



2025 Yılı Dijital Dönüşüm ve Yazılım Ofisi Koordinatörlüğünden Talep Edilen Sistem Eğitimleri Anketi Sonuçları

2025 yılı içerisinde, Trabzon Üniversitesi Dijital Dönüşüm ve Yazılım Ofisi Koordinatörlüğü tarafından geliştirilen ve kurum genelinde kullanılan sistemlerin daha etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, üniversitenin akademik ve idari personeline yönelik **Talep Edilen Sistem Eğitimleri Anketi** uygulanmıştır. Söz konusu anket ile paydaşların sistem kullanımına ilişkin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, öncelikli eğitim başlıklarının tespit edilmesi ve bu doğrultuda planlanacak eğitim faaliyetlerinin veri temelli bir yaklaşımla şekillendirilmesi amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular, üniversitenin dijital dönüşüm sürecini desteklemek, paydaşların dijital yetkinliklerini artırmak ve Dijital Dönüşüm ve Yazılım Ofisi Koordinatörlüğü'nün stratejik amaç ve hedefleri doğrultusunda sürdürülebilir eğitim planlamaları yapmak amacıyla değerlendirilmiştir. Yapılan anketteki “Dijital Dönüşüm ve Yazılım Ofisi Koordinatörlüğü tarafından geliştirilen sistemler aşağıda sunulmuştur. Bu sistemleri daha etkin ve verimli bir şekilde kullanmanız için bu sistemlerin hangilerine ilişkin eğitim almak istersiniz?” sorusuna verilen cevap sonuçları tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1. Dijital Dönüşüm ve Yazılım Ofisi Sistemlerine Yönelik Eğitim Talep Analizi

Anket Sorusu	Talep Eden Personel Sayısı	Ankete Katılan Personel Sayısı	Katılımcılara Göre Talep Oranı (%)
Mekân Yönetim Sistemi (MYS)	6	54	%11,11
Bilimsel Araştırma Projeleri Sistemi (BAPS)	18	54	%33,33
Performans Veri Sistemi (PVS)	13	54	%24,07
Dijital Toplantı Arşivi (DTA) Sistemi	14	54	%25,92
Kurum İç Değerlendirme Raporu Sistemi (KİDR)	20	54	%37,03
Anket Sistemi	18	54	%33,33
Faaliyet Raporu Sistemi	17	54	%31,48
Belge Sorgulama Sistemi	16	54	%29,62
Destek Talep Sistemi	13	54	%24,07



Adres:

Trabzon Üniversitesi, Fatih Kampüsü F Blok Kat: 3, 61335, Akçaabat-Trabzon / TÜRKİYE



Telefon:

+90 (462) 455 1234



E-Posta:

dijital@trabzon.edu.tr



İnternet Adresi:

<https://dijital.trabzon.edu.tr>

Destek Talep Sistemi Memnuniyet Anketi Sonuçları

Destek Talep Sistemi üzerinden verilen hizmet sonucunda gönderilen memnuniyet anketi ile diğer paydaşlardan geri bildirimler alınmaktadır.

2025 yılı Destek Talep Sistemi memnuniyet anketi sonuçları değerlendirilmiş ve anket sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Anket Sonuçlarına göre 1’den 5’e kadar derecelendirilmiş sorulardan genel olarak % 93,15 oranında yüksek (5) memnuniyet sonucu elde edilmiştir.

Anket Sorusu	5	4	3	2	1	Kişi Sayısı	Memnuniyet Oranı
Size sunulan hizmetten genel olarak ne derece memnun kaldınız?	20	2	-	-	-	22	%90,9 yüksek (5) memnuniyet.
Sizinle kurulan iletişimden ne derece memnun kaldınız?	21	1	-	-	-	22	%95,4 yüksek (5) memnuniyet.
Talep ettiğiniz hizmetin çözülme hızından memnun kaldınız mı?	20	2	-	-	-	22	%90,9 oranında yüksek (5) memnuniyet.
Talebinizi iletme sürecinde kullandığınız destek sistemden ne derece memnun kaldınız?	21	1	-	-	-	22	%95,4 yüksek (5) memnuniyet.



Adres:

Trabzon Üniversitesi, Fatih Kampüsü F Blok Kat: 3, 61335, Akçaabat-Trabzon / TÜRKİYE



Telefon:

+90 (462) 455 1234



E-Posta:

dijital@trabzon.edu.tr



İnternet Adresi:

<https://dijital.trabzon.edu.tr>



2025 Yılı Dijital Dönüşüm ve Yazılım Ofisi Koordinatörlüğünden Talep Edilen Sistem Eğitimleri Anketi Sonuçları

2025 yılı içerisinde, Trabzon Üniversitesi Dijital Dönüşüm ve Yazılım Ofisi Koordinatörlüğü tarafından geliştirilen ve kurum genelinde kullanılan sistemlerin daha etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, üniversitenin akademik ve idari personeline yönelik **Talep Edilen Sistem Eğitimleri Anketi** uygulanmıştır. Söz konusu anket ile paydaşların sistem kullanımına ilişkin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, öncelikli eğitim başlıklarının tespit edilmesi ve bu doğrultuda planlanacak eğitim faaliyetlerinin veri temelli bir yaklaşımla şekillendirilmesi amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular, üniversitenin dijital dönüşüm sürecini desteklemek, paydaşların dijital yetkinliklerini artırmak ve Dijital Dönüşüm ve Yazılım Ofisi Koordinatörlüğü'nün stratejik amaç ve hedefleri doğrultusunda sürdürülebilir eğitim planlamaları yapmak amacıyla değerlendirilmiştir. Yapılan anketteki “Dijital Dönüşüm ve Yazılım Ofisi Koordinatörlüğü tarafından geliştirilen sistemler aşağıda sunulmuştur. Bu sistemleri daha etkin ve verimli bir şekilde kullanmanız için bu sistemlerin hangilerine ilişkin eğitim almak istersiniz?” sorusuna verilen cevap sonuçları tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1. Dijital Dönüşüm ve Yazılım Ofisi Sistemlerine Yönelik Eğitim Talep Analizi

Anket Sorusu	Talep Eden Personel Sayısı	Ankete Katılan Personel Sayısı	Katılımcılara Göre Talep Oranı (%)
Mekân Yönetim Sistemi (MYS)	6	54	%11,11
Bilimsel Araştırma Projeleri Sistemi (BAPS)	18	54	%33,33
Performans Veri Sistemi (PVS)	13	54	%24,07
Dijital Toplantı Arşivi (DTA) Sistemi	14	54	%25,92
Kurum İç Değerlendirme Raporu Sistemi (KİDR)	20	54	%37,03
Anket Sistemi	18	54	%33,33
Faaliyet Raporu Sistemi	17	54	%31,48
Belge Sorgulama Sistemi	16	54	%29,62
Destek Talep Sistemi	13	54	%24,07



Adres:

Trabzon Üniversitesi, Fatih Kampüsü F Blok Kat: 3, 61335, Akçaabat-Trabzon / TÜRKİYE



Telefon:

+90 (462) 455 1234



E-Posta:

dijital@trabzon.edu.tr



İnternet Adresi:

<https://dijital.trabzon.edu.tr>

TRABZON ÜNİVERSİTESİ

VAKFIKEBİR MESLEK YÜKSEKOKULU

AKADEMİK PERSONEL KALİTE GÖRÜŞ ANKETİ

ANALİZ RAPORU

Aralık 2025

İÇİNDEKİLER

1. Giriş.....	3
2. Yöntem.....	3
2.1. Örneklem.....	3
2.2. Veri Toplama Aracı	3
2.3. Veri Analizi.....	4
3. Bulgular.....	4
3.1. Demografik Bulgular	4
3.2. Betimsel İstatistikler	5
3.3. Madde Bazında Analiz.....	7
3.4. Karşılaştırma Analizleri	9
3.4.1. Cinsiyete Göre Karşılaştırma	9
3.4.2. Akademik Unvana Göre Karşılaştırma	10
3.4.3. Korelasyon Analizleri	11
4. Sonuç.....	12
Sınırlılıklar	13
Öneriler	13
Etik Beyan.....	14

1. Giriş

Yükseköğretim kurumlarında kalite güvencesi sistemlerinin etkinliği, akademik personelin bu süreçlere ilişkin algı ve görüşleriyle doğrudan ilişkilidir. Akademik personelin kalite süreçlerine yönelik olumlu tutumu, kurumsal kalite kültürünün gelişmesi ve sürdürülmesi açısından kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, akademik personelin kalite yönetimi, eğitim süreçleri, fiziki koşullar ve kurumsal işleyiş hakkındaki görüşlerinin sistematik olarak değerlendirilmesi, kalite geliştirme çalışmalarına yön vermesi bakımından önem taşımaktadır.

Bu çalışma, Trabzon Üniversitesi Vakfikebir Meslek Yüksekokulu akademik personelinin kurumsal kalite süreçlerine ilişkin görüşlerini belirlemek için gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında eğitim ve akademik süreçler, kurumsal işleyiş ve kalite yönetimi, fiziki koşullar ve destek hizmetleri ile genel değerlendirme boyutları ele alınmıştır.

Araştırmanın temel amacı, akademik personelin kalite algısını çok boyutlu olarak ölçmek ve elde edilen bulgular doğrultusunda kurumsal gelişim için somut öneriler sunmaktır. Bu doğrultuda araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır: (a) Akademik personelin genel kalite görüşü ne düzeydedir? (b) Alt boyutlar arasında anlamlı farklılıklar var mıdır? (c) Demografik değişkenler kalite algısını nasıl etkilemektedir?

2. Yöntem

Araştırma, nicel araştırma tekniklerinden anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

2.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemi, 2025-2026 eğitim-öğretim yılı güz döneminde Trabzon Üniversitesi Vakfikebir Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan 14 akademik personel oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde tam sayım yöntemi benimsenmiş olup kurumda görev yapan tüm akademik personele ulaşılmaya çalışılmıştır.

2.2. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak "Akademik Personel Kalite Görüş Anketi" kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kalite görüşlerini ölçmeye yönelik 12 madde bulunmaktadır. İkinci bölümde ise, katılımcıların demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, akademik unvan, çalışma süresi) ilişkin sorular yer almaktadır.

Ölçek 5'li Likert tipinde olup yanıt seçenekleri "1 = Kesinlikle Katılmıyorum" ile "5 = Kesinlikle Katılıyorum" arasında derecelendirilmiştir. Ölçek dört alt boyuttan oluşmaktadır: (a) Eğitim ve Akademik Süreçler (4 madde), (b) Kurumsal İşleyiş ve Kalite Yönetimi (3 madde), (c) Fiziki Koşullar ve Destek Hizmetleri (3 madde), (d) Genel Değerlendirme (2 madde).

2.3. Veri Analizi

Verilerin analizinde betimsel ve çıkarımsal istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün küçük olması ($N = 14$) nedeniyle parametrik olmayan testler tercih edilmiştir. İkili grup karşılaştırmalarında Mann-Whitney U testi, ikiden fazla grup karşılaştırmalarında Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişkiler Spearman sıra korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. Tüm analizlerde anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir.

3. Bulgular

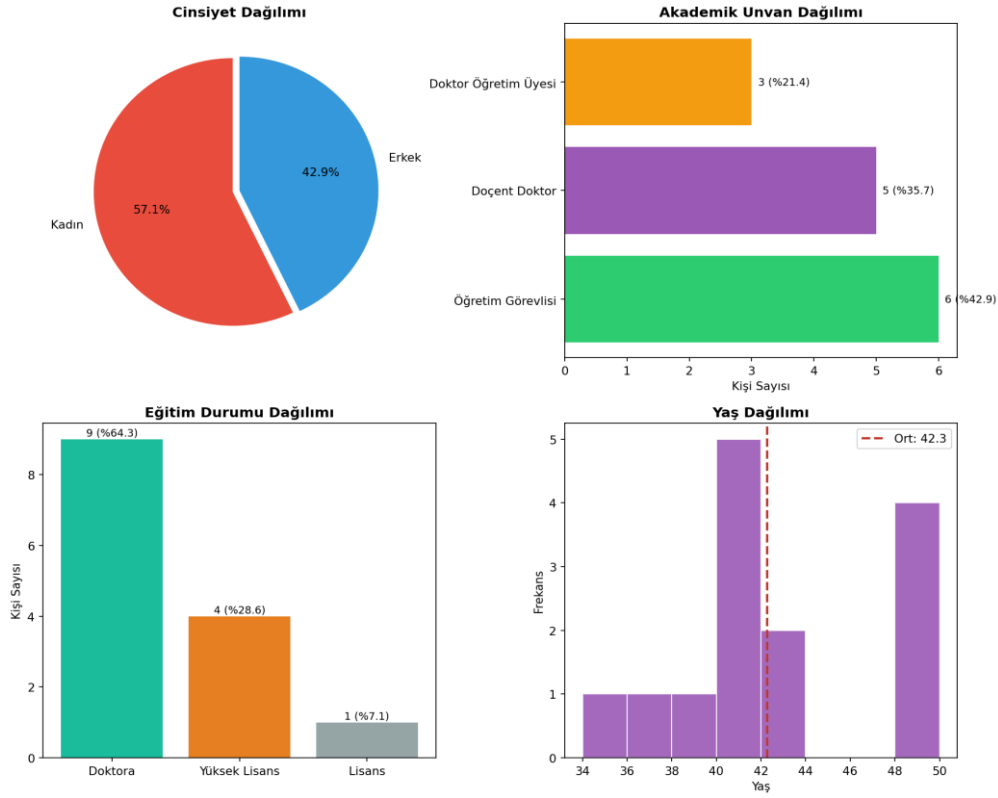
3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 14 akademik personelin demografik özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur. Katılımcıların %57.1'i kadın, yaş ortalaması 42.29 ($SS = 4.91$) olup MYO'daki ortalama çalışma süresi 13.57 yıldır ($SS = 4.29$). Ayrıca katılımcıların %64.3'ünün eğitim durumu doktora düzeyindedir.

Tablo 1. 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).



Şekil 1. Katılımcıların demografik özellikleri

3.2. Betimsel İstatistikler

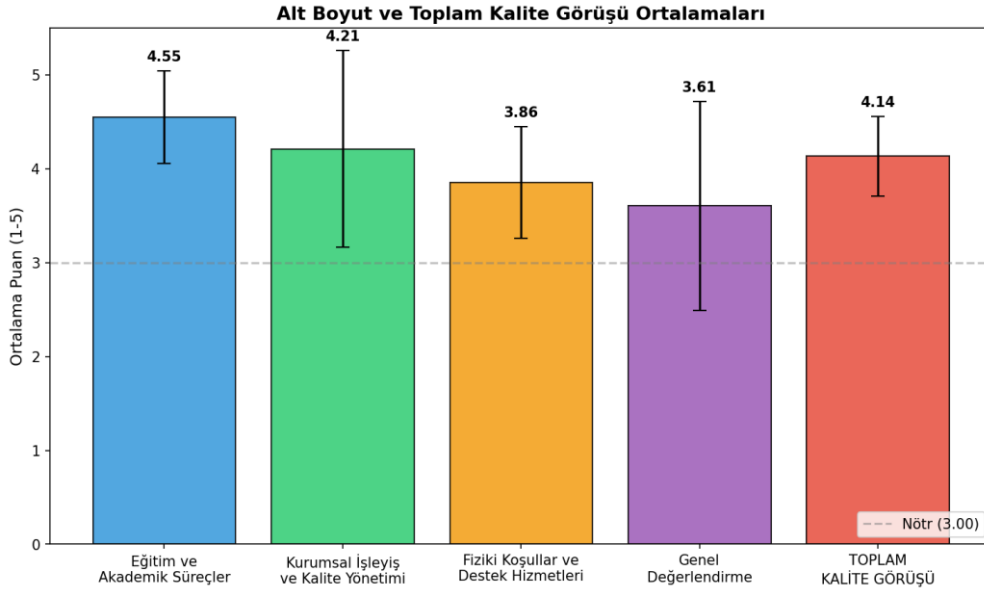
Akademik personelin kalite görüşlerine ilişkin alt boyut ve toplam puan ortalamaları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Alt Boyut ve Toplam Puan Betimsel İstatistikleri

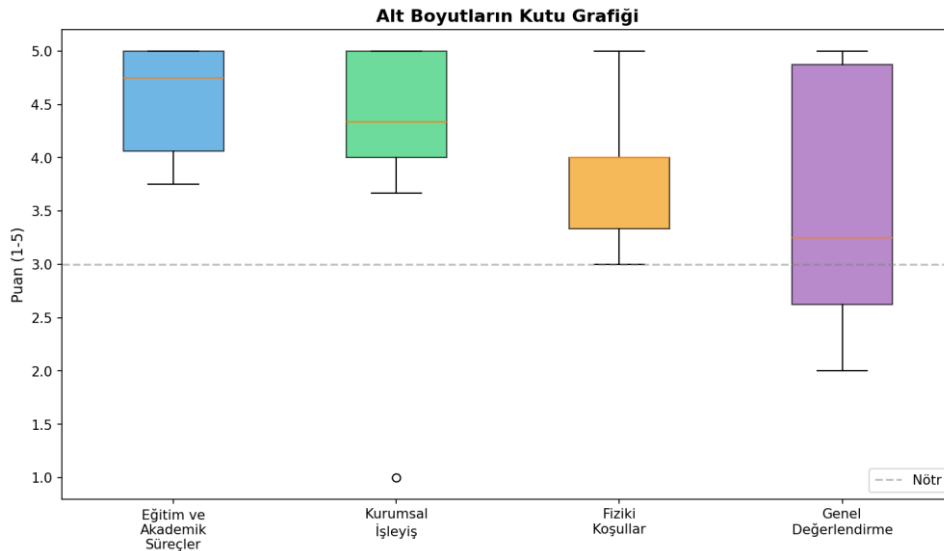
Boyut	N	Min	Max	Ort	SS
Eğitim ve Akademik Süreçler	14	3.75	5.00	4.55	0.49
Kurumsal İşleyiş ve Kalite Yön.	14	1.00	5.00	4.21	1.05
Fiziki Koşullar ve Destek Hizmetleri	14	3.00	5.00	3.86	0.60
Genel Değerlendirme	14	2.00	5.00	3.61	1.11
Toplam Kalite Görüşü	14	3.50	4.75	4.14	0.42

Not. Ölçek aralığı: 1-5. Ort = Ortalama; SS = Standart Sapma.

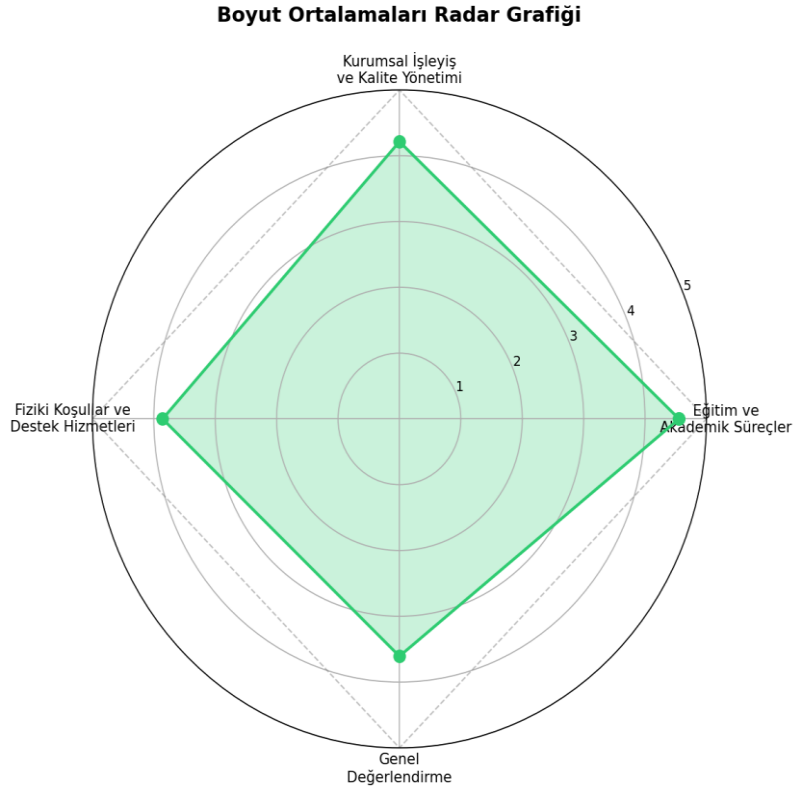
Tablo 3'e göre akademik personelin genel kalite görüşü ortalaması 4.14 (SS = 0.42) olup bu değer 5'li Likert ölçeğinde "Katılıyorum" düzeyine karşılık gelmektedir. Alt boyutlar incelendiğinde en yüksek ortalama "Eğitim ve Akademik Süreçler" boyutunda (Ort = 4.55, SS = 0.49) görülürken, en düşük ortalama "Genel Değerlendirme" boyutundadır (Ort = 3.61, SS = 1.11). Genel Değerlendirme boyutundaki yüksek standart sapma değeri, bu boyuttaki görüşlerin heterojen bir dağılım sergilediğine işaret etmektedir.



Şekil 2. Alt boyut ve toplam kalite görüşü ortalamaları



Şekil 3. Alt boyutların kutu grafiği



Şekil 4. Boyut ortalamalarının radar grafiği

3.3. Madde Bazında Analiz

Ölçekteki her bir maddeye ilişkin betimsel istatistikler Tablo 4'te sunulmuştur.

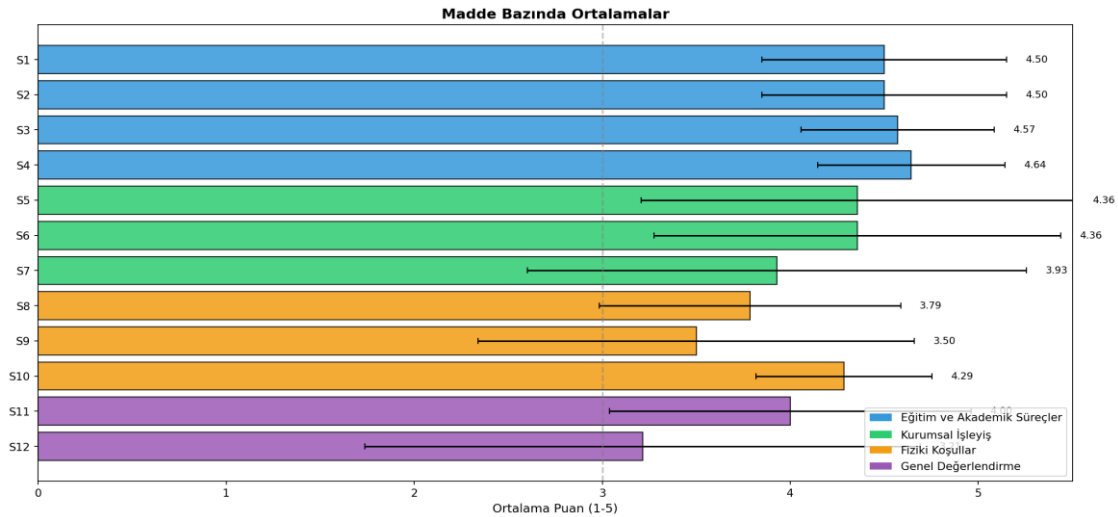
Tablo 4. Madde Bazında Betimsel İstatistikler

No	Madde	N	Ort	SS
1	Program çıktıları belirlenmiş ve yeterince tanıtılmıştır.	14	4.50	0.65
2	Ders içerikleri, güncel gelişmelere göre düzenlenmektedir.	14	4.50	0.65
3	Öğrenci başarısı adil biçimde değerlendirilmektedir.	14	4.57	0.51
4	Ölçme ve değerlendirme yöntemleri etkili kullanılmaktadır.	14	4.64	0.50
5	Kalite güvencesi sistemine katkı sağladığımı düşünüyorum.	14	4.36	1.15
6	Kalite süreçlerine katılımım sağlanıyor.	14	4.36	1.08

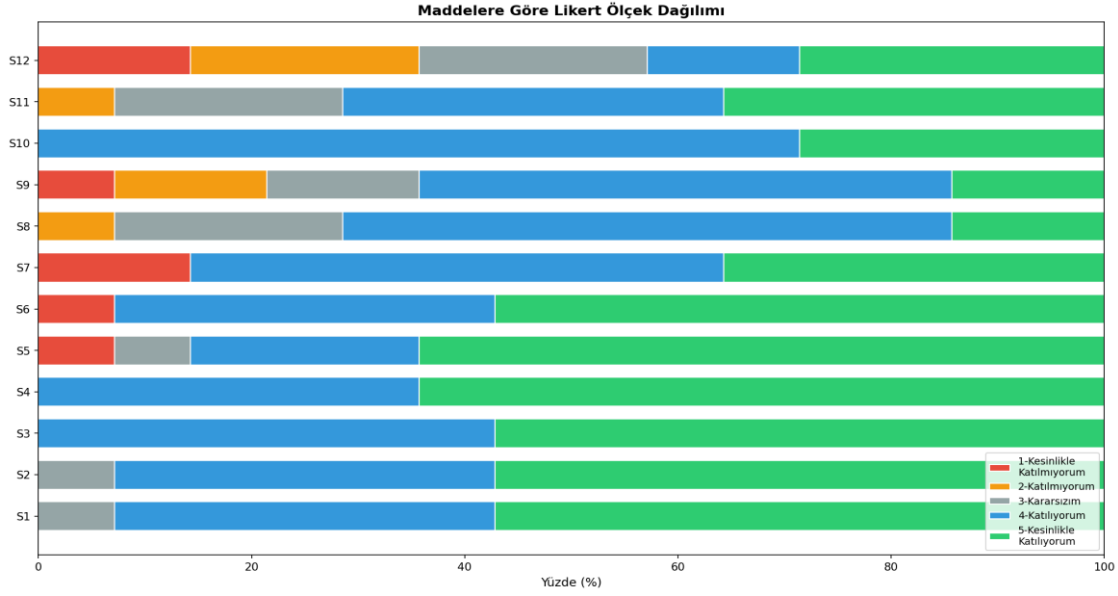
No	Madde	N	Ort	SS
7	İç/dış paydaş geri bildirimleri karar süreçlerine yansıtılıyor.	14	3.93	1.33
8	Derslik ve laboratuvarlar eğitim için yeterlidir.	14	3.79	0.80
9	Kütüphane, teknik donanım ve dijital kaynaklara erişim yeterlidir.	14	3.50	1.16
10	İdari işlemler hızlı ve etkili biçimde yürütülmektedir.	14	4.29	0.47
11	Birimimizdeki kalite kültürü yeterince gelişmiştir.	14	4.00	0.96
12	Vakfikebir MYO'da akademik çalışmalarımı verimli sürdürebiliyorum.	14	3.21	1.48

Not. Ölçek aralığı: 1-5. Ort = Ortalama; SS = Standart Sapma.

Madde bazında incelendiğinde en yüksek ortalamanın "Ölçme ve değerlendirme yöntemleri etkili kullanılmaktadır" (Ort = 4.64, SS = 0.50) maddesinde, en düşük ortalamanın ise "Vakfikebir MYO'da akademik çalışmalarımı verimli şekilde sürdürebiliyorum" (Ort = 3.21, SS = 1.48) maddesinde olduğu görülmektedir. Bu son maddenin hem düşük ortalaması hem de yüksek standart sapması, akademik personelin akademik çalışma verimliliği konusunda heterojen görüşlere sahip olduğunu ve bu alanın geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.



Şekil 5. Madde bazında ortalamalar



Şekil 6. Maddelere göre Likert ölçek dağılımı

3.4. Karşılaştırma Analizleri

3.4.1. Cinsiyete Göre Karşılaştırma

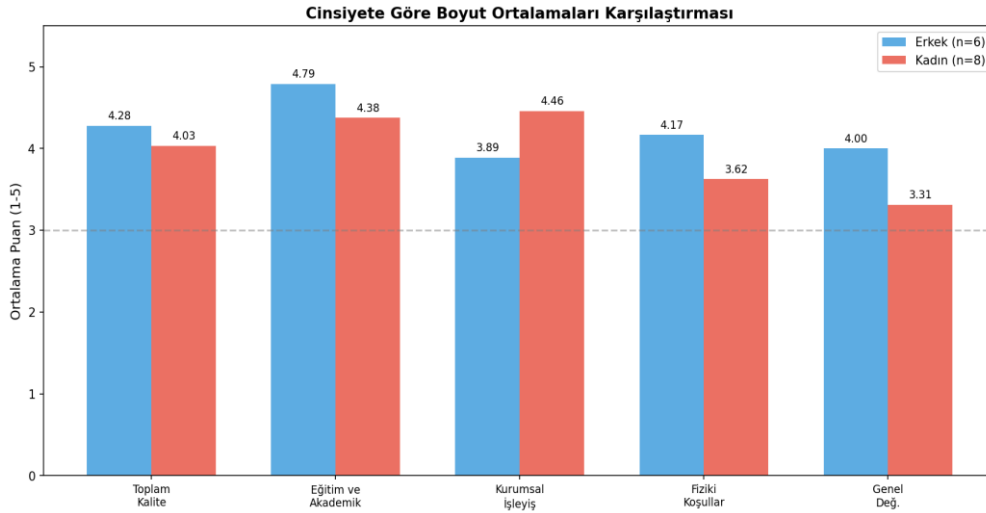
Akademik personelin kalite görüşlerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Boyut	Erkek Ort	SS	Kadın Ort	SS	U	p
Toplam Kalite	4.28	0.48	4.03	0.38	32.00	.324
Eğitim ve Akademik	4.79	0.33	4.38	0.54	35.50	.127
Kurumsal İşleyiş	3.89	1.50	4.46	0.53	20.50	.690
Fiziki Koşullar	4.17	0.69	3.63	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.

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 olduğunu göstermektedir.



Şekil 7. Cinsiyete göre boyut ortalamaları karşılaştırması

3.4.2. Akademik Unvana Göre Karşılaştırma

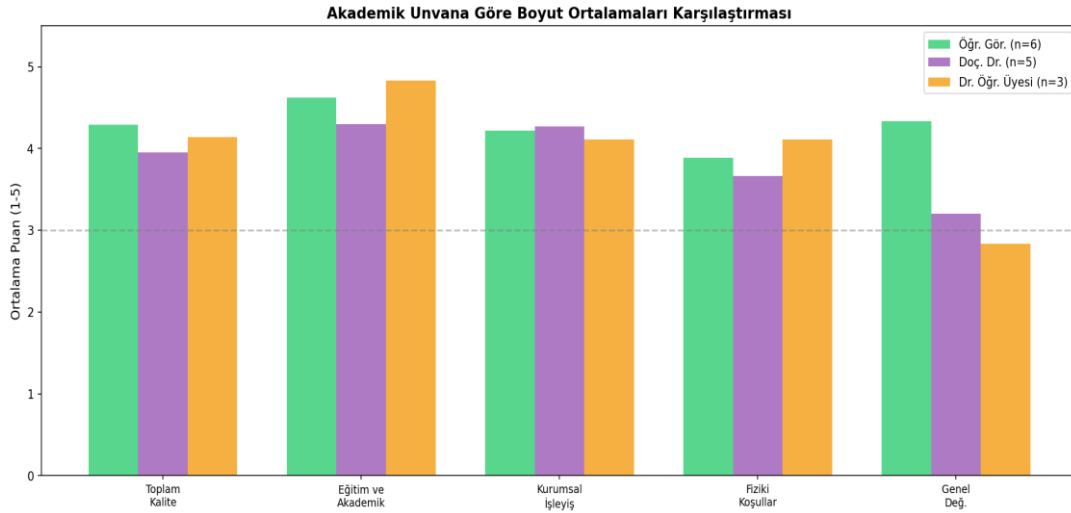
Akademik unvana göre kalite görüşlerinin karşılaştırılması Kruskal-Wallis H testi ile gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Akademik Unvana Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Boyut	Öğr. Gör.	Doç. Dr.	Dr. Öğr. Üy.	H	p
Toplam Kalite	4.29 (0.41)	3.95 (0.48)	4.14 (0.35)	2.08	.353
Eğitim ve Akademik	4.63 (0.59)	4.30 (0.41)	4.83 (0.29)	2.22	.330
Kurumsal İşleyiş	4.22 (1.60)	4.27 (0.55)	4.11 (0.39)	2.25	.324
Fiziki Koşullar	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) olarak sunulmuştur.

Kruskal-Wallis H testi sonuçları incelendiğinde akademik unvana göre hiçbir boyutta istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ($p > .05$). Ancak Genel Değerlendirme boyutunda öğretim görevlilerinin ortalamasının (Ort = 4.33) diğer unvanlara göre belirgin şekilde yüksek olması dikkat çekicidir. Bu bulgu, öğretim görevlilerinin kurumda akademik çalışmalarını sürdürme konusunda daha olumlu bir algıya sahip olabileceğine işaret etmektedir.



Şekil 8. Akademik unvana göre boyut ortalamaları karşılaştırması

3.4.3. Korelasyon Analizleri

Yaş ve MYO'daki çalışma süresi değişkenleri ile kalite görüşleri arasındaki ilişkiler Spearman korelasyon analizi ile incelenmiştir.

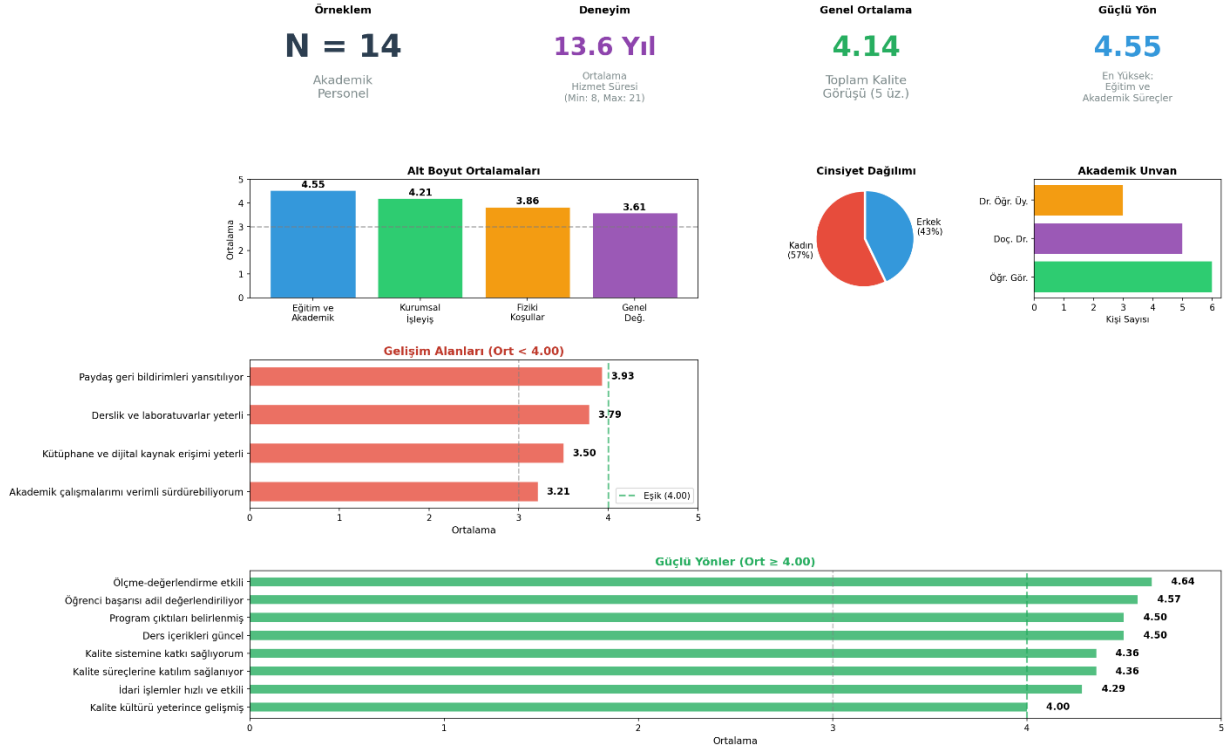
Tablo 7. Yaş ve Çalışma Süresi ile Kalite Görüşleri Arasındaki Korelasyonlar

Boyut	Yaş (ρ)	p	Çalışma Süresi (ρ)	p
Toplam Kalite Görüşü	-.263	.364	-.184	.528
Eğitim ve Akademik Süreçler	-.067	.821	-.241	.407
Kurumsal İşleyiş	-.430	.125	-.130	.657
Fiziki Koşullar	.347	.225	.158	.589
Genel Değerlendirme	-.163	.578	-.259	.371

Not. N = 14. ρ = Spearman korelasyon katsayısı.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre yaş ve çalışma süresi değişkenleri ile kalite görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > .05$). Kurumsal İşleyiş boyutu ile yaş arasında orta düzeyde negatif yönlü bir korelasyon ($\rho = -.430$) gözlemlense de bu ilişki anlamlılık eşiğine ulaşmamıştır. Bu sonuç, örneklem büyüklüğünün sınırlı olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Vakfıkebir MYO Akademik Personel Kalite Görüş Anketi Özet Rapor



Şekil 11. Araştırma bulgularının özet infografisi

4. Sonuç

Bu araştırma, Trabzon Üniversitesi Vakfıkebir Meslek Yüksekokulu akademik personelinin kalite süreçlerine ilişkin görüşlerini çok boyutlu olarak incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, akademik personelin genel kalite görüşünün olumlu düzeyde (Ort = 4.14, SS = 0.42) olduğunu ortaya koymaktadır.

Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde, Eğitim ve Akademik Süreçler boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olması (Ort = 4.55), akademik personelin eğitim kalitesi konusunda oldukça olumlu bir algıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, program çıktılarının belirlenmesi, ders içeriklerinin güncellenmesi ve öğrenci değerlendirme süreçlerinin etkin yürütüldüğüne işaret etmektedir. Öte yandan, Genel Değerlendirme boyutundaki düşük ortalama (Ort = 3.61) ve yüksek standart sapma (SS = 1.11), akademik personelin kurumda akademik çalışmalarını sürdürme konusunda farklı görüşlere sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Madde bazında incelendiğinde, "Vakfikebir MYO'da akademik çalışmalarımı verimli şekilde sürdürebiliyorum" maddesinin en düşük ortalama (Ort = 3.21, SS = 1.48) sahip olması dikkat çekicidir. Bu bulgu, akademik personelin araştırma ve bilimsel çalışmalarını sürdürmede bazı zorluklarla karşılaştığını düşündürmektedir. Benzer şekilde, kütüphane, teknik donanım ve dijital kaynaklara erişim konusundaki ortalamanın nispeten düşük olması (Ort = 3.50, SS = 1.16), fiziki altyapının geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Demografik değişkenler açısından yapılan karşılaştırmalarda cinsiyet, akademik unvan, yaş ve çalışma süresi değişkenlerinin kalite görüşlerini anlamlı düzeyde farklılaştırmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$). Bu sonuç, kurumda kalite algısının demografik özelliklere bağlı olmaksızın benzer düzeyde olduğunu göstermektedir.

Sınırlılıklar

Araştırmanın en önemli sınırlılığı örneklem büyüklüğünün küçük olmasıdır ($N = 14$). Bu durum, istatistiksel analizlerin gücünü sınırlamış ve parametrik olmayan testlerin tercih edilmesine neden olmuştur.

Öneriler

Araştırma bulguları doğrultusunda şu öneriler yapılmıştır:

1. Akademik personelin araştırma ve bilimsel çalışmalarını destekleyecek fiziki ve teknolojik altyapı iyileştirmeleri yapılmalıdır.
2. Kütüphane kaynakları ve dijital veri tabanlarına erişim işlemleri ve farkındalığı artırılmalıdır.
3. Paydaş geri bildirimlerinin karar süreçlerine yansıtılması konusunda daha sistematik mekanizmalar oluşturulmalıdır.
4. Kalite kültürünün geliştirilmesi için farkındalık eğitimleri ve bilgilendirme toplantıları düzenlenmelidir.
5. Benzer araştırmalar belli aralıklarla (örneğin, her yıl) tekrarlanarak kalite algısındaki değişimler izlenmelidir.

Etik Beyan

Bu araştırma, kurumsal kalite değerlendirme süreçleri kapsamında gerçekleştirilmiş olup katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmada toplanan veriler gizlilik ilkesine uygun olarak işlenmiş ve sadece bilimsel amaçlarla kullanılmıştır.