T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ

KASTAMONU MESLEK YÜKSEKOKULU 2026-2027 ÖĞRETİM YILI LİDER DAVRANIŞI DEĞERLENDİRME ANKETİ KOMİSYON RAPORU

HAZIRLAYAN

KASTAMONU MESLEK YÜKSEKOKULU LİDERLİK, YÖNETİM VE KALİTE ALT KOMİSYONU

KASIM 2026

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ KASTAMONU MESLEK YÜKSEKOKULU
2026-2027 ÖĞRETİM YILI LİDER DAVRANIŞI DEĞERLENDİRME ANKETİ KOMİSYON RAPORU

Bu rapor, Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Meslek Yüksekokulu birim yöneticisine yönelik akademik ve idari personelin görüş ve düşüncelerini değerlendirmek amacıyla uygulanan Lider Davranışı Değerlendirme Anketinin 2026 yılı sonuçlarına dayanılarak hazırlanmıştır. Anket, elektronik tablodaki zaman damgalarına göre **09/11/2026 ile 11/11/2026** tarihleri arasında uygulanmıştır. Bulgular, aynı 32 maddeyi içeren 2025 yılı rapor sonuçlarıyla karşılaştırılmıştır.

1. Amaç ve Yöntem

Amaç: KMYO akademik ve idari personelinin birim yöneticisinin liderlik davranışlarına ilişkin değerlendirmelerini belirlemek; güçlü yönleri, göreli gelişim alanlarını ve yıllar arası değişimi ortaya koymaktır.

Yöntem: Veriler, 5'li Likert ölçeği kullanılarak hazırlanmış anket aracılığıyla elde edilmiştir (1: Kesinlikle katılmıyorum - 5: Kesinlikle katılıyorum). Güncel veri setinde 32 lider davranışı maddesi için aritmetik ortalama, standart sapma, boyut ortalamaları ve yanıt dağılımları hesaplanmıştır.

Uygulama Şekli: Anket Google Formlar üzerinden çevrim içi uygulanmış, sonuçlar elektronik tablo biçiminde derlenmiştir.

Örneklem: Ankete Kastamonu Meslek Yüksekokulunda görev yapan 43 personel katılmıştır. Katılımcıların 32'si akademik, 11'i idari personeldir.

Karşılaştırma Yöntemi: 2025 yılına ait ham veriler bulunmadığından yıllar arası karşılaştırma, önceki raporda yayımlanan madde ortalamaları üzerinden betimsel olarak yapılmıştır. Bu nedenle farklara ilişkin istatistiksel anlamlılık testi uygulanmamış; artış ve azalışlar doğrudan performans etkisi veya nedensellik kanıtı olarak yorumlanmamıştır.

Ölçme Kalitesine İlişkin Not: Güncel veri setinde ölçeğin iç tutarlılık katsayısı Cronbach alfa=0.994 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte, yüksek tavan etkisi ve tekdüze yanıt örüntüsü bu katsayının tek başına güçlü ölçme kanıtı sayılmaması gerektiğini göstermektedir.

2. Katılımcılar

Ankete katılan akademik ve idari personelin cinsiyet ve birim yöneticisiyle çalışma süresine göre dağılımı Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcı bilgileri

Birim yöneticinizle kaç yıldır çalışıyorsunuz?	**1 yıldan az**	**1 yıldan az**	**1-3 yıl**	**1-3 yıl**	**4-7 yıl**	**4-7 yıl**	**8 + yıl**	**8 + yıl**	
Cinsiyet (K: Kadın, E:Erkek)	K	E	K	E	K	E	K	E	Toplam
Akademik Personel	0	0	6	2	7	9	1	7	32
İdari Personel	1	0	1	2	0	3	1	3	11
Toplam	1	0	7	4	7	12	2	10	43

Güncel uygulamada 17 kadın (%39,5) ve 26 erkek (%60,5) katılımcı yer almıştır. Katılımcıların 19'u (%44,2) birim yöneticisiyle 4-7 yıl, 12'si (%27,9) 8 yıl ve üzeri, 11'i (%25,6) 1-3 yıl, biri (%2,3) ise bir yıldan az süredir çalışmaktadır. Üniversitedeki toplam hizmet süresine göre en büyük grup 16 yıl ve üzeri deneyime sahip 21 personeldir (%48,8).

Tablo 2. Katılımcı yapısının 2025 ve 2026 uygulamaları arasındaki karşılaştırması

Gösterge	2025 n	2025 %	2026 n	2026 %
Toplam katılımcı	59	100,0	43	100,0
Akademik personel	47	79,66	32	74,42
İdari personel	12	20,34	11	25,58
Kadın	27	45,76	17	39,53
Erkek	32	54,24	26	60,47

Katılımcı sayısı 59'dan 43'e düşmüş, mutlak katılım 16 kişi (%27,1) azalmıştır. Bu değişim, yıllar arası ortalama karşılaştırmalarında örneklem yapısının aynı olmadığını ve sonuçların betimsel düzeyde ele alınması gerektiğini göstermektedir.



3. Bulgular

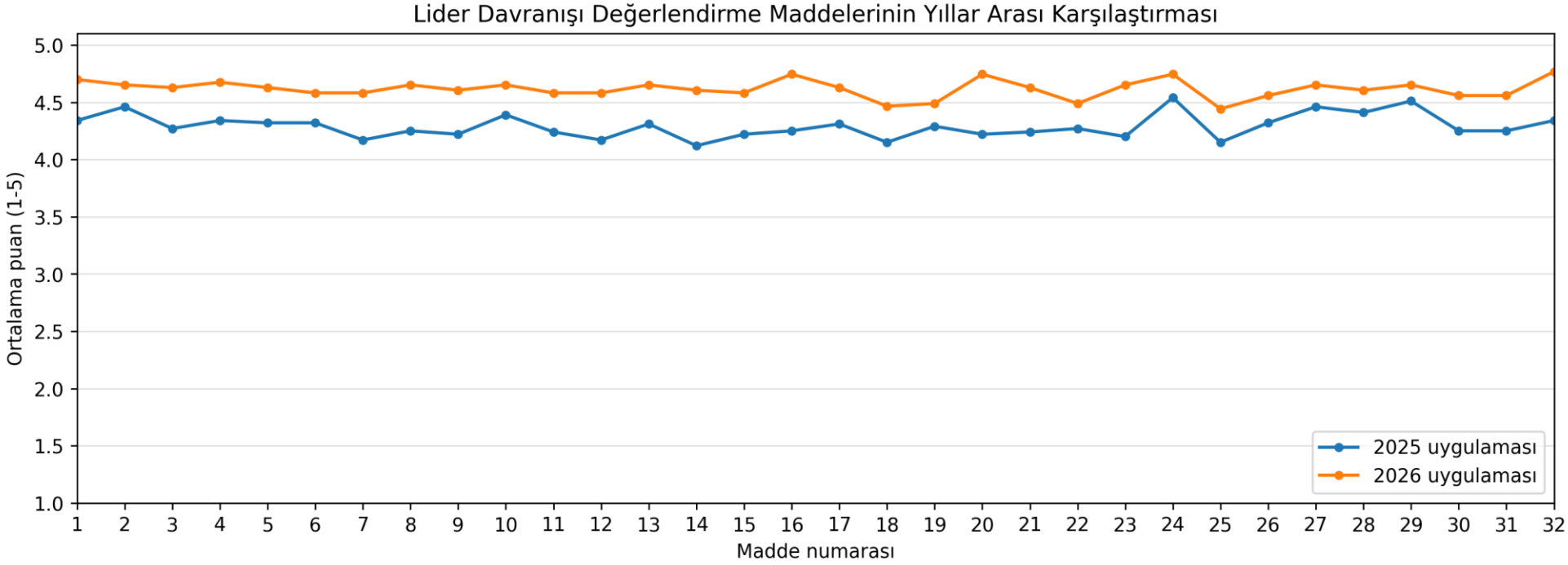
Güncel uygulamada 32 maddenin tamamı için ortalama puanlar hesaplanmış; önceki yıl raporundaki aynı maddelerin ortalamalarıyla karşılaştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Lider Davranışı Değerlendirme Anketi maddelerinin yıllar arası karşılaştırması

No	Boyut	Madde	2025 Ort.	2026 Ort.	Fark
1	Kurum Kültürü Paylaşımı	İş süreçlerini kurumun vizyon, misyon ve değerleri ile uyumlu olarak yürütür.	4,34	4,70	+0,36
2	Kurum Kültürü Paylaşımı	İş süreçlerinde kurumun amaçlarını ve hedeflerini takip eder.	4,46	4,65	+0,19
3	Kurum Kültürü Paylaşımı	Kurum kültürü ile birimin kültürü arasında etkin bir bağlantı kurar.	4,27	4,63	+0,36
4	Kurum Kültürü Paylaşımı	Kalite anlayışının birim içinde yayılmasına öncülük eder.	4,34	4,67	+0,33
5	Geliştirici ve Destekleyici Davranışlar	Yenilikçi uygulamaları teşvik eder.	4,32	4,63	+0,31
6	Geliştirici ve Destekleyici Davranışlar	İş birliğini ve takım çalışmasını teşvik eder.	4,32	4,58	+0,26
7	Geliştirici ve Destekleyici Davranışlar	Karar alma süreçlerinde iç paydaşların görüşlerini dikkate alır.	4,17	4,58	+0,41
8	Geliştirici ve Destekleyici Davranışlar	Karar alma süreçlerinde dış paydaşların görüşlerini dikkate alır.	4,25	4,65	+0,40
9	Geliştirici ve Destekleyici Davranışlar	Çalışanların sorunlarını ve önerilerini dikkate alır.	4,22	4,60	+0,38
10	Geliştirici ve Destekleyici Davranışlar	Kurumun hedefleriyle uyumlu çalışmaları takdir eder.	4,39	4,65	+0,26
11	Geliştirici ve Destekleyici Davranışlar	Sürekli gelişim için uygun ortam ve olanakları sağlar.	4,24	4,58	+0,34
12	Geliştirici ve Destekleyici Davranışlar	Çalışanları kariyer gelişimleri için teşvik eder.	4,17	4,58	+0,41
13	Geliştirici ve Destekleyici Davranışlar	Faaliyetlerin yürütülmesinde kurumsal sürdürülebilirliği hedefler.	4,31	4,65	+0,34
14	Geliştirici ve Destekleyici Davranışlar	Bilgi ve deneyimlerini çalışanlarla paylaşır.	4,12	4,60	+0,48
15	Yönetsel Davranışlar	Yenilikleri takip ederek birimde uygular.	4,22	4,58	+0,36
16	Yönetsel Davranışlar	Kurumu çeşitli alanlarda başarıyla temsil eder.	4,25	4,74	+0,49
17	Yönetsel Davranışlar	Kalite süreçlerinin içselleştirilmesinde aktif rol alır.	4,31	4,63	+0,32
18	Yönetsel Davranışlar	Çalışanları, yetkinliklerini dikkate alarak görevlendirir.	4,15	4,47	+0,32
19	Yönetsel Davranışlar	Çalışanlara karşı adil davranır.	4,29	4,49	+0,20
20	Yönetsel Davranışlar	Sorunlar karşısında yapıcı ve çözüm odaklıdır.	4,22	4,74	+0,52

21	Yönetsel Davranışlar	Çalışanlarla açık iletişim kurar.	4,24	4,63	+0,39
22	Yönetsel Davranışlar	Çalışanların görevlerinde inisiyatif almalarını destekler.	4,27	4,49	+0,22
23	Yönetsel Davranışlar	Hataları tolere etme düzeyi yüksektir.	4,20	4,65	+0,45
24	Yönetsel Davranışlar	İhtiyaç duyulduğunda ulaşılabilirdir.	4,54	4,74	+0,20
25	Yönetsel Davranışlar	Otorite kullanarak değil, ikna yoluyla iş süreçlerini yönetir.	4,15	4,44	+0,29
26	Yönetsel Davranışlar	Birimdeki çatışmalarda uzlaştırıcıdır.	4,32	4,56	+0,24
27	Yönetsel Davranışlar	Etik kurallara uygun davranır.	4,46	4,65	+0,19
28	Yönetsel Davranışlar	Etik kurallara tutarlı davranır.	4,41	4,60	+0,19
29	Yönetsel Davranışlar	Toplumsal sorunlara duyarlıdır.	4,51	4,65	+0,14
30	Yönetsel Davranışlar	Birimdeki tüm iş süreçlerine hâkimdir.	4,25	4,56	+0,31
31	Yönetsel Davranışlar	İş süreçlerinin yürütülmesinde yol göstericidir.	4,25	4,56	+0,31
32	Genel Memnuniyet	Birim yöneticimle çalışmaktan memnunum.	4,34	4,77	+0,43

Not: 2025 değerleri önceki komisyon raporunda yayımlanan ortalamalardır. Önceki yıla ait ham veri bulunmadığı için "Fark" sütunu yalnızca betimsel değişimi göstermektedir.

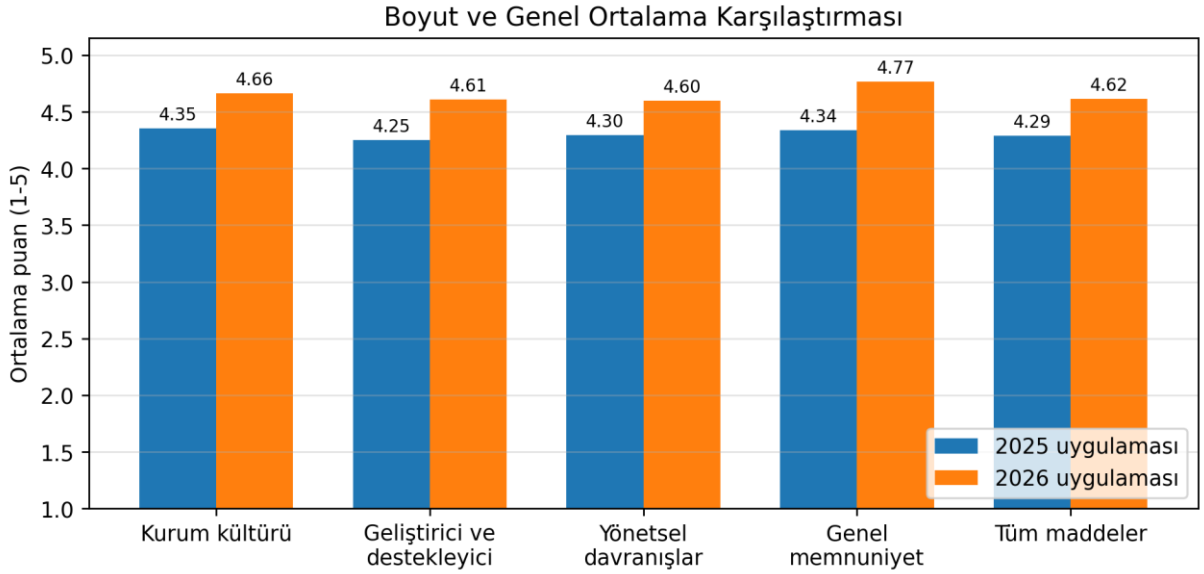


Şekil 1. Madde ortalamalarının 2025 ve 2026 uygulamaları arasındaki karşılaştırması

3.1. Boyut ve Genel Ortalama Karşılaştırması

Tablo 4. Boyut ve genel ortalama karşılaştırması

Boyut	2025 Ort.	2026 Ort.	Fark
Kurum Kültürü Paylaşımı	4,35	4,66	+0,31
Geliştirici ve Destekleyici Davranışlar	4,25	4,61	+0,36
Yönetsel Davranışlar	4,30	4,60	+0,30
Genel Memnuniyet	4,34	4,77	+0,43
Tüm maddeler	4,29	4,62	+0,33



Şekil 2. Boyut ve genel ortalamaların yıllar arası karşılaştırması

4. Sonuçlar ve Değerlendirme

Güncel uygulamada tüm 32 madde üzerinden hesaplanan genel ortalama 4,62/5'tir. Önceki yıl raporunda genel ortalama 4,29/5 olarak bildirilmiş; böylece betimsel olarak +0,33 puanlık artış görülmüştür. Güncel yılda hiçbir madde ortalaması 4,44 puanın altına düşmemiştir. Bu görünüm, birim yöneticisinin liderlik davranışlarının katılımcılar tarafından çok yüksek düzeyde olumlu değerlendirildiğini göstermektedir.

Yanıtların %77.2'i 5 puan, %89.6'i 4 veya 5 puan, yalnızca %2.8'i 1 veya 2 puandır. Ayrıca 24 katılımcı (%55.8) 32 maddenin tamamına aynı puanı vermiş; bunların 23'ü tüm maddelerde 5 puanı işaretlemiştir. Bu güçlü tavan etkisi ve tekdüze yanıt verme örüntüsü, memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu desteklemekle birlikte maddeler arasındaki ince farkların ayırt edilmesini sınırlandırmaktadır. Bu nedenle özellikle küçük farklar aşırı yorumlanmamalıdır.

Katılım sayısının önceki yıla göre azalması, güncel uygulamanın yalnızca üç günlük kısa bir zaman aralığında yürütülmesi, toplam uygun personel sayısının bulunmaması ve anonim katılımcı anahtarı olmaması nedeniyle yanıt oranı ile yinelenen katılım olasılığı hesaplanamamıştır. Bu sınırlılıklar, yıllar arası karşılaştırmanın temkinli ve betimsel yapılmasını gerektirir.

5. Sonuç ve İyileştirme Önerileri

2026 uygulamasında lider davranışlarına ilişkin genel değerlendirme 4,62/5, genel memnuniyet maddesi ise 4,77/5 düzeyindedir. Sonuçlar, birim yöneticisinin kurum temsili, ulaşılabilirlik, yapıcı ve çözüm odaklı yaklaşım, kurum kültürüyle uyum ve genel çalışma memnuniyeti açısından güçlü bir profil sergilediğini göstermektedir. Önceki yıla göre bütün maddelerde artış görülmesi olumlu bir yönelimdir; ancak bu artışın güvenilirliği daha yüksek ve dengeli katılımla izlenmelidir.

Tablo 5. Önerilen iyileştirme ve izleme planı

İzleme Alanı	Önerilen Eylem	Başarı Göstergesi	İzleme Zamanı
İkna temelli yönetim ve yetkinlik odaklı görevlendirme	Karar ve görevlendirme ölçütlerini görünür kılmak; görev dağılımında yetkinlik, iş yükü ve gerekçeyi kısa biçimde paylaşmak.	25. ve 18. madde ortalamalarının korunması/artması; açık uçlu geri bildirimde şeffaflık vurgusunun güçlenmesi.	2027 ara ve yıllık değerlendirme
Adalet, inisiyatif ve çatışma yönetimi	İş yükü, görevlendirme ve karar süreçleri için ortak ilkeler belirlemek; çalışanların inisiyatif alanlarını ve itiraz/uzlaşma kanallarını netleştirmek.	19., 22. ve 26. madde ortalamalarının artması; madde dağılımındaki olumsuz uçların azalması.	6 ay içinde süreç gözden geçirme
Katılım ve temsil gücü	Anketi en az 7-10 gün açık tutmak, akademik/idari personele iki planlı hatırlatma yapmak ve uygun personel sayısına göre yanıt oranını raporlamak.	Katılımcı sayısının en az önceki yıl düzeyine ulaşması; unvan ve cinsiyet dağılımının daha dengeli olması.	Bir sonraki anket uygulaması
Ölçme kalitesi	İki açık uçlu soru eklemek; anonim tekil katılım kontrolü ve yanıt süresi kaydı kullanmak; tamamen aynı puan örüntülerini kalite kontrolünde izlemek.	Tekdüze yanıt oranının düşmesi; sayısal bulguları açıklayan nitel veri elde edilmesi.	Bir sonraki anket uygulaması

İzleyen uygulamalarda aynı 32 madde ve aynı hesaplama yöntemi korunmalı; ortalamalara ek olarak standart sapma, yanıt dağılımı, boyut ortalamaları, katılım oranı ve açık uçlu geri bildirimler birlikte raporlanmalıdır. Böylece yıllar arası değişim yalnızca puan artışı üzerinden değil, temsil gücü ve ölçme kalitesiyle birlikte değerlendirilebilir.

Ek'te web sayfasında yayımlanmak üzere Lider Davranışı Değerlendirme Anketi (KMYO) sunulmuştur.

Ek 1: Lider Davranışı Değerlendirme Anketi (KMYO)

Dr. Öğr. Üyesi Esma MUTLU
Komisyon Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep GÖKKUŞ
Komisyon Üyesi

Öğr. Gör. Ergün ÖZKAN
Komisyon Üyesi

Öğr. Gör. Alper İsmail GÜRSOY
Komisyon Üyesi

Öğr. Gör. Cansu ÇALIK
Komisyon Üyesi

Öğr. Gör. Berrin GÜRSOY
Komisyon Üyesi