



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM FAKÜLTESİ  
İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ RAPORU

**Hazırlayan**  
Eğitim Fakültesi Yönetim Sistemi İzleme ve Yönlendirme Komisyonu

**2021**

## GİRİŞ

Bu raporda 2021 Şubat ayında Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi idari personeli tarafından doldurulan anket dikkate alınarak yapılan değerlendirmelere yer verilmektedir.

### **Ölçme Aracının Özellikleri**

Bu ölçme aracı Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi İdari Personelinin Memnuniyeti konusunda görüşlerinin alınması amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaçla idari personelin memnuniyet derecelerini saptamaya yönelik maddeler belirlenmiştir. İlgili anket 5'li Likert ölçeğine göre derecelendirilmiş (5- Üst düzey memnuniyeti, 1- En alt düzey memnuniyeti ifade eder) 52 maddeyle ölçme aracının sonunda ek görüş belirtmek için konulan bir adet açık uçlu maddeden oluşmuştur. Anket "Fiziki, Teknik ve Sosyokültürel Ortam", "Yönetim ve Liderlik", "Kurum Kültürü ve İklimi", "Genel Durum" ve "İş Doyumu" olmak üzere beş farklı alt boyuttan oluşmaktadır. Tablo 1 anket boyutlarına ilişkin madde sayılarını göstermektedir.

Tablo 1

İdari Personel Memnuniyet Anketi Alt Boyutları ve Madde Sayıları

Alt Boyut	Madde Sayısı
Fiziki, Teknik ve Sosyokültürel Ortam	10 (1-10. maddeler arası)
Yönetim ve Liderlik	16 (11-26. maddeler arası)
Kurum Kültürü ve İklimi	16 (27-42. maddeler arası)
Genel Durum	5 (43-47. maddeler arası)
İş Doyumu	5 (48-52. maddeler arası)
Toplam	52

### **Uygulama Süreci**

İlgili anket, fakültemiz idari personelince 2021 Ocak-Şubat ayları içerisinde doldurulmuştur. Anket formu, fakülteadaki tüm idari personele fakülte sekreterliği vasıtasıyla online olarak ulaştırılmış ve tüm idari personele anketin doldurulması tebliğ edilmiştir. Fakültede görece az denebilecek bir sayıda toplam 17 personel bulunmasından, toplanabilecek herhangi bir demografik bilginin cevapların anonim olarak doldurulmasında etik ilkeleri ihlal edebileceği varsayımıyla, ankette katılımcılardan herhangi bir demografik bilgi talep edilmemiştir. Ankete 14 idari personel katılmıştır. Toplanan veriler Yönetim İzleme ve Yönlendirme Komisyonunca değerlendirilmeye alınmıştır.

### **Anket Bulguları**

Anketin alt boyutlarına ilişkin betimsel veriler Tablo 2' de yer almaktadır. Tabloya göre en yüksek ortalamaya sahip alt boyut "İş Doyumu" (ort=4.07) boyutu, en düşük ortalamaya sahip boyut ise "Yönetim ve Liderlik" (ort=3.52) boyutudur. Anketin genel ortalaması ise 3.63'tür.

Tablo 2

İdari Personel Memnuniyet Anketine ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Veriler

Alt Boyut	Ortalama
Fiziki, Teknik ve Sosyokültürel Ortam	3,58
Yönetim ve Liderlik	3,52
Kurum Kültürü ve İklimi	3,55

<b>Genel Durum</b>	3,84
<b>İş Doyumu</b>	4,07
<b>Toplam</b>	3,63

Anket maddelerine verilen cevaplara ilişkin betimsel veriler ise Tablo 3'te sunulmuştur. Buna göre;

**Fiziki, Teknik ve Sosyokültürel Ortam** boyutundaki maddelerden en yüksek ortalamaya sahip madde “İnternet erişiminden” (ort=4.00) memnuniyeti, en düşük ortalamaya sahip maddeler ise “Fakülte içi kafeterya hizmetlerinden ve Kampüs içi Ulaşımdan” (ort=3.14) memnuniyeti göstermektedir.

**Yönetim ve Liderlik** boyutundaki maddelerden en yüksek ortalamaya sahip madde “Yapılan işin üniversiteye katkı düzeyinden” (ort=4.36) duyulan memnuniyeti, en düşük ortalamaya sahip madde ise “Yetki ve sorumlulukların dengeli dağıtılmasından” (ort=2.93) duyulan memnuniyeti göstermektedir.

**Kurum Kültürü ve İklimi** boyutundaki maddelerden en yüksek ortalamaya sahip madde personelin “Birim amaçlarına kişisel olarak sahip çıkabilmesinden” (ort=4.36) duyduğu memnuniyeti, en düşük ortalamaya sahip madde ise “Birimdeki personelin memnuniyetini arttırmak için başarıyı ve performansı ödüllendirici mekanizmalar olmasından” (ort=2.79) duyulan memnuniyeti göstermektedir.

**Genel Durum** boyutundaki maddelerden en yüksek ortalamaya sahip madde personelin “Kendisini fakültenin bir parçası olarak görüp görmediğiyle” (ort=4.14) ilgiliyken, en düşük ortalamaya sahip maddeler ise “Fakülteden genel memnuniyetle ve Çalışma hayatını devam ettirmek için fakülteyi tekrar tercih edip etmemeye” (ort=3.71) ilgilidir.

Son boyut olan **İş Doyumu** boyutundaki maddelerden en yüksek ortalamaya sahip madde personelin “İşini severek yapmış olmasını” (ort=4.71), en düşük ortalamaya sahip madde ise personelin “İşini, yaptıklarının maddi ve manevi karşılığını almaya olanak tanınmasını” (ort=3.14) ifade etmektedir.

Tablo 3

İdari Personel Memnuniyet Anketi Maddelerine ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Veriler

<b>Alt Boyut</b>	<b>Ortalama</b>
<b>Fiziki, Teknik ve Sosyokültürel Ortam</b>	3,58
1. İşimi yapmak için gerekli araç, donanım ve materyalin sağlanmasından	3,86
2. Çalıştığım ortamın fiziksel (ısı, ışık, bina tasarımı...) şartlarından	3,43
3. Çalıştığım ortamın teknik (bilgisayar, yazıcı, büro malzemesi) şartlarının yeterli olmasından	3,64
4. İnternet erişiminden	4,00
5. Çalışma odaları ile ortak kullanım alanlarının temizliğinden	3,71
6. Fakülte içi kafeterya hizmetlerinden (kantin ve çay ocağı)	3,14
7. Fakültenin kültür ve sanat	3,71

hizmetlerinden	
8. Kütüphane hizmetlerinden	3,57
9. Fakültenin iş güvenliği tedbirlerinden	3,57
10. Kampüs içi ulaşımdan	3,14
<b>Yönetim ve Liderlik</b>	3,52
11. İş ve görev tanımlarımın açık olmasından	3,79
12. Birimimizdeki idari kadro sayısı yeterli olmasından	3,00
13. İdari personelin unvanları ile kadrolarının uyumlu olmasından	3,43
14. Yetki ve sorumlulukların dengeli dağıtılmasından	2,93
15. Terfilerde mesleki yeterliliğe önem verilmesinden	3,50
16. İdari personele kendini geliştirme/hizmet içi eğitim olanaklarının sunulmasından	3,14
17. Özlük haklarım ile ilgili gelişmeler olduğunda şahsımın zamanında haberdar edilmesinden	3,50
18. Çalıştığım birimde ihtiyaç duyduğum bilgiye kolayca ve zamanında ulaşabilmemden	3,86
19. Yaptığım işin üniversiteme katkı düzeyinden	4,36
20. Performansıyla ilgili geribildirim alabilmemden	3,57
21. Birimde planlama yapılırken ve kararlar alınırken herkesin katılımının sağlanmasından	3,07
22. Fakülte yönetiminin çalışma alanımızla ilgili konularda bilgilendirme yapmasından	3,57
23. Bağlı olduğum ilk yöneticimin kendi görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesinden	3,64
24. Bağlı olduğum ilk yöneticimin adil ve dürüst olmasından	3,50
25. Bağlı olduğum ilk yöneticimin davranış ve yaklaşımlarıyla örnek olmasından	3,64
26. Yöneticilerimin özel sorunlarımla (kişisel sıkıntılar, ekonomik durum, ailevi veya birim içi sorunlar gibi...) ilgilenmesinden	3,86

<b>Kurum Kültürü ve İklimi</b>	3,55
27. Çalışanlar arasında aidiyet duygusunun egemen olmasından	3,36
28. Fırsatların adaletli olmasından	3,07
29. Birimde çalışan personelin yeniliklere ve değişime açık olma düzeyinden	3,43
30. Birimde personeller arasında iş birliğinin olmasından	3,43
31. Yaptığım işlerin takdir edilmesinden	3,64
32. Biriminin ulaşmak istediği amaçların tüm personel tarafından bilinme düzeyinden	3,64
33. Birimin teknolojik yeniliklere uyum sağlayabilmesinden	3,64
34. Birimdeki personelin memnuniyetini arttırmak için başarıyı ve performansı ödüllendirici mekanizmalar olmasından	2,79
35. Şu anda bulunduğum pozisyonda kendimi geliştirebilmemden	4,00
36. İdari personelin amiri(leri) ile iyi ilişkiler kurmasından	3,50
37. Birimin amaçlarına kişisel olarak sahip çıkabilmemden	4,36
38. Birimde düşüncelerime değer verilmesinden	3,64
39. Birimde işin yapılışına ilişkin düşüncelerimi rahat ve serbest bir şekilde ifade edebilmemden	3,86
40. Birliği sağlamak ve çatışmaları azaltmak gibi amaçlarla düzenlenen planlı faaliyetlerin olmasından (Örneğin kutlamalar, yemekler... vb)	3,21
41. Kurum içi iletişimin etkin olarak sağlanmasından	3,36
42. Birim içi ve birimler arası bilgi alışverişi yaparken sorun yaşamamamdan	3,86
<b>Genel Durum</b>	3,84
43. Fakültemiz ile ilgili genel memnuniyet düzeyiniz nedir?	3,71
44. Fakültemizin beklentilerinizi karşılama düzeyi nedir?	3,79
45. Çalışma hayatınızı devam ettirmek için fakültemizi tekrar tercih eder miydiniz?	3,71
46. Kendinizi fakültemizin bir parçası	4,14

olarak görüyor musunuz?	
47. Fakültemizi başka personele tavsiye eder misiniz?	3,86
<b>İş Doymu</b>	4,07
48. Yaptığım çalışmalar sonucunda, gerçek bir iş başarma duygusuna ulaşma düzeyim açısından	4,07
49. İşimi iyi yaptığımda benim için övünç kaynağı olmasından	4,14
50. İşimi severek yapmış olmamdan	4,71
51. İşimin, en iyi yapabileceğim şeyleri yapma fırsatı vermesinden	4,14
52. İşimin, yaptıklarımın maddi ve manevi karşılığını almaya olanak tanimasından	3,29
<b>Toplam</b>	3,63

### ***Sonuç ve Değerlendirme***

İdari personel memnuniyet anketi bulguları fakültemiz idari personelinin fakültemize ve gerçekleşen iş ve işlemlere yönelik memnuniyetlerini ortaya çıkarmıştır. Elde edilen sonuçlar fakültemiz idari personelinin genel olarak fakültemizin fiziki, teknik ve sosyokültürel ortamından memnun olduklarını, işlerini yapmaları için gerekli fiziki ve sosyal hizmetlerin kendilerini memnun ettiği görülmektedir. Ancak kampüs içi ulaşım ve fakülte içi kafeterya hizmetlerinden memnuniyetin bu boyuttaki diğer alanlara göre daha düşük olması, fakültemizin bu alanlarda iyileştirmeler yapması konusunda kanıt oluşturmaktadır. Yönetim ve liderlik bağlamında idari personel yaptığı işle üniversiteye katkı sağladığını düşünmekte olduğu ve gerek iş tanımının açıklığı gerekse yöneticilerden gerektiğinde bilgi alma ve her türlü konuda destek alma konularında memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Ancak fakültede kadro sayısının artırılması, iş yüklerinin daha dengeli biçimde dağıtılması ve birimde planlama yapılırken ve kararlar alınırken herkesin katılımının sağlanması konusunda mevcut durumu daha iyiye götüreceği adımların atılması gerektiği ifade edilebilir. Fakülte'deki idari personelin genel anlamda fakülteye aidiyetlerinin yüksek olduğunu elde edilen bulgulardan ulaşılan sonuçlar göstermektedir. Ancak personele sunulan fırsatların daha adaletli sunulmasıyla ilgili yapılabileceklerin yanında personelin aidiyet duygularını daha da sağlamlaştıracak ve fakülte içi ilişkilerin daha uyumlu olmasını sağlayacak etkinliklerin ve faaliyetlerin yapılması da fakültenin kurum kültürünün ve ikliminin olumlu biçimde oluşturulmasına katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Kendilerini fakültenin bir parçası olarak gören idari personelin yapmış oldukları işten aldıkları doyum da yüksektir. Ancak fakülte içi görevlerin, fırsatların ve kendini geliştirme olanaklarının daha adil biçimde dağıtılmasının ve başarıyı ve performansı ödüllendirici mekanizmaların kurulmasının ve bu mekanizmalara işlevlik kazandırılmasının personele yaptıklarının maddi ve manevi karşılığını almaya olanak tanınması bakımından önemli ön koşullar olduğu söylenebilir.