



2024 Yılı İdari Personel Memnuniyet Anketi Değerlendirme Raporu

Nisan 2025

İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ DEĞERLENDİRME RAPORU

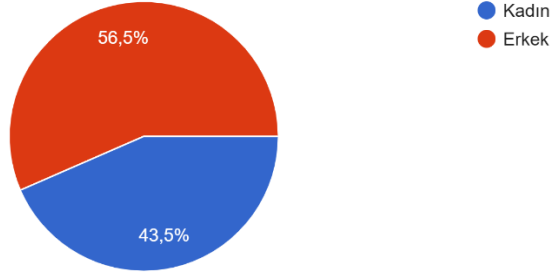
Bu rapor, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde görev yapan idari personelin fakülteye ilişkin memnuniyet düzeylerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında,

- fiziksel ortam ve çalışmayı destekleyici faaliyetler (ofislerin konforu ve temizliği, kaynakların verimli kullanımı ve teknolojik araç-gereçlerin yeterliliği vb.)
- kurum içi iletişim (üst yönetim ve personeller arasındaki iletişim vb.)
- iş yükü ve çalışma koşulları (görev tanımlarının netliği, iş yükünün dağılımı vb.)
- personele sunulan kariyer ve kişisel gelişim olanakları (hizmet içi eğitimler, bireysel gelişim fırsatları vb.)
- yöneticilerin çalışanlara yaklaşımı
- kurumsal aidiyet ve motivasyon

boyutları incelenmiştir. Fakültenin fiziksel ortamının konforu, teknolojik altyapının yeterliliği ve kaynak kullanımının verimliliği, personel memnuniyetini doğrudan etkileyen önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Ayrıca, üst yönetim ile personel arasındaki etkili iletişim ve işbirliği, kurumsal bağlılık ve çalışma verimliliği açısından kritik bir rol oynamaktadır. İş yükünün adil bir şekilde dağıtılması ve görev tanımlarının net olması da çalışanların iş tatmini ve motivasyonu üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Personelin mesleki ve bireysel gelişimine yönelik sunulan hizmet içi eğitimler ve gelişim fırsatları, hem bireysel performansı hem de kurumsal kaliteyi artırmaya katkı sağlamaktadır. Yöneticilerin çalışanlara yönelik yaklaşımları ise personelin kuruma olan bağlılığı ve işine duyduğu motivasyon üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Bu çalışma, elde edilen bulgular doğrultusunda fakültede iş ortamının iyileştirilmesi ve çalışan memnuniyetinin artırılması için geliştirilebilecek stratejilere katkı sunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, kurumun kalite geliştirme süreçlerine katkıda bulunarak, çalışan odaklı bir yönetim anlayışının güçlendirilmesine destek olmayı hedeflemektedir. Sonuç olarak, bu rapor hem mevcut durumun objektif bir değerlendirmesini sunmakta hem de sürdürülebilir kurumsal gelişime yönelik öneriler geliştirilmesine zemin hazırlamaktadır.

İdari personel memnuniyet anketine 23 personelimiz katılmıştır. Katılımcılara uygulanan ölçme aracında ilk olarak katılımcıların cinsiyetlerini belirtmeleri istenmiştir. Katılımcıların 10'u kadın ve 13'ü erkektir. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı Şekil 1'de verilmektedir.

1. Cinsiyetiniz:
23 yanıt



Şekil 1. Katılımcıların cinsiyetine göre dağılımı

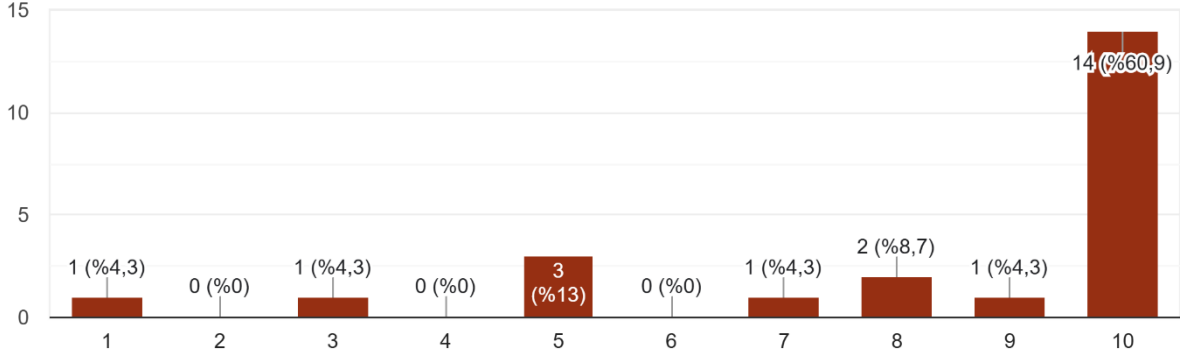
Katılımcıların memnuniyet düzeylerini belirleyebilmek amacıyla en düşük 1 ve en yüksek 10 olarak puanlanabilen toplam 8 soru yöneltilmiştir. Bu sorular aşağıda yer almaktadır.

- Fakültemiz personeli olmaktan genel anlamda memnuniyet düzeyiniz nedir?
- Fakültemizin fiziksel ortamından ve çalışmayı destekleyici faaliyetlerinden memnuniyet düzeyiniz nedir? (ofislerin konforu ve temizliği, kaynakların verimli kullanımı ve teknolojik araç-gereçlerin yeterliliği vb.)
- Fakültemizde idari personelin kurum içi iletişiminden memnuniyet düzeyiniz nedir? (üst yönetim ve personeller arasındaki iletişim vb.)
- Fakültemizin iş yükü ve çalışma koşullarından memnuniyet düzeyiniz nedir? (görev tanımlarının netliği, iş yükünün dağılımı vb.)
- Fakültemizdeki personele sunulan kariyer ve kişisel gelişim olanaklarından memnuniyet düzeyiniz nedir? (hizmet içi eğitimler, bireysel gelişim fırsatları vb.)
- Fakültemizdeki yöneticilerin çalışanlara yaklaşımından memnuniyet düzeyiniz nedir?
- Fakültemizdeki personelin kurumsal aidiyeti ve motivasyonundan memnuniyet düzeyiniz nedir?

Son olarak, yöneltilen bir açık uçlu soru ile katılımcılardan kalitenin artırılmasına yönelik önerilerini iletebilmeleri sağlanmıştır. İlk olarak, katılımcıların genel memnuniyet düzeylerini belirtmeleri istenmiştir. Elde edilen puanların dağılımı Şekil 2’de verilmektedir.

2. Fakültemiz personeli olmaktan genel anlamda memnuniyet düzeyiniz nedir?

23 yanıt

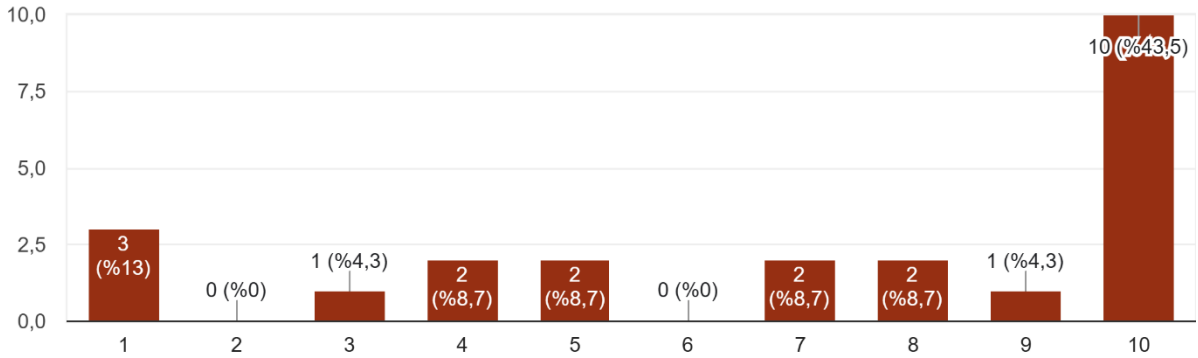


Şekil 2. İdari personelin genel anlamda memnuniyet puanlarının dağılımı

Dağılımı Şekil 2’de verilen genel anlamda memnuniyet puanlarının ortalaması 8.30 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında katılımcılardan fakültenin fiziksel ortamından ve çalışmayı destekleyici faaliyetlerinden memnuniyet düzeyini puanlamaları istenmiştir. Elde edilen puanların dağılımı Şekil 3’te verilmektedir.

3. Fakültemizin fiziksel ortamından ve çalışmayı destekleyici faaliyetlerinden memnuniyet düzeyiniz nedir? (ofislerin konforu ve temizliği, kaynakların ver...ılanımı ve teknolojik araç-gereçlerin yeterliliği vb.)

23 yanıt



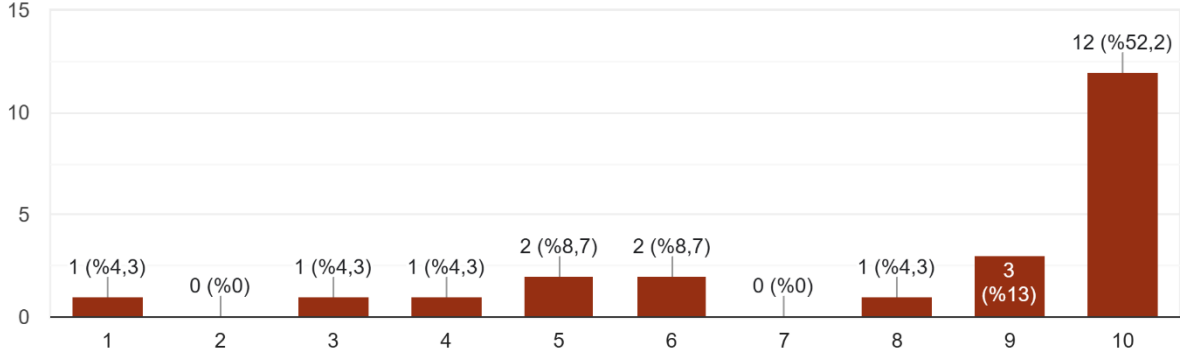
Şekil 3. İdari personelin fiziksel ortamdan ve çalışmayı destekleyici faaliyetlerden memnuniyet puanlarının dağılımı

Şekil 3’te verilen dağılıma göre, idari personelin fakültenin fiziksel ortamından ve çalışmayı destekleyici faaliyetlerinden memnuniyet puanlarının ortalaması 7.09 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma kapsamında yanıt aranan sorulardan biri de idari personelin kurum içi iletişiminden (üst yönetim ve personeller arasındaki iletişim vb.) memnuniyet düzeyidir. Bu soru kapsamında elde edilen puanların dağılımı Şekil 4’te sunulmaktadır.

4. Fakültemizde idari personelin kurum içi iletişiminden memnuniyet düzeyiniz nedir? (üst yönetim ve personeller arasındaki iletişim vb.)

23 yanıt

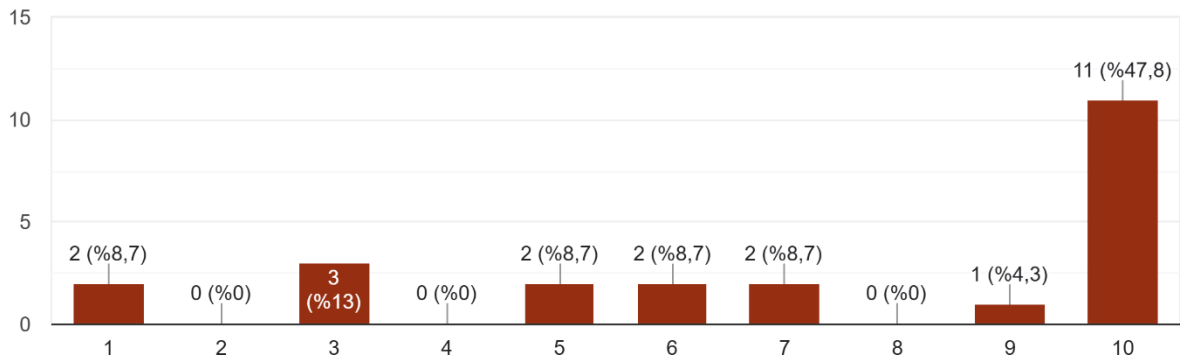


Şekil 4. İdari personelin kurum içi iletişiminden memnuniyet puanlarının dağılımı

Şekil 4’te paylaşılan memnuniyet puanlarının dağılımına göre, idari personelin kurum içi iletişiminden (üst yönetim ve personeller arasındaki iletişim vb.) memnuniyet puan ortalaması 8.04 olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında idari personelin fakültenin iş yükü ve çalışma koşullarından memnuniyet düzeyini puanlamaları istenmiştir. Bu kapsamda elde edilen puanların dağılımı Şekil 5’te verilmektedir.

5. Fakültemizin iş yükü ve çalışma koşullarından memnuniyet düzeyiniz nedir? (görev tanımlarının netliği, iş yükünün dağılımı vb.)

23 yanıt

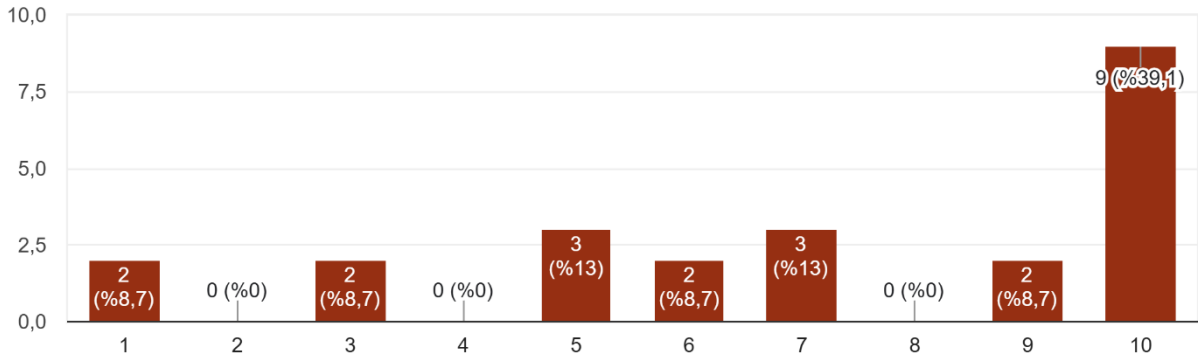


Şekil 5. İdari personelin iş yükü ve çalışma koşullarından memnuniyet puanlarının dağılımı

Şekil 5’te paylaşılan dağılım idari personelin fakülteadaki iş yükünden ve çalışma koşullarından memnuniyet puan ortalamalarının 7.21 olduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında idari personele sunulan kariyer ve kişisel gelişim olanaklarından memnuniyet düzeyini puanlamaları istenmiştir. Katılımcıların verdikleri puanlarla oluşturulan dağılım Şekil 6’da yer almaktadır.

6. Fakültemizdeki personele sunulan kariyer ve kişisel gelişim olanaklarından memnuniyet düzeyiniz nedir? (hizmet içi eğitimler, bireysel gelişim fırsatları vb.)

23 yanıt

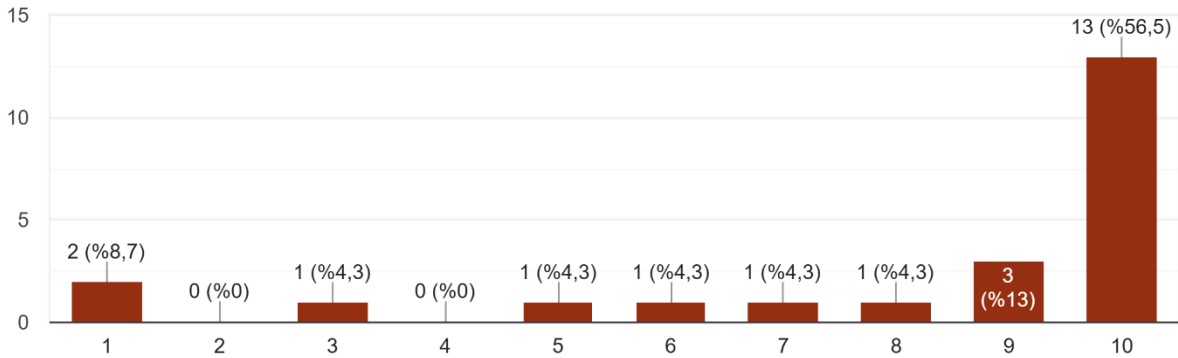


Şekil 6. İdari personele sunulan kariyer ve kişisel gelişim olanaklarından memnuniyet puanlarının dağılımı

Şekil 6’da verilen dağılıma göre, idari personele sunulan kariyer ve kişisel gelişim olanaklarından memnuniyet puan ortalamaları 7.13 olarak hesaplanmıştır. Ankette yer alan diğer bir soru da yöneticilerin çalışanlara yaklaşımı ile ilgilidir. Katılımcıların yöneticilerin yaklaşımı ile ilgili memnuniyet puanlarının dağılımı Şekil 7’de verilmektedir.

7. Fakültemizdeki yöneticilerin çalışanlara yaklaşımından memnuniyet düzeyiniz nedir?

23 yanıt

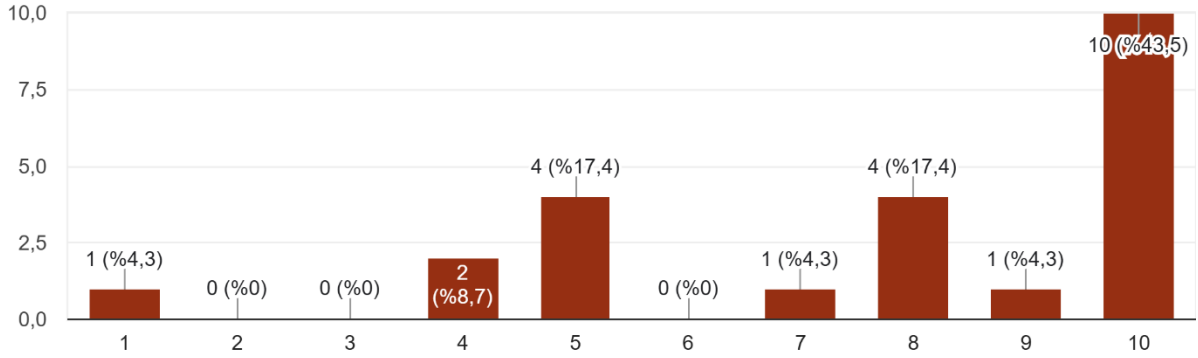


Şekil 7. Yöneticilerin idari personele yaklaşımı ile ilgili memnuniyet puanlarının dağılımı

Şekil 7’de paylaşılan dağılıma göre, yöneticilerin idari personele yaklaşımına yönelik memnuniyet puan ortalaması 8.17 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında katılımcılardan fakültedeki personelin kurumsal aidiyetinden ve motivasyonundan memnuniyet düzeyini puanlamaları istenmiştir. Elde edilen puanların dağılımı Şekil 8’de verilmektedir.

8. Fakültemizdeki personelin kurumsal aidiyeti ve motivasyonundan memnuniyet düzeyiniz nedir?

23 yanıt



Şekil 8. İdari personelin kurumsal aidiyet ve motivasyonundan memnuniyet puanlarının dağılımı

Şekil 8’de verilen dağılıma göre, idari personelin kurumsal aidiyet ve motivasyonundan memnuniyet puanlarının ortalaması 7.70 olarak hesaplanmıştır. Son olarak, katılımcılardan fakültenin kalitesinin arttırılmasına yönelik önerilerini paylaşmaları istenmiştir. İdari personelin kalitenin arttırılmasına yönelik önerileri Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1. İdari personelin kalitenin arttırılmasına yönelik önerileri

Öneriler	Sayı
1. İdari personele çeşitli konularda hizmet içi eğitim verilmesi	2
2. İdari personel arasındaki görev dağılımının düzenlenmesi ve iş yükü dağılımındaki dengesizliklerin giderilmesi	2
3. Fakülte çevresinin fiziksel koşullarının iyileştirilmesi	1
4. Ofislerde kullanılan teknolojik araç-gereçlerin yenilenmesi	1

Sonuç ve Öneriler

Yapılan değerlendirme sonuçlarına göre, idari personelin fakülteden genel memnuniyet düzeyi oldukça yüksek bir düzeyde bulunmuştur (8.30/10). Bu durum, fakültenin genel atmosferinin, idari personel tarafından olumlu algılandığını göstermektedir. Alt boyutlara bakıldığında, yöneticilerin personele yaklaşımı en yüksek memnuniyet puanlarından birini almıştır (8.17). Bu bulgu, idari

personelin yöneticilerle olan ilişkilerini büyük oranda olumlu değerlendirdiğini ve yönetsel desteğin memnuniyeti artırıcı bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Kurum içi iletişim boyutunda da yüksek bir memnuniyet seviyesi kaydedilmiştir (8.04). Üst yönetimle ve diğer personellerle kurulan iletişimin güçlü olması, kurumsal bağlılığı destekleyen bir unsur olarak değerlendirilebilir. Öte yandan, fiziksel ortam ve çalışmayı destekleyici faaliyetler (7.09), iş yükü ve çalışma koşulları (7.21) ve kariyer ve kişisel gelişim olanakları (7.13) gibi alanlarda memnuniyet puanlarının diğer boyutlara kıyasla daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, özellikle iş ortamının fiziksel koşulları ile idari personelin kariyer gelişim fırsatlarının iyileştirilmesine yönelik bir gelişim alanı olduğunu göstermektedir. Kurumsal aidiyet ve motivasyon düzeyinin ise 7.70 ile ortalamanın üzerinde bir değere sahip olduğu gözlemlenmiştir. Ancak, genel memnuniyet düzeyi (8.30) ile karşılaştırıldığında burada kısmen daha düşük bir memnuniyet algısı olduğu söylenebilir. Bu da, personelin kendini kuruma daha güçlü bir şekilde bağlı hissetmesini sağlayacak politikaların geliştirilmesine ihtiyaç olduğunu işaret etmektedir.

Sonuç olarak, idari personelin genel memnuniyeti güçlü olmakla birlikte, fiziksel ortamın iyileştirilmesi, iş yükü dengelenmesi ve kariyer gelişim olanaklarının artırılması gibi alanlarda kurumsal gelişime açık noktalar mevcuttur. Bu kapsamda aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

1. İdari personelin kullandığı teknolojik araç-gereçler (bilgisayar, yazıcı, tarayıcı vb.) yenilenebilir.
2. Belirli dönemlerde iş yükü analizleri yapılarak aşırı yoğunluk yaşayan birimler belirlenerek ve destek önlemleri planlanabilir.
3. İdari personele yönelik hizmet içi eğitim programları (iletişim, bilgi ve iletişim teknolojileri, beden dili, resmi yazışmalar vb.) oluşturulabilir.
4. Üst yönetim ile idari personel arasındaki geri bildirim mekanizmaları (düzenli anketler, öneri kutuları, yılda birkaç kez yapılan personel toplantıları vb.) iyileştirilebilir.
5. Sosyal etkinlikler (kurumsal gezi, kahvaltı, birlikte yemek organizasyonu, yıl sonu etkinlikleri vb.) düzenlenerek çalışanlar arasında bağ güçlendirilebilir.
6. Başarıyı teşvik eden ödüllendirme sistemleri (aylık/yıllık "başarı ödülleri", teşekkür belgeleri vb.) geliştirilebilir.