

Süleyman Demirel Üniversitesi Eczacılık Fakültesi
İdari Personel Mennuniyet Anketi Raporu

Hazırlayan Komisyon:

Süleyman Demirel Üniversitesi Eczacılık Fakültesi İdari Personel Anketleri Komisyonu

Komisyon Başkanı: Dr. Öğr. Üyesi Özlem Batu

Komisyon Üyeleri:

Dr. Öğr. Üyesi Erkan Aksöz

Dr. Öğr. Üyesi Hatice Aslı Bedel

Arş. Gör. Dr. Necipcan Demir

İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ.....	3
2. ANKET SONUÇLARI	4
2.1. Genel Çalışma Ortamı	4
2.2. Kaynaklar ve Araçlar	4
2.3. Mesleki Gelişim ve Eğitim	5
2.4. İdari ve Akademik Personel İletişimi	5
2.5. Çabaların Tanınması ve Takdir Edilmesi	6
2.6. İş Yüğü ve Çalışma Saatleri	6
2.7. Ekip Çalışması	7
2.8. Fakülte Yönetiminden Destek	7
2.9. Görev Tanımları	8
2.10. Fakülte ve Fakülte Yönetiminden İyileştirilmesini İstenen Konular	8
3. Kısa Değerlendirme Raporu	9
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	10

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:

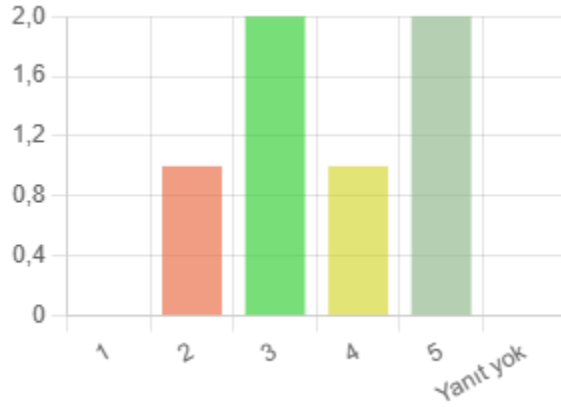
- 1: Hiç memnun değilim
- 2: Memnun değilim
- 3: Kararsızım
- 4: Memnunum
- 5: Çok memnunum

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

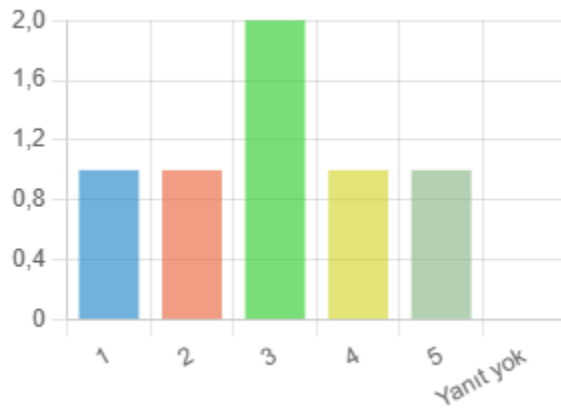
Eczacılık Fakültesi genel çalışma ortamından ne kadar memnunsunuz?



Genel olarak anketi yanıtlayan idari personelin %20'si çok memnun olduğunu, %10'u memnun olduğunu, %20'si kararsız olduğunu, %10'u ise memnun olmadığını ifade etmiş.

2.2. Kaynaklar ve Araçlar

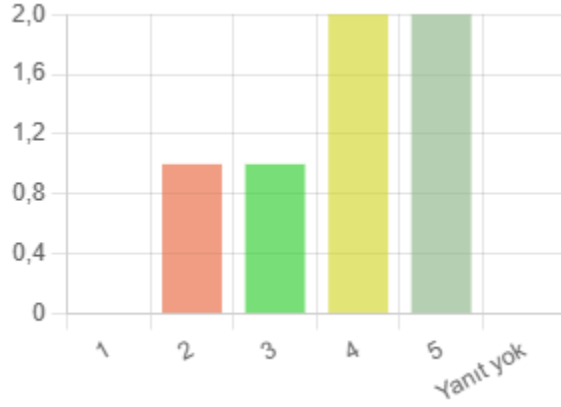
Görevlerinizi etkili bir şekilde yerine getirmek için sağlanan kaynaklar ve araçlar yeterli mi?



Genel olarak anketi yanıtlayan idari personelin %10'u hiç memnun olmadığını, %10'u memnun olmadığını, %20'si kararsız olduğunu, %10'u memnun olduğunu ve %10'u da çok memnun olduğunu ifade etmiş.

2.3. Mesleki Gelişim ve Eğitim

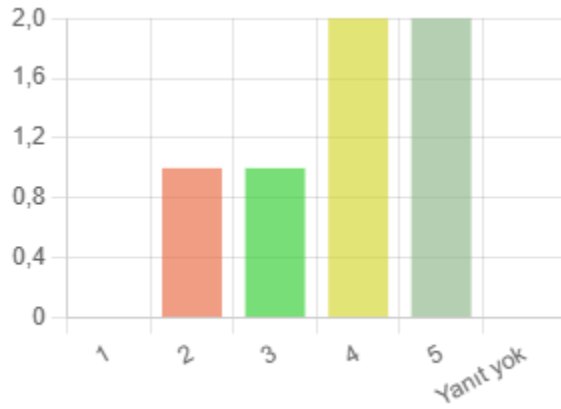
Mesleki gelişim ve eğitim için yeterli fırsatlar sunuluyor mu?



Genel olarak anketi yanıtlayan idari personelin %10'u memnun olmadığını, %10'u kararsız olduğunu, %20'si memnun olduğunu ve %20si de çok memnun olduğunu ifade etmiş.

2.4. İdari ve Akademik Personel İletişimi

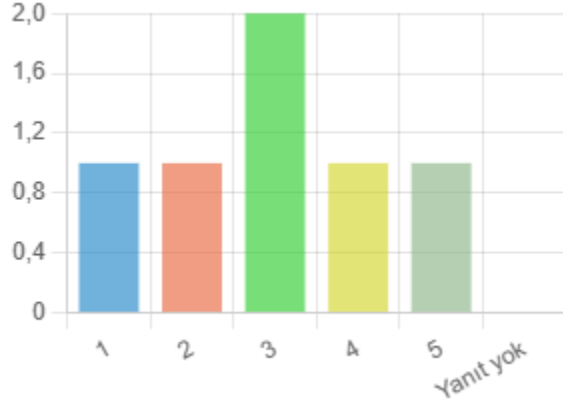
İdari personel ve akademik personel arasında iletişim ne kadar etkili?



Genel olarak anketi yanıtlayan idari personelin %10'u memnun olmadığını, %10'u kararsız olduğunu, %20'si memnun olduğunu ve %20si de çok memnun olduğunu ifade etmiş.

2.5. abaların Tanınması ve Takdir Edilmesi

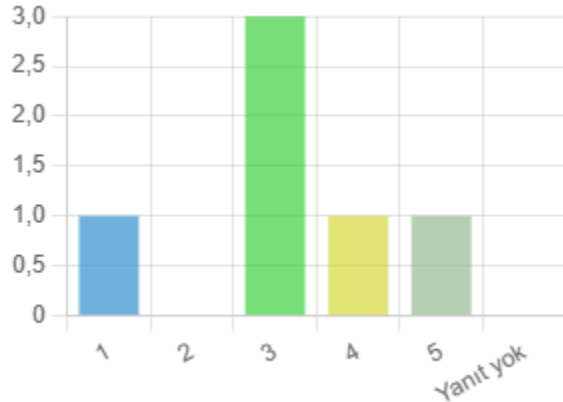
abalarınızın ve katkılarınızın takdir edildiğini ve tanındığını düşünüyor musunuz?



Genel olarak anketi yanıtlayan idari personelin %10'u hiç memnun olmadığını, %10'u memnun olmadığını, %20'si kararsız olduğunu, %10'u memnun olduğunu ve %10'u da çok memnun olduğunu ifade etmiş.

2.6. İş Yüğü ve Çalışma Saatleri

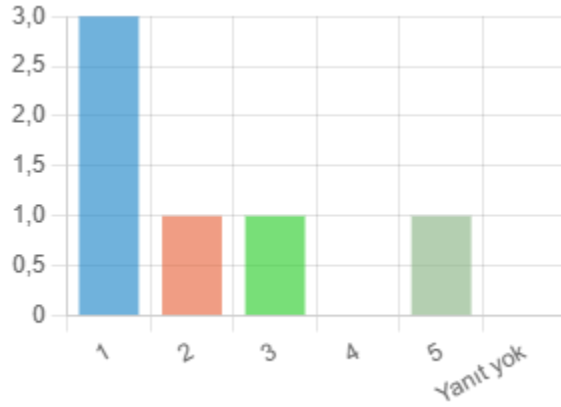
İş yükünüz çalışma saatleri ile uyumlu mu?



Genel olarak anketi yanıtlayan idari personelin %10'u hiç memnun olmadığını, %30'u kararsız olduğunu, %10'u memnun olduğunu ve %10'u da çok memnun olduğunu ifade etmiş.

2.7. Ekip Çalışması

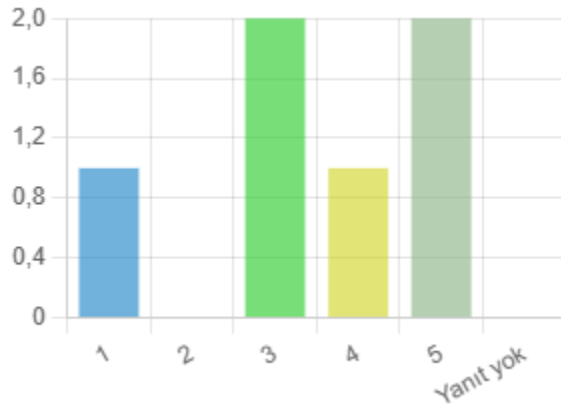
İdari personel arasındaki ekip çalışmasını nasıl değerlendirirsiniz?



Genel olarak anketi yanıtlayan idari personelin, %10'u memnun olmadığını, %10'u kararsız olduğunu ve %10'u da çok memnun olduğunu ifade etmiş.

2.8. Fakülte Yönetiminden Destek

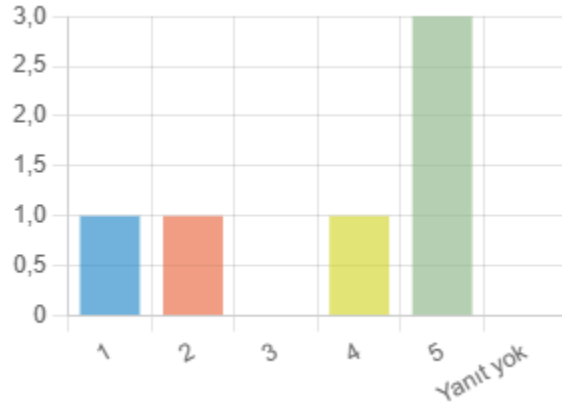
Karşılaştığınız zorlukların üstesinden gelme ve hedeflerinize ulaşma konusunda fakülte yönetiminden yeterli destek aldığınızı düşünüyor musunuz?



Genel olarak anketi yanıtlayan idari personelin, %10'u memnun olmadığını, %20'si kararsız olduğunu ve %10'u memnun olduğunu ve %20'si de çok memnun olduğunu ifade etmiş.

2.9. Görev Tanımları

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



Genel olarak anketi yanıtlayan idari personelin, %10'u hiç memnun olmadığını, %10'u memnun olmadığını, %10'u memnun olduğunu ve %30'u da çok memnun olduğunu ifade etmiş.

2.10. Fakülte ve Fakülte Yönetiminden İyileştirilmesini İstenen Konular

Katılımcılar, kendi aralarındaki anlaşmazlıkların giderilmesini, oda ile ilgili sorunlarının çözülmesini istemektedirler.

3. Kısa Değerlendirme Raporu

Bu rapor, Eczacılık Fakóltesi idari personeline yönelik olarak gerçekleştirilen memnuniyet anketinin sonuçlarını değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Anket kapsamında çalışma ortamı, görevlerin yürütülmesinde kullanılan kaynaklar, mesleki gelişim olanakları, iletişim, takdir edilme, iş yükü, ekip çalışması ve fakólte yönetiminden alınan destek başlıkları ele alınmıştır.

Anket sonuçları, idari personelin genel çalışma ortamına yönelik memnuniyet düzeyinin ağırlıklı olarak olumlu olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte belirli bir oranda kararsız katılımcının bulunması, çalışma ortamının bazı yönlerinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulabileceğine işaret etmektedir.

Görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesi için sağlanan kaynak ve araçlara ilişkin değerlendirmelerde görüşlerin dağılım gösterdiği görölmektedir. Özellikle memnuniyetsizlik ve kararsızlık oranlarının varlığı, mevcut imkânların gözden geçirilmesi ve ihtiyaçlara göre iyileştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Mesleki gelişim ve eğitim fırsatları ile idari ve akademik personel arasındaki iletişim genel olarak olumlu değerlendirilmiştir. Ancak sınırlı da olsa olumsuz ve kararsız görüşlerin bulunması, bu alanlarda sürdürülebilir ve kapsayıcı uygulamaların önemini göstermektedir.

Çabaların tanınması ve takdir edilmesi ile iş yükü ve çalışma saatleri arasındaki uyum başlıklarında kararsızlık oranlarının görece yüksek olması dikkat çekmektedir. Bu durum, geri bildirim mekanizmalarının güçlendirilmesi ve iş dağılımının daha net ve dengeli hâle getirilmesine yönelik düzenlemelerin faydalı olabileceğini düşündürmektedir.

Ekip çalışması ve fakólte yönetiminden alınan destek genel olarak olumlu algılanmakla birlikte, bu alanlarda da geliştirmeye açık yönler bulunduğu görölmektedir.

Sonuç olarak, anket bulguları Eczacılık Fakóltesi idari personelinin genel memnuniyet düzeyinin orta–yüksek seviyede olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte kaynakların yeterliliği, iş yükü dengesi ve takdir edilme konularında yapılacak iyileştirmelerin çalışan memnuniyetini ve kurumsal verimliliği artıracığı değerlendirilmektedir.

4. Sou ve neriler

Bu alışma kapsamında elde edilen anket sonuçları, Eczacılık Fakültesi idari personelinin genel memnuniyet düzeyinin orta–yüksek seviyede olduğunu göstermektedir. Çalışma ortamı, mesleki gelişim olanakları, iletişim ve yönetim desteği bāřlıklarında genel olarak olumlu bir algı bulunmakla birlikte, bazı alanlarda kararsızlık ve memnuniyetsizlik oranlarının dikkat çektiği grlmektedir.

Özellikle görevlerin yerine getirilmesinde kullanılan kaynak ve araçların yeterliliği, çabaların tanınması ve takdir edilmesi ile iş yükü ve çalışma saatleri arasındaki uyum konularında iyileştirmeye açık alanlar tespit edilmiştir. Bu bāřlıklarda ortaya çıkan kararsızlık oranları, idari personelin beklentilerinin daha net anlaşılması ve kurumsal düzenlemelerin gözden geçirilmesi gerekliliğine işaret etmektedir.

Bu doğrultuda aşağıdaki önerilerin değerlendirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir:

- İdari personelin görevlerini daha etkin yerine getirebilmesi amacıyla mevcut kaynak ve araçların düzenli olarak gözden geçirilmesi ve ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi,
- Mesleki gelişim ve hizmet içi eğitim olanaklarının sürdürülebilir ve tüm personeli kapsayıcı şekilde planlanması,
- İdari personelin çabalarının görünür kılınmasına yönelik geri bildirim ve takdir mekanizmalarının güçlendirilmesi,
- İş yükü dağılımının daha dengeli hâle getirilmesi ve görev tanımlarının netliğinin artırılması,
- Ekip çalışmasını ve idari–akademik iş birliğini destekleyici uygulamaların teşvik edilmesi.

Sonuç olarak, anket bulgularının dikkate alınarak yapılacak düzenlemelerin, idari personelin motivasyonunu artıracaağı ve fakültenin kurumsal işleyişine olumlu katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.