



**T.C.**  
**SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİRDİR SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU**  
**2024 YILI AKADEMİK PERSONEL MEMNUNİYET ANKET SONUÇLARI**

**Birim Kalite Komisyonu Başkanı**  
**Doç. Dr. İlyas Devran ÇELİK**  
**Birim Kalite Komisyonu Üyeleri**  
**Doç. Dr. Selda LİMON**  
**Öğr. Gör. Faruk Yaşar GÜRDAL**  
**Öğr. Gör. Zehra KÜÇÜKCOŞKUN**  
**Öğr. Gör. Merve AY**  
**Öğr. Gör. Abdullah AYDIN**  
**Öğr. Gör. Muhammet BENER**  
**Öğr. Gör. Merve ÜYÜKLÜ OSMANOĞLU**  
**Yüksekokulu Sekreteri Ayşe GÜNEY**  
**Birim Öğr. Temsilcisi Emine KILINÇ**

**ISPARTA/2024**

## 1. GİRİŞ

Süleyman Demirel Üniversitesi Eğirdir Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nda görev yapmakta olan akademik personelin kurumdan memnuniyet ve beklenti düzeylerini belirlemek amacıyla memnuniyet anketi hazırlanmıştır. Bu anket, yönetiminin bundan sonra alacağı kararlarda ve yapacağı çalışmalarda yol gösterici olması açısından akademik personelin geri bildirimleri büyük önem taşımaktadır.

Akademik Personel Memnuniyet Anketine Eğirdir Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan 19 akademik personel katılmıştır. Anket sonuçlarından elde edilen istatistikler ilerleyen bölümlerde detaylandırılarak sunulmuştur.

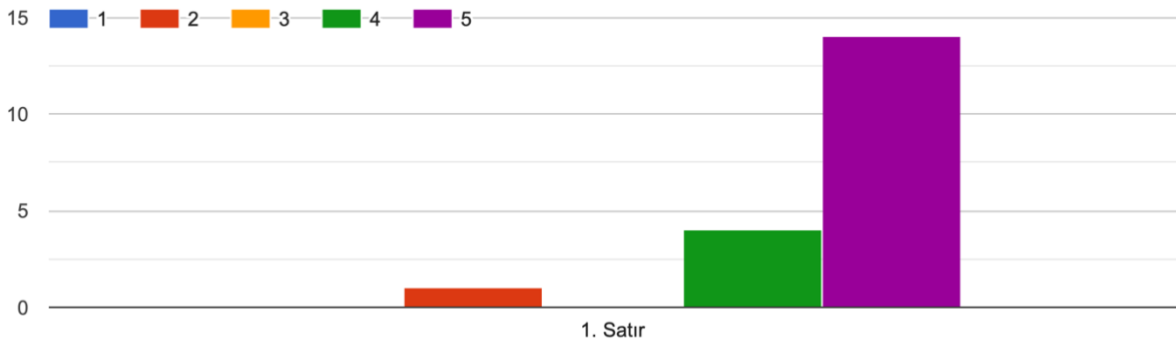
## 2. ANKET DAĞILIMLARI

Uygulanan memnuniyet anketine verilen yanıtlardan yola çıkarak aşağıdaki grafikler elde edilmiştir. Akademik personel memnuniyet anketi; birimden memnuniyet, işten memnuniyet, çalışma arkadaşlarından memnuniyet olmak üzere 3 aşamadan oluşmaktadır.

### BİRİMDEN MEMNUNİYET

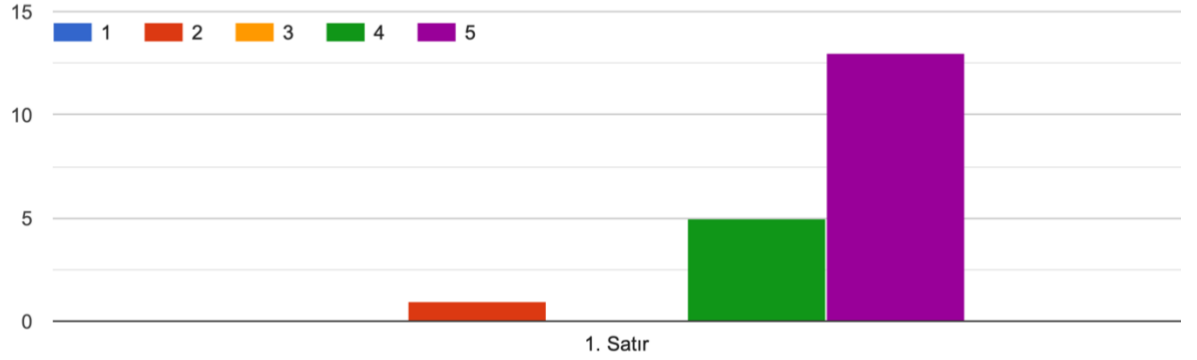
1. Ankete katılan akademik personelin %95'i (n=18) çalıştığı birimde Yüksekokul yönetimi tarafından fikir ve görüşlerinin alındığını, karar alma süreçlerine katılımının sağlandığını düşünmektedir.

Çalışanların fikirleri önemsenir, yeni fikirler ve farklı görüşler desteklenir, karar alma süreçlerine çalışanların katılımı sağlanır



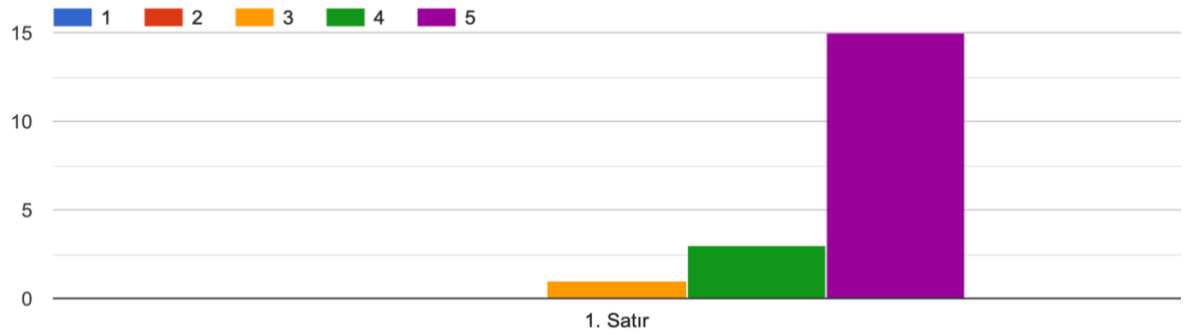
2. Ankete katılan akademik personelin % 95'i (n=18) Yüksekokul yönetimi ile etkili iletişim kurabilmektedir.

Akademik personeller ile Yüksekokul yönetimi arasında etkili bir iletişim vardır.



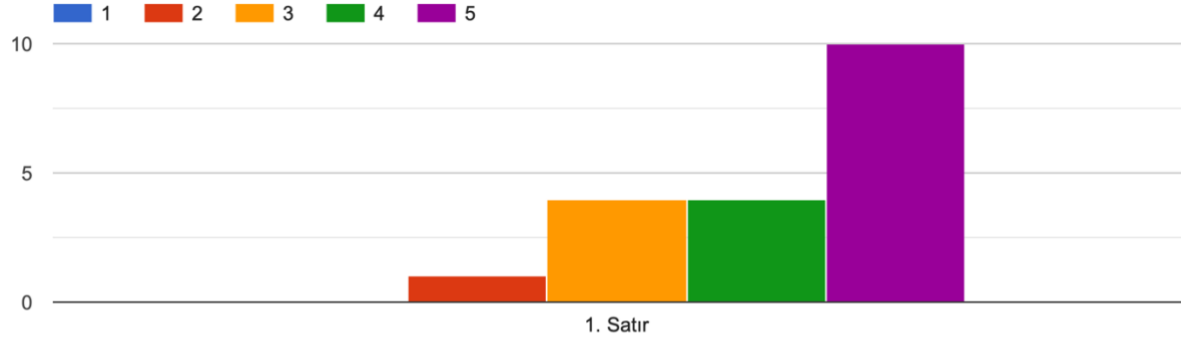
3. Ankete katılan akademik personelin % 95'i (n=18 ) karşılaştığı sorunları rahatlıkla Yüksekokul yönetimine iletebileceğini düşünmektedir.

Problemlerimi Yüksekokul yönetimine rahatlıkla iletebilirim.



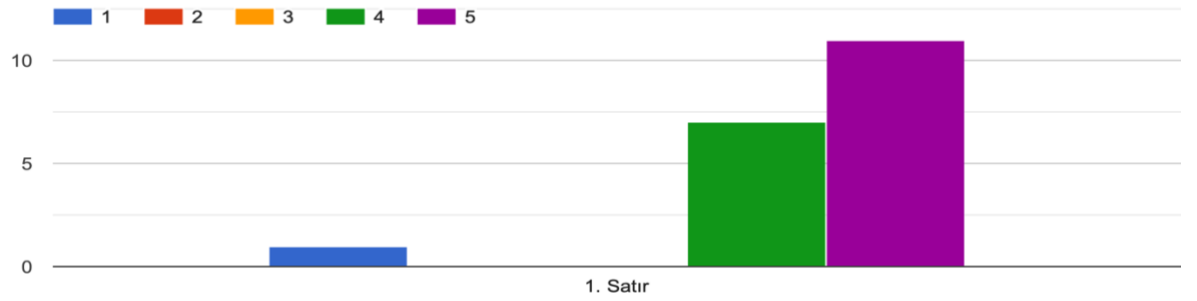
4. Ankete katılan akademik personelin % 74'ü (n=14) başarı ve performans odaklı ödüllendirme mekanizmalarının memnuniyet ve motivasyon üzerinde olumlu etkisinin yeterli olduğunu düşünürken, %21'i kararsızdır. %5'i ise takdir edilmediğini düşünmektedir.

Akademik personelin memnuniyetini ve motivasyonunu artırmak için başarıyı ve performansı ödüllendirici mekanizmalar vardır.



5. Ankete katılan akademik personelin %95'i (n=18) Yüksekokulu ilgilendiren işlerin planlama ve uygulama süreçlerinde düşüncelerini rahatlıkla ifade edebildiğini düşünmektedir.

İşlerin planlama ve uygulama süreçlerine ilişkin düşüncelerimi özgür bir şekilde ifade edebilirim.



6. Ankete katılan akademik personelin %95'i (n=18) bölüm başkanının görev ve sorumluluklarında yeterli olduğunu düşünmektedir.

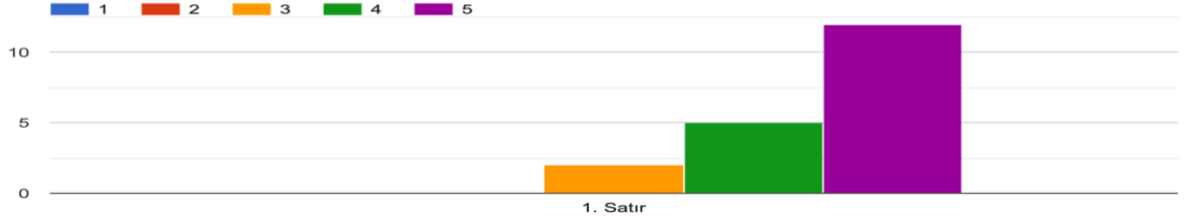
Bağlı olduğum bölüm yöneticim (bölüm başkanım) kendi görev ve sorumluluklarını gereğince yerine getirmektedir.



7. Ankete katılan akademik personelin % 89'u (n=17) birim yöneticilerinin görev dağılımlarında şeffaf ve adil bir yaklaşım sergilediğini belirtirken; % 10'u görev

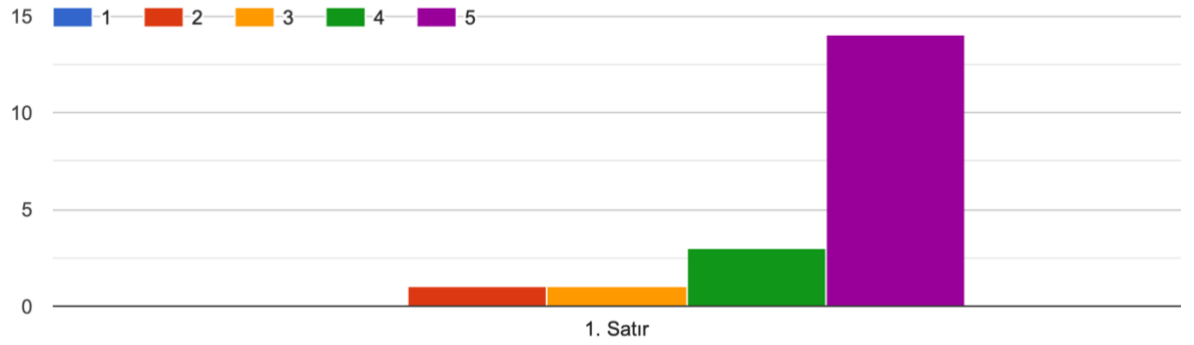
dağılımlarında şeffaf ve adil bir yaklaşım sergilenmesi konusunda kararsız kalmıştır. belirtmiştir.

Birim yöneticileri görev dağılımlarında şeffaf ve adil bir yaklaşım sergiler.



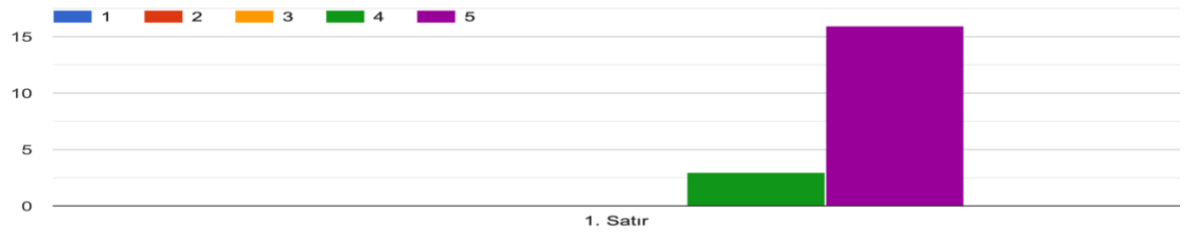
8. Ankete katılan akademik personelin % 89'u (n=17) ders yüklerinin yetkinliklere göre şeffaf bir şekilde dağıtıldığını düşünmektedir.

Ders yükleri yetkinliklere göre şeffaf bir şekilde dağıtılmaktadır.



9. Ankete katılan akademik personelin tamamı çalıştığı birimden memnuniyetini belirtmiştir.

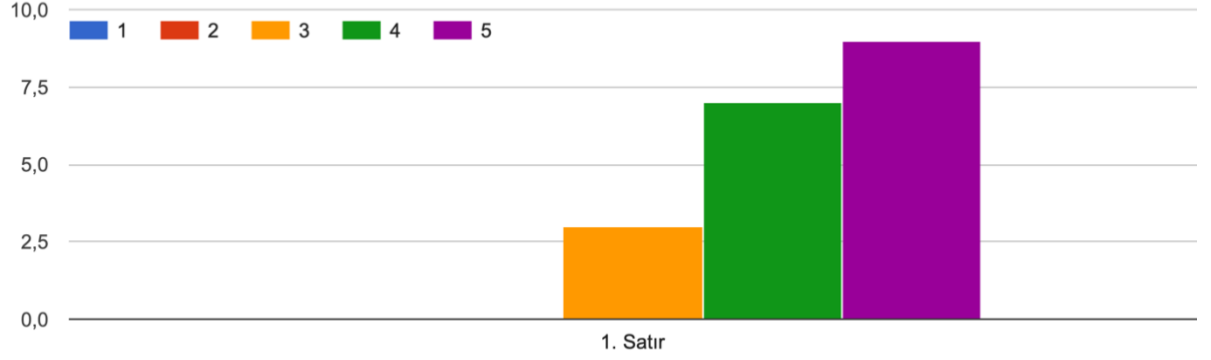
Çalıştığım birimden memnunum.



## İŞTEN MEMNUNİYET

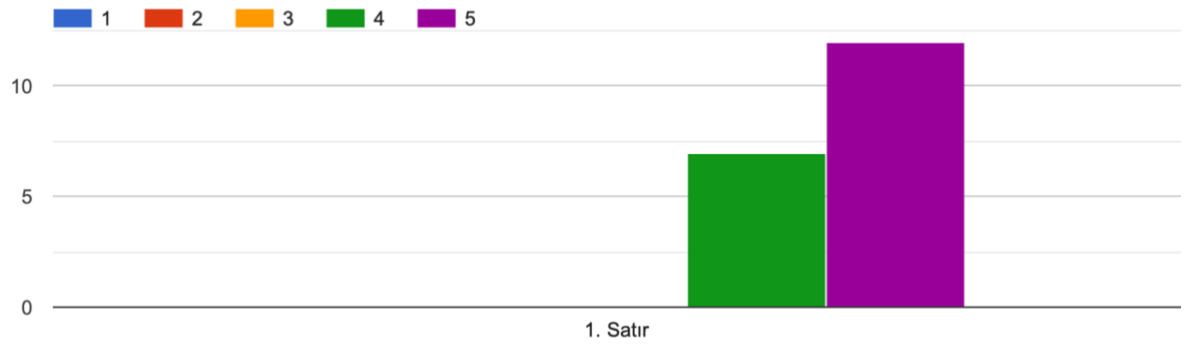
1. Ankete katılan akademik personelin % 84'ü (n=16) görev ve sorumluluklarının iş yükünün idare edilebilecek düzeyde olduğunu belirtmiştir. 2.

Görev ve sorumluluklarının getirdiği iş yükü genelde başa çıkabileceğim seviyededir.



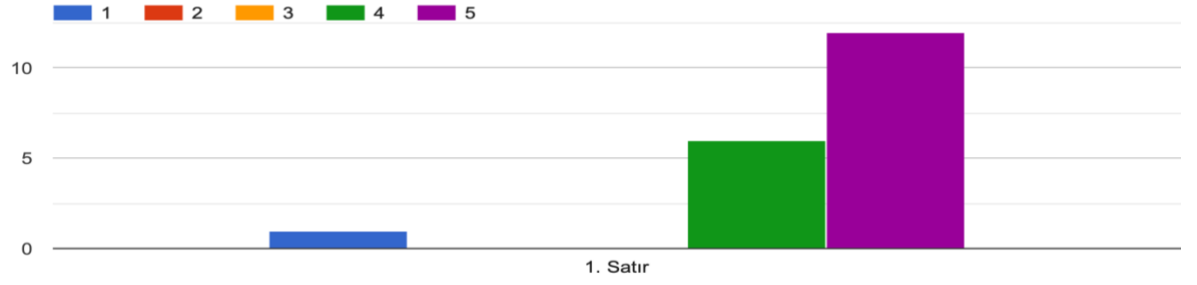
2. Ankete katılan akademik personelin tamamı yaptığı işin tatmin edici ve yararlı olduğunu düşünmektedir.

Yaptığım işi genel olarak tatmin edici ve yararlı buluyorum.



3. Ankete katılan akademik personelin % 95'i (n=18) mevcut pozisyonunda kendini geliştirebileceğini düşünmektedir.

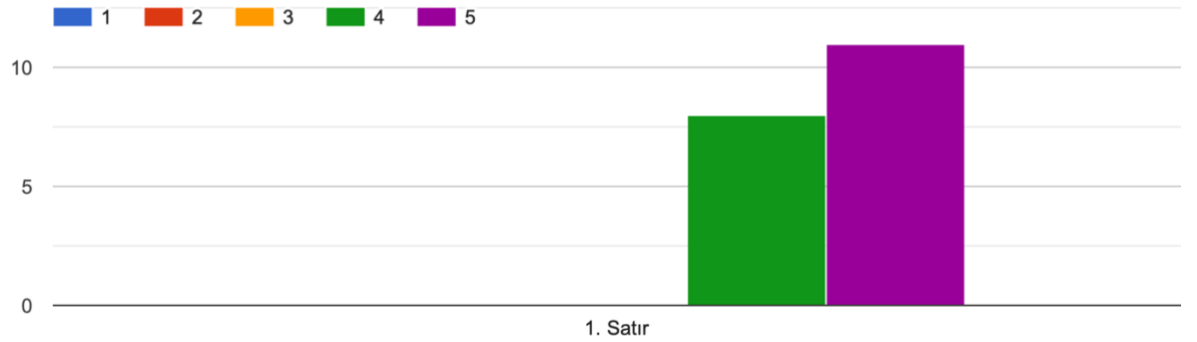
Şu anda bulunduğum pozisyonda kendimi geliştirebilirim.



## ÇALIŞMA ARKADAŞLARINDAN MEMNUNİYET

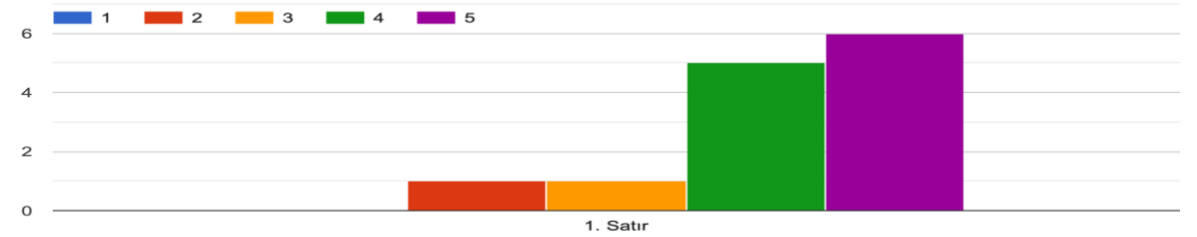
1. Ankete katılan akademik personelin tamamı çalışma arkadaşları ile birlikte olmaktan memnuniyet duymaktadır.

Birimimdeki akademik personellerle çalışmaktan memnunum.



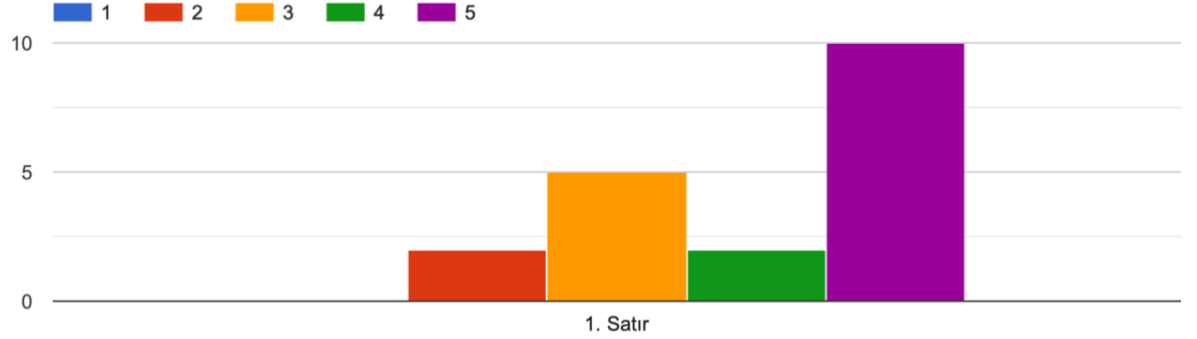
2. Ankete katılan akademik personelin %68'i (n=13) birimindeki idari personelle çalışmaktan memnuniyet duyarken; %26'sı kararsızdır.

Birimimdeki akademik personelle çalışmaktan memnunum.



3. Ankete katılan akademik personelin %63'ü (n=12) akademik personel ile idari personel arasındaki iletişimden memnunken; % 10'u memnun değildir.

Akademik personel ile idari personel arasındaki iletişimden memnunuz.



## SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Eğirdir Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan akademik personelin memnuniyetini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu anket, akademik personelin genel olarak birimlerinden, işlerinden ve çalışma arkadaşlarından memnun olduğunu göstermektedir.

Akademik personelin büyük bir çoğunluğu (%95) yönetim ile etkili iletişim kurabildiğini ve sorunlarını iletebildiğini ifade etmiştir. Bu durum, yönetim ile personel arasındaki iletişimin ve güven ilişkisinin güçlü olduğunu göstermektedir.

Akademik personelin başarı ve performans odaklı ödüllendirme mekanizmaları konusunda memnuniyet düzeyi %74 iken, bu oran, ödüllendirme sisteminin daha da iyileştirilebileceği yönünde bir işaret olarak değerlendirilebilir. Akademik personelin başarı ve performansa dayalı ödüllendirme mekanizmalarına yönelik memnuniyet düzeyi olumlu olsa da, %21'lik kararsız kesimin dikkatle ele alınması gerekmektedir. Ödüllendirme sistemine yönelik daha şeffaf ve açık kriterlerin belirlenmesi, çalışanların motivasyonunun artırılmasına katkı sağlayabilir.

İş yükünün makul düzeyde olduğu ve görevlerin tatmin edici bulunduğu belirtilmiş, bu da iş süreçlerinin genel anlamda dengeli olduğunu göstermektedir.

Çalışma arkadaşları ile ilişkilerde genel memnuniyet seviyesi yüksek olmasına rağmen, idari personelle olan ilişkilerde kararsızların oranının nispeten daha yüksek olması, iletişimin geliştirilmesi gereken bir alan olarak öne çıkmaktadır. İdari ve akademik



personel arasındaki iletişimin güçlendirilmesi için ortak toplantılar düzenlenebilir ve iletişim eğitimleri organize edilebilir.