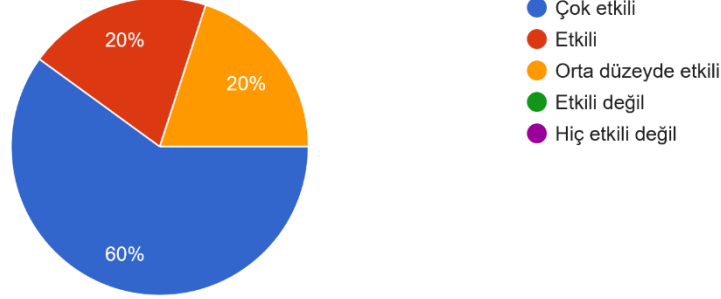


ANKET SONUÇLARI VE YORUMLANMASI

1-Mevcut liderlik anlayışını nasıl değerlendiriyorsunuz?

5 yanıt



- **"Çok etkili" (%60) ve "Etkili" (%20)** yanıtlarını verenlerin toplamı **%80**. Bu, mevcut liderlik anlayışının genel olarak olumlu değerlendirildiğini gösteriyor.
- **"Orta düzeyde etkili" yanıtı (%20)**, bazı akademik personelin liderlik anlayışını yeterince güçlü bulmadığını ancak tamamen yetersiz de görmediğini gösteriyor.
- **"Etkili değil" ve "Hiç etkili değil" yanıtları (%0)**, liderlik anlayışının tamamen yetersiz olduğunu düşünen kimsenin olmadığını gösteriyor.

Genel Yorum:

Sonuçlar, mevcut liderlik anlayışının büyük ölçüde **olumlu** algılandığını gösteriyor. Ancak **%20'lik** bir kesim, liderliğin geliştirilmesi gerektiğini düşünüyor. Bu durum, belirli alanlarda iyileştirme yapılmasının faydalı olabileceğine işaret ediyor.

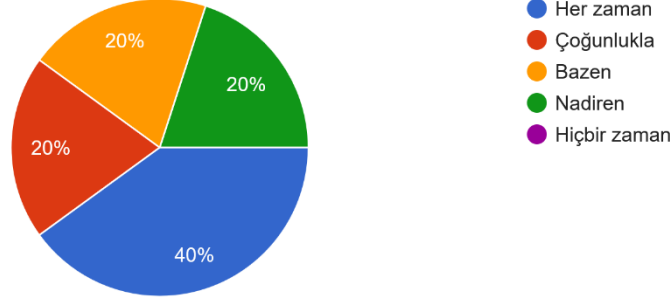
Öneriler:

- Liderlik süreçlerinin daha da geliştirilmesi için "Orta düzeyde etkili" yanıtını veren kişilerin hangi alanlarda iyileştirme beklediği belirlenebilir.
- Akademik liderlik anlayışını güçlendirmek için yöneticilerin liderlik eğitimlerine katılımı teşvik edilebilir.
- Liderlik sürecinin daha kapsayıcı ve şeffaf olması için akademik personelin geri bildirimlerini içeren düzenli değerlendirmeler yapılabilir.

Genel olarak olumlu bir değerlendirme olsa da, liderlik süreçlerinin daha fazla geliştirilmesi için küçük çaplı iyileştirmeler yapılabilir.

2-Kurumsal karar alma süreçlerinde liderlerin çalışanların görüşlerini dikkate aldığını düşünüyor musunuz?

5 yanıt



- **"Her zaman" (%40) ve "Çoğunlukla" (%20)** yanıtlarını verenlerin toplamı **%60**. Bu, liderlerin kurumsal karar alma süreçlerinde çalışanların görüşlerini büyük ölçüde dikkate aldığını gösteriyor.
- **"Bazen" yanıtı (%20)**, bazı çalışanların görüşlerinin zaman zaman dikkate alındığını ancak bunun tutarlı olmadığını düşündüğünü gösteriyor.
- **"Nadiren" yanıtı (%20)**, liderlerin çalışanların görüşlerini dikkate alma konusunda yeterince güçlü bir politika izlemediğini düşünen bir kesimin varlığını gösteriyor.
- **"Hiçbir zaman" yanıtı (%0)**, liderlerin tamamen çalışanları göz ardı ettiğini düşünen kimsenin olmadığını gösteriyor.

Genel Yorum:

Sonuçlar genel olarak **liderlerin çalışan görüşlerine önem verdiği** yönünde olumlu bir tablo çiziyor. Ancak **%40'lık** bir kesim ("Bazen" ve "Nadiren" yanıtları), bu sürecin daha sistemli hale getirilmesi gerektiğini düşünüyor.

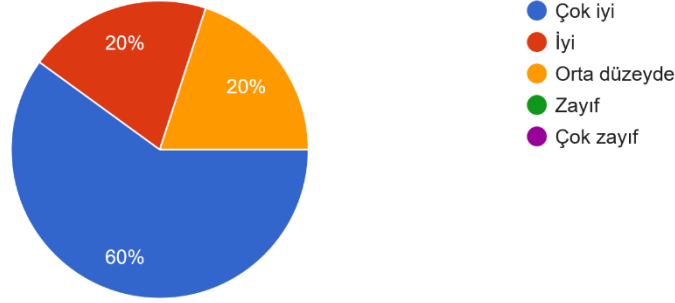
Öneriler:

- Çalışanların görüşlerinin daha etkin şekilde karar süreçlerine dahil edilmesi için düzenli geri bildirim mekanizmaları oluşturulabilir.
- Katılımcı yönetim anlayışını güçlendirmek amacıyla çalışanların fikirlerini paylaşabileceği daha fazla platform sağlanabilir (örneğin, açık toplantılar, öneri sistemleri, anketler).
- "Bazen" ve "Nadiren" yanıtlarını veren kişilerin hangi konularda daha fazla dikkate alınmak istediklerini belirlemek için ek değerlendirmeler yapılabilir.

Genel olarak olumlu bir algı olsa da, çalışanların katılımını artırmak ve karar alma süreçlerini daha şeffaf hale getirmek için iyileştirmeler yapılabilir.

3-Liderlerinizin iletişim becerileri ve ekip yönetimi konusundaki yeterliliğini nasıl değerlendirirsiniz?

5 yanıt



- **"Çok iyi" (%60) ve "İyi" (%20)** yanıtlarını verenlerin toplamı **%80**. Bu, liderlerin iletişim becerileri ve ekip yönetimi konusundaki yeterliliklerinin büyük ölçüde olumlu değerlendirildiğini gösteriyor.
- **"Orta düzeyde" yanıtı (%20)**, bir kişinin liderlerin iletişim ve ekip yönetimindeki yeterliliği konusunda iyileştirme gerektiğini düşündüğünü gösteriyor.
- **"Zayıf" ve "Çok zayıf" yanıtları (%0)**, liderlerin iletişim ve ekip yönetimi konusunda ciddi bir yetersizlik olduğunu düşünen kimse olmadığını gösteriyor.

Genel Yorum:

Sonuçlar, liderlerin **iletişim becerileri ve ekip yönetimi** konularında yüksek bir yeterliliğe sahip olduğunu gösteriyor. Ancak **%20'lik** bir kesim, bu konularda orta düzeyde bir yeterlilik gördüğünü belirtiyor.

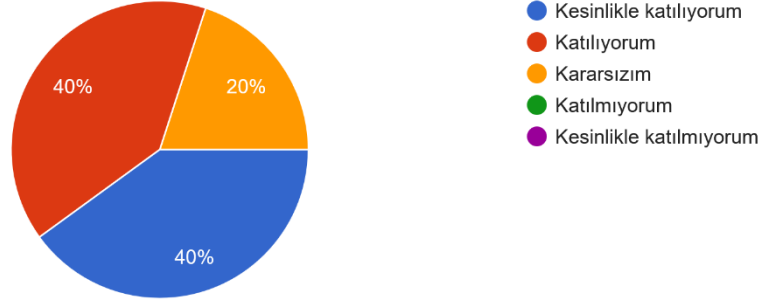
Öneriler:

- Liderlerin iletişim ve ekip yönetimi becerilerini daha da geliştirmek için eğitim ve gelişim programları düzenlenebilir.
- "Orta düzeyde" yanıtı veren kişi için, liderlerin hangi yönlerde iyileştirme yapması gerektiği belirlenebilir.
- Ekiplerin daha verimli çalışabilmesi için liderlerin etkileşimlerini güçlendirecek yöntemler araştırılabilir.

Genel olarak liderlik becerilerinin güçlü bir noktada olduğu görülse de, gelişim alanları belirlenerek daha da iyileştirilebilir.

4- Liderlerin deęiřime ve yeniliklere açık olduęunu dūřunuyor musunuz?

5 yanıt



- **"Kesinlikle katılıyorum" (%40) ve "Katılıyorum" (%40)** yanıtlarını verenlerin toplamı **%80**. Bu, liderlerin değişime ve yeniliklere büyük ölçüde açık olduğunu düşünen bir çoğunluğun olduğunu gösteriyor.
- **"Kararsızım" yanıtı (%20)**, bazı kişilerin bu konuda net bir görüş belirlemediklerini ve liderlerin değişime açıklığı konusunda kararsız olduklarını gösteriyor.
- **"Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" yanıtları (%0)**, liderlerin değişime kapalı olduğu görüşünü belirten kimsenin olmadığını gösteriyor.

Genel Yorum:

Sonuçlar, **liderlerin değişime ve yeniliklere açık olduğu** görüşünün baskın olduğunu gösteriyor. **%80**'lik bir kesim, liderlerin bu konuda olumlu bir tutum sergilediğini düşünüyor. Ancak, **%20**'lik bir kesim kararsız kalmış.

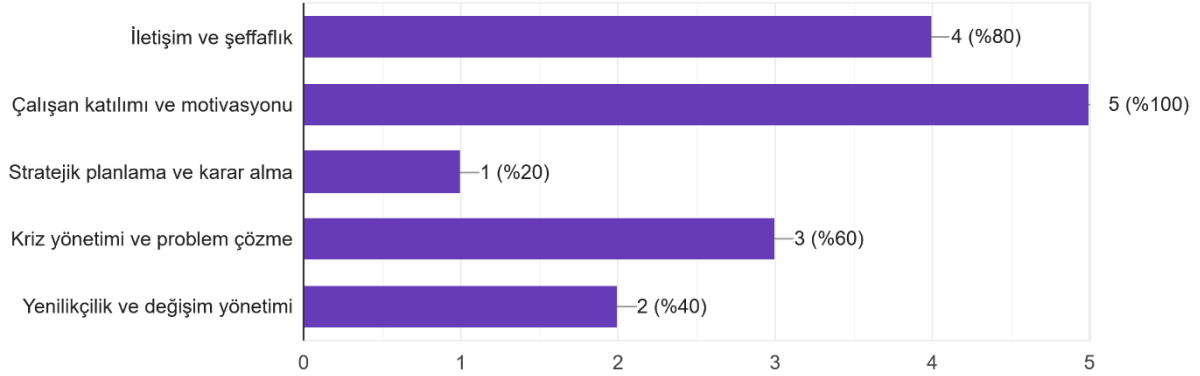
 neriler:

- Değişim ve yeniliklere açıklık konusunda daha fazla şeffaflık sağlanarak, kararsız kalan kişilerin görüşlerini netleştirmeleri sağlanabilir.
- Liderlerin değişime açık tutumlarını güçlendirmek amacıyla yenilikçi projeler ve fikirler üzerine daha fazla teşvik edici ortam yaratılabilir.
- "Kararsızım" diyen kişilerin, liderlerin yeniliklere nasıl yaklaştığına dair daha fazla bilgi ve örnek sunulabilir.

Genel olarak olumlu bir eğilim var, ancak kararsız kalan kesim için daha fazla açıklık sağlanması faydalı olabilir.

5- Liderlik süreçlerinin geliştirilmesi için hangi alanlara öncelik verilmelidir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

5 yanıt



- **"Çalışan katılımı ve motivasyonu" (%100)**, tüm katılımcıların liderlik süreçlerinin geliştirilmesinde **çalışan katılımı ve motivasyonuna** öncelik verilmesi gerektiğini düşündüklerini gösteriyor. Bu, çalışanların süreçlere dâhil edilmesinin kritik önemde olduğunu gösteriyor.
- **"İletişim ve şeffaflık" (%80)**, katılımcıların büyük bir kısmının liderlik süreçlerinde **iletişim becerilerinin ve şeffaflığın artırılmasına** önem verdiğini gösteriyor.
- **"Kriz yönetimi ve problem çözme" (%60)**, liderlerin kriz ve problem çözme becerilerini geliştirmeleri gerektiğine dair güçlü bir talep olduğunu gösteriyor.
- **"Yenilikçilik ve değişim yönetimi" (%40)**, yenilikçi liderlik anlayışının ve değişime açıklığın artırılmasına yönelik bir ihtiyaç duyulduğunu gösteriyor.
- **"Stratejik planlama ve karar alma" (%20)**, liderlik süreçlerinde daha az öncelik verilen bir alan olarak görünüyor.

Genel Yorum:

Sonuçlar, **çalışan katılımı ve motivasyonunun** en yüksek önceliğe sahip olduğunu ve **iletişim ile şeffaflık** gibi alanların da geliştirilmesi gerektiğini gösteriyor. Ayrıca, **kriz yönetimi** ve **yenilikçi liderlik** konularında da önemli iyileştirmeler talep ediliyor. **Stratejik planlama ve karar alma** ise en düşük önceliği almış.

Öneriler:

- Çalışan katılımı ve motivasyonunu artırmak için liderlerin daha fazla geri bildirim alması ve bu geri bildirimleri eyleme dökmesi sağlanabilir.
- İletişim ve şeffaflık konusunda, liderlerin daha açık ve düzenli iletişim kurmaları, karar alma süreçlerinin görünür kılınması sağlanabilir.
- Kriz yönetimi ve problem çözme becerilerini geliştirmek için liderlere yönelik eğitim programları oluşturulabilir.
- Yenilikçilik ve değişim yönetimi konusunda daha fazla fırsat yaratılarak liderlerin yenilikçi çözümler geliştirmeleri teşvik edilebilir.
- Stratejik planlama ve karar alma süreçleri daha katılımcı hale getirilerek daha geniş bir perspektif sağlanabilir.

Bu sonuçlar, liderlik süreçlerinin güçlendirilmesi için önemli odak alanlarını ortaya koyuyor ve gelecekte yapılacak geliştirmeler için yol gösterici olabilir.