

TRABZON ÜNİVERSİTESİ

VAKFIKEBİR MESLEK YÜKSEKOKULU

2025 Yılı İdari Personel Memnuniyet Anketi

Analiz ve Değerlendirme Raporu

VAKFIKEBİR MYO Anket Uygulama ve Değerlendirme Komisyonu
Mayıs 2026

Tablo 1. İdari Personel Memnuniyet Anketi – Tanımlayıcı Bilgiler

Bilgi	Değer
Anketin Adı	TRÜ Kalite Komisyonu Tarafından Üniversite Geneli Uygulanan 2025 Yılı İdari Personel Memnuniyet Anketi
Anket Türü	İdari Personel
Uygulama Tarihi	2025
Hedef Kitle Büyüklüğü (N)	Vakfikebir MYO Tüm İdari Personeli (N = 12)
Katılımcı Sayısı (n)	1
Genel Memnuniyet Ortalaması	3.31 / 5.00 (Orta)
Metodolojik Kısıt	Tek katılımcı – istatistiksel genelleme yapılamaz
Ölçek	5'li Likert (1: Hiç Memnun Değilim – 5: Çok Memnunum)

Not. Bu rapor yalnızca bir idari personelin katılımıyla elde edilmiş veriye dayanmaktadır. Dolayısıyla bulgular istatistiksel açıdan Vakfikebir MYO idari personelini temsil etmemekte; yalnızca bireysel bir görüş yansıması niteliği taşımaktadır. Bulgular yorumlanırken bu metodolojik sınırlılık göz önünde bulundurulmalı; genelleme yapılmamalıdır.

1. Amaç

Bu rapor, Trabzon Üniversitesi Vakfikebir Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan idari personelin 2025 yılı kurumsal memnuniyetini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Rapor; kurumsal yönetim, kurumsal süreçler, mesleki gelişim, fiziksel altyapı, kampüs yaşamı ve katılım mekanizmaları olmak üzere altı boyut çerçevesinde yapılandırılmıştır. Sadece bir örneklem büyüklüğüne bağlı metodolojik sınırlılıklar nedeniyle bulgular yalnızca bireysel bir perspektifi temsil etmekte olup ilgili birimlerin dikkatine sunulmak amacıyla raporlanmaktadır (Trabzon Üniversitesi Kalite Koordinatörlüğü [TÜKK], 2025).

2. Yöntem

2.1 Veri Toplama Aracı

İdari personel memnuniyet ölçeği, Trabzon Üniversitesi Kalite Koordinatörlüğü tarafından hazırlanmış olup 35 maddeden oluşmaktadır. Beş basamaklı Likert tipi yanıt skalası (1 = Hiç memnun değilim; 5 = Çok memnunum) kullanılmıştır. Ölçek altı boyutu kapsamaktadır.

2.2 Örneklem

Ankete 2025 yılında yalnızca bir idari personel yanıt vermiştir. Bu durum, tüm skalalar için hesaplanan ortalama değerlerin bir tek bireyin puanı olduğu anlamına gelmektedir.

2.3 Analiz Yöntemi

Örneklem büyüklüğü bir olması nedeniyle sunulan ortalama değerlerin her biri, katılımcının verdiği ham puanı temsil etmektedir. Boyutsal ortalamalar, ilgili maddelerin aritmetik ortalamasına karşılık gelmekle birlikte tek katılımcı sınırlılığı gözetilmelidir.

3. Bulgular

3.1 Genel Memnuniyet Düzeyi

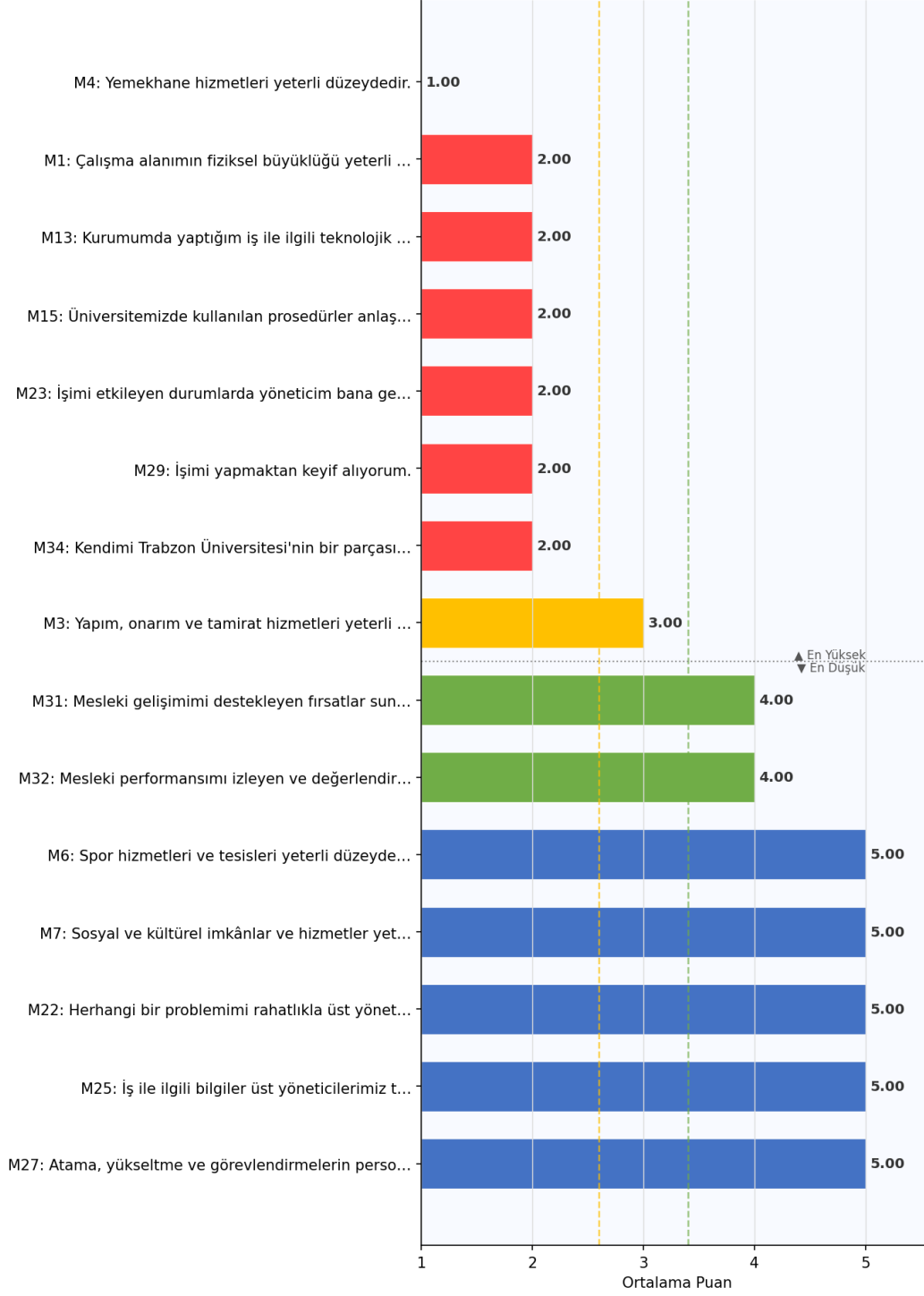
Tek katılımcıya ait genel puan ortalaması 3.31 olup bu değer "Orta" sınıflandırmasına karşılık gelmektedir. Maddelerin ortalamaları ve değerlendirmeleri Tablo 2 ve Şekil 1'de yer almaktadır.

Tablo 2. Vakfikebir MYO İdari Personel Memnuniyet Anketi Madde Ortalamaları ($n = 1$)

Madde No	İfade	Ortalama	Değerlendirme
M6	Spor hizmetleri ve tesisleri yeterli düzeydedir.	5.00	Çok Güçlü
M7	Sosyal ve kültürel imkânlar ve hizmetler yeterli düzeydedir.	5.00	Çok Güçlü
M22	Herhangi bir problemimi rahatlıkla üst yöneticime bildirebiliyorum.	5.00	Çok Güçlü
M25	İş ile ilgili bilgiler üst yöneticilerimiz tarafından bana tam olarak aktarılmaktadır.	5.00	Çok Güçlü
M27	Atama, yükseltme ve görevlendirmelerin personelin bilgi ve becerilerine uygun yapıldığına inanıyorum.	5.00	Çok Güçlü
M2	Çalışma alanımın temizlik hizmetleri yeterli düzeydedir.	4.00	Güçlü
M16	Hizmet alanlarındaki amaçlar, hedefler ve planlar hakkında bilgi sahibiyim.	4.00	Güçlü
M17	Yeni uygulamalar, hizmetler veya tesisler hakkında yeterince bilgilendirme yapılmaktadır.	4.00	Güçlü
M20	Üst yönetimin personel ilişkilerindeki iletişimini uygun buluyorum.	4.00	Güçlü
M21	Yöneticilerimiz ile açık ve net bir iletişimimiz vardır.	4.00	Güçlü
M26	Çalıştığım birimde üst yönetim personele eşit ve adil davranır.	4.00	Güçlü
M30	Kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen yeterli faaliyetler yapılmaktadır.	4.00	Güçlü

M31	Mesleki gelişimimi destekleyen fırsatlar sunulmaktadır.	4.00	Güçlü
M32	Mesleki performansımı izleyen ve değerlendiren mekanizmalar kullanılmaktadır.	4.00	Güçlü
M3	Yapım, onarım ve tamirat hizmetleri yeterli düzeydedir.	3.00	Orta
M5	Kütüphane hizmetleri yeterli düzeydedir.	3.00	Orta
M8	Dijital teknolojiler ve uygulamalar yeterince kullanılmaktadır.	3.00	Orta
M9	Güvenlik ve emniyet yeterli düzeydedir.	3.00	Orta
M10	Ulaşım ve otopark hizmetleri ve imkânları yeterlidir.	3.00	Orta
M11	Yerleşkeler, engelli ve dezavantajlı bireylerin erişimi açısından uygundur.	3.00	Orta
M12	Fiziki çevre, çalışanların çalışma motivasyonunu desteklemektedir.	3.00	Orta
M14	Ergonomik koşullar işimi iyi yapmamı desteklemektedir.	3.00	Orta
M18	Üniversite internet sayfası kullanışlı ve erişilebilirdir.	3.00	Orta
M19	Hizmetler ve imkânlar hakkında zamanında bilgilendirmeler yapılmaktadır.	3.00	Orta
M24	İşim ile ilgili durumlarda karar alma sürecine dâhil ediliyorum.	3.00	Orta
M28	Yaptığım işe uygun bilgi, beceri ve yeterlilik sahibiyim.	3.00	Orta
M33	Yaptığım iş ile üniversitemiz başarısı arasında bir bağ olduğunu düşünüyorum.	3.00	Orta
M35	Kariyerimin geri kalan kısmını Trabzon Üniversitesinde geçirmeyi istiyorum.	3.00	Orta
M1	Çalışma alanımın fiziksel büyüklüğü yeterli düzeydedir.	2.00	Kritik
M13	Kurumumda yaptığım iş ile ilgili teknolojik alt yapı yeterli düzeydedir.	2.00	Kritik
M15	Üniversitemizde kullanılan prosedürler anlaşılır ve uygulanabildirir.	2.00	Kritik
M23	İşimi etkileyen durumlarda yöneticim bana gerekli bilgilendirmeyi yapmaktadır.	2.00	Kritik
M29	İşimi yapmaktan keyif alıyorum.	2.00	Kritik

M34	Kendimi Trabzon Üniversitesi'nin bir parçası olarak görüyorum.	2.00	Kritik
M4	Yemekhane hizmetleri yeterli düzeydedir.	1.00	Kritik
	Genel Ortalama	3.31	Orta



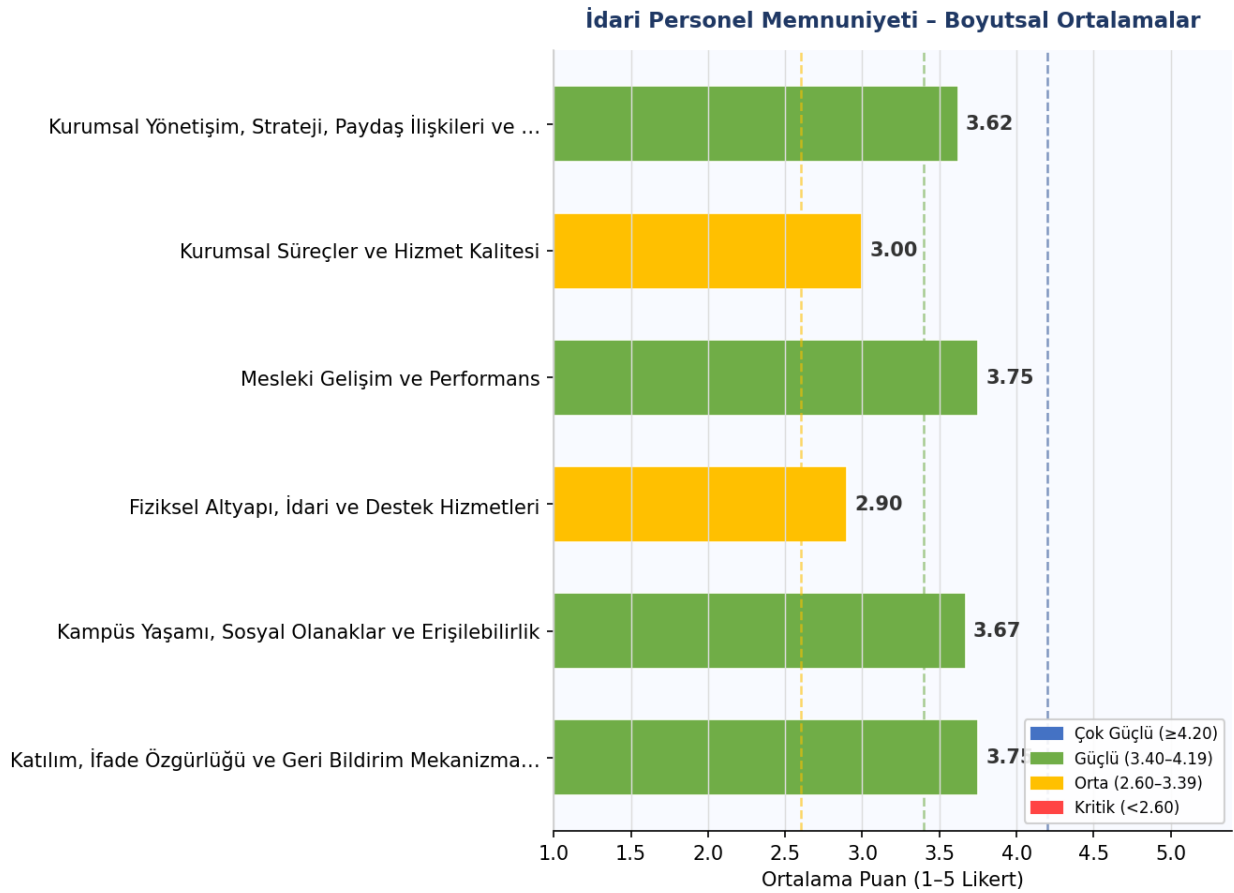
Şekil 1. İdari Personel Memnuniyet Anketi Madde Puan Dağılımı (n = 1).

4. Boyutsal Analiz

Altı boyuta ilişkin ortalamalar aşağıdaki Tablo 3 ve Şekil 2’de sunulmaktadır. Boyutsal yorumlar, tek katılımcı perspektifinden elde edilen veriyi yansıtmakta olup genelleştirilmemelidir.

Tablo 3. İdari Personel Memnuniyeti Boyutsal Ortalamalar ($n = 1$)

Boyut	Ortalama	Değerlendirme
Kurumsal Yönetişim, Strateji, Paydaş İlişkileri ve Aidiyet	3.62	Güçlü
Kurumsal Süreçler ve Hizmet Kalitesi	3.00	Orta
Mesleki Gelişim ve Performans	3.75	Güçlü
Fiziksel Altyapı, İdari ve Destek Hizmetleri	2.90	Orta
Kampüs Yaşamı, Sosyal Olanaklar ve Erişilebilirlik	3.67	Güçlü
Katılım, İfade Özgürlüğü ve Geri Bildirim Mekanizmaları	3.75	Güçlü
Genel Ortalama	3.45	Güçlü



Şekil 7. İdari Personel Memnuniyeti Boyut Bazlı Ortalama Puanlar ($n = 1$).

Boyut 1: Kurumsal Yönetişim, Strateji, Paydaş İlişkileri ve Aidiyet

Bu boyuttan elde edilen ortalama 3.62 olup "Güçlü" düzeyi ile tüm boyutlar arasında en yüksek ortalamaya sahiptir. Katılımcı, atama ve yükseltmelerin adil yapıldığına ($M27 = 5.00$) ilişkin tam

memnuniyet bildirmiş; buna karşın kendini kurumun bir parçası olarak görmediğini (M34 = 2.00) ve kariyer bağlılığının düşük olduğunu (M35 = 3.00) belirtmiştir. Bu çelişkili tablo, aidiyet ve bağlılık mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekliliğine dikkat çekmektedir.

Boyut 2: Kurumsal Süreçler ve Hizmet Kalitesi

Bu boyuttaki ortalama 3.00 olup "Orta" düzeyindedir. Katılımcının prosedürlerin anlaşılabilirliğine ilişkin memnuniyetsizliği (M15 = 2.00), kurumsal süreçlerin idari personel perspektifinden yeterince yalın ve erişilebilir olmadığına işaret etmektedir.

Boyut 3: Mesleki Gelişim ve Performans

Ortalama 3.75 ile "Güçlü" düzeyinde değerlendirilen bu boyutta, mesleki gelişim faaliyetleri ve performans değerlendirme mekanizmalarına ilişkin algının olumlu (M30, M31, M32 = 4.00) ancak yetkinlik yeterliliğinin orta düzeyde (M28 = 3.00) kaldığı görülmektedir.

Boyut 4: Fiziksel Altyapı, İdari ve Destek Hizmetleri

Fiziksel altyapı boyutunda ortalama 2.90 olup "Orta" düzeyindedir. Çalışma alanının fiziksel büyüklüğü (M1 = 2.00) ve teknolojik altyapı (M13 = 2.00) en kritik bulgular arasında yer almaktadır. Bu sorunların giderilmesi, idari personelin çalışma verimliliğini doğrudan etkileyecektir.

Boyut 5: Kampüs Yaşamı, Sosyal Olanaklar ve Erişilebilirlik

Bu boyut 3.67 ortalamasıyla "Güçlü" düzeyindedir. Spor ve sosyal-kültürel imkânlardan tam memnuniyet (M6, M7 = 5.00) bildirilmiş; ancak yemekhane hizmetlerinden tam memnuniyetsizlik (M4 = 1.00) raporlanmıştır. Bu uç değerlerin geniş bir standart sapma yaratacağını belirtmek gerekmektedir.

Boyut 6: Katılım, İfade Özgürlüğü ve Geri Bildirim Mekanizmaları

Ortalama 3.75 ile "Güçlü" düzeyindeki bu boyutta, üst yöneticiye problem bildirme konusundaki kolaylık (M22 = 5.00) ve bilgi paylaşımı (M25 = 5.00) güçlü alanlar olarak öne çıkmaktadır. Buna karşın yönetici tarafından bilgilendirilme (M23 = 2.00) ve karar alma süreçlerine katılım (M24 = 3.00) zayıf alanlar olarak tespit edilmiştir.

5. Güçlü Yönler

Katılımcı tarafından en yüksek puan verilen alanlar incelendiğinde; spor tesisleri ve sosyal-kültürel hizmetler (M6, M7 = 5.00), üst yönetime problem bildirme kolaylığı (M22 = 5.00), yönetici bilgi aktarımı (M25 = 5.00) ve atama-yükseltme adaleti (M27 = 5.00) tam memnuniyeti temsil eden alanlar olarak öne çıkmaktadır. Mesleki gelişim faaliyetleri ve performans değerlendirme mekanizmalarına ilişkin memnuniyet de (M30, M31, M32 = 4.00) güçlü yönler arasında yer almaktadır.

6. Geliştirme Alanları

21 madde 3.40 eşliğinin altında kalmıştır. Yemekhane hizmetlerinden tam memnuniyetsizlik (M4 = 1.00) en kritik bulgu olarak değerlendirilmektedir. Buna ek olarak çalışma alanının fiziksel büyüklüğü (M1 = 2.00), teknolojik altyapı (M13 = 2.00), kullanılan prosedürlerin anlaşılabilirliği (M15 = 2.00), yönetici bilgilendirmesi (M23 = 2.00), işten keyif alma (M29 = 2.00) ve kurumsal aidiyet algısı (M34

= 2.00) kritik ya da orta düzeyde kalan alanlardır. Bu bulgular, kurumsal iklim ve çalışma koşullarına ilişkin yapısal bir soruya işaret etmekle birlikte, $n = 1$ nedeniyle genelleştirilmemelidir.

7. Karşılaştırmalı Analiz

Birim düzeyinde önceki dönem idari personel anketi verisi bulunmamaktadır. Karşılaştırmalı analiz için veri altyapısının oluşturulması amacıyla 2025 yılı bulguları arşivlenmiştir. Gelecek dönem anket uygulamalarında katılım sayısının artırılması ve yıllık karşılaştırma yapılabilmesi öncelikli hedef olarak belirlenmiştir.

8. Açık Uçlu Soruların Analizi

Değerlendirilen anket, kapalı uçlu maddelerden oluşmakta olup açık uçlu yanıt verisi bulunmamaktadır. İdari personelin kurumsal deneyimlerine ilişkin daha ayrıntılı niteliksel veriler toplanabilmesi amacıyla gelecek dönem anket tasarımına odak grup görüşmesi ya da açık uçlu maddeler eklenmesi önerilmektedir.

9. Önceliklendirme ve Risk Analizi

Sadece bir katılımcı olması sınırlılığı gözetilerek, betimsel düzeyde rehberlik amacıyla Tablo 4'te sunulmaktadır (TÜKK, 2025).

Tablo 4. İdari Personel Anketi Önceliklendirme ve Risk Matrisi ($n = 1$)

Alan	Puan	Değerlendirme	Etki	Risk	Öncelik
Yemekhane hizmetleri (M4)	1.00	Kritik	Orta	Yüksek	Yüksek
Çalışma alanı fiziksel büyüklüğü (M1)	2.00	Kritik	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Teknolojik altyapı (M13)	2.00	Kritik	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Kurumsal aidiyet / kariyer bağlılığı (M34-M35)	2.50	Kritik	Yüksek	Orta	Yüksek
Prosedür anlaşılabilirliği (M15)	2.00	Kritik	Orta	Orta	Orta
İşten keyif alma (M29)	2.00	Kritik	Yüksek	Yüksek	İzleme

10. PUKÖ Döngüsüne Dayalı İyileştirme Planı

Bir katılımcı olması sınırlılığına karşın, bireysel bulguların rehber niteliğinde iyileştirme planlamasına yansıtılması kurumsal sorumluluk gereğidir. Bu nedenle Tablo 5 idari personel memnuniyeti PUKÖ döngüsüne dayalı iyileştirme planını sunmaktadır.

Tablo 5. İdari Personel Memnuniyeti PUKÖ Döngüsüne Dayalı İyileştirme Planı

Sorun/Alan	Planla	Uygula	Kontrol Et	Önlem Al	Hedef	Süre
Çalışma alanı yetersizliği (M1)	Fiziksel büyüklük ihtiyacının tespiti	Mekân düzenleme/yer değiştirme	Dönemsel memnuniyet ölçümü	Ergonomik yeniden yapılanma	≥ 3.00 puan	6 ay
Teknolojik altyapı (M13)	Mevcut donanım ve yazılım envanteri	Donanım/yazılım güncelleme planı	Teknik destek talepleri izleme	Bütçe planlaması/teknik destek	≥ 3.50 puan	9 ay
Yemekhane hizmetleri (M4)	Servis kalitesi standartları gözden geçirme	Hizmet sağlayıcı protokolü	Aylık geri bildirim mekanizması	Sözleşme revizesi/alternatif sağlayıcı	≥ 3.00 puan	6 ay
Kurumsal aidiyet (M34-M35)	Bağlılık düzeyi odak grubu	Motivasyon ve takdir programları	Yıllık bağlılık ölçümü	Kariyer yol haritası oluşturma	≥ 3.50 puan	12 ay

Not. Hedef değerler, mevcut tek katılımcı puanı üzerinden belirlenmiştir.

11. Sonuç ve Genel Değerlendirme

Vakfikebir Meslek Yüksekokulu idari personel anketinden elde edilen veriler son derece kısıtlı bir örneklem büyüklüğüne (n = 1) dayanmaktadır. Tek katılımcının yanıtlarından elde edilen genel ortalama 3.31 olup "Orta" kategorisine karşılık gelmektedir. Yemekhane hizmetleri, fiziksel çalışma alanı, teknolojik altyapı ve kurumsal aidiyet, iyileştirme gerektiren öncelikli alanlar olarak tespit edilmiştir. Spor, sosyal-kültürel imkânlar ve yönetim iletişimi ise güçlü yönler arasında yer almaktadır.

Bu raporun geçerliliği ve güvenilirliği açısından idari personel anket katılım oranının artırılması birincil önceliktir. Katılımın artırılmasına yönelik önlemler (anonim katılım güvencesinin pekiştirilmesi, hatırlatma mekanizmaları, yönetici teşviki) bir sonraki dönem için planlanmalıdır.

Kaynakça

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