

TRABZON ÜNİVERSİTESİ

VAKFIKEBİR MESLEK YÜKSEKOKULU

2025 Yılı Akademik Personel Kalite Görüş Anketi

Analiz ve Değerlendirme Raporu

VAKFIKEBİR MYO Anket Uygulama ve Değerlendirme Komisyonu

Mayıs 2026

Tablo 1. Akademik Personel Kalite Görüş Anketi – Tanımlayıcı Bilgiler

Bilgi	Değer
Anketin Adı	2025 Yılı Akademik Personel Kalite Görüş Anketi
Anket Türü	Akademik Personel
Uygulama Tarihi	Aralık 2025
Hedef Kitle Büyüklüğü (N)	Vakfikebir MYO Tüm Akademik Personeli (N = 16)
Katılımcı Sayısı (n)	14
Katılım Oranı (%)	%87.5
Genel Kalite Ortalaması	4.14 / 5.00 (Güçlü)
Ölçek	5'li Likert (1: Kesinlikle Katılmıyorum – 5: Kesinlikle Katılıyorum)

1. Amaç

Bu rapor, Trabzon Üniversitesi Vakfikebir Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan akademik personelin 2025 yılına ilişkin kurumsal kalite algısını ölçmek amacıyla gerçekleştirilen anket çalışmasının bulgularını sistematik biçimde sunmaktadır. Çalışma; eğitim ve akademik süreçler, kurumsal işleyiş ve kalite yönetimi, fiziki koşullar ve destek hizmetleri ile genel değerlendirme olmak üzere dört boyut altında yapılandırılmıştır. Bulgular kurumsal iyileştirme planlamasına 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 "Akademik Personel Kalite Görüş Anketi", Vakfikebir MYO kalite süreçleri kapsamında hazırlanmış 12 maddeden oluşmaktadır. Yanıt formatı 1 = Kesinlikle Katılmıyorum ile 5 = Kesinlikle Katılıyorum arasında değişen beş basamaklı Likert tipi bir skala biçiminde tasarlanmıştır. Ölçek dört boyutu kapsamaktadır: (a) Eğitim ve Akademik Süreçler (4 madde: M1–M4), (b) Kurumsal İşleyiş ve Kalite Yönetimi (3 madde: M5–M7), (c) Fiziki Koşullar ve Destek Hizmetleri (3 madde: M8–M10), (d) Genel Değerlendirme (2 madde: M11–M12).

2.2 Örneklem ve Uygulama

Anket, 2025 yılı Aralık ayında Vakfıkebir Meslek Yüksekokulu akademik personeline elektronik ortamda uygulanmıştır. Kurumun toplam akademik kadro büyüklüğü 16 olup ankete katılım gösteren akademik personel sayısı 14'tür (%87.5 katılım). Örneklem seçiminde tam sayım yöntemi benimsenmiş; tüm personele ulaşılmaya çalışılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	8	57.1
	Erkek	6	42.9
Akademik Unvan	Öğretim Görevlisi	6	42.9
	Doçent Doktor	5	35.7
	Dr. Öğretim Üyesi	3	21.4
Eğitim Durumu	Doktora	9	64.3
	Yüksek Lisans	4	28.6
	Lisans	1	7.1

Not. $N = 14$. Yaş ortalaması = 42.29 (SS = 4.91); çalışma süresi ortalaması = 13.57 yıl (SS = 4.29).

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. Boyutsal analizde her boyutun madde ortalamaları birleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğünün nispeten az olması nedeniyle ($n = 14$) ikili grup karşılaştırmalarında parametrik olmayan Mann-Whitney U testi, ikiden fazla grup karşılaştırmalarında Kruskal-Wallis H 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 / Ölçek	n	α	Yorum
Eğitim ve Akademik Süreçler	14	.866	Yüksek güvenilirlik
Kurumsal İşleyiş ve Kalite Yönetimi	14	.857	Yüksek güvenilirlik
Fiziki Koşullar ve Destek Hizmetleri	14	.460	Düşük – boyut revizyonu önerilir
Genel Değerlendirme	14	.746	Kabul edilebilir

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

3. Bulgular

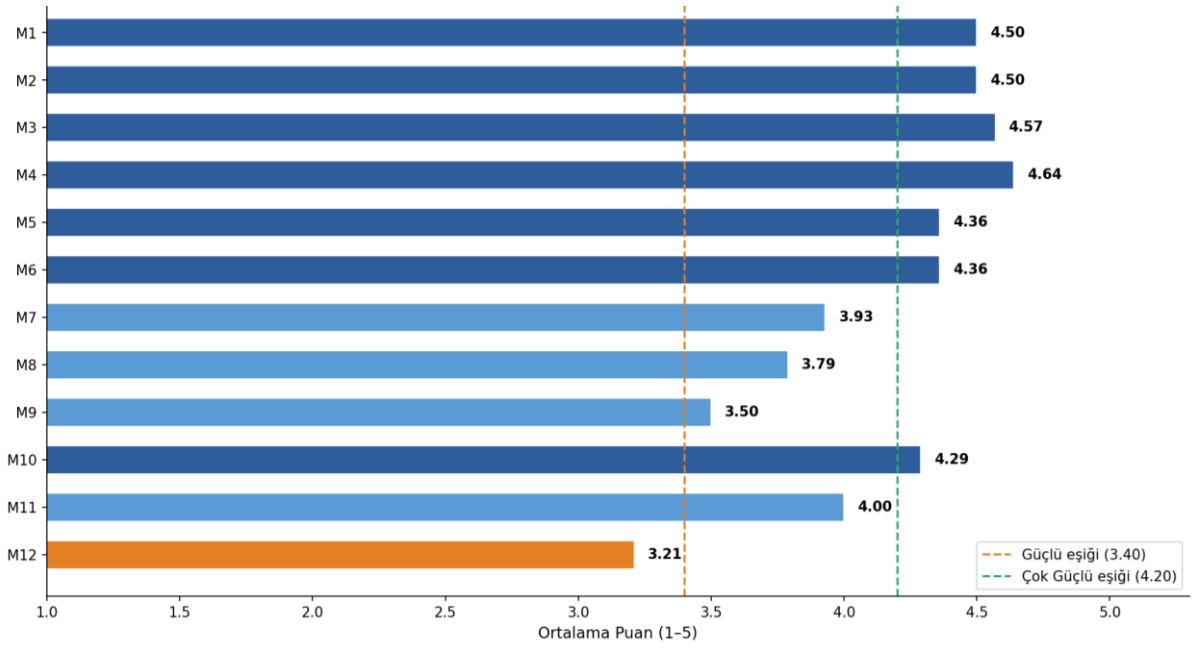
3.1 Genel Kalite Düzeyi

Akademik personel kalite görüş anketine ilişkin genel ortalama 4.14 olarak hesaplanmış olup bu değer "Güçlü" kategorisinde yer almaktadır. Bulgular, akademik personelin kurumsal kalite süreçlerine yönelik genel algısının olumlu bir tablo sergilediğine işaret etmekle birlikte Genel Değerlendirme ve Fiziki Koşullar boyutlarında iyileştirme potansiyeli bulunmaktadır. Madde bazlı ortalamalar Tablo 4 ve Şekil 1 ve 2’de sunulmaktadır.

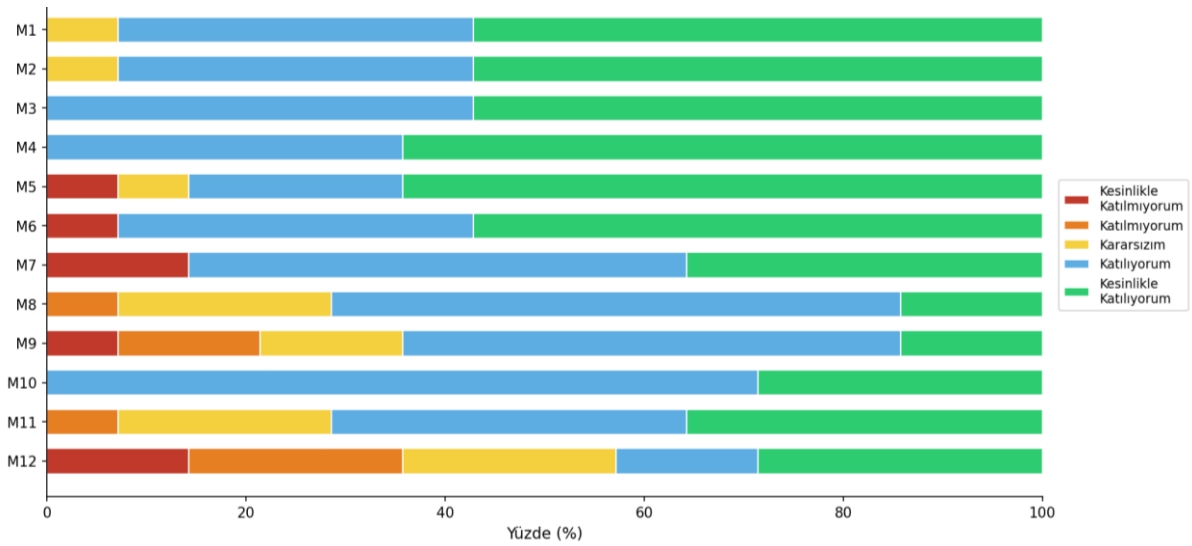
Tablo 4. Akademik Personel Kalite Görüş Anketi Madde Ortalamaları (n = 14)

Madde	İfade	Ort.	SS	Değerlendirme
M1	Program çıktıları belirlenmiş ve yeterince tanıtılmıştır.	4.50	0.65	Çok Güçlü
M2	Ders içerikleri, güncel gelişmelere göre düzenlenmektedir.	4.50	0.65	Çok Güçlü
M3	Öğrenci başarısı adil biçimde değerlendirilmektedir.	4.57	0.51	Çok Güçlü
M4	Ölçme ve değerlendirme yöntemleri etkili kullanılmaktadır.	4.64	0.50	Çok Güçlü
M5	Kalite güvencesi sistemine katkı sağladığımı düşünüyorum.	4.36	1.15	Çok Güçlü
M6	Kalite süreçlerine (toplantı, anket, öz değerlendirme) katılımım sağlanıyor.	4.36	1.08	Çok Güçlü
M7	İç/dış paydaş geri bildirimleri karar süreçlerine yansıtılmaktadır.	3.93	1.33	Güçlü
M8	Derslik ve laboratuvarlar eğitim için yeterlidir.	3.79	0.80	Güçlü
M9	Kütüphane, teknik donanım ve dijital kaynaklara erişim yeterlidir.	3.50	1.16	Güçlü
M10	İdari işlemler hızlı ve etkili biçimde yürütülmektedir.	4.29	0.47	Çok Güçlü
M11	Birimimizdeki kalite kültürü yeterince gelişmiştir.	4.00	0.96	Güçlü
M12	Vakfıkebir MYO'da akademik çalışmalarımı verimli şekilde sürdürebiliyorum.	3.21	1.48	Orta
	Genel Ortalama	4.14	0.42	Güçlü

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 .



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



Şekil 2. Madde Bazında Likert Ölçek Dağılımı (n = 14). Her çubuk, o madde için verilen yanıtların yüzdesel dağılımını göstermektedir.

4. Boyutsal Analiz

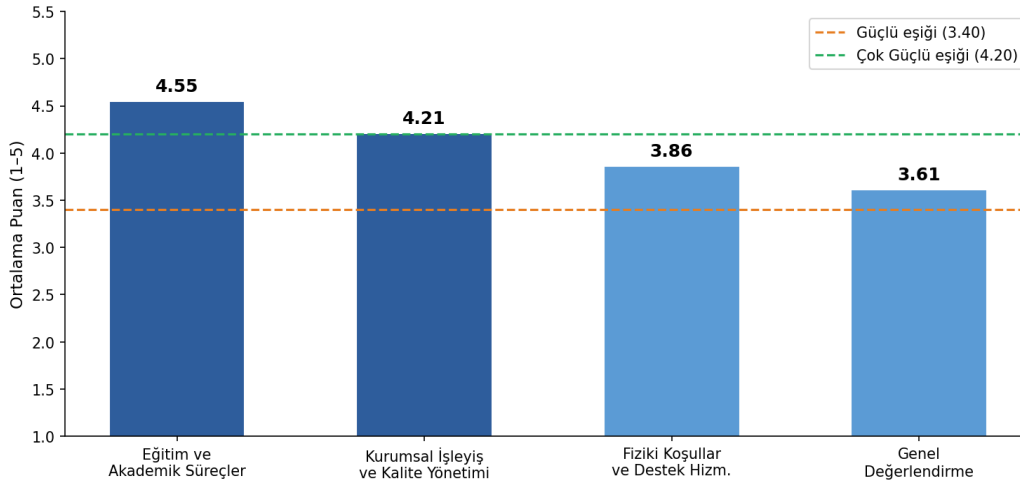
Anket maddeleri dört temel boyut altında gruplandırılmış ve her boyut için aritmetik ortalama hesaplanmıştır. Boyutsal analiz, kurumsal kalite algısının hangi alanlarda güçlü, hangilerinde ise gelişime açık olduğunu bütüncül bir perspektiften ortaya koymaktadır. Boyut bazlı temel bilgiler Tablo 5 ve Şekil 3'te sunulmuştur.

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

Boyut	Maddeler	Ort.	SS	Maks.	Min.	Değerlendirme
Eğitim ve Akademik Süreçler	M1–M4	4.55	0.49	5.00	3.75	Çok Güçlü

Kurumsal İşleyiş ve Kalite Yönetimi	M5–M7	4.21	1.05	5.00	1.00	Çok Güçlü
Fiziki Koşullar ve Destek Hizmetleri	M8–M10	3.86	0.60	5.00	3.00	Güçlü
Genel Değerlendirme	M11–M12	3.61	1.11	5.00	2.00	Güçlü
Genel Ortalama	–	4.14	0.42	4.75	3.50	Güçlü

Not. Boyut ortalamaları ilgili maddelerin bireysel ortalamasından hesaplanmıştır. Maks. = Maksimum; Min. = Minimum; SS = Standart Sapma.



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

Boyut 1: Eğitim ve Akademik Süreçler

Bu boyuta ilişkin ortalama 4.55 olarak hesaplanmış ve "Çok Güçlü" düzeyinde değerlendirilmiştir. Ölçe ve değerlendirme yöntemlerinin etkin kullanımı (M4 = 4.64) ile öğrenci başarısının adil değerlendirilmesi (M3 = 4.57) en yüksek ortalamayı alan maddelerdir. Tüm maddeler düşük standart sapma değerleri sergilemekte; bu durum personelin bu boyuttaki görüşlerinin homojen ve tutarlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Boyut 2: Kurumsal İşleyiş ve Kalite Yönetimi

Kurumsal işleyiş ve kalite yönetimi boyutunda ortalama 4.21 ile "Çok Güçlü" düzeyindedir. Kalite güvencesi sistemine katkı (M5 = 4.36) ve kalite süreçlerine katılım (M6 = 4.36) güçlü alanlardır. İç/dış paydaş geri bildirimlerinin karar süreçlerine yansıtılması maddesindeki yüksek standart sapma (M7 = 3.93, SS = 1.33) ise personelin bu süreci farklı düzeylerde deneyimlediğine işaret etmektedir.

Boyut 3: Fiziki Koşullar ve Destek Hizmetleri

Fiziki koşullar boyutunda ortalama 3.86 olup "Güçlü" kategorisindedir; ancak bu boyutun iç tutarlılığı düşüktür ($\alpha = .460$). İdari işlemlerin hızı ve etkinliği (M10 = 4.29) güçlü bir alandır. Kütüphane ve dijital kaynaklar (M9 = 3.50, SS = 1.16) en geliştirilmesi gereken madde olup yüksek varyasyonu kurumsal erişim olanaklarındaki dengesizliğe işaret etmektedir. Düşük güvenilirlik, bu boyuttaki maddelerin revize edilmesi gerekebileceğini göstermektedir.

Boyut 4: Genel Değerlendirme

Bu boyut 3.61 ortalamasıyla "Güçlü" düzeyinde olmakla birlikte en düşük ortalamayı ve en yüksek heterojenliği (SS = 1.11) sergilemektedir. Kalite kültürünün gelişmişlik düzeyi (M11 = 4.00) güçlüdür; ancak akademik çalışmaların verimli sürdürülebilirliği (M12 = 3.21, Orta; SS = 1.48) ölçeğin tamamındaki en kritik bulgudur ve bireysel akademik çalışma koşullarının iyileştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

5. Güçlü Yönler

Ölçeğin tamamında en yüksek ortalamayı alan madde "Ölçme ve değerlendirme yöntemleri etkili kullanılmaktadır" ifadesidir (M4 = 4.64, Çok Güçlü). Öğrenci başarısının adil değerlendirilmesi (M3 = 4.57), program çıktıları (M1 = 4.50) ve ders içerikleri (M2 = 4.50) güçlü yönler arasında yer almaktadır. Eğitim ve Akademik Süreçler boyutunun (4.55) yüksek ortalama ve yüksek iç tutarlılık ($\alpha = .866$) ile birlikte gelmesi bu alanın kurumun en sağlam kalite temeli olduğunu göstermektedir. Kalite süreçlerine katılım (M5, M6 = 4.36) ve idari işlemlerin etkinliği (M10 = 4.29) de öne çıkan güçlü alanlardır.

6. Geliştirme Alanları

Ortalama puanı 3.40'ın altında kalan tek madde akademik çalışmaların verimli sürdürülebilirliğidir (M12 = 3.21, Orta; SS = 1.48). Bu madde hem ölçeğin en düşük ortalamasını hem de en yüksek standart sapmasını taşımakta; bu durum görüşlerin kişiden kişiye önemli ölçüde farklılaştığına ve altta yatan koşulların heterojen olduğuna işaret etmektedir. Kütüphane, teknik donanım ve dijital kaynaklara erişim (M9 = 3.50, SS = 1.16) ile paydaş geri bildirimlerinin kararlara yansıtılması (M7 = 3.93, SS = 1.33) güçlü aralıkta olmakla birlikte yüksek varyasyonları nedeniyle öncelikli izleme alanları olarak değerlendirilmelidir.

7. Karşılaştırmalı Analiz

Trabzon Üniversitesi Memnuniyet Anketi Analiz ve Raporlama Rehberi (TÜKK, 2025), önceki yıllarla karşılaştırmalı analiz yapılmasını önermektedir. Bu rapor kapsamında birim düzeyinde erişilebilir bir önceki dönem "Akademik Personel Kalite Görüş Anketi" mevcut olmadığından karşılaştırmalı trend analizi gerçekleştirilememektedir. 2025 yılı verileri arşivlenmiş olup gelecek dönem raporunda bu analiz gerçekleştirilecektir.

8. İleri Analizler

Bu bölümde demografik değişkenlere göre kalite görüşlerinin farklılaşıp farklılaşmadığı parametrik olmayan testler aracılığıyla incelenmiştir. Küçük örneklem büyüklüğü ($n = 14$) nedeniyle tüm sonuçlar ihtiyatla yorumlanmalı; istatistiksel anlamsızlık, pratik farklılığın yokluğu olarak değil, gücün yetersizliği olarak değerlendirilmelidir.

8.1 Cinsiyete Göre Karşılaştırma (Mann-Whitney U Testi)

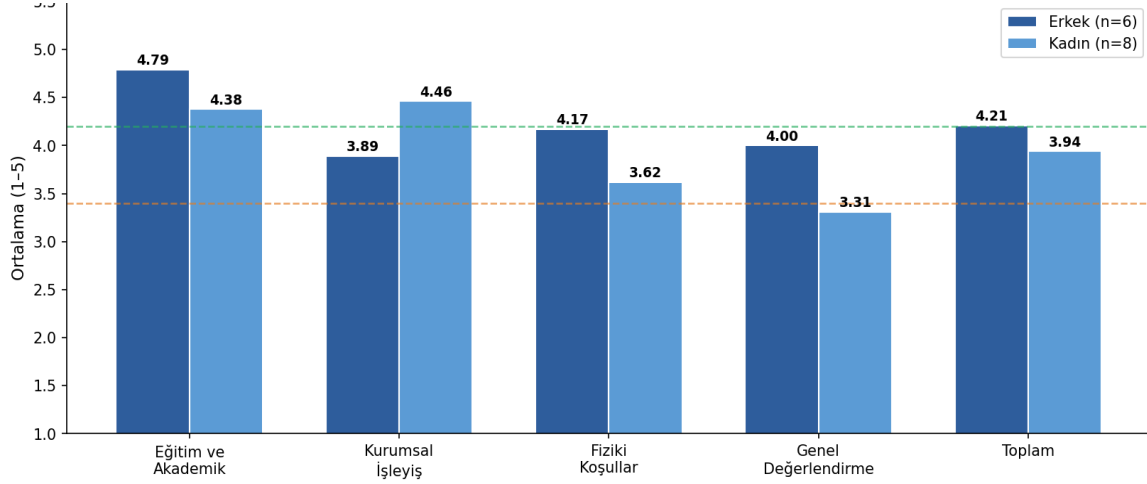
Kalite görüşlerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 6'da ve Şekil 4'te sunulmaktadır.

Tablo 6. Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Boyut	Erkek Ort.	SS	Kadın Ort.	SS	U	p
Toplam Kalite Görüşü	4.21	0.52	3.94	0.44	32.00	.331
Eğitim ve Akademik Süreçler	4.79	0.33	4.38	0.53	35.50	.127
Kurumsal İşleyiş ve Kalite Yönetimi	3.89	1.50	4.46	0.53	20.50	.690

Fiziki Koşullar ve Destek Hizmetleri	4.17	0.69	3.62	0.42	36.50	.105
Genel Değerlendirme	4.00	1.14	3.31	1.07	33.50	.236

Not. Erkek n = 6, Kadın n = 8. Ort. = Ortalama; SS = Standart Sapma. Tüm karşılaştırmalar $p > .05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir.



Şekil 4. Cinsiyete Göre Boyut Ortalamaları Karşılaştırması (Mann-Whitney U, n = 14). Kesikli çizgiler sınıflandırma eşiklerini göstermektedir.

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre cinsiyete göre hiçbir boyutta ve toplam puanda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > .05$). Bu sonuç, kadın ve erkek akademik personelin kalite görüşlerinin benzer düzeyde olduğuna işaret etmektedir. Fiziki Koşullar boyutunda erkek personelin ortalamasının (4.17) kadın personelden (3.62) görece yüksek olduğu ve Kurumsal İşleyiş boyutunda ise kadın personelin (4.46) erkeklerden (3.89) daha olumlu bir algıya sahip olduğu gözlemlenmektedir; ancak bu farklılıklar istatistiksel anlamlılık eşiklerine ulaşmamıştır.

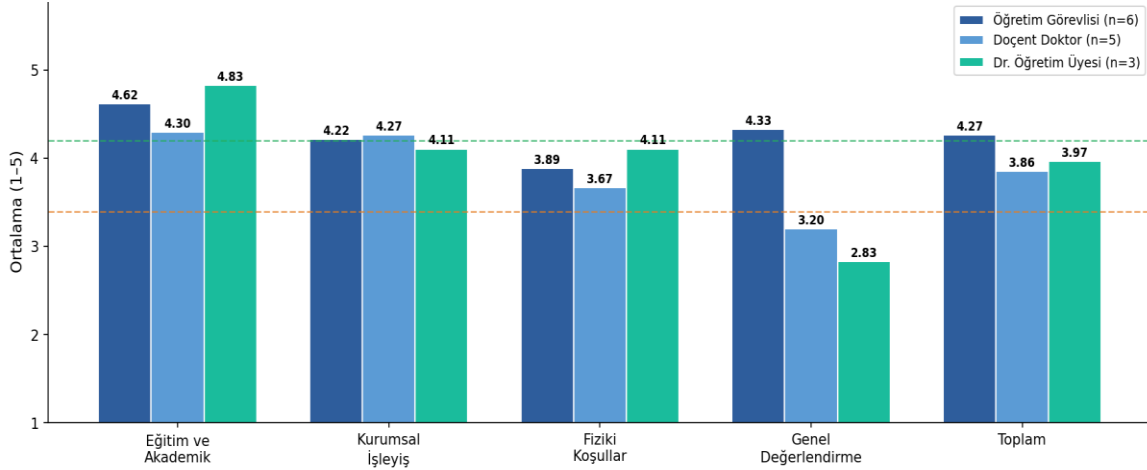
8.2 Akademik Unvana Göre Karşılaştırma (Kruskal-Wallis H Testi)

Kalite görüşlerinin akademik unvana göre farklılaşıp farklılaşmadığı Kruskal-Wallis H testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 7'de ve Şekil 5'te sunulmaktadır.

Tablo 7. Akademik Unvana Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Boyut	Öğr. Gör.	Doç. Dr.	Dr. Öğr. Üy.	H	p
Toplam Kalite Görüşü	4.27 (0.44)	3.86 (0.54)	3.97 (0.42)	2.25	.325
Eğitim ve Akademik Süreçler	4.62 (0.59)	4.30 (0.41)	4.83 (0.29)	2.22	.330
Kurumsal İşleyiş ve Kalite Yönetimi	4.22 (1.60)	4.27 (0.55)	4.11 (0.38)	2.25	.324
Fiziki Koşullar ve Destek Hizm.	3.89 (0.69)	3.67 (0.47)	4.11 (0.69)	1.41	.494
Genel Değerlendirme	4.33 (0.98)	3.20 (1.04)	2.83 (0.76)	3.78	.151

Not. Öğr. Gör. $n = 6$, Doç. Dr. $n = 5$, Dr. Öğr. Üy. $n = 3$. Değerler Ort. (SS) biçiminde sunulmuştur. Tüm karşılaştırmalar $p > .05$.



Şekil 5. Akademik Uvna Göre Boyut Ortalamaları Karşılaştırması (Kruskal-Wallis H, $n = 14$).

Kruskal-Wallis H testi sonuçlarına göre akademik unvana göre hiçbir boyutta istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > .05$). Dikkat çekici bir bulgu olarak, Genel Değerlendirme boyutunda öğretim görevlilerinin ortalamasının (4.33) diğer unvanlara göre belirgin biçimde yüksek olduğu görülmektedir (Doçent Doktor: 3.20; Dr. Öğretim Üyesi: 2.83). Bu bulgu, öğretim görevlilerinin akademik çalışma koşulları konusunda daha olumlu bir algıya sahip olabileceğine işaret etmektedir; ancak Dr. Öğretim Üyesi grubunun küçük örneklem büyüklüğü ($n = 3$) bu farklılığın anlamlılık eşiğine ulaşmamasının başlıca nedenidir.

8. Açık Uçlu Soruların Analizi

Anket kapsamında kullanılan ölçek kapalı uçlu maddelerden oluşmakta olup değerlendirilen veri setinde açık uçlu yanıt verisi bulunmamaktadır. Rehberde (TÜKK, 2025) belirtildiği üzere açık uçlu yanıtların tematik sınıflandırılması ve frekans analizi ilerleyen dönemlerde uygulanmak üzere planlanmaktadır. Gelecek dönem anket tasarımına en az iki açık uçlu madde eklenmesi önerilmektedir.

9. 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 beş alan yer almakta olup bunlar iki kritik, iki orta ve bir izleme statüsünde sınıflandırılmıştır. Akademik verimlilik ($M12 = 3.21$) ve dijital kaynak erişimi ($M9 = 3.50$) hem düşük memnuniyet hem yüksek kurumsal etki taşıdığından acil müdahale gerektiren alanlar olarak öne çıkmaktadır. Paydaş geri bildirimleri ($M7 = 3.93$) ve derslik/laboratuvar yeterliliği ($M8 = 3.79$) puan olarak güçlü aralıkta kalmakla birlikte yüksek standart sapmaları nedeniyle orta öncelik kapsamında izlenmelidir. Kalite kültürü ($M11 = 4.00$) ise mevcut düzeyini korumaya yönelik sürdürme çalışması gerektiren bir alan olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 8. Önceliklendirme ve Risk Matrisi

Alan	Puan	Değerlendirme	Etki	Risk	Öncelik
Akademik verimlilik (M12)	3.21	Orta	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Dijital kaynak erişimi (M9)	3.50	Güçlü	Yüksek	Orta	Yüksek
Paydaş geri bildirimleri (M7)	3.93	Güçlü	Orta	Orta	Orta

Derslik/lab. yeterliliği (M8)	3.79	Güçlü	Orta	Orta	Orta
Kalite kültürü (M11)	4.00	Güçlü	Orta	Düşük	İzleme

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

10. PUKÖ Döngüsüne Dayalı İyileştirme Planı

Kritik ve orta düzey kalite algısı sergileyen alanlar için Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al (PUKÖ) döngüsüne dayalı iyileştirme planı Tablo 9’da sunulmaktadır (TÜKK, 2025). İyileştirme planı, önceliklendirme matrisindeki üç yüksek ve orta öncelikli alan için yapılandırılmıştır. Akademik verimlilik (M12), hem en düşük puana hem en uzun müdahale süresine (9 ay) sahip alan olarak planın odak noktasını oluşturmaktadır; sorunun yapısal niteliği göz önünde bulundurulduğunda sürecin odak grup çalışmasıyla başlatılması yerinde bir tercihtir. Dijital kaynak erişimi (M9) ve paydaş geri bildirimleri (M7) için belirlenen 6 aylık süre, bu alanlardaki müdahalelerin görece daha hızlı hayata geçirilebileceğine işaret etmektedir. Her üç alan için hedef değerlerin mevcut ortalamalar üzerinden makul bir artışla tanımlanmış olması, gerçekçi ve izlenebilir bir iyileştirme çerçevesi sunmaktadır. Planın etkinliği, belirlenen kontrol mekanizmaları aracılığıyla bir sonraki anket döneminde ölçülecektir.

Tablo 9. PUKÖ Döngüsüne Dayalı İyileştirme Planı

Sorun/Alan	Planla	Uygula	Kontrol Et	Önlem Al	Hedef	Süre
Akademik verimlilik (M12)	Engellerin tespiti için odak grup çalışması	Çalışma alanları ve destek mekanizmaları iyileştirme	Dönemsel verimlilik anketi	Altyapı yatırımı / destek programı	Ort. \geq 3.60	9 ay
Dijital kaynak erişimi (M9)	Mevcut kaynak ve erişim açıklarının tespiti	Veri tabanı ve donanım güncelleme	Kullanım ve memnuniyet ölçümü	Bütçe planlaması / teknik destek	Ort. \geq 3.80	6 ay
Paydaş geri bildirimleri (M7)	Mevcut mekanizmaların haritalanması	Şeffaf geri bildirim döngüsü oluşturma	Karar yansıma izleme	Sistemantik raporlama süreci	Ort. \geq 4.10	6 ay

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

12. Sonuç ve Genel Değerlendirme

Vakfıkebir Meslek Yüksekokulu akademik personelinin 2025 yılı Kalite Görüş Anketi'nden elde edilen genel ortalama 4.14 olup bu değer "Güçlü" düzeyine karşılık gelmektedir. Dört boyutun tamamı incelendiğinde, Eğitim ve Akademik Süreçler boyutu (4.55; $\alpha = .866$) en yüksek ortalama ve en yüksek iç tutarlılıkla öne çıkmaktadır. Akademik personelin eğitim kalitesi konusundaki görüşleri homojen ve güçlüdür.

Genel Değerlendirme boyutu (3.61; SS = 1.11) en düşük ortalama ve en yüksek heterojenliği sergilemekte; özellikle akademik çalışmaların verimli sürdürülebilirliği (M12 = 3.21, Orta; SS = 1.48) bu raporun en kritik bulgusu olarak öne çıkmaktadır. Fiziki Koşullar boyutunun düşük alpha değeri ($\alpha = .460$) ise boyut tanımının yeniden gözden geçirilmesi gerekliliğine işaret etmektedir.

İleri analizler kapsamında cinsiyet ve akademik unvan ile kalite görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştırma saptanmıştır. Bu sonuç kurumsal kalite algısının demografik özelliklere bağlı olmaksızın benzer bir seyir izlediğini göstermektedir.

Elde edilen bulgular, kurumsal kalite iyileştirme süreçlerinde kullanılmak üzere Birim İç Değerlendirme Raporu (BİDR) kapsamında ilgili birimlere iletilecektir. Bulgular ışığında alınacak kararların sistematik biçimde izlenmesi ve bir sonraki anket döneminde ölçülmesi, kurumsal öğrenme döngüsünün sağlıklı işleyişi açısından kritik önem taşımaktadır.

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. Araştırmada toplanan veriler gizlilik ilkesine uygun olarak işlenmiş ve yalnızca kurumsal kalite geliştirme amaçlarıyla kullanılmıştır. Kimlik bilgisi içeren hiçbir veri raporlanmamıştır.