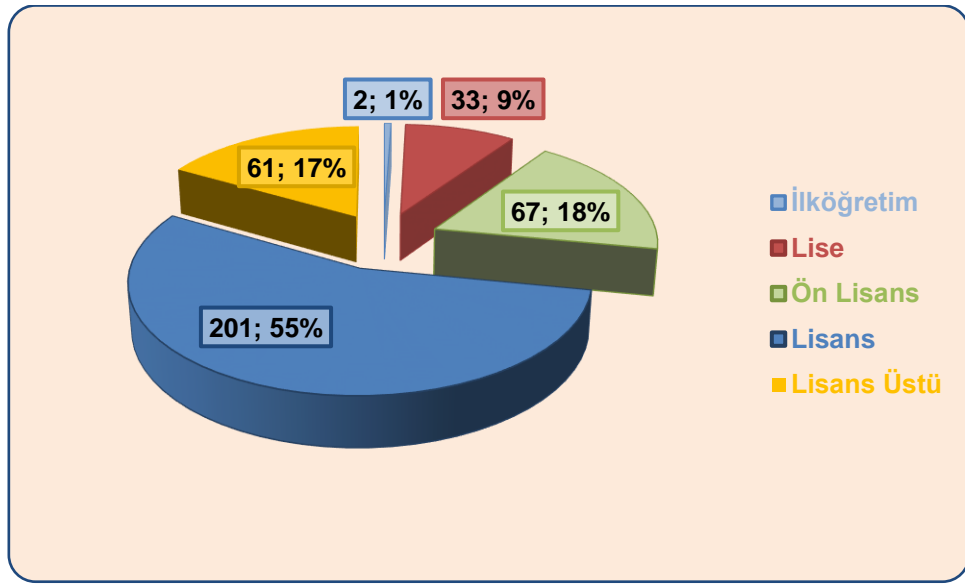
İdari personel memnuniyet anketlerine katılım oranı **% 6,8** olarak gerçekleşmiştir.

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

## KİŞİSEL BİLGİLER

### 1- En Son Mezun Olduğunuz Okul

	Frekans	Yüzde (%)
İlköğretim	2	0,5
Lise	33	9,1
Ön Lisans	67	18,4
Lisans	201	55,2
Lisans Üstü	61	16,8
cevapsız	4	-
<b>Toplam</b>	<b>368</b>	<b>100</b>



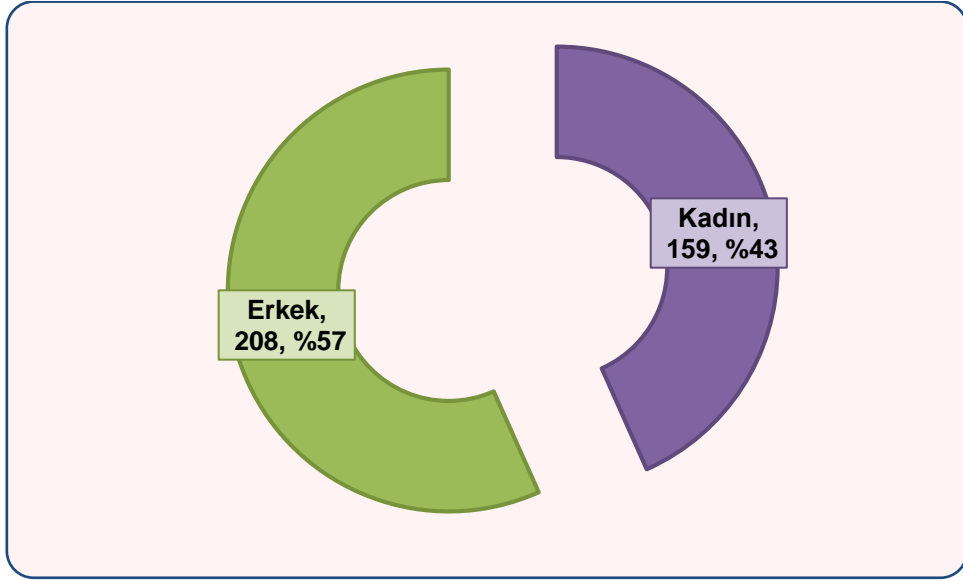
**Grafik:** En Son Mezun Olunan Okul - İdari Personel

## 2- Unvanınız

	Frekans	Yüzde (%)
Bilgisayar İşletmeni	106	29,1
Memur	80	22
Şef	33	9,1
Mühendis	14	3,8
Tekniker	13	3,6
Teknisyen	13	3,6
Fakülte Sekreteri	10	2,7
Kütüphaneci	10	2,7
VHKİ	8	2,2
Şube Müdürü	7	1,9
Laborant	6	1,6
Uzman	5	1,4
Doktor	5	1,4
Enstitü Sekreteri	5	1,4
Koruma ve Güvenlik	5	1,4
Yüksek Okul Sekreteri	4	1,1
Hemşire	3	0,8
Hizmetli	3	0,8
Biyolog	3	0,8
İşçi	3	0,8
Psikolog	3	0,8
Çözümleyici	2	0,5
Daire Başkanı	2	0,5
Ayniyat Saymanı	2	0,5
Bilgisayar Programcısı	2	0,5
Yardımcı Hizmetler	2	0,5
Şoför	2	0,5
Astronom	1	0,3
Aşçı	1	0,3
Başhemşire	1	0,3
Büro Personeli	1	0,3
Çocuk Gelişimci	1	0,3
Diyetisyen	1	0,3
Diş Tabibi	1	0,3
İdari Koordinatör Yardımcısı	1	0,3
İstatistikçi	1	0,3
Hastane Müdür V.	1	0,3
Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı	1	0,3
Mali Hizmetler Uzmanı	1	0,3
Sözleşmeli Personel	1	0,3
Cevapsız	4	-
<b>Toplam</b>	<b>368</b>	<b>100</b>

### 3- Cinsiyetiniz

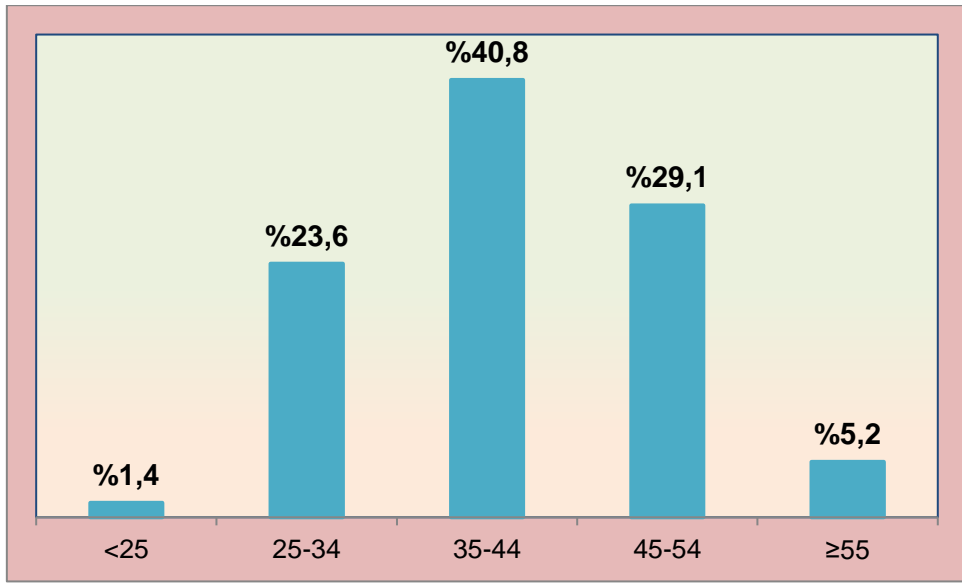
	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	159	43,3
Erkek	208	56,7
Cevapsız	1	-
<b>Toplam</b>	<b>368</b>	<b>100</b>



**Grafik:** Cinsiyet Dağılımı – İdari Personel

#### 4- Yaş

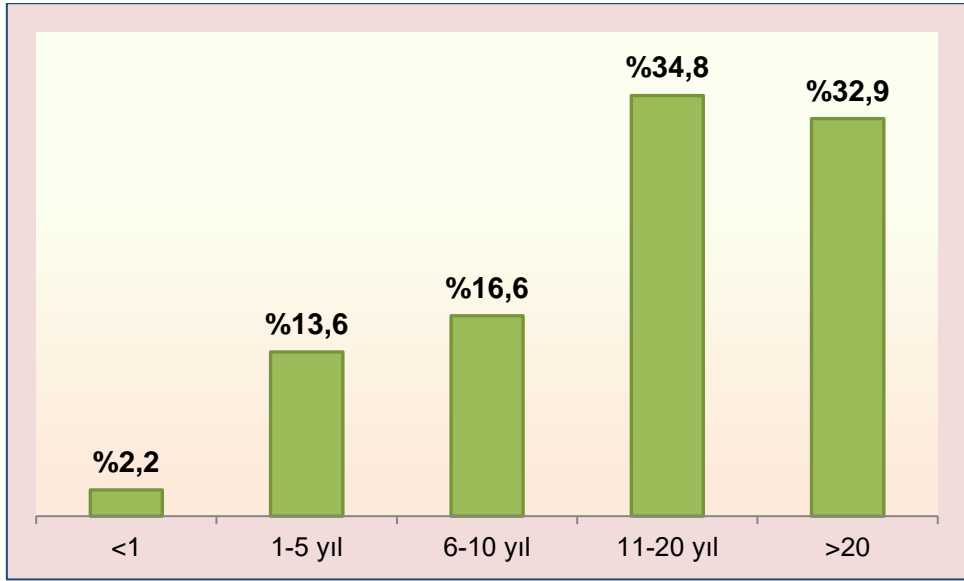
	Frekans	Yüzde (%)
<25	5	1,4
25-34	87	23,6
35-44	150	40,8
45-54	107	29,1
≥55	19	5,2
<b>Toplam</b>	<b>368</b>	<b>100</b>



**Grafik:** Yaş Dağılımı – İdari Personel

## 5- Ankara Üniversitesi'ndeki Hizmet Süreniz

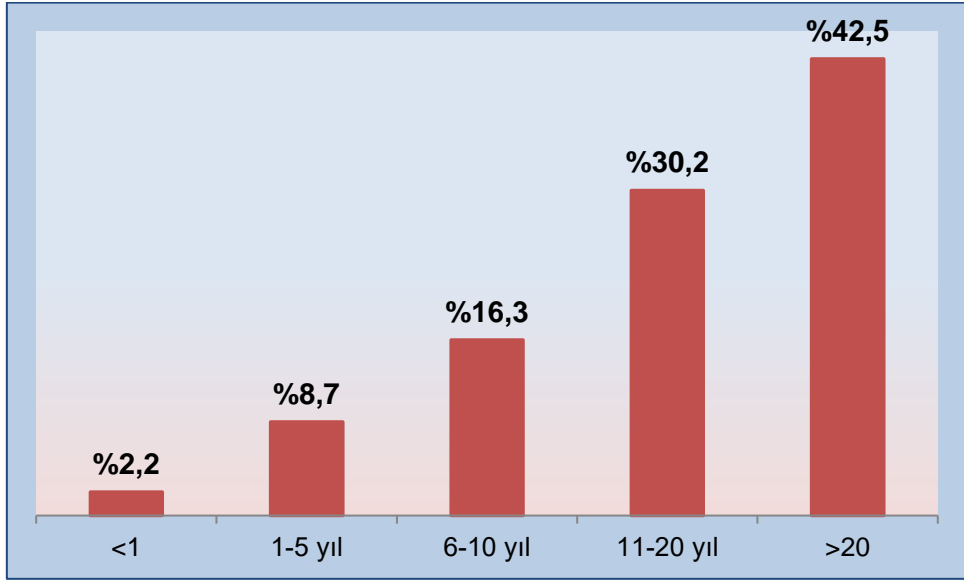
	Frekans	Yüzde (%)
<1	8	2,2
1-5 yıl	50	13,6
6-10 yıl	61	16,6
11-20 yıl	128	34,8
>20	121	32,9
<b>Toplam</b>	<b>368</b>	<b>100</b>



**Grafik:** Ankara Üniversitesi'ndeki Hizmet Süresi Dağılımı – İdari Personel

## 6- Toplam Hizmet Süreniz

	Frekans	Yüzde (%)
<1	8	2,2
1-5 yıl	32	8,7
6-10 yıl	60	16,3
11-20 yıl	111	30,2
>20	156	42,5
cevapsız	1	-
<b>Toplam</b>	<b>368</b>	<b>100</b>



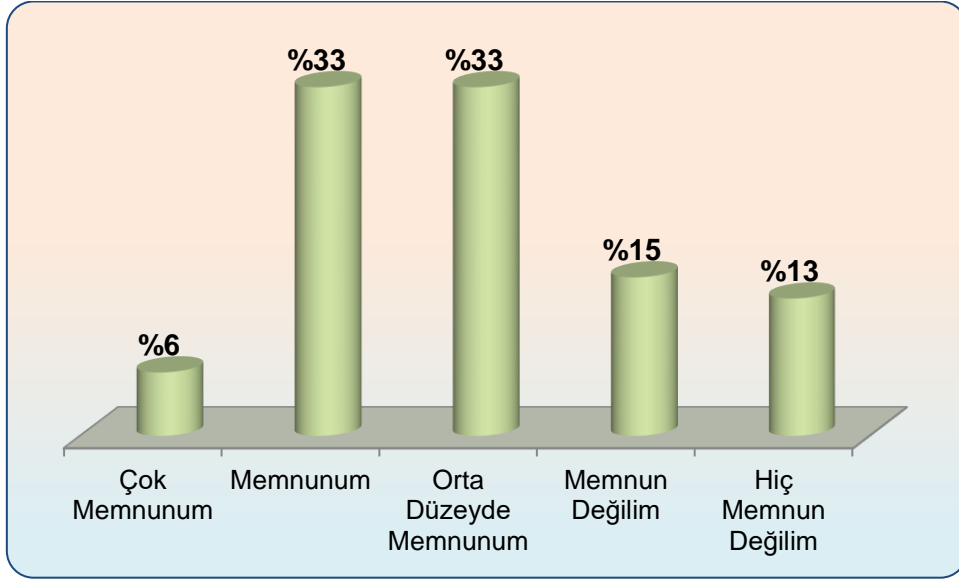
**Grafik:** Toplam Hizmet Süresi Dağılımı – İdari Personel

## MEMNUNİYET DURUMUNA İLİŞKİN İFADELER

### A- YÖNETİM VE ÖRGÜTLENME

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

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	23	6,3
Memnunum	121	33
Orta Düzeyde Memnunum	122	33,2
Memnun Değilim	55	15
Hiç Memnun Değilim	46	12,5
<b>Toplam</b>	<b>367</b>	<b>100</b>



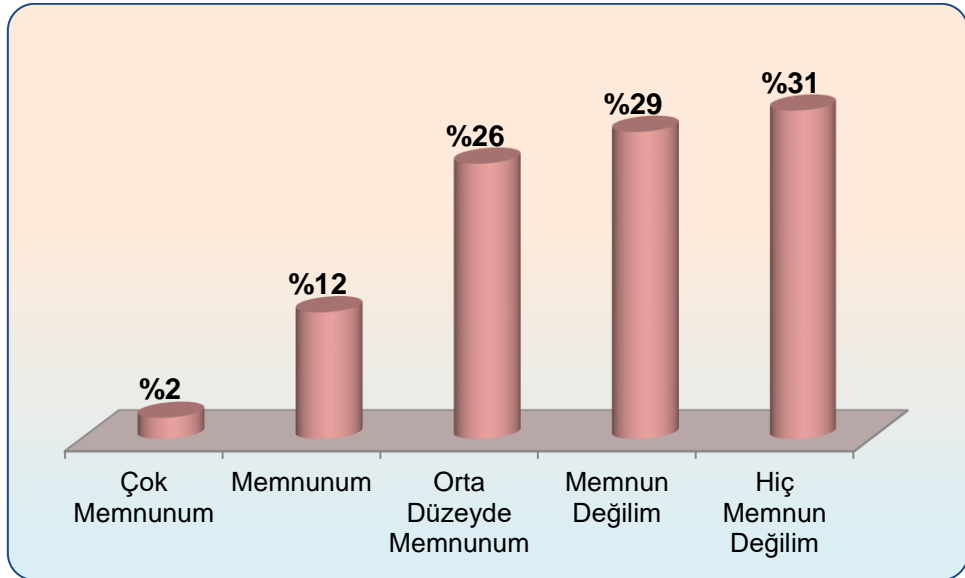
**Grafik:** Ankara Üniversitesi'nin sahip olduğu kurumsal yapı ve kimliğinden – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

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



## 2- Üniversitemizde sorunlara çözüm bulma noktasında sahip olunan yönetim anlayışından

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Çok Memnunum</b>	6	1,6
<b>Memnunum</b>	45	12,3
<b>Orta Düzeyde Memnunum</b>	94	25,6
<b>Memnun Değilim</b>	107	29,2
<b>Hiç Memnun Değilim</b>	115	31,3
<b>Toplam</b>	<b>367</b>	<b>100</b>



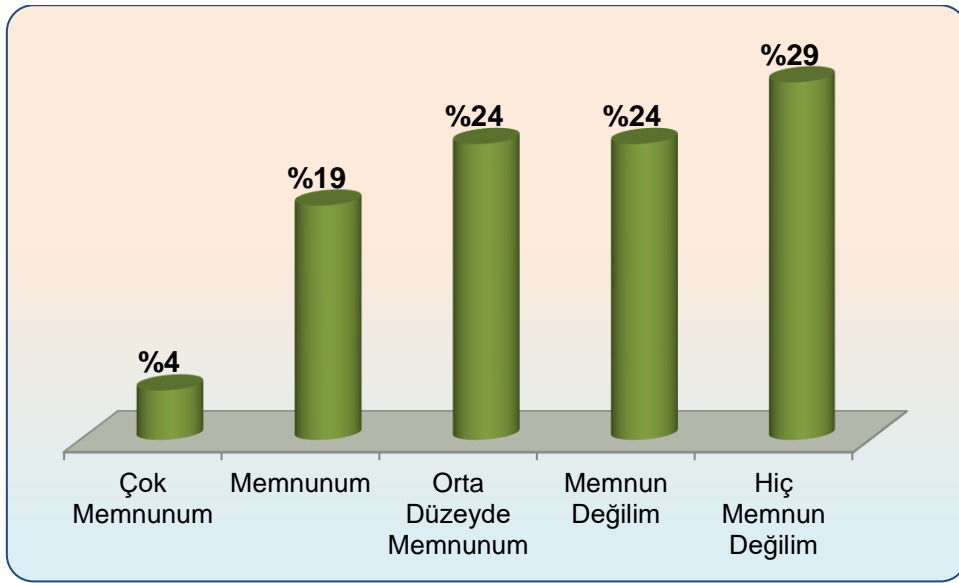
**Grafik:** Üniversitemizde sorunlara çözüm bulma noktasında sahip olunan yönetim anlayışından – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Üniversitemizde sorunlara çözüm bulma noktasında sahip olunan yönetim anlayışından

Ortalama: **Memnun Değilim**

### 3- Üniversitede fikir ve düşüncelerin özgürce ifade edilmesinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	14	3,8
Memnunum	70	19,1
Orta Düzeyde Memnunum	89	24,3
Memnun Değilim	87	23,8
Hiç Memnun Değilim	106	29
<b>Toplam</b>	<b>366</b>	<b>100</b>

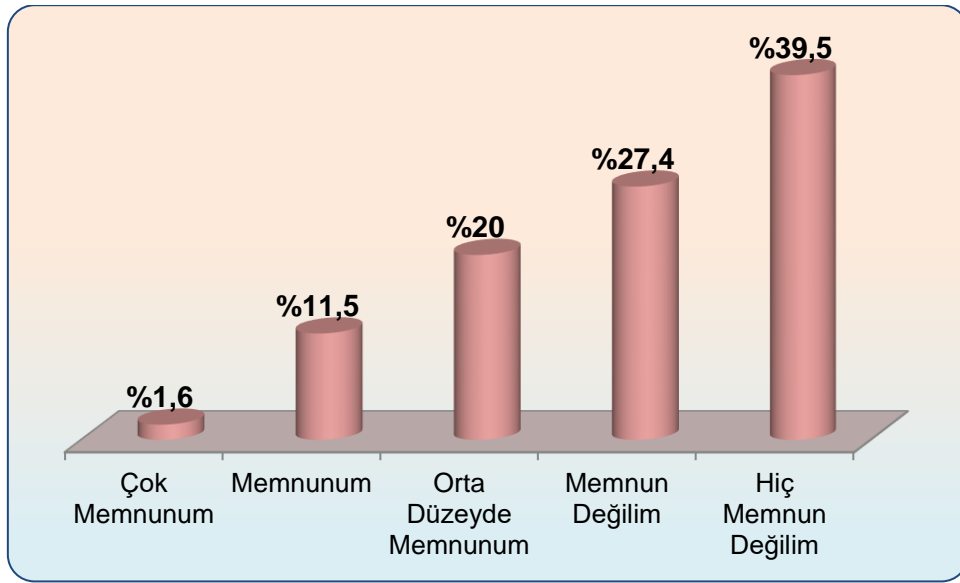


**Grafik:** Üniversitede fikir ve düşüncelerin özgürce ifade edilmesinden – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Üniversitede fikir ve düşüncelerin özgürce ifade edilmesinden  
Ortalama: **Memnun Değilim**

#### 4- Üniversitemizde idari kadrolara atanmada mesleki yeterliliğin göz önünde bulundurulmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	6	1,6
Memnunum	42	11,5
Orta Düzeyde Memnunum	73	20
Memnun Değilim	100	27,4
Hiç Memnun Değilim	144	39,5
<b>Toplam</b>	<b>365</b>	<b>100</b>



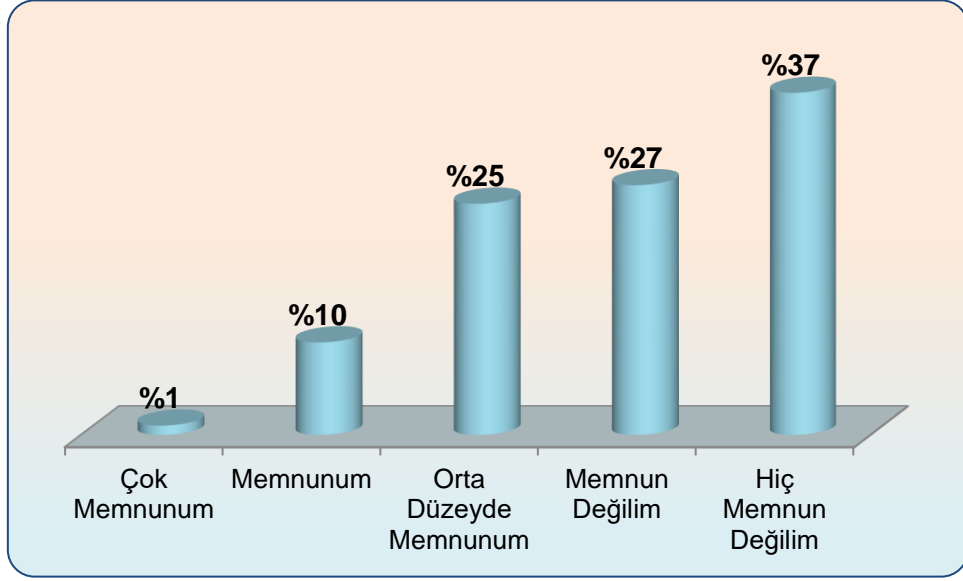
**Grafik:** Üniversitemizde idari kadrolara atanmada mesleki yeterliliğin göz önünde bulundurulmasından – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Üniversitemizde idari kadrolara atanmada mesleki yeterliliğin göz önünde bulundurulmasından

Ortalama: **Memnun Değilim**

5- Üniversitemizde üst ve alt kademeler arasında sorunların tartışılma olanakları, geribildirim süreçlerinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	4	1,1
Memnunum	38	10,4
Orta Düzeyde Memnunum	91	24,8
Memnun Değilim	98	26,7
Hiç Memnun Değilim	136	37,1
<b>Toplam</b>	<b>367</b>	<b>100</b>

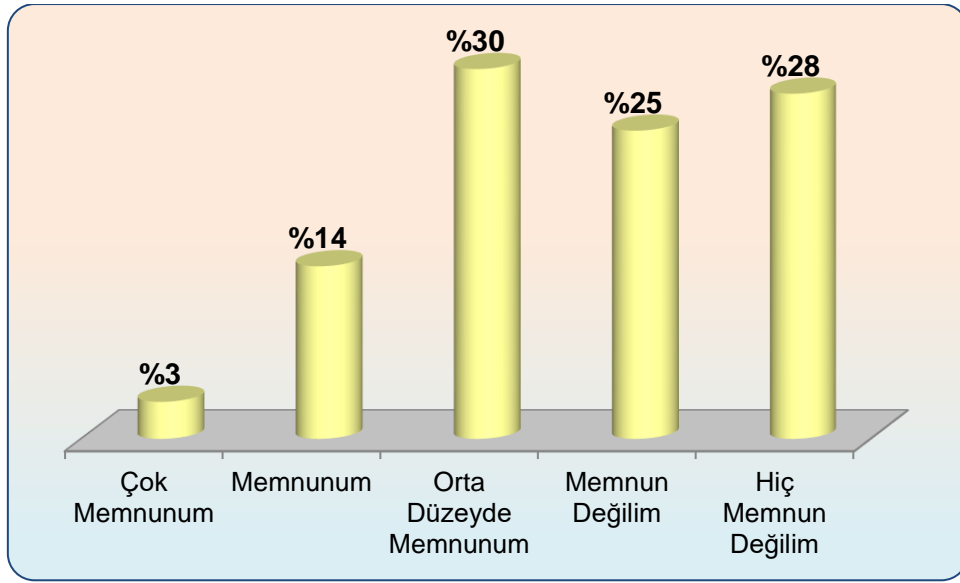


**Grafik:** Üniversitemizde üst ve alt kademeler arasında sorunların tartışılma olanakları, geribildirim süreçlerinden – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Üniversitemizde üst ve alt kademeler arasında sorunların tartışılma olanakları, geribildirim süreçlerinden  
Ortalama: **Memnun Değilim**

6- Yöneticilerin, personeli, kurum içindeki gelişmeler ve çalışmaların sonuçları hakkında bilgilendirmesinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	10	2,7
Memnunum	52	14,2
Orta Düzeyde Memnunum	110	30
Memnun Değilim	91	24,8
Hiç Memnun Değilim	104	28,3
<b>Toplam</b>	<b>367</b>	<b>100</b>



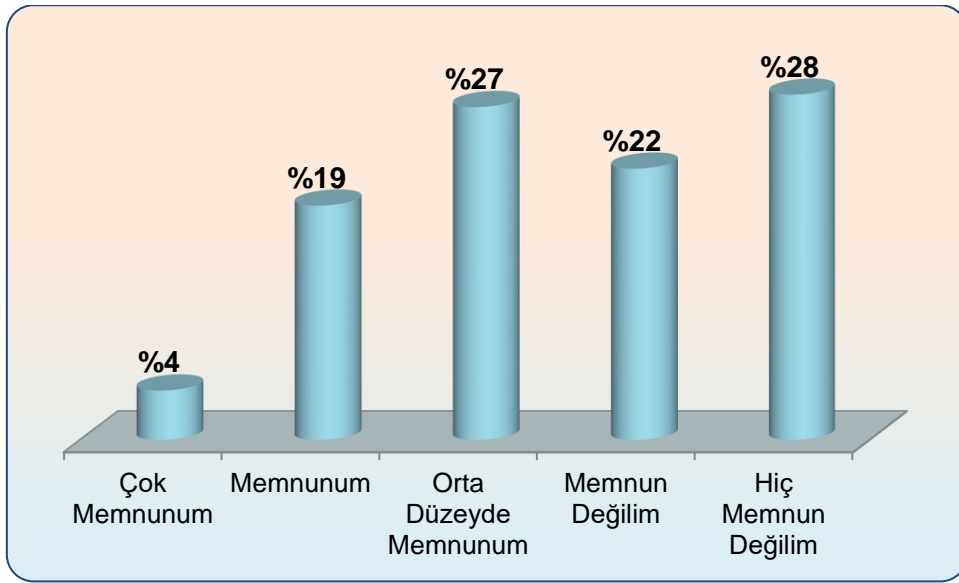
**Grafik:** Yöneticilerin, personeli, kurum içindeki gelişmeler ve çalışmaların sonuçları hakkında bilgilendirilmesinden – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Yöneticilerin, personeli, kurum içindeki gelişmeler ve çalışmaların sonuçları hakkında bilgilendirilmesinden

Ortalama: **Memnun Değilim**

## 7- Yöneticilerin çalışan personele davranış biçiminden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	16	4,4
Memnunum	70	19,1
Orta Düzeyde Memnunum	97	26,5
Memnun Değilim	81	22,1
Hiç Memnun Değilim	102	27,9
<b>Toplam</b>	<b>366</b>	<b>100</b>

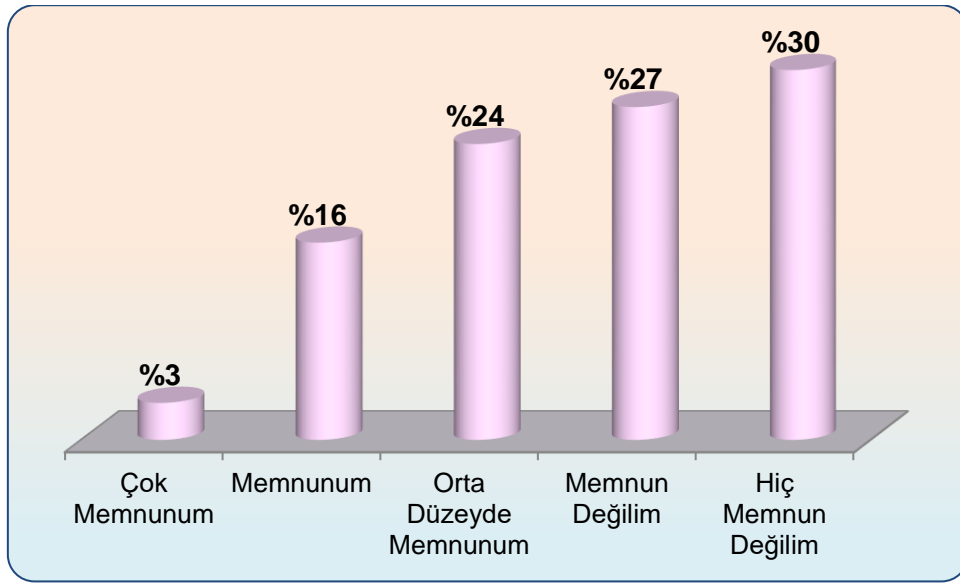


**Grafik:** Yöneticilerin çalışan personele davranış biçiminden – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Yöneticilerin çalışan personele davranış biçiminden  
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

**8- Birimde planlama yapılırken ve kararlar alınırken herkesin katılımının sağlanmasından**

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Çok Memnunum</b>	11	3
<b>Memnunum</b>	59	16,1
<b>Orta Düzeyde Memnunum</b>	88	24
<b>Memnun Değilim</b>	100	27,2
<b>Hiç Memnun Değilim</b>	109	29,7
<b>Toplam</b>	<b>367</b>	<b>100</b>

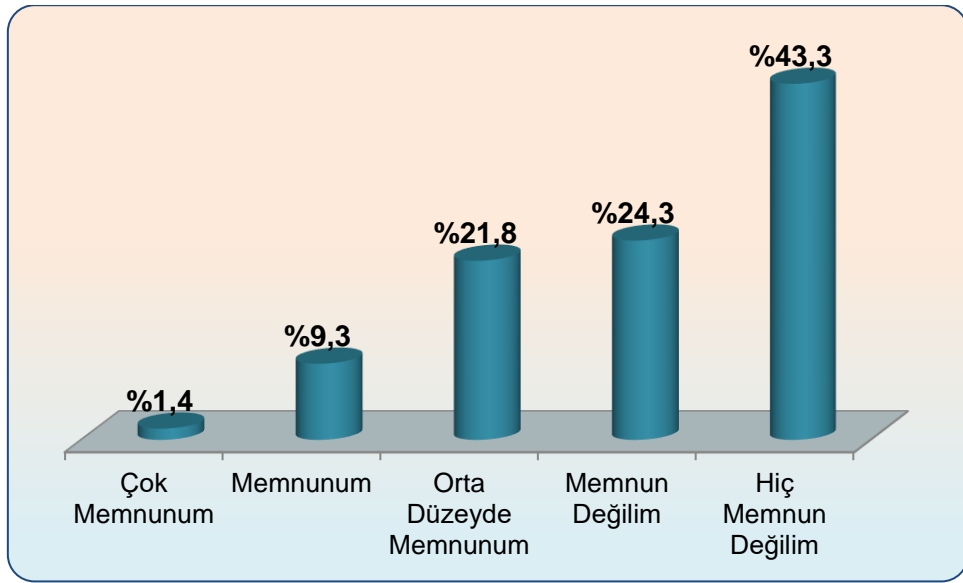


**Grafik:** Birimde planlama yapılırken ve kararlar alınırken herkesin katılımının sağlanmasından – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Birimde planlama yapılırken ve kararlar alınırken herkesin katılımının sağlanmasından  
Ortalama: **Memnun Değilim**

9- İdari personelin seçilme / atanma / yükselmesinde objektif kriterlerin temel alınmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	5	1,4
Memnunum	34	9,3
Orta Düzeyde Memnunum	80	21,8
Memnun Değilim	89	24,3
Hiç Memnun Değilim	159	43,3
<b>Toplam</b>	<b>367</b>	<b>100</b>



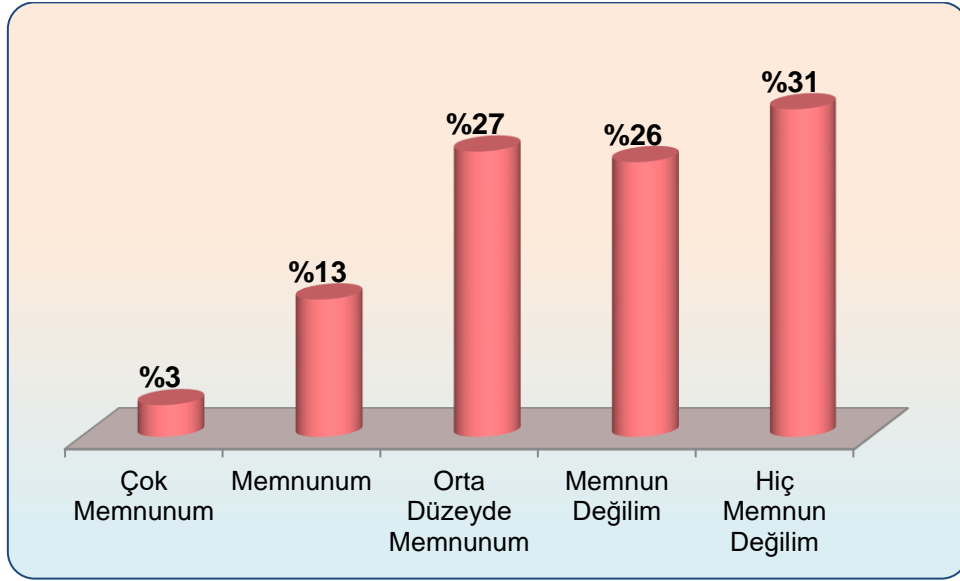
**Grafik:** İdari personelin seçilme / atanma / yükselmesinde objektif kriterlerin temel alınmasından - İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

İdari personelin seçilme/atanma/yükselmesinde objektif kriterlerin temel alınmasından  
Ortalama: **Memnun Değilim**



## 10- Birim içi görev dağılımının çalışanların yetenek ve niteliğine uygunluğundan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	10	2,7
Memnunum	49	13,4
Orta Düzeyde Memnunum	98	26,8
Memnun Değilim	95	26
Hiç Memnun Değilim	114	31,1
<b>Toplam</b>	<b>366</b>	<b>100</b>

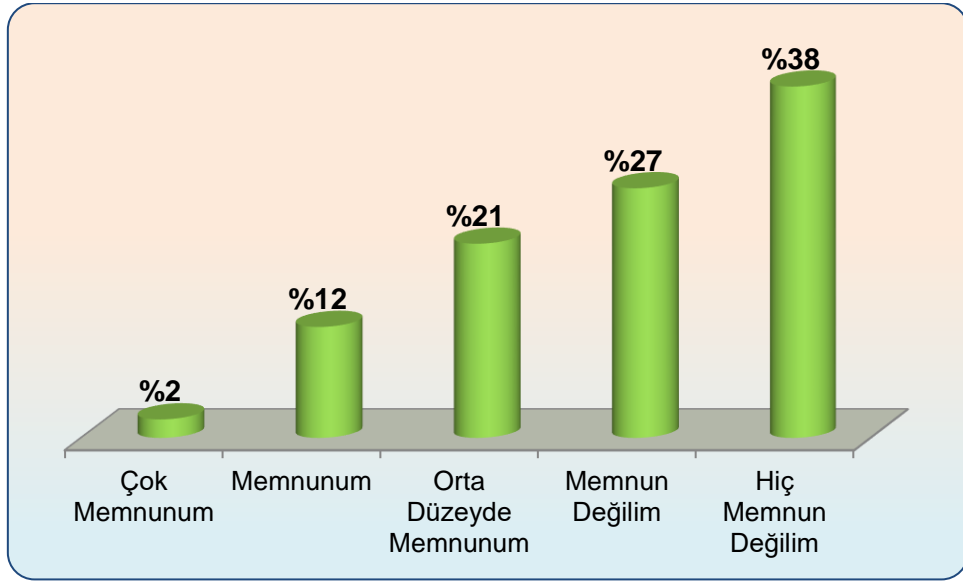


**Grafik:** Birim içi görev dağılımının çalışanların yetenek ve niteliğine uygunluğundan – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Birim içi görev dağılımının çalışanların yetenek ve niteliğine uygunluğundan  
Ortalama: **Memnun Değilim**

11- Üniversitemizde çalışan idari personelin unvanları ile kadrolarının uyumlu olmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	6	1,6
Memnunum	44	12
Orta Düzeyde Memnunum	77	21
Memnun Değilim	98	26,7
Hiç Memnun Değilim	141	38,4
<b>Toplam</b>	<b>367</b>	<b>100</b>

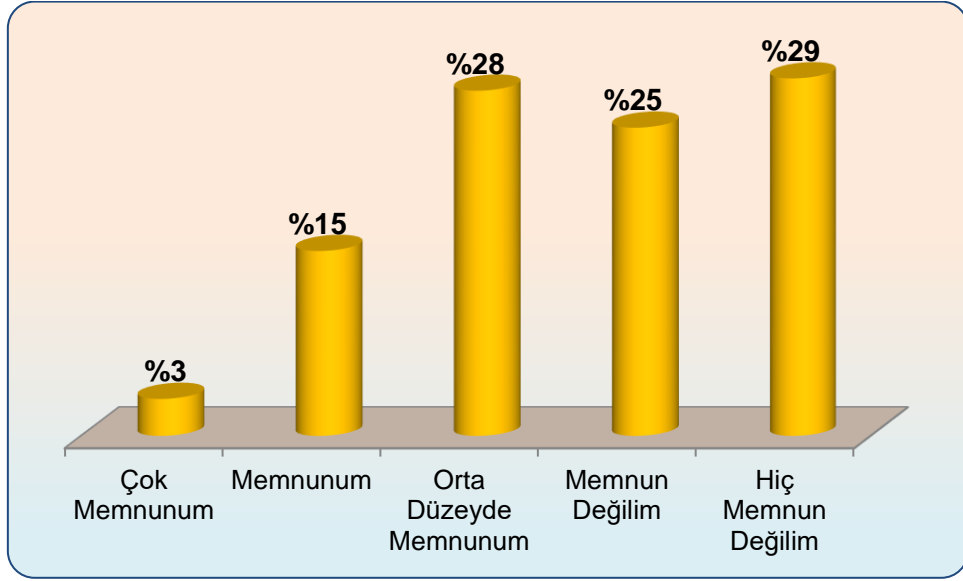


**Grafik:** Üniversitemizde çalışan idari personelin unvanları ile kadrolarının uyumlu olmasından – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Üniversitemizde çalışan idari personelin unvanları ile kadrolarının uyumlu olmasından Ortalama: **Memnun Değilim**

## 12- Birimde iş ve görevlerin açık ve net bir biçimde tanımlanmış olmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	11	3
Memnunum	55	15
Orta Düzeyde Memnunum	102	27,8
Memnun Değilim	91	24,8
Hiç Memnun Değilim	108	29,4
<b>Toplam</b>	<b>367</b>	<b>100</b>

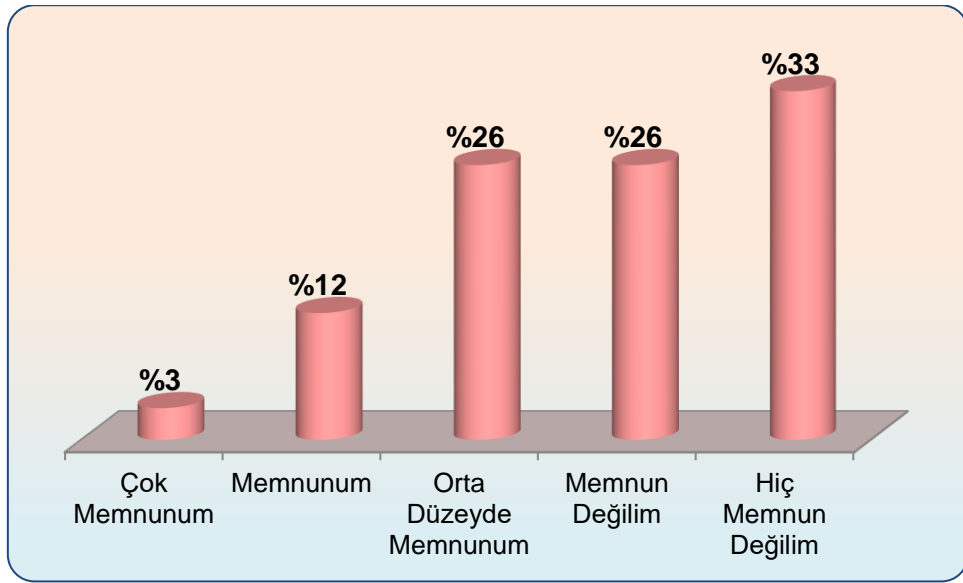


**Grafik:** Birimde iş ve görevlerin açık ve net bir biçimde tanımlanmış olmasından – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Birimde iş ve görevlerin açık ve net bir biçimde tanımlanmış olmasından  
Ortalama: **Memnun Değilim**

**13- Birimde idari personel tarafından yapılan işlerin yetki ve sorumluluklarının dengeli olmasından**

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Çok Memnunum</b>	9	2,5
<b>Memnunum</b>	45	12,3
<b>Orta Düzeyde Memnunum</b>	95	25,9
<b>Memnun Değilim</b>	96	26,2
<b>Hiç Memnun Değilim</b>	122	33,2
<b>Toplam</b>	<b>367</b>	<b>100</b>



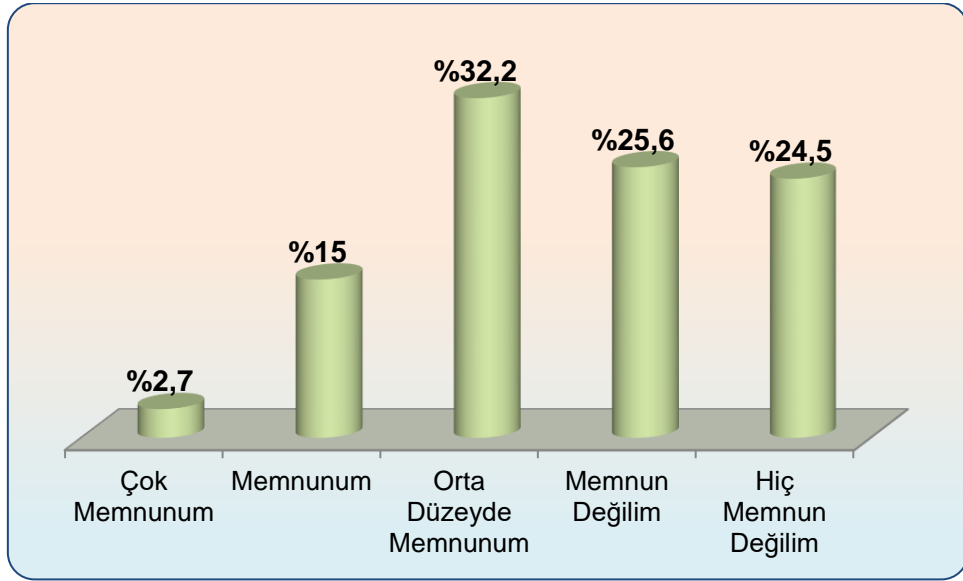
**Grafik:** Birimde idari personel tarafından yapılan işlerin yetki ve sorumluluklarının dengeli olmasından – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Birimde idari personel tarafından yapılan işlerin yetki ve sorumluluklarının dengeli olmasından

Ortalama: **Memnun Değilim**

**14- Çalışanların görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli bilgilerle donatılması ve sorumluluk verilmesinden**

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Çok Memnunum</b>	10	2,7
<b>Memnunum</b>	55	15
<b>Orta Düzeyde Memnunum</b>	118	32,2
<b>Memnun Değilim</b>	94	25,6
<b>Hiç Memnun Değilim</b>	90	24,5
<b>Toplam</b>	<b>367</b>	<b>100</b>

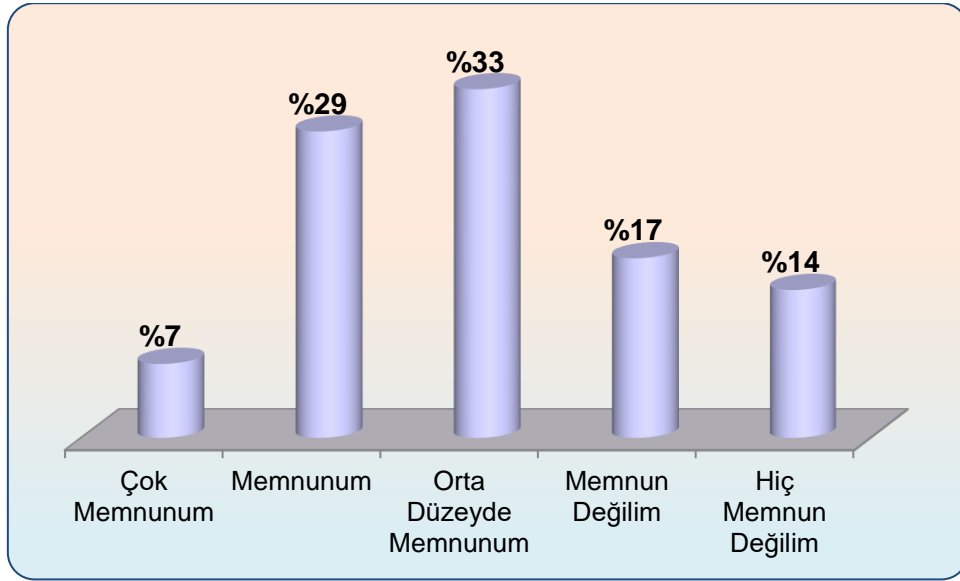


**Grafik:** Çalışanların görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli bilgilerle donatılması ve sorumluluk verilmesinden – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Çalışanların görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli bilgilerle donatılması ve sorumluluk verilmesinden  
Ortalama: **Memnun Değilim**

**15- Çalıştığım birimde ihtiyaç duyduğum bilgiye kolayca ve zamanında ulaşabiliyor olmaktan**

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	26	7,1
Memnunum	106	29
Orta Düzeyde Memnunum	121	33,2
Memnun Değilim	61	16,7
Hiç Memnun Değilim	51	14
<b>Toplam</b>	<b>365</b>	<b>100</b>



**Grafik:** Çalıştığım birimde ihtiyaç duyduğum bilgiye kolayca ve zamanında ulaşabiliyor olmaktan – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

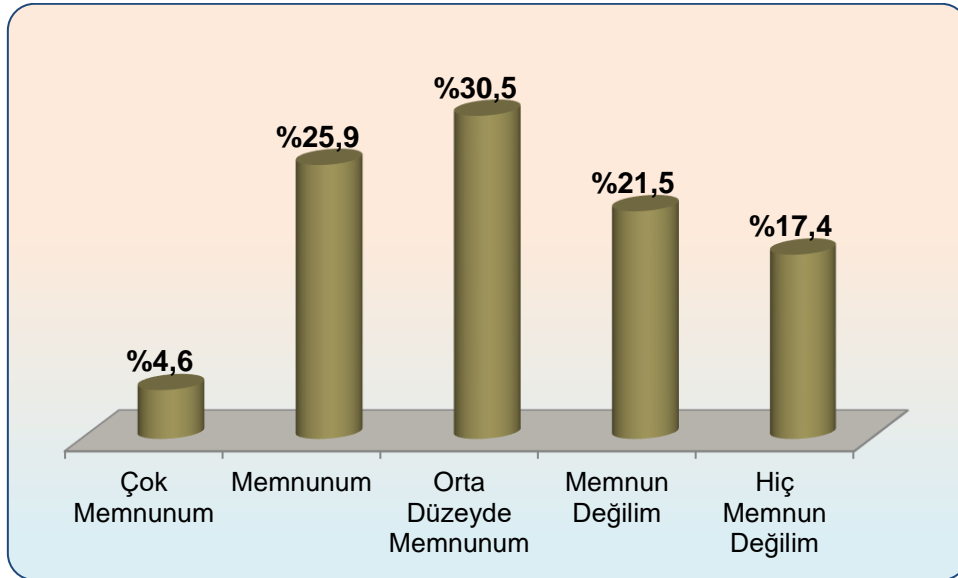
Çalıştığım birimde ihtiyaç duyduğum bilgiye kolayca ve zamanında ulaşabiliyor olmaktan

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

## B- EĞİTİM VE TOPLUMSAL İLİŞKİLER

### 16- Üniversitemizde sürekli eğitime yönelik olanaklardan (kurs, konferans, hizmet içi eğitim)

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	17	4,6
Memnunum	95	25,9
Orta Düzeyde Memnunum	112	30,5
Memnun Değilim	79	21,5
Hiç Memnun Değilim	64	17,4
<b>Toplam</b>	<b>367</b>	<b>100</b>



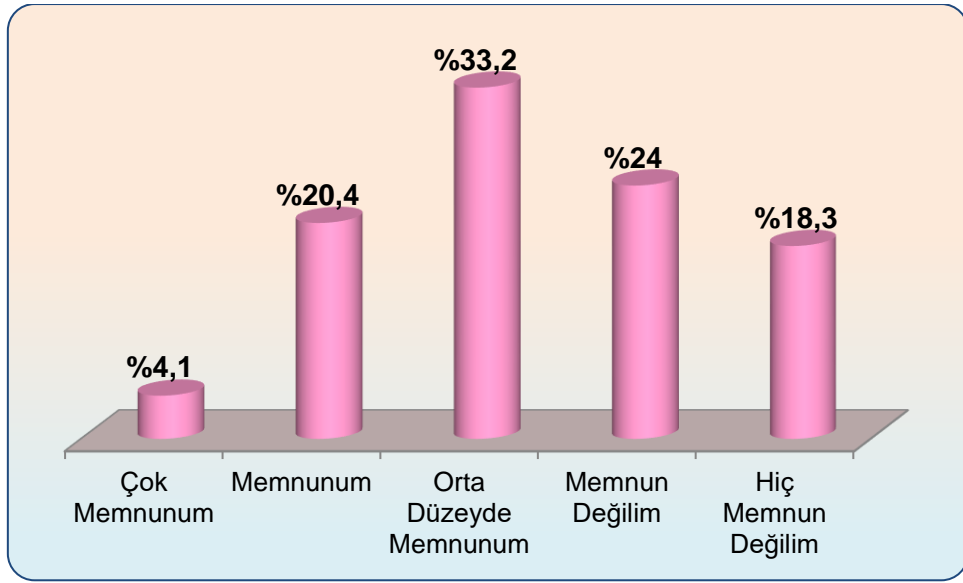
**Grafik:** Üniversitemizde sürekli eğitime yönelik olanaklardan (kurs, konferans, hizmet içi eğitim) – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Üniversitemizde sürekli eğitime yönelik olanaklardan (kurs, konferans, hizmet içi eğitim)

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

**17- Personele sunulan mesleki ve bireysel gelişime yönelik hizmet içi eğitimlerin yapılan işe katkısından**

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Çok Memnunum</b>	15	4,1
<b>Memnunum</b>	75	20,4
<b>Orta Düzeyde Memnunum</b>	122	33,2
<b>Memnun Değilim</b>	88	24
<b>Hiç Memnun Değilim</b>	67	18,3
<b>Toplam</b>	<b>367</b>	<b>100</b>



**Grafik:** Personele sunulan mesleki ve bireysel gelişime yönelik hizmet içi eğitimlerin yapılan işe katkısından – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

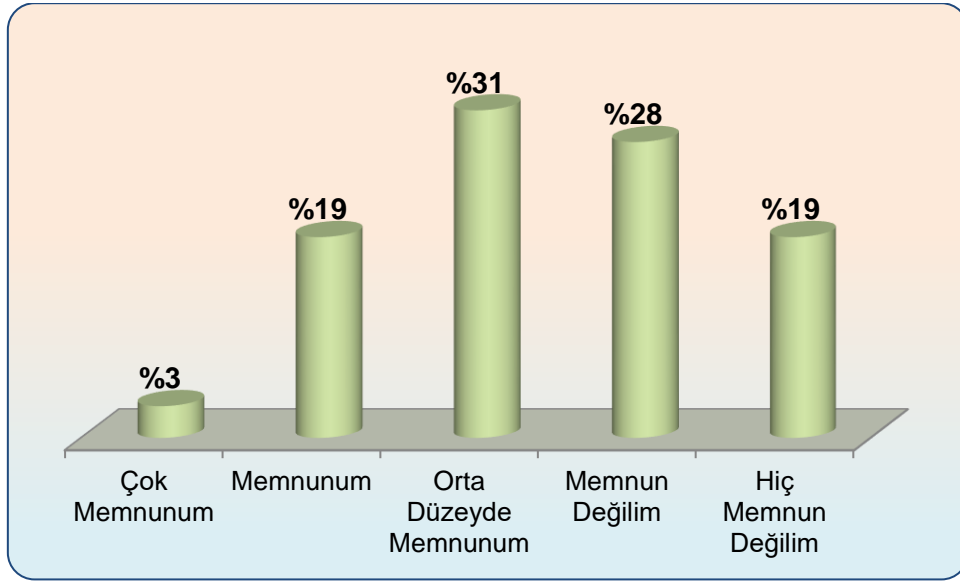
Personele sunulan mesleki ve bireysel gelişime yönelik hizmet içi eğitimlerin yapılan işe katkısından

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**



**18- Üniversitenin işimle ilgili ihtiyaç duyduğum öğrenme ortamını sağlamasından**

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Çok Memnunum</b>	12	3,3
<b>Memnunum</b>	69	18,9
<b>Orta Düzeyde Memnunum</b>	113	30,9
<b>Memnun Değilim</b>	101	27,6
<b>Hiç Memnun Değilim</b>	71	19,4
<b>Toplam</b>	<b>366</b>	<b>100</b>

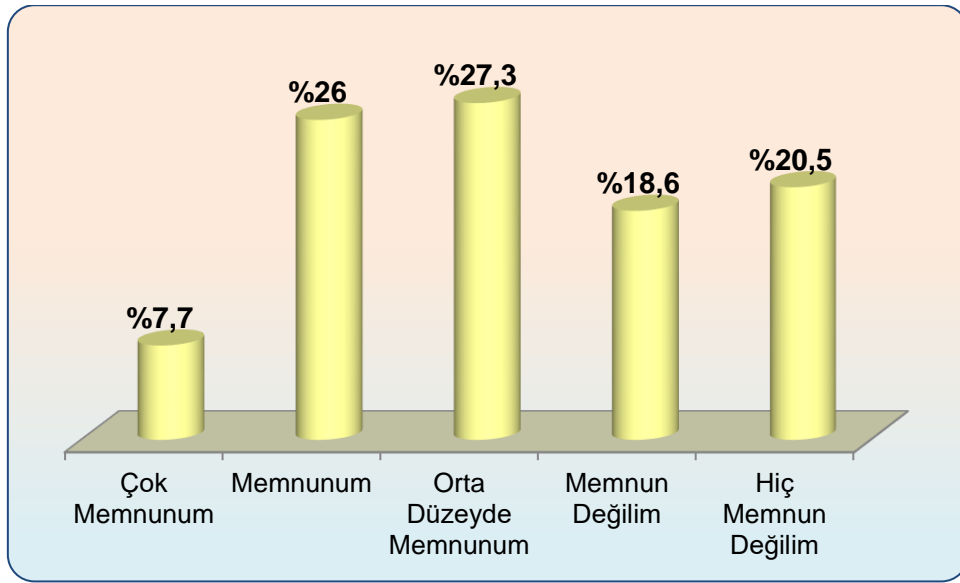


**Grafik:** Üniversitenin işimle ilgili ihtiyaç duyduğum öğrenme ortamını sağlamasından – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Üniversitenin işimle ilgili ihtiyaç duyduğum öğrenme ortamını sağlamasından  
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

## 19- Birim içindeki iletişim, işbirliği ve dayanışma düzeyinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	28	7,7
Memnunum	95	26
Orta Düzeyde Memnunum	100	27,3
Memnun Değilim	68	18,6
Hiç Memnun Değilim	75	20,5
<b>Toplam</b>	<b>366</b>	<b>100</b>



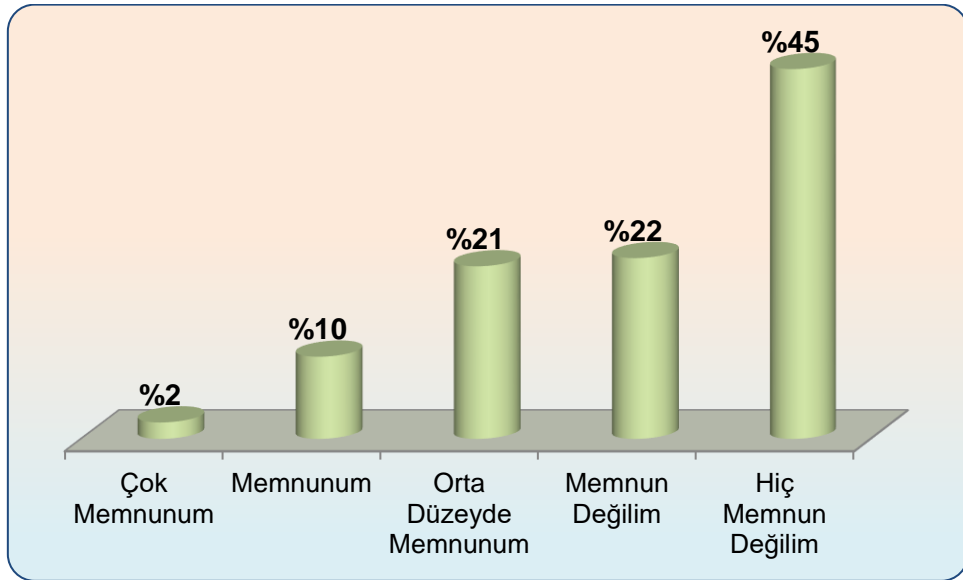
**Grafik:** Birim içindeki iletişim, işbirliği ve dayanışma düzeyinden – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Birim içindeki iletişim, işbirliği ve dayanışma düzeyinden  
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

## C- ALTYAPI

### 20- Üniversite hastanelerinden ve diğer sağlık hizmetlerinden yeterli ve öncelikli yararlanabilme durumundan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	7	1,9
Memnunum	36	9,8
Orta Düzeyde Memnunum	78	21,3
Memnun Değilim	80	21,8
Hiç Memnun Değilim	166	45,2
<b>Toplam</b>	<b>367</b>	<b>100</b>

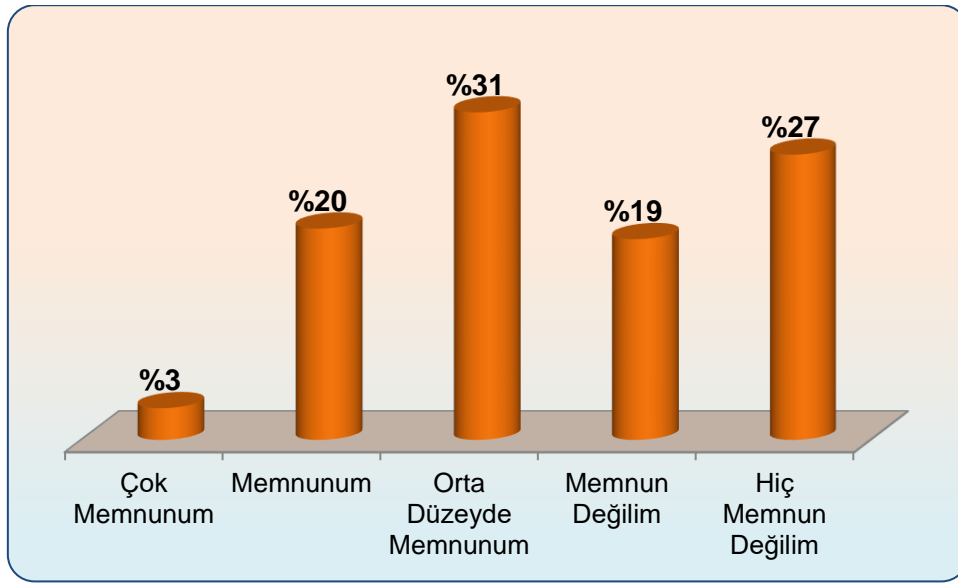


**Grafik:** Üniversite hastanelerinden ve diğer sağlık hizmetlerinden yeterli ve öncelikli yararlanabilme durumundan – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Üniversite hastanelerinden ve diğer sağlık hizmetlerinden yeterli ve öncelikli yararlanabilme durumundan  
Ortalama: **Memnun Değilim**

## 21- Dinlenme ve spor tesisleri imkanlarından

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Çok Memnunum</b>	12	3,3
<b>Memnunum</b>	74	20,2
<b>Orta Düzeyde Memnunum</b>	113	30,9
<b>Memnun Değilim</b>	68	18,6
<b>Hiç Memnun Değilim</b>	99	27
<b>Toplam</b>	<b>366</b>	<b>100</b>

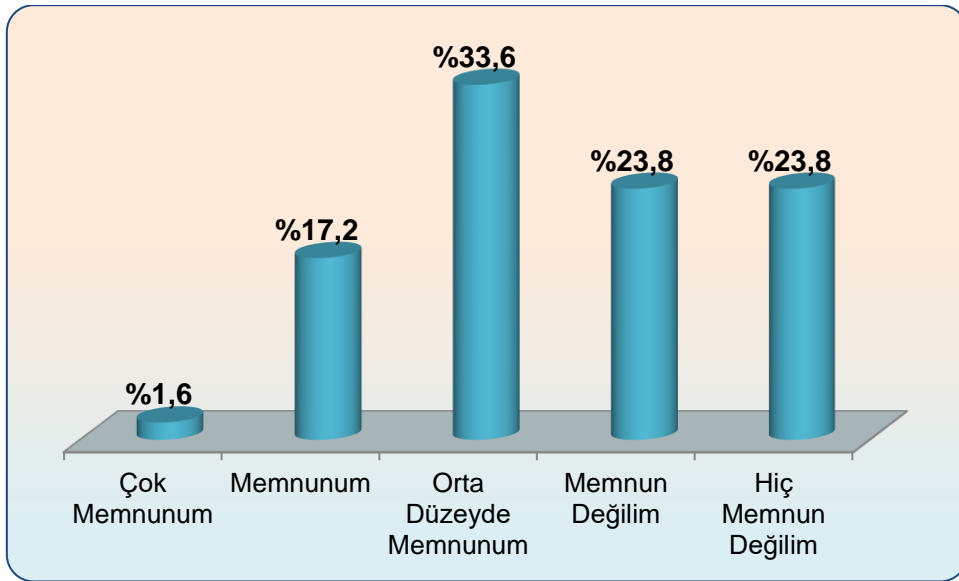


**Grafik:** Dinlenme ve spor tesisleri imkanlarından – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Dinlenme ve spor tesisleri imkanlarından  
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

## 22- Kampüste ulaşılabilir kùltür ve sanat hizmetlerinin olmasından

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Çok Memnunum</b>	6	1,6
<b>Memnunum</b>	63	17,2
<b>Orta Düzeyde Memnunum</b>	123	33,6
<b>Memnun Değilim</b>	87	23,8
<b>Hiç Memnun Değilim</b>	87	23,8
<b>Toplam</b>	<b>366</b>	<b>100</b>

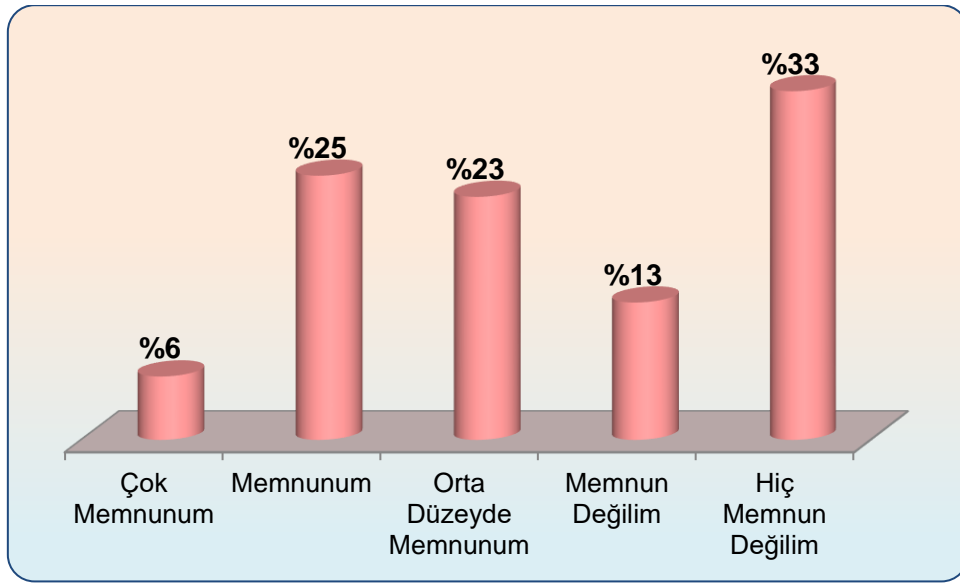


**Grafik:** Kampüste ulaşılabilir kùltür ve sanat hizmetlerinin olmasından – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

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

### 23- Ofis/büro/odaların fiziksel koşullarının uygunluğundan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	21	5,7
Memnunum	93	25,4
Orta Düzeyde Memnunum	84	23
Memnun Değilim	49	13,4
Hiç Memnun Değilim	119	32,5
<b>Toplam</b>	<b>366</b>	<b>100</b>

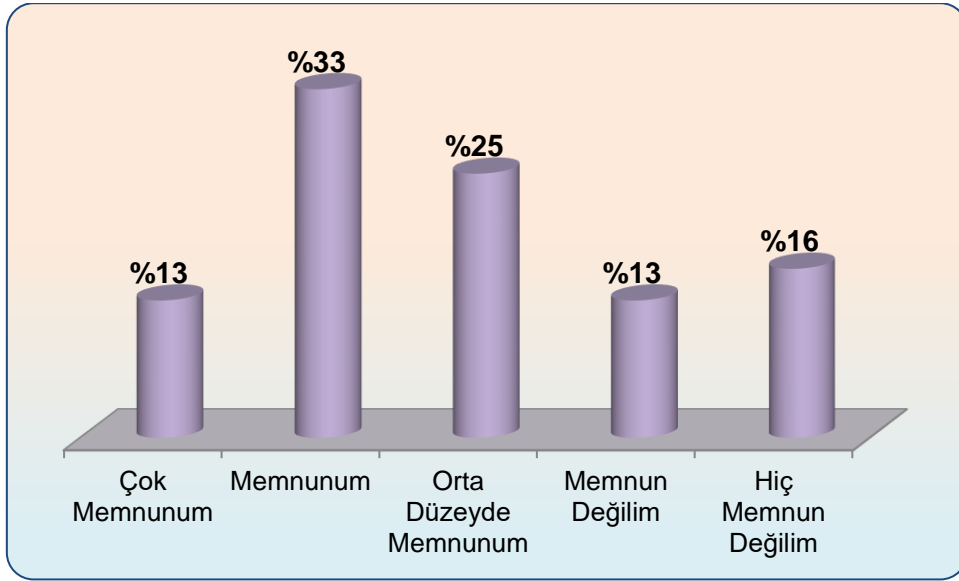


**Grafik:** Ofis/büro/odaların fiziksel koşullarının uygunluğundan – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

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

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

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	48	13
Memnunum	121	32,9
Orta Düzeyde Memnunum	92	25
Memnun Değilim	47	12,8
Hiç Memnun Değilim	60	16,3
<b>Toplam</b>	<b>368</b>	<b>100</b>



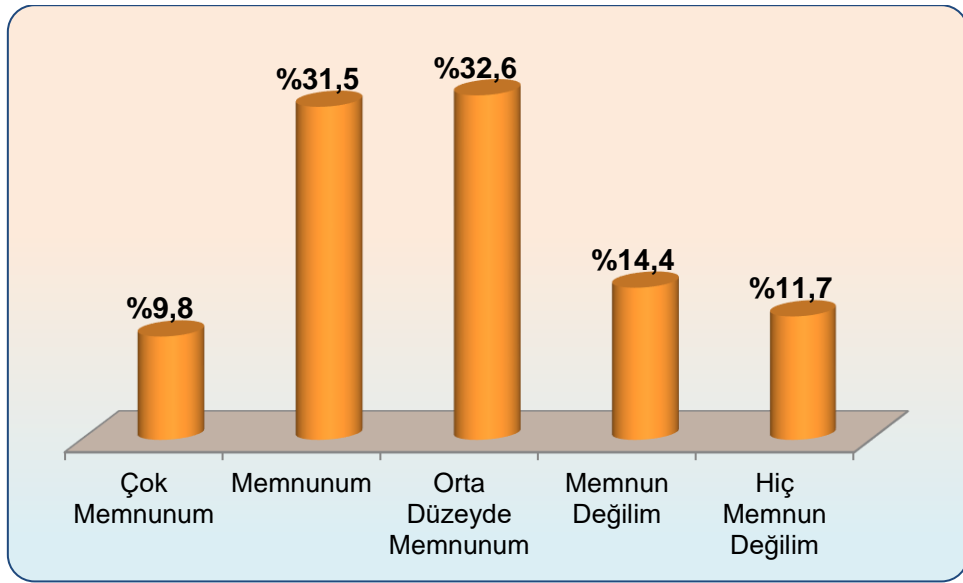
**Grafik:** Çalışma ortamının teknik (bilgisayar, yazıcı, internet, büro malzemesi) şartlarının yeterliliğinden – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

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

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

25- Üniversitenin sunduğu bilgi-işlem hizmetlerinin ihtiyaçları karşılama düzeyinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	36	9,8
Memnunum	116	31,5
Orta Düzeyde Memnunum	120	32,6
Memnun Değilim	53	14,4
Hiç Memnun Değilim	43	11,7
<b>Toplam</b>	<b>368</b>	<b>100</b>



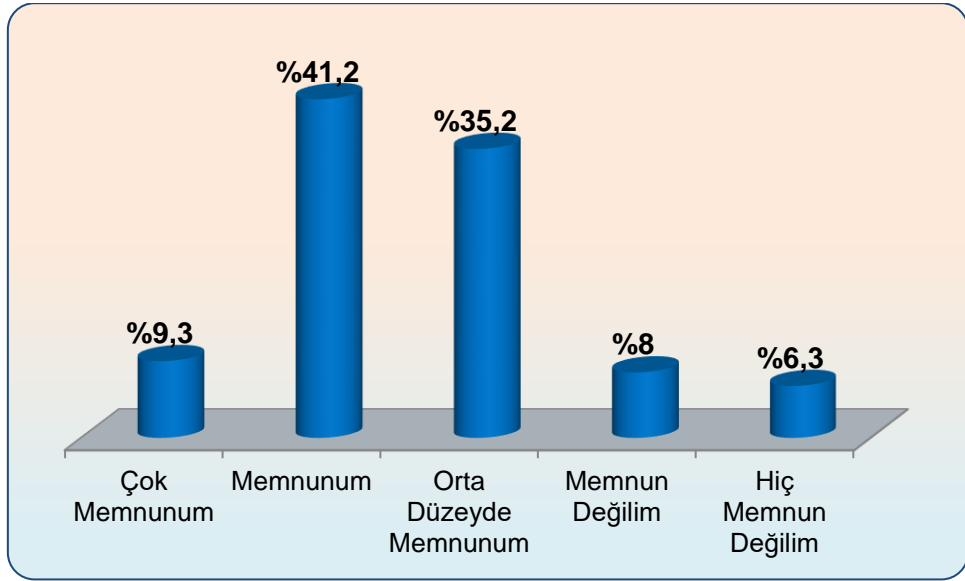
**Grafik:** Üniversitenin sunduğu bilgi-işlem hizmetlerinin ihtiyaçları karşılama düzeyinden – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

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



**26- Üniversitenin sağladığı kütüphane ve dokümantasyon hizmetlerinin ihtiyaçları karşılama düzeyinden**

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Çok Memnunum</b>	34	9,3
<b>Memnunum</b>	150	41,2
<b>Orta Düzeyde Memnunum</b>	128	35,8
<b>Memnun Değilim</b>	29	8
<b>Hiç Memnun Değilim</b>	23	6,3
<b>Toplam</b>	<b>364</b>	<b>100</b>

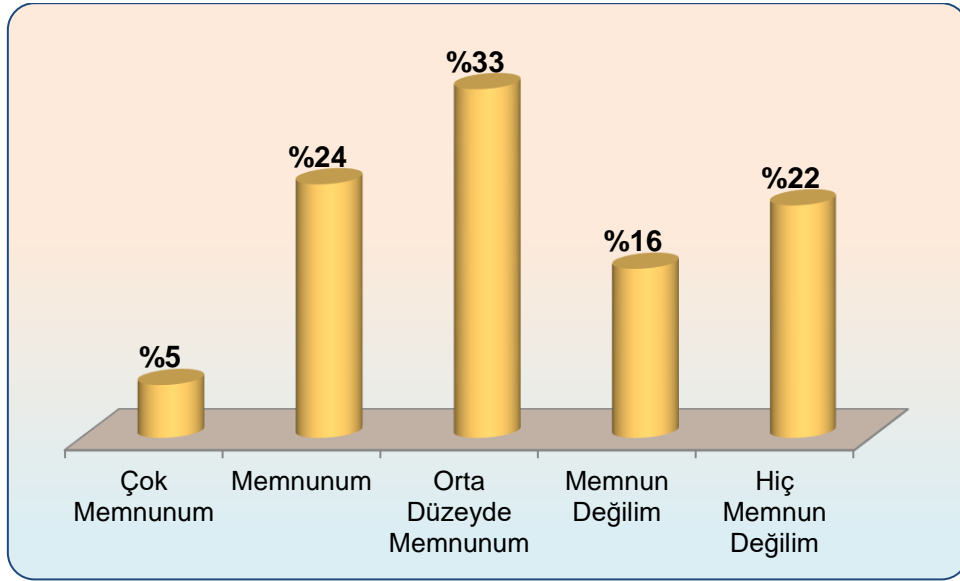


**Grafik:** Üniversitenin sağladığı kütüphane ve dokümantasyon hizmetlerinin ihtiyaçları karşılama düzeyinden – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

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

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

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	19	5,4
Memnunum	86	24,3
Orta Düzeyde Memnunum	116	32,8
Memnun Değilim	56	15,8
Hiç Memnun Değilim	77	21,8
<b>Toplam</b>	<b>354</b>	<b>100</b>

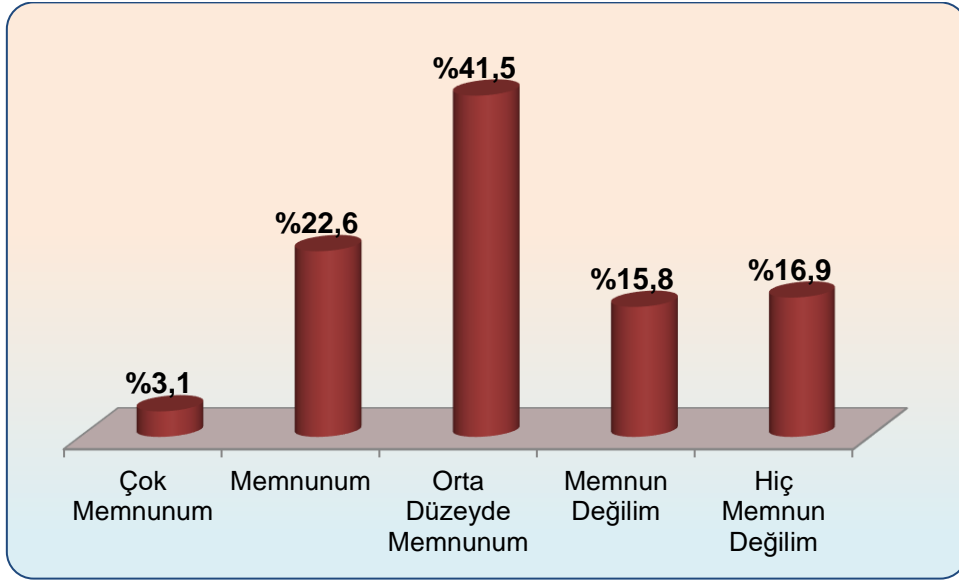


**Grafik:** Üniversite çalışanlarının çocuklarına sunulan (kreş, anaokulu, ilk ve orta öğretim) eğitim olanaklarından – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

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

## 28- Engellilere sağlanan desteklerden

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Çok Memnunum</b>	11	3,1
<b>Memnunum</b>	80	22,6
<b>Orta Düzeyde Memnunum</b>	147	41,5
<b>Memnun Değilim</b>	56	15,8
<b>Hiç Memnun Değilim</b>	60	16,9
<b>Toplam</b>	<b>354</b>	<b>100</b>

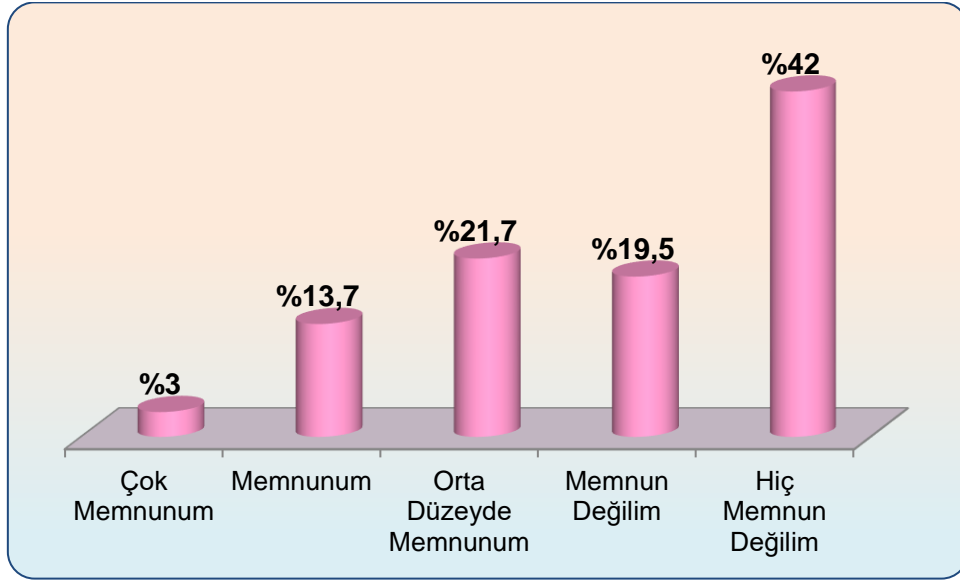


**Grafik:** Engellilere sağlanan desteklerden – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

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

## 29- Yemekhane/kafeterya/kantin hizmetlerinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	11	3
Memnunum	50	13,7
Orta Düzeyde Memnunum	79	21,7
Memnun Değilim	71	19,5
Hiç Memnun Değilim	153	42
<b>Toplam</b>	<b>364</b>	<b>100</b>

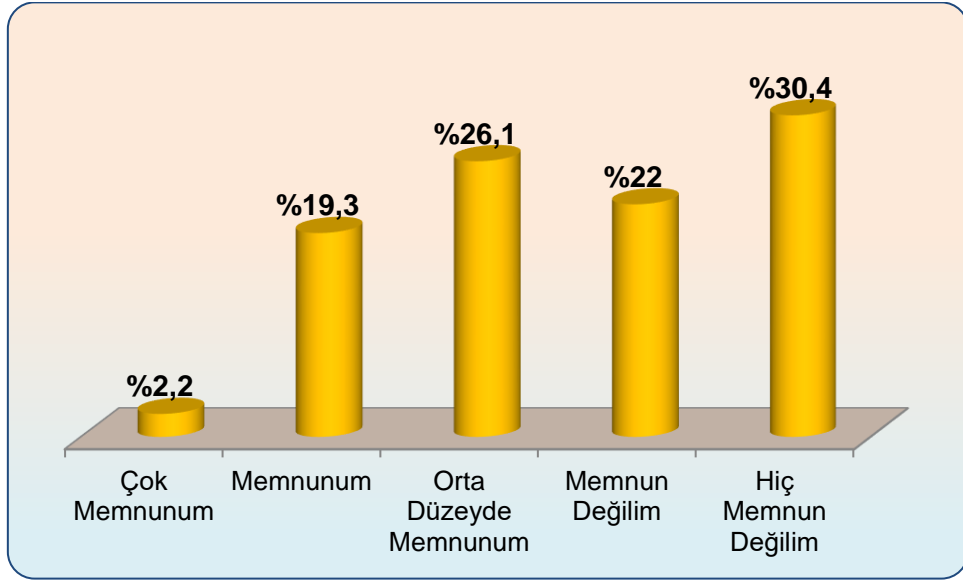


**Grafik:** Yemekhane/kafeterya/kantin hizmetlerinden – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

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

### 30- Üniversite genelinde güvenlik ve temizlik hizmetlerinin yeterli olmasından

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Çok Memnunum</b>	8	2,2
<b>Memnunum</b>	71	19,3
<b>Orta Düzeyde Memnunum</b>	96	26,1
<b>Memnun Değilim</b>	81	22
<b>Hiç Memnun Değilim</b>	112	30,4
<b>Toplam</b>	<b>368</b>	<b>100</b>

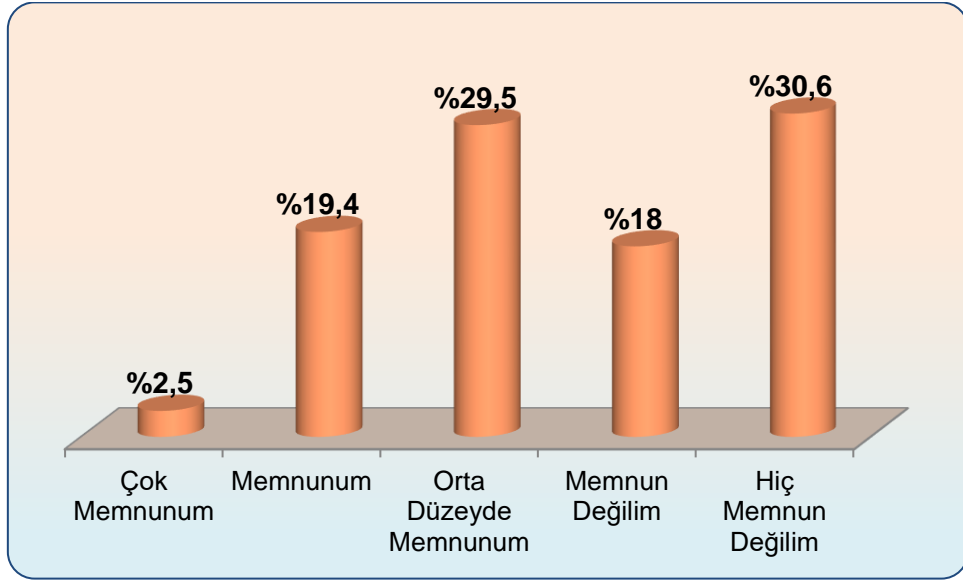


**Grafik:** Üniversite genelinde güvenlik ve temizlik hizmetlerinin yeterli olmasından – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Üniversite genelinde güvenlik ve temizlik hizmetlerinin yeterli olmasından  
Ortalama: **Memnun Değilim**

### 31- Kampüste otopark alanlarının yeterliliğinden

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	9	2,5
Memnunum	71	19,4
Orta Düzeyde Memnunum	108	29,5
Memnun Değilim	66	18
Hiç Memnun Değilim	112	30,6
<b>Toplam</b>	<b>366</b>	<b>100</b>

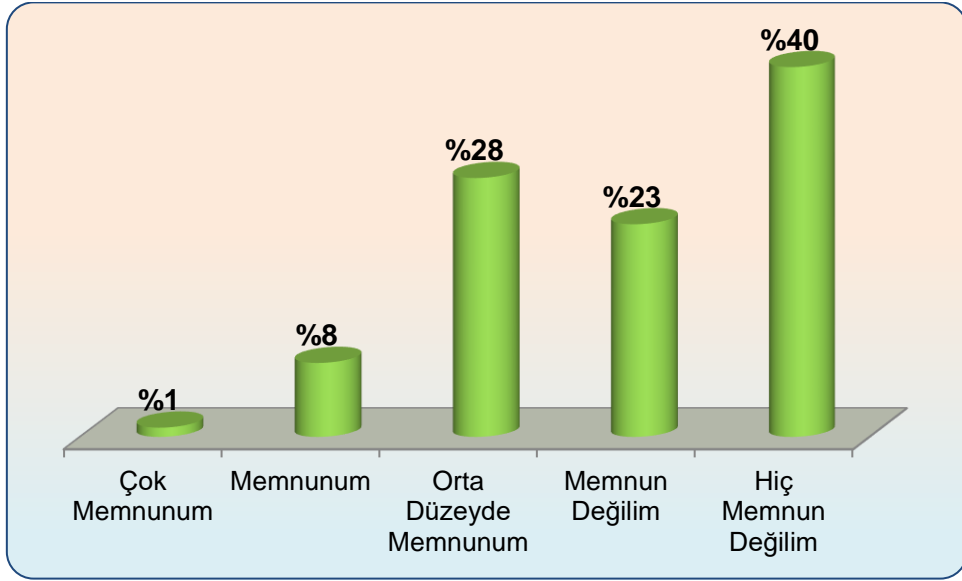


**Grafik:** Kampüste otopark alanlarının yeterliliğinden – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

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

### 32- Kampüsler arası ulaşım imkanlarından

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Çok Memnunum</b>	4	1,1
<b>Memnunum</b>	30	8,2
<b>Orta Düzeyde Memnunum</b>	101	27,5
<b>Memnun Değilim</b>	85	23,2
<b>Hiç Memnun Değilim</b>	147	40,1
<b>Toplam</b>	<b>367</b>	<b>100</b>



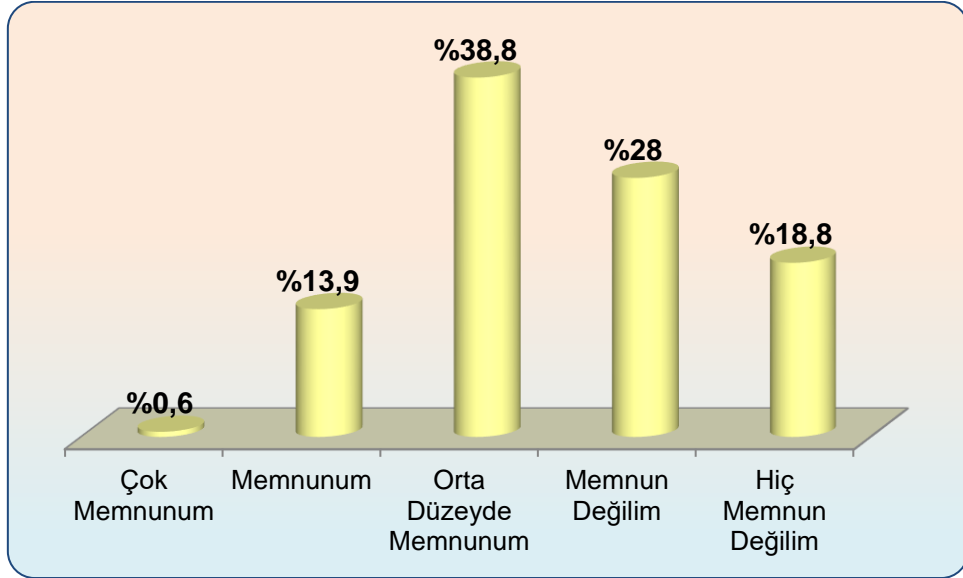
**Grafik:** Kampüsler arası ulaşım imkanlarından – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

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

## E- İLİŞKİLER KONUM

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

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	2	0,6
Memnunum	50	13,9
Orta Düzeyde Memnunum	140	38,8
Memnun Değilim	101	28
Hiç Memnun Değilim	68	18,8
<b>Toplam</b>	<b>361</b>	<b>100</b>



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

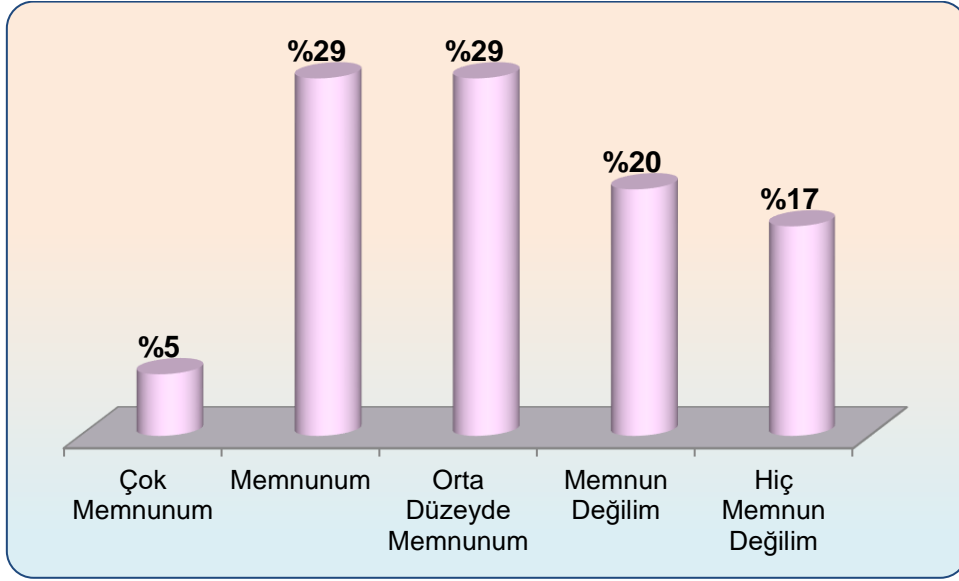
İdari çalışmalarda dış paydaşlarla (sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları) olan işbirliğinin yeterli olmasından

Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**



### 34- Ankara Üniversitesi'nin Türkiye'deki diğer Üniversiteler içindeki konumundan

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Çok Memnunum</b>	18	4,9
<b>Memnunum</b>	107	29,2
<b>Orta Düzeyde Memnunum</b>	106	28,9
<b>Memnun Değilim</b>	75	20,4
<b>Hiç Memnun Değilim</b>	61	16,6
<b>Toplam</b>	<b>367</b>	<b>100</b>

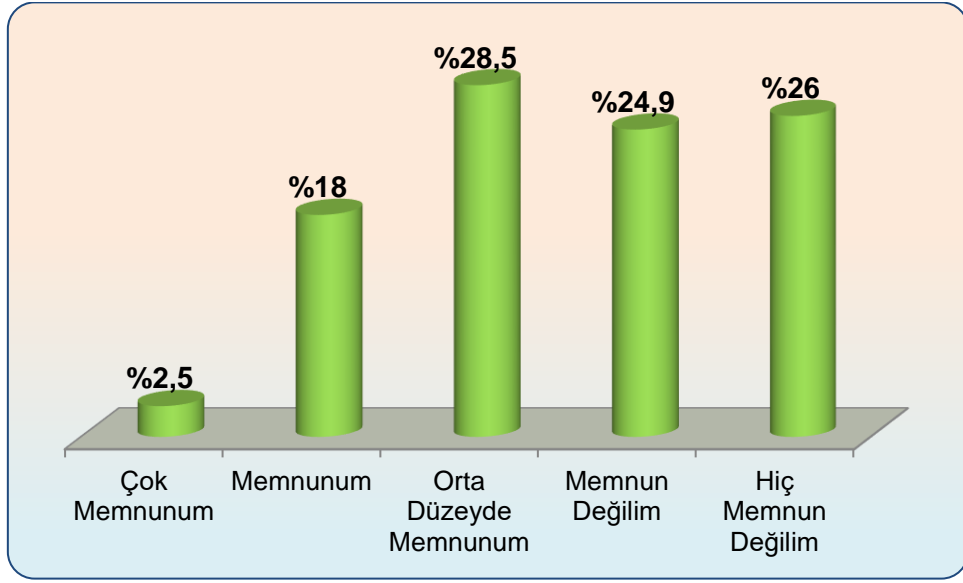


**Grafik:** Ankara Üniversitesi'nin Türkiye'deki diğer Üniversiteler içindeki konumundan – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

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

### 35- Ankara Üniversitesi'nin Dünya'daki diğer Üniversiteler içindeki konumundan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	9	2,5
Memnunum	65	18
Orta Düzeyde Memnunum	103	28,5
Memnun Değilim	90	24,9
Hiç Memnun Değilim	94	26
<b>Toplam</b>	<b>361</b>	<b>100</b>

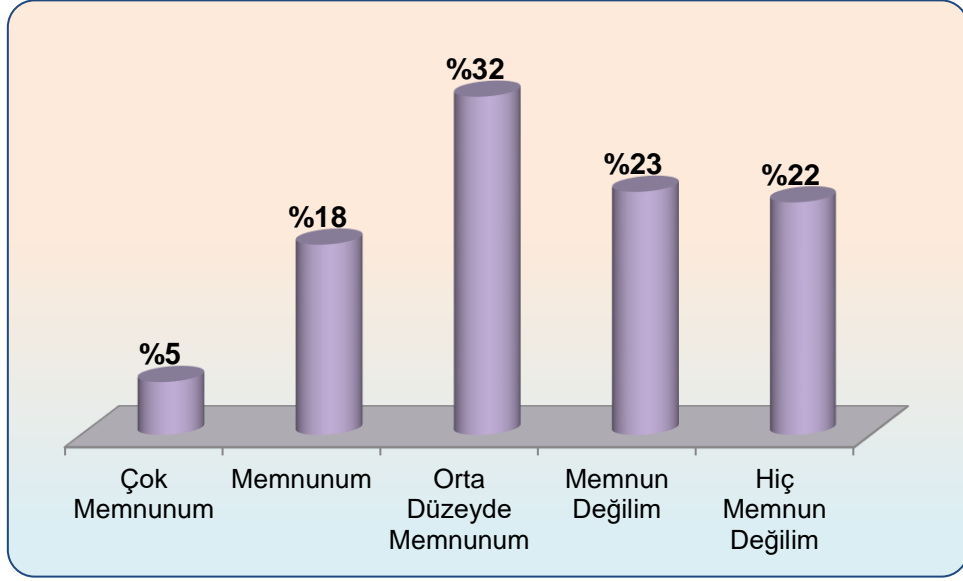


**Grafik:** Ankara Üniversitesi'nin Dünya'daki diğer Üniversiteler içindeki konumundan – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Ankara Üniversitesi'nin Dünya'daki diğer Üniversiteler içindeki konumundan  
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

### 36- Ankara Üniversitesi'nin etkin yenileşme ve değişme çabasından

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Çok Memnunum</b>	19	5,2
<b>Memnunum</b>	65	17,9
<b>Orta Düzeyde Memnunum</b>	116	31,9
<b>Memnun Değilim</b>	85	23,4
<b>Hiç Memnun Değilim</b>	79	21,7
<b>Toplam</b>	<b>364</b>	<b>100</b>



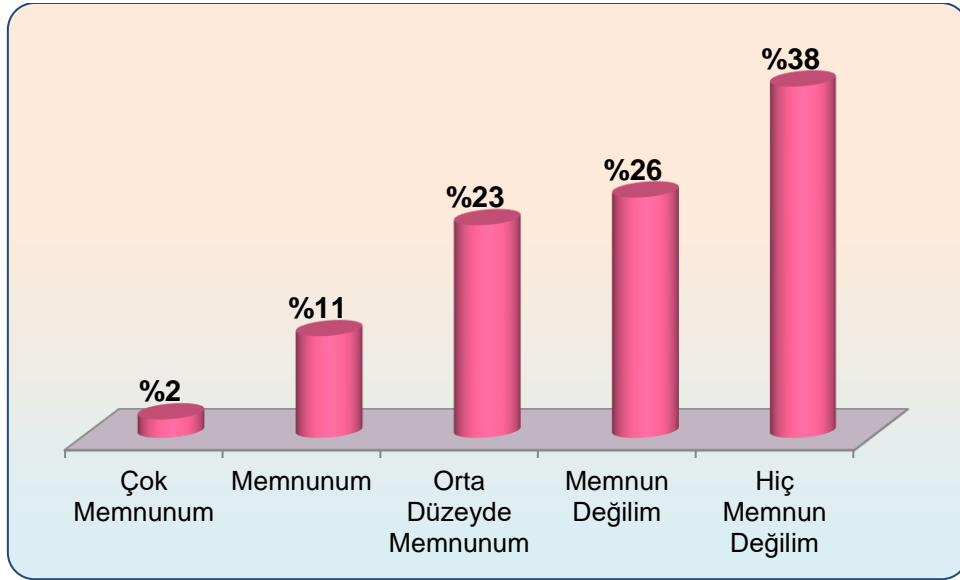
**Grafik:** Ankara Üniversitesi'nin etkin yenileşme ve değişme çabasından – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

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

## F- İŞ MEMNUNİYETİ

### 37- Üniversitemin kariyer planlarımı gerçekleştirmede bana sunduğu olanaklardan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	8	2,2
Memnunum	40	10,9
Orta Düzeyde Memnunum	83	22,7
Memnun Değilim	95	26
Hiç Memnun Değilim	140	38,3
<b>Toplam</b>	<b>366</b>	<b>100</b>

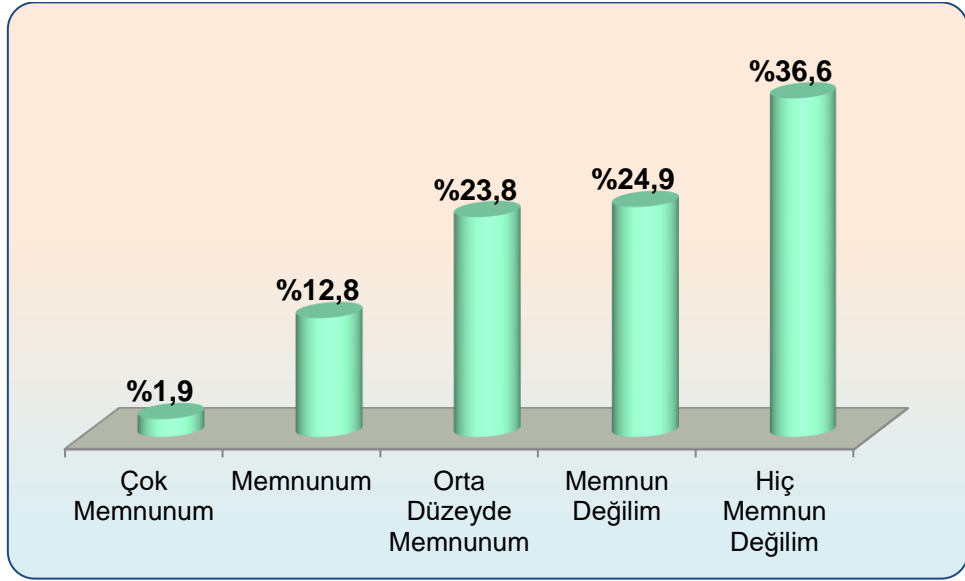


**Grafik:** Üniversitemin kariyer planlarımı gerçekleştirmede bana sunduğu olanaklardan – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Üniversitemin kariyer planlarımı gerçekleştirmede bana sunduğu olanaklardan Ortalama: **Memnun Değilim**

### 38- Çalışanlara önerilerini ortaya koyabilme imkanı sağlanmasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	7	1,9
Memnunum	47	12,8
Orta Düzeyde Memnunum	87	23,8
Memnun Değilim	91	24,9
Hiç Memnun Değilim	134	36,6
<b>Toplam</b>	<b>366</b>	<b>100</b>

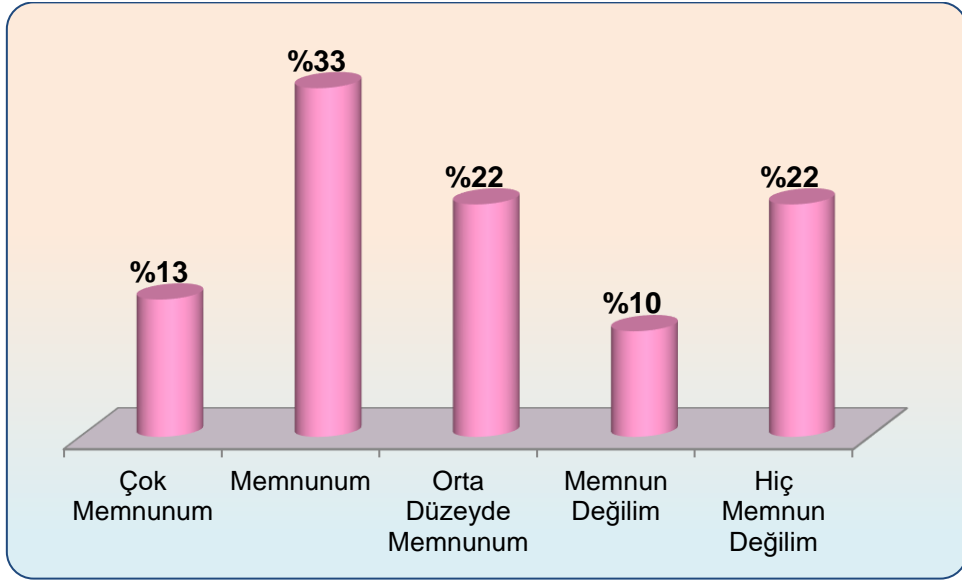


**Grafik:** Çalışanlara önerilerini ortaya koyabilme imkanı sağlanmasından – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Çalışanlara önerilerini ortaya koyabilme imkanı sağlanmasından  
Ortalama: **Memnun Değilim**

### 39- Sevdiğim işi yapmaktan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	49	13,4
Memnunum	120	32,8
Orta Düzeyde Memnunum	80	21,9
Memnun Değilim	38	10,4
Hiç Memnun Değilim	79	21,6
<b>Toplam</b>	<b>366</b>	<b>100</b>

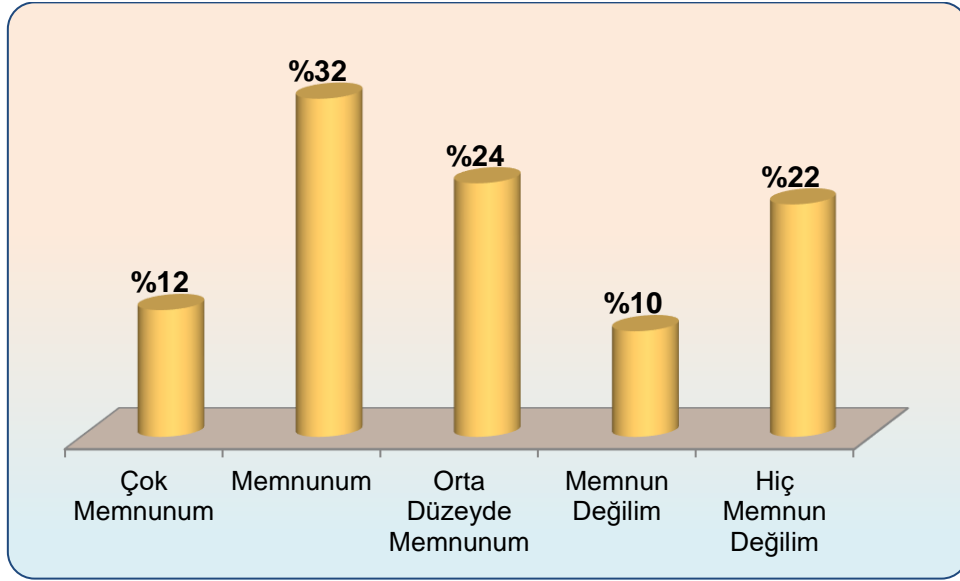


**Grafik:** Sevdiğim işi yapmaktan – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Sevdiğim işi yapmaktan  
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

#### 40- Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktan

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	44	12,1
Memnunum	118	32,3
Orta Düzeyde Memnunum	87	23,8
Memnun Değilim	35	9,6
Hiç Memnun Değilim	81	22,2
<b>Toplam</b>	<b>365</b>	<b>100</b>

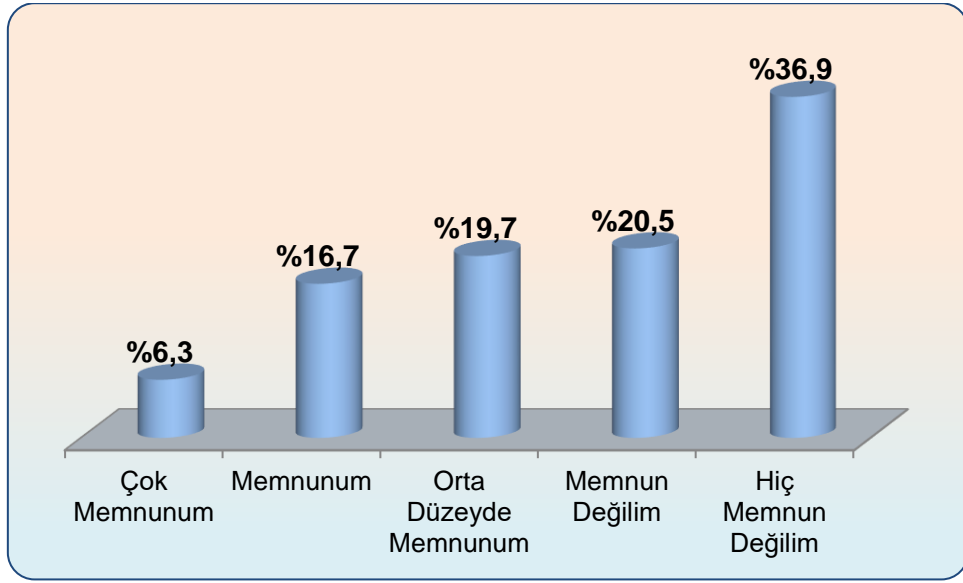


**Grafik:** Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktan – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktan  
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

41- İşimin yaptıklarımın maddi ve manevi karşılığını almaya olanak tanimasından

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	23	6,3
Memnunum	61	16,7
Orta Düzeyde Memnunum	72	19,7
Memnun Değilim	75	20,5
Hiç Memnun Değilim	135	36,9
<b>Toplam</b>	<b>366</b>	<b>100</b>



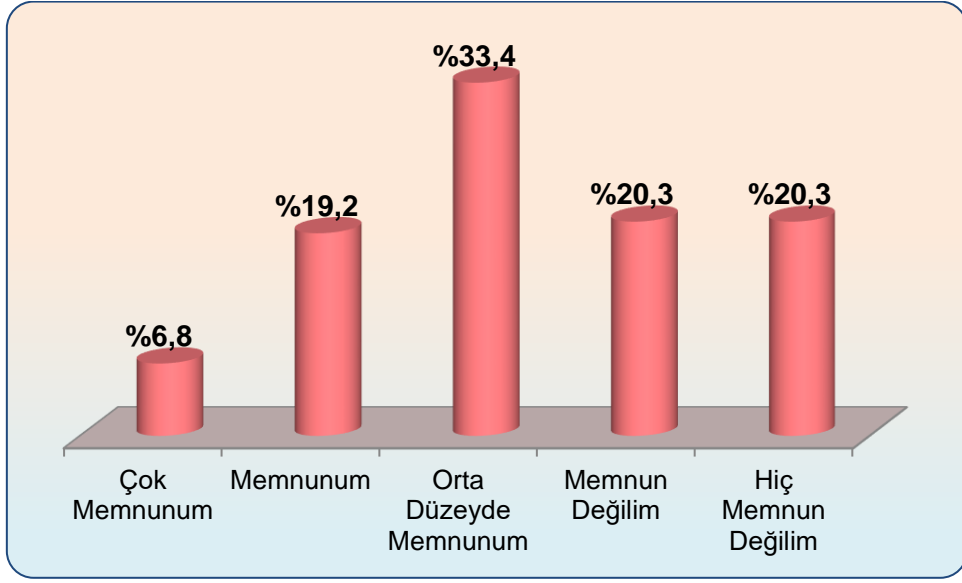
**Grafik:** İşimin yaptıklarımın maddi ve manevi karşılığını almaya olanak tanimasından – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

İşimin yaptıklarımın maddi ve manevi karşılığını almaya olanak tanimasından  
Ortalama: **Memnun Değilim**



## Ankara Üniversitesi idari personeli olmaktan dolayı genel memnuniyet düzeyi

	Frekans	Yüzde (%)
Çok Memnunum	25	6,8
Memnunum	70	19,2
Orta Düzeyde Memnunum	122	33,4
Memnun Değilim	74	20,3
Hiç Memnun Değilim	74	20,3
<b>Toplam</b>	<b>365</b>	<b>100</b>

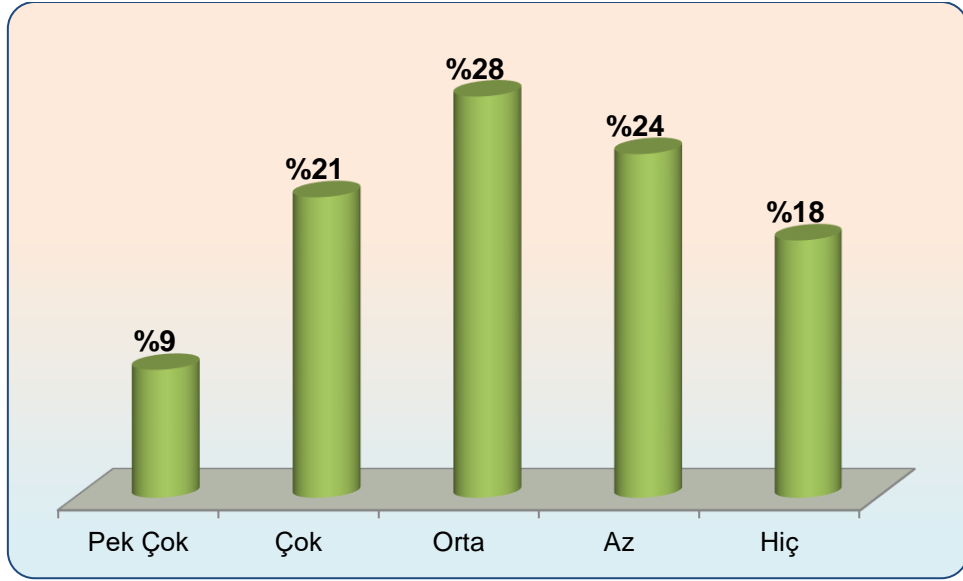


**Grafik:** Ankara Üniversitesi idari personeli olmaktan dolayı genel memnuniyet düzeyi – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

Ankara Üniversitesi idari personeli olmaktan dolayı genel memnuniyet düzeyi  
Ortalama: **Orta Düzeyde Memnunum**

### Kendinizi Ankara Üniversitesi'ne ne düzeyde ait hissediyorsunuz

	Frekans	Yüzde (%)
Pek Çok	32	8,7
Çok	77	21
Orta	104	28,3
Az	88	24
Hiç	66	18
<b>Toplam</b>	<b>367</b>	<b>100</b>



**Grafik:** Kendinizi Ankara Üniversitesi'ne ne düzeyde ait hissediyorsunuz – İdari Personel Memnuniyet Düzeyi

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

**Ankara Üniversitesi İdari Personeli tarafından Ankara Üniversitesi'nin olumlu bulunan özellikleri:**

Genel Özellikler	Frekans
Köklü ve güçlü, büyük üniversitesi olması	68
Cumhuriyetimizin ilk üniversitesi olması, Atatürk'ün kurduğu ilk üniversite olması	23
Tanınırlığı, Adı, Marka değeri olması	23
Başkentte olması, Başkent'in en köklü kurumu olması	20
Türkiye'nin ilk ve öncü üniversitesi olması, öncü fakültelerinin olması	15
Şehir Üniversitesi olması	13
Saygınlığı	13
Kanunlar ölçüsünde özgür davranabilme, Fikir hürriyeti	13
Yenilenme çabası, yeniliklere açık olması	10
Vizyonu, Misyonu	6
Türkiye Cumhuriyeti kuruluş ilkelerini koruma çabası, Cumhuriyet değerlerine sahip çıkması	5
Toplumca kabul görmesi, Ülkemiz içinde kıymetli eğitim kurumu olması	5
Çağdaş, modern	5
Gelişmeye açık olması	6
Tarihi yapısı	4
Başarılı, profesyonel	4
Atatürk ilkelerine bağlı olması	3
Ankara ismini taşıması	3
Pek çok akademik bölümü barındıran büyük bir üniversite olması	3
Güvenli	3
Özerk / özgün olması	3
Gelişen araştıran öncü üniversite olması, Bilime evrensel düzeyde katkı sağlaması	2
Dışarıya dönük olması	2
Girişimci olması	2

Genel Özellikler	Frekans
Değişime / yeniliklere açık olması	2
Her fakültenin branşında söz sahibi olması	1
Amblemi	1
Tecrübesi	1
Geleneklerinin olması	1
Politik kargaşalardan uzaklığı	1
Samimi	1
Doğruluk	1
A.Ü. tanıtımını sağlayacak, etkili, ses getirecek araştırmalar yapan araştırma ve uygulama merkezlerinin varlığı	1
Yetkin	1
Dışarıdan iyi görünüyor olması	1
Duruşu	1
Türkiye'de üniversiteler içinde akademik olarak nadir bulunan bölümlere sahip olması	1
Kurum kültürü	1
Yüksek bürokratları yetiştirmesi	1
İtibarını koruması	1
Ülke sorunlarına duyarlı, kamu yararını gözetiyor olması	1
Hiyerarşik yapısı	1
Ulusal ve uluslararası isim yapmış olması	1
Etnik yapısı	1
Çoğu bürokrat ve kamu personelinin bu üniversite olması	1
Siyasi etkilerden en az etkilenmesi	1

Kurumsal	Frekans
Çalışanlar arası ilişkilerin iyi olması / Arkadaşlık / Yardımseverlik	14
Üniversite / Eğitim Kurumu olması	12
Kurumsal kimliği	11
Aidiyet duygusu, mezunu olmam	11
Hastanelerinin olması	8
Hastane hizmetlerinde öncelikli randevu	6
Hizmet içi eğitim olanakları (akademik ve idari)	6
Çalışma ortamının iyi olması	5
Akademik ve idari kadroların donanımlı olması	4
Kariyer imkanı / iş imkanı	4
BEYAS Sistemi	4
Yemekhane imkanı / Rektörlük yemekhanesi	3
Bazı öğretim üyeleri ve yöneticilerin personele değer vermesi	3
Akademik personelin her sorunuyla anında ilgilenilmesi	2
Kılık kıyafet özgürlüğünün olması	2
Eşitlik, ayrımcılık yapılmaması	2
Yeni yıl kutlaması yapılması ve hatırlanması	2
Mesai saatlerinin belli olması	2
Kurumsal hafızaya önem vermesi	1
Kağıt üstünde iyi işler çıkarmak istemesi	1
Sağlık alanında ilkleri gerçekleştirmesi	1
Sosyal sorumluk projelerinin olması	1
Planlı olması	1
Çalışanların kültür seviyesi	1
Devlet kurumu olması	1
Geliştirici	1
Devamlılık	1
Dengeli	1
Maaşı gününde alıyor olmak	1

Kurumsal	Frekans
Akademik personele önem verilmesi	1
Devletin sağladığı olanaklar	1
Protokol üniversitesi olması	1
Şeffaflık	1
Kapatılan mescitlerin açılması	1
Yeni atanan personele verilen oryantasyon eğitimi	1
Kütüphane hizmetleri	1
Mesleğimi yapmam	1
Bu anketi düzenlemesi	1
ASYM	1
Temiz olması	1
İletişim	1
Strateji Başkanımızın iletişimi ve donanımı çalışanları motive etmesi	1
Rektörlük personelinin çalışma konuları ile ilgili bilgisinin iyi olması	1

Yönetim	Frekans
Amirlerin anlayışlı olması	1
Yöneticilerin adil olması	1

Öğrenci	Frekans
Öğrenci sorunlarına çözüm odaklı olması, öğrenciye önem verilmesi, öğrenci odaklı olma	4
Öğrenciler nedeniyle hareketli yapıya sahip olması	3
Burs imkanları	1
Öğrencilerle diyalogun kaliteli ve saygılı olması	1
Öğrenci yetiştirmede başarılı olması	1
İlk 1.000 e giren öğrencilere sahip olması	1

Eğitim	Frekans
Eğitim kalitesi / Eğitim – öğretim gücü	11
Akademik bölümlerin çeşitli olması – Başarılı akademik bölümler	7
Eğitimin kalitesi orta düzey olması	2
Öğrenci sayısı	1
Spor Hekimliği bölümünün olması	1
İl. öğretim, uzaktan öğretim olanakları	1
Hedefi yüksek fakültelerin açılması	1
Her alanda mezun vermesi	1

Bilimsel	Frekans
Bilimsel konularda çaba göstermesi / önem vermesi / öncelik alması	6
Araştırma olanaklarının iyi olması	1

Alt yapı	Frekans
Bilişim desteği / Teknolojik imkanlar / Yeni teknoloji ile donatılması / Wi-Fi ağı	12
Çalışma alanı, fiziksel şartlar, çalışacak bir odanın olması	6
Araç gereç malzeme sıkıntısı yaşanmaması	3
Bina ve alt yapı yeterliliği	1

Kampüs	Frekans
Kampüsün doğal güzelliği, iç peyzaj	46
Kampüslerin şehir içinde bulunması, merkezi noktalarda olması Şehir üniversitesi olması	29
Tandoğan Kampüsü güzelliği, bitki çeşitliliği	8
Geniş, ferah kampüs alanı	6
Kampüs içinde çalışıyor olmak	4
Kampüslerdeki kafelerin yeterli olması, olanakların bulunması	3
Otopark hizmeti	2
Merkezi kampüsün konumu	1
Doğaya ve yeşil alanlara önem verilmesi	1
Gölbaşı Kampüsü	1
Mesai saatleri dışında çocukları kampüste gezdirebilmek	1

Ulaşım	Frekans
Kampüse ulaşımın kolay olması	13



Sosyal İmkanlar	Frekans
Spor alanları, olimpik yüzme havuzu imkanı	23
Sosyal tesisler, sosyal imkanlar	15
Kültürel, sanatsal etkinlikler	8
Kreş, anaokulu ve kolej imkanı	5
Giysi bankasının bulunması	1
Yabancı dil kursu	1
Farklı şehirlerde TÖMER bulunması	1
Side ve Ilgaz da tesislerin bulunması (oldukça pahalı)	1

Uluslararası	Frekans
Uluslararası kimliği	1

Akademik Kadro	Frekans
Eğitim kadrosunun iyi olması	9
Alanında iyi yetişmiş seçkin hocaların bulunması	4
Yeterli sayıda akademik kadronun bulunması	1

İdari Personel	Frekans
Tecrübeli / kaliteli idari personelin bulunması	3

**Ankara Üniversitesi İdari Personeli tarafından Ankara Üniversitesi'nin olumsuz bulunan özellikleri:**

Genel Özellikler	Frekans
Yeniliklere açık olmaması / Zamana - çağa uyamama	9
Gereksiz bürokrasi olması, evrak süreçlerinin uzaması	6
Sürekli olaylar içinde yaşıyor olmak / Öğrenci olayları / Olaylarla anılması	4
Demokrasi anlayışı	3
Özgürce fikirleri dile getirememek/ Fikir düşünce hürriyetinin olmaması	3
Hantal olması	2
Gereksiz bürokrasi yaratılarak asıl önemli olan eğitim ve bilime yeterince önem verilememesi	2
Karşı siyaset olması / Siyaset olması	2
Bilimde dünya sıralamasında geride kalınması	1
Saygınlığı	1
Vizyonu	1
Çağdaş yaşamdan uzaklaşması	1
Hoşgörüsüzlük	1
Eski, köhneleşmiş yapısı	1
Son yirmi yılda fazla büyümesi	1
Faaliyet ve hizmetlerdeki tanıtım eksikliği	1
Farklı düşünceleri reddetme eğiliminde olması	1

Yönetim	Frekans
Hiyerarşiler arasındaki keskin çizgilerin her fırsatta çalışanın gözüne sokulması – Yönetim ve personel arası iletişimsizlik – İdari personelin yok sayılması – Yöneticilerin yanlış davranışları	14
Atamalarda liyakata önem verilmemesi	14
Baskı – Mobbing yapılması / Mobbing in göz ardı edilmesi	11
Kayıрма / torpil yapılması	10
Haksızlığa uğramak / Adamına göre muamele yapılması / Adaletsizlik	9
Akademik kadro odaklı yönetim / Akademik –idari hiyerarşik yönetim uyumsuzluğu	8
Amirlerin eğitimsizliği – yetersizliği – iş bilmezliği	5
Yöneticilerin tavrı / Yönetici kaprisleri – tutumları	4
Yöneticilerin çalışana değer vermemesi – idari personeli ötekileştirmesi	4
Mazeret de olsa muaffakat verilmemesi	4
Bazı fakülte yöneticilerinin çalışanı insan yerine koymaması	3
Yöneticilerin kendilerinden başka bir şeyi umursamaz tavır içinde olması, Keyfi yönetim anlayışı olması / Yönetim kadrolarının her şeyi ben bilirim düşüncesinde olması	3
Hoca egemenliğinden dolayı haklı haksız ayrımı yapılamaması	2
Adaletsiz yönetim anlayışı, çıkarıcı ilişkilerin olması	2
Yöneticilerle görüşülemede / sorunları aktaramama	2
Sorunların görmezden gelerek kendiliğinden sorunların çözülmesinin beklenilmesi / Sorun çözememe	2
Bazı personelin yöneticiler tarafından çalıştırılmaması	2
Sadece akademik personele göre hareket edilmesi / Akademik personel odaklı olunması	2
Yönetim tarafından çalışanın takdir edilmemesi / Çalışan personel ile çalışmayan personelin ayrılmaması	2
İdari personelin yapacakları görevlere öğretim üyelerinin görevlendirilmesi	1
Akademik kadrolu yöneticilerin kanun ve mevzuatı bilmemesi	1
Akademik kadronun egemenliğinde olması	1
Sorunları çözen değil, problemin bir parçası olan insanların yönetici olması	1
Yöneticilerin günü kurtarma çabaları uzun vadede düşünmemeleri	1
Profesyonel yönetilememe	1
Yöneticilerin iş yapmaması	1
İdari yönden hantal yapısı	1
Kurumsal kimliğinin karşılığı olan yönetim anlayışının olmayışı	1

Yönetim	Frekans
Yöneticilerin kanunsuz iş yapmaktan çekinmemesi	1
Yapılan haksızlıkların yönetimin olarak önüne geçememesi	1
Yöneticilerin sınıf ve çalışan ayrımı yapması	1
Yöneticilerin personele sahip çıkmaması	1
İdarecilerin keyfi görevlendirme yapmaları	1
13/b-4 ün ceza olarak kullanılması	1
Yönetim ile idare arasında uçurum olması	1
Tüm komisyon üyelerinin demirbaş haline gelmiş olması	1
İdare yapının geçmişten kurtulamayıp yeniliğe adapte olamaması	1
Hastane personeli sorunlarıyla ilgilenilmemesi	1
Dağınık yapısı ile yönetiminin zor olması	1

Kurumsallaşma	Frekans
Yemek, yemekhane, kafeterya hizmetlerinin yetersizliği / Yemekhane koşullarının iyi olmaması / Yemek ücretlerinin yüksek olması	70
Akademik personel, idari personel ayrımı yapılması	40
Sağlık hizmetlerinde muayene ve randevu sistemi aksaklıkları, İdari personele öncelik verilememesi / Hocalarda muayene imkanının verilmemesi	18
Maddi olanak yetersizliği – Maaşın düşük olması – Yapılan iş karşılığında alınan ücretin düşük olması – Mesai ücretinin olmaması (diğer kurumlar içinde en düşük ücretin alınması)	14
Verilen değerin az olması dolayısıyla aidiyet duygusunun olmaması / (sadece akademik personelde aidiyet duygusunun olması)	5
Kurumsallaşamama	5
Yapılan işle ilgili hizmet içi eğitim eksikliği	5
Lojman imkanının olmaması	4
Sağlık hizmetlerinde doktor ve personel tutumu	3
Gruplaşma / personel ilişkileri / dayanışma olmaması	3
İmkanları organize kullanamama, Planlama ve koordinasyon eksikliğinin olması	2
Yetişmiş personelin kurum dışına yollanması, personeli koruyamama	2
Akademik personel ile idari personele bakış açısının farklı olması	2
Kantin ve yemekhanelerin öğrenci ve çalışana hizmet amaçlı değil yönetime kar amaçlı çalışması	2
Sürekliliği olmayan stratejik plan anlayışının olması / Orta ve uzun vadeli strateji yetersizliği	2
Uygulanabilir kalite yönetim sistemi eksiklikleri, Kalitenin gerçekte kağıt üstünde kalması	2
Görüş ve önerilerin alınmaması	2
Döner sermaye geliri haksız dağıtımı (cep telefonu, bilgisayar)	2
Başladığı işi bitirememesi	2
Engelli, öğrenci ve personel ile yıllık rutin toplantılar yapılmaması / Toplantıların düzenli olmayışı	2
Hizmette / evrak işlerinde yavaşlık	2
Hastanede çalışan çoğu doktorun gitmesiyle hastanelerin boşalarak işlevsiz hale gelmesi	1
Hastaların beslenmesinin önemsenmemesi	1
Tıp Fakültesi acil servisinin yetersizliği	1
Sağlık alanında diğerlerinden geri kalınması	1
Sağlık hizmetlerinin aksak olması, başka bir kuruma başvuru yapılması	1
Kurumsal olarak ticarileşmeye başlaması	1

Kurumsallaşma	Frekans
Akademik personele daha çok olanak sağlanması	1
Akademik ve idari personelin günü kurtarma çabasında olması	1
Donanımlı personel istihdam edilmemesi	1
Kantin ve yemekhanelerin düzensizliğin düzeni içinde bulunması	1
İş öğreticiliğinin olmaması	1
Üniversitenin personeline karşı aidiyet duygusunun gelişmemiş olması	1
Diyetisyen sayısının yetersiz olması	1
Köklü fakültele kaynak ve personel sağlayamama	1
Fakülteler işleyişinde sıkıntı olması	1
Kaynak yetersizlikleri	1
Rüşvet, vs. konularının yapanın yanına kalması	1
Kişisel gelişime açık olmaması	1
Kütüphaneleri	1
Tıp Fakültesi güvenliğinin iyi davranmaması	1
Gelir dağılımı eşitsizliği	1
Kurum ek gelir imkanı olmaması	1
Bağlı bulunan birim sayısının fazlalığı	1
Denetleme ve kontrol mekanizmasının olmaması	1
Tıp Fakültesi'nin ödemelerinden kaynaklı malzeme alımlarında sıkıntı yaşanması	1
Güvenlik personeline gereken değerin verilmemesi – küçük görülmesi	1
Güvenlik memurlarının çalışma ortamının hijyen olmaması / çalışma ortamlarının iş sağlığı ve güvenliğinden uzak olması	1
Güvenlik, temizlik elemanı sayılarının az olması	1
Her birimin yaptığı işe gerekli önemin ve ciddiyetin verilmemesi	1
Sistem ve prosedürlerin sürekli değişmesi	1
Eski olmasına rağmen bir çok sistemsel problemin olması	1
Bilgisayarın az sayıda olması	1
Tanıdık vasıtasıyla iş yürütülmesi	1
Birimlerin sürekli taşınması	1
Öğrenci ve personel için motive artırıcı etkinliklerden uzak olması	1
Cenaze için araç tahsisinin akademik personel için yapıp idari personele yapılmaması	1
Meslek lisesi mezunlarını üniversitede değerlendirememesi	1

Kurumsallaşma	Frekans
Diğer üniversite olanaklarının daha iyi olması	1
Yapı işleri birimi hizmet eksikliği	1
Kamuyunda zaman zaman yer alan hukuksuz uygulamaların olması	1
Değer ve etik kurumlara uyum sağlanmaması	1

Kadro / Atama / Görevlendirme	Frekans
Üst kadro verilirken yapılan işe ve tahsile bakılmaması – liyakatin olmaması	33
Kadronun kısıtlı olması ve görevde yükselme, uzmanlaşma imkanının verilmemesi	18
Kişiler ile verilen görevinin uygunluğu arasında dengesizlik olması – adil olunmaması	7
Unvan / kadro ile yapılan iş arasında uyumsuzluk olması (hizmetli kadrosunda olup elektrik teknisyenliği yapılması, vb.) – Kadro ile ilgili çalışamama	8
Görevde yükselme sınavının dört yılda bir yapılması, sınavın OSYM tarafından yapılmaması	4
İdari personelin isteği dışında görev yerinin sürekli değişmesi / Çok yer değişmesi, farklı kadrolarda çalıştırılması	2
Personelin istekle çalışacağı yerle yerine sürgün politikası izlemesi	2
Etkin personelin önünü açma fırsatının verilmemesi	1
Yükselmede performansın katkısının olmaması	1
Lise ve açık öğretim mezunu idari personelin üst düzeylere gelip, üniversite mezunlarına düşük düzeyde görev verilmesi	1
Yetkisiz sorumluluk verilmesi	1
Kadrolaşma olması	1
Hiçbir bilgiye sahip değilken aniden görevlendirilerek o işle ilgili sorumlu tutulma	1
Haksız sürgünler yapılması	1

İdari Personel	Frekans
İdari personele değer verilmemesi, idari personele olan yaklaşım iyi olmaması, idari personelin kolay harcanması, görmezden gelinmesi, sorunlarına çözüm bulunmaması, son planda bulundurulması, ezilmesi, verilen emeklerin karşılığını alamama, hor görülmesi	79
Akademik personelin idari personele hükmetmesi / İdari personeli emir eri görmesi – aşağılaması – yargısız infaz yapması / idari personelin akademisyenlerin her istediğini yapmak zorunda olması	14
Yeni personel / Personel sayısı yetersizliği	11
Genel eğitim seviyesinin düşük olması, eğitim seviyesine önem verilmemesi	3
İş yükünün fazla - dengesiz olması / İş verimini düşürmesi	5
Çalışana daha fazla iş verilip çalışmayana iş verilmemesi / Adil iş dağılımının olmaması	4
Gelişme isteyen personele imkan sağlanmaması (Lisans üstü eğitim)	4
Seçimlerde idari personele yer verilmemesi	4
İşini yapan dürüst bir personel olmaya çalışırken sahtekar ve iş yapmayan personellerin değer görmesi, çalışanın ezilmesi çalışmayanın torpille yükselmesi	2
Personele duyulan güvensizlik	2
İdari personelin yapacağı işin sınırlandırılmaması, yetki verilmemesi	2
Kariyer planlamasında işe göre personel yerine, personele göre iş anlayışının olmaması	1
İdari personelin fikri alınmadan dayatma yapılması	1
İdari personele istediği birimde çalışma olanağının verilmemesi	1
İdari personele bilgi verilmeden görev yerinin değiştirilmesi	1
Takdir edilmeme	1
Akademik personel idari personel arası anlaşmazlıklar	1
Akademik personelin idari personele dair empati yapamaması	1
İdari, personel için Ankara Üniversitesi'nde çalışmanın artısının olmaması	1
İdari personelin özlük haklarının iyileştirilememesi	1
Yıllık izni kullanamama	1
Dil desteğinin olmaması	1
Bankamatik memurlarının olması	1
Birim içinde düzenlemelerde gerçek anlamda işi yapan personele danışılmadığından işte aksaklık yaşanması – İşle ilgili fikir almama	1



İdari Personel	Frekans
İdari personelin işini umursamaması	1
Engelli idari personele olumsuz yaklaşım	1
Personel ikameti ile görevlendirilen birimin uyumsuz olması	1
Sosyal hakların az olması	1
Kariyer ve maaş planlama konularında gelecek sunamaması	1

Akademik Personel	Frekans
Akademik personelin kendini her şeyin üstünde görmesi	2
Akademik personel yetersizliği	1
Bazı akademik personel kalitesinin düşük olması	1
Genç ve dinamik öğretim üyesi sayısının yetersiz olması	1

Eğitim	Frekans
Gerekli eğitim öğretimin verilememesi (Eğitim alanında kendini büyük üniversite sanması)	5
Eğitim alanlarının farklı yerlerde bulunması	1
Sınıfların bakımsız olması	1
Eğitim amaçlı konferans salonu yetersizliği	1

Öğrenci	Frekans
Öğrenci kalitesinin düşük olması	1
Öğrencilerin görmezden gelinmesi (sosyal haklar, vb.)	1
Öğrenci olayları yaşanması	1
Hep öğrencinin haklı görülmesi	1

Sosyal İmkanlar	Frekans
Sosyal imkanların / tesislerin yetersizliği	11
Sunulan imkanlardan idari personelin yeterince faydalanamaması, eşitlik olmaması, ayrımcı olması	9
Havuz, halı saha, kurslar, yaz okulu, vb. ücretinin yüksek olması / Personele tanınan ayrıcalığın - indirim yetersiz olması	9
Sosyal tesis ücretlerinin yüksek olması, kar amacıyla yerine getirilmesi	7
Kültür- sanat imkanlarının yetersiz olması / aza indirilmesi	4
Kreşlerin kalitesinin düşük olması / kreşlerin ücretsiz olması	2
Kamp ve tatil olanakları az ve pahalı olması	1
Konser, konferans, vb. etkinliklerin mesai saatine denk gelmesi	1
Sosyal – kültürel aktivitelerin kampüs dışına özellikle hastane çalışanlarına duyurulmaması	1
Sosyal etkinliklerin olmaması ( piknik, gezi, vb.)	1
Şenliklerin kaldırılması	1

İletişim	Frekans
Öğrenci – personel – yönetici iletişimsizliği	6
Birimler arası iletişimsizlik	4

Alt Yapı	Frekans
Fiziki yapının yetersizliği / Binaların alt yapısının olmaması / Binaların kullanım sorunu	6
Çalışma ortamının yetersizliği (ofis, vb.)	4
Temizliğin yetersiz olması	3
Bilgisayarın eski olması / Bilgisayar sayısının yetersiz olması / Donanım eksikliği	3
Teknik alt yapı yetersizlikleri	2
Çalışma ortamı şartlarının iyileştirilmeye çalıştırılmaması	1
BEYAS'ın düzenli çalışmaması	1
Konferans sistemlerinin yetersizliği	1
Engelli ulaşım yetersizliği	1
İdari birimlere sağlanan imkanlarda eşitlik olmaması	1
Bilişim sisteminin tam oturmaması	1
Öğrenci işleri programlarının yetersiz kalması	1

Ulaşım	Frekans
Servis imkanı olmaması	68
Diğer birimlere ulaşımın zor olması	5
Ulaşıma maddi katkının olmaması	4
Servis hizmetlerinin çok kısıtlı olması, amaca tam hizmet etmemesi	3
Servisin tek noktaya hareket etmesi yol üzerindeki güzergahlarda durmaması	1

Kampüs	Frekans
Yerleşkelerin dağınık olması	23
Otopark yetersizliği	9
Kampüsler arası uzaklık	4
Kampüs içinde yaşanan siyasi olaylar	1

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

Çalışanlara kariyer planlamada yardımcı olunmaması
Kişilere objektif yaklaşılması
İdari personele de önerilerine, fikirlerine en az akademik personel kadar önem verilmesi, dikkate alınması
Belirlenen hedeflere planlı ve programlı ulaşmak
Stratejik planların personele uygun hedefler doğrultusunda hazırlanması
Sade kolay anlaşılabilir olması
İdari personelinin çalışıp çalışmayanın değerlendirilmesi
Yetersiz idari personelin daha iyi çalışabileceği göreve yönlendirilmesi
Başarılı idari personelin takdiri ve mükafatlandırılması
Eğitim faaliyetlerinin süreklilik arz etmesi
Kütüphaneler stratejik planın temelinde ele alınmalı
Teknik kadro desteğini Üniversite de sağlamalı
A.Ü. nin ihtisas Üniversitesi olması
Daha fazla Fakülte ve Yüksekokul açmadan mevcut akademik birimlerinin geliştirilmesi ile Fakültelerin uzmanlaştırılması
Teknopark'ın uzmanlaştırılması
Üniversite-sanayi işbirliğinin geliştirilmesi
Dünya üniversiteleri içinde bilimsel-kültürel-araştırma ve eğitimde yer alması
Üniversitemizde iç kontrol sisteminin tam olarak uygulamaya geçmesi ve üniversitemizin bütün birimlerde bu konuda farkındalık eğitimlerinin düzenlenmesi ve birimlerde iç kontrol yapısının oluşturulması çalışmalarına gerekli hız ve önemin verilmesi kanaatindeyim
İdari personel maaşlarının bakanlıklardaki gibi olmasını sağlamak, işe göre maaş verilmesinin önü açılmalıdır.

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

<p>Gölbaşı merkez mutfakta süreli gece vardiyasında çalıştırılmak üzere aşçı kadrolu personel ihtiyacı vardır. Sağlık kültür ve spor daire başkanlığı <b>kadrolu aşçı</b> eksikliği çekmektedir.</p>
<p>Herkesin ait olduğu kadroya yerleştirilmesi</p> <p>iş yerindeki personel eksikliğini giderilmesi</p>
<p>Servis ve yemek fiyatları</p>
<p>1-personel verimliliği için nelerin gerektiği</p> <p>2-personel sorunlarının çözülmesi için nelerin yapılması gerektiği</p> <p>3-yetersiz personelle çalışan birimlerin iş verimliliği nasıl olur?</p>
<p>Öncelikle idari personelinde üniversitenin kemik iskeletinde olduğunun farkına varılması ve bu konuda idari personelinde söz hakkı olması gerektiğinin düşünmekteyim. Ayrıca en küçük bir sorunu dile getirmek için amirlere gidildiğinde korku psikolojisi (yok seni şuraya sürerler vb.) yapılmasından hiç memnun değilim. Çalışma ortamlarının daha düzgün olmasından ve idari personelin daha sıklıkla bir araya getirilip (sosyal faaliyetler, piknik vb.) daha sosyal bir çevre olması düşüncesindeyim.</p>
<p>Ankara Üniversitesi personeli olarak sosyal tesislerden ve spor imkanlarından çok pahalıya yararlanıyoruz. Personel ERASMUS' unda çok fazla torpil dönüyor ve en iyi ülkelere onlar gönderiliyor. En önemlisi personel servisinin olmaması.</p>
<p>Anket sonuçları doğrultusunda <b>yemek, servis ve unvan</b> değişikliği sınavlarında dikkat edilmesi</p>
<p>1-idari personel sorunları ve çözüm yolları</p> <p>2-verimli çalışma yolları nelerdir?</p> <p>3-görevde yükselmede neler dikkate alınmalıdır?</p>
<p>Servis hizmeti yemek hizmeti kadro sisteminin geliştirilmesi</p>
<p>Görevde yükselme sınavı bir kadroya değil genel kadroya müracaat edilerek alınan puana göre yerleştirilmesi, fakülte enstitü ve yüksekokul sekreterliği kadroları sınava tabi tutulması idari personele yol ve yemek yardımı (servis veya ulaşım kartı)</p>
<p>İdari personelin yerlerini sormadan üst yazıyla değiştirilmesi çok yanlış bir uygulama olması. Mümkünse fikir alınması.</p>

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

Üniversitemizde görev alan öğrenci, idari personel ve öğretim üyelerinin kullandığı bilgi işlem sistemlerinin ihtiyaca yönelik, pratik rahat anlaşılabilir ve geliştirilmeye çok daha fazla önem verilmesi gerektiğini düşünüyorum.

Bazı birimlerde, fakültelerde ya da enstitülerde çalışmayan ve çalışan personelin ayırımında denetim mekanizmasının ve bununla ilgili sıkıntıların ve ihtiyaçların giderilmesine önem verilmesinin gerekli olduğu düşünüyorum.

İş yerine ait hissedilme aidiyet duygusunun daha da geliştirilmesi için gerekli daha uygulanabilir çözümler bulunması gerektiğini düşünüyorum.

Bütün birimlerde halkla ilişkiler biriminin kurulup öğrenciye, öğrenci adaylarına, idari personele ve akademisyenlere daha hızlı daha çabuk pratik ve ulaşılabilir bir halkla ilişkiler ve koordine biriminin kurulması gerekliliğine inanıyorum.

Çalışan personelin üzerinden işleri yürütme anlayışının yıkılması herkesin bu üniversitenin bir parçası ve değerli hissedebileceği ve çalışmayan personelin ve görevini kötüye kullanan herkesin uyarılması, cezalandırılması konusunda yönetimin daha kararlı ve daha adaletli olması gerektiğini düşünüyorum.

Üniversitede eğitim gören ya da çalışan herhangi bir mağduriyete uğrayan ve hakkını arayan herkesin bu süreçte daha çok desteğe ihtiyacı olduğu konusunda yönetimden bu konularla ilgili çabuk destek olunacak bir birimin kurulması ve bu birimin denetiminin de yapılması gerektiğini düşünüyorum.

En alt kademedan en üst kademeye kadar bütün personelin memnuniyet ve şikayetlerini güvenilir biçimde iletip değerlendirilmesini sağlayacak ve objektif olması adına üniversitedeki personeller içerisinde seçilmeyecek akademik ve idari kadrodan personellerin yer aldığı bir değerlendirme kurulunun bulunması gerekiyor.

Mevcut sorunlar informel dayanışmalar ve ast üst ilişkileri sebebiyle görmezden gelinerek çözümsüzlüğe itiliyor.

Cumhuriyet'in ilk üniversitesi olmakla övünen üniversitemiz, bu özelliğine yakışır bir yerleşkeye sahip olmalı.

Ankara'nın pek çok noktasına dağılmış, birbiriyle iletişimi ve uyumu zayıf birimlerini bir araya toplayabilmeli.

Üniversitenin kurumsal bir politikası olmalı, rektöre göre değişmemeli.

Birimlerin bina ve demirbaşlarını Tandoğan'dan Gölbaşı'na, Gölbaşı'ndan da Tandoğan'a taşımak için harcadığı bütçeyi ve zamanı çalışanlarına daha insanca koşullar sağlamak, eğitim kalitesini ve asli görevi olan bilim üretmeye ayırsa daha iyi olacaktır. Örneğin pek çok fakülte, yüksekokul binalarında idari personel ya bodrum katta (örneğin Rektörlük) ya da güneş görmeyen yetersiz büyüklükte ofislerde hizmet vermektedir.

Ayrıca dini vecibelerini yerine getirmek isteyen personel için mescit ve abdesthane imkanları pek çok birimde bulunmamaktadır. Bu yöndeki taleplere olumlu bakılmamaktadır.

Üniversitemizde düşünce özgürlüğü gibi konular lafta kalmaktadır.

Örneğin her türlü konunun tartışılabilmesi amacıyla kurulmuş ank-club da akademik-idari personel ayrımcılığının en belirgin örnekleri arasında yer almaktadır.

Yeni başlayan personele daha iyi ve ortama daha uygun eğitim verilmesini istiyorum

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

<p>Personeller arası adaletsiz iş ve ek ödeme dağılımı nedeniyle çalışanlarda oluşturulan memnuniyetsizlik duygusunun ortadan kaldırılması konusunda adımlar atılmasını talep ediyorum.</p>
<p>Hastanelerimizin çalışma düzeninin personel açısından olumlu hale gelmesi</p> <p>Rektörlük personelinin çalışma yoğunluğunun fakültelere göre daha yoğun olmasına karşı çalışma şartlarının düzeltilmeye çalışılması</p> <p>kendimize ait bir lokal tarzı yerimizin olmaması fakat her yerde kantin kafeterya açılması</p> <p>yemek ücretlerinin düzeltilmesi</p> <p>servis imkanı sağlanması</p> <p>sürekli birimlerin oradan oraya taşınmasına bir çözüm bulunması</p>
<p>İdari personele verilen değer</p>
<p>Benim için en önemli problem bilgisayar işletmenliği kadrosunu alamamamdır. Bu kadronun adaletsiz bir şekilde dağıtılmasıdır.</p>
<p>Oy verme hakkımız yok, servis yok, ek mesai yok, işler adamına göre yürüyor, yönetim kademesinde bizi temsil eden biri yok, görevde yükselmek çok zahmetli ve liyakat yok.</p>
<p>Üniversitemiz merkezinden diğer yerleşkelere servis kaldırılması</p> <p>hastanelerin araç park yerlerinin düzenlenerek daha çok park alanı açılması</p> <p>akademik personelin özellikle yöneticilerin idari personelin yaşadığı sıkıntılarını dinlemeli ve çözümler bulmalı</p>
<p>Lütfen idari personellerinde bu üniversitenin bir değeri olduğu unutulmamalı idari personele gerekli destek verilmeli iş barışı sağlanabilmeli gerçekten çalışan ve emek veren personele gerekli motivasyon için ödüllendirme ve performans verilmeli</p>
<p>İdari personeli görmezden gelmek üniversitenin büyük bir ayıbıdır. Bu üniversite 3 ayaktan oluşuyorsa 1.öğrenci, 2. Eğitim-öğretim, 3. İse idari personeldir. İşin yürütülme ve resmiyet kazandırmasında idari personelin yeri ortaya çıkmaktadır. Fakat bu üç ayaktan 1 tanesi asıl bel kemiği görevi gören gövdenin yok sayılması yani "bu üniversitede var olan ama yok sayılan-üzerine görünmezlik pelerini örtülmüş idari personelin yaratılması" ruhen ve bedenen şu anda işleyişte aksaklık olduğunun, idari personelin tükenmişliğinin ve memnuniyetsizliğin açık olarak kanıtıdır.</p>
<p>Diğer iş yerleri gibi servisimiz olabilir, kampüsler arasında servisler olabilir, yemek ve çay ücretsiz olabilir, yazın okullar tatil olduğunda çalışan personelin çocukları için ücretsiz çocuk kulüpleri gibi alanlar sağlanması, yeterli personel ve kadro olması, iş yapan personele her iş verilmemeli, adil ve duyarlı idarecilerin olması.</p>
<p>Daha çok güven</p>

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

Özellikle Tıp Fakültesi çalışan idari personelin hasta ve hasta yakınlarına davranışları ile diğer idari personele davranışları çoğu zaman kırıcı ve kaba olmaktadır. Bu durum üniversitemizin dışarıda yanlış yorumlanmasına neden olmaktadır.

Çalışanların maddi manevi koşullarının daha elverişli hale getirilmesi, eğitimler verilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte idari personel yöneticileri yanlış davranmakta bu durumda istedikleri personelin maddi manevi daha iyi koşullarda çalışmasını sağlamaktadır. Böylece diğer personelin verimi düşmektedir.

İdari personel için görevde yükselme, kariyer yapma imkanları sağlamakta yetersiz olanaklar sunulması. İdari personel için kariyer planlaması.

Mevcut duruma, idari ve akademik personel ayrımı ile yaklaşılması bile bir ayrımcılık hissini daha baştan zihinlere empoze ediyor. Konuyu "insan" ekseninde değerlendirmeye alıp, tüm çalışanlara eşit hak ve özgürlüklerin tanınması, herkese kurumsal kimliğin bir parçası olduğunun hissettirilmesi ve görev paylaşımının üniversitemizi kalkındırmak adına titizlik ile ele alınması vb. hususlarda ileriye dönük çalışmalar yapılması gerektiği kanaatindeyim.

Stratejik planlar tüm yönetimlerce sürdürülebilir olmalı. Yönetimler değiştikçe planlar değiştirilerek planlamanın sözlük anlamından uzaklaşmamalı.

Cumhuriyetin ilk üniversitesinin layık olduğu yerine gelmesini istiyorum

Personel yemekhane fiziki koşullarının ve yemek münü kalitesinin artırılması

İdari personelin kendini geliştirecek eğitim kurs imkanların yaratılması ve sosyal faaliyetlerin fazlaştırılması.

Teknisyen kadrosunda bulunan bir idari personel ile aynı işi yapıyoruz. Fakat o kadrosundan dolayı daha fazla maaş alıyor. Eşit işe eşit ücret kriteri olmalı.

İdari personel bulunduğu kadroya göre görevlendirilmeli veya fiilen yaptığı göreve göre maaş almalı

Yapılan işle ilgili bu işle ilgili kişilerin fikirleri dikkate alınmalı, bir işin planlanmasında alınan kararların o işle ilgili personelin fikri alınarak yapılması, yapılması istenen işin karar aşamasının uzun sürmesi, fakat uygulamanın acil olarak yapılmasının istenmesi, işin aceleyle getirilmesine sebep olması nedeniyle iyi yapmak yerine bir an evvel yapmak önceliğine dönüştürülmesi (burada kastedilen beklenmedik bir sorunun çözülmesiyle ilgili acele edilmesi değil yapılması planlanan işin yapacak olana geç bildirilmesi veya yapılma süresinin kaliteden önce gelmesidir.

Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavının her yıl yapılması gerekir bir hizmetli teknisyenlik yapmamalı bir memur şoförlük yapmamalı bir tekniker hasta kayıta çalışmamalı bir hastabakıcı sekreterlik yapmamalı idari personel idari işte çalışmalı teknik personel teknik işte çalışmalı

Acilen personel planlamasına ihtiyaç var tüm personelden bir cv şeklinde olabilir sertifika diploma ve uzman olduğu yetkinliğinin bulunduğu alanlar öğrenilmeli ona göre kadro verilip çalıştırılmalı.



## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

Personele yönelik servis imkanının sunulmasını, kantinlerin ve temizlik personelinin birimlerdeki çalışmalarının denetlenerek hijyen şartlarının iyileştirilmesinin sağlanması.
Ankara dışında bulunan üniversitenin kurumlarında çalışan personele yemek yardımı konusunda çözüm bulması (TÖMER Bursa Şubesi, İzmir Şubesi, Antalya Şb. vb..)
Görevde yükselme ve kadro değişikliği sınavlarının zamanında yapılması ve maliyeden kadro istenmesi
Personelin başka birimlere gitmek istemesi, servis hizmetinin verilmemesi, sosyal imkanların kısıtlı olması, üniversite de maaşların yetersizliği, görevde yükselmelerde kişi ayrımcılığı yapılması
Sosyal ve kültürel faaliyetlerde ticari amacı olmamalı. Sadece hizmet olmalı. (örneğin: yumurta çok çok pahalı)
Personellerin sık sık görevlendirilmesi performans düşüklüğü yaratması ve kişinin yeteneklerine göre görev yapmaması
İdari personele belli aralılarla görevde yükselme sınavları açılması
Yöneticilerin siyasi ayrımcılık yapmaması gerekir. Liyakate önem vermeli. Adam kayırmacılıktan vazgeçmelidir. Çalışanların hak ve adaletini eşit şekilde sağlamalıdır.
Üniversitenin sosyal kültür ve eğitim imkanlarının idari personelin gelirin göre dengelemelidir. Maddi imkanlarımızın yaşanabilir duruma getirmesi gerekir.
Fakülteler arası personelin birbirini tanıması ve kaynaşması birbirini daha iyi anlaması için çeşitli aktivitelerin organize edilmesi gerekir. Personel birbirini tanımıyor.
Diyetisyen sayısının artırılması
Rektörlük yönetiminin fakülte dekanlıklarının yönetim anlayışı hakkında bilgi alabilmek için fakültedeki idari personelden ve öğrencilerden geri bildirim alması gerektiğini düşünmekteyim.
Maddi anlamda hiç bir ekstra avantajımız olmaması, servis ve yemek sıkıntısı giderilebilirse daha mutlu çalışabiliriz.
Personel memnuniyetini yükseltecek çalışmaların artırılması,  Liyakata gereken önemin verilmesi,  Motivasyon,  Birimlerin yeniliklerinin yakından takip edilebilmesi için gerekli bir masanın kurulması.
İdari personelin ofis ya da birim içerisinde yiyecek içecek ihtiyacını karşılayacak hiçbir ekipmanın olmaması nedeniyle özellikler sıcak havalardaki mağduriyetin giderilmesi amacıyla ya birim içerisine buzdolabı ya da otomatlar konulabilir.
Üniversitemizin; kendi çalışanlarına, öğrencilerine ve hizmet verdiği halka insan eksenli ve insani değerlerle hizmet vermesini ve kişi ayrımı yapmadan hizmet vermesini dilerim.

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

Tüm birimlerde çalışan personel arasında ödül ve ceza sisteminin çok iyi işletilmesini çok isterim.

Memuriyetin temeli olduğuna inandığım liyakat sisteminin hakkaniyet içinde uygulanmasını arzu ediyorum.

Böyle köklü bir üniversitede çalışmaktan, öğrenciliğim dahil 12 senemin geçtiği bu eğitim kurumunda yer almaktan büyük gurur duyduğumu belirtmek isterim.

Dünya üniversitelerinin bilim adamları bilimsel çalışmalar ve araştırmalar yapıyor Ankara Üniversitesi bu alanda hiçbir şey yapmıyor bence, bizim bilim adamlarımız belki yeterli imkanları olmadığından belki bu zihniyette olmadıklarından dünya arenasında ortaya pek bir şey koyamıyorlar.( istisnalar var tabii ama çok az, kaideyi bozmayacağı için genel durumu gördüğüm kadarıyla yazdım)

Kültür ve sanat konularında hele çok yetersiz bizim üniversitemiz... Hizmetler var mesela, çocuklarımıza uygun fiyatlı kreş ve yemekhane ama kalitesi çok düşük.

Çalışan memurlara servis tanınmaması en büyük eksiklik. Yemek ücretlerinin pahalılığı da ayrı bir konu

İdari personel için son 10 yılda yapılan hizmetler düşünüldüğünde hangi uzunlukta bir liste ile karşılaşıldığının tarafınızdan düşünülmesini istiyorum. Devletin üniversitemize aktardığı kaynakların maaşlar dışında kalan bir kaç gezi haricinde ne kadarlık bir oranının idari personel memnuniyetine ayrıldığı düşünülüyorsa, idari personel memnuniyeti o orandadır. Bizler hastaneye giderken, otoparkta yer bakarken veya özlük haklarımıza bakarken ne kadar az memnun olduğumuzu görüyoruz.

Yeni fikirlere açık olamama ve idari personellerin küstürülmesi.

Gerçek proje sahibi hocalarımızın yeterli desteği görememesi ve üniversiteye kazanç sağlayacak projelerin hayata geçirilmemesi.

İş bilmeyenlerin üst makamlara geçirilmesi.

Görevde yükselme sınavlarında haksızlıkların yapılması.

Çok köklü bir üniversitenin eski binalarının boşaltılarak gereksiz harcamalarla yeni binalara geçirilmesinde israfların ve çalışanların mutsuz edilmesi projesi bizleri hayli üzdü.

Köklü üniversitelerin en önemli özelliği tarihi binalarının korunması ve hala günümüzde işlevsel kalması.

Önemli olan içinde bilim üretmek olan misyonunu unutmaması.

Ankara Üniversiteliyiz derken duyduğum gurur şimdilerde yok maalesef. Çok kişi mutsuz edildi. Akademik idari fark etmiyor. Artık silkinip birlikte atılımlar yapma zamanı akademik idari ayrımı yapmadan.

Üniversite olarak üretmeye geçmeli. Yoksa ismi hala mevcut olan üniversite eriyip kaybolabilir. Sadece binadan ibaret olabilir.

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

Ankara Üniversitesi olarak kitap satış web sitesi oluşturulmalı ve ödeme internet ortamında yapılmalı, Türkiye' deki herkes bizim kaynaklarımıza ulaşabilmeli.

Davetiyeler internet ortamında da bize ulaşmalı.

İdari personel telefon rehberi oluşturulmalı.

İmzalar güvenlik girişlerinde atılmalı.

Gölbaşı'nda lojman yapılırsa personelin orada çalışması teşvik edilmiş olur.

Çalışanların buldukları kadroyla çalıştıkları yerler birbirleriyle asla uyuşmamaktadır. Örnek: hizmetli- teknisyenlik , laborant-memurluk , hastabakıcı-sekreterlik , memur-şoförlük, tekniker- hasta kayıt görevlisi pozisyonlarında çalışmaktadırlar herkes kadrosunun gerektirdiği işi yapmalı.

İdari personelin herkes hangi kadroda ise kadrosuna göre görev yapması (örneğin laborant kadrosunda olan bir kişi sekreterlik yapması gibi) maaşına göre adil çalışma istiyorum.

Personel servisi ile evlerimize gitmek

İdari personelin maaşlarının kurum ödeneği adı altında iyileştirme sağlanması.

Stratejik plan çalışmalarında çevre bilincinin A.Ü. Personelinde farkındalık yaratacak şekilde yer alması,

enerji ve su verimliliğinin stratejik plan çalışmalarında yer alması

yenilenebilir enerji kaynakları ile kampüslerin enerjisini doğaya zarar vermeden kendi kendine üretilmesinin sağlanmasının stratejik plan çalışmalarında yer almasının sağlanması

su verimliliğinin dikkate alınması gri suyun geri dönüşümünün sağlanması

atıklarla doğaya zarar verilmemesi ve geri dönüşümlü ürünlerin kullanılması

üretimde çevreye zarar veren atıkların üretim aşamasında kullanılmamasına dikkat edilmesi

araştırma ve uygulama çiftliklerinde ekolojik üretimle ve yerli tohumlara sahip çıkılarak üretimin yapılması ve araştırma alanların da yerli tohumla sahip çıkılması ve organik üretime sahip çıkılması.

Ziraat fakültemizden yerli tohum fide bulabilmeliyiz. Doğal hayat ve nesillerimiz için sürdürülebilir doğal kaynaklar konularına stratejik plan çalışmalarında yer verilmesini temenni ederim.

İdari personel olarak önemsenmek. Üniversiteyi bir tek akademisyenlerin ayakta tutmadığını akademisyenlere iletmek, öğretmek, uygulamak. Aile olduğunu ilk önce onlara benimsetmek iş konusu dışında personelin ailenin üvey evladı olarak muamele göstermemek bu konuların hassasiyetine eğilinmesi.

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

<p>Üniversite derhal</p> <p>1- Ankara teknik üniversitesi</p> <p>2- Ankara sosyal bilimler üniversitesi</p> <p>3- Ankara sağlık bilimleri üniversitesi</p> <p>olarak 3 üniversiteye ayrılıp günün gerektirdiği modern ve çağdaş yapılanmayla yeniden kurulmalıdır.</p>
<p>Servis imkanı olmaması veya yol parası katkısı olmaması, akademik personelin idari personeli önemsememesi, vs.</p>
<p>İdari personel için yeterli sayıda kadro tahsisi hususunda paydaşlar ile birlikte samimi çaba gösterilmesi ve bu kadroların %100 hakkaniyet ile dağıtılmasını sağlanması ve tüm sürecin şeffaf, erişilebilir olması.</p> <p>İdari personel için sağlık ve sosyal hizmetler açısından desteklenmesi. Bu süreçlerinden şeffaf ve adil olması.</p>
<p>Bugün herkesin en büyük sorunu olan maddiyat idari personelde dip noktada olmasına rağmen sosyal hizmetlerden idariler yüksek fiyatlandırma ile karşılaşmaktadır. Çalışanın üstüne fazlasıyla gidildiği çalışmayanların ise boş ver bir köşede otursun tavrı sergilendiği bir çok birimlerde en büyük probleminde başında da kadro geldiğini düşünüyorum. Rektörlük ve bağlı olduğu birimlerde işe başlayan kişilerin kısa bir süre sonra 'bilgisayar işletmeni' kadrosu verilirken fakültelerde bu kadro için insanlar yıllarca beklemekte ve saçma bir sıralama ile yarış içerisine sokulmakta tabii bu 'torpil'i olmayanlar için geçerli. Cumhuriyetin ilk üniversitesiyiz diye düşünülürken yobazlığın ve hak yemede de baş sıralarda olduğumuzu düşünüyorum..</p>
<p>Akademik personelin, idari personelin sunduğu iş ve hizmetlere yönelik olarak gösterdiği olumsuz tutum ve davranışlar.</p>
<p>Lütfen çalışan motivasyonu sağlayınız. Eğitimine uygun iş veriniz. Haksızlık ve mobbing yüzünden iş yapamaz hale gelen sendika yöneticilerini koruyunuz. Lütfen ceza mekanizmasını işletmeden önce çalışanı tekrar tekrar dinleyiniz ki ahlaksız bir çalışanınız olmasın. Birim sorumlusu atanan hocanın yüzünü sadece yılda 1 kez gördüğümü söyleyerek, yerine bıraktığı çalışanın egosuna göre iş yapılmasının önüne geçecek, iş yürüsün de nasıl yürürse yürüsün mantığında olmayan ciddi yöneticiler atayınız.</p>
<p>İdari personel de olsa herkes unvanlarını kullanabilme hakkına sahiptir ve kullanılmasına izin verilmelidir. İdari personel de olsalar unvan ve kadrolara göre çalışanlar arasında fark olmalıdır. İisini düzgün yapmayan personel ciddi şekilde uyarılmalıdır. Kadrodan dolayı üniversite adına yapılan güzel şeyler göz ardı edilmemeli takdir edilmeli devamı için teşvik edilmelidir. Bodrum katta çalışma odaları olmamalıdır. Dekanlık için ayrı bir bina tahsis edilmelidir. Temizlik ve hijyene gereken önem verilmelidir</p>

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

Sosyal imkan ve olanakların artırılması ve geliştirilmesi

Yüksek lisans mezunu olan personel için 2000 yılından bu yana uzmanlık kadrolarının açılmaması, doktora yapmak için personelin teşvik edilmemesi ve desteklenmemesi, halen lise mezunu insanların yönetici kadroda olmasından hoşnut değilim.

İdari personele becayiş hakkı tanınmalı,

üniversitenin ihtiyaç duyduğu personelin önceden ilan edilmesi stratejik olarak üniversitenin hangi biriminde hangi unvanında kaç personelin belirlenmeli zira görevde yükselme sınavları ihtiyaca göre değil yükseltmek istenen personele göre açılıyor

Servis imkanının olmaması, yemek ücretlerinin Türkiye geneli düşünüldüğünde azami sınırı belirlemesi çok can sıkıcı durumlardır.

Üniversitede çalışan idari personelin yeteneklerinin kullanılmadığını düşünüyorum.

Huzurlu bir çalışma ortamı yerine stres yüklü bir ortamın yaratılması çalışma zevkini olumsuz etkiliyor.

Kariyer hedeflerine gem vurmamızı sağlamaya çalışan bir kurum ve yönetim anlayışı var üniversitemizde.

Liyakat gözetilmeden yapılan görevlendirme ve atamalar iş barışını bozmakta ve kuruma güvenimi sıfırlamaktadır, bu üniversitede terfi gibi bir şansımın olmayacağını kavramış olarak, ancak bu kurumdan gidebilirim ilerde, çalışmalarımın karşılığını görebileceğimi düşünüyorum.

Üniversite sistemli bir şekilde çalışmıyor, işler düzensiz olarak günü kurtarmak için yapılıyor. Üniversite içerisindeki online olarak gerçekleştirilmekte olan tüm işlerde sistemsel sorunlar yaşanıyor, bu sorunları çözebilecek teknik personellerin yetersiz kalıyor.

İdari ve teknik kadroda çalışanların yaşadığı sıkıntılar.

Üniversite yalnızca akademik personelden ibaret değildir. İdari ve teknik personel, işçi görmezden gelindiği sürece iş barışı ve çalışma huzuru ancak ve ancak tek taraflı sağlanacaktır. Başarılı yönetim, mutlu azınlığı değil çoğunluğu yaratan yönetimdir.

Kurumun stratejik planında; öncelikle çalışanların (akademik ve idari) memnuniyetinin sağlanması gereklidir. Bunun hizmet üretimine yansıtacağı olumlu etkiden dolayı üniversitenin hedeflenen amaçlara daha kolay ve etkin ulaşmasını sağlayacaktır.

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

1) 657 sayılı kanunda açıkça belirtildiği üzere idari personelin kariyer planlaması yapması için görevde yükselme sınavlarının daha önce sendikalar ile üniversite yönetiminin sağladığı mutabakata göre yılda bir kere ya da en azından 2 yılda bir kere yapılması, ayrıca yapılacak bu sınavın tarafsız bir kuruma ( ÖSYM ,MEB, ...vb.) kuruma yaptırılması gerekmektedir. ( bu tür sınavların en azından 2 yılda bir yapıldığında; idari personellerin sınava çalışırken öğreneceği mevzuat, yönetmelik, kanun vb. çoğu konuya hakim olması ve öğrenmesi demektir. Bu da üniversitede çalışan idari personelin bilgisi ve çalışma kalitesi yükseltecektir.)

2) Fakülte sekreteri, yüksekokul sekreteri kadrolarına liyakata göre atamalar yapılması ayrıca bu kadrolara atama yapılarak sonradan hülle yoluyla hastane müdürü ya da şube müdürü kadrolarına yapılan atamalardan vazgeçilmesi gerekmektedir. Ya da bu tip bir atama yapıldığında hangi kriterlere göre seçimlerin yapıldığı objektif bir şekilde tüm çalışanlar ile paylaşılmalıdır.

3) Akademik personel ile idari personel arasında yapılan ayrımcılığa son verecek sosyal çalışmalar yapılmalıdır.

Bu anketin birim bazında yürütülmesinin daha spesifik tespitler yapılmasına olanak sağlayarak üniversitemizin daha iyi yönetilmesine katkıda bulunacağı kanaatindeyim.

Ve son olarak keşke üniversitemiz bu işi zorunluluğun bir parçası değil de kendiliğinden yapmış olsaydı. O zaman bu anket girişiminin bir şeyleri değiştirme gücüne sahip olduğunu düşünerek biraz daha mutlu ve umutlu hissedebilirdik idari personel olarak.

Özellikle araştırmacı olacak kişilerin seçiminde kişisel yakınlığın tercih edilmesi yerine gerçekten bilime katkı verecek gençlerin seçilmesi, önlerinin açılmasına önem verilmesi

Yöneticilere, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri anabilim dalı ile insan kaynakları yönetimi ve kariyer danışmanlığı anabilim dallarının değerli öğretim üyeleri tarafından uzun süreli olarak eğitim verilmesini talep ediyorum. Nedeni çalıştığım fakültede fakülte sekreteri yöneticilikten uzak davranışlar sergilemekle birlikte olumlu hiç bir motivasyon aracı kullanmamakta ve aksine idari personeli sürekli olarak aşağılamaktadır.

2019-2023 stratejik plan, güçlü ve zayıf yönler analizi analiz formunda da idari personel yetersiz ve sorunlu diyerek bu davranışını alenen somutlaştırmıştır.

İdari ve akademik ünvanlılar arasındaki işçi patron ilişkisinin ortadan kalkması. Hastanede özel muayenelerden personelin ve birinci dereceden yakınlarının ücretsiz faydalanabilmesi. Personel servisinin olması.

Unvan dağılımlarının ve personel tahsisinin adil olması.

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

Kuruma eleman alımında titiz ve incelikli çalışmaların yapılmasına öncelik verilmelidir. Kurumun nitelikli ve genç insan kaynağına ivedilikle ihtiyacı vardır. Özellikle bilgisayar "kullanımında" donanımlı personel alımı, işlerin hızını ve kalitesini %50 artıracaktır. Kurumun eskimiş zihniyetten kurtarılması acilen gereklidir. Çünkü Türkiye'nin en köklü ve saygın kurumlarından biri olması, topluma örnek olmayı ve ülkeyi ileri seviyelere taşımayı gerektirir. Şu anki haliyle bu ihtiyaca yanıt vermemektedir. Maddi sorunları bahane etmeyip sorunlara objektif yaklaşılması ilerlemeyi hızlandırır.

Kalite yönetimi sadece kağıt üstünde değil fiilen de uygulanabilmelidir.

Personelin kadrolarıyla unvanları arasındaki uyumsuzluk giderilmeli, hak edilen unvanlarla emekli olmaları sağlanmalıdır.

Üniversitenin gelenekçi yapısını aşması gerektiği her kesime imkan verilmeli

İnsanlar ekmek parası için çalışıyor ama haksızlıklar karşısında çalışma şevk ve istekleri kalmıyor.

Çalışanlar arasında rotasyon olmalı. 5 yıldan fazla kimse aynı birimde çalışmamalı. Birimlere yeni gelen personele diğer çalışanların işi öğretmemesi ve bunun bir cezai uygulamasının olmaması. Özellikle mali işler ve mutemetlik gibi birimlerde bunun daha yoğun yaşanması.

Aynı birimde uzun süre çalışan kimsenin kurumsallaşması ve kendisini oranın sahibi görmesi. Bu da maalesef yolsuzluk ve usulsüzlüklere neden olmakta.

Kurumun vermiş olduğu eğitimler ise daha yüzeysel ve yetersiz.

Yemek ücretleri son derece pahalı. Rektörlük ve diğer fakültelerde çalışanlara verilen yemeğin kalitesi ve sunumu maalesef aynı değil. Bu da çalışanlar arasında ayrıma neden olmakta.

- Hizmet içi eğitimlerin, personele duyurulma süreci daha güvenilir olmalı ve daha sık yapılmalı.

- Kurum içi yükselme sınavlarındaki kadrolar ihtiyaca, sınav içeriği de amaca yönelik olmalı. Sınav yapılmış olmak için yapılmamalı.

Her bir personelin (doktor, hemşire, sekreter vs) sorumluluğunun açıkça belirtilmesi herkesin daha sağlıklı çalışmasını sağlayacaktır.

Yönetimin bürokratik işleri bir kenara bırakıp personel sorunlarıyla ilgilenmesi, kişilerin sorunlarına çözüm bulucu yaklaşım göstermeleri ayrıca liyakat ilkesine göre atamaların yapılması

Görevde yükselme kriterlerinde iş deneyimine, eğitime ve kıdeme öncelik verilmesi

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

<p>İdari kadro atamalarında atanacak kişilerin özenle seçilmesi, daha eğitimli ve daha çok hizmet eden personellerden seçim yapılmalıdır. İdari personellerin görüşleri de alınmalıdır. Dekan ve Rektör seçiminde idari personellerde katılmalıdır.</p>
<p>İdari personel arasında ast-üst ilişkilerinin, kadro unvan ve yetkilerine göre şekillendirilmesi, kişisel yakınlık ve iş dışı ilişkilere göre belirlenmesinin önlenmesi, iş doyumunu, kendini çalışılan kuruma ait hissetme, iş memnuniyeti açısından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle işten ziyade iş dışı ilişkilerin amir-memur arasında ön plana çıkması önlenmelidir.</p>
<p>Çalışan olarak değilse hasta olarak geldiğinde prosedürün çok fazla olması insanların oradan oraya koşturulması hastanın tedavi için hemen sonuç alamayıp aylarca gidip gelmesi ultrason randevusunun 8 ay verilmesi gibi</p>
<p>Ayniyat saymanlarına şube müdürlüğü kadrosunun verilmesi için girişimde bulunulması</p>
<p>Kişi ve paydaşlara, kadrolarına bakarak değil insan oldukları için değer verilmeli ve ayrıcalık yapılmamalı.</p>
<p>Teknolojiyi bilen kişilerin yönetmesi</p>
<p>İdari görevlerin uzmanlaşmış idari personele verilmesi, yaptırılması. Koordinatörlüklerin sonlandırılması. Koordinatörlere iş öğretene kadar yönetimlerin süresi doluyor. Üniversitenin harcayacak zamanı olmadığı inancındayım. Rektör danışmanlarından bir veya bir kaçının da idari personel ve STK lardan olması gerekmektedir. Çünkü Rektörün altında çalışan her idari personel her şeyi ifade edemiyor.</p>
<p>Görevde yükselme sınavları yılda bir kez açılması yardımcı hizmetler sınıfında olup da memur görevi yapanların genel idari hizmetler sınıfı kadrosuna alınması</p>
<p>Yapılan istihdamda mevcut bulunan personellerden elinde mesleği olup farklı işlerde çalışan personellerimiz var bu arkadaşlara gerekli imkanlar sağlanmasıyla kendi branşlarında görev yapmaları hem çalışanların moral, motivasyonları ve dışa bağımlılıktan kurtulup hizmet alımı yapılmayacaktır.</p>



## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

- 1) İdari personel olarak Ankara Üniversitesi'nde insanlara ve çalışanlara değer verilmiyor olması çok üzücü. Akademik personel üniversitenin sahibi gibi insanları hor ve hakir görmesi çok bencilce bir davranış.
- 2) Yöneticilerin işlerini takip etmemesi ve gerekli ortamı sağlamayıp memurlar ne yaparsa nasıl yaparsa yapsın düşüncesi çok yanlış artık değişmeli
- 3) Hastane ve fakülteler olmak üzere bir çok yer denetlenmiyor sadece kağıt üzerinde belirtiliyor.
- 4) Şirket çalışanları gereğinden ve haddinden fazla iş yapmaya zorlanıyor.
- 5) Memurlar uygun konum ve pozisyonda çalıştırılmıyor ve bundan dolayı verim alınmıyor. Görev yeri değişikliği istediğimizde ise ret cevabı veriliyor.
- 6) Engelli çalışana değer verilmiyor ve kimsenin şikayeti dinlenmiyor-değerlendirilmiyor.

Engelli personelin ulaşılabilirliğinin yetersizliği, sosyal uyumda büyük sıkıntılar çeken engelli personellerin sosyal tesislerden cüzi miktarda faydalanmasını sağlayarak daha çok sosyalleşmelerine imkan vermek

İdari personele de tüm imkanlardan yararlanması için kapı açın misyon da vizyonda tavan yapar. Ör. Sosyal alanları, tatil kamplarını gezi ve sağlık yerlerinde personele ve ailelerine uygun fiyat gerekli kolaylık ve davranış ve tavırda saygı ve güven olduğu sürece üniversitemizin stratejik her şeyi de düzelir

Kurumlarımızdan şiddet ve siyasetin çıkartılarak asli görevi olan bilim üretmek ve eğitim öğretim hizmetleriyle anılması

Kadroların eğitime göre düzenlenmesi.

Servis, yemek ücretleri, görevde yükselme sınavlarının açılması, sosyal tesislerin fiyatlarının personele daha ucuz olması, 13/b-4 maddesince keyfi uygulamalara son verilmesi, görevlendirilmelerde idari personelin de görüşünün alınması.

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

Servis olanakları, yemek hizmetleri, yönetimlerin ihalelerde daha dikkatli olmaması ve devleti zarara uğratacak işlerin yapılması

Personelin üniversite olanaklarından daha fazla yararlanmasının sağlanması

Üniversite birimlerinde yapılacak düzenlemede, üst idari kadronun bir düzenlemeyi öncelikle o birimin aktif iş yükünü taşıyan personelin de fikrini alarak düzenlemelerin buna göre yapılması.

Ankara dışındaki illerde Ankara Üniversitesini temsil eden kurumlara yönelik çalışmalar

Lütfen ama lütfen çalışanlara değer verilsin kendi kurumumda kendimizi özel hissetmeliyiz işte benim kurumum demeliyim.. Amirler biraz daha sıcak kanlı olabilir.. Personel arası kaynaşmanın sağlanması. Sosyal faaliyetlerin artırılması.

Kampüsler arasındaki ulaşımın olmaması personel dağılımında belli bir düzen içinde yapılmaması kim gidip isterse içinde tanıdığı varsa onu istediği yerde çalıştırıyorlar ama sesini çıkarmayanlar hep aynı yerlerde devam ediyorlar yemekhane diye bir şey yok zaten o yemeklerin kalitesizliğine bir o kadar da ücret vermek daha acı olanı diğer üniversitelerle karşılaştırıldığında aradaki fiyat farkı ortada.

Hastanelerde idari personel olarak hiç bir değerimiz olmadığı ortada para vermeden hiç bir öğretim üyesine muayene olamamız mı acı yoksa personeliz deyince hiç muhatap alınmamız mı.

Kadromla ilgili çalışmıyorum diğer işlerle ilgili iş yükü çok fazla adam kayırma var yöneticiler psikolojik baskı yapıyor

Yöneticilerin engelli idari personelin sorunu dinlemediği gibi keyfi uygulamaları da oluyor. Mesleki bilgi becerisi belgesi olan idari personele öncelik verilmiyor çoğunlukla idareci kendine yakın gördüğü kişileri ödüllendiriyor

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

Maddi ve manevi hiç tatmin yok. Ne çalıştığımız süreçte ne de emekli olduğumuz da. Sözde "biz bir aileyiz" ifadesini maalesef ne hissedebiliyor ne de yaşayabiliyoruz.

Akademisyenlere yönelik her şey..(yükselmeleri kademeler kadroları doçentliklere geçişleri prof. olmaları süresi gelen oluyor ) ya biz ?

Maalesef diplomalarımızdaki unvanlar hiç bir şekilde değerlendirilmiyor?

Bu kadro kademe işlerini fakültelerde birimlerde değil de bir el altında Rektörlükte tarafsız olarak yapılmalı.

Diplomalardaki unvanlara göre kadroları hazırlamalılar. Sormadan, hatta herkese kadrolarını diploma unvanlarına göre atamaların yapılması.

Hizmetlere göre ekonomik olarak maaşlara ek ücretler ayarlanabilmeli

Ulaşım ücreti büyük şehir belediyeler ile bir protokol imzalanarak ücretsiz yapılabilir.

Mesai saatlerinde ya da günün belirli saatlerinde ücretsiz ulaşım sağlanabilir.

Akademik merkezci zihniyetle yönetimde olduğu sürece hiçbir şey değişmeyecektir.

Ne kadar etkili olur bilemiyorum ama idari personelinde insan olduğu yapılan bütün hataların idari personele yıkılmaması,

Mağduriyetleri dile getirse bile idari personele muvafakat verilmemesi insanların mağdur edilmesi üniversitemize yakışan hareketler değildir.

İnsanlara insan olduklarını hatırlatan bir üniversite olmamız dileğiyle

Bilgi ve beceri artırmaya yönelik uygulamalı hizmet eğitimler artırabilir.

Havuz ücretleri çok yüksek

Yemek pahalı ve daha kaliteli olabilir

Tüm personel için adil ve liyakata uygun görevlendirmeler ve atamalar yapılması için değerlendirme yapılması

İnsan yerine konmak istiyoruz.

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

<p>Öğrenciler tanınan gezi, spor, konser olanaklarının idari personele de eşit oranda tanınması</p>
<p>Mezun olduğumuz mesleklere uygun işlerse çalışmak istiyoruz, yemek hizmetlerinin daha ucuz ve kaliteli olmasını istiyoruz, üniversitemiz sosyal ve eğitim tesislerinin fiyatlarının idari personelin gelir düzeyi göz önüne alınarak belirlenmesini istiyoruz. İdari personele daha fazla sosyal tesislerden yararlandırılma imkanı tanınmasını istiyoruz. Üniversitemiz okullarında bizler de uygun fiyata çocuklarımızı okutmak istiyoruz. Bu üniversitenin sadece akademisyenlere ait olmadığını hissetmek istiyoruz.</p>
<p>İdari personele servis ve yemek hizmetleri sağlanması önemle rica ederiz. Yöneticilerimizin de hakkaniyetli davranmaları ve tarafsız olmalarını temenni ederiz. İdari personele bir köle muamelesi değil de arkadaşça ve dostça yaklaşılması ve de yumuşak sözler sarf edilmesi sevecen olunması sorunların samimi olarak çözülmesi dileğiyle</p>
<p>Ankara üniversitesinde olmaktan gayet mutluyum fakat üniversitemizin diğer bazı üniversiteler gibi personelinin yemek ve servis ihtiyacının uygun maliyette karşılanması daha da memnun edici olurdu.</p>
<p>İdari personele de yöneticisini seçme ve seçilme hakkı tanınması verilmesi. Akademik personele seçme hakkı veriliyor. İdari personel yöneticisini neden seçmesin, onların da seçme (oy kullanma) hakkı olmalı.</p>
<p>Rektörlük seçimlerinde ve dekanlık seçimlerinde de personellerin katılımının sağlanması.</p>
<p>İdari personellere sorumlu atanacaksa özellik olarak diğerlerinden üstün olması lazım.</p>
<p>Öncelikli olarak yemek ücretlerinin pahalı olması ve hastanelerdeki personelin davranışlarından memnun değilim.</p>
<p>Allah aşkına güvenlik personelinin yaşam alanlarını düzeltiniz</p>
<p>Ankara Üniversitesi personeli olarak kendi kurumlarımızda bile hiçbir önceliğimizin olmaması çok üzücü. Örneğin Tıp Fakültesi biriminden bir yakınımıza randevu alabilmeyi hala başaramadığımız dönemler oluyor ya da üniversite personeli olduğumuzu kimlikle belirttiğimiz halde uzun muayene ya da tetkik sıralarında beklemek çok üzücü. Camı bile olmayan odalarda amirlerimiz tarafından mobbing uygulandığı halde işimizi en iyi şekilde yapma telaşındayız</p>

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

İdari ve akademik ayrımı olmadan herkesin bu kurumun birer çalışanı olduğu, her iki kesimin birbirini tamamlayan unsurlar olduğunun kabul edilmesi, idari kadrolar için görev tanımlarının yapılması ve özellikle fakülte yönetimlerine bu tanımların bildirilip personelden görevinin gerektirdiği işleri yapmasının sağlanması görevi dışındaki bir konuda çalışmaya zorlanmaması ve bunun bir yaptırım haline gelmemesi, yeterli fiziki çalışma ortamının sağlanması, personelin tanımlı ve mevcut kadrosunda çalışmasının sağlanması

Kesinlikle tayin hakkı olmalı

Üniversite güvenliğinden daha verimli çalışma alınabilmesi için personel sayısının makul sayıda olması gerekmektedir.  
Güvenlik personelinin sağlıklı ve uygunsuz çalışma ortamlarının araştırılmasını çalışma saatlerinin araştırılmasını psikolojilerinin dışlanmışlık duygularının değersizlik duygularının araştırılmasını rica ediyorum.  
Kadrolu güvenlik memurlarının da aynı sınıfta fakat sivil büro memurluklarında çalıştırılabilmesinin önünün açılmasıyla ilgili çalışmalar yapılmasını diliyorum.

Uygulanan idari yapıdaki baskının bazen mobbing seviyesinde olması ve idari akademik personel ayrımının çalıştığım fakültede en üst seviyeye gelmesi

Üniversite tüm paydaşlarıyla çekirdek ailenin geniş kapsamlı halidir diye düşünüyorum. Çekirdek ailede ayakta kalabilmek, verimli olabilmek için nasıl birlik ve beraberlik içinde olunması gerekiyorsa üniversitemizde de aynen birlik ve beraberliğin saygı ve sevginin tesis edilmesi gerekir.

Eğitim şart

Ankara Üniversitesi Mensubu olarak en iyi şekilde hizmetin sağlanması ve üniversitemin olası zarardan etkilenmemesi ve etkileşimin artırılması için ;

- bireysel sosyal danışma birim oluşumu ya da vb.

- kurum içinde belirgin iş güvenliği uzman birimi

- Ankara Üniversitesi Mensubu ve çalışanı olarak kendimi değerli hissediyorum, birim içinde günü kurtaran çalışmaları gördükçe üzülüyorum.

Üniversitemi çok seviyorum ismi güzel şeylerle anıldığına çok mutlu oluyorum.

Sosyal ve kültürel hizmetlerin daha fazla olması

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

Temennim kampüse büyük bir mescid yapılması
Satılan ürünlerin idari personele daha ucuz satılması
Kreşler ücretsiz olmalı, ticari amaçlı olmamalı
İş tek başıma yaptığım için birden fazla iş yapmaktayım. Bu da iş verimimi düşürmektedir. Birden fazla iş yapmak istemiyorum.
Enstitülerde müdüründen sekreterine kalite yerlerde sürünüyor. Doktora tezlerini ortaokul mezunu bunak sekreterler kontrol ediyor. Anlarmış gibi birde tez özetini az bulup daha fazla yazılmasını emredebiliyor.
Gayrinizami, tamamen kanunsuz uygulamaların ve yaptırımların olması, personellere davranış şekli nedeniyle sürekli mobbing e maruz kalmak.
Bu üniversitenin gerçekten düzelmesini istiyorsanız atamalarda liyakata önem verilsin. Yemek ücretlerini diğer üniversiteler gibi aynı fiyata çekilmesi
Personel istihdamında kalifiye personel seçimi yapılamadığı gibi, kendini geliştirmeye daha verimli çalışmalar yapmaya çalışan personelin eğitimle desteklenmesi gerekirken, aşağı çeken bir sistemde çalışmaktan hiç memnun değilim. Çalışma ortamından memnun olmayan onca arkadaşımın verdiği dilekçelerinin dikkate alınması.
Çalışan insana hakkının karşılığının verilmesi. (idari- akademik ayrımı yapılmadan) Kadroların çalışana, liyakata uygun olarak verilmemesi. Kendini geliştirmek isteyenlerin eğitim olanağının verilmesi. Materyal ve çalışma şartlarının düzenlenmesi. Yıl sonlarında devletin verdiği bütçeyi bitirmek için gereksiz (bakım- onarım ve materyal) harcaması yapılmaması. İnsana insan olduğu için değer verilmesi.

## Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Diğer Görüşleri

Üniversitemizde memurları hiç önem verilmiyor, eğitim yuvasında eğitimsizlik görüyorum, görevde yükselme diye bir şansın yok sınav var diyeceksiniz sınavda formalite yaptıkları bir sınav öylesine ben birde akademik değil idari kadrodaki amirlerin eğitimsiz insanlar olduğunu düşünüyorum amirliğin nasıl yapılacağı hakkında eğitim şart.

Sadece ankette değil gerçek hayatta da öğrenci ve sayın akademisyenler olmazsa olmaz ise üniversitelerde idari personellerinde olmazsa olmaz olduğunun hatırlanması değer verilmesi.

Yönetime yakın olana değil herkese hak ettiği kadronun verilmesi.

Akademisyenlerin idari personeli kendi oyuncağı gibi kullanmaması, istediği saatlerde çalıştırıp bir kez gelmedi diye çöpe atar gibi insanı oradan oraya savurma hakkına sahip olmamalı ve personeli konuşmak istediğinde ondan kaçmadan yüzleşmeli randevu vermeli.

Bu bütün makamlardaki hocalarım için geçerli bu kişi kendisiyle görüşülmesine engel olduğu gibi diğer yöneticilerin idari personelle görüşmesine engel olmamalı.