



T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : E-62637355-044-265646
Konu : Anketler

27.06.2022

Tüm Birimler

İlgi : Karadeniz Teknik Üniversitesi Rektörlüğünün 22/06/2022 tarihli ve 3239 sayılı yazısı.

Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Beril ERKMEN'in "Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Oluşumuna Etkisi" başlıklı doktora tezinin anket sorularının Üniversitemiz idari ve akademik personeli tarafından ilgi yazı ekindeki linkten yanıtlanması, Üniversitelerin yönetiminden tez konusu ile ilgili kişilerle görüşme yapabilmesi için izin alınarak Üniversitemizin Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına bildirilmesine ilişkin ilgi yazı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr. Murat BORLU
Rektör Yardımcısı

Ek:13 sayfa

Dağıtım:
Tüm Birimler

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BS5A6C0YUN Pin Kodu :66682

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/erciyes-universitesi-ebys>

Adres:Yenidoğan Mahallesi Turhan Baytop Sokak No:1 38280 Talas KAYSERİ

Telefon:+90 352 437 49 16 Faks:+90 352 437 52 64

e-Posta:personeldb@erciyes.edu.tr Web:http://personeldb.erciyes.edu.tr

Keşif Adresi:erciyesuni@hs01.kep.tr

Bilgi için: Mustafa Uçar

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

Tel No: 0





T.C.
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Ek-1

Sayı : E-76127911-399-3239
Konu : Anket İzni(Beril ERKMEN)

22.06.2022

DAĞITIM YERLERİNE

Üniversitemiz Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Beril ERKMEN'in "Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Oluşumuna Etkisi" başlıklı doktora tezi ile ilgili çalışma yapmak istemektedir. Konuya ilişkin gerekli belgeler ekte sunulmuştur.

Gerekli iznin Üniversitemiz Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına bildirilmesi hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Cemil RAKICI
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: Dilekçe ve Ekleri(11 Sayfa)

Dağıtım :
Abdullah Gül Üniversitesi Rektörlüğüne
Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğüne
Anadolu Üniversitesi Rektörlüğüne
Ankara Üniversitesi Rektörlüğüne
Atılım Üniversitesi Rektörlüğüne
Bartın Üniversitesi Rektörlüğüne
İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi Rektörlüğüne
Boğaziçi Üniversitesi Rektörlüğüne
Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğüne
Çukurova Üniversitesi Rektörlüğüne
Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğüne
Düzce Üniversitesi Rektörlüğüne
Ege Üniversitesi Rektörlüğüne
Erciyes Üniversitesi Rektörlüğüne
Fırat Üniversitesi Rektörlüğüne
Gazi Üniversitesi Rektörlüğüne
Gebze Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kod: 6353FB41-811B-4E77-8A0E-9BC34063044C

Doğrulama Adres: <https://www.turkiye.gov.tr/karadeniz-teknik-universitesi-ebys>



Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğüne
Hasan Kalyoncu Üniversitesi Rektörlüğüne
Hitit Üniversitesi Rektörlüğüne
İnönü Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne
İstanbul Üniversitesi Rektörlüğüne
İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü Rektörlüğüne
Kocaeli Üniversitesi Rektörlüğüne
Marmara Üniversitesi Rektörlüğüne
Orta Doğu Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne
Özyeğin Üniversitesi Rektörlüğüne
Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğüne
Sakarya Üniversitesi Rektörlüğüne
Selçuk Üniversitesi Rektörlüğüne
Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlüğüne
Tobb Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Rektörlüğüne
Yaşar Üniversitesi Rektörlüğüne
Yeditepe Üniversitesi Rektörlüğüne
Yıldız Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Rektörlüğüne

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kod: 6353FB41-811B-4E77-8A0E-9BC34063044C

Doğrulama Adres: <https://www.turkiye.gov.tr/karadeniz-teknik-universitesi-ebys>

61080 – Trabzon /
TÜRKİYE
Tel: 04623772421

Faks: 04623257973

www.ktu.edu.tr
2/2

Ayrıntılı Bilgi İçin İrtibat
Özlem SAĞLAM

Sayfa
2 / 2



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Ek-2

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlük kadrosunda Öğretim Görevlisiyim. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında Doktora öğrencisiyim. Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Oluşumuna Etkisi isimli tezimin çalışması için etik kurul kararı ektedir.

Tezimin örnekleminde bulunan ekte belirtilen Üniversitelerin akademik ve idari personelinin tezimin anket sorularını <https://forms.gle/1HCKWz3xayiKaxUg8> adresinden yanıtlaması ve belirtilen Üniversitelerin yönetiminden tez konusu ile ilgili kişilerle görüşme yapabilmem için Üniversitelerden izin alınması ile ilgili yazışmaların yapılması hususunda gereğini saygılarımla arz ederim. 15.06.2021


Beril ERKMEN

Ek-1: Etik Kurul Kararı

Ek-2: Üniversite Listesi

Ek-3: Anket ve Görüşme Soruları

İletişim Bilgileri

T.C. Kimlik No: 42994880688

E-posta: beril.erkmen@omu.edu.tr – beril_erkmen@hotmail.com

Telefon No: 05355880181

Adres: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlük Binası Personel Daire Başkanlığı K:3
Atakum/SAMSUN





ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
29.01.2021	01	2021/126

KARAR NO: 2021/126
Üniversitemiz Personel Daire Başkanlığında görev yapmakta olan Öğretim Görevlisi Beril ERKMEN' in Prof. Dr. Taner ACUNER danışmanlığında "Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Oluşumuna Etkisi" isimli Doktora Tezine ilişkin anket, mülakat, gözlem, video/film kaydı, sistem ve model geliştirme çalışmalarını içeren 43359 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Personel Daire Başkanlığında görev yapmakta olan Öğretim Görevlisi Beril ERKMEN' in Prof. Dr. Taner ACUNER danışmanlığında "Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Oluşumuna Etkisi" isimli Doktora Tezine ilişkin anket, mülakat, gözlem, video/film kaydı, sistem ve model geliştirme çalışmalarının kabulüne oy birliği ile karar verildi.


ASLI GIBİDİR
Cengiz YAVUZ
Şube Müdürü



SÜRDÜRÜLEBİLİR İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BOYUTLARININ POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE OLUŞUMUNA ETKİSİ

Değerli katılımcılar,

Bu araştırma, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu onayıyla gerçekleştirilmektedir. Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Oluşumuna Etkisi üzerine bir doktora tezi hazırlamaktayım. Bu araştırmanın amacı üniversitelerde sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi uygulamalarının mevcut olup olmadığının araştırılması, sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi boyutları ile pozitif psikolojik sermaye arasında nasıl bir ilişki olduğunun anlaşılmasının sağlanmasıdır. Anketteki veriler sadece bilimsel amaçla kullanılacak olup, üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Çalışmaya vereceğiniz destek ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Araştırmacılar:

Danışman: Prof. Dr. Taner ACUNER (Karadeniz Teknik Üniversitesi / İşletme Bölümü Öğretim Üyesi)

Öğr. Gör. Beril ERKMEN (Karadeniz Teknik Üniversitesi / İşletme Bölümü Doktora Öğrencisi - Ondokuz Mayıs Üniversitesi / Öğretim Elemanı)

E-mail: beril_erkmen@hotmail.com

DEMOGRAFİK SORULAR

- 1. Cinsiyet:** () Kadın () Erkek
- 2. Yaş:**
() 25 ve altı () 26- 30 () 31-35 () 36-40 () 41-45
() 46-50 () 51-55 () 56-60 () 61 ve üstü
- 3. Medeni Durum:**
() Evli () Bekar
- 4. Eğitim Durumu:**
() İlköğretim () Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
- 5. Çalışmakta olduğunuz Üniversitenizin adı?**
.....
- 6. Kaç senedir bu Üniversitede çalışıyorsunuz?**
() 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 yıl ve üstü
- 7. Üniversite içindeki pozisyonunuz/ unvanınız nedir?**
.....
- 8. Yöneticilik göreviniz var mıdır?** () Evet () Hayır
- 9. Araştırma sonuçları hakkında bilgi edinmek istiyorsanız lütfen iletişim bilgisi belirtiniz?**

E-posta:.....



Üniversite Listesi	
Türü	Adı
Devlet	Abdullah Gül Üniversitesi
Devlet	Akdeniz Üniversitesi
Devlet	Anadolu Üniversitesi
Devlet	Ankara Üniversitesi
Vakıf	Atılım Üniversitesi
Devlet	Bartın Üniversitesi
Vakıf	Bilkent Üniversitesi
Devlet	Boğaziçi Üniversitesi
Devlet	Bursa Uludağ Üniversitesi
Devlet	Çukurova Üniversitesi
Devlet	Dokuz Eylül Üniversitesi
Devlet	Düzce Üniversitesi
Devlet	Ege Üniversitesi
Devlet	Erciyes Üniversitesi
Devlet	Fırat Üniversitesi
Devlet	Gazi Üniversitesi
Devlet	Gebze Teknik Üniversitesi
Devlet	Hacettepe Üniversitesi
Vakıf	Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Devlet	Hitit Üniversitesi
Devlet	İnönü Üniversitesi Malatya
Devlet	İstanbul Teknik Üniversitesi
Devlet	İstanbul Üniversitesi
Devlet	İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Devlet	Kocaeli Üniversitesi
Devlet	Marmara Üniversitesi
Devlet	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Vakıf	Özyeğin Üniversitesi
Devlet	Pamukkale Üniversitesi
Devlet	Sakarya Üniversitesi
Devlet	Selçuk Üniversitesi
Devlet	Süleyman Demirel Üniversitesi
Vakıf	TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
Vakıf	Yaşar Üniversitesi
Vakıf	Yeditepe Üniversitesi
Devlet	Yıldız Teknik Üniversitesi
Devlet	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi



Her soru için Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi tanımlanmasını ve kurumunda bu uygulamalar bölümü olmak üzere iki seçenek olarak değerlendiriniz.
Örnek olarak; soru 1: 4 (önemlidir) ve KV (kısmen var) seçeneklerinin beraber işaretlenmesi

Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi tanımlanması açısından aşağıda yer alan uygulamaların önemini değerlendiriniz.

1 Hiç Önemli Değildir	2 Önemli Değildir	3 Biraz Önemlidir	4 Önemlidir	5 Çok Önemlidir					Kurumunda bu uygulamalar						
				1	2	3	4	5	Var	Kısmen Var	Yok	Gelecekte Yapılması Planlanıyor	Bilmiyorum		
1.	İş tanımlarında çevre duyarlılığıyla ilgili kriterlerin yer alması (Örn: sıfır atık (geri dönüşüm), temiz su arıtma, ısı kontrolü, enerji birimi, karbon ayak izi vb. görev tanımları)					1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
2.	İş başvuru sürecinin dijitalleşmesi					1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
3.	Kuruma ulaşım sağlarken toplu taşıma, servis, bisiklet gibi araçların kullanımının özendirilmesi					1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
4.	İş görüşmesi için telekonferans yönteminin bir alternatif olarak sunulması					1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
5.	Çalışanların seçiminde çevresel konulardaki duyarlıklarının sorgulanması (Örn: üye oldukları çevre ile ilgili kütüphane, sivil toplum kuruluşları, dahil oldukları çevre projeleri vb.)					1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
6.	Eğitim materyallerine dijital ortamdaki ulaşılması					1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
7.	İş görüşme saatlerinin adayın seçeceği esneklikte belirlenmesi					1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
8.	Çalışma saatlerinde esneklik (esnek çalışma, part-time çalışma, evden çalışma, tele-çalışma)					1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
9.	Çalışanlara sürdürülebilirlik (kaynak ve varlıkların gelişmelerinin devam etmesi, korunması) konusunda eğitimler verilmesi (Örn: Sıfır Atık, İklim Değişimi, Sağlık İklim Etkileşimi, Sosyal Çevre, Çevre, Afet, Ekonomik iyileştirme Eğitimi vb.)					1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
10.	Çalışanlara düzenli olarak işleriyle ilgili (hizmet içi) eğitimler verilmesi					1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
11.	Çalışanlara kararlara katılma (çalışma düzenini, hedeflerini belirleme vb.) imkanının verilmesi					1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
12.	Çalışanlara kariyerlerini geliştirmeleri için fırsatlar sunulması					1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
13.	Çalışanların sosyal sorumluluk projelerine katılımının özendirilmesi					1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
14.	Çevreye ya da topluma gönüllü katkı sağlayan çalışanlara özendirici kolaylıkların (maaşlı izin, izin, hediye, nakit para, terfi, puan) sağlanması					1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
15.	Çalışanların uzun süreli istihdamına önem verilmesi					1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
16.	Çalışanların temel haklardan (sağlık güvencesi, ulaşım desteği, yiyecek yardımı, çocuk yardımı vb.) faydalandırılması					1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B



Her soru için Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi tanımlanmasını ve kurumda bu uygulamalar bölümü olmak üzere iki seçenek olarak değerlendiriniz.
Örnek olarak; soru 1: 4 (önemlidir) ve KV (kısmen var) seçeneklerinin beraber işaretlenmesi

Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi tanımlanması açısından, aşağıda yer alan uygulamaların önemini değerlendiriniz.		Kurumda bu uygulamalar											
1	2	3	4	5									
Hiç Önemli Değildir	Önemli Değildir	Biraz Önemlidir	Önemlidir	Çok Önemlidir									
				1	2	3	4	5	Var	Kısmen Var	Yok	Gelecekte Yapılması Planlanıyor	Bilmiyorum
17. Çalışanlara yan faydaların (özel sağlık sigortası, yaşam sigortası, kreş, sporla ilgili etkinlikler maddi olarak desteklenmesi vb.) sağlanması				1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
18. Kurum restoranında sağlıklı yiyeceklerin sunulması				1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
19. Kurumda çalışanların dinlenmesi ve keyifli vakit geçirmesini sağlayacak alanların olması				1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
20. Çalışma alanlarının fiziksel ve psikolojik olarak rahat çalışmaya uygun olması				1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
21. Çalışanların iş güvenliği için gerekli tedbirlerin alınması				1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
22. Çalışanların sağlığına ve yaşam kalitesine önem verilmesi				1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
23. Çalışanların iş-yaşam dengesine (kariyer ve aile arasındaki uyum) önem verilmesi				1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
24. Çalışanları mutlu etmeye yönelik uygulamaların (sosyal/sportif faaliyetler, kulüpler, kültürel etkinlikler için ücretsiz davetiye, sürpriz ikramlar, sağlık danışma hattı vb.) olması				1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
25. Çalışanların emeklilik sonrası hayata uyum sağlamlarını kolaylaştıracak çalışmaların yapılması (Örn: emekliler ile ilgili sosyal kulüpler, organizasyonlar, emekliler topluluğu, derneği, nobi atölyeleri vb.)				1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
26. Kurumun istihdam politikalarını, farklılık ve çeşitlilik (yaşlı, kadın, engelli ve farklı uyruğa sahip çalışanlar vb.) yönetimi açısından desteklemesi				1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B
27. İstihdam politikalarının yetenek yönetimine (yetenekli adayların kuruma kazandırılması, geliştirilmesi ve devamlılığının sağlanmasına) uygun yürütülmesi				1	2	3	4	5	V	KV	Y	GP	B



PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadeler şu anda kendi hakkınızda ne düşündüğünüzü tanımlamaktadır.

Lütfen bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı (1= "Beni hiç tanımlamıyor", 2= "Beni biraz tanımlıyor", 3="Kararsızım", 4= "Beni iyi tanımlıyor", 5= "Beni çok iyi tanımlıyor") olmak üzere işaretleyerek belirtiniz.

	İFADELER	1	2	3	4	5
1	Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim.					
2	Üstlerimle yaptığımız toplantılarda kendi alanımı çok iyi temsil ederim.					
3	Kurumumun izleyeceği stratejinin ne olacağı hususunda yapılan tartışmalara kendime güvenerek iştirak ederim.					
4	Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim.					
5	Kurum dışındaki insanlarla (Örneğin, öğrencilerle, tedarikçilerle, müşterilerle) herhangi bir sorunu görüşmek için iletişim kurmada kendime güvenim tamdır.					
6	Çalışma arkadaşlarımı işle ilgili tatmin edici şekilde bilgilendiririm.					
7	İşler tıkandığında, bu durumdan kurtulmaya yönelik birçok çare/yol bulurum.					
8	Hâlihazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum.					
9	Her sorun için birden fazla çözüm vardır.					
10	Hâlihazırda işimde oldukça başarılı olduğuma inanıyorum.					
11	İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim.					
12	İşle ilgili kendime koymuş olduğum hedefleri şu anda gerçekleştiriyorum.					
13	İşte başarısız olduğumda, bundan kurtulmakta ve yoluma devam etmekte zorlanıyorum.					
14	İş ortamında meydana gelen güçlüklerin bir şekilde üstesinden gelirim.					
15	Zorunluluk halinde, işte kendi başımın çaresine bakarım.					
16	Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım.					
17	Deneyimlerim sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum.					
18	Bu işte aynı anda birden fazla şeyin üstesinden gelebilirim.					
19	İşte belirsizlik söz konusu olduğunda, sonucun hep en iyi olmasını ümit ederim.					
20	İşte bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa, ters gider.					
21	İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım.					
22	İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim.					
23	Bu işte hiçbir şey benim istediğim şekilde olmaz.					
24	İşime bakış açım şudur: "her gecenin bir sabahı vardır" veya "her işte bir hayır vardır"					



Aşağıdaki ifadeler örgütünüzdeki adaletli yaklaşım ile ilgili ne düşündüğünüzü tanımlamaktadır. Lütfen bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı aşağıda belirtilen şekilde işaretleyiniz. Amirim/yöneticim ibaresi geçen sorularda bir üst yönetici düşünülerek cevap verilmelidir.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşyerimde işle ilgili kararlar alınmadan önce eksiksiz ve doğru bilgi toplanır.				1 2 3 4 5
2. İşyerimde çalışanlar tarafından talep edildiğinde kararlara ilişkin açıklama yapılır ve ek bilgi sunulur.				1 2 3 4 5
3. Genel olarak değerlendirdiğimde, bu işyerinde bana sunulan maddi ve manevi ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.				1 2 3 4 5
4. İşyerimde alınan her karar, ilgili tüm personele ayrım gözetmeksizin uygulanır.				1 2 3 4 5
5. Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.				1 2 3 4 5
6. İşyerimde işle ilgili alınan kararlara karşı çıkma veya bunların değiştirilmesini talep etme hakkım vardır.				1 2 3 4 5
7. Görevimle ilgili sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.				1 2 3 4 5
8. İş yükümün adil olduğunu düşünüyorum.				1 2 3 4 5
9. Çalışma saatlerimle ilgili düzenlemenin adil olduğunu düşünüyorum.				1 2 3 4 5
10. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim/yöneticim (Örn: Şube Müdürü, Daire Başkanı, Fakülte Sekreteri, Dekan, Danışman, Bölüm Başkanı vb.) bana saygılı davranır ve önem verir.				1 2 3 4 5
11. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim/yöneticim benim kişisel ihtiyaçlarım karşı duyarlıdır.				1 2 3 4 5
12. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim/yöneticim bana açık sözlü davranır.				1 2 3 4 5
13. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim/yöneticim, bir çalışan olarak haklarımı gözetir.				1 2 3 4 5
14. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim/yöneticim, bunun sonuçları ve etkileri hakkında benimle görüş alışverişinde bulunur.				1 2 3 4 5
15. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim/yöneticim bana karşı kibar ve düşünceli davranır.				1 2 3 4 5
16. Amirim/yöneticim, işimle ilgili her kararı açık ve net bir şekilde anlatır.				1 2 3 4 5
17. İşyerimde işle ilgili karar verilmenden önce tüm çalışanların fikri alınır.				1 2 3 4 5
18. İşyerimde işle ilgili kararlar tarafsız olarak alınır.				1 2 3 4 5
19. Amirim/yöneticim, işimle ilgili olarak alınan kararlara ilişkin uygun gerekçeler sunar.				1 2 3 4 5
20. Amirim/yöneticim, işimle ilgili bir karar alınırken bana mantıklı bulduğum açıklamalar yapar.				1 2 3 4 5



YARI YAPILANDIRILMIŞ MÜLAKAT SORULARI

Merhaba ben Beril ERKMEN.

Ondokuz Mayıs Üniversitesinde Öğretim Görevlisi olarak çalışmaktayım. Doktora tezim olan “Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutlarının Pozitif Psikoloji Sermaye Oluşumuna Etkisi”ni belirlemek amacıyla bir araştırma yapıyorum. Bu araştırmanın literatüre, Türkiye’deki Üniversitelere, diğer araştırmacılara ışık tutacağını ümit ediyorum.

Bu araştırma için Üniversiteler ile görüşme yapıyorum. Yaptığım tüm görüşmelerde verilen bilgiler sadece bu araştırmada kullanılacak ve kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacaktır.

Görüşmenin bir saat süreceğini tahmin ediyorum. Sorunlar için önerebileceğiniz çözümleri, sorulardan sonra vurgularsanız sevinirim. İzin verirsiniz görüşmeyi kaydetmek istiyorum. Bu şekilde hem zamanı daha iyi kullanabiliriz, hem de sorulara vereceğiniz yanıtların kaydını daha ayrıntılı tutma fırsatı elde edebilirim.

Bu araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz için şimdiden teşekkür ederim. Eğer sizin bana görüşmeye başlamadan önce sormak istediğiniz bir soru varsa önce bunu yanıtlamak istiyorum. İzin verirsiniz sorulara başlamak istiyorum.

1. Sizce sürdürülebilirlik ile ilgili stratejiler neler olmalıdır?

.....
.....
.....

2. Kurumunuzda bu stratejilerle ilgili hangi uygulamaların olduğunu düşünüyorsunuz?

.....
.....
.....

3. Sürdürülebilir insan kaynakları ile ilgili stratejiler nelerdir?

.....
.....
.....

4. Kurumunuzda bu uygulamalardan hangilerinin var olduğunu düşünüyorsunuz?

.....
.....
.....

5. Kurumunuzun sürdürülebilirlik stratejisinde İK biriminin katkısı olmakta mıdır? Bu katkılar nelerdir?

.....
.....
.....



6. Kurumunuzu Sürdürülebilir İKY uygulamalarına yönlendiren, teşvik eden güç/güçler nelerdir?

.....
.....
.....

7. Sürdürülebilir İKY uygulamalarının yürütülmesinde karşılaştığınız zorluk/zorluklar nelerdir?

.....
.....
.....

8. Üniversitenizde stratejik kararlar alınırken çalışanlarınızın fikri alınıyor mu? Neden?

.....
.....
.....

9. Çalışanların fikrinin alınmasında yaşanan süreci anlatır mısınız?

.....
.....
.....

10. Üniversitenizde işlerin süreçleri ile ilgili problemlerin giderilmesinde çalışanlar sürece dâhil ediliyor mu? Neden?

.....
.....
.....

11. Üniversitenizin stratejik kararlarında çalışanların fikirleri alınmıyor veya sürece dâhil edilmiyorsa hangi nedenlerden dolayıdır?

.....
.....
.....

12. Üniversitenizde süreçlerin işleyişi ile ilgili veya herhangi bir değişiklikte şeffaf bir biçimde bilgilendirme yapılıyor mu? Yapılıyorsa çalışanlar hangi uygulamalarla bilgilendiriliyor?

.....
.....
.....



13. Stratejik kararlar veya uygulamalarda üniversiteniz dışında yapılmış örnek uygulamalar araştırılıyor mu? Araştırılıyorsa örnek uygulamaları kendi üniversitenize uyarladığınız oluyor mu?

.....
.....
.....

14. Başarılı çalışanlara herhangi bir ödüllendirme uygulamanız var mıdır? Uygulama var ise nelerdir?

.....
.....
.....

15. Üniversiteniz stratejik hedeflerinde çalışanların katkı payı ne kadardır?

- Her aşamada katkı sağlamaktadır. Kısmen Katkı sağlamaktadır.
 Katkı Sağlanmamaktadır.

16. Üniversiteniz stratejik hedeflerinde üst yönetimin katkı payı ne kadardır?

- Her aşamada katkı sağlamaktadır. Kısmen Katkı sağlamaktadır.
 Katkı Sağlanmamaktadır.

