

6. Kriter: Paydaş Algıları

Personel Daire Başkanlığı, sürdürülebilir kurumsal gelişimin temel unsurlarından birinin paydaşların ve özellikle çalışanların beklenti, deneyim ve memnuniyet düzeylerinin etkin biçimde yönetilmesi olduğu anlayışını benimsemektedir. Üniversitemizin misyonu, vizyonu ve kalite politikası doğrultusunda paydaş ilişkileri birim düzeyinde ele alınmakta ve sistematik olarak yönetilmektedir.

Başkanlık, paydaş ilişkilerini PR-031 Paydaş İlişkilerinin Yönetimi Prosedürü kapsamında planlamakta ve yürütmektedir. Bu doğrultuda FR-468 Paydaş İlişkileri Tablosu aracılığıyla birimin iç ve dış paydaşları belirlenmekte, etki ve önem düzeyleri dikkate alınarak paydaş önceliklendirmesi yapılmaktadır. Öncelik derecesi yüksek olan paydaş gruplarının beklenti ve memnuniyet düzeyleri; memnuniyet anketleri, grup toplantıları, görüşmeler ve Memnuniyet Yönetim Sistemi (MYS) gibi farklı veri toplama yöntemleriyle düzenli olarak izlenmektedir.

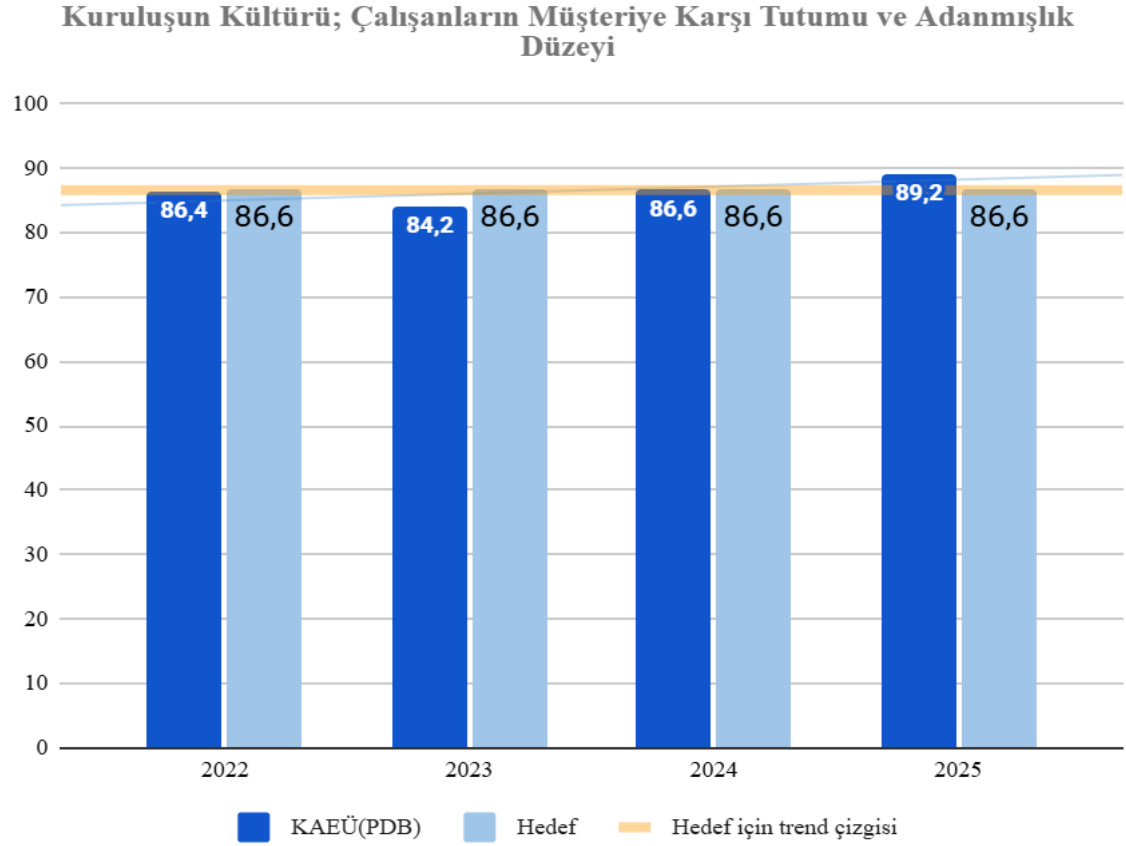
Paydaş algılarının değerlendirilmesi süreçleri, Bütünleşik Kalite Yönetim Sistemi (BKYS) kapsamında yürütülmekte; Anket Yönetim Sistemi (AYS) ve Memnuniyet Yönetim Sistemi üzerinden elde edilen nicel ve nitel veriler analiz edilerek iyileştirme süreçlerine dâhil edilmektedir. Memnuniyet anketlerinde 5 üzerinden 3'ün altında kalan sonuçlar için iyileştirme planları hazırlanmakta ve uygulamaların etkinliği düzenli olarak takip edilmektedir.

2022-2025 yıllarını kapsayan dört yıllık izleme döneminde çalışan algıları; kurum kültürü, çalışan bağlılığı, iş-yaşam dengesi, performans yönetimi, eşitlik ve kapsayıcılık, çalışma ortamı ve stratejik yönetime duyulan güven gibi boyutlar açısından bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar, Personel Daire Başkanlığının çalışan odaklı insan kaynakları uygulamalarının çalışan memnuniyeti ve kurumsal bağlılık üzerinde olumlu etkiler oluşturduğunu göstermektedir.

Bu kapsamda paydaş algıları yalnızca ölçülen performans göstergeleri olarak değil; insan kaynakları süreçlerinin geliştirilmesi, kalite kültürünün güçlendirilmesi ve stratejik karar alma süreçlerinin desteklenmesinde temel bir girdi olarak değerlendirilmektedir.

Gösterge Başlığı: Kuruluşun Kültürü; Çalışanların Müşteriye Karşı Tutumu ve Adanmışlık Düzeyi

Süreç Sahibi: Rektörlük, Personel Daire Başkanlığı

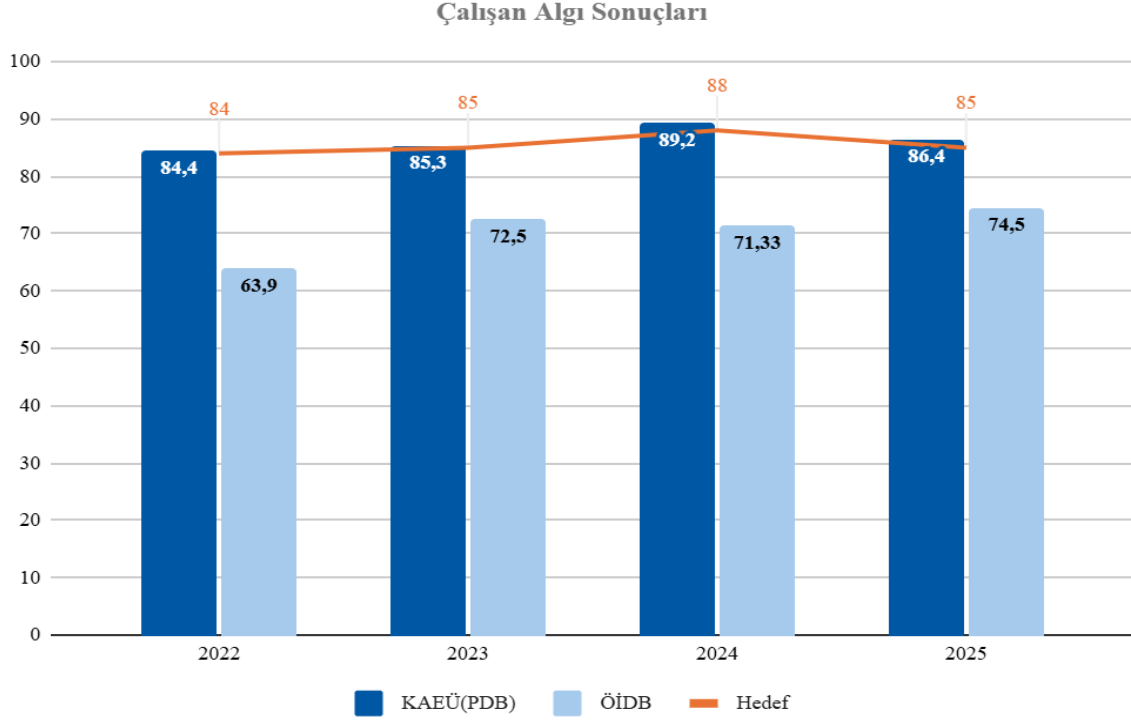


Personel Daire Başkanlığı çalışanlarına yönelik algı sonuçları incelendiğinde, kuruluş kültürü, paydaş odaklı yaklaşım ve kuruma bağlılık düzeyinin yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Birim sonuçları değerlendirildiğinde, çalışan algı düzeyinin 2022 yılında %86,40, 2023 yılında %84,20, 2024 yılında %86,60 ve 2025 yılında %89,20 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Dört yıllık izleme döneminin ortalaması %86,60 (4,33/5) olarak hesaplanmıştır.

2025 yılında elde edilen %89,20'lik sonuç, belirlenen %88,00 hedef değerinin üzerinde gerçekleşmiştir. Elde edilen bulgular, Personel Daire Başkanlığı bünyesinde çalışanların kurumsal değerlere bağlılık, paydaş odaklı hizmet anlayışı ve kuruma yönelik adanmışlık düzeylerinin güçlü bir şekilde sürdürüldüğünü göstermektedir. Sonuçlar, kurum kültürünün güçlendirilmesine yönelik uygulamaların çalışan algısına olumlu yansıdığını ve sürdürülebilir bir gelişim eğiliminin bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Gösterge Başlığı: Çalışan Algı Sonuçları

Süreç Sahibi: Personel Daire Başkanlığı, Akademik ve İdari Birim Yöneticileri

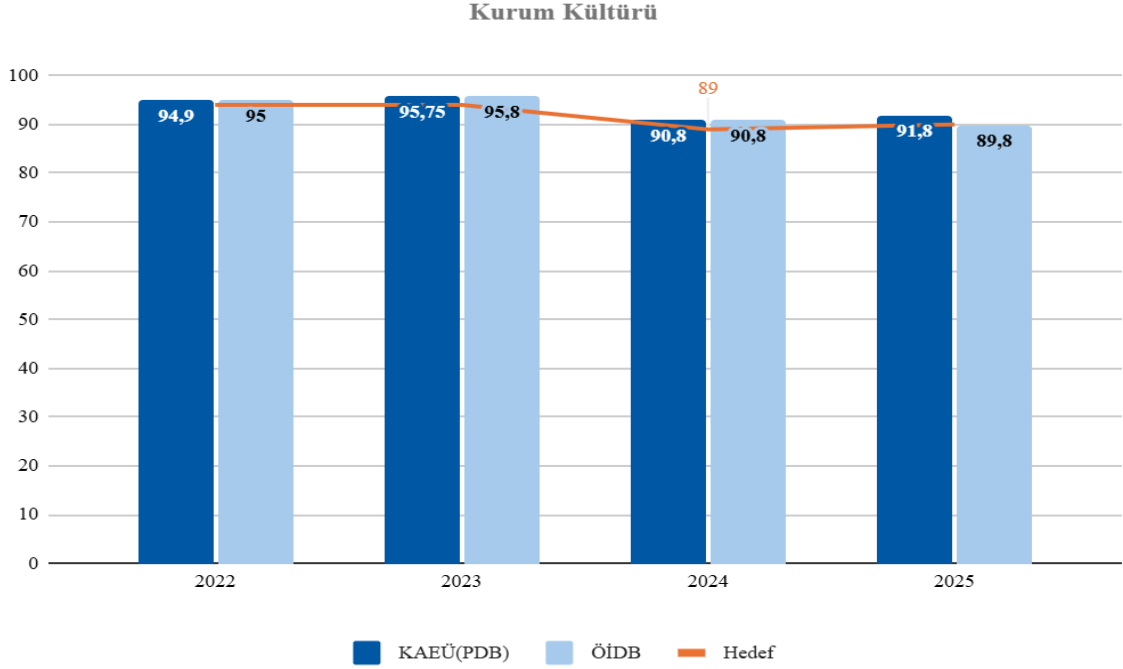


Personel Daire Başkanlığında çalışanların kurum kültürü, yönetsel uygulamalar, çalışma ortamı ve süreçlere ilişkin algıları çalışan algı anketleri aracılığıyla düzenli olarak izlenmektedir. Birim sonuçları incelendiğinde, çalışan algı düzeyinin 2022 yılında %84,40, 2023 yılında %85,30, 2024 yılında %89,20 ve 2025 yılında %86,40 olarak gerçekleştiği görülmektedir. 2025 yılında 20 personelin katılımıyla gerçekleştirilen değerlendirmede ortalama puan 4,32/5 olarak hesaplanmıştır.

Elde edilen sonuçlar, Personel Daire Başkanlığı çalışanlarının kuruma bağlılık, iletişim, yönetsel uygulamalar ve kurumsal değerlere uyum konularında yüksek düzeyde olumlu bir algıya sahip olduğunu göstermektedir. Sonuçlar doğrultusunda çalışan beklentileri izlenmekte, iyileştirme alanları belirlenerek çalışan odaklı yönetim anlayışının geliştirilmesine yönelik çalışmalar sürdürülmektedir.

Gösterge Başlığı: Kurum Kültürü

Süreç Sahibi: Rektörlük, Personel Daire Başkanlığı, Akademik ve İdari Birim Yöneticileri



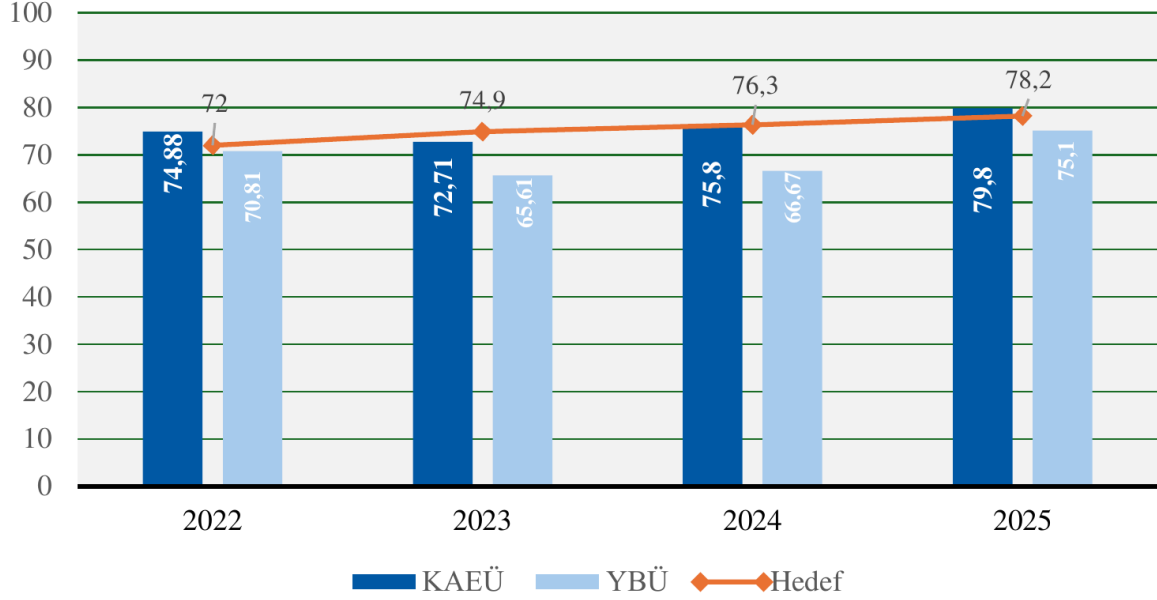
Personel Daire Başkanlığında kurum kültürüne ilişkin algı sonuçları, çalışanların kurumsal değerlere bağlılığı, aidiyet düzeyi, iletişim süreçleri ve yönetsel uygulamalara ilişkin değerlendirmeleri doğrultusunda düzenli olarak izlenmektedir. Yapılan değerlendirmelerde kurum kültürü algı düzeyi 2022 yılında 4,75/5 (%94,90), 2023 yılında 4,79/5 (%95,75), 2024 yılında 4,54/5 (%90,80) ve 2025 yılında 4,59/5 (%91,80) olarak gerçekleşmiştir.

Sonuçlar, dört yıllık izleme döneminin tamamında kurum kültürü algısının %90'ın üzerinde gerçekleştiğini ve Personel Daire Başkanlığında güçlü bir kurumsal aidiyet ve değerler bütünlüğünün sürdürüldüğünü göstermektedir. 2023 yılında en yüksek düzeye ulaşan algı sonucu, 2024 ve 2025 yıllarında sınırlı bir düşüş göstermesine rağmen yüksek seviyesini korumuştur. Özellikle 2025 yılında elde edilen 4,59 puanlık (%91,80) sonuç; çalışanların kuruma bağlılık, kurumsal değerleri benimseme ve yönetsel uygulamalara duydukları güvenin güçlü biçimde devam ettiğini ortaya koymaktadır.

Gösterge Başlığı: Çalışan Algı Sonuçları

Süreç Sahibi: Personel Daire Başkanlığı, Akademik ve İdari Birim Yöneticileri

Çalışan Algı Sonuçları

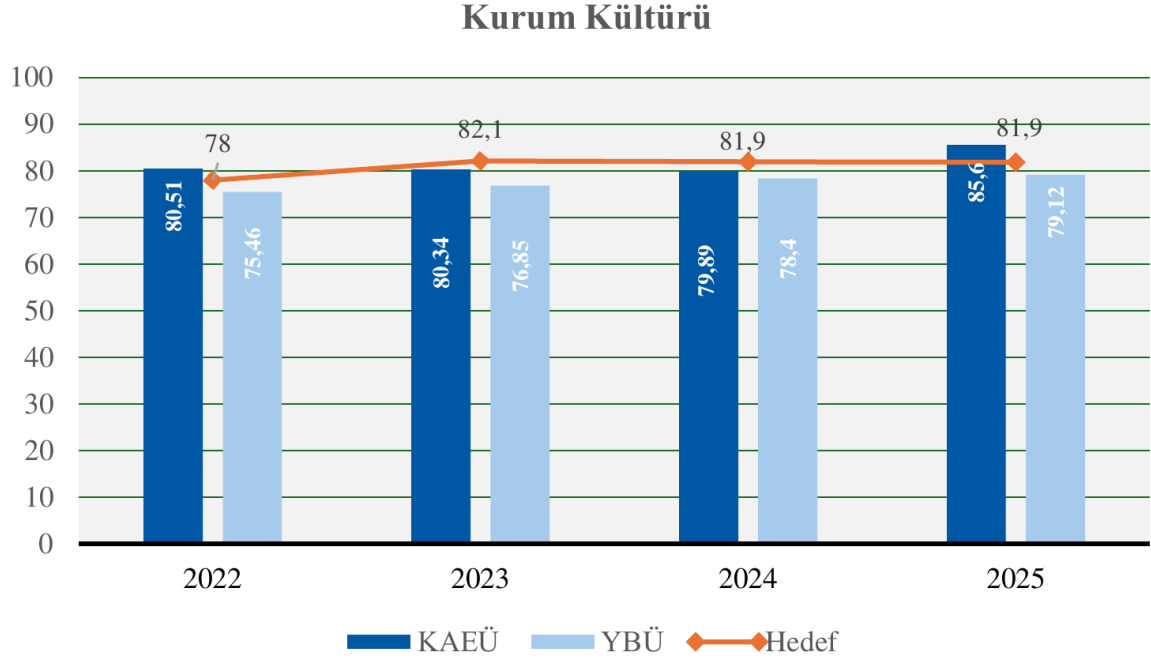


Gösterge Açıklaması:

Üniversitede akademik ve idari personelin kurumsal kültüre, liderlik uygulamalarına, çalışma ortamına ve idari süreçlere yönelik algı sonuçları yıllık olarak sistematik biçimde izlenmektedir. Çalışan algı sonuçları 2022 yılında %74,88 olarak gerçekleşmiş, 2023 yılındaki dönemsel dengelenmenin (72,71) ardından son üç yılda kararlı bir yükseliş ivmesi yakalayarak 2024'te %75,80'e ve 2025'te ise en yüksek seviyesi olan %79,80'e ulaşmıştır. Bu sürekli artış eğilimi, çalışan odaklı yönetim yaklaşımlarının ve iç paydaş ekosistemini güçlendirmeye yönelik uygulamaların sahada kalıcı bir memnuniyet ürettiğini kanıtlamaktadır.

Gösterge Başlığı: Kurum Kültürü

Süreç Sahibi: Rektörlük, Personel Daire Başkanlığı, Akademik ve İdari Birim Yöneticileri

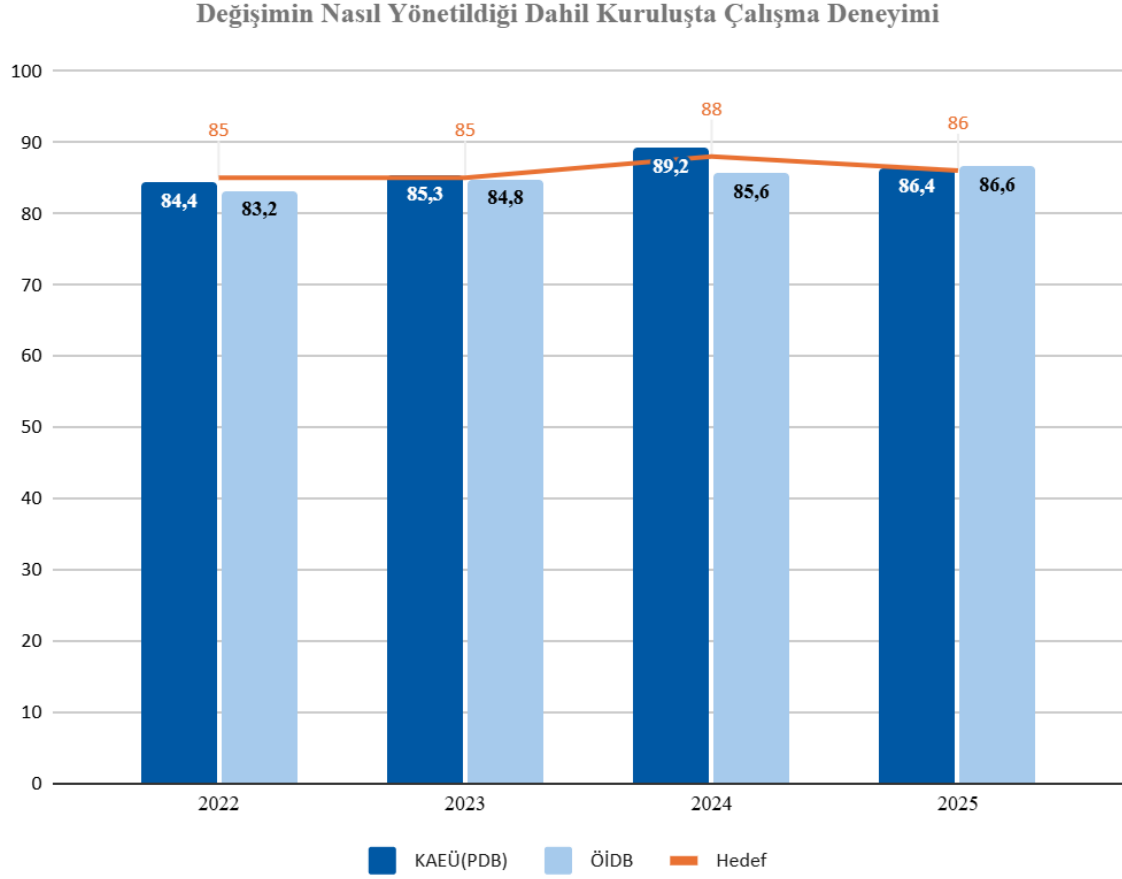


Gösterge Açıklaması:

Kurum kültürü algı sonuçları incelendiğinde; baz yılı olan 2022'deki %80,51 seviyesinin ardından, 2023'te %80,34 ve 2024'te %79,89 değerleri ile yüksek standartlı bir kararlılık bandı korunmuştur. 2025'te ise çok güçlü bir ivmeyle en yüksek algı seviyesi olan %85,60'ya ulaşılmıştır. 2025 yılında gerçekleşen bu dik ivmelenme, genel çalışan memnuniyetindeki yükselişi de doğrudan tetikleyen ana faktör olmuştur. 2023 ve 2024 yıllarında belirlenen hedeflerin hemen altında kalan kurum kültürü algı sonucu; 2025 yılında ise 81,90 olan yüksek performans hedefi belirgin bir şekilde aşılarak gerçekleşmiştir. 4 yıllık izleme döneminin tamamında kıyaslanan akran sonuçlarının açık ara üzerinde performans sergilenmiştir.

Gösterge Başlığı: Değişimin Nasıl Yönetildiği Dahil Kuruluşta Çalışma Deneyimi

Süreç Sahibi: Üniversite Üst Yönetimi, Personel Daire Başkanlığı

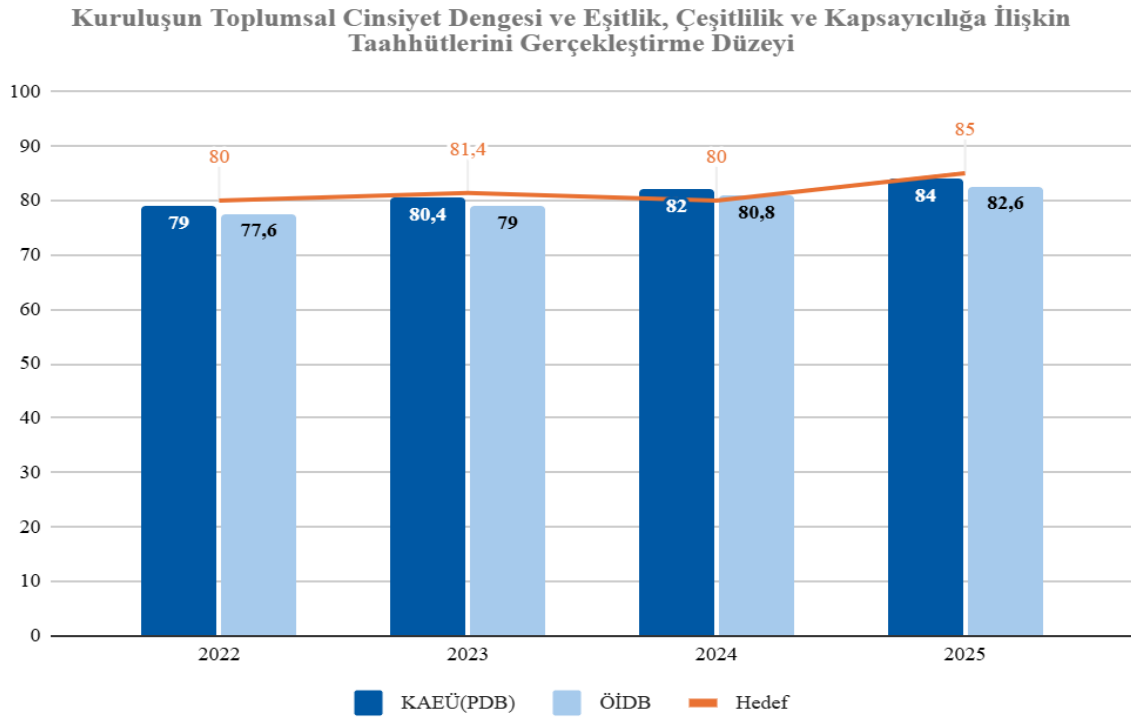


Personel Daire Başkanlığında değişimin yönetilmesi ve çalışma deneyimine ilişkin çalışan algıları düzenli olarak izlenmektedir. Elde edilen sonuçlar; 2022 yılında %84,40, 2023 yılında %85,30, 2024 yılında %89,20 ve 2025 yılında %86,40 olarak gerçekleşmiştir. Sonuçlar, dört yıllık dönemde çalışan algısının sürekli olarak yüksek düzeyde seyrettiğini göstermektedir.

En yüksek değer 2024 yılında %89,20 olarak gerçekleşmiş, 2025 yılında ise sınırlı bir düşüş yaşanmasına rağmen %86,40 ile yüksek seviyesini korumuştur. Bu durum, Personel Daire Başkanlığında değişim yönetimi uygulamalarının ve çalışma deneyimine yönelik iyileştirmelerin çalışanlar tarafından olumlu değerlendirildiğini ortaya koymaktadır.

Gösterge Başlığı: Kuruluşun Toplumsal Cinsiyet Dengesi ve Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılığa İlişkin Taahhütlerini Gerçekleştirme Düzeyi

Süreç Sahibi: Personel Daire Başkanlığı, Akademik ve İdari Birim Yöneticileri

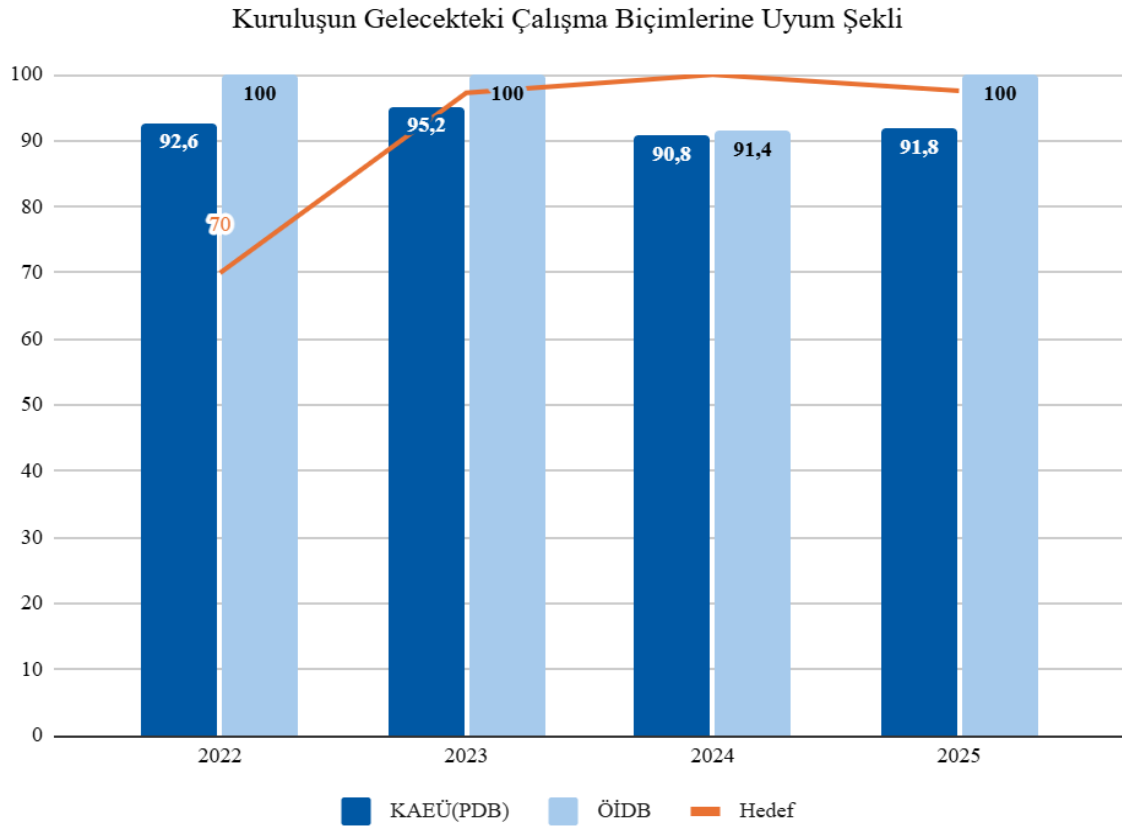


Personel Daire Başkanlığında çalışanların eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığa ilişkin algı sonuçları düzenli olarak izlenmektedir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, algı düzeyinin 2022 yılında %79,00, 2023 yılında %80,40, 2024 yılında %82,00 ve 2025 yılında %84,00 olarak gerçekleştiği görülmektedir.

Sonuçlar, dört yıllık izleme döneminde çalışanların toplumsal cinsiyet dengesi, eşitlik ve kapsayıcılık uygulamalarına yönelik algılarında düzenli bir gelişim yaşandığını göstermektedir. Özellikle 2025 yılında ulaşılan %84,00 düzeyi, Personel Daire Başkanlığı koordinasyonunda yürütülen insan kaynakları uygulamaları ile kapsayıcı kurum kültürünü destekleyen çalışmaların çalışan algısına olumlu yansıdığını ortaya koymaktadır. Elde edilen sonuçlar, eşitlik ve kapsayıcılık alanında güçlü ve sürdürülebilir bir performansa işaret etmektedir.

Gösterge Başlığı: Kuruluşun Gelecekteki Çalışma Biçimlerine Uyum Şekli

Süreç Sahibi: Üniversite Üst Yönetimi, Birim Yöneticileri, Personel Daire Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörlüğü

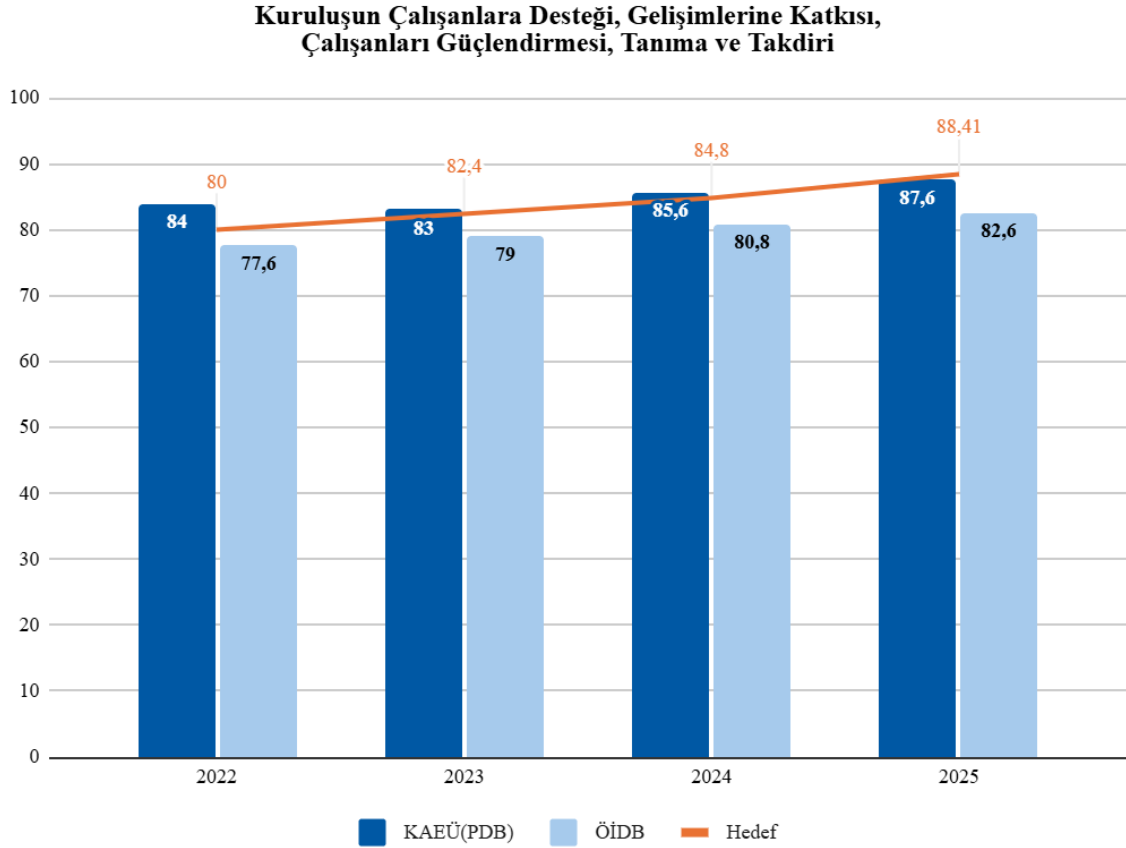


Personel Daire Başkanlığında çalışanların gelecekteki çalışma biçimlerine uyum düzeyine ilişkin algı sonuçları incelendiğinde, memnuniyet düzeyinin 2022 yılında %92,60, 2023 yılında %95,20, 2024 yılında %90,80 ve 2025 yılında %91,80 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Sonuçlar, dört yıllık dönemde yüksek bir algı düzeyinin sürdürüldüğünü göstermektedir.

Elde edilen bulgular; Personel Daire Başkanlığı tarafından yürütülen insan kaynakları uygulamaları, çalışanların yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik faaliyetler, değişen çalışma koşullarına uyum süreçleri ve çalışan odaklı uygulamaların birim çalışanları tarafından olumlu değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, çalışanların geleceğin çalışma modellerine uyum ve kurumsal değişime ilişkin güven düzeylerinin yüksek olduğu değerlendirilmektedir.

Gösterge Başlığı: Kuruluşun Çalışanlara Desteği, Gelişimlerine Katkısı, Çalışanları Güçlendirmesi, Tanıma ve Takdiri

Süreç Sahibi: Üniversite Üst Yönetimi, Birim Yöneticileri, Personel Daire Başkanlığı

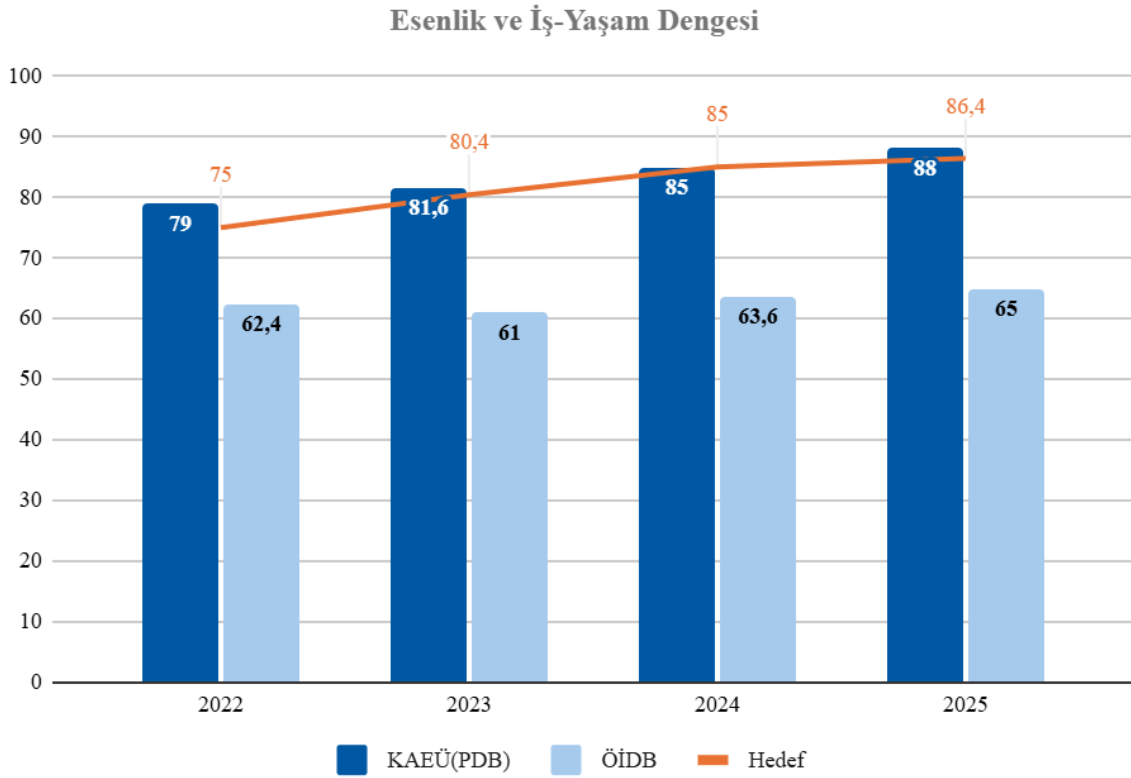


Personel Daire Başkanlığında çalışanlara sunulan destek, çalışanların gelişimine katkı sağlama, güçlendirme, tanıma ve takdir uygulamalarına ilişkin algı sonuçları incelendiğinde, memnuniyet düzeyinin 2022 yılında %84,00, 2023 yılında %83,00, 2024 yılında %85,60 ve 2025 yılında %87,60 olarak gerçekleştiği görülmektedir. 2025 yılı, izleme döneminin en yüksek değerine ulaşmıştır.

Elde edilen sonuçlar, Personel Daire Başkanlığı tarafından yürütülen çalışan odaklı insan kaynakları uygulamalarının, mesleki gelişim faaliyetlerinin ve çalışanların tanınması ile takdir edilmesine yönelik çalışmaların olumlu karşılık bulduğunu göstermektedir. Sonuçlar, çalışan memnuniyeti ve kurumsal bağlılığın güçlenmesine yönelik sürdürülebilir bir gelişim eğilimine işaret etmektedir.

Gösterge Başlığı: Çalışma Ortamı, Ücret ve Yan Haklar

Süreç Sahibi: Üniversite Üst Yönetimi, Personel Daire Başkanlığı

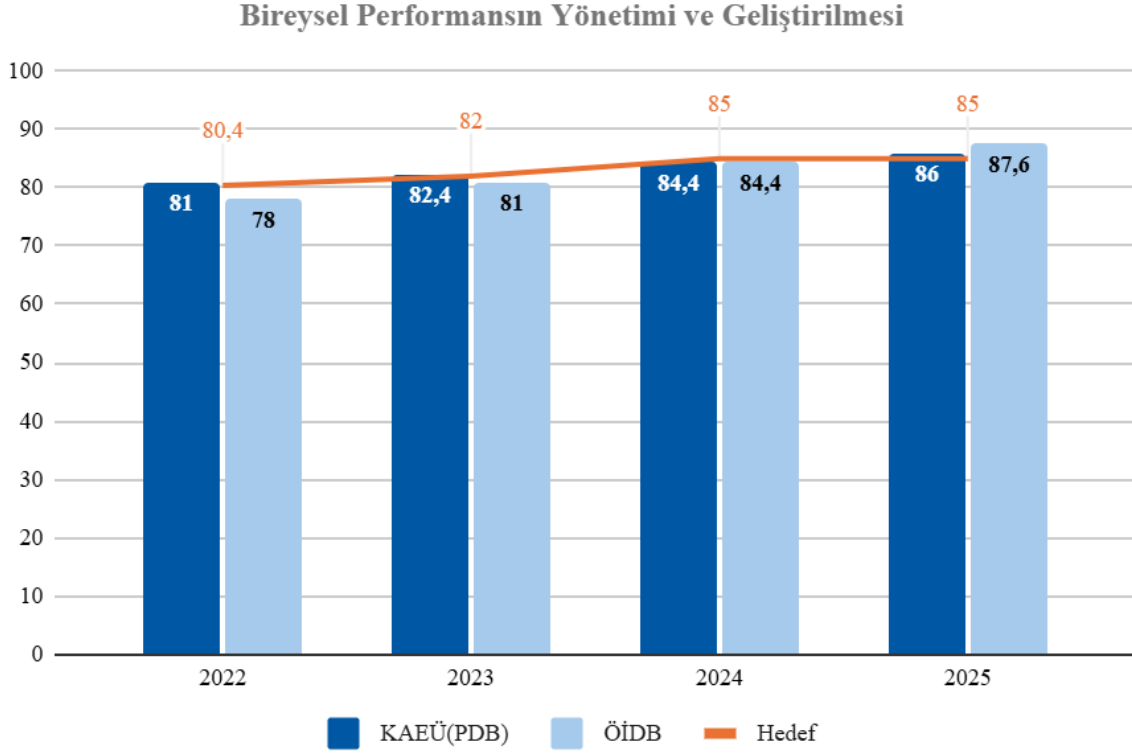


Personel Daire Başkanlığında çalışanların esenlik ve iş-yaşam dengesine ilişkin algı sonuçları incelendiğinde, memnuniyet düzeyinin 2022 yılında %79,00, 2023 yılında %81,60, 2024 yılında %85,00 ve 2025 yılında %88,00 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Sonuçlar, dört yıllık izleme döneminde sürekli bir gelişim eğilimi sergilendiğini ve 2025 yılında izleme döneminin en yüksek değerine ulaşıldığını göstermektedir.

Elde edilen bu gelişim; çalışan memnuniyetini artırmaya, çalışma yaşamının niteliğini geliştirmeye ve çalışan refahını desteklemeye yönelik uygulamaların çalışan algısına olumlu yansıdığını ortaya koymaktadır. Sonuçlar, Personel Daire Başkanlığında iş-yaşam dengesi ve çalışan esenliğine yönelik uygulamaların etkinliğini ve sürdürülebilir gelişim anlayışını destekleyen güçlü bir performans düzeyine işaret etmektedir.

Gösterge Başlığı: Bireysel Performansın Yönetimi ve Geliştirilmesi

Süreç Sahibi: Birim Yöneticileri, Personel Daire Başkanlığı

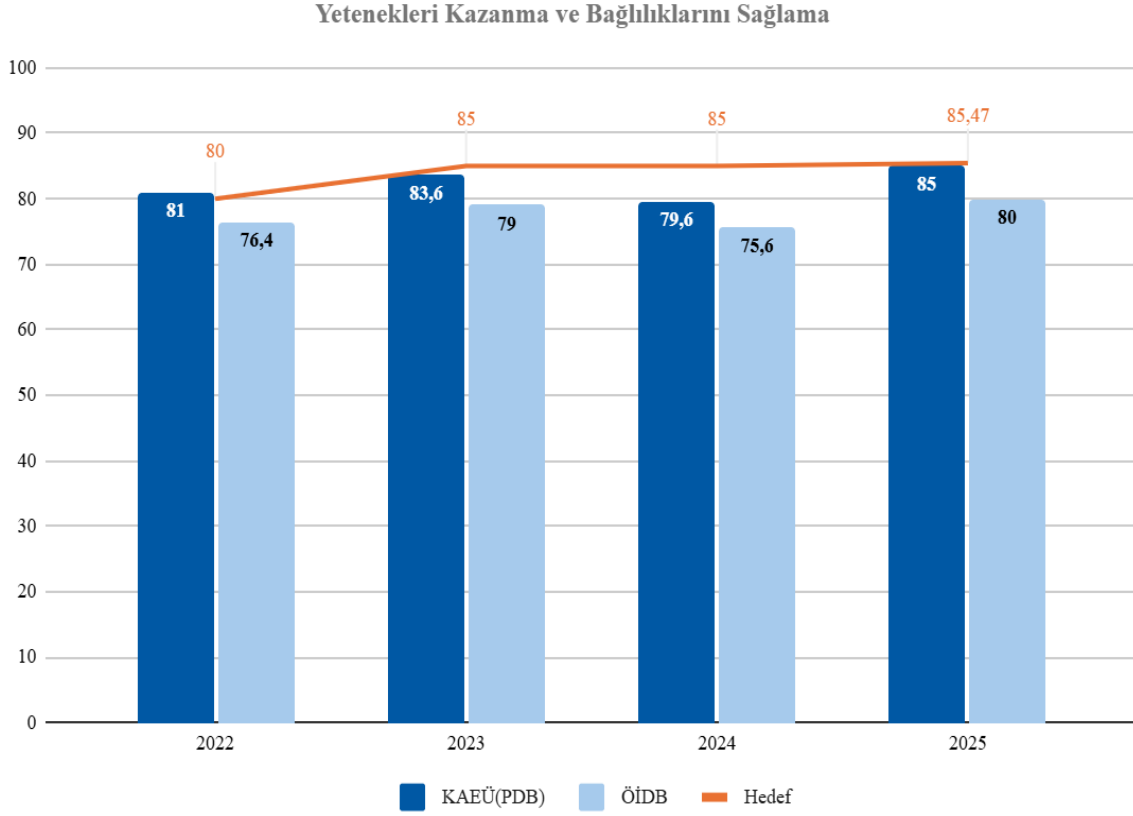


Personel Daire Başkanlığında çalışanların bireysel performansın yönetimi ve geliştirilmesine ilişkin algı sonuçları incelendiğinde, memnuniyet düzeyinin 2022 yılında %81,00, 2023 yılında %82,40, 2024 yılında %84,40 ve 2025 yılında %86,00 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Dört yıllık izleme döneminde düzenli bir artış eğilimi sergilenmiş ve 2025 yılında en yüksek seviyeye ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar,

Personel Daire Başkanlığı koordinasyonunda yürütülen performans yönetimi uygulamaları, çalışanların mesleki gelişimini destekleyen faaliyetler ve çalışan odaklı insan kaynakları uygulamalarının olumlu etkilerini ortaya koymaktadır. Sonuçlar, performans değerlendirme süreçlerinin kurumsal düzeyde güçlendiğini ve çalışanların gelişim süreçlerine ilişkin algılarında sürdürülebilir bir iyileşme sağlandığını göstermektedir.

Gösterge Başlığı: Yetenekleri Kazanma ve Bağlılıklarını Sağlama

Süreç Sahibi: Üniversite Üst Yönetimi, Personel Daire Başkanlığı,

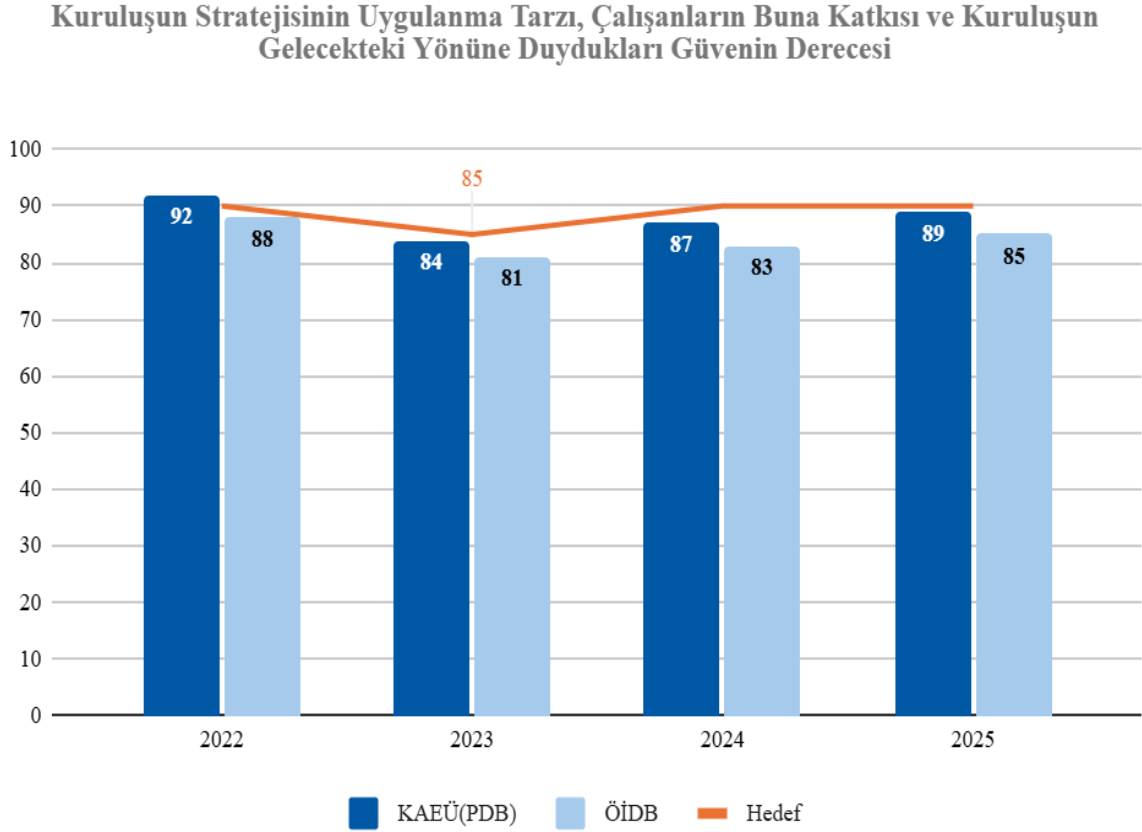


Personel Daire Başkanlığında çalışanların yeteneklerin kazanılması ve çalışan bağlılığının sağlanmasına ilişkin algı sonuçları incelendiğinde, memnuniyet düzeyinin 2022 yılında %81,00, 2023 yılında %83,60 seviyesine yükseldiği, 2024 yılında ise %79,60 düzeyine gerilediği görülmektedir. Bununla birlikte, çalışan bağlılığını artırmaya yönelik insan kaynakları uygulamaları ve yetenek yönetimi süreçleri sonucunda 2025 yılında %85,00 seviyesine ulaşılmış ve izleme döneminin en yüksek değeri elde edilmiştir.

Elde edilen sonuçlar, Personel Daire Başkanlığı tarafından yürütülen çalışan odaklı uygulamaların, nitelikli insan kaynağının kuruma bağlılığını güçlendirdiğini ve çalışanların kuruma aidiyet algısına olumlu katkı sağladığını göstermektedir. Sonuçlar, yetenek yönetimi ve çalışan bağlılığı alanında sürdürülebilir bir gelişim eğiliminin bulunduğu işaret etmektedir.

Gösterge Başlığı: Kuruluşun Stratejisinin Uygulanma Tarzı, Çalışanların Buna Katkısı ve Kuruluşun Gelecekteki Yönüne Duydukları Güvenin Derecesi

Süreç Sahibi: Üniversite Üst Yönetimi, Personel Daire Başkanlığı, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı



Personel Daire Başkanlığında çalışanların kuruluşun stratejik yönelimine, stratejilerin uygulanma biçimine ve kurumun geleceğine duydukları güvene ilişkin algı sonuçları incelendiğinde, memnuniyet düzeyinin 2022 yılında %92,00, 2023 yılında %84,40, 2024 yılında %87,00 ve 2025 yılında %89,00 olarak gerçekleştiği görülmektedir. 2023 yılında yaşanan sınırlı düşüşün ardından, sonraki yıllarda yeniden yükseliş eğilimi yakalanmış ve çalışanların stratejik süreçlere ilişkin olumlu algıları yüksek düzeyde sürdürülmüştür.

Elde edilen sonuçlar, Personel Daire Başkanlığı ve Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı koordinasyonunda yürütülen katılımcı yönetim anlayışı, çalışanların karar alma ve stratejik süreçlere katılımının desteklenmesi ile kurumsal iletişim uygulamalarının çalışan algısına olumlu yansıdığını göstermektedir. Sonuç olarak, çalışanların kurumun geleceğine yönelik güven düzeyinin ve stratejik hedeflere katkı sağlama isteğinin güçlü bir şekilde sürdüğü değerlendirilmektedir.