

Beşikdüzü MYO - Liderlik Değerlendirme Anketi (Bölüm Başkanlığı'nı Değerlendirme - 2026 yılı)

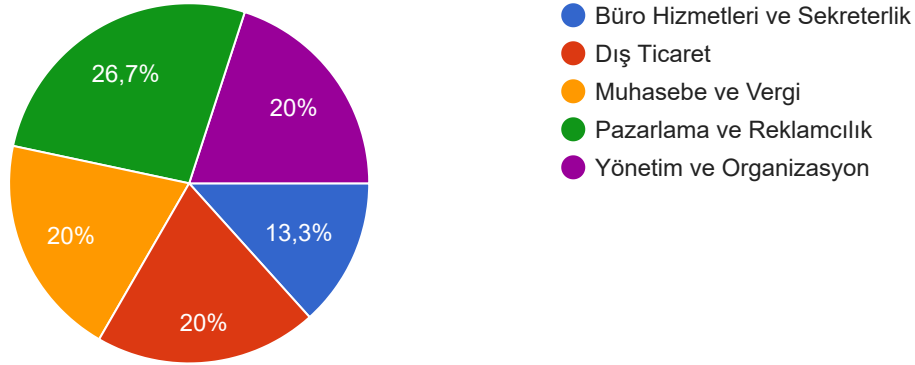
15 yanıt

[Analiz bilgilerini yayınla](#)

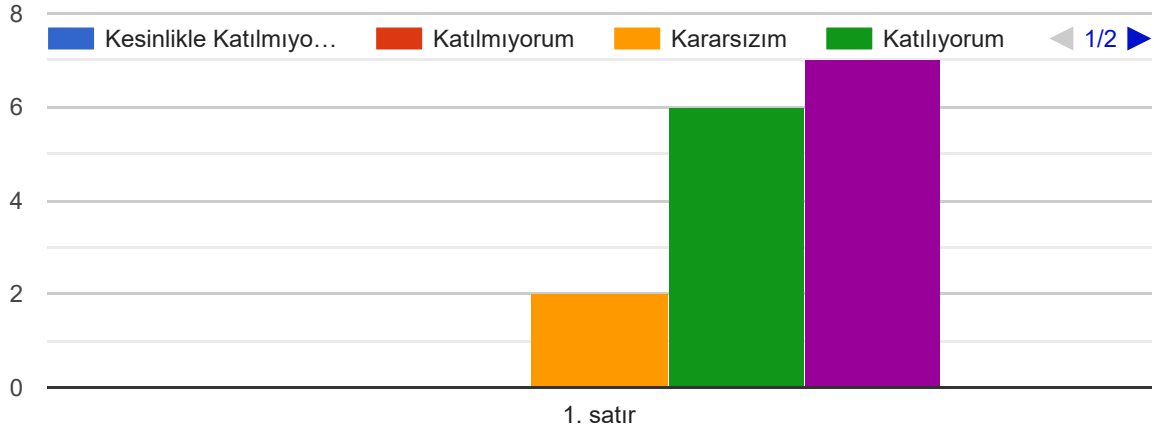
Bağlı olduğunuz bölüm başkanlığı birimini seçiniz.

[Grafiği kopyala](#)

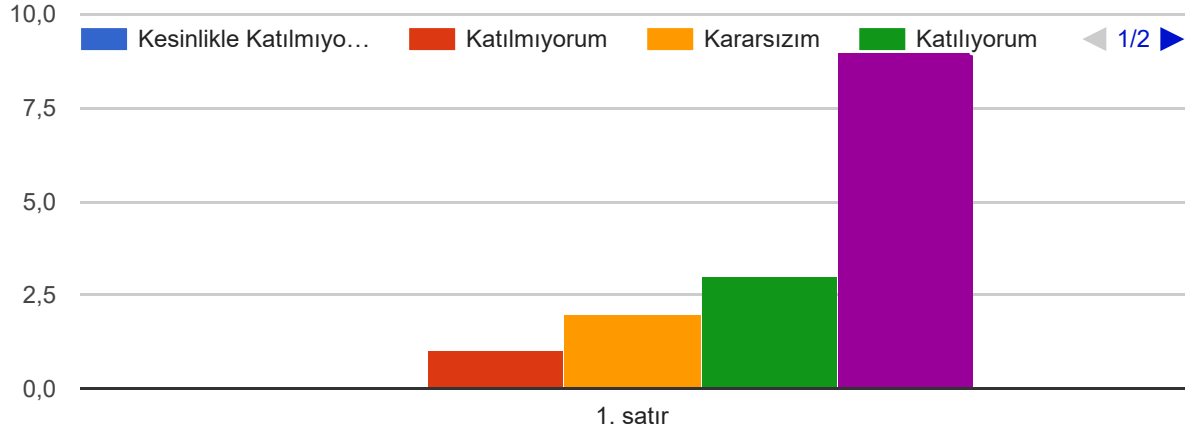
15 yanıt



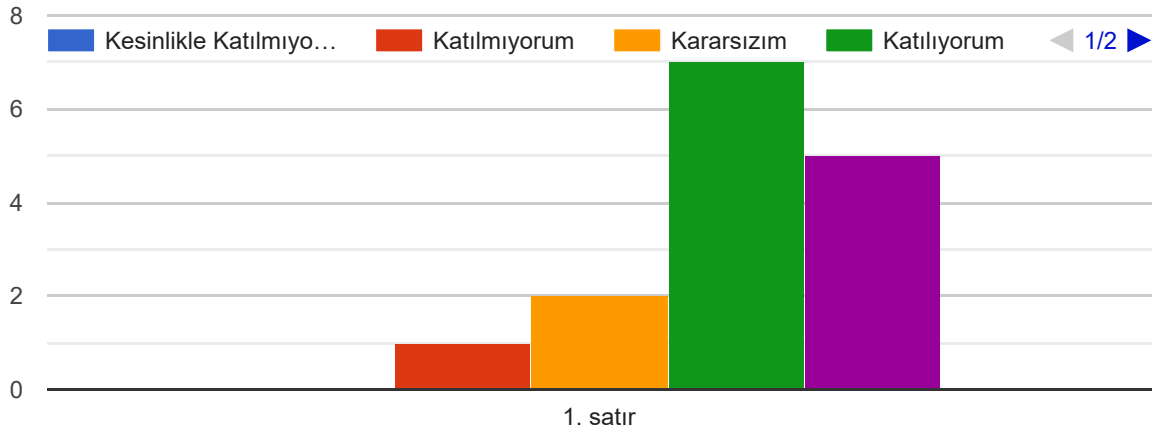
Yöneticim kurumun hedeflerini açık ve anlaşılır şekilde ifade eder.

[Grafiği kopyala](#)

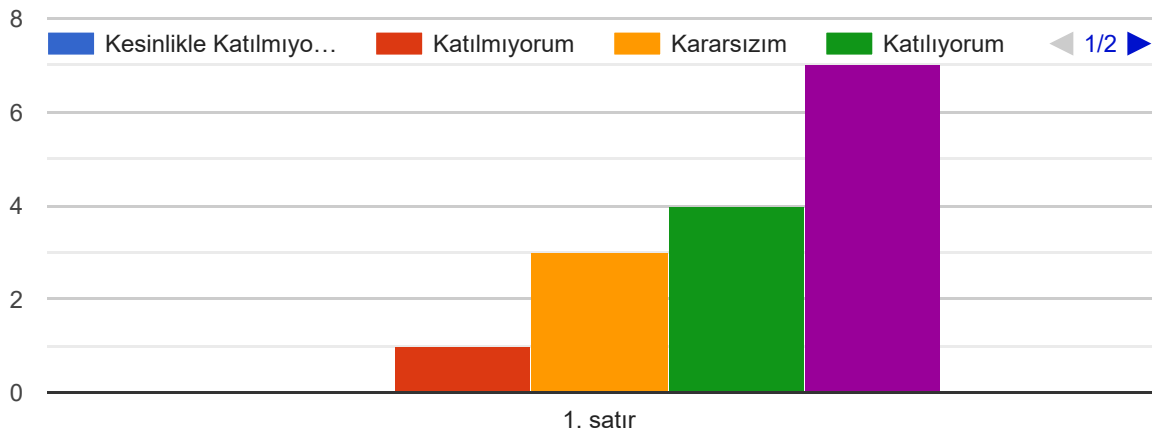
Stratejik planlama süreçlerine çalışanları dahil eder.

[Grafığı kopyala](#)

Değişim süreçlerinde yol gösterici bir liderlik sergiler.

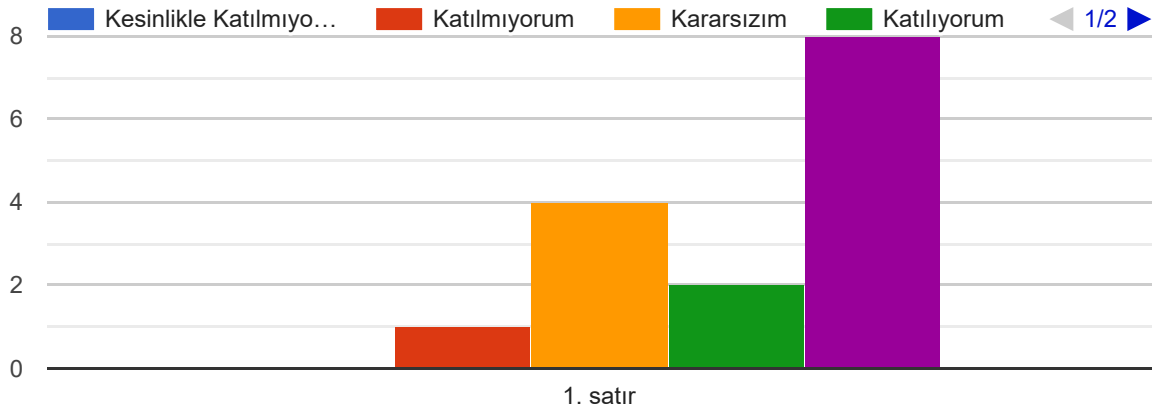
[Grafığı kopyala](#)

Yöneticim açık, net ve zamanında iletişim kurar.

[Grafığı kopyala](#)

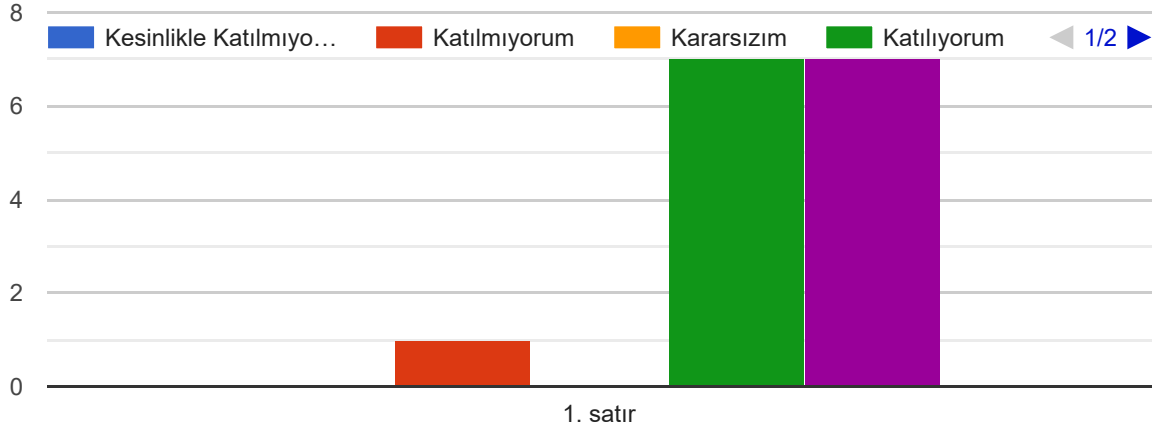
Çalışanları etkileyen kararları şeffaf bir şekilde açıklar.

[Grafici kopyala](#)



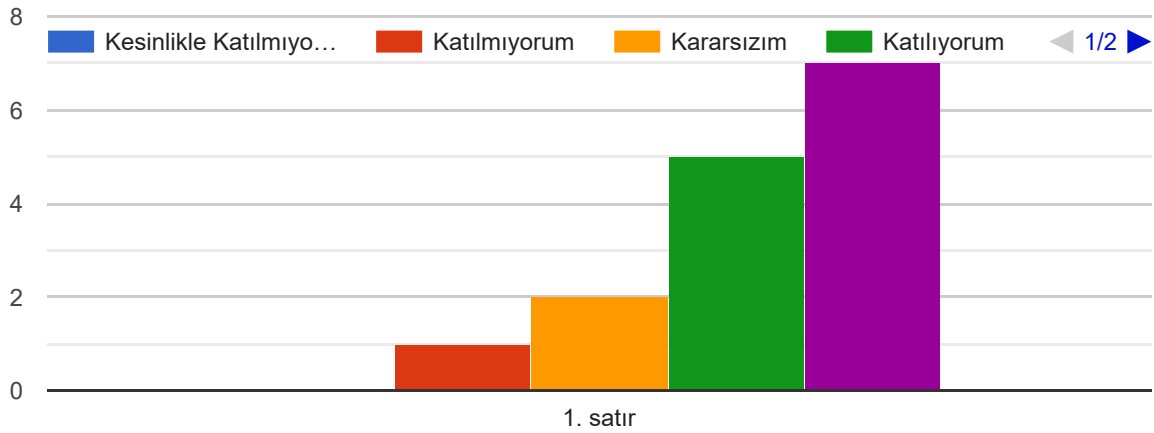
Sorunlara çözüm üretmede hızlı ve etkili davranır.

[Grafici kopyala](#)



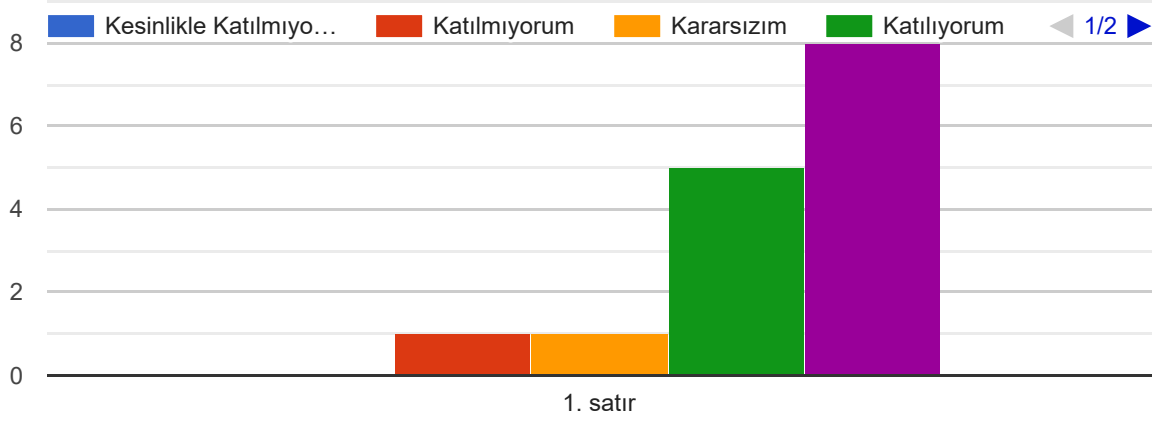
Riskleri değerlendirirken gerçekçi bir yaklaşım sergiler.

[Grafici kopyala](#)



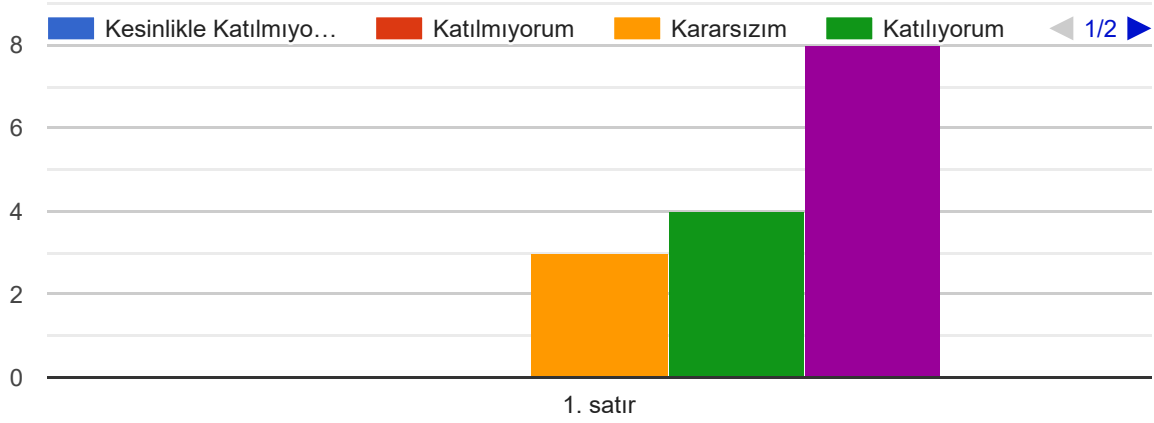
Çalışanlara görev ve sorumlulukları adil biçimde dağıtır.

[Grafığı kopyala](#)



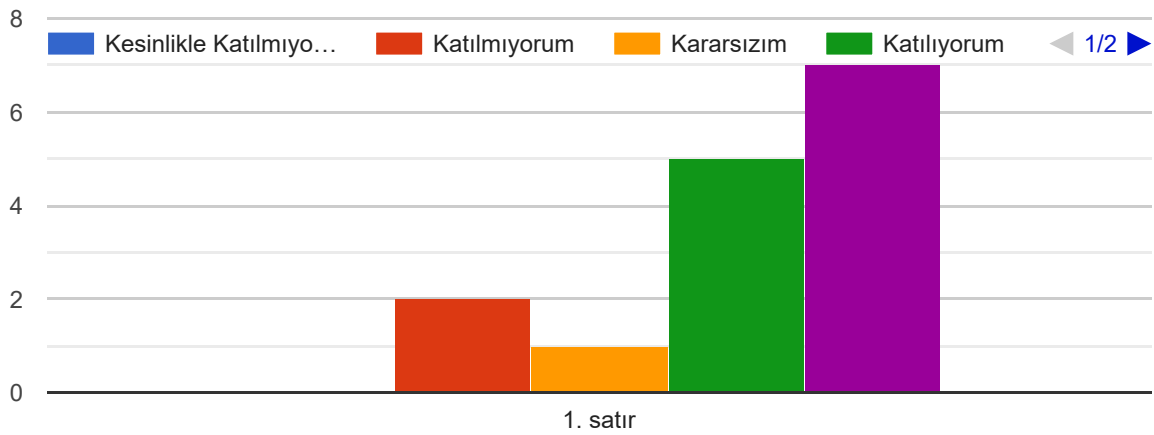
Çalışanların yeteneklerine uygun şekilde yetkilendirme yapar.

[Grafığı kopyala](#)



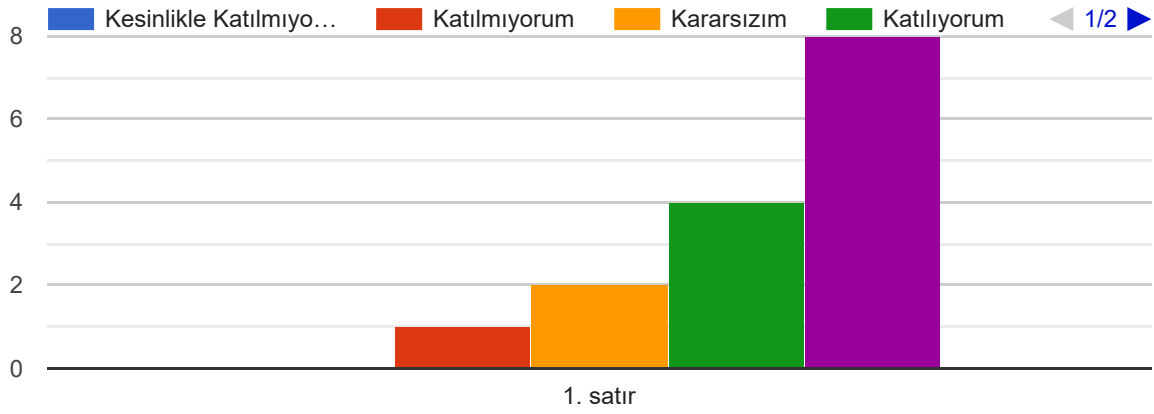
Takım çalışmasını teşvik eder.

[Grafığı kopyala](#)



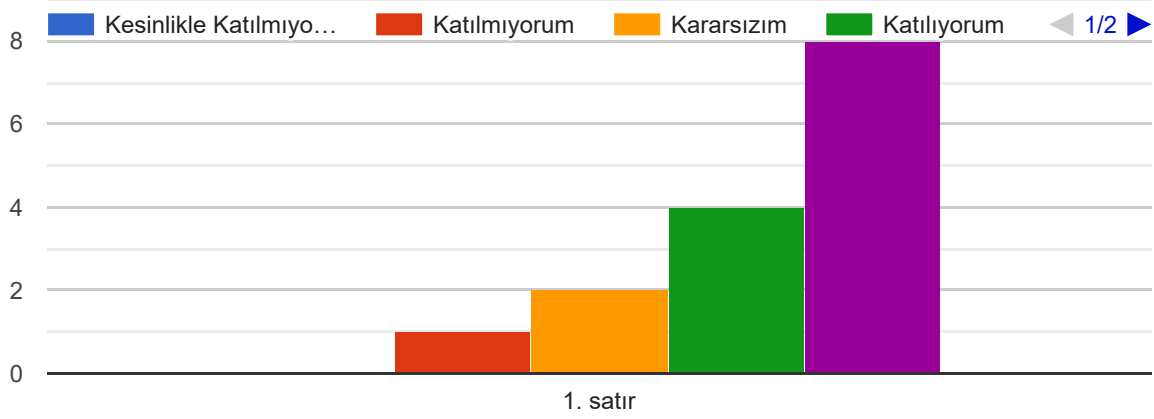
Çalışanların güçlü yönlerini geliştirmelerine destek olur.

[Grafığı kopyala](#)



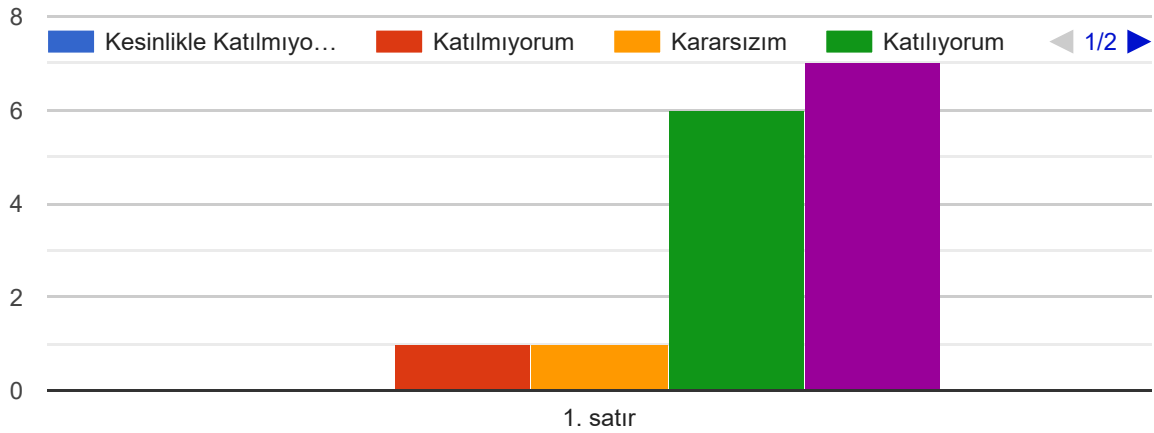
Performans değerlendirmelerinde objektif davranır.

[Grafığı kopyala](#)



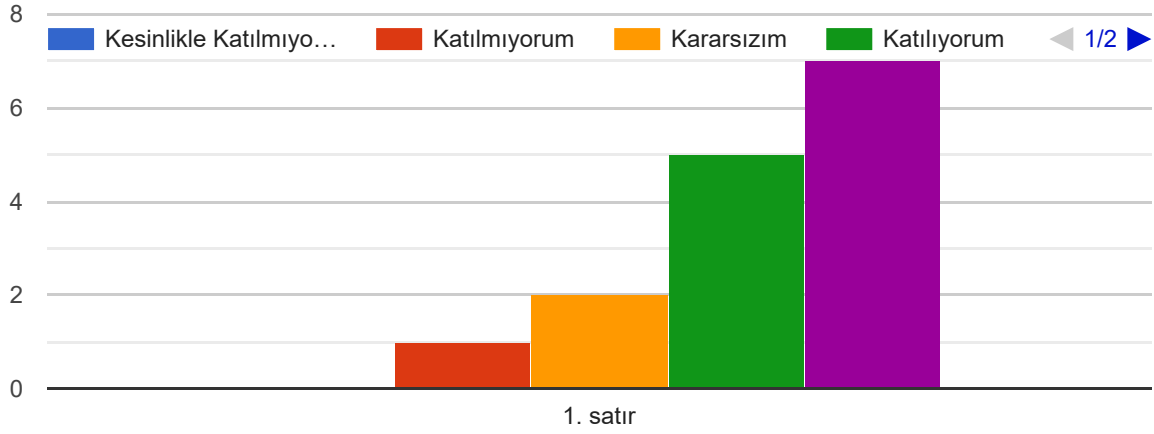
Yöneticim başarılı işleri takdir eder.

[Grafığı kopyala](#)



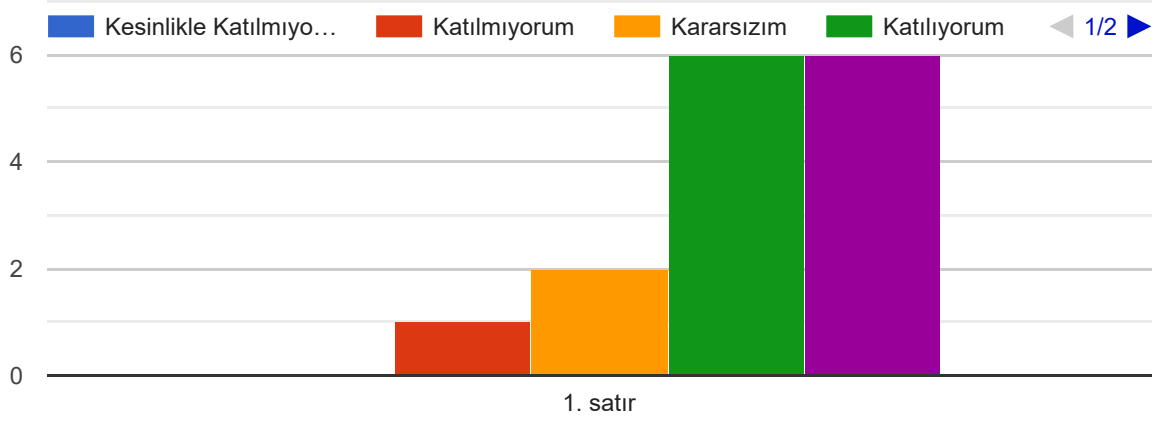
İş yükü konusunda çalışanlara destek olur.

[Grafici kopyala](#)



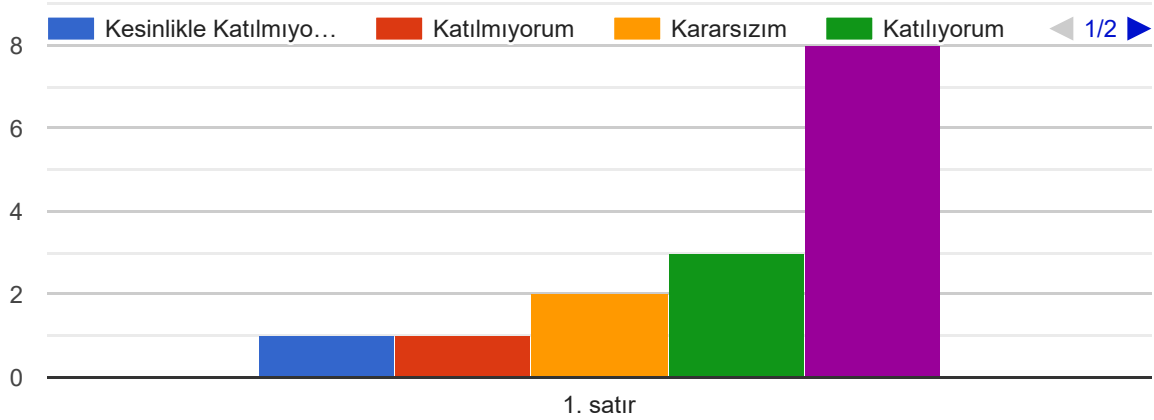
Zorlayıcı durumlarda motive edici bir liderlik gösterir.

[Grafici kopyala](#)

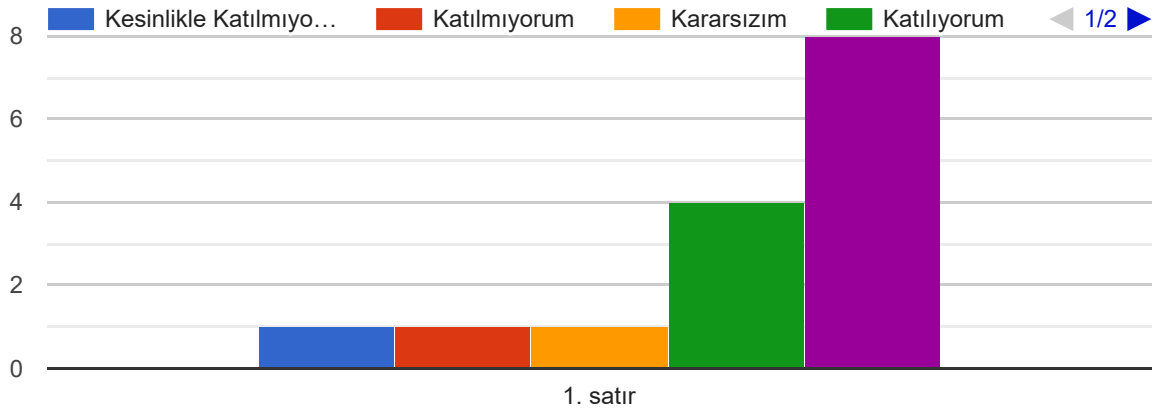


Adil ve saygılı bir çalışma ortamı oluşturur.

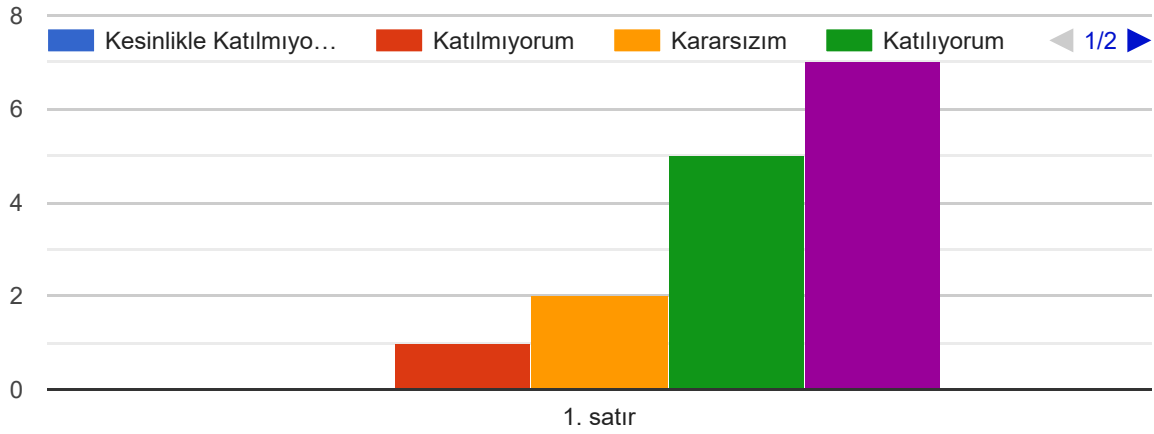
[Grafici kopyala](#)



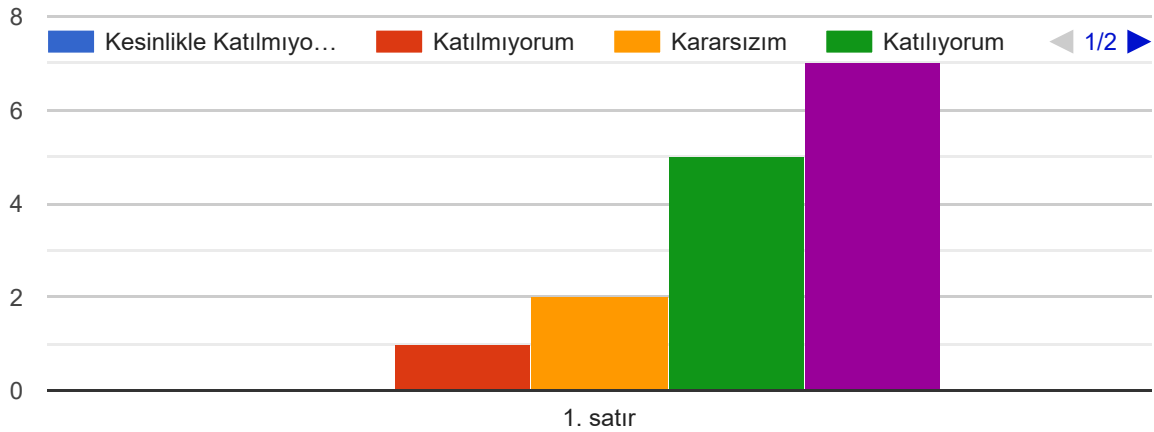
Yöneticim etik kurallara uygun davranır.

[Grafici kopyala](#)

Tüm çalışanlara eşit mesafede davranır.

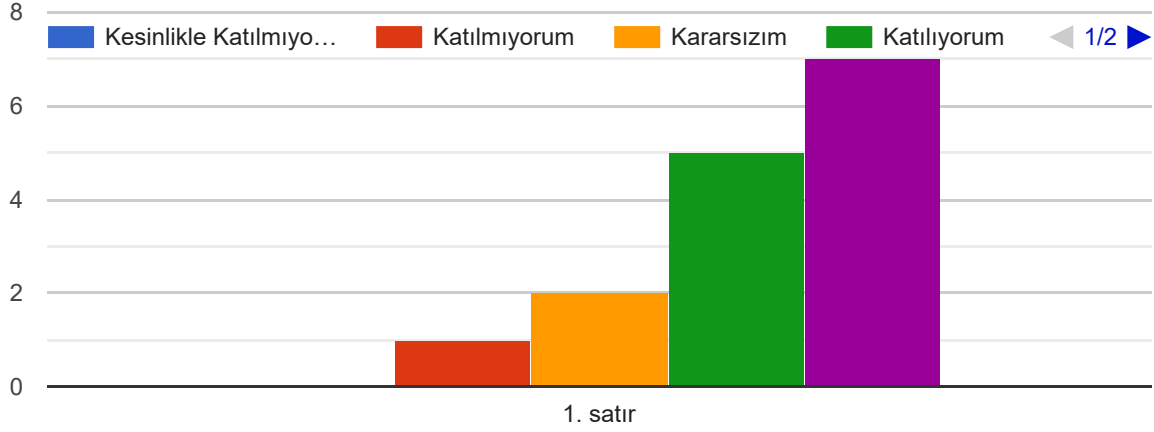
[Grafici kopyala](#)

Güvenilir bir lider profili çizer.

[Grafici kopyala](#)

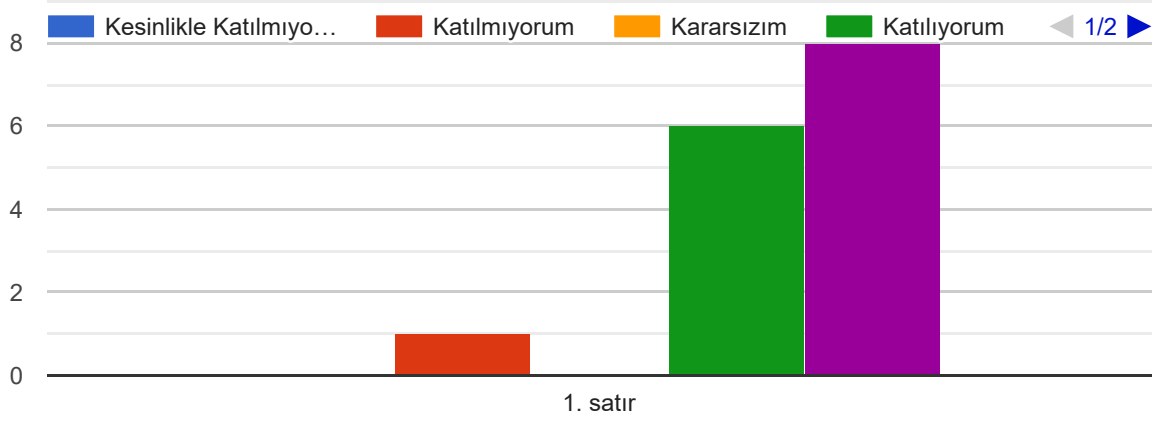
Genel olarak yöneticimin liderlik yaklaşımından memnunum.

[Grafığı kopyala](#)



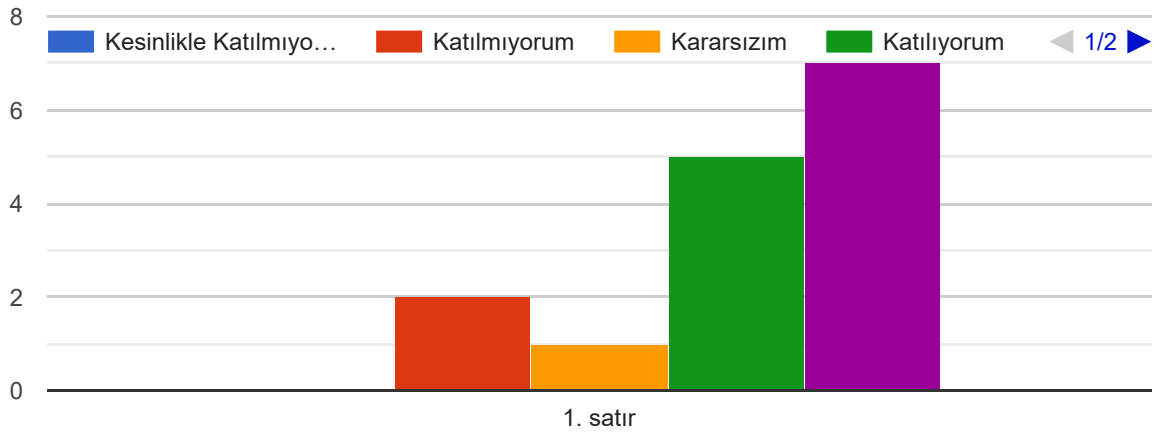
Yöneticim birimin verimliliğine olumlu katkı sağlamaktadır.

[Grafığı kopyala](#)



Bu lider ile çalışmak motivasyonumu artırmaktadır.

[Grafığı kopyala](#)



Geliştirilmesi gerektiğini düşündüğünüz yönler var ise yazınız.

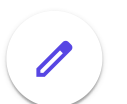
1 yanıt

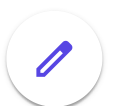
yöneticimin çalışmalarını takdir ediyorum başarılarının aynı şekilde devam etmesini arzu ediyorum.

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır. - [İletişim formu sahibi](#) - [Hizmet Şartları](#) - [Gizlilik Politikası](#)

Bu form şüpheli mi görünüyor? [Rapor](#)

Google Formlar





BEŞİKDÜZÜ MYO

BÖLÜM BAŞKANLIKLARI – 2026 YILI

LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ ANKET SONUÇLARI

Beşikdüzü MYO Bölüm Başkanları Liderlik Değerlendirme Anketi (2026) toplam **15 katılımcı** akademik personel ile gerçekleştirilmiş olup, yönetimin genel algısına ve liderlik performansına dair sonuçlar aşağıda analiz edilmiştir.

1. Katılımcı Dağılımı ve Katılım Dengesi

- **Dış Ticaret:** %26,7 (4 kişi)
- **Büro Hizmetleri ve Sekreterlik:** %20 (3 kişi)
- **Muhasebe ve Vergi:** %20 (3 kişi)
- **Pazarlama ve Reklamcılık:** %20 (3 kişi)
- **Yönetim ve Organizasyon:** %13,3 (2 kişi)

Katılımın MYO içerisindeki farklı bölümlere dengeli dağıldığı görülmektedir.

2. Güçlü Yönler (Yüksek Memnuniyet Alanları)

Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtı verdiği, liderlik performansının en yüksek olduğu alanlar:

- **Stratejik Katılım:** Çalışanları stratejik planlama süreçlerine dahil etme sorusunda en yüksek memnuniyet ("Kesinlikle Katılıyorum" seviyesinde zirve) yakalanmıştır.
- **Adil ve Etik Ortam:** "Adil ve saygılı çalışma ortamı oluşturma", "Görev/sorumluluk adil dağıtımı" ve "Etik kurallara uygunluk" sorularında olumlu görüşler (%80 civarı) ezici çoğunluktadır.
- **Sorun Çözme ve İletişim:** Sorunlara hızlı/etkili çözüm üretme, açık/zamanında iletişim kurma ve şeffaf karar açıklama maddelerinde olumsuz yanıtlar yok denecek kadar azdır.
- **Genel Memnuniyet ve Verimlilik:** "Yöneticinin birim verimliliğine olumlu katkısı" ve "Genel memnuniyet" kriterlerinde olumsuz geri bildirim sadece 1 kişiyle sınırlı kalmış, kalan %90'ı aşkın kesim olumlu görüş bildirmiştir.

3. Gelişime Açık / Dikkat Çeken Alanlar

Genel tablonun çok olumlu olmasına rağmen, bazı konularda sınırlı sayıda "Kararsızım" veya "Katılmıyorum" görüşü öne çıkmaktadır:

- **Kararsızlık Eğilimi:** "Şeffaf karar açıklama", "Riskleri gerçekçi değerlendirme" ve "Yeteneklere uygun yetkilendirme" maddelerinde 3 ila 4 katılımcı "Kararsızım" seçeneğini işaretlemiştir. Bu durum, kararların gerekçelerinin arka planının çalışanlara biraz daha detaylı aktarılabilmesini gösteriyor.
- **Motivasyon ve Destek:** İstisnai olarak 1-2 yanıt seviyesinde "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle Katılmıyorum" oyu verilmiştir. Bu da ekibin tamamında %100 homojen bir memnuniyet olmadığını, birkaç personelle iletişimin veya iş yükü/takdir dengesinin birebir görüşmelerle pekiştirilebileceğine işaret eder.

Özet ve Öneriler

Anket sonuçları, bölüm başkanlığının **yüksek güven, adil yönetim ve güçlü iletişim** ilkeleriyle hareket ettiğini ve kurum içi motivasyonu olumlu etkilediğini göstermektedir. Açık uçlu soruda gelen tek yanıtın da tam destek içeren bir takdir mesajı olması bu tabloyu doğrulamaktadır.

Sürecin daha da mükemmelleştirilmesi için kararsız kalınan şeffaflık ve yetkilendirme konularında çalışanlarla düzenli geribildirim toplantıları yapılması faydalı olacaktır.