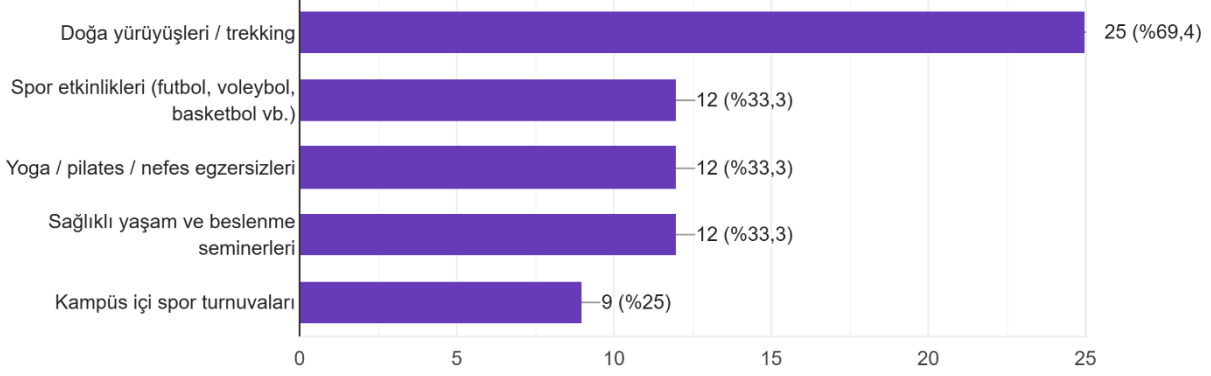


KSÜ TIP FAKÜLTESİ

PERSONEL İYİLİK HALİ ETKİNLİKLERİ GÖRÜŞ VE ÖNERİ ANKETİ (2025-2026)

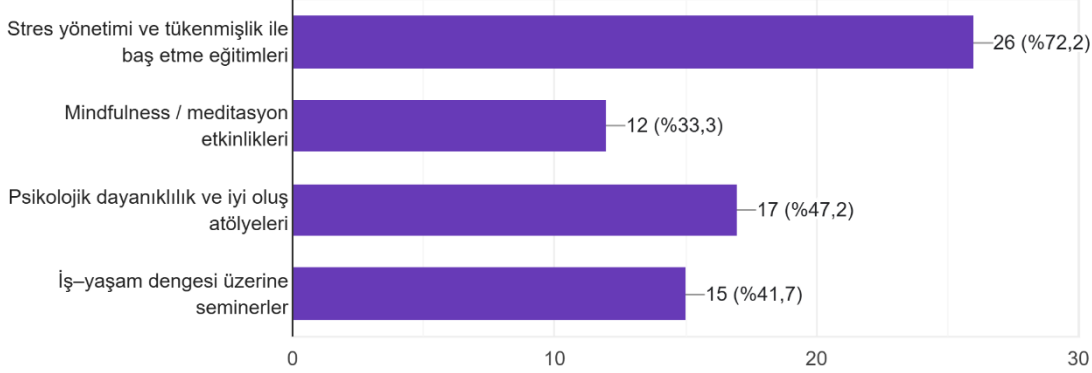
Fiziksel Aktivite ve Sağlıklı Yaşam

36 yanıt



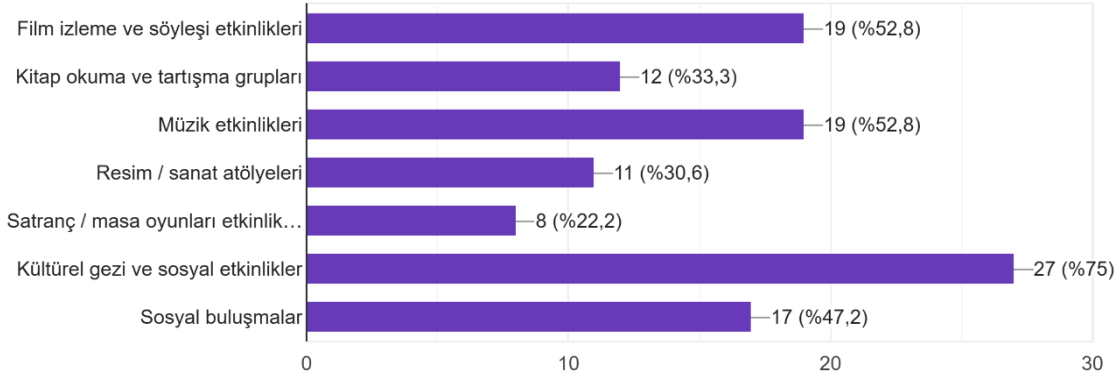
Ruhsal İyilik Hali

36 yanıt



Sosyal ve Kültürel Etkinlikler

36 yanıt



ANKET RAPORU

Bu anket, fakülte personelinin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik haline yönelik ihtiyaç ve beklentilerini belirlemek; bu doğrultuda planlanacak destekleyici faaliyetleri şekillendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Ankete toplam **36 personel** katılım sağlamıştır. Katılımcılar birden fazla seçeneği işaretleyebilmiştir.

Fiziksel Aktivite ve Sağlıklı Yaşam

- **Doğa yürüyüşleri / trekking:** 28 kişi (%78)
- **Spor etkinlikleri:** 14 kişi (%39)
- **Yoga / pilates / nefes egzersizleri:** 16 kişi (%44)
- **Sağlıklı yaşam ve beslenme seminerleri:** 13 kişi (%36)
- **Kampüs içi spor turnuvaları:** 10 kişi (%28)

Ruhsal İyilik Hali

- **Stres yönetimi ve tükenmişlik ile baş etme eğitimleri:** 30 kişi (%83)
- **Psikolojik dayanıklılık ve iyi oluş atölyeleri:** 22 kişi (%61)
- **Mindfulness / meditasyon etkinlikleri:** 20 kişi (%56)
- **İş–yaşam dengesi üzerine seminerler:** 18 kişi (%50)

Sosyal ve Kültürel Etkinlikler

- **Kültürel gezi ve sosyal etkinlikler:** 29 kişi (%81)
- **Film izleme ve söyleşi etkinlikleri:** 21 kişi (%58)
- **Sosyal buluşmalar:** 20 kişi (%56)
- **Müzik etkinlikleri:** 18 kişi (%50)
- **Kitap okuma ve tartışma grupları:** 16 kişi (%44)
- **Resim / sanat atölyeleri:** 14 kişi (%39)
- **Satranç / masa oyunları:** 12 kişi (%33)

Açık Uçlu Geri Bildirimler (Öne Çıkanlar)

- Ramazan ayına yönelik **iftar organizasyonu** önerilmiştir.
- Kurumsal işleyiş, iş yükü dağılımı ve liyakat konularına yönelik **eleştirel değerlendirmeler** yapılmıştır.
- Personel iyilik halinin yalnızca etkinliklerle değil, **kurumsal düzenlemelerle birlikte ele alınması gerektiği** vurgulanmıştır.

Sonuç ve Öneriler

- Personelin büyük çoğunluğu (%80'e yakın) doğa yürüyüşleri ve kültürel gezilere ilgi göstermektedir.
- **Ruhsal iyilik hali alanında çok güçlü bir talep** bulunmaktadır (%80+ stres yönetimi).
- Sosyal etkinlikler, özellikle etkileşim ve iletişimi artıracak şekilde planlanmalıdır.

Bu doğrultuda:

- Doğa yürüyüşleri ve sosyal geziler düzenlenmelidir.
- Stres yönetimi ve tükenmişlik eğitimleri öncelikli olarak planlanmalıdır.
- Meditasyon, psikolojik dayanıklılık ve iş–yaşam dengesi eğitimleri desteklenmelidir.

- Sosyal buluşmalar ve kültürel etkinlikler süreklilik kazanmalıdır.
- Etkinlikler, kurumsal iyileştirme süreçleriyle birlikte ele alınmalıdır.

Genel Değerlendirme

Anket sonuçları, personelin iyilik haline ilişkin ihtiyaçlarının çok boyutlu olduğunu ve yalnızca fiziksel aktivitelerle sınırlı olmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmının (%83) stres yönetimi ve tükenmişlikle baş etme eğitimlerine ihtiyaç duyduğunu belirtmesi, mevcut çalışma koşullarının personel üzerinde belirgin bir psikolojik yük oluşturduğunu göstermektedir. Bu durum, özellikle tıp fakültesi gibi yoğun ve yüksek sorumluluk gerektiren bir çalışma ortamında, ruhsal destek mekanizmalarının güçlendirilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Fiziksel aktivite alanında doğa yürüyüşlerine (%78) gösterilen yüksek ilgi, personelin iş ortamından uzaklaşabileceği, rahatlatıcı ve sosyal yönü güçlü etkinliklere ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Benzer şekilde kültürel gezi ve sosyal etkinliklere (%81) olan yüksek talep, kurum içi etkileşimin artırılması ve sosyal bağların güçlendirilmesi gerekliliğine işaret etmektedir.

Ruhsal iyilik hali başlığı altında psikolojik dayanıklılık, mindfulness ve iş–yaşam dengesi gibi alanlara yönelik %50'nin üzerindeki talepler, personelin yalnızca geçici rahatlama değil, aynı zamanda sürdürülebilir baş etme becerileri kazanmak istediğini göstermektedir. Bu durum, planlanacak faaliyetlerin kısa süreli etkinliklerin ötesinde, sistematik ve süreklilik arz eden programlar şeklinde yapılandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Açık uçlu geri bildirimlerde dile getirilen kurumsal işleyişe yönelik eleştiriler ise dikkat çekicidir. Personel iyilik halinin yalnızca sosyal ve kültürel etkinliklerle değil, aynı zamanda adil iş yükü dağılımı, liyakat ve kurumsal düzenlemelerle doğrudan ilişkili olduğu vurgulanmıştır. Bu durum, iyilik haline yönelik çalışmaların sadece “destekleyici faaliyetler” olarak değil, aynı zamanda “kurumsal gelişim sürecinin bir parçası” olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, bu anket; personel iyilik halinin geliştirilmesine yönelik yaklaşımın **bütüncül (fiziksel, ruhsal, sosyal ve kurumsal)** bir perspektifle ele alınmasının önemini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda planlanacak etkinliklerin ve yapılacak kurumsal iyileştirmelerin, personel memnuniyetini artıracığı, tükenmişliği azaltacağı ve kurumsal verimliliğe olumlu katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.