



T.C.  
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
ECZACILIK FAKÜLTESİ  
İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ



2024

**Hazırlayan Komisyon:**

Süleyman Demirel Üniversitesi Eczacılık Fakültesi İdari Personel Anketleri Komisyonu

**Komisyon Başkanı:**

Dr. Öğr. Üyesi Osman Tuncay AĞAR

**Komisyon Üyeleri:**

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Arif KURT

Arş. Gör. Dr. Kayhan Nuri CENGİZ

## **İÇİNDEKİLER**

<b>1. GİRİŞ</b>	<b>4</b>
<b>2. ANKET SONUÇLARI</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Genel Çalışma Ortamı</b>	<b>5</b>
<b>2.2. Kaynaklar ve Araçlar</b>	<b>5</b>
<b>2.3. Mesleki Gelişim ve Eğitim</b>	<b>5</b>
<b>2.4. İdari ve Akademik Personel İletişimi</b>	<b>6</b>
<b>2.5. Çabaların Tanınması ve Takdir Edilmesi</b>	<b>6</b>
<b>2.6. İş Yükü ve Çalışma Saatleri</b>	<b>6</b>
<b>2.7. Ekip Çalışması</b>	<b>7</b>
<b>2.8. Fakülte Yönetiminden Destek</b>	<b>7</b>
<b>2.9. Görev Tanımları</b>	<b>7</b>
<b>2.10. Fakülte ve Fakülte Yönetiminden İyileştirilmesini İstenen Konular</b>	<b>8</b>
<b>3. SONUÇ VE ÖNERİLER</b>	<b>9</b>

## 1. GİRİŞ

Süleyman Demirel Üniversitesi Eczacılık Fakültesi'nde görev yapan idari personelin memnuniyet ve beklentilerini değerlendirmek amacıyla, 24 Aralık 2024 ile 31 Aralık 2024 tarihleri arasında bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma, yönetimin gelecekte alacağı kararlarda ve yapacağı iyileştirmelerde yol gösterici olması açısından büyük önem taşımaktadır.

Anket, Eczacılık Fakültesi'nde görev yapan tüm idari personelin katılımıyla, anonimlik ilkesi gözetilerek uygulanmıştır. Toplam 10 sorudan oluşan anketin 9'u, 1'den 5'e kadar derecelendirilen Likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Bu ölçeğin derecelendirilmesi şu şekildedir:

**1:** Hiç memnun değilim

**2:** Memnun değilim

**3:** Kararsızım

**4:** Memnunum

**5:** Çok memnunum

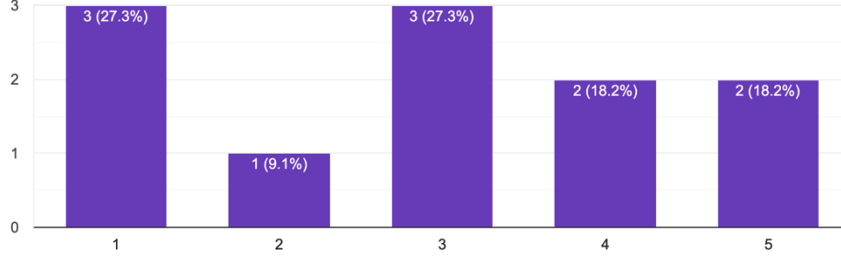
Ayrıca, personelin görüş ve önerilerini serbestçe ifade edebilmeleri için bir açık uçlu soru da ankete dahil edilmiştir.

Elde edilen veriler, idari personelin memnuniyet düzeylerini ve beklentilerini ortaya koymakta olup, bu raporda detaylı analizler ve öneriler şeklinde sunulmuştur. Bu sayede, fakültemizin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve personel memnuniyetinin artırılması hedeflenmektedir.

## 2. ANKET SONUÇLARI

### 2.1. Genel Çalışma Ortamı

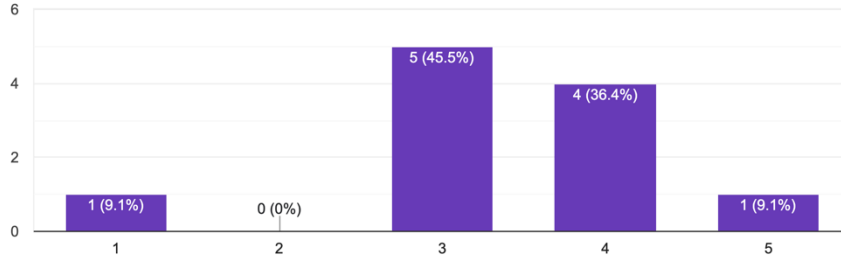
1. Eczacılık Fakültesi'ndeki genel çalışma ortamından ne kadar memnunsunuz?  
11 responses



Eczacılık Fakültesi'ndeki genel çalışma ortamına ilişkin olarak, ankete katılanların %18,2'si çok memnun olduğunu, %27,3'ü kararsız olduğunu ve %27,3'ü hiç memnun olmadığını belirtmiştir.

### 2.2. Kaynaklar ve Araçlar

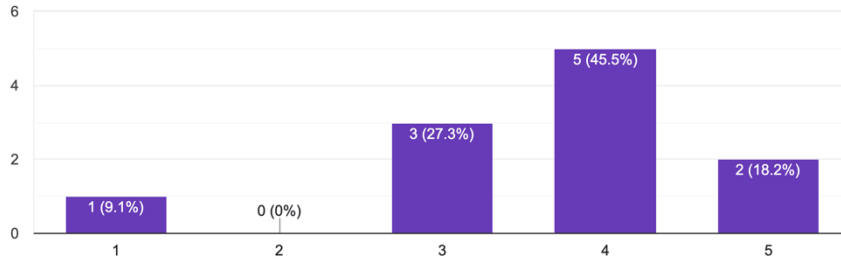
2. Görevlerinizi etkili bir şekilde yerine getirmek için sağlanan kaynaklar ve araçlar yeterli mi?  
11 responses



Görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için sağlanan kaynak ve araçlara ilişkin olarak, ankete katılanların %9,1'i çok memnun olduğunu, %45,5'i kararsız olduğunu ve %9,1'i hiç memnun olmadığını belirtmiştir.

### 2.3. Mesleki Gelişim ve Eğitim

3. Mesleki gelişim ve eğitim için yeterli fırsatlar sunuluyor mu?  
11 responses

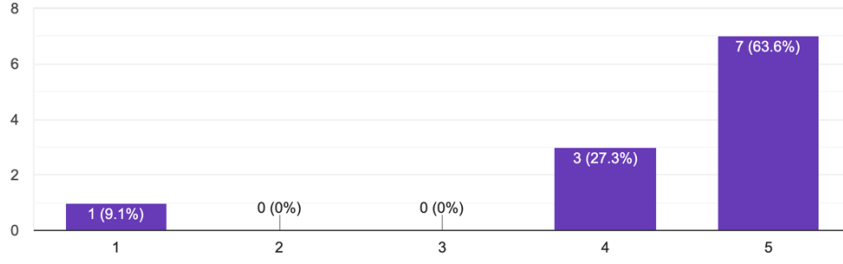


Mesleki gelişim ve eğitim için yeterli fırsatlar sunulup sunulmadığına ilişkin olarak, ankete katılanların %18,2'si çok memnun olduğunu, %27,3'ü kararsız olduğunu ve %9,1'i hiç memnun olmadığını belirtmiştir.

## 2.4. İdari ve Akademik Personel İletişimi

4. İdari personel ve akademik personel arasındaki iletişim ne kadar etkilidir?

11 responses

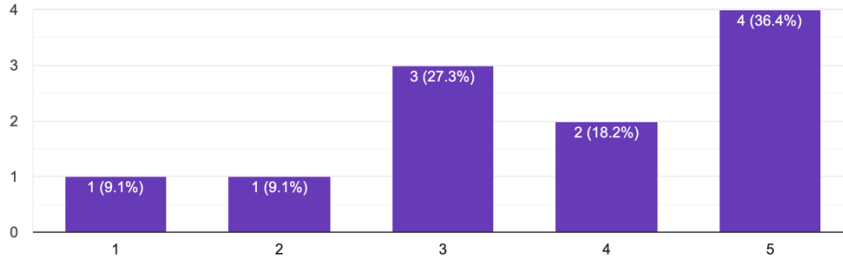


İdari personel ve akademik personel arasındaki iletişime ilişkin olarak, ankete katılanların %63,6'sı çok memnun olduğunu ve %9,1'i hiç memnun olmadığını belirtmiştir.

## 2.5. Çabaların Tanınması ve Takdir Edilmesi

5. Çabalarınızın ve katkılarınızın takdir edildiğini ve tanındığını düşünüyor musunuz?

11 responses

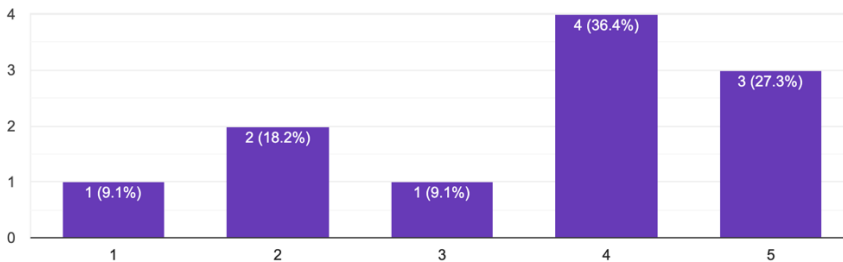


Çaba ve katkılarının takdir edilip edilmediğine ilişkin olarak, ankete katılanların %36,4'ü çok memnun olduğunu, %27,3'ü kararsız olduğunu ve %9,1'i hiç memnun olmadığını belirtmiştir.

## 2.6. İş Yükü ve Çalışma Saatleri

6. İş yükünüz çalışma saatleri ile uyumlu mu?

11 responses

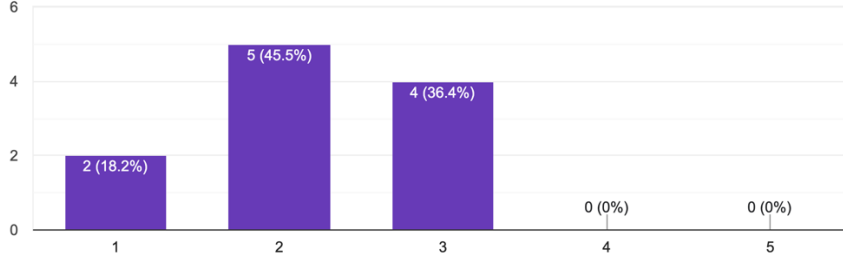


İş yükünün çalışma saatleri ile uyumuna ilişkin olarak, ankete katılanların %27,3'ü çok memnun olduğunu, %9,1'i kararsız olduğunu ve %9,1'i hiç memnun olmadığını belirtmiştir.

## 2.7. Ekip Çalışması

7. İdari personel arasındaki ekip çalışmasını nasıl değerlendirirsiniz?

11 responses

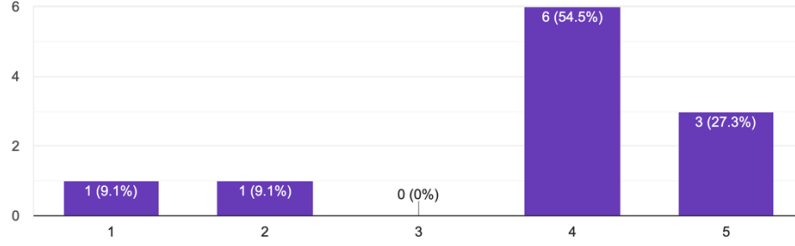


İdari personel arasındaki ekip çalışmasına ilişkin olarak, ankete katılanların %36,4'ü kararsız olduğunu belirtirken %18,2'si hiç memnun olmadığını belirtmiştir.

## 2.8. Fakülte Yönetiminden Destek

8. Karşılaştığınız zorlukların üstesinden gelme ve hedeflerinize ulaşma konusunda fakülte yönetiminden yeterli destek aldığınızı düşünüyor musunuz?

11 responses

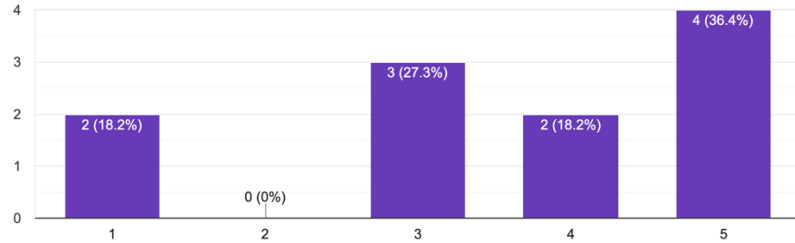


Karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelme ve hedeflerine ulaşma konusunda fakülte yönetiminden yeterli destek alıp almadıklarına ilişkin olarak, ankete katılanların %27,3'ü çok memnun olduğunu ve %9,1'i hiç memnun olmadığını belirtmiştir.

## 2.9. Görev Tanımları

9. Genel olarak, Eczacılık Fakültesi'nde idari personel üyesi olarak görev tanımınızdan ne kadar memnunsunuz?

11 responses



Genel olarak, Eczacılık Fakültesi'nde idari personel üyesi olarak görev tanımınıza ilişkin olarak, ankete katılanların %36,4'ü çok memnun olduğunu, %27,3'ü kararsız olduğunu ve %9,1'i hiç memnun olmadığını belirtmiştir.

## 2.10. Fakülte ve Fakülte Yönetiminden İyileştirilmesini İstene Konular

Ankete katılan bazı idari personel, fakülte yönetiminin gösterdiği çabaları ve çalışmalarını takdir etmektedir. Özellikle bir yanıt, yönetimin iyileştirme konusunda "fazlasıyla emek verdiğini" ifade etmektedir. Personelin bir kısmı, fakültenin eczacı yetiştirme misyonuna olan bağlılıklarını ve bu görevden gurur duyduklarını belirtmiştir. Ayrıca, bazı katılımcılar çalışmaktan mutluluk duyduklarını ve yönetimin sorunlara çözüm üreteceğine dair inançlarını dile getirmiştir. Bu durum, genel anlamda personelin fakülteye karşı aidiyet hissettiğini ve yapılan iyileştirmelerden memnuniyet duyduğunu göstermektedir.

### İdari Personel Tarafından Bildirilen Memnuniyetsizlikler:

**Fiziksel Çalışma Ortamı ve Oda Sorunları:** Çalışma alanlarının ergonomik olmaması ve odaların karanlık, küçük veya uygunsuz koşullarda olması dile getirilmiştir. Personel, fiziksel koşulların iş performanslarını ve psikolojilerini olumsuz etkilediğini ifade etmektedir. Bazı çalışanlar, güneş ışığından mahrum çalışmanın psikolojik ve fiziksel sağlıklarını tehdit ettiğini belirtmiştir. Oda eksikliği ve aynı alanı farklı görevlerdeki kişilerle paylaşmanın zorlukları da vurgulanmıştır.

**İş Yükü ve Personel Eksikliği:** Fakültede bazı birimlerde yeterli personelin bulunmaması sebebiyle mevcut idari personelin iş yükünün arttığı belirtilmiştir. Bu durumun, diğer birimlerdeki idari personelle eşit olmayan iş yükü dağılımı nedeniyle memnuniyetsizlik yarattığı vurgulanmıştır.

**Görev Tanımları ve Değişiklikler:** Görev tanımlarının sürekli değişmesi sebebiyle çalışanların işlerine adapte olmalarının zorlaşmasının yanı sıra motivasyonlarını da olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Alanında uzman olmayan personelin farklı alanlardaki görevlere atanması veya yeni görevler verilmesi, personel tarafından eleştirilmiştir.

**Ekip Çalışması ve İletişim:** İdari personel arasındaki iletişimde eksiklikler olduğu belirtilmiştir. Çalışanlar, sosyal ve kültürel etkinliklerin artırılmasıyla iletişim ve iş birliğinin güçlendirilebileceğini önermektedir. Birlik ve beraberlik duygusunun eksikliği, ilişkilerdeki zayıflığı pekiştirmektedir.

**Temizlik Personeli Yetersizliği:** Fakültede temizlik personeli yetersizliği olduğu belirtilmiş ve bu durumun iş ortamını olumsuz etkilediği ifade edilmiştir.



### 3. SONUÇ VE ÖNERİLER:

**Fiziksel Ortamın İyileştirilmesi:** Çalışma alanlarının ergonomik, geniş, aydınlık ve bireysel görev tanımlarına uygun şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Özellikle oda paylaşımı ve ışıklandırma gibi sorunların çözülmesi öncelik taşımaktadır.

**Personel Eksikliği:** Fakültenin idari ve temizlik personeli eksikliğini gidermek için yeni personel alımları yapılması önerilmektedir. Bu durum, mevcut iş yükünün daha dengeli bir şekilde dağıtılmasını sağlayacaktır.

**Görev Tanımlarının Netleştirilmesi:** Görev tanımlarının daha sabit hale getirilmesi, çalışanların adaptasyon süreçlerini kolaylaştıracaktır.

**Ekip Çalışması ve İletişim:** İdari personel arasındaki iletişimin güçlendirilmesi için sosyal, kültürel ve eğitim etkinliklerinin artırılması önerilmektedir. Bu etkinlikler, personel arasındaki ilişkileri güçlendirebilir ve iş birliğini teşvik edebilir.

**Yönetim Desteği:** Yönetimin, personelin sorunlarını dinleme ve çözüm üretme konusunda daha görünür çaba göstermesi, çalışanların aidiyet duygusunu artırabilir.

Bu yorumlar, personelin mevcut sorunlarını ve memnuniyetlerini objektif şekilde ele alarak iyileştirme alanlarına dikkat çekmektedir. Yönetimin bu geri bildirimleri dikkate alması hem personel memnuniyetini hem de fakültenin genel verimliliğini artıracaktır.