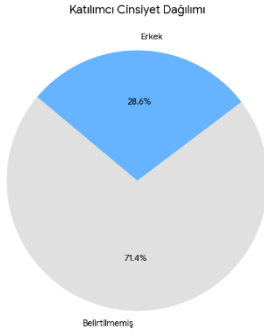


İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKET RAPORU (2025)

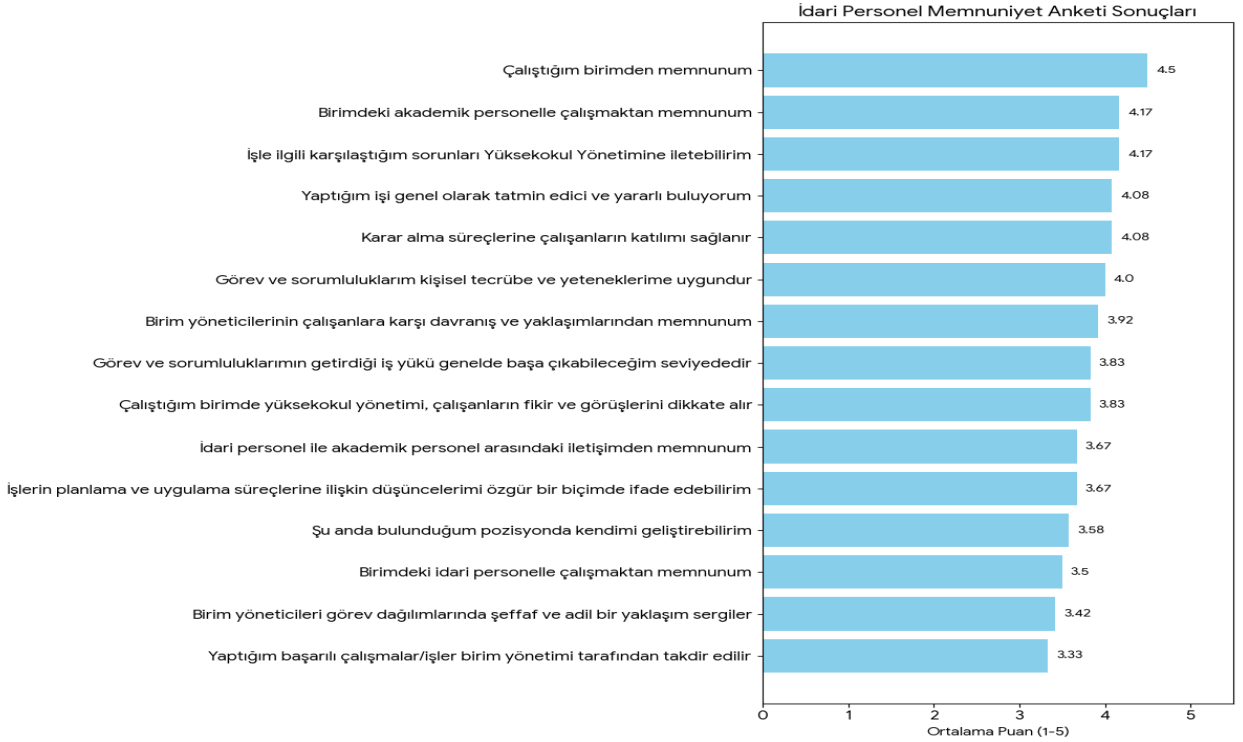
Toplam kalite yönetimi vizyonuyla iç paydaş memnuniyetini merkeze alan Eğirdir Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu (ESHMYO); kurumun hafızasını oluşturan, bürokratik sürekliliği sağlayan ve akademik birimler ile öğrenciler arasında köprü vazifesi gören idari personelin iş tatminini, hizmet kalitesinin temel belirleyicisi olarak görmektedir. Bu stratejik önemden hareketle gerçekleştirilen çalışma, 'İdari Personel Memnuniyet Anketi' aracılığıyla personelin çalışma ortamı, yönetimle iletişim, iş yükü dağılımı, takdir edilme ve mesleki gelişim gibi kritik alanlardaki memnuniyet düzeylerini ve beklentilerini objektif veriler ışığında analiz etmeyi amaçlamaktadır.

1. Ankete katılanların cinsiyet dağılımı



Katılımcıların %71,4'ü cinsiyet belirtmemiştir, %28,6'sı ise erkektir.

2. Genel memnuniyet dağılımları



Verilere bakıldığında idari personelin genel memnuniyet düzeyi oldukça olumlu görünmektedir ancak **takdir edilme** ve **adalet** konularında iyileştirme yapılması düşünülebilir.

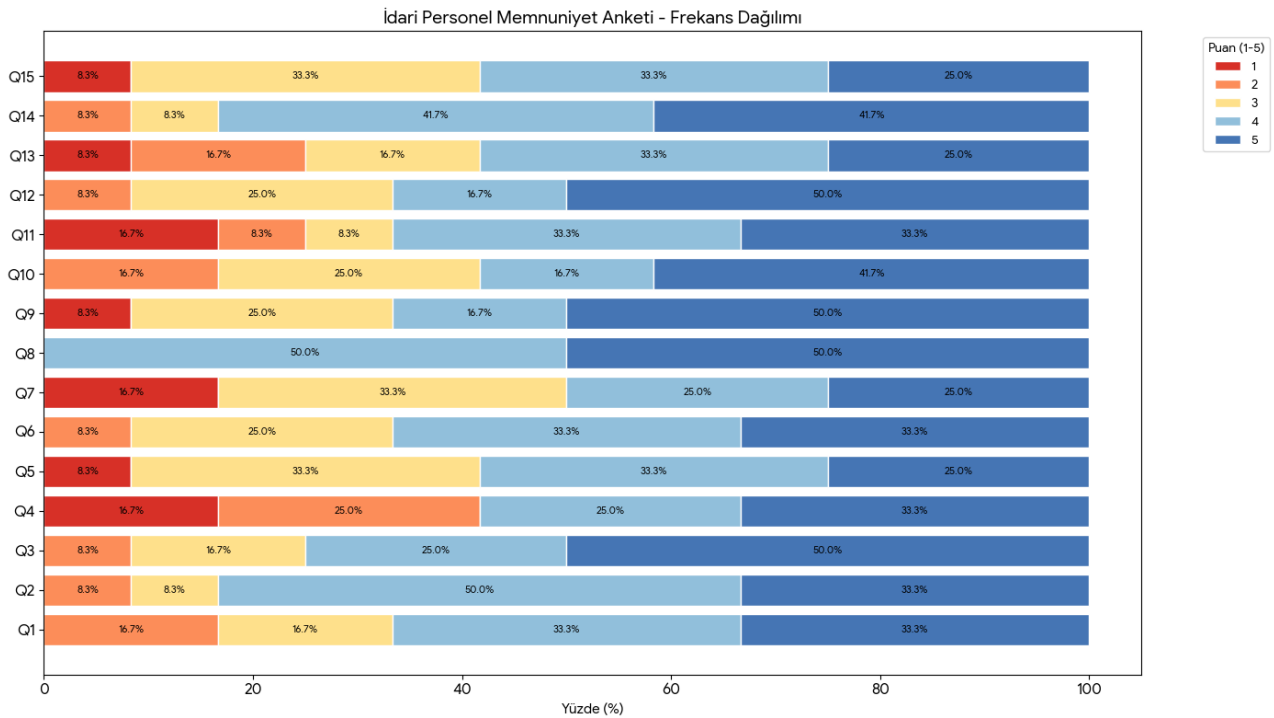
En Yüksek Memnuniyet Alanları (Güçlü Yönler):

- Birim Memnuniyeti:** "Çalıştığım birimden memnunum" sorusu **4.50** ile en yüksek puanı almıştır. Personel, bulunduğu birimde çalışmaktan genel olarak çok memnundur.
- Yönetimle İletişim:** Sorunların yönetime iletilebilmesi (**4.17**) ve karar alma süreçlerine katılım (**4.08**) yüksek puanlanmıştır. İletişim kanallarının açık olduğu görülmektedir.
- Akademik Personel ile İlişkiler:** İdari personelin, akademik personelle çalışmaktan duyduğu memnuniyet (**4.17**), kendi aralarındaki (idari personel ile) memnuniyetten (**3.50**) daha yüksektir.

Gelişime Açık Alanlar (Düşük Puanlar):

- Takdir Edilme:** "Yaptığım başarılı çalışmalar birim yönetimi tarafından takdir edilir" maddesi **3.33** ile en düşük puana sahiptir. Personel, başarılarının daha fazla görülmesini ve takdir edilmesini beklemektedir.
- Adalet ve Şeffaflık:** "Görev dağılımlarında şeffaf ve adil yaklaşım" maddesi **3.42** puanda kalmıştır. İş yükü dağılımında adaletin artırılması gerektiği sinyali verilmektedir.
- Kişisel Gelişim:** "Kendimi geliştirebilirim" maddesi **3.58** puan almıştır. Personel, mesleki gelişim fırsatlarının artırılmasını isteyebilir.

Anket Kaygısı: Katılımcıların büyük çoğunluğu (8 kişi) anketi doldururken tedirgin hissetmediğini ("Hayır") belirtirken, **1 kişi** tedirgin hissettiğini ("Evet") belirtmiştir. Ayrıca ankette herhangi bir yazılı yorum (açık uçlu cevap) bulunmamaktadır.



Verilere daha detaylı bakıldığında aşağıdaki sonuçlar elde edilebilir.

Aşağıda maddelerin detaylı analizi ve öne çıkan başlıklar yer almaktadır.

Detaylı Analiz

(Değerlendirme 12 katılımcı üzerinden yapılmıştır. Memnuniyet Oranı: 4 ve 5 puan verenlerin toplamıdır.)

1. Yükseköğül yönetimi fikirlerimi dikkate alır:

- **%66,7 Memnun** | %16,7 Kararsız | %16,7 Memnun Değil
- Personelin çoğunluğu sesinin duyulduğunu düşünse de azımsanmayacak bir kesim (%33) tam ikna olmamış durumdadır.

2. Karar alma süreçlerine katılım sağlanır:

- **%83,3 Memnun** | %8,3 Kararsız | %8,3 Memnun Değil
- En güçlü alanlardan biri. Personel, kararlara dahil edildiğini hissetmektedir.

3. Sorunları yönetime iletebilirim:

- **%75,0 Memnun** | %16,7 Kararsız | %8,3 Memnun Değil
- İletişim kanallarının açık olduğu görülmektedir.

4. Başarılı çalışmalarım takdir edilir:

- **%58,3 Memnun** | %0 Kararsız | **%41,7 Memnun Değil**
- 🚩 **Kritik Madde:** Personelin neredeyse yarısı (%41,7) takdir edilmediğini düşünmektedir, ayrıca bu madde, anketin en yüksek memnuniyetsizlik oranına sahip maddesidir.

5. Düşüncelerimi özgürce ifade edebilirim:

- **%58,3 Memnun** | **%33,3 Kararsız** | %8,3 Memnun Değil
- Personelin üçte biri bu konuda çekimser (nötr) kalmıştır. Ortamın daha güvenli hissettirilmesi gerekebilir.

6. Yöneticilerin davranışlarından memnunum:

- **%66,6 Memnun** | %25,0 Kararsız | %8,3 Memnun Değil
- Genel yaklaşım olumludur.

7. Görev dağılımında şeffaf ve adil yaklaşım:

- **%50,0 Memnun** | **%33,3 Kararsız** | %16,7 Memnun Değil
- 🚩 **Kritik Madde:** Memnuniyet oranı en düşük maddelerden biridir. Personelin yarısı (%50) adalet konusunda ya kararsız ya da olumsuz düşünmektedir.

8. Çalıştığım birimden memnunum:

- **%100 Memnun**
- **★ En Güçlü Yön:** Tüm katılımcılar (4 veya 5 puan vererek) çalıştıkları birimi sevdiklerini belirtmiştir. Aidiyet duygusunun çok yüksek olduğu görülmektedir.

9. Görevler yeteneklerime uygundur:

- **%66,7 Memnun** | %25,0 Kararsız | %8,3 Memnun Değil
- Görev ve yetenek arasında büyük oranda uyum görülmektedir.

10. İş yükü başa çıkabileceğim seviyededir:

- **%58,3 Memnun** | %25,0 Kararsız | %16,7 Memnun Değil
- İş yükü dağılımında bazı personel zorlanıyor olabilir.

11. Kendimi geliştirebilirim:

- **%66,6 Memnun** | %8,3 Kararsız | **%25,0 Memnun Değil**
- Her 4 personelden 1'i kariyer veya yetenek gelişimi konusunda önünün kapalı olduğunu düşünmektedir.

12. Yaptığım işi tatmin edici buluyorum:

- **%66,7 Memnun** | %25,0 Kararsız | %8,3 Memnun Değil
- İş tatmini genel olarak iyi seviyededir.

13. Birimdeki idari personelle çalışmaktan memnunum:

- **%58,3 Memnun** | %16,7 Kararsız | **%25,0 Memnun Değil**
- Ekip içi uyumda sorunlar olabilir. İdari personelin kendi içindeki memnuniyetsizliği (%25), akademik personelle olan ilişkilerinden daha kötü durumdadır.

14. Birimdeki akademik personelle çalışmaktan memnunum:

- **%83,3 Memnun** | %8,3 Kararsız | %8,3 Memnun Değil
- Akademik ve idari personel arasındaki iş birliği çok sağlıklı görünmektedir.

15. İdari - Akademik personel iletişimi:

- **%58,3 Memnun** | **%33,3 Kararsız** | %8,3 Memnun Değil
- İletişim kopuk değil ancak "çok iyi" de denilemez; nötr kalanların oranı yüksek çıkmıştır.

SONUÇ

Yapılan analizler sonucunda, Eğirdir Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu idari personelinin genel memnuniyet düzeyinin olumlu bir seyir izlediği görülmüştür. Özellikle personelin tamamının (%100) mevcut biriminde çalışmaktan memnuniyet duyması ve akademik personel ile geliştirilen sağlıklı iletişim, kurumun en güçlü yönleri olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, karar alma süreçlerine katılım ve yönetimle iletişim kanallarının açıklığı, kurumsal aidiyet duygusunun yüksek olduğunu doğrulamaktadır.

Bununla birlikte, araştırmanın en dikkat çekici bulgusu; "takdir edilme" ve "görev dağılımında adalet/şeffaflık" konularında iyileştirmeye açık alanların varlığıdır. Personel motivasyonunu en çok etkileyen bu iki faktörün güçlendirilmesi adına, başarıyı görünür kılacak takdir mekanizmalarının (teşekkür, ödüllendirme vb.) hayata geçirilmesi ve iş yükü dağılımında şeffaflığın artırılması önerilmektedir. Bu adımların atılması, idari personelin iş doyumunu artıracak gibi Yüksekokulun toplam hizmet kalitesine de doğrudan katkı sağlayacaktır.