

TRABZON ÜNİVERSİTESİ
VAKFİKEBİR MESLEK YÜKSEKOKULU

2025 Yılı İdari Personel Memnuniyet Anketi

Analiz ve Değerlendirme Raporu

VAKFİKEBİR MYO Anket Uygulama ve Değerlendirme Komisyonu

Mayıs 2026

Tablo 1. İdari Personel Memnuniyet Anketi – Tanımlayıcı Bilgiler

Bilgi	Değer
İdari Personel Memnuniyet Anketi	2025 Yılı İdari Personel Memnuniyet Anketi
Anket Türü	İdari Personel
Uygulama Tarihi	Ekim 2025
Hedef Kitle Büyüklüğü (N)	Vakfikebir MYO Tüm İdari Personeli
Katılımcı Sayısı (n)	14
Genel Memnuniyet Ortalaması	3.39 / 5.00 (Orta)
Ölçek	5'li Likert (1: Kesinlikle Katılmıyorum – 5: Kesinlikle Katılıyorum)

1. Amaç

Bu rapor, Trabzon Üniversitesi Vakfikebir Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan idari personelin 2024 yılına ilişkin kurumsal memnuniyet düzeyini ölçmek amacıyla gerçekleştirilen anket çalışmasının bulgularını sistematik biçimde sunmaktadır. Çalışma; yönetim hizmetleri, kurum kültürü, aidiyet ve kurum içi ilişkiler ile destek hizmetleri olmak üzere üç boyut altında yapılandırılmıştır. Bulgular kurumsal iyileştirme planlamalarına kanıt teşkil edecek biçimde raporlanmış olup güçlü yönleri koruyucu, gelişime açık alanları ise stratejik öncelikler çerçevesinde iyileştirmeye yönelik kararları desteklemek amacıyla hazırlanmıştır.

2. Yöntem

2.1 Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan "İdari Personel Memnuniyet Anketi", Vakfikebir MYO tarafından dönem içi kalite süreçleri kapsamında uygulanmış 28 maddeden oluşmaktadır. Yanıt formatı 1 = Kesinlikle Katılmıyorum ile 5 = Kesinlikle Katılıyorum arasında değişen beş basamaklı Likert tipi bir skala biçiminde tasarlanmıştır. Ölçek üç boyutu kapsamaktadır: (a) Yönetişim Hizmetleri (11 madde), (b) Kurum Kültürü, Aidiyet ve Kurum İçi İlişkiler (9 madde), (c) Destek Hizmetleri (8 madde). Ayrıca kurumu tavsiye durumunu ölçen bir madde yer almaktadır.

2.2 Örneklem ve Uygulama

Anket, 2025 yılı Ekim ayında Vakfikebir Meslek Yüksekokulu tüm idari personeline uygulanmıştır. Anket tam sayım yöntemine dayanmakta olup ankete 14 idari personel katılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Erkek	11	78.6
	Kadın	3	21.4

Not. $N = 14$. Ortalama hizmet süresi = 10.4 yıl ($SS = 7.2$, Aralık: 1–20 yıl). Kurumu tavsiye edenler: %78.6 ($n = 11$); tavsiye etmeyenler: %21.4 ($n = 3$).

2.3 Analiz Yöntemi

Verilerin analizinde betimsel ve çıkarımsal istatistik yöntemleri kullanılmıştır. Her madde için aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (SS) hesaplanmış; puanlar Trabzon Üniversitesi Memnuniyet Anketi Analiz ve Raporlama Rehberi (TÜKK, 2025) eşiklerine göre sınıflandırılmıştır. Örneklem büyüklüğünün nispeten küçük olması nedeniyle ($n = 14$) ikili grup karşılaştırmalarında parametrik olmayan Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Tüm analizlerde anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir.

2.4 Güvenilirlik Analizi

Ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach Alpha (α) katsayısı ile değerlendirilmiştir. Rehberde (TÜKK, 2025) belirtildiği üzere $\alpha \geq .70$ değerleri kabul edilebilir güvenilirlik düzeyine karşılık gelmektedir. Boyut düzeyinde güvenilirlik katsayıları Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayıları

Boyut	n	α	Yorum
Yönetişim Hizmetleri	14	.937	Yüksek güvenilirlik
Kurum Kültürü, Aidiyet ve Kurum İçi İlişkiler	14	.888	Yüksek güvenilirlik
Destek Hizmetleri	14	.854	Yüksek güvenilirlik

Not. $\alpha =$ Cronbach Alpha. Eşik değer: $\alpha \geq .70$ kabul edilebilir güvenilirlik (TÜKK, 2025). Tüm ölçek geneli $\alpha = .960$ (yüksek güvenilirlik).

3. Bulgular

3.1 Genel Memnuniyet Düzeyi

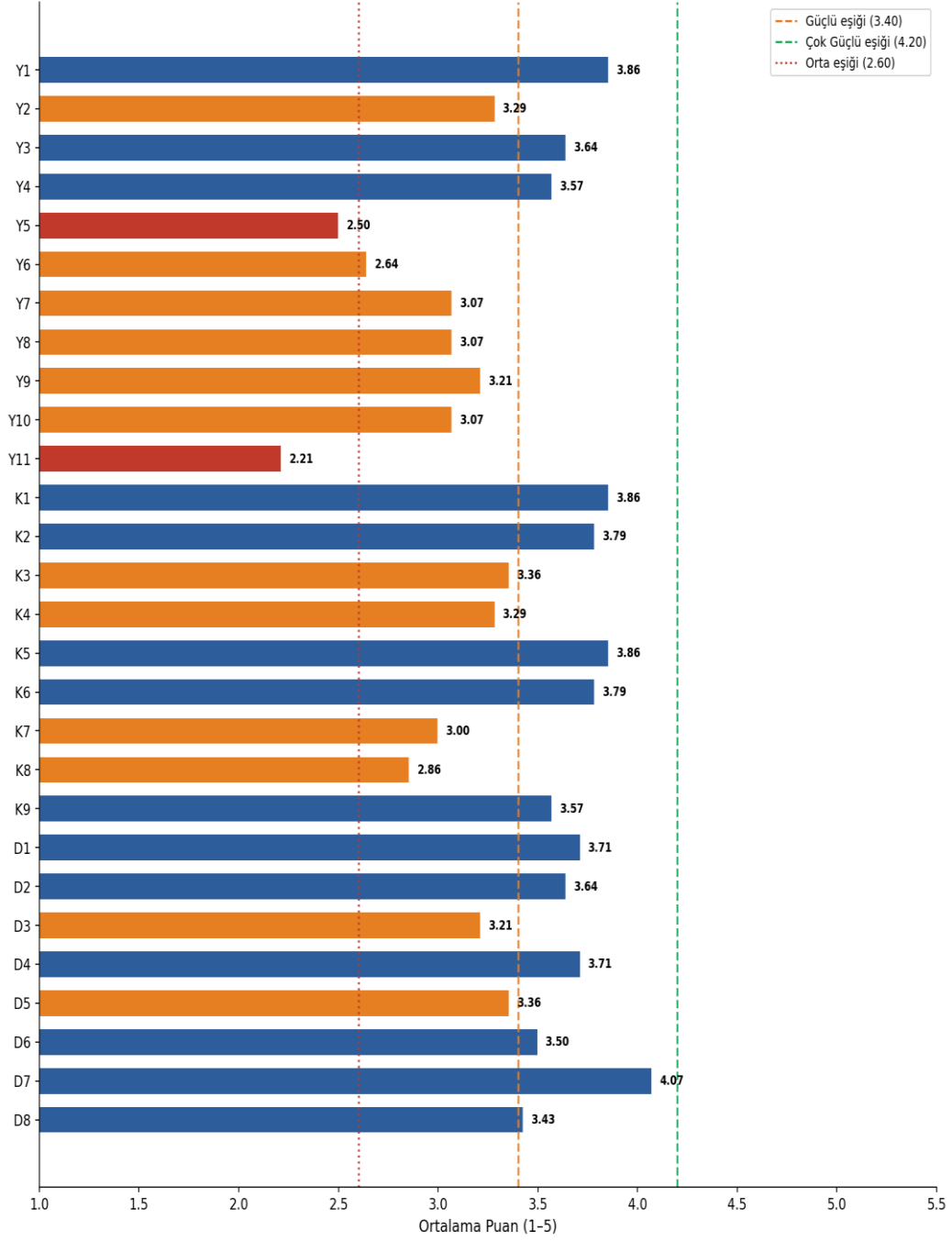
İdari personel memnuniyet anketine ilişkin genel ortalama 3.39 olarak hesaplanmış olup bu değer "Orta" kategorisinde yer almaktadır. Kurumu tavsiye edenlerin oranının %78.6 ($n = 11$) olması, personelin kuruma genel bağlılığının memnuniyet puanının üzerinde bir tablo sergilediğine işaret etmektedir; ancak %21.4 tavsiye etmeme oranı dikkate alınmalıdır. Alt boyutlar incelendiğinde en yüksek ortalama Destek Hizmetleri boyutunda (3.58), en düşük ortalama ise Yönetişim Hizmetleri boyutundadır (3.10). Madde bazlı ortalamalar Tablo 4 ve Şekil 1 ile Şekil 2'de sunulmaktadır.

Tablo 4. İdari Personel Memnuniyet Anketi Madde Ortalamaları ($n = 14$)

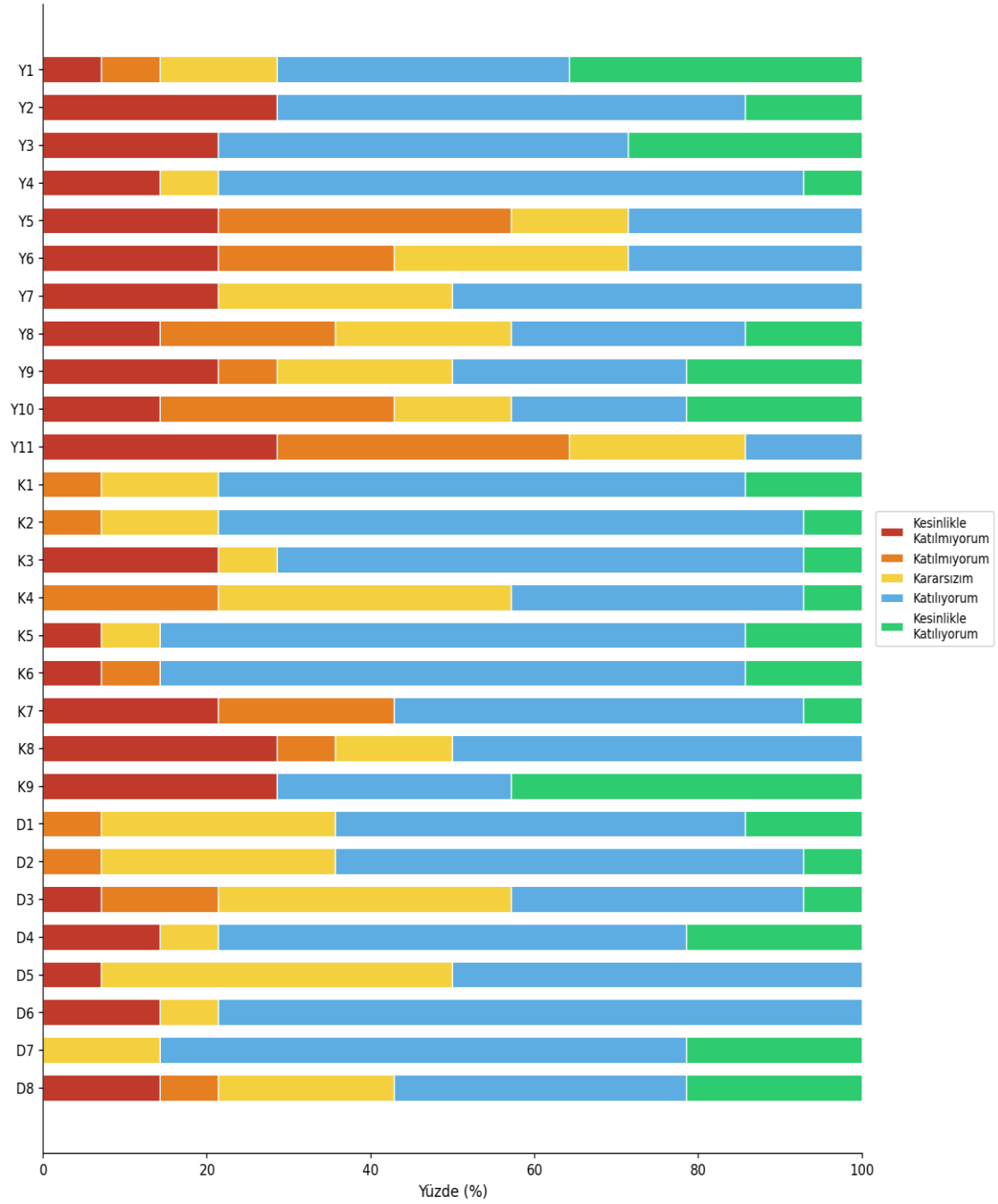
Madde	İfade	Ort.	SS	Değerlendirme
BOYUT 1: Yönetişim Hizmetleri (Boyut Ort. = 3.10)				
Y1	Gerektiğinde tüm yöneticilerime kolayca ulaşıyorum.	3.86	1.23	Güçlü
Y2	Yönetimsel kararlara idari personelin katılımından memnunum.	3.29	1.54	Orta
Y3	Kurum içi iletişim düzeyinden memnunum.	3.64	1.50	Güçlü

Y4	İdari personelin iş ve görev tanımları açıkça yapılmıştır.	3.57	1.16	Güçlü
Y5	Birimimizdeki idari kadro sayısı yeterli düzeydedir.	2.50	1.16	Kritik
Y6	İdari personele kendini geliştirme/hizmet içi eğitim olanakları sunulmasından memnunum.	2.64	1.15	Orta
Y7	İdari personele verilen görev, yetki ve sorumluluk dengesinin adilliğinden memnunum.	3.07	1.21	Orta
Y8	Kurum içinde verilen hizmet içi eğitim yeterlidir.	3.07	1.33	Orta
Y9	Yöneticilerimin sorunlara yapıcı ve adil yaklaşmasından memnunum.	3.21	1.48	Orta
Y10	Çalıştığım birim yönetiminin isteklerimi karşılama düzeyinden memnunum.	3.07	1.44	Orta
Y11	İdari görevlere seçilme/atama ile ilgili ölçütlerin açık olmasından memnunum.	2.21	1.05	Kritik
BOYUT 2: Kurum Kültürü, Aidiyet ve Kurum İçi İlişkiler (Boyut Ort. = 3.48)				
K1	Faaliyetlerin yüksekokul misyonuna uygunluğu.	3.86	0.77	Güçlü
K2	Faaliyetlerin yüksekokul vizyonuna uygunluğu.	3.79	0.70	Güçlü
K3	Birimdeki iş birliğinden memnunum.	3.36	1.34	Orta
K4	Yeterli düzeyde sosyal etkinlik düzenlenmektedir.	3.29	0.91	Orta
K5	İdari personel-akademik personel iletişim düzeyinden memnunum.	3.86	0.95	Güçlü
K6	İdari personel-öğrenci iletişim düzeyinden memnunum.	3.79	1.05	Güçlü
K7	Bilgi ve yeteneklerime uygun bir işte çalışıyorum.	3.00	1.41	Orta
K8	Performansım ve başarılarım yöneticilerim tarafından tatmin edici düzeyde takdir ediliyor.	2.86	1.35	Orta
K9	Vakıfkebir MYO mensubu olmaktan mutluyum.	3.57	1.74	Güçlü
BOYUT 3: Destek Hizmetleri (Boyut Ort. = 3.58)				
D1	Yemekhane hizmetlerinden (çeşit, hijyen, lezzet) memnunum.	3.71	0.83	Güçlü
D2	Bilgi-işlem hizmetlerinden memnunum.	3.64	0.74	Güçlü
D3	Teknik destek hizmetlerinden memnunum.	3.21	1.05	Orta
D4	Ofis/odaların fiziksel koşullarından memnunum.	3.71	1.27	Güçlü
D5	Satın alma hizmetlerinden memnunum.	3.36	0.84	Orta
D6	Personel hizmetlerinden memnunum.	3.50	1.09	Güçlü
D7	Temizlik hizmetlerinden memnunum.	4.07	0.62	Güçlü
D8	Güvenlik hizmetlerinden memnunum.	3.43	1.34	Güçlü
Genel Ortalama				

Not. Yanıt skalası 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle Katılıyorum) arasındadır. Değerlendirme: Çok Güçlü ≥ 4.20 , Güçlü 3.40–4.19, Orta 2.60–3.39, Kritik ≤ 2.59 . Mavi zemin boyut başlıklarını göstermektedir.



Şekil 1. Madde Bazında Ortalama Puanlar (n = 14). Kesikli çizgiler sınıflandırma eşiklerini göstermektedir.



Şekil 2. Madde Bazında Likert Ölçek Dağılımı (n = 14).

4. Boyutsal Analiz

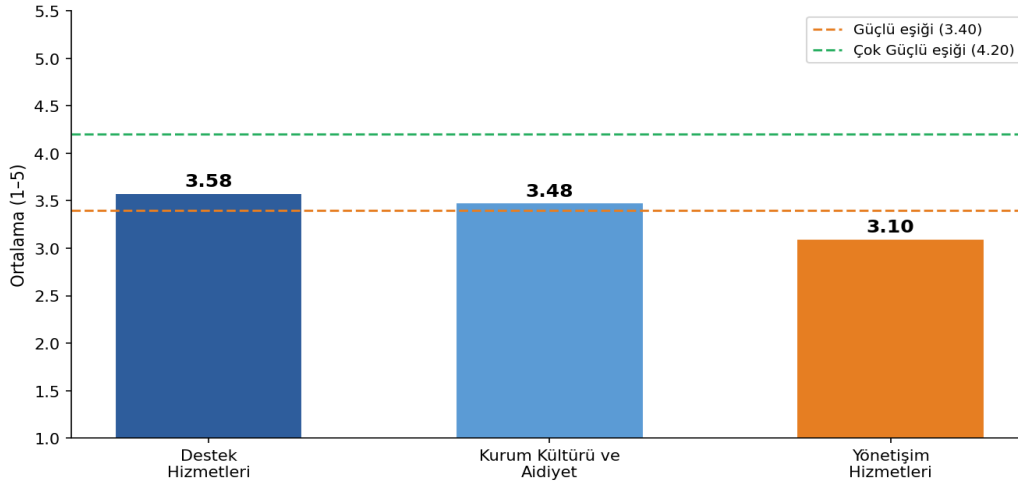
Anket maddeleri üç temel boyut altında gruplandırılmış ve her boyut için aritmetik ortalama hesaplanmıştır. Boyut bazlı temel bilgiler Tablo 5 ve Şekil 3'te sunulmuştur.

Tablo 5. Boyutsal Ortalamalar ve Standart Sapmalar (n = 14)

Boyut	Maddeler	Ort.	SS	Maks.	Min.	Değerlendirme
Destek Hizmetleri	D1–D8	3.58	0.70	4.75	2.00	Güçlü
Kurum Kültürü, Aidiyet ve Kurum İçi İlişkiler	K1–K9	3.48	0.86	4.33	1.78	Güçlü
Yönetişim Hizmetleri	Y1–Y11	3.10	1.02	4.27	1.09	Orta

Genel Ortalama	–	3.39	0.80	4.40	1.77	Orta
-----------------------	---	-------------	------	------	------	-------------

Not. Boyut ortalamaları ilgili maddelerin bireysel ortalamasından hesaplanmıştır. SS = Standart Sapma. Tablo en yuksekten en düşüğe doğru sıralanmıştır.



Şekil 3. Boyut Bazlı Ortalama Puanlar (n = 14). Kesikli çizgiler sınıflandırma eşiklerini göstermektedir.

Boyut 1: Yönetişim Hizmetleri

Bu boyutun ortalaması 3.10 ile "Orta" düzeyindedir. Üç boyut içindeki en düşük değer olan bu sonuç, kurumun yönetim süreçlerinde önemli iyileştirme ihtiyacına işaret etmektedir. Yöneticilere kolay ulaşım (Y1 = 3.86) ve kurum içi iletişim (Y3 = 3.64) görece güçlü alanlarken idari kadro yeterliliği (Y5 = 2.50, Kritik) ve idari atama ölçütlerinin açıklığı (Y11 = 2.21, Kritik) ölçeğin tamamındaki en düşük maddelerdir. Y11'deki düşük puan, kurumsal şeffaflık algısının zayıflığına doğrudan işaret etmektedir.

Boyut 2: Kurum Kültürü, Aidiyet ve Kurum İçi İlişkiler

Bu boyutun ortalaması 3.48 ile "Güçlü" düzeyindedir. Misyon ve vizyon uyumu (K1 = 3.86, K2 = 3.79), idari-akademik personel iletişimi (K5 = 3.86) ve idari-öğrenci iletişimi (K6 = 3.79) güçlü alanlardır. Buna karşın performansın yöneticilerce takdiri (K8 = 2.86, Orta) ve bilgi-yeteneğe uygun iş algısı (K7 = 3.00, Orta) en düşük maddelerdir; bu durum personel motivasyonunu doğrudan etkileyen alanlarda yapısal bir soruna işaret etmektedir.

Boyut 3: Destek Hizmetleri

Destek Hizmetleri boyutu 3.58 ile "Güçlü" düzeyindedir ve üç boyut arasındaki en yüksek memnuniyeti yansıtmaktadır. Temizlik hizmetleri (D7 = 4.07) ölçeğin tamamındaki tek dört üzeri puan alan maddedir. Yemekhane (D1 = 3.71) ve ofis/oda fiziksel koşulları (D4 = 3.71) güçlü alanlardır. Teknik destek hizmetleri (D3 = 3.21, Orta) ve satın alma hizmetleri (D5 = 3.36, Orta) geliştirme kapsamında değerlendirilmelidir.

5. Güçlü Yönler

Temizlik hizmetleri (D7 = 4.07), ölçeğin tamamında en yüksek puanlı madde olup bu alanda idari personelin tutarlı ve güçlü bir memnuniyet algısına sahip olduğunu göstermektedir. Yöneticilere kolay ulaşım (Y1 = 3.86), misyon ve vizyon uyumu (K1 = 3.86, K5 = 3.86) ve yemekhane/ofis koşulları (D1 = D4 = 3.71) güçlü alanlar olarak öne çıkmaktadır. Destek Hizmetleri boyutunun (3.58) üç boyut içinde en yüksek memnuniyeti taşıması ve %78.6 tavsiye oranı, kurumsal bağlılığın temel altyapı hizmetlerinden beslenmesine işaret etmektedir.

6. Geliştirme Alanları

Ölçekte "Kritik" düzeyde kalan iki madde en acil müdahaleyi gerektiren alanlardır: idari kadro yeterliliği (Y5 = 2.50, Kritik; SS = 1.16) ve idari atama/seçim ölçütlerinin açıklığı (Y11 = 2.21, Kritik; SS = 1.05). Bu iki madde aynı zamanda ölçeğin en düşük maddeleridirler. Yönetişim boyutundaki dokuz maddenin altısının "Orta" düzeyde kalması (Ört. 2.64–3.29 aralığı) yönetim hizmetlerinin sistematik ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Kurum Kültürü boyutunda performansın takdiri (K8 = 2.86) ve bilgi-yeteneğe uygun iş algısı (K7 = 3.00) da öncelikli geliştirme alanlarıdır.

7. Karşılaştırmalı Analiz

Trabzon Üniversitesi Memnuniyet Anketi Analiz ve Raporlama Rehberi (TÜKK, 2025), önceki yıllarla karşılaştırmalı analiz yapılmasını önermektedir. Bu rapor kapsamında aynı formatta düzenlenmiş önceki dönem kayıtları mevcut olmadığından karşılaştırmalı trend analizi gerçekleştirilememektedir. 2024 yılı verileri arşivlenmiş olup gelecek dönem raporunda bu analiz gerçekleştirilecektir.

8. İleri Analizler

Bu bölümde cinsiyet ve hizmet süresi değişkenlerine göre memnuniyet görüşlerinin farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

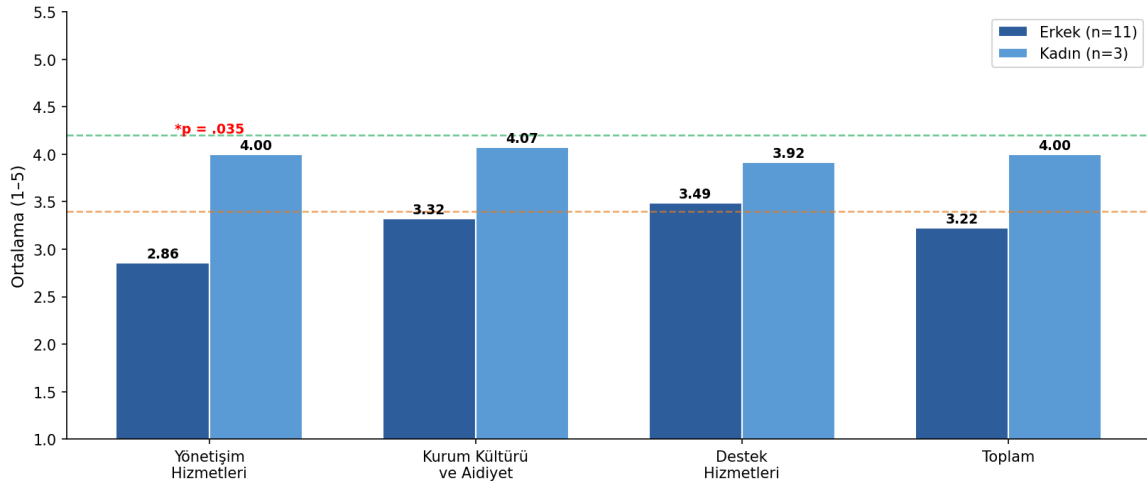
8.1. Cinsiyete Göre Karşılaştırma (Mann-Whitney U Testi)

Memnuniyet görüşlerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 6'da ve Şekil 4'te sunulmaktadır.

Tablo 6. Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Boyut	Erkek Ort.	SS	Kadın Ort.	SS	U	p
Toplam Memnuniyet	3.22	0.83	4.00	0.22	5.00	.088
Yönetişim Hizmetleri	2.86	1.02	4.00	0.27	2.50	.035*
Kurum Kültürü ve Aidiyet	3.32	0.90	4.07	0.23	6.00	.110
Destek Hizmetleri	3.49	0.77	3.92	0.26	10.00	.349

Not. Erkek n = 11, Kadın n = 3. Ort. = Ortalama; SS = Standart Sapma. *p < .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı.



Şekil 4. Cinsiyete Göre Boyut Ortalamaları Karşılaştırması (Mann-Whitney U, n = 14). *Yönetişim boyutunda p = .035.

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre Yönetişim Hizmetleri boyutunda kadın personelin (Ort. = 4.00) erkek personele göre (Ort. = 2.86) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek memnuniyet sergilediği saptanmıştır (U = 2.50, p = .035). Bu bulgu bu raporun en önemli istatistiksel bulgusudur. Kadın personel sayısının az olması (n = 3) sonuçların genel geçerliliğini kısıtlamakla birlikte, erkek personelin yönetim süreçlerine erişim, kararlara katılım ve şeffaflık konusunda çok daha olumsuz bir tablo sergilediği açıktır. Diğer boyutlarda istatistiksel anlamlılık tespit edilmemiş olmakla birlikte kadın personel tüm boyutlarda erkek personele göre daha yüksek ortalama göstermektedir.

8.2. Hizmet Süresine Göre Korelasyon Analizi (Spearman)

Hizmet süresi değişkeni ile memnuniyet boyutları arasındaki ilişkiler Spearman sıra korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 7. Hizmet Süresine Göre Spearman Korelasyon Analizi (n = 14)

Boyut	Hizmet Süresi ρ	p
Yönetişim Hizmetleri	.306	.287
Kurum Kültürü ve Aidiyet	.389	.169
Destek Hizmetleri	.166	.571
Toplam Memnuniyet	.307	.286

Not. $N = 14$. $\rho =$ Spearman sıra korelasyon katsayısı. Tüm ilişkiler $p > .05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Hizmet süresi ile hiçbir boyut arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p > .05$). Bununla birlikte Kurum Kültürü boyutu ($\rho = .389$) ve Yönetişim boyutu ($\rho = .306$) ile hizmet süresi arasında pozitif yönlü orta düzeyde eğilimler gözlemlenmektedir; bu durum daha uzun süreli çalışanların kurum kültürü ve yönetim konularında görece daha olumlu algı sergilediğine işaret etmektedir.

9. Açık Uçlu Soruların Analizi

Bu memnuniyet anketi yapısal (kapalı uçlu) maddelerden oluşmakta olup açık uçlu soru içermemektedir. Rehberde (TÜKK, 2025) önerilen açık uçlu analiz, gelecek dönem anket tasarımına en az iki açık uçlu madde eklenmesiyle gerçekleştirilecektir. Bu anket özelinde %21.4 tavsiye etmeme oranı ($n = 3$), bu personelin deneyimlerini nitel yöntemlerle derinlemesine incelemenin önemine işaret etmektedir.

10. Önceliklendirme ve Risk Analizi

Gelişime açık alanlar yalnızca puan düzeyine değil; kurumsal etki, risk düzeyi ve stratejik önem kriterlerine göre önceliklendirilmiştir (TÜKK, 2025). Tablo 8'de altı alan yer almakta olup ikisi kritik, ikisi yüksek ve ikisi orta öncelikte sınıflandırılmıştır. Y5 ve Y11 "Kritik" düzeyde olması ve cinsiyete göre anlamlı fark gösteren Yönetişim boyutunda yer alması nedeniyle en üst öncelik olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 8. Önceliklendirme ve Risk Matrisi

Alan	Puan	Değerlendirme	Etki	Risk	Öncelik
İdari kadro yeterliliği (Y5)	2.50	Kritik	Yüksek	Yüksek	Kritik
Atama ölçütleri açıklığı (Y11)	2.21	Kritik	Yüksek	Yüksek	Kritik
Hizmet içi eğitim olanakları (Y6)	2.64	Orta	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Performans takdiri (K8)	2.86	Orta	Yüksek	Orta	Yüksek
Teknik destek hizmetleri (D3)	3.21	Orta	Orta	Orta	Orta
Satın alma hizmetleri (D5)	3.36	Orta	Orta	Düşük	İzleme

Not. Önceliklendirme; memnuniyet puanı, kurumsal etki ve stratejik önem birlikte değerlendirilerek belirlenmiştir.

11. PUKÖ Döngüsüne Dayalı İyileştirme Planı

Kritik ve yüksek öncelikli alanlar için Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al (PUKÖ) döngüsüne dayalı iyileştirme planı Tablo 9'da sunulmaktadır (TÜKK, 2025). İdari kadro yeterliliği ve atama ölçütleri kurumsal düzeyde ele alınması gereken yapısal konular olup üst yönetime iletilmesi önerilmektedir.

Tablo 9. PUKÖ Döngüsüne Dayalı İyileştirme Planı

Sorun/Alan	Planla	Uygula	Kontrol Et	Önlem Al	Hedef	Süre
İdari kadro yeterliliği (Y5)	Mevcut kadro iş yükü analizi	Kadro artırımı talebi hazırlama	Çalışan başına iş yükü izleme	Kadro artırımı talebi	Ort. \geq 3.40	6 ay
Atama ölçütleri açıklığı (Y11)	Mevcut atama süreçlerinin belgelenmesi	Yazılı ölçüt dokümanı oluşturma ve duyurma	Personel bilgi algı anketi	Süreç şeffaflığını artırma	Ort. \geq 3.00	3 ay
Hizmet içi eğitim (Y6)	Eğitim ihtiyaç analizi	Yıllık eğitim programı oluşturma	Eğitim katılım ve faydası izleme	Düşük katılım için teşvik mekanizması	Ort. \geq 3.40	6 ay
Performans takdiri (K8)	Mevcut takdir mekanizmalarının gözden geçirilmesi	Yapılandırılmış takdir programı oluşturma	Dönemsel personel motivasyon anketi	Takdir sistemini kurumsallaştırma	Ort. \geq 3.40	9 ay

Not. PUKÖ: Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al. Hedef değerler mevcut ortalama üzerinden belirlenmiştir.

12. Sonuç ve Genel Değerlendirme

Vakfikebir Meslek Yüksekokulu idari personelinin 2024 yılı Memnuniyet Anketi'nden elde edilen genel ortalama 3.39 olup bu değer "Orta" düzeyine karşılık gelmektedir. Tüm ölçeğin yüksek iç tutarlılığı ($\alpha = .960$) bulguların güvenilirliğini desteklemekte; %78.6 tavsiye oranı ise memnuniyet puanının üzerinde bir kurumsal bağlılık algısına işaret etmektedir.

Üç boyut incelendiğinde Destek Hizmetleri (3.58, Güçlü) ve Kurum Kültürü, Aidiyet ve Kurum İçi İlişkiler boyutları (3.48, Güçlü) özellikle temizlik hizmetleri ve kurumlar arası iletişim bağlamında güçlü bir tablo sunmaktadır. Buna karşın Yönetişim Hizmetleri boyutu (3.10, Orta) kurumun en kritik iyileştirme alanını oluşturmaktadır; idari kadro yeterliliği (Y5 = 2.50, Kritik) ve atama ölçütlerinin açıklığı (Y11 = 2.21, Kritik) ölçeğin tamamındaki en düşük değerlerdir.

Bu raporun en önemli istatistiksel bulgusu olarak, Yönetişim Hizmetleri boyutunda kadın personelin erkek personele göre anlamlı düzeyde daha yüksek memnuniyet gösterdiği saptanmıştır ($p = .035$). Erkek personelin yönetim süreçlerine ilişkin düşük memnuniyeti (Ort. = 2.86), bu grubun oluşturduğu çoğunluk ($n = 11$) dikkate alındığında genel Yönetişim boyutu ortalamasını aşağı çekmekte ve kurumsal yönetim algısının iyileştirilmesinin öncelikli hedef olması gerektiğini göstermektedir.

Elde edilen bulgular, Birim İç Değerlendirme Raporu (BİDR) kapsamında ilgili birimlere iletilecektir.

Kaynakça

Trabzon Üniversitesi Kalite Koordinatörlüğü. (2025). Trabzon Üniversitesi memnuniyet anketi analiz ve raporlama rehberi.

Etik Beyan

Bu araştırma, kurumsal kalite değerlendirme süreçleri kapsamında gerçekleştirilmiş olup katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Toplanan veriler gizlilik ilkesine uygun olarak işlenmiş ve yalnızca kurumsal kalite geliştirme amaçlarıyla kullanılmıştır. Kimlik bilgisi içeren hiçbir veri raporlanmamıştır.