

PERSONEL GERİ BİLDİRİMİNE DAYALI YÖNETİCİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Değerlendirme Dönemi:

Ekim 2026

Katılımcı Sayısı:

11 Personel

Genel Başarı Ortalaması:

4.95 / 5.00

1. YÖNETİCİ ÖZETİ

Bu rapor, birim yöneticisinin iletişim becerilerini, adalet, liderlik, takım yönetimi, kalite süreçleri ve değişim yönetimi yetkinliklerini 11 personelin gözünden somut verilerle analiz etmek amacıyla hazırlanmıştır.

Nihai sonuçlara göre, yöneticinin adalet, şeffaflık, kalite güvencesi, değişim yönetimi ve yapıcı/sonuç odaklı sorun çözme alanlarında ekibinden oldukça yüksek ve kararlı bir destek aldığı görülmektedir (Liderlik kriterlerinin tamamına yakını 4.91 - 5.00 bandındadır). Katılımcı yönetim, iletişim ve süreç akışı boyutlarında ise geliştirilmesi önerilen öncelikli operasyonel ve davranışsal hususlar; iş süreçlerinde aceleciliğin azaltılması ama zamanında ilerletilmesi, memurların stres yönetiminin sağlanması ve denetim mekanizmasının şube müdürlerine yayılması olarak belirlenmiştir.

2. PUANLAMA VE KRİTER ANALİZİ

Anketteki 5'li likert sorularının 11 katılımcıya göre oluşan kesin aritmetik ortalamaları, en yüksekten düşüğe doğru aşağıda listelenmiştir:

Değerlendirme Kriteri	Soru Detayı	Ortalama Puan (5 Üzerinden)	Durum
Şeffaflık & Hesap Verilebilirlik	Karar ve uygulamalarında şeffaflık ilkelerine uygun davranır.	5.00	Çok Güçlü
Kalite Güvencesi	Kalite güvencesi ve sürekli iyileştirme çalışmalarını destekler.	5.00	Çok Güçlü
Değişim Yönetimi	Değişim ve yeniliklere uyum konusunda ekibine rehberlik eder.	5.00	Çok Güçlü
Sorun Çözme	Sorunların çözümünde yapıcı ve sonuç odaklı davranır.	5.00	Çok Güçlü
Katılımcı Yönetim	Karar alma süreçlerinde çalışanların görüşlerini dikkate alır.	5.00	Çok Güçlü
İş Birliği Teşviki	Çalışanları iş birliğine ve gelişime teşvik eder.	4.91	Çok Güçlü
İletişim Becerileri	Yöneticim çalışanlarla açık ve etkili iletişim kurar.	4.91	Çok Güçlü
Adil Görev Dağılımı	Görev ve sorumlulukları açık ve adil biçimde dağıtır.	4.82	Çok Güçlü

3. AÇIK UÇLU GERİ BİLDİRİMLERİN ANALİZİ (ÖZET)

✚Öne Çıkan Güçlü Yönler (Liderlik Özellikleri):

- **Adalet ve Eşitlik İlkesi:** Personelin geri bildirimlerinde en çok öne çıkan unsurlardan biri, yöneticinin ekibine karşı sergilediği adil, merhametli ve adaletli duruşudur.
- **Sorumluluk Üstlenme ve Ekip Arkasında Durma:** Hata durumlarında ve zorlu süreçlerde sorumluluk üstlenerek ekibine sahip çıkması ve arkalarında durması ekibe yüksek güven vermektedir.
- **İş Hakimiyeti ve Mükemmeliyetçilik:** İş bitirici, çözüm odaklı, sistemli, disiplinli ve bulunduğu makamın tüm işleyişine hakim yapısı yüksek takdir toplamaktadır.

⚠Geliştirilmesi Gereken Alanlar (Eleştiriler ve Beklentiler):

- **Acelecilik, Zaman Baskısı ve Stres Yönetimi:** İşlerin aşırı hızlı ve acele yapılma isteği, çalışanlar üzerinde yoğunluk ve stres yaratmaktadır. Daha sabırlı bir yaklaşım sergilenmesi beklenmektedir.
- **Aşırı Kontrolçülük (Mikro Yönetim):** Her adımı denetleme ve kontrol etme eğilimi ekibin özerkliğini kısıtlamakta ve personel üzerinde stres oluşturmaktadır.
- **Yetkinlik Gelişimi ve Kararsızlık:** Birimdeki personellerin kalifiye olarak yetiştirilmesi (diğer odaların işlerine de hakim olunması) ve kritik anlarda kararsızlıktan kaçınılması talep edilmektedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLEN AKSİYON PLANI

Genel ortalaması 4.95 olan birim yöneticisi, ekibiyle son derece güçlü ve güvene dayalı bir zemin inşa etmiştir. Mevcut liderlik performansını mükemmele taşımak amacıyla şu aksiyonların hayata geçirilmesi önerilir:

1. **Planlı Süreç ve Zaman Yönetimi:** Acil kodlu işlerin önüne geçmek amacıyla departman içi iş planlama süreçlerinin daha esnek tasarlanması ve teslim sürelerinde ekibe makul zaman tanınması.
2. **Delegasyon ve Aşırı Kontrolün Azaltılması:** Çalışanların yetki alanlarının genişletilerek her adımın denetlenmesi yerine çıktı odaklı takip mekanizmasına geçilmesi. Denetimin Şube Müdürleri ve Şefler aracılığı ile altta doğru daha esnek hale getirilmesi.
3. **Ekip İçi Çapraz Eğitim ve Yedekleme:** Birimdeki personelin diğer odaların/masaların işleyişine de hakim olabilmesi amacıyla paylaşım olanaklarının devreye alınması ve yedek personel yapılanmasına gidilerek izin zamanlarında belirsizlik yaşanmaması.