



İdari Personel Memnuniyet Araştırması: Bulgular ve İçgörüler

Mevcut Durum Analizi ve Stratejik
Yol Haritası

Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dekanlığı



Özet Bakış: Yüksek Aidiyet ve İletişim Gücüne Karşılık Fiziksel ve Mesleki Gelişim İhtiyaçları



İnsan Kaynağı & İletişim

Güçlü Bağlılık. Personelin kuruma sadakati yüksek ve yönetimle iletişim kanalları tamamen açık (%92,8 erişilebilirlik). İş birliği kültürü tam puan almıştır.



Fiziksel Ortam

Hijyen ve Güvenlik Endişesi. Ofis temizliği (%42,8 memnuniyetsizlik) ve güvenlik konularında belirgin şikayetler mevcuttur. Personel artışı temizlik algısını beklenen düzeyde iyileştirmemiştir.

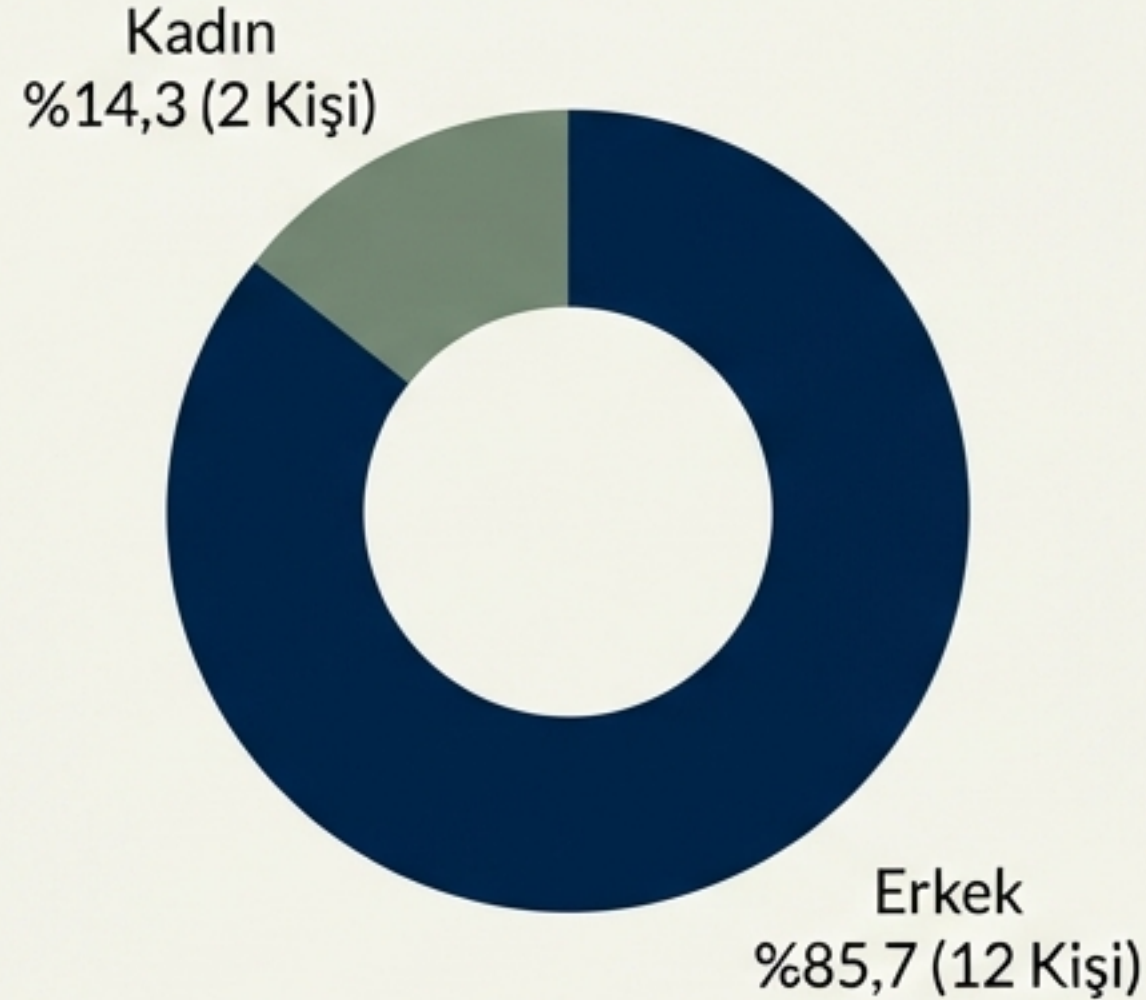


Süreç ve Gelişim

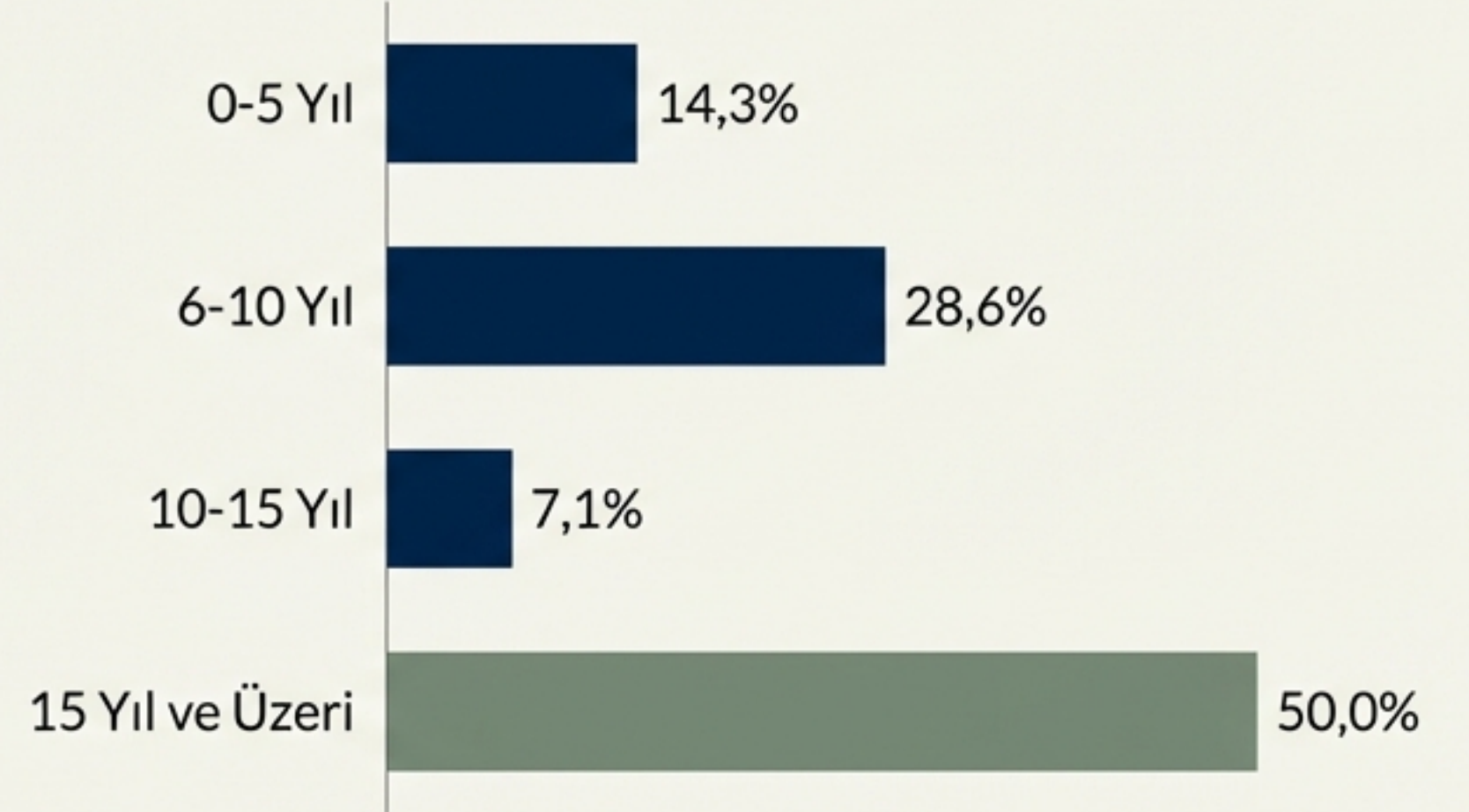
Rol Belirsizliği. Görev tanımlarının netliği ve eğitim imkanları konusunda personelin yarısı (%50+) tatmin olmamıştır.

Kurumsal Hafızası Güçlü ve Tecrübeli Bir İdari Kadro

Cinsiyet Dağılımı



Kurumsal Kıdem (Çalışma Süresi)



İçgörü: Katılımcıların yarısının 15 yıldan fazla deneyime sahip olması, kurum kültürünün yerleşmiş olduğunu ancak değişime direnç riskinin de bulunabileceğini göstermektedir.

Personelin Kuruma Duygusal Bağlılığı ve Takım Ruhu Yüksek Seviyede

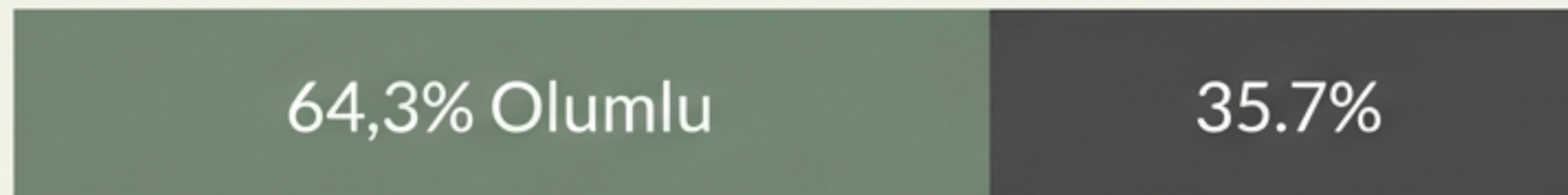
Kuruma Aidiyet Duygusu



Personel Arası İş Birliği



Genel İş Tatmini



***“Birimde
personel
arasında iş
birliği
tamdır.”***

“Açık Kapı” Politikası Başarıyla Uygulanıyor

“Fakülte üst yönetimine rahatlıkla ulaşabilmekteyim.”

%35,7 Tamamen Katılıyorum
%57,1 Katılıyorum.
Sadece 1 kişi kararsız.

92,8%

Yönetime Erişim Memnuniyeti

Özlük Hakları Bilgilendirmesi

78,6%
Olumlu

Yönetim ve personel arasındaki iletişim kanalları engelsiz çalışmaktadır.
Bilgi akışı ve erişilebilirlik, fakültenin en güçlü yönlerinden biridir.

Dijital Altyapı ve Teknik İletişim Araçlarında Tam Memnuniyet



Haberleşme Araçları (ÜBYS, SMS, E-posta)

100%

Tam Memnuniyet

7 Kişi Katılıyorum, 7 Kişi Tamamen Katılıyorum.



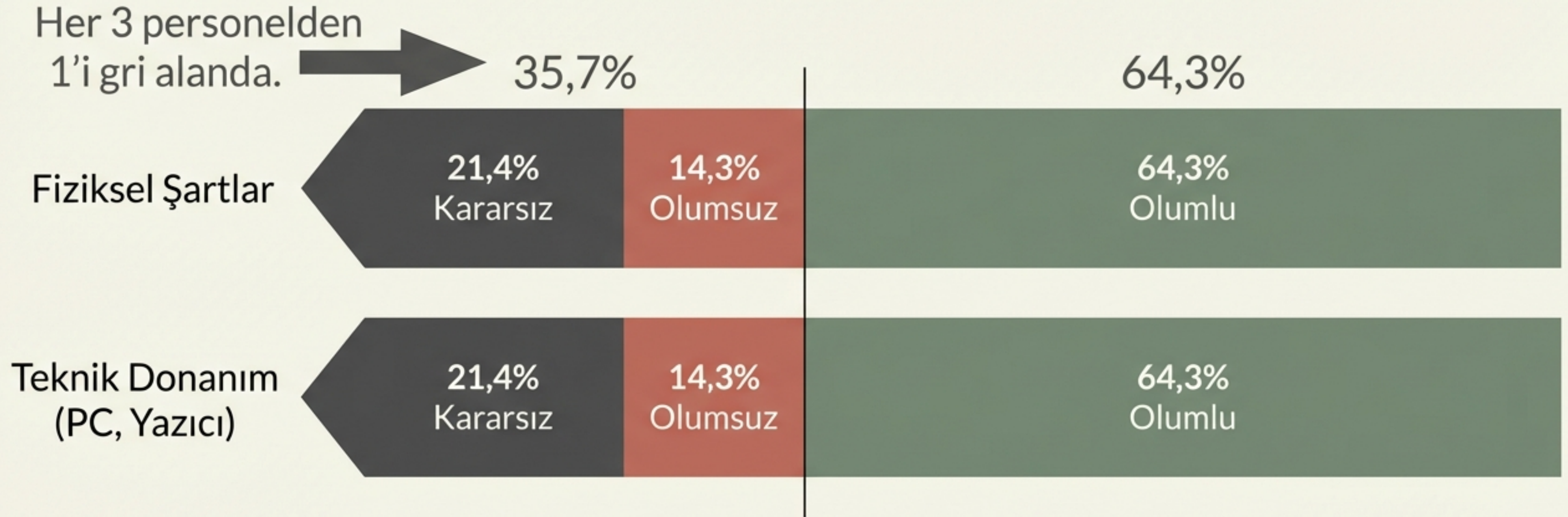
Entegre Bilgi Yönetim Sistemi (EBYS)

85,7%

Kullanım Memnuniyeti

Teknik altyapı ve dijital iletişim süreçleri sorunsuz işlemektedir; operasyonel verimlilik için gerekli dijital zemin hazırdır.

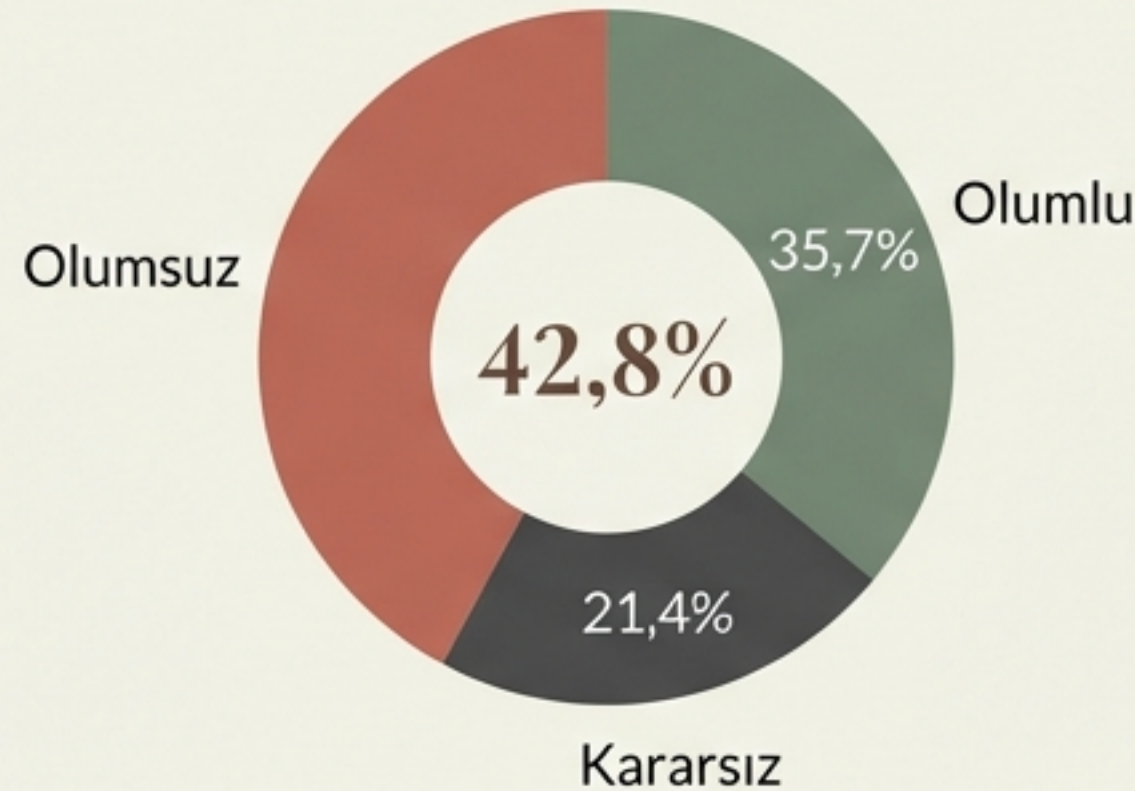
Fiziksel Çalışma Ortamı Genel Olarak Kabul Görse de Donanım İhtiyaçları Var



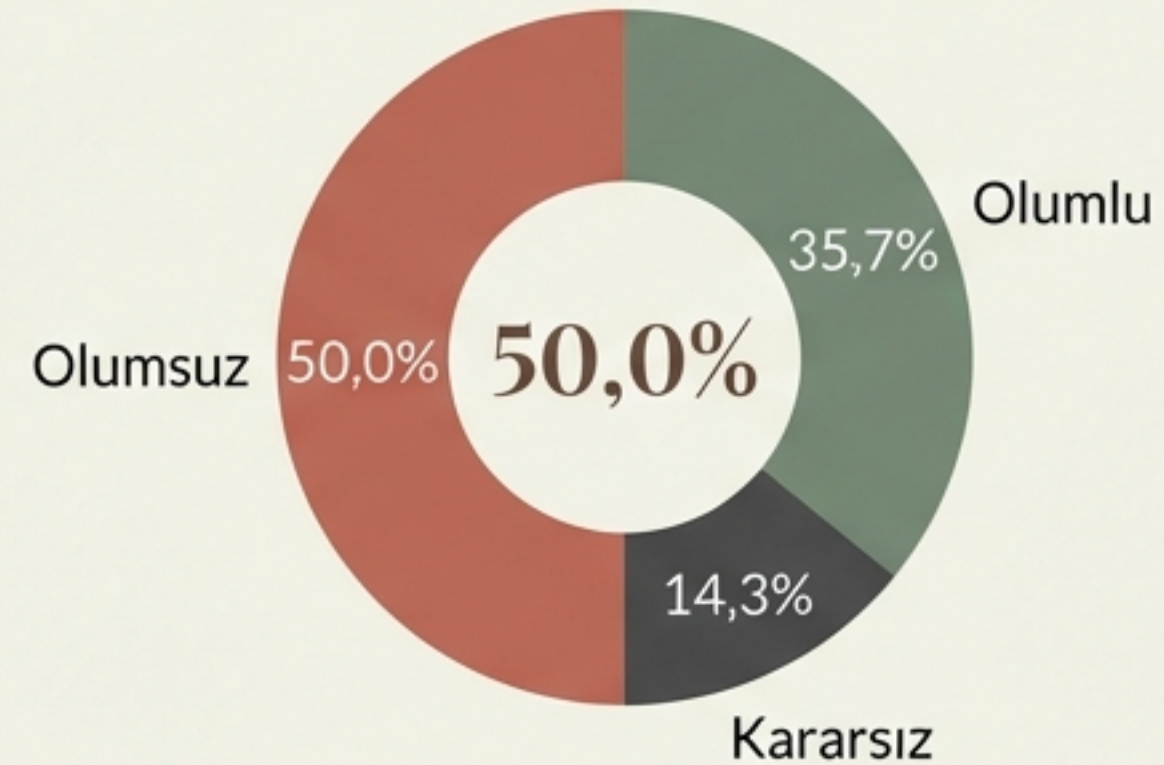
Çalışma konforunu etkileyen fiziksel ve teknik **eksiklikler**, memnuniyetin önündeki bariyerlerdir.

Temizlik Hizmetleri: Personel Sayısı Artsa da Memnuniyet Beklenen Düzeyde Değil

Mevcut Ofis Temizliği Memnuniyeti



Personel Artışının Temizliğe Etkisi



Temizlik personelinin sayısının artırılması, idari personelin hijyen algısını iyileştirmemiştir.
Sorun "sayı" değil, muhtemelen "süreç, denetim veya standartlar" ile ilgilidir.

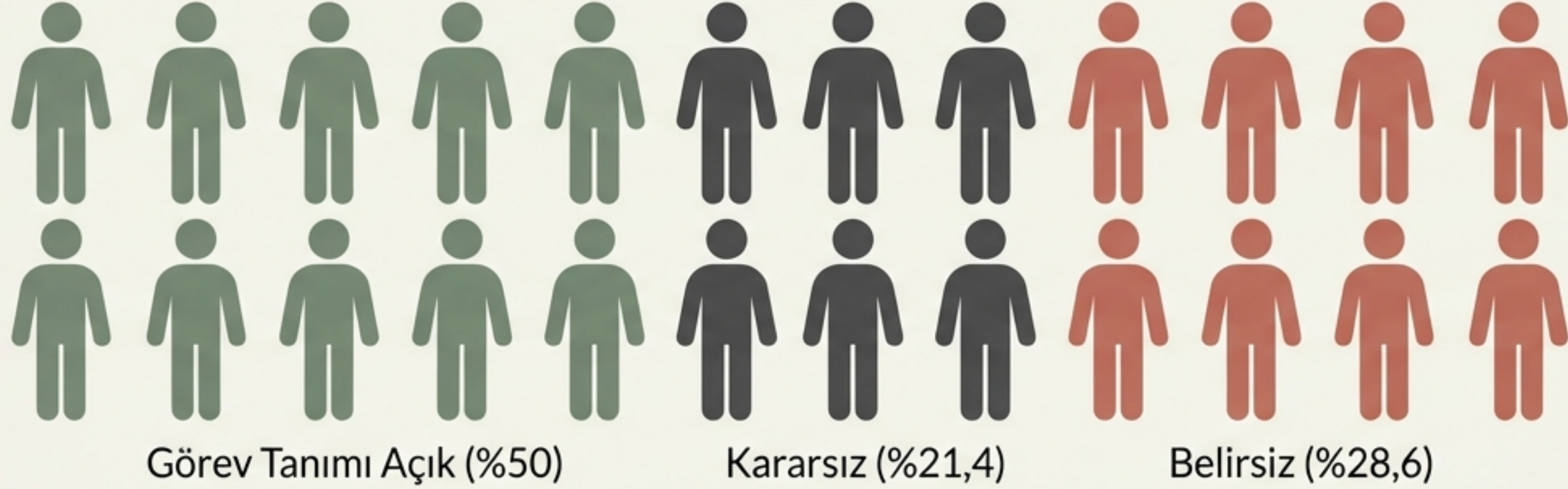
Güvenlik Algısında İyileştirme Fırsatları



- Olumlu Görüş (Güvenli): %57,1 (8 Kişi)
- Olumsuz Görüş (Güvensiz): %28,6 (4 Kişi)
- Kararsız: %14,3 (2 Kişi)

Personelin yaklaşık yarısı (%42,9) güvenlik hizmetleri konusunda **tam bir güven** duymamaktadır.

Görev Tanımları ve Rol Belirsizliği Yarısı İçin Sorun Teşkil Ediyor



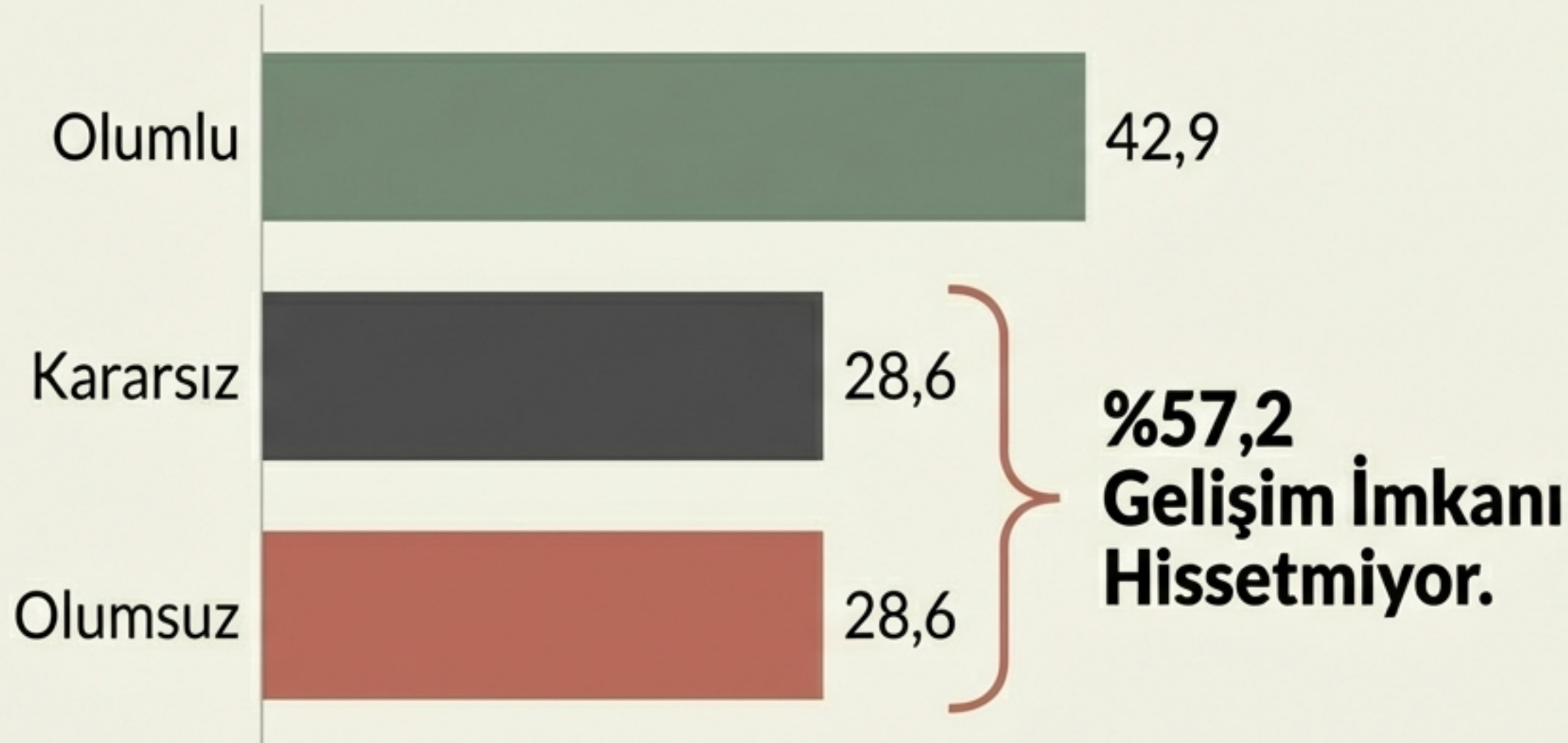
İşini Severek Yapma Oranı: %78,6
(Yüksek Motivasyon)

Görev Tanımı Netliği: %50,0
(Düşük Netlik)

Personel işini sevmekte ancak 'ne yapması gerektiği' konusunda netlik eksikliği yaşamaktadır.

Mesleki Gelişim ve Eğitim Olanakları Yetersiz Görülüyor

Eğitim Olanakları Algısı



Tecrübeli bir kadro için mesleki yenilenme kritik bir ihtiyaçtır. Eğitim eksikliği, uzun vadede **motivasyon kaybı** riski taşımaktadır.

Mevcut Durum Analizi (SWOT)

GÜÇLÜ YÖNLER

- Yönetime yüksek erişilebilirlik (%92,8).
- Güçlü takım içi iş birliği (%100).
- Kusursuz dijital iletişim altyapısı.
- Yüksek kurumsal kıdem ve hafıza.

ZAYIF YÖNLER

- Ofis temizliği ve hijyen standartları (%42,8 olumsuz).
- Görev tanımlarındaki belirsizlik (%50 sorunlu).

FIRSATLAR

- İşini seven personelin (%78) verimliliğini artırmak.
- Dijital altyapıyı kullanarak uzaktan eğitim sağlamak.

TEHDİTLER

- Eğitim eksikliğinin uzun vadede yetkinlik kaybı yaratması.
- Hijyen sorunlarının genel motivasyonu düşürmesi.

İyileştirme İçin Stratejik Öneriler ve Aksiyon Planı

01

Hijyen Standartları Revizyonu

Temizlik personeli sayısını artırmak yerine, temizlik standartları ve denetim mekanizması gözden geçirilmelidir. Spesifik sorunlu alanlar (WC, ofis) belirlenmelidir.

02

Görev Tanımları Çalıştayı

Her birim için yazılı görev tanımları güncellenmeli ve personele resmi olarak tebliğ edilerek "rol belirsizliği" ortadan kaldırılmalıdır.

03

Hizmet İçi Eğitim Programı

Tecrübeli personelin yetkinliklerini güncel tutmak için yıllık eğitim takvimi oluşturulmalı; kişisel gelişim fırsatları görünür kılınmalıdır.

Sonuç: Güçlü Bir Temel Üzerine İnşa Edilecek Gelecek

İlahiyat Fakültesi idari kadrosu, kuruma sadık, birbiriyle uyumlu ve yönetimine güvenen güçlü bir ekiptir.

“Hijyen”, “Güvenlik” ve “Mesleki Netlik” alanlarında yapılacak nokta atışı iyileştirmeler, bu potansiyeli en üst seviyeye çıkaracaktır. Yönetim, bu veriler ışığında çalışan deneyimini mükemmelleştirme fırsatına sahiptir.

Teşekkürler

Detaylı veri analizi ve sorularınız için:

Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Sekreterliği

E-posta: [E-posta Adresi]

Telefon: [Telefon Numarası]

Web: [Web Adresi]