

İşçi Memnuniyet Anketi

Sonuç Raporu

Fakültemizde çalışan personelin iş ortamına ilişkin algılarını, memnuniyet düzeylerini ve gelişime açık alanları belirlemek amacıyla bir işçi memnuniyet anketi uygulanmıştır. Anket kapsamında iş ve görev tanımlarının açıklığı, iş yükünün adil dağılımı, yöneticilere erişim, personelin kaynaşmasına yönelik faaliyetlerin yeterliliği, yapılan işlerin takdir edilmesi ve çalışanlar arasındaki iletişim gibi başlıca unsurlar ele alınmıştır. Elde edilen veriler, çalışanların deneyimlerine dair objektif bir tablo sunmakta ve kurumsal iyileştirme süreçlerine ışık tutacak önemli bulgular sağlamaktadır.

“Birimimde iş ve görev tanımları açık ve anlaşılırdır.” ifadesine ilişkin 9 katılımcının görüşü alınmıştır. Katılımcıların %55,6’sı bu ifadeye katıldığını belirtmiş, %11,1’i ise kesinlikle katıldığını ifade etmiştir. Buna karşılık %22,2 oranında katılımcı katılmadığını belirtirken, %11,1 oranında katılımcı da kesinlikle katılmadığını dile getirmiştir. Katılımcılar arasında kararsız olduğunu belirten herhangi bir kişi bulunmamaktadır. Bu sonuçlar, çoğunluğun iş ve görev tanımlarının netliğinden memnun olduğunu (%66,7) gösterirken, yaklaşık %33,3’lük bir kesimin ise bu konuda olumsuz bir görüşe sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, görev tanımlarının bazı çalışanlar için hâlâ yeterince açık olmadığına işaret edebilir ve ilgili alanlarda daha ayrıntılı bilgilendirme veya süreç iyileştirme çalışmaları yapılmasının faydalı olacağını düşündürmektedir.

“Çalışanlar arasında iş yükü adil bir şekilde dağıtılmaktadır.” ifadesine katılımcıların %77,8’i katılmadığını, %11,1’i ise kesinlikle katılmadığını belirtmiştir. Öte yandan %11,1 oranında katılımcı kararsız kaldığını belirtmiş, iş yükü dağılımının adil olduğunu düşünen katılımcı bulunmamıştır. Bu sonuçlar, çalışanların büyük çoğunluğunun (%88,9) iş yükü dağılımının adil olmadığını düşündüğünü göstermektedir. Dolayısıyla iş bölümü, görev planlaması ve yük paylaşımı konularında iyileştirici önlemler alınması ve süreçlerin daha şeffaf ve dengeli şekilde yapılandırılması gerektiği anlaşılmaktadır.

Ankette “Yöneticilerimize rahatlıkla ulaşabilirim.” ifadesine ilişkin olarak katılımcıların %44,4’ü bu görüşe katıldığını, %33,3’ü ise kesinlikle katıldığını belirtmiştir. Buna karşılık %11,1 oranında katılımcı katılmadığını, %11,1’i de kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Kararsız görüş bildiren olmamıştır. Sonuçlar, çalışanların büyük çoğunluğunun (%77,7)

yöneticilere erişimin kolay olduğu kanaatinde olduğunu göstermektedir. Öte yandan, %22,2 oranındaki katılımcının bu konuda olumsuz görüş bildirmesi, iletişim kanallarının daha da güçlendirilmesi ve erişim kolaylığının artırılması gerektiğine işaret etmektedir.

Ankette “Personelin kaynaşması için yapılan faaliyetler yeterlidir.” ifadesine yönelik olarak katılımcıların %44,4’ü bu görüşe katıldığını, %11,1’i kesinlikle katıldığını belirtmiştir. Buna karşılık %33,3 oranında katılımcı katılmadığını, %11,1’i ise kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Kararsız görüş bildiren olmamıştır. Sonuçlar, çalışanların yarısından fazlasının (%55,5) kaynaşma faaliyetlerini yeterli bulduğunu, ancak önemli bir kısmının (%44,4) bu konuda olumsuz düşünceye sahip olduğunu göstermektedir. Bu tablo, mevcut faaliyetlerin bir kısmı için memnuniyet yarattığını ancak daha kapsayıcı ve düzenli etkinliklerin planlanmasının kaynaşmayı artırabileceğini ortaya koymaktadır.

“Yaptığım olumlu işler takdir edilmektedir.” ifadesine yönelik sonuçlara göre katılımcıların %44,4’ü bu görüşe katıldığını, %11,1’i kesinlikle katıldığını belirtmiştir. %22,2 oranında katılımcı kararsız kalırken, %11,1’i katılmadığını, %11,1’i ise kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Sonuçlar, çalışanların yarısından fazlasının (%55,5) takdir edilme konusunda olumlu bir algıya sahip olduğunu göstermektedir. Ancak %22,2’lik kararsız kesim ve %22,2’lik olumsuz görüş bildiren katılımcılar, takdir uygulamalarının daha düzenli, şeffaf ve çalışanlar arasında dengeli biçimde yürütülmesi gerektiğine işaret etmektedir.

“Çalışanlar arasında etkin bir iletişim ve işbirliği sağlanmaktadır.” ifadesine ilişkin sonuçlar incelendiğinde, katılımcıların %44,4’ü bu görüşe katıldığını, %11,1’i kesinlikle katıldığını belirtmiştir. %22,2 oranında katılımcı kararsız kalırken, %22,2’si kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir. Veriler, çalışanların yarısından fazlasının (%55,5) iletişim ve işbirliğini olumlu değerlendirdiğini ortaya koymaktadır. Öte yandan, kararsız kalan ve olumsuz görüş bildiren %44,4’lük önemli bir kesim bulunması, iletişimi ve ekip çalışmalarını güçlendirecek yeni yaklaşımlar ve düzenli etkileşim fırsatları geliştirilmesi gereğine işaret etmektedir.

Sonuç ve İyileştirme Çalışmaları

Yapılan değerlendirme sonucunda, işçi memnuniyet anketinin genel olarak çalışanların bazı temel alanlarda olumlu bir algıya sahip olduğunu, ancak önemli ölçüde iyileştirme gerektiren konuların da bulunduğunu ortaya koyduğu görülmektedir. İş ve görev tanımlarının çoğunluk

tarafından açık bulunması, yöneticilere erişimin genel anlamda kolay olması ve yapılan olumlu işlerin bir kısmının takdir edilmesi güçlü yönler arasında öne çıkmaktadır. Buna karşılık, iş yükünün adil dağıtılmadığına dair yüksek oranlı memnuniyetsizlik, çalışanlar arasında iletişim ve işbirliği ile kaynaşmayı artırmaya yönelik faaliyetlerin yetersiz bulunduğuna dair dikkat çeken oranlar, kurumsal gelişim açısından öncelikli ele alınması gereken başlıca konuları oluşturmaktadır. Bu sonuçlar hem iletişim kanallarının hem de iş yükü paylaşımının daha şeffaf, katılımcı ve dengeli şekilde düzenlenmesine, ayrıca personelin motivasyonunu artıracak takdir ve kaynaşma ortamlarının geliştirilmesine yönelik sürdürülebilir adımlar atılmasının önemini ortaya koymaktadır.

Fakülte, işçi memnuniyet anketinde ortaya çıkan bulgular doğrultusunda çeşitli somut iyileştirme adımları atmayı planlamaktadır. Özellikle iş yükü dağılımının adil olmadığına ilişkin yüksek oranlı memnuniyetsizlik dikkate alınarak, kadın ve erkek işçiler arasındaki fiziksel iş gücü farklılıkları ile ağır işlerin ağırlıklı olarak erkek personel tarafından üstlenilmesi gerçeği göz önünde bulundurulmuştur. Bu kapsamda, iş yükü dengesini sağlamak amacıyla Personel Daire Başkanlığına erkek sürekli işçi talebine yönelik gerekli yazışmalar yapılmıştır. Ayrıca, çalışanlardan alınacak düzenli geri bildirimler doğrultusunda iş yükü dağılımını izleyebilecek sürdürülebilir bir sistemin kurulması hedeflenmektedir.

Bunun yanı sıra, kurumsal iletişim, ekip çalışması ve stres yönetimi gibi başlıklarda personele yönelik kısa eğitim atölyeleri düzenlenmesi planlanmaktadır. Böylece hem bireysel hem de kurumsal gelişimi destekleyecek önemli adımlar atılmış olacaktır. Bu bütüncül yaklaşım, yalnızca anket sonuçlarında belirlenen sorunlara çözüm sunmakla kalmayacak, aynı zamanda daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir kurumsal ortamın oluşturulmasına da katkı sağlayacaktır.