KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
ABANA SABAHAT-MESUT YILMAZ MESLEK YÜKSEKOKULU
LİDERLİK DAVRANIŞI DEĞERLENDİRME ANKETİ 2026 SONUÇLARI VE DEĞERLENDİRME RAPORU

Liderlik davranışı değerlendirme anketi 2026 yılı sürecinde ÜBYS (Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi) üzerinden Abana Sabahat-Mesut Yılmaz Meslek Yüksekokulu bünyesinde görev yapan tüm akademik ve idari personele tanımlanmıştır. Anketi 9'u akademik, 6'sı idari personel olmak üzere toplamda 15 kişi yanıtlamıştır. Sonuç olarak katılımcıların %60,00'ını akademik personel, %40,00'ını idari personel oluşturmaktadır. Cinsiyet dağılımı incelendiğinde personelin %53,33'ü kadın (8 kişi), %46,67'si erkek (7 kişi) personelden oluşmaktadır. 'Bağlı bulunduğunuz birim yöneticinizle kaç yıldır çalışıyorsunuz' sorusuna verilen yanıtlarda en yüksek oran %53,33 ile '8 yıl ve üzeri' (8 kişi) kategorisindedir; bunu %20,00 ile '1–3 yıl arası' (3 kişi), %13,33 ile '4–7 yıl arası' (2 kişi) ve %13,33 ile '1 yıldan az' (2 kişi) kategorileri izlemektedir (Ortalama: 3,07). 'Bu üniversitede kaç yıldır görev yapıyorsunuz' sorusunun dağılımında ise en yüksek pay %40,00 ile '12–15 yıl arası' (6 kişi) ve %26,67 ile '4–7 yıl arası' (4 kişi) personeline aittir. Geriye kalan grupta %13,33 '1–3 yıl arası' (2 kişi); %6,67'şer (1'er kişi) ise '1 yıldan az', '8–11 yıl arası' ve '16 yıl ve üzeri' kategorilerinde yer almaktadır (Ortalama: 3,80).

Anket Sorularının Detaylı Analizi

6. "İş süreçlerini kurumun vizyon, misyon ve değerleri ile uyumlu olarak yürütür."

Yanıtların %66,67'si 'kesinlikle katılıyorum' (10 kişi), %26,67'si 'katılıyorum' (4 kişi) şeklinde gerçekleşmiş olup, toplamda %93,34 oranında doğrudan olumlu değerlendirme yapılmıştır. Yalnızca %6,67'lik bir personel (1 kişi) 'kısmen katılıyorum' yanıtı vermiştir. 2025 yılı sonuçlarıyla (4,40 ortalama, %86,67 olumlu) kıyaslandığında ortalama puanın 4,60'a ve 'kesinlikle katılıyorum' oranının belirgin bir sıçramayla %40,00'tan %66,67'ye yükselmesi, kurumsal değerlere bağlılık algısının birim içinde daha da kökleştiğini göstermektedir.

7. "İş süreçlerinde kurumun amaçlarını ve hedeflerini takip eder."

Katılımcıların tamamı (%100,00) bu ifadeye olumlu yanıt vermiştir. Yanıtların %73,33'ü 'kesinlikle katılıyorum' (11 kişi), %26,67'si ise 'katılıyorum' (4 kişi) kategorisindedir. Ankette hiçbir kısmi veya olumsuz değerlendirmenin yapılmadığı bu madde, 4,73 ortalama puan ile yöneticinin stratejik amaçları ve hedefleri izleme kararlılığının personel tarafından eksiksiz biçimde onaylandığını kanıtlamaktadır. 2025 yılında %93,34 olan olumlu oran 2026 yılında %100'e ulaşmıştır.

8. "Kurum kültürü ile birimin kültürü arasında etkin bir bağlantı kurar."

Yanıtların %73,33'ü 'kesinlikle katılıyorum' (11 kişi), %13,33'ü 'katılıyorum' (2 kişi) şeklinde olup, toplamda %86,66 oranında güçlü bir olumlu algı bulunmaktadır. Katılımcıların %6,67'si 'kısmen katılıyorum' (1 kişi), %6,67'si ise 'katılmıyorum' (1 kişi) seçeneğini işaretlemiştir. Genel ortalamanın 4,53 gibi oldukça yüksek bir seviyede gerçekleşmesi, kurum kültürü ile birim dinamikleri arasındaki entegrasyonun büyük oranda başarıyla sağlandığını göstermekle birlikte, sınırlı bir personelin bu bağlantının daha fazla güçlendirilmesi yönündeki beklentisini yansıtmaktadır.

9. "Kalite anlayışının birim içinde yayılmasına öncülük eder."

Yöneticinin kalite liderliğini değerlendiren bu maddede yanıtların %66,67'si 'kesinlikle katılıyorum' (10 kişi), %20,00'si 'katılıyorum' (3 kişi) ve %13,33'ü 'kısmen katılıyorum' (2 kişi) şeklindedir. Toplam olumlu algı %86,67

düzeyindedir ve hiçbir çalışan olumsuz görüş bildirmemiştir. Ortalama puan 4,53 olarak hesaplanmış olup, kalite süreçlerinin sahiplenilmesinde yöneticinin sergilediği öncülük personel nezdinde yüksek takdir toplamaktadır.

10. "Yenilikçi uygulamaları teşvik eder."

Bu ifadeye çalışanların %66,67'si 'kesinlikle katılıyorum' (10 kişi), %26,67'si 'katılıyorum' (4 kişi) diyerek toplamda %93,34 oranında güçlü bir destek vermiştir. Yalnızca 1 personel (%6,67) 'katılmıyorum' yönünde görüş bildirmiştir. 2025 raporunda yenilikçi uygulamalara yönelik görülen tereddütler (%80,00 olumlu oran) 2026 yılında %93,34'e yükselerek yöneticinin yenilikçiliği destekleme konusunda kayda değer bir ilerleme sağladığını ortaya koymuştur.

11. "İşbirliğini ve takım çalışmasını teşvik eder."

Yanıtların %66,67'si 'kesinlikle katılıyorum' (10 kişi) ve %13,33'ü 'katılıyorum' (2 kişi) olup toplamda %80,00 olumlu değerlendirme kaydedilmiştir. Buna karşın personelin %13,33'ü 'kısmen katılıyorum' (2 kişi) ve %6,67'si 'katılmıyorum' (1 kişi) tercihi yapmıştır. 2025 yılındaki %73,33'lük olumlu orana kıyasla 2026'da %80,00'e ulaşılmış olması, takım çalışmasını teşvik edici adımların etkisini gösterdiğini ancak işbirliği ortamını derinleştirmeye dönük çalışmaların sürdürülmesi gerektiğini göstermektedir.

12. "Karar alma süreçlerinde iç paydaşların görüşlerini dikkate alır."

İç paydaş katılımına ilişkin bu maddede yanıtların %73,33'ü 'kesinlikle katılıyorum' (11 kişi), %13,33'ü 'katılıyorum' (2 kişi) düzeyindedir ve toplam olumlu yaklaşım %86,66'dır. Personelin %6,67'si 'kısmen' (1 kişi), %6,67'si 'katılmıyorum' (1 kişi) seçeneğini işaretlemiştir. 2025 yılında %46,67 olan 'kesinlikle katılıyorum' oranının 2026'da %73,33'e sıçraması, çalışanların karar mekanizmalarına dahil edilme algısının belirgin biçimde güçlendiğini kanıtlamaktadır.

13. "Karar alma süreçlerinde dış paydaşların görüşlerini dikkate alır."

Dış paydaş odaklı yönetim anlayışına yönelik yanıtlarda personelin %53,33'ü 'kesinlikle katılıyorum' (8 kişi), %33,33'ü 'katılıyorum' (5 kişi) ve %13,33'ü 'kısmen katılıyorum' (2 kişi) şeklinde görüş belirtmiştir. Toplam olumlu oran %86,66 olup olumsuz hiçbir bildirim yer almamıştır. Yöneticinin çevre, yerel yönetimler ve sektörel paydaşlarla kurduğu iletişimin birim içi yansımaları başarılı bulunmaktadır.

14. "Çalışanların sorunlarını ve önerilerini dikkate alır."

Katılımcıların %60,00'ı 'kesinlikle katılıyorum' (9 kişi), %20,00'si 'katılıyorum' (3 kişi) diyerek toplamda %80,00 düzeyinde olumlu görüş sunmuştur. %13,33'lük grup 'kısmen katılıyorum' (2 kişi), %6,67'lik grup ise 'katılmıyorum' (1 kişi) demiştir. 2025 yılındaki %13,33'lük olumsuz yanıtın 2026'da %6,67'ye gerilemesi olumlu bir gelişme olmakla birlikte, çalışan sorun ve önerilerinin ele alınmasında geri bildirim mekanizmalarının daha görünür kılınması yararlı olacaktır.

15. "Kurumun hedefleriyle uyumlu çalışmaları takdir eder."

Bu maddede çalışanların %60,00'ı 'kesinlikle katılıyorum' (9 kişi), %26,67'si 'katılıyorum' (4 kişi) ve %13,33'ü 'kısmen katılıyorum' (2 kişi) tercihi yapmıştır. Toplamda %86,67 oranında olumlu algı mevcuttur. 2025 yılında yer alan %13,33'lük doğrudan olumsuz görüş 2026'da tamamen sıfırlanmış; yöneticinin başarıyı takdir etme ve motivasyon sağlama yaklaşımının olumlu yönde pekiştiği görülmüştür.

16. “Sürekli gelişim için uygun ortam ve olanakları sağlar.”

Gelişim ortamına yönelik yanıtlarda personelin %60,00’ı 'kesinlikle katılıyorum' (9 kişi), %26,67’si 'katılıyorum' (4 kişi) diyerek toplamda %86,67 olumlu geri bildirim sağlamıştır. Kısmen ve katılmıyorum yanıtları %6,67’şer (1’er kişi) düzeyindedir. 2025 yılında %73,34 olan olumlu değerlendirmenin 2026’da %86,67’ye yükselmesi (+13,33 puan), birimde sunulan akademik ve mesleki imkanların belirgin şekilde arttığını ortaya koymaktadır.

17. “Çalışanları kariyer gelişimleri için teşvik eder.”

Yanıtların %60,00’ı 'kesinlikle katılıyorum' (9 kişi), %26,67’si 'katılıyorum' (4 kişi) şeklinde olup %86,67 oranında olumlu bir teşvik iklimi teyit edilmiştir. Yalnızca %6,67 kısmen ve %6,67 katılmıyorum bildirilmiştir. Yöneticinin hem akademik yükselme süreçlerinde hem de idari personelin yetkinlik artırımında teşvik edici bir liderlik sergilediği görülmektedir.

18. “Faaliyetlerin yürütülmesinde kurumsal sürdürülebilirliği hedefler.”

Bu ifadede yanıtların %66,67’si 'kesinlikle katılıyorum' (10 kişi), %20,00’si 'katılıyorum' (3 kişi) ve %13,33’ü 'kısmen katılıyorum' (2 kişi) şeklindedir. Toplamda %86,67 olumlu mutabakat sağlanmış ve hiçbir negatif görüş bildirilmemiştir. 2025 yılındaki %26,67’lik 'kesinlikle katılıyorum' oranı 2026’da %66,67’ye fırlayarak sürdürülebilirlik bilincinin yönetimde güçlü şekilde hissedildiğini göstermiştir.

19. “Bilgi ve deneyimlerini çalışanlarla paylaşır.”

Yanıtların %73,33’ü 'kesinlikle katılıyorum' (11 kişi), %13,33’ü 'katılıyorum' (2 kişi) ve %13,33’ü 'kısmen katılıyorum' (2 kişi) olarak dağılmıştır. Olumlu algı %86,66 düzeyindedir. Yöneticinin tecrübe aktarımı konusundaki açıklığı personelin büyük çoğunluğu tarafından güçlü biçimde onaylanırken, olumsuz hiçbir yanıt yer almamıştır.

20. “Yenilikleri takip ederek birimde uygular.”

Katılımcıların %66,67’si 'kesinlikle katılıyorum' (10 kişi), %20,00’si 'katılıyorum' (3 kişi) diyerek toplamda %86,67 oranında yeniliklerin sahaya aktarıldığını onaylamıştır. 2025 anketinde yer alan %13,33’lük 'katılmıyorum' yanıtının 2026’da sıfırlanması, yenilikçi uygulamaların birim işleyişine başarıyla entegre edildiğini somut olarak doğrulamaktadır.

21. “Kurumu çeşitli alanlarda başarıyla temsil eder.”

Bu maddeye verilen yanıtlarda personelin %66,67’si 'kesinlikle katılıyorum' (10 kişi), %20,00’si 'katılıyorum' (3 kişi) ve %13,33’ü 'kısmen katılıyorum' (2 kişi) tercihi yapmıştır. Olumlu değerlendirme oranı %86,67’dir. 2025 yılındaki %73,33’lük olumlu oran 13,34 puan artış kaydetmiş, yöneticinin birimi ve üniversiteyi dış platformlarda temsil başarısı yüksek takdir kazanmıştır.

22. “Kalite süreçlerinin içselleştirilmesinde aktif rol alır.”

Yanıtların %73,33’ü 'kesinlikle katılıyorum' (11 kişi), %20,00’si 'katılıyorum' (3 kişi) ve yalnızca %6,67’si 'kısmen katılıyorum' (1 kişi) şeklindedir. Toplam olumlu görüş oranı %93,33, ortalama puan ise 4,67’dir. Kalite güvencesi çalışmalarında yöneticinin rehber ve etkin rolü çalışanların neredeyse tamamı tarafından güçlü şekilde teyit edilmektedir.

23. “Çalışanları, yetkinliklerini dikkate alarak görevlendirir.”

Bu ifade 2026 anketinin en belirgin sıçrama gösteren alanlarından biridir. Personelin %60,00’ı 'kesinlikle katılıyorum' (9 kişi), %33,33’ü 'katılıyorum' (5 kişi) diyerek toplamda %93,33 oranında olumlu değerlendirme yapmıştır. 2025 yılı raporunda %26,66 olumsuz/kısmi eleştiri alan ve iyileştirmeye açık alan olarak belirlenen görevlendirme süreci, 2026 yılında %73,34’ten %93,33’e yükselerek (+19,99 puan) yöneticinin liyakat ve yetkinlik esaslı yönetim sergilediğini ortaya koymuştur.

24. “Çalışanlara karşı adil davranır.”

Adalet algısını ölçen bu ifadede katılımcıların %46,67’si 'katılıyorum' (7 kişi), %40,00’ı 'kesinlikle katılıyorum' (6 kişi) ve %13,33’ü 'kısmen katılıyorum' (2 kişi) yanıtı vermiştir. Toplam olumlu oran %86,67’dir. 2025 raporunda %26,66 olan olumsuz/kısmi oran %13,33’e gerilemiş, en önemlisi 'katılmıyorum' yanıtı tamamen sıfırlanmıştır. Yönetimin hakkaniyet ve şeffaflık ilkelerine gösterdiği özenin çalışanlarca takdir edildiği görülmektedir.

25. “Sorunlar karşısında yapıcı ve çözüm odaklıdır.”

Yanıtların %60,00’ı 'kesinlikle katılıyorum' (9 kişi), %26,67’si 'katılıyorum' (4 kişi) ve %13,33’ü 'kısmen katılıyorum' (2 kişi) olarak kaydedilmiştir. Toplam olumluluk oranı %86,67 olup olumsuz görüş bildirilmemiştir. Kriz ve problem anlarında yöneticinin soğukkanlı, yapıcı ve çözüm üreten tavrı güven vermektedir.

26. “Çalışanlarla açık iletişim kurar.”

Katılımcıların %60,00’ı 'kesinlikle katılıyorum' (9 kişi), %33,33’ü 'katılıyorum' (5 kişi) diyerek toplamda %93,33 oranında açık ve şeffaf iletişimin varlığını doğrulamıştır. Yalnızca 1 personel (%6,67) kısmi görüş bildirmiştir. Açık kapı politikasının ve doğrudan diyaloğun birimde yerleşik bir kültüre dönüştüğü anlaşılmaktadır.

27. “Çalışanların görevlerinde inisiyatif almalarını destekler.”

İnisiyatif desteğine yönelik yanıtlarda personelin %66,67’si 'kesinlikle katılıyorum' (10 kişi), %26,67’si 'katılıyorum' (4 kişi) tercihiyle toplamda %93,34 olumlu geri bildirim vermiştir. 2025 yılındaki %80,00 olumlu oran 13,34 puan artışla %93,34’e çıkmış, çalışanların yetkilendirilmesi konusunda son derece elverişli bir zemin oluşturulduğu görülmüştür.

28. “Hataları tolere etme düzeyi yüksektir.”

Bu maddede çalışanların %60,00’ı 'kesinlikle katılıyorum' (9 kişi), %20,00’si 'katılıyorum' (3 kişi) olmak üzere %80,00 oranında olumlu değerlendirmede bulunmuştur. Katılımcıların %13,33’ü 'kısmen katılıyorum' (2 kişi), %6,67’si 'katılmıyorum' (1 kişi) yanıtı vermiştir. 4,33 ortalama puanla genel memnuniyet yüksek olmakla beraber, iş süreçlerindeki hata yönetiminde yapıcı öğrenme ortamının pekiştirilmesi faydalı olacaktır.

29. “İhtiyaç duyulduğunda ulaşılabilirdir.”

Katılımcıların tamamı (%100,00) olumlu görüş bildirmiştir. Yanıtların %73,33’ü 'kesinlikle katılıyorum' (11 kişi), %26,67’si 'katılıyorum' (4 kişi) düzeyindedir. 2025 yılında olduğu gibi 2026 yılında da hiçbir olumsuz ya da kısmi yanıt verilmemiş; yöneticiye erişilebilirlik anketin en kusursuz ve güçlü yönlerinden biri olma özelliğini korumuştur.

30. “Otorite kullanarak değil, ikna yoluyla iş süreçlerini yönetir.”

Yanıtların %66,67’si 'kesinlikle katılıyorum' (10 kişi), %26,67’si 'katılıyorum' (4 kişi) olup toplamda %93,34 oranında ikna temelli yönetim tarzı onaylanmıştır. Yalnızca %6,67’lik bir kesim (1 kişi) kısmi görüş belirtmiştir. 2025 yılındaki kesinlikle katılmıyorum tercihi sıfırlanmış, demokratik ve katılımcı yönetim anlayışı kabul görmüştür.

31. “Birimdeki çatışmalarda uzlaştırıcıdır.”

Katılımcıların %60,00’ı 'kesinlikle katılıyorum' (9 kişi) ve %40,00’ı 'katılıyorum' (6 kişi) diyerek %100,00 tam mutabakat sağlamıştır. 2025 yılında %80,00 olan olumlu algının %100’e ulaşması (+20,00 puan), yöneticinin birim içi çatışmaları çözme ve barışçıl çalışma iklimi tesis etme becerisinde tam bir güven kazandığını kanıtlamaktadır.

32. “Etik kurallara uygun davranır.”

Yöneticinin etik ilkelere bağlılığına yönelik yanıtlarda personelin %66,67’si 'kesinlikle katılıyorum' (10 kişi), %26,67’si 'katılıyorum' (4 kişi) ve %6,67’si 'kısmen katılıyorum' (1 kişi) demiştir. Toplam olumlu algı %93,34’tür. Hiçbir çalışan olumsuz bildirimde bulunmamış, etik standartlara riayet tam güven sağlamıştır.

33. “Etik kurallara tutarlı davranır.”

Bir önceki soruyla paralel biçimde yanıtların %66,67’si 'kesinlikle katılıyorum' (10 kişi), %26,67’si 'katılıyorum' (4 kişi) ve %6,67’si 'kısmen katılıyorum' (1 kişi) olarak dağılmıştır (%93,34 olumlu). Yöneticinin kararlarında ve uygulamalarında etik tutarlılığı çalışanlar tarafından güçlü şekilde takdir edilmektedir.

34. “Toplumsal sorunlara duyarlıdır.”

Çalışanların tamamı (%100,00) bu ifadeyi onaylamıştır. Yanıtların %73,33’ü 'kesinlikle katılıyorum' (11 kişi), %26,67’si 'katılıyorum' (4 kişi) şeklindedir. 2025 yılındaki %80,00 olumlu oran 20 puanlık artışla %100’e ulaşmış; yöneticinin yerel çevreye, toplumsal meselelere ve sosyal sorumluluk projelerine ilgisi eksiksiz onay almıştır.

35. “Birimdeki tüm iş süreçlerine hâkimdir.”

Yanıtların %66,67’si 'kesinlikle katılıyorum' (10 kişi), %26,67’si 'katılıyorum' (4 kişi) ve %6,67’si 'kısmen katılıyorum' (1 kişi) şeklinde olup %93,34 düzeyinde güçlü bir süreç hâkimiyeti algısı mevcuttur. 2025 yılında %80,00 olan olumlu değerlendirme 13,34 puan artış kaydederek yöneticinin idari ve akademik süreçlerdeki yetkinliğini pekiştirmiştir.

36. “İş süreçlerinin yürütülmesinde yol göstericidir.”

Katılımcıların tamamı (%100,00) yöneticinin yol gösterici ve rehber niteliğini onaylamıştır. %73,33 'kesinlikle katılıyorum' (11 kişi) ve %26,67 'katılıyorum' (4 kişi) dağılımı gerçekleşmiştir. 2025 yılındaki %73,33’lük olumlu değerlendirmenin 2026’da %100’e yükselmesi (+26,67 puan), anket genelindeki en büyük yönetsel gelişim başarısı olarak kayıtlara geçmiştir.

37. “Birim yöneticimle çalışmaktan memnunum.”

Genel yönetim memnuniyetini özetleyen bu nihai maddede katılımcıların tamamı (%100,00) olumlu yanıt vermiştir. Yanıtların %80,00’i 'kesinlikle katılıyorum' (12 kişi), %20,00’si ise 'katılıyorum' (3 kişi) şeklindedir. Kısmi veya olumsuz hiçbir değerlendirmenin yapılmadığı bu ifade, 4,80 puan ortalaması ile anketin en yüksek puanlı ve

en yüksek memnuniyet oranına sahip maddesi olmuştur. 2025 yılında %86,67 olan genel çalışma memnuniyeti 2026'da tam mutabakata (%100) evrilmiştir.

2025 - 2026 Yılları Karşılaştırmalı Liderlik Değerlendirme Tablosu

Aşağıdaki tabloda, yöneticinin liderlik davranışlarına ilişkin 2025 ve 2026 yılları anket sonuçları, toplam olumlu yanıt oranları (Katılıyorum + Kesinlikle Katılıyorum), 2026 yılı ortalama puanı ve iki dönem arasındaki yönetsel gelişim eğilimleri özetlenmiştir:

Soru	Değerlendirilen İfade	2025 Olumlu	2026 Olumlu	2026 Ort.	Değişim / Eğilim
S.6	İş süreçlerini kurumun vizyon, misyon ve değerleri ile uyumlu olarak yürütür.	**%86,67**	**%93,34**	**4,60**	+6,67 (Artış)
S.7	İş süreçlerinde kurumun amaçlarını ve hedeflerini takip eder.	**%93,34**	**%100,00**	**4,73**	+6,66 (Tam Mutabakat)
S.8	Kurum kültürü ile birimin kültürü arasında etkin bir bağlantı kurar.	**%93,33**	**%86,66**	**4,53**	-6,67 (Hafif düşüş)
S.9	Kalite anlayışının birim içinde yayılmasına öncülük eder.	**%93,34**	**%86,67**	**4,53**	-6,67 (Olumlu sürüyor)
S.10	Yenilikçi uygulamaları teşvik eder.	**%80,00**	**%93,34**	**4,53**	+13,34 (Güçlü toparlanma)
S.11	İşbirliğini ve takım çalışmasını teşvik eder.	**%73,33**	**%80,00**	**4,40**	+6,67 (Artış)
S.12	Karar alma süreçlerinde iç paydaşların görüşlerini dikkate alır.	**%86,67**	**%86,66**	**4,53**	Sabit (Kesinlikle kat. arttı)
S.13	Karar alma süreçlerinde dış paydaşların görüşlerini dikkate alır.	**%86,66**	**%86,66**	**4,40**	Sabit (İstikrarlı)
S.14	Çalışanların sorunlarını ve önerilerini dikkate alır.	**%80,00**	**%80,00**	**4,33**	Sabit (Olumsuz azaldı)
S.15	Kurumun hedefleriyle uyumlu çalışmaları takdir eder.	**%86,67**	**%86,67**	**4,47**	Sabit (Olumsuz sıfırlandı)
S.16	Sürekli gelişim için uygun ortam ve olanakları sağlar.	**%73,34**	**%86,67**	**4,40**	+13,33 (Belirgin gelişim)
S.17	Çalışanları kariyer gelişimleri için teşvik eder.	**%80,00**	**%86,67**	**4,40**	+6,67 (Artış)
S.18	Faaliyetlerin yürütülmesinde kurumsal sürdürülebilirliği hedefler.	**%86,67**	**%86,67**	**4,53**	Sabit (Kesinlikle kat. arttı)
S.19	Bilgi ve deneyimlerini çalışanlarla paylaşır.	**%86,66**	**%86,66**	**4,60**	Sabit (Kesinlikle kat. ikiye katlandı)
S.20	Yenilikleri takip ederek birimde uygular.	**%86,67**	**%86,67**	**4,53**	Sabit (Olumsuz sıfırlandı)
S.21	Kurumu çeşitli alanlarda başarıyla temsil eder.	**%73,33**	**%86,67**	**4,53**	+13,34 (Belirgin artış)
S.22	Kalite süreçlerinin içselleştirilmesinde aktif rol alır.	**%93,34**	**%93,33**	**4,67**	Sabit (Yüksek onay)
S.23	Çalışanları, yetkinliklerini dikkate alarak görevlendirir.	**%73,34**	**%93,33**	**4,53**	+19,99 (Rekor gelişim)
S.24	Çalışanlara karşı adil davranır.	**%73,33**	**%86,67**	**4,33**	+13,34 (Belirgin iyileşme)
S.25	Sorunlar karşısında yapıcı ve çözüm odaklıdır.	**%80,00**	**%86,67**	**4,47**	+6,67 (Artış)

Soru	Değerlendirilen İfade	2025 Olumlu	2026 Olumlu	2026 Ort.	Değişim / Eğilim
S.26	Çalışanlarla açık iletişim kurar.	**%86,67**	**%93,33**	**4,53**	+6,66 (Artış)
S.27	Çalışanların görevlerinde inisiyatif almalarını destekler.	**%80,00**	**%93,34**	**4,60**	+13,34 (Artış)
S.28	Hataları tolere etme düzeyi yüksektir.	**%86,67**	**%80,00**	**4,33**	-6,67 (Hafif düşüş)
S.29	İhtiyaç duyulduğunda ulaşılabilirdir.	**%100,00**	**%100,00**	**4,73**	Sabit (%100 Korundu)
S.30	Otorite kullanarak değil, ikna yoluyla iş süreçlerini yönetir.	**%93,33**	**%93,34**	**4,60**	Sabit (Olumsuz sıfırlandı)
S.31	Birimdeki çatışmalarda uzlaştırıcıdır.	**%80,00**	**%100,00**	**4,60**	+20,00 (Tam Mutabakat)
S.32	Etik kurallara uygun davranır.	**%86,67**	**%93,34**	**4,60**	+6,67 (Artış)
S.33	Etik kurallara tutarlı davranır.	**%86,67**	**%93,34**	**4,60**	+6,67 (Artış)
S.34	Toplumsal sorunlara duyarlıdır.	**%80,00**	**%100,00**	**4,73**	+20,00 (Tam Mutabakat)
S.35	Birimdeki tüm iş süreçlerine hâkimdir.	**%80,00**	**%93,34**	**4,60**	+13,34 (Artış)
S.36	İş süreçlerinin yürütülmesinde yol göstericidir.	**%73,33**	**%100,00**	**4,73**	+26,67 (Rekor Gelişim)
S.37	Birim yöneticimle çalışmaktan memnunum.	**%86,67**	**%100,00**	**4,80**	+13,33 (Zirve Memnuniyet)

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Abana Sabahat-Mesut Yılmaz Meslek Yüksekokulu birim yöneticisine ilişkin 2026 yılı Liderlik Davranışı Değerlendirme Anketi sonuçları bütüncül olarak incelendiğinde, akademik ve idari personelin yöneticilerine yönelik son derece yüksek bir güven, memnuniyet ve takdir düzeyine sahip olduğu görülmektedir. 2025 yılı değerlendirme sonuçlarıyla karşılaştırıldığında, yönetim performansının neredeyse tüm boyutlarda belirgin bir ivme kazandığı; 2025 yılında kısmi veya sınırlı bulunan alanların 2026 yılında başarıyla geliştirildiği anlaşılmaktadır.

2026 yılı anketinin en dikkat çekici bulgusu, toplam 32 anket maddesinden 6'sında personelin %100,00 tam mutabakatla doğrudan olumlu görüş (Katılıyorum + Kesinlikle Katılıyorum) bildirmiş olmasıdır. Bu alanlar şunlardır:

- İş süreçlerinde kurumun amaçlarını ve hedeflerini takip etme (S.7 - Ortalama: 4,73 - %100 Olumlu)
- İhtiyaç duyulduğunda her an ulaşılabilir olma (S.29 - Ortalama: 4,73 - %100 Olumlu, iki yıldır korunmaktadır)
- Birimdeki çatışmalarda uzlaştırıcı rol üstlenme (S.31 - Ortalama: 4,60 - %100 Olumlu, 2025'e göre +20,00 puan)
- Toplumsal sorunlara karşı yüksek duyarlılık gösterme (S.34 - Ortalama: 4,73 - %100 Olumlu, 2025'e göre +20,00 puan)
- İş süreçlerinin yürütülmesinde yol gösterici olma (S.36 - Ortalama: 4,73 - %100 Olumlu, 2025'e göre +26,67 puan)
- Birim yöneticisiyle çalışmaktan duyulan genel memnuniyet (S.37 - Ortalama: 4,80 - %100 Olumlu, 2025'e göre +13,33 puan)

2025 yılı değerlendirme raporunda 'geliştirilmeye açık alanlar' olarak öne çıkan yetkinlik temelli görevlendirme (S.23), adalet algısı (S.24), sürekli gelişim olanakları (S.16) ve yenilikçi uygulamaların desteklenmesi (S.10) konularında 2026 yılında çok güçlü bir sıçrama kaydedilmiştir. Görevlendirmelerde yetkinliklerin gözetilme oranı %73,34'ten %93,33'e (+19,99 puan); adalet algısı %73,33'ten %86,67'ye (+13,34 puan) çıkmış ve doğrudan 'katılmıyorum' yanıtı tamamen sıfırlanmıştır. Sürekli gelişim imkanları %73,34'ten %86,67'ye; yenilikçilik teşviki ise %80,00'den %93,34'e yükselmiştir. Bu sonuçlar, yöneticinin bir önceki dönem raporunda yer alan kurumsal geri bildirimleri titizlikle dikkate aldığını ve somut yönetsel eylemlerle çalışma barışını tahkim ettiğini göstermektedir.

Genel memnuniyeti ölçen S.37 maddesinde katılımcıların %80,00'inin 'kesinlikle katılıyorum', %20,00'sinin 'katılıyorum' yanıtı vermesi ve ortalamanın 4,80 gibi mükemmel bir düzeye ulaşması, okul genelinde güçlü bir kurumsal aidiyet, huzurlu bir çalışma iklimi ve liderliğe duyulan yüksek güveni kanıtlamaktadır.

ÖNERİLER VE GELİŞTİRME STRATEJİLERİ

2026 yılı anket sonuçlarında elde edilen üstün memnuniyet düzeyinin sürdürülebilir kılınması ve sınırlı sayıda maddede gözlenen kısmi görüşlerin aşılması amacıyla aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

- **Görev Dağılımı ve Takdir Süreçlerinde Şeffaflığın Sürekliliği:** Yetkinlik temelli görevlendirme ve adalet algısında yakalanan %90'ın üzerindeki başarının kalıcı hale getirilmesi için görev dağılımlarında nesnel kriterlerin ve iş yükü analizlerinin şeffaf biçimde paylaşılmasına devam edilmelidir. Hedeflerle uyumlu başarılı çalışmaların takdir edilmesinde düzenli ve görünür motivasyon araçları işletilmelidir.
- **Hata Yönetimi ve Öğrenen Organizasyon Kültürü:** Hataları tolere etme düzeyinde (S.28) gözlenen %20'lik kısmi/olumsuz algının giderilmesi adına, iş süreçlerinde karşılaşılan aksaklıkların bireysel kusur yerine süreç iyileştirme fırsatı olarak değerlendirildiği 'öğrenen organizasyon' yaklaşımı pekiştirilmelidir.
- **Takım Çalışması ve Birim İçi İletişim Platformları:** İşbirliği ve takım çalışmasının (S.11) daha da teşvik edilmesi için akademik ve idari personelin ortak katılım sağlayacağı periyodik koordinasyon ve sosyal etkinlik toplantıları düzenlenmelidir.

- **Mesleki Gelişim ve Proje Fırsatlarının Genişletilmesi:** Sürekli gelişim ve kariyer teşvikinde sağlanan olumlu ivmenin güçlendirilmesi amacıyla, personelin akademik yayın, TÜBİTAK/BAP projeleri ve mesleki hizmet içi eğitim talepleri dönemsel ihtiyaç analizleriyle desteklenmelidir.
- **İç Paydaş Katılım Kanallarının Kurumsallaştırılması:** Karar alma süreçlerinde personelden alınan öneri ve taleplerin nasıl değerlendirildiğine dair dönemsel geri bildirim toplantıları yapılarak mevcut açık iletişim kültürü kurumsal hafızaya aktarılmalıdır.