

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
İNSAN VE TOPLUM BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
AKADEMİK PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ
2025-2026 Yılı Bahar Dönemi Değerlendirme Raporu

1. Giriş

Bu rapor, Kastamonu Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi bünyesinde görev yapan akademik personelin fakülteye ilişkin memnuniyet düzeylerini değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Fakülte bünyesinde her akademik dönemin sonunda düzenli olarak uygulanan akademik personel memnuniyet anketleri, kalite güvencesi süreçlerinin izlenmesi, mevcut durumun değerlendirilmesi ve iyileştirmeye açık alanların belirlenmesi açısından önemli bir geri bildirim aracı niteliği taşımaktadır.

2025-2026 yılı Bahar Dönemi'nde uygulanan anket; fakültenin kurumsal kimliği, kalite yönetimi süreçleri, akademik çalışma ortamı, yönetime katılım, iletişim, fiziki ve teknik altyapı, araştırma-geliştirme olanakları, toplumsal katkı faaliyetleri ve genel memnuniyet düzeyi gibi farklı boyutlara ilişkin akademik personel görüşlerinin alınmasını hedeflemiştir. Bu çerçevede rapor, yalnızca mevcut memnuniyet düzeylerini ortaya koymayı değil; aynı zamanda fakültenin güçlü yönlerini, sürdürülebilir gelişim alanlarını ve kalite güvence sistemi açısından öncelikli iyileştirme başlıklarını belirlemeyi amaçlamaktadır.

2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, Kastamonu Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi akademik personelinin fakülteye ilişkin algı, değerlendirme ve memnuniyet düzeylerini belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda;

- Akademik personelin fakültenin kurumsal yapısı ve işleyişine ilişkin değerlendirmelerini ortaya koymak,
- Kalite yönetimi ve paydaş katılımı süreçlerine yönelik algıları incelemek,
- Akademik çalışma ortamı, iletişim ve yönetsel süreçlere ilişkin memnuniyet düzeylerini belirlemek,
- Fiziki ve teknik altyapı ile destek hizmetlerine yönelik değerlendirmeleri analiz etmek,
- Araştırma, geliştirme ve toplumsal katkı faaliyetlerine ilişkin güçlü ve gelişime açık yönleri saptamak,

- Elde edilen bulgular doğrultusunda fakültenin kalite iyileştirme süreçlerine katkı sağlayacak öneriler geliştirmek amaçlanmıştır.

3. Yöntem

Bu rapor, 2025-2026 yılı Bahar Dönemi sonunda Kastamonu Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi akademik personeline uygulanan memnuniyet anketinden elde edilen nicel bulgulara dayanmaktadır. Anket maddeleri, beşli derecelendirme sistemi üzerinden değerlendirilmiştir. Katılımcılar ilgili maddelere ilişkin görüşlerini “Kesinlikle katılmıyorum / Çok zayıf” ile “Kesinlikle katılıyorum / Çok iyi” arasında değişen seçenekler üzerinden belirtmiştir.

Elde edilen veriler frekans, yüzde ve ortalama puanlar temelinde değerlendirilmiştir. Bulguların yorumlanmasında ortalama puanların yanı sıra olumlu, orta düzey ve olumsuz yanıtların dağılımı da dikkate alınmıştır. Böylece her bir maddenin yalnızca aritmetik ortalama düzeyinde değil, aynı zamanda yanıt örüntüsü bakımından da değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

4. Katılımcı Profili

2025-2026 yılı Bahar Dönemi Akademik Personel Memnuniyet Anketi’ne Kastamonu Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi bünyesinde görev yapan toplam 58 akademik personel katılmıştır. Katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde, 28’inin kadın (%48,28), 30’unun ise erkek (%51,72) olduğu görülmektedir. Bu dağılım, anketin cinsiyet açısından dengeli bir katılımcı profiline sahip olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların akademik unvanlarına göre dağılımı incelendiğinde, 15 katılımcının Prof. Dr. (%25,86), 19 katılımcının Doç. Dr. (%32,76), 17 katılımcının Dr. Öğr. Üyesi (%29,31), 1 katılımcının Öğr. Gör. Dr. (%1,72), 2 katılımcının Araş. Gör. Dr. (%3,45) ve 4 katılımcının Araş. Gör. (%6,90) unvanına sahip olduğu belirlenmiştir. Öğr. Gör. unvanında ise katılımcı bulunmamaktadır. Bu dağılım, ankete fakültenin farklı akademik kariyer basamaklarında yer alan öğretim elemanlarının katıldığını göstermektedir.

Katılımcıların Kastamonu Üniversitesindeki hizmet süreleri incelendiğinde, 6 akademik personelin 1–4 yıl (%10,34), 16 akademik personelin 5–9 yıl (%27,59), 23 akademik personelin 10–14 yıl (%39,66), 7 akademik personelin 15–19 yıl (%12,07) ve 6 akademik personelin 20 yıl ve üzeri (%10,34) hizmet süresine sahip olduğu görülmektedir. Buna göre

katılımcıların önemli bir bölümünün orta ve uzun süreli kurumsal deneyime sahip olduğu söylenebilir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcı profili cinsiyet açısından dengeli, akademik unvan bakımından çeşitlilik içeren ve kurumsal deneyim açısından ağırlıklı olarak orta-uzun süreli hizmet geçmişine sahip bir yapı göstermektedir. Bu durum, anket bulgularının fakültenin farklı akademik kademelerinden ve farklı deneyim düzeylerinden gelen değerlendirmeleri yansıtması bakımından önemlidir.

5. Genel Değerlendirme

2025-2026 yılı Bahar Dönemi Akademik Personel Memnuniyet Anketi sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi akademik personelinin fakülteye ilişkin algılarının ağırlıklı olarak olumlu düzeyde olduğu görülmektedir. Özellikle kalite yönetimi süreçleri, fakültenin misyonunu gerçekleştirme düzeyi, paydaş katılımı, toplumsal katkı faaliyetleri ve fakülte mensubu olmaktan duyulan memnuniyet gibi alanlarda olumlu değerlendirmeler ön plana çıkmaktadır.

Bununla birlikte, bazı alanlarda ortalamaların orta düzeye yaklaştığı ve bu alanların iyileştirmeye açık yönler olarak ele alınabileceği görülmektedir. Özellikle araştırma-geliştirme faaliyetlerinin sürdürülebilmesi için fiziki ve teknik kaynakların yeterliliği, akademik personel sayısı, kurumsallaşma algısının daha da güçlendirilmesi ve akademik/teknik destek mekanizmalarının geliştirilmesi gereken başlıklar arasında değerlendirilebilir.

Genel tablo, fakültenin kalite güvencesi kültürü, kurumsal aidiyet ve toplumsal katkı boyutlarında güçlü bir görünüm sergilediğini; buna karşılık fiziki/teknik kaynaklar, araştırma altyapısı ve insan kaynağı planlaması gibi alanlarda daha sistematik iyileştirme adımlarına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Bu bağlamda 2025-2026 yılı Bahar Dönemi sonuçları, fakültenin mevcut güçlü yönlerini koruyarak gelişime açık alanlara yönelik somut, izlenebilir ve sürdürülebilir iyileştirme faaliyetleri planlamasının kurumsal memnuniyet ve kalite süreçleri açısından yararlı olacağına işaret etmektedir.

6. Kurumsal Kimlik, Kalite Yönetimi ve Katılım Süreçleri

Bu bölümde akademik personelin fakültenin kurumsal kimliği, misyonu, kalite yönetimi süreçleri, paydaş katılımı ve kurumsallaşma düzeyine ilişkin değerlendirmeleri ele alınmıştır. İlgili maddeler genel olarak incelendiğinde, akademik personelin fakültenin kurumsal işleyişine yönelik algılarının olumlu düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 1.*Kurumsal Kimlik, Kalite Yönetimi ve Katılım Süreçlerine İlişkin Bulgular*

No	Madde	Ortalama	Genel Değerlendirme
1	Fakültemiz misyonunu başarmaktadır.	3,88	Olumlu
2	Fakültemiz kurumsallaşmış bir fakültedir.	3,66	Orta-olumlu
3	Fakültemizde rekabetçi avantaj sağlamak üzere iyileştirmeler yapılmaktadır.	3,76	Olumlu
4	Fakültemizde kalite yönetimi süreçleri uygulanmaktadır.	4,10	Güçlü
5	Fakültemiz amaçları ile personelin ihtiyaçları arasında denge gözetilmektedir.	3,57	Geliştirilebilir
6	Fakültemizde yürütülen süreçlere paydaş katılımı sağlanmaktadır.	3,98	Olumlu/güçlü
7	Fakültemiz Türkiye'deki diğer İTBF'leri içinde saygın bir konumdadır.	3,72	Olumlu

Tablo 1 incelendiğinde, akademik personelin fakültenin kurumsal kimliği ve kalite yönetimi süreçlerine ilişkin değerlendirmelerinin genel olarak olumlu olduğu görülmektedir. En yüksek ortalamanın “Fakültemizde kalite yönetimi süreçleri uygulanmaktadır” maddesinde ortaya çıkması, fakültenin kalite güvence süreçlerinin akademik personel tarafından görünür ve işler bir yapı olarak algılandığını göstermektedir. Bu bulgu, fakültenin kalite kültürü açısından güçlü bir yönüne işaret etmektedir.

Paydaş katılımına ilişkin ortalamanın da yüksek düzeyde olması, fakültede yürütülen süreçlerde katılımcı bir yaklaşımın benimsendiğini göstermesi bakımından önemlidir. Akademik personelin bu maddeye yönelik olumlu değerlendirmesi, karar alma ve uygulama süreçlerinde farklı paydaşların görüşlerinin dikkate alındığına yönelik bir algının bulunduğunu göstermektedir.

Fakültenin misyonunu başarıma düzeyine ilişkin ortalamanın olumlu düzeyde olması, akademik personelin fakültenin temel işlevlerini yerine getirme kapasitesine ilişkin güven duyduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, rekabetçi avantaj sağlamak üzere iyileştirmeler yapıldığına ve fakültenin Türkiye'deki diğer İnsan ve Toplum Bilimleri Fakülteleri içinde saygın bir konumda bulunduğuna ilişkin değerlendirmeler de olumlu bir kurumsal algıya işaret etmektedir.

Bununla birlikte, “Fakültemiz kurumsallaşmış bir fakültedir” ve “Fakültemiz amaçları ile personelin ihtiyaçları arasında denge gözetilmektedir” maddelerinde ortalamaların diğer maddelere kıyasla daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, fakültenin kurumsal işleyişinin genel olarak olumlu algılanmakla birlikte, kurumsallaşma süreçlerinin daha sistematik hâle getirilmesi ve personel ihtiyaçları ile kurumsal hedefler arasındaki dengenin daha görünür biçimde güçlendirilmesi gerektiğini düşündürmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Kurumsal Kimlik, Kalite Yönetimi ve Katılım Süreçleri başlığı altında fakültenin güçlü yönlerinin kalite yönetimi süreçleri, paydaş katılımı ve misyon odaklılık alanlarında yoğunlaştığı; gelişime açık yönlerin ise kurumsallaşma algısının güçlendirilmesi ve personel ihtiyaçlarının kurumsal planlama süreçlerinde daha belirgin biçimde dikkate alınması alanlarında toplandığı söylenebilir.

7. Eğitim-Öğretim Süreçleri ve Akademik Çalışma Ortamı

Bu bölümde akademik personelin fakülte bünyesinde yürütülen eğitim-öğretim süreçlerine, programların niteliğine, öğrenci profiline, öğrenme kaynaklarına, uzaktan eğitim altyapısına ve akademik çalışma ortamına ilişkin değerlendirmeleri ele alınmıştır. Eğitim-öğretim süreçleri, fakültenin temel işlevlerinden biri olması nedeniyle kalite güvence sistemi açısından öncelikli değerlendirme alanlarından birini oluşturmaktadır.

Tablo 2.

Eğitim-Öğretim Süreçleri ve Akademik Çalışma Ortamına İlişkin Bulgular

No	Madde	Ortalama	Genel Değerlendirme
1	Programlarımız Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu olarak yürütülmektedir.	4,03	Güçlü
2	Programlarımız öğrenci iş yükü tasarımlarına/ders bilgi paketlerine uygun olarak yürütülmektedir.	4,09	Güçlü
3	Programlarımız gelişen ve değişen ihtiyaçlara göre düzenli olarak güncellenmektedir.	3,98	Olumlu/güçlü
4	Programlarımızın akademik personel sayısı yeterlidir.	3,41	Geliştirilebilir
5	Programlarımızdaki öğrenci sayıları programın işleyişine uygundur.	3,79	Olumlu
6	Programlarımıza kayıt olan öğrenci niteliği yeterlidir.	2,91	Öncelikli iyileştirme alanı
7	Eğitim-öğretim faaliyetlerimiz için gerekli öğrenme kaynakları yeterlidir.	3,57	Geliştirilebilir
8	Öğretim elemanlarına kendini geliştirme olanakları sağlanmaktadır.	3,47	Geliştirilebilir

9	Öğrencilerimizin geri bildirimleri iyileştirme süreçlerinde aktif olarak kullanılmaktadır.	3,95	Olumlu/güçlü
10	Uzaktan eğitim sisteminin teknik altyapısı yeterlidir.	3,55	Geliştirilebilir

Tablo 2 incelendiğinde, eğitim-öğretim süreçlerine ilişkin değerlendirmelerin genel olarak olumlu düzeyde olduğu görülmektedir. Özellikle programların Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu olarak yürütülmesi ve öğrenci iş yükü tasarımlarına uygun biçimde uygulanması, fakültenin eğitim-öğretim süreçlerinde yapısal ve biçimsel kalite standartlarını karşılama yönünde güçlü bir görünüme sahip olduğunu göstermektedir.

Programların gelişen ve değişen ihtiyaçlara göre düzenli olarak güncellenmesine ilişkin ortalamanın yüksek olması, fakülte programlarının durağan bir yapıda olmadığını; değişen akademik, toplumsal ve mesleki beklentiler doğrultusunda gözden geçirildiğini göstermesi bakımından önemlidir. Bu bulgu, program güncelleme süreçlerinin akademik personel tarafından genel olarak olumlu algılandığını ortaya koymaktadır.

Öğrenci geri bildirimlerinin iyileştirme süreçlerinde aktif olarak kullanılmasına ilişkin ortalamanın da olumlu düzeyde olması, fakültede öğrenci görüşlerinin eğitim-öğretim kalitesini geliştirmede dikkate alındığına işaret etmektedir. Bu durum, kalite güvence sisteminin önemli bileşenlerinden biri olan geri bildirim ve iyileştirme döngüsünün eğitim-öğretim süreçlerinde belirli ölçüde işlediğini göstermektedir.

Bununla birlikte, bazı maddelerde ortalamaların görece daha düşük olduğu dikkat çekmektedir. Özellikle programlara kayıt olan öğrenci niteliğine ilişkin ortalamanın diğer maddelere kıyasla düşük olması, bu alanın eğitim-öğretim süreçleri açısından öncelikli iyileştirme başlıklarından biri olarak değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Öğrenci niteliğine ilişkin algının görece düşük olması, yalnızca öğrenci kabul süreçleriyle değil; aynı zamanda öğrencilerin akademik hazırlık düzeyleri, öğrenme motivasyonları, temel akademik becerileri ve programa uyum süreçleriyle birlikte ele alınmalıdır.

Programların akademik personel sayısının yeterliliğine ilişkin ortalamanın orta düzeyde kalması, öğretim yükü, danışmanlık sorumlulukları, araştırma faaliyetlerine zaman ayırma ve akademik iş bölümünün sürdürülebilirliği açısından dikkate alınması gereken bir bulgudur. Akademik personel sayısının yeterliliği, eğitim-öğretim kalitesini doğrudan etkileyen temel unsurlardan biridir. Bu nedenle ilgili bulgu, insan kaynağı planlaması ve bölüm bazlı akademik kadro ihtiyaçlarının değerlendirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Eğitim-öğretim faaliyetleri için gerekli öğrenme kaynaklarının yeterliliği ve uzaktan eğitim sisteminin teknik altyapısına ilişkin ortalamalar da geliştirilebilir düzeydedir. Bu durum, eğitim-öğretim süreçlerinin niteliğini artırmak için basılı ve dijital kaynaklara erişimin, sınıf içi ve çevrim içi öğrenme araçlarının, teknik destek hizmetlerinin ve uzaktan eğitim altyapısının güçlendirilmesine ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Öğretim elemanlarına kendini geliştirme olanaklarının sağlanmasına ilişkin ortalamaların da orta-olumlu düzeyde olması, akademik gelişim desteklerinin daha görünür, erişilebilir ve sistematik hâle getirilmesinin yararlı olacağını düşündürmektedir. Bu kapsamda hizmet içi eğitimler, pedagojik gelişim programları, dijital öğretim becerileri, ölçme-değerlendirme yöntemleri, proje ve yayın destekleri gibi alanlarda düzenli gelişim olanaklarının artırılması fakültenin eğitim-öğretim niteliğine katkı sağlayacaktır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Eğitim-Öğretim Süreçleri ve Akademik Çalışma Ortamı başlığı altında fakültenin güçlü yönleri program uyumu, ders bilgi paketlerinin uygulanması, programların güncellenmesi ve öğrenci geri bildirimlerinin iyileştirme süreçlerinde kullanılması alanlarında yoğunlaşmaktadır. İyileştirmeye açık yönler ise öğrenci niteliğinin artırılması, akademik personel sayısının güçlendirilmesi, öğrenme kaynaklarının geliştirilmesi, öğretim elemanlarına yönelik mesleki gelişim olanaklarının artırılması ve uzaktan eğitim teknik altyapısının iyileştirilmesi başlıklarında toplanmaktadır.

8. Araştırma-Geliştirme, Yayın ve Toplumsal Katkı Süreçleri

Bu bölümde akademik personelin fakültenin araştırma-geliştirme faaliyetleri, yayın üretimi, araştırma stratejisi, akademik performansın desteklenmesi, fiziki ve teknik kaynakların yeterliliği ile toplumsal katkı süreçlerine ilişkin değerlendirmeleri ele alınmıştır. Araştırma-geliştirme ve toplumsal katkı süreçleri, fakültenin akademik üretkenliği, kurumsal görünürlüğü ve kalite güvence sistemi açısından temel değerlendirme alanları arasında yer almaktadır.

Tablo 3.

Araştırma-Geliştirme, Yayın ve Toplumsal Katkı Süreçlerine İlişkin Bulgular

No	Madde	Ortalama	Genel Değerlendirme
1	Fakültemizde araştırma politikası ve stratejisine uygun olarak araştırma faaliyetleri	3,81	Olumlu

	gerçekleştirilmektedir.		
2	Araştırma ve geliştirme performansını izlemek üzere kuruma özgü personel ödüllendirme sistemi bulunmaktadır.	3,57	Geliştirilebilir
3	Fakültemizde araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin sürdürülebilmesi için fiziki ve teknik kaynaklar yeterlidir.	3,17	Öncelikli iyileştirme alanı
4	Fakültemizin toplumsal katkı faaliyetlerine ilişkin stratejisi bulunmaktadır.	4,05	Güçlü

Tablo 3 incelendiğinde, araştırma-geliştirme ve toplumsal katkı süreçlerine ilişkin değerlendirmelerin genel olarak olumlu olmakla birlikte bazı alanlarda geliştirme ihtiyacına işaret ettiği görülmektedir. Özellikle fakültede araştırma politikası ve stratejisine uygun araştırma faaliyetleri gerçekleştirildiğine yönelik algının olumlu düzeyde olması, araştırma süreçlerinin belirli bir kurumsal çerçeve içinde yürütüldüğünü göstermektedir.

Toplumsal katkı faaliyetlerine ilişkin stratejinin bulunduğuna yönelik ortalamanın yüksek olması, fakültenin toplumsal katkı alanında güçlü bir kurumsal algıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, fakültenin yalnızca eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetleriyle değil, aynı zamanda toplumla etkileşim kuran, sosyal sorumluluk ve toplumsal yarar üretmeye dönük faaliyetleri önemseyen bir yapı olarak değerlendirildiğine işaret etmektedir.

Bununla birlikte, araştırma ve geliştirme performansını izlemeye yönelik kuruma özgü personel ödüllendirme sistemine ilişkin ortalamanın orta-olumlu düzeyde kalması, akademik üretkenliği teşvik eden mekanizmaların daha görünür, sistematik ve sürdürülebilir hâle getirilmesine ihtiyaç olduğunu düşündürmektedir. Akademik personelin yayın, proje, bilimsel etkinlik, disiplinlerarası çalışma ve toplumsal katkı faaliyetlerinin izlenmesi ve ödüllendirilmesi, araştırma kültürünün güçlendirilmesi açısından önemli bir gelişim alanıdır.

Araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin sürdürülebilmesi için fiziki ve teknik kaynakların yeterliliğine ilişkin ortalamanın diğer maddelere kıyasla düşük kalması, bu bölümün en dikkat çekici bulgularından biridir. Bu sonuç, araştırma faaliyetlerinin yalnızca akademik istek ve bireysel çaba ile değil; uygun fiziki mekân, teknik donanım, veri tabanı erişimi, yazılım, araştırma altyapısı, proje destekleri ve idari kolaylaştırıcı mekanizmalarla birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Bu bağlamda araştırma-geliştirme süreçlerinin güçlendirilmesi için fakülte düzeyinde araştırma destek mekanizmalarının daha görünür hâle getirilmesi, proje ve yayın süreçlerine

yönelik bilgilendirme toplantılarının artırılması, disiplinlerarası araştırma gruplarının teşvik edilmesi, akademik başarıların izlenmesi ve ödüllendirilmesine yönelik ölçütlerin netleştirilmesi yararlı olacaktır. Ayrıca araştırma faaliyetleri için ihtiyaç duyulan fiziki ve teknik kaynakların bölüm bazlı olarak belirlenmesi ve önceliklendirilmesi, kalite iyileştirme döngüsü açısından somut bir adım olarak değerlendirilebilir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Araştırma-Geliştirme, Yayın ve Toplumsal Katkı Süreçleri başlığı altında fakültenin güçlü yönü toplumsal katkı stratejisi ve araştırma faaliyetlerinin belirli bir politika çerçevesinde yürütülmesi olarak öne çıkmaktadır. Buna karşılık araştırma altyapısı, fiziki ve teknik kaynakların yeterliliği, akademik performansı izleme ve ödüllendirme mekanizmalarının güçlendirilmesi gelişime açık alanlar olarak değerlendirilmektedir.

9. Fiziki/Teknik Altyapı, İdari Destek ve Çalışma Koşulları

Bu bölümde akademik personelin fakültenin fiziki ve teknik altyapısına, öğrenme kaynaklarına, uzaktan eğitim olanaklarına, araştırma-geliştirme faaliyetlerini destekleyen kaynaklara, akademik personel yeterliliğine ve çalışma koşullarına ilişkin değerlendirmeleri ele alınmıştır. Fiziki ve teknik altyapı ile destek hizmetleri, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve kurumsal memnuniyet süreçlerini doğrudan etkileyen temel unsurlar arasında yer almaktadır.

Tablo 4.

Fiziki/Teknik Altyapı, İdari Destek ve Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular

No	Madde	Ortalama	Genel Değerlendirme
1	Programlarımızın akademik personel sayısı yeterlidir.	3,41	Geliştirilebilir
2	Eğitim-öğretim faaliyetlerimiz için gerekli öğrenme kaynakları yeterlidir.	3,57	Geliştirilebilir
3	Uzaktan eğitim sisteminin teknik altyapısı yeterlidir.	3,55	Geliştirilebilir
4	Fakültemizde araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin sürdürülebilmesi için fiziki ve teknik kaynaklar yeterlidir.	3,17	Öncelikli iyileştirme alanı

Tablo 4 incelendiğinde, fiziki/teknik altyapı, akademik personel yeterliliği ve çalışma koşullarına ilişkin değerlendirmelerin genel olarak orta-olumlu düzeyde olduğu görülmektedir. İlgili maddelerin hiçbirinde ortalamaların çok düşük düzeyde olmaması,

fakültede mevcut işleyişi sürdürebilecek temel kaynakların bulunduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, ortalamaların güçlü memnuniyet düzeyine ulaşmaması, bu alanın sistematik biçimde geliştirilmesi gereken bir başlık olduğunu ortaya koymaktadır.

Eğitim-öğretim faaliyetleri için gerekli öğrenme kaynaklarının yeterliliğine ilişkin ortalamanın orta-olumlu düzeyde olması, mevcut kaynakların belirli ölçüde karşılık bulunduğunu; ancak eğitim-öğretim süreçlerinin niteliğini daha da artırmak için öğrenme materyalleri, dijital kaynaklar, veri tabanı erişimleri, kütüphane olanakları ve ders destek araçlarının geliştirilmesine ihtiyaç bulunduğunu göstermektedir. Bu bulgu, eğitim-öğretim kalitesinin yalnızca program yapısı ve öğretim elemanı niteliğiyle değil, öğrenme kaynaklarının erişilebilirliği ve çeşitliliğiyle de ilişkili olduğunu göstermesi bakımından önemlidir.

Uzaktan eğitim sisteminin teknik altyapısına ilişkin ortalamanın da geliştirilebilir düzeyde olması, çevrim içi ya da hibrit eğitim süreçlerinde teknik kapasite, kullanıcı dostu sistemler, bağlantı kalitesi, dijital içerik üretimi ve teknik destek hizmetlerinin güçlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Uzaktan eğitim altyapısı, olağanüstü durumlarda eğitimin sürekliliğini sağlamak kadar, örgün eğitim süreçlerini destekleyen tamamlayıcı bir öğrenme ortamı olarak da değerlendirilmelidir.

Araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin sürdürülebilmesi için fiziki ve teknik kaynakların yeterliliğine ilişkin ortalamanın diğer maddelere kıyasla daha düşük olması, bu bölümün en belirgin iyileştirme alanını oluşturmaktadır. Araştırma faaliyetlerinin sürdürülebilirliği; uygun çalışma mekânları, teknik donanım, yazılım, veri tabanı erişimi, proje destekleri, akademik iş birliği olanakları ve idari kolaylaştırıcı mekanizmalarla doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle araştırma-geliştirme altyapısının bölüm ve disiplin ihtiyaçları temelinde değerlendirilmesi, fakültenin akademik üretkenliğini artırmak bakımından önem taşımaktadır.

Programların akademik personel sayısının yeterliliğine ilişkin ortalamanın orta düzeyde kalması, insan kaynağı planlaması açısından dikkate alınması gereken bir diğer bulgudur. Akademik personel sayısı; ders yüklerinin dengeli dağılımı, öğrenci danışmanlığı, lisansüstü süreçler, araştırma faaliyetleri, idari görevler ve toplumsal katkı etkinlikleri üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Bu nedenle akademik kadro ihtiyacının bölüm/program bazlı olarak değerlendirilmesi, iş yükü dağılımının izlenmesi ve sürdürülebilir akademik çalışma ortamını destekleyecek planlamaların yapılması yararlı olacaktır.

Geçmiş dönem bulguları da dikkate alındığında, fiziki ve teknik altyapı alanının fakülte açısından süreklilik gösteren bir iyileştirme başlığı olduğu anlaşılmaktadır. Önceki değerlendirmelerde dersliklerin yeterliliği, bilgisayar ve yazıcı gibi araç-gereçler ile temizlik hizmetleri görece düşük ortalamalarla öne çıkmış; buna karşılık bazı idari hizmetler, internet hizmetleri ve otopark alanı daha olumlu değerlendirilmiştir. Bu durum, altyapı ve destek hizmetlerinin bütüncül biçimde ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Fiziki/Teknik Altyapı, İdari Destek ve Çalışma Koşulları başlığı altında fakültenin temel işleyişini sürdüren bir altyapıya sahip olduğu; ancak eğitim-öğretim kaynakları, uzaktan eğitim teknik kapasitesi, araştırma-geliştirme altyapısı ve akademik insan kaynağı planlaması alanlarında iyileştirme gereksiniminin devam ettiği söylenebilir. Bu kapsamda bölüm/program ihtiyaçlarının belirlenmesi, fiziki ve teknik kaynakların önceliklendirilmesi, dijital altyapının güçlendirilmesi ve akademik iş yükü analizlerinin düzenli olarak yapılması kalite iyileştirme süreçlerine katkı sağlayacaktır.

10. Genel Memnuniyet, Kurumsal Aidiyet ve Fakülte Algısı

Bu bölümde akademik personelin Kastamonu Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi'ne yönelik genel memnuniyet düzeyi, kurumsal aidiyet algısı ve fakültenin akademik çevre içindeki konumuna ilişkin değerlendirmeleri ele alınmıştır. Genel memnuniyet ve aidiyet algısı, kurum kültürü, çalışma ortamı, yönetsel süreçler, iletişim, akademik destek ve fiziki koşullar gibi farklı alanların bütüncül sonucu olarak değerlendirilebilir.

Tablo 5.

Genel Memnuniyet, Kurumsal Aidiyet ve Fakülte Algısına İlişkin Bulgular

No	Madde	Ortalama	Genel Değerlendirme
1	Kendinizi, Kastamonu Üniversitesi İTBF ailesinin bir ferdi olarak görebilme	3,83	Olumlu
2	Kastamonu Üniversitesi İTBF'nin akademik personeli olmaktan dolayı memnuniyet	3,79	Olumlu
3	Fakültemiz Türkiye'deki diğer İTBF'leri içinde saygın bir konumdadır.	3,72	Olumlu

Tablo 5 incelendiğinde, akademik personelin fakülteye ilişkin genel memnuniyet ve aidiyet düzeylerinin olumlu olduğu görülmektedir. “Kendinizi, Kastamonu Üniversitesi İTBF

ailesinin bir ferdi olarak görebilme” maddesinde elde edilen ortalama, akademik personelin fakülteyle kurduğu kurumsal bağıın belirgin olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, fakülte içinde aidiyet duygusunun oluştuğuna ve akademik personelin kendisini kurumsal yapının bir parçası olarak algıladığına işaret etmektedir.

“Kastamonu Üniversitesi İTBF’nin akademik personeli olmaktan dolayı memnuniyet” maddesinin olumlu düzeyde olması, fakülte mensubu olmaya ilişkin genel algının pozitif olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, akademik personelin fakülteye yönelik genel değerlendirmesinde memnuniyetin baskın olduğunu; ancak bu memnuniyetin daha güçlü bir düzeye taşınabilmesi için çalışma koşulları, akademik destek mekanizmaları, fiziki ve teknik altyapı ile yönetsel katılım süreçlerinin geliştirilmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Fakültenin Türkiye’deki diğer İnsan ve Toplum Bilimleri Fakülteleri içinde saygın bir konumda olduğuna ilişkin ortalamanın da olumlu düzeyde olması, akademik personelin fakültenin dış akademik çevredeki konumuna yönelik genel olarak pozitif bir algıya sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte bu ortalamanın çok yüksek düzeyde olmaması, fakültenin görünürlüğünü, akademik üretkenliğini, dış paydaşlarla ilişkilerini, ulusal ve uluslararası iş birliklerini ve toplumsal katkı faaliyetlerini daha görünür kılacak stratejik adımların önemini göstermektedir.

Bu bölümde yer alan bulgular, önceki bölümlerde ortaya çıkan sonuçlarla birlikte değerlendirildiğinde, genel memnuniyet ve aidiyet algısının fakültenin kalite yönetimi süreçleri, paydaş katılımı, iletişim kanalları ve toplumsal katkı stratejisi gibi güçlü alanlardan beslendiği söylenebilir. Buna karşılık fiziki ve teknik kaynaklar, araştırma-geliştirme altyapısı, akademik personel sayısı ve öğrenci niteliği gibi iyileştirmeye açık alanların, genel memnuniyet düzeyinin daha yüksek bir seviyeye çıkmasını sınırlandıran faktörler arasında yer aldığı değerlendirilebilir.

Geçmiş dönem bulguları da dikkate alındığında, akademik personelin fakülteye ilişkin genel memnuniyetinin orta ve iyi düzeyler arasında seyrettiği; iletişim, yöneticilere erişim ve akademik ilişkiler alanlarında olumlu bir algının öne çıktığı görülmektedir. Buna karşılık kurumsal altyapı, yönetsel süreçlere katılım ve araştırma faaliyetlerini destekleyici mekanizmalar önceki dönemde de iyileştirmeye açık alanlar olarak belirlenmiştir. Bu nedenle mevcut dönemde elde edilen bulgular, önceki dönemle büyük ölçüde tutarlı bir görünüm

sunmakta ve fakültenin güçlü yönlerini koruyarak gelişime açık alanlara odaklanması gerektiğini göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, akademik personelin Kastamonu Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi'ne yönelik aidiyet, memnuniyet ve kurumsal algısının olumlu olduğu söylenebilir. Bu olumlu tablo, fakültenin kalite güvence süreçleri açısından önemli bir kurumsal sermaye niteliğindedir. Bununla birlikte, aidiyet ve memnuniyetin daha güçlü ve sürdürülebilir hâle gelebilmesi için akademik personelin çalışma koşullarını, araştırma olanaklarını, gelişim fırsatlarını ve kurumsal karar alma süreçlerine katılımını destekleyen uygulamaların güçlendirilmesi önerilmektedir.

11. Sonuç, Güçlü Yönler, İyileştirmeye Açık Alanlar ve Öneriler

2025-2026 yılı Bahar Dönemi Akademik Personel Memnuniyet Anketi sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, Kastamonu Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi akademik personelinin fakülteye ilişkin algı ve değerlendirmelerinin ağırlıklı olarak olumlu düzeyde olduğu görülmektedir. Katılımcıların fakültenin kurumsal işleyişine, kalite yönetimi süreçlerine, eğitim-öğretim faaliyetlerine, toplumsal katkı yaklaşımına ve genel kurumsal aidiyetine ilişkin değerlendirmeleri, fakültenin belirli alanlarda güçlü bir kurumsal kapasiteye sahip olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte, anket sonuçları fakültenin gelişime açık alanlarını da görünür kılmaktadır. Özellikle fiziki ve teknik altyapı, araştırma-geliştirme faaliyetlerini destekleyen kaynaklar, akademik personel sayısı, öğrenci niteliği, öğrenme kaynakları, uzaktan eğitim altyapısı ve akademik gelişim olanakları gibi başlıkların daha sistematik biçimde ele alınması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu yönüyle anket sonuçları, fakültenin kalite güvence süreçleri açısından yalnızca mevcut durumun bir fotoğrafını sunmakla kalmamakta; aynı zamanda gelecek döneme ilişkin iyileştirme önceliklerinin belirlenmesine de katkı sağlamaktadır.

11.1. Güçlü Yönler

Anket bulguları, fakültenin kalite yönetimi süreçleri bakımından olumlu bir algıya sahip olduğunu göstermektedir. Akademik personelin kalite yönetimi süreçlerinin uygulandığına ilişkin değerlendirmesinin yüksek olması, fakültede kalite kültürünün görünür hâle geldiğini ve kalite güvence süreçlerinin akademik personel tarafından fark edildiğini ortaya koymaktadır.

Fakültenin bir diğerk güçlü yönü, eğitim-öğretim programlarının yapısal işleyişine ilişkindir. Programların Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu yürütülmesi, öğrenci iş yükü tasarımlarına ve ders bilgi paketlerine uygun biçimde uygulanması ve programların gelişen ihtiyaçlara göre güncellenmesi, eğitim-öğretim süreçlerinde belirli bir kalite standardının oluştuğunu göstermektedir.

Paydaş katılımı ve öğrenci geri bildirimlerinin iyileştirme süreçlerinde kullanılması da fakültenin güçlü alanları arasında yer almaktadır. Bu bulgular, fakültenin geri bildirim mekanizmalarını dikkate alan ve kalite süreçlerini katılımcı bir anlayışla yürütmeye çalışan bir yapıya sahip olduğunu göstermesi bakımından önemlidir.

Toplumsal katkı faaliyetlerine ilişkin stratejinin varlığı da fakültenin güçlü yönlerinden biridir. İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi'nin toplumsal katkı faaliyetlerine yönelik olumlu algısı, fakültenin yalnızca eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetleriyle değil, aynı zamanda toplumla etkileşim kuran ve toplumsal yarar üretmeye dönük bir kurumsal kimlik geliştirdiğini göstermektedir.

Genel memnuniyet ve kurumsal aidiyet düzeyi de olumlu bir görünüm sunmaktadır. Akademik personelin kendisini fakülte ailesinin bir ferdi olarak görmesi ve fakültenin akademik personeli olmaktan duyduğu memnuniyet, kurumsal bağlılık açısından önemli bir kurumsal sermaye olarak değerlendirilebilir.

11.2. İyileştirmeye Açık Alanlar

Anket sonuçları, bazı alanlarda fakültenin daha sistematik iyileştirme adımlarına ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu alanların başında araştırma-geliştirme faaliyetlerinin sürdürülebilmesi için gerekli fiziki ve teknik kaynakların yeterliliği gelmektedir. Araştırma faaliyetlerinin güçlendirilmesi için akademik personelin ihtiyaç duyduğu teknik donanım, veri tabanı erişimi, yazılım, araştırma mekânları, proje destekleri ve idari kolaylaştırıcı mekanizmaların daha bütüncül biçimde ele alınması gerekmektedir.

Akademik personel sayısının yeterliliği de geliştirilmesi gereken alanlardan biridir. Akademik personel sayısı, ders yükleri, öğrenci danışmanlığı, lisansüstü süreçler, araştırma faaliyetleri, idari görevler ve toplumsal katkı çalışmaları üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Bu nedenle

bölüm ve program bazlı akademik kadro ihtiyaçlarının düzenli olarak analiz edilmesi önem taşımaktadır.

Öğrenci niteliğine ilişkin değerlendirmeler, eğitim-öğretim süreçleri açısından dikkatle ele alınması gereken bir diğer başlığı oluşturmaktadır. Bu bulgu, öğrencilerin akademik hazırlık düzeyi, öğrenme motivasyonu, temel akademik becerileri, programa uyum süreçleri ve destek mekanizmalarıyla birlikte değerlendirilmelidir. Öğrenci niteliğini artırmaya dönük çalışmaların yalnızca öğrenci kabul süreçleriyle değil, aynı zamanda akademik danışmanlık, oryantasyon, öğrenme desteği ve kariyer yönlendirme faaliyetleriyle birlikte düşünülmesi gerekmektedir.

Öğrenme kaynakları ve uzaktan eğitim teknik altyapısı da geliştirilebilir alanlar arasında yer almaktadır. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin niteliğini artırmak için dijital kaynaklara erişim, kütüphane olanakları, ders materyalleri, çevrim içi öğrenme araçları ve teknik destek hizmetlerinin güçlendirilmesi yararlı olacaktır.

Akademik personelin mesleki gelişim olanakları ve araştırma-geliştirme performansını destekleyen ödüllendirme mekanizmaları da daha görünür ve sistematik hâle getirilebilecek alanlardır. Akademik üretkenliği teşvik eden, başarıları izleyen ve görünür kılan uygulamalar, fakültenin araştırma kültürünü ve kurumsal motivasyonunu güçlendirecektir.

11.3. Öneriler

Anket sonuçları doğrultusunda, fakültenin güçlü yönlerinin korunması ve gelişime açık alanların iyileştirilmesi amacıyla aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

İlk olarak, fakülte düzeyinde kalite yönetimi süreçlerinin görünürlüğü korunmalı ve bu süreçlere akademik personelin katılımı düzenli olarak desteklenmelidir. Kalite süreçlerinin yalnızca raporlama dönemlerinde değil, akademik yıl boyunca işleyen sürekli bir iyileştirme döngüsü olarak yürütülmesi önemlidir.

İkinci olarak, bölüm ve program bazlı ihtiyaç analizleri yapılmalıdır. Akademik personel sayısı, ders yükleri, danışmanlık sorumlulukları, araştırma faaliyetleri ve idari görevler birlikte değerlendirilerek sürdürülebilir bir akademik iş yükü planlaması oluşturulmalıdır.

Üçüncü olarak, araştırma-geliştirme altyapısını güçlendirmeye yönelik somut adımlar atılmalıdır. Bu kapsamda araştırma için gerekli fiziki ve teknik kaynaklar belirlenmeli, veri tabanı ve yazılım ihtiyaçları gözden geçirilmeli, proje hazırlama ve yayın süreçlerine yönelik destek mekanizmaları artırılmalıdır.

Dördüncü olarak, akademik personelin mesleki gelişimini destekleyen düzenli faaliyetler planlanmalıdır. Proje yazımı, uluslararası yayın süreçleri, araştırma yöntemleri, dijital öğretim becerileri, ölçme-değerlendirme yaklaşımları ve yapay zekâ destekli akademik uygulamalar gibi alanlarda hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.

Beşinci olarak, öğrenci niteliğini artırmaya dönük bütüncül destek mekanizmaları geliştirilmelidir. Oryantasyon programları, akademik danışmanlık sisteminin güçlendirilmesi, temel akademik beceri atölyeleri, kariyer planlama etkinlikleri ve öğrenci geri bildirimlerinin düzenli izlenmesi bu kapsamda değerlendirilebilir.

Altıncı olarak, öğrenme kaynakları ve uzaktan eğitim teknik altyapısı güçlendirilmelidir. Dijital kaynaklara erişim, ders materyalleri, çevrim içi öğrenme araçları, teknik destek hizmetleri ve sınıf içi teknolojik donanımlar düzenli olarak gözden geçirilmelidir.

Yedinci olarak, toplumsal katkı alanındaki güçlü algı sürdürülebilir projelerle desteklenmelidir. Fakültenin disiplin çeşitliliği dikkate alınarak yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde sosyal sorumluluk, kültürel katkı, toplumsal farkındalık ve kamu yararı odaklı faaliyetler artırılabilir.

Son olarak, akademik personel memnuniyet anketlerinin her dönem düzenli biçimde uygulanmaya devam edilmesi ve sonuçların önceki dönemlerle karşılaştırmalı olarak izlenmesi önerilmektedir. Böylece fakültenin güçlü yönleri, gelişime açık alanları ve iyileştirme faaliyetlerinin etkisi daha sistematik biçimde değerlendirilebilir.

Genel olarak 2025-2026 yılı Bahar Dönemi Akademik Personel Memnuniyet Anketi sonuçları, Kastamonu Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi'nin kalite yönetimi, eğitim-öğretim süreçleri, paydaş katılımı, toplumsal katkı ve kurumsal aidiyet alanlarında olumlu bir görünüm sergilediğini göstermektedir. Bununla birlikte, araştırma altyapısı, fiziki ve teknik kaynaklar, akademik personel planlaması, öğrenci niteliği ve akademik gelişim destekleri gibi alanlarda yapılacak iyileştirmeler, fakültenin kurumsal kapasitesini ve akademik personel memnuniyetini daha da güçlendirecektir.

