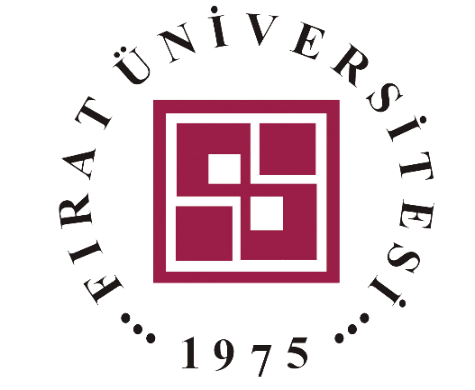
**KALKINMA BAKANLIĞI**

**2019-2023 STRATEJİK PLANI**



**İKTİSADİ ve İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ**

****

**ELAZIĞ-2018**

**T.C.**

**FIRAT ÜNİVERSİTESİ**

**İKTİSADİ ve İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ**

**STRATEJİK PLANI**

# İÇİNDEKİLER

[İÇİNDEKİLER II](#_Toc510531741)

[TABLOLAR LİSTESİ III](#_Toc510531742)

[ŞEKİLLER LİSTESİ IV](#_Toc510531743)

[SUNUŞ V](#_Toc510531744)

[1. GİRİŞ 1](#_Toc510531745)

[1.1. Kamuda Stratejik Planlamanın Hukuki Çerçevesi 1](#_Toc510531746)

[1.2. Plan Süreci 2](#_Toc510531747)

[1.3. Stratejik Plan Hazırlama Ekibi 2](#_Toc510531748)

[2. DURUM ANALİZİ 4](#_Toc510531749)

[2.1. Tarihi Gelişim 4](#_Toc510531750)

[2.2. Yasal Yükümlülük, Mevzuat Analizi 4](#_Toc510531751)

[2.3. Faaliyet Alanları, Hizmetler ve Ürünlerin Belirlenmesi 5](#_Toc510531752)

[2.3.1. Eğitim-öğretim faaliyetleri 6](#_Toc510531753)

[2.3.1.1. Lisans Eğitimi 6](#_Toc510531754)

[2.3.1.2. Lisansüstü Eğitim 8](#_Toc510531755)

[2.3.1.3. Değişim Programları Hareketliliği 8](#_Toc510531756)

[2.3.2. Bilimsel Araştırma, Geliştirme Hizmet ve Ürünleri 9](#_Toc510531757)

[2.3.3. Yayın Sayısı 9](#_Toc510531758)

[2.4. Paydaş Analizi 10](#_Toc510531759)

[2.5. Kuruluş İçi Analiz 12](#_Toc510531760)

[2.5.1. Organizasyon Şeması 12](#_Toc510531761)

[2.5.2. Birimin Örgüt Yapısı 13](#_Toc510531762)

[2.5.3. İnsan Kaynakları 18](#_Toc510531763)

[2.5.3.1. Akademik Personel 18](#_Toc510531764)

[2.5.3.2. İdari Personel 18](#_Toc510531765)

[2.5.4. Kurum Kültürü 19](#_Toc510531766)

[2.5.4.1. İletişim Süreçleri 19](#_Toc510531767)

[2.5.5. Birimin Fiziki Kaynakları 20](#_Toc510531768)

[2.5.5.1. Kapalı Alan 20](#_Toc510531769)

[2.5.5.2. Eğitime İlişkin Alanlar 20](#_Toc510531770)

[2.5.5.3. Sosyal Alanlar 21](#_Toc510531771)

[2.5.6. Mali Durum 22](#_Toc510531772)

[2.6. Memnuniyet Anketleri 23](#_Toc510531773)

[2.7. PESTLE ANALİZİ 29](#_Toc510531774)

[2.8. GZFT (SWOT) ANALİZİ 31](#_Toc510531775)

[3. STRATEJİK PLAN 34](#_Toc510531776)

[3.1. Misyon 34](#_Toc510531777)

[3.2. Vizyon 34](#_Toc510531778)

[3.3. Temel Değerler 34](#_Toc510531779)

[3.4. Birimin Amaçları, Hedefleri, Performans Göstergeleri ve Stratejileri 35](#_Toc510531780)

[3.5. Stratejik Planın Maliyetlendirilmesi 39](#_Toc510531781)

[3.6. Hedef Kartları 40](#_Toc510531782)

[4. İZLEME ve DEĞERLENDİRME 65](#_Toc510531783)

[4.1. Stratejik Planın Güncellenmesi 67](#_Toc510531784)

# TABLOLAR LİSTESİ

[**Tablo 1:** Stratejik Plan Hazırlama Ekibi Üyeleri 3](#_Toc510451959)

[**Tablo 2:** Mevcut Öğrenci Sayıları Tablosu 6](#_Toc510451960)

[**Tablo 3:** Yıllara göreLisans Öğrenci Sayıları 6](#_Toc510451961)

[**Tablo 4:** Yıllara Göre Bölümlerin Mezun Sayıları 7](#_Toc510451962)

[**Tablo 5:** Enstitülerdeki Öğrencilerin Yüksek Lisans (Tezli/ Tezsiz) ve Doktora Programlarına Dağılımı 8](#_Toc510451963)

[**Tablo 6:** Yıllara Göre Erasmus Programı Hareketliliği 8](#_Toc510451964)

[**Tablo 7:** Yıllara Göre Farabi Programı Hareketliliği 8](#_Toc510451965)

[**Tablo 8:** Bilimsel Araştırma Proje Sayısı 9](#_Toc510451966)

[**Tablo 9:** Yıllar İtibariyle Öğretim Üyesi Başına Düşen Makale Sayıları Tablosu 9](#_Toc510451967)

[**Tablo 10:** Paydaş Tespit ve Önceliklendirme Tablosu (İç Paydaşlar) 10](#_Toc510451968)

[**Tablo 11:** Paydaş Tespit ve Önceliklendirme Tablosu (Dış Paydaşlar) 11](#_Toc510451969)

[**Tablo 12:** Akademik Personel Sayıları 18](#_Toc510451970)

[**Tablo 13:** İdari Personel 18](#_Toc510451971)

[**Tablo 14:** Kapalı ve Açık Mekânların Dağılımı 20](#_Toc510451972)

[**Tablo 15:** Eğitim Alanları Derslikler 20](#_Toc510451973)

[**Tablo 16:** Yıllara Göre Toplam Derslik Sayısı ve Derslik Başına Öğrenci Sayısı 20](#_Toc510451974)

[**Tablo 17:** Dersliklerin Teknolojik Alt Yapı Oranı 21](#_Toc510451975)

[**Tablo 18:** Yemekhaneler, Kantin ve Kafeteryalar 21](#_Toc510451976)

[**Tablo 19:** Toplantı – Konferans Salonları 21](#_Toc510451977)

[**Tablo 20:** Bütçe Ödenekleri/Gider Dağılım Tablosu 22](#_Toc510451978)

[**Tablo 21:** Yıllar İtibariyle Bütçe Gider Gerçekleşme Rakamları 22](#_Toc510451979)

[**Tablo 22:** Akademik Personelin Genel Memnuniyet Durumu 24](#_Toc510451980)

[**Tablo 23**: İdari PersonelinGenel Memnuniyet Durumu 24](#_Toc510451981)

[**Tablo 24:** Öğrencinin Genel Memnuniyet Durumu 25](#_Toc510451982)

[**Tablo 25:** Öğrencilerin Memnuniyet Durumu (Ayrıntılı) 27](#_Toc510451983)

[**Tablo 26:** PESTLE Matrisi 30](#_Toc510451984)

[**Tablo 27:** Güçlü ve Zayıf Yönler 32](#_Toc510451985)

[**Tablo 28:** Fırsatlar ve Tehditler 33](#_Toc510451986)

[**Tablo 29:** Eğitim-Öğretim Kalitesini Artırmak 35](#_Toc510451987)

[**Tablo 30:** Akademik Araştırma, Yayın Ve Bilimsel Toplantı Sayısını Artırmak 36](#_Toc510451988)

[**Tablo 31:** Uluslararası Alanı Tanımayı Ve Bu Alanda Tanınmayı Sağlamak 37](#_Toc510451989)

[**Tablo 32:** Fakültenin Tanıtımını Yapmak, Öğrencilerle İletişimi Güçlendirmek 37](#_Toc510451990)

[**Tablo 33:** Fakültenin Kurumsallaşmasını Sağlamak, Finansal Kaynakları Artırmak 38](#_Toc510451991)

[**Tablo 34:**  Eğitim Dışı Alanları İyileştirmek 38](#_Toc510451992)

# ŞEKİLLER LİSTESİ

[**Şekil 1:** Lisans Öğrenci Sayıları Değişimi 6](#_Toc510452115)

[**Şekil 2:** Mezun Sayısının Yıllara Göre Dağılımı 7](#_Toc510452116)

[**Şekil 3:** Yıllara Göre Yayın Sayıları 9](#_Toc510452117)

[**Şekil 4:** Yıllara Göre Bütçe Dağılımı 22](#_Toc510452118)

[**Şekil 5:** İzleme ve Değerlendirme Süreci 65](#_Toc510452119)

# C:\Users\Vaio-pc\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\Zahir KIZMAZ.JPG

# SUNUŞ

*Kurumların ihtiyaçlarının ve mevcut kaynaklarının planlanması yapılmadan faaliyetlerin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi son derece güçtür. Stratejik plan; kurumun mevcut durumunu görmesi, geleceğe yönelik plan ve hedeflerini belirlemesi açısından büyük bir önem arz etmektedir.*

*Fakültemizin öncelikli amacı, kurumsallaşma sürecini tamamlayarak ulusal ve uluslararası alanda eğitim, araştırma ve topluma hizmet alanlarında değişim ve gelişime öncülük eden, rekabetçi ve sonuç odaklı ulusal ve uluslararası araştırmalar yapan saygın bir fakülte olmaktır. Bu kapsamda fakültemiz; girişimci, sorgulayan, sorun tasarlayan ve sorunlara alternatif çözümler üretebilen, yaratıcı düşünme tarzına sahip, yenilik üreterek başarı elde etmeye odaklı, bilimsel düşünebilen öğrenciler yetiştirmeyi hedeflemektedir. Aynı şekilde, bilim ve teknoloji alanda önemli gelişmeler kaydeden, öğrencilerimizin yurt içinde ve yurt dışında, gittikleri her yerde ülkemizi ve üniversitemizi her bakımdan en iyi şekilde temsil edebilmelerini, ülke ve evrensel kültürün değerlerine sahip bireyler olarak mezun olmalarını sağlamayı ve onlara bu imkânları hazırlamayı da asli görevimiz olarak görüyoruz. Bu bağlamda temel amacı eğitimin kalitesini arttırmak ve bilimsel alanda öne çıkmak olan bir eğitim kurumunda faaliyetlerin planlanması, kaynakların stratejik önceliklere göre dağıtılması ve bütün bu çalışmaların bir plan dahilinde yürütülmesi, kurumsal kültür ve kimliğin gelişmesine yardımcı olacaktır.*

*Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 2019-2023 stratejik planı, komisyon üyelerinin katılımıyla hazırlanmıştır. Fakültemizin dekanlık, idari birim sorumlusu ve bölüm temsilcilerinden oluşan plan hazırlama ekibi, plan hazırlama sürecinin başlamasından itibaren sürekli bir araya gelerek, Kalkınma Bakanlığı’nın Stratejik Plan Hazırlama Rehberine uygun bir plan hazırlama gayreti içerisinde olmuştur. Fakültemizin içinde bulunduğu durum derinlemesine incelenmiş, bunun neticesinde GZFT (SWOT) analizi hazırlanmıştır. Daha sonra da fakültenin kısa ve uzun vadeli amaç, hedef ve stratejileri belirlenmiştir.*

*Bu planın hazırlanmasına katkısı olan tüm birim çalışanlarına ve özellikle de Stratejik Plan Hazırlama ekibine yoğun çabalarından dolayı teşekkür eder, planın her açıdan başarılı olmasını ve fakültemizin kurumsal kültür ve kimliğine katkıda bulunmasını temenni ederim.*

***Prof. Dr. Zahir KIZMAZ***

***DEKAN***

## GİRİŞ

Kamusal ihtiyaçlar ve mevcut kaynaklar dikkate alındığında kamu idarelerinin faaliyetlerini planlı bir şekilde yerine getirmeleri önem arz etmektedir. Kamu idarelerinde uygulanmakta olan stratejik yönetim süreci; kamunun orta ve uzun vadede odaklanmak istediği önceliklerin belirlenmesi, makro düzeyde bütçe hazırlama ve uygulama sürecinde mali disiplinin sağlanması, kaynakların stratejik önceliklere göre dağıtılması ve etkin kullanılıp kullanılmadığının izlenmesi ile bunun üzerine kurulu bir hesap verme sorumluluğunun geliştirilmesine temel teşkil etmektedir.

Bir eğitim ve araştırma kurumu olan Fakültemizde hazırlanan 2019-2023 dönemi stratejik planı, belirlenen amaç ve hedeflere ulaşma konusunda stratejik seviyede “başarılmak istenilen nedir” ve “hangi sosyo-ekonomik ihtiyaçlar karşılanacak” sorusuna; faaliyetler ise uygulama seviyesinde “nasıl” ve “hangi kaynaklarla karşılanacak” sorusuna cevap vermektedir. Stratejik seviye, kalkınma planı ve kamu idaresinin stratejik planıyla; uygulama seviyesi ise performans programı ve eylem planlarıyla ilişkilidir. Planın genel amacı; misyon, vizyon ve temel değerlerine uygun stratejiler geliştirmek, eğitimin kalitesi yanında istenen düzeyde nitelikli bilimsel yayın ve araştırma yapılmasını sağlamaktır.

## Kamuda Stratejik Planlamanın Hukuki Çerçevesi

5018 sayılı Kanun’da stratejik plan, “kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren plan” olarak tanımlanmıştır. Kanun’la, kamu idarelerine kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde misyon ve vizyonlarını oluşturmak, amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve uygulamanın izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlama görevi verilmiştir.

5018 sayılı Kanun’un dokuzuncu maddesine göre, stratejik plan hazırlamakla yükümlü olacak kamu idarelerinin ve stratejik planlama sürecine ilişkin takvimin tespitine, stratejik planların kalkınma planı ve programlarla ilişkilendirilmesine yönelik usul ve esasların belirlenmesine Kalkınma Bakanlığı yetkili kılınmıştır. Bu çerçevede hazırlanan Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik 26/05/2006 tarihli ve 26179 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Kamuda stratejik planlamaya ilişkin elde edilen deneyimler ve kamu idarelerinden gelen talepler doğrultusunda Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in yenilenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda yenilenen Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (Ek A) 26/02/2018 tarihli ve 30344 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

5018 sayılı Kanun’da belirtilen kamu idarelerinin yanı sıra 13/07/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanunu’yla nüfusu 50.000 ve üzerindeki tüm belediyeler ve 23/07/2004 tarihli ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu’yla büyükşehir belediyeleri stratejik plan hazırlamakla yükümlüdür. Ayrıca 04/03/2005 tarihli ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu’yla il özel idarelerine de stratejik planlama yükümlülüğü getirilmiştir.

Bakanlar Kurulunun 15/10/2007 tarihli ve 2007/12702 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Bağlı Ortaklıklarının 2008 Yılına Ait Genel Yatırım ve Finansman Programının Tespiti Hakkında Kararı gereğince 5018 sayılı Kanun’un ekli cetvelinde sayılmayan kamu iktisadi teşebbüsleri için de stratejik planlama uygulaması zorunlu hale getirilmiştir.

22/12/2005 tarihli ve 5436 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’la tüm kamu idarelerinde strateji geliştirme birimleri (SGB) oluşturulmuştur. Bu birimler, 18/02/2006 tarihli ve 26084 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Strateji Geliştirme Birimlerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile stratejik planlama çalışmalarının koordinasyonuyla görevlendirilmiştir.

## Plan Süreci

Stratejik plan süreci; Rektörlük Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığının bütün birimlerin 2018 Mart ayı sonuna kadar stratejik planlarını hazırlamalarını istemesi ile başlamıştır. Daha sonra fakültemizde stratejik plan komisyonu kurularak çalışmalara başlanmıştır. Planın hazırlanma çalışmalarına katılımın en üst seviyede olmasına özen gösterilmiş ve bölüm başkanlıklarının sürece etkin katkı vermeleri sağlanmıştır.

Bölümlerde plan döneminde yapılması düşünülen faaliyetlerin belirlenmesi istenmiş, bu yöntemle de öğretim üye ve yardımcılarının sürece katılmaları sağlanmıştır. Yapılması önerilen faaliyetlerin maliyet analizi için idari personel ve ilgili birimlerden destek alınarak, bütçe imkanlarına göre plana sağlanacak destek ortaya konmuştur. Bölümler, plana yönelik kendi içlerinde yaptıkları çalışmaları bölüm temsilcisi aracılığı ile her hafta yapılan toplantılara taşıyarak, plan hazırlama ekibinin görüşüne sunmuştur. Öğretim elemanları ve öğrencilerle yapılan görüşme ve anket sonuçları, memnuniyet anketleri, kurumun yapısı ve işleyişine ilişkin eleştiriler, güçlü, zayıf, fırsat ve tehditler komisyonda tartışılarak planının hazırlanmasına çalışılmıştır.

Stratejik Plan Hazırlama Komisyonu öncelikli olarak bir çalışma takvimi hazırlayarak, yöntem ve ilkeleri belirlemiştir. Bununla birlikte haftada bir defa stratejik plan komisyonu bir araya gelerek toplantı düzenlemiştir. Toplantılarda alt komisyonlardan gelen bilgi ve öneriler değerlendirilerek birimin durum analizi yapılmış, ilerleyen aşamalarda kurumun misyonu, vizyonu, temel değerleri, amaç ve hedefleri, performans göstergeleri belirlenmiş, ihtiyaç duyulan mali kaynaklarla birlikte taslak stratejik plan hazırlanmıştır. Planla ilgili son değerlendirme toplantısında birimlerin ve çalışma ekibinin önerileri dinlenmiş ve uygun görülen düzeltmeler yapılmıştır. Fakültenin 2019-2023 Stratejik Plan Hazırlama Süreci Dekanın uygun görmesi ile tamamlanmıştır.

Stratejik Plan Hazırlama Ekibi, Dekan başkanlığında genel koordinasyonu sağlayarak plan metninin hazırlanması ve son halini alması çalışmalarını gerçekleştirmiştir. Durum analizi aşamasında Fakültenin insan kaynakları, örgüt yapısı, organlarının yetki, görev ve sorumlulukları, mali yapısı ortaya konmuştur. GZFT analizi ile iç ve dış paydaşlara ulaşılarak, mümkün olan en geniş katılımla Fakültenin güçlü ve zayıf yönleri ile tehdit ve fırsatlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmalar ekip koordinatörü Dr. Öğr. Üyesi Ömer Şükrü YUSUFOĞLU tarafından düzenlenerek Fakültenin GZFT analizi hazırlamıştır.

## Stratejik Plan Hazırlama Ekibi

Fakültemizin 2019-2023 dönemini kapsayacak olan stratejik plan için hazırlık çalışmaları Dekanımız Prof. Dr. Zahir KIZMAZ başkanlığında bölüm temsilcileri ve idari personelden oluşan 8 kişilik bir “**Stratejik Plan Hazırlama Komisyonu**” kurulması ile başlamıştır. Stratejik Plan hazırlanması ile ilgili önceki dönemlerden farklı olarak idari personele yer verilmiş ve sayısı arttırılmıştır.

27.02.2018 tarihinde yapılan ilk toplantıda, planın hazırlanması ile ilgili dekanlığın ve birimlerin yapacağı çalışmalar belirlenmiş, sürecin detayları tartışılmıştır. İlk toplantıda ayrıca, bölümlerin plan döneminde yapmayı düşündükleri faaliyetleri ayrı ayrı belirleyerek bir sonraki toplantıda açıklamaları kararlaştırılmıştır.

Sonuçta; kurumun güçlü ve zayıf yönleri, tehdit ve fırsatlar analiz edilmiş, paydaş analizi gerçekleştirilmiş, kurumsal misyon, vizyon ve temel değerler belirlenmiş, bu vizyona ulaşmak için amaç, hedef, strateji ve performans göstergeleri hazırlanmıştır. Stratejik plan ekibince hazırlanan taslak plan üst yöneticinin de katıldığı son toplantıda yeniden değerlendirilerek Fakültenin 2019-2023 dönemi stratejik planı onaylanmıştır.

**Tablo 1:** Stratejik Plan Hazırlama Ekibi Üyeleri

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ekip**  **Görevi** | **Unvanı/Adı Soyadı** | **Varsa İdari Görevi** | **Telefon No:** | **Mail Adresi** |
| Başkan | **Prof. Dr. Zahir KIZMAZ** | Dekan | 4150 | [zkizmaz@firat.edu.tr](mailto:zkizmaz@firat.edu.tr) |
| Koordinatör | **Dr. Öğr. Üyesi Ömer Şükrü YUSUFOĞLU** | Dekan Yardımcısı | 4153 | [osyusufoglu@firat.edu.tr](mailto:osyusufoglu@firat.edu.tr) |
| Üye | **Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL** | İşletme Bölüm Başkan Yardımcısı | 4179 | [edemirel@firat.edu.tr](mailto:edemirel@firat.edu.tr) |
| Üye | **Dr. Öğr. Üyesi Abdunnur YILDIZ** | Maliye Bölüm Başkanı | 4164 | [abdunnur@firat.edu.tr](mailto:abdunnur@firat.edu.tr) |
| Üye | **Dr. Öğr. Üyesi İzzet TAŞAR** | İktisat Bölümü Öğretim Üyesi | 4163 | [itasar@firat.edu.tr](mailto:itasar@firat.edu.tr) |
| Üye | **Dr. Öğr. Üyesi İlke Bezen TOZKOPARAN** | Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölüm Başkan Yardımcısı | 4178 | [ilke@firat.edu.tr](mailto:ilke@firat.edu.tr) |
| Üye | **Dr. Öğr. Üyesi Gökçe CEREV** | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkan Yardımcısı | 4155 | [gcerev@firat.edu.tr](mailto:gcerev@firat.edu.tr) |
| Üye | **Mustafa TÜNTAŞ** | Fakülte Sekreteri | 4152 | [mtuntas@firat.edu.tr](mailto:mtuntas@firat.edu.tr) |

## 

## DURUM ANALİZİ

## Tarihi Gelişim

Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 15.02.2009 tarihli Bakanlar Kurulu kararı ile kurulmuştur. 2010-2011 Eğitim Öğretim yılında İşletme ve Siyaset ve Kamu Yönetimi Bölümü, 2011-2012 Eğitim Öğretim yılında İktisat Bölümü, 2016-2017 Eğitim-Öğretim yılında Sosyal Hizmet ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü aktif olarak öğrencilere eğitim vermeye başlamıştır.

## Yasal Yükümlülük, Mevzuat Analizi

Fakülte, eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan bir kurumdur. Çalışma usulleri, görev ve sorumlulukları, sunulan hizmetler, organizasyon yapısı, iç kontrol, kamu ve özel sektör kuruluşları ile ilişkileri düzenleyen yasal mevzuat aşağıda özetlenmiştir.

Ülkemizde Yükseköğretim, T.C. Anayasasının 130. ve 131. Maddeleri ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu çerçevesinde düzenlenmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda Üniversitelerin görev ve sorumlulukları açıklanmıştır. Üniversitemiz de bir yükseköğretim kurumu olarak bu görevleri yerine getirmek üzere 11 Nisan 1975 tarih ve 1873 sayılı kanunla kurulmuştur. Üniversitemiz idari ve akademik personel atamaları “Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme Yönetmeliğine göre yapılmaktadır. Söz konusu yönetmelik akademik ve idari personelin atanması için gerekli olan ölçütleri belirlemektedir. Ayrıca yükseköğretim kurumları aşağıda sıralanan kanun, kanun hükmünde kararname ve bakanlar kurulu kararları ile bunlarla ilişkili alt mevzuatı da uygulamakla yükümlüdürler.

• 2914 Sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu

• 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

• 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu

• 3843 Sayılı Yükseköğretim Kurumlarında İkili Eğitim Yapılması Hakkında Kanun

• 4483 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun

• 2809 Sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu

• 2886 Sayılı Devlet İhale Kanunu

• 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu

• 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu

• 4735 Sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu

• 6245 Sayılı Harcırah Kanunu

• 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun

• Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu

• 237 Sayılı Taşıt Kanunu

• 7126 Sayılı Sivil Savunma Kanunu

• 711 Sayılı Nöbetçi Memurluğu Kurulması ve Olağanüstü Hal Tatbikatlarında Mesainin 24 Saat Devamını Sağlayan Kanun

• 78 Sayılı Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında K.H.K.

• 124 Sayılı Yükseköğretim Üst Kuruluşları İle Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında K.H.K.

• 190 Sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında K.H.K.

• Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı

• Yükseköğretim Kurumlarında Emekli Öğretim Elemanlarının Sözleşmeli Olarak Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Karar

• Yükseköğretim Kurumlarına Bağlı Devlet Konservatuarlarında Sanatçı Öğretim Elemanlarının Sözleşmeli Olarak Çalıştırılmasına Dair Bakanlar Kurulu Kararı

• Yükseköğretim Kurumlarında Cari Hizmet Maliyetleri ve Öğrenci Katkı Olarak Alınacak Katkı Payları ve İkinci Öğretim Ücretlerinin Tespitine Dair Esaslar

• Yükseköğretim Kurumlarında Yapılacak İkinci Öğretimde Görev Alacak Öğretim Elemanlarına Ödenecek Ders Ücretleri ile Görevli Akademik Yönetici ve Öğretim Elemanları ile İdari Personele Ödenecek Fazla Çalışma Ücretlerine İlişkin Karar

## Faaliyet Alanları, Hizmetler ve Ürünlerin Belirlenmesi

Fırat Üniversitesi kalite geliştirmeye yönelik olarak yürüttüğü akademik değerlendirme ve stratejik planlama çalışmalarını aşağıda belirtilen 4 ana başlıkta toplamıştır:

* Eğitim-Öğretim
* Bilimsel Araştırma ve Yayınlar
* Yönetişim, Öğrenci ve Personel Hizmetleri
* Üniversite-Toplum-Sektör İlişkileri ve Geliştirilmesi

### Eğitim-öğretim faaliyetleri

### Lisans Eğitimi

**Lisans öğrencilerine ilişkin sayısal veriler:**

**Tablo 2:** Mevcut Öğrenci Sayıları Tablosu

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **BÖLÜMLER** | **I.ÖĞRETİM** | **I.ÖĞRETİM** | **TOPLAM** |
| İktisat | 314 | 276 | 590 |
| İşletme | 441 | 357 | 798 |
| Kamu Yönetimi | 327 | 313 | 640 |
| Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri | 101 | 39 | 140 |
| Sosyal Hizmet | 135 | - | 135 |
| **TOPLAM** | 1318 | 326 | 2303 |

**Tablo 3:** Yıllara göreLisans Öğrenci Sayıları

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **LİSANS ÖĞRENCİ SAYILARI DEĞİŞİM TABLOSU** | | | | | |
|  | **2014**  **Yılı** | **2015**  **Yılı** | **2016**  **Yılı** | **2017**  **Yılı** | **2018**  **Yılı** |
| Lisans | 1707 | 1949 | 2241 | 2313 | 2303 |

**Şekil 1:** Lisans Öğrenci Sayıları Değişimi

Fakültemizde 10 bölüm bulunmaktadır. Bunlar içerisinde yalnızca 5 bölüm açılmıştır. Lisans düzeyindeki eğitim ve öğretim faaliyetleri yukarıdaki tabloda belirtilen 5 bölümde sürdürülmektedir. Bunlara ek olarak yakın zamanda Maliye bölümü öğrenci almaya başlayacaktır. Yüksek lisans düzeyinde ise eğitim-öğretim faaliyeti sürdüren 2 bölüm bulunmaktadır. Bunlar İşletme ve Siyaset Bilimi ve Kamu yönetimidir. Bunlara ek olarak fakültemizde Girişimcilik, İş Sağlığı ve Güvenliği, Afet ve Kriz Yönetimi, Teknoloji ve Bilgi yönetimi ve Sağlık Kurumları Yöneticiliği alanlarında tezli ve tezsiz yüksek lisans programları mevcuttur. Fakültemiz bünyesinde herhangi bir doktora programı bulunmamaktadır.

**Tablo 4:** Yıllara Göre Bölümlerin Mezun Sayıları

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bölümlere göre mezun sayıları | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 |
| İktisat | 0 | 132 | 112 |
| İşletme | 167 | 166 | 177 |
| Siyaset Bil. Kamu Yön. | 117 | 143 | 125 |
| Toplam | 233 | 441 | 414 |

**Şekil 2:** Mezun Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

### Lisansüstü Eğitim

Lisans düzeyindeki bölüm ve öğrenci sayılarındaki artışla birlikte, lisansüstü düzeyde de yeni bölümler açılmakta ve öğrenci sayıları artmaktadır. Aşağıdaki tabloda lisansüstü düzeydeki mevcut öğrenci sayıları görülmektedir:

**Tablo 5:** Enstitülerdeki Öğrencilerin Yüksek Lisans (Tezli/ Tezsiz) ve Doktora Programlarına Dağılımı

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Programı** | **Yüksek Lisans Yapan Sayısı** | | **Doktora Yapan Sayısı** | **Toplam** |
| **Tezli** | **Tezsiz** |
| İşletme | 97 |  |  | 97 |
| Girişimcilik | 67 |  |  | 67 |
| Sağlık Kurumları Yöneticiliği | 39 | 19 | 8 | 58 |
| Teknoloji ve Bilgi Yönetimi | 22 |  | 14 | 36 |
| İş Sağlığı ve Güvenliği |  | 169 |  | 169 |
| Afet ve Kriz Yönetimi |  | 79 |  | 79 |
| Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi | 25 |  |  | 25 |
|  | **250** | **267** | **22** | **531** |

### Değişim Programları Hareketliliği

**Tablo 6:** Yıllara Göre Erasmus Programı Hareketliliği

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** |
| **Giden Öğrenci Sayısı** | 7 | 13 | 8 | 4 | 1 |
| **Gelen Öğrenci Sayısı** | - | 2 | 1 | - | - |

**Tablo 7:** Yıllara Göre Farabi Programı Hareketliliği

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** |
| **Giden Öğrenci Sayısı** | 3 | 5 | 11 | 4 | 2 |
| **Gelen Öğrenci Sayısı** | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 |

Değişim programları konusunda yeterli talebin olmadığı görülmektedir. Bunun nedenleri arasında; Erasmus-Mevlana gibi programlar için yabancı dil yetersizliği, Farabi programı için de ders uyuşmazlığı bulunmaktadır. Öte yandan bu programlar konusunda farkındalık yaratma konusunda ciddi manada yetersizlikler söz konusudur.

### Bilimsel Araştırma, Geliştirme Hizmet ve Ürünleri

Fakültemizde bilimsel araştırma projesi yürüten öğretim elemanı sayısının yıllar itibarı ile benzerlik gösterdiği, 2016 yılında tamamlanan proje sayısının fazla olduğu, onun dışında projelerin daha çok Üniversiteden alınan Bilimsel Araştırma Projeleri ile sınırlı kaldığı, AB, DPT ve TUBİTAK projesinin az olduğu görülmektedir. Hâlihazırda 2018 yılında devam eden 1 AB projesi vardır. Bu projenin yaklaşık maliyeti 235.000 TL’dir.

**Tablo 8:** Bilimsel Araştırma Proje Sayısı

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PROJELER** | **2014** | | **2015** | | **2016** | | **2017** | |
| **Yıl İçinde Tamamlanan Proje** | **Toplam Ödenek** | **Yıl İçinde Tamamlanan Proje** | **Toplam Ödenek** | **Yıl İçinde Tamamlanan Proje** | **Toplam Ödenek** | **Yıl İçinde Tamamlanan Proje** | **Toplam Ödenek** |
|
|
| DPT | - | - | 1 | 6.500 | - | - | - | - |
| TÜBİTAK | - | - | - | - | 1 | 32.000 | - | - |
| A.B. |  |  | - | - | 2 | - | - |  |
| BİLİMSEL ARAŞTIRMA PROJELERİ | 1 |  | - | 72.300 | 2 | 83.770 | 1 | 14.900 |
| DİĞER |  |  | - | - | 2 | 234.000 | - | - |
| **TOPLAM** |  |  | **-** | **-** | **7** | **349.770** | **1** | **14.900** |

### Yayın Sayısı

**Tablo 9:** Yıllar İtibariyle Öğretim Üyesi Başına Düşen Makale Sayıları Tablosu

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **YAYIN TÜRÜ** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
| Uluslar arası Makale | 14 | 17 | 17 | 35 | - |
| Ulusal Makale | 13 | 18 | 26 | 31 | - |
| Uluslar arası Bildiri | 12 | 28 | 43 | 97 | - |
| Ulusal Bildiri | 3 | 4 | 5 | 8 | - |
| Kitap/Kitap Bölümü/Kitap Editör | 2 | 1 | 14 | 34 | - |
| **Toplam** | 44 | 68 | 105 | 205 |  |

**Şekil 3:** Yıllara Göre Yayın Sayıları

## Paydaş Analizi

Fakültenin temel iç paydaşları akademik personel, idari personel ve öğrencilerdir. Paydaşlardan etkileşim düzeyi en yüksek olanlar akademik personel ve öğrencilerdir. İç ve dış paydaşlarımız, önceliği, önemi ve etki düzeyi ile ilgili bilgiler tablo halinde verilmiştir.

**Tablo 10:** Paydaş Tespit ve Önceliklendirme Tablosu (İç Paydaşlar)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **İÇ PAYDAŞLAR** | | | | |
| **Paydaş Adı** | **Neden Paydaş** T: Temel Ortak S: Stratejik Ortak  H: Hizmet Alanlar | **Önceliği** | **Etki Düzeyi** | **Önem Derecesi** |
| Akademik Personel | T | Yüksek | Yüksek | 1.Derece |
| İdari Personel | T | Orta | Orta | 2.Derece |
| Öğrenciler | T | Yüksek | Yüksek | 1.Derece |
| Öğrenci Kulüpleri | S | Düşük | Düşük | 2.Derece |

**Tablo 11:** Paydaş Tespit ve Önceliklendirme Tablosu (Dış Paydaşlar)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **DIŞ PAYDAŞLAR** | | | | |
| **Paydaşlar** | **Neden Paydaş T: temel ortak**  **S: stratejik ortak H: hizmet alanlar** | **Önceliği** | **Etki Düzeyi** | **Önem Derecesi** |
| Öğrenci aileleri | S | Düşük | Düşük | 3. Derece |
| YÖK | T | Yüksek | Yüksek | 1. Derece |
| ÜAK | T | Orta | Yüksek | 1. Derece |
| ÖSYM | T | Yüksek | Yüksek | 1. Derece |
| Milli Eğitim Bakanlığı | T | Orta | Yüksek | 1. Derece |
| Kalkınma Bakanlığı | H | Zayıf | Orta | 3. Derece |
| Sağlık Bakanlığı | H | Orta | Orta | 2. Derece |
| Elazığ İl Sağlık Müd. | S | Orta | Orta | 2. Derece |
| Aile ve Sosyal Politikalar Bak. | H | Orta | Orta | 2. Derece |
| ELSAD | S | Orta | Orta | 2. Derece |
| Ziraat Bankası Müd. | S | Düşük | Düşük | 3. Derece |
| İŞGEM | S | Orta | Orta | 2. Derece |
| Teknokent | S | Orta | Orta | 2. Derece |
| Meslek Odaları | S | Orta | Orta | 2. Derece |
| Fırat Kalkınma Ajansı | S | Orta | Orta | 2. Derece |
| Yerel Medya | S | Yüksek | Yüksek | 1. Derece |
| Aile ve Sos. Pol. Bak. İl Müd. | S | Yüksek | Orta | 2. Derece |
| Elazığ Sosyal Hizmet Mer. | S | Orta | Orta | 2. Derece |
| Denetimli Serbestlik İl Müd. | S | Düşük | Orta | 3. Derece |
| Elazığ SYDV | S | Yüksek | Orta | 2.Derece |
| Elazığ İl Sos. Güvenlik Müd. | S | Orta | Düşük | 3.Derece |
| TUBİTAK – TÜBA | S | Orta | Orta | 2. Derece |
| Mezunlar | S | Orta | Orta | 2. Derece |
| Üniversiteler | S/H | Orta | Orta | 2. Derece |
| KOSGEB | S | Düşük | Orta | 2. Derece |
| ETSO | S | Orta | Orta | 2. Derece |
| İşverenler | S | Yüksek | Yüksek | 1. Derece |
| Yab. Ülke Araş Kur. | S | Düşük | Düşük | 3. Derece |
| Avrupa Birliği | S | Orta | Orta | 2. Derece |
| DPT | T | Düşük | Orta | 3. Derece |
| TEV | S | Düşük | Orta | 3. Derece |
| BDDK | S | Düşük | Düşük | 3. Derece |
| OSGB | S | Düşük | Orta | 2. Derece |
| İŞKUR | S | Düşük | Düşük | 3. Derece |
| Kantin | S | Orta | Orta | 2. Derece |
| Belediye | S/H | Düşük | Düşük | 3. Derece |
| Valilik | S/H | Düşük | Düşük | 3. Derece |
| Sosyal Bilimler Enstit. | T/H | Yüksek | Yüksek | 1. Derece |
| Rektörlük | T/H | Yüksek | Yüksek | 1. Derece |

## Kuruluş İçi Analiz

### Organizasyon Şeması

### 

### Birimin Örgüt Yapısı

Fakülte 2547 sayılı Kanuna göre teşkilatlanmıştır. Yetki, görev ve sorumlulukları başta Anayasa olmak üzere, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile diğer ilgili Kanun, Kanun Hükmünde Kararname ve yönetmeliklerle belirlenmiştir.

Fakültenin temsilcisi ve disiplin amiri Dekandır. Fakültemizde 18 Eylül 2016 tarihinde Dekanlık görevine atanan Prof. Dr. Zahir KIZMAZ, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 16.maddesi ile Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği’nin 8. maddesinde yer alan yetki ve sorumluluklara bağlı kalarak görevini sürdürmektedir. Dekan yardımcılığı görevlerini ise Doç. Dr. Kürşat ÇELİK ve Dr. Öğr. ÜyesiÖmer Şükrü YUSUFOĞLU yapmaktadır.

Dekan, dekan yardımcıları ve diğer akademik birimlerin görevleri Akademik Teşkilat Yönetmeliğinde belirtilmiştir.

**Fakülte**

Fakülte; yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan kendisine enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluşlar bağlanabilen bir yükseköğretim kurumudur ve Kanunla kurulur.

Fakülte, genellikle her biri en az ayrı bir eğitim programı yürüten bölümlerden oluşur. Bir eğitim programı uygulayan fakültelerde bir bölüm bulunur.

Yükseköğretim Kanunu ve Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliğine göre Fakültenin organları **Dekan, Fakülte Kurulu** ve **Fakülte Yönetim Kurulu**ndan oluşmaktadır.

**Dekan**

Fakültenin ve birimlerinin temsilcisi olan dekan, rektörün önereceği, üniversite içinden veya dışından üç profesör arasından Yükseköğretim Kurulunca üç yıl süre ile seçilir ve normal usul ile atanır. Süresi biten dekan yeniden atanabilir.

Dekan kendisine çalışmalarına yardımcı olmak üzere fakültenin aylıklı öğretim üyeleri arasından en çok iki kişiyi dekan yardımcısı olarak seçer.

Dekan yardımcıları, dekan tarafından en çok üç yıl için atanır. Dekana, görevi başında olmadığı zaman yardımcılarından biri vekalet eder.

**Dekanın Görev, Yetki ve Sorumlulukları**

* Fakülte kurullarına başkanlık etmek, fakülte kurullarının kararlarını uygulamak ve fakülte birimleri arasında düzenli çalışmayı sağlamak,
* Her öğretim yılı sonunda ve istediğinde fakültenin genel durumu ve işleyişi hakkında rektöre rapor vermek,
* Fakültenin ödenek ve kadro ihtiyaçlarını gerekçesi ile birlikte rektörlüğe bildirmek, fakülte bütçesi ile ilgili öneriyi fakülte yönetim kurulunun da görüşünü aldıktan sonra rektörlüğe sunmak,
* Fakültenin birimleri ve her düzeyindeki personeli üzerinde genel gözetim ve denetim görevini yapmak,
* 2547 Sayılı Kanun ile kendisine verilen diğer görevleri yapmaktır.

Dekan, fakültenin ve bağlı birimlerinin öğretim kapasitesinin rasyonel bir şekilde kullanılmasında ve geliştirilmesinde gerektiği zaman güvenlik önlemlerinin alınmasında, öğrencilere gerekli sosyal hizmetlerin sağlanmasında eğitim–öğretim bilimsel araştırma ve yayım faaliyetlerinin düzenli bir şekilde yürütülmesinde, bütün faaliyetlerinin gözetim ve denetiminin yapılmasında takip ve kontrol edilmesinde ve sonuçlarının alınmasında rektöre karşı birinci derecede sorumludur.

**Fakülte Kurulu**

Fakülte kurulu, dekanın başkanlığında fakülteye bağlı bölümlerin başkanları ile varsa fakülteye bağlı enstitü ve yüksekokul müdürlerinden ve üç yıl için fakültedeki profesörlerin kendi aralarından seçecekleri üç, doçentlerin kendi aralarından seçecekleri iki, yardımcı doçentlerin kendi aralarından seçecekleri bir öğretim üyesinden oluşur.

Fakülte kurulu normal olarak her yarı yıl başında ve sonunda toplanır. Dekan gerekli gördüğü hallerde fakülte kurulunu toplantıya çağırır.

**Fakülte Kurulunun Görevleri**

* Fakültenin eğitim–öğretim bilimsel araştırma ve yayım faaliyetleri ve bu faaliyetlerle ilgili esasları, plan, program ve eğitim–öğretim takvimini kararlaştırmak,
* Fakülte yönetim kuruluna üye seçmek,
* 2547 sayılı Kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır.

**Fakülte Yönetim Kurulu**

Fakülte Yönetim Kurulu, Dekanın başkanlığında fakülte kurulunun üç yıl için seçeceği üç profesör, iki doçent ve bir yardımcı doçentten oluşur.

Fakülte yönetim kurulu dekanın çağrısı üzerine toplanır.

Yönetim kurulu gerekli gördüğü hallerde geçici çalışma grupları, eğitim-öğretim koordinatörlükleri kurabilir ve bunların görevlerini düzenler.

**Fakülte Yönetim Kurulunun Görevleri**

* Fakülte kurulunun kararları ile tespit ettiği esasların uygulamasında dekana yardımcı olmak,
* Fakültenin eğitim–öğretim, plan ve programları ile takvimin uygulanmasını sağlamak,
* Fakültenin yatırım, program ve bütçe tasarısını hazırlamak,
* Dekanın fakülte yönetimi ile ilgili getireceği bütün işlerde karar almak,
* Öğrencilerin kabulü, ders intibakları ve çıkarılmaları ile eğitim–öğretim ve sınavlara ait işlemleri hakkında karar vermek,
* 2547 sayılı Kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır.

**Bölüm**

Bölümler; fakülte ve yüksekokulların amaç, kapsam ve nitelik yönünden bir bütün oluşturan ve lisans düzeyini de içeren en az bir eğitim-öğretim, bilim ve sanat dallarında araştırma ve uygulama yapan birimlerdir.

Yükseköğretim kurumları içinde bölüm açılmasına, birleştirilmesine veya kapatılmasına doğrudan veya üniversitelerden gelecek önerilere göre Yükseköğretim Kurulu karar verir.

Bölümler, birbirini tamamlayan veya birbirine yakın anabilim veya anasanat dallarından oluşur. Bir fakültede veya yüksekokulda aynı veya benzer nitelikte eğitim-öğretim yapan birden fazla bölüm bulunamaz.

**Bölüm Başkanı**

Birden fazla ana bilim dalı bulunan bölümlerde bölüm başkanı, o bölümün aylıklı profesörleri, bulunmadığı takdirde doçentleri, doçent de bulunmadığı takdirde yardımcı doçentleri arasından o bölümü oluşturan anabilim veya anasanat dalı başkanlarının 15 gün içinde verecekleri yazılı görüşlerini dikkate alarak bir hafta içinde fakültelerde, dekan tarafından; fakülteye bağlı yüksekokullar ve konservatuarlarda müdürün önerisi üzerine dekan tarafından; rektörlüğe bağlıyüksekokullar ve konservatuarlarda müdürün önerisi üzerine rektör tarafından atanır. Süresi biten başkan tekrar atanabilir. Dekan, atamaları rektörlüğe bildirir.

Bir bölümlü fakültelerde dekan aynı zamanda bölüm başkanıdır.

Bölüm başkanı bölümdeki öğretim üyelerinden iki kişiyi üç yıl için başkan yardımcısı olarak atayabilir. Bölüm başkanı gerekli gördüğünde yardımcılarını değiştirebilir. Bölüm başkanının görevi sona erdiğinde yardımcılarının görevleri de sona erer.

**Bölüm Başkanının Görev, Yetki ve Sorumlulukları**

* Bölümün her düzeydeki eğitim-öğretim ve araştırmalarını düzenler ve yürütür.
* Bölümle ilgili her türlü faaliyetin düzenli ve verimli olarak yürütülmesini, kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlar.
* Fakülte veya yüksekokul kuruluna katılır ve bölümü temsil eder.
* Bölümde görevli öğretim elemanlarının görevlerini yapmalarını izler ve çalışmalarını denetler.
* Her öğretim yılı sonunda bölümün geçmiş yıldaki eğitim-öğretim ve araştırma faaliyeti ile gelecek yıldaki çalışma planını açıklayan raporu, dekana sunar.

**Bölüm Kurulunun Görevleri**

Tek anabilim veya anasanat dalı bulunan bölümlerde bölüm başkanının başkanlığında o bölümdeki tüm öğretim üyeleri ile öğretim görevlileri ve okutmanlardan, birden fazla anabilim veya anasanat dalı bulunan bölümlerde ise bölüm başkan yardımcıları ile anabilim veya anasanat dalı başkanlarından oluşur ve bölüm başkanının tespit edeceği gündemdeki konuları konuşmak üzere eğitim-öğretim yılı süresince ayda en az bir defa toplanır.

Bölüm kurulu, bölüm ile varsa bölüme bağlı anabilim veya anasanat dallarının eğitim-öğretim uygulama ve araştırma faaliyetlerinin programlarının, araç, gereç ve fiziksel imkanlarından en etkin biçimde yararlanmak için gerekli planların ve işbirliği esaslarının hazırlanması hususunda görüş bildirir. Bölüm kurulunun bu konularda hazırlayacağı öneriler, bölüm başkanının onayından sonra uygulanır.

**Anabilim Dalı**

Anabilim veya Anasanat Dalı, bölümü oluşturan ve en az bir bilim veya sanat dalını kapsayan eğitim-öğretim, uygulama faaliyetlerinin yürütüldüğü akademik bir birimdir. Anabilim veya anasanat dallarının kurulmasına, birleştirilmesine veya kaldırılmasına doğrudan veya üniversitelerden gelecek önerilere göre Yükseköğretim Yürütme Kurulu karar verir.

Anabilim veya anasanat dalı başkanı, o anabilim veya anasanat dalının profesörleri, bulunmadığı takdirde doçentleri, bulunmadığı takdirde yardımcı doçentleri, yardımcı doçent de bulunmadığı taktirde öğretim görevlileri arasından, o anabilim veya anasanat dalında görevli öğretim üyeleri ve öğretim görevlilerince seçilir ve bir hafta içinde yüksekokul müdürü, konservatuar müdürü veya dekan tarafından atanır. Anabilim veya anasanat dalı başkanı olarak atanabilecek öğretim üyesi veya öğretim görevlisi sayısının en çok iki olması halinde, başkan, yüksekokul müdürü, konservatuvar müdürü veya dekan tarafından doğrudan atanır. Atamalar rektörlüğe bildirilir.

Anabilim veya anasanat dalı kurulu, bilim veya sanat dalı başkanlarından oluşur. Anabilim veya anasanat dalının, yalnız bir bilim veya sanat dalını kapsadığı durumlarda, anabilim veya anasanat dalı kurulu bütün öğretim üyelerinden ve öğretim görevlilerinden oluşur. Anabilim veya anasanat dalı kurulu, ilgili anabilim veya anasanat dalı programlarının planlanması ve uygulanmasında anabilim veya anasanat dalı başkanına görüş bildirir.

Bölüm, anabilim, anasanat, bilim ve sanat dalları başkanlarının görev süreleri üç yıldır. Süresi biten başkan yeniden aynı usullerle atanabilir.

**ÖĞRETİM ELEMANLARI**

**Öğretim Üyelerinin Görevleri**

1. Yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde önlisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim-öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek
2. Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak,
3. İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek,
4. Yetkili organlarca verilecek görevleri yerine getirmek,
5. Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır.

**Öğretim Görevlileri**

Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır.

**Öğretim Yardımcıları**

Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.

Lisansüstü eğitim - öğretim için yurt dışına gönderilecek araştırma görevlileri ile ilk defa bu amaçla bu göreve atanacaklarda aranacak nitelikler ve diğer hususlar Yükseköğretim Kurulunca tespit edilir.

**Fakülte Sekreteri**

Her fakültede, dekana bağlı ve fakülte yönetim örgütünün başında bir fakülte sekreteri, enstitü ve yüksekokullarda ise enstitü veya yüksekokul müdürüne bağlı enstitü veya yüksekokul sekreteri bulunur. Sekretere bağlı büro ve iç hizmet görevlerini yapmak üzere gerekli görüldüğü takdirde, yeteri kadar müdür ve diğer görevliler çalıştırılır. Bunlar arasındaki iş bölümü dekanın veya müdürün onayından sonra uygulanmak üzere ilgili sekreterce yapılır. Fakülte sekreteri oy hakkı olmaksızın kurullarda raportörlük yapar.

### İnsan Kaynakları

### Akademik Personel

**Fakültemiz;**

* **Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü’nde** 2 Profesör, 7 Yardımcı Doçent ve 2 Araştırma görevlisi;
* **İşletme Bölümü’nde** 1 Profesör 2 Doçent, 7 Dr. Öğr. Üyesi ve 4 Araştırma görevlisi;
* **İktisat Bölümü’nde** 2 Doçent, 3 Dr. Öğr. Üyesi, 1 Öğretim Görevlisi ve 7 Araştırma Görevlisi;
* **Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde** 3 Dr. Öğr. Üyesi,
* **Uluslararası İlişkiler Bölümü’nde** 2 Araştırma Görevlisi;
* **Sosyal Hizmet Bölümü’nde** 1 Doçent 2 Dr. Öğr. Üyesi ve 3 Araştırma Görevlisi;
* **Maliye Bölümü’nde** 3 Dr. Öğr. Üyesi, 2 Araştırma Görevlisi olmak üzere, toplam olarak **3 Profesör,** **5 Doçent, 25 Dr. Öğr. Üyesi**, **20 Araştırma Görevlisi**, **1 Öğretim Görevlisi** ile eğitim ve öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir. Fakültemizin toplam öğretim elemanı mevcudu ise **54’**tür.
* Farklı üniversitelerde önceden ÖYP kapsamında olan, mevcut durumda ise 2547 sayılı kanunun 35 ve 39. Maddelerine göre yüksek lisans ve doktora eğitimini sürdüren 15 araştırma görevlisi bulunmaktadır.

**Tablo 12:** Akademik Personel Sayıları

|  |  |
| --- | --- |
| **Ünvan** |  |
| **Sayı** |
| Profesör | 3 |
| Doçent | 5 |
| Dr. Öğretim Üyesi | 25 |
| Öğretim Üyeleri Toplamı | 33 |
| Öğretim Görevlisi | 1 |
| Okutman | - |
| Uzman | - |
| Araştırma Görevlisi | 20 |
| **GENEL TOPLAM** | **54** |

### İdari Personel

**Tablo 13:** İdari Personel

|  |  |
| --- | --- |
| **İdari Personel Sayısı** | |
| Genel İdari Hizmetler | 11 |
| Sağlık Hizmetleri Sınıfı | - |
| Teknik Hizmetleri Sınıfı | - |
| Eğitim ve Öğretim Hizmetleri sınıfı | - |
| Yardımcı Hizmetli | 5 |
| **TOPLAM** | **16** |

### 

### Kurum Kültürü

Kurum kültürü, idare çalışanları tarafından benimsenen ve paylaşılan değerler bütünüdür. Kamu idareleri tarafından sunulan hizmetlerin içeriği kadar bu hizmetlerin nasıl sunulduğu da önemlidir. Bu nedenle kamu idarelerinde bulunan kurumsal kültür yapısı hizmetlerin sunum şeklini etkileyerek başarıya ulaşmada kritik öneme sahiptir.

İdareler, stratejik planlarında geleceğe bakışı geliştirirken kurum kültürünü iyi analiz etmeli ve mevcut kurum kültürünü dikkate almalıdır.

Kurum kültürü idarenin geçmiş performansının bir göstergesi niteliğinde olduğu gibi gelecekte nasıl bir performans sergileyeceğinin de belirleyicisidir. Ancak zaman içerisinde oluşan ve idarenin davranış biçimini yönlendiren kurum kültürünün kısa vadede değiştirilmesi gerçekçi bir beklenti değildir. Bu nedenle kurum kültürü, sürekli iyileştirme yaklaşımı çerçevesinde, üst yönetimin yönlendiriciliği ve sahipliğinde tedricen iyileştirilmelidir.

Kurum kültürünü analiz etmenin ilk aşaması mevcut kurum kültürünü tanımlamaktır. Mevcut durumun ortaya konulması, sorunların üstesinden gelinmesi ve daha iyi bir kurum kültürü ortamı için harekete geçilmesi açısından gereklidir. Mevcut kurum kültürü, güçlü ve zayıf yönleriyle tanımlanır. Bu tanımlama sürecinde, kurum kültürünün zaman içerisinde nasıl oluştuğu ile bu kültürün arkasındaki etkenlerin neler olduğu gibi hususlar da cevaplandırılır.

Bu aşamadan sonra, kurum kültürünün nasıl olması gerektiğine dair bir gelecek öngörüsü oluşturulur. Bu süreçte üst yönetimin görüşleri alınarak nasıl bir personel yapısının ve iş yapma tarzının istenildiği, çalışanların görüşleri alınarak da nasıl bir üst yönetim perspektifi beklendiği belirlenir. Kurum kültürüne dair gelecek öngörüsü ile mevcut kurum kültürü arasındaki fark analiz edilir, yapılması gerekenler listesi oluşturulur ve bu liste önceliklendirmeye tabi tutulur.

Kurum kültürü analizi; arama konferansı, anketler ve mülakatlar gibi yöntemlerle gerçekleştirilebilir.

### İletişim Süreçleri

Fakültemizde iletişim dikey, yatay ve çapraz iletişim biçiminde gerçekleşmektedir.

**Dikey İletişim:** Üniversitemiz üst yönetimi ve her birimde birim yöneticileri tarafından Üniversite ve birim için belirlenen amaçlar doğrultusunda, bütün konulara ilişkin olarak oluşturdukları kararlarla yukardan aşağıya doğru emir şeklinde bildirilir. Ast konumundaki personel ise emirlerin sonuçlarını yazılı, grafiksel tablolar, sözlü, telefon, elektronik posta, internet e-mail, vb. iletişim araçlarını kullanarak aşağıdan yukarıya doğru iletilmesidir.

**Yatay İletişim:** Aynı hiyerarşik düzeyde bulunan yöneticiler ve memurlar ile fonksiyonel bölümler arasındaki iletişim, yazılı, grafiksel tablolar, sözlü, telefon, elektronik posta, internet e-mail, v.b. iletişim araçlarını kullanarak yürütülmesidir.

**Çapraz İletişim:** Herhangi bir birim yöneticisi, kendi fonksiyon alanına giren konularda diğer birim yöneticisi ya da fonksiyonel birim personeli arasındaki iletişim yazılı, grafiksel tablolar, sözlü, telefon, elektronik posta, internet e-mail, vb. iletişim araçlarını kullanarak yürütülmesidir.

### Birimin Fiziki Kaynakları

### Kapalı Alan

**Tablo 14:** Kapalı ve Açık Mekânların Dağılımı

|  |  |
| --- | --- |
| **Yerleşke Adı** | **Alan Miktarı (m²)** |
| Eğitim ve Araştırma Amaçlı | 850 |
| Ortak Kullanıma Yönelik | 6650 |
| Toplam | 7500 |

### Eğitime İlişkin Alanlar

**Tablo 15:** Eğitim Alanları Derslikler

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Eğitim Alanı** | **Amfi** | **Sınıf** | **Bilgisayar Laboratuvarı** | **Diğer Laboratuvar** | **TOPLAM** |
| 0–50 Kişilik |  | 5 |  |  | **5** |
| 51–100 Kişilik | 4 | 3 |  |  | **7** |
| 76–100 Kişilik |  |  |  |  |  |
| 101–150 Kişilik |  |  |  |  |  |
| 151–250 Kişilik |  |  |  |  |  |
| 251–Üzeri Kişilik |  |  |  |  |  |
| **TOPLAM** | **4** | **8** |  |  | **12** |

**Tablo 16:** Yıllara Göre Toplam Derslik Sayısı ve Derslik Başına Öğrenci Sayısı

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **YILLARA GÖRE TOPLAM DERSLİK (AMFİ ve SINIF) SAYISI** | | | | | |
|  | **2013 Yılı** | **2014 Yılı** | **2015 Yılı** | **2016 Yılı** | **2017 Yılı** |
| **Derslik Sayısı** | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 |
| **Öğrenci Sayısı** | 1707 | 1949 | 2241 | 2313 | 2303 |
| **Derslik Başına Düşen Öğrenci**  **Sayısı** | 142 | 162 | 186 | 192 | 191 |

Halihazırda İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine tahsis edilen derslik sayısı oldukça yetersizdir. 12 derslik yalnızca İktisat, İşletme ve Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi olmak üzere 3 bölümün ihtiyacını karşılarken öğrencisi bulunan Sosyal Hizmet ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Eğitim-Öğretim faaliyetlerini farklı fakültelerde sürdürmek zorunda kalmaktadır. Öte yandan mevcut sınıfların bodrum katlarda bulunması öğrenciler ve öğretim üyeleri açısından çeşitli problemler yaratmaktadır.

**Tablo 17:** Dersliklerin Teknolojik Alt Yapı Oranı

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DERSLİK VE AMFİLERİN TEKNOLOJİK ALT YAPISI** | | | |
| **Derslik Sayısı (amfi + sınıf)** | | 12 | |
| **Projeksiyon Cihazı Olan Derslik Sayısı** | 12 | **Akıllı Tahta Olan Derslik Sayısı** | - |
| **Dersliklerdeki Projeksiyon Cihaz Oranı%** | 100 | **Dersliklerdeki Akıllı Tahta Oranı%** | - |

### Sosyal Alanlar

**Tablo 18:** Yemekhaneler, Kantin ve Kafeteryalar

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **YEMEKHANELER, KANTİNLER ve KAFETERYALAR** | | | |
| **Bölümler** | **Sayısı (Adet)** | **Kapalı Alanı (m2)** | **Kapasitesi (Kişi)** |
| **Öğrenci Yemekhanesi** |  |  |  |
| **Kantin** | 1 |  |  |
| **Kafeterya** |  |  |  |
| **TOPLAM** | **1** |  |  |

Fakültenin kendine ait bir kantini bulunmamaktadır. Yukarıdaki tabloda belirtilen kantin Su Ürünleri ve Sağlık Bilimleri Fakültesiyle ortak kullanılmaktadır. Kantinin fiziki mekanı elverişsiz durumdadır ve sunulan hizmetler yetersizdir.

**Tablo 19:** Toplantı – Konferans Salonları

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TOPLANTI-KONFERANS SALONLARI** | | | |
| **Kapasitesi** | **Toplantı Salonu** | **Seminer/Konferans Salonu** | **TOPLAM** |
| 0–50 Kişilik | 1 |  | **1** |
| 51–100 Kişilik |  | 1 | **1** |
| 101–150 Kişilik |  |  |  |
| 151–250 Kişilik |  |  |  |
| 251–Üzeri Kişilik |  |  |  |
| **TOPLAM** | **1** | **1** | **2** |

### Mali Durum

**Tablo 20:** Bütçe Ödenekleri/Gider Dağılım Tablosu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** |
|  | **Başlangıç Ödeneği** | **Başlangıç Ödeneği** | **Başlangıç Ödeneği** | **Başlangıç Ödeneği** |
| **01.Personel Giderleri** | 2.400.000 | 3.943.000 | 4.565.000 | 4.891.856 |
| **02.Sos.Güv.Kur.Dev. Pirimi Gider.** | 349.000 | 477.300 | 567.000 | 608.886 |
| **03 Mal ve Hizmet Alım Giderleri** | 36.000 | 90.000 | 56.000 | 38.000 |
| **05 Cari Transferler** |  |  |  |  |
| **06 Sermaye Giderleri** |  |  |  |  |
| **TOPLAM** | **2.785.000** | **4.510.300** | **5.279.000** | **5.538.742** |

**Şekil 4:** Yıllara Göre Bütçe Dağılımı

**Tablo 21:** Yıllar İtibariyle Bütçe Gider Gerçekleşme Rakamları

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2014**  **%** | **2015**  **%** | **2016**  **%** | **2017**  **%** |
| **01.Personel Giderleri** | 99,6 | 99,60 | 97,72 | 99,32 |
| **02. Sosyal Güvenlik Kur.Dev. Primi Giderleri** | 97,80 | 99,99 | 98,60 | 99,99 |
| **03. Mal ve Hizmet Alım Giderleri** | 80,33 | 82,50 | 98,54 | 97,20 |
| **05. Cari Transferler** |  |  |  |  |
| **06. Sermaye Giderleri** |  |  |  |  |

## Memnuniyet Anketleri

Fırat Üniversitesinde Akademik personel, İdari personel ve Öğrencilere Yönelik olarak memnuniyet anketleri uygulanmaktadır. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde memnuniyet anketine katılan akademik personel sayısı 16 (yaklaşık %30), idari personel sayısı 4 (%25) ve öğrenci sayısı 286 (yaklaşık %12)’dır. Anketlere katılımın düşük olması anketlerin geçerlilik ve güvenilirliğini sorgulatmaktadır. Ancak yine de memnuniyet anketleri her üç grup için de önemli veriler içermektedir. Akademik personelin genel memnuniyet düzeyi 3.92 (oldukça memnun), idari personelin genel memnuniyet düzeyi 4.00 (oldukça memnun), öğrencilerin ise genel memnuniyet düzeyi 2.71 (orta derecede memnun)’dir. Bu nedenle burada akademik ve idari personelin genel memnuniyet durumlarına yer verilecek, öğrencilerin ise memnuniyet durumları daha detaylı olarak gösterilecektir.

**Tablo 22:** Akademik Personelin Genel Memnuniyet Durumu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Fırat Üniversitesi Akademik Personeli Olmanın Verdiği Memnuniyet** | | | | | | |
| **Sıra** | **Birim** | **Ort.** | **SS** | **Min.** | **Max.** | **Değerlendirme** |
| 1 | Cevap YOK | 3.66 | 0.87 | 2.00 | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 2 | DEVLET KONSERVATUVARI | 3.86 | 0.90 | 3.00 | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 3 | DİŞ HEKİMLİĞİ FAKÜLTESİ | 3.00 | 1.41 | 2.00 | 4.00 | Orta Derecede Memnun |
| 4 | EĞİTİM FAKÜLTESİ | 3.93 | 0.90 | 2.00 | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 5 | ELAZIĞ ORGANİZE SAN. MADEN MYO | 5.00 |  | 5.00 | 5.00 | Çok Memnun |
| 6 | ENFORMATİK BÖLÜMÜ | 4.60 | 0.55 | 4.00 | 5.00 | Çok Memnun |
| 7 | FEN FAKÜLTESİ | 3.70 | 1.21 | 1.00 | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 8 | HAYVAN HASTANESİ BÖLÜMÜ | 4.00 |  | 4.00 | 4.00 | Oldukça Memnun |
| **9** | **İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ** | **3.92** | **0.64** | **3.00** | **5.00** | **Oldukça Memnun** |
| 10 | İLAHİYAT FAKÜLTESİ | 3.91 | 1.04 | 2.00 | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 11 | İLETİŞİM FAKÜLTESİ | 4.00 | 1.00 | 3.00 | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 12 | İNSANİ VE SOSYAL BİLİMLER FAKÜLTESİ | 3.68 | 1.04 | 1.00 | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 13 | KARAKOÇAN MESLEK YÜKSEKOKULU | 3.17 | 1.33 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 14 | KEBAN MESLEK YÜKSEKOKULU | 2.67 | 1.53 | 1.00 | 4.00 | Orta Derecede Memnun |
| 15 | MİMARLIK FAKÜLTESİ | 4.00 | 0.00 | 4.00 | 4.00 | Oldukça Memnun |
| 16 | MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ | 3.81 | 0.92 | 1.00 | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 17 | SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ | 3.86 | 0.90 | 3.00 | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 18 | SAĞLIK HİZMETLERİ MYO | 4.50 | 0.71 | 4.00 | 5.00 | Çok Memnun |
| 19 | SİVİL HAVACILIK YÜKSEKOKULU | 4.50 | 0.71 | 4.00 | 5.00 | Çok Memnun |
| 20 | SİVRİCE MESLEK YÜKSEKOKULU | 4.00 |  | 4.00 | 4.00 | Oldukça Memnun |
| 21 | SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU | 4.50 | 0.76 | 3.00 | 5.00 | Çok Memnun |
| 22 | SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ | 4.00 | 0.85 | 3.00 | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 23 | SU ÜRÜNLERİ FAKÜLTESİ | 3.44 | 1.33 | 2.00 | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 24 | TEKNİK BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU | 3.67 | 1.12 | 2.00 | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 25 | TEKNİK EĞİTİM FAKÜLTESİ | 5.00 |  | 5.00 | 5.00 | Çok Memnun |
| 26 | TEKNOLOJİ FAKÜLTESİ | 3.50 | 1.18 | 1.00 | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 27 | TIP FAKÜLTESİ | 3.48 | 1.15 | 1.00 | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 28 | VETERİNER FAKÜLTESİ | 3.37 | 1.01 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 29 | YABANCI DİLLER YÜKSEKOKULU | 3.39 | 0.92 | 2.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |

Tabloya göre akademik personelin genel memnuniyet durumuna bakıldığında üniversite içerisinde fakültemiz 13. Sırada yer almaktadır. Bu da akademik personelin iş doyumu ve motivasyonu açısından önemli bir veridir.

**Tablo 23**: İdari PersonelinGenel Memnuniyet Durumu

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Fırat Üniversitesi İdari Personeli Olmanın Verdiği Memnuniyet** | | | | | | | |
| **Sıra** | **Birim** | **Ort.** | **SS** | **Min.** | **Max.** | | **Değerlendirme** |
| 1 | BİLGİ İŞLEM DAİRESİ BŞK. | 1.00 |  | 1.00 | | 1.00 | Hiç Memnun Değil |
| 2 | DEVLET KONSERVATUVARI | 3.40 | 1.14 | 2.00 | | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 3 | DIŞ İLİŞKİLER BİRİMİ BŞK. | 5.00 |  | 5.00 | | 5.00 | Çok Memnun |
| 4 | EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ | 3.50 | 0.71 | 3.00 | | 4.00 | Oldukça Memnun |
| 5 | EĞİTİM FAKÜLTESİ | 3.00 | 0.00 | 3.00 | | 3.00 | Orta Derecede Memnun |
| 6 | ENFORMATİK BÖLÜMÜ BŞK. | 3.00 |  | 3.00 | | 3.00 | Orta Derecede Memnun |
| 7 | FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ | 5.00 | 0.00 | 5.00 | | 5.00 | Çok Memnun |
| 8 | FEN FAKÜLTESİ | 3.00 | 1.41 | 2.00 | | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 9 | FIRAT Ü. HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ | 3.33 | 1.22 | 1.00 | | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 10 | HAYVAN HASTANESİ | 2.00 | 1.00 | 1.00 | | 3.00 | Az Memnun |
| 11 | HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ | 3.20 | 1.10 | 2.00 | | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 12 | İÇ DENETİM BİRİMİ BŞK. | 5.00 |  | 5.00 | | 5.00 | Çok Memnun |
| 13 | İDARİ VE MALİ İŞLER DAİRE BŞK. | 4.17 | 0.75 | 3.00 | | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 14 | **İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ** | **4.00** | **1.00** | **3.00** | | **5.00** | **Oldukça Memnun** |
| 15 | İLAHİYAT FAKÜLTESİ | 4.60 | 0.89 | 3.00 | | 5.00 | Çok Memnun |
| 16 | İLETİŞİM FAKÜLTESİ | 3.00 | 2.83 | 1.00 | | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 17 | İNSANİ VE SOSYAL BİLİMLER FAKÜLTESİ | 4.50 | 0.84 | 3.00 | | 5.00 | Çok Memnun |
| 18 | KARAKOÇAN MESLEK YÜKSEKOKULU | 3.00 |  | 3.00 | | 3.00 | Orta Derecede Memnun |
| 19 | KEBAN MESLEK YÜKSEKOKULU | 5.00 |  | 5.00 | | 5.00 | Çok Memnun |
| 20 | KOVANCILAR MESLEK YÜKSEKOKULU | 3.60 | 0.89 | 3.00 | | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 21 | KÜTÜPHANE VE DOKÜMANTASYON DAİRE BŞK. | 3.00 | 1.41 | 1.00 | | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 22 | MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ | 3.64 | 1.45 | 1.00 | | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 23 | ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BŞK. | 2.86 | 1.39 | 1.00 | | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 24 | ÖZEL KALEM MÜDÜRLÜĞÜ | 5.00 |  | 5.00 | | 5.00 | Çok Memnun |
| 25 | PERSONEL DAİRE BŞK. | 4.18 | 0.75 | 3.00 | | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 26 | REKTÖRLÜK | 3.91 | 1.04 | 2.00 | | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 27 | SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ | 3.75 | 1.50 | 2.00 | | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 28 | SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU | 3.29 | 1.25 | 2.00 | | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 29 | SAĞLIK KÜLTÜR VE SPOR DAİRE BŞK. | 3.54 | 1.28 | 1.00 | | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 30 | SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ | 3.00 |  | 3.00 | | 3.00 | Orta Derecede Memnun |
| 31 | SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU | 3.17 | 0.98 | 2.00 | | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 32 | SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ | 3.67 | 2.31 | 1.00 | | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 33 | STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BŞK. | 3.40 | 1.14 | 2.00 | | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 34 | SU ÜRÜNLERİ FAKÜLTESİ | 3.22 | 1.39 | 1.00 | | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 35 | TEKNİK BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU | 5.00 |  | 5.00 | | 5.00 | Çok Memnun |
| 36 | TEKNOLOJİ FAKÜLTESİ | 2.20 | 1.30 | 1.00 | | 4.00 | Az Memnun |
| 37 | TIP FAKÜLTESİ | 3.00 | 1.55 | 1.00 | | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 38 | VETERİNER FAKÜLTESİ | 3.25 | 1.50 | 2.00 | | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 39 | YABANCI DİLLER YÜKSEKOKULU | 2.00 | 1.41 | 1.00 | | 3.00 | Az Memnun |
| 40 | YAPI İŞLERİ VE TEKNİK DAİRE BŞK. | 3.08 | 1.19 | 1.00 | | 5.00 | Orta Derecede Memnun |

Tabloya göre idari personelin genel memnuniyet durumuna bakıldığında üniversite içerisinde fakültemiz 11. Sırada yer almaktadır. Bu da idari personelin iş doyumu ve motivasyonu açısından önemli bir veridir.

**Tablo 24:** Öğrencinin Genel Memnuniyet Durumu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Fırat Üniversitesi Öğrencisi Olmanın Verdiği Memnuniyet** | | | | | | |
| **Sıra** | **Birim** | **Ort.** | **SS** | **Min.** | **Max.** | **Değerlendirme** |
| 1 | Cevap YOK | 2.67 | 1.32 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 2 | DEVLET KONSERVATUVARI | 2.89 | 1.31 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 3 | DİŞ HEKİMLİĞİ FAKÜLTESİ | 2.38 | 1.19 | 1.00 | 4.00 | Az Memnun |
| 4 | EĞİTİM FAKÜLTESİ | 2.96 | 1.30 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 5 | ELAZIĞ ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ MADEN MYO | 3.11 | 1.49 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 6 | FEN FAKÜLTESİ | 3.30 | 1.29 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 7 | HAYVAN HASTANESİ | 4.00 |  | 4.00 | 4.00 | Oldukça Memnun |
| 8 | **İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ** | **2.71** | **1.26** | **1.00** | **5.00** | **Orta Derecede Memnun** |
| 9 | İLAHİYAT FAKÜLTESİ | 2.86 | 1.27 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 10 | İLETİŞİM FAKÜLTESİ | 1.88 | 1.11 | 1.00 | 5.00 | Az Memnun |
| 11 | İNSANİ VE SOSYAL BİLİMLER FAKÜLTESİ | 3.01 | 1.29 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 12 | KARAKOÇAN MESLEK YÜKSEKOKULU | 3.50 | 1.52 | 1.00 | 5.00 | Oldukça Memnun |
| 13 | KEBAN MESLEK YÜKSEKOKULU | 2.33 | 1.53 | 1.00 | 4.00 | Az Memnun |
| 14 | KOVANCILAR MESLEK YÜKSEKOKULU | 2.69 | 1.75 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 15 | MİMARLIK FAKÜLTESİ | 2.48 | 1.23 | 1.00 | 5.00 | Az Memnun |
| 16 | MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ | 2.60 | 1.25 | 1.00 | 5.00 | Az Memnun |
| 17 | SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ | 2.61 | 1.19 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 18 | SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU | 2.83 | 1.11 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 19 | SİVİL HAVACILIK YÜKSEKOKULU | 1.50 | 0.71 | 1.00 | 2.00 | Hiç Memnun Değil |
| 20 | SİVRİCE MESLEK YÜKSEKOKULU | 3.35 | 1.53 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 21 | SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU | 3.03 | 1.42 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 22 | SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ | 3.03 | 1.28 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 23 | SU ÜRÜNLERİ FAKÜLTESİ | 4.25 | 0.96 | 3.00 | 5.00 | Çok Memnun |
| 24 | TEKNİK BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU | 3.03 | 1.27 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 25 | TEKNİK EĞİTİM FAKÜLTESİ | 3.67 | 0.58 | 3.00 | 4.00 | Oldukça Memnun |
| 26 | TEKNOLOJİ FAKÜLTESİ | 2.37 | 1.19 | 1.00 | 5.00 | Az Memnun |
| 27 | TIP FAKÜLTESİ | 2.57 | 1.11 | 1.00 | 5.00 | Az Memnun |
| 28 | TÜRK DİLİ BÖLÜMÜ | 2.40 | 1.95 | 1.00 | 5.00 | Az Memnun |
| 29 | VETERİNER FAKÜLTESİ | 2.83 | 1.24 | 1.00 | 5.00 | Orta Derecede Memnun |
| 30 | YABANCI DİLLER YÜKSEKOKULU | 3.25 | 0.50 | 3.00 | 4.00 | Orta Derecede Memnun |

Akademik ve idari personel ile kıyaslandığında öğrencilerimizin memnuniyet düzeyi daha düşüktür. Ancak öğrenci memnuniyet düzeyinin üniversite genelinde düşük olduğu dikkate alındığında fakültemizin durumun orta seviyede olduğu söylenebilir. Tabloya göre öğrenci memnuniyet düzeyi açısından fakültemiz 18. Sırada yer almaktadır.

**Tablo 25:** Öğrencilerin Memnuniyet Durumu (Ayrıntılı)

|  |  |
| --- | --- |
| **Anket Soruları** | **Değerlendirme** |
| Bölüm/Program Yönetimi Öğrencilerin Sorun Ve Önerilerine Karşı Duyarlıdır | Az Memnun |
| Öğretim Elemanlarının Öğrencilere Karşı Tutum Ve Davranışları Olumludur | Orta Derecede Memnun |
| Bölümümüzde/Programımızda Üniversite/Bölüm Tanıtımına Yönelik Etkinlikler Yeterlidir | Az Memnun |
| Bölümümüzün/Programımızın Yönetmeliği/Müfredatı, Kurumsal İmkânları Vb. Tanıtımına Yönelik Etkinlikleri Yeterlidir | Az Memnun |
| İdari Personelin Öğrencilere Karşı Tutum Ve Davranışları Olumludur | Orta Derecede Memnun |
| Öğrencilere Sunulan Bilişim İmkânları Yeterlidir | Az Memnun |
| İlgi Ve Yeteneklerime Uygun Öğrenci Kulüpleri/Etkinlikleri Bulunmaktadır | Az Memnun |
| Sportif Etkinlikler İçin Yeterli Alan Mevcuttur | Az Memnun |
| Kültürel Ve Sanatsal Etkinlikler Yeterlidir | Az Memnun |
| Bilimsel Etkinlikler (Sempozyum, Panel, Çalıştay Vb.) Yeterlidir | Az Memnun |
| Üniversite/Bölüm, Öğrencilere Çeşitli İmkânlar (Kariyer Etkinlikleri, Teknik Gezi, Staj, Vb.) Sağlamaktadır | Az Memnun |
| Öğrencilere Haklarını Kullanma Fırsatı Sunulmaktadır | Az Memnun |
| Öğrenci Bilgilendirmeleri Ve Duyurular Zamanında Yapılmaktadır | Orta Derecede Memnun |
| Üniversitede Öğrencilerin Güvenliğine Önem Verilmektedir | Orta Derecede Memnun |
| Üniversitenin Sunduğu Rehberlik Hizmeti Yeterlidir | Az Memnun |
| Dersliklerin Fiziki Koşulları (Temizlik, Aydınlatma, Isıtma Vb.) Yeterlidir | Orta Derecede Memnun |
| Derslikler Öğrenci Kapasitesine Uygundur | Orta Derecede Memnun |
| Kantinlerde Sunulan Hizmetler/Ürünler Kalitelidir | Orta Derecede Memnun |
| Kantin/Kafeterya Sayısı Ve Niteliği Uygundur | Orta Derecede Memnun |
| Üniversite Evinin Yemekleri Kalitelidir | Orta Derecede Memnun |
| Üniversite Evinin Fiziki Koşulları (Temizlik, Aydınlatma, Isıtma Vb.) Yeterlidir | Orta Derecede Memnun |
| Binamızdaki Tuvalet, Lavabolar Yeterli Ve Temizdir | Az Memnun |
| Üniversitemizde Engelli Öğrencilere Yönelik Yapısal Düzenlemeler Yeterlidir | Az Memnun |
| Kampüs İçi Ulaşım İmkânları Yeterlidir | Az Memnun |
| Şehir-Kampüs Ulaşım İmkânları Yeterlidir | Az Memnun |
| **Bölümümüzdeki Öğretim Elemanı Sayısı Yeterlidir** | Orta Derecede Memnun |
| Bölümümüzdeki Öğretim Elemanı Nitelikleri Yeterlidir | Orta Derecede Memnun |
| Derslerde Öğretim Teknolojileri (Bilgisayar, Projeksiyon Cihazı, Vb.) Etkin Olarak Kullanılmaktadır | Orta Derecede Memnun |
| Programda Yer Alan Dersler Teorik Açıdan Yeterlidir | Orta Derecede Memnun |
| Derslerin Laboratuvar Ve Uygulama İmkânları Yeterlidir | Orta Derecede Memnun |
| Dersler Önceden Belirlenen Plana Uygun Olarak İşlenmektedir | Orta Derecede Memnun |
| Derslerle İlgili Temel Ve Yardımcı Kaynaklar Kullanmaya Özendirilmektedir | Orta Derecede Memnun |
| Öğrenci-Öğretim Elemanı Arasındaki İletişim Etkin Olarak Sağlanmaktadır | Orta Derecede Memnun |
| Öğretim Elemanları Ders Saatlerini Verimli Olarak Kullanmaktadır | Orta Derecede Memnun |
| Derslerde Verilen Ödevler Öğrenmemize Katkıda Bulunmaktadır | Orta Derecede Memnun |
| Ölçme Ve Değerlendirmede Öğretim Elemanları Objektif Davranmaktadır | Orta Derecede Memnun |
| Ders Dışı Zamanlarda Öğretim Elemanlarına Ulaşılabilmektedir | Orta Derecede Memnun |
| Öğrencilerin Katıldığı Uygulama Alanları Dersin Amacı İle Uyumludur | Orta Derecede Memnun |
| Üniversitede Verilen Yabancı Dil Eğitimi Yeterlidir | Az Memnun |
| Üniversitemize Yurt Dışından Öğrenci Kabulüne İlişkin Faaliyetleri Yeterlidir | Orta Derecede Memnun |
| Yurt Dışı Öğrenci Değişim Programları (Erasmus, Mevlana) Etkin Biçimde Uygulanmaktadır | Orta Derecede Memnun |
| Yurtiçi Öğrenci Değişim Programları Etkin Biçimde Uygulanmaktadır | Orta Derecede Memnun |
| Akademik Danışmanımın Sağladığı Destek Yeterlidir | Orta Derecede Memnun |
| Üniversitede Aldığım Eğitim, Beni Meslek Hayatıma Hazırlamaktadır | Az Memnun |
| Bölümde İş İmkânlarına Yönelik Bilgilendirme Yapılmaktadır | Az Memnun |
| Kariyere Yönelik Etkinlikler (Kariyer Planlaması, Sertifika Eğitimi, Sürekli Eğitim, Hayat Boyu Öğrenme Vb.) Yeterlidir | Az Memnun |
| Fırat Üniversitesi Öğrencisi Olmanın Verdiği Memnuniyet | Orta Derecede Memnun |
| Elazığ İlinin Öğrenciye Sunduğu İmkânların Verdiği Memnuniyet | Orta Derecede Memnun |

Tablo dikkate alındığında öğrencilerin az memnun olduğu konular daha çok etkinliklerle alakalıdır. Öğrenciler sosyal, kültürel ve sanatsal etkinliklerin yeterli olmadığı konusunda görüş belirtirken, dersler, öğretim elemanları ve iletişim konularında orta düzeyde memnuniyet duyduklarını belirtmişlerdir. Fiziki mekânlar konusunda ise eğitim alanlarından duyulan memnuniyet orta düzeyde iken, eğitim dışı alanlardan duyulan memnuniyet düşük düzeydedir.

## PESTLE ANALİZİ

PESTLE analiziyle idare üzerinde etkili olan veya olabilecek politik, ekonomik, sosyokültürel, teknolojik, yasal ve çevresel dış etkenlerin tespit edilmesi amaçlanır. İdareyi etkileyen ya da etkileyebilecek değişiklik ve eğilimlerin sınıflandırılması bu analizin ilk aşamasını oluşturur.

PESTLE analizinde altı konuya odaklanılır:

* **Politik etkenler:** Siyasi sistem, seçimler, hükümet politikaları, sektör politikası, paydaşların ve baskı gruplarının lobi faaliyetleri, uluslararası ya da bölgesel çatışmalar, kamu yönetimi reformları, uluslararası kuruluşlardan gelen talepler vb.
* **Ekonomik etkenler:** Uluslararası ve yerel ekonomik eğilimler, vergi reformları, bütçe politikası, enflasyon ve faiz oranları, sektördeki büyüme, uluslararası ticaret ve uluslararası döviz kurları vb.
* **Sosyokültürel etkenler:** Demografik eğilimler, norm ve değerler, vatandaşların kamu hizmetleriyle ilgili görüşleri vb.
* **Teknolojik etkenler:** Yeni teknolojiler, mevcut teknolojilerin olgunlaşması ya da güncelliğini yitirmesi, Ar-Ge, bilgi ve iletişim vb.
* **Yasal etkenler:** Ulusal ve uluslararası mevzuat, mevzuat değişiklikleri ve yeni mevzuat çalışmaları; bilgi ve iletişim, iş, sağlık, güvenlik ve eğitim gibi sektörel düzenlemeler vb.
* **Çevresel etkenler**: Çevresel ve ekolojik düzenlemeler, uluslararası anlaşmalar ve protokoller, çevresel sürdürülebilirlik vb.

Söz konusu etkenlerin tespit edilmesinde PESTLE matrisinden yararlanılır. Bu matriste PESTLE unsurları içerisinde gerçekleşmesi muhtemel olan hususlar ile bunların gerçekleşmesi durumunda idare için oluşturacağı potansiyel fırsatlar ve tehditler ortaya konulur.

**Tablo 26:** PESTLE Matrisi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ETKENLER** | **Tespitler (Etkenler/Sorunlar)** | **İdareye Etkisi** | | **Ne Yapılmalı?** |
| **Fırsatlar** | **Tehditler** |
| **Politik** | Eğitim sisteminin yapısal sorunları, sürekli değişen sınav sistemleri, temel eğitimde yaşanan sorunlar, | Üniversitelerin eskiye nazaran daha ulaşılabilir olması, mezun sayısının artması | Nitelikli öğrenci ve nitelikli mezun sayısının az olması | Mevzuatın yerleşik hale gelmesi, açıköğretimin sınırlandırılması gerekir |
| **Ekonomik** | Üniversitelere kaynak aktarımı konusundaki sorunlar, bütçe kısıtlamaları | Son yıllarda Proje, Ar-ge ve inovasyon konularına daha fazla önem verilmesi  Üniversitelerin proje ve araştırma odaklılığı  olması | Üniversitelerin ve fakültelerin planladığı bütçeye erişememeleri | Daha etkin bütçe planlaması ve araştırma için kaynak yaratılması |
| **Sosyokültürel** | Üniversitenin işgücü  Piyasalarının ihtiyaçları ile uyumlu hareket etmemesi, üniversite içinde sosyal ve kültürel  Faaliyetlerin azlığı | Eğitimin toplumsal değerinin yüksek olması. Eğitimin meslek kazandırma ve gelir artırma, sosyal kültürel faaliyetlerin birleştirici etkileri | Üniversitede eğitim gören herkese meslek sahibi gözüyle bakılması | Üniversitenin temelde eğitim-öğretim faaliyeti yürüttüğüne dair bilinçlendirme gerçekleşmeli girişimcilik odaklı öğrenciler yönlendirilmeli |
| **Teknolojik** | Üniversitelerin teknolojik altyapısının eşit olmaması, Fırat İİBF Fakültesinin kapalı alanlarında cep telefonunun çekmemesi | Projeksiyon cihazı, akıllı tahta gibi uygulamaların yaygınlaşması | Teknolojinin hazır bilgiyi teşvik etmesi ve zihinsel tembellik | Teknolojik araçlar eşit dağıtılmalı ve akademisyenler bilinçlendirilmeli |
| **Yasal** | Mevzuat değişikliklerinin akademik personele ve öğrencilere olumsuz yansımaları | Eğitim hakkının herkese eşit olarak tanınması ve akademik personelin bu bilince sahip olması | Öğrenci disiplin yönetmeliğindeki ağır cezalar sürekli  Değişen mevzuatlar | Cezalar azaltılmalı |
| **Çevresel** | Dünya standartlarına uyum sağlayamamak | Değişim programları | Üniversitelerin çoğunun yerel olması | Yabancı dil eğitimine ağırlık verilmeli |

## GZFT (SWOT) ANALİZİ

Durum analizi kapsamında kullanılacak temel yöntemlerden birisi de GZFT analizidir. Bu analiz, idarenin ve idareyi etkileyen koşulların sistematik olarak incelendiği bir yöntemdir. Bu kapsamda, idarenin güçlü ve zayıf yönleri ile idare dışında oluşabilecek fırsatlar ve tehditler belirlenir. İdarenin güçlü ve zayıf yönleri kuruluş içi analiz ile durum analizi kapsamında yapılan diğer çalışmaların sonuçlarından, fırsatlar ve tehditleri ise PESTLE analizi sonuçlarından yararlanılarak tespit edilir.

Bu yaklaşım, planlama yapılırken idarenin güçlü ve zayıf yönleri ile karşı karşıya olduğu fırsatları ve tehditleri analiz etmeye ve geleceğe dönük stratejiler geliştirmeye yardımcı olur. Bu analiz, stratejik planlama sürecinin diğer aşamaları için temel teşkil eder. Stratejik planın başarılı bir şekilde uygulanmasında idare tarafından belirlenen stratejilerin GZFT analizi sonuçlarıyla uyumlu olması önemlidir.

**Güçlü ve Zayıf Yönler**

Güçlü yönler idare tarafından kontrol edilebilen, idarenin amaç ve hedeflerine ulaşırken yararlanabileceği, yüksek değer ürettiği ya da başarılı performans gösterdiği ve paydaşların idarenin olumlu içsel özellikleri olarak gördüğü hususlardır. Güçlü yönler yetenekli işgücü ve güçlü mali yapı gibi somut hususlar olabileceği gibi liderlik ya da destekleyici kurum kültürü gibi soyut hususlar da olabilir.

Zayıf yönler ise idarenin başarısını etkileyebilecek eksikliklerdir. Başka bir ifadeyle idarenin üstesinden gelmesi gereken olumsuz yönleridir. Zayıf yönlerin belirlenmesinde “neleri iyileştirmeliyiz” sorusuna odaklanılması gerekir.

**Fırsatlar ve Tehditler**

Fırsatlar, idarenin kontrolü dışında ortaya çıkan ve idare için avantaj sağlaması muhtemel olan etken ya da durumlardır. Tehditler ise idarenin kontrolü dışında gerçekleşen ve olumsuz etkilerinin önlenmesi ya da sınırlandırılması gereken unsurlardır. İdareyi etkileyebilecek politik, ekonomik, sosyokültürel, teknolojik ya da siyasi etkenlerin bu kapsamda değerlendirilmesi gerekir.

Güçlü ve zayıf yönler ile fırsatlar ve tehditler arasında duruma göre geçişkenlik olabilir. Örneğin personel sayısının az olması zayıf bir yön olabileceği gibi personelin idarenin kontrolü dışında bütçe imkânları çerçevesinde idareye tahsis edildiği için bir tehdit olarak da değerlendirilebilir. Aynı şekilde bütçe imkânlarının iyi olması güçlü yön olabileceği gibi idarenin talep ettiği ödeneği merkezi bütçeden alabilmesi nedeniyle fırsat olarak da algılanabilir.

GZFT analizinde aşağıdaki faktörlerin dikkate alınması gerekir:

* PESTLE analizi bulguları
* Üst politika belgelerinde yer alan amaçlar ve politikalar ile kurumsal sorumluklar
* Diğer idarelerin stratejik planlarında yer alan ilgili amaç ve hedefleri
* Paydaş analizi sonuçları

Tüm bunları dikkate alarak fakültemizin 2019-2023 plan dönemi ile ilgili güçlü ve zayıf yönleri, dış tehditleri ve yakalayabileceği fırsatlar aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

**Tablo 27:** Güçlü ve Zayıf Yönler

|  |  |
| --- | --- |
| **Güçlü Yönler** | **Zayıf Yönler** |
| * Akademik personelin genç yaş grubunda olması, girişken, dinamik ve yenilikçi niteliklere sahip olmaları, * Bilimsel yayın sayısı, * Disipliner ve interdisipliner çok sayıda lisansüstü programların varlığı * İldeki kurum ve kuruluşların projelerine sundukları destekler | * Fakültenin yeni olması ve çoğu bölümlerin de çok yakın zamanda akademik kadrosunu oluşturması ve eğitim- öğretime başlamış olmasının getirdiği yetersizlikler * Fiziki binanın fakültenin gelişimini engelleyecek sınırlılıkta olması, yeterli sayıda dershane ve oda sayısının bulunmaması, bu nedenle derslerin farklı fakültelerde yapılması, * Öğrenci çalışma mekânlarının yetersizliği, kütüphane ve kantin bakımından yetersiz olması * Üniversite-kamu ve özel sektör işbirliğinin yeterli düzeyde olmayışı, * Endüstri ve iş dünyası ile olan ilişkilerin yeterince kurumsallaştırılamamış olması * Ulusal ve uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı hareketliliği alanındaki işbirliklerinin yetersizliği * Mezunlarla ilişkilerinin zayıf olması, * Fakültede mobil telefonların çekim gücünün zayıflığı * Fakültemize giriş taban puanının düşük olması nedeniyle düşük seviyeli öğrencilerin gelmesi. * Proje sayısının yetersiz olması, projelerin sadece bilimsel araştırma proje düzeyinde kalması * Bazı bölümlerde (Sosyal Hizmet ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri v.b) öğretim üyesi sayısının az olması * Öğrencilerin ve öğretim elemanlarının yabancı dil seviyesinin düşük olması * Öğrenci otomasyon sisteminde sık yaşanan aksaklıklar * Bazı bölümlerde halihazırda araştırma görevlisinin olmaması (ÇEKO) veya az sayıda bulunması * Yeni bir fakülte olması nedeniyle kurumsallaşma konusunda yaşanan güçlükler |

**Tablo 28:** Fırsatlar ve Tehditler

|  |  |
| --- | --- |
| **Fırsatlar** | **Tehditler** |
| * Öğrenciye ve personele sağlanan kampüs ortamının sosyal ve kültürel zenginliği * Şehir merkezine yakın olması, ulaşımın kolay sağlanması, * Türkiye kapsamında yaşanabilir şehirler sıralamasında Elazığ’ın ilk sıralarda yer alması * Sosyal bilimlere yönelik artan ilgi ve diğer kurumlarla birlikte ortak proje talepleri * Dünyadaki gelişmelere uyum sağlayan, araştırma azminde olan genç akademisyenlerin varlığı * Üniversitemiz yönetiminin sosyal bilim projelerine de gerekli önem ve desteği sağlaması. Yayın konusunda üst yönetimin desteği. * Yeni ve gelişmeye hazır bir fakülte olmak * Kısa vadede yeni lisans, yüksek lisans ve doktora programlarının açılacak olması * Kamu kurumlarından gelen bilimsel araştırma taleplerinin artması * Yeni bölümlerin açılmasının hedeflenmesi | * Ülkemiz ilk ve ortaöğretimindeki sorunlar sonucu üniversiteleri kazanan öğrencilerde gözlenen nitelik kaybı * Neredeyse tüm bölümlerimizin Açık öğretim fakültelerinde bulunması ve buna bağlı olarak öğrenci kalitemizin her geçen gün düşmesi * Fakülte bütçelerine yönelik yasal kısıtlamalar * Yaşanan fiziki mekân sorunu ve fakültemize ait müstakil donanımlı bir binanın bulunmaması. * Akademik personelin ders yükünün fazla olması ve bu nedenle yaşanabilecek motivasyon kaybı * Öğrencilerin bilimsel bilgi edinmekten ziyade kamu personel sınavına yönelik çalışmaları * Orta ve uzun vadede öğrenci kontenjanlarının boş kalma riski * Atama ilkeleri ve akademik teşvik uygulamalarında nitelikten çok niceliğe önem verilmesi * Akademik personelin kadro kaygısı * Merkezi yatay geçiş oranının bir hayli yüksek olması, belirli bir program dahilinde yapılmaması ve sıklıkla değişiklik olması |

# STRATEJİK PLAN

## Misyon

Ülkesini ve dünyayı tanıyan, farklılıkları algılayan ve saygı duyan, çözüm odaklı ve yenilikçi fikirler üretebilen, donanımlı ve çok yönlü bireyler yetiştirmek, ülkemizin yönetim, bilim, teknoloji, ekonomi ve kültür alanlarındaki gelişmelerinde öncü rol üstlenmek ve bu alanlarda insanlığın yararına çalışmalar yürütmektir.

## Vizyon

Bölgesinde ve ülkesinde eğitim, araştırma ve topluma hizmet alanlarında gelişime öncülük eden, rekabetçi ve sonuç odaklı ulusal ve uluslararası alanda çalışmalar yapan saygın bir fakülte olmaktır.

## Temel Değerler

* Akademik Özgürlük
* Çevreye Duyarlılık
* Etkili iletişim
* Bilimsellik
* Güvenilirlik
* Hoşgörü
* Katılımcılık
* Liyakat
* Paydaşların Memnuniyeti
* Sosyal Sorumluluk Bilinci
* Şeffaflık
* Yenilikçilik
* Girişimcilik
* Kaliteden ödün vermeden büyümeyi sağlamak,
* Dış paydaşlar ile sürekli iletişim halinde bulunmak,
* Çevreyle bütünleşmiş bir fakülte olmak,
* Yerel potansiyeli dikkate alarak iş dünyasına dönük uygulama alanlarını oluşturmak,

## Birimin Amaçları, Hedefleri, Performans Göstergeleri ve Stratejileri

**Tablo 29:** Eğitim-Öğretim Kalitesini Artırmak

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **AMAÇ 1: EĞİTİM-ÖĞRETİM KALİTESİNİ ARTIRMAK** | | | |
| **HEDEF** | **STRATEJİLER** | **PERFORMANS GÖSTERGESİ** | **UYGULAYICI** |
| **1.1. Eğitim-öğretim alanlarının fiziki ve teknolojik donanımlarını iyileştirmek** | 1.1.1. Bina ihtiyacının giderilmesi  1.1.2. Öğrenci sınıf sayısının ve etüt alanlarının çoğaltılması  1.1.3. Fakültenin kütüphanesini genişletmek ve kitap sayısını arttırmak | Fiziki ve teknolojik donanımı iyileştirilen eğitim-öğretim alanı/Toplam eğitim-öğretim alanı | Rektörlük |
| **1.2. Ders programlarını güncellemek** | 1.2.1. Ders müfredatlarının çağın gereksinimlerine uygun hale getirilmesi  1.2.2. Ders müfredatlarının ulusal ve uluslararası programlarla eşdeğer olması | Ders programı güncellenen bölüm sayısı/Toplam bölüm sayısı | Fakülte |
| **1.3.Bölüm ve akademisyen sayısını artırmak** | 1.3.1. Aktif Olmayan Bölümleri Aktif Hale Getirmek ( Uluslararası İlişkiler, Ekonometri, Sağlık Yönetimi, Teknoloji Ve Bilgi Yön.)  1.3.2. Öğretim Üyesi sayısını artırmak | 1. Aktifleşen bölüm sayısı  2. Öğretim üyesi sayısı | Fakülte  Rektörlük |
| **1.4. Lisansüstü eğitim veren program sayısını arttırmak** | 1.4.1. İktisat, Sosyal Hizmet ve Çalışma ekonomisi, Afet ve Kriz Yönetimi, Nöropazarlama programlarında tezli yüksek lisans programlarının açılması  1.4.2. İşletme, SB ve Kamu yönetimi bölümlerinde ve Nöropazarlama alanında doktora programlarının açılması | Yüksek Lisans/doktora eğitimi veren program sayısı/Toplam program sayısı | Enstitü |
| **1.5. Öğrencilerimizin girişimcilik ve kariyer geliştirme becerilerini geliştirmek** | 1.5.1. Girişimcilik ve kariyer konularında ders sayısının artırılması  1.5.2. 2023 yılına kadar şirket kurma ve yönetme simülasyonu oluşturmak | Girişimcilik ve kariyer geliştirme becerilerini geliştirmeye yönelik ders sayısı/Toplam ders sayısı | Fakülte  Rektörlük |

***Tablo 30:*** *Akademik Araştırma, Yayın Ve Bilimsel Toplantı Sayısını Artırmak*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **AMAÇ 2: AKADEMİK ARAŞTIRMA, YAYIN VE BİLİMSEL TOPLANTI SAYISINI ARTIRMAK** | | | |
| **HEDEF** | **STRATEJİLER** | **PERFORMANS GÖSTERGESİ** | **UYGULAYICI** |
| **2.1. Öğretim elemanlarının bilimsel yayın sayılarını artırması** | 2.1.1 SCI-SSCI- AHCI ve alan indeksleri kapsamında çalışmaların yayımlanmasının özendirilmesi/teşvik edilmesi  2.1.2. SCI-SSCI- AHCI kapsamında çalışma yapanlar içerisinden ilk üçe giren akademisyenin ödüllendirilmesi | Ulusal ya da uluslararası yayın yapan öğretim üyesi sayısı/Toplam öğretim üyesi sayısı | Fakülte |
| **2.2. Akademik personelinin çalışma koşullarını iyileştirmek** | 2.2.1. Öğretim üyelerine münferit oda sağlanması  2.2.2. Akademisyenlerin teknik ekipman ihtiyacının karşılanması | Bireysel oda sayısı/öğretim üyesi sayısı | Fakülte  Rektörlük |
| **2.3.Bilimsel faaliyetleri (yurt içi kongrelere katılım, kongre ve sempozyum organizasyonu, çalıştay vb.) maddi olarak desteklemek** | 2.3.1. Yurt içi toplantılara katılım için verilen maddi desteğin devam ettirilmesi | Desteklenen bilimsel faaliyet sayısı/Talep edilen Bilimsel faaliyet sayısı | Rektörlük |
| **2.4. Fakültemiz bünyesinde kongre ve sempozyum düzenlemek** | 2.4.1. En az iki yılda bir kongre veya sempozyum düzenlenmesi  2.4.2. Öğrencilerin kongre ve sempozyum faaliyetlerinin arttırılması | 1. Öğrencilerin düzenlediği/katıldığı kongre sayısı  2. Düzenlenen kongre ve sempozyum sayısı | Fakülte |
| **2.5. Sosyal Araştırma Merkezi Kurmak** | 2.5.1. Girişimcilik ve İnivasyon Araştırmalar Merkezinin kurulması | Araştırma sayısı/ yıl | Fakülte |

***Tablo 31:*** *Uluslararası Alanı Tanımayı Ve Bu Alanda Tanınmayı Sağlamak*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **AMAÇ 3: ULUSLARARASI ALANI TANIMAYI VE BU ALANDA TANINMAYI SAĞLAMAK** | | | |
| **HEDEF** | **STRATEJİLER** | **PERFORMANS GÖSTERGESİ** | **UYGULAYICI** |
| **3.1. Uluslararası Üniversitelerle işbirliğini artırmak** | 3.1.1. Başta AB ülkeleri olmak üzere, Türki Cumhuriyetler ve dünyanın çeşitli bölgelerindeki üniversitelerle yeni protokoller oluşturulması ve işbirliğinin artırılması | İşbirliği yapılan üniversite sayısı | Rektörlük |
| **3.2. Değişim programlarından yararlanan öğretim elemanı/öğrenci sayısını arttırmak** | 3.2.1. Erasmus ve Mevlana değişim programları hakkında eğitim verilmesi  3.2.2. Bu programlarda yaşanabilecek eşdeğer ders sorununun minimize edilmesi | Değişim programlarından yararlanan öğretim elemanı/öğrenci sayısı | Fakülte  Rektörlük |
| **3.3. Uluslararası kongre ve sempozyumlara katılımı arttırmak** | 3.3.1. Yurtdışı kongre ve sempozyumlara katılım için verilen maddi desteğin artırılması  3.3.2. Fakültemizin ev sahipliğini yaptığı bilimsel toplantılar için tanıtım faaliyetlerinin artırılması | Yıl bazında uluslararası kongre ve sempozyum katılım sayısı | Rektörlük |
| **3.4. Öğrencilere ve öğretim elemanlarına yönelik dil eğitimi sağlamak** | 3.4.1. FÜSEM ve Fakültenin çeşitli bölümlerinde İngilizce eğitiminin daha etkin bir biçimde verilmesi  3.4.2. Öğrencilerin online dil eğitimi sağlayan programlara rahatça erişebilmelerinin sağlanması | İngilizce konuşabilen öğrenci ve personel sayısı | Rektörlük |
| **3.5. Yurtdışı mesleki uygulama ve araştırma yapmak** | 3.5.1. Staj ve diğer mesleki uygulamaların %5 oranında yurtdışında gerçekleşmesi için gerekli çalışmaların yapılması (Özellikle Sosyal Hizmet bölümü) | Staj uygulamasından yararlanan öğrenci sayısı | Rektörlük |

**Tablo 32:** Fakültenin Tanıtımını Yapmak, Öğrencilerle İletişimi Güçlendirmek

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **AMAÇ 4: FAKÜLTENİN TANITIMINI YAPMAK, ÖĞRENCİLERLE İLETİŞİMİ GÜÇLENDİRMEK** | | | |
| **HEDEF** | **STRATEJİLER** | **PERFORMANS GÖSTERGESİ** | **UYGULAYICI** |
| **4.1. Fakültemizi tercih edecek öğrencilerin farkındalık düzeylerini yükseltmek** | 4.1.1. Eğitim kurumlarında tanıtım günleri düzenlenmesi  4.1.2 Fakültemiz web sitesinin geliştirilmesi  4.1.3. Sosyal medyanın etkin kullanımının sağlanması | 1. Eğitim kurumlarında gerçekleştirilen tanıtım sayısı  2. Fakültemiz Web sitesinin ziyaretçi sayısı.  3. Sosyal medyadaki takipçi sayısı | Fakülte |
| **4.2. Sosyal medyada öğrenci platformu oluşturmak** | 4.2.1. Facebook, Instagram gibi sosyal medya platformlarında Fırat Ünv. İİBF hesabının oluşturulması | Sosyal medya hesabına üye olan mezun/aktif öğrenci sayısı | Fakülte |
| **4.3. Mezunlarla biraraya gelerek çeşitli aktiviteler düzenlemek** | 4.3.1. Çeşitli sektörlerde çalışan mezunlarımız ve öğrencilerimizi bir araya getirip kariyer planlaması yapmak | Düzenlenen aktivite sayısı | Fakülte |

**Tablo 33:** Fakültenin Kurumsallaşmasını Sağlamak, Finansal Kaynakları Artırmak

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **AMAÇ 5: FAKÜLTENİN KURUMSALLAŞMASINI SAĞLAMAK, FİNANSAL KAYNAKLARI ARTIRMAK** | | | |
| **HEDEF** | **STRATEJİLER** | **PERFORMANS GÖSTERGESİ** | **UYGULAYICI** |
| **5.1. Fakülte çalışanlarının belirli aralıklarla bir araya gelmesini sağlamak** | 5.1.1. Fakülte çalışanlarını bir araya getirerek sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemek | En az yılda bir defa fakülte çalışanlarının sosyal merkez, kültür park gibi alanlarda bir araya gelmesi | Fakülte |
| 5.1.2. Yöneticilerle fakülte akademik ve idari personelinin bir araya gelerek sorun ve memnuniyet istişaresi yapması | En az yılda iki defa yöneticiler ve personelin bir araya gelmesi | Fakülte |
| **5.2. .İdari Personelin farkındalık düzeyini artırmak** | 5.2.1. İdari Personelin eğitimi için kurum içi eğitim programı düzenlemesi | İdari Personelin eğitimi için yılda en az bir kez kurum içi eğitim programı düzenlemesi | Fakülte |
| **5.3. İş Analizi Çalışmaları Yapmak** | 5.3.1. İş tanımları ve gereklerinin ortaya konması. | 2023 yılı sonunda tamamlanan iş tanımları ve gerekleri sayısı. | Fakülte |
| **5.4. Bilgi akışını daha hızlı ve etkili yapabilmek için yazışmalarda kullanılacak formatları belirlemek** | 5.4.1. Personelin bilgisayar kullanım becerisinin artırılması | - | Rektörlük |
| **5.5. Fakültenin gelirlerini artırmak** | 5.5.1. FÜSEM aracılığıyla KPSS A grubu sınavlarına hazırlık kurslarının açılması | 2023 yılına kadar açılan kurs sayısı ve bu kurslara iştirak eden öğrenci sayısı | FÜSEM |
| 5.5.2. Her yıl DPT, TÜBİTAK, AB vb. kurumlara en az bir proje başvurunun yapılması | 2023 yılı sonunda DPT, TÜBİTAK, vb. kurumlara yapılan başvuru sayısı | Fakülte |
| 5.5.3. 2019-2023 yılları arasında her yıl düzenlenecek sosyal, bilimsel ve kültürel etkinliklere, kamu ve özel kuruluşların katılımının, işbirliğinin ve desteğinin sağlanması. | 2019-2023 yılları arasında düzenlenecek etkinliklere katılım, işbirliği ve mali destek tutarı. | Fakülte Dış Paydaşlar |

**Tablo 34:**  Eğitim Dışı Alanları İyileştirmek

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **AMAÇ 6: EĞİTİM DIŞI ALANLARI İYİLEŞTİRMEK** | | | |
| **HEDEF** | **STRATEJİLER** | **PERFORMANS GÖSTERGESİ** | **UYGULAYICI** |
| **6.1. Rekreasyon alanlarını iyileştirmek** | 6.1.1. Fakülte bina ihtiyacı giderilene kadar mevcut kantininin iyileştirilmesi  6.1.2. Fakültenin dış mekanlarına oturma yerlerinin yapılması | 1. Kantindeki ürün ve hizmet çeşitliliği  2. Kantin ve dış mekanlarda oturma yerlerinin sayısı | Rektörlük |
| **6.2. Otopark alanlarını iyileştirmek** | 6.2.1. Öğretim elemanları ve öğrencilerin ihtiyacını karşılayacak düzeyde otopark yapılması | Otopark araç kapasitesi | Rektörlük |

## Stratejik Planın Maliyetlendirilmesi

***Tablo 49:*** *Maliyetlendirme Tablosu*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **AMAÇ** | **HEDEF** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** |
| **Amaç 1** | **1.1. Eğitim-öğretim alanlarının fiziki ve teknolojik donanımlarını iyileştirmek** | 20.000.000[[1]](#footnote-1) |  |  |  |  |
| **1.3. Bölüm ve akademisyen sayısını artırmak** | 500.000 | 550.000 | 600.000 | 650.000 | 700.000 |
| **1.5. Öğrencilerimizin girişimcilik ve kariyer geliştirme becerilerini geliştirmek** | 250.000 | 12.000 | 14.000 | 16.000 | 18.000 |
| **Amaç**  **2** | **TOPLAM** | 20.750.000 | 562.000 | 614.000 | 666.000 | 710.000 |
| **2.2. Akademik personelinin çalışma koşullarını iyileştirmek** | 12.000 | 13.000 | 15.000 | 16.000 | 18.000 |
| **2.3.Bilimsel faaliyetleri (yurtiçi) maddi olarak desteklemek** | 20.000 | 25.000 | 28.000 | 32.000 | 35.000 |
| **2.5. Fakültemiz bünyesinde kongre ve sempozyum düzenlemek** | 20.000 | 12.000 | 27.000 | 18.000 | 35.000 |
| **2.6. Sosyal Araştırma Merkezi Kurmak** | 15.000 |  |  |  |  |
| **TOPLAM** | 67.000 | 50.000 | 70.000 | 66.000 | 88.000 |
| **Amaç 3** | **3.2. Değişim programlarından yararlanan öğretim elemanı/öğrenci sayısını arttırmak** | 22.000 | 25.000 | 30.000 | 33.000 | 36.000 |
| **3.3. Uluslararası kongre ve sempozyumlara katılımı arttırmak** | 30.000 | 33.000 | 36.000 | 40.000 | 44.000 |
| **3.5. Yurtdışı mesleki uygulama ve araştırma yapmak** | 9.000 | 10.000 | 11.000 | 12.000 | 14.000 |
| **TOPLAM** | 61.000 | 68.000 | 77.000 | 85.000 | 94.000 |
| **Amaç 4** | **4.1. Fakültemizi tercih edecek öğrencilerin farkındalık düzeylerini yükseltmek** | 5.000 | 6.000 | 7.000 | 8.000 | 9.000 |
| **4.3. Mezunlarla biraraya gelerek çeşitli aktiviteler düzenlemek** | 4.000 | 5.000 | 7.000 | 9.000 | 12.000 |
| **TOPLAM** | 9.000 | 11.000 | 14.000 | 17.000 | 21.000 |
| **Amaç 5** | **5.1. Fakülte çalışanlarının belirli aralıklarla bir araya gelmesini sağlamak** | 5.000 | 6.000 | 7.000 | 8.000 | 9.000 |
| **TOPLAM** | 5.000 | 6.000 | 7.000 | 8.000 | 9.000 |
| **Amaç 6** | **6.1. Rekreasyon alanlarını iyileştirmek** | 100.000 |  |  |  |  |
| **6.2. Otopark alanlarını iyileştirmek** | 50.000 |  |  |  |  |
| **TOPLAM** | 150.000 |  |  |  |  |
| **GENEL TOPLAM** | | **21.042.000** | **697.000** | **782.000** | **842.000** | **922.000** |

## Hedef Kartları

**Hedef Kartı 1**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A1)** | **AMAÇ 1: EĞİTİM-ÖĞRETİM KALİTESİNİ ARTIRMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H1.1)** | **1.1. Eğitim-öğretim alanlarının fiziki ve teknolojik donanımlarını iyileştirmek** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG1.1.1: Fiziki ve teknolojik donanımı iyileştirilen eğitim-öğretim alanı (%)** | 100 |  | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Rektörlük | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Fakülte | | | | | | | | |
| **Riskler** | 1.1.1.Merkezi yönetim tarafından ayrılan kaynakların yetersiz olması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 1.1.1. Bina ihtiyacının giderilmesi  1.1.2. Öğrenci sınıf sayısının ve etüt alanlarının çoğaltılması  1.1.3. Fakültenin kütüphanesini genişletmek ve kitap sayısını arttırmak | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini** | 20.000.000 TL | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 1.1.1.Yükseköğretime ayrılan kaynakların yetersiz olması. | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 1.1.1.Mali kaynakların arttırılması. | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 2**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A1)** | **AMAÇ 1: EĞİTİM-ÖĞRETİM KALİTESİNİ ARTIRMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H1.2)** | **1.2. Ders programlarını güncellemek dışında deneyim kazanmasını** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG1.2.1: Ders programı güncellenen bölüm sayısı** | 100 |  | - | - | - | - | 5 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Bölümler | | | | | | | | |
| **Riskler** | 1.2.1.Ders programlarının güncel ihtiyacı karşılamaması.  1.2.2.Öğretim elemanlarının ders yüklerinin ve öğrenci sayısının fazla olması.  1.2.3.Uygulamalı ders ortamlarının yetersizliği. | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 1.2.1. Ders müfredatlarının çağın gereksinimlerine uygun hale getirilmesi  1.2.2. Ders müfredatlarının ulusal ve uluslararası programlarla eşdeğer olması | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini** |  | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 1.2.1. Öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş olanaklarına uygun dersler almamaları | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 1.2.1. Öğrenci ve öğretim elemanlarının niteliğinin artırılarak güncel ihtiyaçların karşılanması | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 3**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A1)** | **AMAÇ 1: EĞİTİM-ÖĞRETİM KALİTESİNİ ARTIRMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H1.3)** | **1.3. Bölüm ve akademisyen sayısını artırmak kazanmasını** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG1.3.1: 1. Aktifleşen bölüm sayısı** | 60 | 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 8 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG1.3.2. Öğretim üyesi sayısı** | 40 | 54 | 57 | 60 | 63 | 66 | 69 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Rektörlük | | | | | | | | |
| **Riskler** | 1.3.1.Merkezi yönetim tarafından ayrılan kaynakların yetersiz olması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 1.3.1. Aktif Olmayan Bölümleri Aktif Hale Getirmek ( Uluslararası İlişkiler, Ekonometri, Sağlık Yönetimi, Teknoloji Ve Bilgi Yön.)  1.3.2. Öğretim Üyesi sayısını artırmak | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini**  **Yıl/5 yıl** | 500.000/3.000.000 TL | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 1.3.1. Benzer alanda çok fazla üniversitesinin ve bölümün olması | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 1.3.1. Mali kaynakların artırılması | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 4**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A1)** | **AMAÇ 1: EĞİTİM-ÖĞRETİM KALİTESİNİ ARTIRMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H1.4)** | **1.4. Lisansüstü eğitim veren program sayısını arttırmak** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG1.4.1. Yüksek Lisans Eğitimi Veren Program Sayısı** | 60 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG1.4.2. Doktora Eğitimi veren Program Sayısı** | 40 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Enstitü | | | | | | | | |
| **Riskler** | 1.4.1.Yapılan tez çalışmalarının niceliğini artırırken niteliğini düşürmek.  1.4.2. Artan tez sayısı karşısında alt yapının yetersiz kalması.  1.4.3. Öğretim üyesi başına düşen lisansüstü öğrenci sayısının artması ile yapılan lisansüstü çalışmaların birbirine benzerliğinin artması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 1.4.1. İktisat, Sosyal Hizmet ve Çalışma ekonomisi, Afet ve Kriz Yönetimi, Nöropazarlama programlarında tezli yüksek lisans programlarının açılması  1.4.2. İşletme, SB ve Kamu yönetimi bölümlerinde ve Nöropazarlama alanında doktora programlarının açılması | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini** |  | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 1.4.1 Lisansüstü öğrenci sayısı arttıkça aynı danışman tarafından yönetilen lisansüstü çalışmalar birbirine benzemeye başlamaktadır.  1.4.2. Lisansüstü çalışmaların niteliğini arttırmak için altyapı eksikliği söz konusudur.  1.4.3. Lisansüstü çalışmalar için proje desteği doktora için yeterliyken yüksek lisans için düşük kalmaktadır | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 1.4.1.Lisansüstü çalışmaların proje desteği verilmesi. | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 5**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A1)** | **AMAÇ 1: EĞİTİM-ÖĞRETİM KALİTESİNİ ARTIRMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H1.5)** | **1.5. Öğrencilerimizin girişimcilik ve kariyer geliştirme becerilerini geliştirmek** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG1.5.1. Girişimcilik ve kariyer geliştirme becerilerini geliştirmeye yönelik ders sayısı** | 70 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG1.5.2.** İşletme simülasyonunun kullanılma oranı | 30 | 0 | 0 | 30 | 50 | 60 | 80 | 100 |  |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Rektörlük | | | | | | | | |
| **Riskler** | 1.5.1.Girişimcilik ve kariyer geliştirme konusunda yeterli katılımın sağlanamaması. | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 1.5.1. Girişimcilik ve kariyer konularında ders sayısının artırılması  1.5.2. 2023 yılına kadar şirket kurma ve yönetme simülasyonu oluşturmak | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini**  **Yıl/5 yıl** | 250.000/310.000 TL | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 1.5.1. İç ve dış paydaşlara yönelik düzenlenen sertifika programı sayısı yetersizdir.  1.5.2. Girişimcilik konusunda yapılan programlar nitelik ve nicelik açısından yetersizdir | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 1.5.1. Girişimciliğe ve kariyer geliştirilmesine ilginin artması ve faaliyetlerin desteklenmesi. | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 6**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A2)** | **AMAÇ 2: AKADEMİK ARAŞTIRMA, YAYIN VE BİLİMSEL TOPLANTI SAYISINI ARTIRMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H2.1)** | **2.1. Öğretim elemanlarının bilimsel yayın sayılarını artırması** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG2.1.1. Ulusal ya da uluslararası yayın sayısı** | 100 | 205 | 250 | 300 | 350 | 400 | 450 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Bölümler, Enstitüler | | | | | | | | |
| **Riskler** | 2.1.1.Yapılan yayınların niceliğini arttırırken niteliğini düşürmek.  2.1.2.Kurum içi atıf sayısını arttırmak.  2 | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 2.1.1. 2023 yılı sonuna kadar her yıl SCI-SSCI- AHCI ve alan indeksleri kapsamında yayımlanan makale sayısının %10 artırılmasının teşvik edilmesi.  2.1.2. Yıl sonunda yayın sayısı bakımından ilk üçe giren akademisyenin ödüllendirilmesi | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini** |  | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 2.1.1. Düşük nitelikli dergilerde yayın sayısının yüksek olması. | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 2.1.1. Önemli indexlerde yapılacak yayınlara teşvik. | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 7**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A2)** | **AMAÇ 2: AKADEMİK ARAŞTIRMA, YAYIN VE BİLİMSEL TOPLANTI SAYISINI ARTIRMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H2.2)** | **2.2. Akademik personelinin çalışma koşullarını iyileştirmek** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG2.2.1. Bireysel oda sayısı/öğretim üyesi sayısı** | 100 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Rektörlük | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Fakülte | | | | | | | | |
| **Riskler** | 2.2.1.Merkezi yönetim tarafından ayrılan kaynakların yetersiz olması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 2.2.1. Öğretim üyelerine münferit oda sağlanması  2.2.2. Akademisyenlerin teknik ekipman ihtiyacının karşılanması | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini**  **Yıl/5 yıl** | 12.000/74.000 TL | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 2.2.1. Fiziksel altyapı eksikliğinden çalışmalarda görülen düşüş  2.2.2.Personele ekipman desteğinin verilememesi | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 2.2.1. Mali kaynakların arttırılması. | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 8**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A2)** | **AMAÇ 2: AKADEMİK ARAŞTIRMA, YAYIN VE BİLİMSEL TOPLANTI SAYISINI ARTIRMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H2.3)** | **2.3.Bilimsel faaliyetleri (yurt içi kongrelere katılım, kongre ve sempozyum organizasyonu, çalıştay vb) maddi olarak desteklemek.rak desteklemek** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG2.3.1. Desteklenen bilimsel faaliyet sayısı/Talep edilen Bilimsel faaliyet sayısı** | 100 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Rektörlük | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Fakülte | | | | | | | | |
| **Riskler** | 2.3.1.Merkezi yönetim tarafından ayrılan kaynakların yetersiz olması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 2.3.1. Yurt içi toplantılara katılım için verilen maddi desteğin artırılması | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini**  **Yıl/5 yıl** | 20.000/140.000 TL | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 2.3.1. Yükseköğretime ayrılan kaynakların yetersiz olması. | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 2.3.1. Mali kaynakların arttırılması. | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 9**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A2)** | **AMAÇ 2: AKADEMİK ARAŞTIRMA, YAYIN VE BİLİMSEL TOPLANTI SAYISINI ARTIRMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H2.4)** | **2.4. Fakültemiz bünyesinde kongre ve sempozyum düzenlemek** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG2.4.1. Öğrencilerin düzenlediği/katıldığı kongre sayısı** | 50 | - | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG2.4.2. Düzenlenen kongre ve sempozyum sayısı** | 50 |  | 1 | - | 1 | - | 1 |  |  |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Bölümler | | | | | | | | |
| **Riskler** | 2.4.1.Merkezi yönetim tarafından ayrılan kaynakların yetersiz olması  2.4.2. Fakültenin kaynak yetersizliğinden dolayı kongre ve sempozyumlara destek olamaması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 2.4.1. En az iki yılda bir kongre veya sempozyum düzenlenmesi  2.4.2. Öğrencilerin kongre ve sempozyum faaliyetlerinin arttırılması | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini** |  | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 2.4.1. Alanda çok fazla kongre ve sempozyumun yapılması  2.4.2. Kongre ve sempozyum ücretlerinin fazla olması | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 2.4.1. Mali kaynakların artırılması. | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 10**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A2)** | **AMAÇ 2: AKADEMİK ARAŞTIRMA, YAYIN VE BİLİMSEL TOPLANTI SAYISINI ARTIRMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H2.5)** | **2.5. Sosyal Araştırma Merkezi Kurmak** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG2.5.1. Yapılan Araştırma Sayısı** | 100 | 0 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Rektörlük | | | | | | | | |
| **Riskler** | 2.5.1. Girişimcilik ve inovasyon alanında araştırmalar yapan bir merkezin olmaması  2.5.2. Böyle bir merkeze yönelik projelerin sayısının yetersiz olması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 2.5.1. Sosyal Problemler üzerine çalışma yapan bir merkezin kurulması | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini**  **Yıl/5 yıl** | 20.000/112.000 TL | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 2.5.1.Araştırma merkezinin altyapısına yönelik olarak eleman ve ekipman eksikliği bulunmaktadır.  2.5.2.Araştırma merkezleri istenilen etkinlikte çalıştırılamamaktadır | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 2.5.1.Proje yazma bilincini arttıracak faaliyetler düzenlemek.  2.5.2.Araştırma merkezlerinde nitelikli personel istihdam etmek. | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 11**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A3)** | **AMAÇ 3: ULUSLARARASI ALANI TANIMAYI VE BU ALANDA TANINMAYI SAĞLAMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H3.1)** | **3.1. Uluslararası Üniversitelerle işbirliğini artırmak** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG3.1.1. İşbirliği yapılan üniversite oranındaki artış%** | 100 |  | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Rektörlük | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Fakülte | | | | | | | | |
| **Riskler** | 3.1.1. Yapılan anlaşmalarda ayrılan kaynakların ve kontenjan sayısının yetersiz olması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 3.1.1. Başta AB ülkeleri olmak üzere, Türki Cumhuriyetler ve dünyanın çeşitli bölgelerindeki üniversitelerle yeni protokoller oluşturulması ve işbirliğinin artırılması | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini** |  | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 3.1.1. Gidilebilecek ülke sayısının az olması | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 3.1.1. Daha çok ülke ile ikili anlaşma yapılması | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 12**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A3)** | **AMAÇ 3: ULUSLARARASI ALANI TANIMAYI VE BU ALANDA TANINMAYI SAĞLAMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H3.2)** | **3.2. Değişim programlarından yararlanan öğretim elemanı/öğrenci sayısını arttırmak** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG3.2.1.** **Değişim programlarından yararlanan öğretim elemanı sayısı** | 25 | 6 | 7 | 9 | 10 | 12 | 15 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG3.2.2. Değişim programlarından yararlanan öğrenci sayısı** | 75 |  | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Dış İlişkiler Birimi | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Bölümler, Enstitüler | | | | | | | | |
| **Riskler** | 3.2.1. Ulusal ajans tarafından ayrılan kaynakların ve kontenjan sayısının yetersiz olması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 3.2.1. Erasmus ve Mevlana değişim programları hakkında eğitim verilmesi  3.2.2. Bu programlarda yaşanabilecek eşdeğer ders sorununun minimize edilmesi | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini**  **Yıl/5 yıl** | 22.000/146.000 TL | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 3.2.1. Gidilebilecek ülke sayısının az olması | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 3.2.1. Daha çok ülke ile ikili anlaşma yapılması | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 13**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A3)** | **AMAÇ 3: ULUSLARARASI ALANI TANIMAYI VE BU ALANDA TANINMAYI SAĞLAMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H3.3)** | **3.3. Uluslararası kongre ve sempozyumlara katılımı arttırmak** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG3.3.1. Yıl bazında uluslararası kongre ve sempozyum katılım sayısı** | 100 | 12 | 15 | 18 | 20 | 22 | 25 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Rektörlük | | | | | | | | |
| **Riskler** | 3.3.1.Merkezi yönetim tarafından ayrılan kaynakların yetersiz olması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 3.3.1. Yurtdışı kongre ve sempozyumlara katılım için verilen maddi desteğin artırılması  3.3.2. Fakültemizin ev sahipliğini yaptığı bilimsel toplantılar için tanıtım faaliyetlerinin artırılması | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini**  **Yıl/5 yıl** | 30.000/183.000 TL | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 3.3.1. Kaynak yetersizliğinden kongre ve sempozyumlara katılımın azalması  3.3.2. Kongre ve sempozyum ücretlerinin artması | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 3.3.1.Mali kaynakların arttırılması. | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 14**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A3)** | **AMAÇ 3: ULUSLARARASI ALANI TANIMAYI VE BU ALANDA TANINMAYI SAĞLAMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H3.4)** | **3.4. Öğrencilere ve öğretim elemanlarına yönelik dil eğitimi sağlamak** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG3.4.1. İngilizce konuşabilen personel sayısı** | 25 | 10 | 10 | 12 | 14 | 16 | 18 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG3.4.2. İngilizce konuşabilen öğrenci sayısı** | 75 | - | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Rektörlük | | | | | | | | |
| **Riskler** | 3.4.1. Mevcut alet ve teknik altyapı eksikliği, fiziki altyapının yetersizliği  3.4.2. Öğrenci ve öğretim elemanlarının yabancı dil öğrenmedeki motivasyon eksikliği | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 3.4.1. FÜSEM ve Fakültenin çeşitli bölümlerinde İngilizce eğitiminin daha etkin bir biçimde verilmesi  3.4.2. Öğrencilerin online dil eğitimi sağlayan programlara rahatça erişebilmelerinin sağlanması | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini** |  | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 3.4.1. Öğrenci ve öğretim elemanlarındaki motivasyon eksikliği | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 3.4.1. Yeterli altyapı ve teknik ekipman ihtiyacı | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 15**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A3)** | **AMAÇ 3: ULUSLARARASI ALANI TANIMAYI VE BU ALANDA TANINMAYI SAĞLAMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H3.5)** | **3.5. Yurtdışı mesleki uygulama ve araştırma yapmak** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG3.5.1. Staj uygulamasından yararlanan öğrenci sayısı** | 100 | 0 | 2 | 3 | 5 | 6 | 8 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Rektörlük | | | | | | | | |
| **Riskler** | 3.5.1.Merkezi yönetim tarafından ayrılan kaynakların yetersiz olması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 3.5.1. Staj ve diğer mesleki uygulamaların %5 oranında yurtdışında gerçekleşmesi için gerekli çalışmaların yapılması (Özellikle Sosyal Hizmet bölümü) | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini**  **Yıl/5 yıl** | 9.000/56.000 TL | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 3.5.1.Yükseköğretime ayrılan kaynakların yetersiz olması.  3.5.2. Gidilecek ülke sayısının yetersiz olması | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 3.5.1. Mali kaynakların arttırılması.  3.5.2. Mesleki uygulama imkanı sağlayacak ülkeler ile yapılacak anlaşmalar | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 16**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A4)** | **AMAÇ 4: FAKÜLTENİN TANITIMINI YAPMAK, ÖĞRENCİLERLE İLETİŞİMİ GÜÇLENDİRMEK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H4.1)** | **4.1. Fakültemizi tercih eden/edecek öğrencilerin farkındalık düzeylerini yükseltmek** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG4.1.1. Eğitim kurumlarında gerçekleştirilen tanıtım sayısı** | 40 | 0 | - | 2 | 3 | 3 | 3 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG4.1.2.** **Fakültemiz Web sitesinin ziyaretçi oranı** | 30 | - | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG4.1.3.** **Sosyal medyadaki takipçi oranı** | 30 | - | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Rektörlük | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Fakülte | | | | | | | | |
| **Riskler** | 4.1.1. Aynı bölgede ve komşu illerde ikamet eden öğrenciler tarafından daha çok tercih edilme  4.1.2. Fakültenin kendi tanıtımını yapamaması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 4.1.1. Eğitim kurumlarında tanıtım günleri düzenlenmesi  4.1.2 Fakültemiz web sitesinin geliştirilmesi  4.1.3. Sosyal medyanın etkin kullanımının sağlanması | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini**  **Yıl/5 yıl** | 5.000/35.000 TL | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 4.1.1. Belli bir çevreden öğrencilerin tercih etmesi  4.1.2. Türkiye genelinde fakültenin bilinmemesi | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 4.1.1. Fakültenin etkili tanıtımı | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 17**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A4)** | **AMAÇ 4: FAKÜLTENİN TANITIMINI YAPMAK, ÖĞRENCİLERLE İLETİŞİMİ GÜÇLENDİRMEK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H4.2)** | **4.2. Sosyal medyada öğrenci platformu oluşturmak** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG4.2.1.** **Sosyal medya hesabına üye olan mezun/aktif öğrenci sayısı** | 100 |  | 500 | 750 | 1000 | 1500 | 2000 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Bölümler | | | | | | | | |
| **Riskler** | 4.2.1. Aidiyet duygusunun olmaması  4.2.2. Sosyal medya hesaplarının amaç dışı kullanımı | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 4.2.1. Facebook, Instagram gibi sosyal medya platformlarında Fırat Ünv. İİBF hesabının oluşturulması | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini** |  | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 4.2.1. Sosyal medya hesaplarının yeterli ölçüde ve etkili bir şekilde kullanılmaması  4.2.2. Hesapların aktif olmaması | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 4.2.1. Sosyal medya kullanacak personelin dikkatli olması | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 18**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A4)** | **AMAÇ 4: FAKÜLTENİN TANITIMINI YAPMAK, ÖĞRENCİLERLE İLETİŞİMİ GÜÇLENDİRMEK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H4.3)** | **4.3. Mezunlarla bir araya gelerek çeşitli aktiviteler düzenlemek** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG4.3.1.** **Düzenlenen aktivite sayısı** | 100 |  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Bölümler | | | | | | | | |
| **Riskler** | 4.3.1. Kurumsal hafızanın oluşmaması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 4.3.1. Çeşitli sektörlerde çalışan mezunlarımız ve öğrencilerimizi biraraya getirip kariyer planlaması yapmak | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini**  **Yıl/5 yıl** | 4.000/37.000 TL | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 4.3.1. İletişimsizlik | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 4.3.1. Mezun dernekleri kurma  4.3.2. Bu dernekler ile güçlü iletişim kurma | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 19**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A5)** | **AMAÇ 5: FAKÜLTENİN KURUMSALLAŞMASINI SAĞLAMAK, FİNANSAL KAYNAKLARI ARTIRMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H5.1)** | **5.1. Fakülte çalışanlarının belirli aralıklarla bir araya gelmesini sağlamak** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG5.1.1. Fakülte çalışanlarının sosyal merkez, kültür park gibi alanlarda biraraya gelmesi** | 100 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Bölümler | | | | | | | | |
| **Riskler** | 5.1.1. Kurum aidiyetinin olmaması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 5.1.1. Fakülte çalışanlarını bir araya getirerek sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemek  5.1.2. Yöneticilerle fakülte akademik ve idari personelinin bir araya gelerek sorun ve memnuniyet istişaresi yapması | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini Yıl/5 yıl** | 5000/35000 TL | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 5.1.1. İletişimsizlik | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 5.1.1. Belli zaman aralıklarında personel için etkinlikler yapılması  5.1.2. İletişim ağlarının daha etkili kullanımı  5.1.3. Sorun çözüm biriminin oluşturulması | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 20**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A5)** | **AMAÇ 5: FAKÜLTENİN KURUMSALLAŞMASINI SAĞLAMAK, FİNANSAL KAYNAKLARI ARTIRMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H5.2)** | **5.2. .İdari Personelin farkındalık düzeyini artırmak** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG5.2.1.** **İdari Personelin eğitimi için kurum içi eğitim programı düzenlemesi** | 100 | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Bölümler | | | | | | | | |
| **Riskler** | 5.2.1. Kurum aidiyet duygusunun gelişmemesi. | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 5.2.1. İdari Personelin eğitimi için kurum içi eğitim programı düzenlemesi | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini** |  | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 5.2.1. Farkındalığı artırıcı faaliyetlerin yapılmaması  5.2.2. Çalışma koşullarının yetersizliği | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 5.2.1. Farkındalığı artırıcı faaliyetlerin yapılması  5.2.2. Kurum aidiyet duygusunun yerleştirilmeye çalışılması için çalışmalar yapılması | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 21**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A5)** | **AMAÇ 5: FAKÜLTENİN KURUMSALLAŞMASINI SAĞLAMAK, FİNANSAL KAYNAKLARI ARTIRMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H5.3)** | **5.3. İş Analizi Çalışmaları Yapmak** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG5.3.1. İş tanımları ve gerekleri sayısı.** | 100 |  | - | - | 1 | 1 | 1 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Bölümler | | | | | | | | |
| **Riskler** | 5.3.1. İş yükünün çok olması  5.3.2. İş tanımlarının belli olmaması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 5.3.1. 2023 yılı sonuna kadar iş tanımları ve gereklerinin ortaya konması. | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini** |  | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 5.3.1. İş tanımlarının belli olmamasından kaynaklı iş bölümü karışıklığı  5.3.2. İş veriminde düşüş, zaman kaybı | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 5.3.1. İş tanımlarının ve gereklerinin ayrıntılı ortaya konması  5.3.2. İş tanımlarının ve gerekleri ile ilgili olarak etkili kurumiçi eğitimlerin verilmesi | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 22**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A5)** | **AMAÇ 5: FAKÜLTENİN KURUMSALLAŞMASINI SAĞLAMAK, FİNANSAL KAYNAKLARI ARTIRMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H5.4)** | **5.4. Bilgi akışını daha hızlı ve etkili yapabilmek için yazışmalarda kullanılacak formatları belirlemek** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG5.4.1. Güncellenen form yüzdesi** | 100 |  | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Rektörlük | | | | | | | | |
| **Riskler** | 5.4.1. Personelin yeterli bilgisayar kullanım becerisine sahip olmaması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** |  | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini** |  | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 5.4.1. Bu altyapının kurulmasının zaman alması ve maliyetinin olması  5.4.2. Merkezi yönetim tarafından ayrılan kaynakların yetersiz olması | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 5.4.1. Kullanışlı bilgi işlem ağı altyapısı  5.4.2. Bütün personelin sisteme erişebilme teknik altyapısının olması | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 23**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A5)** | **AMAÇ 5: FAKÜLTENİN KURUMSALLAŞMASINI SAĞLAMAK, FİNANSAL KAYNAKLARI ARTIRMAK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H5.5)** | **5.5. Fakültenin gelirlerini artırmak** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG5.5.1.** **2023 yılına kadar açılan kurs sayısı ve bu kurslara iştirak eden öğrenci oranı** | 40 | - | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG5.5.2.** **2023 yılı sonunda DPT, TÜBİTAK, vb. kurumlara yapılan başvuru sayısı** | 30 | - | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG5.5.3.** **2019-2023 yılları arasında düzenlenecek etkinliklere katılım, işbirliği ve mali destek tutarı.** | 30 | - |  |  |  |  |  | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | FÜSEM, Fakülte Dış Paydaşlar | | | | | | | | |
| **Riskler** | 5.5.1. Merkezi yönetim tarafından ayrılan kaynakların yetersiz olması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 5.5.1. FÜSEM aracılığıyla KPSS A grubu sınavlarına hazırlık kurslarının açılması  5.5.2. Her yıl DPT, TÜBİTAK, AB vb. kurumlara en az bir başvurunun yapılması  5.5.3. 2019-2023 yılları arasında her yıl düzenlenecek sosyal, bilimsel ve kültürel etkinliklere, kamu ve özel kuruluşların katılımının, işbirliğinin ve desteğinin sağlanması | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini** |  | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 5.5.1.Yükseköğretime ayrılan kaynakların yetersiz olması. | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 5.5.1. Mali kaynakların arttırılması. | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 24**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A6)** | **AMAÇ 6: EĞİTİM DIŞI ALANLARI İYİLEŞTİRMEK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H6.1)** | **6.1. Rekreasyon alanlarını iyileştirmek** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG6.1.1.** **Kantindeki ürün ve hizmet çeşitliliği %** | 50 |  | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 6 ay | 1 yıl |
| **PG6.1.2.** **Kantin ve dış mekanlarda oturma yerlerinin oranı%** | 50 |  | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Rektörlük | | | | | | | | |
| **Riskler** | 6.1.1.Geniş kapsamlı sosyal yaşam alanının olmaması  6.1.2.Sportif ve kültürel etkinliklerde çeşitlilik ve sayılarının az olması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 6.1.1. Fakülte bina ihtiyacı giderilene kadar mevcut kantininin iyileştirilmesi  6.1.2. Fakültenin dış mekanlarına oturma yerlerinin yapılması | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini** | 100.000 TL | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 6.1.1. Sosyal yaşam alanlarının yetersizliği | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 6.1.1. Sosyal yaşam alanının gerekliliği  6.1.2. Spor alanlarının gerekliliği | | | | | | | | |

**Hedef Kartı 25**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç (A6)** | **AMAÇ 6: EĞİTİM DIŞI ALANLARI İYİLEŞTİRMEK** | | | | | | | | |
| **Hedef (H6.2)** | **6.2. Otopark alanlarını iyileştirmek** | | | | | | | | |
| **Performans Göstergeleri** | **Hedefe Etkisi**  **%** | **Plan Dönemi Başlangıç Değeri** | **1. Yıl** | **2. Yıl** | **3. Yıl** | **4. Yıl** | **5. Yıl** | **İzleme Sıklığı\*\*\*** | **Raporlama Sıklığı\*\*\*\*** |
| **PG6.2.1. Otopark araç kapasitesinin artması** % | 100 |  | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 6 ay | 1 yıl |
| **Sorumlu Birim** | Fakülte | | | | | | | | |
| **İşbirliği Yapılacak Birim(ler)** | Rektörlük | | | | | | | | |
| **Riskler** | 6.2.1. Araç Sayısının Artması | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | 6.2.1. Öğretim elemanları ve öğrencilerin ihtiyacını karşılayacak düzeyde otopark yapılması | | | | | | | | |
| **Maliyet Tahmini** | 50.000 TL | | | | | | | | |
| **Tespitler** | 6.2.1. Otopark alanının yetersizliği | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | 6.2.1. Otopark alanlarının gerekliliği | | | | | | | | |

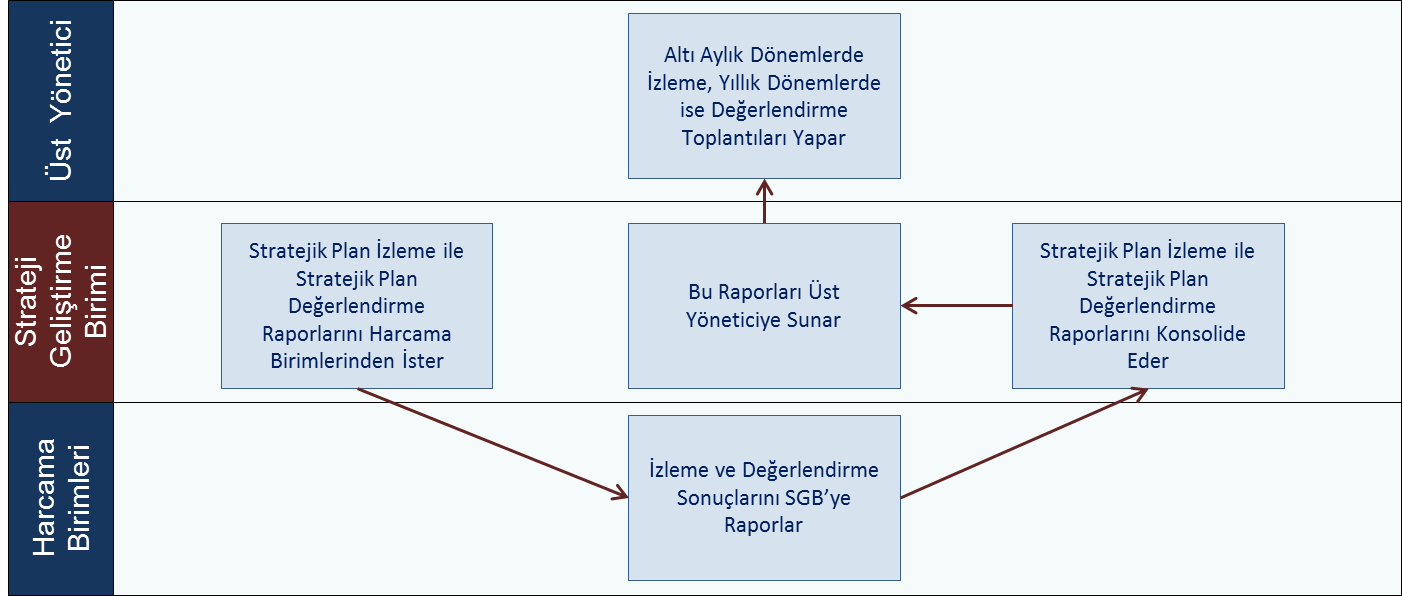
# İZLEME ve DEĞERLENDİRME

İzleme ve değerlendirme süreci, kurumsal öğrenmeyi ve buna bağlı olarak faaliyetlerin sürekli olarak iyileştirilmesini sağlar. İzleme ve değerlendirme faaliyetleri sonucunda elde edilen bilgiler kullanılarak stratejik plan gözden geçirilir, hedeflenen ve ulaşılan sonuçlar karşılaştırılır. Bu karşılaştırma sonucunda gerekli görülen durumlarda stratejik planın güncellenmesi kararı verilebilir. Stratejik planın izleme ve değerlendirmeye tabi tutulması gerek planın başarılı olarak uygulanması gerekse hesap verme sorumluluğu ilkesinin tesis edilmesi açısından vazgeçilmez bir husustur.

İzleme, amaç ve hedeflere göre kaydedilen ilerlemeyi takip etmek amacıyla uygulama öncesi ve uygulama sırasında sürekli ve sistematik olarak nicel ve nitel verilerin toplandığı ve analiz edildiği tekrarlı bir süreçtir. Performans göstergeleri aracılığıyla amaç ve hedeflerin gerçekleşme sonuçlarının belirli bir sıklıkla izlenmesi ve belirlenen dönemler itibarıyla raporlanarak yöneticilerin değerlendirmesine sunulması izleme faaliyetlerini oluşturur.

Değerlendirme ise devam eden ya da tamamlanmış faaliyetlerin amaç ve hedeflere ulaşmayı ne ölçüde sağladığı ve karar alma sürecine ne ölçüde katkıda bulunduğunu belirlemek amacıyla yapılan ayrıntılı bir incelemedir. Değerlendirme ile stratejik planda yer alan amaç, hedef ve performans göstergelerinin ilgililik, etkililik, etkinlik ve sürdürülebilirliği analiz edilir.

**Şekil 5:** İzleme ve Değerlendirme Süreci



İzleme ve değerlendirme sayesinde yöneticiler, bilgiye dayalı kararlar ile amaç ve hedeflerden sapma olduğu takdirde iyileştirici tedbirler alabilir. İzleme ve değerlendirme süreçlerinde performans programında detaylandırılan faaliyet ve projeler de dikkate alınır.

İzleme ve değerlendirmenin etkin yapılabilmesi için;

* Hedeflere ilişkin sorumlulukların netleştirilmesi
* Hedeflerin nesnel ve ölçülebilir göstergelerle ilişkilendirilmesi
* Performans göstergesi değerlerinin belirlenmesi
* Uygun, doğru ve tutarlı veri ve istatistiklerin temin edilmesi
* İhtiyaç duyulan verilerin nasıl, hangi sıklıkta ve kim tarafından temin edileceğinin tespit edilmesi ve bu kapsamdaki kısıtların belirlenmesi gerekir.

İzleme ve değerlendirme sürecinde temel sorumluluk üst yöneticidedir. Hedeflerin ve ilgili performans göstergeleri ile risklerin takibi, hedeften sorumlu birimin harcama yetkilisinin; hedeflerin gerçekleşme sonuçlarının harcama birimlerinden alınarak toplulaştırılması ve üst yöneticiye sunulması ise SGB’nin sorumluluğundadır.

İzleme ve değerlendirme sisteminde üretilen bilgi, raporlar vasıtasıyla kayıt altına alınır ve ilgililere sunulur. Raporlama izleme ve değerlendirme faaliyetlerinin temel aracı olup objektif bir biçimde hazırlanır. Bu çerçevede “stratejik plan izleme raporu”, her yılın ilk altı aylık dönemi için Temmuz ayının sonuna kadar hazırlanır. Bu raporlar sadece izleme amaçlı olup değerlendirmeye odaklanmaz. “Stratejik plan değerlendirme raporu” ise; ilgili dönemi takip eden Şubat ayının sonuna kadar hazırlanır. İdare ihtiyaca göre daha kısa dönemlerde de raporlama yapabilir.

İlgili döneme ilişkin raporların hazırlanmasıyla birlikte üst yönetici başkanlığında, üst yönetici yardımcıları ve harcama yetkilileri ile SGB birim yöneticisinin katılımlarıyla, altı aylık dönemlerde izleme toplantıları, bir yıllık dönemlerde ise değerlendirme toplantıları yapılır. Bu toplantıların sonucunda üst yönetici, stratejik planın kalan süresi için hedeflere nasıl ulaşılacağına ilişkin gerekli önlemleri ortaya koyar ve ilgili birimleri görevlendirir. İzleme ile değerlendirme toplantıları, ihtiyaca göre idarenin belirleyeceği daha kısa dönemlerde de gerçekleştirilebilir. Bu süreçte oluşturulacak raporların üst yönetici başkanlığında yapılacak izleme ile değerlendirme toplantılarından önce hazırlanması gerekir.

Stratejik plan değerlendirme raporu, üst yönetici başkanlığında yapılan değerlendirme toplantısında stratejik planın kalan süresi için hedeflere nasıl ulaşılacağına ilişkin alınacak gerekli önlemleri de içerecek şekilde nihai hale getirilerek Mart ayı sonuna kadar Kalkınma Bakanlığına gönderilir.

Hazırlanan stratejik plan değerlendirme raporu, bir sonraki dönem stratejik plan çalışmalarında dikkate alınır. Stratejik plan dönemi sonunda hazırlanan stratejik plan değerlendirme raporu “stratejik plan gerçekleşme raporu” olarak adlandırılır.

İdeal bir değerlendirmenin, idare dışından bağımsız bir değerlendirici tarafından yapılması gerekmekle birlikte Türkiye’de kamu idareleri için uygulanabilir olan durum, idare dışından bir değerlendirici yerine idarelerin harcama birimleri tarafından öz değerlendirme çalışmalarının yapılmasıdır. Bu süreçte SGB, harcama birimlerinden sorumlu oldukları hedefler bazında izleme ile değerlendirme raporlarını hazırlamasını ister. Harcama birimleri bu raporları SGB’ye belirtilen süre içerisinde gönderir. SGB, harcama birimlerinden gelen raporları, kendi değerlendirmelerini de ekleyerek nihai hale getirir.

İç denetim birimlerinin ilgili mevzuatı uyarınca idarenin harcamalarının, malî işlemlere ilişkin karar ve tasarruflarının; amaç ve politikalara, kalkınma planına, stratejik planlara ve performans programlarına uygunluğunu değerlendirme görevi bulunması nedeniyle iç denetim ile Sayıştay tarafından gerçekleştirilen performans denetimi bulgularından stratejik plan değerlendirme raporunun nihai hale getirilmesi sürecinde yararlanılır.

İdareler izleme ve değerlendirme sürecinde yapılması gereken hususlara stratejik planlarının izleme ve değerlendirme bölümünde yer vermek zorundadır. İzleme ve değerlendirme sürecini sistematik bir biçimde tasarlamak isteyen idareler;

* Sorumlu birim ve kişiler ile sürece ilişkin takvimi detaylı olarak belirlemeli
* Bu süreçteki kapasite ihtiyaçlarını tespit ederek iyileştirmeye yönelik tedbirler almalı
* Karar alıcıların erişimine açık olacak şekilde gerekli verileri toplamalı
* Karar alıcıların ihtiyaçlarını dikkate alarak operasyonel düzeyden stratejik düzeye kadar çeşitli bilgileri üretmelidir.

## Stratejik Planın Güncellenmesi

Stratejik planlar, plan döneminin kalan yılları için güncellenebilir. Güncelleme; misyon, vizyon ve amaçlar değiştirilmeden stratejik plan döneminin kalan yılları için hedeflerde yapılan değişikliklerdir. İlave kaynak temininin mümkün olmadığı durumlarda yapılacak değişikliklerin uygulanmakta olan planın toplam kaynak gereksinimini değiştirmeyecek nitelikte olması gerekir. Güncelleme ihtiyacının tespiti için stratejik plan izleme raporu ile stratejik plan değerlendirme raporundan yararlanılır. Güncelleme, bir stratejik plan döneminde en fazla iki kez yapılabilir. Güncellenen hususlar ikinci güncellemenin konusu olamaz. Güncellemenin kapsamına giren hususlara ilişkin çalışmalar SGB’nin koordinasyonunda sorumlu ve ilgili birimlerin katılımıyla gerçekleştirilir.

Güncellemenin kapsamı;

* Mevcut hedef ifadesinin değiştirilmesi, çıkarılması ya da yeni bir hedef eklenmesi
* Mevcut performans göstergelerinin değiştirilmesi, çıkarılması ya da yeni bir performans göstergesi eklenmesi
* Mevcut performans göstergelerinin değerlerinin değiştirilmesi
* Performans göstergelerinin hedefe etkisinin değiştirilmesi
* Sorumlu ve işbirliği yapılacak birimlerin değiştirilmesi
* Mevcut risklerin değiştirilmesi, çıkarılması ya da yeni bir risk eklenmesi
* Mevcut stratejilerin değiştirilmesi, çıkarılması ya da yeni bir strateji eklenmesi
* Hedefe ilişkin toplam maliyet tahmininin değiştirilmesi
* Hedefe ilişkin tespitler ve ihtiyaçların değiştirilmesi, çıkarılması ya da yeni bir tespit ve ihtiyaç eklenmesidir.

**İzleme ve Değerlendirme süreci ile ilgili ayrıntılı bilgiler Kalkınma Bakanlığının Stratejik Planlama Kılavuzu’nda mevcuttur.**

1. Maliyetlerin tamamı TL cinsindendir [↑](#footnote-ref-1)