

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Kalite Komisyonu

2024 Yılı MYO Yöneticilerinin Liderlik Değerlendirme Raporu Leadership Evaluation Report of Vocational School Management – 2024

Veriler kbys.mehmetakif.edu.tr adresinden alınmıştır. 2024 yılı anket verileri kullanılmıştır.

Data retrieved from kbys.mehmetakif.edu.tr – 2024 survey results used.

Hazırlayan / Prepared by: Kalite Komisyonu – 2025

2024 Yılı MYO Yöneticileri Liderlik Değerlendirme Raporu
Leadership Evaluation Report of Vocational School Director – 2024

Hazırlayan / Prepared by:

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Kalite Komisyonu

Veriler kbys.mehmetakif.edu.tr adresinden alınmış olup 2024 yılı anket verileri kullanılmıştır.

Data sourced from kbys.mehmetakif.edu.tr based on 2024 institutional surveys.

Tarih / Date: 2025

1. Giriş / Introduction

Bu rapor, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan yöneticilerin liderlik tipi, yönetim başarısı, güçlü yönleri ve geliştirmeye açık alanlarını değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır.

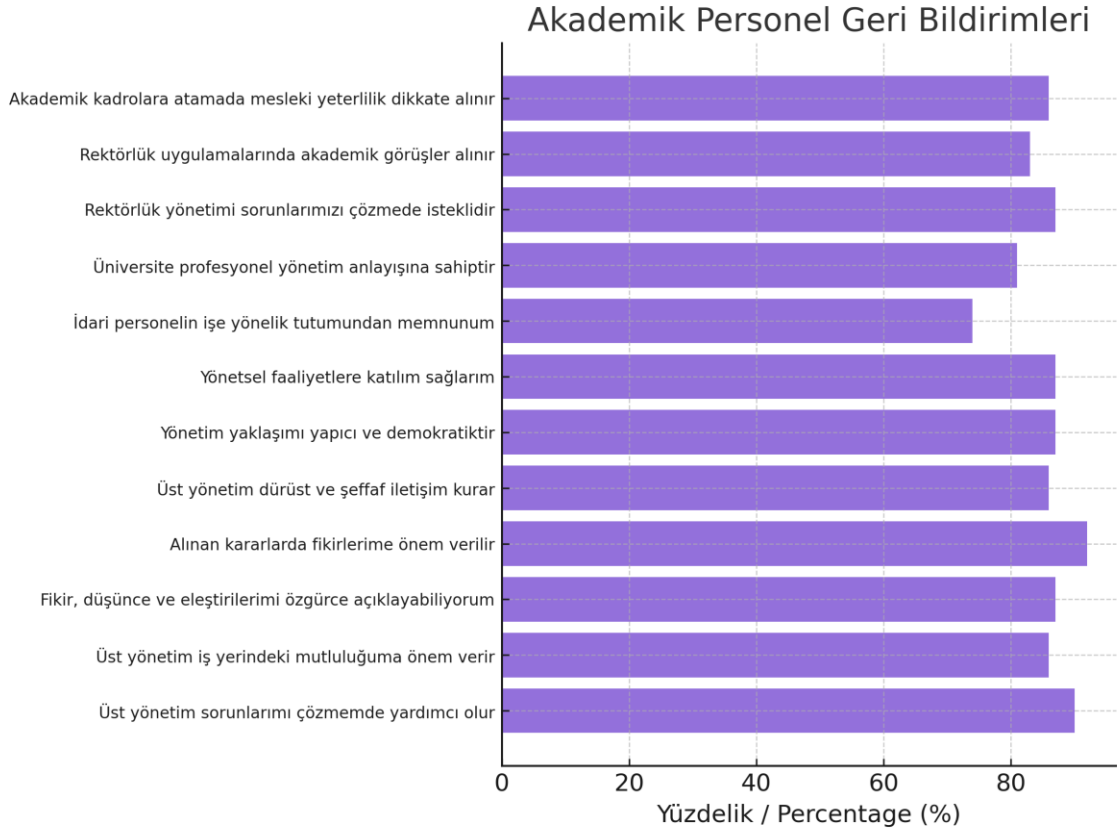
This report evaluates the leadership style, managerial success, strengths, and areas for improvement of the director of the Burdur Mehmet Akif Ersoy University Vocational School of Social Sciences.

2. Veri Kaynağı ve Yöntem / Data Source and Methodology

Rapor, 2024 yılı memnuniyet anketlerinden elde edilen akademik personel, idari personel ve öğrenci geri bildirimlerine dayanmaktadır. Veriler kbys.mehmetakif.edu.tr adresinden alınmıştır ve grafiklerle analiz edilmiştir.

The report is based on feedback collected from academic staff, administrative staff, and students via 2024 satisfaction surveys, sourced from kbys.mehmetakif.edu.tr. The data were analyzed and visualized using graphs.

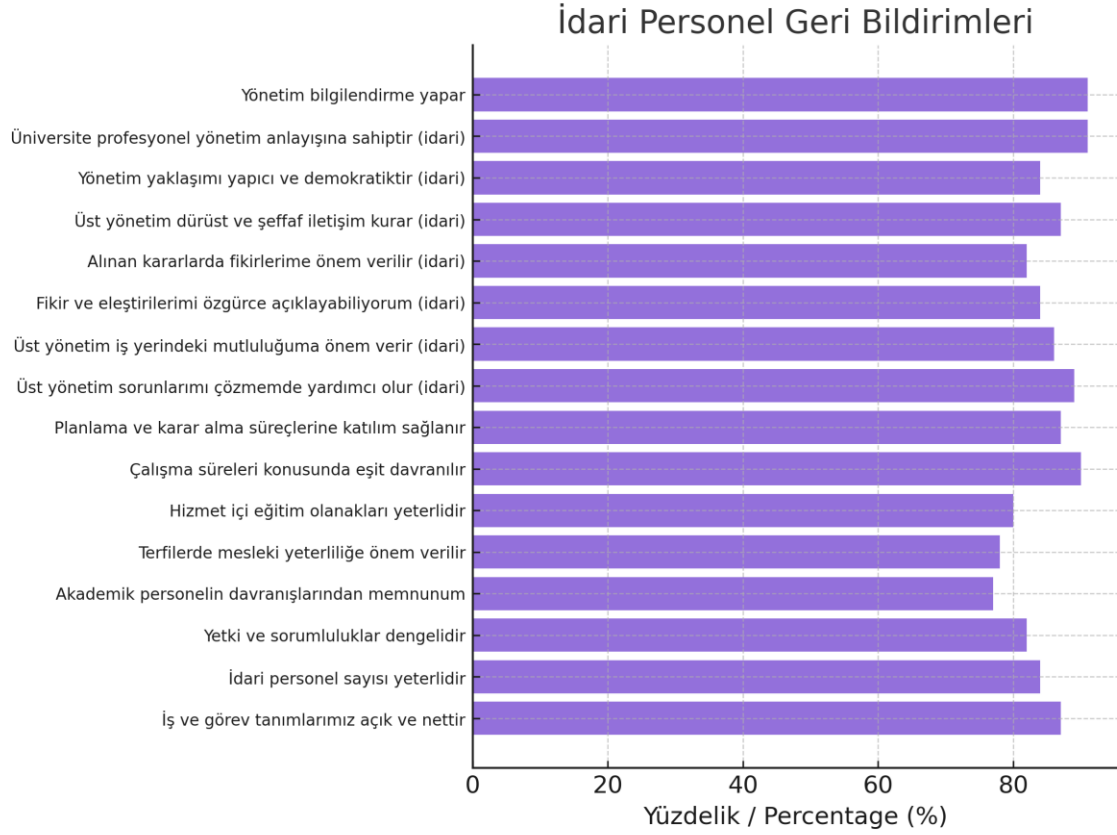
3. Akademik Personel Geri Bildirimleri / Academic Staff Feedback



Kümülatif Memnuniyet / Cumulative Satisfaction: 85.5%
En Güçlü Geri Bildirim / Strongest Feedback: “Alınan kararlarda fikirlerime önem verilir”(92%)

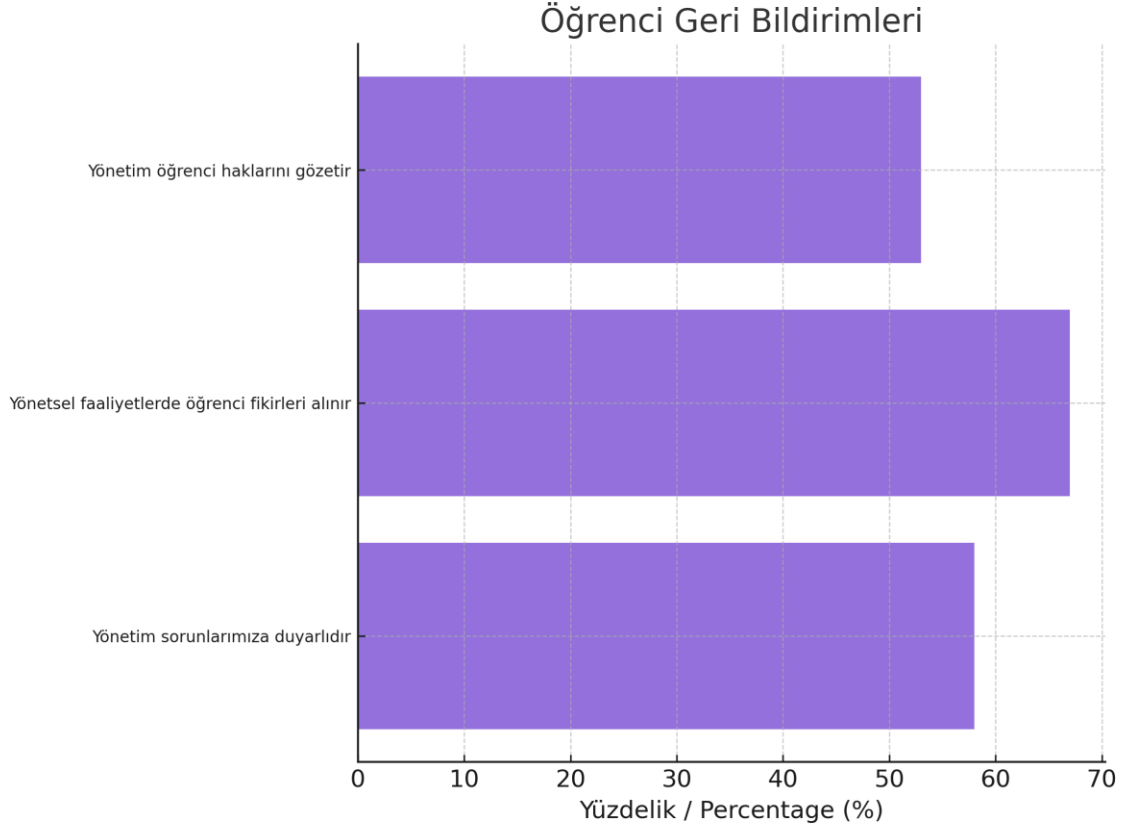
En Zayıf Geri Bildirim / Weakest Feedback: “İdari personelin işe yönelik tutumundan memnunum” (74%)

3.idari İdari Personel Geri Bildirimleri / Administrative Staff Feedback



Kümülatif Memnuniyet / Cumulative Satisfaction: 84.9%
En Güçlü Geri Bildirim / Strongest Feedback: “Üniversite profesyonel yönetim anlayışına sahiptir (idari)” (91%)
En Zayıf Geri Bildirim / Weakest Feedback: “Akademik personelin davranışlarından memnunum” (77%)

3.ogrenci Öğrenci Geri Bildirimleri / Student Feedback



Kümülatif Memnuniyet / Cumulative Satisfaction: 59.3%

En Güçlü Geri Bildirim / Strongest Feedback: “Yönetimsel faaliyetlerde öğrenci fikirleri alınır”(67)

En Zayıf Geri Bildirim / Weakest Feedback: “Yönetim öğrenci haklarını gözetir” (53)

4. Liderlik Tipi ve Kurum Kültürü Üzerindeki Etkisi / Leadership Style and Its Impact on Institutional Culture

Veriler, yöneticilerin katılımcı liderlik (participative leadership) anlayışını benimsediğini göstermektedir. Bu yaklaşım, çalışanların ve öğrencilerin karar süreçlerine dahil edilmesini teşvik eder, bu da güven ortamı ve bağlılık yaratır. “Katılımcı liderlik (participative leadership), aynı zamanda yetkilendirici liderlik (empowering leadership) ve demokratik liderlik (democratic leadership) olarak da adlandırılır. Yönetici karar alma süreçlerinin kullanımı, astların bağlılığı ve gelişimi gibi ilişkisel hedeflere duyulan güçlü bir önemi yansıtır; ancak bu durum, karar kalitesi gibi görevsel hedeflere yönelik bir sorunu da doğurabilir.” Yukl, Leadership in Organizations, 51-52.

Liderin kararlarının içeriği; görevsel hedefleri (örneğin iş prosedürlerini planlamak), ilişkisel hedefleri (örneğin çalışan haklarını nasıl iyileştireceğini belirlemek), değişim odaklı hedefleri (örneğin yenilikçi girişimleri tanımlamak) veya bu üç hedefin bir kombinasyonunu kapsayabilir.

The data suggest that the director adopts a participative leadership style. This approach encourages inclusion in decision-making processes, fostering trust and commitment.

“Participative leadership , which is also called empowering leadership and democratic leadership. The use of empowering decision procedures reflects a strong concern for relations objectives such as subordinate commitment and development, but it can also involve a concern for task objectives such as decision quality. The content of leader decisions may involve task objectives (plan work procedures), relations objectives (determine how to improve employee benefits), change objectives (identify innovative new initiatives), or some combination of the three types of objectives.” Yukl, Leadership in Organizations, 51-52.

5. Planlama ve İyileştirme Takvimi / Improvement Timeline

Ay / Month	Planlanan Faaliyet / Planned Activity
Temmuz 2025	Öğrenci geri bildirim forumlarının kurulması / Establishing student feedback forums
Ağustos 2025	İdari personele liderlik ve iletişim eğitimi / Leadership & communication training for admin staff
Eylül 2025	Akademik kurulda liderlik değerlendirme sunumu / Leadership report presentation to academic board
Ekim 2025	Tüm paydaşlara açık liderlik geri bildirim anketi / Public leadership feedback survey for all stakeholders

6. Öneriler Tablosu / Recommendations Table

Geri Bildirim / Feedback	Öneri / Recommendation	Sorumlu / Responsible	Zaman / Time	Target
Öğrenciler yönetime yeterince katılamıyor / Students lack participation in governance	Öğrenci temsil sistemi genişletilmeli / Expand student representation system	Müdürlük / Directorate	2025-2026 Yarıyılı / Semester	Güz / Fall
Akademik ve idari personel arası etkileşim zayıf / Limited interaction between academic and admin staff	Ortak etkinlikler planlansın / Plan joint activities	Kalite Komisyonu / Quality Commission	2025-2026 Yarıyılı / Semester	Güz / Fall

7. Sonuç ve Değerlendirme Özeti / Summary and Evaluation

- Katılımcı liderlik anlayışı güçlü yön olarak öne çıkmıştır (%92 memnuniyet).
- Öğrenci katılımı kurum kültürünün en zayıf alanıdır (%53 oranla).
- Tüm paydaşlardan alınan veriler doğrultusunda 2025-2026 Güz döneminde iyileştirme adımları planlanmıştır.

- Participative leadership was identified as a strength (92% satisfaction).
- Student engagement in governance remains the weakest aspect (53%).
- Improvement actions are planned for Fall Semester 2025-2026 based on stakeholder input.