T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
İNSAN VE TOPLUM BİLİMLERİ FAKÜLTESİ

İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANALİZ RAPORU

2026-2027 Eğitim-Öğretim Yılı

Elazığ, Ekim 2026

ANKET ÖZETİ

- Ankete 11 idari personel katılmıştır. Genel memnuniyet ortalaması 3,64 olup "yüksek" düzeydedir.
- En yüksek ortalamalar Fırat Üniversitesi idari personeli olmaktan duyulan memnuniyet (4,09), kantin hizmetleri (4,09) ve iş yüküne ilişkin maddededir (3,90).
- En düşük ortalamalar güvenlik hizmetleri, ofislerin fiziksel koşulları, idari personel arasında işbirliği etkinlikleri (her biri 3,27) ve idari kararlara katılımdır (3,33).

1. GİRİŞ

Bu rapor, Fırat Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesinde görev yapan idari personelin yönetim, katılım, iletişim, iş yükü, kurumsal aidiyet, hizmetler ve fiziksel ortama ilişkin memnuniyet düzeylerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

2. YÖNTEM

Veriler 24 Eylül-22 Ekim 2026 tarihleri arasında Google Formlar aracılığıyla toplanmıştır. Form; demografik bilgiler, 14 adet 5'li Likert maddesi (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum) ve üç açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Formda maddelerin tamamı tek başlık altında sunulduğundan bu raporda alt boyut puanı hesaplanmamış, maddeler tek tek ve genel memnuniyet puanı (14 maddenin ortalaması) üzerinden değerlendirilmiştir. Likert maddelerinin onay kutusu biçiminde tasarlanması nedeniyle 5 yanıtta birden fazla seçenek işaretlenmiş, bu yanıtlar eksik veri olarak kodlanmıştır.

Analizler Python (pandas, SciPy, pingouin) ile yürütülmüş, SPSS'te kullanılan istatistiksel prosedürlerin aynısı uygulanmıştır. Temizlenmiş ve kodlanmış veri seti SPSS (.sav) formatında ayrıca arşivlenmiştir. Uygulanan teknikler şunlardır:

- Tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma) ve madde bazında katılma/katılmama oranları,
- İç tutarlılık için Cronbach alfa katsayısı,
- Açık uçlu yanıtlar için tematik analiz (yanıtlar kodlanmış, kodlar temalar altında toplanmış ve her temayı dile getiren katılımcı sayısı belirlenmiştir).

Ortalamalar aşağıdaki aralıklara göre yorumlanmıştır.

Tablo 1. *Ortalamaların yorumlanmasında kullanılan aralıklar*

Aralık	Düzey
1,00-1,79	Çok düşük
1,80-2,59	Düşük
2,60-3,39	Orta
3,40-4,19	Yüksek
4,20-5,00	Çok yüksek

2.1. Sınırlılıklar

- Ankete 11 kişi katılmıştır. Bu sayı istatistiksel karşılaştırma için yetersiz olduğundan bulgular yalnızca tanımlayıcı düzeyde sunulmuştur.
- Birimlerde katılımcı sayısı 1-5 kişi arasındadır. Katılımcıların kimliklerinin dolaylı olarak belirlenebilmesini önlemek amacıyla birim bazında sonuç verilmemiştir.

3. DEMOGRAFİK BULGULAR

Katılımcıların 6'sı erkek, 5'i kadındır. 10 katılımcı 16 yıl ve üzeri, 1 katılımcı 11-15 yıl görev süresine sahiptir. Katılımcılar altı farklı birimden yanıt vermiştir.

Tablo 2. *İdari personelin demografik özellikleri*

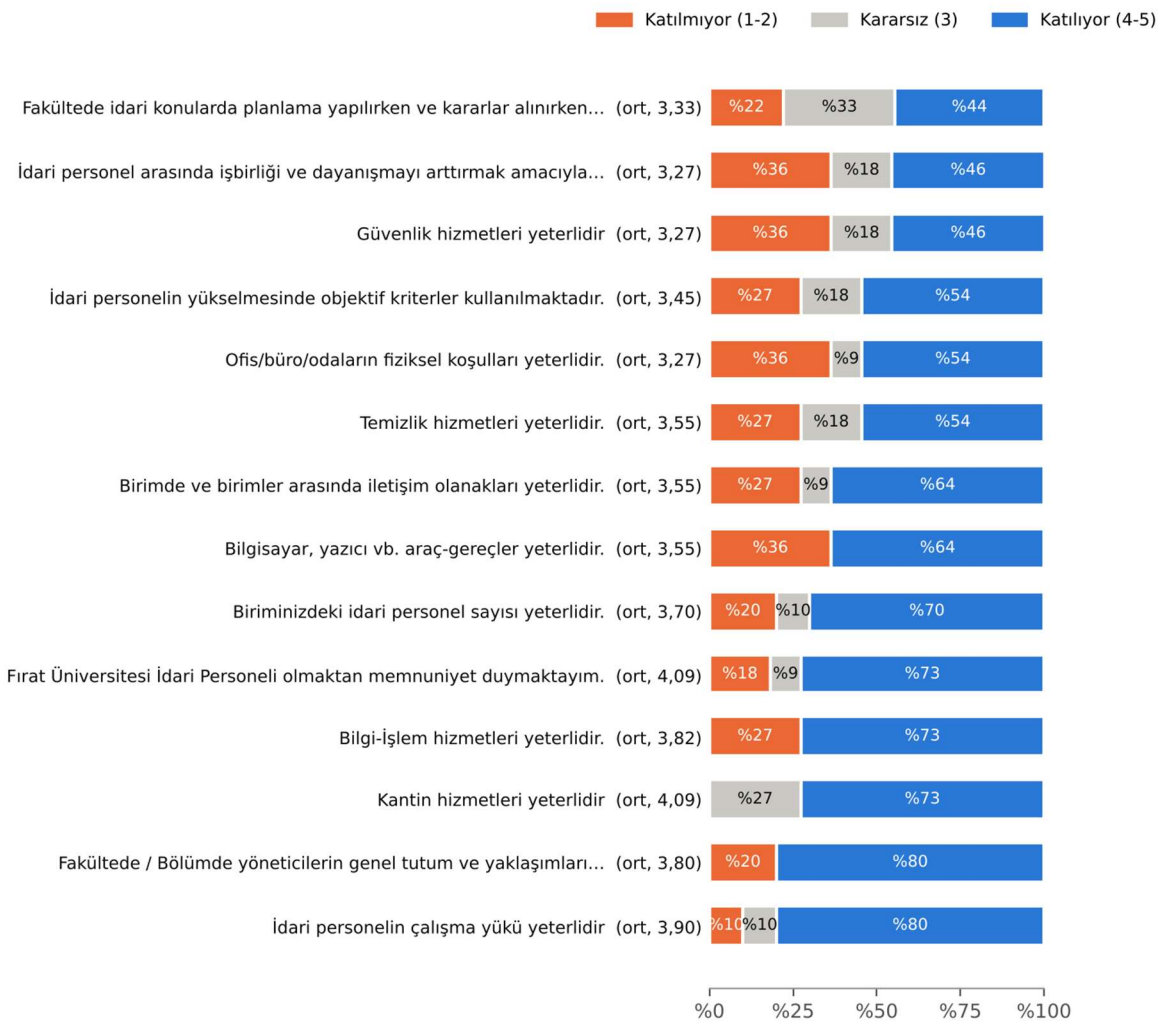
Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Erkek	6	54,5
	Kadın	5	45,5
Görev süresi	16 Yıl ve Üzeri	10	90,9
	11-15 Yıl	1	9,1

4. MEMNUNİYET BULGULARI

Genel memnuniyet ortalaması 3,64 (S.s. = 1,15), Cronbach alfa katsayısı 0,96'dır. Aşağıdaki tabloda maddeler formdaki sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3. *Memnuniyet maddelerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler*

Madde	n	Ort.	S.s.	Katılıyor %	Katılmıyor %
Fakültede / Bölümde yöneticilerin genel tutum ve yaklaşımları olumludur.	10	3,80	1,32	80,0	20,0
Fakültede idari konularda planlama yapılırken ve kararlar alınırken herkesin katılımı sağlanmaktadır.	9	3,33	1,32	44,4	22,2
İdari personelin yükselmesinde objektif kriterler kullanılmaktadır.	11	3,45	1,57	54,5	27,3
Birimde ve birimler arasında iletişim olanakları yeterlidir.	11	3,55	1,57	63,6	27,3
İdari personel arasında işbirliği ve dayanışmayı arttırmak amacıyla faaliyetler düzenlenir.	11	3,27	1,42	45,5	36,4
Biriminizdeki idari personel sayısı yeterlidir.	10	3,70	1,34	70,0	20,0
İdari personelin çalışma yükü yeterlidir	10	3,90	1,20	80,0	10,0
Fırat Üniversitesi İdari Personeli olmaktan memnuniyet duymaktayım.	11	4,09	1,45	72,7	18,2
Güvenlik hizmetleri yeterlidir	11	3,27	1,42	45,5	36,4
Bilgi-İşlem hizmetleri yeterlidir.	11	3,82	1,25	72,7	27,3
Ofis/büro/odaların fiziksel koşulları yeterlidir.	11	3,27	1,74	54,5	36,4
Temizlik hizmetleri yeterlidir.	11	3,55	1,63	54,5	27,3
Bilgisayar, yazıcı vb. araç-gereçler yeterlidir.	11	3,55	1,69	63,6	36,4
Kantin hizmetleri yeterlidir	11	4,09	0,83	72,7	0,0



Şekil 1. *Maddelere göre katılma, kararsız kalma ve katılmama oranları*

Kurumsal aidiyet maddesi (4,09), kantin hizmetleri (4,09) ve iş yükü maddesi (3,90) en yüksek ortalamalara sahiptir. Kantin hizmetleri olumsuz yanıt almayan tek maddedir. Güvenlik hizmetleri, ofislerin fiziksel koşulları ve işbirliği etkinliklerine ilişkin maddeler en düşük ortalamaya (3,27) sahiptir; bu maddelerde katılımcıların %36'sı olumsuz görüş bildirmiştir. İdari kararlara katılım maddesi 3,33 ortalama ve %44 katılma oranıyla dikkat çekmektedir. Standart sapmaların büyük olması (1,20-1,74; kantin maddesi hariç), katılımcıların bir bölümünün çok olumlu, bir bölümünün ise olumsuz değerlendirme yaptığını göstermektedir.

5. AÇIK UÇLU YANITLAR

Beş idari personel açık uçlu sorulara yanıt vermiştir. Yanıtlarda dile getirilen konular şunlardır:

- Karar süreçlerinde daha katılımcı bir yaklaşım (1 kişi),
- Oda sayısının yetersizliği (1 kişi),
- Çalışma alanlarında bakım-onarım ve temizlik ihtiyacı (1 kişi),
- Öğrenci sayısı ve yazışma hacmi yüksek bir bölüme ilave idari personel görevlendirilmesi (1 kişi),
- Çalışma koşullarından memnuniyet (2 kişi).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

İdari personelin genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğu ve kurumsal aidiyet duygusunun güçlü olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, idari kararlara katılım, personel arasındaki iş birliğini destekleyen etkinlikler, güvenlik hizmetleri ve ofislerin fiziksel koşulları geliştirmeye açık alanlar olarak değerlendirilebilir. Bu kapsamda, idari süreçlerin planlanmasında personelin görüş ve önerilerine daha fazla yer verilmesi, düzenli görüş alışverişi ortamlarının oluşturulması ve personel arasındaki iletişim ve iş birliğini destekleyici etkinliklere yer verilmesi faydalı olabilir. Ayrıca, ofislerin fiziksel koşullarına yönelik bakım, onarım ve temizlik ihtiyaçlarının gözden geçirilmesi ile bölümler arasındaki iş yükü dağılımının değerlendirilmesi, çalışma ortamının iyileştirilmesine katkı sağlayabilir.