



T.C.
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
KALİTE KOMİSYONU KARARLARI

Toplantı Tarihi	Kimlik/Dosya No	Toplantı No	Karar Sayısı
10. 02.2026	46810852/050-02	003	006

TOPLANTIYA KATILANLAR

Başkan (Dekan V.)
Üye (Profesör Temsilcisi)
Üye (Profesör Temsilcisi)
Üye (Profesör Temsilcisi)
Üye (Doçent Temsilcisi)
Üye (Doçent Temsilcisi)
Üye (Doktor Öğretim Üyesi Temsilcisi)
Üye (Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanı V.)
Üye (Temel Eğitim Bölüm Başkanı)
Üye (Güzel Sanatlar Eğitimi Bölüm Başkanı)
Üye (Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Bölüm Başkanı)
Üye (Matematik ve Fen Bil. Eğitimi Bölüm Başkanı)
Üye (Bilgisayar ve Öğretim Tek. Eğitimi Bölüm Başkanı)
Üye (Özel Eğitim Bölüm Başkanı)
Üye (Yabancı Diller Eğitimi Bölüm Başkanı)
Üye (Matematik Eğitimi ABD)
Üye (Fen Bilgisi Eğitimi ABD)
Üye (Öğrenci Kalite Temsilcisi)

TOPLANTIYA KATILMAYANLAR

Üye (Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme ABD)

Prof. Dr. Yasemin YAVUZER
Prof. Dr. Mehtap AYDINER UYGUN
Prof. Dr. Yasemin YAVUZER
Prof. Dr. Sercan DEMİRGÜNEŞ
Doç. Dr. Semirhan GÖKÇE
Doç. Dr. Nuray KISA
Dr. Öğr. Üyesi Osman GEDİK
Doç. Dr. Murat POLAT
Prof. Dr. Emine Gül ÖZENÇ
Prof. Dr. Mehtap AYDINER UYGUN
Doç. Dr. Melek KÖRÜKÇÜ
Prof. Dr. Mehmet TUNÇEL
Doç. Dr. Semirhan GÖKÇE
Prof. Dr. Nezih ÖNAL
Dr. Öğr. Üyesi Zekiye ÖZER ALTINKAYA
Prof. Dr. İlknur ÖZPINAR
Dr. Öğr. Üyesi Zehra MOLU
Sedanur KAZANCI

Doç. Dr. Devrim ERDEM (İZİNLİ)

KARAR NO 003-002: Fakültemiz 2025 Yılı İdari Personel Memnuniyet Anketi Raporunun değerlendirilmesi görüldü.

Fakültemiz 2025 Yılı İdari Personel Memnuniyet Anketi Raporunun değerlendirilerek aşağıda sunulduğu şekilde kabulüne, kararın Fakültemiz kalite çalışmaları sayfasında yayınlanmasına oy birliği ile karar verildi.



2025 Yılı İdari Personel Memnuniyet Anketi Değerlendirme Raporu

Ocak 2026

İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Bu rapor, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde görev yapan idari personelin Fakültemize yönelik 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

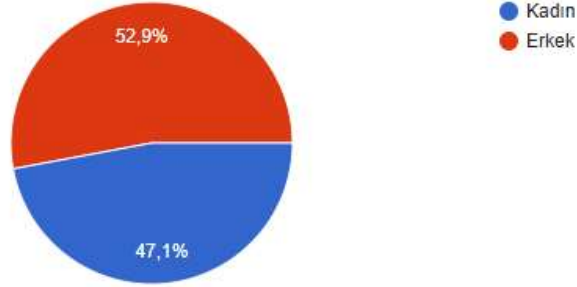
boyutları incelenmiştir.

Bu çalışma kapsamında fakülte'deki çalışma ortamının geliştirilmesine ve çalışan memnuniyetinin artırılmasına yönelik uygulanabilir stratejilerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, kurumun kalite geliştirme süreçlerine katkı sunarak çalışan odaklı yönetim anlayışının güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Bu raporun, mevcut duruma ilişkin nesnel bir değerlendirme ortaya koyması ve sürdürülebilir kurumsal gelişimi destekleyecek önerilerin geliştirilmesine katkı sunması beklenmektedir. Fakültenin fiziksel koşullarının yeterliliği, teknolojik altyapının işlevselliği ve mevcut kaynakların etkin kullanımı, personel memnuniyetini doğrudan etkileyen temel unsurlar arasında bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, üst yönetim ile çalışanlar arasındaki sağlıklı iletişim ve iş birliği, kurumsal aidiyet duygusunun gelişmesi ve çalışma verimliliğinin artırılması açısından önemli bir yere sahiptir. İş yükünün dengeli biçimde paylaşılması ve görev tanımlarının açık ve net olması, çalışanların iş doyumunu ve motivasyon düzeyleri üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Personelin mesleki ve bireysel gelişimini destekleyen hizmet içi eğitimler ile gelişim olanakları, hem bireysel performansın yükseltilmesine hem de kurumsal niteliğin artırılmasına katkı sağlamaktadır. Yöneticilerin çalışanlara yönelik tutum ve yaklaşımları ise personelin kuruma bağlılığı ve işe yönelik motivasyonu üzerinde doğrudan etkili olmaktadır.

İdari personel memnuniyet anketine 17 personelimiz katılmıştır. Katılımcılara uygulanan ölçme aracında ilk olarak katılımcıların cinsiyetlerini belirtmeleri istenmiştir. Katılımcıların 8'i kadın ve 9'u erkektir. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı Şekil 1'de verilmektedir.

1. Cinsiyetiniz:

17 yanıt



Şekil 1. Katılımcıların cinsiyetine göre dağılımı

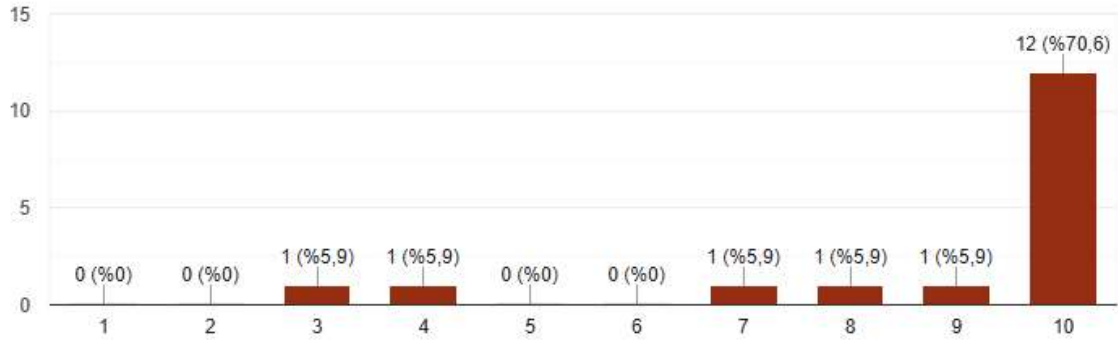
Katılımcıların memnuniyet düzeylerini belirleyebilmek amacıyla en düşük 1 ve en yüksek 10 olarak puanlanabilen toplam 8 soru yöneltilmiştir. Bu sorular aşağıda yer almaktadır.

- 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?

17 yanıt

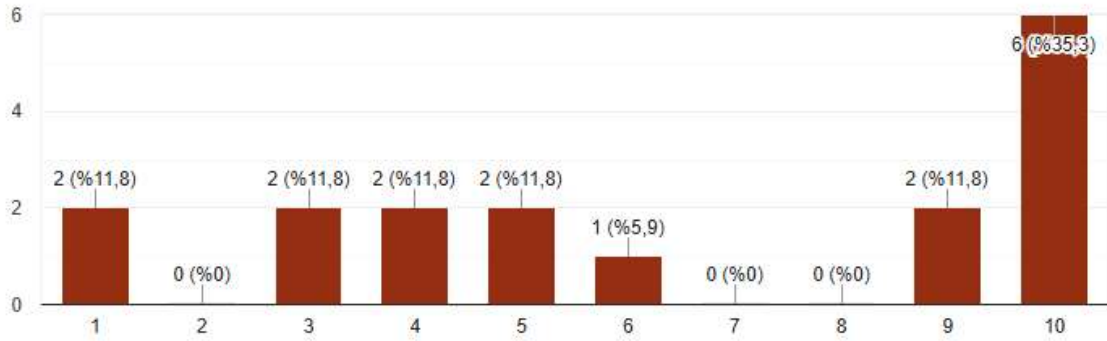


Şekil 2. İdari personelin genel anlamda memnuniyet puanlarının dağılımı

Dağılımı Şekil 2’de verilen genel anlamda memnuniyet puanlarının ortalaması 8.88 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 verimli kullanımı ve teknolojik araç-gereçlerin yeterliliği vb.)

17 yanıt



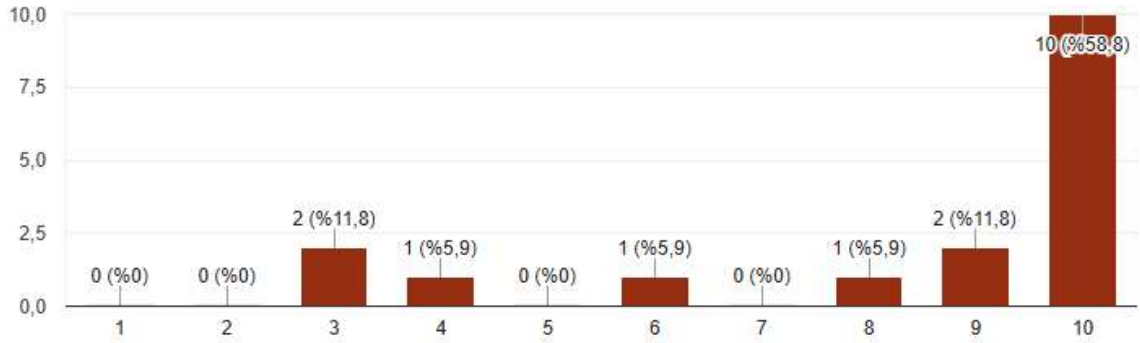
Şekil 3. İdari personelin fiziksel ortamdan ve çalışmayı destekleyici faaliyetlerden memnuniyet puanlarının dağılımı

Şekil 3’te verilen dağılıma göre, idari personelin fakültenin fiziksel ortamından ve çalışmayı destekleyici faaliyetlerinden memnuniyet puanlarının ortalaması 6.47 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.)

17 yanıt

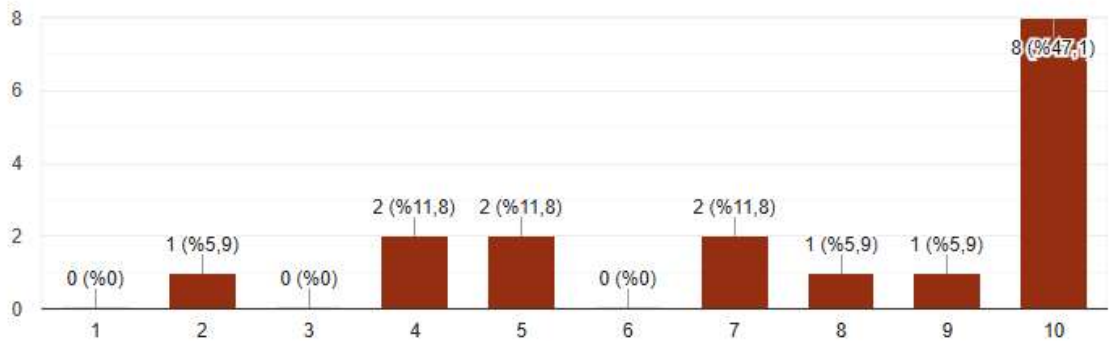


Şekil 4. İdari personelin kurum içi iletişiminden memnuniyet puanlarının dağılımı

Şekil 4'te paylaşılan memnuniyet puanlarının dağılımına göre, idari personelin kurum içi iletişiminden (üst yönetim ve personeller arasındaki iletişim vb.) memnuniyet puan ortalaması 8.35 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.)

17 yanıt

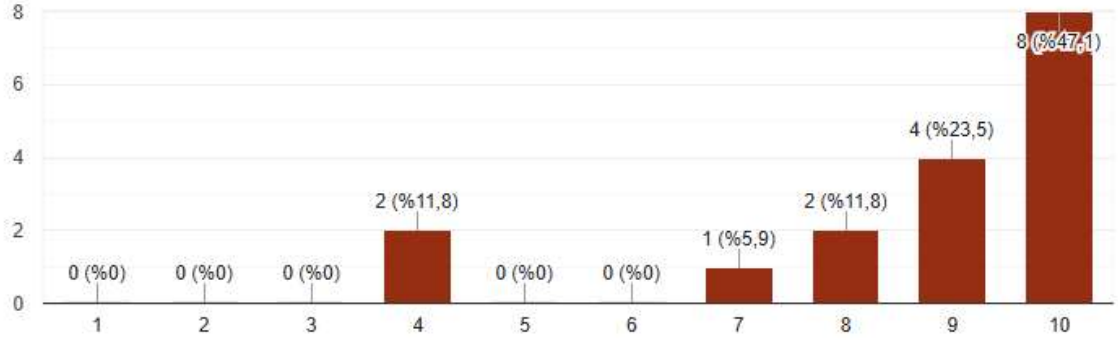


Şekil 5. İdari personelin iş yükü ve çalışma koşullarından memnuniyet puanlarının dağılımı

Şekil 5'te paylaşılan dağılım idari personelin fakülteadaki iş yükünden ve çalışma koşullarından memnuniyet puan ortalamalarının 7.71 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.)

17 yanıt

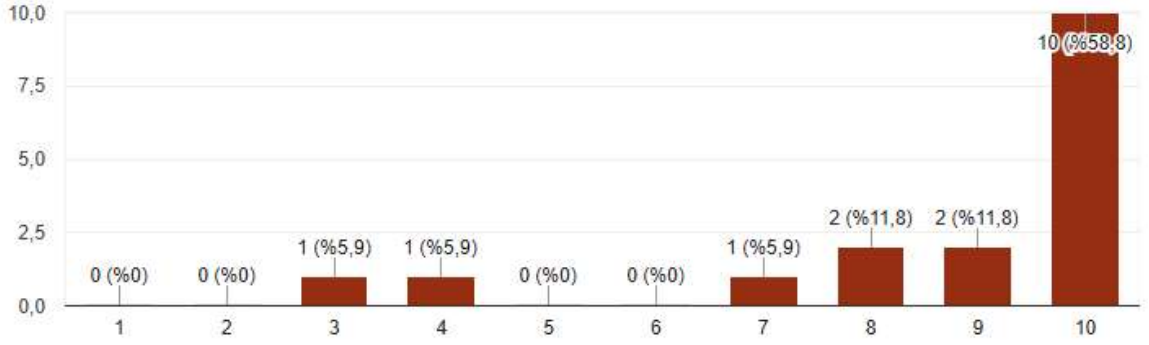


Şekil 6. İdari personele sunulan kariyer ve kişisel gelişim olanaklarından memnuniyet puanlarının dağılımı

Şekil 6’da verilen dağılıma göre, idari personele sunulan kariyer ve kişisel gelişim olanaklarından memnuniyet puan ortalamaları 8.65 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?

17 yanıt

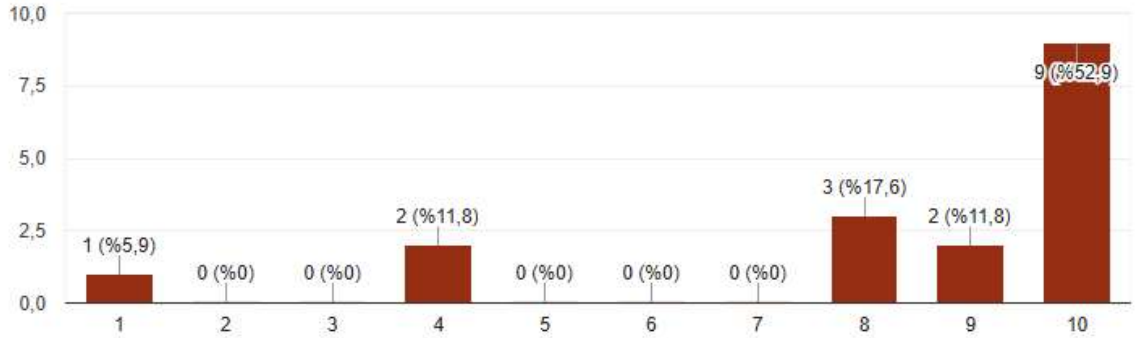


Şekil 7. Yöneticilerin idari personele yaklaşımı ile ilgili memnuniyet puanlarının dağılımı

Şekil 7’de paylaşılan dağılıma göre, yöneticilerin idari personele yaklaşımına yönelik memnuniyet puan ortalaması 8.71 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?

17 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 8.29 olarak hesaplanmıştır. Son olarak, katılımcılardan fakültenin kalitesinin artırılmasına yönelik önerilerini paylaşmaları istenmiştir. İdari personelin kalitenin artırılmasına yönelik önerileri Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1. İdari personelin kalitenin arttırılmasına yönelik önerileri

Öneri	Sayı
1. İdari personelin iş yükü dağılımının adil biçimde yapılması	3
2. İdari personel arasında ayrımcılık yapılmaması ve liyakata önem verilmesi	1
3. Fakülte çevresinin fiziksel koşullarının (temizlik, aydınlatma vb.) iyileştirilmesi	1

Sonuç ve Öneriler

Yapılan değerlendirme sonuçlarına göre, idari personelin fakülteden genel memnuniyet düzeyinin yüksek düzeyde olduğu (10 üzerinden 8.88) görülmüştür. Bu durum, fakültenin genel yapısının, idari personel tarafından olumlu algılandığını göstermektedir. Alt boyutlara bakıldığında ise idari personelin fiziksel ortamdan ve çalışmayı destekleyici faaliyetlerden memnuniyet puanlarının ortalaması 6.47 çıkmıştır. Bu değer tüm alt boyutlar içerisinde en düşük puan ortalamasına sahiptir. Bu alt boyut fakültemizin geliştirilmeye açık yönünü ortaya koymaktadır. İyileştirme bağlamında idari personelin fiziksel ortamının iyileştirilmesine ve çalışmayı destekleyici faaliyetlerde bulunulmasına ihtiyacı öne çıkarmaktadır. İdari personelin kurum içi iletişimden memnuniyet puanlarının ortalaması 8.35 olarak hesaplanmıştır. İdari personelin iş yükü ve çalışma koşullarından memnuniyet puanlarının ortalaması 7.71 olarak belirlenmiştir. İyileştirme bağlamında, personelin kendini kuruma daha güçlü bir şekilde bağlı hissetmesini sağlayacak politikaların geliştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bir başka alt boyut olan idari personele sunulan kariyer ve kişisel gelişim olanaklarından memnuniyet puan ortalaması ise 8.65 olarak hesaplanmıştır. Yöneticilerin idari personele yaklaşımı ile ilgili memnuniyet puanlarının ortalaması ise 8.71 olarak hesaplanmıştır. Son olarak, idari personelin kurumsal aidiyet ve motivasyonundan memnuniyet puanlarının ortalamasının ise 8.29 olduğu görülmüştür.

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 iyileştirme önerilerinde bulunulabilir.

1. İdari personelin kullandığı fiziksel ortamın (teknolojik araç-gereç, bilgisayar, yazıcı, tarayıcı vb.) iyileştirilmesi
2. İdari personelin iş yükü analizleri yapılması, yoğunluk yaşayan birimler için destek önlemlerinin planlanması ve bu kapsamda başarıyı teşvik eden ödüllendirme sistemleri (aylık/yıllık “başarı ödülleri”, teşekkür belgeleri vb.) geliştirilmesi
3. İdari personele yönelik hizmet içi eğitim programları (iletişim, bilgi ve iletişim teknolojileri, beden dili, resmi yazışmalar vb.) oluşturulması
4. Yönetim ile idari personel arasındaki geri bildirim mekanizmalarının (düzenli anketler, öneri kutuları, yılda birkaç kez yapılan personel toplantıları vb.) etkin kullanılması
5. Sosyal etkinlikler (kurumsal gezi, kahvaltı, birlikte yemek organizasyonu, yılsonu etkinlikleri vb.) düzenlenerek çalışanların kurum aidiyetlerinin ve çalışanlar arasındaki bağın güçlendirilmesi
6. Fakültede yeni göreve başlayan veya emekli olan idari personel için sosyal etkinlikler (veda yemeği, hoş geldin/uğurlama etkinliği vb.) düzenlenmesi

önerilmektedir.