



SAKARYA  
UYGULAMALI BİLİMLER  
ÜNİVERSİTESİ

# ÖZ DEĞERLENDİRME RAPORU

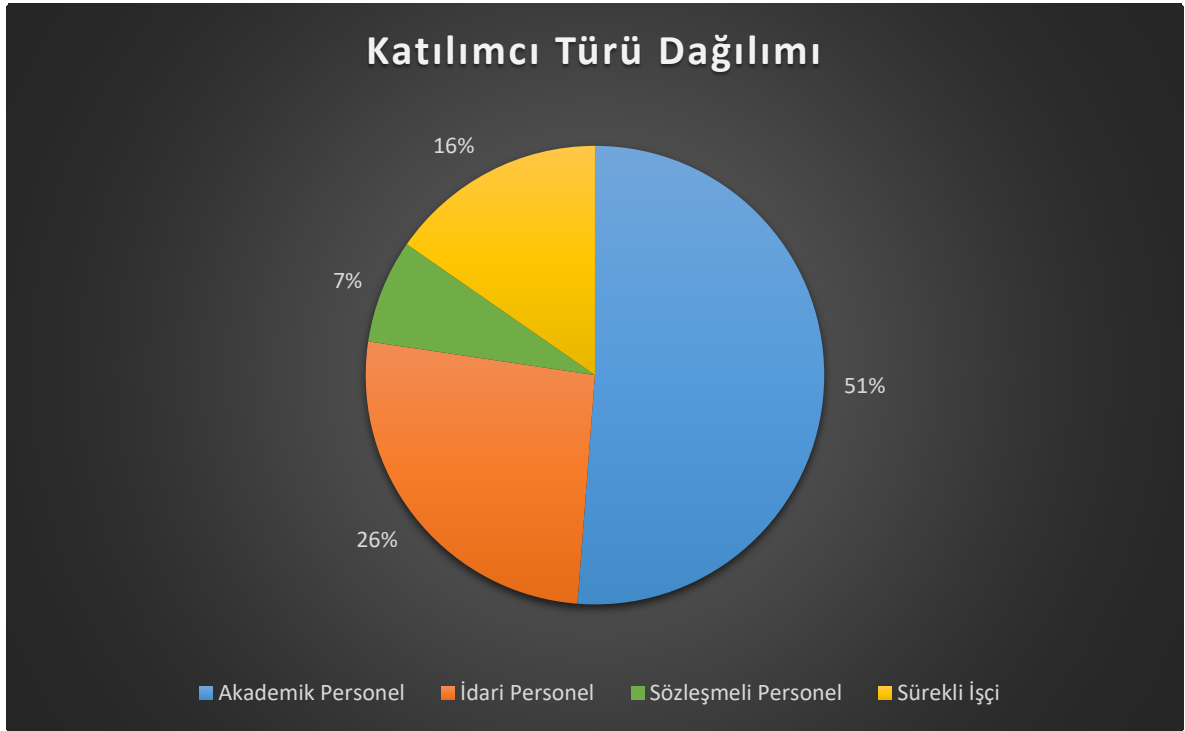
## (2023 Yılı)



KALİTE KOORDİNATÖRLÜĞÜ - 2024

*İş bu rapor; 2024 yılı Mart ayında gerçekleşen SUBÜ personellerinin katılım sağladığı özdeğerlendirme çalışmalarını içermektedir.*

Üniversitemiz Kalite Güvencesi çalışmaları kapsamında 2020-2024 Stratejik Planı dahilinde üniversitemizin tüm birimlerinin özdeğerlendirme çalışmaları tamamlanmış olup üst yönetim tarafından özdeğerlendirme çalışmalarının personellerin tamamına yönelik olarak yılda bir kez olmak üzere periyodik bir şekilde uygulanması kararı alınmıştır. Üniversitemiz personeline yönelik olarak gerçekleştirilen özdeğerlendirme çalışmasına 574 kişi katılım sağlanmış olup katılımcı türü dağılımı aşağıda yer almaktadır.



Özdeğerlendirme çalışmasında yarı yapılandırılmış soru formları kullanılarak personele yönelik toplam 28 adet soru yöneltilmiştir. Her bir soru için evet/hayır seçenekleri ve açıklama kısımlarına yer verilmiştir. Yarı yapılandırılmış sorular üzerinden kişilerin verdiği cevaplara göre idari birimlerin güçlü yönleri, zayıf yönleri, fırsatları ve tehditleri yazmaları istenmiştir.

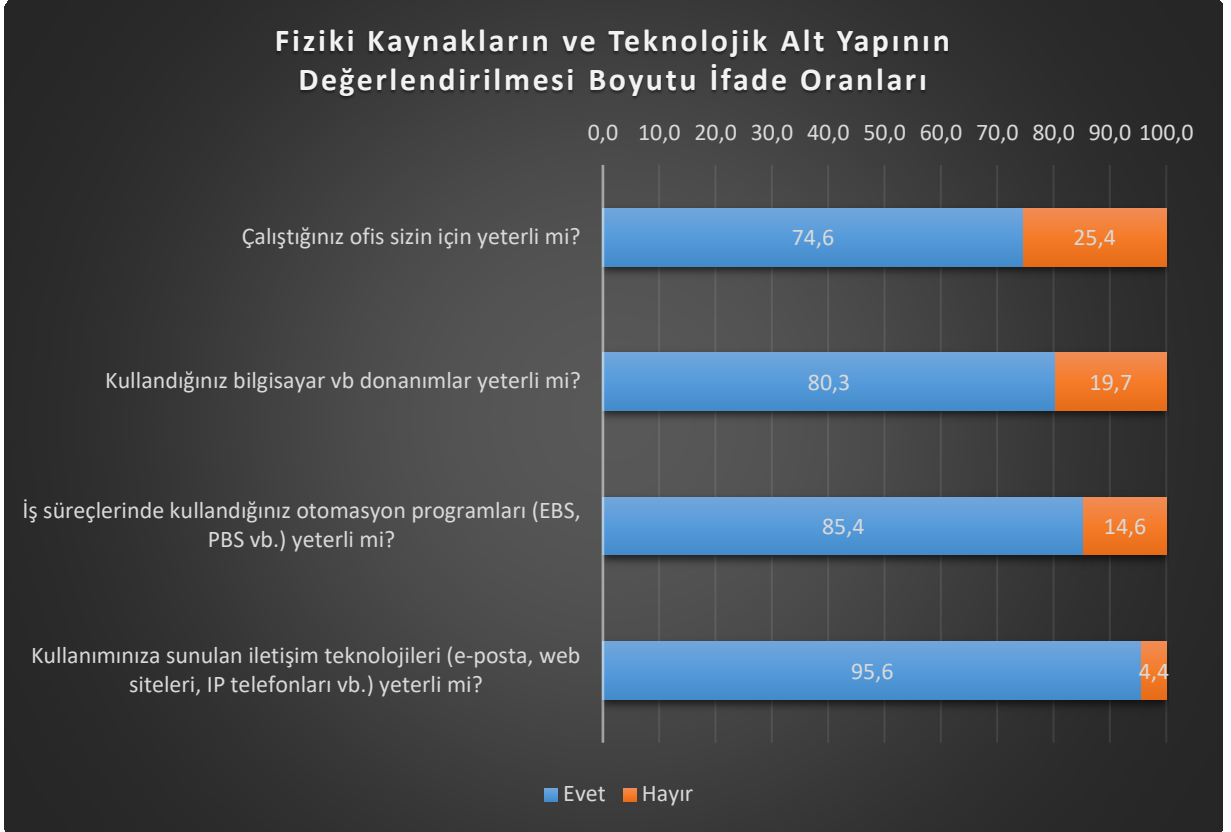
Üniversitemizde çalışan personele yönelik gerçekleştirilen analiz dış çevreden kaynaklanan fırsatlar veya tehditler ile iç çevreden kaynaklanan üstünlükler ve zayıflıklar ortaya çıkarılmak

istenmiştir. Güçlü yönlerin, zayıflıkların, fırsatların ve tehditlerin belirlenmesi, üniversitemizin operasyonel süreçlerinde önceliklerinin ve stratejik hedeflerin hayata geçirilmesi açısından önem arz etmektedir. Özdeğerlendirme konu başlıkları Şekil 1’de yer almaktadır.



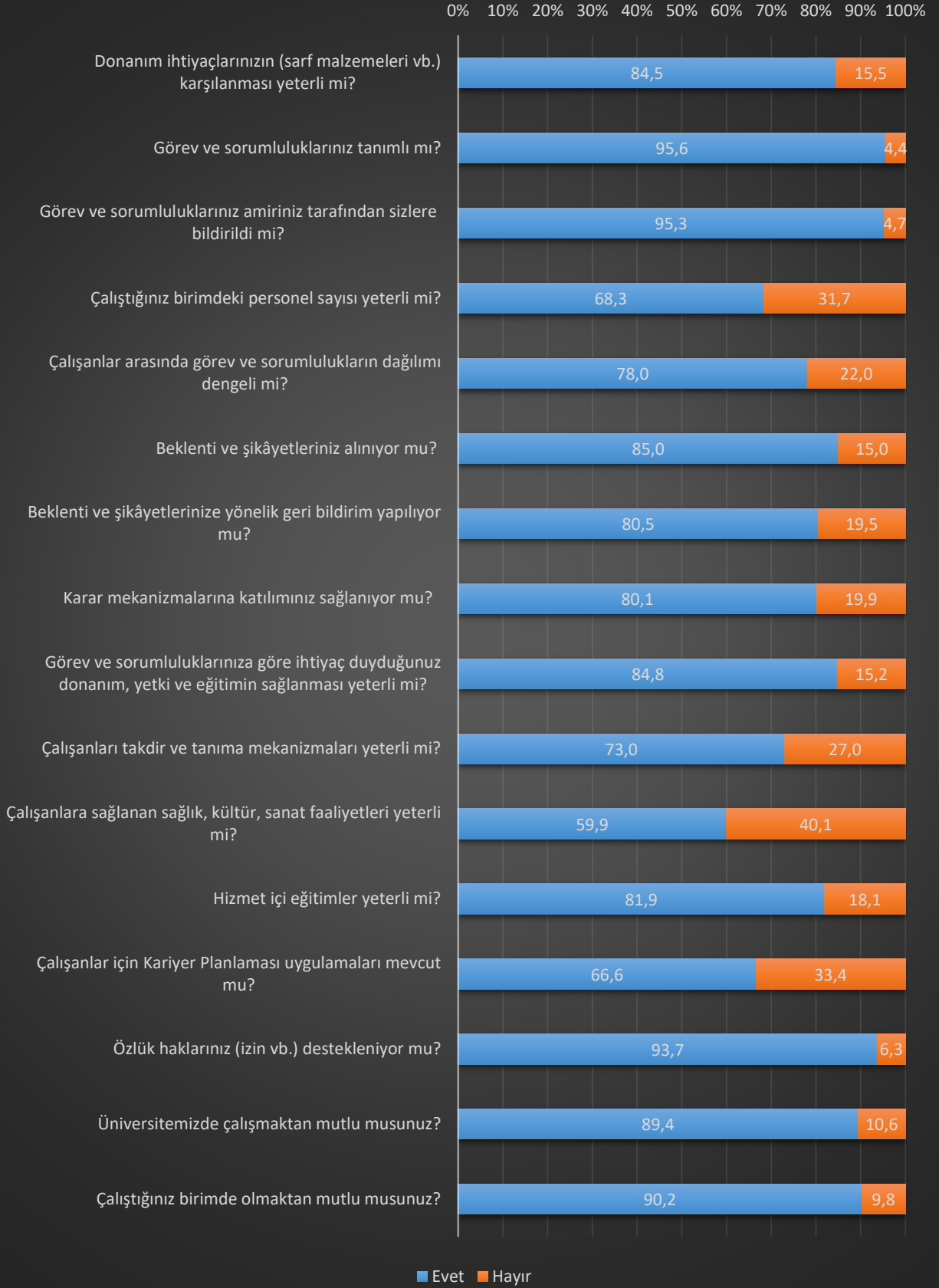
Şekil 1. Özdeğerlendirme Konuları

Özdeğerlendirme konularına (boyutlarına) göre ifadelere verilen cevapların oranları Şekil 2,3,4’te yer almaktadır.

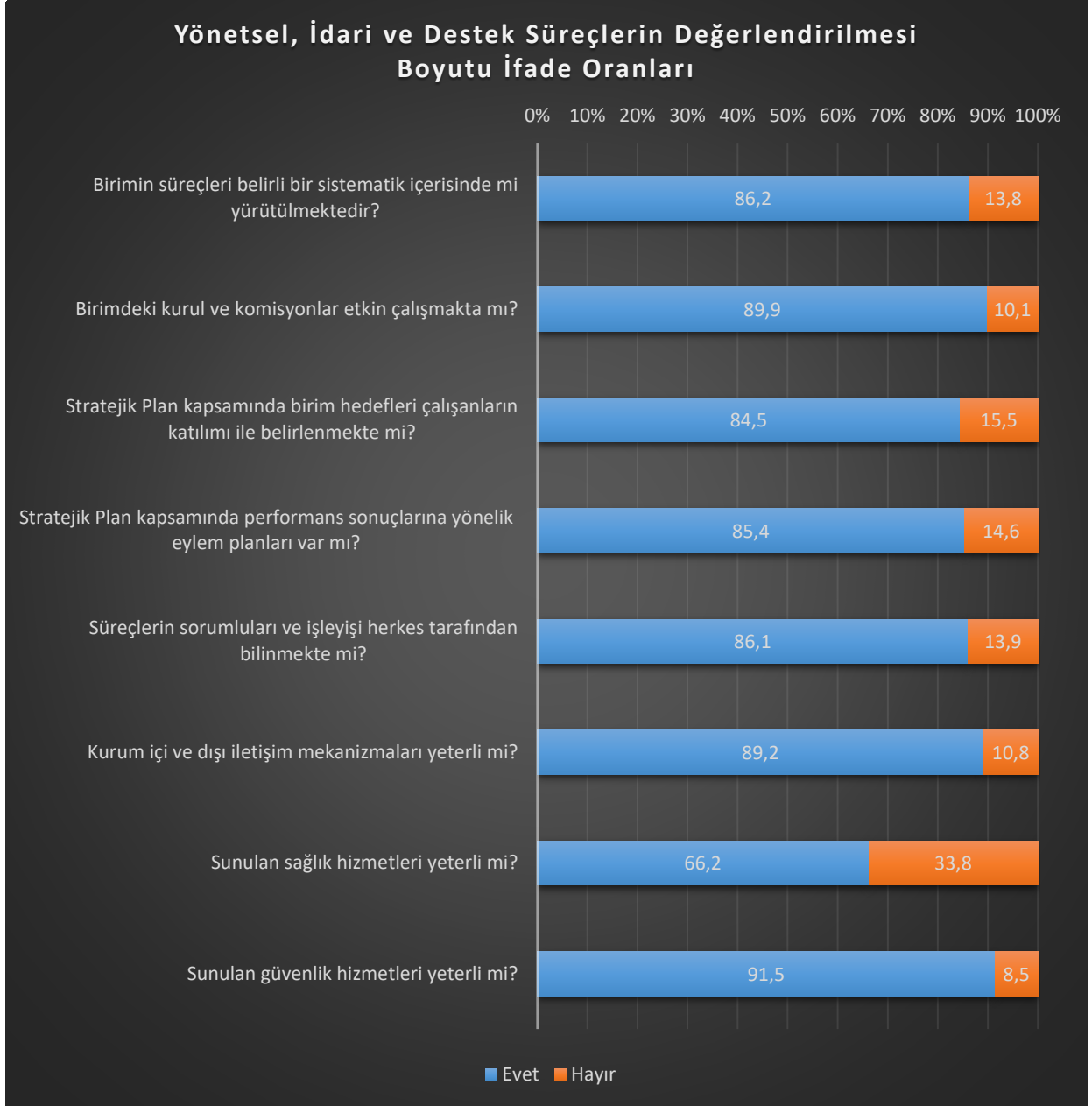


Şekil 2. Fiziki Kaynakların ve Teknolojik Alt Yapının Değerlendirilmesi Boyutu İfade Oranları

## İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesi Boyutu İfade Oranları



Şekil 3. İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesi Boyutu İfade Oranları



Şekil 4. Yönetsel, İdari ve Destek Süreçlerin Değerlendirilmesi Boyutu İfade Oranları

SUBÜ’de gerçekleştirilen özdeğerlendirme çalışmasına 574 kişi katılmış ve sonuçlar Kalite Koordinatörlüğü tarafından konsolide edilmiştir. Birimlerin güçlü ve iyileştirmeye açık yönleri ile fırsatlar ve tehditlerini içeren sonuçlar aşağıda yer almaktadır. 2023 yılında yayımlanan özdeğerlendirme raporuna göre güçlü yönlerin sürdürüldüğü zayıf yönlerin ise birçoğunun bertaraf edildiği görülmektedir. Örneğin bazı birim yöneticilerinin yaklaşımları, hizmet içi eğitimlerin yetersizliği, personel yetersizliği ve bazı birimlerde görev tanımlarının net olmaması gibi zayıf yönlerin güçlü yöne geçtiği görülmüştür.

## GÜÇLÜ YÖNLER

- +1 Uygulamalı Eğitim Modelinin titizlikle uygulanması
- Öğrenci odaklılık
- Akademik ve İdari çalışmalara yönetici desteği
- Adil yönetim anlayışı
- Liderlerin takım çalışmalarındaki rolü, desteği ve sorun çözme becerisi
- Tecrübeli ve dinamik bir kadro
- Kurum içi etkili ve sağlıklı iletişim
- Düzenli ve disiplinli çalışma ortamı
- Çözüm odaklı yönetim anlayışı
- Belirlenmiş görev tanımları
- Akademik yetkinliği güçlü kadro
- Personel yetkinliğini arttıracak faaliyetlerin çeşitliliği
- Tecrübeli idari kadro
- Ortak çalışma kültürü
- Çalışan bağlılığı ve kurumsal aidiyet
- İş süreçlerinin etkin takibi
- Personelin anlayışlı ve hoşgörülü olması
- Katılımcı yönetim anlayışı
- Başarıların desteklenmesi
- Çalışanların özverili ve sistematik çalışma anlayışı
- Dürüst idarecilik anlayışı
- Birimler arası koordinasyon ve uyumun olması
- Takım çalışması ve birlik ruhu
- Beklenti ve önerilerin alınması
- Huzurlu çalışma ortamı
- Tercih edilebilir program çeşitliliği
- Çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çaba gösterilmesi
- Akademik birimlerin tematik yapılaşması

## İYİLEŞTİRMEYE AÇIK YÖNLER

- Fiziki alan yetersizliği
- Bazı birimlerde personel sayısının yetersiz olması
- Personel servisi, ulaşım
- Personelin motivasyonunu artırıcı faaliyetlerin yetersizliği
- İlçe yerleşkelerinin kampüse olan uzaklığı
- Sosyal ortamların yetersizliği
- İlçe yerleşkelerinin yemekhane koşulları
- Bazı birimlerde iş yükü ve zaman dengesi
- Bazı yerleşkelerde barınma yetersizliği
- Öneri, İstek, Şikâyet mekanizmalarının yetersizliği
- Üniversitemiz birimlerinin dağınık yapıda olması
- Bazı birimlerde bina çevre düzenlemesi ve aydınlatma
- Sağlık imkanlarının yetersizliği

## FIRSATLAR

- Kariyer fırsatları ve kişisel gelişime açık bir üniversite olmak
- Genç ve dinamik kadronun olması
- Personele yönelik eğitim fırsatlarının olması
- Değişime ve gelişime açık bir kadro ile yeniliklere adaptasyonun kolay olması
- Üniversitenin konumu
- Proje işbirlikleri
- Yenilikçi yönetim anlayışı
- Yerleşkelerin Organize Sanayi Bölgelerine olan yakınlığı
- İlçelerin lokasyonunun bölgesel zenginliklerden yararlanmaya imkan tanınması
- Üniversitenin sanayi ve toplumla olan işbirliği çerçevesinde gelir yaratma potansiyeline sahip olması
- Uluslararası öğrencilerin cazibe merkezi olmak



## TEHDİTLER

- Kalifiye elemanların istihdamında süreklilik
- Fiziki koşullara oranla öğrenci sayısının hızlı artışı
- Mevzuatların sık değişmesi nedeni ile takip ve uygulama zorluğu
- İş yükünün çok fazla olması nedeniyle personelde çalışma isteğinin azalma olasılığı
- Ortak kampüs kullanımını ve ortak hizmetlerdeki aksaklıklar
- Kalabalık ofislerde sağlık risklerinin oluşabilmesi
- Yemek ücretlerinin dış etkenlere bağlı değişimi
- Mali kaynakların yetersizliği
- Üniversitenin deprem bölgesinde bulunması
- Personelin sayıca azlığından dolayı sunulan hizmetlerde genel memnuniyetin istenilen düzeyde olmaması
- Laboratuvar cihaz ve ekipmanlarının yüksek maaliyetlerle sürdürülebilirliğinin sağlanması