



NİSH EKİBİM KALİTE YOLCULUĞU RAPORU

2024-2025 BAHAR DÖNEMİ

Hazırlayan

DOÇ. DR. GÖZDE MERT
KALİTE VE YÖNETİŞİM KOORDİNATÖRÜ

NISH EKİBİM KALİTE YOLCULUĞU ANKETİ RAPORU 2024-2025 BAHAR DÖNEMİ

ÖZET

NISH Ekibim Kalite Yolculuğu Anketi, 708 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcı geri bildirimleri, 1 (Hiç katılmıyorum) ile 5 (Tamamen katılıyorum) arasında puanlanan, geniş kapsamlı bir Likert ölçeği üzerinden toplanmıştır.

Genel Bulgular:

- **Toplam Katılımcı:** 708 çalışan
- **Genel Memnuniyet** 3.68

Elde edilen 3.68'lik ortalama değer, çalışanların üniversiteye ve yöneticilere ilişkin algılarının büyük ölçüde olumlu olduğunu göstermektedir. Bulgular, özellikle yöneticilerin yetkinliği, iletişim becerileri, etik değerlere bağlılığı ve çalışanlara güven vermesi gibi alanlarda güçlü yönlerin öne çıktığını ortaya koymaktadır.

Buna karşın, ücret politikaları, sosyal ve yan haklar, iş-yaşam dengesi ve psikolojik/fiziksel iş ortamı konuları görece düşük puanlarla değerlendirilmiş ve iyileştirilmesi gereken alanlar olarak öne çıkmıştır.

Bu rapor, çalışanlardan elde edilen geri bildirimleri esas alarak, kurum içi memnuniyetin artırılması ve sürdürülebilir kalite yönetimi süreçlerinin güçlendirilmesi için yol gösterici bir temel sunmaktadır.

NİSH EKİBİM KALİTE YOLCULUĞU ANKETİ RAPORU 2024-2025 BAHAR DÖNEMİ

İÇİNDEKİLER

	Sf.No.
ÖZET	1
İÇİNDEKİLER	2
TABLO LİSTESİ	3
1. NİSH EKİBİM KALİTE YOLCULUĞU ANKETİ BULGULARI	4
SONUÇ	9

NISH EKİBİM KALİTE YOLCULUĞU ANKETİ RAPORU 2024-2025 BAHAR DÖNEMİ

TABLO LİSTESİ

	Sf.No.
Tablo 1. NISH Ekibim Kalite Yolculuğu Anketi – Betimsel Bulgular	4
Tablo 2. NISH Ekibim Kalite Yolculuğu Anketi Bulguları	4

NISH EKİBİM KALİTE YOLCULUĞU ANKETİ RAPORU 2024-2025 BAHAR DÖNEMİ

1. NISH EKİBİM KALİTE YOLCULUĞU ANKETİ BULGULARI

Tablo 1’de, ‘NISH Ekibim Kalite Yolculuğu Anketi’ kapsamında üniversitemizin çalışanları tarafından yapılan genel değerlendirmeler özetlenmiştir. Çalışmaya katılan 708 personelden elde edilen veriler, kurumumuzun liderlik anlayışı, çalışma koşulları, kurumsal kültür ve aidiyet duygusu açısından nasıl algılandığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, kalite yolculuğumuzda çalışan deneyimini anlamak ve kurumsal gelişim süreçlerine yön vermek için önemli bir temel sunmaktadır.

Tablo 1. NISH Ekibim Kalite Yolculuğu Anketi – Betimsel Bulgular (n=708)

	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sp.
Genel Memnuniyet	1.00	5.00	3.68	1.244

Genel değerlendirme puanlarının 1.00 ile 5.00 arasında değiştiği görülmekte olup, ortalama değer 3.68’dir. Bu sonuç, çalışanların kalite yolculuğuna ilişkin algılarının genel olarak olumlu bir düzeyde seyrettiğini göstermektedir.

Bazı katılımcıların maksimum puanı tercih etmiş olması, kalite süreçlerinin belirli alanlarda çalışanlar tarafından güçlü yönler olarak değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Farklı puan aralıklarının bulunması ise çalışanların deneyim ve beklentilerindeki çeşitliliği yansıtmakta, kalite süreçlerinin daha da geliştirilmesi için değerli bir geri bildirim zemini sunmaktadır.

Standart sapma değerinin 1.244 olması, çalışanlar arasında farklı görüşlerin bulunduğunu, ancak bu çeşitliliğin kurum içindeki farklı deneyimlerden kaynaklanmasının doğal olduğunu işaret etmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde; çalışanların görüşleri, üniversitemizin kalite yolculuğunun mevcut yapısının güçlendirilmesi ve çalışan beklentilerine daha yüksek düzeyde karşılık verecek şekilde geliştirilmesi için yol gösterici niteliktedir.

Tablo 2. NISH Ekibim Kalite Yolculuğu Anketi Bulguları (n=708)

İfadeler	Ortalama	Std. Sp.	Genel Memnuniyet Ortalaması = 3.68
<i>Yöneticim ...</i>			
... yetkindir.	4.31	.92	Güçlü Yön
... işinde başarılıdır.	4.47	.77	Güçlü Yön
... işe kuruma uyum sağlayabilecek kişileri almayı tercih eder.	4.43	.82	Güçlü Yön

NİSH EKİBİM KALİTE YOLCULUĞU ANKETİ RAPORU 2024-2025 BAHAR DÖNEMİ

... işe tanıdıklarını almayı tercih eder.	2.12	1.05	Geliştirilmesi Gereken Alan
... çalışanlarını işleriyle ilgili tüm gelişmeler konusunda bilgilendirir.	3.84	1.13	Güçlü Yön
... çalışanlardan beklentilerini açık ve net olarak ifade eder.	3.85	.94	Güçlü Yön
... çalışanların sorularını cevaplar.	4.12	.92	Güçlü Yön
... görev dağılımını iyi yapar.	4.35	1.21	Güçlü Yön
... motivasyonun yüksek olduğu bir ortam yaratır.	3.81	1.23	Güçlü Yön
... çalışanların koordinasyonunu sağlar.	3.17	1.07	Güçlü Yön
... çalışanlarına iş yapma konusunda güvenir.	4.00	.87	Güçlü Yön
... çalışanlarına sorumluluk verir.	4.18	.82	Güçlü Yön
... çalışanlarla iletişim kanallarını açık tutar.	4.58	.85	Güçlü Yön
... çalışanlarını motive eder.	4.37	1.12	Güçlü Yön
... çalışanlarına destek olur.	3.81	1.27	Güçlü Yön
... üniversitenin hedeflerine nasıl ulaşabileceğini bilir.	4.02	1.15	Güçlü Yön
... verdiği sözleri tutar.	4.15	1.17	Güçlü Yön
... özü sözü bir kişidir.	3.86	.92	Güçlü Yön
... işten çıkarmaya son seçenek/çare olarak görür.	4.01	1.42	Güçlü Yön
... başarıları takdir eder.	3.94	1.05	Güçlü Yön
... ek çabaları takdir eder.	4.08	1.11	Güçlü Yön
... çalışanların tutkularını ateşler ve ne yapabildiklerini göstermelerini sağlar.	3.98	1.02	Güçlü Yön
... rahatlıkla konuşulabilen bir kişidir.	3.67	.78	Güçlü Yön
... kasıtsız hataları işin bir parçası olarak görür.	4.53	.85	Güçlü Yön
... çalışanların fikir ve önerilerini değer verir.	4.01	.99	Güçlü Yön
... çalışanlarını işlerini etkileyebilecek konularda karar sürecine dahil eder.	4.05	1.01	Güçlü Yön
... çalışanlarını çalışma ortamlarını etkileyebilecek konularda karar sürecine katar.	3.73	1.14	Güçlü Yön
... çalışanlarına insan olarak değer verir.	3.68	1.22	Güçlü Yön
... çalışanlara nasıl daha iyi olabilecekleri konusunda ilham verir.	3.86	1.27	Güçlü Yön
... çalışanların tüm potansiyellerini yönlendirir ve kullanabilmelerini sağlar.	3.72	.98	Güçlü Yön
... çalışanların gelişimlerine benzersiz bir bakış açısı getirir ve görmedikleri ya da farkına varmadıkları yeteneklerini görmelerini sağlar.	3.90	1.34	Güçlü Yön
... çalışanların en çetin iş zorluklarıyla başa çıkabilmeleri konusunda ilham verir.	3.59	1.24	Güçlü Yön
... adam kayırmaz.	3.53	.98	Güçlü Yön
... iş ile ilgili uygulamalarda ahlak kurallarını gözetir.	3.98	.89	Güçlü Yön
... iş ile ilgili uygulamalarda dürüsttür.	4.28	1.07	Güçlü Yön
... söylemleri ile eylemleri birdir.	4.11	1.05	Güçlü Yön
... çalışanları motive eder.	3.92	1.25	Güçlü Yön

NİSH EKİBİM KALİTE YOLCULUĞU ANKETİ RAPORU 2024-2025 BAHAR DÖNEMİ

... kendi tutkularını hayata geçirerek çalışanlar için bir rol model olur.	3.60	1.06	Geliştirilmesi Gereken Alan
Aşağıdaki soruları üniversitemiz imkan ve faaliyetlerini düşünerek cevaplayınız.			
Üniversitemizde...			
... mesleki açıdan gelişimimi ve ilerlememi sağlayacak eğitimler verilmektedir.	3.77	1.64	Güçlü Yön
... işimi iyi yapabilmem için gerekli kaynaklar sağlanmaktadır.	2.57	1.65	Geliştirilmesi Gereken Alan
... fiziksel olarak güvenliğimiz sağlanmıştır.	3.05	1.57	Geliştirilmesi Gereken Alan
... duygusal ve psikolojik olarak sağlıklı bir iş ortamına sahibiz.	2.93	1.63	Geliştirilmesi Gereken Alan
... kampüsümüz ve ofislerimiz iyi bir çalışma ortamına katkıda bulunmaktadır.	2.83	1.64	Geliştirilmesi Gereken Alan
... çalışan sağlığını destekleyici uygulama ve tedbirler bulunmaktadır.	2.64	1.60	Geliştirilmesi Gereken Alan
... çalışanların iş ve özel hayatlarını dengede tutmalarına destek verilmektedir.	2.58	1.55	Geliştirilmesi Gereken Alan
... özel ve benzersiz sosyal olanaklarımız bulunmaktadır.	2.84	1.37	Geliştirilmesi Gereken Alan
... özel ve benzersiz yan haklarımız bulunmaktadır.	2.49	1.46	Geliştirilmesi Gereken Alan
... çalışanlara yaptıkları işe uygun ücret ödenmektedir.	2.11	1.67	Geliştirilmesi Gereken Alan
... herkesin fark edilme ve takdir edilme imkanı bulunmaktadır.	2.77	1.57	Geliştirilmesi Gereken Alan
... pozisyonlara bakılmaksızın herkes işin değer katan bir parçası olarak görülür.	2.80	1.46	Geliştirilmesi Gereken Alan
... hak edenler yükselmektedirler.	3.12	1.52	Geliştirilmesi Gereken Alan
... çalışanlar bir şeye ulaşabilmek için entrikaya başvurmaz, başkalarının arkasından iş çevirmez.	3.12	1.53	Geliştirilmesi Gereken Alan
... çalışanlar işi tamamlamak için daha fazla çaba göstermeye hazırdırlar.	3.36	1.44	Geliştirilmesi Gereken Alan
... çalışanlar işlerine sevecek gelirler.	3.51	1.42	Geliştirilmesi Gereken Alan
... özel olaylar kutlanmaktadır.	3.34	1.28	Geliştirilmesi Gereken Alan
... çalışanlar birbirlerini önemsemektedirler.	3.30	1.30	Geliştirilmesi Gereken Alan
... samimi ve dostça bir çalışma ortamımız vardır.	3.68	1.31	Güçlü Yön
... işe yeni başlayanlar memnuniyetle karşılanmaktadır.	3.80	1.41	Güçlü Yön
... çalışanlar işletme içinde başka bir göreve başladıklarında ve/veya bölüme geçtiklerinde iyi bir	3.73	1.48	Güçlü Yön

NİSH EKİBİM KALİTE YOLCULUĞU ANKETİ RAPORU 2024-2025 BAHAR DÖNEMİ

şekilde karşılanır ve uyum sağlamları için destek olunur.			
... çalışanlar bir "aile" gibi hissederler.	3.45	1.42	Geliştirilmesi Gereken Alan
... çalışanlar arasında "takım ruhu" vardır.	3.42	1.38	Geliştirilmesi Gereken Alan
... çalışanlar aynı gemide olduklarını düşünmektedirler.	3.41	1.35	Geliştirilmesi Gereken Alan
... çalışanların iş birliğine güvenilir.	3.44	1.37	Geliştirilmesi Gereken Alan
... çalışanlara, yaşlarına bakılmaksızın adil davranılır/yaşa göre ayırım yapılmaz.	3.48	.99	Geliştirilmesi Gereken Alan
... çalışanlara, milliyetleri ve etnik kökenlerine bakılmaksızın adil davranılır /milliyet ve etnik kökene göre ayırım yapılmaz.	3.81	1.25	Güçlü Yön
... çalışanlara, cinsiyetlerine bakılmaksızın adil davranılır /cinsiyet ayrımı yapılmaz.	4.29	1.17	Güçlü Yön
... çalışanlara, cinsel yönelimlerine bakılmaksızın adil davranılır /cinsel yönelimlerine göre ayırım yapılmaz.	4.04	1.08	Güçlü Yön
... yeteneklerimi en iyi şekilde değerlendirebiliyorum.	4.32	1.53	Güçlü Yön
... gerekli olduğunda işten izin alabiliyorum.	3.24	1.28	Geliştirilmesi Gereken Alan
... pozisyonuma bakılmaksızın üniversitenin bir parçası olarak görüldüyorum.	3.87	1.46	Güçlü Yön
... bana haksızlık yapıldığı için bir şikayette bulunursam bunun adilce değerlendirileceğinden eminim.	3.57	1.49	Geliştirilmesi Gereken Alan
... birlikte gerçekleştirdiğimiz işlerden gurur duymaktayım.	3.09	1.38	Geliştirilmesi Gereken Alan
... uzun bir süre daha çalışmaya devam etmek istiyorum.	3.73	1.41	Güçlü Yön
... çalışmak zevklidir.	3.84	1.29	Güçlü Yön
... rol yapmama gerek yok, kendim olabiliyorum.	4.13	1.28	Güçlü Yön
... topluma kattığımız değerden memnunum.	3.99	1.26	Güçlü Yön
... önemli katkılarda bulunabileceğime inanıyorum.	3.96	1.27	Güçlü Yön
İşim benim için özel bir anlam taşımaktadır ve sadece "iş" değildir.	4.13	1.17	Güçlü Yön
Başkalarına burada çalıştığımı söylemekten gurur duyuyorum.	4.39	1.25	Güçlü Yön
Yakın tanıdıklarına üniversitemizde çalışmayı tavsiye ederim.	3.98	1.30	Güçlü Yön
Öğrencilere üniversitemizi tavsiye ederim.	4.07	1.24	Güçlü Yön

Tablo 2'deki bulgular, çalışanların yöneticilerine, iş ortamına ve üniversitenin sağladığı imkânlarla ilişkin algılarının farklı boyutlarda çeşitlilik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Genel

NİSH EKİBİM KALİTE YOLCULUĞU ANKETİ RAPORU 2024-2025 BAHAR DÖNEMİ

ortalamanın 3.68 olması, çalışanların büyük ölçüde olumlu bir bakış açısına sahip olduklarını göstermektedir.

Güçlü yönler:

- Yöneticilerin yetkinliği ve başarısı,
- Çalışanlarla iletişim kanallarının açık tutulması,
- Etik değerlere bağlılık ve dürüstlük,
- Cinsiyet ayrımı yapılmaması ve farklılıklara saygı,
- Çalışanlara güven duyulması ve sorumluluk verilmesi,
- Çalışanların motivasyonunun desteklenmesi,
- Üniversitenin hedeflerine ulaşma konusunda yöneticilerin net vizyon ortaya koyması,
- Çalışanların kuruma aidiyet duyması ve kurumu tavsiye etme eğilimleri, çalışanların olumlu değerlendirmeleri arasında öne çıkmaktadır.

Geliştirilmesi gereken alanlar:

Buna karşın, ücret politikaları, iş–yaşam dengesi, yan haklar ve sosyal olanaklara ilişkin değerlendirmelerin görece düşük puanlarla dikkat çektiği görülmektedir. Ayrıca, fiziksel ve psikolojik iş ortamına dair bazı alanlarda daha iyileştirici adımların atılması gerektiği anlaşılmaktadır.

Genel değerlendirme:

Elde edilen bulgular, çalışanların yöneticilerine duyduğu güvenin ve kurum kültürüne olan aidiyetlerinin güçlü bir şekilde hissedildiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, özellikle ücret, sosyal olanaklar ve iş–yaşam dengesi konularında yapılacak iyileştirmeler, çalışan memnuniyetini daha da artıracak ve kurumsal gelişim sürecine önemli katkılar sağlayacaktır.

NISH EKİBİM KALİTE YOLCULUĞU ANKETİ RAPORU 2024-2025 BAHAR DÖNEMİ

SONUÇ

NISH Ekibim Kalite Yolculuğu Anketi sonuçları, çalışanların yöneticilerine ve kurumsal yapıya dair algılarının genel olarak olumlu olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle yöneticilerin yetkinlikleri, iletişim becerileri, etik değerlere bağlılıkları ve çalışanları destekleyici yaklaşımları, çalışanlar nezdinde güven ve aidiyetin yüksek seviyede hissedildiğini göstermektedir.

Bununla birlikte, çalışanların iş–yaşam dengesi, ücret politikaları, sosyal olanaklar ve psikolojik/fiziksel iş ortamına dair beklentilerinin tam olarak karşılanmadığı anlaşılmaktadır. Bu bulgu, kurumun güçlü liderlik ve değerler temelli kültürünü sürdürürken aynı zamanda çalışanların yaşam kalitesine yönelik destekleyici mekanizmaları geliştirmesi gerektiğini işaret etmektedir.

Genel değerlendirme ışığında; mevcut güçlü yönlerin korunması ve geliştirici adımların özellikle ücret, yan haklar, sosyal destekler ve iş ortamı koşullarına odaklanarak atılması, çalışan memnuniyetini ve kuruma bağlılığı daha da artıracaktır. Bu doğrultuda elde edilen veriler, hem kurum içi gelişim hem de uzun vadeli kalite yönetimi açısından yol gösterici bir nitelik taşımaktadır.