|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Toplantı Tarihi | 06.08.2025 | Toplantı Sayı No: | 2025-1 |
| Toplantı Başlangıç Saati | 14:00 |
| Toplantı Bitiş Saati | 15:00 |
| Toplantıyı Düzenleyen | İletişim Fakültesi Dekanlığı |
| Toplantının Yapılacağı Yer | İletişim Fakültesi Toplantı Odası |
| Toplantının Yöntemi | Yüz yüze |
| Toplantının Kanıtları | Kanıt olarak fotoğraflar çekilecek, ekran görüntüleri alınacak |
| Toplantının Başlığı İdari Personel Memnuniyet Anketleri (2025) Değerlendirme |
| KYS İŞ Akış İdari Personel Memnuniyet Anketleri (2025) Değerlendirme Toplantısı |
| Toplantının İçeriği |
| 2025 İdari Personel memnuniyet anketlerinde 50 puan altındaki konularla ilgili çözüm önerilerinin görüşülmesi |
| Toplantının Gündemi |
| 1. Üniversite yönetimi çalışma alanlarımızla ilgili konularda bilgilendirme yapar. (40)
2. Kantin hizmetlerinden memnunum. (46,7)
3. Birimimizdeki idari ve destek personeli sayısı yeterlidir. (46,7)
4. Üniversitemizin sosyal, kültürel, sportif ve sanatsal faaliyetlerinden memnunum. (46,7)
 |
| Toplantıda Alınan Kararlar (Toplantı Raporu) |
| **Konu:** 2025 İdari Personel Memnuniyet Anketi Bulguları ve Gelişim Alanları **Katılımcılar:** Fakültemizde Kadrolu Tüm İdari Personelimiz**Giriş**2025 yılı İdari Personel Memnuniyet Anketi sonuçları, İletişim Fakültesi tarafından detaylı olarak değerlendirilmiş; özellikle 50 puan altında kalan 4 memnuniyet alanı fakülte yönetimi tarafından öncelikli gelişim alanları olarak ele alınmıştır. Fakültemizin tüm idari personelinin katılımıyla gerçekleştirilen yüz yüze toplantıda bu alanlarla ilgili mevcut durum ve yürütülen iyileştirme çalışmaları paylaşılmıştır.**ISHIKAWA ANALİZİNE DAYALI TUTANAK RAPORU VE İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ İYİLEŞTİRME EYLEM PLANI****2025 İdari Personel Memnuniyet Anketleri Değerlendirme Raporu****Konu:** KYS İş Akış İdari Personel Memnuniyet Anketlerinde 50 Puan Altı Alan Maddelere İlişkin Ishikawa Analizi ve Çözüm Önerileri RaporuGiriş:2025 yılı İdari Personel Memnuniyet Anketi sonuçları fakülte yönetimimiz tarafından detaylı bir şekilde incelenmiştir. Anket sonuçlarında 50 puanın altında kalan 4 memnuniyet alanı, öncelikli gelişim alanları olarak belirlenmiştir. Bu alanlarla ilgili olarak, mevcut durumu ve iyileştirme çalışmalarını ele almak üzere tüm idari personelimizin katılımıyla bir toplantı gerçekleştirilmiştir. Bu rapor, söz konusu maddelere ilişkin **Ishikawa (Balık Kılçığı)** analizine dayalı kök nedenleri ve bunlara yönelik yaratıcı çözüm önerilerini içermektedir.**1. Anket Maddesi: "Üniversite yönetimi çalışma alanlarımızla ilgili konularda bilgilendirme yapar." – 40 puan****Sorunun Kaynakları:*** **İletişim Kanalları:** Bilgilendirmelerin geleneksel yöntemlerle (e-posta, panolar) yapılması ve bu kanalların etkin kullanılmaması.
* **Sıklık ve Kapsam:** Bilgilendirmelerin düzenli ve yeterli sıklıkta yapılmaması.
* **Geri Bildirim Mekanizması:** Personelin geri bildirimlerinin yönetim tarafından yeterince dikkate alınmaması.
* **Şeffaflık:** Yapılan bilgilendirmelerin karar alma süreçlerini ve gerekçelerini tam olarak yansıtmaması.

**Yaratıcı Çözüm Önerileri:*** **Dijital Bilgilendirme Platformu:** Üniversitenin tüm personelini kapsayan, interaktif bir dijital bilgilendirme platformu veya mobil uygulama oluşturulabilir. Bu platform üzerinden anlık duyurular, yönetim kararları ve geri bildirim anketleri kolayca paylaşılabilir.
* **Kantin duvarındaki televizyonun aktif hale getirilmesi** Ders Programları / Burs Duyuruları / Nasıl Kaydolunur slaytlarının ve bilgilendirici içeriklerinin bu ekran yolu ile iletilmesi
* **Sınıflara Yüksek Performanslı bilgisayar kasaların temini**
* **Aylık "Rektörle Kahve" Buluşmaları:** Belirli aralıklarla (örneğin ayda bir) üst yönetimden bir temsilcinin, farklı birimlerden idari personelle bir araya gelerek samimi bir ortamda bilgi paylaşımı yapması ve soruları yanıtlaması sağlanabilir.
* **Karar Destek Sistemi:** Alınan kararların gerekçelerini ve sürecini şeffaf bir şekilde anlatan kısa infografikler veya videolar hazırlanarak personele sunulabilir.

**2. Anket Maddesi: "Kantin hizmetlerinden memnunum." – 46.7 puan****Sorunun Kaynakları:*** **Fiyatlandırma:** Kantin hizmetlerindeki fahiş fiyat uygulaması, memnuniyetsizliğin ana kaynağıdır.
* **Ürün Çeşitliliği:** Sunulan ürünlerin çeşitliliği sınırlı ve yetersizdir.
* **Denetim:** Fiyat ve gıda kontrol mekanizmalarının eksik olması, sorunların süregelen bir yapıya sahip olmasına neden olmaktadır.
* **Çözüm Önerisi** Kantinin AR GE Vakfına devredilmesi konusunda girişme bulunulacak

**Yaratıcı Çözüm Önerileri:*** **Fiyat Denetim Komisyonu:** Öğrenci, idari personel ve akademik personelden oluşan bir **"Fiyat ve Hizmet Denetim Komisyonu"** kurulabilir. Bu komisyon, kantin fiyatlarını ve ürün kalitesini düzenli olarak denetleyerek şeffaflığı artırabilir.
* **Yerel İşletmelerle İş Birliği:** Ürün çeşitliliğini artırmak amacıyla, yerel ve butik işletmelerle alternatif sözleşmeler yapılarak daha sağlıklı ve çeşitli ürünlerin sunulması sağlanabilir.
* **Öğrenci Girişimciliği:** Kantin işletmeciliği konusunda deneyimli veya ilgili öğrenci kulüpleri sürece paydaş olarak dahil edilerek, kantin menüsü ve konsepti konusunda yenilikçi fikirler hayata geçirilebilir.

**3. Anket Maddesi: "Birimimizdeki idari ve destek personeli sayısı yeterlidir." – 46.7 puan****Sorunun Kaynakları:*** **İş Yükü ve Personel Sayısı:** Personel sayısının, artan iş yüküyle orantısız şekilde yetersiz kalması.
* **Görev Dağılımı:** Aynı binayı kullanan birimler (Ziraat Fakültesi, Enstitü, İletişim Fakültesi) arasında özellikle temizlik ve destek personeli görev dağılımının dengeli yapılamaması.
* **Planlama:** Yoğun dönemler (kayıt, sınav, mezuniyet vb.) için geçici destek personeli planlamasının yapılmaması.
* **Çözüm önerisi:** 2 adet daimi personelin destek hizmetleri anlamında fakültemize atanması/görevlendirilmesi. Destek personelinin birim bazında görevlendirilmesi.

**Yaratıcı Çözüm Önerileri:*** **İş Yükü Analizi ve Norm Kadro:** Mevcut idari ve destek personelin iş yükü analizi yapılarak birim bazlı **norm kadro çalışması** gerçekleştirilmeli. Bu sayede, ihtiyaç fazlası veya yetersiz personel durumu somut verilerle ortaya konulabilir.
* **Ortak Personel Havuzu:** Aynı binayı kullanan fakülte ve enstitülerin yöneticilerinden oluşan bir **"Bina Kullanıcıları Ortak Personel Görev Planlama Kurulu"** kurulabilir. Bu kurul, temizlik ve destek personelinin görev dağılımını haftalık veya aylık olarak, birimlerin ihtiyaçları doğrultusunda adil ve dengeli bir şekilde planlayabilir.
* **Esnek Çalışma Modeli:** Yoğun dönemlerde ek destek sağlamak üzere, fakülte içindeki personelin gönüllülük esasına dayalı olarak geçici görevlendirme yapabileceği bir **"Personel Destek Havuzu"** oluşturulabilir.

**4. Anket Maddesi: "Üniversitemizin sosyal, kültürel, sportif ve sanatsal faaliyetlerinden memnunum." – 46.7 puan****Sorunun Kaynakları:*** **İletişim ve Duyuru:** Etkinliklerin yeterince duyurulamaması.
* **Çeşitlilik:** Faaliyetlerin sınırlı bir kitleye hitap etmesi, tüm personelin ilgi alanlarını kapsamaması.
* **Zamanlama:** Etkinliklerin mesai saatleri içinde veya hemen sonrasında olması nedeniyle katılımın zorlaşması.

**Yaratıcı Çözüm Önerileri:*** **Etkinlik Takvimi ve E-Bülten:** Yıllık ve dönemsel olarak tüm personelin erişimine açık, interaktif bir etkinlik takvimi oluşturulmalı ve düzenli aralıklarla e-bültenler aracılığıyla duyurular yapılmalıdır.
* **"Personel Kulüpleri ve Atölyeleri" Projesi:** Personelin ilgi alanlarına (sanat, spor, müzik, dil vb.) göre kendi kulüplerini kurması ve etkinliklerini planlaması için destek sağlanabilir. Fakülte, bu kulüplere mekân ve bütçe desteği sunarak katılımcılığı artırabilir.
* **Esnek Etkinlik Saatleri:** Etkinliklerin, personelin iş yükü göz önünde bulundurularak daha çok hafta sonu veya mesai saatleri dışındaki uygun zaman dilimlerine yayılması planlanabilir.

Fakülte yönetimimiz, bu gelişim alanlarını titizlikle takip etmekte ve iyileştirme çalışmalarını sürdürmektedir. Tüm bu faaliyetlerin **3 ay içinde** tamamlanması hedeflenmektedir. |

**Sonuç ve Değerlendirme**

Fakülte yönetimimiz, 2025 yılı KYS İdari Personel Memnuniyet Anketlerinde 50 puanın altında kalan dört önemli alanı, öncelikli gelişim hedefleri olarak belirlemiştir1. Bu bağlamda, tüm idari personelimizin katılımıyla gerçekleştirilen değerlendirme toplantısında, anket bulguları ve bu bulguların kök nedenleri üzerinde durulmuştur. Yapılan **Ishikawa (Balık Kılçığı)** analizi sayesinde, her bir memnuniyetsizlik alanının ardındaki yapısal ve yönetimsel sorunlar detaylı olarak ortaya konulmuştur.

Önerilen çözüm eylemleri, sadece geçici iyileştirmelerden ziyade, sürekli iyileştirme kültürü olan **PUKÖ döngüsünü** fakülte bünyesine entegre etmeyi amaçlamaktadır. Hazırlanan bu rapor ve eylem planı, hem sorunların kaynaklarına inerek kalıcı çözümler üretme kararlılığımızı göstermekte, hem de çözüm süreçlerini şeffaf ve katılımcı bir yaklaşımla yürütme taahhüdümüzü pekiştirmektedir. Fakülte yönetimimiz, bu iyileştirme çalışmalarını titizlikle takip etmekte olup, belirlenen tüm çözüm faaliyetlerinin en geç **3 ay içinde** tamamlanması hedeflenmektedir. Bu süreçte, tüm personelimizin değerli katkıları ve geri bildirimleri, başarılı sonuçlar elde etmemiz için hayati önem taşımaktadır.

Toplantı Başkanı Prof. Dr. Emre Tandırlı Dekan, Doç. Dr. Gülşah Sarı (Dekan Yardımcısı)

Toplantıya katılanlar Akademik Kadro: Prof. Dr. Emre Tandırlı, Prof. Dr. Selami Özsoy, Doç. Dr. Fatma Akar, Doç. Dr. Gülşah Sarı

Toplantıya Katılan İdari Kadro: Hayrettin Karataş, Ayten Bekar, Abdülkerim Çimen, Altuğ Karaaslan, Hakan Tanrıverdi, Özer Bayram, Edanur Aktaş, Özlem Uzun, Şenol Özkan

|  |  |
| --- | --- |
| Prof. Dr. Emre Tandırlı (Dekan) |  |
| Doç. Dr. Gülşah Sarı (Dekan Yardımcısı) |  |
| Hayrettin Karataş (Fakülte Sekreteri) |  |
| Ayten Bekar (Bilgisayar İşletmeni) |  |
| Abdülkerim Çimen (Bilgisayar İşletmeni) |  |
| Altuğ Karaaslan (Bölüm Sekreterleri) |  |
| Hakan Tanrıverdi (Bölüm Sekreterleri) |  |
| Özer Bayram (Bölüm Sekreterleri) |  |
| Edanur Aktaş (Büro Görevlisi) |  |
| Özlem Uzun (Mutemet)  |  |
| Şenol Özkan (Dekan Sekreteri) |  |