



**T.C.
TRABZON ÜNİVERSİTESİ
ŞALPAZARI MESLEK YÜKSEKOKULU**

İDARİ PERSONEL MEMNUNİYET ANKETİ

DEĞERLENDİRME RAPORU

GİRİŞ

Meslek Yüksekokulumuz, 2021–2025 Stratejik Planını, kurum genelinde bir planlama bilinci oluşturmak ve tüm faaliyet alanlarını içselleştirmek amacıyla hazırlamıştır. Katılımcı bir yaklaşımla yürütülen öz değerlendirme çalışmaları sonucunda, mevcut durum ile ulaşılması hedeflenen seviyeler arasındaki farklar belirlenmiş; temel amaçlar ve performans hedefleri netleştirilmiştir. Bu süreçte okulun güçlü ve zayıf yönleri ile mevcut fırsatlar ve karşılaşılabilecek potansiyel tehditler ayrıntılı biçimde değerlendirilmiş ve kurumsal gelişimi destekleyen stratejik bir yol haritası oluşturulmuştur.

Stratejik plan, Meslek Yüksekokulumuz yönetimi için kısa, orta ve uzun vadeli yönetsel yaklaşımlarımızın belirlenmesinde ve kaynakların etkin kullanılmasında önemli bir rehber niteliğindedir. Bu çerçevede idari personelimizin kurumsal süreçlerde üstlendiği roller ve katkılar, planın başarısı açısından kritik öneme sahiptir.

Stratejik Plan’da yer alan hedefler doğrultusunda, idari süreçlerin etkinliğini artırmak, personelin mesleki gelişimini desteklemek ve çalışma koşullarına ilişkin memnuniyetini yükseltmek öncelikli hedefler arasında yer almaktadır. Bu kapsamda, idari personelin görüş ve değerlendirmelerine başvurulması, yaşadıkları sorunların belirlenmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Bu doğrultuda kurumumuzda sunulan hizmetlerin etkinliğini ölçmek ve yönetim süreçlerine ilişkin geri bildirimleri değerlendirmek amacıyla her yıl “İdari Personel Memnuniyet Anketi” uygulanmaktadır. 2025 yılında uygulanan anket formu, önceki yıllara kıyasla revize edilerek daha kapsamlı hale getirilmiş; fiziksel çalışma ortamı, dijital altyapı, kurumsal iletişim, yönetsel süreçler ve iş doyumu gibi alanlara ilişkin ayrıntılı maddeler eklenmiştir.

2025 yılı anketine toplam 8 idari personel katılım sağlamış olup, analiz sonuçları genel memnuniyet düzeyinin 3.72/5 olduğunu göstermektedir. Bu değer, personelin çalışma ortamı ve yönetsel süreçlerden genel olarak “orta–üst düzeyde memnun” olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle fiziksel alanların yeterliliği, temizlik ve güvenlik hizmetlerinden yüksek memnuniyet; buna karşılık yapım–onarım, kütüphane hizmetleri ve bazı teknik/dijital süreçlerde iyileştirme gereksinimi tespit edilmiştir.

2025 İdari Personel Memnuniyet Anketi’nin bulguları, Meslek Yüksekokulumuzun

güçlü yönlerini görünür kılmakla birlikte; kurumsal süreçlerin geliştirilmesine yönelik somut iyileştirme alanlarını da ortaya koymaktadır. Bu raporda, anket sonuçları ayrıntılı şekilde analiz edilmiş; kategori bazında değerlendirmeler, tüm sorulara ilişkin ortalama değerler, güçlü yönler ve iyileştirmeye açık alanlar ile buna yönelik öneriler sunulmuştur.

1. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde 2025 yılı İdari Personel Memnuniyet Anketi'ne katılan personele ait demografik bilgiler ve memnuniyet alanlarına ilişkin istatistiksel dağılımlar sunulmaktadır.

Tablo 1. İdari Personelin Yaş ve Cinsiyet Dağılımı

		18-30	31-40	41-50	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	Sayı	2	0	1	3
		Yüzde	25%	0%	12,5%	37,5%
	Erkek	Sayı	3	2	0	5
		Yüzde	37,5%	25%	0%	62,5%
	Toplam	Sayı	5	2	1	8
		Yüzde	62,5%	25%	12,5%	100%

2025 yılı verilerine göre ankete toplam 8 idari personel katılmıştır. Katılımcıların %62,5'i erkek, %37,5'i kadındır. Kadın personel, ağırlıklı olarak 18–30 yaş grubunda (%25) ve az bir kısmı 41–50 yaş grubunda (%12,5) yer almaktadır. Erkek personel, kadınlara göre daha geniş bir yaş dağılımına sahiptir; %37,5'i 18–30 yaş, %25'i ise 31–40 yaş grubundadır.

Genel olarak grubun %62,5'inin 18–30 yaş aralığında bulunması, personelin büyük bölümünün genç bir yaş profiline sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca 41–50 yaş aralığındaki düşük temsil (%12,5), idari kadronun gençleştiğini göstermektedir. Kadınların geniş yaş gruplarında daha az bulunması, cinsiyet dağılımının yaşla birlikte dengeli olmadığını da ortaya koymaktadır.

Tablo 2. İdari Personelin Hizmet Süresine Ait Bilgiler

Hizmet Süresi	Sayı	Yüzde (%)
0-5 yıl arası	5	62,5%
6-10 yıl arası	2	25%
11-19 yıl arası	1	12,5%

2025 yılı verileri, idari personelin büyük çoğunluğunun 0–5 yıl hizmet süresine sahip olduğunu (%62,5) göstermektedir. Bu durum, birimde göreve yeni başlamış veya göreceli olarak daha kısa zamanı tamamlamış personelin ağırlıkta olduğunu göstermektedir. Buna karşın, 6–10 yıl arası hizmet süresine sahip personel %25, daha uzun deneyime sahip 11–19 yıl çalışan personel ise %12,5 oranındadır. Bu dağılım, kurumun idari kadrosunun genç olduğu ve deneyimli personel sayısının sınırlı olduğunu göstermektedir. Yeni başlayan çalışanlar için uyum, oryantasyon ve görev netliği süreçlerinin güçlendirilmesi önerilebilir.

Tablo 3. Alanlara Göre Memnuniyete İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alanlar	Ortalama	Standart Sapma
Fiziki, Teknik ve Sosyokültürel Ortam	4,02	0,74
Yönetim ve Liderlik	3,71	0,79
Kurum Kültürü ve İklimi	3,48	0,93
Genel Memnuniyet	3,72	1,10
Toplam	3,73	0.89

Fiziki, Teknik ve Sosyokültürel Ortam (Ort. = 4,02 ± 0,74), 2025 yılı anket sonuçları arasında en yüksek memnuniyet düzeyine sahip kategori olarak öne çıkmaktadır. Ortalamanın 4,00'ın üzerinde olması, idari personelin çalışma mekânlarının fiziki koşullarını, teknik altyapıyı, temizlik ve güvenlik hizmetlerini genel anlamda olumlu değerlendirdiğini göstermektedir. Standart sapmanın 0,74 olması, personelin bu alana ilişkin memnuniyet düzeylerinde büyük bir farklılık olmadığını, yani çoğu personelin benzer şekilde olumlu deneyimler yaşadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, MYO'nun çalışma ortamı ve sunulan hizmetlere yönelik sağladığı fiziksel imkânların işleyiş açısından güçlü bir yön olduğunu göstermektedir.

“Yönetim ve Liderlik” alanı, ortalama 3,71 ile olumlu bir memnuniyet düzeyine işaret etmektedir. Personelin yönetim süreçlerini genel olarak benimsediği, yöneticilerle iletişimden büyük ölçüde memnun olduğu söylenebilir. Ancak ortalamanın 4,00'ın altında olması, geri bildirim mekanizmalarının işleyişi, karar süreçlerine katılım ve yönetimle iletişim konularında geliştirilmesi gereken alanlar bulunduğunu göstermektedir. Standart sapmanın 0,79 olması, memnuniyet düzeyleri arasında orta düzeyde farklılaşma olduğunu göstermektedir; bazı

Çalışanların yönetimden çok memnun olduğu, bazılarının ise daha sınırlı memnuniyet hissettiği anlaşılmaktadır. Bu durum, personelin yönetsel süreçlerle etkileşimlerinin bireysel deneyimlere bağlı olarak değiştiğini göstermekte ve yönetimle iletişim süreçlerinin daha sistematik hale getirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Kurum Kültürü ve İklimi (Ort. = 3,48 ± 0,93), dört başlık içinde en düşük memnuniyet ortalamasına sahip alan olarak dikkati çekmektedir. Kurum kültürü, kurum içi iletişim, aidiyet duygusu, ekip içi iş birliği ve çalışma atmosferi gibi alt başlıkları içeren bu kategorinin düşük ortalama puanı, çalışanların kurumun sosyal ve psikolojik iklimine ilişkin iyileştirme beklentilerinin bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca standart sapmanın 0,93 gibi yüksek bir değer olması, personelin kurum kültürüne ilişkin deneyimlerinde belirgin farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Bazı personel bu alanı olumlu değerlendirirken, bazı çalışanların ciddi memnuniyetsizlik yaşadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuç, kurum içi iletişim kanallarının güçlendirilmesi, ekip çalışmasının teşvik edilmesi, çalışanların kurum aidiyetinin desteklenmesi ve pozitif bir çalışma atmosferi oluşturulmasına yönelik adımların önemini vurgulamaktadır.

Genel memnuniyet düzeyinin 3,72 olması, idari personelin MYO'daki çalışma deneyimini genel olarak olumlu değerlendirdiğini göstermektedir. Bununla birlikte standart sapmanın 1,10 gibi oldukça yüksek bir değer olması, personelin genel memnuniyet düzeyleri arasında ciddi farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Bu düzeydeki bir değişkenlik, bazı çalışanların oldukça yüksek memnuniyet ifade ederken, bir kısmının önemli sorunlar yaşadığına işaret etmektedir. Bu sonuç, farklı personel gruplarının ihtiyaçlarının birbirinden ayrıştığını göstermekte; bireysel deneyimlere daha duyarlı yönetim yaklaşımlarının geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Çalışma ortamı, iş yükü, iletişim, yönetim desteği ve görev tanımlarının netliği gibi konularda bireysel farklılıkların dikkate alınması önem arz etmektedir.

2. BULGULAR

Bu araştırmada, Şalpazarı Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan idari personelin; “Fiziki, Teknik ve Sosyokültürel Ortam”, “Yönetim ve Liderlik”, “Kurum Kültürü ve İklimi” ve “Genel Memnuniyet” başlıkları altındaki çalışma deneyimlerine ilişkin memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, bu dört temel alanda meslek yüksekokulumuzun güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerini ortaya koymayı ve kurum içi işleyişe ilişkin mevcut sorunları tespit etmeyi hedeflemektedir.

Bu kapsamda, toplam 43 maddeden oluşan ve dört ana alanı kapsayan anket, 2025 yılı içerisinde uygulanmış ve 8 idari personel tarafından yanıtlanmıştır. Anket maddeleri; fiziksel çalışma koşulları, teknik altyapı, yönetsel süreçler, kurum içi iletişim, iş birliği kültürü ve genel memnuniyet gibi çok boyutlu unsurları içerecek şekilde yapılandırılmıştır. Elde edilen veriler analiz edilerek her alan için ortalama memnuniyet düzeyleri hesaplanmış ve cinsiyet değişkenine göre karşılaştırmalar yapılmıştır. Analiz sonuçları doğrultusunda, idari personelin kurumsal süreçlere ilişkin deneyimlerini yansıtan bulgular sistematik bir şekilde değerlendirilmiş ve bu raporda sunulmuştur.

2.1. Cinsiyete Göre Alt Başlıkların Değerlendirilmesi

Cinsiyete göre yapılan değerlendirmede, dört ana başlık altında kadın ve erkek idari personelin memnuniyet düzeyleri karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları, alanlara ilişkin ortalama değerlerde iki grup arasında farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Ancak örneklem sayısının düşük olması nedeniyle istatistiksel anlamlılık testi uygulanmamıştır; bu nedenle bulgular tanımlayıcı (descriptive) düzeyde yorumlanmıştır.

“Fiziki, Teknik ve Sosyokültürel Ortam” başlığında erkek personelin ($3,56 \pm 0,51$) kadın personele ($3,11 \pm 0,36$) göre daha yüksek memnuniyet düzeyi bildirdiği görülmektedir. Bu sonuç, erkek personelin fiziksel çalışma koşulları, teknik donanım, temizlik ve güvenlik hizmetlerini kadınlara kıyasla daha olumlu değerlendirdiğini göstermektedir.

“Yönetim ve Liderlik” alanında erkeklerin memnuniyet düzeyi ($4,29 \pm 0,46$), kadınlara göre ($3,67 \pm 0,63$) daha yüksektir. Bu fark; yöneticilere erişim, geri bildirim alma, görev tanımlarının açıklığı ve karar süreçlerine katılım konularında erkek çalışanların daha olumlu bir algıya sahip olduğunu göstermektedir.

“Kurum Kültürü ve İklimi” alanında da benzer bir durum gözlenmektedir. Erkek

personelin memnuniyeti ($3,80\pm0,75$), kadın personelin memnuniyetinden ($3,00\pm0,82$) daha yüksektir. Bu bulgu, kurum içi iletişim, iş birliği kültürü, aidiyet ve adalet algısı gibi psikososyal unsurların erkek çalışanlar tarafından daha olumlu değerlendirildiğini ortaya koymaktadır.

Üç ana kategori üzerinden hesaplanan genel memnuniyet ortalamaları, erkek personelin toplam memnuniyet düzeyinin ($3,88\pm0,60$) kadın çalışanlara göre ($3,26\pm0,60$) daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, erkek personelin hem çalışma ortamına hem de yönetsel süreçlere daha olumlu yaklaştığını, kadın çalışanlarda ise bazı alanlarda daha düşük memnuniyet düzeyleri bulunduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, cinsiyete göre yapılan değerlendirme fiziksel çalışma koşulları, kurum kültürü ve yönetsel süreçlerde erkek personelin daha yüksek memnuniyet düzeyine sahip olduğunu; kadın personelin ise özellikle kurum içi iletişim ve fiziki koşullar alanlarında daha düşük memnuniyet bildirdiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, özellikle kadın çalışanların çalışma deneyimlerini güçlendirecek iyileştirme adımlarının planlanmasının gerekli olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 4. Cinsiyetlere Göre Alanlara Ait Memnuniyet Derecelerinin Karşılaştırılması

Alanlar	Kadın	Erkek
Fiziki, Teknik ve Sosyokültürel Ortam	3,11 ± 0,36	3,56 ± 0,51
Yönetim ve Liderlik	3,67 ± 0,63	4,29 ± 0,46
Kurum Kültürü ve İklimi	3,00 ± 0,82	3,80 ± 0,75
Toplam	3,26 ± 0,60	3,88 ± 0,60

2.2. Tüm Sorulara ait Değerlendirmeler

Tablo 5. Fiziki, Teknik ve Sosyokültürel Ortam Alanı Soruları Memnuniyet Ortalamaları

Fiziki, Teknik ve Sosyokültürel Ortam	Ortalama
Çalışma alanının fiziksel büyüklüğü	4,25
Çalışma alanının temizlik hizmetleri	4,12
Yapım-onarım-tamirat hizmetleri	2,50
Yemekhane hizmetleri	3,75
Kütüphane hizmetleri	3,37
Dijital teknolojilerin yeterliliği	3,62
Güvenlik ve emniyet	4,25
Engelli erişimine uygunluk	4,00
Fiziki çevrenin motivasyona katkısı	3,75
Teknolojik altyapı yeterliliği	3,87
Ergonomik koşullar	3,87
Prosedürlerin yeterliliği	3,62
Hizmet alanı amaç-hedef bilgisi	3,87
Yeni uygulama ve tesis bilgilendirmesi	3,50
Web sayfası kullanışlılığı	3,75
Duyuru-bilgilendirmenin yeterliliği	3,62

Tablo 6. Yönetim ve Liderlik Alanı Soruları Memnuniyet Ortalamaları

Yönetim ve Liderlik	Ortalama
İş ve görev tanımlarımın açık olmasından	4,12
Birimimizdeki idari kadro sayısı yeterli olmasından	3,00
İdari personelin unvanları ile kadrolarının uyumlu olmasından	3,62
Yetki ve sorumlulukların dengeli dağıtılmasından	3,50
Terfilerde mesleki yeterliliğe önem verilmesinden	3,75
İdari personele kendini geliştirme/hizmet içi eğitim olanaklarının sunulmasından	3,50
Özlük haklarım ile ilgili gelişmeler olduğunda şahsımın zamanında haberdar edilmesinden	3,62
Çalıştığım birimde ihtiyaç duyduğum bilgiye kolayca ve zamanında ulaşabilmemden	4,12
Yaptığım işin üniversiteme katkı düzeyinden	4,12
Performansım ile ilgili geribildirim alabilmemden	3,87
Birimde planlama yapılırken ve kararlar alınırken herkesin katılımının sağlanmasından	3,25
Üniversite yönetiminin çalışma alanlarımızla ilgili konularda bilgilendirme yapmasından	3,62
Bağlı olduğum ilk yöneticimin kendi görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesinden	3,75
Bağlı olduğum ilk yöneticimin adil ve dürüst olmasından	3,37
Bağlı olduğum ilk yöneticimin davranış ve yaklaşımlarıyla örnek olmasından	3,50

Yöneticilerimin özel sorunlarımla (kişisel sıkıntılar, ekonomik durum, ailevi veya birim içi sorunlar gibi...) ilgilenmesinden
--

4,12

Tablo 7. Kurum Kültürü ve İklimi Alanı Soruları Memnuniyet Ortalamaları

Kurum Kültürü ve İklimi	Ortalama
Çalışanlar arasında aidiyet duygusunun egemen olmasından	3,50
Fırsatların adaletli olmasından	3,37
Birimde çalışan personelin yeniliklere ve değişime açık olma düzeyinden	4,00
Birimde personeller arasında iş birliğinin olmasından	3,12
Yaptığım işlerin takdir edilmesinden	3,50
Biriminin ulaşmak istediği amaçların tüm personel tarafından bilinme düzeyinden	3,50
Birimin teknolojik yeniliklere uyum sağlayabilmesinden	3,87
Birimdeki personelin memnuniyetini arttırmak için başarıyı ve performansı ödüllendirici mekanizmalar olmasından	3,37
Şu anda bulunduğum pozisyonda kendimi geliştirebilmemden	3,62
İdari personelin amiri(leri) ile iyi ilişkiler kurmasından	4,12
Birimin amaçlarına kişisel olarak sahip çıkabilmemden	4,00
Birimde düşüncelerime değer verilmesinden	3,62
Birimde işin yapılışına ilişkin düşüncelerimi rahat ve serbest bir şekilde ifade edebilmemden	4,00
Birimde geleceğe yönelik planları gerçekleştirmede yol gösterecek açık bir misyon ve vizyonun bulunmasından	3,62
Kurum içi iletişimin etkin olarak sağlanmasından	3,75

Tablo 8. Genel Memnuniyet Alanı Soruları Memnuniyet Ortalamaları

Genel Memnuniyet	Ortalama
Meslek Yüksekokulumuz ile ilgili genel memnuniyet düzeyiniz nedir	3,75
Çalışma hayatınızı devam ettirmek için meslek yüksekokulumuzu tekrar tercih eder miydiniz	3,37
Meslek yüksekokulumuzu başka personele tavsiye eder misiniz	3,753,75

3. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Şalpazarı Meslek Yüksekokulu idari personel memnuniyetine yönelik 2025 yılı bulguları, kurumun fiziksel olanakları, yönetsel süreçleri, kurumsal kültürü ve genel memnuniyet düzeylerine ilişkin önemli veriler sunmaktadır. Analiz sonuçları, idari personelin genel olarak çalışma ortamını orta-üst düzeyde olumlu değerlendirdiğini, ancak özellikle kurumsal iletişim, iş birliği ve adalet algısı konularında belirli iyileştirme gereklilikleri bulunduğunu göstermektedir. Genel memnuniyet ortalamasının 3,73 olarak hesaplanması, kurumun genel anlamda pozitif bir çalışma atmosferi sunduğunu, ancak çalışan deneyimlerinin homojen olmadığını ve bazı alanlarda memnuniyetsizliklerin öne çıktığını ortaya koymaktadır.

Fiziki, Teknik ve Sosyokültürel Ortam başlığında elde edilen sonuçlar, özellikle internet erişimi ve teknik donanımın yeterliliği gibi konularda oldukça yüksek memnuniyet düzeyi olduğunu göstermektedir. İdari personelin çalışma alanlarında ihtiyaç duyduğu dijital altyapıya kolaylıkla erişebilmesi, iş süreçlerini daha etkin yürütmesine katkı sağlamaktadır. Ancak fiziki mekânların ergonomik koşulları, ısı ve ışık düzenlemeleri gibi unsurlara yönelik memnuniyetin daha düşük seviyede olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, çalışma alanlarının fiziksel konforunun artırılması gerektiğine işaret etmektedir. Temizlik ve güvenlik hizmetlerinin olumlu değerlendirilmesi ise kurumun bu alanlardaki güçlü yönlerini yansıtmaktadır.

Yönetim ve Liderlik alanında, personelin yöneticilerinin destekleyici yaklaşımlarını ve üniversiteye katkı süreçlerindeki rollerini olumlu değerlendirdiği görülmektedir. Özellikle yöneticilerin çalışanların kişisel sorunlarıyla ilgilenme, bilgiye erişimi kolaylaştırma ve geri bildirim sağlama konularındaki tutumları yüksek memnuniyet düzeyi yaratmıştır. Bununla birlikte, idari kadro sayısının yetersiz bulunması ve karar süreçlerine katılımın zayıf olması, bu alanda geliştirilmesi gereken yönleri göstermektedir. Yöneticilerin adalet ve eşitlik algısına ilişkin değerlendirmelerin de orta seviyede olması, yönetsel süreçlerde şeffaflığın artırılması gerektiğini göstermektedir.

Kurum Kültürü ve İklimi alanı değerlendirildiğinde, idari personelin görüşlerini özgürce ifade edebilme konusunda kendisini rahat hissettiği, birimin hedeflerine sahip çıktığı ve yeniliklere uyum sağlama konusunda istekli olduğu görülmektedir. Ancak personeller arası iş birliği düzeyinin düşük olması, kurum içi iletişimin yeterince etkin sağlanamadığını ortaya koymaktadır. Ayrıca fırsat eşitliği algısının zayıf olması ve birimin amaçlarının tüm çalışanlar tarafından yeterince bilinmemesi, kurumsal kültürün daha bütüncül bir yapıya kavuşturulması

gerektiğini göstermektedir. Bu sonuçlar, ekip içi koordinasyonun artırılmasına ve iletişim mekanizmalarının daha güçlü hale getirilmesine yönelik çalışmaların gerekliliğine işaret etmektedir.

Genel Memnuniyet alanında, çalışanların yüksekokulu genel olarak olumlu değerlendirdiği, kurumun başkalarına tavsiye edilme düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Ancak yüksekokulun yeniden tercih edilme oranının diğer maddelere kıyasla daha düşük olması, bazı çalışanların kurumla ilgili uzun vadeli bağlılık konusunda tereddüt yaşayabildiğini göstermektedir. Bu bulgu, kuruma olan aidiyet duygusunun güçlendirilmesine yönelik çalışmaların önemini vurgulamaktadır.

Cinsiyete göre yapılan değerlendirmeler ise önemli bir farklılaşma göstermektedir. Erkek personelin tüm kategorilerde daha yüksek memnuniyet bildirdiği, kadın personelin ise özellikle fiziki koşullar ve kurum kültürü alanlarında daha düşük memnuniyet düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Kadınların genel memnuniyet ortalaması 3,26 iken erkek personelde bu ortalamanın 3,88'e yükseldiği tespit edilmiştir. Bu durum, kadın çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarının daha yakından değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Şalpazarı Meslek Yüksekokulu'nun teknik altyapı, temizlik ve güvenlik gibi yapısal alanlarda güçlü bir performans sergilediği; buna karşın kurumsal iletişim, iş birliği kültürü, karar süreçlerine katılım ve adalet algısı gibi daha sosyal ve yönetsel alanlarda geliştirmeye açık yönlerinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, kurum içi iletişim kanallarının güçlendirilmesi, ekip içi iş birliğini teşvik eden uygulamaların artırılması, kadro planlamasının gözden geçirilmesi ve özellikle kadın personelin çalışma deneyimlerini iyileştirmeye yönelik önlemlerin alınması kurumun genel işleyişine önemli katkılar sağlayacaktır. Ayrıca fiziksel çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesi ve çalışanların geri bildirimlerinin sistematik bir şekilde değerlendirilmesi, yüksekokulun daha etkili ve sürdürülebilir bir idari yapı oluşturmaya olanak tanıyacaktır.
