



T.C.

SİİRT ÜNİVERSİTESİ

MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ

**MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET
ANKETİ**

SONUÇLARINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME RAPORU

Güz-2026

İçindekiler

1. GİRİŞ	1
2. DEMOGRAFİK VE GENEL ORTALAMA TABLOSU	1
3. ANKET SONUÇLARI.....	1
4. GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	10
4.1. Güçlü Yönler	10
4.3. Öneriler.....	11
5. SONUÇ	11

1. GİRİŞ

Bu rapor, Siirt Üniversitesi Mühendislik Fakültesi idari personelinin memnuniyet düzeyini ölçmek amacıyla Güz 2026 döneminde gerçekleştirilen "İdari Personel Memnuniyet Anketi" sonuçlarının değerlendirilmesini içermektedir. Anket, 5'li Likert ölçeği (1: Çok düşük – 5: Çok yüksek) kullanılarak uygulanmış olup, her bir madde için yanıt dağılımları ve yüzdelik oranlar analiz edilmiştir.

Ankete katılım sınırlı düzeyde kalmış olup, soru bazında yanıt sayısı 4 ile 5 arasında değişmektedir. Bu durum, istatistiksel genelleme yapılmasını güçleştirmekle birlikte, mevcut geri bildirimlerin değerlendirilmesi açısından önem taşımaktadır.

2. DEMOGRAFİK VE GENEL ORTALAMA TABLOSU

Ankete katılan idari personel sayısı soru bazında 4 ile 5 arasında değişmektedir. Katılım oranı, fakülte idari personel sayısına göre düşük düzeyde kalmıştır. Bu durum, sonuçların temsil gücünü sınırlandırmaktadır.

3. ANKET SONUÇLARI

3.1. Kurumsallaşma ve Uyum

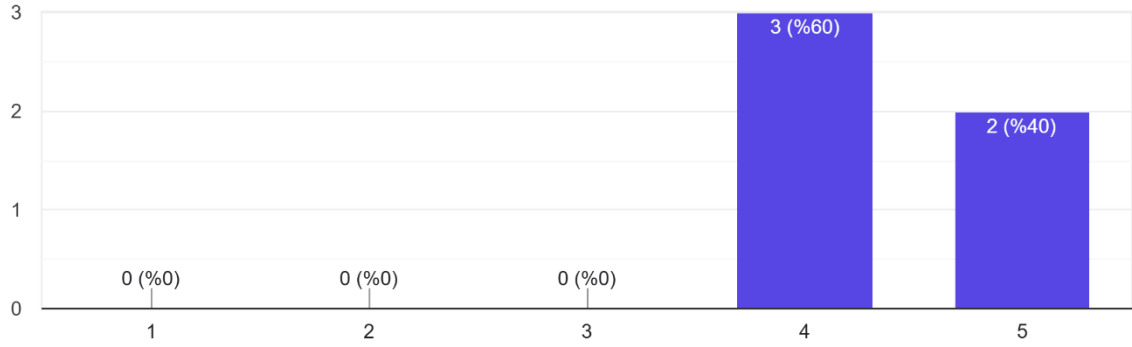
"Mühendislik Fakültemizin kurumsallaşma düzeyinden memnunum." (5 yanıt)

Puan	Yanıt Sayısı	Oran
1	0	%0
2	0	%0
3	0	%0
4	3	%60
5	2	%40

Değerlendirme: Katılımcıların tamamı (%100) kurumsallaşma düzeyinden memnun olduğunu belirtmiştir. Olumsuz görüş bildiren hiçbir katılımcı bulunmamaktadır.

Mühendislik Fakültemizin kurumsallaşma düzeyinden memnunum.

5 yanıt



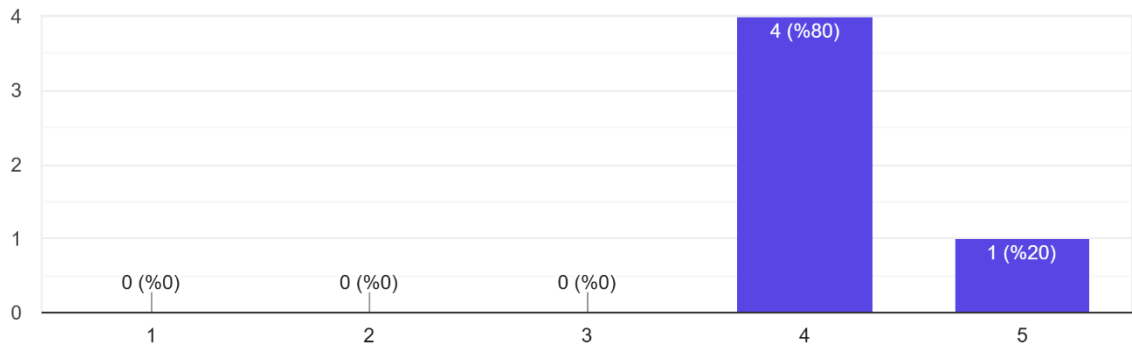
"Mühendislik Fakültemizin amaçları ile idari personelin gereksinimleri arasında uyum vardır."
(5 yanıt)

Puan	Yanıt Sayısı	Oran
1	0	%0
2	0	%0
3	0	%0
4	4	%80
5	1	%20

Değerlendirme: Katılımcıların tamamı (%100) fakülte amaçları ile idari personel gereksinimleri arasında uyum olduğunu düşünmektedir. Bu, olumlu bir kurumsal algıya işaret etmektedir.

Mühendislik Fakültemizin amaçları ile idari personelin gereksinimleri arasında uyum vardır.

5 yanıt



3.2. İfade Özgürlüğü ve Kararlara Katılım

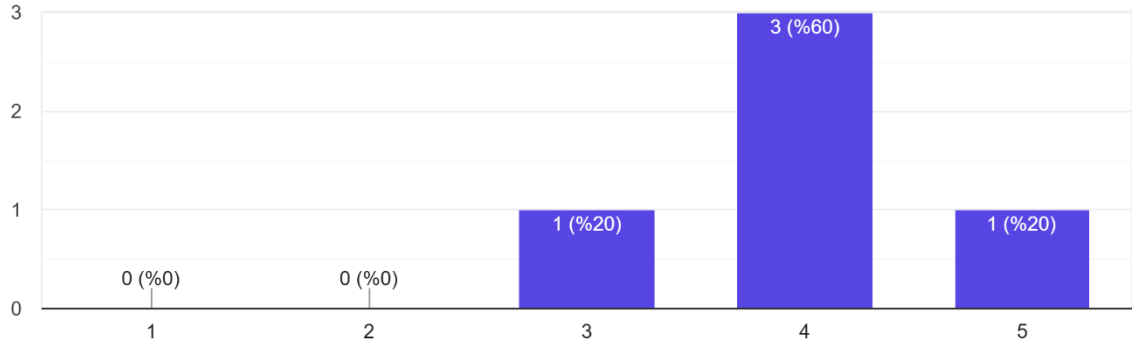
"Mühendislik Fakültemizde fikir ve düşüncelerin özgürce açıklanabilmesinden memnunum."
(5 yanıt)

Puan	Yanıt Sayısı	Oran
1	0	%0
2	0	%0
3	1	%20
4	3	%60
5	1	%20

Değerlendirme: Katılımcıların %80'i fikir ve düşüncelerin özgürce açıklanabilmesinden memnun olduğunu belirtmiştir. %20'lik bir kesim ise kararsız kalmıştır.

Mühendislik Fakültemizde fikir ve düşüncelerin özgürce açıklanabilmesinden memnunum.

5 yanıt



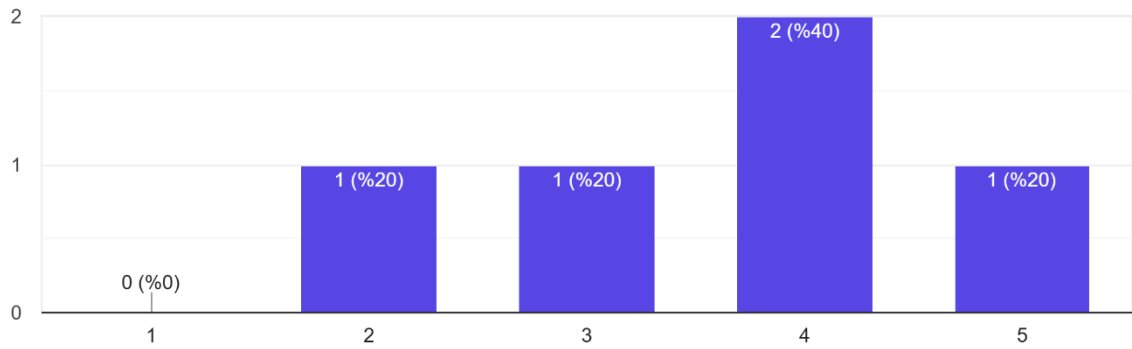
"Mühendislik Fakültemizde yönetimce alınan kararlara idari personelin katılımının sağlanmasından memnunum." (5 yanıt)

Puan	Yanıt Sayısı	Oran
1	0	%0
2	1	%20

Puan	Yanıt Sayısı	Oran
3	1	%20
4	2	%40
5	1	%20

Değerlendirme: Kararlara katılım konusunda memnuniyet oranı %60 olup, %20 memnuniyetsiz, %20 kararsızdır. Bu madde, idari personelin karar alma süreçlerine daha fazla dahil edilmesi gerektiğini göstermektedir.

Mühendislik Fakültemizde idari personel ile öğretim elemanları arasındaki ilişkilerden memnunum.
5 yanıt



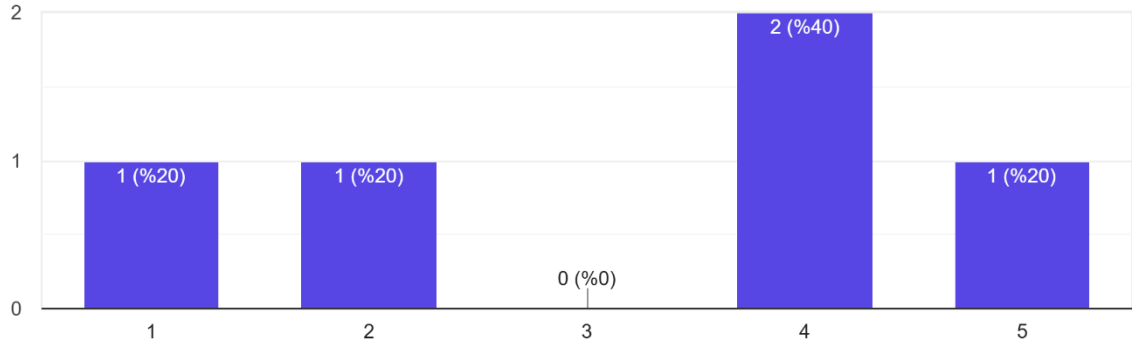
3.3. Fiziksel Koşullar ve Teknik Araç-Gereç

"Mühendislik Fakültemizdeki ofis/büro/odaların fiziksel koşullarının uygun olmasından memnunum." (5 yanıt)

Puan	Yanıt Sayısı	Oran
1	1	%20
2	1	%20
3	0	%0
4	2	%40
5	1	%20

Değerlendirme: Fiziksel koşullardan memnuniyet oranı %60 olup, memnuniyetsizlik oranı %40'tır. Ofis ve büro koşullarının iyileştirilmesi gerekmektedir.

Mühendislik Fakültemizdeki ofis/büro/odaların fiziksel koşullarının uygun olmasından memnunum.
5 yanıt

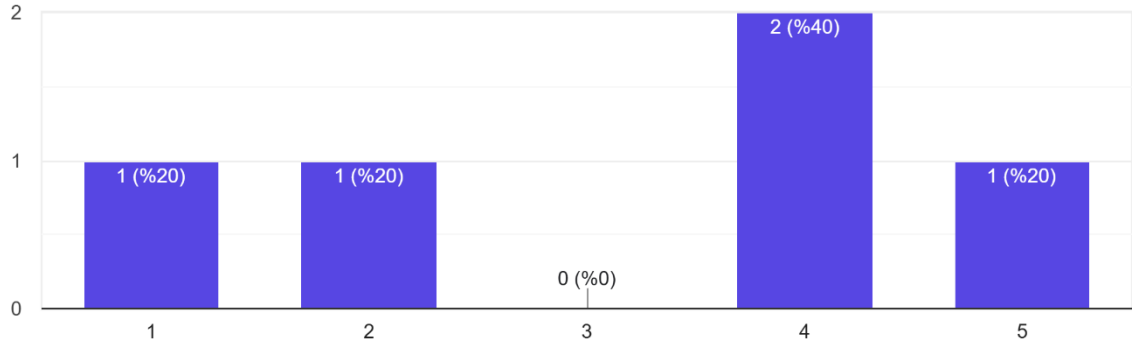


"Mühendislik Fakültemizdeki bilgisayar, yazıcı vb. araç-gereçlerin yeterli olmasından memnunum." (5 yanıt)

Puan	Yanıt Sayısı	Oran
1	1	%20
2	1	%20
3	0	%0
4	2	%40
5	1	%20

Değerlendirme: Teknik araç-gereç yeterliliğinden memnuniyet oranı %60 olup, memnuniyetsizlik oranı %40'tır. Bu sonuç, akademik personel anketinde de benzer şekilde düşük çıkmıştır; teknik altyapı eksikliği ortak bir sorun alanıdır.

Mühendislik Fakültemizdeki bilgisayar, yazıcı vb. araç-gereçlerin yeterli olmasından memnunum.
5 yanıt



3.4. Hizmetler

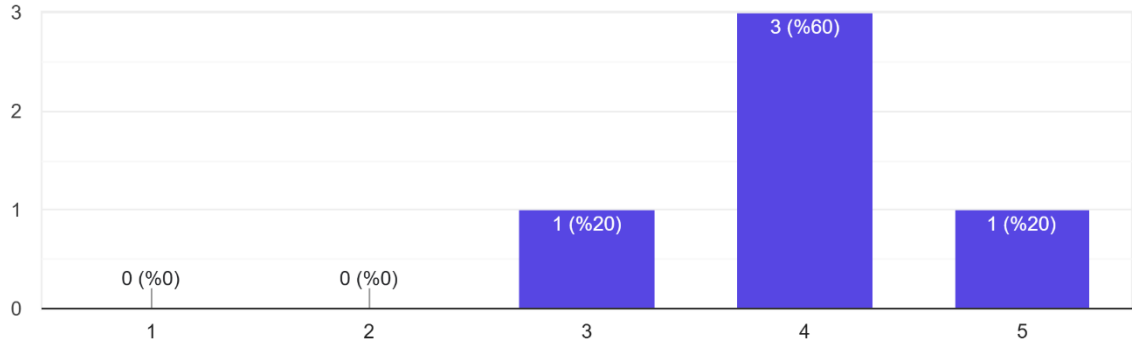
"Mühendislik Fakültemizdeki temizlik hizmetlerinden memnunum." (5 yanıt)

Puan	Yanıt Sayısı	Oran
1	0	%0
2	0	%0
3	1	%20
4	3	%60
5	1	%20

Değerlendirme: Temizlik hizmetlerinden memnuniyet oranı %80 olup, olumlu bir tablo sergilemektedir.

Mühendislik Fakültemizdeki temizlik hizmetlerinden memnunum.

5 yanıt



3.5. Bağlılık ve Genel Memnuniyet

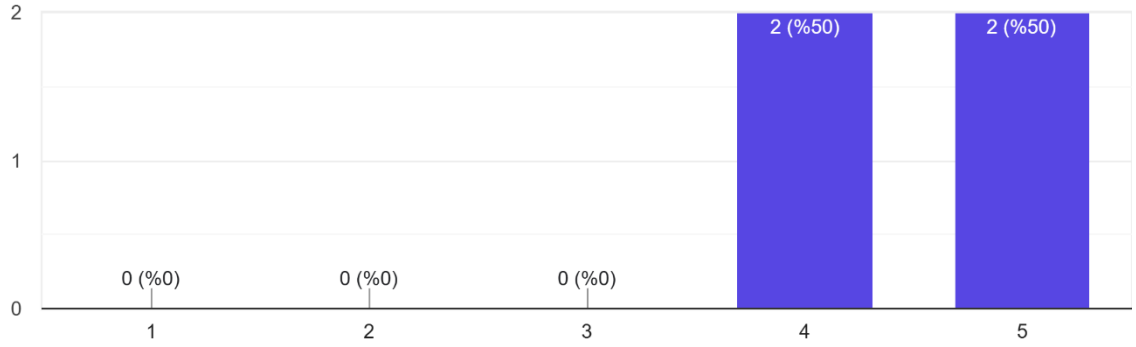
"Mühendislik Fakültemize karşı hissettiğim bağlılıktan memnunum." (4 yanıt)

Puan	Yanıt Sayısı	Oran
1	0	%0
2	0	%0
3	0	%0
4	2	%50
5	2	%50

Değerlendirme: Katılımcıların tamamı (%100) fakülteye karşı bağlılığından memnun olduğunu belirtmiştir. Bu, güçlü bir kurumsal aidiyet duygusuna işaret etmektedir.

Mühendislik Fakültemize karşı hissettiğim bağlılıktan memnunum.

4 yanıt

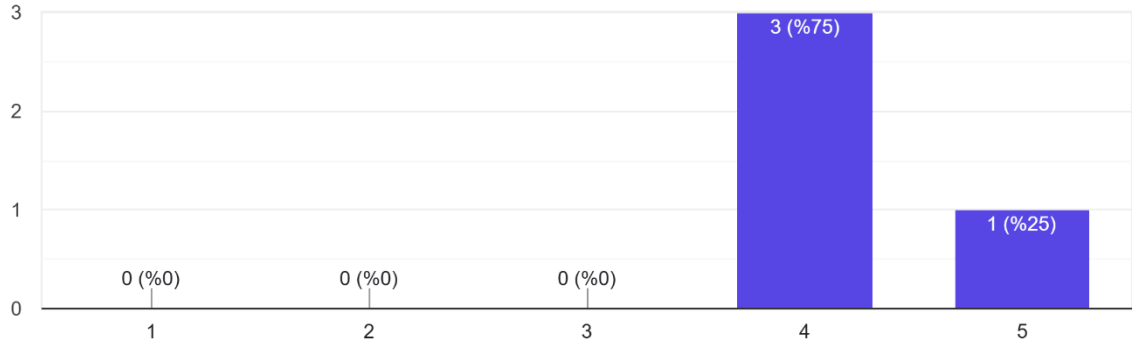


"Mühendislik Fakültemizin idari personeli olmaktan duyduğum memnuniyetten memnunum."
(4 yanıt)

Puan	Yanıt Sayısı	Oran
1	0	%0
2	0	%0
3	0	%0
4	3	%75
5	1	%25

Değerlendirme: Katılımcıların tamamı (%100) idari personel olmaktan memnuniyet duyduğunu belirtmiştir. Genel memnuniyet düzeyi oldukça yüksektir.

Mühendislik Fakültemizin idari personeli olmaktan duyduğum memnuniyetten memnunum.
4 yanıt



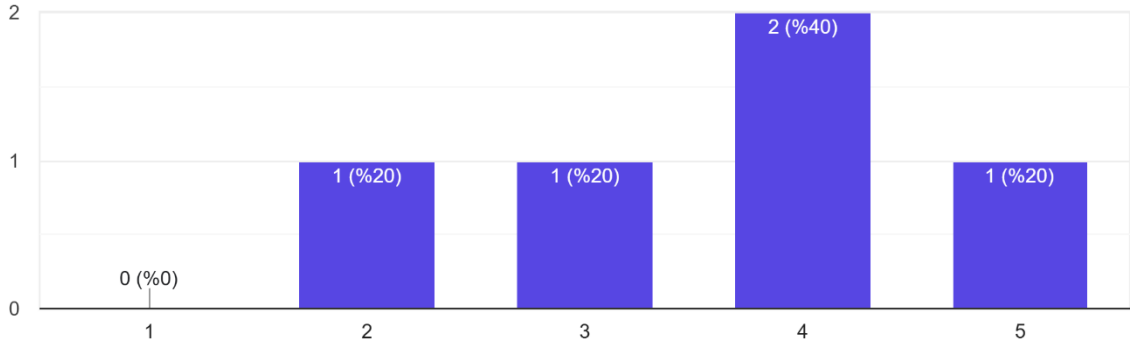
3.6. Görev Tanımları

"Mühendislik Fakültemiz idari personelinin iş ve görev tanımlarının açık olmasından memnunum." (5 yanıt)

Puan	Yanıt Sayısı	Oran
1	0	%0
2	1	%20
3	1	%20
4	2	%40
5	1	%20

Değerlendirme: Görev tanımlarının açıklığından memnuniyet oranı %60 olup, %20 memnuniyetsiz, %20 kararsızdır. Görev tanımlarının netleştirilmesi gerekmektedir.

Mühendislik Fakültemiz idari personelinin iş ve görev tanımlarının açık olmasından memnunuz.
5 yanıt



4. GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

4.1. Güçlü Yönler

Anket sonuçlarına göre Mühendislik Fakültesi idari personelinin memnuniyet düzeyinin genel olarak yüksek olduğu görülmektedir. Öne çıkan güçlü yönler şunlardır:

Kurumsallaşma algısı: Katılımcıların tamamı (%100) kurumsallaşma düzeyinden memnundur.

Amaç-İhtiyaç uyumu: Katılımcıların tamamı (%100) fakülte amaçları ile idari personel gereksinimleri arasında uyum olduğunu düşünmektedir.

Kurumsal bağlılık: Katılımcıların tamamı (%100) fakülteye karşı bağlılığından memnundur.

Genel memnuniyet: Katılımcıların tamamı (%100) idari personel olmaktan memnuniyet duymaktadır.

İfade özgürlüğü: %80 memnuniyet oranı ile olumlu değerlendirilmektedir.

Temizlik hizmetleri: %80 memnuniyet oranı ile olumlu değerlendirilmektedir.

4.2. İyileştirme Gerekli Alanlar

Buna karşın, bazı konularda memnuniyet düzeyinin düşük olduğu ve iyileştirme ihtiyacı bulunduğu tespit edilmiştir:

Fiziksel koşullar: Ofis/büro/odaların uygunluğu konusunda memnuniyetsizlik oranı %40'tır.

Teknik araç-gereç yeterliliği: Bilgisayar, yazıcı vb. ekipman yeterliliğinde memnuniyetsizlik oranı %40'tır.

Kararlara katılım: İdari personelin yönetim kararlarına katılımında memnuniyetsizlik oranı %20, kararsızlık oranı %20'dir.

Görev tanımları: İş ve görev tanımlarının açıklığında memnuniyetsizlik oranı %20, kararsızlık oranı %20'dir.

4.3. Öneriler

Fiziksel çalışma koşulları iyileştirilmelidir: İdari personelin ofis ve büro alanları iyileştirilmeli, ergonomik düzenlemeler yapılmalıdır.

Teknik altyapı güçlendirilmelidir: Bilgisayar, yazıcı ve diğer araç-gereç eksiklikleri giderilmelidir.

Karar alma süreçlerine katılım artırılmalıdır: İdari personelin görüş ve önerileri dikkate alınmalı, katılım mekanizmaları güçlendirilmelidir.

Görev tanımları netleştirilmelidir: İş ve görev tanımları yazılı hale getirilmeli, belirsizlikler giderilmelidir.

Katılım oranı artırılmalıdır: Anketlere katılım teşvik edilmeli, idari personelin geri bildirimde bulunması kolaylaştırılmalıdır.

5. SONUÇ

Siirt Üniversitesi Mühendislik Fakültesi İdari Personel Memnuniyet Anketi (Güz 2026) sonuçları, genel olarak olumlu bir tablo ortaya koymaktadır. İdari personelin fakülteye bağlılığı, kurumsallaşma algısı ve genel memnuniyet düzeyi yüksektir. Ancak fiziksel koşullar, teknik araç-gereç yeterliliği, kararlara katılım ve görev tanımlarının netliği konularında iyileştirme ihtiyacı bulunmaktadır.

Ankete katılımın sınırlı olması (4–5 yanıt), sonuçların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Bu nedenle, önümüzdeki dönemlerde daha geniş katılımın sağlanması ve idari personelin geri bildirim süreçlerine aktif katılımının teşvik edilmesi önerilmektedir.

Bu raporun, fakülte yönetiminin stratejik karar alma süreçlerine katkı sağlaması ve belirlenen sorun alanlarına yönelik somut adımlar atılması beklenmektedir.