

İdari Personel

Memnuniyet Anketi Analiz Raporu

2025–2026 Eğitim-Öğretim Yılı
Ocak–Haziran Dönemi

Rapor Bilgisi	Açıklama
Birim	Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu
Analiz dönemi	1 Ocak–30 Haziran 2026
Geçerli yanıt	5 idari personel
Uygulama zamanı	22–29 Haziran 2026
Rapor tarihi	3 Ağustos 2026

Yönetici Özeti

Temel sonuç

Genel memnuniyet 5,60/10, iş doyumu 6,60/10 ve 11 maddelik memnuniyet endeksi 3,07/5'tir. Likert yanıtlarının %50,9'i olumlu, %34,5'i olumsuzdur. Analiz, 1 Ocak–30 Haziran 2026 döneminde ankete katılan 5 idari personelin yanıtlarına dayanmaktadır. Örneklem çok küçük olduğundan sonuçlar kesin nüfus tahmini veya alt grup performansı olarak değil, BİDAR iyileştirme döngüsünü yönlendiren erken uyarı göstergesi olarak değerlendirilmiştir.

Öne çıkan bulgular

- Kalite çalışmaları ve çalışma ortamı 4,20/5 ile en güçlü alanlardır; her iki maddede de olumlu yanıt %100'dür.
- Akademik–idari iş birliği 3,40/5; kurumsal aidiyet ve iş akışında görüşlerin dikkate alınması 3,20/5 düzeyindedir.
- Yemekhane ve idari kadro yeterliliği 2,20/5; temizlik 2,40/5 ile öncelikli iyileştirme alanlarıdır. Her üç maddede olumsuz yanıt %60'tır.
- Genel memnuniyet puanlarının dağılımı geniştir (SS 3,91); ortalama 5,60/10 olmasına rağmen medyan 7,00'dir. Bu nedenle tek başına ortalama yerine dağılım birlikte izlenmelidir.
- 2023 ve 2025'e göre güncel göstergelerde düşüş görülmektedir; ancak n=5 olması değişimin büyüklüğünü belirsiz kılmaktadır.

Kaynak dosyada 2023–2026 arasında 26 kayıt bulunmaktadır. Ana dönem analizi 22–29 Haziran 2026 tarihlerindeki 5 yanıtı kapsamaktadır. 2023'teki 8 ve 2025'teki 10 yanıt geçmiş uygulama karşılaştırmasında kullanılmış; Temmuz 2026'daki 3 yanıt dönem dışında bırakılmıştır.

Analiz yöntemi

- Likert seçenekleri 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum biçiminde puanlanmıştır.
- Olumlu yanıt 4–5, kısmen katılım 3, olumsuz yanıt 1–2 olarak özetlenmiştir.
- İş doyumu ve genel memnuniyet 1–10 ölçeğinde ortalama, medyan, standart sapma ve dağılımla değerlendirilmiştir.
- Geçmiş yıllar aynı 11 maddelik endeks ve aynı iki genel gösterge üzerinden karşılaştırılmıştır.
- Tanımlanabilirlik riskini azaltmak için görev, unvan veya başka bir alt grup kısıtlımı üretilmemiştir.

Ölçek tutarlılığı

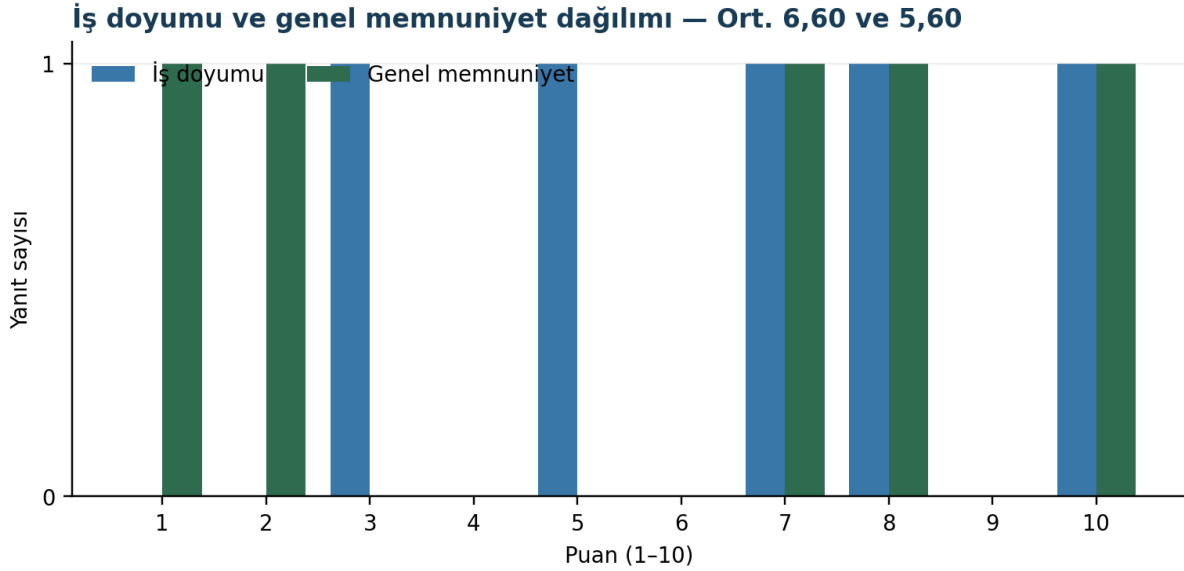
Beş tam yanıt üzerinden 11 maddelik ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,934 hesaplanmıştır. Yüksek iç tutarlılığa işaret eden bu değer, çok küçük örneklem nedeniyle kararlı bir psikometrik tahmin olarak kabul edilmemelidir.

2. Veri kapsamı ve kalite kontrolü

Kontrol	Sonuç	Not
Kaynak kayıt	26	2023: 8; 2025: 10; 2026: 8
Ana dönem	5	22–29 Haziran 2026
Dönem dışı Temmuz 2026	3	Ana analize alınmadı
Likert maddesi	11	Her maddede n=5
İş doyumu/genel memnuniyet	5 / 5	Eksik yanıt yok
Güncel açık uçlu görüş	0	Tematik analiz yapılamadı

3. Genel memnuniyet ve iş doyumu

Genel memnuniyet ortalaması 5,60/10, medyan 7,0 ve standart sapma 3,91’dir. İş doyumu ortalaması 6,60/10, medyan 7,0 ve standart sapma 2,70’dir. Her iki göstergede de 7–10 aralığında puan verenlerin oranı %60,0’tır (3/5 kişi).

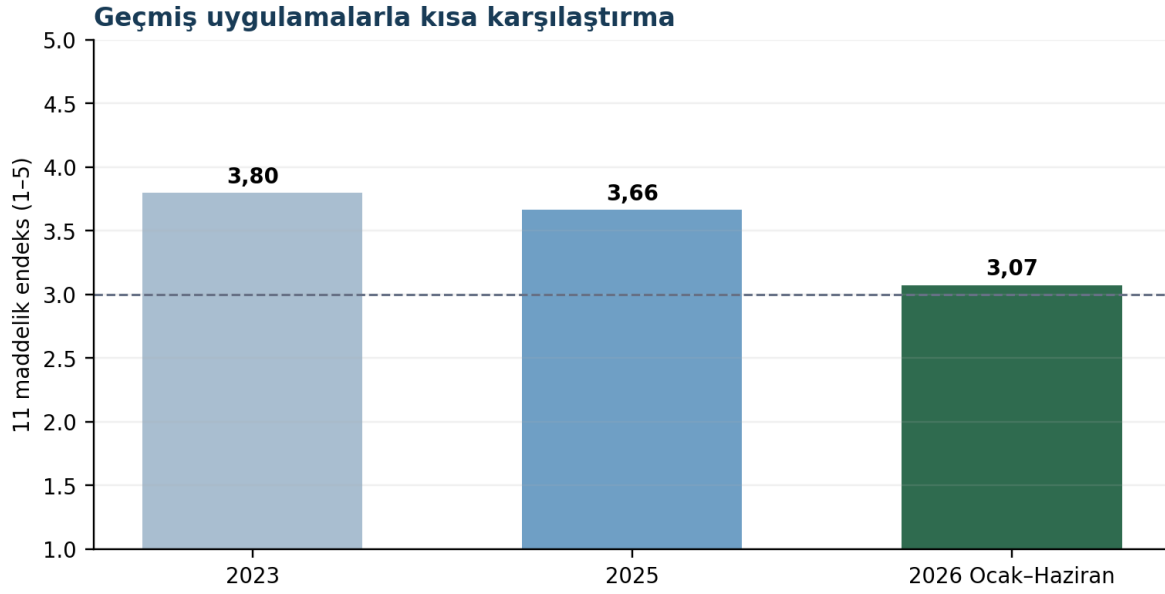


Şekil 1. İş doyumu ve genel memnuniyet puanlarının dağılımı (n=5)

Gösterge	Ortalama	Tamamlayıcı bulgu
Genel memnuniyet	5,60 / 10	Medyan 7,0; SS 3,91
İş doyumu	6,60 / 10	Medyan 7,0; SS 2,70
11 maddelik endeks	3,07 / 5	Olumlu %50,9; olumsuz %34,5
Kurumsal aidiyet/yönetişim	3,30 / 5	Olumlu %56,7
Çalışma/destek koşulları	2,80 / 5	Olumsuz %44,0

3.1. Geçmiş uygulamalarla kısa karşılaştırma

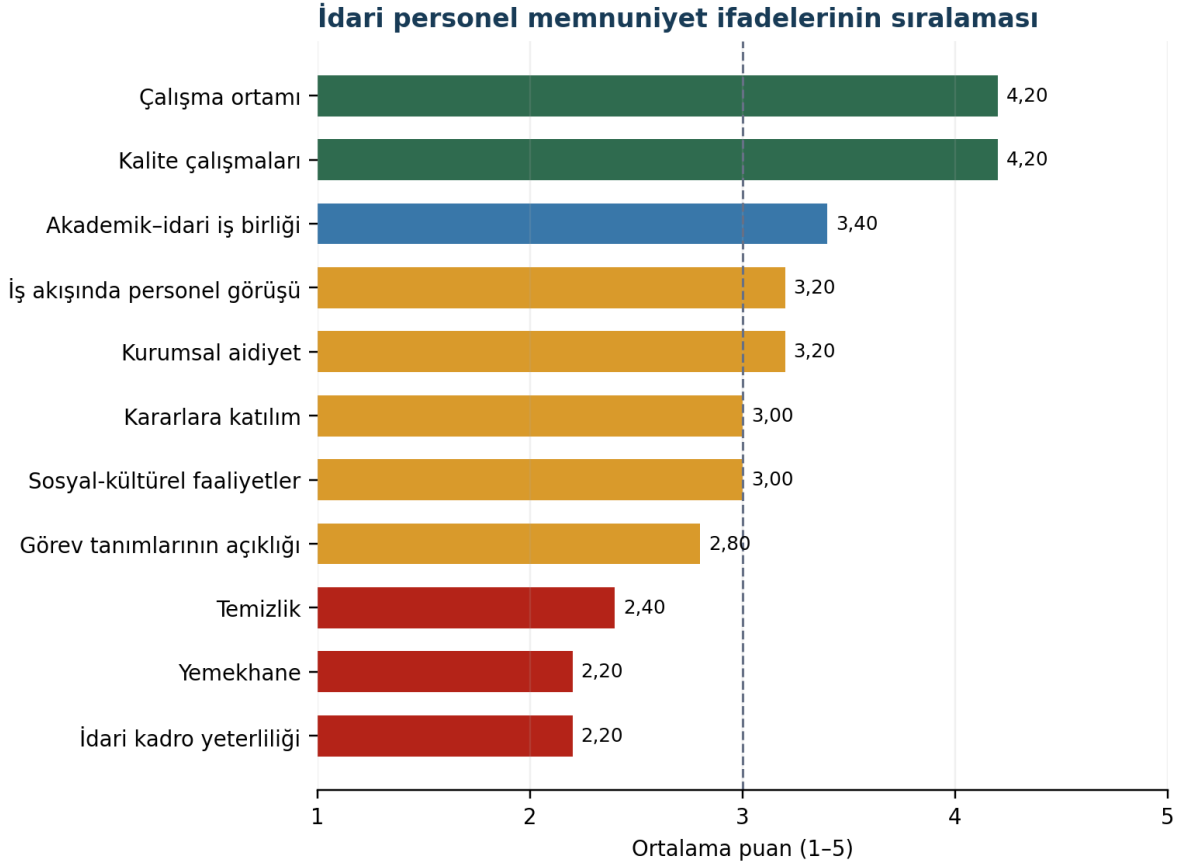
Dönem	n	11 madde	Olumlu	Olumsuz	İş doyumu	Genel memnuniyet
2023	8	3,80	%67,0	%10,2	7,75	8,75
2025	10	3,66	%68,2	%12,7	7,50	7,70
2026 Ocak–Haziran	5	3,07	%50,9	%34,5	6,60	5,60



Şekil 2. 11 maddelik memnuniyet endeksinin dönemler arası görünümü

Endeks 2023'te 3,80, 2025'te 3,66 ve güncel dönemde 3,07'dir. Genel memnuniyet 8,75'ten 7,70'e, ardından 5,60'a gerilemiştir. Buna karşılık örneklem 5 kişiye düştüğünden, yanıtlayan kitlenin bileşimindeki değişim sonuçları güçlü biçimde etkileyebilir. Bulgular bir sonraki uygulamada katılım artırılarak teyit edilmelidir.

4. Memnuniyet maddelerinin ayrıntılı analizi



Şekil 3. İdari personel memnuniyet maddelerinin ortalama puana göre sıralaması

4.1. Güçlü ve korunması gereken alanlar

- Kalite çalışmaları: 4,20/5; olumlu %100,0; olumsuz %0,0 (n=5).
- Çalışma ortamı: 4,20/5; olumlu %100,0; olumsuz %0,0 (n=5).
- Akademik-idari iş birliği: 3,40/5; olumlu %60,0; olumsuz %20,0 (n=5).
- İş akışında personel görüşü: 3,20/5; olumlu %40,0; olumsuz %20,0 (n=5).

Kalite çalışmalarının ve çalışma ortamının tüm katılımcılarca olumlu değerlendirilmesi belirgin bir güçlü yönüdür. Akademik-idari iş birliği ise çoğunlukla olumlu olmakla birlikte iyileştirmeye açıktır.

4.2. Öncelikli iyileştirme alanları

Yemekhane, kadro yeterliliği ve temizlik maddelerinde beş katılımcının üçü olumsuz yanıt vermiştir. Görev tanımlarının açıklığı 2,80/5; kararlara katılım ve sosyal-kültürel faaliyetler 3,00/5 düzeyindedir. Bu tablo, hizmet koşulları kadar görev/katılım düzenlemelerinin de ele alınması gerektiğini göstermektedir.

5. Açık uçlu görüşlerin değerlendirilmesi

Güncel dönemde içerikli açık uçlu yanıt bulunmadığından dönemsel tematik analiz yapılamamıştır. Bu durum “sorun yok” biçiminde yorumlanmamalıdır; nicel maddelerdeki düşük puanlar yapılandırılmış geri bildirim gereksinimine işaret etmektedir.

Geçmiş dönemlerdeki beş içerikli görüşte idari personel sayısının artırılması ve bölüm sekreterliği ihtiyacı, görev dağılımında adalet, mesleki gelişimin desteklenmesi ve iletişim konuları öne çıkmaktadır. Bu temalar güncel kadro yeterliliği ve görev açıklığı bulgularıyla örtüşmekte; ancak geçmiş döneme ait oldukları için güncel nicel sonuçlara destekleyici bağlam olarak kullanılmıştır.

6. Sonuç

İdari personel anketi, kalite çalışmalarının ve çalışma ortamının güçlü algılandığını göstermektedir. Buna karşılık kadro yeterliliği, yemekhane ve temizlik hizmetleri öncelikli risk alanlarıdır; görev tanımlarının açıklığı ve kararlara katılım da geliştirilmelidir. Genel memnuniyetin 5,60/10'a gerilemesi dikkat gerektirmektedir.

BİDAR döngüsünde ilk adım, küçük örneklem nedeniyle bulguları personelle yapılandırılmış bir görüşmede doğrulamak; ardından kadro/iş yükü analizi, görev matrisi ve hizmet standartlarını kanıtlarla izlemektir. Bir sonraki ankette katılımın artırılması, dönemler arası yorumun güvenilirliğini yükseltecektir.