

T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ

2024 YILI
İDARİ PERSONEL İÇ PAYDAŞ ANKETİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Amaç

Bu rapor, Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde görev yapan idari personelin fakültenin yönetim süreçleri, eğitim-öğretim hizmetleri, çalışma ortamı ve kurumsal imaj hakkındaki görüşlerini değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır.

Yöntem

Anket Kapsamı

Fakültenin yönetim faaliyetleri, çalışan memnuniyeti ve gelişme fırsatları, fiziksel ortam ve imkânlar, kurumsal tanınırlık ve imaj ve öz değerlendirme konularını ölçmeye yönelik 5'li Likert tipi kapalı uçlu sorular ile açık uçlu sorular.

Hedef Kitle

Fakülte idari personeli

Uygulama Şekli

Google Forms (anonim, çevrimiçi)

Uygulama Tarihi

Ekim 2024 (Son katılım: 30.10.2024)

Katılımcı Sayısı

10 kişi

Demografik Bilgiler

Katılımcıların yaş ortalaması $41,03 \pm 10,25$ (min. 21,00 – maks. 54,00) olup, fakülte'deki ortalama çalışma süresi $11,01 \pm 10,01$ (min. 0,67, maks. 27) yıldır.

Bulgular

1. Yönetim Faaliyetleri

Dekanlık: Erişilebilirlik, şeffaflık, iş birliği ve geri bildirim süreçlerinde %100'e yakın memnuniyet görülmektedir.

Dekan ve Dekan Yardımcıları	Katılıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
Dekanlığa kolaylıkla ulaşabiliyorum	%100	-	-
Öneri ve sorunlarımı dikkate alır	%90	-	%10
Kararlarda şeffaflık vardır	%100	-	-
Fırsat ve imkanlar adil sunulmaktadır	%100	-	-
İş birliği yeterlidir	%100	-	-
Geri bildirim performansına katkı sağlar	%100	-	-
Performans düzenli değerlendirilir	%90	-	%10
Çalışma ortamı iyileştirilir	%90	-	%10

Fakülte Sekreteri: İletişim, bilgilendirme, görev dağılımı ve destek mekanizmalarında yüksek düzeyde olumlu geri dönüş alınmıştır. Ancak düzenli toplantılar konusunda %10 “katılmıyorum” yanıtı dikkat çekmektedir.

Fakülte Sekreteri	Katılıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
Kolaylıkla ulaşabiliyorum	%100	-	-
Öneri ve sorunlarımı dikkate alır	%100	-	-
İdari işleyişi etkin organize eder	%100	-	-
Görev ve sorumlulukları net tanımlar	%100	-	-
Geri bildirim yapar	%100	-	-
Aksaklıkların çözümünde başarılıdır	%100	-	-
Bilgilendirmeleri zamanında yapar	%100	-	-
İletişim etkilidir	%100	-	-
Akademik-idari iletişimi kolaylaştırır	%100	-	-
Düzenli toplantılar yapar	%90	%10	-
Görev dağılımı adildir	%100	-	-
Yeterli destek sağlar	%100	-	-
Sorunlara hızlı çözüm sunar	%100	-	-
Karar süreçlerinde şeffaflık sağlar	%90	-	%10
Fırsat ve kaynakları adil dağıtır	%90	-	%10
Eğitim ve gelişim desteği sağlar	%90	-	%10
Başarıyı takdir eder	%100	-	-

Şefler: Genel olarak destekleyici bulunmuşlardır. Fakat geri bildirim verme ve takdir etme süreçlerinde %20 oranında “fikrim yok” yanıtı vardır.

Şefler	Katılıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
Kolaylıkla ulaşabiliyorum	%100	-	-
Öneri ve sorunları dikkate alır	%90	-	%10
Günlük iş süreçlerini organize eder	%90	-	%10
İşlerin zamanında tamamlanmasını sağlar	%90	-	%10
Bilgilendirmeleri zamanında yapar	%90	-	%10
Düzenli toplantı ve iş birliği sağlar	%90	-	%10
Sorunlara çözüm sunar	%90	-	%10
Zorluklarda destek olur	%90	-	%10
Geri bildirim performansına katkı sağlar	%80	-	%20
Sorunların çözümüne katkıda bulunur	%90	-	%10
Başarıyı takdir eder	%80	-	%20
Görev dağılımı adildir	%90	-	%10

2. Çalışan Memnuniyeti ve Gelişim Fırsatları

- Performans değerlendirme süreçlerinde şeffaflık algısı %80 seviyesindedir.
- Hizmet içi eğitim ve kariyer geliştirme fırsatları büyük ölçüde yeterli görülmektedir.

Çalışan Memnuniyeti	Katılıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
Performans değerlendirme süreçleri şeffaftır	%80	-	%20
Kurum içi kariyer ve terfi fırsatları tatmin edicidir	%90	-	%10
Hizmet içi eğitim programları mesleki gelişime katkı sağlar	%90	-	%10
Duyuru ve bilgilendirme süreçleri zamanında ve yeterlidir	%100	-	-
Mevcut iş pozisyonumdan memnunum	%100	-	-

3. Fiziksel Ortam ve İmkânlar

- Çalışma alanları ve hijyen konusunda %10'luk bir memnuniyetsizlik görülmektedir.
- Teknolojik imkânlar ise %100 yeterli bulunmuştur.

Fiziksel Ortam	Katılıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
Çalışma alanlarım işimi rahat yapabilmem için yeterlidir	%90	%10	-
Çalışma alanlarımız hijyenik ve düzenlidir	%90	%10	-
İşimi yürütmek için gerekli teknolojik imkânlar yeterlidir	%100	-	-

4. Kurumsal Tanınırlık ve İmaj

- Fakültenin toplumdaki imajı, yenilikçi yaklaşımı ve sosyal sorumluluk projelerine katılımı genellikle olumlu değerlendirilmiştir.
- Kamuoyunda imaj konusunda %20 “fikrim yok” yanıtı dikkat çekmektedir.

Kurumsal İmaj	Katılıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
Kamuoyunda iyi bir imajı vardır	%80	-	%20
Girişimci ve yenilikçi bir fakültedir	%90	-	%10
Toplumsal ihtiyaçlarına yönelik faaliyetler düzenlemektedir	%90	-	%10
Başarılı sosyal sorumluluk projelerinde yer almaktadır	%90	-	%10

5. Genel Sorular

- Katılımcılar, yönetimle ilgili iyileştirilmesi gereken bir alan olmadığını belirtmiştir.
- İş ortamını geliştirmeye yönelik öneri de gelmemiştir.

6. Öz Değerlendirme

- Katılımcılar, fakültenin misyonuna katkılarını ve kendi performanslarını genellikle “yüksek” ve “çok başarılı” düzeyinde değerlendirmiştir.
- Fakülte yönetimiyle iletişim etkinliğinde farklılıklar vardır (%60 çok etkin, %10 çok zayıf).
- Kalite geliştirme süreçlerine katkı algısı çeşitlilik göstermektedir (%60 çok yüksek, %20 hiç katkı yapmadım).

Öz Değerlendirme	Katılımcıların Yanıtları
Fakültenin misyonuna katkı sağlama düzeyi	%70 Çok Yüksek, %20 Yüksek, %10 Düşük
Görev ve sorumlulukları yerine getirme performansı	%70 Çok Başarılı, %30 Başarılı
Fakülte içi işbirliği ve iletişim yetkinliği	%90 Çok İyi, %10 İyi
Fakülte yönetimi ve diğer paydaşlarla iletişim etkinliği	%60 Çok Etkin, %20 Etkin, %10 Orta, %10 Çok Zayıf
Akademik ve idari süreçlere katılım düzeyi	%60 Çok Aktif, %10 Aktif, %10 Orta, %20 Aktif Değil
Kalite geliştirme süreçlerine katkı düzeyi	%60 Çok Yüksek, %10 Yüksek, %10 Orta, %20 Hiç Katkı Yapmadım
Sorunlara çözüm bulma ve inisiyatif alma becerisi	%60 Çok Yüksek, %20 Yüksek, %10 Orta, %10 Çok Düşük
İş süreçlerindeki zorlukları çözme başarısı	%70 Çok Başarılı, %30 Başarılı

Değerlendirme

• Güçlü Yönler:

- Dekanlık, Fakülte Sekreteri ve Şefler ile iletişim çok güçlüdür.
- Çalışan memnuniyeti genel olarak yüksek düzeydedir.
- Teknolojik imkanlar yeterlidir.
- Yönetim süreçlerinde şeffaflık algısı oldukça olumludur.

• Geliştirilmesi Gereken Alanlar:

- Performans değerlendirmelerinin şeffaflığı ve geri bildirim mekanizmalarının daha sistematik hale getirilmesi.
- Şeflerin takdir ve geri bildirim süreçlerinin güçlendirilmesi.
- Fiziksel çalışma alanlarının iyileştirilmesi ve hijyen konusundaki memnuniyetsizliklerin giderilmesi.
- İç paydaşların kalite geliştirme süreçlerine katılımının artırılması.

Sonuç ve Öneriler

1. **Düzenli Geri Bildirim Mekanizması:** Performans değerlendirme süreçlerinde açık kriterlerin belirlenmesi ve düzenli geri bildirim verilmesi önerilmektedir.
2. **Mesleki Gelişim Destekleri:** Hizmet içi eğitimlerin çeşitlendirilmesi ve idari personelin kariyer gelişim fırsatlarının artırılması faydalı olacaktır.
3. **Fiziksel Ortam İyileştirmeleri:** Çalışma alanlarının ergonomisi ve hijyen koşullarının düzenli izlenmesi.
4. **Kalite Süreçlerine Katılım:** İdari personelin kalite komisyonları ve fakülte içi kararlara daha fazla dahil edilmesi.
5. **Şeffaflık ve Katılım:** Özellikle şefler düzeyinde geri bildirim, takdir ve ekip içi iletişimin güçlendirilmesi.