

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
Kalite ve Akreditasyon Koordinatörlüğü
Yönetişim ve Liderlik Alt Komisyonu

Liderlik Eğitimi Programı Değerlendirme Raporu

1. Amaç

Bu rapor, Yakın Doğu Üniversitesi'nde gerçekleştirilen Liderlik Eğitimi Programı'nın etkinliğini değerlendirmek, eğitim çıktılarının kurumsal gelişime katkısını analiz etmek ve kalite güvencesi sistemi kapsamında sürekli iyileştirme çalışmalarına veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Eğitim programı, SWOT analizi sonuçları doğrultusunda belirlenen kurumsal gelişim alanlarına yönelik olarak planlanmıştır.

2. Katılım ve Geri Dönüş Oranı

Eğitimlere toplam 198 kişi katılmış olup, değerlendirme anketine 101 katılımcı geri dönüş sağlamıştır.

Ankete katılan katılımcıların dağılımı aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Rol / Ünvan	Yüzde (%)
Bölüm Başkanı / Anabilim Dalı Başkanı	33.7%
Dekan / Dekan Yardımcısı	32.7%
İdari Personel	18.8%
Merkez Başkanı	4-5%
Enstitü / MYO Müdürü	3-4%
Hazırlık Okulu Müdürü	1-2%
Lecturer	1%
İngilizce Hazırlık Okulu Müdürü	1%
Bölüm Başkan Vekili	1%
Merkez Başkanı / Bölüm Başkanı	1%

Yüksek katılım oranı, eğitime yönelik kurumsal sahiplenmenin güçlü olduğunu göstermektedir. Katılımcı profilinin ağırlıklı olarak üst düzey yöneticilerden oluşması, eğitim çıktılarının doğrudan kurumsal karar alma süreçlerine yansıma potansiyelini artırmaktadır.

3. Eğitim İçeriği Değerlendirme

Genel memnuniyete ilişkin ifadelere katılımcıların yanıtları incelendiğinde, katılımcıların %75'i "katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum" yönünde görüş bildirirken, %15'i kararsız olduğunu belirtmiş, %10'u ise katılmadığını ifade etmiştir. Genel memnuniyet düzeyi yüksek olmakla birlikte, %25'lik kararsız ve olumsuz grup, içerik ve yöntem açısından iyileştirme ihtiyacına işaret etmektedir.

Eğitim içeriğine ilişkin ifadelere katılımcıların yanıtları incelendiğinde, katılımcıların %78'i olumlu değerlendirme yaparken, %12'si kararsız olduğunu belirtmiş, %10'u ise olumsuz görüş bildirmiştir. İçerik genel olarak yeterli bulunmuştur; ancak bazı katılımcıların beklentilerinin tam karşılanmadığı görülmektedir. Bu durum, farklı birimlerin ihtiyaçlarına göre içerik çeşitlendirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Eğitimin mesleki katkı açısından değerlendirilmesi istendiğinde, katılımcıların %70'i eğitimin katkı sağladığını belirtirken, %20'si kısmen katkı sağladığını ifade etmiş, %10'u ise katkı sağlamadığını belirtmiştir. Eğitimlerin mesleki gelişime katkı sağladığı açık olmakla birlikte, katkının sürdürülebilirliği için uygulamaya dönük içeriklerin artırılması gerekmektedir.

Katılımcıların eğitimden beklentilerinin karşılanma durumu incelendiğinde, katılımcıların %65'i beklentilerinin karşılandığını belirtirken, %20'si kısmen karşılandığını ifade etmiş, %15'i ise beklentilerinin karşılanmadığını belirtmiştir. Beklentilerin karşılanma oranı diğer göstergelere kıyasla daha düşüktür. Bu durum, eğitim öncesi ihtiyaç analizi süreçlerinin güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

4. Eğitimcilerin Değerlendirilmesi

Katılımcıların eğitimcilerin genel performansına ilişkin değerlendirmeleri incelendiğinde, katılımcıların %80'i olumlu görüş bildirirken, %10'u kararsız olduğunu belirtmiş, %10'u ise olumsuz değerlendirme yapmıştır. Bununla birlikte, bazı eğitimlerde teorik yoğunluğun fazla olması katılımcı memnuniyetini sınırlayan bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

5. Kurumsal Katkı Algısı

Katılımcıların %85'i eğitimlerin kurumsal gelişime katkı sağladığını belirtmiştir. Ayrıca katılımcıların %80'i eğitimin kalite kültürünü desteklediğini ifade etmiştir. Bu bulgu, eğitimin yalnızca bireysel değil, kurumsal düzeyde de etkili olduğunu göstermektedir. Özellikle kalite kültürüne katkı algısının yüksek olması, eğitimin stratejik hedeflerle uyumlu olduğunu ortaya koymaktadır.

6. Eğitimin Devamına Yönelik Görüş

Katılımcıların %85'i eğitimlerin devam etmesi gerektiğini belirtirken, %10'u kararsız olduğunu belirtmiş, %5'i ise devam etmemesi gerektiğini belirtmiştir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu eğitimin devamını desteklemektedir. Bu durum, programın sürdürülebilir bir yapı haline getirilmesi gerektiğini göstermektedir.

7. Nitel Bulgular

Katılımcıların eğitimlere ilişkin açık uçlu geri bildirimleri tematik olarak analiz edildiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

En Faydalı Konular

Katılımcı görüşleri doğrultusunda en faydalı bulunan eğitim başlıkları aşağıda sunulmuştur:

- Liderlik vs yöneticilik farkı
- VUCA ve yeni nesil liderlik
- Dijital liderlik
- İletişim ve insan odaklı liderlik

Katılımcıların özellikle güncel ve uygulamaya dönük liderlik yaklaşımlarına ilgi gösterdiği görülmektedir. Bu durum, eğitim içeriklerinin çağın gereklilikleri ile uyumlu olduğunu göstermektedir.

Geliştirilmesi Gereken Alanlar

Geliştirilmesi gereken alanlara ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde, katılımcıların %60'ı eğitimlerde uygulama ve vaka çalışmalarının artırılması gerektiğini belirtirken, %50'si teorik

yoğunluğun fazla olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, %35'i kuruma özgü örneklerin yetersiz olduğunu, %30'u ise eğitimlerde etkileşimin artırılması gerektiğini vurgulamıştır. Katılımcı geri bildirimleri, eğitimlerin daha uygulama odaklı ve etkileşimli hale getirilmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu bulgu, bir sonraki eğitim planlamasında temel iyileştirme alanını oluşturmaktadır.

8. Eğitim Sonrası Davranışsal Etki

Eğitim sonrası davranışsal etkilere ilişkin bulgular incelendiğinde, katılımcıların %70'i iletişim ve ekip yönetimi alanında gelişim göstermeyi planladığını belirtirken, %60'ı katılımcı yönetim yaklaşımını benimsemeyi, %55'i ise stratejik planlama uygulamalarını hayata geçirmeyi hedeflediğini ifade etmiştir.

Eğitimlerin davranış değişikliğine yönelik etkisi oldukça güçlüdür. Bu durum, eğitimin yalnızca bilgi aktarımı değil, aynı zamanda uygulamaya dönüşen bir öğrenme süreci yarattığını göstermektedir.

9. Gelecek Eğitim İhtiyaçları

Gelecek eğitim ihtiyaçlarına ilişkin bulgular incelendiğinde, katılımcıların %75'i stratejik liderlik, %70'i etkili iletişim, %65'i çatışma yönetimi, %60'ı duygusal zekâ, %55'i dijital liderlik ve %50'si takım yönetimi konularında eğitim talebinde bulunduğunu belirtmiştir.

Eğitim ihtiyaçlarının büyük ölçüde liderlik ve insan yönetimi becerilerine odaklandığı görülmektedir. Bu durum, kurumun gelişim önceliklerinin insan odaklı liderlik ekseninde şekillendiğini göstermektedir.

10. Genel Sonuç

Genel sonuçlar değerlendirildiğinde, katılımcıların %75'ten fazlasının eğitimden memnun olduğu, %85'inin eğitimin kurumsal gelişime katkı sağladığını düşündüğü ve %85'inin eğitimlerin devam etmesi gerektiğini ifade ettiği görülmektedir. Ayrıca, elde edilen bulgular eğitimlerin güçlü bir davranışsal etki yarattığını ortaya koymaktadır.

Tüm bulgular birlikte değerlendirildiğinde, Liderlik Eğitimi Programı'nın kurumsal gelişime önemli katkı sağladığı ve sürdürülebilir bir kalite geliştirme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

11. İyileştirme Önerileri (PUKÖ - ÖNLEM AŞAMASI)

İyileştirme önerilerine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, eğitim programlarının daha etkili ve sürdürülebilir hale getirilebilmesi için bazı temel geliştirme alanları öne çıkmaktadır. Bu kapsamda,

eğitimlerin yalnızca teorik bilgi aktarımına dayalı olmaktan çıkarılarak uygulama ve vaka temelli bir yapıya kavuşturulması, katılımcıların öğrendiklerini kendi birimlerinde daha kolay hayata geçirebilmelerine olanak sağlayacaktır.

Ayrıca, farklı akademik ve idari birimlerin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak eğitim içeriklerinin birim bazlı özelleştirilmesi, eğitimlerin hedef kitleye uygunluğunu ve etkinliğini artıracaktır. Eğitim süreçlerinde etkileşimli öğrenme yöntemlerinin (atölye çalışmaları, grup tartışmaları, senaryo analizleri vb.) daha fazla kullanılması, katılımcıların sürece aktif katılımını teşvik ederek öğrenme kalıcılığını güçlendirecektir.

Bununla birlikte, eğitimlerin planlanma aşamasında eğitim öncesi ihtiyaç analizlerinin sistematik ve veri temelli bir şekilde gerçekleştirilmesi, katılımcı beklentilerinin daha doğru belirlenmesini ve eğitim içeriklerinin bu doğrultuda şekillendirilmesini sağlayacaktır.

Söz konusu iyileştirme önerileri, kalite güvencesi sisteminin PUKÖ döngüsünün “Önlem Al” aşamasını doğrudan desteklemekte olup, elde edilen geri bildirimlerin somut iyileştirme adımlarına dönüştürüldüğünü göstermektedir. Bu yaklaşım, kurumda sürekli iyileştirme kültürünün etkin bir şekilde işletildiğinin önemli bir göstergesidir.

12. Kanıt ve İzleme Mekanizması

Bu rapor kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda belirlenen iyileştirme alanları Kalite ve Akreditasyon Koordinatörlüğü tarafından izlenecek olup, bir sonraki eğitim planlama sürecine veri olarak aktarılacaktır.

Eğitim süreçlerine ilişkin katılımcı listeleri, yoklama formları, eğitim sunumları, anket sonuçları ve değerlendirme raporları kalite güvencesi sistemi kapsamında kanıt olarak arşivlenmektedir.

13. Ekler

Ek-1: [SWOT Analizi Raporu](#)

Ek-2: [SWOT Eğitim İhtiyacı Sonucu](#)

Ek-3: [Liderlik Eğitimi Programı İçeriği](#)

Ek-4: Katılımcı Listeleri

Ek-5: [Eğitim Materyalleri](#)

Ek-6: [Eğitim Değerlendirme Anketi](#)