



Balıkesir
Üniversitesi



2025-2026

**İVRİNDİ SAĞLIK
HİZMETLERİ MESLEK
YÜKSEKOKULU**

**TIBBİ HİZMETLER VE
TEKNİKLER BÖLÜMÜ**



**İVRİNDİ SAĞLIK HİZMETLERİ
MESLEK YÜKSEKOKULU İDARİ
PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ
RAPORU**



İvrindi SHMYO

ivrindishmyo@balikesir.edu.tr



BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
İVRİNDİ SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU
İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ RAPORU

İdari Personel Memnuniyet Anketi

İş ve görev tanımlarımız açıktır.

Birimimizdeki idari ve destek personeli sayısı yeterlidir.

Yetki ve sorumluluklar dengeli dağıtılmaktadır.

Terfilerde mesleki yeterliliğe önem verilmektedir.

Üniversite yönetimi çalışma alanlarımızla ilgili konularda bilgilendirme yapar.

Birimimizde personel memnuniyetini arttırmak için başarıyı ve performansı ödüllendirici mekanizmalar vardır.

Birim amiri çalışanlara eşit ve objektif davranır.

Gerekli olduğu durum ve zamanlarda birim yöneticilerime kolayca ulaşırım.

Bir sorun olduğunda, yöneticilerimizle bu sorunu paylaşır ve çözümleriz.

İdari personel ile akademik personel arasında iyi bir iş birliği vardır.

Kalite iyileştirme çalışmaları etkin biçimde yürütülmektedir.

Balıkesir Üniversitesi İvrindi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu idari personeli olmayı önemserim ve bundan dolayı memnunum.

1. Soru	4,3
2. Soru	3,8
3. Soru	3,9
4. Soru	3,7
5. Soru	3,8
6. Soru	2,9
7. Soru	4
8. Soru	4,3
9. Soru	4
10. Soru	4,3
11. Soru	4,7
12. Soru	4,2

İdari Personel Memnuniyet Anketi sonuçları incelendiğinde, idari personelin yüksekokula ilişkin genel memnuniyet düzeyinin olumlu ve yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Anket sorularının ortalaması yaklaşık 4,0/5 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, idari personelin çalışma ortamı, yönetim anlayışı ve kurumsal işleyişe ilişkin görüşlerinin genel olarak olumlu olduğunu göstermektedir.

Özellikle kalite iyileştirme çalışmalarının etkin yürütülmesi (4,7), idari personel ile akademik personel arasındaki iş birliği (4,3), yöneticilere kolay ulaşılabilmesi (4,3) ve iş ve görev tanımlarının açık olması (4,3) konularında yüksek memnuniyet düzeyi dikkat çekmektedir. Ayrıca personelin

yüksekokulun bir parçası olmaktan duyduğu memnuniyetin yüksek olması (4,2) kurumsal aidiyet duygusunun güçlü olduğunu göstermektedir.

Birim yöneticilerinin çalışanlara eşit ve objektif davranması (4,0) ile sorunların yöneticilerle paylaşılabilmesi ve çözüm süreçlerinin etkinliği (4,0) de olumlu değerlendirilen hususlar arasında yer almaktadır. Bu durum, kurum içerisinde iletişim ve iş birliği kültürünün güçlü olduğunu ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte, bazı alanlarda geliştirmeye ihtiyaç olduğu görülmektedir. Özellikle başarı ve performansı ödüllendirici mekanizmaların varlığı (2,9) anketin en düşük puan alan maddesi olmuştur. Bu sonuç, çalışanların emek ve başarılarının daha görünür hale getirilmesi ve teşvik edici uygulamaların geliştirilmesi yönünde beklentilerinin bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca terfilerde mesleki yeterliliğe önem verilmesi (3,7), personel sayısının yeterliliği (3,8) ve üst yönetimin bilgilendirme faaliyetleri (3,8) konularında da iyileştirme yapılabilecek alanlar bulunmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Balıkesir Üniversitesi İvrindi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu idari personeli, çalışma ortamı, yönetsel erişilebilirlik, kurum içi iletişim ve kalite çalışmaları açısından yüksek düzeyde memnuniyet göstermektedir. Bununla birlikte, performansın ödüllendirilmesine yönelik uygulamaların geliştirilmesi, kariyer gelişimi ve terfi süreçlerine ilişkin farkındalığın artırılması ile personel planlamasının gözden geçirilmesi, memnuniyet düzeyinin daha da yükselmesine katkı sağlayacaktır. Bu doğrultuda kurumun güçlü yönlerini koruyarak geliştirmeye açık alanlara yönelik iyileştirme faaliyetlerini sürdürmesi önerilmektedir.

İyileştirme Eylem Planı:

Maddeler	İyileştirme Eylem Planı
Başarı ve performansın ödüllendirilmesi (2,9).	Başarılı personelin görünürlüğünü artıracak teşekkür belgesi, başarı takdiri ve iyi uygulama paylaşımı gibi motivasyon artırıcı uygulamaların hayata geçirilmesi.
Personel sayısının yeterliliği (3,8)	İdari iş yükü analizi yapılarak ihtiyaç duyulan alanlarda personel taleplerinin ilgili üst yönetime iletilmesi
Yetki ve sorumluluk dengesi (3,9)	Görev dağılımlarının gözden geçirilmesi ve iş yükünün personel arasında dengeli şekilde dağıtılmasının sağlanması
Terfi süreçlerine ilişkin farkındalık (3,7)	Görevde yükselme ve kariyer gelişim süreçleri hakkında bilgilendirme toplantıları düzenlenmesi
Yönetim tarafından bilgilendirme faaliyetleri (3,8)	Personeli ilgilendiren güncel gelişmeler, mevzuat değişiklikleri ve kurumsal kararların düzenli olarak paylaşılması