

ANKARA MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ 2025-2026 EĞİTİM-ÖĞRETİM YILI GÜZ DÖNEMİ MEMNUNİYET ANKETLERİ ANALİZ RAPORU

Kalite ve Akreditasyon Koordinatörlüğü
Şubat 2026

İçindekiler

2025-2026 Güz Dönemi Akademik Personel Memnuniyet Anketi Analiz Raporu	3
1. Katılımcı Profili.....	3
2. Yönetişim Durumu	4
3. Hizmetlerden Memnuniyet.....	6
4. Kurumsal Aidiyet.....	8
5. Birim/Fakülte Bazında Karşılaştırmalar.....	10
6. Görüş ve Öneriler	12
7. Genel Değerlendirme ve Öneriler	15
2025-2026 Güz Dönemi İdari Personel Memnuniyet Anketi Sonuçları ve Değerlendirmesi	19
1. Katılımcı Profili.....	19
2. Yönetişim Durumu	20
3. Hizmetlerden Memnuniyet.....	21
4. Kurumsal Aidiyet.....	23
5. Birim Bazında Karşılaştırmalar.....	24
5. Görüş ve Öneriler	25
6. Genel Değerlendirme ve Öneriler	27
2025-2026 Güz Dönemi Ön Lisans ve Lisans Öğrenci Memnuniyet Anketi Analiz Raporu	30
1. Katılımcı Profili.....	30
2. Eğitim-Öğretim Faaliyetleri	31
3. Fiziksel ve Dijital Altyapı	33
4. Destek ve Sosyal Hizmetler	35
5. Kurumsal Memnuniyet ve Aidiyet	40
6. Fakülte/Bölüm Bazında Karşılaştırmalar.....	42
7. Görüş ve Öneriler	44
8. Genel Değerlendirme ve Öneriler.....	47
2025-2026 Güz Dönemi Lisansüstü Öğrenci Memnuniyet Anketi Analiz Raporu.....	52
1. Katılımcı Profili.....	52
2. Eğitim-Öğretim Faaliyetleri	53
3. Fiziksel ve Dijital Altyapı	55
4. Akademik Destek ve Hizmetler.....	57
5. Kurumsal Memnuniyet ve Aidiyet	60
6. Enstitü/Program Bazında Karşılaştırmalar.....	62
7. Görüş ve Öneriler	64
8. Genel Değerlendirme ve Öneriler.....	65

Bu rapor, Ankara Medipol Üniversitesi Kalite ve Akreditasyon Koordinatörlüğü tarafından Şubat 2026 tarihinde hazırlanmıştır.

2025-2026 Güz Dönemi Akademik Personel Memnuniyet Anketi Analiz Raporu

1. Katılımcı Profili

2025-2026 Güz döneminde gerçekleştirilen **Akademik Personel Memnuniyet Anketi**'ne toplam **123 akademik personel** tam katılım sağlamıştır. (Ayrıca 114 kişi anketi tamamlamadan bırakmıştır.) Katılımcılar üniversitenin hemen her biriminden akademik personeli temsil etmekte olup, demografik dağılımları aşağıdaki gibidir:

Katılımcıların büyük kısmı kadın olup, **%71,5'i kadın (n=88)** ve **%28,5'i erkek (n=35)** olarak gerçekleşmiştir. Bu dağılım, üniversitedeki akademik kadronun cinsiyet kompozisyonunu yansıtmakta ve ankete kadın akademik personelin daha yüksek katılım gösterdiğini düşündürmektedir.

Akademik personelin yaş profili ağırlıklı olarak orta yaş gruplarında toplanmaktadır. **26-38 yaş arası %54,5** ile en büyük dilimi oluştururken, **38-50 yaş arası %35,0** ile ikinci sıradadır. Daha genç (<26) ve daha ileri yaş grupları (>50) ise daha az temsil edilmiştir (18-26: %2,4; 50-70: %8,1; 70+ yaş: %0). Bu durum, ankete katılan akademik personelin çoğunlukla genç ve orta yaşlı yetişkinlerden oluştuğunu göstermektedir.

Akademik personelin hizmet süresi ve eğitim düzeyi incelendiğinde, üniversitedeki kadronun görece yeni ve nitelikli kişilerden oluştuğu görülmektedir:

Katılımcıların yaklaşık **%40'ı 1-5 yıl**, **%30'u 5-10 yıl**, **%19'u 10-20 yıl** deneyime sahiptir. 20 yıl üzeri deneyime sahip olanlar ise %10'un altındadır. Sadece %1,6'lık bir kesim 30+ yıl gibi çok uzun araştırmacı deneyimine sahiptir. Bu dağılım, üniversitenin akademik kadrosunun önemli bir bölümünün kariyerinin ilk on yılında bulunduğunu göstermekte, kıdemli akademisyen sayısının görece az olduğunu işaret etmektedir.

Ankara Medipol Üniversitesi bünyesinde çalışma süresi verileri, personelin çoğunun kuruma son birkaç yıl içinde katıldığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların **%69'a yakını son 3 yılda** (0-1 yıl %8,1; 1-2 yıl %11,4; 2-3 yıl %13,8; 3-4 yıl %35,8) bu üniversitede işe başlamıştır. **4-5 yıldır çalışanlar %9,8**, **5-6 yıldır çalışanlar %8,1** ve **6 yıldan uzun süredir çalışanlar %13,0*** oranındadır. Bu dağılım, üniversitenin nispeten yeni kurulan veya büyüme sürecinde olan bir kurum olduğunu ve akademik kadronun önemli bir kısmının kuruma son yıllarda katıldığını göstermektedir.

Eğitim durumu ve görev yapılan birimlere dair veriler de akademik kadronun niteliği ve kurum içindeki dağılımı hakkında fikir vermektedir:

Katılımcıların büyük çoğunluğu ileri düzey eğitilidir. **%69,9'u doktora** derecesine sahipken **%28,5'i yüksek lisans** mezunudur. Sadece %1,6'lık bir kesim lisans mezunu olarak görev yapmaktadır. Bu durum, akademik personelin ezici çoğunluğunun doktora seviyesinde uzmanlığa sahip olduğunu, geri kalanının da en az yüksek lisans düzeyinde eğitim aldığını gösterir.

Ankete katılanların **%79,7'si fakültelerde**, **%9,8'i meslek yüksekokullarında (MYO)**, **%8,1'i yüksekokullarda** görev yaptığını belirtmiştir. Enstitülerde çalışan katılımcı bulunmamış, **%0,8'i araştırma merkezinde**, **%1,6'sı ise "Diğer" kategorisinde** (örneğin Sağlık Hizmetleri MYO gibi fakülte-dışı birimler) bildirim yapmıştır. Bu dağılım, ağırlığın fakülte kadrolarında olduğunu göstermektedir.

Üniversitenin farklı akademik birimleri incelendiğinde, hemen hemen tüm fakülte ve yüksekokullardan yanıt alındığı görülmüştür. En yüksek katılım **Sağlık Bilimleri Fakültesi**'nden (~37 katılımcı, %30 civarı) gerçekleşirken, **Tıp Fakültesi** (Türkçe ve İngilizce programlar toplam ~11 kişi, %9) ve **Diş Hekimliği Fakültesi** (toplam ~11 kişi, %9) de ankete önemli katkı sağlamıştır. **Eczacılık Fakültesi** (%8 civarı) ve çeşitli Sağlık Hizmetleri MYO programları (toplam ~%12 civarı) da dikkate değer katılım oranlarına ulaşmıştır. Buna karşın **Hukuk Fakültesi**, **Siyasal Bilgiler Fakültesi** gibi bazı birimlerden katılım çok düşük kalmıştır (her biri yalnız 1 kişi veya hiç yok). Katılımcıların **yerleşke dağılımı** da ağırlıklıdır: **%78'i Merkez (Ulus) Yerleşkesi**'nde, **%22'si Anafartalar (Hastane) Yerleşkesi**'nde görev yapmaktadır. Bu profil, anket sonuçlarının büyük ölçüde merkez yerleşkedeki fakülte öğretim elemanlarının görüşlerini yansıttığını, ancak hastane yerleşkesindeki personelin de anlamlı bir temsilinin olduğunu göstermektedir.

2. Yönetişim Durumu

Anketin yönetim ve yönetsel süreçlere ilişkin bölümünde (1'den 10'a kadar numaralandırılmış maddeler), akademik personelin üniversite içindeki yönetim, iletişim ve adalet algısına dair değerlendirmeleri alınmıştır. Bu **"Kurumsal Hizmetler/Yönetişim"** boyutundaki genel memnuniyet ortalaması **3,53/5** olup, bu da yaklaşık **%70,6'lık** bir memnuniyet düzeyine karşılık gelmektedir. Genel olarak akademik personel, yöneticilerle

iletişim konusunda olumlu bir tablo çizerken bazı yapısal konularda iyileştirme alanları olduğunu belirtmiştir.

Güçlü Yönler: Yönetişim alanındaki en yüksek memnuniyet, **yöneticilere erişim ve iletişim** konularında görülmektedir. “*Birimimin yöneticilerine kolayca ulaşırım*” ifadesine katılım oldukça yüksektir – bu madde ortalama **4,40** puan almış (%**88-90 civarı** olumlu görüş). Katılımcıların büyük bir kısmı birim yöneticilerine kolaylıkla ulaşabildiğini ve onlarla iletişim kurabildiğini belirtmiştir. Benzer şekilde, “*İşimle ilgili sorunları yneticilerimle rahatça paylaşabilirim*” ifadesi de yüksek bir ortalama ile **4,09** puana (%**82** olumlu) sahiptir. Bu bulgular, akademik personelin yöneticileriyle açık iletişim kanallarına sahip olduğunu ve yönetime erişimde sorun yaşamadığını göstermektedir. Ayrıca “*nerilerim dikkate alınır*” ifadesi de ortalama **3,83** puan olarak genel olarak olumlu tarafta yer almakta, ğretim elemanlarının belirli bir düzeyde fikirlerinin dinlendiği izlenimini vermektedir.

Gelişmeye Açık Yönler: Yönetişim boyutunda en düşük puan alan konular, insan kaynağı yeterliliği ve kariyer geliştirme imkanlarıyla ilgilidir. Özellikle “*Birimimizdeki akademik kadro sayısı yeterlidir*” ifadesi, ortalama yalnızca **2,89** puan olarak bu bölümdeki en düşük memnuniyet seviyesini göstermiştir. Bu maddeye katılımcıların sadece yaklaşık **%32’si olumlu** görüş bildirirken, olumsuz düşünenlerin oranı %40’ı aşmıştır. Bu da pek çok akademisyenin bulundukları bölümde ğretim elemanı sayısının yetersiz olduğunu düşündüğünü ortaya koymaktadır. Benzer şekilde “*niversite akademik personele kariyer geliştirme imkânları sunar*” ifadesinin ortalaması **3,15**’te kalmış ve bu maddeye katılımcıların yalnızca **%36’sı** “katılıyorum” yönünde görüş belirtmiştir. Yaklaşık üçte birlik bir kesim ise bu yargıya katılmamaktadır. Bu sonuç, akademik yükselme ve kariyer planlaması konusunda niversitenin sağladığı desteklerin yetersiz bulunduğu yönünde bir işaret olarak değerlendirilebilir. Ayrıca “*niversitemizin performans değerlendirme ltleri adil ve objektiftir*” maddesi de ortalama **3,35** puanla görece düşük bulunmuştur. Bu durum, performans değerlendirme sisteminin adil olup olmadığı konusunda personelin kararsız veya hafifçe olumsuz bir algıya sahip olabileceğini göstermektedir.

Dağılım ve Olası Nedenler: Yönetişim alanındaki veriler, üniversitede **yatay iletişim kanallarının güçlü** olduğunu ancak **dikey planlama ve yapı konularında** bazı eksikler algılandığını düşündürmektedir. Örneğin, yöneticilere ulaşım ve sorun paylaşımı gibi günlük etkileşimler son derece olumlu bulunurken, daha kurumsal düzeydeki konular (kadroların yeterliliği, adil görev dağılımı, kariyer destekleri) soru işaretleri barındırmaktadır. Nitekim

“Görev, yetki ve sorumluluk tanımlarım açık olarak bellidir” ifadesinin ortalaması **3,53** ile nispeten iyi düzeyde olsa da “Görev, yetki ve sorumluluklar dengeli dağıtılmıştır” ifadesi **3,34** puanla biraz daha düşük kalmıştır. Bu, bazı akademik personelin iş yükü dağılımında adaletsizlik hissedebildiğine işaret edebilir. Sonuç olarak, akademik personelin yöneticilere ve günlük yönetim süreçlerine güveni yüksek olmakla beraber, kurumsal politikalar ve kaynak yönetimi konusunda geliştirici adımlara ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Bu bölümde elde edilen bulgular, üniversite yönetiminin özellikle **akademik kadro planlaması, performans değerlendirme ve kariyer gelişim imkanları** gibi konulara odaklanarak iyileştirmeler yapabileceğine işaret etmektedir. Bu alanlarda atılacak adımlar, mevcut güçlü iletişim kültürüyle birleştiğinde akademik personelin memnuniyetini daha da artıracaktır.

3. Hizmetlerden Memnuniyet

Anketin “**Üniversite Hizmetlerinden Memnuniyet**” başlığı altındaki soruları (Madde 11–25), akademik personelin kampüs altyapısı, idari-teknik hizmetler ve sunduğu imkanlara dair görüşlerini değerlendirmektedir. Bu 15 maddelik bölümün genel ortalaması **3,35/5** olup, yaklaşık **%67,0** memnuniyet düzeyine tekabül etmektedir. Sonuçlar, üniversitenin sunduğu çeşitli hizmetlerde memnuniyet düzeylerinin değişkenlik gösterdiğini; bazı alanlarda oldukça yüksek memnuniyet varken bazı konularda bariz iyileştirme ihtiyaçları olduğunu ortaya koymaktadır.

Yüksek Memnuniyet Olan Hizmetler: Akademik personelin en memnun olduğu hizmetlerin başında **kampüs temizlik hizmetleri ve güvenlik** gelmektedir. “*Üniversitemizin temizlik hizmetlerinden memnunum*” diyenlerin oranı oldukça yüksektir; bu madde ortalama **3,95** puan almış, katılımcıların neredeyse **%80’i** temizlikten memnun olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde “*Üniversitemizin sağladığı güvenlik hizmetlerinden memnunum*” ifadesi ortalama **3,94** puan ile temizlik hizmetlerine yakın bir memnuniyet düzeyi göstermiştir. Bu sonuçlar, kampüs temizliği, düzeni ve güvenliği konusunda akademik personelin genel olarak tatmin olduğunu, bu hizmetlerin görünür bir problem oluşturmadığını yansıtmaktadır. Ayrıca üniversitenin **kalite ve akreditasyon çalışmaları** da takdir edilmektedir: “*Üniversitemiz Kalite Komisyonu ile Kalite ve Akreditasyon çalışmalarından memnunum*” ifadesi **3,89** ortalama (yaklaşık %78 olumlu) ile görece olarak yüksek bulunmuştur. Bu, kalite geliştirme girişimlerinin akademisyenlerce fark edildiğini ve olumlu değerlendirildiğini düşündürmektedir.

Düşük Memnuniyet Olan Hizmetler: Hizmetler boyutunda en düşük memnuniyet düzeyleri, **teknoloji ve sosyal imkanlar** alanında ortaya çıkmıştır. Özellikle üniversitenin bilişim altyapısı ve çevrimiçi sistemleri sorunlu görülmektedir. “Üniversitemizin MEBİS sisteminden memnunum” ifadesi sadece 2,75 ortalama puan almış ve bu maddeye katılımcıların önemli bir kısmı olumsuz yanıt vermiştir. Benzer şekilde “Üniversitemizin yerleşke içerisindeki internet hizmetlerinden memnunum” ifadesi de ortalama 2,71 ile memnuniyetin en düşük olduğu alanlardan biridir. Bu değerlere bakıldığında, akademik personelin yalnızca yaklaşık %50-55’lik bir kesiminin üniversitenin bilgi sistemleri ve internet hizmetlerinden memnun olduğu, geri kalanların ise memnun olmadığı veya kararsız kaldığı anlaşılmaktadır. **Sosyal ve kültürel imkanlar** da gelişmeye açık bulunan bir diğer başlıktır: “Üniversitemizin sağladığı sosyal etkinliklerde akademik personel için yeterli fırsatlar vardır” ifadesi ortalama 2,82 puanda kalmıştır. Bu düşük puan, akademisyenlerin sosyal etkinlik ve katılım olanaklarını yetersiz bulduklarını göstermektedir. Nitekim ankette SKS (Sağlık, Kültür ve Spor) Daire Başkanlığı faaliyetlerinin değerlendirildiği maddede de benzer bir durum gözlenmiştir (madde 22 ort. 3,23 ile orta alt düzeyde). Ayrıca “Üniversitemizin yemekhane başta olmak üzere yeme-içme hizmetlerinden memnunum” diyenlerin oranı da sınırlıdır; bu madde ortalama 3,29 puan alarak ancak %65 civarında bir memnuniyete işaret etmektedir. Yemekhane ve kantin hizmetlerinin kalitesiyle ilgili bazı eleştiriler olduğu, açık uçlu yanıt analizlerinde de görülmüştür (Bkz. **Görüş ve Öneriler** bölümü).

Diğer Hizmetler ve Genel Değerlendirme: Üniversitenin sunduğu fiziksel ve teknik hizmetlerde orta düzeyde memnuniyet söz konusudur. “Çalıştığım fiziksel mekân çalışmaya uygundur” ifadesi ortalama 3,15 puan ile görece düşük puanlardan biridir; birçok akademisyen ofis, derslik gibi fiziksel mekanların yeterliliği konusunda tam tatmin olmamıştır. Bu bulgu da açık uçlu yorumlarda dile getirilen ofis ve sınıf yetersizlikleriyle örtüşmektedir. Teknik destek hizmetleri (madde 17, ort. 3,46) ve Sağlık Grubu’nun personel için verdiği sağlık hizmetleri (madde 14, ort. 3,38) ise orta düzeyde memnuniyet almıştır – bu alanlarda büyük bir sorun olduğu söylenemez ancak iyileştirme için alan mevcuttur. Bilişim Daire Başkanlığı’nın destek hizmeti (madde 19, ort. 3,42) ortalamada görünse de, bilişim altyapısı ile ilgili diğer düşük skorlar bu desteğin etkinliğinin altyapı sorunlarıyla gölgelendiğine işaret ediyor olabilir. Sonuç olarak, **akademik personel temizlik ve güvenlik gibi temel hizmetleri beğenirken, dijital altyapı (MEBİS, internet) ve sosyal-kültürel olanaklar** konusunda belirgin memnuniyetsizlikler dile getirmiştir. Bu bulgular, üniversite yönetiminin kampüs yaşam kalitesini artırmak üzere özellikle **IT altyapısını güçlendirme,**

Wi-Fi erişimini iyileştirme, sosyal etkinlikleri çeşitlendirme ve yemekhane/yiyecek hizmetlerinin kalitesini yükseltme konularına öncelik vermesi gerektiğini göstermektedir.

4. Kurumsal Aidiyet

Anketin **Kurumsal Aidiyet** bölümü (Madde 43–59 arası), akademik personelin kuruma bağlılık duygusunu, kurum kültürünü ve çalışma ortamına ilişkin tutumlarını ölçen geniş bir soru setini içermektedir. Bu bölümün genel memnuniyet ortalaması **3,79/5** olup anketteki en yüksek ortalamalardan birini temsil etmektedir (memnuniyet oranı ~%75,8). Sonuçlar, akademik personelin büyük ölçüde üniversiteye bağlı ve kurum kültüründen memnun olduğunu, ancak kurumsal gelişim ve işbirliği konularında bazı geliştirme alanlarının bulunduğunu göstermektedir.

Gurur ve Bağlılık Düzeyi: Akademik personel genel olarak **üniversitenin bir üyesi olmaktan gurur duymaktadır**. “*Üniversitemizin bir çalışanı olmaktan memnunum*” ifadesine verilen ortalama puan **3,99** olup katılımcıların yaklaşık %80’inin bu görüşe katıldığını göstermektedir. Benzer şekilde, “*Üniversitemizin yenileşme ve gelişme çabalarından memnunum*” diyenler de yüksektir (ort. **4,04**). Bu, kurumun gelişim vizyonunun çalışanlar tarafından desteklendiğine işaret eder. “*Üniversitemizin sosyal sorumluluk ile ilgili faaliyetlerinden memnunum*” ifadesi nispeten düşük bir ortalama olsa da (ort. **3,56**, ~%71), genel olarak kurumun dışa dönük sorumluluklarının da fena bulunmadığı söylenebilir. Personel, üniversitenin uzun vadeli planlara ve vizyona sahip olduğunu da orta-üst düzeyde teyit etmektedir (örn. “*Kurumun uzun dönemli bir iş programı ve belli bir gelişim planı mevcuttur*”, ort. **3,63**). Tüm bu bulgular, akademik personelin üniversitenin misyonu ve geleceği konusunda büyük ölçüde hemfikir ve iyimser olduğunu, kurumsal bağlılığın güçlü bir zemine oturduğunu göstermektedir.

İş Ortamı ve İşbirliği: Kurumsal aidiyetin bir parçası olarak **çalışma ortamındaki saygı, güven ve işbirliği** unsurları da ankette değerlendirildi. Sonuçlar oldukça olumludur. “*Bu kurumda en az diğer akademisyenler kadar saygı görürüm*” diyenler çoğunluktadır (ort. **3,83**, ~%76 olumlu). Akademik personel, kurum içinde kendini değerli ve saygı gören bir birey olarak hissettiğini belirtmektedir. Benzer şekilde “*Bu kurumda gerçek anlamda kendim olabiliyorum*” ifadesi de ortalama **3,64** ile pozitif taraftadır – çalışanlar kurum kültürü içinde kendilerini ifade edebildiklerini ve oldukları gibi kabul gördüklerini ima etmektedirler. **İş güvencesi** algısı da genel olarak yüksektir: “*İşimi kaybetme endişesi duymuyorum*” ifadesine

katılım (ort. **3,66**) göstermektedir ki personelin önemli bir kısmı iş güvenliği hissine sahiptir. Kurum içi güven ortamının bir diğer göstergesi, “*Performans ve başarılarım yöneticilerim tarafından takdir edilir*” sorusudur; bu madde ortalama **3,55** ile orta düzeyin üzerinde çıkmıştır ve akademik personelin yöneticiler tarafından hakkının teslim edildiğine inandığı söylenebilir. **Bölüm içi ilişkiler** de genel olarak olumlu seyretmektedir: “*Bölümdeki çatışmalar uzlaşmayla çözülmektedir*” diyenler (ort. **3,72**) çoğunluktadır, bu da sorun çözme kültürünün yapıcı olduğuna işaret eder. Ayrıca “*Farklı bölümlerdeki çalışanlarla birlikte iş yapabilirim/yapıyoruz*” şeklinde özetlenebilecek ifade, tüm aidiyet maddeleri içinde en yüksek ortalamalardan birine (**4,16**) sahiptir. Bu yüksek skor, farklı akademik birimler arasındaki işbirliğinin ve çalışma uyumunun oldukça iyi algılandığını, kurum genelinde disiplinlerarası veya birimler arası iletişimin kuvvetli olduğuna işaret etmektedir.

Yönetime Katılım ve Bölüm Düzeyi Aidiyet: Aidiyet boyutunda öne çıkan bir diğer tema, akademik personelin **karar alma süreçlerine katılımı** ve bölüm içi yönetimle ilişkisidir. Burada da dikkat çekici sonuçlar vardır. “*Bölüm faaliyetleri planlanırken paydaşların istek ve önerileri dikkate alınır*” ifadesi ortalama **3,68** ile iyi bir düzeydedir, yani bölüm bazında planlamalarda öğretim elemanlarının görüşlerinin gözetildiği algısı hakim. Özellikle “*Bölüm yöneticisinin verdiği görevleri benimser ve en iyi şekilde yerine getirmeye çalışırım*” ifadesi **4,47** gibi çok yüksek bir ortalama yakalamıştır – bu anketteki **en yüksek puanlardan biridir**. Akademik personelin %89 gibi ezici bir çoğunluğu, bölüm yöneticilerinden gelen görevleri sahiplenerek yerine getirdiğini belirtmiştir. Bu sonuç, çalışanların bölüm yönetimiyle uyum içinde çalıştığını ve verilen görevleri kurumsal aidiyet duygusuyla benimsediğini ortaya koymaktadır. Öte yandan “*Bölüm yöneticisi, karar alma süreçlerinde fikirlerimize değer verir*” ifadesi de yüksek sayılabilecek bir ortalama almıştır (**3,79**). Tüm bunlar, bölüm içi yönetim ve akademisyen ilişkilerinin genel olarak demokratik ve destekleyici olduğunu göstermektedir.

Geliştirme Alanları: Kurumsal aidiyet genel olarak güçlü olmakla birlikte, bu kategoride nispeten daha düşük kalan birkaç nokta da tespit edilmiştir. “*Üniversitenin diğer yükseköğretim kurumları ile olan ilişkileri yeterli düzeydedir*” maddesi ortalama **3,41** ile bu bölümdeki en düşük ortalamalardan birine sahiptir. Bu durum, kurumun dış paydaşlarla ve diğer üniversitelerle işbirliği/ilişki düzeyinin bazı personelce yeterince güçlü görülmediğine işaret edebilir. Nitekim “*Çalıştığım bölümün dış paydaşlarla ilişkileri etkindir*” anlamına gelebilecek bir diğer ifade (madde 59) de ortalama **3,62** ile diğer aidiyet maddelerine kıyasla

biraz daha düşüktür. Bu veriler, akademik personelin kurumun dış dünyayla etkileşim ve network olanaklarının geliştirilmesini arzu ettiğini düşündürmektedir. Bunun yanı sıra sosyal sorumluluk faaliyetleri memnuniyetinin de diğer maddelerin hafif altında kalması, üniversitenin toplum ile etkileşiminin daha görünür hale getirilmesiyle bu aidiyet duygusunun daha da pekiştirilebileceğini ima eder.

Genel olarak kurumsal aidiyet boyutu, **akademik personelin üniversiteye yüksek düzeyde bağlılık ve güven duyduğunu**, kurum içi çalışma atmosferinin olumlu ve destekleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Akademik kadro, hem kendi birimlerindeki işbirliği ve yönetime katılım konusunda tatmin edici bir düzeyde, hem de kurumsal kimlik anlamında üniversiteyle bütünleşmiş görünmektedir. Bu güçlü aidiyet düzeyi, memnuniyetin diğer alanlarda (örneğin hizmetler veya yönetim) yapılacak iyileştirmelerle daha da artması halinde kurum başarısına önemli ölçüde katkı sağlayacak bir sermaye niteliğindedir.

5. Birim/Fakülte Bazında Karşılaştırmalar

Akademik personel memnuniyet anketi sonuçları, genel olarak bütün üniversite düzeyinde özetlenmiştir. Bununla birlikte, fakülteler veya birimler bazında memnuniyet farkları incelenmeye değer olabilir. Mevcut veriler tüm katılımcıların görüşlerinin ortalamalarını yansıttığından, belirli fakültelere özgü memnuniyet düzeyleri ayrı ayrı raporlanmamıştır. Ancak katılımcı profilinden ve açık uçlu görüşlerden hareketle bazı birimler bazında dikkat çeken hususlar olduğu söylenebilir:

- **Katılım Yoğunluğu:** Anket katılımcılarının büyük bölümü Sağlık ve Tıp alanındaki fakültelerden gelmiştir. Örneğin Sağlık Bilimleri Fakültesi, Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği ve Eczacılık Fakülteleri toplamda katılımcıların yarıdan fazlasını oluşturmaktadır. Bu fakültelerdeki yüksek katılım, bu birimlerin memnuniyet ortalamalarının genel sonuçları güçlü şekilde etkilediği anlamına gelir. Buna karşılık, İktisadi ve İdari Bilimler, Hukuk, Siyasal Bilgiler, Güzel Sanatlar gibi fakültelerden az sayıda katılım olmuştur. Bu fakültelerdeki memnuniyet durumuna dair spesifik bir çıkarım yapmak güç olsa da, bu birimlerde temsil zayıf olduğu için oradaki olası sorunlar genel sonuçlara yansımamış olabilir.
- **Altyapı ve Kaynak İhtiyaçları:** Açık uçlu yanıtlar, özellikle sağlık alanındaki fakülteler ve Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'na bağlı programlardan gelen bazı ortak ihtiyaçlara işaret etmektedir. Örneğin, laboratuvar ve uygulama altyapısına

dair eksiklik vurgusu **Sağlık Hizmetleri MYO**'daki teknik programlardan (ör. Odyometri programı) gelmiştir. Bu, uygulama ağırlıklı birimlerde (Sağlık Bilimleri Fakültesi'nin bazı bölümleri, SHMYO programları vb.) fiziki imkanlar konusundaki memnuniyetin daha düşük olabileceğini düşündürmektedir. Nitekim genel memnuniyet sonuçlarında fiziksel mekan yetersizliği tüm üniversite için dile getirilmiş olsa da, bu sorunun en çok hissedildiği birimlerin laboratuvar gerektiren bölümler olduğu anlaşılmaktadır.

- **Yerleşke Farklılıkları:** Katılımcıların %22'si hastane (Anafartalar) yerleşkesinde görev yapmaktadır. Bu yerleşkedeki akademik personel, üniversite ana kampüsünden fiziksel olarak ayrı olduğundan, bazı memnuniyet konularında farklılaşma yaşanabilir. Örneğin, hastane yerleşkesindeki personelin “*şehir dışında görev yapma*” ve bunun getirdiği zorluklar hakkında yorum yaptığı görülmüştür (Bkz. Görüş ve Öneriler #2). Bu, hastane veya uzak yerleşkede çalışan akademik personelin kurumsal hizmetlerden (örn. idari birimlerle iletişim, sosyal etkinliklere katılım) faydalanma düzeyinin ana kampüstekilere göre düşük olabileceğini akla getirmektedir. Yine internet erişimi veya teknik destek gibi hizmetlerde de kampüsler arası farklılık algılanabilir. Ancak, anket verileri birim kırılımında sunulmadığından bu farklılıklar sayısal olarak ortaya konulamamıştır.
- **Fakültelere Özgü Konular:** Bazı fakülteler kendi özel koşullarına bağlı memnuniyet unsurlarına sahip olabilir. Örneğin, **Yabancı Diller Yüksekokulu**'ndan bir katılımcının hazırlık programı koordinasyonu ve ders planlaması konularında eleştirisi olmuştur. Bu, ilgili birimde yönetim veya program organizasyonu konusunda iyileştirmeye ihtiyaç duyulabileceğine işaret eden bir geri bildirimdir. Benzer şekilde, **Meslek Yüksekokulu** bünyesindeki bazı programlardan (İç Mekan Tasarımı, İnşaat Teknolojisi gibi) da sınıf ve atölye imkanlarıyla ilgili tek tük yorumlar gelmiştir. Fakülteler arası işbirliği ve saygı konusunda ise genel olarak memnuniyet yüksek olsa da (Madde 54'e göre %83'den fazla olumlu), birimler arası rekabet ya da kaynak paylaşımı konularında örtük farklılıklar olabilir. Örneğin, tıp/sağlık alanlarına kaynak tahsisinin diğer alanlara göre öncelikli olduğu algısı, diğer fakültelerde memnuniyeti etkileyebilir. Bu tarz nüanslar, detaylı bir birim bazlı analiz yapıldığında ortaya daha net konabilmektedir.

Özetle, eldeki veriler fakülte bazında sayısal karşılaştırmalara tam imkan tanımamakla birlikte, **sağlık ve uygulamalı bilimler birimlerinde fiziksel altyapı memnuniyetsizliğinin**

daha belirgin olabileceğini, **uzak yerleşkelerdeki personelin kurumsal imkanlara erişimde zorluk yaşayabileceğini** göstermektedir. Diğer yandan, pek çok memnuniyet unsuru (örneğin yöneticilerle iletişim, kurumsal aidiyet) tüm birimlerde ortak biçimde yüksek çıkmıştır. İlerideki anket çalışmalarında, fakültelere veya akademik unvan gruplarına göre memnuniyet farklarını nicel olarak incelemek üzere veri analizi yapılması, hangi birimde hangi konuların öncelikli geliştirme alanı olduğunu belirlemede faydalı olacaktır.

6. Görüş ve Öneriler

Anketin açık uçlu **Görüş ve Öneriler** kısmında akademik personel, memnuniyet düzeylerini etkileyen konular hakkında serbest biçimde düşüncelerini paylaşmıştır. 27 katılımcı tarafından iletilen görüşler, anketin nicel bulgularına derinlik kazandıran nitel geri bildirimler sunmaktadır. Bu yanıtlar dikkatlice incelendiğinde, birkaç tema etrafında toplandıkları görülmüştür:

- **Fiziki İmkanlar ve Altyapı:** Birçok akademik personel, **ofis, derslik ve laboratuvar yetersizliğinden** şikayet etmiştir. Özellikle çalışma alanlarının darlığı ve sınıf sayısının kısıtlı oluşu öğrenim ve öğretim faaliyetlerini olumsuz etkileyen başlıca sorunlar olarak dile getirilmiştir. Bir öğretim üyesi bu durumu şöyle özetlemiştir: *“Okulumuz yeni ve gelişmekte olan bir kurum... Ancak **oda yetersizliği** bizlerin sağlıklı bir şekilde çalışma ve üretmemizi; **derslik yetersizliği** ise derslerin ve sınavların verimli yapılmasını engellemektedir. Örneğin bizler halihazırda küçük bir odayı 5 hoca paylaşmaktayız. Umarım bu durum değerlendirmeye alınır ve çözüme ulaşır.”* Bu ifade, birden fazla akademisyenin ortak sorunu olan mekan yetersizliğini çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır. Benzer şekilde teknik programlarda **laboratuvar ve ekipman eksikliği** vurgulanmıştır. Örneğin bir Sağlık Hizmetleri MYO hocası, *“Odyometri programı olarak laboratuvarımızın teknik donanımı yetersiz”* diyerek uygulama altyapısındaki aksaklığı dile getirmiştir. Bu tür fiziki altyapı sorunları, anketin nicel kısmında da özellikle “çalışma mekânı uygunluğu” ve “öğretim elemanı sayısı/sınıf başına düşen öğrenci” gibi maddelerdeki düşük memnuniyetle tutarlılık göstermektedir.
- **İdari İletişim ve İş Yükü Dağılımı:** Bazı katılımcılar, **idari birimlerle iletişimde yaşanan sorunları** ve **iş dağılımındaki adaletsizlikleri** gündeme getirmiştir. Örneğin bir görüşte, *“İdari birimlerle iletişim sorunu mevcut. E-postalara geri dönüş yapmama veya çok geç yapma durumu sık yaşanıyor.”* şeklinde bir saptama yer

almıştır. Bu geri bildirim, üniversitenin idari destek birimleriyle akademik personel arasındaki iletişim akışının her zaman etkin işlemediğini göstermektedir. Ayrıca birkaç katılımcı, bazı bölümlerde **iş yükünün adil dağılmadığını** belirtmiştir. Bir görüşte bu açıkça, *“Bölümlerdeki iş dağılımı dengesi sorgulanmalı. Yeni program açılıyor ama mevcut hocalara daha fazla iş yükü düşüyor.”* şeklinde dile getirilmiştir. Bu ifade, yeni açılan programlar ve artan öğrenci sayılarıyla birlikte görev dağılımında aksaklık hissedildiğine işaret etmektedir. Bu tür geri bildirimler, anketin yönetim bölümündeki “görev ve sorumluluklar dengeli dağıtılmıştır” maddesinde görülen görece düşük ortalamaı da desteklemektedir. Akademisyenler, yönetsel iletişim süreçlerinin hızlandırılmasını ve iş yükü paylaşımının daha şeffaf/dengeci olmasını talep etmektedir.

- **Araştırma ve Akademik Destek İhtiyaçları:** Bir diğer önemli tema, **araştırma faaliyetlerinin desteklenmesi** konusudur. Çok sayıda akademisyen bilimsel çalışma yaparken daha fazla kurumsal destek görmek istemektedir. Örneğin bir öğretim üyesi, akademik araştırmalar için gerekli yazılımlara erişim sorununu şu sözlerle dile getirmiştir: *“Akademik çalışmalarımızın analizleri için istatistik programlarına (örn. SPSS) erişimde problem yaşıyoruz. Bu tür yazılımların ve genel olarak araştırma altyapısının iyileştirilmesi gerekiyor.”* Bu ifade, üniversitenin bilgi işlem/teknoloji imkanlarının araştırma ihtiyaçlarına tam cevap vermediğini göstermektedir. Benzer şekilde başka bir katılımcı, *“Bilimsel faaliyetler desteklenmeli, araştırma için fon ve teşvikler artırılmalı.”* diyerek araştırma fonu ve teşvik politikalarının güçlendirilmesini önermiştir. Hatta yayın yapmayı özendirecek *“yayın teşviğı, open-access dergi anlaşmaları”* gibi imkanların geliştirilmesi gerektiğı de belirtilmiştir. Bu talepler, anketin “Bilimsel Araştırma ve Geliştirme” bölümünde ortaya çıkan düşük memnuniyet skorlarıyla örtüşmektedir (özellikle araştırma için kaynak sağlanması ve Ar-Ge desteklerine dair maddeler düşük puan almıştı). Akademik personel, daha üretken olabilmek adına **kütüphane, teknoloji transfer ofisi** gibi destek birimlerinin etkinliğinin arttırılmasını ve maddi/manevi teşvik mekanizmalarının iyileştirilmesini istemektedir.
- **Üniversite Hizmetleri ve Kampüs Yaşamı:** Açık uçlu yanıtların bir kısmı doğrudan üniversitenin sunduğı günlük hizmetlere ilişkin öneriler içermektedir. **Yemekhane ve kantin hizmetleri** konusunda birden fazla katılımcı daha kaliteli ve sağlıklı seçenekler talep etmiştir. Bir görüşte, *“Yemekhane ve kantin hizmetlerinde daha sağlıklı ve çeşitli menüler olmalı.”* ifadesiyle bu ihtiyaç dile getirilmiştir. **Kampüs internet ağı**

(Eduroam) ise sıkça tekrarlanan bir şikayet konusudur. Bir akademisyen, “*Eduroam ile ilgili sıkıntı var. Üniversite kampüsünde internet bağlantısı sürekli kopuyor.*” diyerek günlük çalışma hayatını aksatan bu sorunu vurgulamıştır. Yine bazı katılımcılar, **kampüs içi ulaşım ve otopark** düzenlemeleri hakkında görüş bildirmiş; mevcut otopark kapasitesinin yetersiz olabildiği veya yerleşke içi servislerin daha verimli kullanılabileceği belirtilmiştir (bu konu anketin ilgili maddesinde de orta düzeyde memnuniyet almıştı). **Sağlık, Kültür ve Spor (SKS)** faaliyetleri de eleştirilen bir diğer hizmettir: Bir katılımcı, SKS’nin öğrenci katılımı ve sosyal aktivite planlamalarının yetersiz olduğunu, akademik personele yönelik sosyal etkinliklerin de artırılması gerektiğini maddeler halinde belirtmiştir. Bu tür geri bildirimler, kampüs yaşam kalitesinin artırılması için somut öneriler sunmakta ve anket sonuçlarında düşük çıkan sosyal etkinlik memnuniyetiyle doğrudan ilişki göstermektedir.

- **Genel Yorumlar ve Pozitif Geri Bildirim:** Bazı katılımcılar genel memnuniyetlerini dile getirmekle beraber, bu tür anketlerin sonuçlarının üst yönetimce dikkate alınması gerektiğinin altını çizmiştir. Bir görüşte, “*Böyle bir geri bildirim talep edip öz-değerlendirme yapmamız çok değerli. Ancak bu anket kapsamında dile getirilen hususlar, Rektörlük başta olmak üzere ilgili mercilere sunulmalı ve somut adımlar atılmalı.*” ifadesi yer almıştır. Bu cümle, akademik personelin ankete değer verdiğini fakat burada paylaşılan sıkıntı ve önerilerin hayata geçmesini de beklediklerini göstermektedir. Gerçekten de birkaç görüş art arda benzer şekilde, ankette belirtilen sorunların çözümü için eylem planı geliştirilmesini talep etmektedir. Genel anlamda, açık uçlu cevaplar nicel bulgularla uyumlu bir biçimde üniversitenin **fiziksel altyapı, idari süreçler, araştırma desteği** ve **kampüs yaşamı** konularında gelişime açık yönleri olduğuna işaret etmektedir. Akademik personelin bir yandan kurumun sağladığı pek çok imkândan memnun olduğu, diğer yandan ise yukarıda özetlenen alanlarda somut iyileştirmeler beklediği anlaşılmaktadır.

Bu bölümde dile getirilen görüşlerden bazıları, raporun ilgili kısımlarında doğrudan alıntılanmıştır. İlgili temalara ait örnek cümleler sayesinde, sayısal verilerle belirlenen güçlü ve gelişmeye açık alanlar, akademik personelin kendi ifadeleriyle de desteklenmiş olmaktadır. Bu da önerilerin ve tespitlerin gerçek deneyimlere dayandığını göstermesi açısından değerlidir.

7. Genel Değerlendirme ve Öneriler

Genel Değerlendirme: 2025-2026 Güz Dönemi Akademik Personel Memnuniyet Anketi sonuçları, **üniversitemizdeki akademik personelin genel olarak kurumundan memnun olduğunu**, özellikle **yöneticilerle iletişim, kurumsal aidiyet, temizlik-güvenlik gibi temel hizmetler** alanlarında güçlü bir memnuniyet bulunduğunu ortaya koymaktadır. Akademik kadro, üniversitenin vizyonuna ve kurumsal kimliğine büyük ölçüde inanmaktadır; çalışanlar kurumlarının bir parçası olmaktan gurur duymakta ve kendi birimlerindeki ekip ruhunu, işbirliğini olumlu değerlendirmektedir. Bu memnuniyet unsurları, üniversitenin sahip olduğu en önemli avantajlardandır ve ilerleyen dönemlerde de korunup teşvik edilmelidir.

Bununla birlikte, anket verileri **iyileştirme gerektiren önemli alanlar** da işaret etmektedir. Öne çıkan geliştirme alanlarını şöyle özetleyebiliriz:

- **Fiziksel Altyapı ve Kaynaklar:** Ofisler, derslikler ve laboratuvarlar konusunda ciddi kapasite sorunları yaşanmaktadır. Birçok bölümde öğretim elemanları mekan yetersizliğinden yakınmıştır. Öğrenci sayıları arttıkça derslik ihtiyacı da artmakta, mevcut mekanlar verimli eğitim-öğretim için yetersiz kalabilmektedir. Bu sorunun çözümü için yeni derslik ve ofis alanlarının yaratılması, mevcut mekanların iyileştirilmesi kritik önem taşır. Özellikle birden fazla akademisyenin bir odayı paylaşmak zorunda kaldığı durumlar, akademik verimliliği ve motivasyonu olumsuz etkileyebilir. Üniversite yönetiminin bu konuda bir önceliklendirme yaparak **altyapı yatırım planı** oluşturması yerinde olacaktır.
- **Dijital Altyapı ve Bilişim Hizmetleri:** Anket sonuçlarına göre, üniversitenin dijital sistemleri (MEBİS) ve internet altyapısı memnuniyetin en düşük olduğu konulardır. Akademik personel eğitim materyallerine, öğrenci bilgilerinin yer aldığı sistemlere ve çevrimiçi kaynaklara sorunsuz erişim beklemektedir. MEBİS sisteminin kullanıcı dostu olmaması veya sık kesintiler yaşanması gibi durumlar, günlük işleyişi aksatmaktadır. Aynı şekilde Wi-Fi/internet sorunları, dersler ve araştırmalar sırasında vakit kaybına yol açmaktadır. Bu noktada, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı'nın kapasitesinin güçlendirilmesi, sistemlerin modernize edilmesi ve **kampüs genelinde kesintisiz, hızlı internet erişimi** sağlanması bir öncelik olmalıdır. Somut adım olarak, Eduroam ağ altyapısının gözden geçirilip iyileştirilmesi ve MEBİS yazılımının güncellenmesi önerilmektedir.

- **Akademik ve Araştırma Desteği:** Üniversitenin **akademik gelişim ve araştırma faaliyetlerine sunduğu destekler** gözden geçirilmelidir. Anket, akademisyenlerin kariyer geliştirme imkanları ve araştırma destekleri konusunda tatminsiz olduğunu gösteriyor. Bu kapsamda, **performans değerlendirme ve ödüllendirme sisteminin** adil ve motive edici şekilde yapılandırılması gerekmektedir. Başarılı akademisyenlerin takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi konusundaki uygulamalar şeffaflaştırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır. Ayrıca, araştırma yapmayı kolaylaştıracak imkanlar artırılmalıdır: Örneğin **bilimsel araştırma fonları, proje destekleri, laboratuvar imkanları** geliştirilmeli; **kütüphane kaynakları** (veritabanları, e-dergiler) zenginleştirilmeli; **yazılım ve donanım ihtiyaçları** (istatistik programları, analiz cihazları v.b.) tespit edilerek temin edilmelidir. Akademisyenlerin dile getirdiği yayın teşvikleri, açık erişim anlaşmaları gibi konular da değerlendirilmeli, mümkün olan iş birlikleri sağlanmalıdır. Bu sayede, Ar-Ge memnuniyetinde görülen görece düşük seviyeler yükseltilebilecek ve üniversitenin bilimsel üretkenliği artacaktır.
- **İdari Süreçler ve İş Yüğü Planlaması:** Kurum içindeki idari iletişimin hızlandırılması ve iyileştirilmesi bir diğer önemli hedeftir. Akademik personelin, idari birimlerden taleplerine zamanında yanıt alamama gibi şikayetleri vardır. Bu noktada, bir “**geri dönüş süresi standardı**” belirlenerek, örneğin e-postaların 24-48 saat içinde cevaplanması gibi düzenlemeler yapılabilir. Ayrıca, büyüyen akademik yapılara paralel olarak **akademik kadro planlaması** yapılması gerekmektedir. Bazı bölümlerde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının çok yüksek olduğu ve mevcut akademik kadro sayısının yetersiz kaldığı görülmektedir. Üniversitenin stratejik planlamasında, öğrenci artış hızına uygun şekilde yeni akademik pozisyonlar açılması ve öğretim elemanı sayısının dengeli biçimde artırılması yer almalıdır. İş yükü dağılımının adil olması için bölüm içi görev paylaşımları yeniden gözden geçirilebilir; ders, komisyon, idari görev dağılımlarında şeffaf kriterler belirlenebilir. Özellikle yeni açılan programların mevcut personele aşırı yük bindirmemesi için planlama yapılmalıdır. Bu adımlar, akademik personelin tükenmişlik yaşamadan verimli çalışmasına katkı sağlayacaktır.
- **Kampüs Yaşamı ve Sosyal Olanaklar:** Akademik personelin kuruma bağlılığını ve memnuniyetini etkileyen unsurlardan biri de sosyal ortam ve kampüs yaşamıdır. Anket sonuçları, sosyal etkinliklerin yetersizliği ve yemek/kantin hizmetlerindeki memnuniyetsizliği net biçimde ortaya koymuştur. Bu alanda, **akademik ve idari personelin kaynaşmasını sağlayacak sosyal-kültürel etkinlikler** planlanabilir

(örneğin akademik yıl başlangıcı etkinlikleri, sportif turnuvalar, seminerler, kulüp faaliyetleri). SKS Daire Başkanlığı'nın faaliyetlerine akademik personelin de katılımını artırıcı programlar dahil edilebilir. Yemekhane hizmetlerinde ise sağlıklı beslenme seçeneklerinin sunulması ve menü çeşitliliğinin sağlanması önemlidir; ayrıca yemekhanede geri bildirim mekanizmaları kurulup personelin memnuniyeti düzenli takip edilmelidir. Otopark ve ulaşım konusunda da personelin talepleri dikkate alınarak kapasite artırımı veya özel düzenlemeler (ör. akademik personele ayrılmış park alanları) değerlendirilebilir.

Sonuç olarak, **Akademik Personel Memnuniyet Anketi** üniversitemizin güçlü ve gelişime açık yönlerini net olarak ortaya koymuştur. Akademik kadromuz, kurum kültürüne bağlı, yönetime güvenen ve işbirliğine açık bir profil çizmektedir. Bu güçlü yönler üzerine inşa ederek, yukarıda belirtilen kritik geliştirme alanlarına yönelik somut iyileştirmeler yapmak, çalışan memnuniyetini ve bağlılığını daha da artıracaktır. Özellikle **altyapı, bilişim, araştırma desteği ve sosyal imkanlar** konularında atılacak adımlar, akademik personelin verimliliğine ve kurumun genel performansına doğrudan pozitif yansıyacaktır. Bu anketin sonuçlarının üst yönetim tarafından dikkatlice değerlendirilmesi ve bir **aksiyon planına** dönüştürülmesi, hem akademik personelin geri bildirimlerinin değer gördüğünü gösterecek hem de bir sonraki memnuniyet anketinde daha yüksek skorlar elde edilmesini sağlayacaktır. Üniversitemiz, insan kaynağını merkeze alan bu tür geri bildirim mekanizmalarını sürdürdüğü ve gereken iyileştirmeleri hayata geçirdiği takdirde, akademik başarısını ve kurumsal aidiyetini uzun vadede güçlendirecektir.

2025-2026 Güz Dönemi İdari Personel Memnuniyet Anketi Sonuçları ve Değerlendirmesi

1. Katılımcı Profili

İdari personel memnuniyet anketine toplam **62 kişi** tam katılım sağlamıştır. Bunun yanı sıra **32 kişi** anketi başlatmış ancak tamamlamamıştır. Katılımcıların demografik dağılımları incelendiğinde, cinsiyet dağılımında **kadın oranı %58 (36 kişi)** ile çoğunluktadır; **erkek katılımcılar %42'lik bir dilimi oluşturmaktadır (26 kişi)**. Bu sonuç, ankete cevap veren idari personelin yarısından biraz fazlasının kadın olduğunu göstermektedir. Ankete katılanların görev yaptığı yerleşkelere bakıldığında ise katılımcıların **%71'i (44 kişi)** üniversitenin **Merkez (Ulus) yerleşkesinde, %29'u (18 kişi)** ise **Anafartalar (Hastane) yerleşkesinde** görev yapmaktadır. Bu dağılım, anket sonuçlarının ağırlıklı olarak merkez yerleşke personelinin görüşlerini yansıttığını göstermektedir.

Yaş dağılımı incelendiğinde, idari personelin büyük bölümünün genç ve orta yaş grubunda toplandığı görülmektedir. Özellikle **26-38 yaş arası** katılımcılar, **34 kişi** ile en geniş grubu oluşturmaktadır. **18-26 yaş** aralığında **15 kişi**, **38-50 yaş** aralığında **8 kişi** bulunurken, **50-70 yaş** aralığında **5 kişi** yer almaktadır. **70 yaş üstü** kategorisinde ise katılımcı **bulunmamaktadır**. Bu veriler, idari personelin çoğunlukla 20'li ve 30'lu yaşlarının sonunda olduğunu, daha az sayıda personelin 50 yaş ve üzerinde çalıştığını göstermektedir.

Toplam çalışma süresi (kariyer tecrübesi) dağılımına göre, katılımcıların deneyim seviyeleri çeşitlilik göstermektedir. Yaklaşık üçte birine yakın bir kesim **10-20 yıl** arasında toplam iş tecrübesine sahiptir (18 kişi, en büyük grup). **1-5 yıl** deneyime sahip **13 kişi** ve **5-10 yıl** deneyime sahip **11 kişi**, önemli diğer grupları oluşturmaktadır. **20 yıl ve üzeri** deneyime sahip kişiler de dikkate değerdir: **20-30 yıl** arası **11 kişi**, **30-40 yıl** arası **5 kişi** mevcuttur. Öte yandan, **0-1 yıl** ile iş hayatının henüz başında olan **4 katılımcı** bulunmaktadır. Bu dağılım genel olarak idari personelin önemli bir bölümünün **10 yıl ve üzeri** iş deneyimine sahip, yani alanlarında oldukça tecrübeli kişiler olduğunu; ancak aynı zamanda yeni başlayanların da azımsanamayacak sayıda bulunduğunu göstermektedir.

Ankara Medipol Üniversitesi bünyesindeki çalışma süresi incelendiğinde, personelin çoğunluğunun üniversitede görece kısa süredir çalıştığı görülmektedir. En kalabalık grup,

üniversitede **3-4 yıldır** görev yapan **15 kişilik** gruptur. **0-1 yıl** arası yeni personel **9 kişi** iken, **1-2 yıl** arası **8 kişi**, **2-3 yıl** arası **7 kişi** ile ilk birkaç yılını dolduranlar da önemli bir oran tutmaktadır. **4-5 yıl** çalışan **7 kişi** ve **5-6 yıl** çalışan **9 kişi** bulunmaktadır. **6 yıl ve üzeri** kıdeme sahip (muhtemelen üniversitenin kuruluşundan beri görev yapan) **7 personel** vardır. Bu tablo, üniversitenin idari kadrosunun önemli bir kısmının son birkaç yıl içinde istihdam edilmiş olduğunu, uzun yıllardır kurumda çalışan çekirdek bir kadronun ise daha sınırlı olduğunu göstermektedir.

Eğitim durumu açısından idari personelin büyük bölümü yükseköğrenim mezunudur. Katılımcıların **%45'i (28 kişi) lisans mezunu** olup idari kadronun neredeyse yarısını oluşturmaktadır. **Ön lisans (associate)** mezunları **19 kişi (%31)** ile ikinci büyük gruptur. **Yüksek lisans** derecesine sahip **10 kişi (%16)** bulunurken, **doktora** derecesine sahip **1 kişi (%1,6)** vardır. Lisans ve üzeri eğitime sahip personel oranı toplamda **%63** gibi yüksek bir düzeydedir. Daha düşük eğitim düzeylerinde ise sayı azalmaktadır: **Lise mezunu 3 kişi, ilkokul mezunu 1 kişi** bulunmakta; **ortaokul mezunu** ise bu ankette **hiç yoktur**. Bu durum, Ankara Medipol Üniversitesi idari personelinin büyük oranda yükseköğrenim görmüş bireylerden oluştuğunu, çok az sayıda personelin lise düzeyi veya altında eğitime sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

2. Yönetişim Durumu

- “Yönetişim Durumu” başlığı altındaki 9 ifade, idari personelin yöneticiler, karar alma süreçleri ve kurumsal yönetim uygulamalarına ilişkin memnuniyetini değerlendirmektedir. Bu bölümün genel ortalama memnuniyet puanı **3,21/5** düzeyindedir. Sonuçlar, yönetimle ilgili bazı alanlarda memnuniyetin yüksek olduğunu, bazılarında ise oldukça düşük kaldığını göstermektedir. Örneğin, “**Birim yöneticilerim, işimle doğrudan ilgili kararlarda rehberlik eder.**” ifadesi en yüksek ortalamaya sahiptir (ortalama **4,10**). Benzer şekilde, “**Gerekli olduğu durum ve zamanlarda birim yöneticilerime kolayca ulaşırım.**” ifadesi de oldukça yüksek bir ortalama ile **4,05** puan almıştır. Bu yüksek puanlar, idari personelin **doğrudan bağlı oldukları yöneticilerle iletişim ve etkileşiminden genellikle memnun** olduğunu, yöneticilerine erişebilme ve onlardan rehberlik alabilme konusunda büyük ölçüde olumlu deneyimler yaşadığını göstermektedir. Nitekim bu iki ifadede katılımcıların **%85-90’ı** civarında bir oranı “Katılıyorum” veya “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtı

vermiştir. Aynı kategoride **“Birim yöneticilerim, işin kalitesini arttırma ile ilgili önerilerimi dikkate alırlar.”** ifadesi de ortalama **4,03** puan ile üst sıralarda yer almakta, personelin önemli bir bölümünün yöneticilerinin önerilere açık olduğunu düşündüğünü göstermektedir.

- Öte yandan, yönetim alanındaki **en düşük memnuniyet** bazı kurumsal uygulamalara ilişkindir. **“Üniversitemizde uygulanan performans değerlendirme sisteminden memnunum.”** ifadesi tüm anketin en düşük ortalamalarından birine sahiptir (ortalama 2,55). Katılımcıların neredeyse yarısı (%47) performans değerlendirme sistemine **olumsuz** bakmakta (1 veya 2 puan vermiş), sadece yaklaşık **%21’i** bu sistemden **memnun olduğunu** belirtmiştir. Benzer şekilde, **“Üniversitemizin kariyer gelişimi fırsatları yeterli düzeydedir.”** ifadesinin ortalaması da oldukça düşüktür (2,58). Bu durum, idari personelin kariyer ilerleme imkanlarının kısıtlı olduğunu düşündüğüne işaret etmektedir. Yönetişim kategorisindeki diğer geliştirmeye açık alanlar arasında, **meslek içi eğitim ve kişisel gelişim imkanları** da bulunmaktadır (ortalama puanlar sırasıyla 2,87 ve 2,77). Ayrıca, **“Birimimizdeki idari kadro sayısı yeterlidir.”** ifadesi de düşük bir ortalama ile (2,63) dikkat çekmektedir; bu, birçok idari birimde personel sayısının yetersiz algılandığını göstermektedir.
- Yönetişim kategorisi genelinde **olumlu yanıt oranı yaklaşık %46** düzeyindeyken **olumsuz yanıt oranı %31** civarındadır. Bu dağılım, personelin yöneticileriyle ilişkilerinde ve günlük işleyişte genellikle olumlu deneyimler yaşamasına rağmen, **kurumsal sistemler ve imkanlar konusunda belirgin memnuniyetsizlikler** olduğunu ortaya koymaktadır. Performans değerlendirme sistemi, kariyer gelişimi ve eğitim fırsatları gibi konular, yönetim başlığı altında **en gelişmeye açık alanlar** olarak öne çıkmaktadır. Bu bulgular, üniversite yönetiminin özellikle **idari personelin kariyer planlama, performans değerlendirme ve kadro yeterliliği** konularına eğilmesi gerektiğini göstermektedir.

3. Hizmetlerden Memnuniyet

“Hizmetlerden Memnuniyet” başlığı altında kampüs içi çeşitli destek hizmetlerine ilişkin 14 ifade yer almaktadır. Bu bölümün genel ortalama memnuniyet puanı **3,22/5** ile orta düzeydedir. Sonuçlar hizmetlerin kalitesine dair **karma bir tablo** çizmektedir: Bazı hizmetlerden gayet memnun olunduğu, bazılarındansa ciddi memnuniyetsizlik duyulduğu görülmektedir.

İdari personelin **en memnun olduğu hizmet** üniversitenin **temizlik hizmetleridir**. “**Üniversitemizin temizlik hizmetlerinden memnunum.**” ifadesi ortalama **3,76** puanla bu kategoride en yüksek memnuniyete sahiptir. Katılımcıların yaklaşık **%66’sı** temizlik hizmetlerini olumlu (4 veya 5) olarak değerlendirmiştir. Benzer şekilde, “**Üniversitemiz Kalite Komisyonu ve Kalite ve Akreditasyon Koordinatörlüğü çalışmalarından memnunum.**” ifadesi de yüksek bir ortalama (**3,69**) almıştır. Bu durum, kalite süreçlerine yönelik çalışmaların idari personelce büyük ölçüde takdir edildiğini göstermektedir. **İletişim imkanları** (e-posta, duyuru, pano vb.) ve **teknik destek hizmetleri** de göreceli olarak iyi puanlar almıştır (ortalama **3,58** ve **3,52**). Örneğin, personelin yarısından fazlası üniversite içi iletişim kanallarını **yeterli bulduğunu** belirtmiştir. **Güvenlik hizmetleri** de memnuniyet oranı yüksek alanlardan biridir (ortalama **3,50**); personelin büyük bölümü kampüs güvenliğinden memnun görünmektedir.

Diğer taraftan, bazı hizmet alanlarında **memnuniyetsizlik belirgin düzeydedir**. Özellikle **sosyal imkanlar** en düşük puanı almıştır. “**Üniversitemizin sağladığı sosyal imkânlardan memnunum.**” ifadesi ortalama yalnızca **2,29** puan almış ve bu anketin **en düşük ortalaması** olmuştur. Katılımcıların sadece **%15’i** sosyal imkanlardan memnunken, yaklaşık **%55’i** memnun olmadığını belirtmiştir. Bu durum, üniversitede idari personele yönelik sosyal, sportif veya kültürel imkanların yetersiz olduğu algısını ortaya koymaktadır. Nitekim açık uçlu geri bildirimlerde de sosyal faaliyet alanlarının eksikliği dile getirilmiştir. Memnuniyetin düşük olduğu bir diğer alan **yemekhane hizmetleridir**. “**Üniversitemizin yemekhane hizmetlerinden memnunum.**” ifadesi ortalama **2,68** puan almış; katılımcıların yaklaşık **%45’i** yemek hizmetlerinden **şikayetçi** olduğunu belirtmiştir (özellikle porsiyonların azlığı ve kalite konularında yorumlar mevcuttur). Benzer şekilde, **Medipol Sağlık Grubu’nun personel için verdiği sağlık hizmetleri** de yeterli bulunmamaktadır (ortalama **2,68**). Bu ifade için katılımcıların yalnızca dördte biri hizmeti yeterli görürken, neredeyse yarısı yetersiz bulunduğunu ifade etmiştir. Bunların yanı sıra, **Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı (SKS)** tarafından sağlanan hizmetler de ortalama **3,00** ile ancak nötr seviyededir; personelin bu alandaki memnuniyeti ortalamada **nötr** kalmıştır ve geliştirme alanı olabileceğini göstermektedir.

Hizmetler kategorisi genelinde **olumlu yanıtların oranı yaklaşık %47, olumsuz yanıtların oranı ise %26** olarak hesaplanmıştır (geri kalan %27 nötr). Bu dağılım, hizmetlerin genelinde ortalama bir memnuniyet olmakla birlikte bazı kritik hizmetlerde ciddi sorunlar algılandığını

ortaya koymaktadır. **Sosyal imkanlar, yemekhane ve sağlık hizmetleri** idari personelin en tatminsiz olduğu alanlardır. Bu bulgular, üniversitenin idari personelinin **sosyal yaşam ve destek hizmetleri** konularında beklentilerinin karşılanmadığını göstermekte; temizliğin yanı sıra **iletişim, teknik destek ve güvenlik** gibi temel hizmetlerin ise büyük ölçüde yeterli görüldüğünü işaret etmektedir. İyileştirme çabalarının özellikle **sosyal ve fiziksel imkanlar** (spor, sosyal etkinlikler, dinlenme alanları vb.), **yemek hizmetleri kalitesi** ve **personel sağlık hizmetlerinin erişilebilirliği** üzerinde odaklanması faydalı olacaktır.

4. Kurumsal Aidiyet

“Kurumsal Aidiyet” başlığı altında kurum içindeki bağlılık, motivasyon ve çalışma ortamına ilişkin 15 ifade bulunmaktadır. Bu bölüm genel olarak diğerlerine kıyasla daha yüksek memnuniyet değerlerine sahiptir; ortalama memnuniyet puanı **3,63/5** olarak hesaplanmıştır. İdari personelin kendi işi, çalışma arkadaşları ve kurum kimliğiyle ilgili görüşleri genellikle **olumlu** yöndedir.

Kurumsal aidiyet ifadeleri arasında en yüksek puanı alan madde, çalışanların işlerine ve yöneticilerinden gelen görevlere yaklaşımını ölçen ifadedir. **“Birim yöneticisinin verdiği görevleri benimser ve en iyi şekilde yapmaya çalışırım.”** ifadesi ortalama **4,37** gibi çok yüksek bir puan almıştır. Neredeyse tüm katılımcılar (**%95+**) bu ifadeye katılmakta, idari personelin verilen görevleri sahiplenerek özveriyle çalıştığını göstermektedir. Benzer şekilde, **“Çalışma arkadaşlarım iyi işler yapabileceğimi bilir.”** ifadesi de ortalama **4,05** ile yüksek bir güven ve takım ruhu olduğunu ortaya koymaktadır. İdari personel, çalışma arkadaşlarının kendi yetkinliklerine güvendiğini düşünmektedir. **“Birim yöneticisi, karar alma süreçlerinde fikrimi sorar ve beni belli ölçüde sürece dahil eder.”** ifadesi de oldukça yüksek bir ortalama sahiptir (**4,03**); bu da pek çok çalışanın yöneticilerinin kendilerini karar süreçlerine kattığını hissettiğini göstermektedir. Ayrıca, **“Birimde iş yapma biçimimiz değişime açık olacak şekilde esnektir.”** (ortalama **3,71**) ve **“Birim faaliyetleri planlanırken paydaşların istek ve önerileri dikkate alınmaktadır.”** (ortalama **3,71**) gibi ifadeler de göreceli olarak yüksek puanlanmıştır. Bu bulgular, idari birimlerde **iş yapma kültürünün esnek ve katılımcı** olabildiğine, çalışanların da bunun farkında ve takdirinde olduklarına işaret etmektedir.

Kurumsal aidiyet kategorisinde genel memnuniyet yüksek olmakla birlikte **görece düşük puanlı birkaç alan** da dikkat çekmektedir. Özellikle **“Bu kurumda gerçek anlamda**

kendim olabiliyorum.” ifadesi diğerlerine kıyasla daha düşük bir ortalama almıştır (2,97). Katılımcıların bir kısmı (%17 kadar) bu ifadeye katılmadığını belirtmiştir; bu da bazı idari personelin kurum kültürü içinde kendini rahat ifade edemediği ya da tamamen “kendisi gibi” hissedemediği yönünde bir sinyal olabilir. Ayrıca, **“Kurumun uzun dönemli bir iş programı ve belli bir gelişim planı mevcuttur.”** ifadesi de nispeten düşük bir ortalama sahiptir (3,19). Bu sonuç, çalışanların bir kısmının üniversitenin geleceğe dönük planları ve vizyonu konusunda yeterince bilgi sahibi olmadığını veya bu planların varlığını net olarak hissetmediğini düşündürülebilir. Bunun yanı sıra, **“Saygı görme düzeyi”** ile ilgili ifade (**“Bu kurumda en az diğer idari personel kadar saygı görürüm.”**) ortalama 3,26 puan almıştır; çoğunluk olumlu yanıt verse de (%≈60 pozitif), bir kısım personel kurum içindeki saygı ortamında kendini diğerlerine kıyasla eşit düzeyde görmediğini ifade etmektedir.

Genel olarak kurumsal aidiyet bölümünde **olumlu yanıt oranı %61, olumsuz yanıt oranı ise sadece %16** civarındadır ki bu, önceki iki bölüme kıyasla oldukça olumludur. İdari personel, **üniversitenin bir çalışanı olmaktan genellikle gurur ve memnuniyet duyduğunu** belirtmektedir (örn. *“Üniversitemizin bir çalışanı olmaktan memnunum.”* ifadesi ort. 3,65). Performansının ve başarısının takdir edilmesi konusunda biraz daha düşük puan görülse de (ortalama 3,45), genel tablo çalışanların **iş güvencesi hissini yüksek** olduğunu (**“İşimi kaybetme endişesi duymuyorum.”* ort. 3,53***) ve ekip içi iş birliğini benimsediklerini (**“Farklı birimlerle iş birliği yapmaktan memnun olurum.”* ort. 3,58***) göstermektedir. Bu bölümdeki bulgular, idari personelin işine bağlı, ekip arkadaşlarıyla uyumlu ve yöneticileriyle sağlıklı bir iletişim içinde olduğunu, ancak kurum kültürüne tam anlamıyla uyum sağlama ve kurumsal vizyonu paylaşma konusunda ufak soru işaretlerinin mevcut olabileceğini ortaya koymaktadır.

5. Birim Bazında Karşılaştırmalar

İdari personel anketinde, farklı **birimlere veya yerleşkelere göre** memnuniyet sonuçlarında belirgin bir farklılık olup olmadığı da değerlendirilmiştir. Katılımcı profili kısmında belirtildiği üzere yanıtların **çoğunluğu Merkez (Ulus) yerleşkesinden** geldiği için, sonuçlar büyük ölçüde ana yerleşkedeki idari personelin görüşlerini yansıtmaktadır. **Anafartalar (Hastane) yerleşkesinden** katılan 18 kişinin memnuniyet ortalamaları ayrı bir istatistiksel analiz yapılabilecek sayıda olmamakla birlikte, genel eğilimlerin her iki yerleşkede benzer olduğu söylenebilir. Örneğin, **sosyal imkanlara ve yemek hizmetlerine dair memnuniyetsizlik** her iki grupta da dile getirilmiştir. Bununla birlikte, hastane kampüsünde

alışan idari personelin özellikle sağlık hizmetlerine erişim konusunda bazı avantajları olsa da (aynı sağlık grubunun parçası olmaları nedeniyle), anket sonuçları bu hizmetlerin yeterliliğine ilişkin benzer eleştiriler içeriyor.

Birimlere (rneğin fakülteler, daire başkanlıkları veya idari ofisler) göre detaylı bir kırılım, elimizdeki verilere göre tam yapılmamıştır. Ancak açık uçlu yorumlarda ve genel ortalamalarda, **idari personelin çalıştığı birimden bağımsız olarak ortak memnuniyet ve memnuniyetsizlik konuları** paylaştığı görülmektedir. Örneğin, farklı birimlerde görev yapan personeller **maaş ve sosyal haklar** konusunda benzer olumsuz görüşler bildirmiş, buna karşın **iş arkadaşları ve yakın yöneticilerle ilişkiler** konusunda genelde olumlu bir tutum sergilemişlerdir. Bu da niversite genelinde birim fark etmeksizin bazı yapısal konuların (maaş politikası, sosyal imkanlar gibi) ortak sorun alanları olarak öne çıktığını, çalışma ortamı ve ekip kültürü gibi konuların ise genel olarak güçlü olduğunu göstermektedir.

5. Görüş ve neriler

Anketin “**Görüş ve öneriler**” bölümünde idari personel, kurumla ilgili serbest geri bildirimlerini paylaşmıştır. Bu açık uçlu yanıtlar, nicel verilerle örtüşen önemli temaları vurgulamaktadır. Aşağıda ne çıkan birkaç tema ve örnek yorum özetlenmiştir:

Maaş ve Finansal Memnuniyetsizlik: En sık tekrarlanan tema, **cretlerin düşüklüğü ve finansal memnuniyetsizlik**tir. Birçok idari personel mevcut maaşların yetersiz kaldığını, ekonomik koşullar karşısında geçim zorluğu yaşadığını dile getirmiştir. Maaş artışlarının yapılmaması ve adaletsiz bulunduğu da vurgulanmıştır. Bir alışan, maaş politikasının gncellenmemesinin “**ilk fırsatta iş arayışına ve istifalara sebep olduğunu, bu durumun kurumsal aidiyeti zayıflattığını**” ifade etmiştir. Başka bir çalışan ise benzer şekilde “*Maaşların düşüklüğü ve dengesizliği, ... bir sreden sonra personelin kendini gösterme ve özverili çalışma arzusuna ket vurmaktadır.*” diyerek motivasyon kaybına yol açtığını belirtmiştir. Bu tür yorumlar, **maaş iyileştirmesi ve adil bir ücret skalası** oluşturulmasının personel memnuniyeti açısından en kritik ihtiyaçlardan biri olduğunu güçlü biçimde ortaya koymaktadır.

Sosyal ve Yan Haklar: İdari personel, sosyal haklar ve yan haklar konusuna da sıkça değinmiştir. Örneğin, **spor ve sosyal etkinlik alanlarının eksikliği** (kampüste personelin kullanabileceği bir sosyal alan veya spor imkanı olmaması gibi) birçok çalışan tarafından dile

getirilmiştir. Bir yorumda “İşini özveri ile yapan biz idari personellerin ... iş stresini atabileceği bir ortam bulunmamaktadır. ... Bu durum kurumsal aidiyet/bağı zayıflatmaktadır.” denilerek sosyal imkan eksikliğinin bağlılığı olumsuz etkilediği vurgulanmıştır. Ayrıca özel günlerde küçük jestler yapılması, personel motivasyonunu artıracak etkinlik veya hediyeler verilmesi önerileri gelmiştir. **Yemekhane hizmetleri** konusunda da öneriler mevcuttur: Bir çalışan porsiyonların arttırılması ve kalite iyileştirmesi gerektiğini belirtirken bir diğeri “Yemekhane hizmetlerinin iyileştirilmesi.” diye özellikle vurgulamıştır. Bu geri bildirimler, **yemek hizmetlerinin kalitesinin yükseltilmesi, porsiyonların düzenlenmesi ve personel için sosyal faaliyetlerin artırılması** yönünde beklentiler olduğunu göstermektedir.

Adalet ve Liyakat Algısı: Bazı açık uçlu yanıtlar, kurum içi **liyakat** ve **adalet** konularına değinmiştir. Özellikle terfi, unvan değişikliği veya bölüm/birim farkları nedeniyle ücret adaletsizliği olduğuna dair algılar paylaşılmıştır. Bir çalışan, “Sadakatin değil liyakatin esas alındığı günleri görürüz umarım.” diyerek genel bir temenni dile getirmiştir. Bir diğeri ise “Maaş ve unvan düzenlemelerinin şeffaf bir şekilde yapıldığını düşünmüyorum, verilen bu değişimlerde haksızlık olduğunu düşünüyorum.” şeklinde kurum içi süreçlere dair güven eksikliğini ifade etmiştir. Bu yorumlar, idari personelin **terfi ve maaş düzenlemelerinde şeffaflık ve hakkaniyet** talep ettiğini göstermektedir.

Eğitim ve Gelişim Fırsatları: Bazı personel, kendilerini geliştirme fırsatları konusunda da görüş belirtmiştir. Örneğin, oryantasyon eğitimlerinin yüz yüze ve kapsamlı yapılmasının kurumu tanıma açısından faydalı olacağı belirtilmiştir. Yine bir çalışan, kendi alanıyla ilgili eğitim almak istediğinde bunun **dikkate alınmasını** istemiştir. Bu geri bildirimler, idari personelin **meslek içi eğitim, oryantasyon ve kişisel gelişim** imkanlarının artırılmasını arzu ettiğine işaret etmektedir ki bu bulgu, anketin yönetim kısmında düşük puan alan meslek içi eğitim memnuniyetiyle de örtüşmektedir.

Çalışma Koşulları ve Ortamı: Çalışma ortamının fiziki koşullarıyla ilgili spesifik öneriler de gelmiştir. Özellikle **temizlik ve bakım** konusunda bazı ayrıntılı eleştiriler bulunmaktadır: “Temizlik hizmetleri kesinlikle düzeltilmeli. Lavabolar çok pis... Futbol sahasının çevresindeki yürüyüş yolu düzeltilmeli... etrafındaki hurda malzemeler toplanıp çevre düzenlemesi yapılmalı.” gibi yorumlar, kampüs içi temizlik ve altyapı konularında detaylı iyileştirme önerileri sunmaktadır. Bu tür geri bildirimler, bazı alanlarda **daha sık denetim ve bakım** yapılmasına ihtiyaç duyulduğunu gösterir niteliktedir.

Genel olarak açık uçlu cevaplar, **idari personelin yönetime iletmek istediği mesajların başında maddi konuların** (maaş ve yan haklar) geldiğini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, **sosyal ihtiyaçlar, adalet duygusu, eğitim imkanları ve çalışma ortamı koşulları** da dile getirilen önemli konular arasındadır. Bu görüş ve öneriler, yukarıdaki nicel bulguları destekleyerek, memnuniyetin artırılması için hangi alanlarda somut adımlar atılması gerektiğine dair yönetimlere yol göstermektedir.

6. Genel Değerlendirme ve Öneriler

2025-2026 Güz dönemi İdari Personel Memnuniyet Anketi sonuçlarına göre, Ankara Medipol Üniversitesi idari kadrosunda **genel memnuniyet düzeyi orta seviyelerde** seyretmektedir. Özellikle **çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, yakın yöneticilerle iletişim ve günlük iş akışı** konularında personel büyük ölçüde memnun görünmektedir. İdari personelin kendi işine ve birimine bağlılığı yüksektir; verilen görevleri sahiplenme, iş birliği yapma, iş güvencesi hissetme gibi göstergeler olumlu sonuçlanmıştır. Bu, kurum kültürü içerisinde **iç motivasyonun ve ekip ruhunun güçlü** olduğuna dair önemli bir işarettir. Bu güçlü yanların devam ettirilmesi ve teşvik edilmesi, kurumun genel performansı ve personel morali açısından değerlidir.

Bununla birlikte, anket verileri ve personel yorumları, **iyileştirme gerektiren kritik alanları** da açıkça ortaya koymaktadır. **Maaş ve özlük hakları** bunların başında gelmektedir. İdari personel, ücret politikasının günümüz ekonomik koşullarına uyum sağlamadığını, benzer kurumlarla rekabetçi olmadığını düşünmektedir. Bu durumun motivasyon ve kuruma bağlılık üzerinde olumsuz etkiler yarattığı ifade edilmektedir. Bu nedenle, **idari personel maaş skalasının gözden geçirilmesi, ücretlerde iyileştirme ve adil düzenlemeler** yapılması hayati öneme sahiptir. Kurum içi adalet duygusunu pekiştirmek adına, terfi ve unvan süreçlerinin daha **şeffaf ve liyakat odaklı** yürütüldüğüne dair çalışanlarda güven oluşturmak da bir diğer kritik noktadır.

Ankette öne çıkan bir diğer geliştirme alanı, **sosyal ve fiziksel imkanların artırılmasıdır**. İdari personelin iş stresini atabileceği, sosyalleşebileceği alanların eksikliği hem memnuniyet anketinde düşük puanlara hem de yorumlarda somut eleştirilere yansımıştır. Bu kapsamda, **kampüs içinde personel için dinlenme ve spor alanları oluşturulması**, örneğin basit bir spor salonu veya sosyal etkinlik köşesi sağlanması değerlendirilebilir. Ayrıca, personelin

önerdiği gibi, **özel günlerde küçük takdir ve motivasyon uygulamaları** (hatıra hediyeleri, kutlama etkinlikleri vb.) hayata geçirilerek kurumsal aidiyet duygusu güçlendirilebilir.

Yemekhane ve yemek hizmetleri de acil iyileştirme gerektiren konulardandır. Porsiyon boyutlarının gözden geçirilmesi, yemek menü kalitesinin yükseltilmesi ve çeşitliliğin artırılması yönünde adımlar atılmalıdır. Temizlik hizmetleri genel olarak iyi olsa da, kampüs genelinde **periyodik bakım ve temizlik denetimlerinin** (özellikle tuvaletler, ortak kullanım alanları ve çevre düzenlemesi) sürdürülmesi ve eksiklerin giderilmesi, çalışan memnuniyetini korumak için önem taşır.

Meslek içi eğitim, kariyer gelişimi ve performans değerlendirme sistemi, anketin gelişmeye açık yönetim alanlarıdır. Bu durum, idari personelin kendini geliştirme ve kariyer planlaması noktasında kurumdan daha fazla destek beklediğini göstermektedir. Bu bağlamda, **düzenli hizmet içi eğitim programları** (idari ve teknik beceri geliştirme eğitimleri gibi) düzenlenebilir, oryantasyon süreçleri zenginleştirilebilir. Ayrıca, mevcut performans değerlendirme sisteminin adil ve motive edici bulunmadığı anlaşılmaktadır; bu sistemin **gözden geçirilerek iyileştirilmesi**, örneğin geri bildirim mekanizmalarının geliştirilmesi veya değerlendirme kriterlerinin şeffaflaştırılması, personelin bu konudaki memnuniyetini artıracaktır.

Sonuç olarak, 2025-2026 Güz dönemi idari personel anketi, üniversitenin idari kadrosunun **insan ilişkileri ve iç motivasyon açısından güçlü**, ancak **maddi ve kurumsal imkânlar açısından tatminsiz** olduğunu ortaya koymaktadır. Yönetim açısından öncelikli öneriler, **personelin maddi beklentilerini karşılamaya yönelik adımlar atılması, kurum içi sosyal yaşamın canlandırılması ve kariyer gelişimi ile ilgili yapıların güçlendirilmesi** şeklinde özetlenebilir. Bu doğrultuda alınacak önlemler ve iyileştirmeler, idari personelin genel memnuniyetini ve kuruma bağlılığını artıracak; dolayısıyla üniversitenin genel verimliliğine ve hizmet kalitesine de olumlu yansımaya sahip olacaktır. Önceki öğrenci ve akademik personel anketlerinde olduğu gibi, bu anketin sonuçları da kurumun **sürekli iyileşme** vizyonu çerçevesinde değerlendirilmeli ve gerekli aksiyon planlarına dönüştürülmelidir. Böylece, Ankara Medipol Üniversitesi idari kadrosunun memnuniyet düzeyi bir sonraki anket döneminde çok daha yukarılara taşınabilecektir.

2025-2026 Güz Dönemi Ön Lisans ve Lisans Öğrenci Memnuniyet Anketi Analiz Raporu

1. Katılımcı Profili

2025-2026 Güz döneminde yürütülen Ön Lisans ve Lisans Öğrenci Memnuniyet Anketi'ni toplam **778 öğrenci tam olarak yanıtlamıştır**. Ayrıca **859 öğrenci** anketi başlatıp tamamlamadan bırakmıştır. Katılımcıların çoğunluğunu lisans programı öğrencileri oluşturmaktadır: %32'si ön lisans (iki yıllık) programlarda, %68'i lisans (dört-yıllık ve üzeri) programlardadır. Yaş dağılımı incelendiğinde, katılımcıların büyük bir kısmı **18-26 yaş aralığındadır (%96)**. Daha ileri yaş gruplarından çok az sayıda katılımcı vardır (%3'ü 26-38 yaş arası, %0.5'i 38-50; 50 yaş üzeri yanıtlayan olmamıştır). Bu durum, ankete katılan öğrencilerin ağırlıklı olarak üniversite çağındaki gençlerden oluştuğunu göstermektedir.

Öğrencilerin sınıf düzeylerine göre dağılımı dengeli sayılabilir ancak alt sınıflara doğru artış gözlenmektedir. Birinci sınıf öğrencileri katılımcıların **%28'ini (218 kişi)**, ikinci sınıflar **%32'sini (249 kişi)** oluşturmaktadır. Üçüncü sınıf oranı %25 (198 kişi) iken dördüncü sınıf %13 (99 kişi) civarındadır. Beşinci ve altıncı sınıf (örneğin Tıp Fakültesi 5. ve 6. yıl) öğrenci oranları ise çok düşüktür (toplam ~%1-2; sadece 14 öğrenci). Bu dağılım, özellikle ilk iki sınıftaki öğrencilerin ankete daha yüksek katılım gösterdiğini ya da üniversitede daha fazla bu grupların bulunduğunu yansıtabilir.

Anket katılımcılarının cinsiyet dağılımında kadın öğrenciler belirgin çoğunluktadır. **Kadın öğrenciler %69,3** ile yaklaşık üçte ikilik bir paya sahipken, **erkek öğrenciler %30,7** oranındadır. Bu sonuç, üniversitemizdeki kadın öğrenci sayısının veya ankete katılım eğilimlerinin erkeklerden yüksek olabileceğini göstermektedir.

Katılımcılar üniversitenin çok çeşitli fakülte ve programlarından gelmektedir. En yüksek katılım sağlayan birimler arasında **Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu (SHMYO)** öne çıkmaktadır; tek başına **%27,5** ile tüm yanıtların yaklaşık dörtte birini bu meslek yüksekokulunun programlarındaki öğrenciler vermiştir. Bu durum, üniversitedeki ön lisans programlarının (özellikle sağlık alanındaki) yoğunluğunu yansıtır olabilir. Bunun yanı sıra **Tıp Fakültesi** öğrencileri de ankette önemli bir pay sahibidir (İngilizce Tıp ve Türkçe Tıp programları toplam %16,6). **Sağlık Bilimleri Fakültesi** (%12,5) ve **İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi** (%10,2) de hatırı sayılır katılım oranlarıyla dikkat çekmektedir.

Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi (%9,9) ve Eczacılık Fakültesi (%9,7) de toplamın yaklaşık onda birini oluşturmuştur. Buna karşılık, **Siyasal Bilgiler Fakültesi** gibi bazı birimlerden katılım düşük kalmıştır (%0,6) ve **Adalet Meslek Yüksekokulu** ile **Yabancı Diller Yüksekokulu** gibi birimlerden ankete yanıt gelmediği görülmüştür. Bu dağılım, üniversite bünyesindeki bazı fakültelerin öğrenci sayısı veya anket ilgi düzeyi bakımından diğerlerinden belirgin biçimde farklı olduğunu gösterebilir.

2. Eğitim-Öğretim Faaliyetleri

Bu bölüm, öğrencilerin eğitim-öğretim kalitesi ve içeriğine ilişkin memnuniyetlerini değerlendiren anket sorularını kapsamaktadır. Sorular, öğretim elemanlarının niteliğinden ders içeriklerine, sınav süreçlerinden program yapısına kadar eğitimin çeşitli boyutlarında öğrencilerin algılarını ölçmüştür. Bulgular genel olarak **orta düzeyde memnuniyete** işaret etmektedir; ancak alt detaylara inildiğinde güçlü ve zayıf yönler netleşmektedir.

Öğretim Elemanlarının Niteliği: Öğrenciler, öğretim kadrosunun bilgi aktarımı ve iletişimi konusunda ortalama düzeyde memnuniyet bildirmişlerdir. “Öğretim elemanlarının bilgi ve beceri aktarımı yeterlidir” ifadesine verilen ortalama puan **3,30/5**’tir (memnuniyet oranı ~%66). Benzer şekilde, teknoloji kullanım becerileri için ortalama **3,25/5 (%65)** olarak bulunmuştur. Bu oranlar, öğrencilerin yaklaşık yarısının öğretim elemanlarını olumlu değerlendirdiğini, ancak önemli bir kesimin de çekinceleri olduğunu göstermektedir. Nitekim öğretim elemanlarına ilişkin sorular genelinde **katılımcıların %50-55’i “katılıyorum” veya “kesinlikle katılıyorum”** yönünde olumlu görüş belirtirken, **%20-30 arası** bir grup olumsuz görüş bildirmiş, geri kalanlar kararsız kalmıştır. Olumlu bir bulgu, öğrencilerin büyük kısmının akademik kadroyla iletişim kurarken çekingenlik hissetmediğini ifade etmesidir (bu soruya katılıyorum diyenler ~%62, çekincesi olanlar ~%23). Diğer yandan, **“Akademik danışmanlık hizmetlerinden memnununum”** ifadesinde memnuniyet nispeten düşük kalmıştır (ortalama **3,07/5**, memnuniyet ~%61). Bu, danışmanlık hizmetlerinde geliştirme alanı olabileceğine işaret eder. Genel olarak **Öğretim Elemanları** başlığı altındaki tüm maddeler birlikte değerlendirildiğinde ortalama puan **3,29/5** olarak hesaplanmıştır ki bu, öğrencilerin öğretim üyelerine dair algılarının çok yüksek olmamakla birlikte pozitif bölgede olduğunu göstermektedir.

Eğitim Süreçleri ve İçerik: Eğitim-öğretim faaliyetlerinin genel kalitesiyle ilgili sorularda memnuniyet düzeyi ortalamanın biraz altındadır. Bu alt bölümdeki soruların genel ortalaması

2,84/5 (yaklaşık %56,9 memnuniyet oranı) olarak görülmektedir. Özellikle dikkat çeken iki alan vardır:

- **Yabancı dil derslerinin katkısı:** “Aldığım yabancı dil derslerinin dil seviyeme katkı sağladığını düşünüyorum” ifadesine katılım oldukça düşüktür. Bu madde, anketteki en düşük puanlı sorulardan biri olmuştur (ortalama 2,62/5, memnuniyet oranı ~%52). Öğrencilerin sadece %28’i yabancı dil derslerinin kendilerine katkı sağladığını belirtirken, neredeyse %48’i olumsuz görüş bildirmiştir. Bu durum, yabancı dil eğitiminde öğrencilerin beklentilerinin karşılanmadığına veya ders içeriklerinin verimsiz bulunduğu işaret edebilir.
- **Sınav tarihlerinin planlanması:** “Sınav tarihlerinin ve süreçlerinin planlanmasını yeterli buluyorum” ifadesine verilen yanıtlar da olumsuz tarafta yoğunlaşmıştır. Bu soruda ortalama puan 2,57/5 ile anketteki en düşük değerlerden biri olarak kayda geçmiştir. Öğrencilerin yaklaşık %52’si **sınav takvimlerinin planlamasından memnun olmadığını** belirtirken, memnun olanlar yalnızca %31 civarındadır. Sınav tarihlerinin geç duyurulması veya çakışmalar gibi sorunlar olabileceği, öğrencilerin özellikle zamanlama konusunda sıkıntı yaşadığı anlaşılmaktadır.

Diğer eğitim-öğretim faaliyetleri maddelerine bakıldığında, **seçmeli derslerin sayısı ve çeşitliliği** (ortalama ~3,02/5) ve **derslerin eleştirel düşünme becerilerini geliştirmesi** (3,12/5) gibi konularda memnuniyet biraz daha yüksektir (her ikisinde de öğrencilerin ~%45’i olumlu, ~%30’u olumsuz görüş bildirmiştir). **Çift Anadal (ÇAP) ve Yandal Programları** ile ilgili sorularda ise kayda değer bir oran kararsız kalmıştır (yanıtların ~%36’sı “kısmen katılıyorum”). Bu durum, bu imkânlardan haberdar olmayan veya yararlanmayan öğrencilerin çok olduğunun bir göstergesi olabilir. ÇAP/Yandal imkânlarını yeterli bulanlar (~%31) ile bulmayanlar (~%32) neredeyse eşittir, bu da bu programların tanıtım ve erişilebilirliğinin artırılması gerektiğini düşündürmektedir.

Genel anlamda eğitim-öğretim faaliyetleri bölümünden çıkan sonuç, **eğitim kalitesine ilişkin memnuniyetin orta düzeyde olduğu, ancak sınav takvimi planlaması ve yabancı dil destek programları gibi spesifik konularda belirgin memnuniyetsizlikler olduğudur**. Bu alandaki veriler, üniversitenin akademik süreçlerinde (özellikle sınav organizasyonu ve dil eğitiminde) iyileştirmeye gidilebileceğini göstermektedir.

3. Fiziksel ve Dijital Altyapı

Bu bölüm, üniversitenin fiziksel mekânları ve dijital olanaklarına dair öğrencilerin memnuniyetini değerlendirmektedir. Sorular kampüs içindeki internet bağlantısından sınıf ve laboratuvar altyapısına, kütüphane hizmetlerinden çevrimiçi sistemlere kadar uzanmaktadır. Genel olarak öğrenciler altyapı konusunda **kısmen memnun** olmakla birlikte, bazı önemli sorun alanları dile getirmişlerdir.

Dijital Altyapı ve İnternet: Öğrencilerin üniversitedeki dijital eğitim ortamlarına erişimi ve internet altyapısı konusunda görüşleri iki uçlu bir görünüm sergilemektedir. **Hibrit/çevrim içi eğitim teknolojileri ve platformları (MEBİS, Microsoft Teams, hibrit sınıflar vb.)** için memnuniyet ortalaması **3,00/5** civarındadır (~%60 memnuniyet). Bu, dijital platformların genel olarak kabul edilebilir bulunduğunu gösterir. Nitekim öğrencilerin yarısından fazlası çevrim içi ders materyallerine ve derslere erişimde sorun yaşamadığını belirtmektedir. Özellikle **“Uzaktan yapılan sanal derslerime sorunsuz erişebiliyorum”** ifadesi, anketin en yüksek memnuniyet değerlerinden birine sahiptir (ortalama **3,48/5**, memnuniyet ~%70). Yaklaşık **%59**'luk bir kesim çevrimiçi ders erişiminden memnunken, sadece **%20**'si bu konuda sorun yaşadığını belirtmiştir. Bu, üniversitenin çevrimiçi ders altyapısının büyük ölçüde başarılı olduğuna işaret eder.

Buna karşılık, **kampüs içi internet (Wi-Fi) erişimi** öğrencilerin memnuniyetsizlik belirttiği önemli bir altyapı sorunudur. “Kampüs içinde Wi-Fi vb. internet bağlantılarına kolay erişebiliyorum” ifadesi, ortalama **2,56/5** puan almıştır ki bu değer oldukça düşüktür (memnuniyet oranı ~%51). Yanıtların dağılımı incelendiğinde öğrencilerin neredeyse **yarısının (%50)** kampüs internetine erişimde sıkıntı yaşadığını (olumsuz görüş) görüyoruz; olumlu görüş belirtenler ise yalnızca **%28** civarında kalmıştır. Bu sonuç, kampüs genelindeki kablolu internet altyapısının yetersiz bulunduğunu net bir şekilde göstermektedir. Bazı öğrenciler açık uçlu yorumlarda da Wi-Fi bağlantı sorunlarını dile getirmiş, özellikle ders çalışırken veya çevrim içi kaynaklara erişirken bağlantı kopukluklarından yakındıklarını belirtmişlerdir.

Fiziksel Mekânlar ve Donanım: Dersliklerin, laboratuvarların ve genel fiziksel ortamın değerlendirmesi de ankette yer almıştır. **Bilgisayar laboratuvarları çalışma saatleri** konusunda memnuniyet orta seviyededir (ortalama **2,82/5**, ~%56 memnuniyet). Öğrencilerin yaklaşık üçte biri laboratuvar saatlerini yetersiz bulurken, benzer bir oran yeterli olduğunu

düşünmektedir; geri kalanlar için bu konu nötr ya da ilgisiz kalmış olabilir (laboratuvarları aktif kullanmayanlar). Dersliklerin fiziki durumu ve donanımıyla ilgili ayrıntılı bir soru olmamakla birlikte, açık uçlu önerilerde bazı öğrenciler **sınıflardaki ekipman eksiklikleri** ve **priz sayısının azlığı** gibi konulara değinmişlerdir. Özellikle kalabalık amfilerde **yalnızca 1-2 adet elektrik prizinin bulunması** veya sınıfların havalandırma/ısıtma sorunları öğrenciler tarafından dile getirilen fiziki eksiklikler arasındadır. Bu tür yorumlar, derslik altyapısının öğrencilerin ihtiyaçlarına tam cevap vermediğini göstermektedir.

Kütüphane Hizmetleri: Kütüphane olanakları, bu ana başlık altında önemli bir yer tutmaktadır. Anket sonuçlarına göre **kütüphane hizmetlerine ilişkin genel memnuniyet ortalaması 2,98/5**'tir (~%59). Ancak kütüphanenin farklı boyutlarına dair memnuniyet değişiklik göstermektedir:

- **Kaynak çeşitliliği ve erişimi:** “Kütüphanedeki kaynakların çeşitliliğini, ödünç alma sistemini, kitapları ve veri tabanlarını yeterli buluyorum” ifadesine öğrencilerin **yalnızca üçte biri (%32)** olumlu yanıt vermiştir. Yaklaşık **%38**'lik bir kesim ise kaynakların yetersiz olduğunu düşünmektedir; geri kalanlar kararsızdır. Benzer şekilde, **çevrim içi kütüphane kaynakları** için de memnuniyet oranı **%31**, olumsuz oranı **%36** düzeyindedir (ortalama puan 2,81/5). Bu bulgular, kütüphane koleksiyonunun genişliği ve dijital kaynak erişiminin öğrencilerin beklentilerini tam karşılamadığını göstermektedir. Özellikle bazı öğrenciler, kütüphanede istedikleri kitapları veya yeterli sayıda akademik veritabanını bulamadıklarını, bu nedenle araştırma yaparken zorlandıklarını ifade etmişlerdir.
- **Kütüphane fiziki ortamı ve saatler:** “Kütüphanenin çalışma saatlerini yeterli buluyorum” diyen öğrencilerin oranı biraz daha yüksektir (**%40** olumlu, **%31** olumsuz; ortalama 3,01/5). Bu, kütüphane saatlerinin çoğu öğrenci için makul bulunduğunu, ancak yine de üçte birlik bir kesimin uzatılmasını istediğini düşündürmektedir. Nitekim bazı öğrenciler final dönemleri dışında da kütüphanede yer bulmanın zor olduğunu, mevcut çalışma alanlarının özellikle Anafartalar kampüsünde çok sınırlı olduğunu belirtmiştir. Kütüphanenin fiziki kapasitesinin artırılması öğrencilerin sıkça dile getirdiği bir ihtiyaçtır.

- **Kütüphane personeli:** En olumlu alt başlık, kütüphane personelinin tutumu olmuştur. “Kütüphane personelinin öğrencilere karşı tutumu tatmin edicidir” ifadesi ortalama **3,30/5** ile kütüphane alanındaki en yüksek memnuniyeti göstermektedir (~%66). Yalnızca %19’luk bir kesim kütüphane personelinin yaklaşımından memnun olmadığını belirtmiştir. Bu da kütüphane çalışanlarının öğrenciyle iletişiminin genel olarak beğenildiğini, sorunun daha çok kaynak ve fiziki imkanlarda olduğunu ima etmektedir.

Genel Değerlendirme (Altyapı): Üniversitenin altyapı konusunda en başarılı olduğu alan çevrimiçi eğitim erişimi ve kütüphane personelinin desteği olarak görünmektedir. En problemli alanlar ise **kampüs internet bağlantısı** ve **kütüphane/fiziksel çalışma alanlarının yetersizliği** olarak öne çıkmaktadır. Bazı öğrencilerin tuvaletlerin hijyeni ve donanımı, kantin/kafeterya alanlarının sınırlılığı gibi konularda da altyapı eleştirileri vardır (bunlar bir sonraki bölümde sosyal hizmetler bağlamında ele alınacaktır). Bu bulgular, dijital altyapıda kısmen başarılı bir performans olmasına rağmen fiziksel altyapıda öğrencilerin beklentilerinin tam karşılanmadığını gösterir.

4. Destek ve Sosyal Hizmetler

Bu bölüm, üniversitenin öğrencilerine sunduğu ders dışı destekler ve sosyal imkanlara dair memnuniyeti irdelemektedir. Konular arasında kariyer geliştirme faaliyetleri, yemekhane, güvenlik, sağlık, psikolojik danışmanlık, kulüp ve etkinlikler gibi geniş bir yelpaze bulunmaktadır. Genel olarak bu alandaki memnuniyet düzeyi **orta-alt seviyede** kalmış, özellikle sosyal imkanlara yönelik eleştiriler öne çıkmıştır. Yine de bazı hizmetler diğerlerine kıyasla daha olumlu değerlendirilmektedir.

Kariyer Gelişim Hizmetleri: Üniversitenin Kariyer Ofisi tarafından sunulan hizmetler (kariyer etkinlikleri, staj ve iş fırsatları, danışmanlık, kariyer fuarı, ofisle iletişim, seminerler vb.) bir dizi soru ile değerlendirilmiştir. Bu alt başlık altında genel memnuniyet ortalaması **2,83/5** (~%56,5) olarak hesaplanmıştır. Bu, öğrencilerin kariyer hizmetlerinden yeterince fayda sağlayamadığını veya beklentilerinin karşılanmadığını düşündüğüne işaret eder. Detaylara bakıldığında:

- “Kariyer Ofisi’nin düzenlemiş olduğu **kariyer etkinliklerinden memnunum**” diyen öğrenciler yalnızca %30 civarındadır; %32 ise memnun olmadığını belirtmiştir (geri kalanlar etkinliklere katılmamış veya kararsız kalmıştır). Benzer şekilde, **iş ve staj fırsatlarının yeterliliği** konusunda da memnuniyetsizlik baskındır (%27 memnun, %37 memnun değil). Özellikle staj imkanlarının sınırlı olması öğrenciler tarafından dile getirilmektedir. Bir öğrenci açık uçlu yanıtında bu durumu “*Staj imkanları artarsa çok güzel olur*” diyerek özetlemiştir.
- **Kariyer danışmanlığı hizmetleri** (özgeçmiş, mülakat, kariyer planlama desteği) de çok parlak bulunmamıştır (memnuniyet ~%28, memnuniyetsizlik ~%34). Öğrencilerin önemli bir kısmı bu hizmetleri hiç kullanmamış olabilir; kararsız oranı yaklaşık %38’dir.
- **Kariyer Fuarı** memnuniyetinde de benzer bir tablo vardır: Öğrencilerin %28’i fuarı faydalı bulmuşken %33’ü memnun kalmadığını ifade etmiştir.
- Olumlu sayılabilecek tek nokta, **Kariyer Ofisi ile iletişim** konusunda memnuniyetsizliğin nispeten düşük olmasıdır. Öğrencilerin %30’u ofisle kolaylıkla iletişime geçebildiğini belirtirken %31’i geçemediğini söylemiştir; burada kararsızların oranı yüksektir (%38). Bu da birçok öğrencinin henüz Kariyer Ofisi ile temasa geçmemiş olabileceğini gösterir.
- Dikkati çeken en olumsuz madde, **üniversitenin kariyer gelişimi ile ilgili düzenlediği seminerler** hakkındadır. Bu seminerlerden faydalandığını belirtenler sadece %26’da kalırken, **%42’si bu etkinliklerden memnun olmadığını** belirtmiştir. Bu durum, kariyer seminerlerinin ilgi çekmediğini veya içerik olarak tatmin edici olmadığını düşündürmektedir.

Özetle, Kariyer Gelişim Hizmetleri alanında öğrencilerin beklentileri büyük ölçüde karşılanmamıştır. Birçok öğrenci bu hizmetlerden haberdar olmadığını veya faydalanamadığını ima eden cevaplar vermiştir. Özellikle staj ve iş imkânlarının yetersizliği sıkça dile getirilmekte, Kariyer Ofisi’nin daha etkin rol oynaması istenmektedir.

Genel Destek ve Sosyal Hizmetler: Bu başlık altında, kampüs yaşamını kolaylaştıran ve zenginleştiren tüm hizmetler değerlendirilmiştir. Yemekhane, güvenlik, sağlık, danışmanlık, öğrenci işleri, kulüpler, sosyal etkinlikler, çevre düzenlemeleri ve uluslararası öğrenci

destekleri gibi konular dahil edilmiştir. Sonuçlar oldukça çeşitli olmakla birlikte, genel memnuniyet ortalaması **2,89/5** (~%58) civarında kalmıştır. Bazı hizmetler belirgin biçimde takdir edilirken, bazıları ciddi eleştiriyi almıştır:

- **Yemekhane Hizmetleri:** “Yemekhanede sunulan yemeklerin kalitesini yeterli buluyorum” sorusu öğrencilerin memnuniyetsiz olduğu alanlardan biridir. Ortalama puan **2,72/5** (~%54) olup, yanıtların %40’ı olumsuz, yalnız %29’u olumludur. Pek çok öğrenci yemeklerin lezzet ve çeşit açısından zayıf olduğunu veya yemekhanenin fiyat/performans dengesini düşük bulduğunu belirtmektedir. Nitekim yorumlarda da “yemekhane ücreti çıkan yemeklere kıyasla absürt derecede fazla” şeklinde eleştiriler görülmüştür. Yemek hizmetlerinin kalite ve fiyat açısından öğrenci dostu olmaması, genel memnuniyeti düşürmektedir.
- **Güvenlik Hizmetleri:** En yüksek memnuniyet oranlarından biri güvenlik hizmetlerinde karşımıza çıkmaktadır. “Üniversitenin sunduğu güvenlik hizmetlerini yeterli buluyorum” ifadesi ortalama **3,49/5** ile oldukça olumlu bir tablo çizmektedir (~%70 memnuniyet). Öğrencilerin **%60’ı** kampüsteki güvenlik önlemleri ve personelinden memnun olduklarını belirtmiş, sadece ~%19’u memnuniyetsizlik dile getirmiştir. Bu, kampüs güvenliği konusunda öğrencilerin kendilerini güvende hissettiğini, üniversitenin bu alandaki çabalarının yerinde olduğunu göstermektedir.
- **Sağlık ve Psikolojik Danışmanlık:** Üniversite bünyesinde öğrencilere sunulan sağlık hizmetleri (Medipol Sağlık Grubu tarafından) ve psikolojik danışmanlık/rehberlik hizmetleri de değerlendirilmiştir. Bu alanlarda memnuniyet orta seviyededir. Psikolojik danışmanlık için ortalama **2,86/5** bulunurken (~%57 memnuniyet), sağlık hizmetleri için **2,84/5** (~%56,7) tespit edilmiştir. Yaklaşık öğrencilerin üçte biri bu hizmetleri yeterli bulurken, üçte biri yetersiz bulmaktadır; kalanlar kararsız ya da bu hizmetleri kullanmamış olabilir. Özellikle rehberlik hizmetlerine erişimin daha görünür ve kolay olması gerektiği, birkaç öğrenci tarafından “psikolojik destek biriminin daha aktif tanıtılması” gerektiği şeklinde vurgulanmıştır.
- **Öğrenci İşleri ve İdari Destek:** “Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı’nca sunulan hizmetlere (öğrenci belgesi vb.) ulaşım sağlayabiliyorum”

sorusuna verilen yanıtlar nispeten olumlu bir eğilim gösterir. Ortalama puan **3,08/5** olup, öğrencilerin %42'si öğrenci işleri süreçlerinin erişilebilir olduğunu belirtmiştir; %28 ise bu konuda sıkıntı yaşamaktadır. Bu sonuç, öğrenci işlerinin belgelere erişim vb. konularda çoğu öğrenciye yardımcı olabildiğini düşündürmektedir. Ancak bazı fakültelerde yerel düzeyde idari iletişim sorunları dile getirilmiştir. Örneğin, açık uçlu yorumlardan birinde İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ndeki bölüm sekreterinin öğrencilere karşı kaba ve yardımcı olmaktan uzak olduğu yönünde bir şikayet bulunmaktadır. *“Bölüm sekreterini korkutucu buluyorum... hiçbir sorunu çözümüyor ve çok kaba davranıyor”* şeklindeki bu yorum, bazı öğrencilerin idari personel tutumundan memnuniyetsiz olduğunu göstermektedir. Bu tür görüşler izole vakalar olsa da, fakültelere göre idari hizmet kalitesinde tutarlılık sağlanması gerektiğine işaret eder.

- **Öğrenci Kulüpleri ve Sosyal Etkinlikler:** Üniversitedeki sosyal hayatın önemli bir parçası olan kulüpler ve etkinlikler konusunda öğrenciler orta düzeyde memnuniyet bildirmiştir. *“Öğrenci kulüplerinin sayısı ve çeşitliliği yeterli”* diyen öğrenciler %37 oranındadır, %35'i ise yeterli bulmamaktadır (geri kalanı kararsız). Kulüp faaliyetlerine haberdar olma ve katılım oranı da benzer seviyededir (%39 katılım sağlıyorum derken %33 haberdar olmadığını veya katılım göstermediğini ifade etmiştir). Bu sonuçlar, kulüp etkinliklerinin mevcut olduğunu ancak katılımın sınırlı kaldığını, belki de tanıtımların veya etkinlik sayısının yetersiz olduğunu akla getirmektedir. Bir öğrenci, **“Ödüllü müzik yarışmaları olmalı ve konferans salonları kulüp etkinlikleri için çoğaltılmalı”** diyerek üniversitede daha fazla sosyal/kültürel etkinlik düzenlenmesini önermiştir. Genel olarak sosyal etkinliklere katılımı teşvik etme konusunda da öğrenciler tatminsizdir (bu maddeye memnuniyet %33, memnuniyetsizlik %42 bulunmuştur). Bu veriler, öğrencilerin üniversitedeki sosyal atmosferi canlandıracak adımlara ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.
- **Fiziksel Sosyal İmkânlar (Kafeterya, Kantin, Sosyal Tesisler):** Öğrencilerin en ciddi memnuniyetsizlik belirttiği konulardan biri kampüsteki sosyal tesis ve alanların yetersizliğidir. *“Üniversitenin sosyal tesislerini yeterli buluyorum”* ifadesi, tüm anket soruları içinde en düşük ortalamaya sahiptir: **2,20/5**, yani memnuniyet oranı sadece ~%44.

Öğrencilerin üçte ikisi (%63) bu konuda olumsuz görüş bildirmiştir. Birçok öğrenci kampüste vakit geçirecek mekan sıkıntısından bahsetmiştir. Kantinlerin veya ortak alanların azlığı, mevcut kantinlerin pahalılığı ve oturma alanlarının sınırlı olması, sık tekrar eden şikayetlerdir. Bir katılımcı bu durumu “*Üniversite değil kolejde gibiyiz. Okulda kantin var ama oturup yemek yiyecek bir masa bile yok, her şey çok yetersiz.*” sözleriyle eleştirmiştir. Bu ifade, öğrencilerin üniversitedeki sosyal alan eksikliğini ve kampüs atmosferinin zayıflığını güçlü bir şekilde vurgulamaktadır.

Diğer Dikkat Çekici Hususlar:

- “Engelsiz Üniversite Birimi’nden haberdarım” ifadesine katılan öğrenci oranı sadece %25’te kalmıştır (ortalama 2,50/5). Öğrencilerin %54’ü bu birimin varlığından haberdar olmadığını veya yeterli hizmet sunmadığını belirtmiştir. Bu, engelli öğrencilere yönelik hizmetlerin tanıtımının çok yetersiz olduğunu gösterir.
- Çevre dostu uygulamalar konusunda öğrenciler nispeten olumlu düşünmektedir (memnuniyet ~%40, memnuniyetsizlik ~%34; ortalama 3,01/5). Sigara kullanımının belirli alanlarla sınırlandırılması gibi uygulamalar bazı öğrenciler tarafından memnuniyetle karşılanmıştır. Örneğin bir öğrenci, “*Memnun olduğum bir konu ise sigara kullanımının belli alanlar ile kısıtlanmış olması*” diyerek bu tip çevre-sağlık odaklı düzenlemelerin olumlu bulunduğunu belirtmiştir.

Uluslararası Öğrenci Destekleri: Yabancı uyruklu öğrenciler ve değişim programlarına dair hizmetler de ankette sorulmuştur. “Uluslararası öğrenciler için sunulan destek hizmetleri” sorusu görece iyi bir ortalama almıştır (3,14/5, memnuniyet ~%63). Bu konuda memnun olduğunu belirtenler %41, memnun olmayanlar %26’dır; oldukça yüksek bir kararsız kesim de mevcuttur (%33) ki bu muhtemelen Türk öğrencilerin bu hizmetlerle ilgilenmemesinden kaynaklanmaktadır. Benzer şekilde “Uluslararası ofisin hizmetleri” ortalama 2,95/5 (memnun %33, değil %32, kararsız %35) ile ortalamaya yakındır. Ancak “Uluslararası değişim programlarıyla ilgili bilgilendirme” sorusu biraz daha düşük değerlendirilmiştir (2,83/5; memnun %32, değil %38). Yani, Erasmus+, Farabi gibi değişim programlarının tanıtımı öğrencilerce yeterli bulunmamıştır. Genel olarak, üniversitenin uluslararası ofis ve değişim

programları alanında biraz daha bilgilendirme ve görünürlük artırmasına ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Özet (Destek ve Sosyal Hizmetler): Bu bölümdeki bulgular, **sosyal yaşam ve kampüs olanaklarının** öğrenciler açısından en sorunlu alanlar olduğunu göstermektedir. Kampüs içindeki sosyal mekan eksikliği, etkinlik azlığı ve yiyecek-içecek hizmetlerindeki memnuniyetsizlik öğrencilerin bağlılık ve memnuniyetini olumsuz etkileyen önemli unsurlar olarak öne çıkmıştır. Diğer yandan, güvenlik hizmetleri takdir edilmekte, öğrenci işleri ve uluslararası ofis gibi idari birimler ise ortalama düzeyde işlevsel görülmektedir. Sağlık ve psikolojik danışmanlık hizmetleri hakkında öğrencilerin önemli bir bölümünün net bir fikri olmadığı (belki kullanmadığı) anlaşılmaktadır; bu da bu hizmetlerin daha görünür kılınmasına ihtiyaç olabileceğini düşündürmektedir.

5. Kurumsal Memnuniyet ve Aidiyet

Bu bölüm, öğrencilerin genel olarak üniversiteye bakışı, kurum aidiyeti ve üniversite tercihinine dair hislerini ölçen soruları kapsamaktadır. Kuruma duyulan bağlılık, yapılan tercihlerden memnuniyet ve üniversitenin bir parçası olma gururu gibi unsurlar ele alınmıştır. Sonuçlar, öğrencilerin üniversiteyi bilinçli şekilde tercih ettiklerini ve akademik programlarından büyük ölçüde memnun olduklarını, ancak **kurumsal aidiyet duygusunun zayıf** kaldığını ortaya koymaktadır.

Üniversite Tercih Memnuniyeti: Öğrencilerin büyük bir kısmı Ankara Medipol Üniversitesi'ni isteyerek seçtiklerini belirtmektedir. “Üniversiteyi kendi isteğimle ve bilinçli olarak tercih ettim” ifadesi, anketin en yüksek ortalama puanına sahip sorularından biridir (3,75/5, memnuniyet ~%75). Katılımcıların **%68'inden fazlası** bu ifadeye açıkça katılırken, yalnızca ~%14'ü katılmadığını belirtmiştir (geri kalanı kararsız). Benzer şekilde, “Okuduğum bölümün/programın özellikleri ve içeriği hakkında tercihim yapmadan önce fikrim vardı” sorusu da yüksek bir olumlu orana sahiptir (ortalama 3,78/5, ~%75,7 memnuniyet). Bu bulgular, öğrencilerin önemli bir çoğunluğunun üniversiteye ve bölümlerine bilinçli bir tercih sonucunda geldiklerini, yani tercih hatası yapmadıklarını düşündüklerini göstermektedir.

Akademik Program Memnuniyeti: Öğrencilerin kendi bölüm veya programlarından memnuniyet düzeyi de incelenmiştir. “Okuduğum bölümden/programdan memnunum” ifadesine verilen ortalama puan 3,54/5 olup memnuniyet oranı ~%71'dir. Yaklaşık **%59**'luk

bir kesim bölümünden memnun olduğunu dile getirirken, memnun olmadığını söyleyenler %20 civarında kalmıştır. Bu oldukça olumlu bir göstergedir; öğrencilerin büyük çoğunluğu seçtikleri bölümün beklentilerini karşıladığını veya en azından bu bölümde olmaktan dolayı pişmanlık duymadıklarını işaret etmektedir. Bu durum, akademik programların içerik ve kalitesine dair önceki bölümlerdeki eleştirilere rağmen, öğrencilerin genel program memnuniyetinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Öğrenciler belki bazı ayrıntılardan şikayetçi olsalar da, bütünsel olarak kendi bölümlerini doğru seçim olarak görmektedir.

Aidiyet ve Gurur: Kuruma bağlılık ve kendini okulun bir parçası gibi hissetme konularında ise belirgin bir duraksama göze çarpmaktadır. “Kendimi Ankara Medipol Üniversitesi’nin bir parçası gibi hissediyorum” ifadesine katılanların oranı, katılmayanlarla hemen hemen eşittir (ortalama puan **2,96/5**). Öğrencilerin yaklaşık **%39’u** kendini kuruma ait hissederken, **%38’i** bu duyguyu hissetmediğini belirtmiştir; geri kalanı nötr kalmıştır. Benzer şekilde, “Üniversitenin bir parçası olmaktan gurur duyuyorum” diyenler sadece %38 civarındadır (ortalama **2,94/5**). Bu sonuçlar, öğrencilerin önemli bir bölümünde **aidiyet duygusunun zayıf** olduğunu göstermektedir. Yaklaşık her üç öğrenciden biri üniversiteyle güçlü bir bağ kuramamış görünmektedir. Bunun nedenleri açık uçlu yanıtlar ve diğer bulgular ışığında değerlendirildiğinde, kampüs ortamı ve sosyal hayat yetersizliği, öğrenci geri bildirimlerinin dikkate alınmadığı algısı gibi unsurların aidiyet eksikliğine katkıda bulunabileceği düşünülebilir. Nitekim bir öğrenci bu konuda “*Düşüncelerimizin dikkate alındığını, önemsendiğini kesinlikle düşünmüyorum*” diyerek kuruma yabancılaşmış bir his taşıdığını ifade etmiştir.

Kampüs Atmosferi ve Sosyal Uyum: “Bu okuldaki insanlar arkadaş canlısıdır” ve “Bu okulda gerçek anlamda kendim olabiliyorum” gibi ifadeler, kampüs ortamının sosyal iklimini değerlendirmektedir. “Arkadaş canlısıdır” ifadesine öğrencilerin %40’ı katılırken %28’i katılmamıştır (ortalama **3,14/5**). Bu, öğrencilerin genel olarak birbirine karşı iletişiminin fena olmadığını, ancak yine de üçte birlik bir kesimin sosyal ortamı soğuk bulduğunu göstermektedir. “Kendim olabiliyorum” ifadesinde de benzer bir durum söz konusudur (ortalama **3,01/5**; %41 kendini rahat hissederken %35 hissetmiyor). Bu veriler, üniversite ortamının tamamen kapalı veya baskıcı olmamakla birlikte, bazı öğrencilerin kendilerini rahat ifade edemediğini ya da ortama tam uyum sağlayamadığını göstermektedir. Özellikle farklı arka plandan gelen veya yeni başlayan öğrenciler için sosyal entegrasyonun zor olabileceği, kulüp ve etkinlik eksikliklerinin de bunda payı olabileceği açıktır.

Geri Bildirim ve Katılım: En dikkat çeken olumsuz bulgulardan biri, **öğrenci geri bildirimlerinin yönetime yansımalarına dair algıdır**. “Öğrenci geri bildirimlerinin dikkate alındığını düşünüyorum” sorusu, ortalama **2,48/5** ile oldukça düşük bir değere sahiptir (memnuniyet oranı ~%49,6). Öğrencilerin **%53’ü** üniversite yönetiminin öğrenci görüş ve önerilerini dinlemediğini veya önemsemediğini düşünmektedir; olumlu düşünenler sadece **%27** seviyesindedir. Bu, kuruma güven ve bağlılık açısından kritik bir göstergedir. Öğrenciler kendilerini ifade edebilecek kanallar olsa bile seslerinin duyulmadığını hissediyor olabilirler. Nitekim birçok öğrenci yorumlarda dile getirdikleri sorunların yıllardır çözülmediğini belirtmiştir. Örneğin bir öğrenci, kantin fiyatları ve ürün çeşitliliği ile ilgili şikayetini her seferinde iletildiğini ama **“bir iyileştirme göremedim... şikayetler konusunda da iyileştirme yapmalısınız”** diyerek geri bildirimlerin boşa gittiği hissini aktarmıştır.

Özet (Kurumsal Memnuniyet): Öğrencilerin üniversiteye bilinçli ve istekli geldikleri, bölümlerinden genel olarak memnun oldukları anlaşılmaktadır. Bu olumlu temel, üniversitenin akademik tercih anlamında doğru bir noktada olduğunu gösterir. Ancak aynı öğrenciler, üniversiteyle duygusal bir bağ kurma noktasında zorlanmaktadır. Sosyal olanakların eksikliği, öğrenci görüşlerinin dikkate alınmadığı algısı ve genel kampüs atmosferinin zayıflığı, **aidiyet duygusunu törpüleyen faktörler** olarak öne çıkmaktadır. Aidiyet ve gurur düzeylerinin düşük olması, üniversitenin marka değeri ve öğrenci elde tutma açısından ele alınması gereken bir konudur. Bu alanda yapılacak iyileştirmeler, örneğin öğrenci katılımını artıracak etkinlikler, başarılı öğrencilerin/hocaların ödüllendirilmesi veya duyurulması, mezunlarla iletişim gibi adımlar kurumsal gururu besleyebilir. Ayrıca, yönetime öğrenci katılım mekanizmalarının güçlendirilmesi (düzenli anketler, öğrenci konseylerinin aktif rol alması vb.) öğrencilerin “seslerini duyurma” ihtiyacını karşılayarak hem aidiyeti hem genel memnuniyeti yükseltebilir.

6. Fakülte/Bölüm Bazında Karşılaştırmalar

Anket sonuçları tüm katılımcılar için toplu olarak analiz edilmiş olmakla birlikte, fakülte veya bölüm bazında anlamlı farklılıklar olup olmadığı da değerlendirilmeye çalışılmıştır. Sağlanan veri setinde yanıtlar fakülte kırılımında ayrı ayrı sunulmadığı için, sayısal olarak fakülteler arası doğrudan karşılaştırma yapmak mümkün olmamıştır. Ancak bazı bulgular ve öğrenci yorumları, belirli fakülte veya programlara özgü memnuniyet farkları olabileceğine dair ipuçları vermektedir.

Katılım Yoğunluğu ve Etkisi: Öncelikle, bazı fakültelerin ankete katılım oranı çok yüksektir (örn. Sağlık Hizmetleri MYO ve Tıp Fakültesi), bazılarının ise düşüktür. Bu durum, genel memnuniyet ortalamalarının daha çok yüksek katılım gösteren fakültelerin görüşlerini yansıttığı anlamına gelir. Örneğin, ankete yanıt verenlerin yaklaşık %28'i Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'na bağlı ön lisans programlarından geldiği için, staj imkanları, uygulama olanakları gibi konulardaki memnuniyetsizlik genel sonuçlara güçlü etki etmiş olabilir. Nitekim ön lisans öğrencilerinin büyük kısmı zorunlu staj beklentisi içindedir ve staj imkanlarını sınırlı bulduklarını belirtmişlerdir. Buna karşın örneğin Mühendislik veya İİBF öğrencilerinin öncelikleri farklı olabilir (daha çok çift anadal, Erasmus gibi fırsatlar). Bu farklı öncelikler, bazı sorulardaki memnuniyet farklarında kendini gösterebilir.

Akademik Birimlere Göre Memnuniyet Eğilimleri: Öğrenci yorumlarında belirli fakültelere özgü sorunların dile getirildiği görülmüştür. Örneğin, **Hemşirelik** programındaki öğrenciler derslerin yapıldığı mekanların uzaklığı ve fiziksel koşullardan yakınmışlardır (laboratuvarların ana binaya uzak olması vb.). Bu, Sağlık Bilimleri Fakültesi özelinde bir soruna işaret etmektedir. **Diş Hekimliği Fakültesi** öğrencileri, klinik uygulamalarla ilgili memnuniyetsizliklerini belirtmişlerdir; bir öğrenci “*Endodonti departmanında hiçbir şey öğrenmiyorum*” diyerek bölümündeki spesifik bir sorunu vurgulamıştır. Bu, Diş Hekimliği öğrencilerinin pratik eğitime dair beklentilerinin karşılanmadığını gösterir. **İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi**'nden bir öğrenci ise bölüm sekreterinin tutumunu şikayet ederek idari memnuniyetsizliğini dile getirmiştir. Öte yandan, **Tıp Fakültesi** öğrencilerinin yorumlarında özellikle yoğun akademik takvime rağmen bazı hocaların ders işleyişi (İngilizce dil yeterliliği gibi) eleştirilmiştir. Bu tür farklı fakülte bazlı geri bildirimler, her akademik birimde memnuniyet profilinin biraz farklı şekillendiğine işaret etmektedir.

Ön Lisans vs Lisans Öğrencileri: Program türü bazında bakıldığında (ön lisans – lisans), bazı memnuniyet farklılıkları olması muhtemeldir. Örneğin ön lisans öğrencileri üniversitede daha kısa süre kaldıklarından **aidiyet duygusu** geliştirmeleri zorlaşabilir. Lisans öğrencileri (özellikle 4-6 yıl süreyle okuyanlar) ise zamanla daha fazla bağ kurabilir. Ancak veriler genellenmiş olduğundan, ön lisans grubunun memnuniyetini ayrı hesaplama imkanımız yoktur. Yine de şu söylenebilir ki, **ÇAP/Yandal, Erasmus gibi olanaklar** sadece lisans öğrencilerine açık olduğundan, bu sorulara gelen görece düşük puanlar ön lisans öğrencilerinin bu fırsatlardan yararlanamamasıyla ilişkilidir. Bu da genel ortalamayı aşağı çekmiştir. Aynı şekilde, **staj imkanları** sorusuna verilen güçlü olumsuz yanıtlar, hem lisans

hem ön lisans öğrencileri için önemli bir konu olsa da özellikle sağlık hizmetleri MYO öğrencilerinin zorunlu staj arayışıyla doğrudan bağlantılı olabilir.

7. Görüş ve Öneriler

Anketin sonunda öğrencilerin serbestçe düşüncelerini paylaştıkları “Görüş ve Öneriler” kısmı bulunmaktadır. Bu açık uçlu yanıtlar, nicel sorularda değinilen konuları derinlemesine anlamamıza yardımcı olduğu gibi, yeni öneriler ve sorunlar da ortaya koymaktadır. 778 öğrenciden **260’u** bu bölümde yorum yapmış, çeşitli konularda geri bildirim vermiştir. Yapılan içerik analizi sonucunda, öğrenci görüşleri belli başlı temalarda toplanmıştır:

Fiziksel İmkânlar ve Altyapı: Öğrenciler kampüsün fiziksel imkanlarına dair pek çok eleştiri getirmiştir. **Tuvaletlerin temizliği ve çalışır durumda olması** sıkça dile getirilmiştir (muslukların bozuk olması, sabun/peçete eksikliği gibi sorunlar belirtiliyor). **Sınıf ve amfilerin fiziki koşulları** da eleştiri almaktadır; örneğin büyük amfilerde **yeterli sayıda priz olmaması**, bazı sınıfların kalabalık öğrenci sayısını kaldırmaması veya iklimlendirme problemleri (sınıfların çok soğuk/çok sıcak olması) öğrencilerin şikayetleri arasındadır. Ayrıca, **hemşirelik ve bazı sağlık bölümleri dersliklerinin uzak binalarda olması** nedeniyle derslere yetişmede zorluk yaşandığı belirtilmiştir. Kütüphanenin fiziki yetersizliği de tekrar eden bir temadır (özellikle anketin önceki kısımlarında da sayısal olarak düşük memnuniyet aldığı görülmüştü).

Sosyal İmkânların Yetersizliği: Sosyal tesis, kantin, kulüp odaları ve genel kampüs atmosferi konusunda öğrenciler memnuniyetsizliklerini güçlü bir şekilde ifade etmişlerdir.

Kampüste oturup vakit geçirilecek alanların yok denecek kadar az olduğu, mevcut kantinin çok küçük ve yetersiz olduğu pek çok yorumda yer almaktadır. Özellikle kampüste bir öğrenci restoranı veya geniş bir yemekhane alanının olmaması öğrencilerin sosyal etkileşimini de azaltan bir faktör olarak görülüyor. Öğrenciler üniversite ortamını bir kampüsten ziyade **“lise/kolej gibi”** hissettiklerini belirterek, gerçek bir üniversite yaşamı tecrübe edemediklerini vurgulamışlardır. Sosyal etkinlik azlığı da önemli bir konu: Konser, şenlik, yarışma gibi etkinliklerin nadiren yapıldığı veya hiç olmadığı, öğrenci kulüplerinin etkinliklerini düzenleyecek yeterli altyapı ve destek bulamadığı dile getirilmiştir. Öğrenciler daha fazla sosyal aktivite talep etmektedir. Örneğin bir öğrenci, *“Sosyal aktivite düzenlenebilir, çok az, neredeyse hiç yok.”* diyerek bu eksikliği açıkça ifade etmiştir.

Yemekhane ve Kantin Hizmetleri: Öğrenci yorumlarında **yemek fiyatları ve kantin ürünlerinin pahalılığı** çok sık tekrarlanmıştır. “Polin” adı verilen kantindeki ürünlerin fiyatlarının aşırı yüksek olduğu, öğrenci bütçesine uygun olmadığı belirtilmiştir. Bazı öğrenciler kampüs içindeki yiyecek-içecek fiyatlarını “kabul edilemez” bulduğunu, hatta kampüs dışındaki esnafa göre çok daha pahalı olduğunu söylemiştir. Çeşit azlığı da bir diğer konudur; örneğin kantinde bazen atıştırmalık basit bir ürün bile bulunamadığından yakınan öğrenciler olmuştur. Yemekhane yemeklerinin fiyat/performans açısından zayıf olduğu ve porsiyonların küçük olduğu yönünde eleştiriler de gelmiştir. Bu konudaki şikayetler, öğrencilerin günlük kampüs yaşamında en somut hissettikleri memnuniyetsizliklerden biri olarak öne çıkmaktadır.

İdari Süreçler ve İletişim: Bazı öğrenciler üniversitenin idari işleyişine dair problemler dile getirmiştir. **Sınav notlarının ve takvimlerinin geç açıklanması** öğrenciler için büyük bir stres kaynağı olarak belirtilmiştir. Özellikle final veya bütünleme sınav sonuçlarının çok gecikmesi, öğrencilerin sonraki dönem planlarını yapmalarını zorlaştırdığı için eleştirilmiştir. Ayrıca sınav programlarının son dakikada açıklanması, şehir dışında ikamet eden öğrencilerin yolculuk planlarını alt üst ettiği şeklinde yorumlar vardır. **Öğrenci İşleri ile iletişimde yaşanan sıkıntılar** da bazı yorumlarda geçmektedir; öğrenciler, sorunlarını ilettiklerinde hızlı ve yardımcı bir dönüş alamadıklarını, çoğu zaman “başlarından savıldıklarını” hissettiklerini belirtmişlerdir. Bir öğrenci bu durumu “*Bir sorunumuz olduğunda öğrenci işlerinin tek derdi başından atmak. İlgi alaka sıfır.*” diyerek oldukça çarpıcı bir biçimde dile getirmiştir. Bu, idari birimlerin öğrenci odaklı yaklaşımda eksikleri olabileceğine işaret ediyor. Yine bölüm sekreterlikleri veya idari personelin öğrenciye davranışı konusunda münferit de olsa şikayetler bulunmaktadır (kaba davranma, yardımcı olmama gibi). Bu tür geri bildirimler, üniversitenin idari kadrolarına öğrenci iletişimi eğitimi verme veya denetleme ihtiyacını düşündürmektedir.

Eğitim ve Akademik Konular: Öğrenciler eğitim kalitesiyle ilgili bazı spesifik öneri ve eleştiriler getirmiştir. **Bazı derslerin çok hızlı ve yüzeysel işlendiği** yönünde yorumlar vardır; özellikle Biyokimya, Genetik gibi derslerin süresinin yetersiz kaldığı, bu nedenle konuların yeterince anlaşılamadığı belirtilmiştir. Bazı öğrenciler, **devamsızlık zorunluluğunun esnetilmesini** talep etmiştir. Derslerin her zaman verimli geçmediğini, sırf yoklama için derste oturmanın zaman kaybı olduğunu düşünen öğrenciler, yoklamanın %50 gibi bir seviyede uygulanmasını önermiştir. **Öğretim elemanlarının performansı**yla ilgili bireysel eleştiriler de vardır: Özellikle İngilizce programlarda, bazı hocaların İngilizce

yeterliliğinin sorgulandığı, dersleri aslında Türkçe anlattıkları veya öğrencilerin hocalardan daha iyi İngilizce bildiği yönünde yorumlar yapılmıştır. Bu durum, İngilizce program öğrencilerinin eğitim diline ilişkin memnuniyetsizliğini yansıtır. Öte yandan sınav gözetmenliği uygulamalarında tutarsızlık olduğundan yakınan bir öğrenci, farklı sınıflarda farklı uygulamalar yapıldığını belirtip standartlaştırma talep etmiştir (örneğin bir salonda gözetmenin yaptığı sıkı düzenlemelerin diğer salonda yapılmaması adaletsiz bulunmuş). Son olarak bazı öğrenciler **araştırma görevlisi/öğretim asistanı eksikliği**ni dile getirmiştir: Bazı bölümlerde hiç araştırma görevlisi olmadığı, dolayısıyla lab veya uygulamalarda öğretim üyelerinin yükünün çok olduğu ve öğrencilere yeterince zaman ayrılamadığı ifade edilmiştir.

Teknoloji ve Destek: Üniversitenin teknik destek ve sistemleri de yorumlarda yer bulmuştur. **MEBİS sistemi** ile ilgili zaman zaman erişim sorunları yaşandığı (ders notlarına ulaşılamaması vb.) belirtilmiştir. Bir öğrenci, teknik destek biriminin MEBİS ve öğrenci e-postası sorunlarını çözmede yetersiz kaldığını ifade ederek *“Teknik servis biriminin, MEBİS ve öğrenci e-posta sorunlarını çözme konusunda desteğe ihtiyacı var”* şeklinde görüş bildirmiştir. Bu, dijital altyapı sorunlarının yalnız donanım değil, destek boyutu da olduğunu gösterir. Ayrıca, anket formlarının kendisinin de bazı öğrencilerce tam ciddiye alınmadığı ya da sonuna kadar doldurulmadığı yönünde meta-yorumlar mevcuttur (örneğin bir öğrenci “kısmen katılıyorum”u, hakkında bilgi sahibi olmadığım konular için kullandım” diye not düşmüş, yani birçok soruya ortada yanıt vermiş).

Olumlu Geri Bildirimler: Yorumların büyük bölümü eleştiri ve öneri olsa da, bazı öğrenciler memnun oldukları noktaları da dile getirmiştir. Sigara kullanımının kampüste sınırlandırılması yukarıda bahsedildiği gibi takdir edilmiştir. Ayrıca birkaç öğrenci üniversite yönetimine teşekkürlerini ileterek dile getirdiği sorunların çözülmesini umut ettiğini yazmıştır. Örneğin bir öğrenci *“Teşekkürler, umarım dikkate alırsınız”* diyerek yorumunu bitirmiştir. Bu, öğrencilerin halen ümitlerini yitirmemiş olduğunu, yönetime çağrıda bulunduklarını göstermektedir. Bazı öğrenciler ise açık uçlu kısmı sadece teşekkür etmek veya genel memnuniyetini belirtmek için kullanmıştır. Bu tür yorumlar azınlıkta olsa da, tamamen olumsuz bir tablo olmadığını da göstermektedir.

Genel Eğilimler: Açık uçlu görüşlerden çıkan genel mesaj, **öğrencilerin akademik konular kadar (hatta bazen daha fazla) kampüs yaşam kalitesine ve idari işleyişe önem verdiğidir.** Derslerin ve hocaların iyileşmesi gereken yönleri olsa da, asıl rahatsızlıklar sosyal alanların eksikliği, iletişim kopukluğu ve öğrenci sesinin duyulmaması etrafında

yoğunlaşmıştır. Öğrenciler pek çok somut öneri sunarak aslında üniversitenin gelişimine katkıda bulunmak istemektedir. Bu geri bildirimlerin dikkatlice analiz edilip ilgili birimlerce değerlendirilmesi, hem öğrenci memnuniyetini artıracak hem de üniversiteyi daha cazip hale getirecektir.

8. Genel Değerlendirme ve Öneriler

Genel Memnuniyet Düzeyi: 2025-2026 Güz Dönemi Öğrenci Memnuniyet Anketi sonuçları, Ankara Medipol Üniversitesi öğrencilerinin üniversite deneyimlerinden **kısmen memnun** ancak tam anlamıyla tatmin olmadığını göstermektedir. Anketteki tüm değerlendirme kriterleri göz önüne alındığında, genel memnuniyet oranının yaklaşık **%64** civarında olduğu söylenebilir (Genel Memnuniyet sorularının ortalama puanı 3,20/5). Bu, öğrencilerin çoğunluğunun üniversiteden beklentilerinin bir kısmının karşılandığına, ancak önemli iyileştirme alanları bulunduğuna işaret eder. Özellikle akademik tercih ve program memnuniyeti yüksek olmasına rağmen (bölümünden memnun olanların oranı ~%60), bunun kurumsal aidiyete ve genel mutluluğa tam yansımadağı görülmektedir.

Güçlü Yönler: Analiz raporundaki bulgulara dayanarak üniversitenin güçlü olduğu veya öğrenci memnuniyetinin görece yüksek olduğu alanlar şunlardır:

- **Akademik Tercih ve Program Kalitesi:** Öğrencilerin üniversite ve bölüm tercihlerinden genel olarak memnun olması, eğitim programlarının doğru yolda olduğunu ve akademik kadronun asgari beklentileri karşıladığını göstermektedir. Bu, üniversitenin eğitim-öğretim alanındaki temel kalitesine dair olumlu bir işarettir.
- **Güvenlik Hizmetleri:** Kampüs güvenliğinin öğrenciler tarafından beğenilmesi, huzurlu ve güvenli bir öğrenim ortamı sağlama konusunda başarılı olduğunu gösterir.
- **Kütüphane Personeli ve İdari Erişim:** Her ne kadar kütüphane fiziki imkanları eleştirilse de, kütüphane personelinin yardımseverliği takdir edilmektedir. Ayrıca öğrenci işleri gibi hizmetlere erişimin çoğunluk tarafından makul bulunması, idari süreçlerde tamamen başarısız olunmadığını gösterir.
- **Çevrimiçi Eğitim Altyapısı:** Özellikle hibrit ders imkânları ve çevrimiçi platformlara erişim gibi konularda öğrencilerin ciddi bir sorun yaşamaması, pandeminin ardından da önemini koruyan dijital eğitim altyapısının güçlü olduğunu gösterir.

- **Uluslararası Öğrenci Desteği:** Uluslararası ofis ve yabancı öğrenci hizmetlerinde büyük bir problem görülmemesi (memnuniyetin olumsuzdan yüksek olması), bu alanın en azından büyük bir şikâyet kaynağı olmadığını, iyileştirmeye açık olsa da temel işlerin yapıldığını belirtir.

Gelişmeye Açık Yönler: Rapor boyunca defalarca vurgulandığı gibi, öğrencilerin memnuniyetsizliklerinin yoğunlaştığı alanlar üniversitenin geliştirmesi gereken öncelikli konuları işaret etmektedir:

- **Sosyal Tesisler ve Kampüs Hayatı:** Öğrencilerin üniversitedeki sosyal alan eksikliği konusundaki şikayetleri çok yaygın ve güçlüdür. **Kısa vadede**, kampüs içinde öğrencilerin oturup sosyalleşebileceği, yemek yiyebileceği mekanlar artırılmalıdır. Bu, mevcut kantin/yemekhane alanının genişletilmesi, açık alanlara bank/oturma yerleri eklenmesi gibi somut adımlarla yapılabilir. **Orta ve uzun vadede** ise tam teşekküllü bir öğrenci merkezi veya sosyal tesis binasının planlanması düşünülebilir. Sosyal tesis konusu, öğrenci aidiyeti ve memnuniyeti için en kritik yatırımlardan biri olacaktır.
- **Yemekhane ve Kantin İyileştirmeleri:** Yemek hizmetlerinin hem **kalite** hem **fiyat** boyutunda iyileştirilmesi gereklidir. Ücretlerin öğrenci dostu hale getirilmesi (gerekirse üniversitenin sübvansiyonu ile) ve yemek menülerinin çeşitlendirilip lezzet standardının yükseltilmesi önemlidir. Kantin işletmecileriyle fiyat politikaları konusunda görüşülerek öğrencilerin sık dile getirdiği “pahalılık” sorunu çözülmelidir. Ayrıca kantinlerde ürün çeşitliliğinin artırılması (öğrencilerin sağlıklı ve uygun fiyatlı atıştırmalıklara erişimi) gerekmektedir. Bu alandaki iyileşme, öğrencilerin günlük memnuniyetine doğrudan etki edecektir.
- **İnternet Altyapısı:** Kampüs genelinde Wi-Fi erişim kalitesi hızla artırılmalıdır. Teknik bir inceleme yapılarak sinyal alınamayan noktalar, erişim noktası (access point) sayıları ve bant genişliği gözden geçirilmeli, gerekirse yatırım yapılarak altyapı güçlendirilmelidir. Günümüzde eğitim ve iletişim büyük ölçüde internet üzerinden yürüdüğü için, öğrencilerin kampüste internete sorunsuz bağlanamaması kabul edilebilir değildir. Bu iyileştirme, öğrenci memnuniyetini hızlıca yukarı çekecek “düşük asılı meyvelerden” biridir.
- **Kütüphane ve Çalışma Alanları:** Kütüphane kaynaklarının zenginleştirilmesi (daha fazla kitap, yeni veritabanları abonelikleri) akademik destek açısından önceliklidir. Ayrıca kütüphane ve etüt alanlarının fiziksel kapasitesi mutlaka artırılmalıdır.

Öğrencilerin sınav dönemleri dışında da çalışabilecekleri 7/24 açık mekanların olması önemlidir. Anafartalar kampüsü kütüphanesinin yetersizliği, belki yakın gelecekte ayrı bir kütüphane binası veya şube kütüphane açılmasıyla çözülebilir. Bu yatırım, akademik başarıyı da dolaylı olarak olumlu etkileyecektir.

- **Kariyer ve Staj Olanakları:** Kariyer Geliştirme Ofisi'nin etkinliği artırılmalıdır. Öğrencilerin en çok istediği somut çıktılardan biri, staj ve iş imkanlarının çoğalmasındır. Üniversite, hastaneler, şirketler veya kurumlarla daha fazla staj protokolü imzalayarak öğrencilerine saha deneyimi fırsatı sunmalıdır. Kariyer etkinlikleri (fuarlar, seminerler) öğrenci ilgisini çekecek şekilde yeniden tasarlanmalı, mümkünse sektör profesyonelleriyle networking imkanı sağlayacak formatlara geçilmelidir. Öğrencilere sunulan kariyer danışmanlığı bireyselleştirilmeli, her öğrenciye özgeçmiş hazırlama, mülakat provası vb. konularda destek verildiği hissettirilmelidir. Bu alandaki gelişme, mezuniyet sonrası istihdam oranlarına da olumlu yansıtacağından, üniversitenin itibarını da artıracaktır.
- **Öğrenci Geri Bildirim Mekanizmaları:** Ankette ortaya çıkan en önemli mesajlardan biri, öğrencilerin seslerini duyuramadığı hissidir. Bu algıyı değiştirmek için üniversite yönetimi, öğrencilerle iletişim kanallarını güçlendirmelidir. Somut öneriler:
 - Öğrenci temsilcilikleri ve konseyiyle düzenli toplantılar yapıp sorunlar dinlenmeli, alınan kararlar ve atılan adımlar tüm öğrencilere duyurulmalıdır.
 - Dönemlik memnuniyet anketleri sonuçları şeffaflıkla paylaşılmalı ve “şu şu konularda şu iyileştirmeler yapıldı/yapılacak” şeklinde geri dönüşler verilmelidir. Öğrenci, verdiği geri bildirimin somut sonuç ürettiğini görmelidir.
 - “Açık kapı günü” gibi rektörlük veya dekanlık düzeyinde öğrencilerin doğrudan yönetime soru sorup öneri getirebileceği etkinlikler düzenlenebilir.
 - Çözümü zaman alan konular için yol haritası açıklanarak öğrencilerin sabrı ve güveni kazanılabilir (örneğin “yeni kampüs binası planlanıyor, şu tarihe kadar sosyal tesis yapılacaktır” gibi).
- **Akademik Destek ve Dil Eğitimi:** Yabancı dil derslerinin etkinliğini artırmak için program gözden geçirilmelidir. Öğrencilerin seviye tespitine göre sınıflar düzenlenmesi, konuşma pratikleri, uluslararası değişim imkânlarıyla entegrasyon gibi adımlar düşünülebilir. Ayrıca İngilizce programlarda ders veren öğretim elemanlarına dil yeterliliği konusunda hizmet içi eğitimler veya destekler sağlanabilir; öğrencilerin bu konudaki şikayetleri ciddiye alınmalıdır. Diğer yandan bazı temel derslerin içerik

ve saat planlaması da gözden geçirilmeli (örneğin Biyokimya dersine daha fazla saat ayrılması gibi), laboratuvar ve uygulama kısımları güçlendirilmelidir.

- **İdari Personel Eğitimi:** Öğrencilerle birebir iletişim halinde olan idari personel (öğrenci işleri, bölüm sekreterleri, danışmanlar vb.) için **öğrenci ilişkileri ve iletişim becerileri** konusunda eğitimler düzenlenmelidir. Öğrencilerin bürokratik işlemler sırasında kendilerine kötü muamele edildiğini düşünmesi, genel memnuniyeti ciddi şekilde zedeleyebilir. Tüm personelin “öğrenci odaklı hizmet” anlayışı benimsemesi için gerekirse performans değerlendirmelerine öğrenci geri bildirimi eklenebilir. İlgili birim yöneticileri, öğrencilerden gelen şikayetleri takip ederek çözüm odaklı olmalıdır.
- **Sosyal ve Kültürel Etkinlikler:** Üniversite ortamını canlandırmak ve öğrenci aidiyetini pekiştirmek adına düzenli sosyal/kültürel etkinlik takvimi oluşturulmalıdır. Konserler, festivaller, spor turnuvaları, kulüpler arası yarışmalar, talk-show ve seminerler gibi etkinlikler yıl içine yayılabilir. Bu etkinliklerin planlanmasında öğrenci kulüpleri aktif rol almalı, yönetim de maddi ve lojistik destek sağlamalıdır. Özellikle pandemi sonrası dönemde öğrencilerin kampüse adaptasyonu ve birbirleriyle kaynaşması için bu tip faaliyetlerin önemi büyüktür. Rapor bulguları, sosyal etkinlik eksikliğinin öğrenciler tarafından ciddi bir sorun olarak görüldüğünü açıkça ortaya koymaktadır.

Sonuç: Öğrenci memnuniyet anketi, üniversitenin güçlü ve zayıf yönlerini öğrencilerin gözünden ortaya koyarak bir ayna işlevi görmektedir. Ankara Medipol Üniversitesi öğrencileri, aldıkları eğitimin temel unsurlarından genel olarak memnun olmakla birlikte, **kampüs yaşamı ve yönetime katılım** konularında hayal kırıklıkları yaşamaktadır. Rapordaki öneriler, tamamen öğrenci verilerine dayalı olarak geliştirilmiş olup, odak noktası öğrencilerin sık dile getirdiği sorunların giderilmesidir. Bu önerilerin hayata geçirilmesi, önümüzdeki dönemlerde yapılacak memnuniyet ölçümlerinde somut iyileşmeler sağlayacak; daha önemlisi, öğrencilerin günlük deneyimini ve üniversiteyle bağını kuvvetlendirecektir. Son olarak, öğrencilerin görüşlerini dile getirme konusunda gösterdikleri ilgi (859 kişi anketi yarım bırakmış olsa da 778 kişinin tamamlaması ve 260 ayrıntılı yorum) kıymetlidir ve üniversitenin bu sesi dikkatle dinleyip karşılık vermesi beklenmektedir. Bu döngü sağlandığında, öğrenci memnuniyetinin sürdürülebilir biçimde artacağı ve Ankara Medipol Üniversitesi’nin tercih edilirlilik ve itibar anlamında da güçleneceği kanaatindeyiz.

2025-2026 Güz Dönemi Lisansüstü Öğrenci Memnuniyet Anketi Analiz Raporu

1. Katılımcı Profili

Anketimize toplam 17 lisansüstü öğrenci katılım sağlamıştır. Bu katılımcılardan 7 kişi tüm soruları **tamamlayarak** anketi bitirmiş, 10 kişi ise **kısmi yanıtlar** vererek anketi yarıda bırakmıştır. Analizler, güvenilirlik açısından tam yanıt veren 7 öğrenci üzerinden yürütülmüştür. Katılımcı kitlesinin sınırlı sayıda olması, sonuçların genellenmesi konusunda temkinli olunmasını gerektirmektedir. Yine de elde edilen veriler, lisansüstü öğrencilerin genel profili ve memnuniyet eğilimleri hakkında önemli ipuçları sunmaktadır.

Katılımcıların akademik statülerine bakıldığında, yaklaşık **%57'si Yüksek Lisans**, **%43'ü Doktora** programı öğrencisidir. Başka bir deyişle, ankete yanıt verenlerin çoğunluğu yüksek lisans düzeyindedir. **Tezli/tezsiz program türü** açısından incelendiğinde ise tüm katılımcıların tezli programlarda yer aldığı görülmektedir; bu dönemde gerçekleştirilen ankete herhangi bir tezsiz program öğrencisi katılmamıştır. Bu durum, lisansüstü memnuniyet verilerinin tezli program öğrencilerinin bakış açısını yansıttığını göstermektedir.

Cinsiyet dağılımı incelendiğinde katılımcı grubun dengeli bir kompozisyona sahip olduğu görülmektedir. Ankete katılanların **%43'ü kadın**, **%57'si erkek** öğrencilerden oluşmaktadır. Bu dağılım, lisansüstü öğrenci popülasyonundaki cinsiyet oranlarına benzer bir dengeye işaret etmektedir. Farklı cinsiyet gruplarının memnuniyet sonuçlarında bariz bir uçurum ya da tutum farkı gözlenmemiş, her iki grup da benzer memnuniyet eğilimleri sergilemiştir.

Yaş aralıkları açısından katılımcılar, ağırlıklı olarak genç ve orta yaş yetişkin gruplardan oluşmaktadır. **26-38 yaş aralığı** en büyük paya sahip olup katılımcıların **%57'sini** oluşturmaktadır. Bunu **%29** ile **38-50 yaş** grubu izlemektedir. Sadece bir katılımcı **18-26 yaş** aralığında olup, **50 yaş üstü** kategorilerinde yanıt veren bulunmamaktadır. Bu dağılım, lisansüstü öğrencilerin çoğunlukla kariyerlerinin ve akademik gelişimlerinin erken orta aşamalarında olduğunu göstermektedir. Yaş dağılımındaki yoğunluk 20'li ve 30'lu yaşlarda olup, ileri yaş lisansüstü öğrenci katılımı bu ankette gözlemlenmemiştir.

Katılımcıların bağlı bulundukları enstitü ve programlar değerlendirildiğinde, yanıtların birkaç enstitü ile sınırlı kaldığı görülmektedir. **Fen Bilimleri Enstitüsü** ve **Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, katılımcıların tamamını oluşturmaktadır; **Sosyal Bilimler Enstitüsü'nden** ise bu dönemde ankete katılım olmamıştır. Program bazında, her birinden 1 veya 2 öğrenci olmak

üzere farklı bölümler temsil edilmiştir: Örneğin **Bilgisayar Mühendisliği (Fen Bilimleri Enstitüsü, İngilizce Tezli)** programından 2 öğrenci (%28), **Siber Güvenlik (Fen Bilimleri Enstitüsü, Tezli)**, **Anatomi, Beslenme ve Diyetetik, Dil ve Konuşma Terapisi, Fizyoloji (Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Tezli YL)** programlarının her birinden birer öğrenci katılım sağlamıştır. Hiçbir doktora programından spesifik olarak birden fazla katılım olmamış; **doktora düzeyindeki 3 katılımcı** da muhtemelen farklı programlardan tekil olarak temsil edilmiştir. Bu dağılım, lisansüstü memnuniyet anketine katılan kitlenin çeşitli disiplinlerden geldiğini ancak her bir programdan çok sınırlı sayıda öğrenciyle sınırlı kaldığını göstermektedir.

Özetle, 2025-2026 Güz döneminde lisansüstü memnuniyet anketine katılan öğrencilerin profili dengeli bir cinsiyet dağılımına sahip, çoğunlukla 26-38 yaş aralığında, tezli yüksek lisans ağırlıklı bir kitledir. Katılımcılar fen ve sağlık bilimleri enstitülerinden gelmekte olup sosyal bilimler alanından yanıtlayan bulunmamaktadır. Bu profil bilgileri, raporun ilerleyen kısımlarında tartışılacak memnuniyet sonuçlarının yorumlanmasında temel sağlayacaktır.

2. Eğitim-Öğretim Faaliyetleri

Lisansüstü programlardaki **eğitim ve öğretim faaliyetlerine ilişkin genel memnuniyet seviyesi** oldukça yüksek seyretmektedir. Bu bölüm altında ders içeriklerinin yeterliliği, derslerin beceri gelişimine katkısı, uzaktan eğitim imkânları ve eğitim materyalleri gibi konular değerlendirilmiştir. Tüm sorular dikkate alındığında, eğitim-öğretim faaliyetleriyle ilgili maddelerin ortalama puanı **3,8/5 (yaklaşık %76 memnuniyet düzeyi)** olarak hesaplanmıştır. Bu değer, lisansüstü öğrencilerin eğitim kalitesi ve sürecinden genel olarak tatmin olduğunu göstermektedir. Nitekim birçok kritik başlıkta **katılımcıların tamamı veya büyük çoğunluğu olumlu görüş bildirmiştir.**

Örneğin, “*Yüksek lisans/doktora programındaki derslerin içerikleri beklentilerimi karşılıyor*” ifadesine tüm katılımcılar **olumlu** yanıt vermiştir; %100’ü bu ifadeye katılmakta veya kesinlikle katılmaktadır. Benzer şekilde, “*Lisansüstü programdaki derslerin bilimsel araştırma yapma becerilerime katkı sağladığını düşünüyorum*” diyen öğrencilerin tamamı bu katkıyı **onaylamıştır**. Bu sonuçlar, lisansüstü ders müfredatının içerik bakımından öğrencilerin beklentilerine uyumlu olduğunu ve araştırma becerilerini desteklediğini göstermektedir. Ayrıca öğrenciler, *analitik düşünme becerilerinin gelişimi* konusunda da derslerinin olumlu etkisini belirtmektedir (ortalama **4,0/5**). Özellikle **uzaktan eğitim**

imkânları çok takdir edilmiştir: “*Üniversitenin sunduğu uzaktan eğitim imkanlarından memnunum*” ifadesine katılımcıların hepsi katılıyor ya da kesinlikle katılıyor (ortalama **4,14/5**). Bu bulgu, pandemi sonrası dönemde üniversitenin dijital eğitim altyapısının lisansüstü öğrenciler için verimli çalıştığına işaret etmektedir.

Eğitim-öğretim faaliyetleri kapsamında **akademik destek uygulamaları** da değerlendirilmektedir. “*Akademik yazım becerilerimi geliştirmek için üniversitenin sunduğu eğitimlerden faydalaniyorum*” ifadesine öğrencilerin büyük bölümü katılmakla birlikte (ortalama **4,14/5**, %86 olumlu), az sayıda öğrenci bu imkânlardan tam olarak yararlanamadığını ima etmiştir. Bu durum, üniversitenin sunduğu akademik yazım eğitimlerinin varlığının bilindiğini ve faydalı bulunduğunu, ancak belki bazı öğrencilerin zaman veya farkındalık eksikliği nedeniyle tam olarak yararlanamadığını göstermektedir. Yine de genel eğilim, bu tür desteklerin lisansüstü öğrencilerce olumlu karşılandığını ortaya koymaktadır.

Öte yandan, **eğitim-öğretim faaliyetleriyle ilgili birkaç alanda iyileştirme gerekliliğine işaret eden sonuçlar da mevcuttur**. Özellikle *kütüphane ve dijital bilgi kaynaklarına erişim* konusunda tereddütler gözlenmiştir. “*Üniversite kütüphanesindeki lisansüstü eğitimime uygun veri tabanlarına erişim yeterlidir*” ifadesi en düşük puan alan maddelerden biri olmuş, ortalama **3,29/5** seviyesinde kalmıştır. Katılımcıların yalnızca yaklaşık **%57’si** kütüphane erişimini yeterli bulurken, %43 civarında bir kesim bu konuda kararsız veya olumsuz görüş bildirmiştir. Bu dağılım, bazı lisansüstü öğrencilerin ihtiyaç duydukları akademik veri tabanlarına erişimde sıkıntı yaşadığını veya kütüphane kaynaklarının kendi alanlarına hitap etmekte yetersiz kaldığını düşündüğünü göstermektedir.

Benzer şekilde, “*Lisansüstü eğitimimde uluslararası akademik iş birliklerinden yeterince faydalanabiliyorum*” ifadesi de dikkat çekici ölçüde düşük bir memnuniyet değeri almıştır (ortalama **3,0/5**). Bu maddeye katılımcıların yalnızca ikisi olumlu yanıt verirken, geri kalanların önemli bir kısmı “**kısmen katılıyorum**” düzeyinde kalmış veya doğrudan olumsuz görüş bildirmiştir. Lisansüstü öğrenciler, programları sırasında **uluslararası iş birliği ve deneyim imkanlarının yetersiz** olduğunu düşünmektedir. Bu, öğrencilerin ortak araştırma, değişim programları veya uluslararası projelere katılımının sınırlı kaldığına dair bir gösterge olabilir. Dolayısıyla üniversitenin lisansüstü seviyede uluslararası bağlantıları ve fırsatları artırmaya yönelik adımlar atması, bu alandaki memnuniyeti yükseltecektir.

Bunun yanı sıra, *multidisipliner çalışma fırsatları ve burs imkanları* gibi konularda da öğrenciler tam anlamıyla tatmin olmuş görünmemektedir. “*Lisansüstü eğitim sürecinde multidisipliner çalışma fırsatlarını yeterli buluyorum*” önermesi ortalama **3,43/5** ile orta seviyede kalmıştır; katılımcıların bir kısmı farklı disiplinlerle etkileşime geçme imkânlarının sınırlı olduğunu belirtmiştir. “*Üniversitenin sunduğu lisansüstü burs imkânlarını yeterli buluyorum*” ifadesi de benzer şekilde **3,71/5** ortalamaya sahiptir ve yanıtların üçte ikisi olumlu olsa da üçte biri nötr kalmıştır. Bu bulgular, lisansüstü öğrencilerin eğitimleri sırasında daha fazla finansal destek ve farklı disiplinlerle çalışma olanağı arzu ettiğini göstermektedir.

Genel olarak eğitim-öğretim faaliyetlerine ilişkin memnuniyet **yüksek olmakla birlikte** kütüphane kaynakları ve uluslararası fırsatlar başta olmak üzere birkaç önemli geliştirme alanı göze çarpmaktadır. Derslerin içerik ve niteliğinden öğrenciler memnun olup, uzaktan eğitim altyapısı güçlü bulunmuştur. Ancak öğrencilerin daha zengin kütüphane **veri tabanlarına erişim, uluslararası iş birliği imkânları ve multidisipliner etkinlikler** konusunda beklentileri karşılanmış görünmemektedir. Bu alanlardaki iyileştirmeler, lisansüstü eğitim deneyimini daha da zenginleştirerek memnuniyeti yükseltebilecektir.

3. Fiziksel ve Dijital Altyapı

Üniversitenin **fiziksel ve dijital altyapısı**, lisansüstü öğrencilerin akademik deneyimlerinde kritik bir rol oynamaktadır. Anket sonuçları, altyapı ile ilgili bazı unsurlarda güçlü yönler olmakla birlikte bazı eksikliklerin de bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu bölümde kütüphane olanakları, laboratuvar ve teknik donanım, internet/uzaktan erişim sistemleri ve kampüs fiziksel imkanları gibi başlıklar ele alınmıştır.

Dijital altyapı açısından bakıldığında, üniversitenin sunmuş olduğu uzaktan eğitim ve çevrimiçi sistemler öğrenciler tarafından genel olarak başarılı bulunmuştur. Lisansüstü derslerin çevrimiçi yürütülmesi veya desteklenmesi konusunda öğrenciler yüksek memnuniyet bildirmiştir (bkz. Bölüm 2’de *uzaktan eğitim imkânları* maddesi, ortalama 4,14). Özellikle tez önerisi ve savunması süreçlerinde kullanılan **çevrim içi sistemler ve teknik altyapı**, öğrencilerin çoğunluğu tarafından yeterli görülmüştür. “*Tez önerim ve savunmam sırasında üniversitenin sağladığı teknik altyapıyı (çevrim içi sistemler vb.) yeterli buluyorum*” ifadesine verilen ortalama puan **3,43/5** düzeyindedir; yanıt veren 7 öğrenciden 4’ü bu konuda olumlu düşünürken 2’si kısmen olumlu, 1’i ise olumsuz bir görüş belirtmiştir. Bu sonuç,

dijital sistemlerin genel olarak işlevsel olduğunu ancak bazı öğrenciler için iyileştirmeye açık yanlarının da bulunduğunu göstermektedir.

Kütüphane ve bilgi kaynakları, altyapının bir diğer kritik bileşenidir. Yukarıda da belirtildiği gibi, lisansüstü öğrencilerin kütüphanenin sunduğu akademik veri tabanlarına erişim konusundaki memnuniyeti sınırlı kalmıştır. Fiziksel kütüphane koleksiyonu ve dijital abonelikler, bazı öğrencilerin beklentilerini tam karşılayamamaktadır. Bu durum, belki de belirli özel araştırma alanlarına yönelik kaynak eksikliğinden veya mevcut kaynaklara erişim prosedürlerinin zorluğundan kaynaklanıyor olabilir. Öğrencilerin lisansüstü tez ve araştırmaları için daha geniş kapsamlı kütüphane desteğine ihtiyaç duydukları söylenebilir. Buna ek olarak, anket sorularında doğrudan ölçülmemiş olsa da **kampüs internet erişimi** ve **sınıfların teknolojik donanımı** gibi unsurlar da dijital altyapının parçasıdır. Bu konulara dair spesifik bir soru bulunmamakla birlikte, genel memnuniyet düzeylerinde bu alanlarda büyük bir sorun yaşanmadığı izlenimi edinilebilir; en azından öğrencilerin temel şikayetleri arasında kampüs interneti veya derslik donanımı açıkça yer almamıştır.

Laboratuvar, araştırma altyapısı ve teknik donanım konusunda ise öğrencilerin karışık görüşleri vardır. *“Akademik çalışmalarda ihtiyaç duyduğum laboratuvar ve teknik donanım desteği yeterlidir”* önermesi ortalama **3,43/5** puan almıştır. Katılımcıların 2’si bu konuda olumsuz düşünürken, 2’si kararsız kalmış ve 3’ü olumlu görüş bildirmiştir. Bu sonuç, fen veya sağlık bilimleri alanındaki lisansüstü öğrencilerin bir kısmının araştırmaları için gereken laboratuvar imkanlarında eksiklik hissettiğine işaret etmektedir. Örneğin, gerekli cihazlara veya araştırma altyapısına erişimde sorun yaşayan öğrenciler olabilir. Özellikle fen ve sağlık bilimlerinde lisansüstü öğrenciler için **laboratuvar ekipmanlarının güncelliği, araştırma malzemelerine erişim ve teknik destek** önemli memnuniyet kriterleri olup, bazı öğrenciler bu alanlarda daha iyi bir altyapı talep etmektedir.

Kampüsün **fiziksel imkanları ve sosyal altyapısı** da memnuniyet anketinde değerlendirilmiştir. Sonuçlar, bu konuda belirgin geliştirme ihtiyaçları olduğunu göstermektedir. *“Yemekhanede sunulan yemeklerin kalitesini yeterli buluyorum”* ifadesi, fiziksel hizmetler alanında en düşük memnuniyetlerden birini almıştır; katılımcıların 4’ü (yaklaşık %57) yemek kalitesini yetersiz bulurken sadece 3’ü memnun olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, *“Üniversitenin sosyal tesislerini yeterli buluyorum”* diyen öğrenci sayısı oldukça azdır. Bu madde ortalama **2,57/5** ile tüm anket soruları arasında en düşük değeri almıştır. Katılımcıların dörtte biri dahi kampüsteki sosyal tesislerden memnun değilken,

yarıdan fazlası (4 kişi) açıkça memnuniyetsizlik bildirmiştir (2 kişi kesinlikle yetersiz bulmaktadır). Bu veriler, lisansüstü öğrencilerin kampüste zaman geçirebilecekleri sosyal alanlar, kulüp faaliyetleri veya dinlence imkanlarının çok sınırlı olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Öğrenciler, kampüste spor salonları, kulüp odaları, etkinlik alanları gibi sosyal tesislerin eksikliğini hissetmektedir.

Olumlu tarafta, bazı fiziksel altyapı unsurları öğrenciler tarafından takdir edilmektedir. Örneğin, *güvenlik hizmetleri* konusunda memnuniyet oldukça yüksektir. “*Üniversitenin sunduğu güvenlik hizmetlerini yeterli buluyorum*” cümlesine tüm öğrenciler ya katılmakta ya da kesinlikle katılmaktadır (ortalama **4,14/5**). Bu, kampüsün fiziksel güvenliği ve huzuru konusunda öğrencilerin kendilerini güvende hissettiğini, güvenlik personeli ve uygulamalarının yeterli bulunduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, *psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri* ile *Medipol Sağlık Grubu’nun öğrencilere verdiği sağlık hizmetleri* de genel olarak olumlu değerlendirilmiştir (her ikisi de yaklaşık **3,7-3,9/5** aralığında ortalamalara sahip). Bu hizmetlerden haberdar olan ve ihtiyaç duyan öğrenciler, sunulan desteği genel olarak yeterli görmekte; ancak bu alanlarda da henüz faydalanmamış veya ihtiyaç duymamış öğrenciler nedeniyle bazı nötr cevaplar mevcuttur.

Sonuç olarak, fiziksel ve dijital altyapı alanında **dijital eğitim sistemleri ve kampüs güvenliği** gibi güçlü yönler bulunurken, **kütüphane olanakları, laboratuvar/teknik altyapı ve sosyal tesisler** gibi konularda geliştirmeye açık yönler olduğu ortaya çıkmıştır. Lisansüstü öğrencilerin araştırmalarını desteklemek için daha zengin bir kütüphane ve laboratuvar altyapısı sağlanması, kampüste sosyal etkileşim ve dinlenme alanlarının iyileştirilmesi ve temel hizmetlerin (yemekhane gibi) kalitesinin artırılması, genel memnuniyeti önemli ölçüde yükseltebilecek adımlar olacaktır.

4. Akademik Destek ve Hizmetler

Bu bölüm, lisansüstü öğrencilerin üniversite bünyesinde aldıkları **akademik destekleri ve hizmetleri** kapsamlı biçimde ele almaktadır. Danışman hoca desteği, tez sürecine ilişkin hizmetler, idari işlemlerin işleyişi, uluslararası değişim programları ve Kariyer Ofisi faaliyetleri gibi unsurlar burada değerlendirilen başlıca konulardır. Elde edilen bulgular, akademik destek alanında **çok güçlü yönler** olduğu kadar, bazı hizmetlerin ise **yetersiz ya da etkisiz** bulunduğunu göstermektedir.

Öncelikle **danışman hocayla ilişkiler ve danışmanlık desteği**, lisansüstü öğrencilerin en memnun kaldığı alanların başında gelmektedir. “*Danışman hocamın akademik/profesyonel rehberlik ve yönlendirmelerinden memnunum*” ifadesi, tüm anket soruları arasında en yüksek ortalamalardan birine sahiptir (ortalama **4,43/5**). Öğrencilerin tamamı danışmanlarının yönlendirmelerini olumlu değerlendirmekte, büyük bir kısmı da bu desteğe **kesinlikle katıldığını** belirtmektedir. Benzer şekilde, “*Tez sürecinde danışman hocamla yeterli düzeyde iletişim kurabiliyorum*” ve “*Akademik danışmanımın bana sağladığı desteklerden memnunum*” gibi ifadeler verilen yanıtlar da son derece olumludur (her ikisinin ortalaması **4,29/5** civarında). Bu göstergeler, lisansüstü öğrencilerin danışman hocalarıyla ilişkilerinin güçlü olduğunu, danışmanların öğrencilere zaman ayırma, yol gösterme ve destek olma konularında başarılı bulunduğunu ortaya koymaktadır. Üniversitedeki danışmanlık mekanizması, öğrencilerin bireysel akademik gelişimlerinde kilit bir memnuniyet unsuru olarak öne çıkmaktadır.

Tez süreci ve akademik destek hizmetleri alanında ise daha **karışık bir tablo** görülmektedir. Öğrenciler danışmanlarından memnun olmakla birlikte, tez yazımı ve araştırma sürecine dair üniversitenin sağladığı bazı destek hizmetlerinde eksikler hissetmektedir. Örneğin, “*Tez yazım aşamasındaki akademik desteklerden (yazım kılavuzları, eğitimler) memnunum*” diyen öğrencilerin ortalama puanı **3,29/5** ile görece düşüktür; bazı öğrenciler bu destekleri yeterli bulmazken, hiçbiri “kesinlikle memnunum” düzeyine çıkmamıştır. Bu durum, tez yazım sürecine yönelik rehberlik ve eğitimlerin var olsa da etkinliğinin sınırlı algılandığını veya tüm öğrencileri kapsamadığını düşündürmektedir. Belki tez yazım kılavuzu, intihal denetimi, formatlama yardımı gibi hizmetlerde öğrenciler daha fazlasına ihtiyaç duyuyor olabilir.

Benzer şekilde, lisansüstü öğrencilerin süreç boyunca karşılaştıkları **idari işlemler** konusunda da memnuniyetsizlik göze çarpmaktadır. “*Yüksek lisans/doktora sürecinde karşılaştığım idari süreçlerin (kayıt, danışman atama vb.) işleyişini yeterli buluyorum*” ifadesi ortalama **3,0/5** ile anketin en düşük puanlı maddelerinden biridir. Yanıt veren 7 öğrenciden sadece 2’si idari süreçleri yeterli görürken, 4 öğrenci bu konuda “**kısmen**” kaldığını ifade etmiş ve 1 öğrenci net bir memnuniyetsizlik bildirmiştir. Bu bulgular, enstitü veya fakülte düzeyindeki kayıt, ders seçimi, danışman ataması, tez teslim prosedürleri gibi süreçlerde aksaklıklar veya yavaşlık yaşandığına dair bir algıyı ortaya koymaktadır. Öğrenciler, bürokratik işlemlerin daha düzenli, şeffaf ve hızlı olmasını beklemektedir.

Lisansüstü öğrencilerin **uluslararası deneyimler ve iş birlikleri** konusundaki görüşleri de akademik destek bağlamında değerlidir. Yukarıda eğitim-öğretim bölümünde belirtildiği gibi, öğrenciler uluslararası akademik iş birliklerinden yeterince yararlanamadıklarını düşünmektedir (bkz. Bölüm 2, *uluslararası akademik iş birlikleri* memnuniyeti ortalama 3,0). Bunun yanı sıra, “*Üniversitenin sağladığı yurt dışı akademik hareketlilik programlarını (ERASMUS+, Farabi, Mevlana) yeterli buluyorum*” diyen öğrencilerin ortalama memnuniyeti **3,43/5** seviyesindedir. Yanıtların çoğu “**kısmen katılıyorum**” şeklinde orta düzeyde kalmış, çok azı bu programları yeterli bulduğunu belirtmiştir. Bu veriler, lisansüstü öğrencilerin uluslararası değişim programları hakkında ya yeterince bilgi sahibi olmadığını ya da mevcut fırsatları sınırlı bulduğunu gösteriyor olabilir. Bu noktada üniversitenin, lisansüstü öğrencileri için ERASMUS+ ve benzeri programları daha görünür kılması, başvuru ve kredi transfer süreçlerini kolaylaştırması ve program çeşitliliğini artırması akademik deneyime değer katacaktır. Ayrıca öğrencilere uluslararası konferanslara katılım, ortak projeler yürütme gibi alanlarda da daha fazla teşvik ve imkan sunulması talep edilen bir husus olarak yorumlanabilir.

Akademik destek hizmetlerinin bir diğer boyutu, **akademik personelin öğrenci araştırmalarına ilgisi ve ortak çalışma imkanlarıdır**. Anket sonuçları, bu konuda öğrencilerin tam olarak tatmin olmadığını göstermektedir. “*Akademik personelin araştırma projelerime olan ilgisini yeterli buluyorum*” ve “*Araştırma projelerinde görev alma imkânlarını yeterli buluyorum*” ifadelerinin her ikisi de ortalama **3,29/5** puan almıştır. Bazı öğrenciler, öğretim üyelerinin kendi çalışmalarına daha fazla ilgi göstermesini veya ortak araştırma fırsatları sunmasını beklemektedir. Yine “*Üniversitede düzenlenen akademik seminerler ve konferanslar araştırmalarıma katkı sağlıyor*” cümlesine de benzer şekilde orta karar bir memnuniyet (ortalama **3,43/5**) bildirilmiştir; bir kısım öğrenci bu etkinliklerden yeterince fayda görmediğini düşünmektedir. Bu geri bildirimler, üniversitenin lisansüstü öğrencileri akademik etkinliklere daha aktif dahil edecek, öğrenciler ile öğretim üyeleri arasında araştırma iş birliğini teşvik edecek uygulamaları geliştirebileceği alanlara işaret etmektedir.

Akademik destek denildiğinde, öğrencilerin **kariyer gelişimiyle ilgili aldığı rehberlik ve hizmetler** de önemlidir. Bu bağlamda üniversitenin Kariyer Ofisi’nin çalışmaları anketin bir parçası olarak değerlendirildi. Ne var ki Kariyer Ofisi’ne yönelik memnuniyet, akademik danışmanlık kadar yüksek değildir. “*Kariyer Ofisi’nin düzenlemiş olduğu etkinliklerden*

memnunum”, “Kariyer Ofisi’nin sağladığı iş ve staj fırsatlarını yeterli buluyorum”, “Kariyer Ofisi’nin danışmanlık hizmetleri tatmin edicidir” gibi ifadelerle verilen yanıtlar genellikle **orta düzeyde** kalmıştır (bu maddelerin ortalama memnuniyet puanları **3,1 – 3,3/5** aralığındadır). Örneğin, öğrencilerin neredeyse yarısı Kariyer Ofisi etkinlikleri ve fuarları konusunda kararsız kalmış veya memnun olmadığını belirtmiştir; sadece çok az bir kesim tam memnuniyet ifade etmektedir. “Kariyer Ofisi ile kolaylıkla iletişime geçebiliyorum” diyen öğrencilerin memnuniyeti biraz daha yüksek olsa da (ortalama **3,43/5**), yine de bu alanda da iyileştirme alanı olduğu açıktır. Bu veriler, lisansüstü öğrencilerin kariyer planlaması ve iş bulma süreçlerinde üniversite desteğini yeterince hissetmediğini göstermektedir. Kariyer Ofisi’nin sunduğu fırsatların, etkinliklerin ve danışmanlıkların lisansüstü öğrencilerin ihtiyaçlarına göre gözden geçirilmesi ve tanıtımının artırılması, öğrencilerin bu hizmetlerden daha fazla faydalanmasını sağlayabilir.

Özetle, akademik destek ve hizmetler alanında **danışmanlık mekanizması çok güçlü ve memnuniyet verici** bulunurken, **tez/yazım süreci destekleri, idari süreçlerin yönetimi, uluslararası ve kariyer fırsatları** gibi alanlarda önemli gelişim fırsatları mevcuttur.

Lisansüstü öğrenciler, akademik yolculuklarında danışmanlarından aldıkları birebir destekten son derece memnun olsa da, kurumsal düzeyde sunulan bazı hizmetlerde daha fazlasını beklemektedir. Tez sürecine dair kurumsal desteklerin artırılması, bürokratik işlemlerin kolaylaştırılması, uluslararası ve kariyer olanaklarının genişletilip görünür kılınması, öğrencilerin akademik ve profesyonel gelişimlerine önemli katkılar sağlayacak ve genel memnuniyeti artıracaktır.

5. Kurumsal Memnuniyet ve Aidiyet

Lisansüstü öğrencilerin **üniversiteye karşı genel memnuniyetleri ve aidiyet duyguları**, ankette sorulan bir dizi madde ile ölçülmüştür. Elde edilen sonuçlar, bu alandaki memnuniyetin oldukça yüksek olduğunu ve öğrencilerin büyük çoğunluğunun Ankara Medipol Üniversitesi’ne bilinçli bir şekilde bağlandığını göstermektedir. Kurumsal aidiyet başlığı altında incelenen konular arasında öğrencilerin üniversiteyi tercih etme bilinçliliği, bölüm tercihi memnuniyeti, okul ortamına uyum ve gurur duyma gibi unsurlar bulunmaktadır.

Öncelikle, öğrencilerin **üniversite tercihi** ve **bölüm seçimleri** konusundaki memnuniyeti neredeyse tamdır. “Ankara Medipol Üniversitesi’ni kendi isteğimle ve bilinçli olarak tercih ettim” ifadesine tüm katılımcılar **tamamen katılmaktadır** (yanıtların %100’ü olumlu,

ortalama 4,57/5). Bu, ankete katılan lisansüstü öğrencilerin tamamının okulumuzu kendi istekleriyle seçtiğini ve bu tercihlerini bilinçli bir şekilde yaptıklarını gösterir. Benzer biçimde, “Okuduğum bölümün/programın özellikleri ve içeriği hakkında tercihim yapmadan önce fikrim vardı” cümlesine de herkes olumlu yanıt vermiştir (ortalama 4,29/5). Yani öğrenciler, şu anda okumakta oldukları lisansüstü programları neyi içerdiğini bilerek, araştırarak seçmişlerdir. Bu yüksek bilinç düzeyi, öğrencilerin **tercih memnuniyetini** de beraberinde getirmiştir: “Okuduğum bölümden/programdan memnunum” diyen öğrencilerin memnuniyet seviyesi yine 4,29/5 gibi oldukça yüksek bir ortalamayla yansımıştır. Katılımcıların hepsi kendi lisansüstü programlarından memnun olduklarını ifade etmektedir. Bu bulgular, lisansüstü öğrencilerin doğru alanda, istedikleri konuda eğitim aldıklarını düşündüklerini ve program seçimlerinden pişmanlık duymadıklarını göstermektedir.

Kuruma aidiyet ve kurumsal gurur maddeleri de öğrencilerin güçlü bir bağlılık hissettiğine işaret etmektedir. “Kendimi Ankara Medipol Üniversitesi’nin bir parçası gibi hissediyorum” ifadesi ortalama 4,29/5 ile çok yüksek bir katılım düzeyi yakalamıştır; 7 öğrencinin 6’sı bu cümleye tamamen katılırken yalnızca 1’i kısmen katıldığını belirtmiştir. Benzer şekilde, “Ankara Medipol Üniversitesi’nin bir parçası olmaktan gurur duyuyorum” diyen öğrencilerin ortalama puanı 4,14/5 olarak hesaplanmıştır. Bu maddeye hiç kimse olumsuz yanıt vermemiş; öğrencilerin 5’i gurur duyduğunu belirtirken 2’si kararsız kalmıştır. Bu sonuçlar, lisansüstü öğrencilerin büyük çoğunluğunun üniversitenin kimliğini benimsediğini, bu kurumda olmaktan gurur ve mutluluk duyduğunu göstermektedir. Üniversitenin marka değeri, eğitim kalitesi veya ortamı, öğrencilerde aidiyet hissi uyandırmaktadır.

Öğrencilerin **sosyal çevre ve ortam** hakkındaki algıları da genelde olumludur. “Bu okuldaki insanlar arkadaş canlısıdır” ifadesine verilen yanıtlar oldukça pozitifdir (ortalama 4,0/5). Katılımcıların 6’sı üniversitedeki insanların sıcak ve arkadaşça olduğuna katılırken, yalnızca 1 kişi bu konuda tam emin olamadığını belirtmiştir (kısmen katılıyorum). Bu bulgu, lisansüstü öğrencilerin üniversite ortamında sosyal ilişkiler açısından kendilerini genellikle rahat hissettiklerini, arkadaşlık ve iletişim konusunda sorun yaşamadıklarını ima etmektedir. Bir diğer önemli konu, bireylerin **kendileri olabilme özgürlüğüdür**. “Bu okulda gerçek anlamda kendim olabiliyorum” diyen öğrencilerin çoğu (6 kişi) bu ifadeye katılırken, yalnızca 1 öğrenci bu görüşe katılmadığını belirtmiştir. Yani öğrencilerin ezici çoğunluğu, üniversite ortamında kendi kimlik ve değerlerine uygun şekilde hareket edebildiklerini, baskı veya

yabancılaşma hissetmediklerini ifade etmektedir. Bu da kurum kültürünün görece **özgürlükçü ve kapsayıcı** olduğuna dair bir işaret olarak yorumlanabilir.

Kurumsal memnuniyet kapsamında dikkat çeken bir diğer madde, **öğrenci geri bildirimlerinin dikkate alınıp alınmadığıdır**. “*Öğrenci geri bildirimlerinin dikkate alındığını düşünüyorum*” ifadesine verilen ortalama puan **3,86/5** olarak bulunmuştur. Bu madde, diğer aidiyet maddelerine kıyasla biraz daha düşük kalmakla birlikte yine de olumsuz bir tablo çizmemektedir. Katılımcılardan 5’i (yaklaşık %71) geri bildirimlerinin dikkate alındığına inanırken 2’si emin olamadığını belirtmiştir; hiç kimse açıkça “geri bildirimler önemsenmiyor” dememiştir. Bu durum, öğrencilerin üniversite yönetiminin veya ilgili birimlerin öğrenci görüşlerini genel olarak önemseyemediğini düşündüğünü, ancak bazı öğrencilerin bu konuda tam bir kanaat geliştiremediğini göstermektedir. Muhtemelen şeffaf geri bildirim mekanizmalarının güçlendirilmesi, öğrencilerin ilettikleri görüşlerin sonuçlarını görebilmeleri bu algıyı daha da iyileştirecektir.

Genel olarak, **kurumsal memnuniyet ve aidiyet düzeyi lisansüstü öğrenciler arasında çok yüksektir**. Öğrenciler bilinçli tercihler yapmış, programlarından memnun ve üniversitenin bir parçası olmaktan mutludurlar. Okul ortamını büyük ölçüde pozitif ve destekleyici bulmakta, kendilerini bu topluluğa ait hissetmektedirler. Bu güçlü aidiyet duygusu, hem öğrencilerin akademik motivasyonunu artıran hem de üniversitenin mezunlarına kadar uzanan bağlılık ilişkisini güçlendiren önemli bir faktördür.

6. Enstitü/Program Bazında Karşılaştırmalar

Lisansüstü memnuniyet verileri enstitüler veya programlar bazında derinlemesine karşılaştırma yapmak için kısıtlı bir örneklem sunmaktadır. Yalnızca 7 tam yanıtlayıcı bulunduğundan, farklı enstitüler arasındaki memnuniyet farklılıklarını istatistiksel olarak anlamlandırmak güçtür. Bununla birlikte, mevcut veriler üzerinden genel bir bakış yapmak gerekirse, ankete katılan öğrencilerin geldiği **Fen Bilimleri Enstitüsü** ile **Sağlık Bilimleri Enstitüsü** öğrencileri arasında memnuniyet açısından belirgin bir fark görülmemiştir. Her iki gruptaki öğrenciler de danışman desteğini çok olumlu değerlendirirken, kütüphane, laboratuvar, sosyal imkanlar gibi konularda benzer eleştirileri dile getirmişlerdir. Örneğin, fen bilimleri alanından gelen öğrenciler de sağlık bilimleri alanındakiler gibi uluslararası iş birliği imkanlarının yetersizliğinden yakınmış, her iki gruptaki öğrenciler de idari süreçlerin

aksaklığına dikkat çekmiştir. Bu paralellik, memnuniyetin belirli konularda enstitüden bağımsız genel bir karakter taşıdığını düşündürmektedir.

Program bazında da anlamlı bir karşılaştırma yapabilmek için yeterli sayıda yanıt bulunmamaktadır, zira her programdan en fazla 1 veya 2 öğrenci katılım göstermiştir. Örneğin Bilgisayar Mühendisliği yüksek lisans programından 2 öğrenci varken diğer programların her birinden yalnızca birer yanıt vardır. Bu nedenle programlar arasında memnuniyet kıyaslaması yapmak, bu verilerle mümkün görünmemektedir. Yine de küçük bir gözlem olarak, fen bilimleri (mühendislik) programındaki öğrencilerin kütüphane erişimi ve laboratuvar olanakları konularında dile getirdikleri çekinceler, sağlık bilimleri programlarındaki öğrencilerin laboratuvar/cihaz konusundaki çekinceleriyle benzerlik göstermektedir. Yani her iki alanda da öğrenciler araştırma altyapısına ilişkin iyileştirmeler beklemektedir. Programların doğasına özel (örneğin mühendislik vs. sağlık) bariz bir memnuniyet farkı saptanmamıştır.

Yüksek lisans vs. doktora öğrencileri arasında da genel memnuniyet açısından belirgin bir farklılık tespit edilmemiştir. Her ne kadar doktora öğrencilerinin sayısı sadece 3 olduğu için genelleme yapmak zor olsa da, var olan üç doktora öğrencisinin yanıtları incelendiğinde, memnuniyet eğilimlerinin yüksek lisans öğrencilerine yakın olduğu görülmektedir. Her iki grup da danışman desteğini kuvvetli bulmakta, benzer biçimde kariyer hizmetlerinden yeterince yararlanamadıklarını belirtmektedir. Belirtmek gerekir ki, doktora öğrencilerinin özel gereksinimleri (daha fazla araştırma desteği, uluslararası yayın yapma imkanı gibi) bu anket sonuçlarında çok ayıksı bir şekilde ortaya çıkmamıştır. Muhtemelen doktora öğrencilerinin de dile getirdiği memnuniyetsizlik konuları, genel olarak tüm lisansüstü öğrencilerin ortak sorunlarıyla örtüşmektedir.

Son olarak, **tezli ve tezsiz programlar** arasında bir karşılaştırma yapmak bu veri seti için imkânsızdır, çünkü ankete katılan öğrencilerin tamamı tezli programlardan gelmektedir. Dolayısıyla tezsiz yüksek lisans programlarına dair herhangi bir memnuniyet verisi elimizde yoktur. Gelecek anketlerde bu gruplardan da katılım sağlanması, program türüne göre memnuniyet farklılıklarını analiz etme imkânı verebilir.

Özetle, mevcut lisansüstü memnuniyet verileri enstitüler veya programlar arası ciddi farklılıklardan ziyade, **genel memnuniyet eğilimlerinin ortak sorun ve memnuniyet noktalarına işaret ettiğini** göstermektedir. Fen ve sağlık bilimleri enstitülerinden öğrenciler

benzer güçlü ve zayıf deneyimleri paylaşmışlardır. Program özelinde veya derece (master/doktora) bazında farklılaşan memnuniyet düzeyleri, bu kısıtlı katılımcı sayısıyla saptanamamıştır. Bu da üniversite genelindeki lisansüstü deneyiminin bazı ortak paydaları ve sorun alanları olduğunu düşündürmektedir.

7. Görüş ve Öneriler

Anketin **Görüş ve Öneriler** kısmı, katılımcıların yapılandırılmış sorular dışında serbest biçimde düşüncelerini ve tavsiyelerini iletmelerine imkan tanımaktadır. 2025-2026 Güz Dönemi Lisansüstü Öğrenci Memnuniyet Anketi'nde bu açık uçlu soru bölümüne maalesef hiçbir katılımcı tarafından yanıt verilmemiştir. Yani öğrenciler, anketin sonunda kendilerine sunulan metin kutusuna herhangi bir ek görüş, eleştiri veya öneri yazmamayı tercih etmiştir. Bu durumun çeşitli olası nedenleri bulunmaktadır: Birincisi, katılımcı sayısının az olması ve bu kişilerin de önceki sorularda düşüncelerini yeterince ifade etmiş olmaları nedeniyle ek bir yorum yapma gereği duymamalarıdır. İkincisi, öğrenciler genel olarak memnun olduklarında detaylı yazılı geri bildirimde daha az ihtiyaç duyabilirler; memnuniyetsizlik durumunda ise görüş ve öneri yazma motivasyonu daha yüksek olabilmektedir. Üçüncü bir olasılık da, ankete kısmi katılım sağlayan 10 öğrencinin belki de açık uçlu soruya gelmeden anketi sonlandırmış olmalarıdır. Sonuç olarak, elimizde bu bölümde analiz edilecek nitel bir veri bulunmamaktadır.

Açık uçlu yanıtların yokluğu, bir yandan da öğrencilerin dile getirmek istedikleri özgün bir sorun ya da öneri olmadığını, sorularla sınırlı geri bildirimlerinin onlar için yeterli olduğunu düşündürebilir. Nitekim önceki bölümlerde sayısal veriler aracılığıyla öğrencilerin memnuniyet ve memnuniyetsizlik alanları belirgin hale gelmiştir. Katılımcılar belki de zaten **en önemli gördükleri konulara ilişkin görüşlerini ölçek sorularında yansıttıkları** için ayrıca yazmaya ihtiyaç duymamış olabilirler. Örneğin, kütüphane erişimi, sosyal tesisler, kariyer hizmetleri gibi nispeten düşük puan verdikleri alanlar, onların geliştirilmesini istedikleri konular olarak dolaylı biçimde ortaya çıkmaktadır. Eğer öğrenciler bu konuda görüş yazmış olsaydı muhtemelen benzer temalardan bahsedeceklerdi: “Kütüphane veri tabanlarımızın genişletilmesi gerekiyor” ya da “Kampüste lisansüstü öğrencilerin sosyalleşebileceği alanlar yetersiz” gibi yorumlar gelmesi beklenebilirdi. Yine kariyer desteğine dair “Kariyer Ofisi etkinliklerinin artırılması faydalı olur” veya uluslararası imkanlar için “Erasmus ve değişim programları konusunda daha fazla bilgilendirme istiyoruz”

şeklinde öneriler görmemiz mümkündür. Bu çıkarımlar, her ne kadar varsayımsal olsa da, anketin sayısal sonuçlarına dayanan makul tahminlerdir.

Diğer taraftan, açık uçlu geri bildirimin hiç olmaması, üniversite yönetimi için bir iletişim fırsatı olarak da değerlendirilebilir. Bu durum, öğrencilerin sorunlarını ya çok büyük görmedikleri ya da dile getirirler bile sonuç alacaklarına dair inançlarının sınırlı olabileceği şeklinde yorumlanabilir. İlerleyen dönemlerde, öğrenci geri bildirimine daha güçlü teşvikler vermek, bu tür anketlerin sonundaki görüş bölümünü doldurmalarını özendirmek faydalı olabilir. Örneğin, isimsiz olarak da olsa öğrencilerin yorum yazmaya teşvik edilmesi, daha derinlemesine içgörüler elde etmeyi sağlayacaktır. Öğrencilerin kendi cümleleriyle paylaştıkları anılar, örnekler veya öneriler, sayısal verilerin arkasındaki nedenleri anlamada çok kıymetlidir. Bu ankette böyle bir veri olmayışı, analizde yalnızca sayısal sonuçlara dayanma zorunluluğunu getirmiştir.

Sonuç olarak, Görüş ve Öneriler bölümünde öğrenci geri bildirimini alınamamış olsa da, önceki bölümlerde belirlenen memnuniyet eğilimleri bize öğrencilerin olası önerileri hakkında ipuçları vermektedir. Lisansüstü öğrenciler muhtemelen **daha iyi kütüphane ve araştırma desteği, gelişmiş sosyal ve fiziki olanaklar, etkin kariyer rehberliği ve uluslararası fırsatlara erişim** gibi konularda taleplerini dile getireceklerdi. Bu alanlardaki geliştirmeler, öğrencilerin genel deneyimini iyileştireceği için raporun sonuç ve öneriler kısmında zaten vurgulanmaktadır. Yine de, açık uçlu geri bildirimlerin yokluğu, halihazırda öğrencilerin genel anlamda üniversiteden çok ciddi bir rahatsızlık duymadıkları şeklinde de pozitif bir işaret olarak değerlendirilebilir.

8. Genel Değerlendirme ve Öneriler

Genel olarak, 2025-2026 Güz döneminde gerçekleştirilen lisansüstü öğrenci memnuniyet anketi, üniversitemizin güçlü yanları ve gelişmeye açık alanları hakkında önemli geri bildirimler sunmuştur. **Danışman hocayla ilişkiler, programların akademik niteliği ve kurumsal aidiyet** gibi konular öğrencilerden çok yüksek memnuniyet almıştır. Öte yandan, **araştırma sürecine yönelik destekler, kütüphane ve laboratuvar imkanları, kariyer hizmetleri, sosyal tesisler ve uluslararası fırsatlar** gibi alanlarda öğrenciler daha iyisini arzulamaktadır.

Danışman Desteği ve **Kurumsal Aidiyet** kategorileri en yüksek puan ortalamalarına sahipken, **Kariyer Hizmetleri** ve **Araştırma Süreci Destekleri** en düşük ortalamaları almaktadır. **Eğitim-Öğretim Faaliyetleri** genel olarak başarılı bulunsa da ortalama memnuniyet, danışmanlık veya aidiyet kadar yüksek değildir. **Kampüs Hizmetleri** (yemekhane, güvenlik, sağlık, sosyal tesis vb. içeren) kategorisi orta düzeyde bir ortalama ile öğrencilerin bazı hizmetlerden memnun, bazılarının ise memnun olmadığını yansıtmaktadır. Bu dengeli tablo, belirli alanlarda yapılacak iyileştirmelerin genel memnuniyeti yukarı çekeceğini göstermektedir.

Anket bulgularına dayalı olarak üniversitemize yönelik başlıca **öneriler** şu şekilde sıralanabilir:

- **Araştırma Süreci ve Altyapısı:** Lisansüstü öğrencilerin araştırmalarını desteklemek amacıyla kütüphane kaynakları zenginleştirilmeli (daha fazla elektronik veri tabanı aboneliği, alanlarına özel literatür sağlama) ve laboratuvar imkanları iyileştirilmelidir. Öğrencilerin ihtiyaç duyduğu **teknik cihazlar, yazılımlar** ve diğer araştırma olanakları düzenli olarak tespit edilip temin edilmelidir. Ayrıca tez yazım sürecinde sunulan destekler (yazım kılavuzu, seminerler, danışmanlık) gözden geçirilerek daha kapsayıcı ve etkili hale getirilmelidir.
- **Kariyer Gelişim Hizmetleri:** Üniversitenin Kariyer Merkezi, lisansüstü öğrencilerin beklentilerine uygun şekilde yeniden yapılandırılmalıdır. **İş ve staj fırsatları** konusunda daha aktif bir aracı rol üstlenilmeli, sektörlerle iş birliği yapılarak yüksek lisans ve doktora öğrencilerine uygun pozisyonlar duyurulmalıdır. Kariyer Ofisi'nin düzenlediği etkinlikler lisansüstü öğrencilerin ilgi alanlarına göre çeşitlendirilip artırılmalı; CV hazırlama, akademik kariyer planlama, ileri düzey mülakat teknikleri gibi konularda özelleşmiş danışmanlık sağlanmalıdır. Ayrıca Kariyer Ofisi ile iletişimi güçlendirmek için öğrencilere düzenli bilgilendirmeler yapılmalı, geri bildirim mekanizması kurulmalıdır.
- **Sosyal ve Fiziksel Olanaklar:** Anket, öğrencilerin kampüsteki sosyal yaşam alanlarından yeterince memnun olmadığını gösteriyor. Bu kapsamda üniversite, lisansüstü öğrencilerin de kullanabileceği **sosyal tesisleri, kulüp ve etkinlik alanlarını artırmayı** değerlendirmelidir. Örneğin, öğrencilerin ders dışı vakit geçirebileceği bir ortak alan, çalışma ve dinlenme salonları veya spor olanakları iyileştirilebilir. Yemekhane hizmet kalitesi yükseltilmeli; menü çeşitliliği ve lezzet

konusunda öğrencilerden gelen şikayetler dikkate alınarak düzenlemeler yapılmalıdır. **Engelsiz Üniversite** biriminin tanıtımı artırılarak ihtiyaç duyan öğrencilerin bu hizmetlerden haberdar olması sağlanmalıdır. Kampüs çevre düzenlemeleri ve çevre dostu uygulamalar geliştirilmeli, böylece öğrencilerin kampüsle ilgili algıları daha da iyileştirilebilir.

- **Uluslararası Fırsatlar ve İş Birlikleri:** Lisansüstü öğrencilerin uluslararası deneyimler kazanması desteklenmelidir. Bunun için **Erasmus+** ve benzeri değişim programlarının kontenjanları ve bilinirliği artırılabilir, programlara katılım prosedürleri öğrenciler için kolaylaştırılabilir. Üniversite bünyesinde daha fazla **uluslararası ortak seminer, çalıştay ve proje** imkanları oluşturulmalı; yabancı üniversitelerle lisansüstü düzeyde iş birliği protokolleri teşvik edilmelidir. Ayrıca **Uluslararası Ofis**'in hizmetleri öğrencilerin ihtiyaçlarına göre gözden geçirilmeli ve iletişim kanalları güçlendirilmelidir. Lisansüstü öğrencilerin de yurt dışı konferanslara katılım, kısa dönem araştırma ziyaretleri yapabilmeleri için maddi ve idari destek mekanizmaları kurulabilir.
- **İdari Süreçler ve İletişim:** Enstitülerin yürüttüğü kayıt, ders seçimi, danışman atama, yeterlik ve tez süreçleri gibi idari prosedürler öğrenci dostu bir yaklaşımla ele alınmalıdır. Bu süreçlere ilişkin **rehber dokümanlar** güncellenip netleştirilmeli, her aşamada öğrencilerin sorularını yöneltebileceği bir danışma mekanizması (örneğin çevrimiçi SSS veya danışma hattı) oluşturulmalıdır. Başvuru ve onay süreçlerinin dijitalleştirilmesi ve hızlandırılması, öğrencilerin idari işlerle ilgili yaşadığı stresi azaltacaktır. Ayrıca öğrencilerin ilettiği geri bildirimlerin gerçekten dikkate alındığını göstermek adına, belirli aralıklarla "öğrenci görüşlerine istinaden yapılan iyileştirmeler" duyuruları yapılabilir. Bu sayede öğrenciler, fikirlerinin kurumsal karar alma süreçlerine katkı sağladığını görececek ve aidiyet duyguları pekişecektir.

Sonuç olarak, 2025-2026 Güz dönemi lisansüstü memnuniyet anketi, **akademik danışmanlık ve kurumsal bağlılık konularında üniversitemizin çok başarılı olduğunu**, ancak **araştırma desteği, kariyer hizmetleri, uluslararasılaşma, idari süreçler ve kampüs yaşamı** gibi alanlarda bazı iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Bu raporda sunulan öneriler, tamamen öğrencilerden gelen geri bildirimlere dayanmaktadır ve uygulamaya alınması durumunda lisansüstü öğrenci deneyimini ciddi ölçüde iyileştirecektir. Ayrıca, benzer memnuniyet anketlerinin düzenli aralıklarla yapılması ve özellikle katılımın artırılması, alınan tedbirlerin etkisinin ölçülmesi ve yeni gelişim alanlarının tespiti açısından

önem taşımaktadır. Lisansüstü öğrencilerin memnuniyeti, üniversitemizin araştırma kalitesi ve akademik itibarına doğrudan yansıyacak bir unsurdur. Bu nedenle, güçlü yönlerimizi koruyup vurgulayarak, belirtilen iyileştirme alanlarına odaklanmak, Ankara Medipol Üniversitesi'nin lisansüstü eğitimde mükemmelliğe ulaşma hedefini destekleyecektir.