

ARALIK 2024

İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ SONUÇ RAPORU



**BANDIRMA
ONYEDİ EYLÜL
ÜNİVERSİTESİ**

ARALIK 2024

**İDARİ PERSONEL
MEMNUNİYET ANKETİ
SONUÇ RAPORU**

İçindekiler

BÖLÜM 1	5
GİRİŞ	5
BÖLÜM 2	5
YÖNTEM	5
2.1 Evren ve Örneklem	5
2.2 Veri Toplama Aracı	6
2.3 Veri analizi	6
BÖLÜM 3	7
BULGULAR	7
3.1 BANÜ İdari Personel Memnuniyet Anketi Bulguları	7
BÖLÜM 4	12
4.1. Karşılaştırmalı Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri	12
BÖLÜM 5	14
SONUÇ	14

TABLolar

Tablo 2.1.1. Cinsiyet Dağılımı

Tablo 2.1.2. Yaş Grubu Dağılımı

Tablo 2.1.3. Görev Grup Türü Dağılımı

Tablo 3.1.1. Fiziki, Teknik ve Sosyo-Kültürel Altyapıya Yönelik Betimsel İstatistikler

Tablo 3.1.2. Yönetim-Organizasyona Yönelik Betimsel İstatistikler

Tablo 3.1.3. Örgüt Kültürüne Yönelik Betimsel İstatistikler

Tablo 3.1.4. Genel Memnuniyet Düzeyine Yönelik Betimsel İstatistikler

Tablo 4.1. Yıllara göre İdari Personel Memnuniyet Düzeyleri

BÖLÜM 1

GİRİŞ

2015 yılında kurulmuş olan üniversitemizde, 2020 yılından itibaren memnuniyet anketleri uygulanmaktadır. Kalitenin artırılması amacıyla yapılan bu anketler, akademik dönem içerisinde iki kez uygulanmaktadır. İlgili anketlere ilişkin sonuç raporları, <https://kalite.bandirma.edu.tr/> web sitesi üzerinden paydaşlarla paylaşılmaktadır. 2024 yılı ikinci dönem memnuniyet anketleri Google Forms üzerinden uygulanmıştır.

BÖLÜM 2

YÖNTEM

1-31 Aralık 2024 tarihleri arasında, Google Forms kullanılarak, idari personele yönelik 4 bölüm ve 39 sorudan oluşan idari personel memnuniyet anketi uygulanmıştır.

2.1 Evren ve Örneklem

Ankete toplam n=129 idari personel katılmıştır.

Tablo 2.1.1. Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyetiniz	n (%)
Belirtmek istemiyorum	7 (5,4)
Erkek	86 (66,7)
Kadın	36 (27,9)

Tablo 2.1.2. Yaş Grubu Dağılımı

Yaşınız	n (%)
25-34 arası	29 (22,5)
25'ten küçük	3 (2,3)
35-44 arası	54 (41,9)
45-54 arası	32 (24,8)
55 ve üstü	6 (4,7)
Belirtmek istemiyorum	5 (3,9)

Tablo 2.1.3. Görev Grup Türü Dağılımı

Görev Grup Türünüz	n (%)
Belirtmek istemiyorum	12 (9,3)
İdari Hizmetleri	76 (58,9)
Sağlık Hizmetleri	2 (1,6)
Teknik Hizmetler	13 (10,1)
Yardımcı Hizmetler	17 (13,2)
Yönetim Hizmetleri	9 (7)

Anketi yanıtlayan personellerin %27,9'u (n=36) kadın, %66,7'si (n=86) erkektir. n=7 (%5,4) ise cinsiyetini belirtmek istemediklerini ifade etmiştir. Çalışılan birim bakımından en yüksek katılım, İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı'ndan (n=7; %9,3), Manyas MYO'dan (n=11; %8,5) ve Spor Bilimleri Fakültesi'nden (n=11; %8,5) gelmiştir. Görev Grup Türü'ne ilişkin olarak ise, %58,9 oranıyla en yüksek katılım İdari Hizmetler görev türünden sağlanmıştır.

2.2 Veri Toplama Aracı

İdari personele uygulanan "Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi İdari Personel Memnuniyet Anket Formu", Fiziki, Teknik ve Sosyo-Kültürel Alt Yapı (7 soru), Yönetim-Organizasyon (12 soru), Örgüt Yapısı (10 soru) ve Genel Memnuniyet Düzeyi (10 soru) olmak üzere 4 bölümden ve toplamda 39 sorudan oluşmaktadır.

2.3 Veri analizi

Ankete katılmayı onaylayan personellerin verdikleri yanıtlar üzerinden hesaplamalar yapılmıştır. Tutarlı bulgular elde etmek amacıyla, her bir birimde anketi yanıtlayan personel sayısı n=10 ve üzerinde olanlar raporlanmıştır. Sorulara ait ortalamalar ve sıklık (n) ile yüzde (%) değerleri verilmiştir. Anketin 4 alt bölümüne ve anketin tümüne ait içsel tutarlılığı gösteren Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla 0,830; 0,926; 0,917 ve 0,940 olarak hesaplanmıştır.

BÖLÜM 3**BULGULAR****3.1 BANÜ İdari Personel Memnuniyet Anketi Bulguları**

İdari personelden elde edilen veriler doğrultusunda, fiziki, teknik ve sosyo-kültürel altyapıya ilişkin memnuniyet düzeyleri değerlendirilmiştir. Bulgulara göre, idari personelin en yüksek memnuniyet düzeyini ifade ettikleri madde “Üniversitenin iletişim imkanlarını (internet ağı, e-mail, telefon, faks vb.) yeterli buluyorum.” olmuştur (ortalama = 3,91). Bu sonuç, üniversitemizin idari personeline sunduğu iletişim altyapısının genel olarak yeterli bulunduğunu göstermektedir. Öte yandan, en düşük memnuniyet düzeyinin “Üniversitenin sunduğu yemek ve kafeterya hizmetleri ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.” ifadesinde olduğu belirlenmiştir (ortalama = 2,76). Bu bulgu, yemek ve kafeterya hizmetlerinin iyileştirilmesi yönünde idari personelden gelen bir beklenti olduğunu ortaya koymaktadır. İlgili alt boyuta yönelik betimsel istatistiksel veriler Tablo 3.1.1’de sunulmaktadır.

Tablo 3.1.1. Fiziki, Teknik ve Sosyo-Kültürel Altyapıya Yönelik Betimsel İstatistikler

	Ortalama	Kesinlikle Katılmıyorum (n, %)	Katılmıyorum (n, %)	Kararsızım (n, %)	Katılıyorum (n, %)	Kesinlikle Katılıyorum (n, %)
1. İşi yapmak için gerekli araç, ekipman ve materyale sahibim.	3,77	7 (5,4)	12 (9,3)	24 (18,6)	47 (36,4)	39 (30,2)
2. Üniversitenin iletişim imkanlarını (internet ağı, e-mail, telefon, faks...) yeterli buluyorum.	3,91	7 (5,4)	9 (7)	23 (17,8)	40 (31)	50 (38,8)
3. Çalıştığım ortamın fiziksel (ısı, ışık, bina tasarımı...) şartlarını yeterli buluyorum.	3,47	20 (15,5)	12 (9,3)	24 (18,6)	33 (25,6)	40 (31)
4. Çalıştığım ortamın teknik (bilgisayar, yazıcı, büro malzemesi) şartlarını yeterli buluyorum.	3,63	13 (10,1)	16 (12,4)	18 (14,0)	41 (31,8)	41 (31,8)

5.	Üniversitenin sunduğu yemek ve kafeterya hizmetleri ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.	2,76	34 (26,4)	23 (17,8)	31 (24)	22 (17,1)	19 (14,7)
6.	Üniversitenin sunduğu dinlenme ve spor tesisleri ile kültür ve sanat hizmetleri ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.	2,78	29 (22,5)	29 (22,5)	32 (24,8)	20 (15,5)	19 (14,7)
7.	Üniversitenin temizlik ve güvenlik hizmetlerini yeterli buluyorum.	3,43	16 (12,4)	16 (12,4)	27 (20,9)	37 (28,7)	33 (25,6)

*n(%)

İdari personelin **Yönetim-Organizasyon** alt boyutuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde, yönetsel iletişim ve organizasyonel yapıya ilişkin memnuniyet düzeyleri değerlendirilmiştir. Katılımcıların en yüksek memnuniyet düzeyini ifade ettikleri madde, “Yöneticilerime kolayca ulaşabilme” olmuştur (ortalama = 4,05). Bu bulgu, üniversitemizde yöneticilere erişim imkanlarının idari personel tarafından olumlu değerlendirildiğini göstermektedir. Öte yandan, en düşük memnuniyet düzeyinin “Birimimizdeki idari kadro sayısı yeterlidir.” ifadesinde olduğu belirlenmiştir (ortalama = 2,48). Bu sonuç, mevcut idari kadro sayısının yeterliliği konusunda personel arasında belirgin bir memnuniyetsizlik olduğunu ortaya koymakta ve bu alanda iyileştirme gereksinimini işaret etmektedir. İlgili alt boyuta ilişkin betimsel istatistiksel veriler Tablo 3.1.2’de sunulmaktadır.

Tablo 3.1 2. Yönetim - Organizasyona Yönelik Betimsel İstatistikler

		Ortalama	Kesinlikle Katılmıyorum (n, %)	Katılmıyorum (n, %)	Kararsızım (n, %)	Katılıyorum (n, %)	Kesinlikle Katılıyorum (n, %)
1.	Üniversitemizin web sayfası doğru, güncel, ilgili ve kolayca erişilebilir bilgiyi yeterli düzeyde sunmaktadır.	3,83	5 (3,9)	8 (6,2)	26 (20,2)	55 (42,6)	35 (27,1)
2.	Yöneticilerime kolayca ulaşabilmekteyim.	4,05	7 (5,4)	8 (6,2)	17 (13,2)	36 (27,9)	61 (47,3)

2024 YILI İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ

3.	Yöneticilerim bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşmaktadır.	3,68	13 (10,1)	16 (12,4)	18 (14)	34 (26,4)	48 (37,2)
4.	Çalıştığım birimde iş ve görev tanımları açık olarak yazılmıştır.	3,73	17 (13,2)	10 (7,8)	20 (15,5)	26 (20,2)	56 (43,4)
5.	Çalıştığım birimde alınan kararlar şeffaf ve hesap hesap vermeye açıktır.	3,76	15 (11,6)	7 (5,4)	23 (17,8)	33 (25,6)	51 (39,5)
6.	Birimimizdeki idari kadro sayısı yeterlidir.	2,48	46 (35,7)	26 (20,2)	24 (18,6)	15 (11,6)	18 (14)
7.	İdari personelin unvanları ile kadroları uyumludur.	3,12	30 (23,3)	14 (10,9)	26 (20,2)	29 (22,5)	30 (23,3)
8.	Yetki ve sorumluluklar dengeli dağıtılmıştır.	3,06	30 (23,3)	14 (10,9)	30 (23,3)	28 (21,7)	27 (20,9)
9.	Terfilerde mesleki yeterliliğe önem verilmektedir.	2,92	33 (25,6)	14 (10,9)	33 (25,6)	28 (21,7)	21 (16,3)
10.	İdari personele kendini geliştirme/hizmet içi eğitimleri yeterli düzeydedir.	2,98	24 (18,6)	21 (16,3)	36 (27,9)	29 (22,5)	19 (14,7)
11.	Çalıştığım birimde ihtiyaç duyduğum bilgiye kolayca ve zamanında ulaşabiliyorum.	3,83	9 (7)	7 (5,4)	26 (20,2)	42 (32,6)	45 (34,9)
12.	Birimde planlama yapılırken ve kararlar alınırken herkesin katılımı sağlanmaktadır.	3,49	21 (16,3)	8 (6,2)	27 (20,9)	33 (25,6)	40 (31,0)

*n(%)

İdari personelin Örgüt Kültürü boyutuna yönelik algıları incelendiğinde, üniversiteye aidiyet ve kurum içi ilişkilerle ilgili değerlendirmeler ön plana çıkmaktadır. Katılımcılar arasında en yüksek memnuniyet düzeyi, “Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesinde çalışmaktan gurur duyuyorum.” ifadesinde gözlemlenmiştir (ortalama = 3,90). Bu bulgu, çalışanların üniversiteye karşı duydukları aidiyet ve kurumsal bağlılığın yüksek olduğunu göstermektedir. Öte yandan, en düşük memnuniyet düzeyinin “Başka kurumlardan aramıza yeni personel katıldığında bu üniversitenin kendine özgün çalışma sistemi ve iyi arkadaşlık ilişkileri var izlenimini gözlemlerim.” ifadesinde olduğu belirlenmiştir (ortalama = 3,23). Bu sonuç, kurum kültürünün yeni katılan personel tarafından yeterince güçlü algılanmadığına ve bu alanda geliştirilmeye açık bir potansiyelin bulunduğu işaret etmektedir. İlgili alt boyuta yönelik betimsel istatistiksel veriler Tablo 3.1.3'te sunulmaktadır.

Tablo 3.1.3. Örgüt Kültürüne Yönelik Betimsel İstatistikler

		Ortalama	Hiç Katılmıyorum (n, %)	Katılmıyorum (n, %)	Kısmen Katılmıyorum (n, %)	Katılıyorum (n, %)	Tamamen Katılıyorum (n, %)
1.	Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesinde çalışmaktan gurur duyuyorum.	3,90	13 (10,1)	9 (7)	16 (12,4)	31 (24)	60 (46,5)
2.	Üniversitede çalışan personel arasında işbirliği ve yardımlaşmayı yeterli buluyorum.	3,27	22 (17,1)	14 (10,9)	31 (24)	31 (24)	31 (24)
3.	Çalışanlar arasında biz bir aileyiz duygusu egemendir.	2,92	32 (24,8)	15 (11,6)	37 (28,7)	21 (16,3)	24 (18,6)
4.	Birimde çalışan personel yeniliklere ve değişime açıktır.	3,47	11 (8,5)	11 (8,5)	41 (31,8)	38 (29,5)	28 (21,7)
5.	Yöneticilerim çalışan personele eşit ve tarafsız davranmaktadır.	3,37	25 (19,4)	13 (10,1)	26 (20,2)	19 (14,7)	46 (35,7)
6.	Beni ilgilendiren, işimle ilgili her konuda bilgilendiriliyorum.	3,71	13 (10,1)	8 (6,2)	31 (24)	29 (22,5)	48 (37,2)
7.	Çalıştığım birimde iş süreçleri ve iş tanımları yazılı olarak tanımlanmıştır.	3,72	16 (12,4)	10 (7,8)	18 (14)	35 (27,1)	50 (38,8)
8.	Şu anda bulunduğum pozisyonda kendimi geliştirebiliyorum.	3,50	19 (14,7)	8 (6,2)	28 (21,7)	38 (29,5)	36 (27,9)
9.	Birimde işin yapılışına ilişkin düşüncelerimizi rahat ve serbest bir şekilde ifade edebiliriz.	3,74	14 (10,9)	5 (3,9)	24 (18,6)	43 (33,3)	43 (33,3)
10.	Başka kurumlardan aramıza yeni personel katıldığında bu üniversitenin kendine özgün çalışma sistemi ve iyi arkadaşlık ilişkileri var izlenimini gözlemledim.	3,23	21 (16,3)	12 (9,3)	38 (29,5)	32 (24,8)	26 (20,2)

*(n)

İdari personelin Genel Memnuniyet Düzeyi alt boyutuna verdikleri yanıtlar, çalıştıkları birim ve üniversite genelindeki hizmetlere ilişkin algılarını yansıtmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, en yüksek memnuniyet düzeyi “Çalıştığım birimin mensubu olmaktan memnuniyet duymaktayım.” ifadesinde gözlemlenmiştir (ortalama = 4,17). Bu bulgu,

çalışanların bağlı oldukları birimlere yönelik aidiyet ve memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, en düşük memnuniyet düzeyinin “Üniversite tarafından idari personele yönelik gerçekleştirilen kendini geliştirme/hizmet içi eğitim faaliyetlerinden memnuniyet duymaktayım.” ifadesinde olduğu belirlenmiştir (ortalama = 3,26). Bu sonuç, hizmet içi eğitim ve kişisel gelişim fırsatlarının çalışan beklentilerini tam olarak karşılamadığına ve bu alanda iyileştirmeye ihtiyaç duyulduğuna işaret etmektedir. İlgili alt boyuta yönelik betimsel istatistiksel veriler Tablo 3.1.4’te sunulmaktadır.

Tablo 3.1.4. Genel Memnuniyet Düzeyine Yönelik Betimsel İstatistikler

		Ortalama	Hiç Katılmıyorum (n, %)	Katılmıyorum (n, %)	Kısmen Katılmıyorum (n, %)	Katılıyorum (n, %)	Tamamen Katılıyorum (n, %)
1.	Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi mensubu olmaktan memnuniyet duymaktayım.	3,78	15 (11,6)	9 (7)	19 (14,7)	32 (24,8)	54 (41,9)
2.	Çalıştığım birimin mensubu olmaktan memnuniyet duymaktayım.	4,17	8 (6,2)	5 (3,9)	16 (12,4)	28 (21,7)	72 (55,8)
3.	Üniversite üst yönetiminin faaliyetlerinden memnuniyet duymaktayım.	3,50	18 (14)	9 (7)	31 (24)	33 (25,6)	38 (29,5)
4.	Çalıştığım birimin faaliyetlerinden memnuniyet duymaktayım.	4,02	8 (6,2)	6 (4,7)	19 (14,7)	39 (30,2)	57 (44,2)
5.	Akademik yönetimin (Dekan, Müdür vb.) faaliyetlerinden memnuniyet duymaktayım.	3,83	10 (7,8)	11 (8,5)	22 (17,1)	34 (26,4)	52 (40,3)
6.	Yönetimin aldığı kararlar ve gerçekleştirdiği faaliyetlerde adil davranmasından memnuniyet duymaktayım.	3,37	19 (14,7)	14 (10,9)	27 (20,9)	38 (29,5)	31 (24)
7.	Yönetimin aldığı kararlarda ve gerçekleştirdiği faaliyetlerde şeffaf olmasından memnuniyet duymaktayım.	3,40	20 (15,5)	7 (5,4)	34 (26,4)	37 (28,7)	31 (24)
8.	Yönetimin aldığı kararların ve gerçekleştirdiği faaliyetlerin hesap verilebilir olmasından memnuniyet duymaktayım.	3,47	16 (12,4)	9 (7)	37 (28,7)	33 (25,6)	34 (26,4)

9.	Yönetimin aldığı kararlarda ve gerçekleştirdiği faaliyetlerde sorumluluk sahibi olmasından memnuniyet duymaktayım.	3,52	16 (12,4)	8 (6,2)	33 (25,6)	37 (28,7)	35 (27,1)
10.	Üniversite tarafından idari personele yönelik gerçekleştirilen kendini geliştirme/hizmet içi eğitim faaliyetlerinden memnuniyet duymaktayım.	3,26	22 (17,1)	13 (10,1)	33 (25,6)	31 (24)	30 (23,3)

*(n)

BÖLÜM 4

4.1. Karşılaştırmalı Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Tablo 4.1’de, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi idari personelinin 2021 yılından 2024 yılının ilk yarısına kadar olan dönemde farklı alanlardaki memnuniyet düzeylerinin karşılaştırılması sunulmaktadır. 2024 yılı sonuçlarına göre çalıştığı birimin mensubu olmaktan duyulan memnuniyetin en üst düzeye çıktığı tespit edilmiştir. Ancak yönetim süreçlerinde adalet, şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi alanlarda 2023 yılında gözlemlenen memnuniyet düşüşü, kurum içi yönetim mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. 2024 yılı itibarıyla bu alanlarda kısmi bir iyileşme sağlanmış olmakla birlikte, istikrarlı bir gelişim için düzenli geri bildirim mekanizmalarının oluşturulması ve yönetim uygulamalarının daha katılımcı bir yapıya kavuşturulması önem arz etmektedir. Öte yandan, hizmet içi eğitim ve kişisel gelişim faaliyetlerine yönelik memnuniyet düzeyinin diğer alanlara kıyasla daha düşük seyretmesi, idari personelin mesleki gelişim ihtiyaçlarının yeterince karşılanamadığını göstermektedir. Bu doğrultuda, idari personelin niteliklerini geliştirmeye yönelik eğitim programlarının artırılması, içeriklerinin daha kapsayıcı hale getirilmesi ve bu programlara erişimin kolaylaştırılması büyük önem taşımaktadır. Sonuç olarak, idari personelin memnuniyet düzeylerini artırmak için yönetsel süreçlerin iyileştirilmesi, mesleki gelişim olanaklarının güçlendirilmesi ve kurumsal aidiyet duygusunu destekleyen uygulamaların yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bu doğrultuda atılacak adımlar, hem kurum içi verimliliği artıracak hem de üniversitenin kurumsal sürdürülebilirlik hedeflerine önemli katkılar sağlayacaktır.

Tablo 4.1. Yıllara göre İdari Personel Memnuniyet Düzeyleri

İdari Personel Memnuniyet Düzeyleri	2021 Yılı Aralık Dönemi Memnuniyet Düzeyi (n=108*)	2022 Yılı Aralık Dönemi Memnuniyet Düzeyi (n=102*)	2023 Yılı Aralık Dönemi Memnuniyet Düzeyi (n=127*)	2024 Yılı Aralık Dönemi Memnuniyet Düzeyi (n=129*)
Üniversite Mensubu Olmaktan Duyulan Memnuniyet	%77	%79	%76	%76
Çalışılan Birime Duyulan Memnuniyet	%81	%84	%80	%83
Üniversite Üst Yönetimine Duyulan Memnuniyet	%70	%74	%69	%70
Çalışılan Birim Faaliyetlerine Duyulan Memnuniyet	%78	%84	%76	%80
Üniversite Akademik Yönetiminin Faaliyetlerinden Duyulan Memnuniyet	%77	%79	%72	%77
Yönetimin Aldığı Kararlarda Adil Oluşuna Duyulan Memnuniyet	%71	%74	%66	%67
Yönetimin Şeffaflığına Duyulan Memnuniyet	%73	%74	%65	%68
Yönetimin Hesap Verilebilirliğine Duyulan Memnuniyet	%74	%75	%67	%69
Yönetimin Aldığı Kararlarda Sorumluluğa Duyulan Memnuniyet	%74	%76	%68	%70
İdari Personele Yönelik Gerçekleştirilen Kendini Geliştirme/Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinden Memnuniyet	-	%70	%65	%65

*n, ankete katılan idari personel sayısıdır.

BÖLÜM 5

SONUÇ

Anket sonuçları, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi idari personelinin genel memnuniyet düzeyinin kabul edilebilir ve bazı alanlarda yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle “çalışılan birimin mensubu olmaktan duyulan memnuniyet” ve “yöneticilere ulaşılabilirlik” gibi konularda memnuniyet oranlarının yüksekliği dikkat çekicidir. Bununla birlikte, yemek ve kafeterya hizmetleri, hizmet içi eğitim olanakları ve idari kadro yeterliliği gibi bazı alanlarda memnuniyet düzeylerinin görece düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, özellikle kaynak dağılımı, personel planlaması ve profesyonel gelişim fırsatları konularında iyileştirme yapılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede; belirlenen gelişime açık alanlara yönelik çalışmaların sürdürülmesi, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin içerik ve erişim açısından zenginleştirilmesi, fiziki ve sosyal imkanlara ilişkin iyileştirmelerin değerlendirilmesi, genel memnuniyet düzeyinin artırılmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, memnuniyet düzeylerinin izlenebilmesi amacıyla anket uygulamalarının sürdürülebilir ve düzenli şekilde devam ettirilmesi; alınan önlemlerin etkililiğinin ölçülmesi ve sürekli iyileştirme süreçlerine veri sağlaması açısından büyük önem taşımaktadır.



BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
yeni nesil devlet üniversitesi



**BANDIRMA
ONYEDİ EYLÜL
ÜNİVERSİTESİ**

www.bandirma.edu.tr

[@bandirmauni](#) /bandirmauni