

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

Geleceğe Köprü...

AKADEMİK YAŞAMDA TAM İYİLİK HALİ

ÇALIŞTAY RAPORU



www.trakya.edu.tr

“AKADEMİK YAŞAMDA TAM İYİLİK HALİ”

ÇALIŞTAY RAPORU

Editörler
Prof. Dr. Ahmet Muzaffer Demir
Prof. Dr. Güney Çetin Gürkan
Doç. Dr. Fatma Akgün

20 Şubat 2026

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM-ÖĞRETİM KOORDİNATÖRLÜĞÜ VE KALİTE KOORDİNATÖRLÜĞÜ

T.Ü. Yayın No: 354 ISBN: 978-975-374-405-8



İçindekiler **Sayfa No**

Sunuş 4

Önsöz 6

Çalıştay Sunumları

Akademik Yaşamda Tam İyilik Hali 14

Dr. Duygu Demirbaş Keskin

Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi

Kurumsal Düzeyde Tam İyilik Hali: Politikalar 18

Doç. Dr. Seda Donat Bacıoğlu

Trakya Üniversitesi

Tıp Fakültelerinde Öğrenci İyi Oluşuna Bütüncül ve Stratejik Bir Yaklaşım: Yaşam Gelişim ve Destek Merkezi'nden İyi Uygulama Örneği 20

Prof. Dr. Özlem Tanrıöver

Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi

Öğrencilerin Tam İyilik Hali: Örnek Uygulamalar 23

Öğr. Gör. Pınar Özbek

Koç Üniversitesi

Akademik Yaşamda Tam İyilik Hali Çalıştay Raporu

Öğrenci Değerlendirmesi 29

İdari Personel Değerlendirmesi 35

Akademik Personel Değerlendirmesi 41

Genel Değerlendirme 48

Sonuç 51

Çalıştaydan Fotoğraflar 53

SUNUŞ



Bir üniversitenin ruhu; yalnızca binalarında, amfilerinde, kütüphanelerinde ya da laboratuvarlarında hayat bulmaz. Üniversitenin asıl can damarı, o ihtişamlı çatı altında nefes alan, her gün yeni bir umutla öğrenen, üreten ve varoluşuna anlam katan insandır.

Kadim medeniyetimizin bizlere en büyük mirası olan ve yönetim anlayışımızın tam merkezine sarsılmaz bir inançla yerleştirdiğimiz Şeyh Edebali'nin o muazzam "İnsanı yaşat ki devlet yaşasın" düsturu, bugün eğitim ve bilim yuvamızdaki en temel pusulamızdır. İnsanı merkeze almayan; onun ruhsal, bedensel ve zihinsel bütünlüğünü şefkatle gözetmeyen, kalbine dokunmayan hiçbir yapının -taşları ne kadar sağlam dizilmiş olursa olsun- kalıcı bir başarı ve sarsılmaz bir aidiyet üretmesi mümkün değildir.

Bizler, asırlar boyunca bilimin, sanatın ve şifanın merkezi olmuş, her köşesinde bir medeniyet tasavvuru barındıran Edirne'nin mirasını omuzlarımızda taşıyoruz. Sultan II. Bayezid Külliyesi'nde bedeni ve ruhu bir bütün olarak ele alıp su sesiyle, musikiyle ve kokuyla şifa dağıtan o engin ecdadın torunları olarak insana dair iyilik halinin birbirinden ayrılamaz parçalardan oluştuğunu çok iyi biliyoruz. Selimiye'nin göğe uzanan zarafetindeki o denge ve uyum, Meriç'in sularındaki o dingin akış, aslında kurumsal yapımızda da her daim aradığımız o "tam iyilik hali"nin ta kendisidir.

İlk bakışta soyut bir ideal gibi görünen tam iyilik hâli, aslında üniversite yaşamının en somut gerçekliklerinden biridir. Her sabah kampüse umutla adım atan bir öğrencinin hayallerinde, akademisyenin üretme tutkusunda ve idari personelin emeğinin değer gördüğünü hissetmesinde hayat bulur.

Bölgemizin ve Balkanların yükseköğretimdeki lokomotif gücü olan Trakya Üniversitesi'nde insan odaklı yönetim anlayışımızın bir gereği olarak tarihî bir adım gerçekleştirdik. Öğrenci, akademik ve idari personelimizden oluşan üç temel paydaşımızı aynı çatı altında, ortak bir diyalog zemininde buluşturan "Akademik Yaşamda Tam İyilik Hâli Çalıştayı"nı büyük bir heyecanla düzenledik. Bu çalıştay, bizim için akademik ortamda zaman zaman baş gösteren tükenmişliği veya stresi yalnızca geçici çözümlerle azaltmayı hedefleyen sıradan bir etkinlik değildi. Aksine; yaşam enerjisini, kurumsal bağlılığı, yaratıcılığı ve ortak üretme sevincini Üniversitemiz topraklarında nasıl kök salabileceğimizi aradığımız, tohumlarını sevgiyle serptiğimiz kapsamlı bir dönüşüm ve aydınlanma yolculuğuydu.

Çalıştayımız boyunca farklı odak gruplarında yankılanan seslerden ve ortak akılla süzülüp gelen tespitlerden elde ettiğimiz bulgular son derece önemli. Bu bulgular bize; iyilik halinin yalnızca bireylerin kendi başlarına üstlenmeleri gereken bir kişisel



dayanıklılık meselesi, bir ayakta kalma mücadelesi olmadığını; tam tersine, kurumun en kılcal damarlarına kadar nüfuz etmesi gereken stratejik, adil ve sistemli bir tasarımla ele alınması gereken kurumsal bir yükümlülük olduğunu açıkça göstermiştir. Bizler bu durumu nitelikli eğitimin sürdürülmesi ve en önemlisi "eşref-i mahlukat" olan insanın, onuruna yakışır bir ekosistemde hak ettiği değeri görerek var olabilmesinin yegane şartı olarak kabul ediyoruz. Nasıl ki bir bahçıvan bahçesindeki her çiçeği sevgiyle büyütür; suyunu, güneşini ve toprağını titizlikle gözetirse, bizler de sevgi ve muhabbet tohumlarının filizlenerek bilime, teknolojiye ve sanata dönüşeceği bereketli bir iklimi inşa etmekle mükellefiz.

Şu an okuduğunuz her bir satırı yoğun bir emeğin, ortak aklın ve samimi bir niyetin ürünü olan bu rapor, akademik tam iyilik halini sadece kâğıt üzerinde kalan bir söylem olmaktan çıkarma irademizin en somut belgesidir. Bu metin, kurumsal kültürümüzü şekillendirecek bir manifestonun, kampüsümüzün her karışında, laboratuvarlarda, amfilerde, ofislerde ve koridorlarda yankılanacak bir gerçekliğe dönüştürme kararımızın ilanıdır. Aynı zamanda bu rapor, "Biz bir aileyiz" söyleminin altını dolduran, Trakya Üniversitesinin her bir ferdine sunulmuş açık ve yürekten bir ortaklık davetidir. Önümüzdeki yol haritasını, bu çalıştaydan elde ettiğimiz verilerin ışığında çizecek, her bir adımımızı bu rehberliğe güvenerek atacağız.

Şefkatle yoğrulmuş, adaletle güç bulmuş ve bilimle örülmüş; her bireyin potansiyelini en üst düzeyde gerçekleştirebildiği, kendini güvende, değerli ve biricik hissettiği bir üniversite iklimini omuz omuza, hep birlikte inşa edeceğiz. Bu kutlu dönüşüm sürecine samimi fikirleriyle, tükenmek bilmeyen enerjileriyle ve değerli bilgileriyle çalıştayımızın gerçekleşmesinde büyük katkı sağlayan başta Rektör Yardımcım Prof. Dr. Ahmet Muzaffer Demir'e, süreci titizlikle yürüten Rektör Yardımcılarım Prof. Dr. Mustafa Tan'a, Prof. Dr. Eylem Bayır'a, Prof. Dr. Sedat Üstündağ'a, genel sekreterimize ve yardımcılarına, idari çarkların kusursuz işlemesini sağlayan daire başkanlarımıza, ter döken tüm idari ve akademik personelimize ve aydınlık yarınlarımız olan sevgili öğrencilerimize en derin saygı, hürmet ve şükranlarımı sunuyorum.

Trakya Üniversitesi, sizinle var, sizinle güzel ve sizinle güçlüdür.

Prof. Dr. Mustafa HATİPLER

Trakya Üniversitesi Rektörü



ÖNSÖZ

Bir üniversitenin gerçek anlamda işlevini yerine getirip getiremediği, yalnızca ürettiği bilimsel çıktılarla ya da mezun ettiği öğrenci sayısıyla ölçülemez. Asıl mesele, o üniversiteyi oluşturan insanların -öğrencilerin, akademisyenlerin ve idari personelin- her sabah kapıdan girerken ne hissettikleridir. Kendilerini değerli mi, görünür mü, kuruma ait mi hissediyorlar? Yoksa yorgun, görünmez ve yalnız mı? İşte bu çalıştay, tam da bu soruları sormak için düzenlendi.

"Akademik yaşamda tam iyilik hali" kavramıyla ilk karşılaştığımızda, aramızdan pek çoğu aynı soruyu sordu: "Bu tam olarak ne anlama geliyor?" Bu tepki son derece anlaşılır olmakla birlikte kavramın ilk etapta soyut ve somuttan yoksun bir nitelik taşıması, bu durumun kaçınılmaz bir sonucudur. Oysa gündelik akademik yaşamın her katmanında kendini gösteren son derece somut bir gerçekliğe karşılık geliyor: Bir akademisyenin çalışmalarında destek görmesi, bir idari personelin fikirlerinin dikkate alındığını hissetmesi, bir öğrencinin hem öğrenirken hem de geleceğini planlarken kendine ait bir alan bulabilmesi.

Bu gerçekliği görünür kılmak amacıyla Trakya Üniversitesi'nde 20 Şubat 2026 tarihinde Akademik Yaşamda Tam İyilik Hali Çalıştayı düzenlendi. Üç farklı paydaş grubunu -öğrencileri, akademisyenleri ve idari personeli- aynı çatı altında bir araya getiren bu etkinlik, her grubun deneyimlerini hem birbirinden bağımsız hem de birbirleriyle ilişkili biçimde ele aldı. Atölye çalışmaları, yarı yapılandırılmış görüşmeler ve çalıştay öncesi ve sonrası anketleriyle desteklenen karma yöntemli yaklaşım; yalnızca sorunları tespit etmekle kalmadı, aynı zamanda bu sorunların kökenindeki yapısal ve kurumsal dinamikleri de gün yüzüne çıkardı.



Çalıştaydan elde edilen bulgular birkaç açıdan özellikle dikkat çekici olmuştur. Her şeyden önce üç grubun deneyimleri arasındaki farklılıklara karşın ortak bir zemin bulunduğu açıkça görüldü: katılım ihtiyacı, değer görme beklentisi ve üretilen fikirlerin hayata geçirilmesine duyulan güçlü arzu. Bu ortaklık, iyilik halinin bireysel bir tercih ya da kişisel bir sorumluluk meselesi olmadığını, aksine kurumun tüm bileşenlerini kapsayan sistemik bir yaklaşımla ele alınması gereken bir mesele olduğunu açıkça gösteriyor. Bunun yanı sıra çalıştay sürecinde yaşanan kavramsal dönüşüm de son derece anlamlı bir bulgu olarak öne çıkmıştır. Başlangıçta parçalı ve yüzeysel biçimde algılanan "tam iyilik hali" kavramı, süreç ilerledikçe çok boyutlu, ilişkisel ve sistem temelli bir çerçevede yeniden kurgulanmıştır.

Bu rapor, söz konusu sürecin bir özeti olmaktan çok yaşanan dönüşümün belgesi niteliğindedir. Çalıştayın ruhunu, bulgularını ve kurumsal politika önerilerini bir arada sunan bu rapor, okuyucuya aynı zamanda bir davet sunmaktadır. Bu davet akademik iyilik halini bir söylemden kurumsal bir gerçekliğe dönüştürme davetidir. Çünkü dönüşüm ancak bu sayfaları okuyanların da sürece ortak olmasıyla mümkün olabilecektir. Bu süreçte emeği geçen herkese içtenlikle teşekkür ederiz. Başta Sayın Rektörümüz Prof. Dr. Mustafa Hatipler olmak üzere rektör yardımcılarımıza, genel sekreterimize ve yardımcılarına, daire başkanlarımıza, tüm idari ve akademik personelimize, değerli öğrencilerimize ve çalıştaya katkı sağlayan tüm katılımcılara şükranlarımızı sunarız. Çalıştayımıza değerli bilgileriyle katkı sağlayan tüm konuşmacılarımıza en derin saygılarımızı ifade etmek isteriz. Ayrıca çalıştayımıza değerli finansal ve kurumsal desteklerden dolayı Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimine (TÜBAP) en içten teşekkürlerimizi sunarız.

Eğitim-Öğretim Koordinatörlüğü ve Kalite Koordinatörlüğü

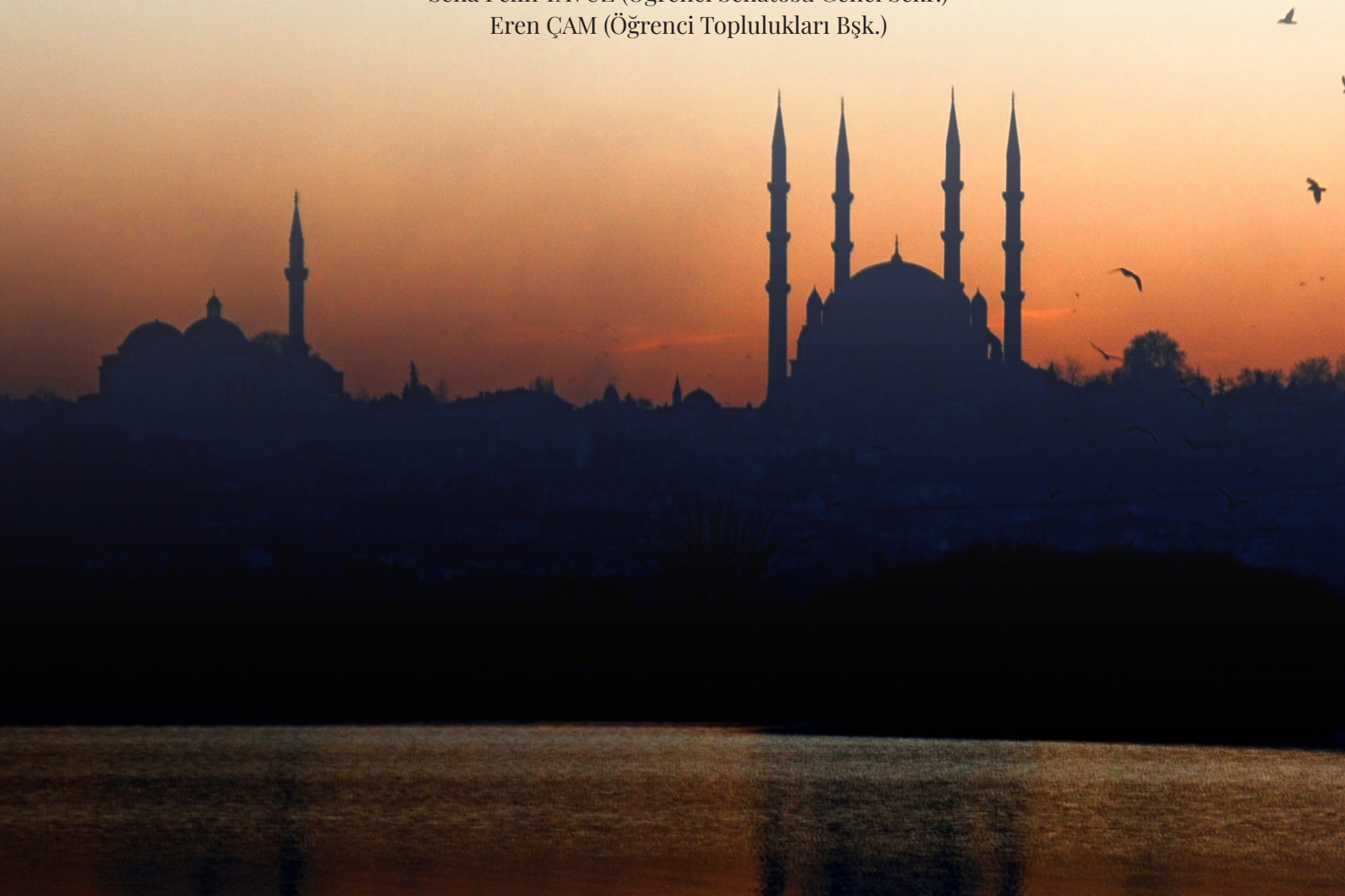


ONURSAL BAŞKAN VE YÜRÜTME KURULU
Prof. Dr. Mustafa HATİPLER
Prof. Dr. Ahmet Muzaffer DEMİR
Prof. Dr. Mustafa TAN
Prof. Dr. Eylem BAYIR
Prof. Dr. Sedat ÜSTÜNDAĞ

EDİTÖRLER
Prof. Dr. Ahmet Muzaffer DEMİR
Prof. Dr. Güney ÇETİN GÜRKAN
Doç. Dr. Fatma AKGÜN

YAZARLAR
Prof. Dr. Özlem TANRIÖVER
Doç. Dr. Seda DONAT BACIOĞLU
Dr. Duygu DEMİRBAŞ KESKİN
Öğr. Gör. Pınar ÖZBEK

ATÖLYE ÇALIŞMALARI SORUMLULARI
Doç. Dr. Seda DONAT BACIOĞLU
Öğr. Gör. Dr. Çağatay AKKAYA
Öğr. Gör. Pınar ÖZBEK
Hüseyin TÜRKEL (T.Ü. Genel Sekreter V.)
İsmail TINMAZ (T.Ü. Personel Daire. Bşk. V.)
İpek Deniz ÖZKAN (TEPDAD Öğrenci Temsilcisi)
Sena Pelin YAVUZ (Öğrenci Senatosu Genel Sekr.)
Eren ÇAM (Öğrenci Toplulukları Bşk.)



ÇALIŞTAYA KATKI SUNAN AKADEMİK PERSONEL
Doç. Dr. Hakan ŞALLI
Doç. Dr. Özgür KAYAPINAR
Doç. Dr. İlknur TAŞTAN
Dr. Öğr. Üyesi Anıl ŞAHİN
Öğr. Gör. Dr. Burçak SOYER PARLIYAN
Öğr. Gör. Mesut ZEKİOĞLU
Arş. Gör. Berk Mehmet ÖZEL

ÇALIŞTAYA KATKI SUNAN İDARİ PERSONEL
Nurdan CANKAYA (T.Ü. Öğrenci İşleri Dai. Bşk.)
Türker BAKDEMİR
Belis TUTMAZ ÇALIŞKAN

ÇALIŞTAYA KATKI SUNAN ÖĞRENCİLER
Ece ÇALIŞKAN
Edanur KAYADUMAN
Emre KUMLU
Eren ÖZGÜÇ
Eylül UÇAR
İpek GÜLER
Kübra KÖSE
Merve DURNA
Nilsu GÜNDOĞDU
Osman Boran ÖZEŞ

RAPOR MİZANPAJ
T.Ü. Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü

RAPOR BASKI
Trakya Üniversitesi Matbaası

EDİRNE-2026



TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
Geleceğe Köprü

AKADEMİK YAŞAMDA

TAM İYİLİK HALİ ÇALIŞTAYI

Akademik yaşam kurduğumuz güçlü bağlarla anlam kazanır.
Dinlediğimiz, anladığımız ve paylaştığımız bir kampüs kültürü için
"**Tam İyilik Hali**"nde buluşuyoruz.



TRAKYA ÜNİVERSİTESİ BALKAN KONGRE MERKEZİ 20 ŞUBAT 2026 / CUMA
EĞİTİM ÖĞRETİM KOORDİNATÖRLÜĞÜ ve KALİTE KOORDİNATÖRLÜĞÜ

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
Geleceğe Köprü

AKADEMİK YAŞAMDA TAM İYİLİK HALİ ÇALIŞTAYI PROGRAM AKIŞI

Açılış: 09.30
Müzik Dinletisi

Açılış Konuşmaları
Teşekkür Belgelerinin Verilmesi

Eğitim- Öğretim Koordinatörlüğü
Doç. Dr. Fatma AKGÜN

Kalite Koordinatörlüğü
Prof. Dr. Güney ÇETİN GÜRKAN

Rektör Yardımcısı
Prof. Dr. Ahmet Muzaffer DEMİR

Rektör
Prof. Dr. Mustafa HATİPLER

OTURUM I 10.15-11.00
ÇALIŞTAY KONUŞMALARI I

Akademik Yaşamda ve
Kurumsal Düzeyde Tam İyilik Hali
Oturum Başkanları
Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Ahmet Muzaffer DEMİR
Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Mustafa TAN

Akademik Yaşamda Tam İyilik Hali:
Kavramsal Çerçeve, Terminoloji, Neden Gerekli?
Op. Dr. Duygu DEMİRBAŞ KESKİN
Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi

Kurumsal Düzeyde Tam İyilik Hali: Politikalar
Doç. Dr. Seda DONAT BACIOĞLU
Trakya Üniversitesi

Kahve Arası: 11.00-11.15

OTURUM II 11.15-12.00
ÇALIŞTAY KONUŞMALARI II

İyilik Hali Örnek Uygulamaları
Oturum Başkanları
Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Eylem BAYIR
Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Sedat ÜSTÜNDAĞ

Öğrencilerin Tam İyilik Hali: Örnek Uygulamalar
Öğr. Gör. Pınar ÖZBEK
Koç Üniversitesi ALIS Koordinatörü

Akademik Yaşamda Tam İyilik Hali: Yaşam,
Gelişim ve Destek Merkezinden
Bir İyi Uygulama Örneği
Prof. Dr. Özlem TANRIÖVER
Marmara Üniversitesi

Yemek Arası: 12.00-13.00

ÇALIŞMA GRUBU OTURUMU 13.00-14.30

Atölye Çalışmaları

a-) Akademisyen Çalışma Grubu: Salon B7
Grup Başkanları
Doç. Dr. Seda DONAT BACIOĞLU
Öğr. Gör. Dr. Çağatay AKKAYA

b-) Öğrenci Çalışma Grubu : Salon B4
Grup Başkanı
Öğr. Gör. Pınar ÖZBEK

Öğrenci
İpek Deniz ÖZKAN- TEPDAD Öğrenci Temsilcisi
Sena Pelin YAVUZ - Öğrenci Senatosu Genel Sekr.
Eren ÇAM - Öğrenci Toplulukları Başk.

c-) İdari Personel Çalışma Grubu: Salon B3
Grup Başkanları
Genel Sekreter V. Hüseyin TÜRKEL
Personel Dai. Başk. V. İsmail TINMAZ

Kahve Arası: 14.30-15.00

ÇALIŞMA GRUBU BAŞKANLARININ KONUŞMASI 15.00-15.30

Atölye Çalışmaları Rapor Sunumları
a-) Akademisyen Çalışma Grubu Rapor Sunumu
b-) Öğrenci Çalışma Grubu Rapor Sunumu
c-) İdari Personel Çalışma Grubu Rapor Sunumu

KAPANIŞ OTURUMU 15.30-16.00

Oturum Başkanı Rektör Yardımcısı
Prof. Dr. Ahmet Muzaffer DEMİR

KAPANIŞ 16.00

20.02.2026
T.Ü BALKAN KONGRE MERKEZİ

Detaylı Bilgi İçin; ***Doç. Dr. Hakan ŞALLI +90 544 281 44 24 - hakansalli@trakya.edu.tr***
EĞİTİM-ÖĞRETİM KOORDİNATÖRLÜĞÜ - KALİTE KOORDİNATÖRLÜĞÜ


DELTA PARK
BALKAN
T.C.
TRAKYA
ÜNİVERSİT



ÇALIŞTAY SUNUMLARI

AKADEMİK YAŞAMDA TAM İYİLİK HALİ

Son yıllarda akademik ortamlarda artan stres ve tükenmişlik durumları iyilik hali (well-being) kavramını yükseköğretim gündeminin merkezine taşımıştır. Bu artan farkındalık, yalnızca bireysel düzeyde değil; kurumsal politikalar, akreditasyon süreçleri ve stratejik planlamalar düzeyinde de kendini göstermektedir. Günümüzde iyilik hali, bireysel mutluluk ya da sağlıkla sınırlı bir kavram olmanın ötesinde eğitim kalitesini, akademik üretkenliği, kurumsal kültürü ve sürdürülebilirliği doğrudan etkileyen stratejik bir alan olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle akademik yaşamda iyilik halini anlamak, yalnızca bireyin değil; bireyin içinde bulunduğu sistemin de değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Üniversiteler çok paydaşlı yapılardır. Öğrenciler, öğretim üyeleri ve idari/destek personel; birlikte işleyen bir akademik ekosistem oluşturur. Bu ekosistemde herhangi bir grubun iyilik halindeki bozulma, diğer grupların deneyimini de doğrudan etkiler. Dolayısıyla iyilik hali, belirli bir grupla sınırlı kalmayıp tüm akademik topluluğa ait bütüncül bir konu olarak ele alınmalıdır. Bu çerçevede "tam iyilik hali" bireyin iyi hissetmesini içermekle birlikte bunun ötesine geçerek akademik sistemle dengeli, anlamlı ve sürdürülebilir bir ilişki kurabilmesini de gerektiren bir durum olarak tanımlanabilir.

İyilik Hali: Kavramsal Çerçeve

İyilik hali kavramı gündelik dilde çoğu zaman "mutlu olmak" veya "stresten uzak olmak" şeklinde dar bir anlamda kullanılmaktadır. Oysa literatürde bu kavram çok daha geniş bir yapıyı ifade eder. Dünya Sağlık Örgütü sağlığı yalnızca hastalık yokluğu değil; fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde farklı yaklaşımlar iyilik halini öznel yaşam doyumu, yaşam koşulları, insani gelişim kapasitesi ve psikolojik işlevsellik gibi farklı boyutlar üzerinden ele alır. Bu çeşitlilik, iyilik halinin tek boyutlu bir kavram olmadığını aksine çok katmanlı bir yapı olduğunu göstermektedir.

Akademik yaşam, bu çok boyutlu yapının kesişim noktasıdır. Çünkü burada bireysel deneyimler ile kurumsal koşullar aynı anda etkili olur. Bu nedenle akademik bağlamda iyilik hali, bireysel bir durumdan ziyade birey–sistem etkileşiminin bir çıktısı olarak değerlendirilmelidir.

Terminoloji ve Paradigma Değişimi

İyilik hali tartışmalarında önemli bir sorun, kavramların birbirine karıştırılmasıdır. "İyilik hali", "iyi oluş", "refah", "Well-being", "wellness", "burnout" ve "resilience" gibi kavramlar sıklıkla aynı anlamda ya da kavram karmaşasına yol açacak şekilde birbirinin yerine kullanılmaktadır. İngilizcede kullanılan "Well-being"in tek Türkçe karşılığı yoktur. "İyilik hali", "iyi oluş", "refah" aslında hemen hemen aynı anlamda ve well-being yerine kullanılabilmektedir (Tablo 1).

Well-being, bireyin genel iyi oluş durumunu kapsayan üst düzey bir çerçevedir. Wellness ise bu duruma ulaşmayı hedefleyen davranış ve uygulamaları ifade eder. Burnout "işle ilişkili tükenmişliği" tanımlarken Resilience "bireyin zorluklara uyum kapasitesini" ifade eder. Thriving ise "gelişim ve canlılık deneyimini" vurgular.

Tablo 1. İyilik hali ve sağlıklı yaşam

	İyilik Hali (Well-being)	Sağlıklı Yaşam (Wellness)
Tanım	Bireyin psikolojik, sosyal ve duygusal işlevselliğini kapsayan genel durum	İyilik haline ulaşmayı hedefleyen süreçleri ve uygulamaları tanımlar.
Odak	Algılanan yaşam kalitesi	Yaşam tarzına ilişkin bilinçli davranışlar ve yaşam tarzı seçimleri
Kapsam	Daha geniştir; psikososyal, mesleki, duygusal ve manevi alanları içerir	Davranış odaklıdır; beslenme, egzersiz ve günlük alışkanlıklar
Yönelim	İçsel doyum, psikolojik dayanıklılık, yaşamda anlam duygusu	Fiziksel sağlık uygulamaları ve davranış temelli sağlık geliştirme
Uygulamada Örnekler	Kurumsal destek sistemleri, psikolojik güvenlik, çalışma ortamının iyileştirilmesi	Spor salonu üyelikleri, sağlıklı yemekhane seçenekleri, egzersiz programları

Bu ayrımın en kritik sonucu şudur:

Tükenmişliğin olmaması, iyilik halinin var olduğu anlamına gelmez.

Bu nedenle akademik ortamda önemli bir "paradigma" değişimi yaşanmaktadır. Geleneksel yaklaşım tükenmişliği azaltmaya odaklanırken güncel yaklaşım canlılığı ve gelişimi artırmaya yönelmektedir. Artık temel soru "tükenmişliği nasıl azaltırız?" değil, "akademik ortamda canlılığı nasıl artırırız?" şeklinde ifade edilmektedir.

İyilik Halinin Çok Boyutlu Yapısı

Akademik yaşamda iyilik hali **sekiz temel boyutta** ele alınabilir: Fiziksel, psikolojik, sosyal, mesleki, entelektüel, anlamsal, finansal ve çevresel/kurumsal boyutlar. Bu alanlar birbirinden bağımsız değildir, aksine sürekli etkileşim halindedir (Şekil 1).



Şekil 1. Akademik yaşamda iyilik hali temel boyutları

Akademik Yaşamda İyilik Halinin Önemi

İyilik hali akademik sistem üzerinde çok yönlü etkiler üretir. Eğitimsel açıdan psikolojik olarak güvenli ve destekleyici bir öğrenme ortamı; öğrencilerin katılımını, eleştirel düşünmesini ve akademik performansını artırır. Öğrenme sürecinin niteliği, yalnızca içerikle değil; bu sürecin içinde bulunan bireylerin iyi oluşuyla doğrudan ilişkilidir. Kurumsal açıdan iyilik hali güçlü olan akademik topluluklar; daha yüksek bağlılık, üretkenlik ve sürdürülebilirlik gösterir. Kendini değerli ve güvende hisseden bireyler, kuruma daha uzun vadeli katkı sunma eğilimindedir. Toplumsal açıdan ise üniversiteler yalnızca bilgi üretmez, mesleki kimlikleri ve profesyonel kültürü şekillendirir. Akademik ortamın psikososyal iklimi, geleceğin profesyonellerinin tutum ve değerlerini doğrudan etkiler. Bu nedenle iyilik hali, destekleyici bir unsur değil; akademik sistemin temel bileşenlerinden biridir.

Bağlama Duyarlı ve Çok Düzeyli Yaklaşım

İyilik hali müdahaleleri, her akademik kurumun kendi bağlamı içinde değerlendirilmelidir. Kurumların kültür, kaynak ve işleyiş farklılıkları nedeniyle tek tip çözümler sürdürülebilir değildir. Bu nedenle ihtiyaçlar; akademisyenler, öğrenciler ve idari personelin katılımıyla veri temelli olarak belirlenmeli ve kuruma özgü stratejiler geliştirilmelidir. Ayrıca iyilik halinin yalnızca bireysel düzeyde ele alınması yeterli değildir. Bireysel müdahaleler yararlı olmakla birlikte kalıcı etki için ekip ve kurumsal düzeyde iş yükü dengesi, liderlik, rol netliği ve psikolojik güvenlik gibi yapısal unsurlar da ele alınmalıdır. Bu yaklaşım, odağı bireyin dayanıklılığından çok akademik sistemin sağlıklı tasarımına kaydırmaktadır (Şekil 2).



Şekil 2. Akademik yaşamda iyilik hali paradigma değişimi

Sonuç olarak

Akademik yaşamda tam iyilik hali, ulaşılması gereken sabit bir hedef olmaktan ziyade birlikte inşa edilen dinamik bir süreçtir. Bu süreç bireysel farkındalıkla başlar, ilişkisel güvenle güçlenir ve kurumsal tasarımla sürdürülebilir hale gelir. Üniversiteler için iyilik hali bir lüks ya da ek bir uygulama alanı değildir. Eğitim kalitesinin korunması, akademik üretkenliğin sürdürülmesi ve kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanması için temel bir gerekliliktir. Öğrencilerin kendilerini güvende hissettiği, akademisyenlerin anlam ürettiği ve idari personelin değer gördüğü bir akademik ekosistem, yalnızca bireysel değil kurumsal bir kazanım sağlar. Bu nedenle tam iyilik hali, kusursuz bir ortam yaratma iddiası olmaktan ziyade daha dengeli, daha insan odaklı ve daha sürdürülebilir bir akademik sistem kurma çabası olarak değerlendirilmelidir.



Dr. Duygu Demirbaş Keskin, 2001 yılında Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesinden mezun olmuş, Kulak Burun Boğaz–Baş ve Boyun Cerrahisi uzmanlık eğitimini 2007 yılında Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesinde tamamlamıştır. Halen Acıbadem Hastaneler Grubu'nda Kulak Burun Boğaz Hastalıkları Uzman Doktoru olarak çalışmaktadır. Akademik çalışmalarına paralel olarak Acıbadem Üniversitesi Tıp Eğitimi Ana Bilim Dalında doktora (PhD) eğitimine devam etmektedir. Tıp eğitimi alanındaki akademik çalışmaları, özellikle tıp fakültesi öğretim üyelerinin iyi oluşu (well-being) üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu alanda ulusal ve uluslararası düzeyde yürüttüğü çalışmalar ve yayınları bulunmaktadır. Ayrıca, Acıbadem Üniversitesi Tıp Fakültesi bünyesinde yakın zamanda başlatılan Öğrenci Well-being Programında aktif olarak görev almakta; öğretim üyesi ve öğrenci iyi oluşunu merkeze alan eğitimsel ve kurumsal uygulamaların geliştirilmesine yönelik çalışmalarını sürdürmektedir.

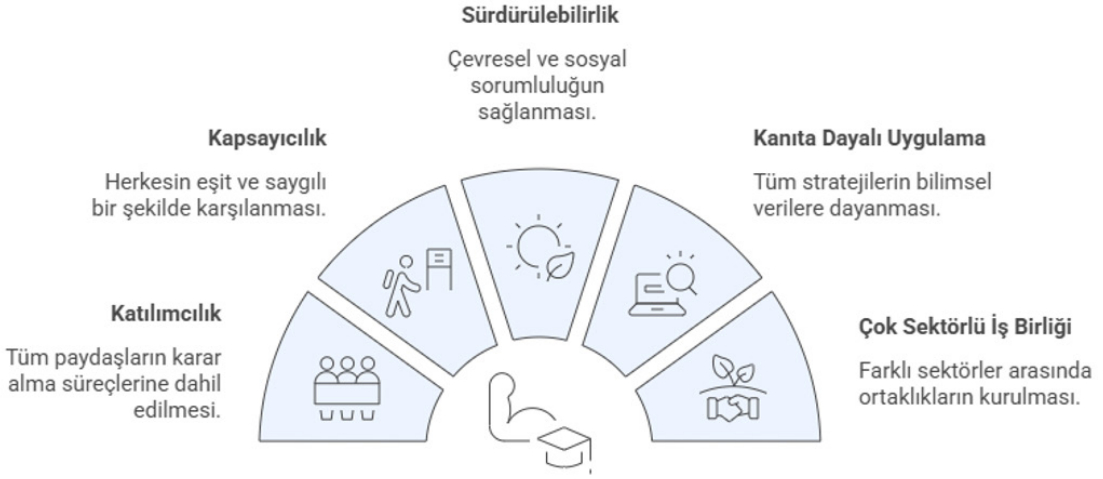
Dr. Duygu DEMİRBAŞ KESKİN
Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi

KURUMSAL DÜZEYDE TAM İYİLİK HALİ: POLİTİKALAR

Kurumsal düzeyde tam iyilik hali (well-being), çalışanların yalnızca fiziksel sağlığını değil; zihinsel, sosyal, finansal ve kariyer gelişimlerini de kapsayan bütüncül bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Günümüzde kurumlar için iyilik hali politikaları artık yalnızca ek bir yan hak değil, sürdürülebilir kurumsal kültürün temel bir unsuru olarak görülmektedir. Bu yaklaşım; ISO 45003, ESG çerçevesi ve Okanagan Şartı gibi uluslararası standart ve modeller tarafından desteklenir. Özellikle psikososyal güvenlik, esnek çalışma modelleri, dijital detoks uygulamaları, çalışan destek programları (EAP), ergonomik çalışma ortamları ve finansal okuryazarlık eğitimleri modern kurumların temel iyilik hali politikaları arasında sıralanabilir. Amaç, kurumsal ortamlarda çalışan bağlılığını, verimliliği ve psikolojik dayanıklılığı artırırken tükenmişlik riskini azaltmaktır.

Üniversitelerde ise bu yaklaşım daha kapsamlı bir yapıya dönüşmekte ve "Kampüs Geneli İyilik Hali (Campus-wide Well-being)" modeli çerçevesinde ele alınmaktadır. Üniversiteler yalnızca akademik personelin değil, öğrencilerin ve idari çalışanların da iyi oluşundan sorumlu ekosistemler olarak değerlendirilmektedir. Akademik baskı, sınav stresi, yoğun idari iş yükü ve sosyal uyum problemleri nedeniyle üniversitelerde iyilik hali politikaları çok boyutlu şekilde planlanmalıdır. Bu kapsamda akademik mentörlük sistemleri, psikolojik danışmanlık hizmetleri, akran destek programları, esnek akademik düzenlemeler ve erişilebilir kampüs uygulamaları ön plana çıkmaktadır. Ayrıca sessiz çalışma alanları, sosyal etkileşim merkezleri, sürdürülebilir beslenme seçenekleri ve spor olanakları gibi çevresel düzenlemeler de öğrencilerin ve akademik/idari personelin zihinsel ve fiziksel sağlığını destekleyen unsurlar arasında yer almaktadır.

Bu alandaki en önemli uluslararası çerçevelerden biri olan Okanagan Şartı, üniversiteleri "sağlığı teşvik eden kurumlar" haline dönüştürmeyi amaçlamaktadır (Şekil 3). Şart, sağlığın yalnızca bireysel bir mesele değil, kurumsal kültürün tüm bileşenlerine entegre edilmesi gereken sistemik bir süreç olduğunu savunur. Katılımcılık, kapsayıcılık, sürdürülebilirlik, kanıta dayalı uygulama ve çok sektörlü iş birliği temel ilkeler arasında yer almaktadır. Okanagan yaklaşımı, yalnızca bireylere yönelik seminerler düzenlemeyi değil; sınav sistemlerinden kampüs mimarisine kadar tüm yapının iyilik halini destekleyecek biçimde yeniden düzenlenmesini hedeflemektedir.



Şekil 3. Okanagan yaklaşımı

Bir diğer önemli model olan Healthy Campus Initiative (HCI) ise daha çok ölçülebilir hedefler ve veri temelli uygulamalara odaklanmaktadır. HCI modeli; zihinsel sağlık, fiziksel aktivite, beslenme, bağımlılıkla mücadele ve cinsel sağlık gibi alanlarda somut standartlar geliştirmektedir (Şekil 4). "Ölç–müdahale et–yeniden ölç" döngüsünü temel alan bu model, kampüs sağlığını düzenli anketler ve değerlendirmeler yoluyla izlemeyi amaçlar.

Böylece üniversiteler sağlık sorunlarına bağlı akademik başarısızlıkları azaltmayı, aidiyet duygusunu artırmayı ve kurumsal prestij kazanmayı hedeflemektedir.



Şekil 4. Healthy Campus Initiative (HCI) Modeli Standartları

Dünya genelinde birçok üniversite, bahsedilen bu politikaları kurumsal düzeyde uygulamaya başlamıştır. University of British Columbia, Cornell Üniversitesi ve University of Porto gibi kurumlar Okanagan Şartı ve Healthy Campus Initiative uygulamalarını sistematik biçimde hayata geçiren öncü örnekler arasında yer almaktadır. Türkiye'de ise özellikle son yıllarda "Sağlıklı Kampüs", "Yeşil Kampüs" ve sürdürülebilirlik politikaları önem kazanmıştır. Ayrıca Yükseköğretim Kurulu tarafından yürütülen "Engelsiz Üniversite", sürdürülebilir kampüs ve psikolojik danışmanlık hizmetlerine yönelik politikalar, üniversitelerde iyilik hali yaklaşımının kurumsallaşmasına katkı sağlamaktadır. YÖKAK kalite süreçlerinde öğrenci ve çalışan memnuniyetinin ölçülmesi ve geliştirilmesi de artık önemli bir değerlendirme kriteri haline gelmiştir.

Sonuç olarak kurumsal iyilik hali politikaları, günümüz üniversitelerinde yalnızca sağlık hizmeti sunmanın ötesinde akademik başarıyı, psikolojik dayanıklılığı, aidiyet duygusunu ve sürdürülebilir kampüs kültürünü güçlendiren stratejik bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle üniversitelerin, bireysel müdahalelerin ötesine geçerek sistemik ve kapsayıcı iyilik hali politikaları geliştirmesi giderek daha büyük önem taşımaktadır.



Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü *Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalında görev yapmakta olan Doç. Dr. Seda DONAT BACIOĞLU lisans öğrenimini ODTÜ Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışma ABD, yüksek lisans ve doktora eğitimini ise Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışma ABD'de gerçekleştirmiştir. Doç. Dr. Seda DONAT BACIOĞLU, 2022 yılında RK Academy ve Coaching & Leading Academy iş birliği ile tasarlanıp sunulan EMCC Foundation seviyesinde akredite "Online Mentörlük" programını başarı ile tamamlamış*, 2022-2023 yılı ODTÜMİST *Mentörlük programı kapsamında Kariyer Mentörlüğü* görevi yürütmüştür. Üniversitemizde Bağımlılıkla Mücadele Komisyon Üyesi olan *Doç. Dr. Seda DONAT BACIOĞLU, ayrıca Üniversitemiz Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulama ve Araştırma Merkezinde merkez m*üdürü *olarak da görev yapmaktadır.*

Doç. Dr. Seda DONAT BACIOĞLU
Trakya Üniversitesi

TIP FAKÜLTELERİNDE ÖĞRENCİ İYİ OLUŞUNA BÜTÜNCÜL VE STRATEJİK BİR YAKLAŞIM: YAŞAM GELİŞİM VE DESTEK MERKEZİ'NDEN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ

İyi oluş (well-being), bireyin sadece hastalık veya sıkıntıdan yoksun olması değil; fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal açıdan sağlıklı, dengeli, tatminkâr ve anlamlı bir yaşam sürme halidir. Günümüzde yükseköğretim akademik çıktıların yanı sıra öğrencilerin iyi oluşunu destekleyen kurumsal kültürle de tanımlanmaktadır. Dolayısıyla üniversiteler; bireyin akademik, sosyal ve profesyonel gelişimini şekillendiren yaşam alanları haline dönüşmüşlerdir. Özellikle tıp eğitimi gibi yoğun akademik yük, yüksek performans beklentisi ve duygusal emek gerektiren alanlarda öğrencilerin yalnızca akademik başarıları değil, psikolojik ve sosyal iyi oluşları da eğitim kalitesinin temel göstergelerinden biri haline gelmiştir. Son yıllarda dünya genelinde tıp öğrencilerinde depresyon, anksiyete, tükenmişlik ve yalnızlık duygularında artış bildirilmesi, öğrenci iyi oluşunun sadece bireysel bir sorun değil, aynı zamanda kurumsal bir sorumluluk olarak da ele alınması gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu dönüşüm, yalnızca psikolojik destek hizmetlerinin artırılmasıyla sınırlı değildir. Uluslararası düzeyde tıp fakültelerinde iyi oluş eğitim kalitesi, insan kaynağı sürdürülebilirliği ve hasta güvenliğinin temel bir bileşeni olarak kabul edilmektedir. Association of American Medical Colleges (AAMC), World Federation for Medical Education (WFME) ve General Medical Council (GMC) gibi kuruluşlar, öğrenci ve eğitici iyi oluşunu kalite güvencesi, profesyonellik ve hasta güvenliği göstergeleri arasında tanımlamaktadır. Bu nedenle günümüzde well-being merkezleri yalnızca destek birimleri değil, üniversitelerin stratejik kalite altyapısının önemli bir bileşeni olarak değerlendirilmektedir.

Well-being kavramının gelişiminde önemli paradigma değişimlerinden biri de akademik başarının yeniden tanımlanmasıdır. Uzun yıllar boyunca başarı büyük ölçüde bireysel dayanıklılık (resilience) üzerinden değerlendirilmiş ve öğrencilerden yoğun stres koşullarına uyum sağlamaları beklenmiştir. Ancak günümüzde pozitif psikoloji ve flourishing yaklaşımı, bireyin yalnızca "baş etmesini" değil, destekleyici bir çevrede gelişebilmesini merkeze almaktadır.

PERMA Model kapsamında iyi oluş pozitif duygular, anlam, ilişkiler, bağlanma ve başarı gibi çok boyutlu bileşenlerle açıklanmaktadır. Böylece çağdaş yaklaşım, öğrenciyi değiştirmeye çalışmaktansa eğitim ortamını daha destekleyici, insani ve sürdürülebilir hale getirmeyi hedeflemektedir. Tıp fakültelerinde yapılandırılmış öğrenci destek programlarının gelişimi 1960-70'li yıllarda üniversite danışmanlık merkezlerinin kurulmasıyla başlamış, ancak asıl dönüşüm 1980'li yıllarda ABD'de tıp fakültesi öğrencileri arasındaki depresyon ve intihar oranlarının dikkat çekmesiyle ortaya çıkmıştır. Özellikle Harvard, Stanford ve Johns Hopkins Medical School gibi kurumlarda öğrencilere yönelik yapılandırılmış destek sistemleri geliştirilmeye başlanmıştır. 2000'li yıllardan sonra ise tükenmişlik (burnout) kavramının güçlenmesiyle birlikte well-being merkezleri tıp eğitiminin kurumsal bir bileşeni haline gelmiştir. Özellikle Stanford WellMD modeli, yalnızca öğrencileri değil, asistan ve öğretim üyelerini de kapsayan sistem düzeyinde bir iyi oluş yaklaşımı geliştirmesi açısından dikkat çekmektedir.

Literatürdeki çalışmalar, bireysel müdahalelerin tek başına yeterli olmadığını göstermektedir. Slavin ve arkadaşlarının Saint Louis University School of Medicine'de yürüttüğü çalışmada müfredatın sadeleştirilmesi, akademik yükün azaltılması ve destek mekanizmalarının güçlendirilmesi sonucunda öğrenci stres düzeylerinde anlamlı azalma bildirilmiştir. Wasson ve arkadaşlarının sistematik derlemesi ise kurumsal müdahalelerin bireysel stres yönetimi uygulamalarından daha etkili olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, öğrenci iyi oluşunun yalnızca bireysel psikolojik destekle değil; eğitim ortamı, mentörlük sistemleri, akademik yapı ve kurumsal kültürle birlikte ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda tükenmişlik ve psikolojik stres yalnızca öğrencilerin bireysel yaşam kalitesini etkilememektedir. Araştırmalar, yoğun stresin akademik performansı, klinik karar verme süreçlerini ve hasta güvenliğini doğrudan etkileyebildiğini

göstermektedir. Benzer şekilde akademisyen tükenmişliği de eğitim kalitesinin sürdürülebilirliği açısından önemli bir risk faktörüdür. Bu nedenle well-being konusu, üniversite yönetimi perspektifinden değerlendirildiğinde stratejik bir insan kaynağı ve kalite yönetimi alanı olarak ele alınmalıdır.

Bu gereksinimlerden hareketle Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi bünyesinde "Yaşam, Gelişim ve Destek Merkezi" yapılandırılmıştır (Şekil 5). Merkez; öğrencilerin psikolojik, akademik ve sosyal iyi oluşlarını destekleyen bütüncül bir model olarak tasarlanmıştır. Geliştirme sürecinde öğretim üyeleri, psikologlar ve öğrenci temsilcilerinden oluşan multidisipliner bir çalışma grubu oluşturulmuş, anketler ve odak grup görüşmeleriyle ihtiyaç analizi yapılmıştır. Uluslararası iyi uygulama örnekleri incelenmiş ve model tüm aşamalarda aktif öğrenci katılımıyla geliştirilmiştir. Merkezimizin en önemli özelliklerinden biri mentörlük, psikososyal destek, eğitim programları ve program değerlendirme bileşenlerini entegre bir yapı içerisinde birleştirmesidir. Bu yaklaşım, uluslararası well-being modelleriyle uyumlu şekilde yapılandırılmıştır. Merkez yalnızca kriz anlarında müdahale eden bir sistem değildir, zorlanmanın erken döneminde devreye giren önleyici bir destek modeli olarak kurgulanmıştır. Psikolojik danışmanlık hizmetleri, yapılandırılmış mentörlük programları, akran mentörlüğü, finansal destek mekanizmaları ve kişisel–mesleki gelişim etkinlikleri bu bütüncül yapının temel bileşenlerini oluşturmaktadır.



Şekil 5. Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Yaşam, Gelişim ve Destek Merkezi

Özellikle mentörlük sistemi, öğrencilerin resmî destek mekanizmalarına başvurmadan önce güvenli bir ilişki ağı kurabilmeleri açısından önemli bir işleve sahiptir. Akran mentörlüğü ise öğrencilerin aidiyet duygusunu güçlendiren, damgalamayı azaltan ve erken fark etmeyi kolaylaştıran erişilebilir bir destek modeli olarak öne çıkmaktadır. Böylece öğrenciler "sorunlu bireyler" olarak değil, desteklenmesi gereken gelişim sürecindeki bireyler olarak ele alınmaktadır.

Merkezin geliştirilmesinde yapılan ihtiyaç analizleri ve önceki çalışmalar, öğrencilerin yoğun akademik baskı, yalnızlık, belirsizlik ve tükenmişlik yaşadığını göstermiştir. Özellikle kullanıcı deneyimlerinden elde edilen verilerde anksiyete, stres ve burnout gibi duyguların ön plana çıktığı görülmüştür. Ayrıca ekonomik güçlükler, aile içi sorunlar, sosyal izolasyon ve öğrenme ortamındaki değişikliklerin öğrenci iyi oluşunu doğrudan etkilediği belirlenmiştir. Bu durum, student well-being kavramının yalnızca bireysel psikolojiyle açıklanamayacağını; sosyal belirleyiciler, eşitsizlikler ve eğitim ortamıyla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

Türkiye'de yapılandırılmış ve kurumsal düzeyde organize edilmiş well-being merkezleri halen oldukça sınırlıdır. Bu nedenle geliştirilen bu model; sistematik yapı, mentörlük entegrasyonu, multidisipliner yaklaşım ve program değerlendirme bileşenleri ile Türkiye için ölçeklenebilir bir "iyi uygulama" örneği sunmaktadır. Aynı zamanda öğrenci iyi oluşunu kalite güvencesi perspektifiyle ele alan kurumsal bir dönüşüm yaklaşımı önermektedir.

Sonuç olarak tıp fakültelerinde öğrenci iyi oluşunu bireysel bir dayanıklılık sorunu olarak değil, kurumsal bir sorumluluk alanı olarak değerlendirmek gerekmektedir. Well-being merkezleri yalnızca destek birimleri olarak kabul edilmemekte, aynı zamanda eğitim kalitesini, profesyonel gelişimi ve sürdürülebilir hekimlik kapasitesini güçlendiren stratejik yapılardır. İyi oluşun desteklenmesi, öğrenciyi korumanın yanı sıra sağlık sisteminin geleceğini güçlendirmek anlamını da taşımaktadır.

Prof. Dr. Özlem Tanrıöver, Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıp Eğitimi Ana Bilim Dalında görev yapmaktadır. Tıp Eğitimi alanında doktora (PhD) derecesini tıp eğitiminde iyi oluş (*well-being) ve duygular (emotional granularity) odağındaki çalışmalarıyla tamamlamıştır. Akademik ilgi alanları iyi oluş, mentörlük ve profesyonelliktir. Bu alanlarda ulusal ve uluslararası akademik çalışmalar yürütmektedir. Akademik çalışmaları kapsamında Amerika Birleşik Devletleri'nde University of Florida (UF) Tıp Eğitimi biriminde 3* yıl çalışmıştır. Bu birikimini öğrenci ve eğitici iyi oluşunu desteklemek amacıyla kurulan Yaşam*, Gelişim ve Destek Merkezinin ve ayrıca Mentörlük ve Akran Mentörlük Programı'nın koordinatörü olarak aktarmaktadır.*

Prof. Dr. Özlem TANRIÖVER, MPH, PhD
Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi



ÖĞRENCİLERİN TAM İYİLİK HALİ: ÖRNEK UYGULAMALAR

Genç yetişkinler; salgınlar, afetler, ekonomik sorunlar ve savaşlarla sınanan günümüz dünyasında psikolojik olarak en kırılgan popülasyonlardan birini oluşturmaktadır. Bu zorlayıcı ortama yapay zekâ alanındaki gelişmeler de eklenince iyice belirsizleşen gelecek olgusu genç yetişkinlerde kaygı, depresyon, umutsuzluk ve anlam duygusunda kayıpların oldukça yaygın görünmesine neden olmuştur.

Pek çok yükseköğretim kurumu, öğrencilere bir formasyon ve meslek kazandırma misyonlarının yanında onların bütüncül gelişimine de katkı sağlamayı hedeflemekte; bu çerçevede onların iyilik halini desteklemek için çeşitli dersler, seminerler ve mentörlük gibi müfredata dahil veya müfredata eşlik eden koruyucu/önleyici programlar sunmaktadır. Bu programlardan biri, Koç Üniversitesinde 2010 yılından bu yana kişisel gelişim dersleri sunan Akademik Başarı ve Yaşam Becerileri (ALIS) Programı'dır. Klinik psikoloji, iş ve örgüt psikolojisi, pozitif psikoloji ile rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanlarında uzman hocaların sunduğu bu program kapsamında tüm lisans öğrencilerinin zorunlu olarak aldığı ALIS 100 dersi, yaşantısal egzersizler ve öz düşünüm çalışmalarıyla öğrencilerin stres yönetimi, psikolojik dayanıklılık, iletişim becerileri, ilişki yönetimi, zaman yönetimi gibi becerileri geliştirmelerine destek olmaktadır. ALIS 200 Uygulamalı Yaşam Becerileri, ALIS 220 Duygusal Zekâ, ALIS 250 Beden Zekâsı, ALIS 280 İyi Oluş Becerileri ve ALIS 350 Profesyonel Hayata Geçiş dersleri de iyilik halinin çeşitli boyutlarına değinen içerikler sunmakta, öğrencilerin bu alanlarda farkındalık ve becerilerini geliştirmelerine imkân sağlamaktadır.

Doğrudan kişisel gelişime odaklanan psikoloji temelli derslerin yanı sıra farklı üniversiteler çeşitli sanat ve spor dallarıyla ilgili uygulamalı kredili dersler sunmakta, böylece öğrencilerin bütüncül gelişimini ve iyi oluşunu, bu alanlardaki derslere kredi verecek kadar önemsediğini ortaya koymaktadır. Bunlara örnek olarak Boğaziçi Üniversitesi Güzel Sanatlar Bölümünün sunduğu kredili müzik, seramik, resim, heykel, fotoğraf ve hat sanatı dersleri ile Koç Üniversitesi Öğrenci Dekanlığı bünyesindeki bir kredili yoga, nefes teknikleri ve konsantrasyon, pilates, yüzme, satranç, fiziksel tiyatro ve bale dersleri verilebilir.

Bir üniversitenin öğrenci topluluğu elbette homojen bir grup değildir. Kendi ülke veya şehrinden üniversiteye gelmiş, fiziksel veya ruhsal engeli olan ya da farklı öğrenen, büyük maddi zorluk yaşayan veya farklı yaşam evrelerindeki öğrenciler; iyilik hallerini korumak için farklı ihtiyaçlara sahiptir. Üniversitelerin ilgili birimlerinin bu öğrencilerin özel ihtiyaçlarını gözeterek onların akademik başarısı, üniversiteye uyumu ve kendilerini gerçekleştirebilmeleri için farklı destekler sunması, bu gençlerin iyilik hali için oldukça belirleyici olacaktır.

Süreğen programlara ek olarak doğal afet, savaş, salgın veya üniversite topluluğunu etkileyen kaza ve kayıpların olduğu durumlarda üniversite yönetimlerinin olaydan etkilenen öğrencilere acil destek sağlayacak refleksi göstermesi önemlidir. Örneğin; savaş, salgın, doğal afet vb. nedenlerle ailesini, yakınlarını, maddi imkânlarını kaybeden öğrencilerin hem akademik hem psikolojik hem de finansal olarak üniversiteleri tarafından desteklenmesi önemlidir. Aynı şekilde üniversite topluluğunun bir üyesinin vefat etmesi gibi durumlarda da öğrencilerin ihtiyaç duymaları halinde başvurabilecekleri psikolojik destek kaynaklarının özellikle görünür kılınması kıymetli olacaktır.

Öğrencilerin uzunca bir süre yaşam alanı olan kampüslerin, üniversite topluluğunun iyilik halini gözetecek şekilde tasarlanması iyi oluşa katkı sağlayacaktır. Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem Demir Çelebi'nin 2025 yılındaki Yükseköğretimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde altını çizdiği gibi kampüslerin sinir sistemine duyarlı şekilde tasarlanması, üniversite paydaşlarının sağlığına önemli katkı sağlayacaktır. Öğrencilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik haline katkı sağlayacak aktiviteler yapabilecekleri mekânların yeterli ve erişilebilir olması önemlidir. Uluslararası bir örnek olarak Brezilya'da bulunan Facens

Üniversitesi, öğrencilerin ruh ve bedenlerini dinlendirerek veya diğer öğrencilerle etkileşerek iyilik hallerine odaklanabilecekleri kampüs mekânlarını işaretlemiş ve bir "esenlik mekânları haritası" oluşturmuştur. Yale Üniversitesinde; içerisinde müzik, oyun ve dinlenme odası gibi alanların bulunduğu Good Life Center gibi sadece esenlik hizmetlerine odaklanan merkezlerin kurulması da söz konusudur. Böyle mekânlar, üniversitelerin psikolojik danışmanlık merkezlerine gitmeye çekinen veya tanı konabilir bir psikolojik rahatsızlığı bulunmayan öğrencilerin de ilgisini çekerek daha geniş bir kitlenin esenlik hizmetlerinden yararlanmasına imkân sağlayabilir.

Bazı yükseköğretim kurumlarında farklı birimler ve bölümler, öğrencilerinin iyilik haline katkıda bulunmak üzere çeşitli programlar sunmaktadır. Ancak bu birimlerin, birbirlerinin çalışmalarından haberdar olmadığı için esenlik hizmetlerinin senkronize edilemediği, esenliğin belli alanlarına çok odaklanıldığı, belli alanlarına ise hiç odaklanılmadığı durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle idarecilerin sahip oldukları kuş bakışı görüş açısı ile bu hizmetlerin birbirini tamamlayıcı ve destekleyici nitelikte olmasını temin etmesi, aynı zamanda esenlik hizmetlerinin çeşitliliğini sağlaması önemlidir. Yurt dışındaki bazı üniversitelerde Esenlik Direktörlüğü adıyla yapılar oluşturulmaya başlanmıştır; Tufts Üniversitesi buna bir örnektir. Bu da esenlik hizmetlerinin üniversite bünyesinde merkezîleşmesine katkı sağlayabilecek bir modeldir.

Öğrencilerin iyilik haline yönelik programlar geliştirilirken geri bildirimlerini ve önerilerini almak elbette çok faydalı olacaktır. 2026 yılında Trakya Üniversitesinde gerçekleştirilen Akademik Yaşamda Tam İyilik Hali Çalıştayı çerçevesinde düzenlenen öğrenci çalışma grupları, kampüste iyilik hali üzerine oldukça çeşitli ve zengin önerilerin dile getirilmesine ve bunların rektöre sunulmasına imkân sağlaması açısından önemli bir örnek teşkil etmiştir. Öğrencilerin esenliği, elbette üniversitenin akademik ve idari personelinin iyilik halinden ayrı düşünülemez. Bu nedenle yukarıda sözü edilen çalıştayda olduğu gibi esenlik çalışmalarında kampüsün farklı paydaşlarını birlikte düşünmek çok önemlidir.

Koç Üniversitesi Öğrenme ve Öğretme Ofisinin sağladığı Öğretimde İnovasyon Fonu ile öğrenci iyilik hali üzerine öğretim elemanlarının birlikte düşünmesi ve esenliğe duyarlı bir yaklaşım geliştirmesi için bir öğrenme topluluğu kurulmuştur. Bu topluluk, çalışmalarında öğrenci esenliğine odaklanırken öğretim elemanlarının da esenliğine yönelik çalışmalar yürütmüş, bu ikisinin birbirinden etkilenen unsurlar olduğuna dair ortak deneyimler paylaşmıştır.

Dünyanın farklı üniversitelerinde esenlik üzerine çalışan uzmanların birlikte çalışmalar yürüttüğü ve iyi uygulamaları paylaştığı Wellbeing in Higher Education Network gibi uluslararası oluşumlara üye olmak, ülkemizde de uygulanabilecek esenlik programlarıyla ilgili dağarcığımızı zenginleştirmek açısından faydalı olacaktır. Benzer bir ağın ülkemizdeki üniversitelerde esenlik üzerine çalışan uzmanları bir araya getirmek üzere kurulması da fikir alışverişi açısından yarar sağlayabilir.



Öğretim Görevlisi ve Klinik Psikolog Pınar Özbek, Galatasaray Lisesi ve Boğaziçi Üniversitesi Psikoloji Bölümünden mezun olduktan sonra Fulbright bursuyla Columbia Üniversitesinde yüksek lisans yapmıştır. 2011 yılından bu yana Koç Üniversitesi Akademik Başarı ve Hayat Becerileri (ALIS) Programında öğretim görevlisi olarak çalışmakta; öz farkındalık, yaşam becerileri ve liderliğe odaklanan yaşantısal dersler vermektedir. Uluslararası bir ağ olan Yükseköğretimde İyilik Hali Ağı'nın üyesidir. Koç Üniversitesinde öğretim elemanları arasında öğrencilerin iyilik haline odaklanan bir çalışma grubu kurmuştur. 2015 yılında yayınlanan "Üniversite ve Ötesi: Genç Yetişkinler için Hayat Becerileri" kitabının eş yazarlarındandır. Akademik çalışmalarının yanı sıra yetişkinlere bireysel psikoterapi hizmeti sunmakta, çeşitli kurumsal eğitimler vermektedir. 2012-2016 yılları arasında Türk Psikologlar Derneğinde genel başkan yardımcılığı ve genel sekreterlik görevlerinde bulunmuştur.

Öğr. Gör. Pınar ÖZBEK
Koç Üniversitesi





AKADEMİK YAŞAMDA TAM İYİLİK HALİ ÇALIŞTAY RAPORU



Raporun Amacı ve Kapsamı:

Bu değerlendirme; Akademik Yaşamda Tam İyilik Hali Çalıştayı kapsamında öğrenci, idari ve akademik personelin görüşlerinden elde edilen verilerin bütüncül analizine dayanmaktadır. Gerçekleştirilen çalıştay süreci, farklı paydaş gruplarının akademik yaşam deneyimlerini çok boyutlu bir çerçevede ele almayı mümkün kılmış ve bireysel algılar ile kurumsal yapılar arasındaki ilişkiyi görünür hale getirmiştir. Bu bağlamda elde edilen bulgular, yalnızca mevcut durumun tespitiyle sınırlı kalmayıp aynı zamanda üniversite ekosisteminde tam iyilik halinin nasıl geliştirilebileceğine dair önemli ipuçları sunmaktadır.

Akademik yaşamda tam iyilik hali kavramı, yalnızca akademisyenlerin bireysel deneyimleriyle sınırlı olmayan; öğrenci, akademik ve idari personelin karşılıklı etkileşimiyle şekillenen çok katmanlı bir yapıyı ifade etmektedir. Elde edilen bulgular, kavramın başlangıçta parçalı ve yüzeysel biçimde algılandığını, ancak çalıştay süreciyle birlikte daha bütüncül, ilişkisel ve sistem temelli bir çerçevede ele alınmaya başlandığını göstermektedir. Bu yönüyle akademik tam iyilik hali, üniversiteyi oluşturan tüm paydaşların eş zamanlı ve dengeli biçimde desteklenmesini gerektiren bir ekosistem olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu rapor, Trakya Üniversitesi Rektörlüğünün desteği ile Eğitim-Öğretim Koordinatörlüğü ve Kalite Koordinatörlüğü tarafından 20 Şubat 2026 tarihinde gerçekleştirilen “**Akademik Yaşamda Tam İyilik Hali Çalıştayı**” öncesi ve sonrasında elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucu ortaya çıkan bulgulara göre hazırlanmıştır. Raporda öğrenci, idari personel ve akademik personelin görüş ve önerileri yer almaktadır. Bu araştırma, Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından 2026/03 proje numarası kapsamında desteklenmiştir.

AKADEMİK YAŞAMDA TAM İYİLİK HALİ: ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRMESİ

20 Şubat 2026 tarihinde gerçekleşen "Akademik Yaşamda Tam İyilik Hali Çalıştayı" atölye çalışmalarına Tıp Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Mimarlık Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Fen Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Bilimleri MYO ve Havsa MYO'dan birçok ön lisans, lisans ve yüksek lisans öğrencisi katılım sağlayarak görüşlerini ve önerilerini bildirmişlerdir. Ayrıca çalıştaya katılım sağlayan iki öğrenci ile yüz yüze görüşmeler yapılarak akademik tam iyilik hallerini sağlamaya yönelik görüş ve önerileri alınmıştır. Toplanan görüşler doğrultusunda; çalıştayın akademik yaşamda tam iyilik hali konusunda kavramsal bilgi, bilgiye dayalı algı, eğitim ve farkındalık boyutlarında öğrencilerin bilgi düzeylerini arttırdığı görülmüştür. Çalıştayda yer alan konuşmacıların sunumlarının bilgi verici ve anlaşılır olduğu, aynı zamanda program içeriğinin de yeterli olduğu belirlenmiştir. Atölye grup çalışmaları ile ayrıca "Akademik Yaşamda Tam İyilik Hali" konusunu derinlemesine düşünmelerine katkı sağlandığı ve etkinliğe aktif katılım sağlayıp fikirlerini kolayca ifade edebildikleri görülmüştür. Bununla birlikte atölye çalışmalarında grup olarak çalışmanın verimli olduğu ve bu tür çalıştayların düzenlenmesinin bilgi ve deneyimlerini artırmalarına katkı sağlayacağı ifade edilmiştir.

1. Farkındalık ve Kavramsal Dönüşüm

Akademik Yaşamda Tam İyilik Hali Çalıştayı'na ilişkin öğrenci verileri bütüncül biçimde değerlendirildiğinde sürecin hem bilişsel hem de deneyimsel düzeyde dönüştürücü bir etki yarattığı görülmektedir. Çalıştay öncesinde öğrencilerin önemli bir kısmının "**tam iyilik hali**" kavramına dair bilgi sahibi olmadığı, hatta bazı katılımcıların bu kavramı ilk kez duyduklarını ifade ettikleri anlaşılmıştır. Buna karşılık çalıştay sonrasında elde edilen veriler, öğrencilerin farkındalık ve bilgi düzeylerinde belirgin bir artış olduğunu kanıtlamaktadır. Atölye çalışmalarına katılan öğrencilerin çalıştay öncesi ve sonrası bilgi durumu karşılaştırmalarında genel ortalamanın anlamlı biçimde yükselmesi, çalıştayın yalnızca bilgilendirici bir işlev üstlenmekle kalmayıp aynı zamanda kavramsal öğrenmeyi destekleyen etkili bir uygulama olduğunu göstermektedir. Bu süreçte öğrencilerin "tam iyilik hali" kavramını algılama biçimlerinde önemli bir dönüşüm yaşanmıştır. Başlangıçta kavramı akademik başarı, mutluluk ya da sosyal yaşam gibi birbirinden farklı unsurlar üzerinden tanımlayan öğrenciler, çalıştay sonrasında bu bileşenlerin bir bütünün parçaları olduğunu kavramışlardır. Bu durum, çalıştayın yalnızca bilgi aktarımıyla sınırlı kalmadığını, aynı zamanda öğrencilerin düşünme biçimlerini yeniden yapılandırdığını ortaya koymaktadır. Anket verilerinde özellikle kavramsal hâkimiyet ve çok boyutluluk algısına ilişkin bilgi artışı, bu zihinsel dönüşümü açıkça desteklemektedir.

Öğrenci atölye çalışmaları oturumundan elde edilen demografik veriler ve görüşme bulguları, üniversite deneyiminin farklı boyutlarda değerlendirilmesine imkân tanımıştır. Katılımcı grubun çoğunluğunu lisans öğrencileri oluştururken farklı akademik birimlerden temsilin sağlanmış olması verilerin çeşitliliğini artırmıştır. Çalıştay öncesinde sınırlı olan kavramsal farkındalığa süreç sonunda tüm katılımcıların sahip olduğu görülmüştür. Atölye çalışmalarına katkı sağlayan öğrenciler "well-being" terminolojisine yabancı olduklarını ancak çalıştay sayesinde bu alanda temel bir anlayış geliştirdiklerini ifade etmişlerdir.

2. Sorun Alanları: PERMA-V Perspektifi

PERMA-V modeli çerçevesinde yapılan değerlendirmeler, öğrencilerin akademik yaşamlarında çeşitli sorun alanlarıyla karşı karşıya kalabildiklerini göstermektedir. Pozitif duygular, bağlılık, sosyal ilişkiler ve fiziksel sağlık gibi alanlarda öğrencilerin çeşitli görüş ve önerileri bulunmaktadır.

P-Pozitif Duygular (Positive Emotions)

"Umut, merak, neşe, şükran ve huzur seviyesi"

- Kampüs ortamının öğrenci deneyimi üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde bazı yapısal ve altyapısal unsurların iyileştirilmesine ihtiyaç duyulabilmektedir. Öğrencilere özgü sosyal alanların sınırlı kalması, internet altyapısındaki çeşitli eksiklikler, kampüslerin farklı lokasyonlarda yer almasından kaynaklanan ulaşım güçlükleri ve kampüs alanlarının genişliği gibi etkenler, öğrencilerin sosyalleşme imkânlarını kısıtlayabilmekte ve genel kampüs deneyimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.
- Öğrenciler; özellikle yalnızca kendilerine ayrılmış, kapalı ve huzurlu sosyal mekânlara duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır. Bu tür alanların varlığının, öğrenciler arasındaki olumlu iletişimi ve dayanışmayı güçlendireceği değerlendirilmektedir. Bununla birlikte kampüs genelinde yeşil alanların artırılmasının da öğrencilerin kampüse olan bağlılığını ve yaşam kalitesini olumlu yönde destekleyeceği düşünülmektedir.

E-Akış ve Bağlılık (Engagement)

"İşe/derse odaklanma, zamanın nasıl geçtiğini anlamama, derin çalışma kapasitesi"

- Öğrencilerin kampüs yaşamına etkin biçimde katılabilmeleri için herhangi bir maddi yükümlülük gerektirmeyen, ücretsiz sosyal alanların sayısının artırılması gerekmektedir. Kitap Kafe ve Genç Kafe gibi mekânların bu anlamda önemli işlevler üstlendiği görülmekte; öğrencilerin hem bireysel olarak vakit geçirebilecekleri hem de çeşitli etkinlikler düzenleyebilecekleri bu tür alanların yaygınlaştırılmasının öğrenci yaşamına önemli katkılar sunacağı değerlendirilmektedir.
- Güvenlik gerekçesiyle öğrenci etkinliklerinin kampüs sınırları içinde tutulmasına yönelik mevcut uygulama, öğrenci topluluklarına üye bazı öğrenciler tarafından kısıtlayıcı bir unsur olarak algılanabilmektedir. Bu durumun, ilgili politikalar kapsamında yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

R-Sosyal İlişkiler (Relationships)

"Güven, aidiyet, yardımlaşma, yalnızlık ve iletişim kalitesi"

- Mevcut sosyalleşme ortamlarının kapasite açısından zaman zaman yetersiz kalabildiği ve bu durumun öğrenciler arasındaki etkileşim fırsatlarını sınırlayabildiği ifade edilmektedir. Öğrenciler hem kendi fakülteleri içinde hem de farklı fakültelerden akranlarıyla daha güçlü bağlar kurabilmeleri için destekleyici ortamların geliştirilmesini talep etmektedir.
- Öğrenciler arasındaki olumlu ilişkilerin pekişmesi ve topluluk ruhunun güçlenmesi amacıyla sinema gösterimleri, piknik etkinlikleri ve benzeri sosyal aktivitelerin kampüs yaşamına daha fazla entegre edilmesi önerilmiştir.

M-Anlam (Meaning)

"*Yapılan işin/eğitimin bir amaca hizmet etmesi, değer yaratma hissi"*

- Bazı lisans ve ön lisans programlarında teorik bilginin mesleki uygulamalarla bütünleştirilmesindeki zorluklar ve zaman zaman bu konuda güçlükler yaşanabilmesi nedeniyle bazı konuların "teoride kalması" konusu süreçteki eksiklik olarak görülmüştür.
- Öğrencilerin genel olarak sınıf ortamıyla sınırlı kalabilmesi ve saha deneyimlerinin fazla olmayışı gibi durumlar uygulamalı öğrenme süreçlerinin güçlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bunun yanı sıra üniversitenin ERASMUS ortaklıklarının çeşitlilik bakımından genişletilmesinin ve uzun dönemli staj süreçlerinde devam koşullarına ilişkin daha esnek yaklaşımların benimsenmesinin, öğrencilerin akademik ve mesleki gelişimlerine önemli katkılar sunabileceği değerlendirilmektedir.

A-Başarı ve Yetkinlik (Accomplishment)

"Hedeflere ulaşma, ustalık kazanma, ilerleme kaydetme ve takdir edilme"

- Öğrenci motivasyonu ve süreç yönetiminin sürdürülebilirliği açısından, akademik düzenlemelere ilişkin güncellemelerin yeni akademik dönem başlarında hayata geçirilmesi öğrenci başarısının artışına yönelik daha faydalı olabilmektedir.
- Öğrencilerin akademik gelişim süreçlerini desteklemek amacıyla ek çalışma alanlarının oluşturulması, kütüphane kaynaklarının çeşitlendirilerek güçlendirilmesi ve akademik danışmanlık ile uzman yönlendirme hizmetlerinin daha etkin ve erişilebilir bir yapıya kavuşturulması öncelikli gelişim alanları arasında değerlendirilmektedir.
- Öğrenci ve öğretim elemanlarının başarılarının sadece web sitesinde değil, kurum içinde e-posta haber bültenleri aracılığıyla duyurulması takdir ve görünürlük açısından gerekli görülmektedir.

Fiziksel Sağlık (Physical Health)

"Uyku, beslenme, hareketlilik ve çalışma ergonomisi"

- Kampüs genelinde kantinlerde ve otomatlarda sunulan ürün çeşitliliğinin sağlıklı beslenme alışkanlıklarını destekler nitelikte olmasının, öğrencilerin fiziksel sağlığı ve genel refahı açısından önem taşıdığı görülmektedir.
- Bina girişlerinde sigara içilmesine yönelik mevcut düzenlemelere karşın zaman zaman bu kurallara uyulmadığı ve bu durumun öğrencilerin temiz havaya erişimini olumsuz etkileyebildiği görülmektedir.
- Kampüs spor olanaklarında öğrencilerin fiziksel sağlığını ve aktif yaşam alışkanlıklarını desteklemek amacıyla spor salonu koşullarının iyileştirilmesi ve tenis kortu kapasitesinin artırılması hususu daha sağlıklı bir denge kurabilmelerine anlamlı katkı sunacağı değerlendirilmiştir.

Finansal İyilik Hali (Financial Well-being)

"Finansal güvenlik, akademik/idari süreçlerin mali yönetimi, gelecek kaygısı"

- Kampüslere ve kampüs içi noktalara yönelik ring seferlerinin mevcut kapasitesinin zaman zaman öğrenci ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kaldığı, bu durumun öğrencileri alternatif ulaşım seçeneklerine yönelttiği ve beraberinde ek bir finansal yük getirebildiği değerlendirilmektedir.
- Kampüs içerisinde yer alan "Yaşam Merkezi" bünyesindeki kafe ve restoran hizmetlerinin öğrenciler için daha erişilebilir bir hale getirilmesinin ve bu mekânlarda öğrencilere yönelik indirim uygulamalarının hayata geçirilmesinin öğrenci refahı açısından gereken bir husus olduğu değerlendirilmektedir.
- Kampüs genelinde sunulan yemek ve kantin hizmetlerinin fiyatlandırmasının öğrenci bütçeleriyle uyumlu bir düzeyde tutulmasının öğrencilerin günlük yaşamlarını daha rahat sürdürebilmeleri açısından önem taşıdığı görülmektedir.
- Öğrenci topluluklarının hedefleri doğrultusunda etkin biçimde faaliyet gösterebilmeleri için yeterli kaynaklara sahip olmalarının büyük önem taşıdığı görülmektedir. Mevcut bütçe imkânlarının zaman zaman toplulukların planlanan faaliyetlerini tam anlamıyla hayata geçirebilmeleri için yetersiz kalabildiği göz önünde bulundurulduğunda, bu alanda daha destekleyici bir kaynak planlamasının benimsenmesinin öğrenci topluluklarının gelişimine ve kampüs sosyal yaşamının zenginleşmesine önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Atölye çalışmaları sonrası ilgili alanlara yönelik en çok değerlendirmenin finansal iyilik hali alanında ortaya çıkması ise ekonomik faktörlerin öğrenciler üzerindeki belirleyici etkisini açıkça göstermektedir.

Öğrenci görüşleri psikolojik açıdan değerlendirildiğinde öğrencilerin başarısızlık korkusu, gelecek kaygısı ve rekabet baskısı altında oldukları anlaşılmaktadır. Buna karşılık akademisyen desteği, bireysel ilgi ve öğrencilerin geleceklerine dair vizyon geliştirmeleri önemli güçlendirici unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Ancak üniversite bünyesinde sunulan psikolojik destek hizmetleri ve mevcut spor tesisleri gibi kaynakların yeterince bilinmemesi görünürlük sorununun yaşandığının bir ifadesi olarak kabul edilebilir. Bu durum kurumun sunduğu imkânlar ile öğrencilerin bu imkânlara dair farkındalığı arasında bir kopukluk olduğunu göstermektedir.

3. Çalıştayın Etkileri ve Yapısal Sorunlar

Çalıştayın dikkat çeken etkilerinden biri de öğrencilerde aidiyet duygusunu güçlendirmesi olmuştur. Atölye çalışmalarında öğrencilerin aktif biçimde sürece dahil olmaları, fikir üretmeleri ve çözüm geliştirmeleri, kendilerini değerli hissetmelerine katkı sağlamıştır. Öğrencilerin görüşlerinin dikkate alındığını hissetmeleri, akademik iyilik halinin yalnızca bireysel bir durum olmadığını, aynı zamanda katılım, yönetişim ve kurumsal iletişimle doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte öğrencilerin tam iyilik halini sınırlayan sorunların büyük ölçüde yapısal olduğu görülmektedir. Kampüs içi sosyal alanların yetersizliği, spor ve kültürel faaliyetlerin sınırlı oluşu, fiziksel altyapı eksiklikleri ve laboratuvar yetersizlikleri günlük deneyimi olumsuz etkileyebilmektedir. Ekonomik faktörler de önemli bir baskı unsuru olarak öne çıkmakta ve kantin ve yemekhane fiyatları, ulaşım giderleri ve ücretli sosyal alanların yaygınlığı öğrencilerin yaşam kalitesini düşürebilmektedir. Akademik açıdan ise teorik bilginin uygulamaya yeterince dönüştürülememesi ve staj imkânlarının sınırlılığı gelişimi sınırlayan temel unsurlar arasında yer almaktadır.

Değerlendirme ve Öneriler

Çalıştayın güçlü yönleri olarak teori ile pratiği bütünleştiren yapısı, öğrenci katılımını teşvik eden öğrenme ortamı ve farkındalık oluşturmadaki etkinliği ile ön plana çıkmaktadır. Katılımcıların tümü çalıştayın faydalı olduğunu belirtmiş ve bu tür etkinliklerin devam etmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bununla birlikte zaman yönetimi ve atölye sürelerinin yetersizliği gibi organizasyonel eksiklikler geliştirilmesi gereken alanlar olarak ifade edilmiştir.

Öğrencilerin büyük çoğunluğu, sabah yapılan uzman sunumları ile öğleden sonraki atölye çalışmaları arasındaki bütünlüğü çok değerli bulmuştur. Uzman sunumlarının «bilgi edinme ve farkındalık» sağladığı, atölyelerin ise bu bilgiyi «somut çözümlere dönüştürme» fırsatı verdiği net bir şekilde ifade edilmiştir. Öğrenciler ayrıca bu tür etkinlikle ile sadece dinleyici olmak yerine “fikir üretmek” ve “çözüm aramak” gibi alanlarda etkin olmalarının motivasyonlarını arttırdığını ifade etmişlerdir.

Atölye çalışmalarında düşünme çemberi kapsamında kısa sürede yapılan yoğun beyin fırtınası sürecini akılda kalıcı bulmuşlar ve sonuçların paylaşılması hususuna yönelik olarak masalarda çıkan fikirlerin toplu şekilde okunmasını, sürecin şeffaflığı ve kapsayıcılığını pekiştirdiğini ifade etmişlerdir.

Öğrenci görüşleri arasında en dikkat çekici unsurlardan biri, öğrencilerin görüşlerine değer verildiğini hissetmeleridir. Üniversite yönetimiyle veya farklı birimlerle «iç içe» olma hali kapsamında fikirlerinin değerlendirileceğini bilmeleri ve sürecin bir parçası olarak kabul edilmeleri “**akademik tam iyilik hali**” kavramının ruhuna uygun olarak kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirmiş görünmektedir.

Genel değerlendirme, çalıştayın kısa vadede öğrencilerde farkındalık ve motivasyon artışı sağladığını, ancak asıl başarının bu bulguların kurumsal politikalara dönüştürülmesiyle mümkün olacağını göstermektedir. Öğrenciler için en önemli beklenti, dile getirilen sorunların somut çözümlere dönüşmesidir. Bu doğrultuda çalıştay, münferit bir etkinlik olmanın ötesine geçerek üniversitenin eğitim ve yönetim anlayışında kalıcı bir dönüşümün başlangıcı olma potansiyeli taşımaktadır.

Elde edilen bulgular, söz konusu çalıştayın yalnızca kısa süreli bir farkındalık etkinliği olmanın ötesinde üniversitenin kurumsal yapısına ilişkin önemli ipuçları sunduğunu göstermektedir. Çalıştay öncesi ve sonrası elde edilen bulgular arasındaki belirgin fark, çalıştayın öğrencilerin bilgi ve farkındalık düzeylerini anlamlı ölçüde artırdığını ortaya koyarken aynı zamanda başlangıç düzeyinin oldukça düşük olması dikkat çekmektedir. Bu durum, "**akademik yaşamda tam iyilik hali**" kavramının üniversite genelinde kurumsal bir yer edinmesi gerektiğini göstermektedir. Dolayısıyla mesele bireysel bilgi eksikliğinden ziyade kavramın eğitim, politika ve uygulama düzeyinde ele alınmasının önemli görülmesidir.

Öğrencilerden elde edilen birebir görüşmelerde üniversite yönetimlerinin özellikle öğrencilerin görüşlerinin dikkate alınmasına yönelik güçlü bir beklentileri olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların bu tür etkinliklerle birlikte "değer görme" ve "sürecin parçası olma" hususları oldukça önem arz etmiş ve bu tür etkinliklerin üniversite bünyesinde ilgili yönetim mekanizmaları tarafından ele alınmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Çalıştayın işleyişine yönelik geri bildirimler, öğrencilerin pasif dinleyici konumundan çıkarak aktif katılımcı oldukları öğrenme ortamlarına duydukları ihtiyacı da açıkça ortaya koymaktadır. Bu durum etkileşimli ve katılımcı öğrenme modellerinin üniversite genelinde öğrenciler tarafından oldukça önem arz ettiğini göstermektedir.

Öğrencilerin gelecek çalıştay konularına ilişkin talepleri, akademik yaşamda karşılaşabildikleri konuları da doğrudan yansıtmaktadır. Psikolojik dayanıklılık, stres yönetimi, akademik gelişim, kariyer yönetimi, kişisel gelişim ve sosyal yaşam gibi başlıkların öne çıkması; öğrencilerin akademik yaşam ile kişisel iyi oluşları arasında süreci yönetebilmek adına bilgi sahibi olmak istediklerini göstermektedir. Bunun yanı sıra çalıştay sonrası en dikkat çekici beklenti, üretilen fikirlerin somut uygulamalara dönüştürülmesine ilişkindir. Öğrenciler yalnızca dinlenmekle yetinilmeyip aynı zamanda sonuçlarını görebildikleri süreçlerin parçası olmak istemektedir.

Tüm bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde üniversite yönetiminin öğrenci katılımını artıracak mekanizmalar oluşturması, etkileşim temelli öğrenme modellerini yaygınlaştırması ve alınan kararların uygulanmasını sağlayacak izleme-değerlendirme sistemleri kurması gerekmektedir.

ATÖLYE ÇALIŞMALARI

Öğrenci Çalışma Grubu

Grup Başkanları

Öğr. Gör. Pınar ÖZBEK

İpek Deniz ÖZKAN

Sena Pelin YAVUZ

Eren ÇAM

Katılımcılar

Abdullah ÇELİK

Ahmet Onur OĞUZ

Aykut HAKVERDİ

Beyza ÇETİN

Bilge AKGÜN

Ceyda ERDİN

Demirkan DEMİR

Doğan Can AKDOĞAN

Edanur KAYADUMAN

Elif Rana GÜNDOĞ

Eren OLUT

Halil TİRYAKİ

Ilgın GÜL

Mehmet Burak HORUNLU

Muhammed Emin ALPASLAN

Rüya KINIKIRIK

Senanur DUYAR

Sümeyye GÜRKAN

Şevval EROĞLU

Tutku KARABAŞ

Uğur ALTAN

Ümmühan ERGE

Yağmur AFACAN

Yasin BAÇ

AKADEMİK YAŞAMDA TAM İYİLİK HALİ: İDARİ PERSONEL DEĞERLENDİRMESİ

20 Şubat 2026 tarihinde gerçekleşen "Akademik Yaşamda Tam İyilik Hali Çalıştayı" atölye çalışmalarına Eğitim Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, Kırkpınar Spor Bilimleri Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Tıp Fakültesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Keşan Hakkı Yörük Sağlık Yüksekokulu, Sağlık Hizmetleri MYO, Edirne Sosyal Bilimler MYO, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Genel Sekreterlik, Kalite Koordinatörlüğü, Dış İlişkiler Uygulama ve Araştırma Merkezi, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı, Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Personel Daire Başkanlığı ve Tıp Fakültesi Hastanesinde görev yapmakta olan idari personel katılım sağlayarak görüş ve önerilerini bildirmişlerdir. İdari personelin çalışma yılları 1-5, 6-10, 11-15, 16-20 yıl arasında ve 20 yıl ve üstü olarak değişmektedir. Görev tanımları arasında bilgisayar işletmeni, yüksekokul sekreteri, yazı işleri, satın alma, teknisyen, mali işler, şube müdürü, mühendis, enstitü sekreteri, Erasmus ofis sorumlusu, şoför, güvenlik görevlisi ve temizlik görevlisi yer almıştır. Ayrıca ek olarak çalıştaya katılım sağlayan iki idari personel ile yüz yüze görüşmeler yapılarak akademik tam iyilik hallerini sağlamaya yönelik görüş ve önerileri alınmıştır. Toplanan görüşler doğrultusunda; çalıştayın akademik yaşamda tam iyilik hali konusunda kavramsal bilgi, bilgiye dayalı algı, eğitim ve farkındalık boyutlarında idari personelin bilgi düzeylerini arttırdığı görülmüştür. Çalıştayda yer alan konuşmacıların sunumlarının bilgi verici ve anlaşılır olduğu, aynı zamanda program içeriğinin yeterli olduğu belirlenmiştir. Atölye grup çalışmalarının ayrıca "**Akademik Yaşamda Tam İyilik Hali**" konusunu derinlemesine düşünmelerine katkı sağlandığı ve sürece aktif katılım sağlayıp fikirlerini kolayca ifade edebildikleri görülmüştür. Bununla birlikte atölye çalışmalarında grup olarak çalışmanın verimli olduğu vurgulanmış ve bu tür çalıştayların düzenlenmesinin bilgi ve deneyimlerini artırmalarına katkı sağlayacağı ifade edilmiştir.

1. Farkındalık Düzeyi ve Temel Bulgular

İdari personele ilişkin veriler, akademik yaşamda tam iyilik hali kavramının kurumsal düzeyde nasıl algılandığını ve çalışanların beklentilerini çok boyutlu bir biçimde ortaya koymaktadır. Çalıştay öncesinde bu kavrama dair farkındalığın oldukça sınırlı olduğu, personelin büyük çoğunluğunun kavramı hiç duymadığı ya da dar bir çerçevede değerlendirdiği görülmektedir. Ancak çalıştay sonrasında bilgi düzeyinde belirgin bir artış yaşanmış ve kavramın psikolojik, sosyal ve fiziksel boyutlarıyla birlikte ele alınması gerektiği yönünde bir bilinç gelişmiştir. İdari personelin iyi olma halini belirleyen temel unsurlar olarak motivasyon, psikolojik değer görme ve takdir edilme hususu öne çıkan görüşler arasında olmuştur. Atölye çalışmaları kapsamında katılımcıların daha anlamını tam olarak bilmedikleri hatta hiç duymadıkları bu kavrama ilişkin bilgi düzeylerinin oldukça arttığı belirlenmiştir. Sorunların birlikte ele alınması ve birlikte çözüm yolu üretmelerinin hem sosyalleşmeleri açısından hem de kuruma aidiyet sağlanması açısından önemli olduğu görülmüştür.

Çalıştay sonucunda tüm katılımcıların sorunlarını dile getirmesi onlar için mutluluk yaratırken tespit edilen sorunlarla ilgili geri dönüşlerin sonuçlarını görmek istedikleri belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların farklı idari birimlerden olması da farklı ihtiyaçların dile getirilmesine kolaylık sağlarken birbirlerinin yaşadıkları/yaşayabilecekleri sorunları da görmüş olmaları duygudaşlık gücünü arttırmıştır.

2. Sorun Alanları: PERMA-V Perspektifi

PERMA-V modeli çerçevesinde yapılan değerlendirmeler, idari personelin iş yaşamına ilişkin çeşitli sorun alanlarıyla karşı karşıya kalabildiklerini göstermektedir. Pozitif duygular, bağlılık, sosyal ilişkiler ve fiziksel sağlık gibi alanlarda idari personelin çeşitli görüş ve önerileri bulunmaktadır.

P-Pozitif Duygular (Positive Emotions)

"Umut, merak, neşe, şükran ve huzur seviyesi"

- İdari personel açısından en belirleyici unsurun "psikolojik değer görme" olduğu dikkat çekmektedir. Bununla birlikte üst yönetimin çalıştay sürecine katılımı, çalışanlarda "dinlenme" ve "önemsenme" hissini güçlendirmiştir.
- Birimlerin insan kaynağı kapasitesinin güçlendirilmesi, idari süreçlerin sadeleştirilmesi ve iş yükünün dengeli biçimde planlanması, çalışanların iş doyumunu ve çalışma temposunu olumlu yönde etkileyeceği önemli görülmüştür.
- Balkan Yerleşkesi içerisinde Tıp Fakültesi Hastanesi olması nedeniyle bu yerleşkeden geçen araç trafiği hem ses hem de hava kirliliği yaratabilmektedir. Bu duruma çözüm üretilmesi personelin istekleri arasında yer almıştır.
- Emeğin görülmesi ve başarıların takdir edilmesi duygusu personel açısından önem arz eden konular arasında yer almıştır. Bu durumun iş tatmini ve aidiyet duygusunu doğrudan etkileyebileceği görülmüştür.
- İdari personel sosyal tesis imkânlarının artırılması ve birimler arası sosyal faaliyetlerin (piknik, gezi, konser vb. etkinlikler) iş ortamında pozitif enerji sağlayacağı ve sosyal bağlılığı arttıracağına vurgu yapılmıştır. Ayrıca çalışanlara psikolojik destek verilmesi, özel günlerinde (doğum günü, evlilik yıl dönümü vb.) izin verilmesi ihtiyacı görülmüştür.
- İdari personel tarafından fiziksel alt yapının iyileştirilmesi, iş yükünün adil dağıtılması ve diğer maddelerde de ifade edilen durumlara ilişkin çözüm önerilerinin hayata geçirilmesinin verimliliği arttıracağına ve daha mutlu bir çalışma ortamı sağlanacağına inandıkları belirlenmiştir.

E-Akış ve Bağlılık (Engagement)

"İşe/derse odaklanma, zamanın nasıl geçtiğini anlamama, derin çalışma kapasitesi"

- Verilen görevlerde çalışacak kişinin eğitim ve uzmanlık alanları dikkate alınarak iş yükünün dağıtılması, bazı personelin aşırı yük altında kalmasına neden olabilmekte ve bu durum kurumsal bağlılığı zedeleyebilmektedir. İş/görev paylaşımında bu hususların dikkate alınması önem arz etmektedir.
- Bazı birimlerde yetersiz personel istihdamı, eğitimli ve bilgili personelin azlığı çalışma kapasitesini düşürebilmektedir.
- Çalışanların fiziksel mekân açısından ses izolasyonu olan ve iklimlendirme (soğutma/ısıtma) ortamı uygun olan odalarda çalışması moral ve motivasyonun artması açısından dikkat çeken bir unsur olarak görülebilmektedir.

R-Sosyal İlişkiler (Relationships)

"Güven, aidiyet, yardımlaşma, yalnızlık ve iletişim kalitesi"

- Birimler arası sosyal ve kültürel faaliyetlerin arttırılarak kurum içi iletişim kalitesine ve yardımlaşma duygusunun paylaşılmasına katkı sağlanması beklenmektedir. Özellikle akademik ve idari personelin etkileşim sağlayabileceği etkinliklerin planlaması önemli görülmektedir.
- Personelin bir araya gelip vakit geçirebileceği veya yürüyüş yapabileceği kampüs içinde ortak sosyal tesis imkânlarının arttırılmasının iletişime katkı sağlayabileceği vurgulanmaktadır. Bu tür uygulamalar hem kurumsal aidiyet hem de kurumsal kimlik açısından kurum ve çalışanlar arasında da etkileşime katkı sağlayabilecek niteliktedir.
- Personel arasında etkileşimin sağlanması adına piknik, köy gezileri, baharı karşılama etkinliği, aylık doğum günü partileri gibi çeşitli etkinliklerin anlamlı bağ kurma ortamları yaratabileceği önemli görülmektedir.

M-Anlam (Meaning)

"Yapılan işin/eğitimin bir amaca hizmet etmesi, değer yaratma hissi"

- Birimlerde görev yapmakta olan idari personelin görev tanımlarının net olması önemli görülmektedir. İş yükünün tüm personel arasında dengeli ve adil bir şekilde paylaştırılması, hem hizmet kalitesini yükseltecek hem de çalışanların kurumsal katkı sunma isteğini olumlu yönde destekleyebilecektir.
- Yapılan işlere ilişkin personelin desteklenmesi ve takdir edilmesi "değer katma" hissi açısından oldukça önem arz edebilmektedir.
- Kurumsal süreçlerdeki şeffaflık ve kurumsal iletişimin gücü personel motivasyonu açısından önemli görülmektedir.

A-Başarı ve Yetkinlik (Accomplishment)

"Hedeflere ulaşma, ustalık kazanma, ilerleme kaydetme ve takdir edilme"

- Başarıların kurumsal düzeyde kutlanması, "teşekkür belgesi" ile onurlandırılması ve emekli olan personelin birimden ayrılışında takdir edilmesi (özel bir kutlama) önemli görülmektedir.
- Hizmet içi eğitimlerin arttırılması, motive edici etkinliklerin yapılması, döner sermaye ödeneği almayan personele motive edici katkılar sunulması gibi imkânlar personel için destekleyici olabilmektedir.
- Çalışma ortamındaki huzur ve iş birliği ikliminin korunması adına, iş yükünün birimler ve çalışanlar arasında dengeli ve şeffaf bir biçimde paylaştırılması önem arz etmektedir. Sorumlulukların geniş bir tabana yayılması, tüm personelin kurumsal aidiyet ve yetkinlik duygusunu pekiştirecektir.

Fiziksel Sağlık (Physical Health)

"Uyku, beslenme, hareketlilik ve çalışma ergonomisi"

- Balkan Yerleşkesi genelindeki araç sirkülasyonunun ve kampüs içi mikromobilite (yaya-bisiklet yolları) olanaklarının yeniden düzenlenmesi, daha sessiz ve çevre dostu bir çalışma ortamının sürdürülmesine katkı sağlayacaktır.
- Mevcut yemekhane hizmetlerinin, farklı beslenme tercihlerine ve sağlık ihtiyaçlarına (vejetaryen, diyet menü vb.) yönelik alternatiflerle zenginleştirilmesi, kampüs yaşam kalitesini ve fiziksel iyilik halini destekleyen önemli bir adım olacaktır.
- Kampüslerde spor alanların arttırılması ve binaların iklimlendirme (ısıtma-soğutma) koşulları fiziksel sağlık açısından önemli görülmektedir.

Finansal İyilik Hali (Financial Well-being)

"Finansal güvenlik, akademik/idari süreçlerin mali yönetimi, gelecek kaygısı"

- İdari personele yönelik ek ödemelerin planlanması, yurt içi veya yurt dışı görevlendirme imkânlarının sunulması önemli görülmektedir.
- Acil durumlara yönelik bir dayanışma veya destek fonunun ayrılması ve ihtiyaç durumunda kullandırılması geleceğe dair finansal güvenlik hissi açısından değerli bulunmaktadır.

Trakya Üniversitesi idari personelinin kurumsal iyilik haline ilişkin çalıştay bulguları, PERMA-V modeli çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler, çalışanların iş yaşamına dair bütüncül bir perspektif sunmakta ve pozitif duygular, bağlılık, sosyal ilişkiler, anlam, başarı ve fiziksel sağlık gibi temel boyutlarda çeşitli görüş ve beklentilerin varlığına işaret etmektedir.

Elde edilen bulgular bir bütün olarak ele alındığında, personelin kurumsal aidiyet ve psikolojik değer görme ihtiyacının ön plana çıktığı görülmektedir. Emeğin görünür kılınması, başarıların takdir edilmesi ve görev dağılımının bireysel uzmanlıklarla örtüşür biçimde yeniden düzenlenmesi, çalışma motivasyonunu ve kuruma bağlılığı güçlendirme potansiyeli taşıyan öncelikli beklentiler arasında yer almaktadır. Öte yandan, fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal etkileşim olanaklarının artırılması ve kurumsal süreçlerde şeffaflığın sağlanması da personelin iyilik halini destekleyecek yapısal adımlar olarak değerlendirilmektedir. Tüm bu bulgular, kurumsal gelişim sürecinin yalnızca teknik ve idari düzenlemelerle olmaktan ziyade insan odaklı, katılımcı ve bütünleşik bir yaklaşımla şekillendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

3. Çalıştayın Etkileri ve Yapısal Sorunlar

Çalıştayın en faydalı bulunan boyutlarına ilişkin katılımcı geri bildirimleri değerlendirildiğinde üç temel unsurun öne çıktığı görülmektedir. Bunların ilki ve en belirgin olanı, atölye ve grup çalışmalarına dayalı uygulamalı yapının benimsenmesidir. Katılımcılar, pasif bir dinleyici konumunda kalmak yerine sürece etkin biçimde dahil olabildikleri bu bölümleri çalıştayın en verimli kısımları olarak nitelendirmiştir. Fikirlerin özgürce dile getirilebildiği ve kendini ifade etme imkânı sunan bu demokratik ortamın, katılımcılar tarafından özellikle değerli bulunduğu görülmektedir. İkinci önemli unsur, üst yönetimin çalıştay sürecine doğrudan katılım sağlamasıdır. Yöneticilerin değerlendirme oturumuna iştirak etmesi, katılımcılarda sorunların yalnızca dile getirilmekle kalmayıp ilgili merciler tarafından dinlendiği ve çözüme kavuşturulmasına yönelik bir iradenin var olduğu hissini uyandırmış, bu durum kurumsal aidiyet ve önemseniyor olma algısını güçlendirmiştir. Üçüncü unsur ise çalıştayın somut çıktılar üretme kapasitesidir. Tüm gruplardan derlenen bulguların özet sunumlar aracılığıyla katılımcılarla paylaşılması ve örnek uygulamaların aktarılması, harcanan emeğin görünür bir ürüne dönüştüğü algısını pekiştirmiş ve genel tatmin düzeyini olumlu yönde etkilemiştir.

Çalıştayın katılımcıların bilgi ve yeterliliklerine katkısına ilişkin bulgular incelendiğinde sürecin yalnızca bir bilgi aktarım ortamı olmanın dışında bizzat tam iyilik halinin deneyimlendiği bir zemin olarak algılandığı görülmektedir. Katılımcılar, çalıştay aracılığıyla kurumun mevcut durumunu bütüncül bir perspektiften değerlendirme ve birimler arası ortak sorunları fark etme fırsatı bulmuşlardır. Öte yandan personelin çalıştaya katılımı ile psikolojik açıdan değer görme hissi, farklı birim ve unvanlardan katılımcılarla kurulan özgün iletişim ortamı ve ortak sorunlar etrafında gerçekleşen fikir alışverişiyle birlikte tam iyilik halinin sosyal ve entelektüel boyutlarını bizzat yaşatan bir deneyim olarak tanımlanmıştır. Bu bulgular, kurumsal iyilik hali çalışmalarının salt bir bilgilendirme işlevinin ötesinde katılımcılarda kalıcı bir motivasyon, aidiyet ve öz yeterlilik algısı oluşturma kapasitesi taşıdığını ortaya koymaktadır.

Üniversite genelinde yapısal sorunlara yönelik olarak ise idari personelinin kurumsal yaşamına ilişkin birbiriyle örtüşen ve birbirini pekiştiren yapısal bulgular ortaya çıkmaktadır. Bu bulgular, sorunların tekil ya da birbirinden bağımsız olmadığını, aksine birbiriyle bağlantılı, sistemik bir nitelik taşıdığını açıkça göstermektedir. En belirgin yapısal öneri, psikolojik değer görme, takdir edilme ve görünürlük talebi olmuştur. Çalıştaya yönelik idari personelin görüşleri kapsamında ortaya çıkan bu durum başarıların ödüllendirilmesine yönelik kurumsal bir mekanizmanın oluşturulması gerekliliğini ortaya koymaktadır. İkinci olarak iş yükü dağılımında personelin uzmanlık alanı ve gerçekleştirmekte olduğu iş kapasitesi dikkate alınarak görevlendirilme talebi gündeme gelmektedir. Bunun yanı sıra fiziksel ve çevresel altyapıda ortaya çıkabilen sorunların çözümü -örneğin yoğun araç trafiği, iklimlendirme koşulları, beslenme olanakları gibi durumlar- yalnızca fiziksel açısından değil, psikolojik iyilik halini de doğrudan etkileyen çevresel etkenler olarak gündeme gelmektedir. Son olarak birimler arası iletişimin sağlanması ve idari personelin karar alma mekanizmalarına dahil edilmesi gibi konular da çalışanların kuruma olan aidiyet duygusunu ve güven algısını arttırabilecek unsurlar olarak öne çıkmaktadır.

Değerlendirme ve Öneriler

Trakya Üniversitesi bünyesinde gerçekleştirilen çalıştay çalışmaları kapsamında yürütülen sistematik değerlendirmeler sonucunda kurumun "tam iyilik hali" düzeyini yükseltmeye yönelik çeşitli görüş ve öneriler bulunmaktadır. Bu alanların ilkini oluşturan adil iş yükü yönetimi ve personel planlaması bağlamında mevcut idari kadro yapılanmasında insan kaynağının daha dengeli dağıtılması ve görev tanımlarının netleştirilmesi, çalışanların mesleki motivasyonunu artıracaktır.

Kurumsal işleyiş verimliliğini en üst seviyeye çıkarmak amacıyla birim bazlı süreç iyileştirmelerinin yapılması faydalı görülmektedir. Bu sorunların çözümüne yönelik olarak birim bazında kapsamlı iş yükü analizleri gerçekleştirilmesi, personelin uzmanlık ve niteliklerine uygun pozisyonlarda görevlendirilmesi ile şeffaf ve erişilebilir bir yönetim anlayışının kurumsallaştırılması öngörülmektedir.

İkinci ve üçüncü öncelikli alanlar sırasıyla kampüs yaşam kalitesi ile fiziksel altyapının geliştirilmesi ve kurumsal aidiyet ile psikolojik güvenlik kültürünün güçlendirilmesi olarak belirlenmiştir. Kampüs ortamında araç trafiğinin yeniden düzenlenmesi, yeşil alanların korunması, teknolojik altyapının modernize edilmesi ve sağlıklı beslenme seçeneklerinin çeşitlendirilmesi fiziksel ve zihinsel iyilik halinin iyileştirilmesi açısından öncelikli tedbirler arasında değerlendirilmektedir. Bunlara ek olarak sistemli bir takdir ve ödüllendirme mekanizmasının oluşturulması, birimler arası iletişimin ve yönetim süreçlerinde şeffaflığın artırılması, çalışanların kuruma bağlılık duygusunu pekiştirmek ve psikolojik güvenliği tesis etmek bakımından belirleyici bir işlev üstlenmektedir.

Çalıştayın en güçlü yönleri ele alındığında öne çıkan atölye çalışmaları, idari personelin aktif katılım ihtiyacını ve bu tür katılımcı ortamların kurumsal yapı içinde daha geniş bir zemine oturtulması gerektiğini göstermektedir. Katılımcılar; kendilerini ifade edebildikleri, fikirlerini paylaşabildikleri ve doğrudan sürece dahil oldukları bu ortamları en verimli bölüm olarak değerlendirmiştir. Çalıştay sürecinde başarıyla deneyimlenen açık ve katılımcı iletişim modelinin kurumsal kültüre entegre edilmesi, birimler arası yatay iletişim kanallarının daha da güçlendirilmesi yönündeki beklentiyi ortaya koymuştur. Özellikle üst yönetimin çalıştaya katılımının yarattığı olumlu etki, idari personelin yönetim tarafından dinlenmeye ve sürece dahil edilmeye ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

Geri bildirimlerde öne çıkan bir diğer önemli husus, zaman ve süreç yönetimine ilişkindir. Çalıştayın tek günle sınırlı kalması ve özellikle atölye çalışmalarına ayrılan sürenin az bulunması, katılımcıların derinlemesine ve uygulamaya dönük süreçlere ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, üniversitede yürütülen hizmet içi eğitim ve gelişim faaliyetlerinin daha uzun soluklu, uygulama temelli ve etkileşimli öğrenme süreçleriyle desteklenmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Katılımcıların çalıştay sonrası beklentileri incelendiğinde en güçlü vurgunun sürdürülebilirlik ve uygulama olduğu görülmektedir. İdari personel, bu tür çalışmaların tek seferlik etkinlikler olarak kalmamasını, düzenli aralıklarla tekrarlanmasını ve en önemlisi ortaya çıkan sonuçların kurumsal düzeyde hayata geçirilmesini talep etmektedir. Bu bağlamda çalıştay çıktılarının izlenmesi, değerlendirilmesi ve uygulamaya aktarılması için sistematik bir mekanizmanın kurulması gerekmektedir. Bunun yanı sıra idari personelin önerdiği gelecek eğitim başlıkları arasında yer alan yapay zekâ ve dijitalleşme talepleri değişen iş yapış biçimlerine uyum ihtiyacını yansıtırken psikolojik dayanıklılık, ofis ergonomisi, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konular, çalışanların hem zihinsel hem fiziksel açıdan desteklenme gereksinimini açıkça ortaya koymaktadır.

Tüm bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde üniversitenin idari personelinin farkındalık geliştirmeye açık, katılıma istekli ve çözüm üretmeye hazır bir profil sergilemekte olduğu ancak bu potansiyelin kurumsal yapı tarafından çalıştayın ötesinde desteklenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu kapsamda "tam iyilik hali" yaklaşımı yalnızca kavramsal bir çerçeve olarak kalmayıp somut politika ve uygulamalarla desteklenen bir yönetim

anlayışı haline getirilmesi gerekmektedir. Özellikle başvuru ve destek mekanizmalarının netleştirilmesi, çalışanların karar süreçlerine daha aktif katılımının sağlanması, hizmet içi eğitimlerin uygulama temelli olarak yeniden yapılandırılması ve çalıştay çıktılarının izlenmesine yönelik kurumsal bir sistem kurulması, bu alandaki en temel gereklilikler olarak öne çıkmaktadır.

ATÖLYE ÇALIŞMALARI

İdari Personel Çalışma Grubu

Grup Başkanları

Hüseyin TÜRKEL

İsmail TINMAZ

Katılımcılar

Ali KÖŞE

Atacan KESKİN

Belis TURAN

Belis TUTMAZ ÇALIŞKAN

Cansu AVCI

Ceyda DURSUN

Erdal CANBAY

Erkan ÇAKIR

Eyüp ASLAN

Fedai AKGÜN

Habibe GÖKTAŞ

Hafize SARIBAŞOĞLU

Halise GİRGİN

Hülya İPEK

Hüseyin KARABIYIK

İbrahim AĞAZ

İbrahim İNCE

İlknur KARAMAN AYDOĞAR

Kubilay GÖKTAŞ

Mesut ZEKİOĞLU

Ömer Şahin SAKIZCIOĞLU

Özay AK

Seda AKYÜZ

Tahir ÖZÖLMEZ

Talih ERDİNÇ

AKADEMİK YAŞAMDA TAM İYİLİK HALİ: AKADEMİK PERSONEL DEĞERLENDİRMESİ

20 Şubat 2026 tarihinde gerçekleşen "Akademik Yaşamda Tam İyilik Hali" çalıştayı atölye çalışmalarına Tıp Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Mimarlık Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, Kırkpınar Spor Bilimleri Fakültesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Devlet Konservatuarı, Edirne Sosyal Bilimler MYO, Sağlık Hizmetleri MYO, Edirne Teknik Bilimler MYO, Havsa MYO, Kalite Koordinatörlüğü ile Teknoloji Araştırma ve Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezinde görev yapmakta olan akademik personel katılım sağlayarak görüş ve önerilerini bildirmişlerdir. Akademik personelin çalışma yılları 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 yıl arasında ve 26 yıl üzeri şeklinde değişirken ünvanları da Prof. Dr., Doç. Dr., Dr. Öğr. Üyesi, Öğr. Gör. ve Arş. Gör. olarak değişmektedir. Ayrıca çalıştaya katılım sağlayan iki akademik personel ile yüz yüze görüşmeler yapılarak akademik tam iyilik hallerini sağlamaya yönelik görüş ve önerileri alınmıştır. Toplanan görüşler doğrultusunda; çalıştayın akademik yaşamda tam iyilik hali konusunda kavramsal bilgi, bilgiye dayalı algı, eğitim ve farkındalık boyutlarında akademisyenlerin bilgi düzeylerini arttırdığı görülmüştür. Çalıştayda yer alan konuşmacıların sunumlarının bilgi verici ve anlaşılır olduğu, bunun yanında program içeriğinin yeterli olduğu belirlenmiştir. Atölye grup çalışmalarının ayrıca "**Akademik Yaşamda Tam İyilik Hali**" konusunu derinlemesine düşünmelerine katkı sağlandığı ve aktif katılım sağlayıp fikirlerini kolayca ifade edebildikleri görülmüştür. Bununla birlikte atölye çalışmalarında grup olarak çalışmanın verimli olduğu vurgulanmış ve bu tür çalıştayların düzenlenmesinin bilgi ve deneyimlerini artırmalarına katkı sağlayacağı ifade edilmiştir.

1. Farkındalık Düzeyi ve Temel Bulgular

Akademisyenlere ilişkin bulgular, akademik yaşamda tam iyilik halinin çok katmanlı ve karmaşık bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Çalıştaya farklı ünvan, kıdem ve birimlerden akademisyenlerin katılması, verilerin temsil gücünü artırmaktadır. Çalıştay öncesinde kavrama dair farkındalığın sınırlı olduğu, dar ve yüzeysel tanımlandığı, kavramın daha çok mesleki tatmin ve fiziksel koşullarla ilişkilendirildiği görülmektedir. Ancak çalıştay sonrasında bu algının genişlediği ve bütüncül bir bakış açısı kazanımı sağladığı görülürken iyilik halinin psikolojik, sosyal ve fiziksel boyutlarıyla birlikte ele alındığı anlaşılmaktadır. Akademik personelin iyi olma halini belirleyen temel unsurlar olarak uygun çalışma ortamı ve fiziksel koşullar yanında özgür olma, kaygı hissetmeme ve ödüllendirilme gibi çeşitli hususlar gündeme gelmiştir. Gerçekleştirilen atölye çalışması neticesinde de çalıştay öncesi tam iyilik hali konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları, çoğunluğun bu kavramı duymadıkları, bu konuda bilinçli ve farkındalık düzeylerinin yeterli olmadığı, "**well-being**" kavramının akademik bağlamdaki anlamına hâkim olmadıkları görülmektedir. Çalıştay sonrası ise tüm katılımcıların bu kavrama ilişkin bilgi ve farkındalık durumlarının üst düzeyde olduğu görülmüştür.

Çalıştayın akademik personelin "**akademik yaşamda tam iyilik hâli**" konusunda farkındalıklarını anlamlı derecede artırdığı belirlenmiştir. Çalıştay sonucunda katılımcıların sorunlarını dile getirmesi ve birlikte öneri ve görüşlerde bulunmaları kendi aralarında hem memnuniyet hem de iş birlikli çalışma gücünü arttırmıştır. Ayrıca farklı akademik birimlerden katılımcıların bir arada bulunması farklı disiplinlere özgü ihtiyaçların görünür kılınmasına katkı sağlarken kendi alanı dışındaki sorunları anlamlandırma konusunda da deneyim kazanmalarına katkı sağlandığı gözlemlenmiştir.

2. Sorun Alanları: PERMA-V Perspektifi

PERMA-V modeli çerçevesinde yapılan değerlendirmeler, akademik personelin iş yaşamına ilişkin çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalabildiklerini göstermektedir. Pozitif duygular, bağlılık, sosyal ilişkiler ve fiziksel sağlık gibi alanlarda akademik personelin çeşitli görüş ve önerileri bulunmaktadır.

P-Pozitif Duygular (Positive Emotions)

"Umut, merak, neşe, şükran ve huzur seviyesi"

- Akademisyenlerin Balkan Yerleşkesi'ndeki kontrolsüz araç trafiğinin yarattığı gürültü ve hava kirliliği nedeni ile çeşitli endişeleri gündeme gelmiştir. Bununla birlikte personel sayısının azlığı nedeniyle oluşabilen stres, huzurlu bir çalışma ortamının önündeki en büyük engellerden biri olarak görülmektedir.
- Akademisyenlerin yayın, proje, patent vb. başarılarının akademik kurullarda kutlanması ve "teşekkür belgesi" gibi somut yöntemlerle onurlandırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Emeğin görünür olması ve takdir edilmesi, iş tatminini ve aidiyet duygusunu doğrudan etkileyen bir unsur olarak kabul edilmektedir.
- Fazla iş yükü ve idari sorumlulukların çok oluşu, personelin motivasyonunu engelleyebilmektedir. Bununla birlikte sosyal etkileşimi arttırmaya yönelik "Proje Kafe" gibi ortak alanların artışı ve birimler arası sosyal faaliyetlerin planlanması iş ortamındaki pozitif enerjiye ve sosyal bağlılığa değer katabilecektir.
- Akademik merakı ve gelişimi desteklemek adına kişisel zaman dilimlerinin artışına yönelik istekler öne çıkmaktadır. Mentörlük sistemi ve uluslararası araştırma olanaklarına erişime yönelik destekler, akademik keşif ve ilerleme motivasyonu açısından önemli görülmektedir.
- Akademik personel, fiziksel alt yapı imkânlarının sağlanması ve adil iş yükü dağıtılması ile verimliliğin artacağına ve olumlu bir çalışma ortamının oluşacağına dair güçlü beklentiler sunmaktadır.

E-Akış ve Bağlılık (Engagement)

"İşe/derse odaklanma, zamanın nasıl geçtiğini anlamama, derin çalışma kapasitesi"

- Akademik çalışmaların sağlıklı ve derinlemesine yürütülebilmesi için teknolojik donanımlı ofis ve laboratuvar gibi alanların artışının işe odaklamaya değer katabileceği görülmektedir.
- Akademik üretim ve kişisel gelişim için zaman dilimlerinin yaratılması ve kesintisiz sürdürülebilmesi derin çalışma kapasitesi açısından önemli görülmektedir.
- İlgili görevlendirmelerin akademik yetkinlik ve uzmanlık alanlarına göre dağıtılmasının yanı sıra iş yükü paylaşımında da homojen dağılım sağlanmasının sistem içerisinde herkesin görev alması ve sorumlu olmasının kurumsal bağlılığa değer katacağı düşünülmektedir.

R-Sosyal İlişkiler (Relationships)

"Güven, aidiyet, yardımlaşma, yalnızlık ve iletişim kalitesi"

- Birimler arası çeşitli konularda sosyal ve kültürel faaliyetlerin planlamasının kurum içindeki iletişim kalitesini ve yardımlaşma duygusunu arttırabileceği düşünülmektedir.
- Akademisyenlerin bir araya gelip sinerji oluşturabileceği "Proje Kafe" gibi sosyal mekânların çok daha fazla olması ve bu sayede disiplinler arası etkileşimin sağlanabileceği görüşü önem arz etmektedir.
- Kurumsal aidiyet ve kimlik duygusunun artışına yönelik çalışanların kurum ve birbirleriyle iletişim kurabileceği profesyonel ve sosyal ilişkilerin varlığı önemli görülmektedir. Bu konudaki çalışmalar akademik personel açısından dikkat çekmektedir.

M-Anlam (Meaning)

"Yapılan işin/eğitimin bir amaca hizmet etmesi, değer yaratma hissi"

- Eğitim-öğretim alanına ve araştırma alanına yönelik görev tanımlarının net olması durumu ve ayrıca idari görevlerin de akademik iş yükü olarak değerlendirilmesi hususu akademik personelin yaptığı işin bir amaca hizmet ettiği duygusunu ve motivasyonunu arttırabilecek bir unsur olarak değerlendirilmektedir.
- Gerçekleştirilen akademik araştırmaların ve toplumsal katkı çalışmalarının görünür olması akademik personelde "değer yaratma" hissini arttırabilecek bir unsur olarak değerlendirilmektedir.
- Yerel sorunlara yönelik projelerin artışı ve desteği, üniversite-şehir bütünleşmesi açısından akademik çalışmaların toplumsal fayda yaratma potansiyelini ve işin anlamına yönelik değeri arttırabilecektir.

A-Başarı ve Yetkinlik (Accomplishment)

"Hedeflere ulaşma, ustalık kazanma, ilerleme kaydetme ve takdir edilme"

- Başarıların (yayın, proje vb.) kurumsal düzeyde kutlanması ve "teşekkür belgesi" gibi yöntemlerle onurlandırılması, ilerleme kaydetme hissi açısından çok önemli görülmektedir.
- Bazı zamanlar proje süreçlerinde ortaya çıkabilen bürokratik zorluklar ve/veya finansal sıkıntılar ya da bazı durumlarda kongre katılım desteğinin yeterli düzeyde olmayışı, sürece dayalı engel olarak personelin hedeflerine ulaşma kapasitesini kısıtlayabilmektedir.
- Toplumsal açıdan sosyal sorumluluklara yönelik etkinlikler; yayın, proje ve patent başarıları gibi değerlendirilip araştırmacının yetkinlik duygusuna olumlu katkı sağlayabilmektedir.

Fiziksel Sağlık (Physical Health)

"Uyku, beslenme, hareketlilik ve çalışma ergonomisi"

- Balkan Yerleşkesi'nde araç trafiğinin yarattığı gürültü ve hava kirliliği, çalışma ergonomisini ve fiziksel sağlığı olumsuz etkileyebilen çevresel faktörler arasında en büyük dış etken olarak yer almaktadır.
- Yemekhanelerde sağlıklı alternatifler (taze meyve, sebze, salata, diyet ve vejetaryen menüleri) gibi çeşitli beslenme imkânları fiziksel sağlık açısından önemli görülmektedir.
- Kampüs genelinde spor alanlarının artışının ve kullanım imkânlarının sağlanması ve binaların iklimlendirme (ısıtma-soğutma) koşullarının iyileştirilmesi fiziksel iyilik hali açısından önemli görülmektedir.

Finansal İyilik Hali (Financial Well-being)

"Finansal güvenlik, akademik/idari süreçlerin mali yönetimi, gelecek kaygısı"

- Gerçekleştirilen/gerçekleştirilecek akademik çalışmaların maliyetlerinin karşılanmasındaki güçlükler personelde finansal kaygı yaratabilmektedir.
- Acil durumlar için bir dayanışma veya destek fonunun bulunması, personelin geleceğe dair finansal güvenlik hissine katkı sağlayabilecek ve kurumsal aidiyet duygusunu pekiştirebilecek önemli bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir.

Trakya Üniversitesi akademik personelinin kurumsal iyilik haline ilişkin çalıştay bulguları, PERMA-V modeli çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler, çalışanların iş yaşamına dair bütüncül bir perspektif sunmakta ve pozitif duygular, bağlılık, sosyal ilişkiler, anlam, başarı ve fiziksel sağlık gibi temel boyutlarda çeşitli görüş ve beklentilerin varlığına işaret etmektedir.

Elde edilen bulgular bir bütün olarak ele alındığında, kurumsal iyilik halini etkileyen birbirine bağlı çeşitli unsurları gün yüzüne çıkarmaktadır. Başarıların görünür kılınması ve takdir edilmesi, idari işlerin akademik iş yükü kapsamında ele alınması, iş yükünün uzmanlık alanlarıyla uyumlu biçimde dağıtılması, birimin iş yükü dağılımında homojen olunması, disiplinler arası etkileşimi besleyecek sosyal mekânların oluşturulması; motivasyon, aidiyet ve kurumsal bağlılık açısından öncelikli beklentiler olarak öne çıkmaktadır. Fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sağlıklı beslenme olanaklarının çeşitlendirilmesi ve kampüs içi çevresel sorunların giderilmesi de personelin fiziksel ve zihinsel iyilik halini doğrudan etkileyen yapısal gereksinimler arasında yer almaktadır. Akademik çalışmaların finansal sürdürülebilirliğinin güvence altına alınması ve olası acil durumlara yönelik kurumsal destek mekanizmalarının hayata geçirilmesi ise finansal güvenlik algısını güçlendirerek kuruma duyulan güveni pekiştirme potansiyeli taşımaktadır.

3. Çalıştayın Etkileri ve Yapısal Sorunlar

Akademik personelin çalıştaya ilişkin geri bildirimleri incelendiğinde en yüksek verimin elde edildiği alanın atölye çalışmaları ve grup çalışmalarına dayalı uygulamalı süreçler olduğu görülmektedir. Katılımcılar, pasif bir dinleyici konumunda kalmak yerine sürece etkin biçimde dahil olabildikleri bu bölümleri çalıştayın en değerli kısmı olarak nitelendirmiş ve sorunların yalnızca dile getirilmekle kalmayıp ortaklaşa çözüm önerilerine dönüştürüldüğü bu yapının farkındalık ve motivasyon üzerinde belirgin bir etki yarattığını vurgulamıştır. Üniversitenin farklı birim ve disiplinlerinden katılımcıların bir arada bulunması ise kurumsal sınırları esnetmiş, farklı perspektiflerin buluştuğu bu ortamın zihin açıcı ve bütüncül bir bakış açısı kazandırıcı olduğu ifade edilmiştir. Konuşmacıların sunumları, özellikle somut uygulama örneklerine yer verilmesi bakımından ilham verici bulunmuş ve kavramsal çerçevenin pratiğe nasıl yansıtılabileceğini göstermesi açısından değerli görülmüştür.

Katılımcıların çalıştaya ilişkin genel değerlendirmeleri, etkinliğin yarattığı farkındalık ve memnuniyeti teyit ederken sürecin sürdürülebilirliğine yönelik güçlü bir beklentiyi de gün yüzüne çıkarmaktadır. Öne çıkan en ortak ve kararlı talep, çalıştayın tek seferlik bir etkinlik olarak kalmaması, tespit edilen sorunların somut eylem planlarına dönüştürülmesi ve iyilik hali kavramının kurumsal kültürün kalıcı bir parçası haline getirilmesidir. Yöntemsel açıdan ise atölye çalışmalarına ayrılan sürenin artırılması, konu başlıklarının önceden paylaşılması, daha odaklı ve periyodik etkinliklerin düzenlenmesi ile kavramsal çerçevenin somut uygulama örnekleriyle desteklenmesi önerilmektedir. Tüm bu yapıcı geri bildirimlerin yanı sıra katılımcıların, çalıştayın genel atmosferini olumlu ve verimli buldukları da açıkça görülmektedir.

Çalıştayın katılımcıların bilgi ve yeterliliklerine katkısına ilişkin bulgular incelendiğinde katılımcılar çalıştay öncesinde kavramı büyük ölçüde yalnızca fiziksel çalışma koşulları ya da mesleki mutlulukla özdeşleştirirken çalıştay sonrasında kavramın psikolojik, sosyal, fiziksel ve kurumsal boyutları kapsayan çok katmanlı bir yapıya sahip olduğunu fark ettikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra öğrenci, akademisyen ve idari personelin bütününü kapsayan sistemik bir perspektif kazanıldığı ve bu bütüncül bakışın öğretim

süreçlerine de yansıdığı anlaşılmıştır. Bununla birlikte çalıştayın akademik personel için yalnızca bir bilgilendirme etkinliği olmadığı, kavramsal çerçeveyi genişleten, öz yeterlilik algısını güçlendiren ve bağımsız araştırma güdüsü oluşturan dönüştürücü bir öğrenme deneyimi işlevi olarak görüldüğü anlaşılmaktadır.

Üniversite genelinde yapısal sorunlara yönelik olarak ise akademik personelin üniversite genelindeki yapısal sorunlara ilişkin görüşlerinin birbirini tutarlı biçimde destekleyen ve birkaç temel eksen etrafında yoğunlaşan bir tablo ortaya koyduğu görülmektedir. En belirgin yapısal sorun, çok rollülük ve buna bağlı mesleki yıpranma olarak kabul edilebilir. Eğitim, araştırma ve klinik birimlerde sağlık profesyoneli rolleri ve idari sorumlulukların aynı anda yürütülmesi, zaman baskısını artırmakta ve tükenmişlik riskini yükseltmektedir. Kurumsal gelişim açısından akademisyenler; adil iş yükü dağılımı, araştırma için korumalı zaman dilimlerinin oluşturulması, kampüs yaşam kalitesinin artırılması ve takdir sisteminin güçlendirilmesi gibi öneriler sunmaktadır. Özellikle başarıların görünür kılındığı ve somut biçimde ödüllendirildiği bir yapının kurulması, akademik motivasyonu artıracak önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca teknolojik altyapının yetersizliği ve fiziksel mekân eksiklikleri, akademik faaliyetlerin verimliliğini sınırlayan yapısal engeller arasında yer almaktadır. Buna karşın akademisyenleri motive eden en güçlü unsurun bilimsel üretim yapabilme ve öğrencilerin hayatına katkı sağlama isteği olduğu görülmektedir.

Değerlendirme ve Öneriler

Trakya Üniversitesi bünyesinde gerçekleştirilen çalıştay çalışmaları kapsamında yürütülen sistematik değerlendirmeler sonucunda kurumun "tam iyilik hali" düzeyini yükseltmeye yönelik çeşitli görüş ve öneriler bulunmaktadır. Bu alanların ilkini oluşturan çok görevlilik ve iş yükü yönetimi bağlamında, akademik personelin en yoğun biçimde dile getirdiği sorun; araştırma, eğitim-öğretim ve klinik hizmet yükümlülüklerinin eş zamanlı olarak sürdürülmesinden kaynaklanan mesleki yıpranmadır. Görevlerin bireysel uzmanlıkla örtüşmesi ve görev sayısının dikkate alınması önemli bir husus olarak görülmektedir. Haftalık programlarda yalnızca araştırmaya ayrılmış kesintisiz zaman dilimlerinin oluşturulması, görev dağılımının yeniden yapılandırılması ve idari yüklerin akademik iş yükü tanımına dâhil edilerek dengelenmesi öncelikli beklentiler arasında yer almaktadır.

İkinci öncelikli alan olarak teknolojik donanım ve laboratuvar olanaklarının daha olumlu hale getirilmesidir. Bununla birlikte dağınık yerleşke düzeni de araştırma kapasitesini, öğrenci deneyimini ve hizmet kalitesini etkileyen bütüncül bir altyapı sorunu olarak tanımlanmaktadır. Kampüs içi araç trafiğinin yarattığı gürültü ve hava kirliliği de çalışma ortamını olumsuz etkileyen çevresel bir etken olarak öne çıkmaktadır. Teknolojik donanımın yenilenmesi, işlevsel laboratuvarların kurulması ve bina iklimlendirme koşullarının iyileştirilmesi öncelikli çözüm adımları olarak talep edilmektedir. Üçüncü öncelikli alan olarak ise yayın, proje ve sosyal sorumluluk alanlarındaki başarıların kurumsal düzeyde görünür kılınması ile adil bir ödüllendirme sisteminin bulunması durumunun akademisyenlerin aidiyet ve anlam duygusunu arttırabileceğine vurgu yapılmaktadır. Motivasyonun büyük ölçüde içsel kaynaklara dayandığı bu ortamda kurumsal takdirin önemi dikkat çekmektedir. Bununla birlikte akademik başarıların somut yöntemlerle kutlanması, performansa dayalı bir destek sisteminin oluşturulması ve mentörlük mekanizmalarının hayata geçirilmesi öncelikli adımlar olarak değerlendirilmektedir.

Çalıştayın en güçlü yönleri ele alındığında öne çıkan unsurun atölye ve grup çalışmalarına dayalı uygulamalı yapı olduğu görülmektedir. Katılımcılar pasif dinleyici konumundan çıkarak sürece etkin biçimde dahil olmuş ve sorunların ortaklaşa çözüm önerilerine

dönüştürüldüğü bu format hem farkındalık hem de motivasyon üzerinde kalıcı bir etki yaratmıştır. Farklı fakülte, birim ve unvanlardan katılımcıların aynı ortamda buluşması kurumsal sınırları esnetmiş, birbirinin sorunlarını görme ve anlama fırsatı sunarak dayanışma ve aidiyet duygusunu güçlendirmiştir. Üst yönetimin değerlendirme oturumuna katılımı ise sorunların ilgili merciler tarafından dinlendiği ve çözüme kavuşturulmasına yönelik kurumsal bir iradenin var olduğu hissini uyandırarak psikolojik güvenlik algısını pekiştirmiştir. Tüm bunların yanı sıra çalıştay, tam iyilik hali kavramının çok boyutlu ve bütüncül bir perspektiften ele alınmasına zemin hazırlamıştır. Ölçüm verileriyle de desteklenen bu kavramsal dönüşüm, etkinliğin salt bir bilgilendirme sürecinin ötesinde gerçek bir öğrenme deneyimine dönüştüğünü ortaya koymaktadır. Grup çalışmalarından derlenen bulguların somut bir sonuç raporuna dönüştürülmesi de katılımcıların harcadıkları emeğin karşılık bulduğu hissini pekiştirerek genel tatmin düzeyini olumlu yönde etkilemiştir.

Katılımcıların çalıştay sonrasına yönelik beklentileri incelendiğinde, en güçlü ve en ortaklaşa dile getirilen vurgunun sürdürülebilirlik ve somut eyleme dönüşüm talebi olduğu görülmektedir. Çalıştayın tek seferlik bir etkinlik olarak kalmaması, tespit edilen sorunların somut eylem planlarına dönüştürülmesi ve sürecin belirli aralıklarla tekrarlanarak kurumsal kültürün kalıcı bir parçası haline getirilmesi, katılımcıların en net ve kararlı biçimde ortaya koyduğu beklenti olmuştur. Buna ek olarak çalıştay bulgularının ilgili mercilere iletilmesi ve geri dönüşlerin kamuoyuyla paylaşılması da şeffaflık ve güven açısından önemli bir talep olarak öne çıkmaktadır. Yöntemsel açıdan ise atölye çalışmalarına ayrılan sürenin artırılması, konu başlıklarının önceden katılımcılarla paylaşılması ve kavramsal çerçevenin somut uygulama örnekleriyle desteklenmesi gelecek etkinliklerin verimliliğini artırmaya yönelik yapıcı öneriler olarak kaydedilmiştir. Tüm bu beklentilerin ortak paydası, çalıştayın yalnızca bir farkındalık yaratma aracı olmanın ötesinde, kurumsal dönüşümü tetikleyen, izlenen ve hesabı sorulan bir sürecin başlangıç noktası olarak konumlandırılması gerektiğidir.

Tüm bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde akademik personel açısından üniversitenin temel sorununun salt bilgi üretimi olmayıp bu bilginin kurumsal düzeyde uygulanabilir politikalara dönüştürülme ihtiyacı olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle üniversite yönetiminin **"tam iyilik hali"** yaklaşımını yalnızca teorik bir çerçeve olarak benimsemekle yetinmeyip ölçülebilir hedefler, somut uygulamalar ve düzenli izleme-değerlendirme süreçleriyle desteklenen bir kurumsal stratejiye dönüştürmesi gerekmektedir. Ayrıca akademik personelin karar alma süreçlerine daha aktif katılımının sağlanması, disiplinler arası etkileşim alanlarının artırılması ve çalıştay çıktılarının şeffaf bir biçimde uygulamaya aktarılması bu sürecin başarısı açısından kritik öneme sahiptir. Akademisyenler ayrıca çalıştayın bir başlangıç olduğunu ve elde edilen bulguların somut politikalara dönüştürülmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Bununla birlikte en güçlü vurgunun sürdürülebilirlik ve eylem planı ihtiyacı üzerinde yoğunlaştığı dikkat çekmektedir; "yol haritası oluşturulmalı", "somut adımlar atılmalı" ve "ilerleme gözlemlenmeli" şeklindeki ifadeler akademisyenlerin yalnızca farkındalık değil, doğrudan uygulama ve dönüşüm talep ettiğini açıkça göstermektedir. Geleceğe yönelik beklentiler arasında yapay zekâ kullanımı, dijital yorgunlukla baş etme ve akademik liderlik gibi alanlarda gelişim odaklı eğitimler yer almaktadır. Bu bağlamda çalıştay, akademik yaşamda sürdürülebilir bir tam iyilik hali için kurumsal dönüşümün önemli bir adımı olarak değerlendirilmektedir.

ATÖLYE ÇALIŞMALARI

Akademik Personel Çalışma Grubu

Grup Başkanları

Doç. Dr. Seda DONAT BACIOĞLU

Öğr. Gör. Dr. Çağatay AKKAYA

Katılımcılar

Prof. Dr. Alkin ÇOLAK

Prof. Dr. Daniş BAYKAN

Prof. Dr. Kadriye Eylem ÖZKAYA LASSALLE

Prof. Dr. Ruken ASLAN

Prof. Dr. Seher ÜNVER

Prof. Dr. Şengül DEMİRAL

Prof. Dr. Tuncer BÜLBÜL

Doç. Dr. Filiz UMAROĞULLARI

Doç. Dr. Rengül EKİZCELEROĞLU

Doç. Dr. Rukiye Duygu ÇAY

Doç. Dr Sinem SALAR

Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahim BİLİK

Dr. Öğr. Üyesi Aykut AKSU

Dr. Öğr. Üyesi Filiz ARICAK

Dr. Öğr. Üyesi Gaye ÖZEN AKIN

Dr. Öğr. Üyesi İlter ALKAN

Dr. Öğr. Üyesi Kenan SEZER

Doç. Dr. Özgür KAYAPINAR

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan Berkay PEKER

Doç. Dr. Ufuk BAĞCI

Öğr. Gör. Bircan DURMAZ

Öğr. Gör. Dr. Drenushe ZHURI IPCI

GENEL DEĞERLENDİRME

Genel sonuçlar değerlendirildiğinde çalıştayın üç paydaş grubu üzerinde ortak bir farkındalık artışı yarattığı ve "tam iyilik hali" kavramının bütüncül bir anlayışla yeniden tanımlanmasına katkı sağladığı görülmektedir. Bununla birlikte öğrenciler, idari personel ve akademisyenlerin deneyimlerinde öne çıkan sorunların büyük ölçüde yapısal ve kurumsal nitelikte olduğu dikkat çekmektedir. Fiziksel ve sosyal altyapının güçlendirilmesi, çalışma koşulları ile takdir süreçlerinin optimize edilmesi, tüm grupların kurumsal doyumunu ve motivasyonunu artırmaya yönelik temel odak noktaları olarak değerlendirilmektedir. Buna paralel olarak; karar süreçlerine katılım, takdir edilme hissi, destekleyici iletişim ortamı ve sürekli gelişim imkanları, kurum genelinde genel iyilik halini pekiştiren ortak dinamikler arasında yer almaktadır.Bu çerçevede çalıştayın en kritik çıktısı; iyilik halinin bireysel çabalarla sınırlı olmadığı, aksine kurumsal politikalar, yönetişim anlayışı ve kampüs yaşamının bütünsel olarak yeniden düzenlenmesiyle sürdürülebilir hale gelebileceğini ortaya koymasıdır. Dolayısıyla çalıştayın gerçek başarısı, bu çok katmanlı bulguların somut uygulamalara dönüştürülmesi ve tüm paydaşları kapsayan kalıcı bir dönüşümün başlatılması ile mümkün olacaktır.

Üç grubun geri bildirimleri karşılaştırıldığında dikkat çeken en önemli ortaklık, "**katılım**" ve "**değer görme**" ihtiyacıdır. Öğrenciler, idari personel ve akademisyenler farklı düzeylerde de olsa karar alma süreçlerine daha fazla dahil olmak, görüşlerinin dikkate alındığını görmek ve sürecin bir parçası olmak istemektedir. Buna paralel olarak tüm gruplarda "üretilen fikirlerin uygulanması" ve "süreçlerin takip edilmesi" yönünde güçlü bir beklenti bulunmakta ve bu durum kurumsal güven ve aidiyetin sürdürülebilirliği açısından kritik bir noktaya işaret etmektedir. Bir diğer ortak bulgu ise üniversite bünyesinde teori ile uygulama arasındaki boşluktur. Akademisyenler kavramsal çerçeveyi büyük ölçüde bilmekte ancak uygulamaya dönük mekanizmaların eksikliğini vurgulamakta, idari personel sorun anlarında başvurulacak somut yolların belirsizliğine dikkat çekmekte ve öğrenciler ise üretilen çözüm önerilerinin hayata geçirilmesini talep etmektedir.

KURUMSAL POLİTİKA ÖNERİLERİ

Tüm bu analizler ışığında geliştirilecek kurumsal politikalar çeşitli şekilde düzenlenebilir.

Adil İş Yükü ve Personel Planlaması

- Birim bazında hem idari hem de akademik personel için kapsamlı iş yükü analizleri gerçekleştirilmeli, görev dağılımları bireysel uzmanlık ve akademik yetkinliklerle uyumlu biçimde yeniden yapılandırılmalıdır.
- Haftalık programlarda dış müdahale olmaksızın yalnızca araştırmaya ayrılmış kesintisiz zaman dilimleri, "Akademik Korumalı Zaman" uygulaması olarak hayata geçirilmelidir.
- İdari görevler akademik iş yükü tanımına dahil edilerek dengeli bir planlama sağlanmalı, sorumlulukların belirli kişiler üzerinde yoğunlaşmasının önüne geçilmelidir.
- Akademik danışmanlık ve uzman yönlendirme hizmetlerinin öğrenci sayısına oranla yeterli personelle desteklenmesi, danışman başına düşen öğrenci yükünün dengeli dağıtılması sağlanmalıdır.

Takdir, Ödüllendirme ve Görünürlük

- İdari ve akademik personelin yayın, proje, patent ve sosyal sorumluluk alanlarındaki başarıları kapsayan kurumsal bir takdir ve ödüllendirme sistemi oluşturulmalı ve başarılar akademik kurullarda somut yöntemlerle kutlanmalıdır.
- Akademik, eğitimsel ve toplumsal faaliyetlere sağlanan katkı farklarını adil bir şekilde değerlendiren; özverili çalışmaları öne çıkarıp teşvik eden şeffaf ve birikimli bir performans destek sistemi yapılandırılmalıdır.
- Emekliye ayrılan akademik ve idari personelin kurumdan onurlandırılarak uğurlanması geleneği oluşturulmalıdır.
- Öğrenci, öğretim elemanı ve idari personelin başarılarının yalnızca web sitesi üzerinden değil, kurum içi e-posta bültenleri gibi kanallarla da duyurulmasını sağlayacak kurumsal bir görünürlük politikası hayata geçirilmelidir.

Fiziksel ve Teknolojik Altyapı

- Teknolojik donanımın yenilenmesi, işlevsel laboratuvarların kurulması ve bina iklimlendirme koşullarının iyileştirilmesi öncelikli yatırım alanları olarak planlanmalıdır.
- Hem idari personel hem de akademik personelin birlikte vakit geçirebilecekleri personele özel fiziksel mekanlar sağlanmalıdır. Ayrıca akademisyenlerin bir arada çalışabileceği, disiplinlerarası etkileşimi besleyen "Proje Kafe" gibi daha fazla ortak çalışma alanları oluşturulmalıdır.
- Kampüs içi araç trafiği personel ve öğrencilerle sınırlandırılmalı, yerleşke daha yaya dostu ve huzurlu bir çalışma ortamına kavuşturulmalıdır.
- Öğrencilere özgü sosyal alanların, spor tesislerinin ve laboratuvar imkânlarının iyileştirilmesine yönelik kapsamlı bir altyapı geliştirme politikası benimsenmelidir.

Kurumsal İletişim ve Şeffaflık

- Kurumsal yönetişim ilkeleri doğrultusunda; akademik ve idari paydaşların karar mekanizmalarına etkin katılımının güçlendirilmesi ve çift yönlü, şeffaf iletişim kanallarının artırılması önerilmektedir.
- Üniversite genelinde ortak bir dijital iletişim platformu oluşturulmalıdır. Akademik personel, idari personel ve öğrencilerle ile ilgili haberlere daha çok yer verilmelidir.
- Çalıştay ve benzeri etkinliklerde toplanan öğrenci, idari ve akademik personel görüşlerinin somut kararlara dönüştürülmesini ve sonuçların paylaşılmasını güvence altına alacak bir izleme-değerlendirme ve geri bildirim mekanizması kurumsallaştırılmalıdır.

Mentörlük, Kariyer Gelişimi ve Akademik Destek

- Yayın ve atıf başarısı yüksek akademisyenlerin rehberlik edeceği kurumsal bir mentorluk sistemi hayata geçirilmelidir.
- Kongre katılım destekleri artırılmalı, uluslararası araştırma olanaklarına erişim kolaylaştırılmalı ve proje ofisleri bürokratik süreçlerin ötesinde aktif rehberlik işlevi üstlenecek biçimde yeniden yapılandırılmalıdır.
- Hizmet içi eğitimler gerek idari gerekse akademik personelin ihtiyacına odaklı biçimde düzenlenmelidir. Yapay zekâ okuryazarlığı, yenilikçi öğretim yöntemleri ve zaman yönetimi gibi güncel konular eğitim programlarına dahil edilmelidir. Bu kapsamda süreklilik arz eden hizmet içi eğitim programları planlanmalıdır.
- Öğrencilerin teorik bilginin mesleki uygulamayla bütünleştirilmesini güçlendirecek şekilde saha deneyimi imkânlarının artırılması, ERASMUS ortaklıklarının çeşitlendirilmesi ve güçlendirilmesi sağlanmalıdır.

Sosyal Yaşam ve Psikolojik Destek

- Akademik ve idari personeli bir arada buluşturan, bireysel ilgi alanlarına göre çeşitlendirilmiş kulüp, kurs ve piknik gibi çeşitli sosyal etkinlikler kurumsal düzeyde teşvik edilmeli ve koordinatörlük desteğiyle sürdürülebilir kılınmalıdır.
- Çalışanlara yönelik psikolojik destek hizmetleri yaygınlaştırılmalı ve erişimi kolaylaştırılmalıdır.
- Yemekhane ve kantinlerde sağlıklı beslenme alternatifleri çeşitlendirilmeli, kampüs genelinde spor alanları artırılmalıdır.
- Üniversite bünyesindeki psikolojik destek hizmetlerinin ve spor tesislerinin görünürlüğünün artırılması, ayrıca sinema, piknik gibi sosyal etkinliklerin ve öğrencilere özel huzurlu sosyal alanların kampüs yaşamına daha fazla entegre edilmesi sağlanmalıdır.

Finansal Güvenlik ve Kurumsal Dayanışma

- Akademik çalışmaların finansal sürdürülebilirliğini güvence altına almak amacıyla proje maliyeti destekleri artırılmalı ve döner sermaye kesintileri yeniden değerlendirilmelidir.
- Acil durumlara yönelik tüm personel için kurumsal bir dayanışma fonu oluşturulmalı ve bu mekanizma hem finansal güvenlik hissini güçlendirmeli hem de kurumsal aidiyet duygusunu pekiştirmelidir.
- Üniversite-şehir iş birliğini güçlendirecek projeler geliştirilmeli, akademik personelin toplumsal katkısı görünür kılınarak kurumun kentsel itibarı artırılmalıdır.
- Öğrenci topluluklarına ayrılan bütçenin öğrenci ihtiyaçlarıyla uyumlu ve destekleyici bir şekilde yeniden planlanması sağlanmalıdır.

SONUÇ

Trakya Üniversitesinde gerçekleştirilen Akademik Yaşamda Tam İyilik Hali Çalıştayı, kurumun mevcut durumunu bütüncül bir perspektiften fotoğraflayan, personelin sesini duyulur kılan ve kurumsal dönüşüm için sağlam bir zemin hazırlayan önemli bir başlangıç noktası olmuştur. Elde edilen bulgular; öğrencilerin, idari ve akademik personelin iyilik halini etkileyen sorunların birbirinden bağımsız ve tekil olmaktan öte iş yükü, altyapı, takdir kültürü, iletişim ve finansal güvenlik gibi birbirine sıkı sıkıya bağlı yapısal katmanlardan oluştuğunu açıkça ortaya koymaktadır. Bu tablo, kurumsal iyilik halinin yalnızca teknik düzenlemelerin ötesinde insan odaklı, katılımcı ve sürdürülebilir bir yönetim anlayışıyla şekillendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Çalıştay sürecinin kendisinin de bir iyilik hali deneyimine dönüştüğü, farklı birim ve disiplinlerden katılımcıların bir araya gelmesinin aidiyet, dayanışma ve psikolojik güvenlik duygusunu pekiştirdiği gözlemlenmiştir. Ancak bu süreçten elde edilen en kritik mesaj, katılımcıların da güçlü biçimde vurguladığı üzere çalıştayın bir son değil bir başlangıç olduğudur. Tespit edilen sorunların somut eylem planlarına dönüştürülmesi, hayata geçirilen adımların kamuoyuyla paylaşılması ve bu sürecin kurumsal kültürün kalıcı bir parçası haline getirilmesi hem öğrencilerimizin hem de akademik ve idari personelin kuruma olan güvenini pekiştirecek ve dolayısıyla da Trakya Üniversitesini tam iyilik hali alanında örnek bir kurum olma yolunda ön plana çıkaracaktır.




TRAKYA ÜNİVERSİTESİ BALKAN KONGRE MERKEZİ



ÇALIŞTAYDAN FOTOĞRAFLAR






TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
PROF.DR.
MUSTAFA
HATİPLER
REKTÖR


TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
PROF.DR.
AHMET
MUZAFFER
DEMİR
REKTÖR


TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
PROF.DR.
GÜNEY
ÇETİN
GÜRKAN
KALİTE
KOORDİNATÖRÜ


TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
DOÇ.DR.
FATMA AKGÜN
EĞİTİM
ÖĞRETİM
KOORDİNATÖRÜ




TRAKYA
ÜNİVERSİTESİ
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
1982


TRAKYA
ÜNİVERSİTESİ
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
1982


TRAKYA
ÜNİVERSİTESİ
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
1982


TRAKYA
ÜNİVERSİTESİ
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
1982


AKADEMİK YAŞAMDA
TAM İYİLİK HALİ ÇALIŞTAYI
Akademik yaşam kurduğumuz güçlü bağlarla anlam kazanır.
Dinlediğimiz, anladığımız ve paylaştığımız bir kampüs kültürü için
"Tam İyilik Hali"nde buluşuyoruz.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ


Kampüs Geneli İyilik Hali
(Campus-wide Well-being)
Üniversitelerde kurumsal iyilik hali politikaları genellikle şu üç temel eksende şekillenir:
1. Akademik ve İdari Kadro İçin İyilik Hali
Akademik personelin "yayın baskısı" (publish or perish) ve idari kadronun operasyonel yükü, kurumun genel sağlığını etkiler.
Esnek Akademik Takvimler: Araştırma ve makale yazım dönemlerinde idari görevlerin hafifletilmesi.
Akademik Mentorluk ve Psikolojik Destek: Akademik tükenmişliği önlemek adına, kariyer yolculuğunun her aşamasında (doktora öğrencisinden profesöre) mentorluk mekanizmalarının işletilmesi.
İş-Yaşam Sınırları: Üniversite yönetimlerinin "7/24 ulaşılabilirlik" beklentisini sınırlayan iç tüzükler oluşturması.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ


İyilik Hali Ne Değildir?
Yanlış Algı
Bilimsel Gerçek
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ


AKADEMİK YAŞAMDA
TAM İYİLİK HALİ ÇALIŞTAYI



ÖĞRENCİ ATÖLYE ÇALIŞMALARI







İDARİ PERSONEL ATÖLYE ÇALIŞMALARI





AKADEMİK PERSONEL ATÖL YE ÇALIŞMALARI





ÇALIŞTAY ATÖLYE ÇALIŞMALARI RAPORLARININ SUNUMU










TRAKYA
ÜNİVERSİTESİ
AKADEMİK YAŞAMDA
TAM İYİLİK HALİ ÇALIŞTAYI


TRAKYA
ÜNİVERSİTESİ
AKADEMİK YAŞAMDA
TAM İYİLİK HALİ ÇALIŞTAYI


AKADEMİK YAŞAMDA
TAM İYİLİK HALİ ÇALIŞTAYI
EXIT




AKADEMİK YAŞAMDA
TAM İYİLİK HALİ ÇALIŞTAYI


REKTÖRLÜK