

Tarsus Üniversitesi
PERSONEL DAİRE BAŞKANLIĞI

İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU

2025

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE
- A.1. Liderlik ve Kalite - A.1.4. İç Kalite Güvencesi Mekanizmaları - A.1.5. Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik - A.3. Yönetim Sistemleri - A.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi - A.4. Paydaş Katılımı - A.4.1. İç ve Dış Paydaş Katılımı
B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM
- B.4. Öğretim Kadrosu - B.4.1. Atama, Yükseltme ve Görevlendirme Kriterleri - B.4.2. Öğretim Yetkinlikleri ve Gelişimi - B.4.3. Eğitim Faaliyetlerine Yönelik Teşvik ve Ödüllendirme
D. TOPLUMSAL KATKI
- D.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları - D.1.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi - D.1.2. Kaynaklar - D.2. Toplumsal Katkı Performansı - D.2.1. Toplumsal Katkı Performansının İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE

A.1. Liderlik ve Kalite

A.1.4. İç Kalite Güvencesi Mekanizmaları

Başkanlığımız, tüm idari süreçlerde “Kalite Güvence Politikasını” ve PUKÖ (Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al) döngüsünü esas almaktadır. Personel Daire Başkanlığı bünyesinde yürütülen tüm faaliyetlerde; şeffaflık, hesap verebilirlik, sürekli iyileştirme ve mevzuata uygunluk ilkeleri esas alınarak iç kalite güvencesi mekanizmaları oluşturulmuş ve uygulanmıştır. Personel atama, tahakkuk ve özlük hakları süreçleri mevzuata uygun olarak planlanmakta, iç denetim ve anketlerle kontrol edilmekte ve çıkan sonuçlara göre iyileştirici önlemler alınmaktadır. Misyon-vizyonuna ve mevzuata uygun olarak faaliyetlerin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesinde, varlık ve kaynakların korunmasında, kayıtların doğru ve

zamanında eksiksiz olarak tutulmasında Başkanlığımız bünyesinde görev alan tüm personelimiz kalite güvencesini sahiplenmekte ve iç kalite güvence sisteminin oluşturulmasına öncülük ederek katkı sağlamaktadır.

Kalite yönetim sistemi ile ilgili standartların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi, iyileştirilmesi ve raporlanması amacıyla birim kalite komisyonu oluşturulmuştur. Planlanan tarihlerde birim kalite toplantıları yapılarak komisyon üyeleri ile görüş alışverişinde bulunmaktadır. Birim Kalite Komisyon Üyelerimiz Başkanlığımız web sayfasında yayınlanmış olup Birim Kalite Toplantıları tutanak altına alınmaktadır [\(OD4\)](#) [\[1_OD4\]](#)[\[2_OD4\]](#)[\[3_OD4\]](#).

Başkanlığımıza bağlı Birimlerin iş akış şemaları belirlenmiş, Birimlerin görev tanımları oluşturulmuş, Başkanlığımızda görev yapan Personelin görev ve sorumlulukları ilgili personele tebliğ edilerek Başkanlığımız web sayfasında yayımlanmıştır. Görev dağılımında değişiklik olduğunda gerekli bilgilendirmeler personele yapılmaktadır. [\(OD4\)](#)

2025 yılı içerisinde akademik ve idari personelin Daire Başkanlığımızdan aldığı hizmetlere yönelik memnuniyet anketi düzenlenmiş, anket sonuçları birim içi toplantılarda analiz edilerek iyileştirme planları yapılmıştır. Anket sonuçları birim web sayfasında yayınlanmıştır [\(OD4\)](#).

Başkanlığımız yıllık hizmet içi eğitim planında yer alan eğitimler, planlanan tarihte gerçekleştirilmekte olup eğitime katılanlar tarafından doldurulan memnuniyet anketleri ile eğitime ait memnuniyet oranları tespit edilmekte, görüş ve öneriler ile ilgili geri bildirimler alınarak birim web sayfasında yayınlanarak gerekli düzenleme ve iyileştirmeler yapılmaktadır [\(OD4\)](#) [\(OD4\)](#).

Personelin talep ve şikayetlerini iletebildiği Talep Yönetim Sistemi (TYS) 2025 yılı içerisinde aktif olarak kullanılmaya başlanmış olup personeller talep, istek ve önerilerini YYS üzerinden Başkanlığımıza iletmekte ve iş ve işlemler kısa süre içerisinde tamamlanmaktadır [\[4_OD4\]](#).

Birimimizde bir takvim yılı temelinde hangi işlem, süreç, mekanizmaların devreye gireceği planlanmış ve Personel Daire Başkanlığı çalışma takvimi oluşturulmuştur. Personel Bilgi Sistemi (PBS) ve Elektronik Bilgi Yönetim Sistemi (EBYS) üzerinde yapılan yazışma ve otomasyon sistemi kayıtları, yıllık faaliyet raporları ile takip edilmekte olup, iş akış sürecinde yaşanan veya yaşanabilecek sorunlara karşı önlemler alınmaktadır. Birim İyileştirme Eylem planı Kalite Koordinatörlüğünün yayınladığı “İyileştirme Eylem Planları” referans alınarak Başkanlığımız web sayfasında yayınlanmıştır [\(OD4\)](#).

Olgunluk Değeri 4: İç kalite güvencesi sistemi mekanizmaları izlenmekte ve ilgili paydaşlarla birlikte iyileştirilmektedir.

Kanıtlar

- [1\) Kalite Toplantı Tutanagi 1.pdf](#)
- [2\) Kalite Toplantı Tutanagi 2.pdf](#)
- [3\) Kalite Toplantı Tutanagi 3.pdf](#)
- [4\) Talep Yonetim Sistemi.pdf](#)

A.1.5. Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik

Personel Daire Başkanlığı tarafından yürütülen tüm faaliyetlerde; şeffaflık, erişilebilirlik, hesap verebilirlik ve mevzuata uygunluk ilkeleri esas alınarak kamuoyunun doğru ve zamanında bilgilendirilmesine önem verilmektedir. Bu kapsamda, birimin görev ve

sorumluluk alanına giren iş ve işlemler aşağıda belirtilen yöntem ve araçlar aracılığıyla kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

Personel ve diğer paydaşlardan gelen başvuru, talep ve şikâyetler; EBYS, yazılı dilekçe ve elektronik iletişim kanalları üzerinden alınarak kayıt altına alınmaktadır. Paydaşlarımızın talep, öneri ve şikâyetlerinin alınmasına yönelik Başkanlığımız web sayfasında “Öneri/İstek” butonu bulunmaktadır. Başvurular, mevzuat ve hizmet standartları çerçevesinde değerlendirilerek süresi içerisinde cevaplandırılmaktadır. Elde edilen geri bildirimler, hizmet kalitesinin artırılması amacıyla analiz edilmekte ve iyileştirme çalışmalarında kullanılmaktadır [\(OD3\)](#).

Birim tarafından yürütülen faaliyetler, yıllık Birim Faaliyet Raporları aracılığıyla kayıt altına alınmakta ve Üniversitemiz faaliyet raporlarına girdi sağlamaktadır [\(OD3\)](#). Personel Daire Başkanı tarafından İç Kontrol Güvence Beyanı da imzalanarak rapordaki bilgilerle birlikte Strateji Daire Başkanlığına teslim edilmektedir. Stratejik plan, performans programı ve iç kontrol faaliyetlerine ilişkin veriler düzenli olarak izlenmekte ve raporlanmaktadır.

4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu uyarınca Başkanlığımıza gönderilen bilgi edinme başvuruları ve Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) tarafından Başkanlığımıza gönderilen talep ve şikâyetler kişisel verilerin korunması ilkesine azami hassasiyet gösterilmekte, veri güvenliği sağlanarak Hukuk Müşavirliği ile işbirliği içerisinde ivedi şekilde cevaplandırılmaktadır.

Mevzuat uyarınca Resmî Gazete’de ve Üniversite web sayfasında yayınlanması zorunlu olan iş ve işlemler (personel alım ilanı ve sonuçları, görevde yükselme ve ünvan değişikliği sınav sonuçları, akademik teşvik ödeneği, aday memur sınav sonuçları vb.) KVKK hükümleri de göz önünde bulundurularak web sayfamız aracılığıyla duyurular kısmında iç ve dış paydaşların ve kamuoyunun bilgisine sunulmaktadır [\(OD3\)](#).

Başkanlığımız tüm faaliyetleri duyurular ve etkinlikler başlığı altında ana sayfamızda güncel olarak kamuoyu ile paylaşmakta olup Başkanlığımız personellerin iletişim bilgileri güncel tutulmakta ve web sitemizde paylaşılmaktadır [\(OD3\)](#).

Olgunluk Değeri 3: Kurum tanımlı süreçleri doğrultusunda kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmalarını işletmektedir.

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

A.3. Yönetim Sistemleri

A.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi

Personel Daire Başkanlığı tarafından yürütülen insan kaynakları yönetimi faaliyetleri; Üniversitemizin misyon, vizyon ve stratejik hedefleri doğrultusunda, etkin, verimli, şeffaf ve mevzuata uygun bir yaklaşımla yürütülmektedir. İnsan kaynağının planlanması, geliştirilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması temel öncelikler arasında yer almaktadır. Üniversitenin akademik ve idari birimlerinin personel ihtiyaçları; norm kadro esasları, iş yükü analizleri ve stratejik plan hedefleri dikkate alınarak belirlenmektedir. Personel istihdam süreçleri, ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde planlanmakta ve uygulanmaktadır.

Başkanlığımız Yüksek Öğretim Üst Kuruluşları ile Yüksek Öğretim Kurumlarındaki İdari Teşkilatı Hakkındaki 124 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 29. maddesinde belirtilen görev ve sorumlulukları yerine getirmektedir. İnsan kaynaklarının yönetimi çalışmaları 657

sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'na uygun olarak Başkanlığımız tarafından yürütülmektedir.

Birimimizde göreve yeni başlayan personelin kuruma uyumunun sağlanması, görev ve sorumluluklarının etkin bir şekilde yerine getirilmesi ve kurumsal aidiyet duygusunun güçlendirilmesi amacıyla oryantasyon eğitimi düzenlenmektedir. Söz konusu eğitimler kapsamında personele; üniversitemizin teşkilat yapısı, görev tanımları, iş ve işlem süreçleri, ilgili mevzuat, etik ilkeler, kalite güvence sistemi ile EBYS ve diğer kurumsal bilgi sistemlerinin kullanımı hakkında bilgilendirme yapılmaktadır. Oryantasyon eğitimi, insan kaynakları yönetiminin bir parçası olarak planlı ve sistematik bir şekilde yürütülmekte; yeni personelin kuruma uyum sürecini hızlandırarak iş verimliliğinin artırılmasına ve hizmet kalitesinin yükseltilmesine katkı sağlamaktadır. Eğitim faaliyetleri sonrasında geri bildirimler alınarak sürecin sürekli iyileştirilmesi hedeflenmektedir **[1_OD3]**.

Personel planlaması ve istihdamında ilgili mevzuat gereğince yürütülmesi planlanan iş ve işlemler kurallara bağlı kalmayı zorunlu kılmakta, belirlenen temel kriterler değerlendirmelerin objektifliğini sağlamaktadır. Eğitim ve liyakat esaslı yürütülen süreçler tüm kesimler tarafından bilinmekte ve değerlendirmeler açıklık ilkesi çerçevesinde iç ve dış paydaşlara duyurulmaktadır. Personel Daire Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönergesi Başkanlığımız tarafından yayınlanmıştır **[2_OD3]**. 2025 yılı içerisinde 9 adet Hizmet İçi Eğitim Yüz yüze 30 adet Hizmet İçi Eğitim Cumhurbaşkanlığı Uzaktan Eğitim Kapısı (CBİKO) tarafından düzenlenmiştir. Personel Daire Başkanlığı Çalışma Usul ve Esasları Yönergesi ve İdari Personel Performans Değerlendirme Yönergesi Başkanlığımızca hazırlanmıştır İdari Personelin performansını değerlendirmede bahsi geçen yönergeler esas alınmaktadır. Kurum aidiyetinin oluşturulması, kurum kültürünün ve birim içi iletişimin geliştirilmesi amacıyla, Başkanlığımızda göreve başlayan personele Oryantasyon Eğitimi düzenlenmektedir. Hizmet içi eğitim programlarına ilişkin birimlerimizden eğitim talepleri alınmaktadır **[3_OD3]**. Ayrıca, eğitim sonrası memnuniyet anketleri düzenlenerek paydaş görüşleri düzenli olarak alınmaktadır([OD3](#)).

Üniversitemiz bünyesinde görev yapmakta olan akademik, idari, sözleşmeli ve sürekli işçi statüsünde bulunan tüm personel, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Uzaktan Eğitim Kapısı Platformuna "Kullanıcı" olarak tanımlanmış olup bu bağlamda Üniversitemiz personelinin kişisel gelişimine katkıda bulunmak, personelin kurum içi eğitimlere katılımını zamandan ve mekândan bağımsız bir şekilde desteklemek ve böylece günümüzün en değerli kaynağı olan zamanı en iyi şekilde değerlendirmelerini sağlamak amaçlanmıştır ([OD3](#)).

Başkanlığımız bünyesinde görev yapan personellerimize her yıl düzenli olarak memnuniyet anketi düzenlenmekte ve personelimizin huzurla çalışabileceği bir ortam yaratmak hedeflenmektedir ([OD3](#)).

Üniversitemizde görev yapan akademik personel, idari personel ve emekliye ayrılan personel için kimlik kartı ile ilgili iş ve işlemleri yürütmeye ve kimlik kartlarının basımında Başkanlığımız yetkilidir. Tarsus Üniversitesi Kimlik Kartı Yönergesi başkanlığımız web sayfasında yayınlanmıştır **[4_OD3]**.

Başkanlığımız stratejik plan ve faaliyet raporu göstergelerine uygun olarak Üniversitemiz personelinin performansını değerlendirme çalışmaları yapmaktadır. Üniversitemizde görevli idari personelin performansını değerlendirmek amacıyla hazırlanan İdari Personel Performans Değerlendirme Yönergesi Başkanlığımız web sayfasında yayınlanmış olup yönerge

kapsamında yıllık olarak personelin durumlarının değerlendirmeleri birim amirleri tarafından yapılmakta ve buna bağlı olarak tören ile birim amirlerince uygun görülen personele takdir belgesi verilmektedir [5_OD3][6_OD3].

Üniversitemiz akademik ve idari personelin görevlerini ve hizmetlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, etik kültürünü yerleştirmek, görevlerin yerine getirilmesinde etik ilkelere uyulmasını sağlamak amacıyla Başkanlığımız tarafından “Etik Davranış İlkeleri Yönergesi” alışmaları devam etmekte olup kısa süre içerisinde yürürlüğe girmesi planlanmaktadır. Ayrıca İdari personelin gelişimine katkı sunmak ve çalışma şevkini ve Kurum aidiyetini güçlendirmek adına “Tarsus niversitesi dl Yönergesi” alışmaları devam etmekte olup önümüzdeki dönemlerde yürürlüğe girmesi sağlanacaktır.

İdari personelin verim ve kalitesini yükseltmek, görevleri ile ilgili bilgi ve becerilerini artırmak, moral ve motivasyonunu yükseltmek, yaptıkları görevlerin öneminin ve hizmete uygunluğunun farkında olmalarını sağlamak, eğitim ihtiyaçlarının tespit edilerek, planlanması, uygulanması ve değerlendirilebilmesini sağlamak amacıyla çalışmalarımız önümüzdeki yıllarda artarak devam edecektir.

Olgunluk Değeri 3: Kurumun genelinde insan kaynakları yönetimi doğrultusunda uygulamalar tanımlı süreçlere uygun bir biçimde yürütülmektedir.

Kanıtlar

- 1) [İsbaşı Ve Oryantasyon Eğitimi Formu.pdf](#)
- 2) [Personel Daire Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönergesi.pdf](#)
- 3) [Hizmet İçi Eğitim Talep Formu.pdf](#)
- 4) [Kimlik Kartı Yönergesi.pdf](#)
- 5) [İdari Personel Performans Değerlendirme Yönergesi.pdf](#)
- 6) [İdari Personel Performans Değerlendirme Formu.pdf](#)

A.4. Paydaş Katılımı

A.4.1. İ ve Dış Paydaş Katılımı

Personel Daire Başkanlığı tarafından yürütülen faaliyetlerde; katılımcılık, şeffaflık ve sürekli iyileştirme anlayışı doğrultusunda i ve dış paydaşların görüş ve katkılarına önem verilmektedir. Bu kapsamda, paydaşların karar alma süreçlerine katılımı çeşitli mekanizmalar aracılığıyla sağlanmaktadır. İ ve dış paydaşlarımız 2025–2029 dönemi Stratejik Planında Strateji Geliştirme Daire Başkanlığının web sayfasında duyurulmuştur.(OD4)

Başkanlığımıza ait hizmet standartlarımız, internet sayfası aracılığıyla i ve dış paydaşlara duyurulmaktadır. İ paydaşlardan gelen talep ve geri bildirimler EBYS, e-posta ve yüz yüze görüşmeler yoluyla alınmaktadır. Hizmet içi eğitim faaliyetleri ve memnuniyet anketleri aracılığıyla personelin beklenti ve ihtiyaçları tespit edilmektedir. Bu bölüm ile ilgili kanıtlar A.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi (Syf. 5) bölümünde bahsedilmiştir. Birim içi toplantılar ve değerlendirme görüşmeleri ile süreçlere ilişkin geri bildirimler değerlendirilmekte, gerekli iyileştirmeler yapılmaktadır (OD4).

Dış paydaş kapsamında niversitemiz ile yükseköğretim kurumları ve diğer kamu kurum kuruluşlar ile çeşitli bilgi/veri girişleri ve iş birliği süreçleri yürütülmektedir. 2025 yılında dış paydaşımız olan Recep Tayyip niversitesi ve Osmaniye Korkut Ata niversitene birtakım ziyaretler yapılmış ve görüş alışverişinde bulunulmuştur (OD4),(OD4). Ayrıca dış paydaşımız

olan diğ er üniversitelerin düzenlemiş olduğu eğitim, seminer, toplantı gibi etkinliklere kurum personelimiz katılım sağlamaktadır.

Dış paydaşımız olan sendika temsilciliğiyle hem sendikalı personel sayılarının belirlenmesi hem de personelin çeşitli taleplerinin değerlendirildiği Kurum İdari Kurulu toplantıları yapılmaktadır [1_OD4] (OD4).

Bilgi edinme başvuruları ve Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezinden (CİMER) gelen resm  talepler aracılığıyla dış paydaşlardan gelen geri bildirimler değerlendirilerek süreçlerin geliştirilmesine katkı sağlanmaktadır. Ayrıca İç Paydaş olan Personelin talep ve şikayetlerini iletebildiği Talep Yönetim Sistemi (TYS) 2025 yılı içeresinde aktif olarak kullanılmaya başlanmış olup kısa süre içerisinde geri dönüş sağlanmaktadır. Bununla ilgili kanıtlar 1.4. İç kalite güvencesi mekanizmaları (Syf. 4) bölümünde bahsedilmiştir.

Personel ve diğ er paydaşlardan gelen başvuru, talep ve şikâyetler; EBYS, yazılı dilekçe ve elektronik iletişim kanalları üzerinden alınarak kayıt altına alınmaktadır. Paydaşlarımızın talep, öneri ve şikâyetlerinin alınmasına yönelik Başkanlığımız web sayfasında ‘‘ neri/İstek’’ butonu bulunmaktadır. Bununla ilgili kanıtlardan A.1.5. Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik (Syf. 5) bölümünde bahsedilmiştir (OD3).

Paydaş Tanım Tablosu

Paydaş Adı-Tanımı

Cumhurbaşkanlığı -Strateji ve Bütçe Başkanlığı Dış Paydaş

Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği- Dış Paydaş

Resmî Gazete- Dış Paydaş

Cumhurbaşkanlığı Uzaktan Eğitim Kapısı (CBİKO) -Dış Paydaş

Cumhurbaşkanlığı Kariyer Kapısı-Dış Paydaş

Bakanlıklar, Valilik, Kaymakamlık, Belediyeler-Dış Paydaş

Diğ er resmi kamu kuruluşları-Dış Paydaş

Devlet ve Vakıf  niversiteleri-Dış Paydaş

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (Y K)-Dış Paydaş

 niversitelerarası Kurul ( AK)-Dış Paydaş

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)- Dış Paydaş

Özel Sektör Kuruluşları-Dış Paydaş

Sivil Toplum Kuruluşları (SKT)-Dış Paydaş

Mersin Teknoloji Geliştirme Bölgesi Kurum ve İşletici Ticaret A.Ş.- Dış Paydaş

Mersin Agropark Tarım ve Gıda İhtisas Teknoloji Geliştirme Bölgesi Kurucu ve İşletmeciliği A.Ş.-Dış Paydaş

İŞKUR-Dış Paydaş

Sendikalar-Dış Paydaş

YÖKSİS-Dış Paydaş

Kamu E-Uygulama-Dış Paydaş.

E-Bütçe-Dış Paydaş

Hizmet Takip Programı (HİTAP)-Dış Paydaş

Bankalar-Dış Paydaş

Akademik ve İdari Personel-İç Paydaş

Üniversitemiz İdari ve Akademik Birimleri-İç Paydaş

Üniversitemiz Rektörlüğü ve Bağlı Birimler- İç Paydaş

Olgunluk Değeri 4: Paydaş katılım mekanizmalar ının işleyişi izlenmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.

Kanıtlar

[1\) Kurum İdari Kurulu Toplantı Tutanağı.pdf](#)

A.5. Uluslararasılaşma

B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM

B.1. Program Tasarımı, Değerlendirmesi ve Güncellenmesi

B.2. Programların Yürütülmesi (Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme)

B.3. Öğrenme Kaynakları ve Akademik Destek Hizmetleri

B.4. Öğretim Kadrosu

B.4.1. Atama, Yükseltme ve Görevlendirme Kriterleri

Üniversitemiz öğretim üyesi atamalarında; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ([OD3](#)), 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ([OD3](#)), Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği ([OD3](#)) ve Üniversitemizin ilgili akademik birimlerinde görev yapacak olan öğretim üyelerinin akademik kadrolara yükseltme ve atanmalarında aranacak asgari ilke ve ölçütleri belirlemek amacıyla Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi [[1_OD3](#)] ile diğer ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaktadır.

Üniversitemiz öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanları alımlarında; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2547 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve “Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş

Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” [\(OD3\)](#) ile diğer ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaktadır.

Üniversitemiz idari personeli yükselmesi için Yükseköğretim Üst Kuruluşları İle Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme Ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği [\(OD3\)](#) ve Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Daire Yönetmelik [\(OD3\)](#) kapsamında Yükseköğretim Kurulu tarafından “Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği” sınavı için talep toplama yazısı gelmiş ve ihtiyaçlara binaen gerekli çalışmalar başlamıştır. Gerekli görüldüğü halde Üniversitemiz “Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği” sınavına katılım sağlayacaktır [2_OD3].

Tarsus Üniversitesi öğretim elemanlarının yurtiçi ve yurtdışında, ulusal veya uluslararası kongre, konferans, seminer, sempozyum, çalıştay, bilimsel ve sanatsal etkinlikler ile inceleme, araştırma, uygulama ve eğitim amaçlı kısa ve uzun süreli görevlendirme esaslarını düzenlemek amacıyla “Yurtiçinde ve Yurtdışında Görevlendirmelerde Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik” [\(OD3\)](#) kullanılmakta olup konu ile ilgili “Tarsus Üniversitesi Akademik Personel Yurtiçi ve Yurtdışı Görevlendirme Yönergesi” taslağı inceleme aşamasındadır.

Tarsus Üniversitesi öğretim elemanlarının teknoloji geliştirme bölgelerinde görevlendirilme, şirket kurabilme, kurulu bir şirkete ortak olabilme ve/veya bu şirketlerin yönetimlerinde görev alabilmelerine ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla “Tarsus Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde Teknoloji Transfer Ofisinde, AR-GE veya Tasarım Merkezlerinde Görevlendirilmelerine ve Şirket Kurabilmelerine Dair Yönetmelik” taslağı inceleme aşamasındadır.

Olgunluk Değeri 3: Kurumun tüm alanlar için tanımlı ve paydaşlarca bilinen atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri uygulanmakta ve karar almalarda (eğitim-öğretim kadrosunun işe alınması, atanması, yükseltilmesi ve ders görevlendirmeleri vb.) kullanılmaktadır.

Kanıtlar

[1\) Ogretim Üyeligine Yukseltilme ve Atanma Olcutleri Yonergesi.pdf](#)

[2\) Gorevde Yukselme ve Unvan Degisikligi Merkezi Yazili Sinavi.pdf](#)

B.4.2. Öğretim Yetkinlikleri ve Gelişimi

Ülkemizin bilim temelli bilgi ve teknoloji üretimi ve bunun için ihtiyaç duyulan nitelikli insan kaynaklarının gelişimi süreçlerine katkı sağlamak amacıyla Üniversitemiz öğretim elemanlarından doktora derecesine sahip veya ilgili dereceye sahip olacak olan araştırmacılara doktora sonrası çalışmalarını yurt içinde eğitim veren devlet veya vakıf yükseköğretim kurumlarında veya yurt dışında araştırmalar yapacak olan bilim insanları yürürlükteki mevzuat hükümlerine göre görevlendirilerek desteklenmektedir. [1_OD3][2_OD3][3_OD3] [4_OD3].

Öğretim elemanlarının mesleki gelişimini desteklemek amacıyla Hizmet içi eğitim programları düzenlenmekte [\(OD3\)](#), Öğretim yetkinliklerinin izlenmesi ve değerlendirilmesinde, katılımcı geri bildirimleri ve eğitim değerlendirme anketleri düzenlenmektedir [\(OD3\)](#). Elde edilen veriler ilgili akademik birimlerce değerlendirilerek iyileştirme faaliyetlerine dönüştürülmektedir.

Bu uygulamalarla öğretim yetkinliklerinin sürdürülebilir şekilde geliştirilmesi, eğitim-öğretim süreçlerinin kalitesinin yükseltilmesi ve üniversitemizin kalite güvencesi sistemiyle uyumlu bir öğretim geliştirme yaklaşımının kurumsallaştırılması amaçlanmaktadır.

Olgunluk Değeri 3: Kurumun genelinde öğretim elemanlarının öğretim yetkinliğini geliştirmek üzere uygulamalar vardır.

Kanıtlar

[1\) EĞİTİCİLERİN EĞİTİMİ.pdf](#)

[2\)TÜBİTAK 2218 YURT İÇİ DOKTORA SONRASI ARAŞTIRMA BURS PROGRAMI .pdf](#)

[3\)TÜBİTAK 2219 YURT DIŞI DOKTORA SONRASI ARAŞTIRMA BURS PROGRAMI .pdf](#)

[4\)2214_A](#)

[YURTDIŞI DOKTORA SIRASI ARAŞTIRMA BURS PROGRAMI KAPSAMINDA GÖRE...](#)

B.4.3. Eğitim Faaliyetlerine Yönelik Teşvik ve Ödüllendirme

Personel Daire Başkanlığı tarafından, üniversitemizde eğitim-öğretim faaliyetlerinin niteliğinin artırılmasına katkı sağlayan akademik ve idari personelin motivasyonunu yükseltmek amacıyla teşvik ve ödüllendirme süreçleri ilgili mevzuat çerçevesinde yürütülmektedir. Bu kapsamda uygulamalar; liyakat, şeffaflık, eşitlik ve hesap verebilirlik ilkeleri esas alınarak planlanmaktadır.

Eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirme uygulamalarında;

- Eğitim-öğretim süreçlerine aktif katkı,
- Hizmet içi eğitim programlarına katılım ve eğitici olarak görev alma,
- Dijital eğitim içeriklerinin hazırlanması ve geliştirilmesi,
- Kurumsal gelişimi destekleyen eğitim faaliyetlerinde görev üstlenilmesi

gibi ölçütler dikkate alınmaktadır.

Başkanlığımız tarafından yürütülen süreçlerde;

- Eğitim faaliyetlerinde başarı ve katkı sağlayan personele teşekkür/başarı belgeleri verilmesi,
- Hizmet içi eğitim ve mesleki gelişim faaliyetlerine katılımın teşvik edilmesi,
- Eğitim faaliyetlerinde görev alan personelin performans değerlendirmelerine olumlu katkı sağlanması

uygulamaları hayata geçirilmektedir.

Ayrıca, eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirme uygulamaları kayıt altına alınmakta, elde edilen veriler kalite güvence sistemi kapsamında izlenmekte ve iyileştirme çalışmalarında girdi olarak kullanılmaktadır. Bu doğrultuda Personel Daire Başkanlığı, kurumsal öğrenmeyi destekleyen, sürdürülebilir ve katılımcı bir teşvik anlayışının geliştirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

İlgili yönetmeliğe göre bilim, teknoloji ve sanata katkı sağlayıcı nitelikte yurt içinde veya yurt dışında sonuçlandırdıkları proje, yaptıkları araştırma, yayın ve sergi, aldıkları patent ile çalışmalarına yapılan atıflar, bilim danışma kurulu bulunan uluslararası düzeydeki toplantılarda sundukları ve almış oldukları akademik ödüller esas alınarak yıllık akademik teşvik puanı hesaplanması sonucunda kriterleri sağlayan Üniversitemizde görevli öğretim elemanları akademik teşvik ödeneğinden yararlanmaktadır [\(OD3\)](#) [\(OD3\)](#).

Üniversitemiz mensubu öğretim elemanlarının performanslarının ölçülmesine ve taltif edilmesine yönelik kriterler belirleyerek bilimsel araştırma, topluma fayda ve girişimcilik faaliyetlerinin verimliliğini artırmak amacıyla Akademik Performans Değerlendirme ve Taltif Yönergesi yayınlanmıştır. [01_OD3] 2025 Mart ayı kurulduğu günden bu yana kurumun gelişimine katkı sağlayan akademik ve idari personeline, başarıları ve özverili çalışmaları nedeniyle Taltif Töreni düzenlenerek personel taltif edilmiştir [\(OD3\)](#).

Olgunluk Değeri 3: Teşvik ve ödüllendirme uygulamaları kurum geneline yayılmıştır.

Kanıtlar

[1\) AKADEMİK PERFORMANS DEĞERLENDİRME VE TALTİF YÖNERGESİ.pdf](#)

D. TOPLUMSAL KATKI

D.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları

D.1.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi

Başkanlığımız Üniversitemizin stratejik planında toplumsal katkı misyonunu destekleyici çalışmalarda bulunmaktadır. 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanun ve 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında İşe Yerleştirme işlemleriyle birlikte EKPSS ile personel alımları yaparak, toplumsal katkı sağlanması için üzerine düşen görevi yerine getirmeye çalışmaktadır.

Toplumsal etki süreçlerinin yönetimi ve ilgili organizasyon yapısının işlerliği sonuçları takip edilmekte ve gerekli aksiyonlar alınmaktadır. Nitelikli eğitim kapsamında, Üniversitemizin çeşitli kadrolarına aday olarak atanan aday memurları iş hayatına hazırlamak amacıyla gerek mesleki gerekse kişisel eğitim desteği verilmesini sağlamak amacıyla eğitimler verilmiştir. Diğer kamu kurum ve kuruluşlarından gelen eğitim talepleri ile ilgili süreçler özenle yürütülmekte ve iyileştirme çalışmaları yapılmaktadır. Yerel Yönetimler, sivil toplum kuruluşları (SKT) ve özel sektörle iş birliği yapılarak toplumsal sorunlara çözüm üretebilecek eğitimler planlanmaktadır.

Başkanlığımız personeli sosyal sorumluluk/gönüllülük faaliyetleri kapsamında Son dönemlerde Ülkemiz genelinde yaşanan orman yangınları sonucunda tahrip olan bölgelere bir nebze olsa destek olmak ve yanan ormanların yeniden tesis edilmesine katkı sağlamak amacıyla Personel Daire Başkanlığı olarak Tarım ve Orman Bakanlığı Orman Genel Müdürlüğü (OGM)'nin "Geleceğe Nefes" kampanyasına destek olmuştur [\[1_OD3\]](#). 2025 yılı içerisinde "Hizmet İçi Eğitim Planı" kapsamında personele 8 adet yüz yüze, 1 adet Google meet ve 30 adet Cumhurbaşkanlığı Uzaktan Eğitim Kapısı (CBİKO) üzerinden eğitim düzenlenmiştir. Yapılması planlanan hizmet içi eğitimler Üniversitemiz birimlerinin talepleri doğrultusunda planlanmakta ve önlemler alınmaktadır [\[2_OD3\]](#). Bu hizmet içi eğitimler sonunda kurum içinden ve kurum dışından görevlendirilen eğitmenlere katkılarından dolayı teşekkür belgesi ve plaket verilmiştir. [\[3_OD3\]](#)

Olgunluk Değeri 3: Kurumun genelinde toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsal tercihler yönünde uygulanmaktadır.

Kanıtlar

[1\) Fidan_Dikim_sertifikaşı.pdf](#)

[2\) 2025_Yılı_Hizmet_İçi_Eğitimler.pdf](#)

[3\) Plaket_Takdimi.pdf](#)

D.1.2. Kaynaklar

Başkanlığımızca toplumsal katkı başlığı altında stratejik plan ve faaliyet raporuna bağlı olarak düzenlenen hizmet içi eğitimlere kaynak olarak bütçemize belirli aralıklarla ödenek talebimiz bulunmakta ve yapılması planlanan eğitimlerin kaynak ihtiyacı Strateji ve Geliştirme Daire Başkanlığına bildirilmektedir. Yapılan ve yapılması planlanan eğitimler için insan gücü ve Üniversitemiz personellerinden faydalanılmaktadır.

Personel Daire Başkanlığı olarak 2025 yılı içerisinde görev yapan personel zaman zaman toplumsal kaynak olarak değerlendirmekte iç paydaşlarımıza hizmet içi eğitim ve seminer düzenlemektedir [\(OD4\)](#) [\(OD4\)](#).

Olgunluk Değeri 3: Kurum toplumsal katkı kaynaklarını toplumsal katkı stratejisi ve birimler arası dengeyi gözeterek yönetmektedir.

D.2. Toplumsal Katkı Performansı

D.2.1. Toplumsal Katkı Performansının İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

Personel Daire Başkanlığı tarafından yürütülen toplumsal katkı faaliyetlerinin etkinliği ve sürdürülebilirliği; üniversitemizin stratejik planı, kalite güvencesi sistemi ve toplumsal katkı politikaları doğrultusunda izleme ve değerlendirme mekanizmaları aracılığıyla takip edilmektedir.

Bu kapsamda toplumsal katkı performansının izlenmesinde; Yıl içerisinde gerçekleştirilen toplumsal katkı odaklı faaliyet sayısı, Faaliyetlere katılım sağlayan personel ve paydaş sayısı, düzenlenen eğitim, seminer ve bilgilendirme etkinliklerinin kapsamı vb. bilgiler yer almaktadır.

Toplanan veriler, ilgili birimler tarafından analiz edilmekte; elde edilen sonuçlar birim faaliyet raporları ve kalite değerlendirme süreçlerinde kullanılmaktadır. Değerlendirme sonuçları doğrultusunda güçlü yönler belirlenmekte, geliştirmeye açık alanlara yönelik iyileştirme eylemleri planlanmaktadır. [\(OD4\)](#) Ayrıca toplumsal katkı faaliyetlerine ilişkin süreçler; kayıt altına alma, raporlama ve geri bildirim mekanizmaları ile desteklenmekte, izleme sonuçları üst yönetime sunulurak karar alma süreçlerine girdi sağlamaktadır.

Bu çerçevede Personel Daire Başkanlığı, toplumsal katkı performansının sistematik şekilde izlenmesi ve değerlendirilmesi yoluyla üniversitenin topluma sağladığı katma değer artırılmasına ve kalite kültürünün güçlendirilmesine katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Kurumun genelinde toplumsal katkı performansını izlemek ve değerlendirmek üzere kurullar, komisyonlar koordinatörlükler oluşturulmuştur. Oluşturulan bu topluluklar toplumsal katkı performansını izlemek üzere geçerli olan tanımlı süreçlerin takibini gerçekleştirmektedirler.

Olgunluk Değeri 3: Kurumun genelinde toplumsal katkı performansını izlemek ve değerlendirmek üzere oluşturulan mekanizmalar kullanılmaktadır.

Kanıtlar

[1\) Kurul Komisyon Koordinatörlükler.pdf](#)