



İDARİ PERSONEL GERİ BİLDİRİM ANKETİ SONUÇ RAPORU

Dr. Öğr. Üyesi Furkan Çağrı Oğuzlar (Dekan Yardımcısı - Acil Tıp Ana Bilim Dalı)



2025
SDÜTF

Giriş.....	3
Amaç	3
Yöntem.....	3
Bulgular.....	3
Sonuç ve Değerlendirme	7
Geri Bildirimler Doğrultusunda Gerçekleştirilen İyileştirmeler	8
Gelişmeye Açık Alanlar ve Öneriler.....	9

Giriş

İdari personel, tıp fakültelerinin eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetlerinin kesintisiz sürdürülmesinde kritik bir role sahiptir. İdari personelin çalışma koşullarından memnuniyeti, yönetim desteği algısı, iletişim kanallarının etkinliği ve güvenlik hissi gibi faktörler, hem kurumsal verimliliği hem de çalışan bağlılığını doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle idari personelin geri bildirimlerinin sistematik olarak toplanması ve analiz edilmesi, fakültenin insan kaynakları yönetimi stratejilerinin geliştirilmesinde ve YÖKAK kalite güvence standartlarının karşılanmasında önemli bir araç niteliğindedir.

Amaç

Bu çalışmada Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi idari personelinin çalışma koşulları, güvenlik, yönetim ve motivasyon, iletişim ve kurumsal aidiyet alanlarındaki memnuniyet düzeylerinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Yöntem

Çalışma nicel araştırma deseninde kesitsel tanımlayıcı olarak tasarlanmıştır. 2025 yılına ait anket verilerinden toplam 64 katılımcının yanıtları analiz edilmiştir. Ankette çalışma koşulları, güvenlik, iletişim, yönetim ve motivasyon ile tavsiye ve sadakat alanlarında maddeler yer almaktadır. Veriler tanımlayıcı istatistikler, yıl ve cinsiyet bazlı karşılaştırmalar ile değerlendirilmiştir. Açık uçlu yanıtlar duygu analizi ve metin madenciliği yöntemleriyle incelenmiştir.

Bulgular

Çalışmaya toplam 64 idari personel katılmıştır. Cinsiyet dağılımı: Erkek 36, Kadın 28 olarak not edilmiştir. Karşılaştırmalar 2024 yılı verileri ile tablolara yansıtılmıştır.

Tablo 1. Tema Bazında Yıl ve Cinsiyet Karşılaştırması

Tema	2024 Ort.	2025 Ort.	Erkek Ort.	Kadın Ort.	Genel Durum
Güvenlik	4.10	3.95	4.12	3.88	En yüksek puanlı alan
Çalışma Koşulları	3.98	3.91	3.94	3.95	İstikrarlı ve olumlu
Tavsiye ve Sadakat	3.88	4.03	3.99	3.93	2025'te artış gözlenmiş
Yönetim ve Motivasyon	3.67	3.73	3.68	3.74	Gelişime açık alan

İletişim	3.54	3.74	3.61	3.71	2025'te iyileşme var
----------	------	------	------	------	----------------------

Yıllar Arası Karşılaştırma:

- Güvenlik algısında 2024'ten 2025'e hafif bir düşüş görülmekle birlikte hala en yüksek skora sahip alandır.
- İletişim ve Tavsiye/Sadakat puanlarında 2025 yılında belirgin bir iyileşme kaydedilmiştir.
- Cinsiyet Farklılıkları: Erkek çalışanlar güvenlik alanında kendilerini daha olumlu hissederken, kadın çalışanlar yönetim ve motivasyon ile iletişim konularında erkeklere göre bir miktar daha yüksek puan vermiştir.

En Güçlü Alanlar (Yüksek Memnuniyet):

- İzin Alma Esnekliği (5.21): İdari personelin iş-özel yaşam dengesi ve idari toleransın güçlü olduğunu göstermektedir.
- Çalışan Güvenliği (5.09): Personelin çalışma ortamında kendini güvende hissetmesi oldukça pozitif bir göstergedir.
- Görev Alanına Uygunluk (4.93): Personelin aldığı eğitime uygun bir bölümde çalışıyor olması, insan kaynağının doğru yerleştirildiğine işaret etmektedir.

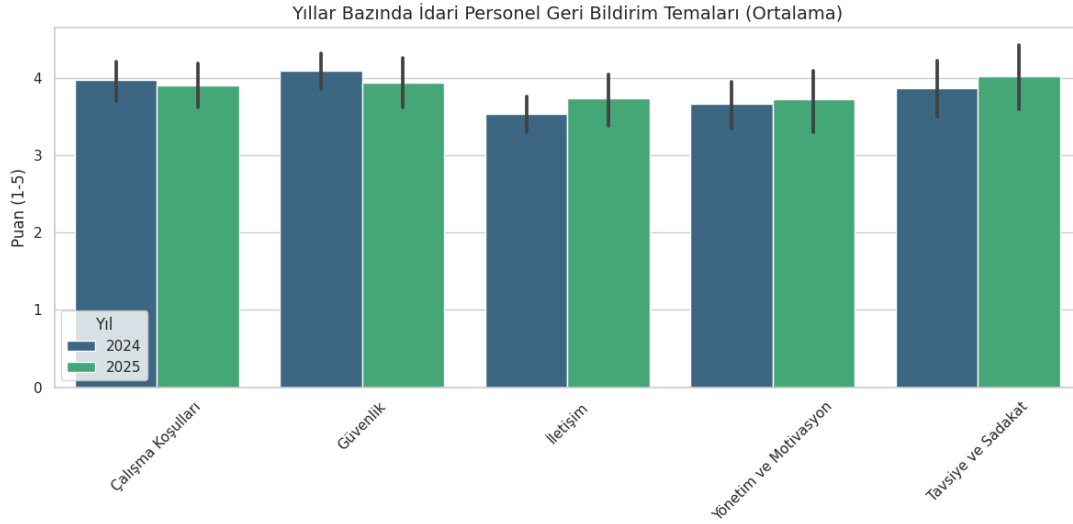
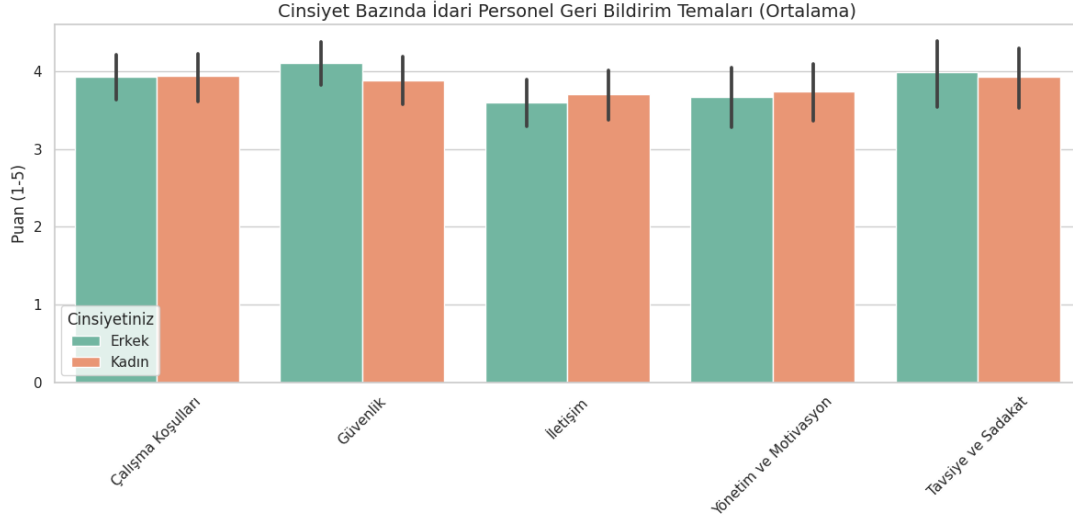
Gelişime Açık Alanlar (Düşük Memnuniyet):

- Akademik Personelin Kendi Arasındaki İletişimi (4.13): Tablodaki en düşük puandır. Bu durum dolaylı olarak idari süreçleri de zorlaştırıyor olabilir.
- Katılımcı Yönetim (4.45): İdari personelin karar alma süreçlerine daha fazla dahil edilmek istediğini göstermektedir.
- Motivasyon ve Değer Görme (4.57): Kurumsal aidiyetin güçlendirilmesi gerektiğini kanıtlamaktadır.

Tablo 2. Soru Bazında Yıllara Göre Tanımlayıcı İstatistikler

Sorular	2024 Ort.	SS	Med.	2025 Ort.	SS	Med.
Aldığım eğitime uygun bir bölümde çalışıyorum	3,79	1,21	4,00	3,42	1,44	3,00
Düzenlemelerde görüşüme başvurulur	3,25	1,43	4,00	3,47	1,19	3,50
Çalışma ortamım rahat düzenlenmiştir	4,21	1,15	5,00	4,28	1,02	5,00
Çalışan güvenliği tedbirleri alınmıştır	3,93	1,13	4,00	3,72	1,45	4,00
Kendimi güvende hissedirim	4,29	0,70	4,00	4,25	1,11	5,00

Yönetim güvenlik iyileştirmesi yapmaktadır	3,96	0,91	4,00	3,78	1,23	4,00
Güvenlik uygunsuzluklarında iş birliği yapılmaktadır	3,86	1,12	4,00	3,53	1,40	4,00
Sorunlarımı yöneticilere iletme imkânı bulurum	3,93	0,96	4,00	3,94	1,35	4,50
İdari personel-öğrenci iletişimi yeterlidir	4,11	0,82	4,00	3,94	1,29	4,00
Akademik personel-öğrenci iletişimi yeterlidir	3,64	0,89	4,00	3,81	1,05	4,00
İdari-akademik personel iletişimi yeterlidir	3,25	1,21	3,50	3,61	1,14	4,00
Akademik personel kendi arası iletişimi yeterlidir	3,11	0,86	3,00	3,61	1,01	3,00
İdari personel kendi arası iletişimi yeterlidir	3,57	0,82	4,00	3,72	1,28	4,00
Görüşlerim ve önerilerim dikkate alınır	3,61	1,01	4,00	3,69	1,29	4,00
İhtiyacım olduğunda izin alabilirim	4,71	0,65	5,00	4,31	1,24	5,00
Performansım hakkında geri bildirim alırım	3,50	1,18	4,00	3,50	1,46	3,50
Gerekli malzeme ve cihaz temin edilir	4,29	1,06	5,00	4,31	1,13	5,00
Eğitim fırsatları sunulur	3,61	1,05	4,00	3,64	1,46	4,00
Kendimi değerli hissedirim	3,96	0,91	4,00	3,89	1,45	5,00
Yönetim motivasyon konusunda duyarlıdır	3,36	1,14	4,00	3,69	1,49	4,00
Fiziksel şiddete maruz kalmadım	4,57	1,24	5,00	4,36	1,36	5,00
Sözel şiddete maruz kalmadım	4,00	1,25	5,00	4,06	1,39	5,00
Psikolojik şiddete maruz kalmadım	4,07	1,22	5,00	3,94	1,37	5,00
Fakülteyi çalışma ortamı olarak tavsiye ederim	3,86	1,09	4,00	3,92	1,36	4,50
Fakülteyi eğitim için tavsiye ederim	3,89	0,98	4,00	4,14	1,27	5,00



Duygu Analizi (Sentiment Analysis):

- Nötr: 38 yanıt (Genellikle bilgi verici veya "yok" şeklinde kısa yanıtlar).
- Pozitif: 18 yanıt (Memnuniyet ifadeleri ve teşekkürler).
- Negatif: 8 yanıt (Haksızlık, mobbing vurgusu veya idari süreçlerdeki aksaklıklara yönelik eleştiriler).

Kelime Bulutu ve Metin Madenciliği:

En sık kullanılan kelimeler: Akademik, Personel, İdari, Memnunum, Çalışma ve Zaman. Yazılı yorumlarda idari personelin akademik personel ve öğrencilerle olan iletişimi, sosyal ve mali haklar, adaletli çalışma ortamı talepleri ve kurum aidiyeti konuları sıkça vurgulanmaktadır. Bazı yorumlarda idari personelin "görünmez" veya "yok sayılmış" hissettiğine dair ifadeler dikkat çekmektedir.

Duygu	Yorum Sayısı
Pozitif	18
Nötr	38
Negatif	8

[illegible]

İdari personel geri bildirim anketi sonuçları, çalışanların genel memnuniyetinin orta-yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Güvenlik ve çalışma koşulları en güçlü alanlar olarak öne çıkarken, iletişim, yönetim desteği ve motivasyon konuları gelişime açık alanlar olarak belirlenmiştir. 2024'ten 2025'e iletişim ve tavsiye/sadakat puanlarındaki iyileşme eğilimi, kurumsal düzeyde atılan adımların olumlu yansımaları olarak değerlendirilebilir.

Özellikle akademik personelin kendi arasındaki iletişimin idari personel tarafından en düşük puanla değerlendirilmesi, bu durumun dolaylı olarak idari süreçleri de etkilediğine işaret etmektedir. Katılımcı yönetim ve motivasyon maddelerindeki düşük puanlar ise idari

personelin karar alma süreçlerine daha fazla dahil edilmek istediğini ve kurumsal aidiyet duygusunun güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Geri Bildirimler Doğrultusunda Gerçekleştirilen İyileştirmeler

İdari personel geri bildirim anketi sonuçları, ilgili fakülte kurulları tarafından değerlendirilmiş ve aşağıdaki iyileştirme adımları atılmıştır:

1. Mobbing ile Mücadele Eğitimi

Ankette psikolojik şiddete (mobbinge) maruz kalma oranlarının dikkat çekici düzeyde olması üzerine, MESTEK 15.01.2026 tarihli toplantısında (Toplantı No: 14) öğretim üyelerine yönelik "Mobbing" konulu bir eğitim planlanması hususunda Eğitim Becerileri Kuruluna talepte bulunulmuştur. EBK 21.01.2026 tarihli toplantısında (Toplantı No: 18) bu talebi değerlendirerek Adli Tıp Ana Bilim Dalı öğretim üyesi Prof. Dr. Süleyman Serhat Gürpınar'ın eğiticiliğinde Şubat 2026'dan itibaren Araştırma ve Uygulama Hastanesi Konferans Salonunda mobbing eğitimi verilmesine karar vermiştir. Bu eğitim, hem akademik hem de idari personelin psikolojik taciz konusundaki farkındalığını artırmayı hedeflemektedir.

2. Eğitici Eğitimi ve İletişim Becerilerinin Geliştirilmesi

Akademik-idari personel iletişimindeki düşük puanlar doğrultusunda, EBK 21.01.2026 tarihli toplantısında (Toplantı No: 18) fakülteye yeni başlayan öğretim üyelerine yönelik yüz yüze eğiticilerin eğitimi programı düzenlenmesine karar verilmiştir. Eğitim/program hazırlığının Tıp Eğitimi ve Bilişimi Ana Bilim Dalı tarafından yapılmasına ve gönüllü öğretim üyelerinin belirlenmesi için Ana Bilim Dalı Başkanlıklarına yazı gönderilmesine karar verilmiştir. Öz Değerlendirme Kurulu 10.02.2026 tarihli toplantısında (Toplantı No: 02) da eğitici eğitimi faaliyetlerine Nisan 2026 itibarıyla başlanmasını kararlaştırmıştır.

3. Dijital Altyapı ve Sistem İyileştirmeleri

İdari personelin sistem karmaşıklığı ve dijital araçlarla ilgili geri bildirimleri doğrultusunda, Ölçme Değerlendirme Kurulu 22.12.2025 tarihli toplantısında (Toplantı No: 72) SDÜnet üzerinden ulaşılan sınavlarım modülünün değerlendirilmesi gündemiyle Bilgi İşlem Daire Başkanı ile toplantı gerçekleştirilmiştir. Mevcut sistemlerin iyileştirme önerileri alınmış ve e-yoklama gibi sorunların yerinde tespit edilmesi için koordinasyon sağlanmıştır. Bu dijital altyapı geliştirmeleri, idari personelin iş süreçlerini de dolaylı olarak kolaylaştırmaktadır.

4. Kurumsal Aidiyet ve Sosyal Etkinlikler

Sosyal Kültürel Etkinlik Kurulu 22.04.2025 (Toplantı No: 15) ve 12.06.2025 (Toplantı No: 15) tarihli toplantılarında fakülte mezuniyet töreni hazırlıkları, müzik dinletisi ve LED ekran temini gibi kararlar alarak kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirici etkinlikler planlamıştır. Bu tür etkinlikler, idari personelin de kurumsal kimliğe bağlılığını artırmaktadır.

Gelişmeye Açık Alanlar ve Öneriler

İletişim Kanallarının Güçlendirilmesi

- Akademik personelin kendi arasındaki iletişim (4.13) en düşük puanlı alandır. İdari ve akademik personel arasındaki iletişimi güçlendirecek düzenli koordinasyon toplantıları, ortak bilgilendirme kanalları ve birimler arası iletişim protokolleri oluşturulması önerilmektedir.
- İdari personelin görüşlerinin dikkate alınması (3.65) ve düzenlemelerde görüşe başvurulması (3.36) maddelerindeki düşük puanlar, katılımcı yönetim mekanizmalarının güçlendirilmesini gerektirmektedir. İdari personel temsilcilerinin ilgili kurul toplantılarına düzenli katılımı sağlanmalıdır.

Motivasyon ve Değer Görme

- "Yönetim motivasyon konusunda duyarlıdır" (3.53) ve "Kendimi değerli hissedirim" (3.93) maddelerindeki orta düzey puanlar, idari personele yönelik takdir ve ödüllendirme mekanizmalarının geliştirilmesini, başarılı performansın görünür kılınmasını ve hizmet içi eğitim fırsatlarının artırılmasını gerektirmektedir.
- Performans geri bildirimi (3.50) en düşük puanlı maddelerden biridir. İdari personele düzenli ve yapıcı performans geri bildirimi verilmesi için sistematik bir değerlendirme mekanizması oluşturulması önerilmektedir.

Güvenlik ve Psikososyal Destek

- Psikolojik şiddete maruz kalma (4.01) ve sözel şiddete maruz kalma (4.03) maddelerindeki puanlar, bu alanda hâlâ iyileştirme gerektiren durumların var olduğunu göstermektedir. Planlanan mobbing eğitiminin düzenli aralıklarla tekrarlanması ve anonim bildirim mekanizmalarının güçlendirilmesi önerilmektedir.

- Güvenlik tedbirlerinin alınması maddesindeki 2024-2025 düşüşü (3.93 → 3.72) takip edilerek, fiziksel güvenlik önlemlerinin periyodik olarak gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Mesleki Gelişim ve Eğitim Fırsatları

- "Kendimi geliştirebilmem için eğitim fırsatları sunulur" (3.63) maddesi düşük puanlı alanlardan biridir. İdari personele yönelik mesleki gelişim programları, sertifika eğitimleri ve kurum içi rotasyon imkanlarının sunulması, çalışan motivasyonunu ve kurumsal bağlılığı artıracaktır.
- Dijital yetkinliklerin geliştirilmesine yönelik EBYS, SDÜnet ve diğer kurumsal sistemlerin kullanımına ilişkin uygulamalı eğitim programları düzenlenmelidir.

Anket ve Veri Kalitesinin Artırılması

- Gelecek dönemlerde birim bazında ayrıştırılmış analizler yapılarak, her birimin kendine özgü iyileştirme planlarının oluşturulmasına olanak tanınmalıdır.
- Yazılı geri bildirimlerde anonim bildirim güvencesinin pekiştirilmesi, özellikle mobbing ve haksızlık algısına ilişkin daha samimi ve kapsamlı geri dönüşler alınmasını sağlayacaktır.