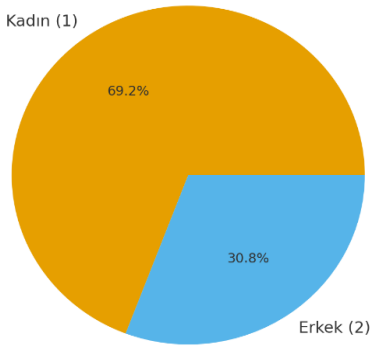
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ

İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ DEĞERLENDİRME RAPORU (2025)

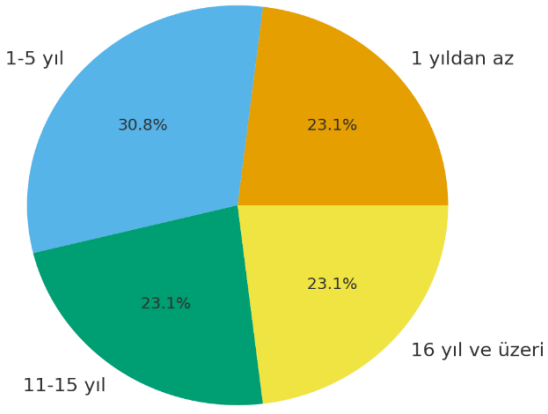
Bu rapor, Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde görev yapan idari personelin kuruma ilişkin memnuniyet düzeylerini değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Anket formunun giriş bölümünde katılımcıların **cinsiyeti**, **fakültedeki hizmet süresi** ve **kuruma yönelik tercih eğilimini** belirlemeye yönelik üç soru yer almaktadır. Bu sorular, örneklemin temel özelliklerini tanımlamaya yönelik olup, bunu takiben çalışma ortamı, yönetsel süreçler, iletişim, fiziki koşullar ve destek hizmetleri gibi alanlarda idari personel deneyimini ölçen **23 maddelik Memnuniyet Anketi** uygulanmıştır. Ankete toplam **13 idari personel** katılmış olup elde edilen bulgular, fakültenin güçlü yönlerini ve gelişime açık alanlarını ortaya koyarak kurumsal iyileştirme çalışmalarına katkı sağlamayı hedeflemektedir. Rapora ilişkin sonuçlar aşağıda yer almaktadır;

-Cinsiyet



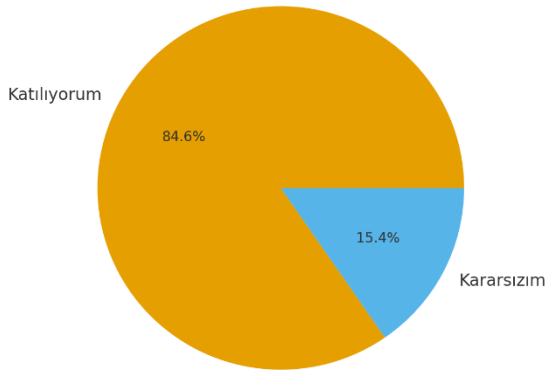
Memnuniyet anketimize katılan idari personelimizin %69,2'si kadın, %30,8'i erkekti.

-Fakültedeki hizmet süresi



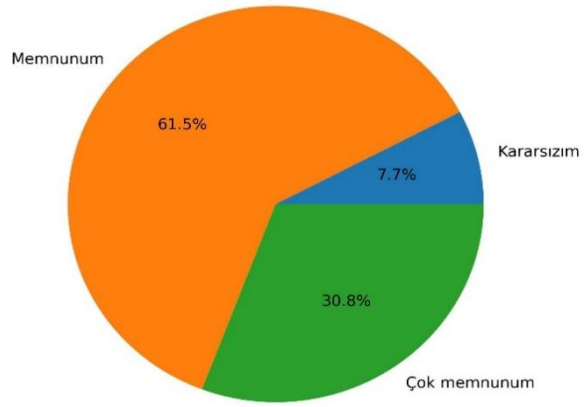
Hizmet süresi dağılımına göre katılımcıların en büyük kısmı 1–5 yıl arası deneyime sahip olup, diğer tüm gruplar eşit oranlarda (%23,1) dağılmıştır.

- "Yeniden kurum seçme şansım olsa tekrar aynı fakültede çalışmak isterim" ifadesine katılım düzeyi



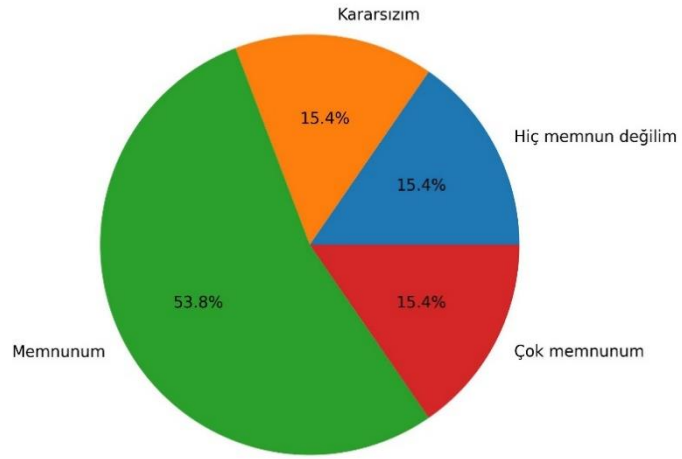
Katılımcıların büyük çoğunluğu (%84,6) ifadeye katıldığını belirtirken, yalnızca %15,4'ü kararsız olduğunu ifade etmiştir; bu sonuç, görüşe yönelik güçlü bir genel kabul olduğunu göstermektedir.

- (1) Birimimde iş ve görev tanımlarının açık olmasından (Ort.=4,23)



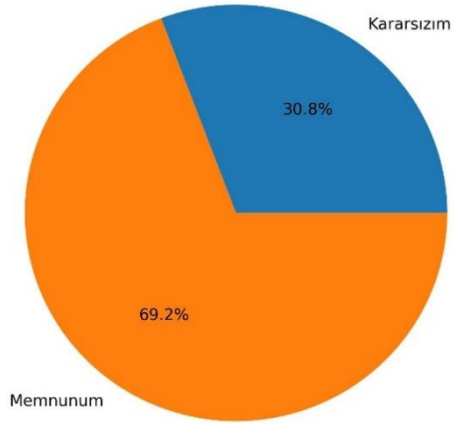
Katılımcıların çoğunluğu (%61,5) birimlerinde iş ve görev tanımlarının açık olmasından memnun olduğunu belirtirken, %30,8'i çok memnun olduğunu, yalnızca %7,7'si ise kararsız olduğunu ifade etmiştir. Bu sonuç, çalışanların büyük ölçüde görev tanımlarını açık ve anlaşılır bulduklarını, belirsizlik yaşayan kişi oranının oldukça düşük olduğunu göstermektedir.

- (2) Birimimdeki idari personelin sayıca yeterli olmasından (Ort.=3,54)



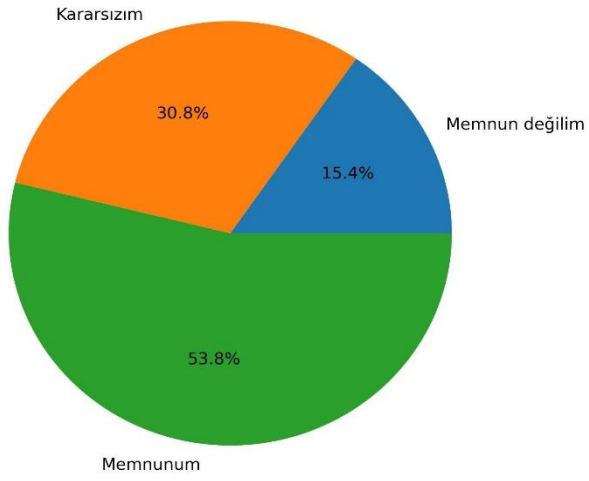
Katılımcıların yarıdan fazlası (%53,8) birimlerindeki idari personel sayısını yeterli bulduğunu belirtirken, %15,4'ü çok memnun olduğunu ifade etmiştir. Buna karşılık, katılımcıların %15,4'ü kararsız olduğunu, aynı oranda katılımcı ise hiç memnun olmadığını belirtmiştir. Bu sonuç, idari personel sayısının genel olarak yeterli görüldüğünü, ancak belirli bir grubun bu konuda memnuniyetsizlik veya belirsizlik yaşadığını göstermektedir.

- (3) Birimimde yürütülen işlerin yetki ve sorumlulukların dengeli dağıtılmasından (Ort.=3,69)



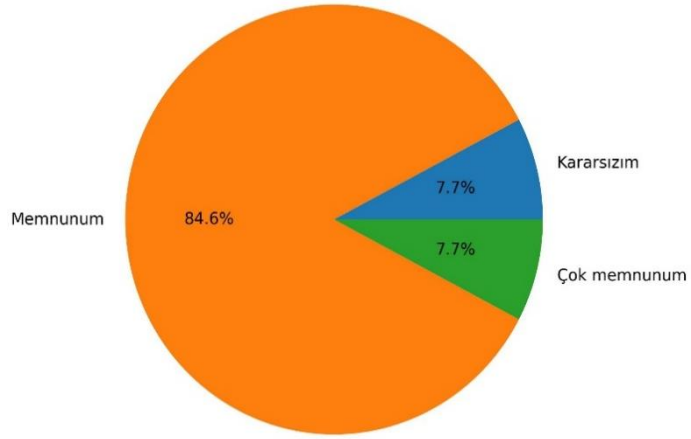
Katılımcıların büyük çoğunluğu (%69,2), birimlerinde yürütülen işlerin yetki ve sorumluluklara göre dengeli dağıtıldığını belirtmiştir. Buna karşın, katılımcıların %30,8'i bu konuda kararsız olduğunu ifade etmiştir. Bu bulgu, genel olarak yetki ve sorumluluk dengesinin olumlu algılandığını, ancak belirli bir kesimin dağılımın adil olup olmadığı konusunda net bir görüşe sahip olmadığını göstermektedir.

- (4) Terfilerde mesleki yeterliliğe önem verilmesinden (Ort.=3,38)



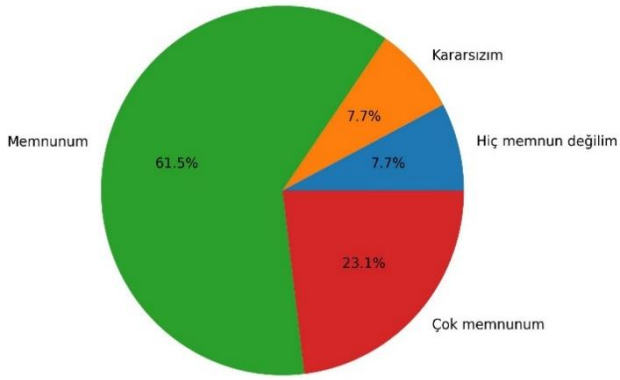
Katılımcıların yarısından fazlası (%53,8), terfilerde mesleki yeterliliğe önem verilmesinden memnun olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %30,8'i bu konuda kararsız olduğunu ifade ederken, %15,4'ü memnun olmadığını bildirmiştir. Bu bulgu, terfi süreçlerinde mesleki yeterliliğin genel olarak dikkate alındığının düşünüldüğünü, ancak belirli bir kesimin bu uygulamaların adil ve yeterli olup olmadığı konusunda tereddüt yaşadığını göstermektedir.

- (5) İdari personele kendini geliştirme/hizmet içi eğitim olanaklarının sunulmasından (Ort.=4,00)



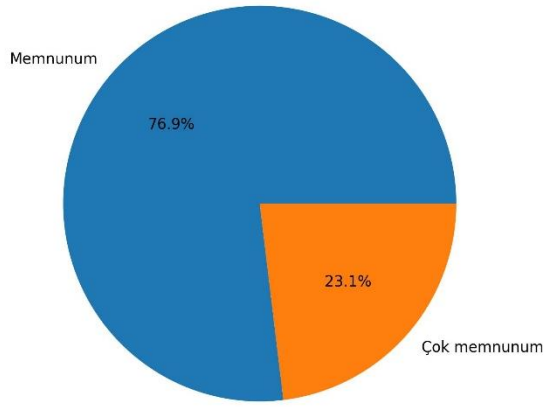
Katılımcıların büyük çoğunluğu (%84,6), idari personele kendini geliştirme ve hizmet içi eğitim olanaklarının sunulmasından memnun olduğunu belirtmiştir. Buna ek olarak %7,7'lik bir kesim çok memnun olduğunu ifade ederken, yalnızca %7,7'lik bir katılımcı kararsız olduğunu dile getirmiştir. Bu sonuç, birimde hizmet içi eğitim olanaklarının genel olarak yeterli ve erişilebilir bulunduğunu göstermektedir.

- (6) Bir konu hakkında kendi fikir/kanaatlerimi rahatça ifade edebilmekten (Ort.=3,92)



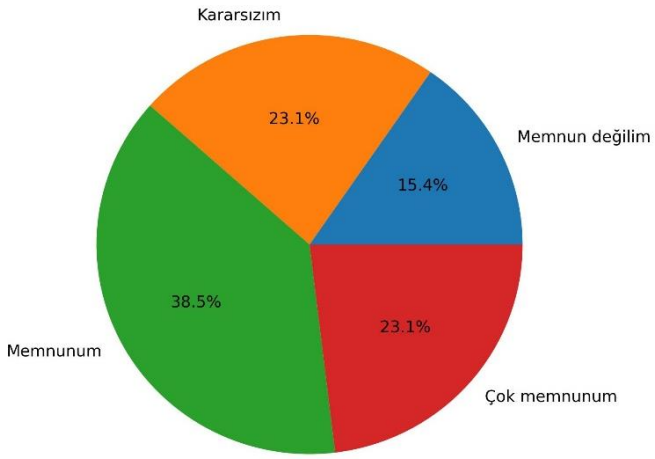
Katılımcıların büyük çoğunluğu (%61,5), bir konuda kendi fikir ve kanaatlerini rahatça ifade edebildiklerini belirtmiştir. Buna ek olarak %23,1'lik bir kesim çok memnun olduğunu ifade ederken, yalnızca %7,7'si memnun olmadığını ve %7,7'si kararsız olduğunu dile getirmiştir. Bu bulgu, çalışanların büyük bölümünün görüşlerini özgürce ifade edebildiğini düşündüğünü, ancak küçük bir grubun bu konuda çekinceler yaşadığını ortaya koymaktadır.

- (7) Çalıştığım birimde ihtiyaç duyduğum bilgiye kolayca ve zamanında ulaşabilmemden (Ort.=4,23)



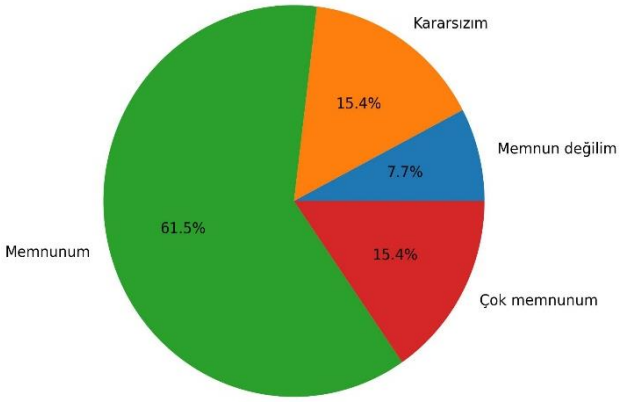
Katılımcıların büyük çoğunluğu (%76,9), çalıştıkları birimde ihtiyaç duydukları bilgiye kolayca ve zamanında ulaşabildiklerini belirtmiştir. Ayrıca %23,1'lik bir kesim bu durumdan çok memnun olduğunu ifade etmiştir. Hiçbir katılımcı memnun olmadığını ya da kararsız olduğunu belirtmemiştir. Bu sonuç, bilgiye erişim süreçlerinin birimde oldukça etkin ve yeterli bulunduğunu göstermektedir.

- (8) Performansımla ilgili geribildirim alabilmemden (Ort.=3,69)



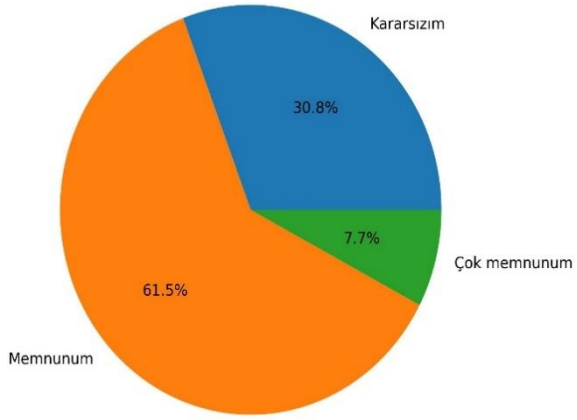
Katılımcıların %38,5'i performanslarıyla ilgili geribildirim alabilmekten memnun olduğunu belirtirken, %23,1'i çok memnun olduğunu ifade etmiştir. Buna karşılık katılımcıların %23,1'i kararsız olduğunu, %15,4'ü ise memnun olmadığını bildirmiştir. Bu bulgu, çalışanların önemli bir kısmının performans geribildirim süreçlerini olumlu değerlendirdiğini, ancak belirli bir kesimin bu süreçlerin yeterliliği konusunda tereddüt yaşadığını göstermektedir.

- (9) Bağlı olduğum ilk yöneticimin davranış ve yaklaşımlarıyla örnek olmasından (Ort.=3,85)



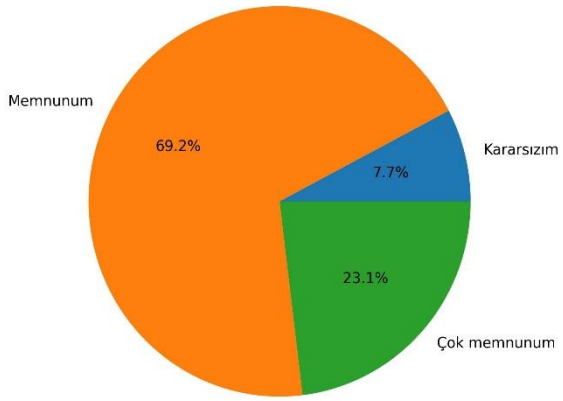
Katılımcıların büyük çoğunluğu (%61,5), bağlı oldukları ilk yöneticinin davranış ve yaklaşımlarıyla örnek olmasından memnun olduğunu belirtmiştir. Ayrıca %15,4'lük bir kesim çok memnun olduğunu ifade ederken, %15,4'ü kararsız olduğunu dile getirmiştir. Katılımcıların yalnızca %7,7'si memnun olmadığını belirtmiştir. Bu bulgu, yöneticilerin tutum ve yaklaşımlarının genel olarak olumlu algılandığını, ancak az sayıda çalışanın bu konuda olumsuz görüşe sahip olduğunu göstermektedir.

- (10) Yöneticilerimin özel sorunlarımla (kişisel sıkıntılar, ekonomik durum, ailevi veya birim içi sorunlar gibi...) ilgilenmesinden (Ort.=3,77)



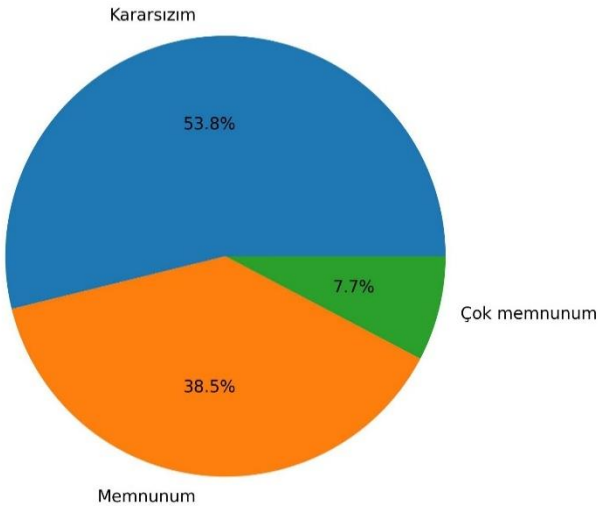
Katılımcıların çoğunluğu (%61,5), yöneticilerinin özel sorunlarıyla ilgilenmesinden memnun olduğunu belirtmiştir. Buna karşın %30,8'lik bir kesim bu konuda kararsız olduğunu ifade ederken, yalnızca %7,7'si çok memnun olduğunu dile getirmiştir. Bu bulgu, yöneticilerin çalışanların kişisel sorunlarına yönelik ilgisinin çoğunlukla olumlu algılandığını, ancak önemli bir kısmın bu konuda net bir değerlendirme yapamadığını göstermektedir.

- (11) İşimde yetenek ve becerilerimi kullanabilmekten (Ort.=4,15)



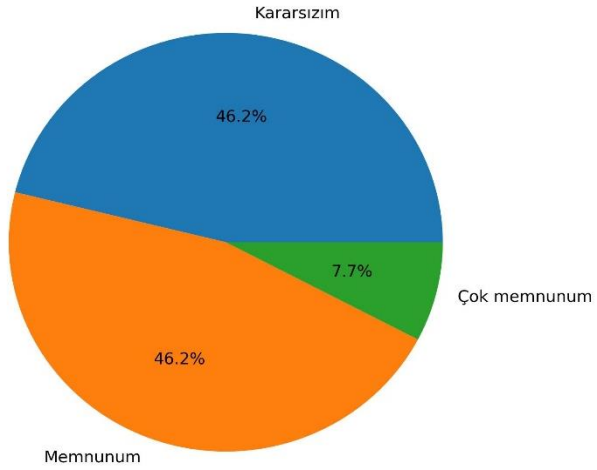
Katılımcıların büyük çoğunluğu (%69,2), işlerinde yetenek ve becerilerini kullanabildiklerinden memnun olduklarını belirtmiştir. Ayrıca %23,1'lik bir kesim çok memnun olduğunu ifade ederken, yalnızca %7,7'si kararsız olduğunu dile getirmiştir. Bu bulgu, çalışanların önemli bir bölümünün işlerini kendi yetenek ve becerileri doğrultusunda gerçekleştirebildiğini düşündüğünü göstermektedir.

- (12) Birimimde şikâyet ve önerilerin dikkate alınmasından (Ort.=3,54)



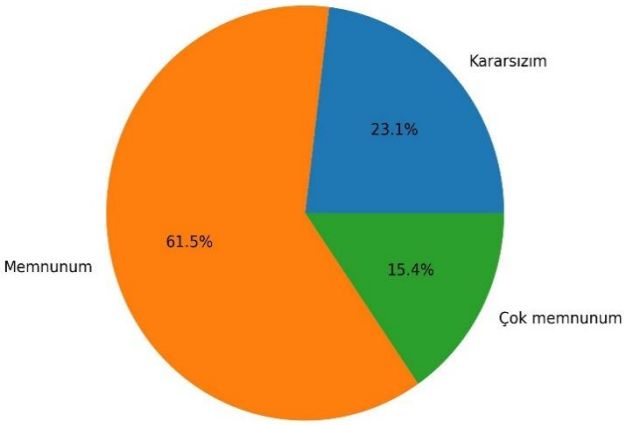
Katılımcıların yarısından fazlası (%53,8), birimlerinde şikâyet ve önerilerin dikkate alınıp alınmadığı konusunda kararsız olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %38,5'i bu durumdan memnun olduğunu ifade ederken, yalnızca %7,7'si çok memnun olduğunu dile getirmiştir. Bu bulgu, çalışanların önemli bir kısmının şikâyet ve öneri süreçlerinin işleyişi hakkında net bir değerlendirme yapamadığını, ancak belirli bir kesimin bu süreçlerin olumlu işlediğini düşündüğünü göstermektedir.

- (13) İzin haklarımı istediğim şekilde kullanabilmekten (Ort.=3,62)



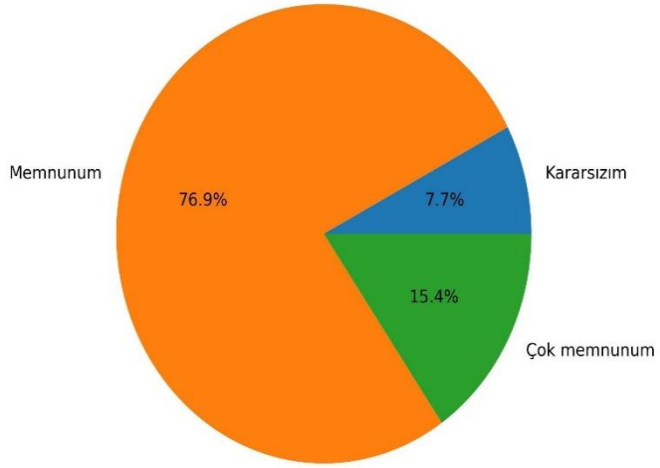
Katılımcıların önemli bir kısmı (%46,2), izin haklarını istedikleri şekilde kullanamadıkları yönünde kararsızlık ifade etmiştir. Benzer oranda katılımcı (%46,2) memnun olduğunu belirtirken, yalnızca %7,7'si çok memnun olduğunu dile getirmiştir. Bu bulgu, birimde izin kullanım süreçlerinde çalışanların beklentilerini tam olarak karşılamayan uygulamaların bulunduğunu ve izinlerin çalışanlar tarafından her zaman istenen şekilde planlanıp kullanılamadığını düşündürmektedir.

- (14) Yöneticilerimin sorunlara yapıcı ve adil yaklaşmasından (Ort.=3,92)



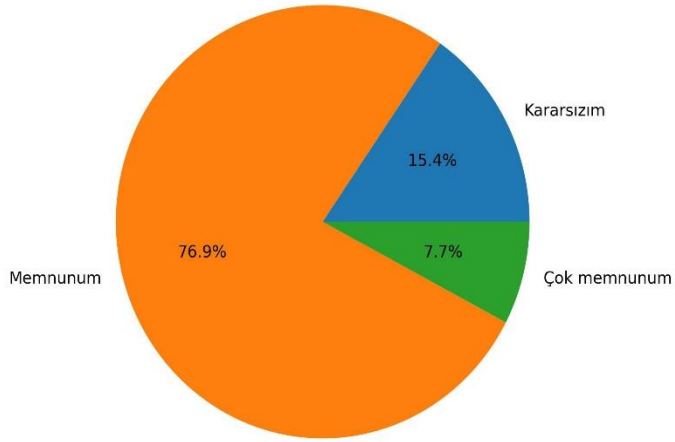
Katılımcıların büyük çoğunluğu (%61,5), yöneticilerinin sorunlara yapıcı ve adil bir yaklaşımla yaklaşmasından memnun olduğunu belirtmiştir. Buna ek olarak %15,4'lük bir kesim çok memnun olduğunu ifade ederken, %23,1'i kararsız olduğunu dile getirmiştir. Bu bulgu, yöneticilerin problem çözme ve adil karar verme süreçlerinin çalışanlar tarafından genel olarak olumlu algılandığını, ancak belirli bir kesimin bu süreçlerin tutarlılığı veya yeterliliği konusunda tereddüt yaşadığını göstermektedir.

- (15) Birimde idari personel arasındaki iş birliğinden (Ort.=4,08)



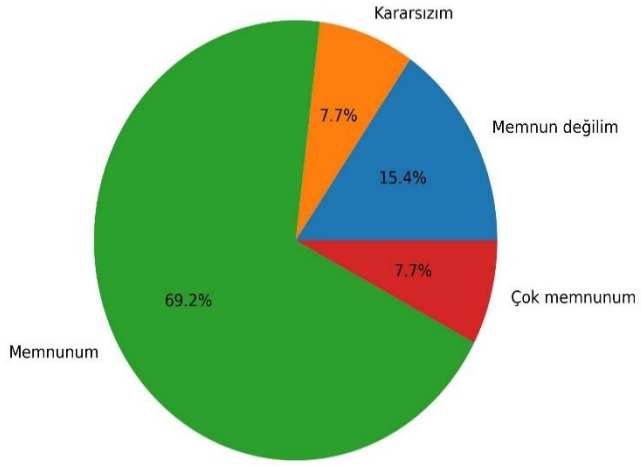
Katılımcıların büyük çoğunluğu (%76,9), birimde idari personel arasındaki iş birliğinden memnun olduğunu belirtmiştir. Ayrıca %15,4'lük bir kesim çok memnun olduğunu ifade ederken, yalnızca %7,7'si bu konuda kararsız olduğunu dile getirmiştir. Bu bulgu, idari personel arasında iş birliği kültürünün genel olarak güçlü olduğunu ve çalışanlar tarafından olumlu değerlendirildiğini göstermektedir.

- (16) İşimi yapmak için gerekli araç, donanım ve materyalin sağlanmasından (Ort.=3,92)



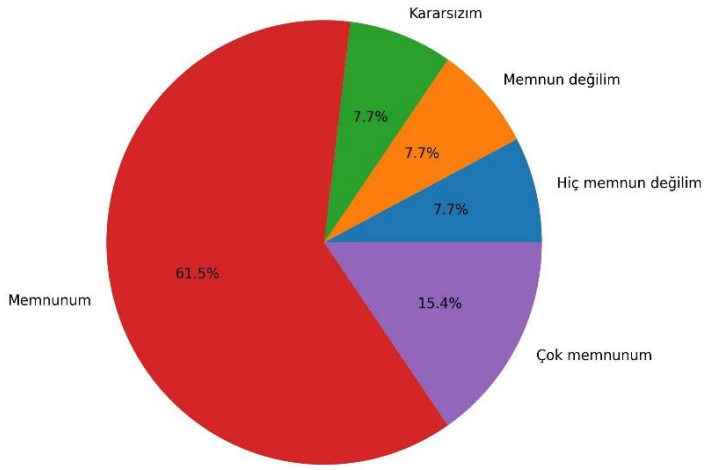
Katılımcıların büyük çoğunluğu (%76,9), işlerini yapabilmek için gerekli araç, donanım ve materyallerin sağlanmasından memnun olduğunu belirtmiştir. Ayrıca %7,7'lik bir kesim çok memnun olduğunu ifade ederken, %15,4'ü bu konuda kararsız olduğunu dile getirmiştir. Bu bulgu, çalışma için gerekli teknik ve materyal desteğinin genel olarak yeterli bulunduğunu, ancak küçük bir grubun bu konuda tereddüt yaşadığını göstermektedir.

- (17) Çalıştığım ortamın fiziksel (ısı, ışık, bina tasarımı...) koşullarından (Ort.=3,69)



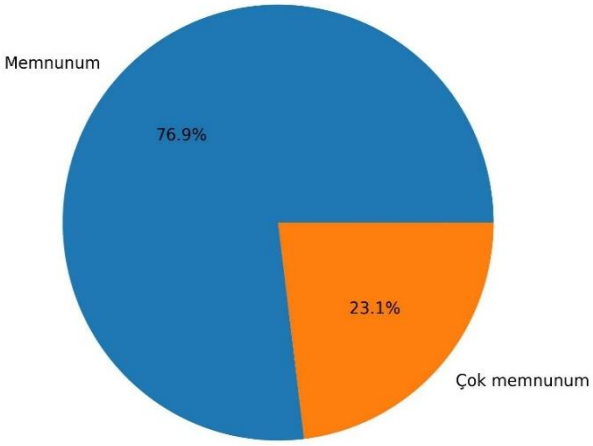
Katılımcıların büyük çoğunluğu (%69,2), çalıştıkları ortamın fiziksel koşullarından memnun olduğunu belirtmiştir. Buna karşılık %15,4'ü memnun olmadığını, %7,7'si kararsız olduğunu ifade ederken, %7,7'lik bir kesim çok memnun olduğunu dile getirmiştir. Bu bulgu, çalışma ortamının ısı, ışık ve genel tasarım gibi fiziksel özelliklerinin çoğunluk tarafından yeterli bulunduğunu, ancak belirli bir grubun bu koşulları yetersiz değerlendirdiğini göstermektedir.

- (18) Çalıştığım ortamın teknik (bilgisayar, yazıcı, büro malzemesi) şartlarının yeterli olmasından (Ort.=3,69)



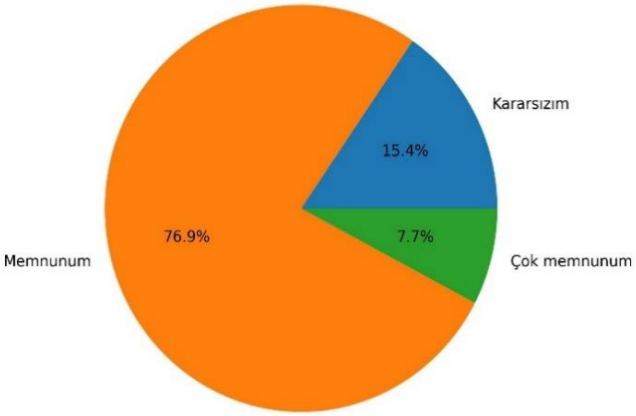
Katılımcıların büyük çoğunluğu (%61,5), çalıştıkları ortamın teknik şartlarının (bilgisayar, yazıcı, büro malzemesi vb.) yeterli olduğunu belirtmiştir. Ayrıca %15,4'lük bir kesim çok memnun olduğunu ifade ederken, katılımcıların %7,7'si kararsız kalmış; %7,7'si memnun olmadığını ve %7,7'si ise hiç memnun olmadığını dile getirmiştir. Bu bulgu, teknik donanımın genel olarak yeterli bulunduğunu, ancak küçük bir grubun bu konuda memnuniyetsizlik yaşadığını göstermektedir.

- (19) Çalışma odaları ile ortak kullanım alanlarının temizliğinden (Ort.=4,23)



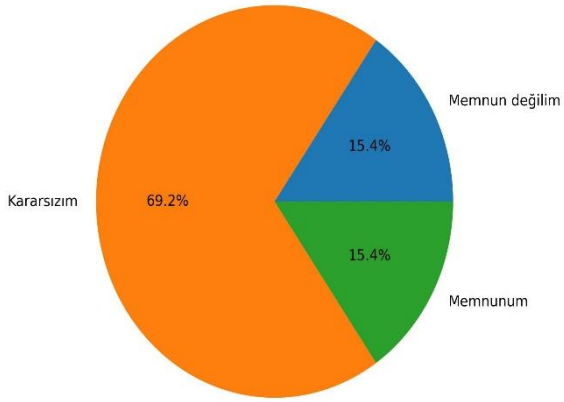
Katılımcıların büyük çoğunluğu (%76,9), çalışma odaları ile ortak kullanım alanlarının temizliğinden memnun olduğunu belirtmiştir. Ayrıca %23,1'lik bir kesim bu durumdan çok memnun olduğunu ifade etmiştir. Hiçbir katılımcının memnun olmadığını veya kararsız olduğunu bildirmemesi, temizlik uygulamalarının birimde oldukça yeterli ve tatmin edici bulunduğunu göstermektedir.

- (20) Fakültenin güvenlik tedbirlerinden (yangın, deprem, vs.) (Ort.=3,92)



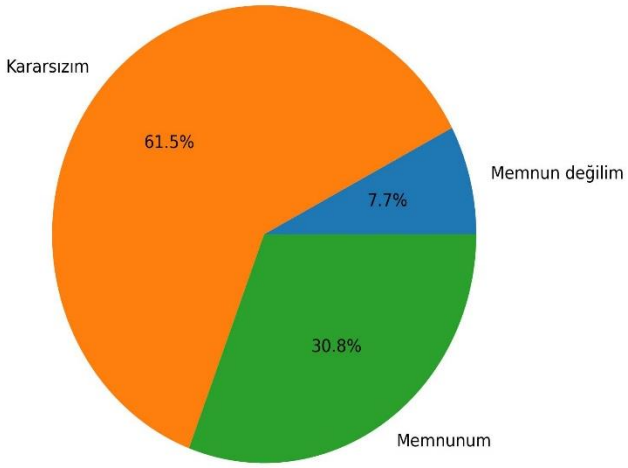
Katılımcıların büyük çoğunluğu (%76,9), fakültede alınan güvenlik tedbirlerinden (yangın, deprem vb.) memnun olduğunu belirtmiştir. Ayrıca %7,7'lik bir kesim çok memnun olduğunu ifade ederken, %15,4'ü kararsız kaldığını dile getirmiştir. Bu bulgu, fakültedeki güvenlik uygulamalarının genel olarak yeterli ve etkili bulunduğunu, ancak küçük bir grubun bu tedbirlerin işleyişi hakkında net bir değerlendirme yapamadığını göstermektedir.

- (21) İdari personel odalarının yeterli olmasından (Ort.=3,00)



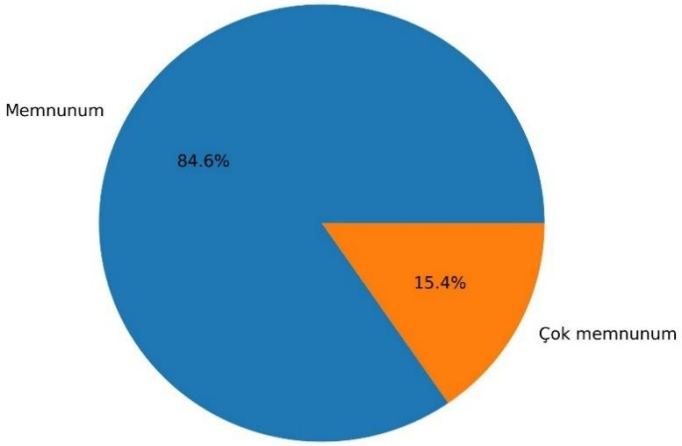
Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%69,2), idari personel odalarının yeterliliği konusunda kararsız olduklarını belirtmiştir. Katılımcıların %15,4'ü memnun olmadığını ifade ederken, aynı oranda katılımcı (%15,4) memnun olduğunu dile getirmiştir. Bu bulgu, idari personel odalarının fiziki yeterliliği konusunda net bir memnuniyet oluşmadığını ve çalışanların önemli bir kısmının mevcut durumu belirsiz ya da yetersiz bulduğunu düşündürmektedir.

- (22) Başarı ve performansın takdir edilip ödüllendirilmesinden (Ort.=3,23)



Katılımcıların büyük çoğunluğu (%61,5), başarı ve performansın takdir edilip ödüllendirilmesi konusunda kararsız olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %30,8'i bu süreçten memnun olduğunu ifade ederken, yalnızca %7,7'si memnun olmadığını dile getirmiştir. Bu bulgu, birimde başarı ve performansın ödüllendirilmesine yönelik uygulamaların çalışanlar tarafından net bir şekilde olumlu algılanmadığını, çoğu katılımcının bu süreçlerin yeterliliği ve adilliği konusunda belirsizlik yaşadığını göstermektedir.

- (23) Fakültemiz ile ilgili genel memnuniyet düzeyiniz (Ort.=4,15)



Katılımcıların büyük çoğunluğu (%84,6), fakülteye ilişkin genel memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Ayrıca %15,4'lük bir kesim çok memnun olduğunu ifade etmiştir. Hiçbir katılımcının olumsuz görüş bildirmemesi, fakülteye yönelik genel memnuniyetin oldukça yüksek olduğunu ve çalışanların fakülteyi olumlu bir çalışma ortamı olarak değerlendirdiğini göstermektedir.

MEMNUNİYET ANKETİNE İLİŞKİN GENEL DEĞERLENDİRME

23 maddelik memnuniyet anketinin ortalama değerleri incelendiğinde, idari personelin fakülteye ilişkin genel memnuniyet düzeyinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Maddelerin büyük çoğunluğu 3,50–4,20 aralığında ortalama değerler almış olup bu durum, çalışanların genel olarak kurum uygulamalarını, yöneticilerini, çalışma ortamlarını ve iş süreçlerini olumlu değerlendirdiklerini göstermektedir. Özellikle görev tanımlarının açıklığı (4,23), bilgiye zamanında ulaşılabilme (4,23), temizlik hizmetleri (4,23), kişinin yetenek ve becerilerini kullanabilme (4.15), iş birliği (4,08) ve genel memnuniyet düzeyi (4,15) gibi alanlarda yüksek ortalamalar gözlenmiştir. Bu bulgular, kurumda temel işleyişin düzenli, iletişimin etkin ve çalışma ortamının destekleyici olduğunu göstermektedir.

Genel tabloya bakıldığında memnuniyetin ağırlıkla olumlu yönde seyrettiği, çalışanların kurum kültürü ve yönetsel yaklaşım konusunda büyük ölçüde tatmin oldukları görülmektedir. Ayrıca yüksek memnuniyet düzeyi, çalışan bağlılığının ve kuruma duyulan aidiyetin güçlendiğine işaret etmektedir.