



BALIKESİR
ÜNİVERSİTESİ

2024-2025

MİMARLIK FAKÜLTESİ

MİMARLIK BÖLÜMÜ

**Mezun
Memnuniyet
Anketi
Sonuç Raporu**

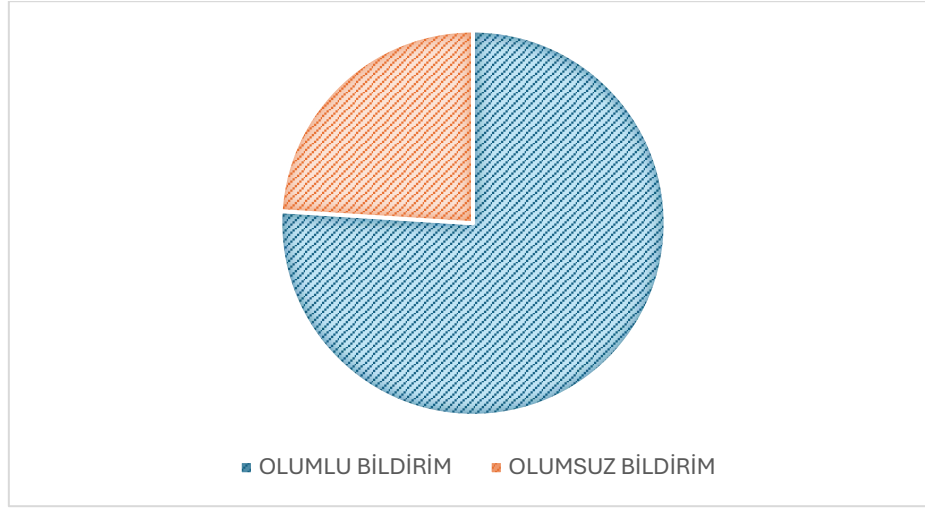
mim_akademik@balikesir.edu.tr

mimarlik-bolumu@balikesir.edu.tr

ÖĞRENCİ ANKETLERİ SONUÇLARI

Bu rapor, Mimarlık Bölümü mezunlarına uygulanan memnuniyet anketinin özet bulgularını, güçlü yönleri ve gelişim alanlarını ortaya koymak; kalite geliştirme ve stratejik planlama süreçlerine veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Toplam 48 katılımcının yanıtları değerlendirilmiştir. Katılımcıların mezuniyet yıllarının geniş bir dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir. Özellikle son dönem mezunları (2022–2025) arasında yoğun bir katılım olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, program çıktılarının güncel algılanma düzeyini değerlendirme açısından önemli bir avantaj sağlamaktadır (Şekil 1):

Değerlendirme 1-5 arası puanlama sistemi ile yapılmıştır (1: En düşük, 5: En yüksek). Bu bölümde Fakültemiz öğrencilerine uygulanan "Mezun" anketlerinin sonuçları, temel istatistikler ve grafiklerle özetlenmiş ve yorumlanmıştır. Şekil 1’de öğrencilerin genel memnuniyet düzeyleri sunulmuştur. “Mezun memnuniyet anketinde 17 temel madde üzerinden genel memnuniyet ortalaması 3,81 (5 üzerinden) olup bu değer genel memnuniyet düzeyinin %76 civarında olduğunu göstermektedir. 4 ve 5 puan verenlerin oranı yaklaşık %70’tir.



Şekil 1. Mezun Genel Memnuniyet Düzeyi

Daha detaylı inceleme yapmak ve memnuniyetin nispeten yüksek ve düşük olduğu boyutları gözlemlenmek üzere, anket maddelerinin her biri için betimsel istatistikler Tablo 1’de sunulmuştur.

Genel ortalamanın 3,81’den 3,84’e sınırlı fakat yönü pozitif artışı, müdahalenin seçici odaklara yönlendirilebileceğini göstermektedir. Üst performans kümesi (m2, m3, m8, m9, m13, m15; ortalama $\geq 4,00$; tahmini %4–5 memnuniyet $\approx$ %79–84) programın çekirdek akademik kapasitesinin (mesleki hazırlık, araştırma/bağımsız çalışma, bilişsel ve teknik beceriler) sürdürülebilir biçimde algılandığını ortaya koymaktadır; özellikle m2’deki eşik üstü iyileşme müfredat–uygulama entegrasyonu ya da kariyer destek bileşenlerinde yapılan son düzenlemelerin yansımaları olabilir. Alt dilimdeki m5 ($\approx 2,98$; tahmini %31) iş bulma yetkinliği algısında çıktı–istihdam geçiş mekanizmalarına ilişkin yapısal bir kopukluğa, m16 ise sosyal bütünleşme/sosyal etkinlik boyutunda zayıflığa işaret etmektedir. m1’de hafif gerileme olsa da güçlü bantta kalması ($\approx 3,99$) genel memnuniyetin henüz aşılmadığını; bu nedenle önceliğin istihdam geçişi (m5), sosyal bütünleşme (m16) ve orta bant optimizasyonuna verilmesi gerektiğini düşündürmektedir.

Tablo 1. Memnuniyet ölçeği maddelerine ilişkin betimsel istatistikler

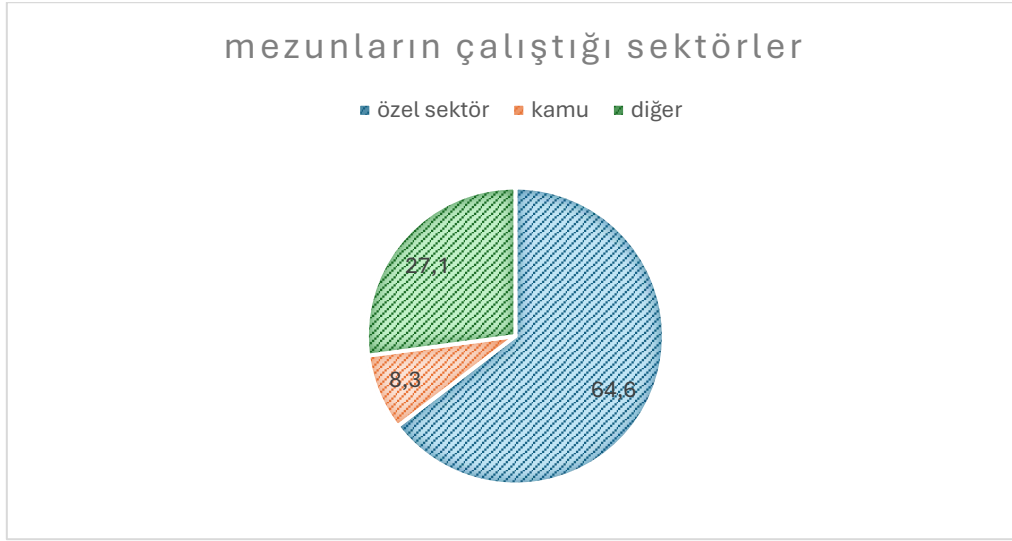
Madde	Ortalama (M)	Tahmini %4-5	Kısa Yorum
m1	3,99	%76,8	Yüksek
m2	4,12	%82,7	Çok yüksek; belirgin iyileşme
m3	4,05	%79,6	Güçlü
m4	3,604	%59,0	Orta
m5	2,979	%31,0	En düşük, kritik geliştirme alanı
m6	3,563	%57,0	Orta-alt
m7	3,979	%76,8	Güçlü
m8	4,042	%78,9	Güçlü
m9	4,146	%84,0	Çok güçlü
m10	4,042	%78,9	Güçlü
m11	3,688	%63,0	Orta
m12	3,771	%66,4	Orta-üst
m13	4,146	%84,0	Çok güçlü
m14	3,646	%61,0	Orta
m15	4,063	%79,7	Çok güçlü
m16	3,479	%53,6	Zayıf alan
m17	3,938	%74,9	Güçlü

Anket sonuçlarına göre, istihdama hızlı geçiş oranı (≤ 6 ay) kümülatif olarak %64,6 olarak hesaplanmıştır. Bu oran, öğrenciyken çalışan bireyleri de kapsamaktadır. Ayrıca, anketin gerçekleştirildiği zaman diliminde işsizlik oranı %14,6 olarak tespit edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Mezuniyet Sonrası İlk İstihdama Geçiş Süresi

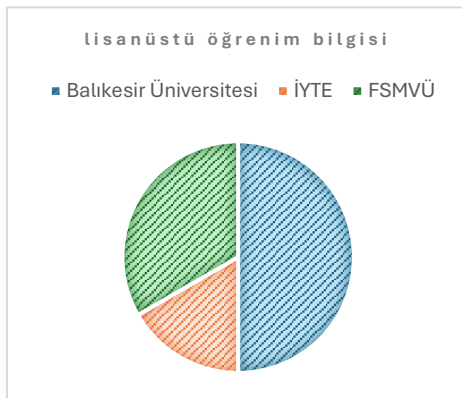
Kategori	f	% (n=48)	Yorum
Mezun olmadan önce çalışıyordu	10	20,8%	Öğrenciyken sektöre giriş oranı kayda değer
3 ay içinde	12	25,0%	Hızlı yerleşenlerin en büyük grup
6 ay içinde	9	18,8%	Kabul edilebilir aralık
12 ay içinde	5	10,4%	Bir yıl eşğinde
İşe girmedim / işsiz / çalışmıyor	7	14,6%	İzlenmesi gereken oran

Anket verilerine göre, mezunların faaliyet gösterdikleri iş gücünün dağılımı incelendiğinde, özel sektörün toplam iş gücünün %64,6'sını oluşturduğu görülmektedir. Bu oran, özel sektörün ekonomik faaliyetlerdeki baskın rolünü ve istihdam yaratma kapasitesini açıkça ortaya koymaktadır. Kamu sektörü ise %8,3'lük bir oranla daha sınırlı bir paya sahiptir. Kamu sektörünün bu düşük oranı, özel sektörün ekonomik sistemdeki ağırlığını daha da vurgulamaktadır. Geriye kalan iş gücü "diğerleri" kategorisi altında %27,1'lik bir grubu oluşturmaktadır. Bu kategori, özel ve kamu sektörü dışında kalan alternatif istihdam alanlarını veya bağımsız çalışmaları içermektedir (Şekil 2).



Şekil 2. Mezunların Çalıştığı Sektörlerin Dağılımı.

Mezun anketinde 49 yanıtta 6'sı lisansüstü eğitime (5 Yüksek Lisans, 1 Doktora) devam etmektedir. Devam etmeyen yanıtlar bu soru özelinde eksik kabul edilerek lisansüstü alt grubun dağılımı incelenmiştir. Alt grup içinde Balıkesir Üniversitesi %50, FSMVÜ %33,3, İYTE (Doktora) %16,7 paya sahiptir. Bu yaklaşım, genel lisansüstü devam oranını yansıtmamakta, yalnızca devam edenlerin kompozisyonunu göstermektedir.



#	Üniversite (Standart)	Derece	Program (genel alan)
1	Balıkesir Ü.	YL	Mimarlık
2	Balıkesir Ü.	YL	Mimarlık
3	Balıkesir Ü.	YL	Mimarlık
4	FSMVÜ	YL	Mimarlık (Tezli)
5	FSMVÜ	YL	Mimarlık (Tezli)
6	İYTE	Doktora	Mimarlık

Şekil 3. Mezunların Çalıştığı Sektörlerin Dağılımı.

Öğrenim Çıktılarının Analizi

Program değerlendirmesinde kullanılan maddeler; performans düzeyleri ve temsil ettikleri öğrenim çıktısı (ÖÇ) alanlarına göre üç ana banda ayrılmıştır. Üst bandta yer alan m2, m3, m8, m9, m13 ve m15 maddeleri programın çekirdek akademik ve mesleki üretim kapasitesinin güçlü olduğunu göstermektedir. m2 “profesyonel yaşama hazırlık” başlığıyla mesleki uygulama ve istihdam edilebilirlik boyutunu; m3 “araştırma / bağımsız çalışma” ile araştırma yetkinliğini; m8 “bilişsel/teknik beceriler” ile disiplinler teknik yetkinliği temsil etmektedir. m9’un üst düzey problem çözme ve ileri bilişsel beceriler; m13’ün alan yeterliği ve disiplinlerarası entegrasyon; m15’in ise uygulamalı tasarım ve sentez kombinasyonuna işaret etmesi, bu çekirdek çıktılarda yaygın ve tutarlı bir algı oluşturulduğunu göstermektedir. Aidiyet ve motivasyon temasını içeren m1, üst bandın alt sınırında kalarak öğrenen deneyiminin destekleyici bir düzeyde sürdüğünü ortaya koyar.

Orta bandta konumlanan m4, m6, m11 ve m14 maddeleri “iyileştirme kaldıraç alanı” niteliğindedir. m4’ün öğrenme çıktılarının anlaşılabilirliğine, m6’nın geri bildirim ve süreç netliğine, m11’in destek hizmetleri algısına ve m14’ün akademik iletişim/yönlendirme işlevine odaklanması; pedagojik şeffaflık, geribildirim döngülerinin hız ve kalitesi ile danışmanlık ekosisteminde hedefli mikro-müdahalelerle kısa vadede yukarı yönlü hareket elde edilebileceğini düşündürmektedir.

Düşük bandı oluşturan m5 ve m16 ise kritik zayıf halkaları temsil eder. m5’in “iş bulma yetkinliği algısı” üzerinden istihdam geçişi ve kariyer köprüsü mekanizmalarında yapısal bir eksiklik işaret ettiği; m16’nın “sosyal etkinlik / bütünleşme” boyutuyla sosyal öğrenme ortamının sınırlı deneyim değerine sahip olduğunu gösterdiği değerlendirilir. Bu iki alan, programın güçlü akademik çekirdeğini destekleyici çevresel ekosistemin zayıf kaldığı noktaları vurgulayarak öncelikli müdahale ihtiyacını tanımlar.

Genel olarak tablo, programın bilişsel, teknik ve araştırma temelli çekirdek öğrenim çıktılarında yüksek performans sergilerken; kariyer geçişi ve sosyal bütünleşme gibi çevreleyici çıktı alanlarında boşluklar bulunduğunu; orta bant süreç maddelerinin ise hızlı kazanımlara açık bir iyileştirme havuzu sunduğunu sistematik biçimde özetlemektedir. Bu yapı, stratejik sıralamada önce düşük bant risklerinin (m5, m16), eşzamanlı olarak orta bant kaldıraçlarının (m4, m6, m11, m14) ele alınmasının; üst bandta ise elde edilen güçlü konumun tavan etkisine dönüşmemesi için niteliksel derinleştirme ve sürdürülebilirlik odaklı ince ayarların planlanmasının uygun olacağını göstermektedir (Tablo 3).

Tablo 3. Varsayımsal Öğrenim Çıktısı Eşlemeleri

Madde	İçerik İpucu (varsayım)	ÖÇ Alanı (Kategori)	Bant
m2	Profesyonel yaşama hazırlık	Mesleki Uygulama / İstihdam Edilebilirlik	Üst
m3	Araştırma / bağımsız çalışma	Araştırma Yetkinliği	Üst
m8	Bilişsel/teknik beceriler	Disipliner Teknik Yetkinlik	Üst
m9	(Benzer üst yeterlik – belki problem çözme)	Üst Düzey Bilişsel Beceriler	Üst
m13	Alan yeterliği/entegrasyon	Disiplinlerarası / Entegrasyon	Üst
m15	Mesleki/bilişsel kombinasyon	Uygulamalı Tasarım / Sentez	Üst
m1	Aidiyet / motivasyon	Öğrenen Deneyimi (Dolaylı ÖÇ Destek)	Üst (alt sınır)
m4	Öğrenme çıktılarının anlaşılabilirliği	Program Şeffaflığı / Meta-öğrenme	Orta
m6	Geri bildirim / süreç netliği	Öğretim Süreç Kalitesi	Orta
m11	Destek hizmetleri algısı	Öğrenme Destek Ekosistemi	Orta
m14	İletişim / yönlendirme	Akademik Danışmanlık	Orta
m5	İş bulma yetkinliği algısı	İstihdam Geçiş / Kariyer Köprüsü	Düşük
m16	Sosyal etkinlik / bütünleşme	Sosyal Öğrenme Ortamı	Düşük
m7, m10, m12, m17	(Tanımlamadığınız; ortalama güçlü/orta)	(Belirlenecek)	Üst–Orta

Güçlü Öğrenim Çıktısı Alanları

- Araştırma ve bağımsız çalışma (m3) ile üst düzey bilişsel/sentez becerileri (m9, m13, m15) üst bantta istikrarlı: çekirdek akademik pedagojinin yapısal tutarlılığına işaret eder.
- Teknik / bilişsel beceri (m8) 4,00+ ile temel disiplinler yetkinliğin edinildiğini gösterir.
- Profesyonel hazırlık (m2) kritik eşiği geçmiş; müfredat ile iş dünyası temas yüzeylerinde olumlu revizyon etkisi.

Zayıf / Kritik Öğrenim Çıktısı İlgili Alanlar

- m5 (istihdam edilebilirlik algısı) diğer “hazırlık” göstergeleri (m2) güçlü iken düşük: bu ayrışma, “yeterlik üretimi” ile “pazarlanabilirlik / geçiş mekanizmaları” arasında boşluk olduğunu düşündürür (ör: staj köprüleri, işveren görünürlüğü, kariyer portfolyo mentorluk).
- m16 sosyal entegrasyonun zayıflığı: öğrenme topluluğu sermayesi düşükse disiplinlerarası etkileşim ve mezun ağı güçlenemez; uzun vadede m5’i de baskılayabilir.

Orta Bant (Leverage Bölgesi)

- m4 (çıktı şeffaflığı) ve m6 (geri bildirim) küçük pedagojik mikro-müdahalelerle üst banda itilebilir. Öğrenenlerin bilişsel öz-düzenleme kapasitesini artırır.
- m11, m14 destek/danışmanlık mikro-iyileştirmeleriyle sosyal-psikolojik güveni artırıp m5 ve m16'daki negatif algı spiralini kırabilir.
- Marjinal kazanç mantığı: Üst bant maddelerde tavan etkisine çarpmadan puan artışı sınırlı iken orta bantta 0,20–0,30 puanlık artışların genel ortalamaya katkısı daha yüksek marjinal verim sağlar.

Çekirdek Akademik Çıktı–Destek Ekosistemi Eşzamanlılığı

Çekirdek (bilgi, bilişsel, araştırma) yüksek; çevreleyici ekosistem (kariyer köprüleri, sosyal sermaye, danışmanlık) geride. Bu asimetri sürdüğünde algısal “plateau” oluşur: Öğrenci çekirdek öğrenimi yeterli görür ama dış değerlendirme kanallarını zayıf algıladığı için genel memnuniyetin tavanlaşması ve ileride düşüş riski ortaya çıkar.

Genel Bulgular

1. **Çekirdek Disipliner Yetkinlikler:** Hedef eşik üstünde; öğrenciler bilgi + uygulama + sentez adımlarını bütünlüklü algılıyor.
2. **Araştırma ve Üst Düzey Bilişsel Beceriler:** Problemi tanımlama, veri kullanma, çözüm alternatifleri üretme konularında olumlu.
3. **Öğrenen Deneyimi (Aidiyet / Motivasyon):** Kabul edilebilir–yüksek sınırdaki erken uyarı sinyali üretmiyor ancak sürdürülebilirlik kritik.
4. **Süreç Şeffaflığı & Geri Bildirim:** Orta bantta; “nasıl değerlendirileceğim?” ve “nerede iyileşebilirim?” sorularına yanıtın kısmen eksik kaldığına işaret ediyor.
5. **Kariyer Geçiş ve İstihdam Köprüsü:** En düşük algı; müfredat–iş piyasası ara yüz tasarımı zayıf olduğu izlenimi.
6. **Sosyal Öğrenme Ortamı ve Entegrasyon:** Düşük–orta; öğrenme topluluğunun sosyal-sermaye üreten platformları sınırlı.

Güçlü Yönler:

- **Bilişsel Derinlik:** Üst düzey analiz, sentez, problem çözme.
- **Disipliner Teknik Yetkinlik:** Uygulamalı araç ve yöntemler içselleştirilmiş.
- **Araştırma Yetkinliği:** Bağımsız çalışma ve kanıta dayalı akıl yürütme kültürü oluşmuş. Bu güçlü alanlar, dış paydaş iletişiminde (akreditasyon, paydaş raporu, kalite güvencesi dosyaları) marka değeri olarak kullanılmalı.

Zayıf Yönler:

1. **Kritik Köprüler (Kariyer ve Sosyal):** Bu alan, algısal boşlukların en yoğun olduğu ve dış etkilerin yüksek olduğu bir bölge olarak tanımlanmaktadır. Kariyer ve sosyal

bağlantılar, bireyin veya organizasyonun dış dünyayla etkileşimini doğrudan etkileyen faktörlerdir. Bu boşlukların kapatılması, uzun vadeli başarı için önemlidir.

2. Hızlı Kaldıraçlar (Geri Bildirim ve Şeffaflık): Düşük maliyetli ve ölçülebilir sonuçlar sunan bu alan, kısa vadeli kazanımlar elde etmek için kritik bir fırsat sağlamaktadır. Geri bildirim mekanizmalarının etkin kullanımı ve şeffaflık, güven ortamını güçlendiren unsurlardır.
3. Sürdürülebilir Çekirdek (Araştırma, Teknik ve Sentez): Tavan etkisini önlemek adına projelerin karmaşıklık seviyelerinin kademelendirilmesi gereklidir. Bu süreç, niteliksel derinlik kazandırarak uzun vadeli sürdürülebilirliği destekler.

Öneriler:

Programın mevcut yapısında, bilişsel ve teknik yeterliliklerin yanı sıra araştırma çıktıları güçlü bir akademik temel sağlamaktadır. Ancak, mezuniyet sonrası kariyer geçişleri ve sosyal öğrenme ekosistemine ilişkin destek mekanizmalarının aynı hızda gelişmemesi, uzun vadede motivasyon kaybı ve dış paydaş algısında olumsuz etkiler yaratabilir. Bu durum, genel memnuniyet düzeyinde bir durağanlık riski taşımaktadır (Tablo 4).

Tablo 4. Risk Analizi

Risk	Mekanizma	Olası Sonuç
İstihdam köprüsü boşluğu (m5)	İşveren teması / kariyer hizmeti entegrasyonu yetersiz	Mezun memnuniyeti düşüşü, yerleştirme KPI gerilemesi
Sosyal bütünleşme eksikliği (m16)	Etkinlik tasarımının akademik ritimle entegre olmaması	Aidiyet erozyonu → ileride m1 düşüşü
Tavan etkisi	Üst bant maddeler 4,10–4,20 civarı stabilize	Genel ortalama artış hızı yavaşlar
Geri bildirim döngü gecikmesi (m6)	Dönem içi formative assessment zayıf	Orta bant maddelerde kalıcılık

Bu asimetrinin giderilmesi adına erken ve hedefe yönelik müdahaleler kritik öneme sahiptir. Kariyer köprüleme programlarının geliştirilmesi, geri bildirim süreçlerinin hızlandırılması, şeffaf çıktı matrislerinin oluşturulması ve topluluk temelli öğrenme tasarımlarının uygulanması, 12 ay içinde dengeli bir öğrenim çıktısı yapısına geçişi mümkün kılabilir. Ayrıca, dolaylı ölçümlerin doğrudan kanıtlarla desteklenmesi, veri odaklı sürekli iyileştirme kültürünün oluşturulmasında temel bir bileşen olarak değerlendirilmelidir. Bu yaklaşım hem bireysel hem de kurumsal düzeyde öğrenme ekosisteminin sürdürülebilirliğini artıracaktır.

Tablo 5. Anket Bulgularını PÖÇ–Ders–Değerlendirme Matrisine Entegre Etme

PÖÇ	Önerilen Ders / Müdahale	Değerlendirme	Mezun Verisi Gerekçesi
PÖÇ8 (İstihdam Edilebilirlik)	"Profesyonel Uygulama ve Kariyer" mini-modül (3. sınıf)	CV + Portfolyo rubriği + Mock Mülakat	İlk iş süresi farklılaşmaları – hızlandırma ihtiyacı
PÖÇ4 (Tasarım & Yenilik)	Tasarım Stüdyosu'nda "Gerçek Müşteri / Mezun Mentoru" brifi	Proje rubriğinde "Pazar / Kullanıcı İçgörüsü" boyutu	Özel sektör ağı kuvvetli
PÖÇ6 (Etik & Mevzuat)	"Kamu İhalesi ve Mesleki Etik" atölyesi	Vaka analizi raporu	Kamu yüzdesi düşük – bariyer olabilir
PÖÇ5 (Disiplinlerarası)	Seçmeli kümelerde (Dijital Fabrikasyon / Sürdürülebilirlik / Veri)	Proje + Sunum	Özel sektörün geniş beceri talebi
PÖÇ7 (İletişim)	Mezun Panelleri sunum görevi	Panel sunum rubriği	Yüksek katılım isteği
PÖÇ9 (Takım / Sosyal)	Mezun–öğrenci eşli karma hackathon	Gözlem + Öz-Değerlendirme	Ağ ve kohort talebi
PÖÇ10 (Yaşam Boyu Öğrenme)	Mezun öğrenme yolculuğu yansıtma raporu (Bitirme öncesi)	Refleksiyon rubriği	Sürekli gelişim takibi eksik

Sonuç

Programın genel yapısı, bilişsel derinlik, disiplinler teknik yetkinlikler ve araştırma becerileri açısından güçlü bir akademik temel sunmaktadır. Öğrencilerin bilgi, uygulama ve sentez adımlarını bütünlüklü bir şekilde algılaması, öğrenme çıktılarının niteliğini artırmaktadır. Bununla birlikte, kariyer geçişi ve sosyal öğrenme ekosistemi alanlarındaki algısal boşluklar, programın sürdürülebilirlik ve dış paydaş algısı açısından kritik iyileştirme ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Geri bildirim mekanizmalarının güçlendirilmesi ve süreç şeffaflığının artırılması, kısa vadeli kazanımlar sağlayabilirken, kariyer köprüleme programları ile sosyal öğrenme platformlarının geliştirilmesi uzun vadeli başarı için önem taşımaktadır. Ayrıca, karmaşıklık seviyeleri kademelendirilmiş projelerle sürdürülebilir bir öğrenme ekosistemi oluşturulmalıdır.

Bu bağlamda, önerilen müdahaleler ve tasarımlar, 12 aylık bir dönemde dengeli bir öğrenim çıktısı yapısına geçişi mümkün kılabilir. Veri odaklı sürekli iyileştirme kültürünün benimsenmesi hem bireysel hem de kurumsal düzeyde programın marka değerini artırarak dış paydaşlarla iletişimde stratejik bir avantaj sağlayacaktır.