



**NÖHÜ**  
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ

**NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ**  
**MİMARLIK FAKÜLTESİ**

**2025 YILI**

**İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ**  
**DEĞERLENDİRME RAPORU**

Ocak 2026

## İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Bu rapor, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Mimarlık Fakültesi'nde görevli idari personelin Fakültemize yönelik memnuniyet düzeylerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında aşağıdaki boyutlar incelenmiştir:

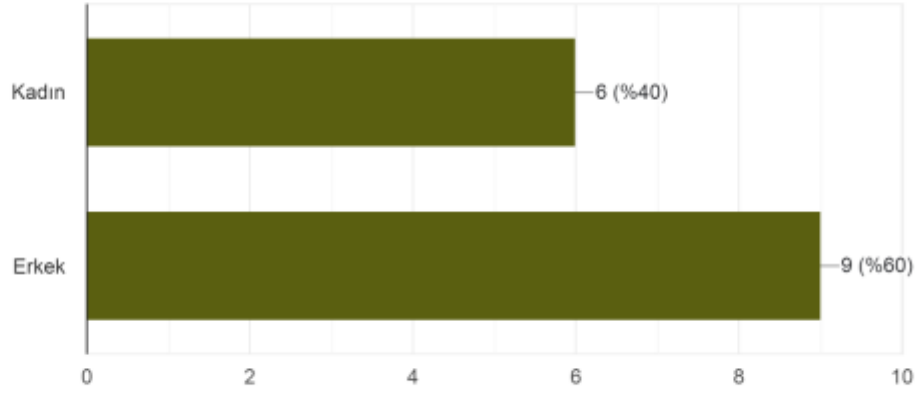
- **Fiziksel ortam ve çalışmayı destekleyici faaliyetler:** Ofislerin konforu ve temizliği, kaynakların verimli kullanımı, teknolojik araç-gereçlerin yeterliliği gibi faktörler değerlendirilmiştir.
- **Kurum içi iletişim:** Üst yönetim ile personel arasındaki iletişimin etkinliği ve iş birliğinin sağlanması konusu ele alınmıştır.
- **İş yükü ve çalışma koşulları:** Görev tanımlarının netliği, iş yükünün dağılımı gibi faktörler, çalışanların iş verimliliği ve memnuniyetini etkileyen önemli unsurlar olarak analiz edilmiştir.
- **Personele sunulan kariyer ve kişisel gelişim olanakları:** Hizmet içi eğitimler, bireysel gelişim fırsatları gibi unsurlar, çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerini nasıl etkilediği üzerinde durulmuştur.
- **Yöneticilerin çalışanlara yaklaşımı:** Yöneticilerin tutum ve davranışları, personelin kuruma bağlılık ve motivasyon düzeyleri üzerinde nasıl bir etki yarattığı incelenmiştir.
- **Kurumsal aidiyet ve motivasyon:** Çalışanların kuruma olan bağlılıkları ve motivasyon düzeyleri, iş tatminlerini ve verimliliklerini nasıl etkilediği analiz edilmiştir.

Bu çalışma, Fakültemizdeki çalışma ortamının iyileştirilmesine ve çalışan memnuniyetinin artırılmasına yönelik uygulanabilir stratejilerin belirlenmesini amaçlamaktadır. Ayrıca, kurumun kalite geliştirme süreçlerine katkı sunarak, çalışan odaklı yönetim anlayışının güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Raporun, mevcut duruma ilişkin nesnel bir değerlendirme sunarak, sürdürülebilir kurumsal gelişimi destekleyecek öneriler geliştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

Fakültenin fiziksel koşullarının yeterliliği, teknolojik altyapının işlevselliği ve mevcut kaynakların etkin kullanımı, personel memnuniyetini doğrudan etkileyen temel unsurlar arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra, üst yönetim ile çalışanlar arasındaki iletişim ve iş birliği, kurumsal aidiyet duygusunun gelişmesi ve çalışma verimliliğinin artırılması açısından kritik bir öneme sahiptir. İş yükünün dengeli bir şekilde paylaştırılması 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 ve gelişim olanakları, hem bireysel performansın yükseltilmesine hem de kurumsal niteliğin artırılmasına katkı sağlamaktadır. Yöneticilerin çalışanlara yönelik tutum ve yaklaşımları, personelin kuruma bağlılığı ve işe yönelik motivasyonu üzerinde doğrudan etkili olmaktadır.

İdari personel memnuniyet anketine 15 personelimiz katılmıştır. Katılımcılara uygulanan ölçme aracında ilk olarak katılımcıların cinsiyetlerini belirtmeleri istenmiştir. Katılımcıların 6'sı kadın ve 9'u erkektir. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı Şekil 1'de verilmektedir.

Cinsiyet  
15 yanıt



Şekil 1. Katılımcıların cinsiyetine göre dağılımı

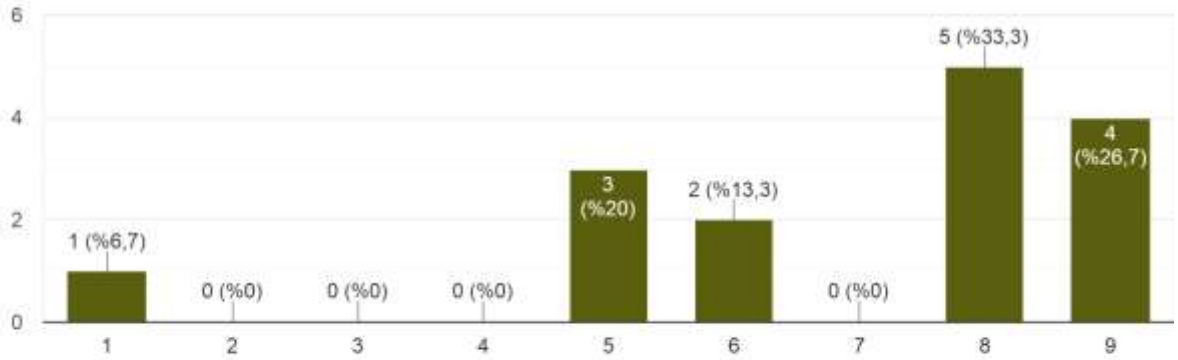
Katılımcıların memnuniyet düzeylerini belirleyebilmek amacıyla en düşük 1 ve en yüksek 10 olarak puanlanabilen toplam 8 soru yöneltilmiştir. Bu sorular aşağıda yer almaktadır.

- 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.

Fakültemiz personeli olmaktan genel anlamda memnuniyet düzeyiniz nedir?\*

15 yanıt

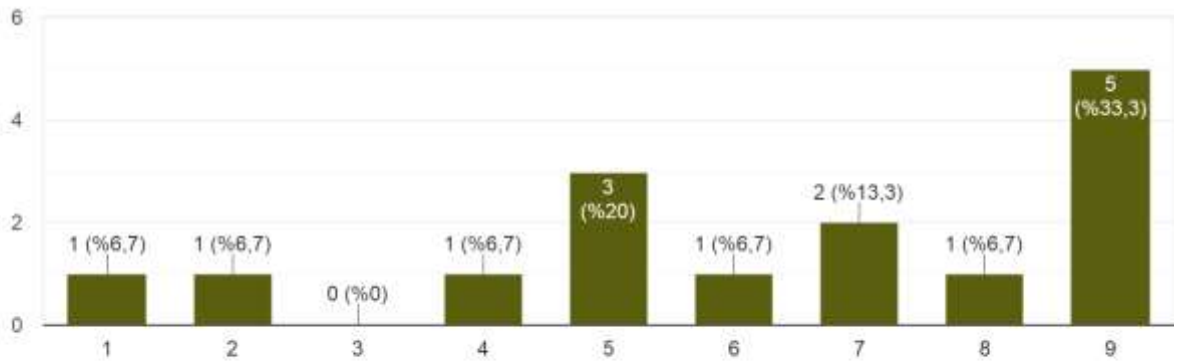


Şekil 2. İdari personelin genel anlamda memnuniyet puanlarının dağılımı

Dağılımı Şekil 2’de verilen genel anlamda memnuniyet puanlarının ortalaması 6.93 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında katılımcılardan fakültenin fiziksel ortamından ve çalışmayı destekleyici faaliyetlerinden memnuniyet düzeyini puanlamaları istenmiştir. Elde edilen puanların dağılımı Şekil 3’te verilmektedir.

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

15 yanıt



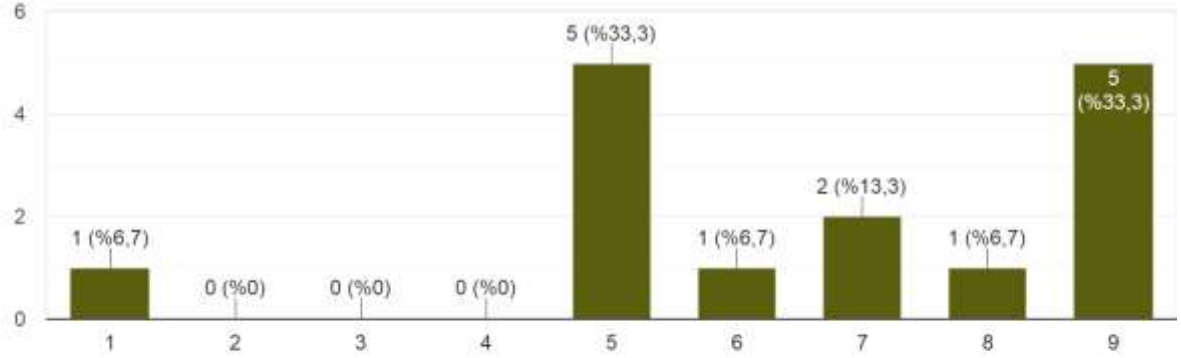
Şekil 3. İdari personelin fiziksel ortamdan ve çalışmayı destekleyici faaliyetlerden memnuniyet puanlarının dağılımı

Şekil 3’te verilen dağılıma göre, idari personelin fakültenin fiziksel ortamından ve çalışmayı destekleyici faaliyetlerinden memnuniyet puanlarının ortalaması 6.33 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.

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

15 yanıt

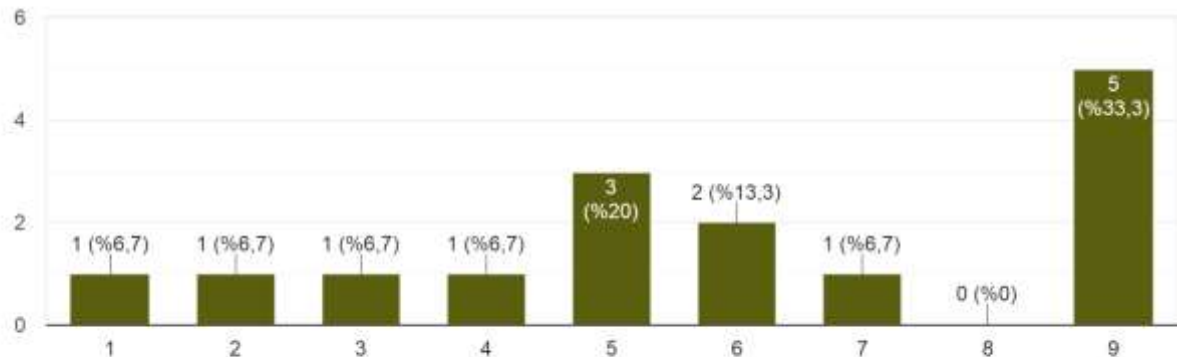


Şekil 4. İdari personelin kurum içi iletişimden memnuniyet puanlarının dağılımı

Şekil 4’te paylaşılan memnuniyet puanlarının dağılımına göre, idari personelin kurum içi iletişiminden (üst yönetim ve personeller arasındaki iletişim vb.) memnuniyet puan ortalaması 6.60 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.

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

15 yanıt

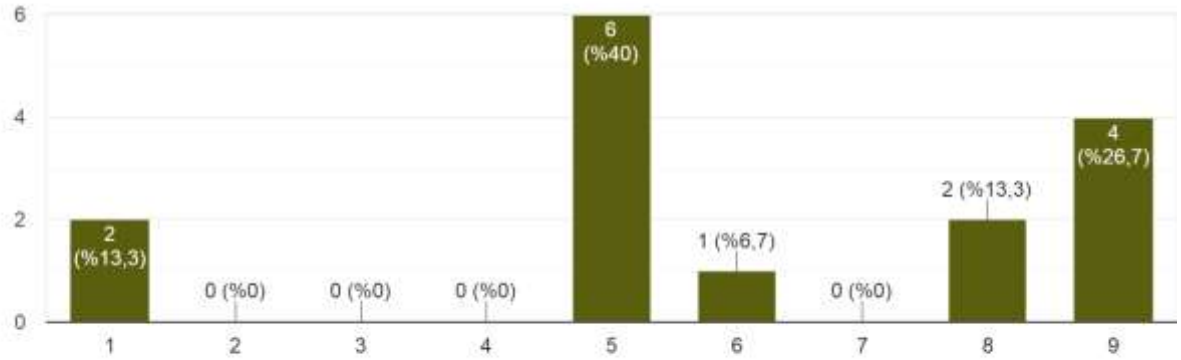


Şekil 5. İdari personelin iş yükü ve çalışma koşullarından memnuniyet puanlarının dağılımı

Şekil 5'te paylaşılan dağılım idari personelin fakülteadaki iş yükünden ve çalışma koşullarından memnuniyet puan ortalamalarının 5.93 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.

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

15 yanıt

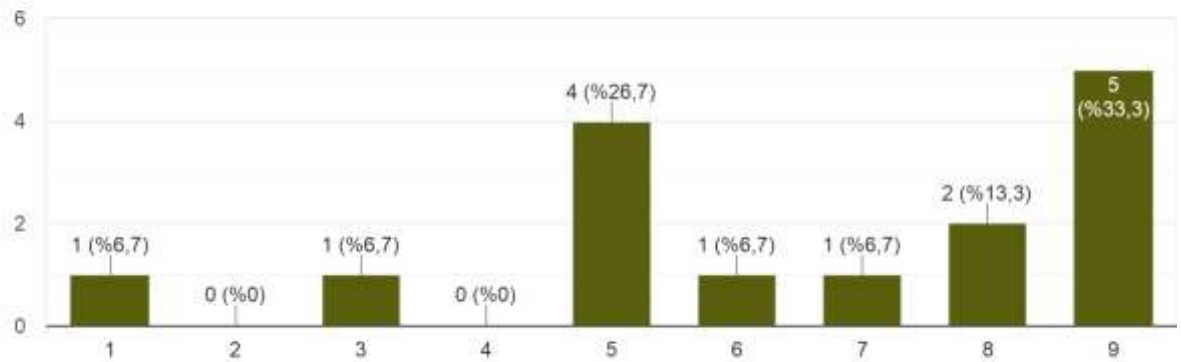


Şekil 6. İdari personele sunulan kariyer ve kişisel gelişim olanaklarından memnuniyet puanlarının dağılımı

Şekil 6'da verilen dağılıma göre, idari personele sunulan kariyer ve kişisel gelişim olanaklarından memnuniyet puan ortalamaları 6.00 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.

Fakültemizdeki yöneticilerin çalışanlara yaklaşımından memnuniyet düzeyiniz nedir?

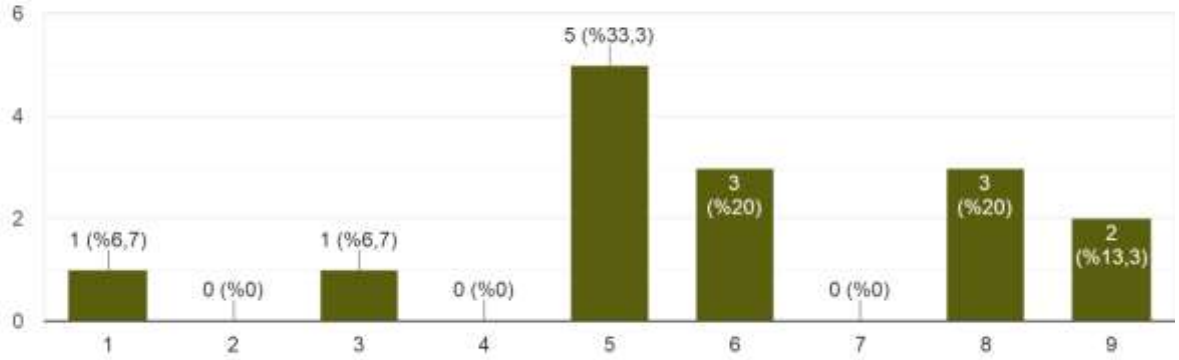
15 yanıt



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 6,53 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında katılımcılardan fakültedeki personelin kurumsal aidiyetinden ve motivasyonundan memnuniyet düzeyini puanlamaları istenmiştir. Elde edilen puanların dağılımı Şekil 8’de verilmektedir.

Fakültemizdeki personelin kurumsal aidiyeti ve motivasyonundan memnuniyet düzeyiniz nedir?  
15 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 5.93 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

| Öneri                                                           | Sayı |
|-----------------------------------------------------------------|------|
| 1. Verimli çalışma sağlanması için motivasyon artırıcı öneriler | 1    |
| 2. Görev bilinci seviyelerinin yükseltilmesine yönelik önlemler | 1    |

### Sonuç ve Öneriler

Yapılan değerlendirme sonuçlarına göre, idari personelin fakülteden genel memnuniyet düzeyinin orta-yüksek düzeyde olduğu (10 üzerinden 6,32) görülmüştür. Bu durum, fakültenin genel yapısının, idari personel tarafından olumlu algılandığını göstermektedir. Alt başlıklara bakıldığında ise idari personelin iş yükü ve çalışma koşullarından ve kurumsal aidiyeti ve motivasyonundan memnuniyet puanlarının ortalaması 5.93 çıkmıştır. Bu değerler tüm alt başlıklar içerisinde en düşük puan ortalamasına sahiptir.

İyileştirme bağlamında, personelin kendini kuruma daha güçlü bir şekilde bağlı hissetmesini sağlayacak politikaların geliştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Ayrıca idari personelin iş yükü ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve kurumsal aidiyeti ve motivasyonunun artırılması gerekmektedir. Bu alt başlıklar fakültemizin geliştirilmeye açık yönünü ortaya koymaktadır.

İdari personelin kurum içi iletişimden memnuniyet puanlarının ortalaması 6.60 olarak hesaplanmıştır. Bir başka alt boyut olan idari personele sunulan kariyer ve kişisel gelişim olanaklarından memnuniyet puan ortalaması ise 6.00 olarak hesaplanmıştır. Yöneticilerin idari personele yaklaşımı ile ilgili memnuniyet puanlarının ortalaması ise 6.53 olarak hesaplanmıştır.

Sonuç olarak, idari personelin genel memnuniyeti güçlü olmakla birlikte, iş yükü dengelenmesi ve kurumsal aidiyeti ve motivasyonunun artırılması gibi alanlarda kurumsal gelişime açık noktalar mevcuttur. Bu kapsamda aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

- İdari Personelin İş Yükü Analizlerinin Yapılması ve Başarıyı Teşvik Edici Ödüllendirme Sistemlerinin Geliştirilmesi: İdari personelin iş yükü düzenli olarak analiz edilerek, yoğunluk yaşayan birimlerin tespit edilmesi sağlanacaktır. Bu doğrultuda, ilgili birimler için destekleyici önlemler planlanacak ve uygulanacaktır.
- İdari Personel için Hizmet İçi Eğitim Programlarının Oluşturulması: İdari personele yönelik hizmet içi eğitim programları hazırlanacak ve bu programlar kapsamında iletişim, bilgi ve iletişim teknolojileri, beden dili, resmi yazışmalar gibi konulara yer verilecektir. Eğitimlerin etkinliğini artırmak amacıyla, interaktif yöntemler ve modern eğitim teknikleri kullanılacaktır.
- İdari Personelin Kullanmakta Olduğu Fiziksel Ortamın İyileştirilmesi: İdari personelin kullandığı teknolojik araç-gereçler (bilgisayarlar, yazıcılar, tarayıcılar vb.) güncellenerek verimlilik artırılacaktır. Bunun yanı sıra, ergonomik ofis mobilyaları ve çalışma alanlarının düzenlenmesi ile personelin iş verimliliği ve genel memnuniyeti yükseltilecektir.
- Yönetim ile İdari Personel Arasındaki Geri Bildirim Mekanizmalarının Etkin Kullanılması: Yönetim ile idari personel arasındaki iletişimi güçlendirmek amacıyla, öneri kutuları ve yılda birkaç kez gerçekleştirilecek personel toplantıları gibi geri bildirim mekanizmaları etkin şekilde kullanılacaktır. Bu sayede, personelin görüş ve önerileri dikkate alınarak karar süreçlerine dahil edilmesi sağlanacaktır.
- Sosyal Etkinliklerin Düzenlenmesi ve Kurum Aidiyetinin Güçlendirilmesi: İdari personel arasında kurumsal aidiyet duygusunun güçlendirilmesi amacıyla, kurum içi sosyal etkinlikler (kurumsal geziler, kahvaltılar, yemek organizasyonları, yılsonu etkinlikleri vb.) düzenlenecektir. Bu etkinlikler, çalışanlar arasındaki bağları pekiştirecek ve motivasyonu artıracaktır.
- Yeni Göreve Başlayan veya Emekli Olan İdari Personel İçin Sosyal Etkinliklerin Düzenlenmesi: Fakültede yeni göreve başlayan veya emekli olan idari personel için sosyal etkinlikler düzenlenecek; bu etkinlikler arasında hoş geldin/yolculama etkinlikleri, veda yemekleri gibi organizasyonlar yer alacaktır. Bu tür etkinlikler, personelin değerli hissetmesini sağlayacak ve kurum içindeki dayanışmayı güçlendirecektir.

Bu öneriler, idari personelin genel memnuniyetini artırmak ve kurumsal verimliliği yükseltmek adına önemli adımlar olup, kurum kültürünün geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.