



SAğLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ

2025-2029 STRATEJİK PLANI

KURUM KÜLTÜRÜ ANALİZİ

ANKET SONUÇLARI

28 Mayıs-28 Haziran 2024

Stratejik Planlama Ekibi
Temmuz-2024



SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ
2025-2029 STRATEJİK PLANI
KURUM KÜLTÜRÜ ANALİZİ
ANKET SONUÇLARI

Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Stratejik Planlama Ekibi
Kurum Kültürü Alt Çalışma Grubu

Adres : Selimiye Mahallesi Burhan Felek Caddesi No:5
Üsküdar/İSTANBUL
Elektronik Posta : strateji@sbu.edu.tr

Temmuz-2024

İçindekiler

I. GİRİŞ.....	1
1. TANIM VE KAPSAM.....	1
2. AMAÇ.....	3
3. GİZLİLİK.....	3
4. YÖNTEM.....	3
II. KURUM KÜLTÜRÜ ANKETİ	4
1. KATILIMCILARA İLİŞKİN BİLGİLER	4
2. DEĞERLENDİRME SORULARI	9
A. KATILIM	9
B. İŞBİRLİĞİ	13
C. BİLGİNİN YAYILIMI	18
D. ÖĞRENME.....	22
E. KURUM İÇİ İLETİŞİM	26
F. PAYDAŞLARLA İLİŞKİLER.....	31
G. DEĞİŞİME AÇIKLIK.....	35
H. STRATEJİK YÖNETİM	40
İ. ÖDÜL VE CEZA SİSTEMİ.....	44
3. ANKET SONUÇLARININ YORUMLANMASI	48
4. TESPİTLER VE İHTİYAÇLAR TABLOSU	50
5. EKLER	52

Sorular Dizini

Soru- 1 Personel Türü	4
Soru- 2 Birim Türü	5
Soru- 3 Çalışma Süresi	6
Soru- 4 Yaş	7
Soru- 5 Cinsiyet	8
Soru- 6 Karar Alma Süreçlerine Katılım (%)	9
Soru- 7 Katılımı Sağlamaya Yönelik Mekanizmalar (%)	10
Soru- 8 Katılımcılığın Desteklenmesi (%)	11
Soru- 9 İşbirliğine Açıklık (%)	13
Soru- 10 Takım Çalışmasına Yatkınlık (%)	14
Soru- 11 İşbirliği Mekanizmaları (%)	15
Soru- 12 Birimler Arası Koordinasyon (%)	16
Soru- 13 Bilgi, Belge ve Verilere Erişim (%)	18
Soru- 14 Bilgi, Belge ve Verilerin İletimi (%)	19
Soru- 15 Yöneticilerin Bilgi, Belge ve Verilerle Desteklenmesi (%)	20
Soru- 16 İlerlemenin Teşvik Edilmesi (%)	22
Soru- 17 Paylaşım Mekanizmaları (%)	23
Soru- 18 Kendini Geliştirme Mekanizmaları (%)	24
Soru- 19 İletişim Kanallarının Etkinlik ve Yeterliliği (%)	26
Soru- 20 İletişimin Resmiliği (%)	27
Soru- 21 Açık İletişim Kanalları (%)	28
Soru- 22 İletişim Mekanizmalarının Katılımı ve İşbirliğini Desteklemesi (%)	29
Soru- 23 Paydaşların Sürece Dahil Edilmesi (%)	31
Soru- 24 Paydaş Yönetim Stratejisi (%)	32
Soru- 25 Paydaş Yönetim Stratejisi (%)	33
Soru- 26 Yeni Fikir ve Farklı Görüşlerin Desteklenmesi (%)	35
Soru- 27 Uyum Sağlama Esnekliği (%)	36
Soru- 28 Değişimi Destekleme Esnekliği (%)	37
Soru- 29 Karar Alma Süreçlerine Katılımın ve İnisiyatif Alınmasının Teşvik Edilmesi (%)	38
Soru- 30 Üst Yönetimin Stratejik Plan Sahiplik Düzeyi (%)	40
Soru- 31 Uzun Vadeli ve Stratejik İşlere Odaklanma Düzeyi (%)	41
Soru- 32 Stratejik Plan Sorumlulukları Farkındalık Düzeyi (%)	42
Soru- 33 Ödül ve Ceza Sisteminin Mevcudiyeti ve Uygulanması (%)	44
Soru- 34 Motivasyonu Arttırmaya Yönelik Mekanizmaların Mevcudiyeti ve Etkililiği (%)	45
Soru- 35 Hataları Tolere Etme Düzeyi (%)	46

Tablolar Dizini

Tablo- 1 Kurum Kültürü Analizinin Alt Bileşenleri	2
Tablo- 2 Likert Ölçeği Puanlaması ve Gelişim Seviyesi Hesaplaması	3
Tablo- 3 Kurum Kültürü Bileşenlerinin Gelişim Yüzdelerinin Yorumlanmasında Kullanılan Cetvel	3
Tablo- 4 Kurum Kültürü Bileşenlerine Göre 5'li Likert Ölçeğine Göre Alınan Değerler	48
Tablo- 5 Tespitler ve İhtiyaçlar Tablosu	50

Grafikler Dizini

Grafik- 1 Personel Türü	4
Grafik- 2 Birim Türü	5
Grafik- 3 Çalışma Süresi	6
Grafik- 4 Yaş	7
Grafik- 5 Cinsiyet	8
Grafik- 6 Karar Alma Süreçleri (Sayı)	9
Grafik- 7 Katılımı Sağlamaya Yönelik Mekanizmalar (Sayı)	10
Grafik- 8 Katılımcılığın Desteklenmesi (Sayı)	11
Grafik- 9 Katılım Gelişim Düzeyi (%)	12
Grafik- 10 İşbirliğine Açıklık (Sayı)	13
Grafik- 11 Takım Çalışmasına Yatkinlik (Sayı)	14
Grafik- 12 İşbirliği Mekanizmaları (Sayı)	15
Grafik- 13 Birimler Arası Koordinasyon (Sayı)	16
Grafik- 14 İşbirliği Gelişim Düzeyi (%)	17
Grafik- 15 Bilgi, Belge ve Verilere Erişim (Sayı)	18
Grafik- 16 Bilgi, Belge ve Verilerin İletimi (Sayı)	19
Grafik- 17 Yöneticilerin Bilgi, Belge ve Verilerle Desteklenmesi (Sayı)	20
Grafik- 18 Bilginin Yayılımı Gelişim Düzeyi (%)	21
Grafik- 19 İlerlemenin Teşvik Edilmesi (Sayı)	22
Grafik- 20 Paylaşım Mekanizmaları (Sayı)	23
Grafik- 21 Kendini Geliştirme Mekanizmaları (Sayı)	24
Grafik- 22 Öğrenme Gelişim Düzeyi (%)	25
Grafik- 23 İletişim Kanallarının Etkinlik ve Yeterliliği (Sayı)	26
Grafik- 24 İletişimin Resmiliği (Sayı)	27
Grafik- 25 Açık İletişim Kanalları (Sayı)	28
Grafik- 26 İletişim Mekanizmalarının Katılımı ve İşbirliğini Desteklemesi (Sayı)	29
Grafik- 27 Kurum İçi İletişim Gelişim Düzeyi (%)	30
Grafik- 28 Paydaşların Süreçlere Dahil Edilmesi (Sayı)	31
Grafik- 29 Paydaş Yönetim Stratejisi (Sayı)	32
Grafik- 30 Stratejik Plan Paydaş Bilgilendirmesi (Sayı)	33
Grafik- 31 Paydaşlarla İlişkiler Gelişim Düzeyi (%)	34
Grafik- 32 Yeni Fikir ve Farklı Görüşlerin Desteklenmesi (Sayı)	35
Grafik- 33 Uyum Sağlama Esnekliği (Sayı)	36
Grafik- 34 Uyum Sağlama Esnekliği (Sayı)	37
Grafik- 35 Karar Alma Süreçlerine Katılımın ve İnisiyatif Alınmasının Teşvik Edilmesi (Sayı)	38
Grafik- 36 Değişime Açıklık Gelişim Düzeyi (%)	39
Grafik- 37 Üst Yönetimin Stratejik Plan Sahiplik Düzeyi (Sayı)	40
Grafik- 38 Uzun Vadeli ve Stratejik İşlere Odaklanma Düzeyi (Sayı)	41
Grafik- 39 Stratejik Plan Sorumlulukları Farkındalık Düzeyi (Sayı)	42
Grafik- 40 Stratejik Yönetim Gelişim Düzeyi (%)	43
Grafik- 41 Ödül ve Ceza Sisteminin Mevcudiyeti ve Uygulanması (Sayı)	44
Grafik- 42 Motivasyonu Artırmaya Yönelik Mekanizmaların Mevcudiyeti ve Etkililiği (Sayı)	45
Grafik- 43 Hataları Tolere Etme Düzeyi (Sayı)	46
Grafik- 44 Ödül ve Ceza Sistemi Gelişim Düzeyi (%)	47
Grafik- 45 5'li Likert Ölçeğine Göre Kurum Kültürü Alt Bileşenlerinin Değerleri	48
Grafik- 46 Kurum Kültürü Gelişim Düzeyi (%)	49

Ekler Dizini

Ek- 1 Kurum Kültürü Anketi Katılımcı Bilgileri	52
Ek- 2 Kurum Kültürü Anketi Değerlendirme Soruları	53

I. GİRİŞ

1. TANIM VE KAPSAM

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

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

Kurum kültürü üniversitenin geçmiş performansının bir göstergesi niteliğinde olduğu gibi gelecekte nasıl bir performans sergileyeceğinin de belirleyicisidir. Ancak zaman içerisinde oluşan ve üniversitenin 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 Kültürü Anketi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi 2025-2029 Dönemi Stratejik Planının Durum Analizi aşamasında yer alan Kurum Kültürü Analizi için gerçekleştirilmiştir. Anket, e-anket olarak hazırlanarak Üniversitemizin hizmet sunucuları ve iç paydaşları olan akademik ve idari tüm yönetici ve personelin erişimine 28 Mayıs-28 Haziran 2024 tarihleri arasında sunulmuştur. Ankette yer alan Kurum Kültürü alt bileşenleri Üniversiteler İçin Stratejik Planlama Rehberine göre belirlenerek 5'li Likert ölçeğine göre sorulmuştur. Kurum Kültürü alt bileşenleri altta sunulmuştur.

Tablo- 1 Kurum Kültürü Analizinin Alt Bileşenleri

Kurum Kültürü Analizinin Alt Bileşenleri
Katılım <ul style="list-style-type: none">• Çalışanların karar alma süreçlerine katılım düzeyi• Çalışanların katılımını sağlamaya yönelik mekanizmaların varlığı• Üst yönetimin katılımcılığı destekleme düzeyi
İşbirliği <ul style="list-style-type: none">• Çalışanların ve yöneticilerin bilgi paylaşımına ve işbirliğine açıklık düzeyi• Çalışanların takım çalışmasına yatkınlık düzeyi• İşbirliği mekanizmalarının yeterlilik ve etkililik düzeyi• Birimler arası koordinasyonun etkililik düzeyi
Bilginin yayılımı <ul style="list-style-type: none">• Bilginin paylaşılmasını ifade eden açıklık düzeyi• Bilginin ilgili çalışanlara ya da birimlere zamanında iletilme düzeyi• Karar alma süreçlerinin yeterli bilgiyle desteklenme düzeyi
Öğrenme <ul style="list-style-type: none">• Sürekli ilerlemeyi teşvik eden bir insan kaynakları yönetiminin varlığı• Çalışanların birbirleriyle bilgi, beceri ve tecrübelerini paylaşmalarına imkân veren mekanizmaların varlığı• Yöneticilerin kendilerini geliştirmelerine imkân veren mekanizmaların varlığı
Kurum içi iletişim <ul style="list-style-type: none">• Üniversitedeki iletişim kanallarının yataylık ve dikeylik durumu• Çalışanlar arasındaki iletişimin resmîlik düzeyi• Çalışanların yöneticilerine ulaşmada açık iletişim kanallarının varlığı• İletişim mekanizmalarının katılım ve işbirliğini destekleme düzeyi
Paydaşlarla ilişkiler <ul style="list-style-type: none">• Hizmetlerin sunumunda ve karar alma süreçlerinde ilgili paydaşların sürece dâhil edilme düzeyi• Paydaş yönetim stratejisinin varlığı• Üniversitenin stratejik planı hakkında paydaşların bilgilendirilme düzeyi
Değişime açıklık <ul style="list-style-type: none">• Yeni fikirlerin ve farklı görüşlerin desteklenme düzeyi• Dış çevrede meydana gelen değişiklikleri takip ederek buna göre konumlanma düzeyi• Var olan kuralların değişimi destekleme düzeyi• Çalışanların karar ve inisiyatif alma düzeyi
Stratejik yönetim <ul style="list-style-type: none">• Üst yönetimin stratejik planın hazırlanması, uygulanması ve izlenmesi süreçlerindeki sahiplik düzeyi• Rutin işlerin yanı sıra stratejik işlere odaklanma düzeyi• Çalışanların stratejik plana yönelik sorumluluklarına ilişkin farkındalık düzeyi
Ödül ve ceza sistemi <ul style="list-style-type: none">• Ödül ve ceza sistemlerinin varlığı ve uygulanma düzeyi• Çalışanların motivasyonunu artırmaya yönelik mekanizmaların varlığı ve etkililik düzeyi• Üniversitenin hataları tolere etme düzeyi

2. AMAÇ

Kurum kültürünü analiz etmenin ilk aşaması mevcut kurum kültürünü tanımlamaktır. Mevcut durumun ortaya konulması, sorunların üstesinden gelinmesi ve daha iyi bir kurum kültürü ortamı oluşturulması açısından gereklidir. Anket ile mevcut kurum kültürünün, güçlü ve zayıf yönleriyle, Tablo-1'de yer alan alt bileşenler çerçevesinde tanımlanabilmesi hedeflenmiştir.

3. GİZLİLİK

Ankete verilen cevaplar 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanununa uygun olarak kişisel veri niteliği taşıyan kimlik bilgileri kaydedilmeden kullanılmaktadır.

4. YÖNTEM

Kurum Kültürü Anketinde yer alan Değerlendirme Sorularının cevaplanmasında katılımcılardan 5'li Likert Ölçeğine göre kurum kültürü alt bileşeninde yer alan cümlelere katılma düzeylerine göre cevap vermeleri istenmiştir. Katılımcıların verdikleri puanlar Tablo-2'de yer alan hesaplama yöntemine göre gelişim seviyeleri ölçülerek Tablo-3'e göre yorumlanmıştır.

Tablo- 2 Likert Ölçeği Puanlaması ve Gelişim Seviyesi Hesaplaması

Kurum Kültürü Alt Bileşeni	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
Puan	1	2	3	4	5		
Soru-1	A kişi	B kişi	C kişi	D kişi	E kişi	$X = \frac{[A*1+B*2+C*3+D*4+E*5]}{(\text{Toplam Katılımcı Sayısı}*5)}$	Çok Düşük, Düşük, Orta, Yüksek, Çok Yüksek
Soru-2	F kişi	G kişi	H kişi	I kişi	J kişi	$Y = \frac{[F*1+G*2+H*3+I*4+J*5]}{(\text{Toplam Katılımcı Sayısı}*5)}$	Çok Düşük, Düşük, Orta, Yüksek, Çok Yüksek
Kurum Kültürü Alt Bileşeni Gelişim Ortalaması						$Z = \text{ORTALAMA}(X:Y)$	Çok Düşük, Düşük, Orta, Yüksek, Çok Yüksek

Tablo- 3 Kurum Kültürü Bileşenlerinin Gelişim Yüzdelerinin Yorumlanmasında Kullanılan Cetvel

%	Yorum
0-20	Çok Düşük
21-40	Düşük
41-60	Orta
61-80	Yüksek
81-100	Çok Yüksek

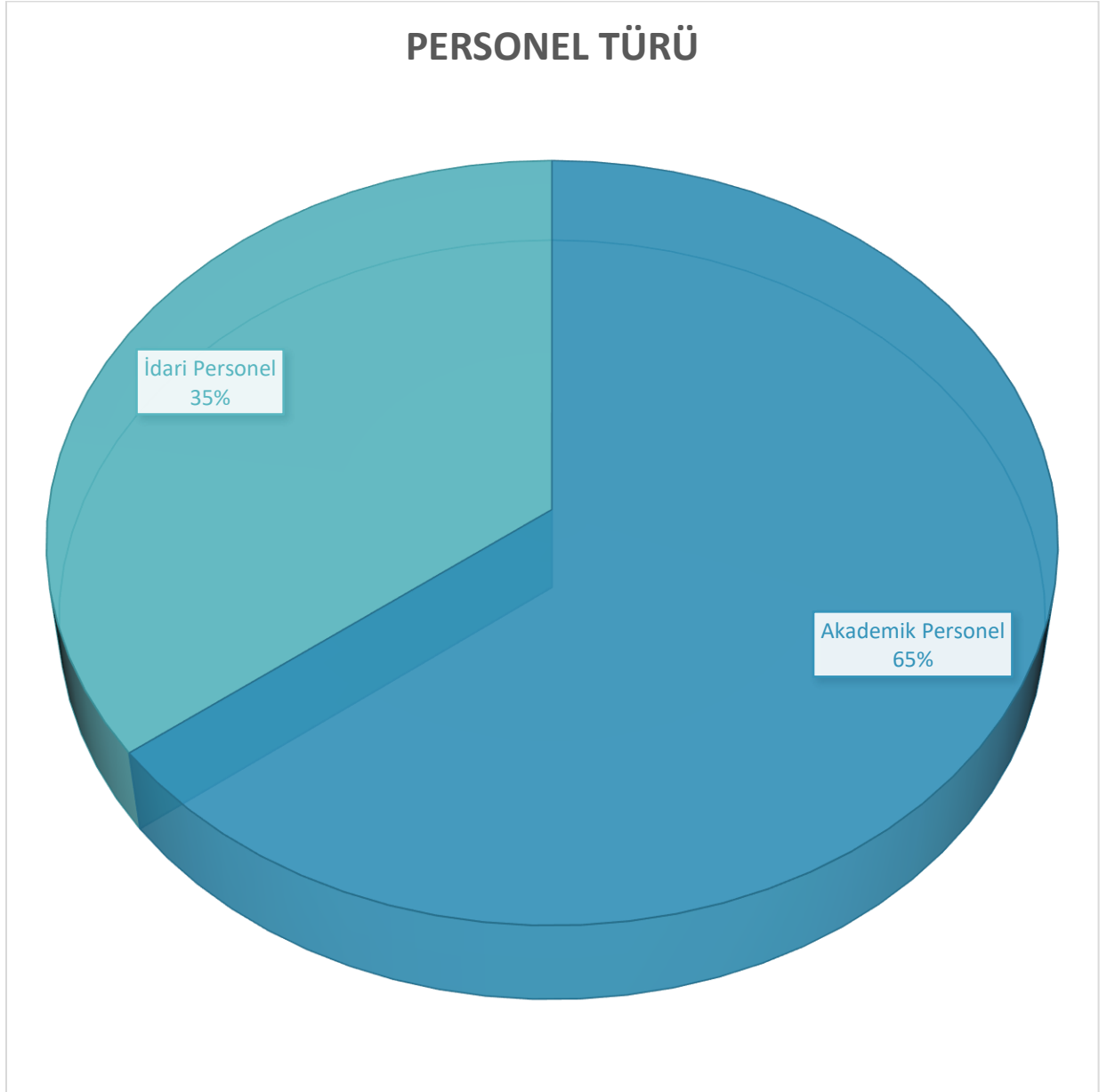
II. KURUM KÜLTÜRÜ ANKETİ

1. KATILIMCILARA İLİŞKİN BİLGİLER

Soru- 1 Personel Türü

<i>Lütfen personel türünü seçiniz.</i>	Sayı	Oran
Akademik Personel	263	64,62%
İdari Personel	144	35,38%
Toplam	407	100,00%

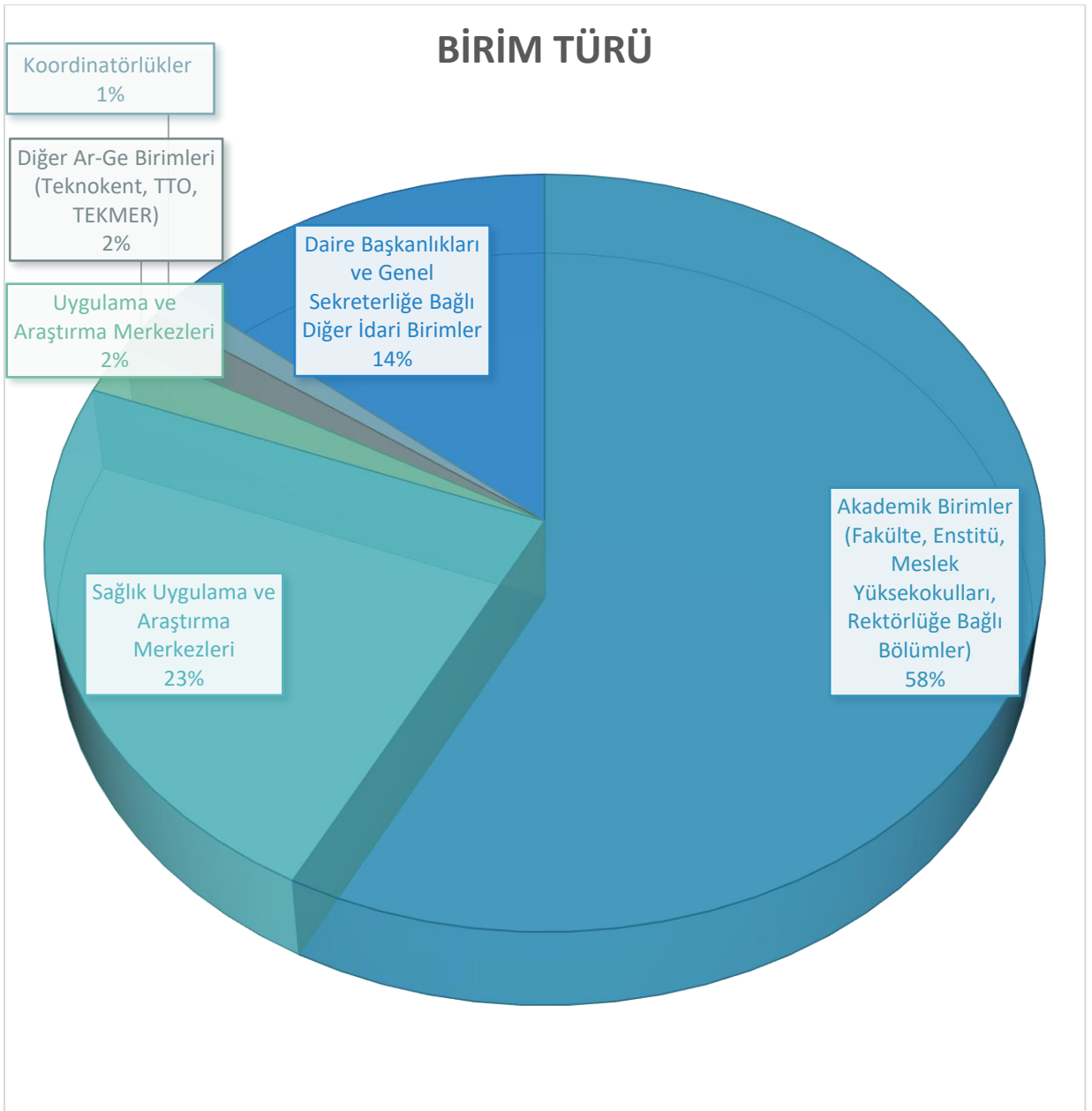
Grafik- 1 Personel Türü



Soru- 2 Birim Türü

<i>Lütfen görev yapmakta olduğunuz birim türünü seçiniz.</i>	Sayı	Oran
Akademik Birimler (Fakülte, Enstitü, Meslek Yüksekokulları, Rektörlüğe Bağlı Bölümler)	235	57,74%
Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezleri	94	23,10%
Uygulama ve Araştırma Merkezleri	9	2,21%
Diğer AR-GE Birimleri (Teknokent, TTO, TEKMER)	7	1,72%
Koordinatörlükler	5	1,23%
Daire Başkanlıkları ve Genel Sekreterliğe Bağlı Diğer İdari Birimler	57	14,00%
Toplam	407	100,00%

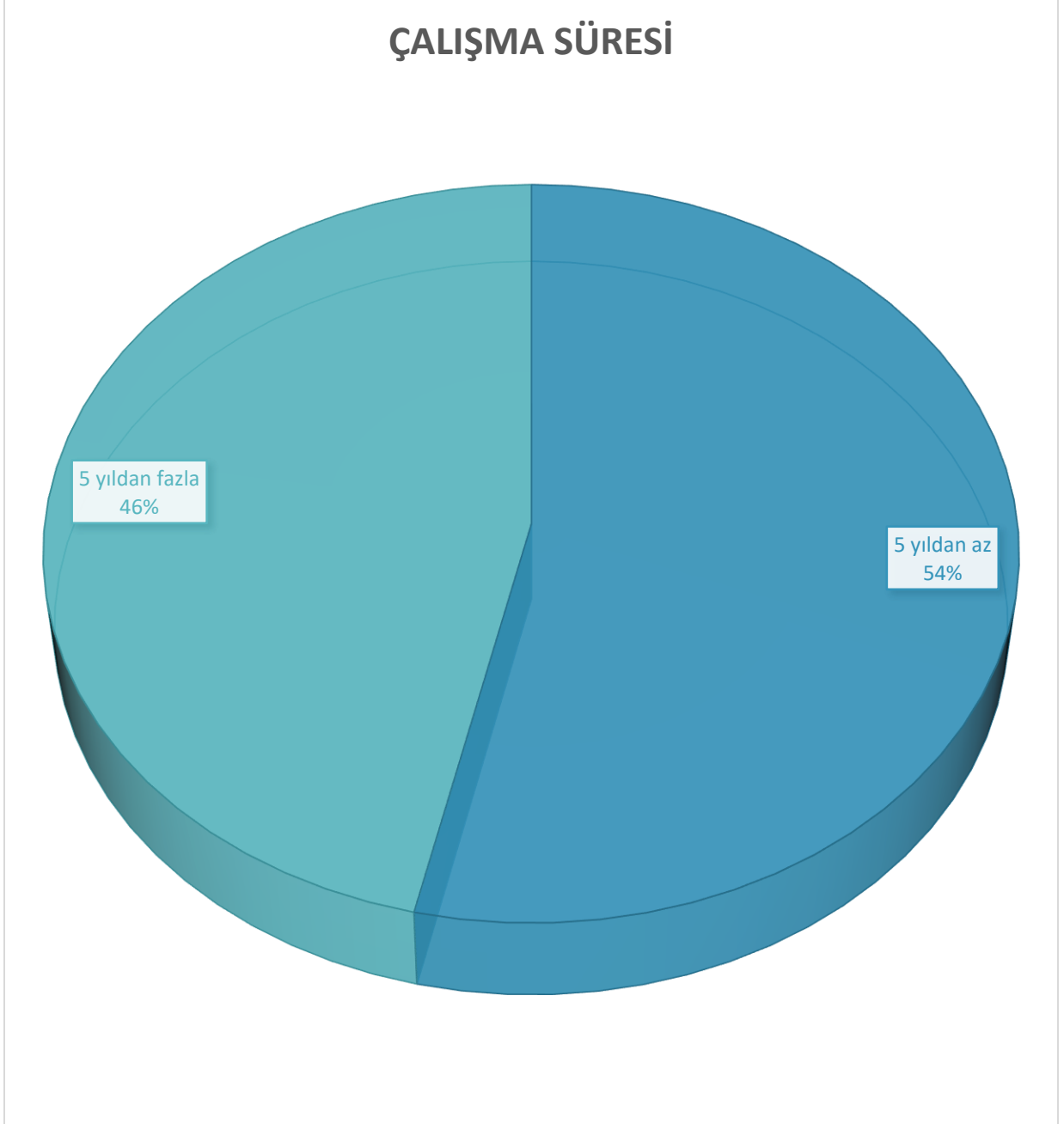
Grafik- 2 Birim Türü



Soru- 3 Çalışma Süresi

<i>Kaç yıldır Sağlık Bilimleri Üniversitesinde çalışıyorsunuz?</i>	<i>Sayı</i>	<i>Oran</i>
5 yıldan az	218	53,56%
5 yıldan fazla	189	46,44%
Toplam	407	100,00%

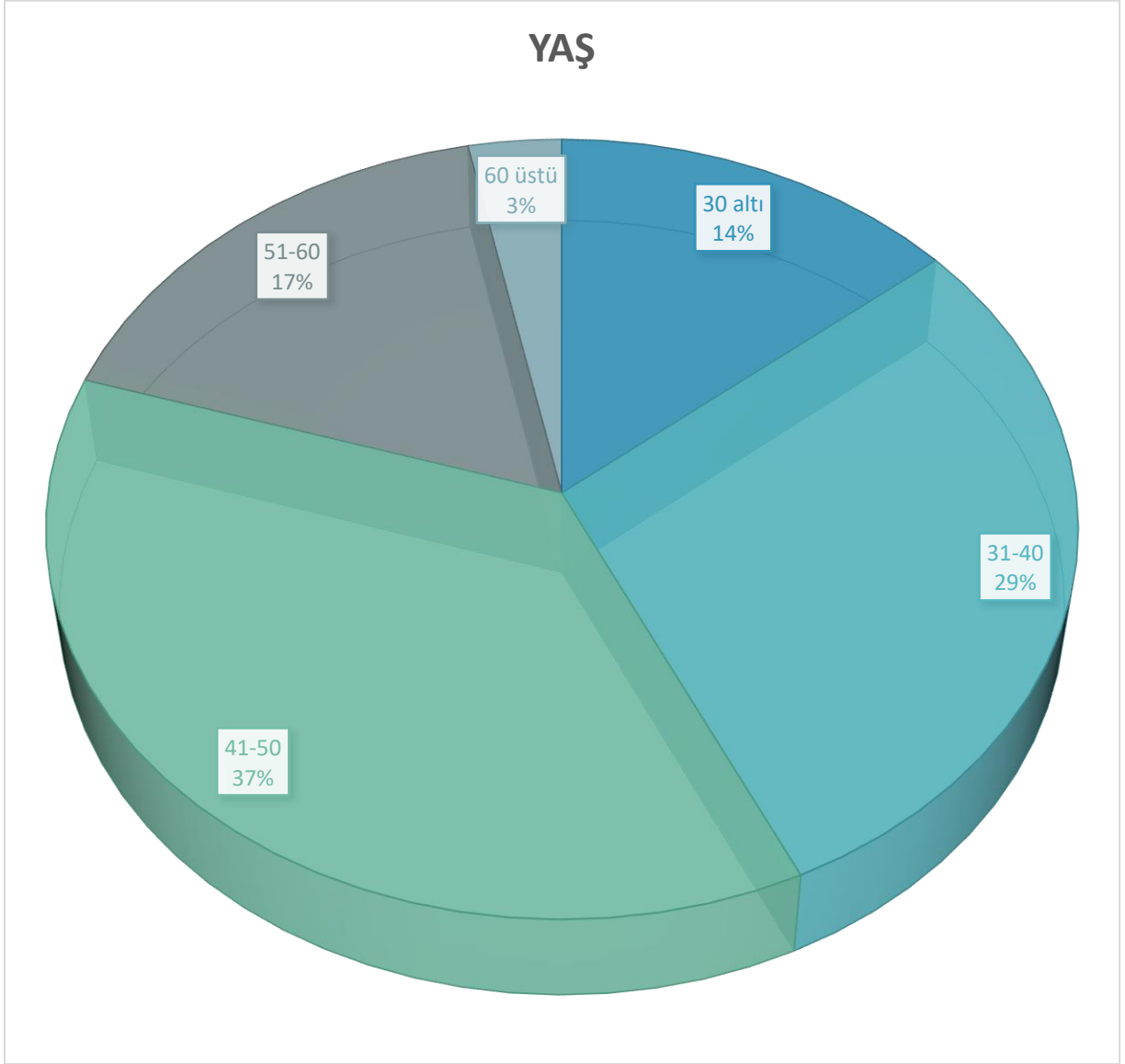
Grafik- 3 Çalışma Süresi



Soru- 4 Yaş

Yaş grubunuz nedir?	Sayı	Oran
30 altı	57	14,00%
31-40	118	28,99%
41-50	150	36,86%
51-60	69	16,95%
60 üstü	13	3,19%
Toplam	407	100,00%

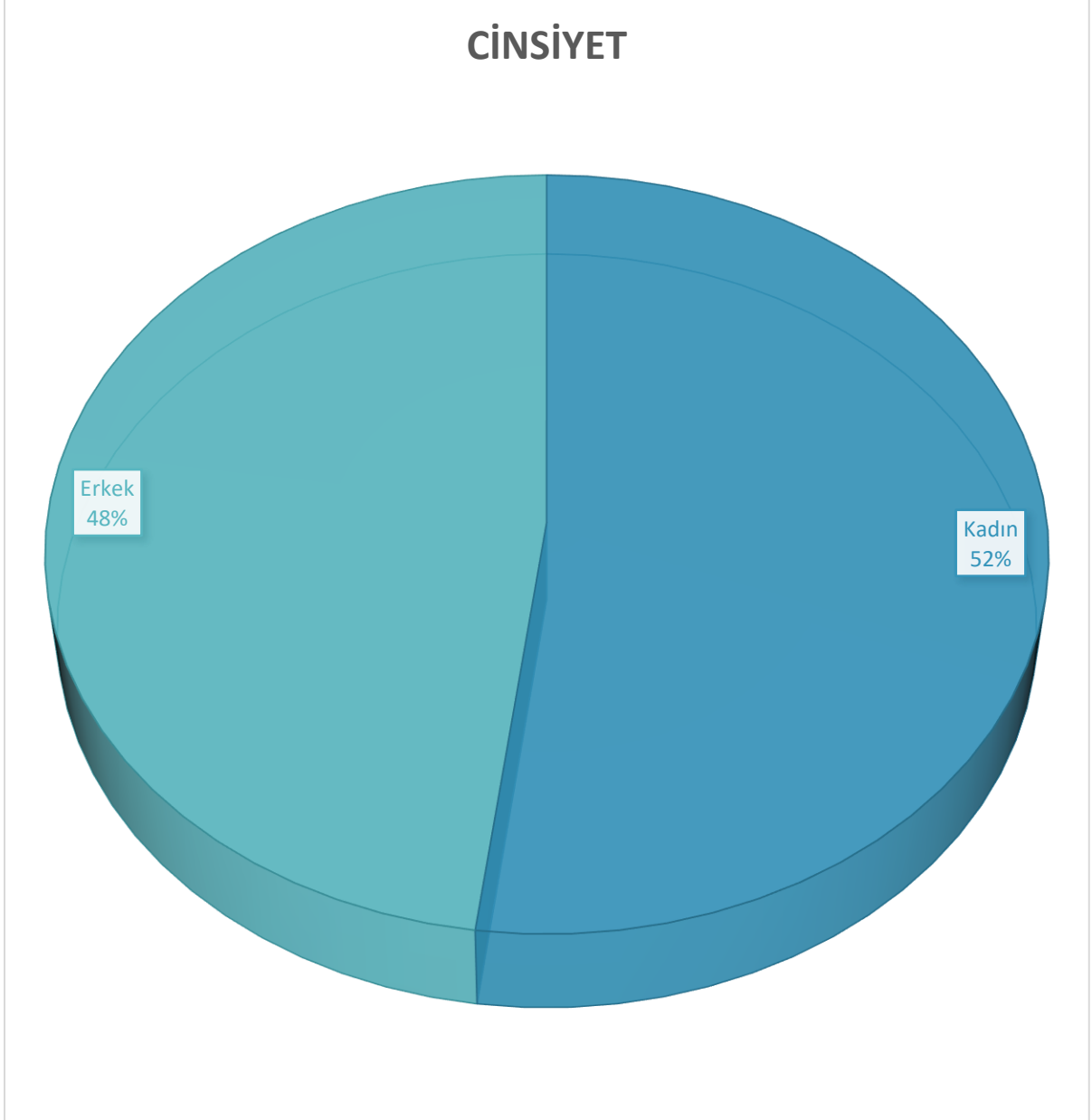
Grafik- 4 Yaş



Soru- 5 Cinsiyet

<i>Lütfen cinsiyetinizi seçiniz.</i>	Sayı	Oran
Kadın	212	52,09%
Erkek	195	47,91%
Toplam	407	100,00%

Grafik- 5 Cinsiyet



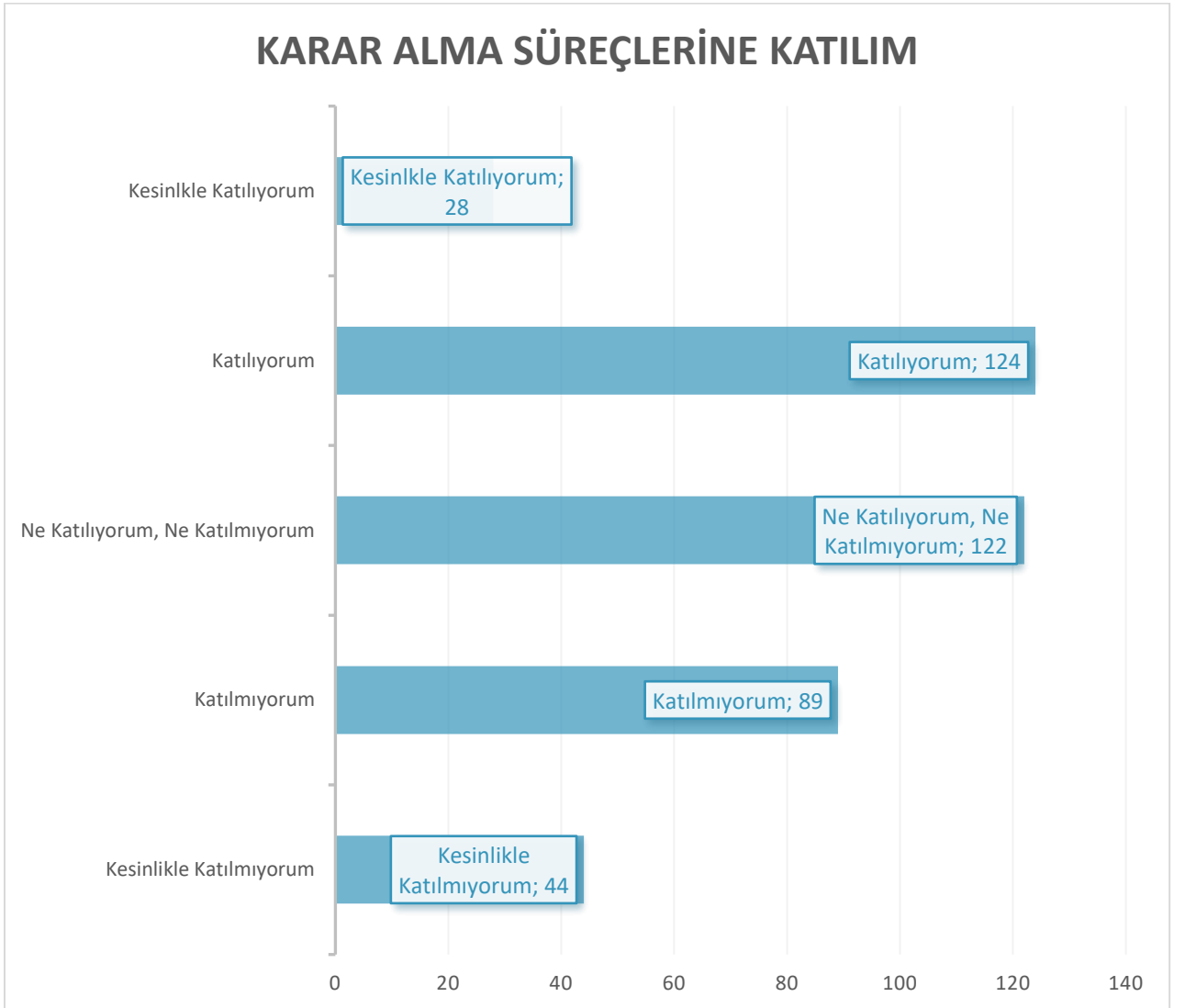
2. DEĞERLENDİRME SORULARI

A. KATILIM

Soru- 6 Karar Alma Süreçlerine Katılım (%)

Katılım	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>		
Üniversitede çalışanların karar alma süreçlerine katılımı yüksektir.	10,81%	21,87%	29,98%	30,47%	6,88%	60%	Orta

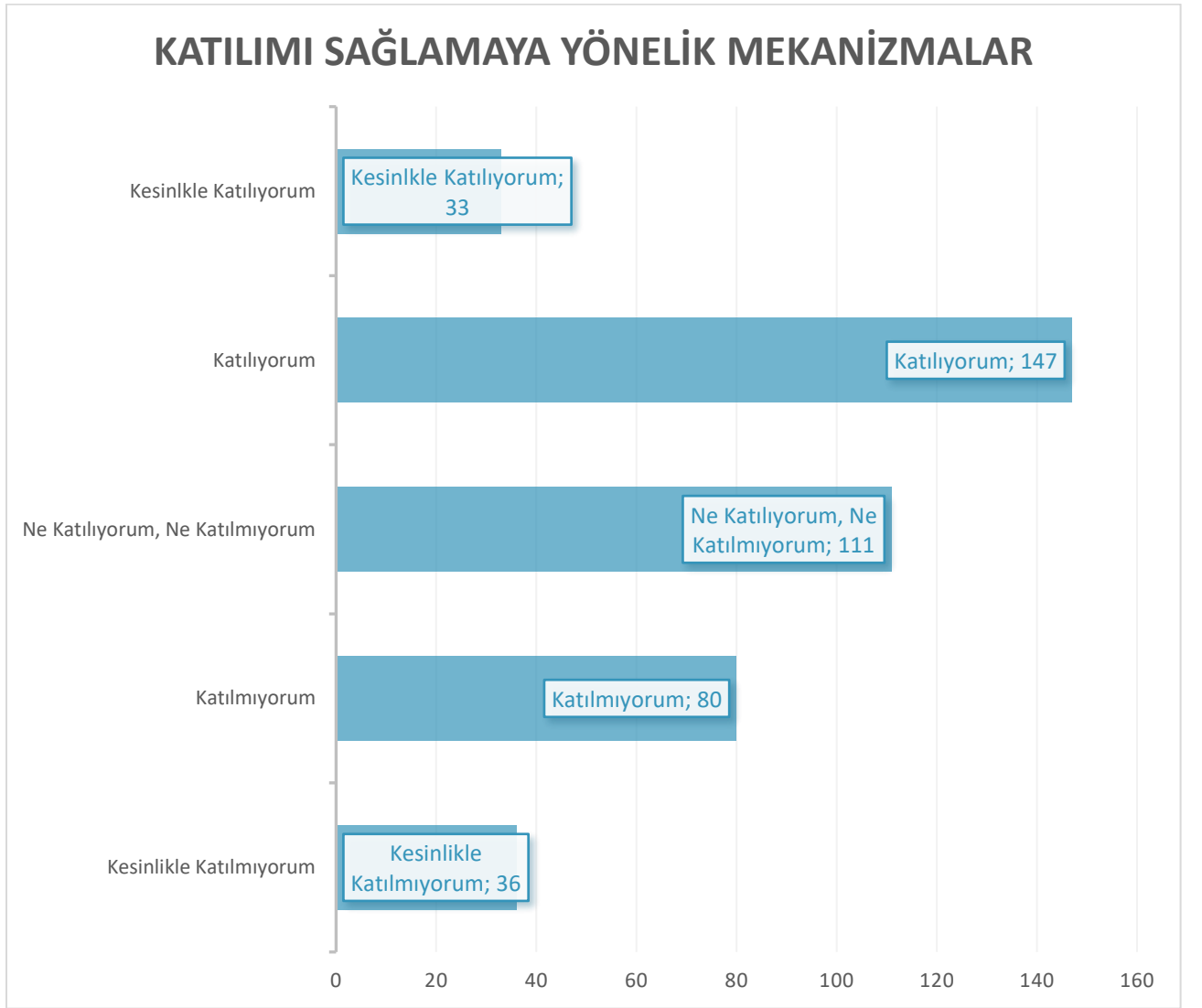
Grafik- 6 Karar Alma Süreçleri (Sayı)



Soru- 7 Katılımı Sağlamaya Yönelik Mekanizmalar (%)

Katılım	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede çalışanların katılımını sağlamaya yönelik mekanizmalar mevcuttur.	8,85%	19,66%	27,27%	36,12%	8,11%	63%	Yüksek

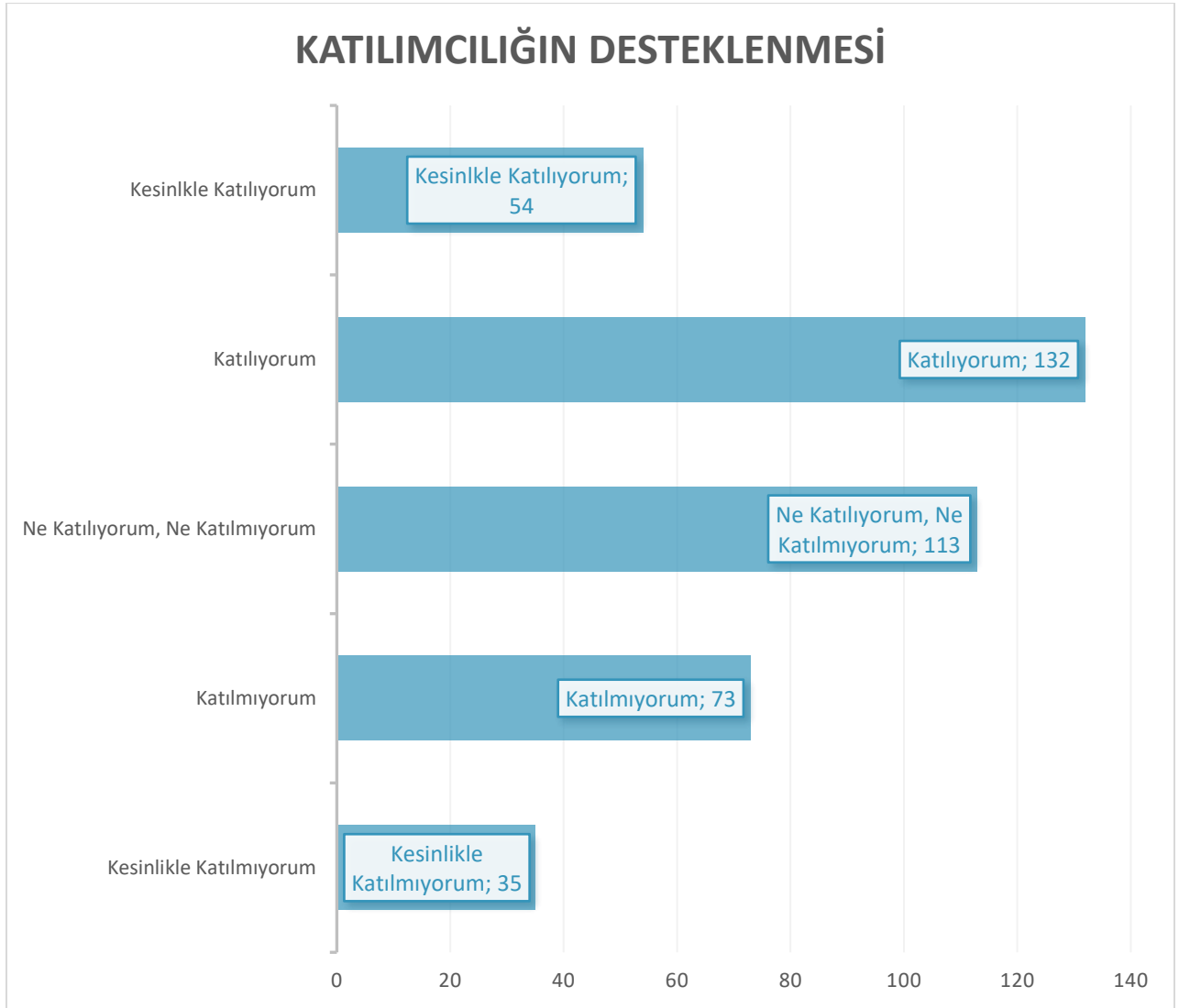
Grafik- 7 Katılımı Sağlamaya Yönelik Mekanizmalar (Sayı)



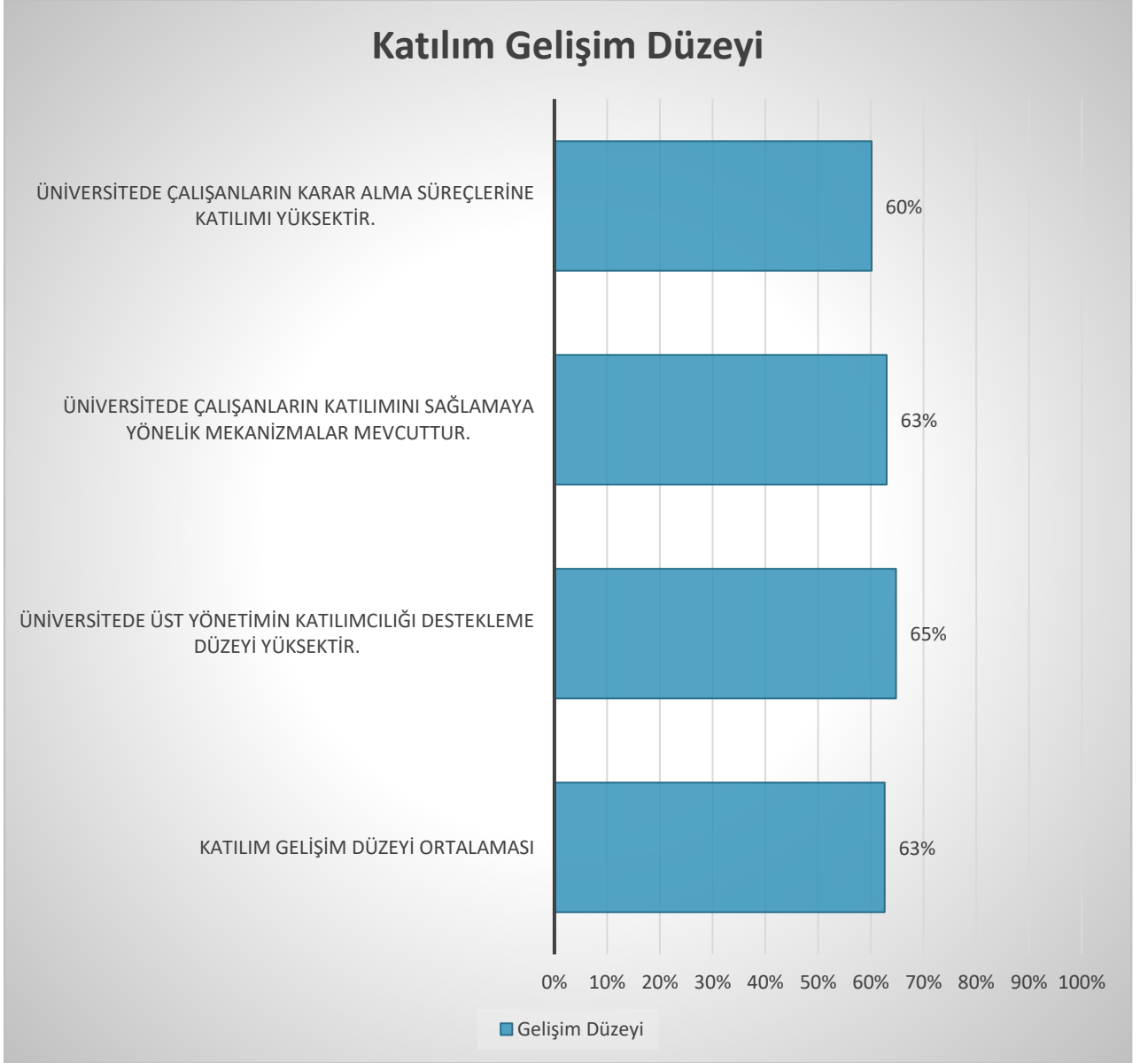
Soru- 8 Katılımcılığın Desteklenmesi (%)

Katılım	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>		
Üniversitede üst yönetimin katılımı desteği düzeyi yüksektir.	8,60%	17,94%	27,76%	32,43%	13,27%	65%	Yüksek

Grafik- 8 Katılımcılığın Desteklenmesi (Sayı)



Grafik- 9 Katılım Gelişim Düzeyi (%)

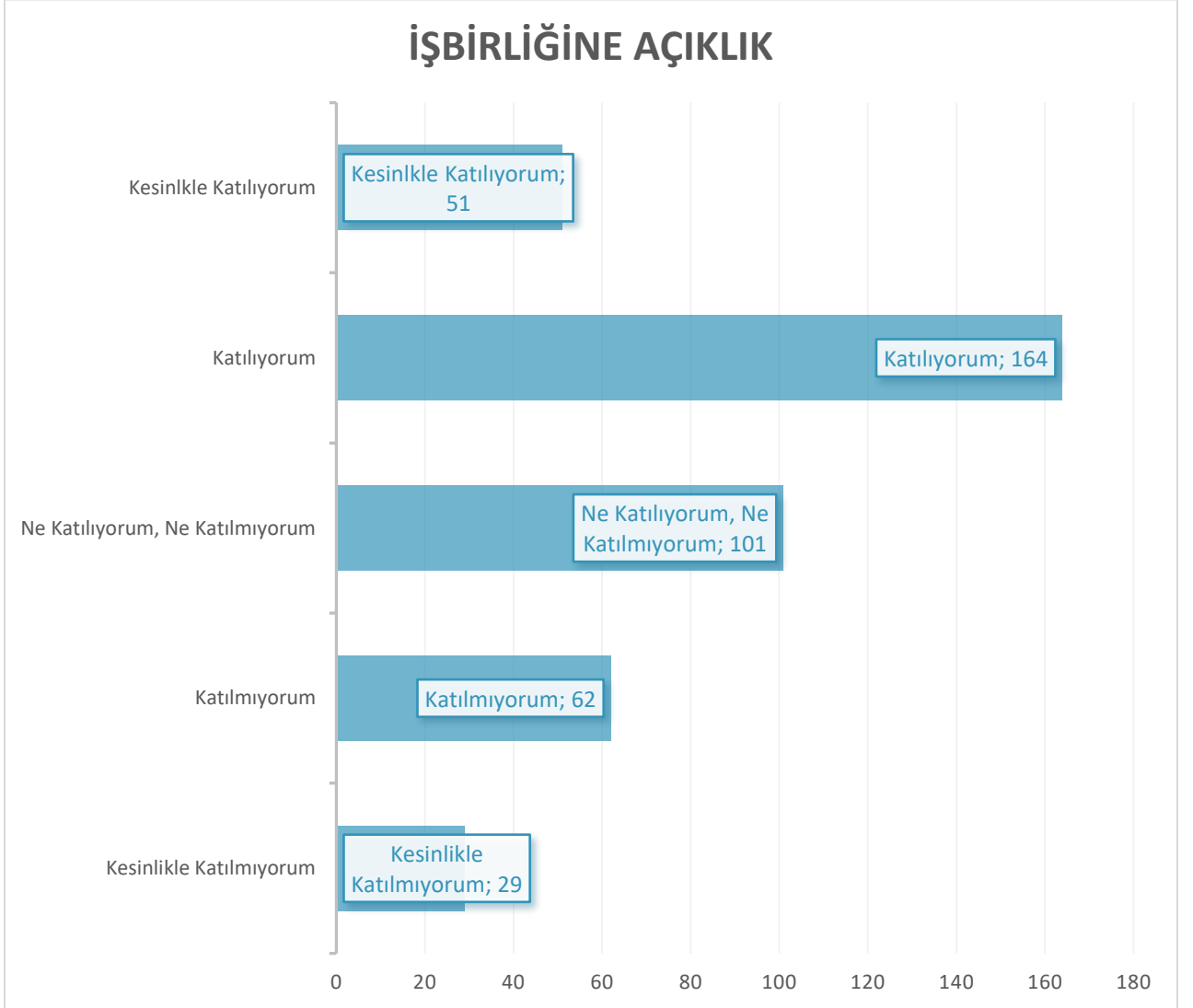


B. İŞBİRLİĞİ

Soru- 9 İşbirliğine Açıklık (%)

İşbirliği	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede çalışanların ve yöneticilerin bilgi paylaşımına ve işbirliğine açıklık düzeyi yüksektir.	7,13%	15,23%	24,82%	40,29%	12,53%	67%	Yüksek

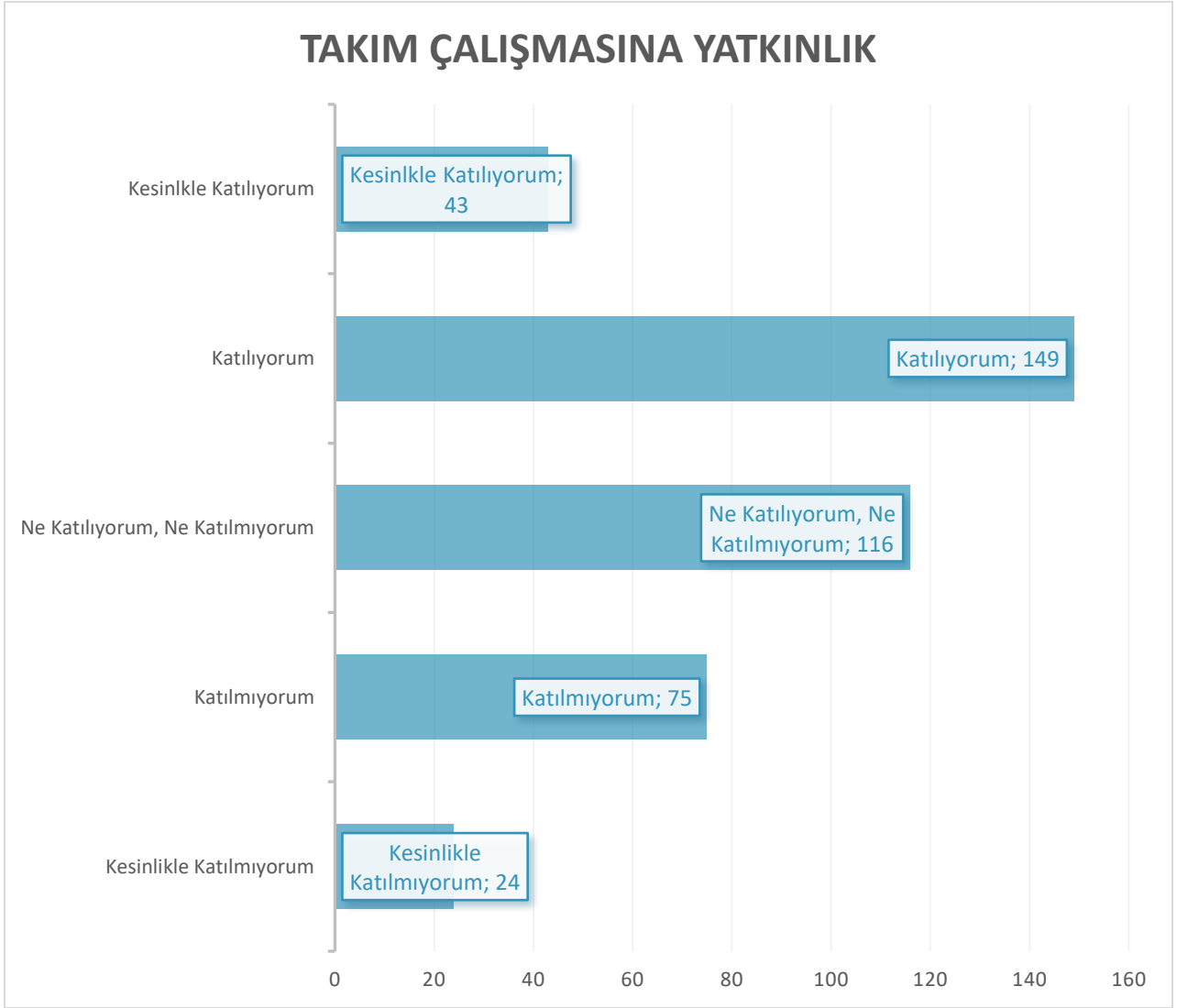
Grafik- 10 İşbirliğine Açıklık (Sayı)



Soru- 10 Takım Çalışmasına Yatkinlik (%)

İşbirliği	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>		
Üniversitede çalışanların takım çalışmasına yatkinlik düzeyi yüksektir.	5,90%	18,43%	28,50%	36,61%	10,57%	66%	Yüksek

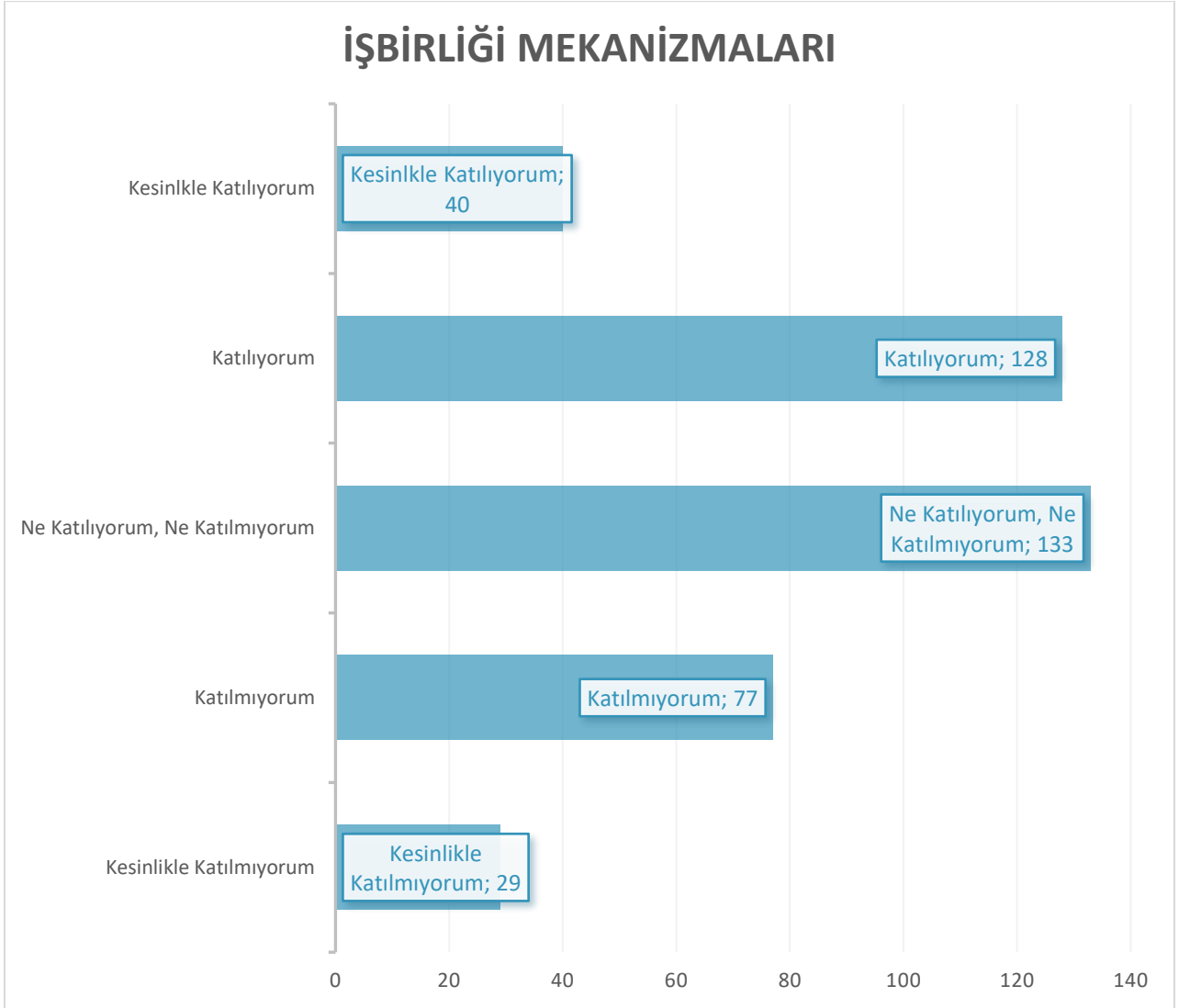
Grafik- 11 Takım Çalışmasına Yatkinlik (Sayı)



Soru- 11 İşbirliği Mekanizmaları (%)

İşbirliği	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede işbirliği mekanizmalarının yeterlilik ve etkililik düzeyi yüksektir.	7,13%	18,92%	32,68%	31,45%	9,83%	64%	Yüksek

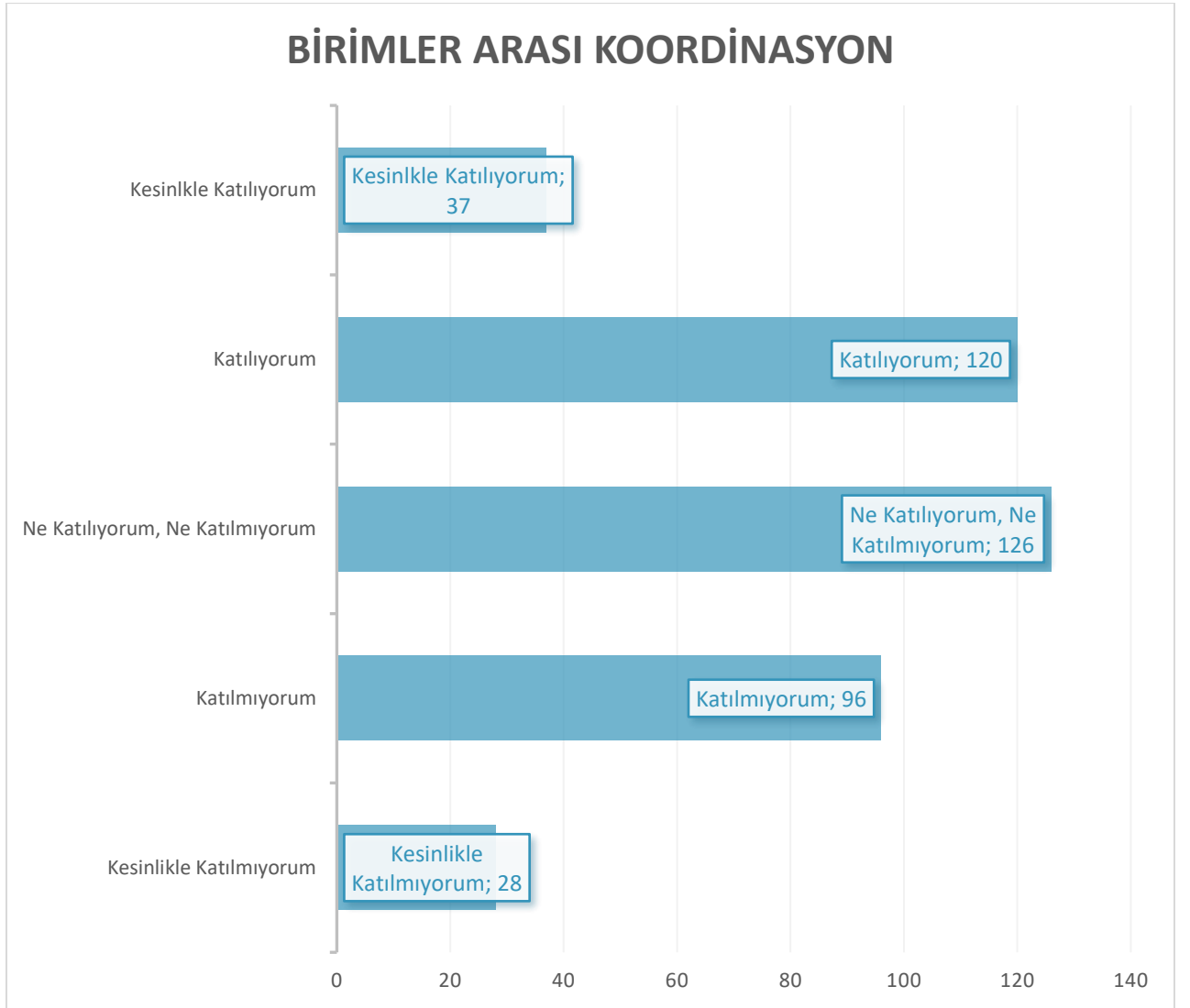
Grafik- 12 İşbirliği Mekanizmaları (Sayı)



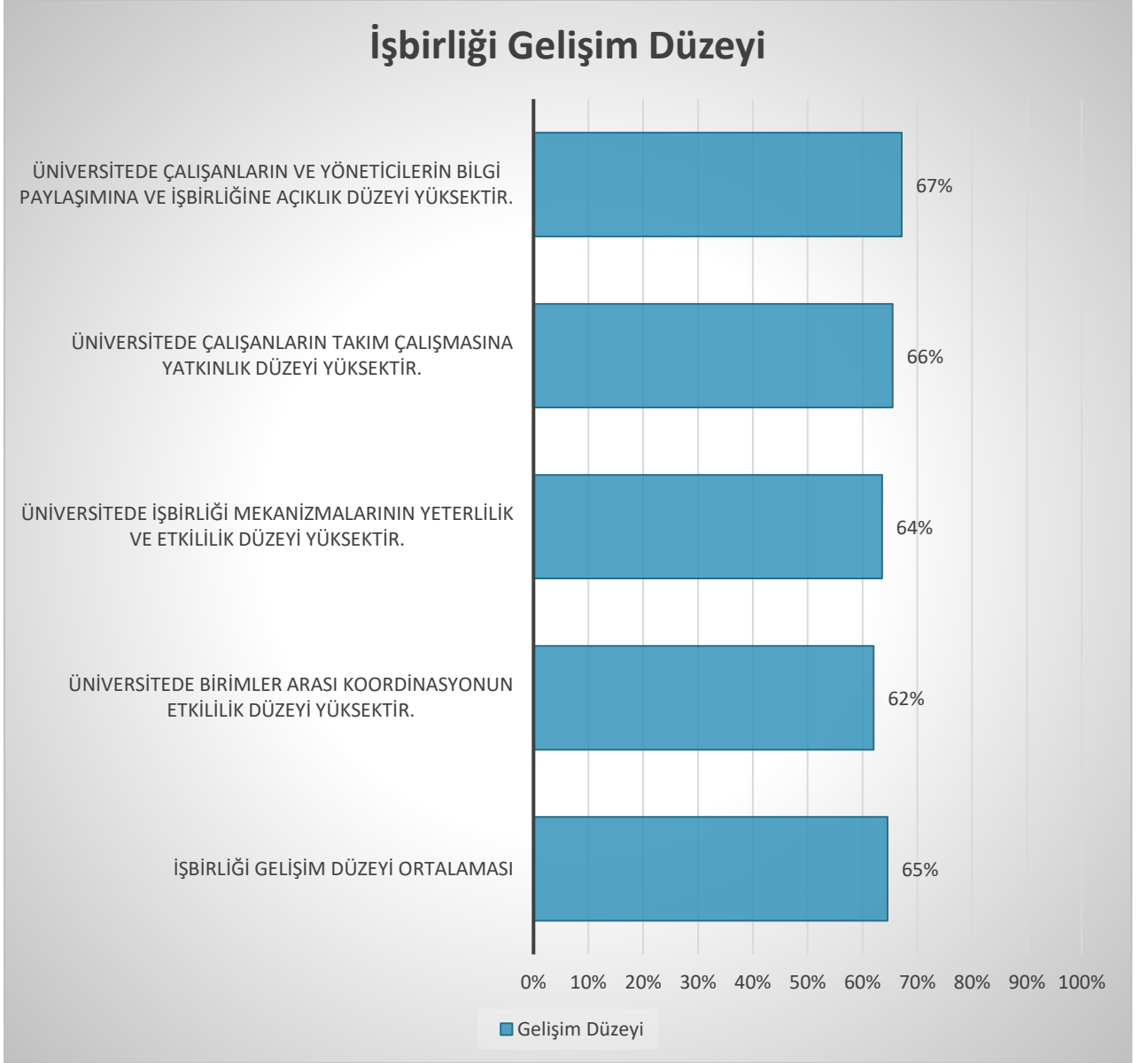
Soru- 12 Birimler Arası Koordinasyon (%)

<i>İşbirliği</i>	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>		
Üniversitede birimler arası koordinasyonun etkililik düzeyi yüksektir.	6,88%	23,59%	30,96%	29,48%	9,09%	62%	Yüksek

Grafik- 13 Birimler Arası Koordinasyon (Sayı)



Grafik- 14 İşbirliği Gelişim Düzeyi (%)

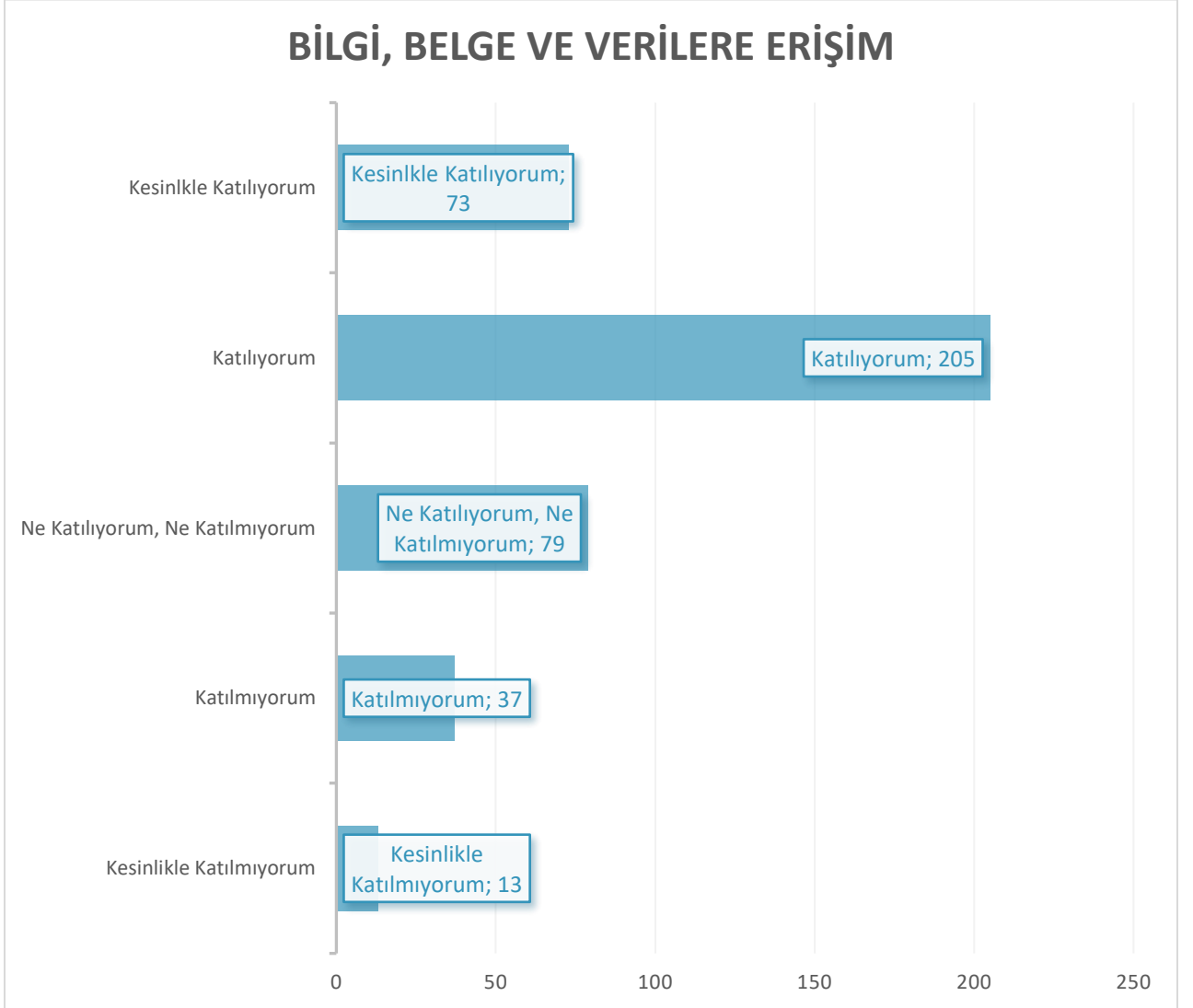


C. BİLGİNİN YAYILIMI

Soru- 13 Bilgi, Belge ve Verilere Erişim (%)

Bilginin Yayılımı	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>		
Üniversitede görev yapmakta olduğum süreçlerde ihtiyaç duyduğum bilgi, belge ve verilere erişebiliyorum.	3,19%	9,09%	19,41%	50,37%	17,94%	74,15%	Yüksek

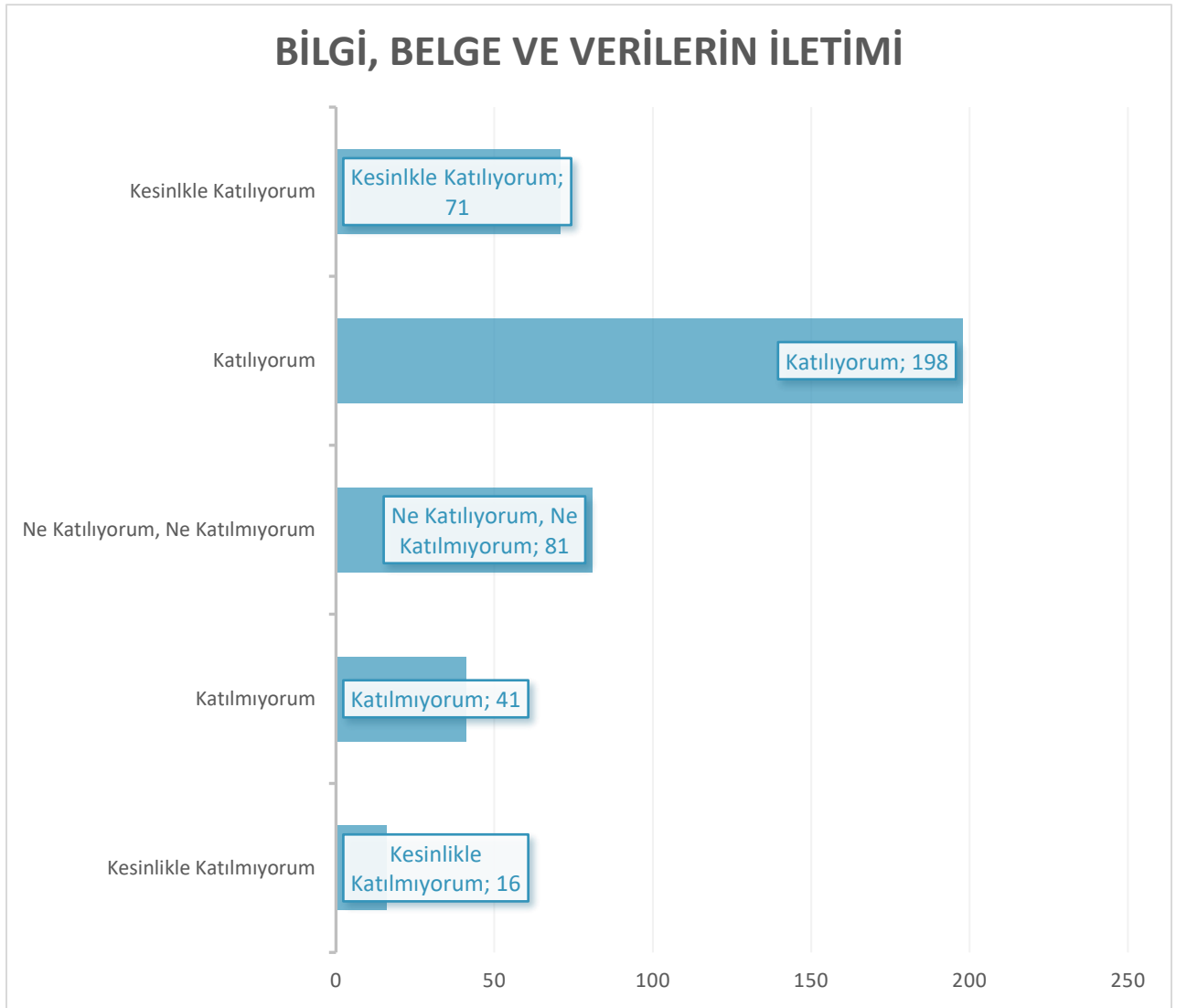
Grafik- 15 Bilgi, Belge ve Verilere Erişim (Sayı)



Soru- 14 Bilgi, Belge ve Verilerin İletimi (%)

Bilginin Yayılımı	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>		
Üniversitede görevimle ilgili ihtiyaç duyulan bilgi, belge ve veriler zamanında iletilmektedir.	3,93%	10,07%	19,90%	48,65%	17,44%	73,12%	Yüksek

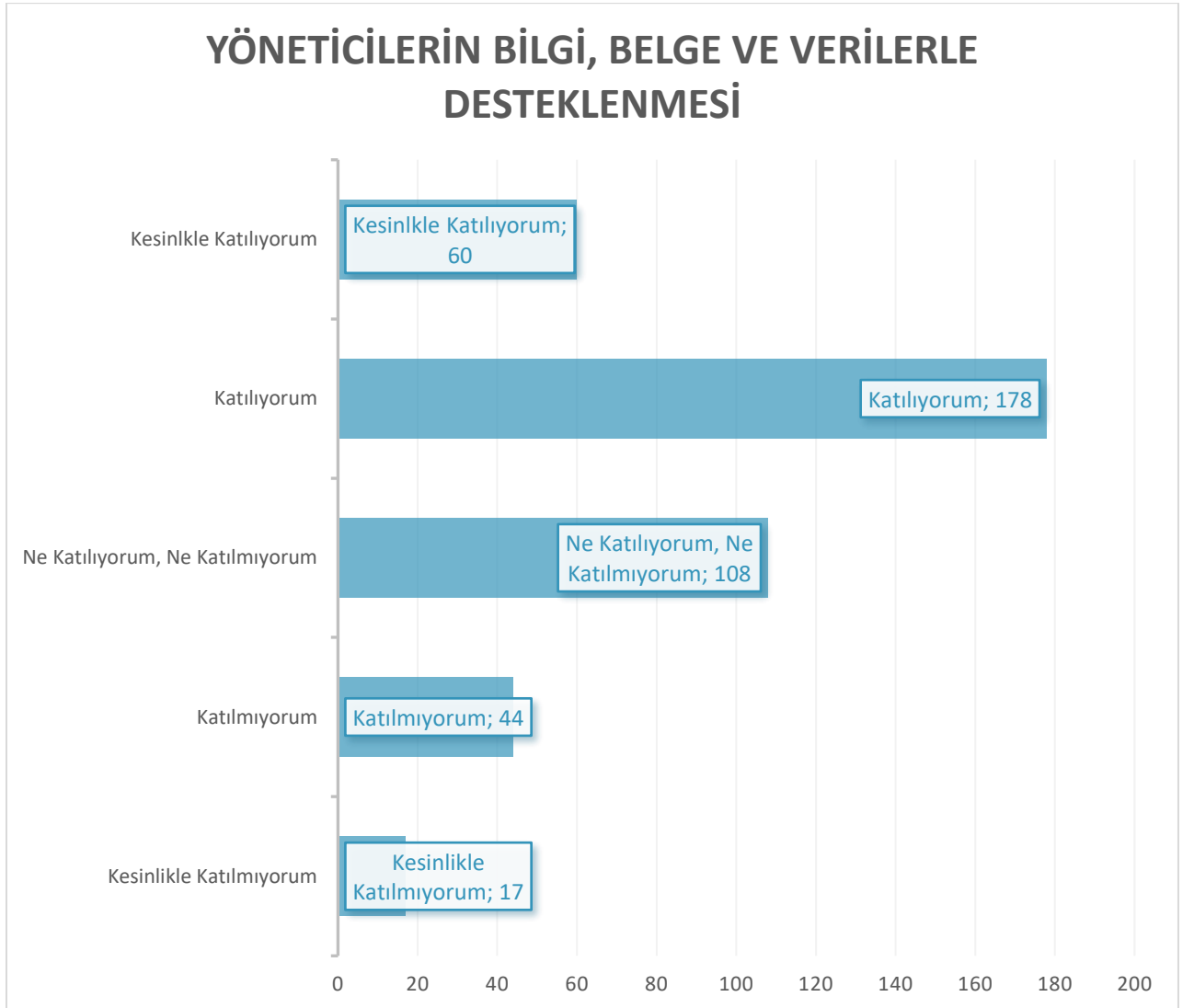
Grafik- 16 Bilgi, Belge ve Verilerin İletimi (Sayı)



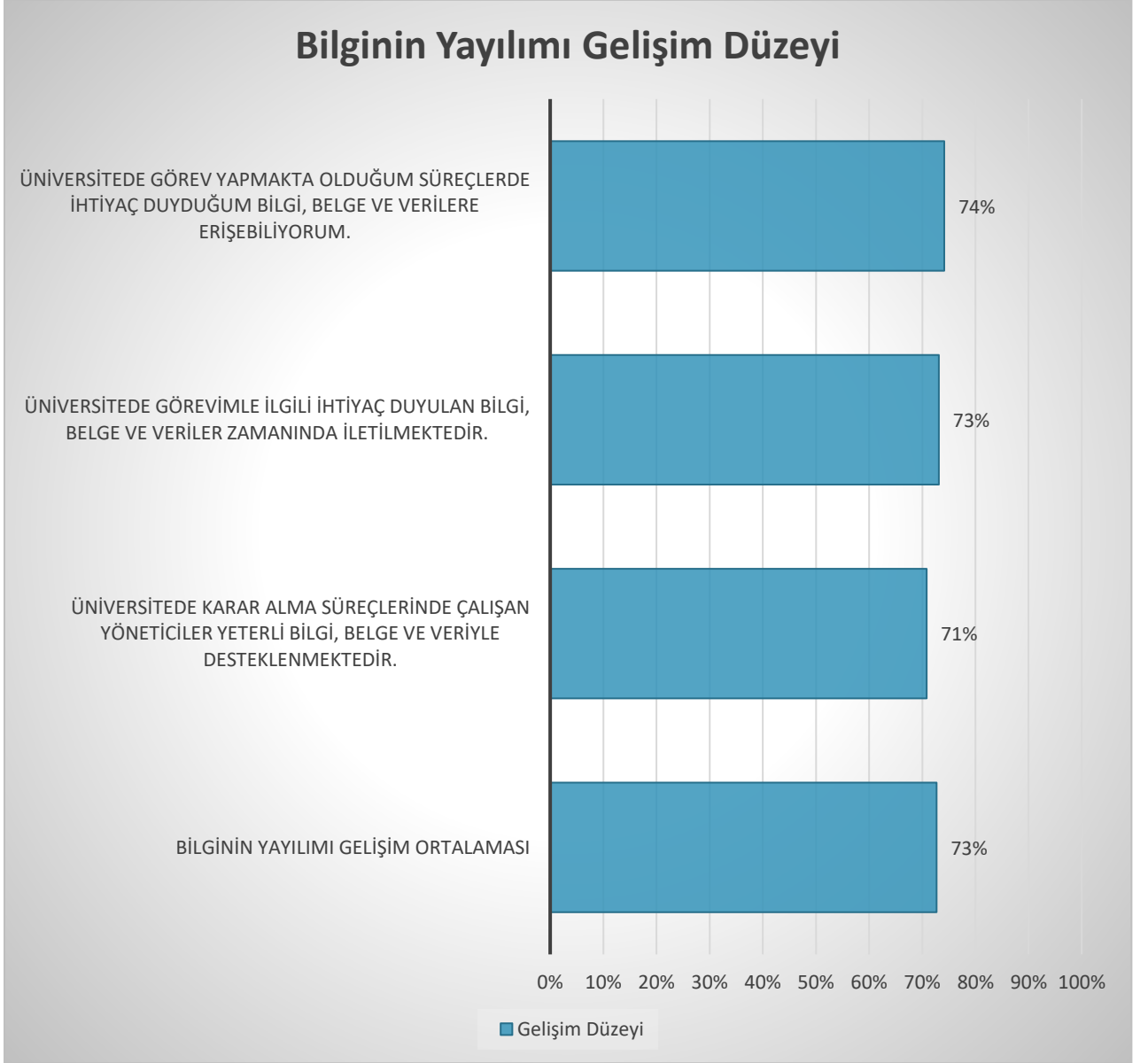
Soru- 15 Yöneticilerin Bilgi, Belge ve Verilerle Desteklenmesi (%)

<i>Bilginin Yayılımı</i>	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>		
Üniversitede karar alma süreçlerinde çalışan yöneticiler yeterli bilgi, belge ve veriyle desteklenmektedir.	4,18%	10,81%	26,54%	43,73%	14,74%	70,81%	Yüksek

Grafik- 17 Yöneticilerin Bilgi, Belge ve Verilerle Desteklenmesi (Sayı)



Grafik- 18 Bilginin Yayılımı Gelişim Düzeyi (%)

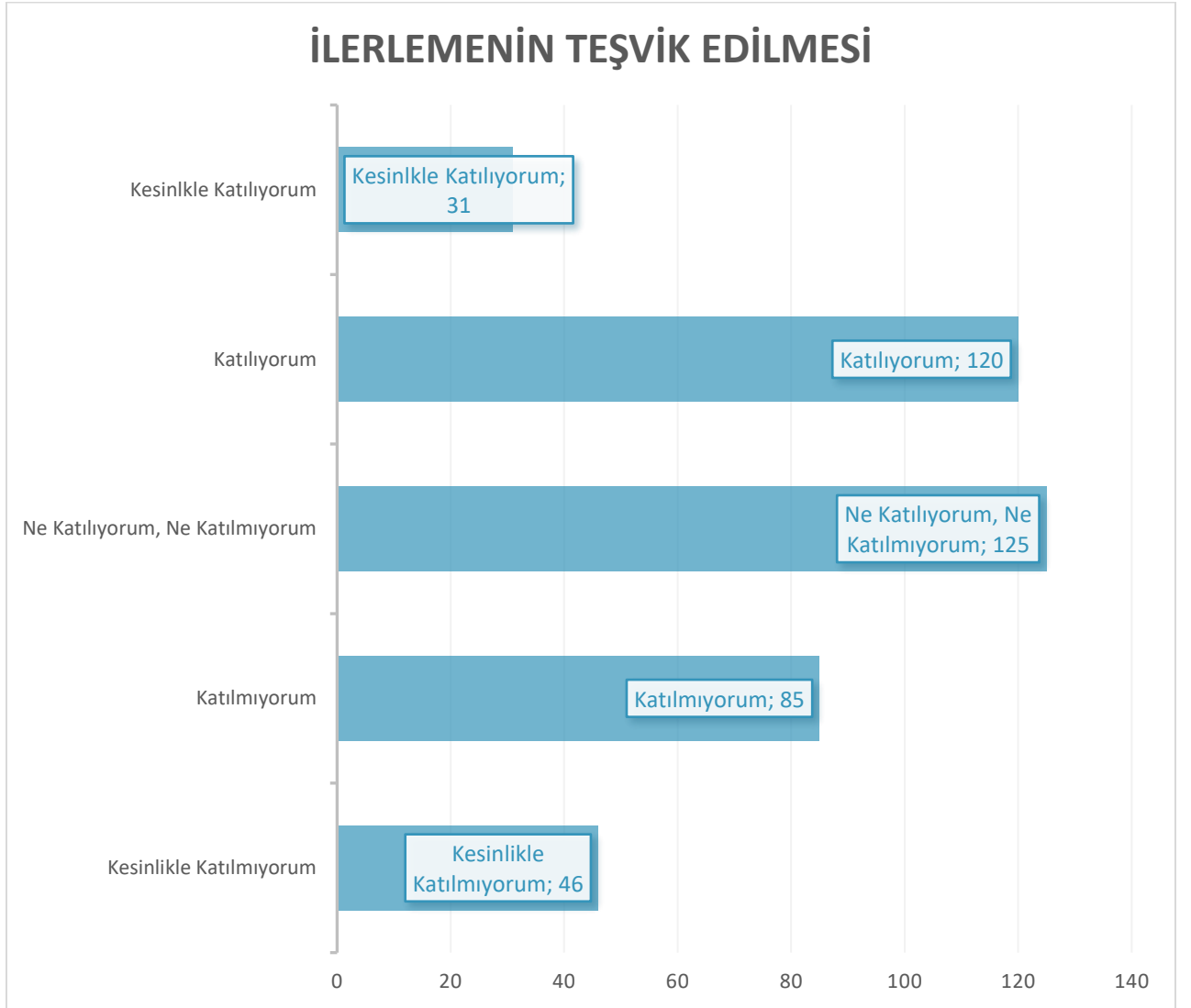


D. ÖĞRENME

Soru- 16 İlerlemenin Teşvik Edilmesi (%)

Öğrenme	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede sürekli ilerlemeyi teşvik eden bir insan kaynakları yönetimi mevcuttur.	11,30%	20,88%	30,71%	29,48%	7,62%	60%	Orta

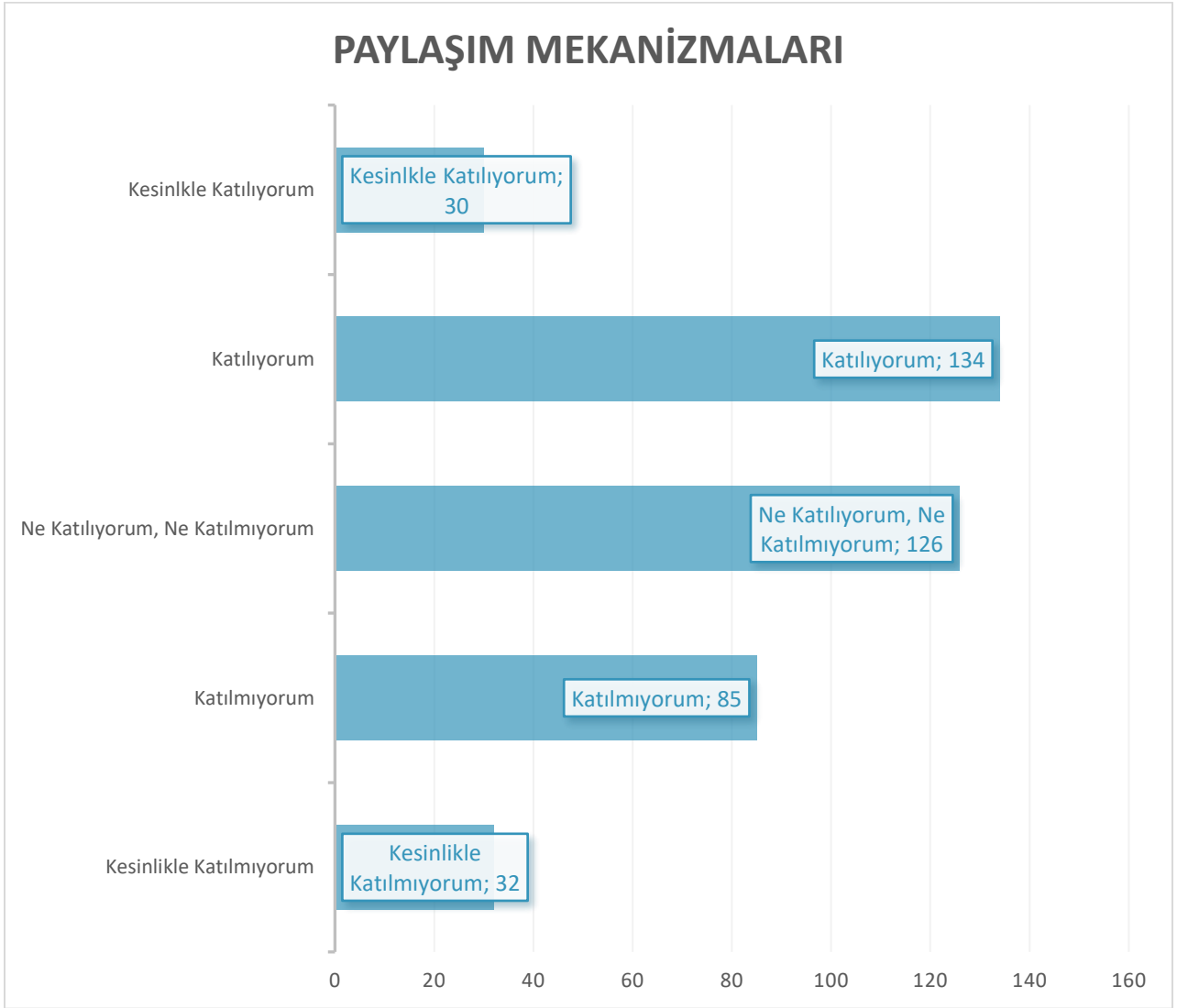
Grafik- 19 İlerlemenin Teşvik Edilmesi (Sayı)



Soru- 17 Paylaşım Mekanizmaları (%)

Öğrenme	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede çalışanların birbirleriyle bilgi, beceri ve tecrübelerini paylaşmalarına imkân veren mekanizmalar mevcuttur.	7,86%	20,88%	30,96%	32,92%	7,37%	62%	Yüksek

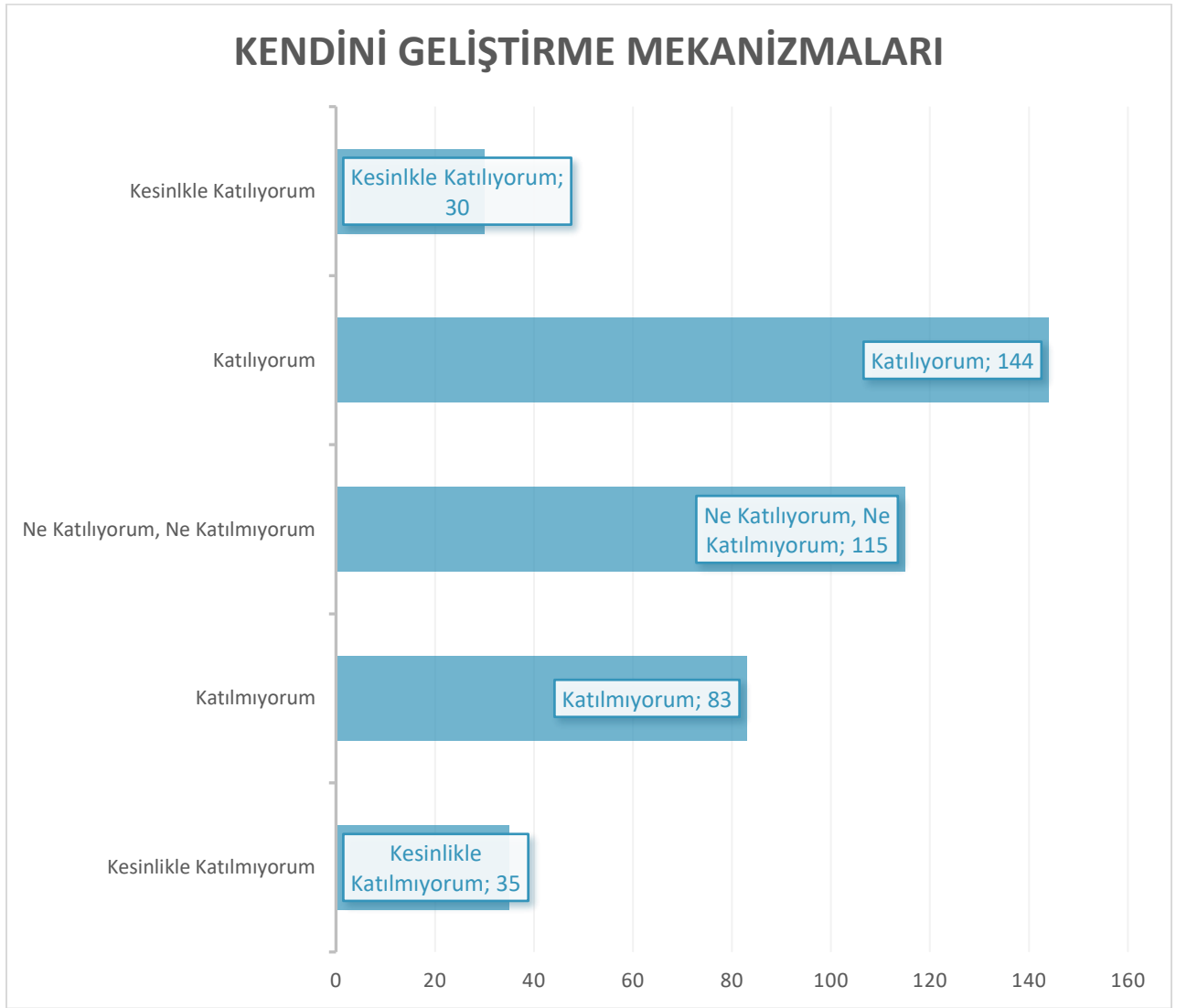
Grafik- 20 Paylaşım Mekanizmaları (Sayı)



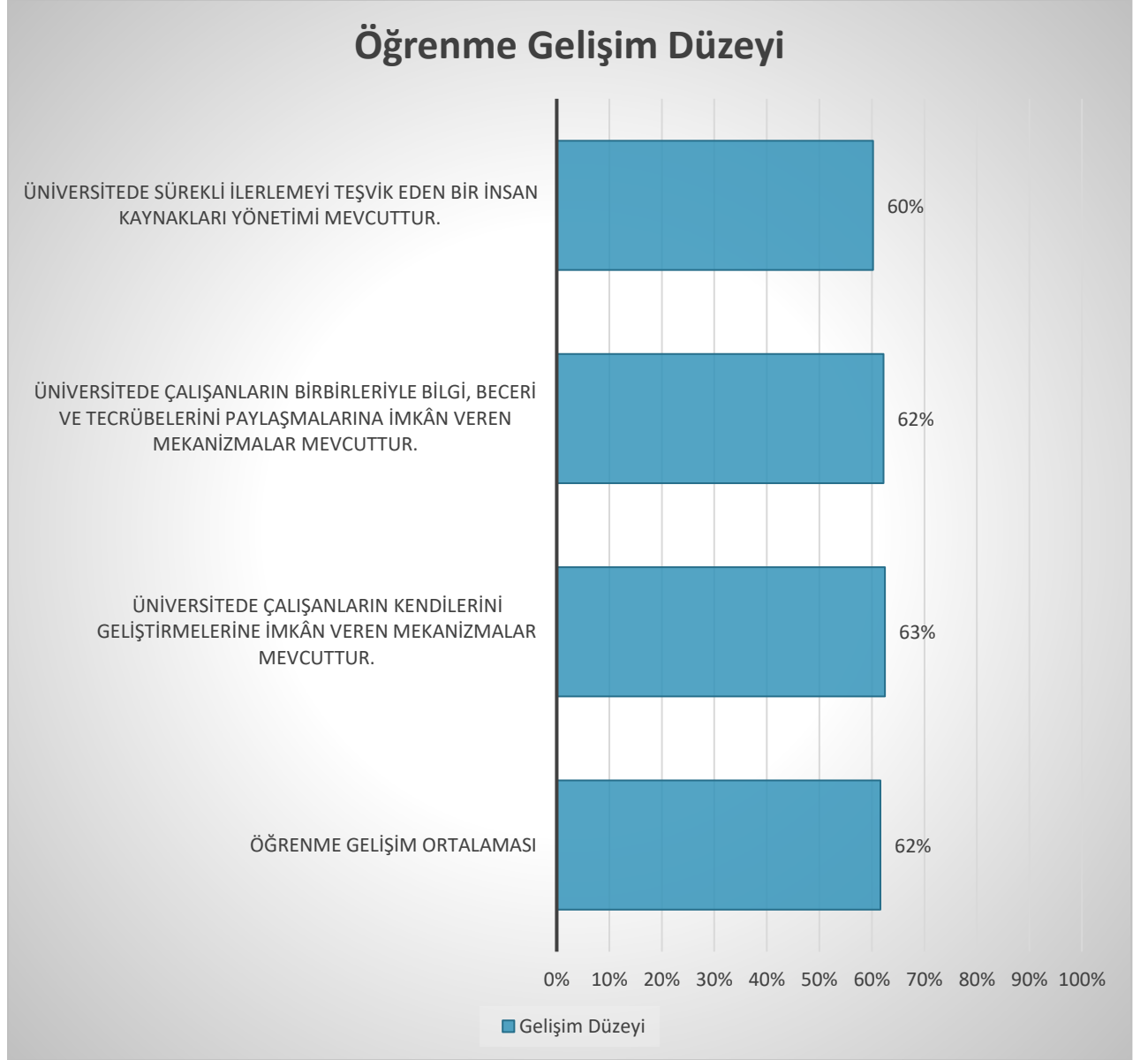
Soru- 18 Kendini Geliştirme Mekanizmaları (%)

Öğrenme	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede çalışanların kendilerini geliştirmelerine imkân veren mekanizmalar mevcuttur.	8,60%	20,39%	28,26%	35,38%	7,37%	63%	Yüksek

Grafik- 21 Kendini Geliştirme Mekanizmaları (Sayı)



Grafik- 22 Öğrenme Gelişim Düzeyi (%)

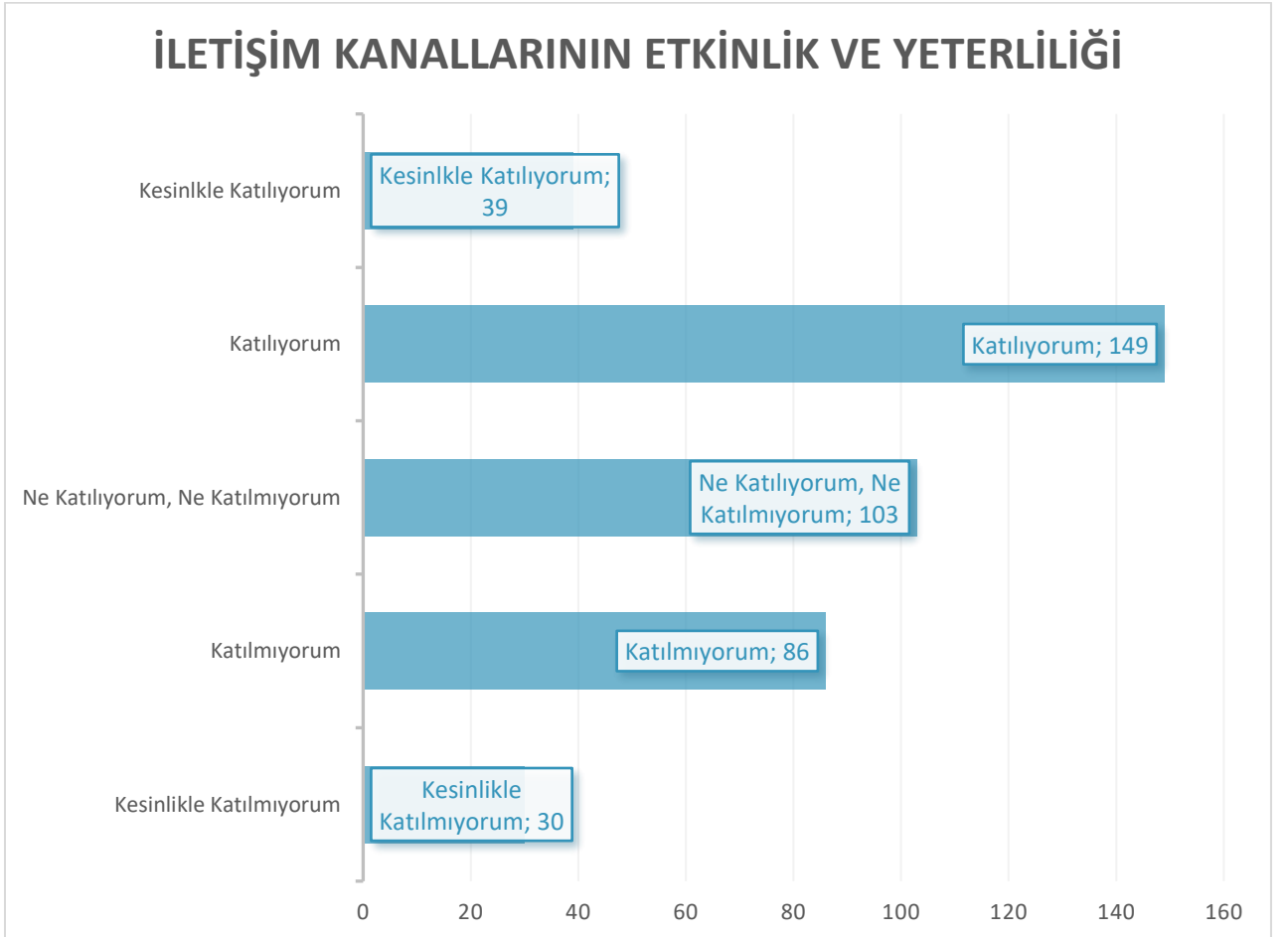


E. KURUM İÇİ İLETİŞİM

Soru- 19 İletişim Kanallarının Etkinlik ve Yeterliliği (%)

Kurum İçi İletişim	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede iç iletişimi sağlayan yatay (aynı kademedeki birimlerin kendi içlerinde ve birbirleri arasında) ve dikey (hiyerarşik olarak üstten alta veya alttan üste) iletişim kanallarının etkinlik ve yeterlilik düzeyi yüksektir.	7,37%	21,13%	25,31%	36,61%	9,58%	64%	Yüksek

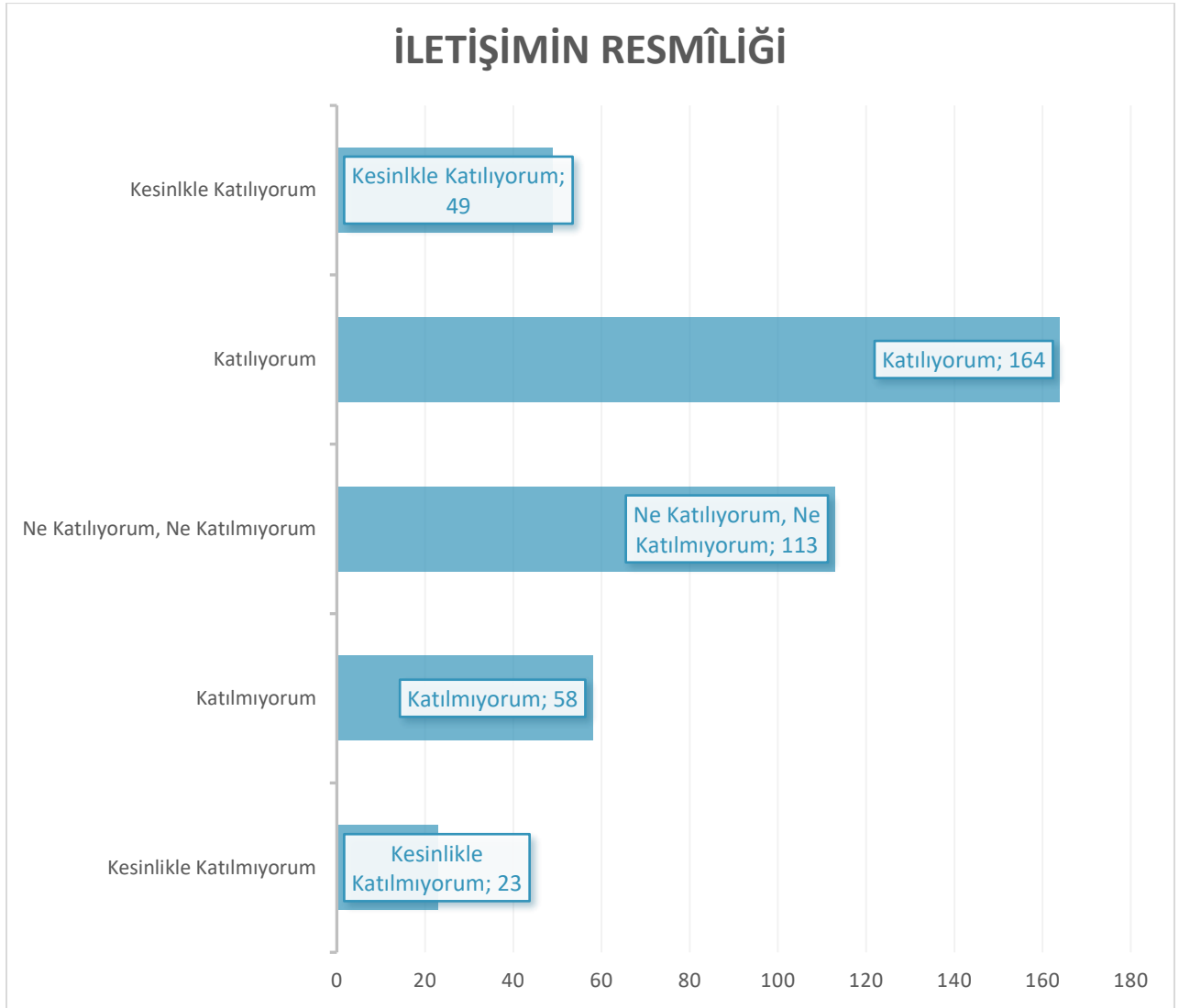
Grafik- 23 İletişim Kanallarının Etkinlik ve Yeterliliği (Sayı)



Soru- 20 İletişimin Resmîliği (%)

Kurum İçi İletişim	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede çalışanlar arasındaki iletişimin resmîlik düzeyi yüksektir.	5,65%	14,25%	27,76%	40,29%	12,04%	68%	Yüksek

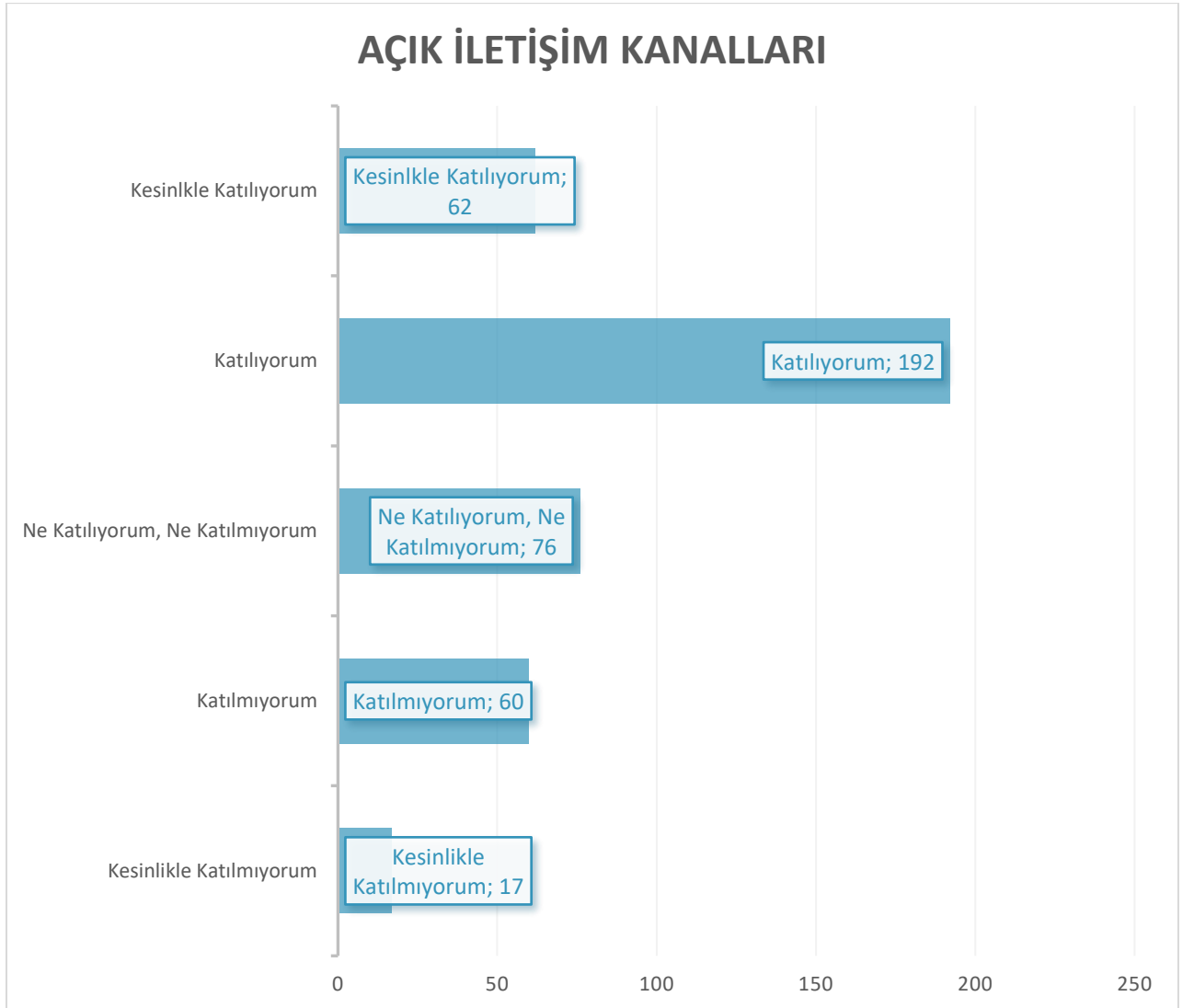
Grafik- 24 İletişimin Resmîliği (Sayı)



Soru- 21 Açık İletişim Kanalları (%)

Kurum İçi İletişim	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede çalışanların yöneticilerine ulaşmasını mümkün kılan açık iletişim kanalları mevcuttur.	4,18%	14,74%	18,67%	47,17%	15,23%	71%	Yüksek

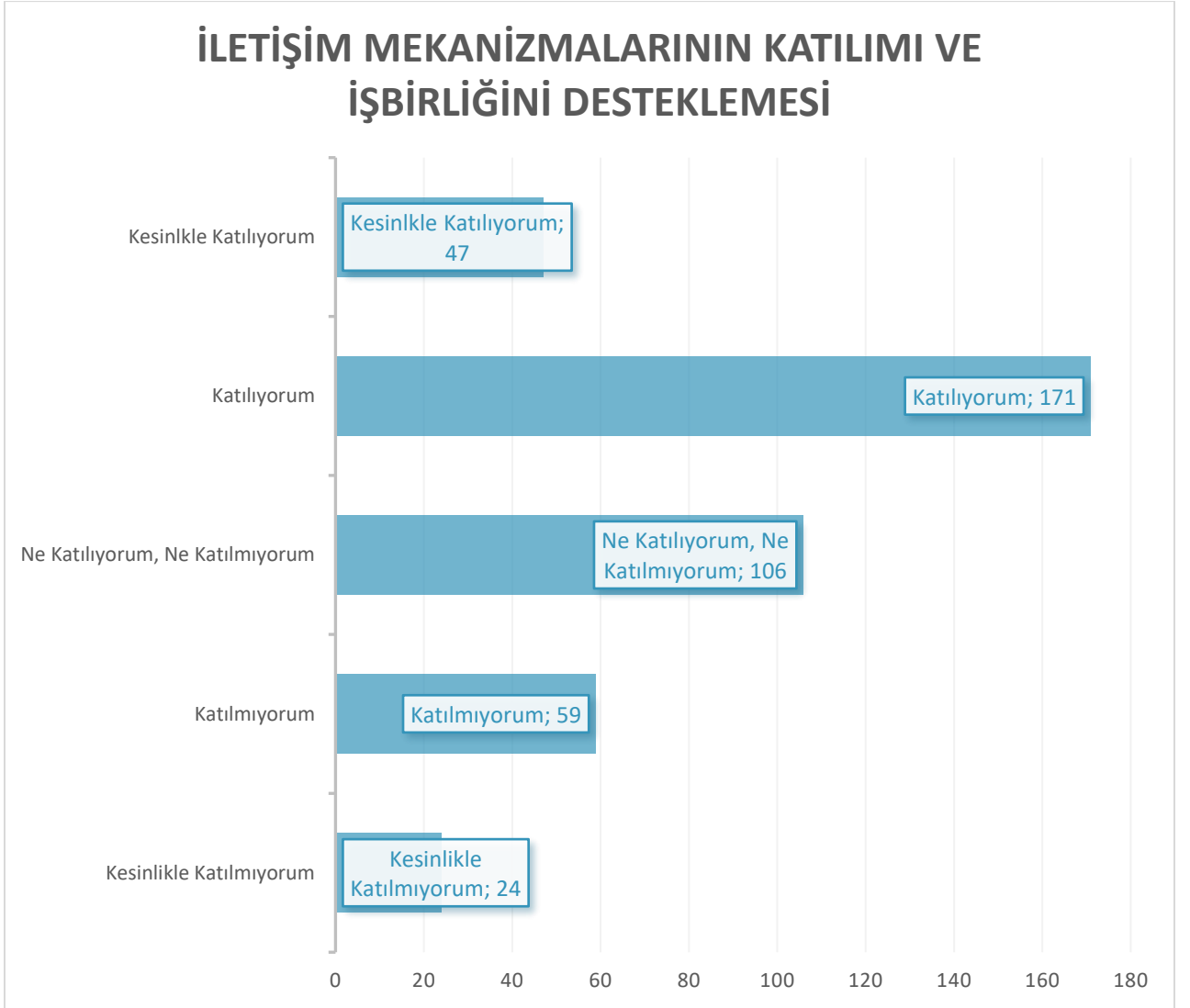
Grafik- 25 Açık İletişim Kanalları (Sayı)



Soru- 22 İletişim Mekanizmalarının Katılımı ve İşbirliğini Desteklemesi (%)

Kurum İçi İletişim	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitedeki mevcut iletişim mekanizmaları katılımı ve işbirliğini desteklemektedir.	5,90%	14,50%	26,04%	42,01%	11,55%	68%	Yüksek

Grafik- 26 İletişim Mekanizmalarının Katılımı ve İşbirliğini Desteklemesi (Sayı)



Grafik- 27 Kurum İçi İletişim Gelişim Düzeyi (%)

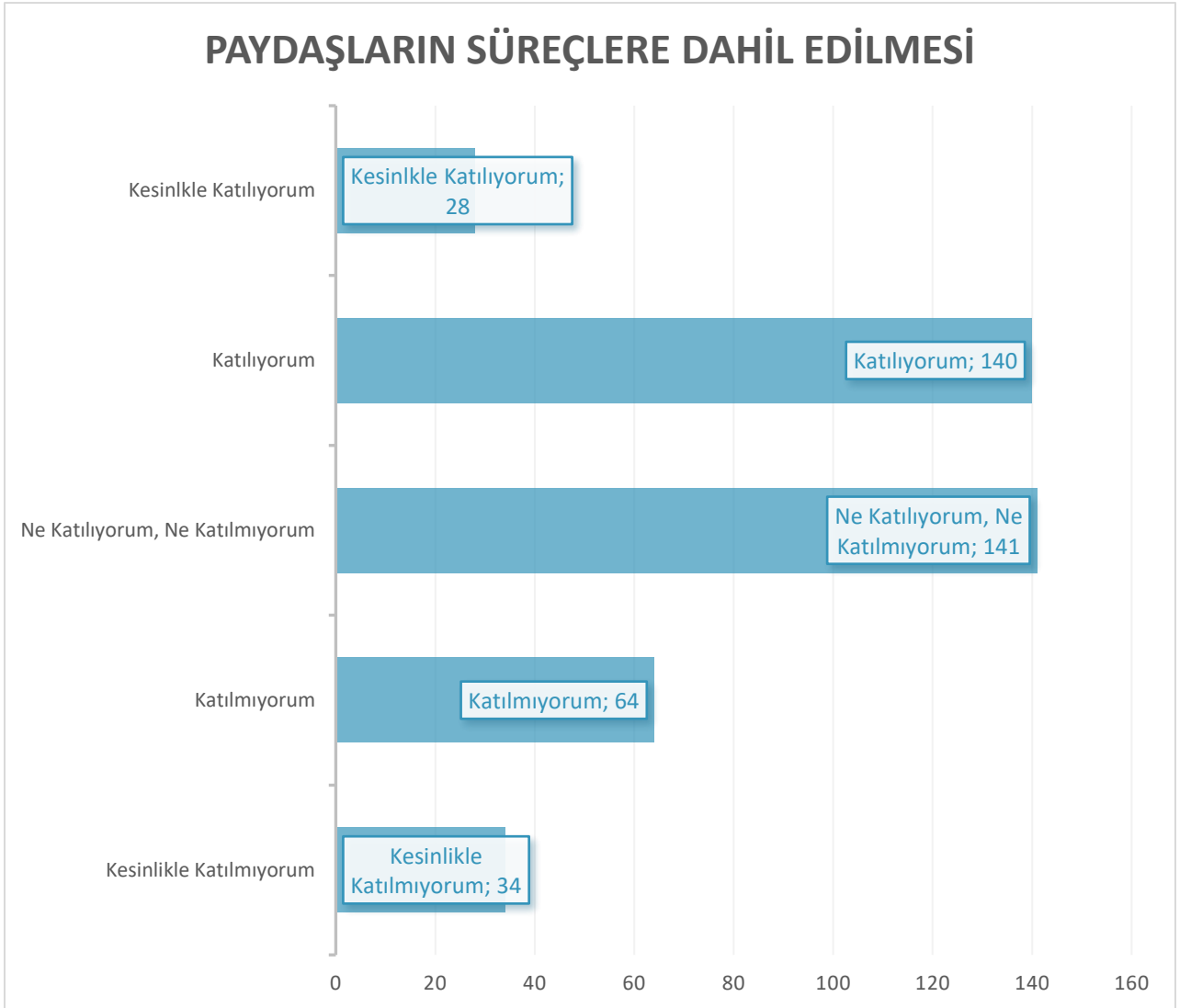


F. PAYDAŞLARLA İLİŞKİLER

Soru- 23 Paydaşların Sürece Dahil Edilmesi (%)

Paydaşlarla İlişkiler	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>		
Üniversitede hizmetlerin sunumunda ve karar alma süreçlerinde ilgili paydaşların sürece dâhil edilme düzeyi yüksektir.	8,35%	15,72%	34,64%	34,40%	6,88%	63%	Yüksek

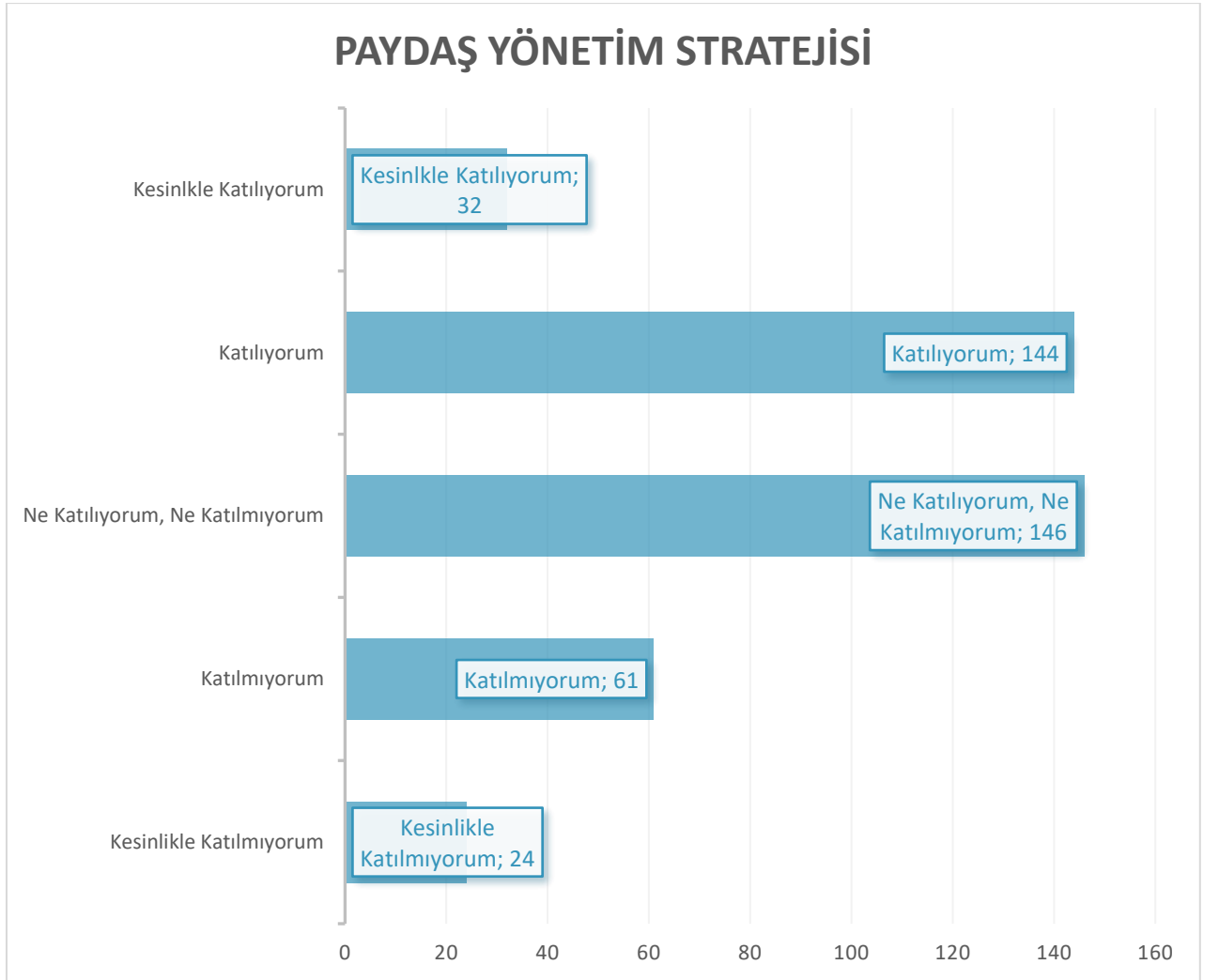
Grafik- 28 Paydaşların Süreçlere Dahil Edilmesi (Sayı)



Soru- 24 Paydaş Yönetim Stratejisi (%)

Paydaşlarla İlişkiler	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede paydaşlara ilişkin bir yönetim stratejisi mevcuttur.	5,90%	14,99%	35,87%	35,38%	7,86%	65%	Yüksek

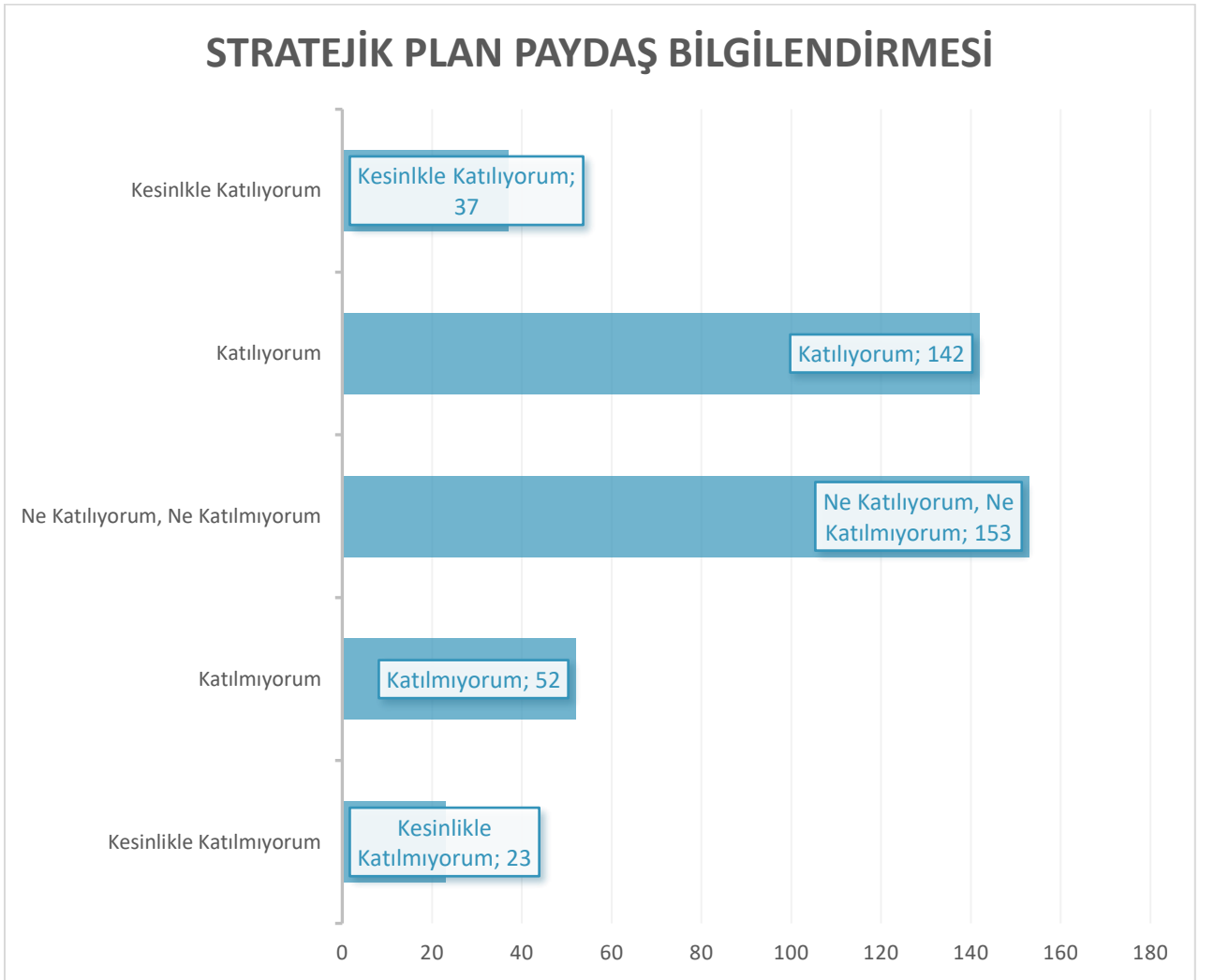
Grafik- 29 Paydaş Yönetim Stratejisi (Sayı)



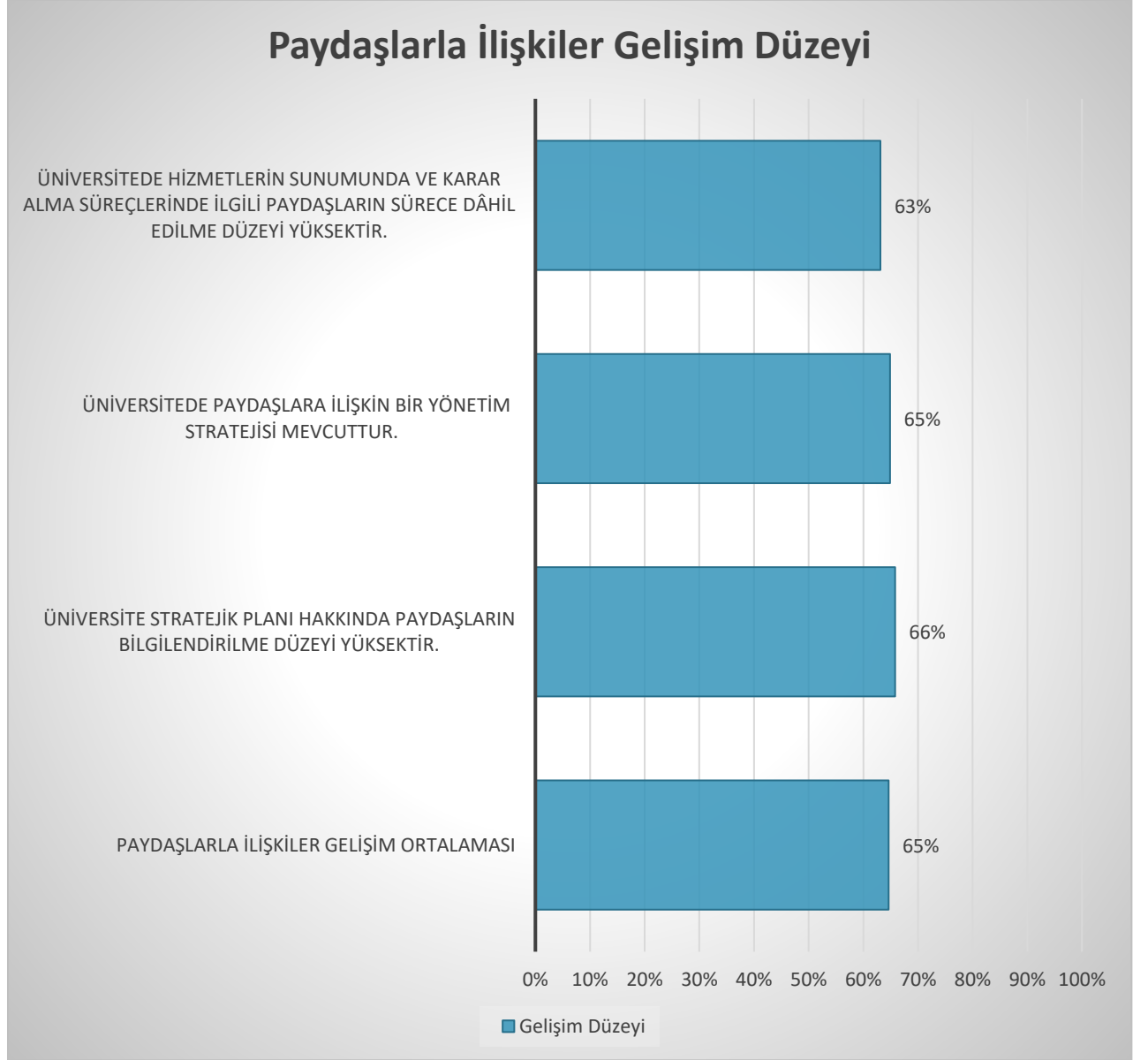
Soru- 25 Paydaş Yönetim Stratejisi (%)

Paydaşlarla İlişkiler	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversite Stratejik Planı hakkında paydaşların bilgilendirilme düzeyi yüksektir.	5,65%	12,78%	37,59%	34,89%	9,09%	66%	Yüksek

Grafik- 30 Stratejik Plan Paydaş Bilgilendirmesi (Sayı)



Grafik- 31 Paydaşlarla İlişkiler Gelişim Düzeyi (%)

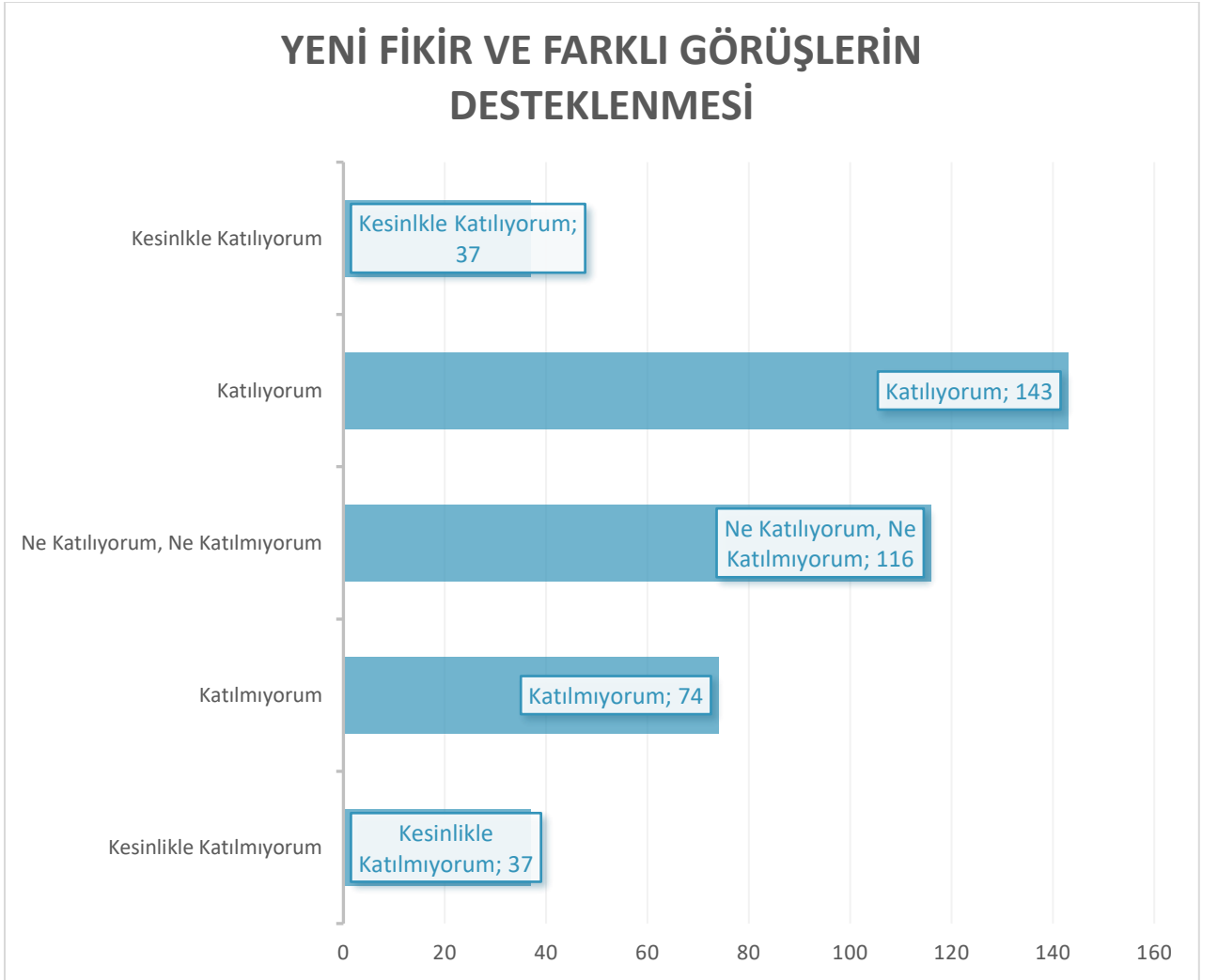


G. DEĞİŞİME AÇIKLIK

Soru- 26 Yeni Fikir ve Farklı Görüşlerin Desteklenmesi (%)

<i>Değişime Açıklık</i>	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>		
Üniversitede yeni fikirlerin ve farklı görüşlerin desteklenme düzeyi yüksektir.	9,09%	18,18%	28,50%	35,14%	9,09%	63%	Yüksek

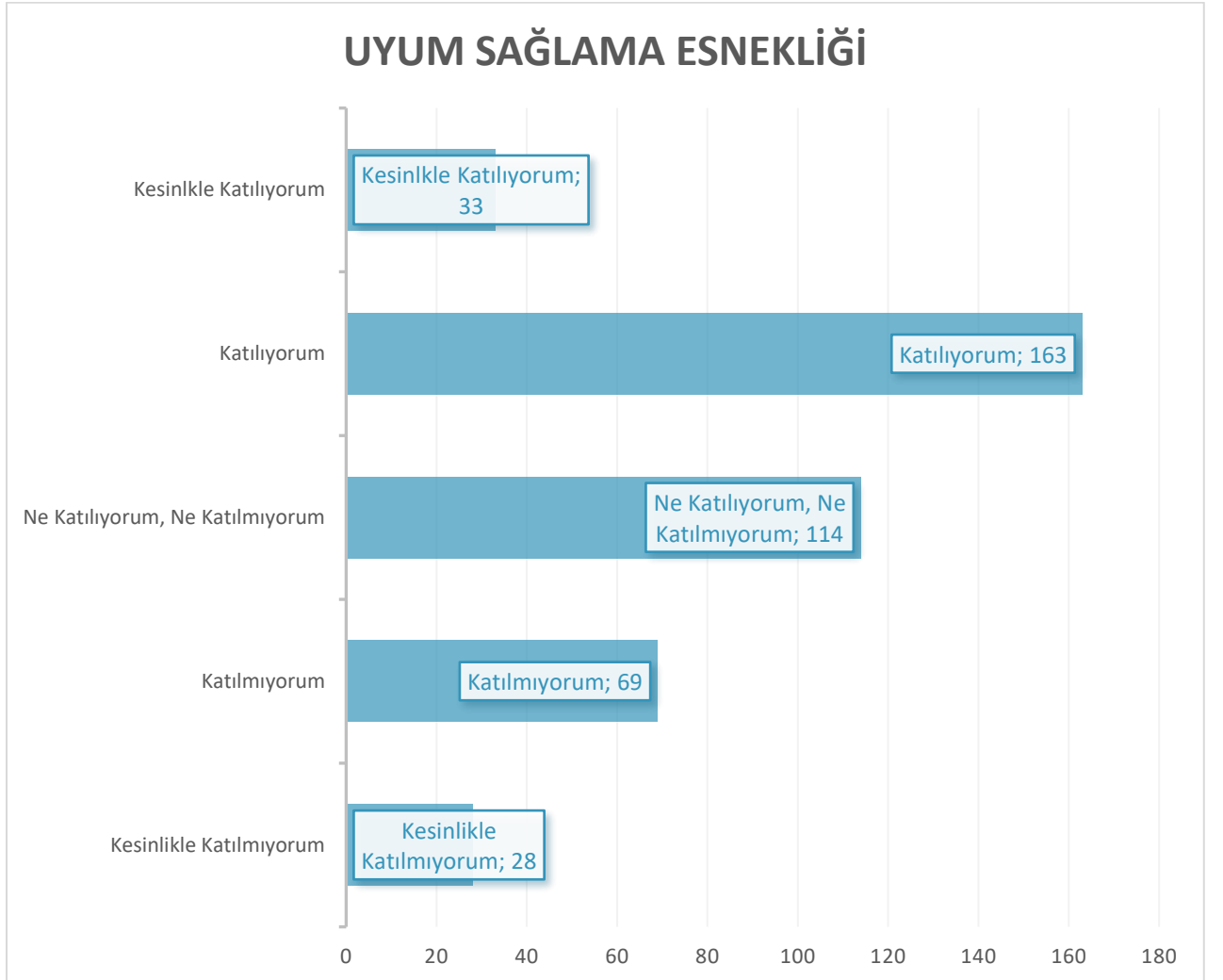
Grafik- 32 Yeni Fikir ve Farklı Görüşlerin Desteklenmesi (Sayı)



Soru- 27 Uyum Sağlama Esnekliği (%)

Değişime Açıklık	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede dış çevrede meydana gelen değişiklikler takip edilerek buna göre uyum sağlama ve konumlanma esnekliği yüksektir.	6,88%	16,95%	28,01%	40,05%	8,11%	65%	Yüksek

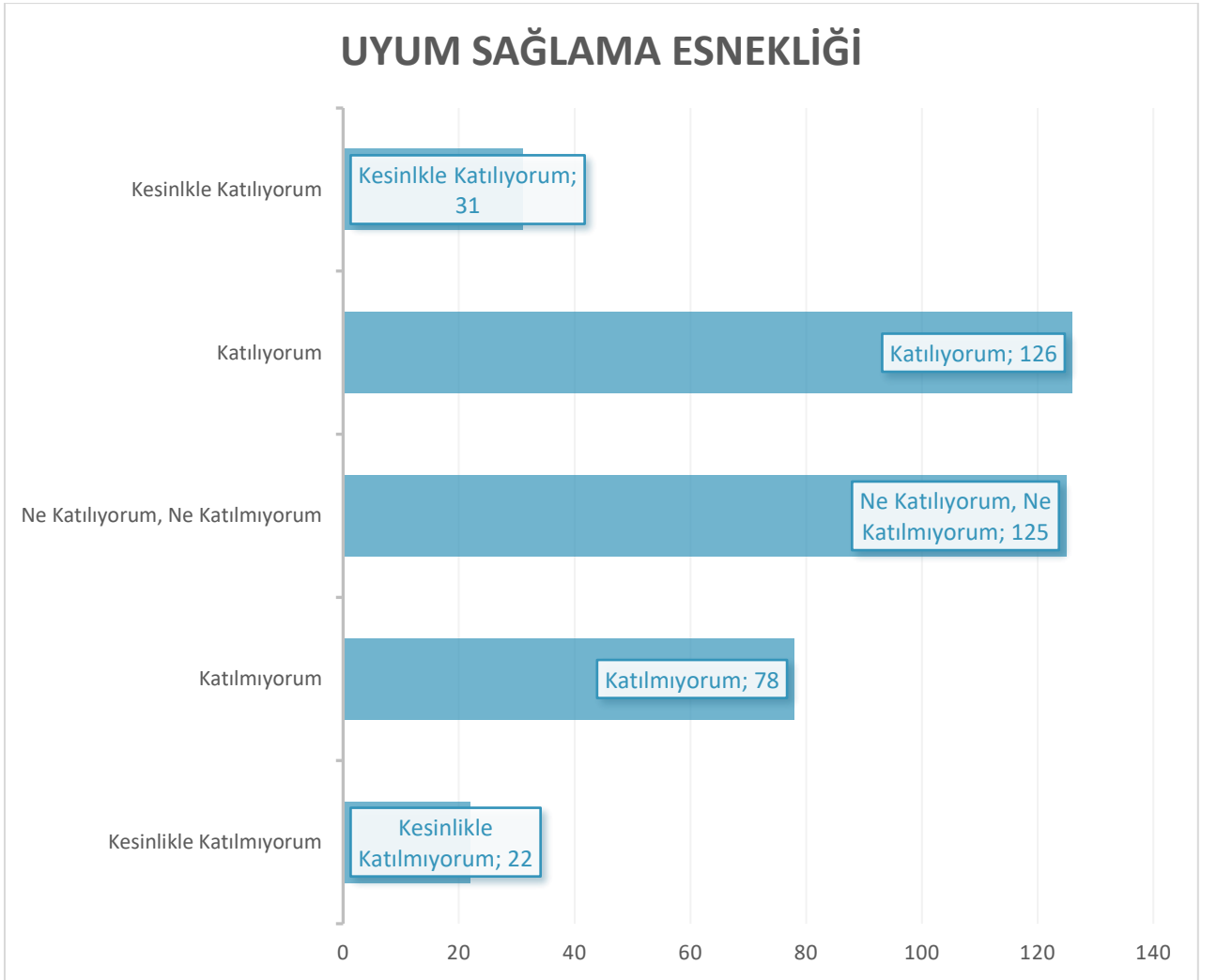
Grafik- 33 Uyum Sağlama Esnekliği (Sayı)



Soru- 28 Değişimi Destekleme Esnekliği (%)

Değişime Açıklık	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede mevcut kurallar katı olmayıp değişimi destekleme esnekliğindedir.	5,41%	14,50%	30,47%	39,80%	9,83%	67%	Yüksek

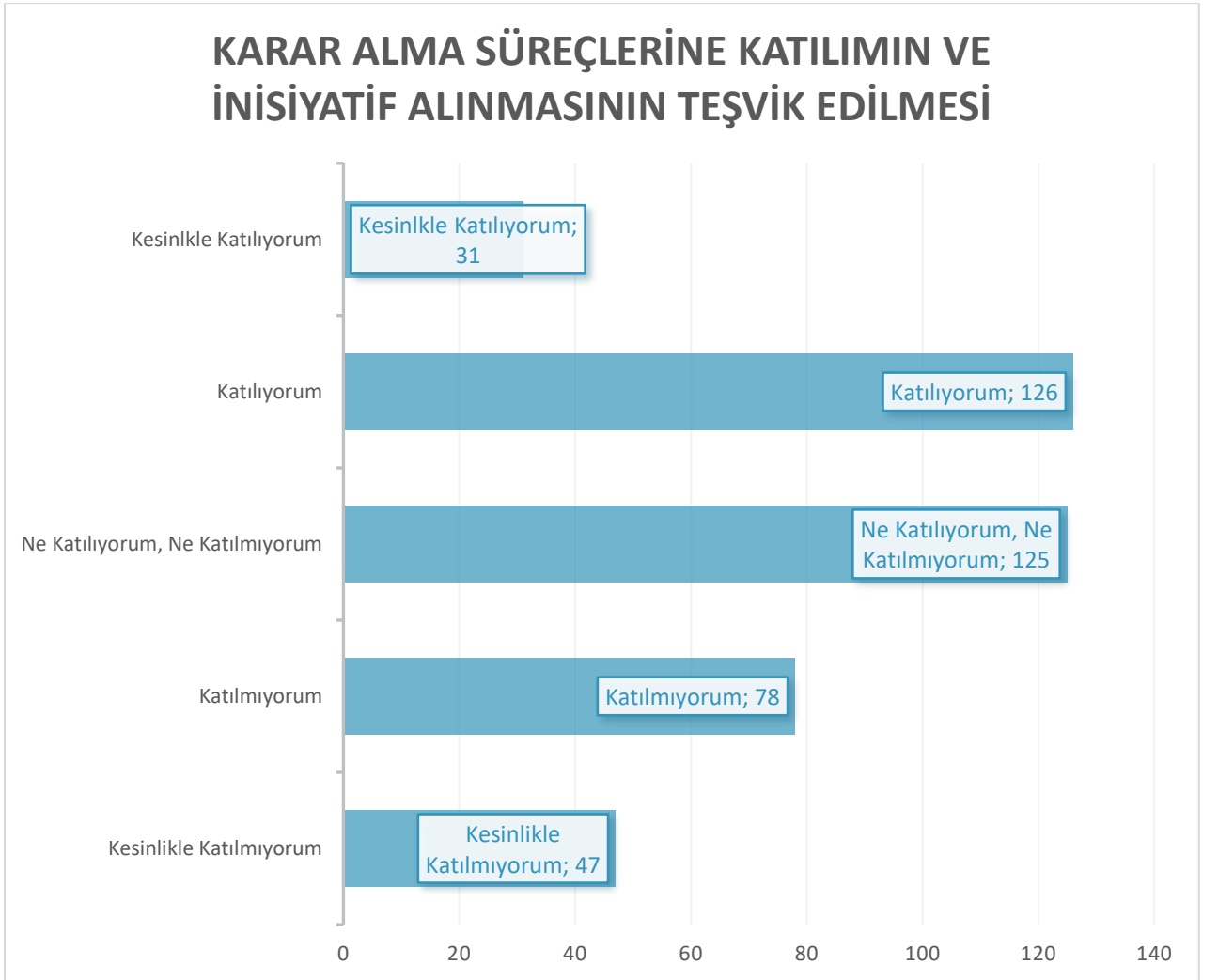
Grafik- 34 Uyum Sağlama Esnekliği (Sayı)



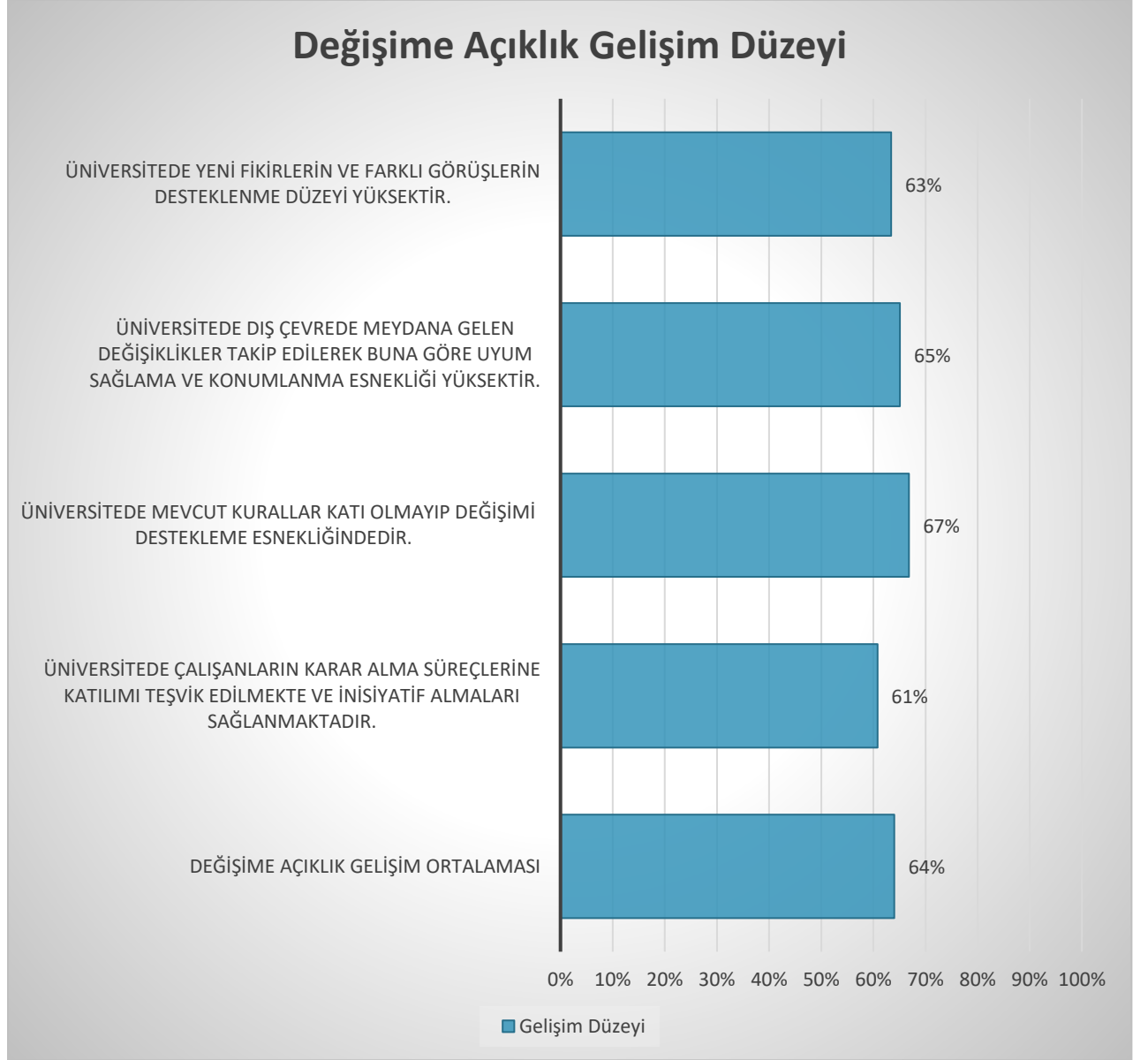
Soru- 29 Karar Alma Süreçlerine Katılımın ve İnisiyatif Alınmasının Teşvik Edilmesi (%)

Değişime Açıklık	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede çalışanların karar alma süreçlerine katılımı teşvik edilmekte ve inisiyatif almaları sağlanmaktadır.	11,55%	19,16%	30,71%	30,96%	7,62%	61%	Yüksek

Grafik- 35 Karar Alma Süreçlerine Katılımın ve İnisiyatif Alınmasının Teşvik Edilmesi (Sayı)



Grafik- 36 Değişime Açıklık Gelişim Düzeyi (%)

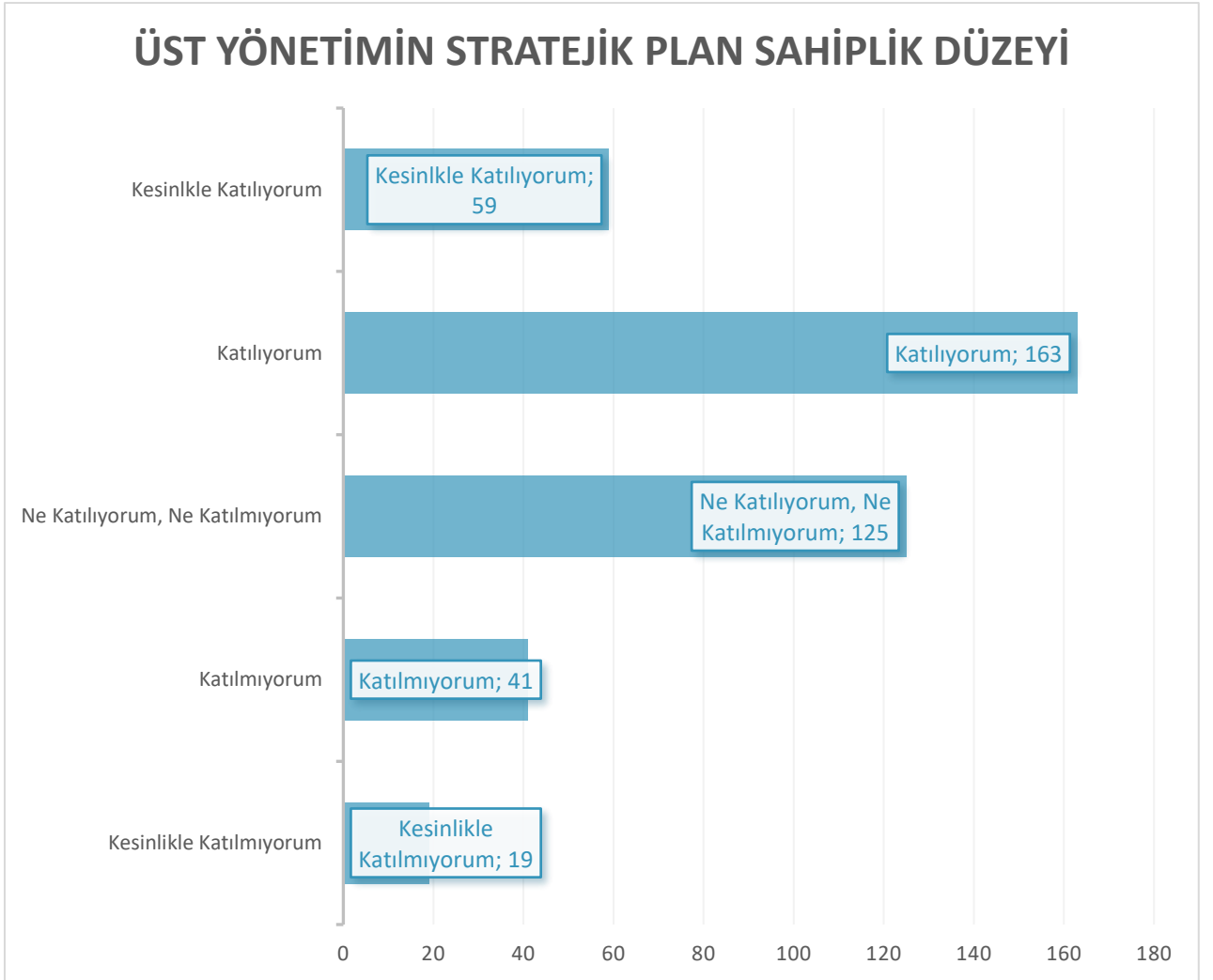


H. STRATEJİK YÖNETİM

Soru- 30 Üst Yönetimin Stratejik Plan Sahiplik Düzeyi (%)

Stratejik Yönetim	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversite üst yönetiminin stratejik planın hazırlanması, uygulanması ve izlenmesi süreçlerindeki sahiplik düzeyi yüksektir.	4,67%	10,07%	30,71%	40,05%	14,50%	72%	Yüksek

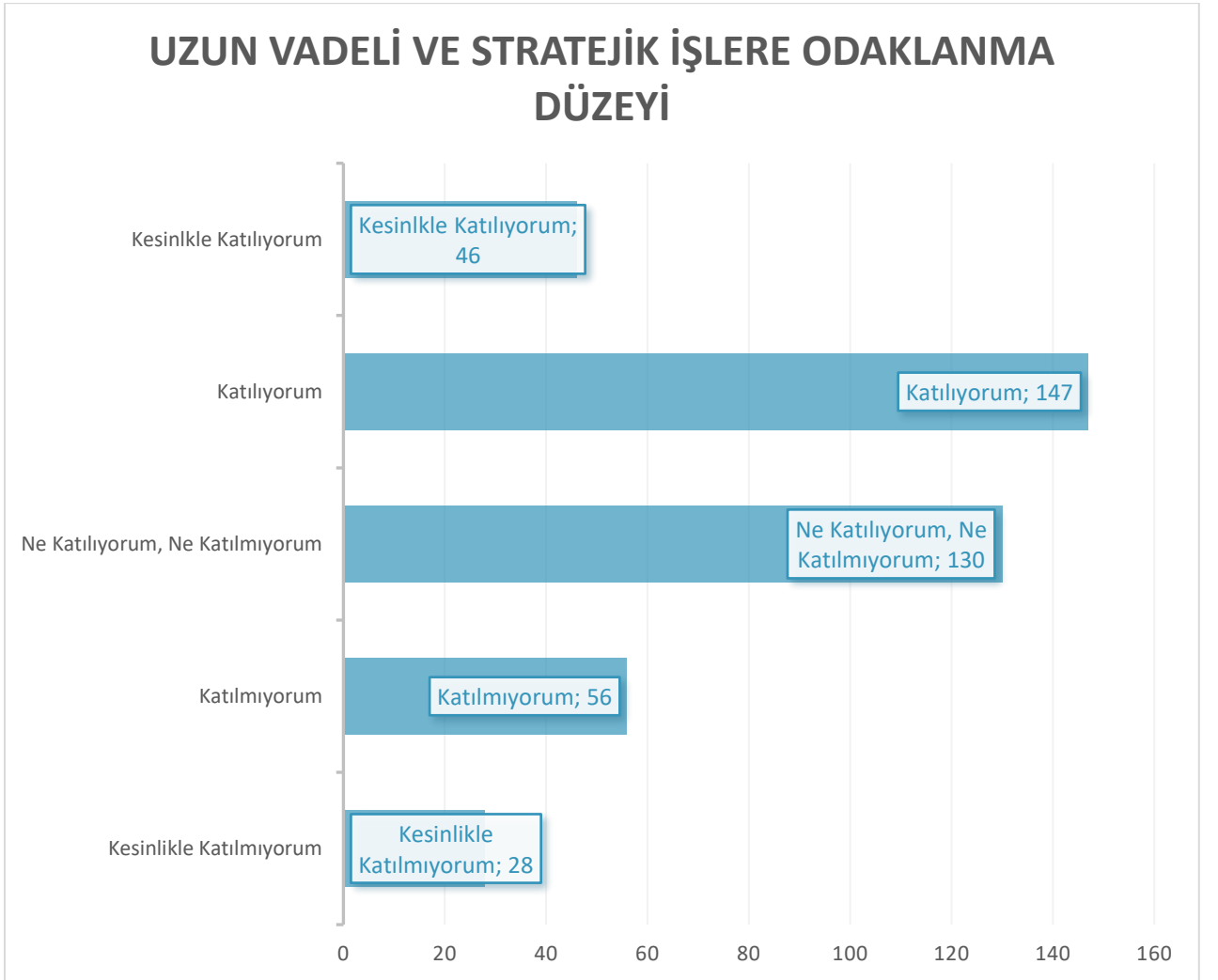
Grafik- 37 Üst Yönetimin Stratejik Plan Sahiplik Düzeyi (Sayı)



Soru- 31 Uzun Vadeli ve Stratejik İşlere Odaklanma Düzeyi (%)

Stratejik Yönetim	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede kısa vadeli ve rutin görevler yerine getirilirken uzun vadeli ve stratejik işlere odaklanma düzeyi yüksektir.	6,88%	13,76%	31,94%	36,12%	11,30%	65%	Yüksek

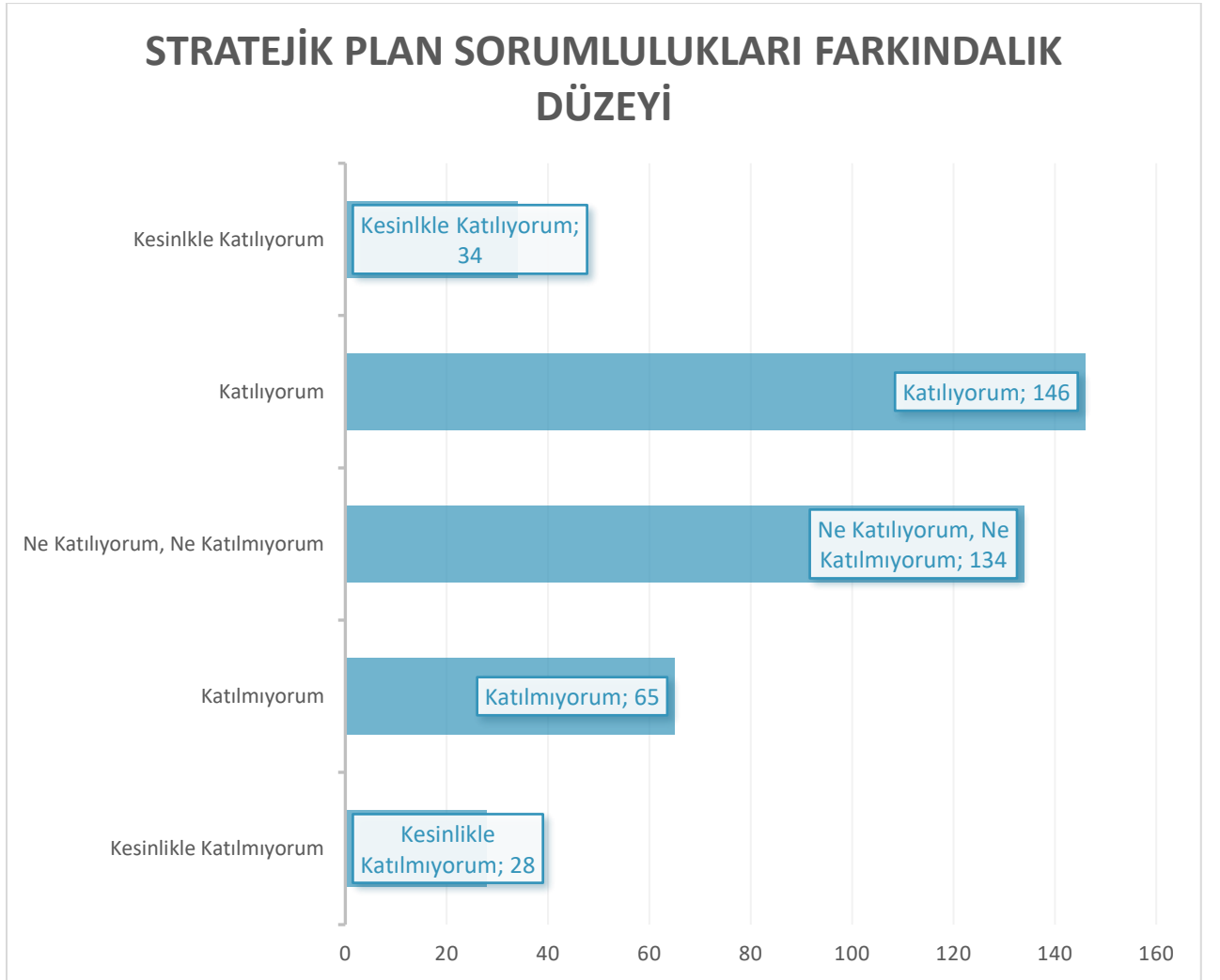
Grafik- 38 Uzun Vadeli ve Stratejik İşlere Odaklanma Düzeyi (Sayı)



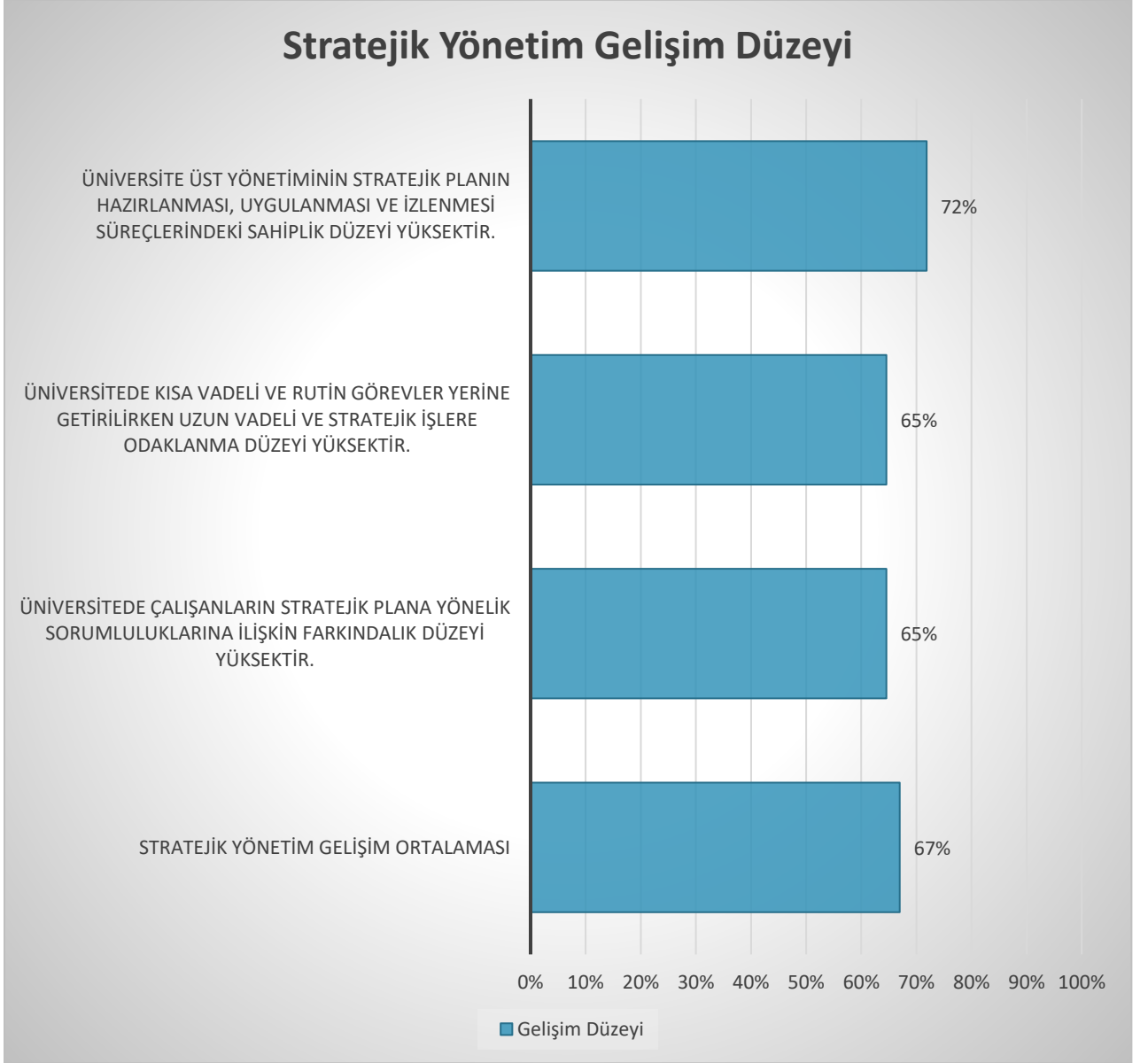
Soru- 32 Stratejik Plan Sorumlulukları Farkındalık Düzeyi (%)

Stratejik Yönetim	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede çalışanların stratejik plana yönelik sorumluluklarına ilişkin farkındalık düzeyi yüksektir.	6,88%	15,97%	32,92%	35,87%	8,35%	65%	Yüksek

Grafik- 39 Stratejik Plan Sorumlulukları Farkındalık Düzeyi (Sayı)



Grafik- 40 Stratejik Yönetim Gelişim Düzeyi (%)

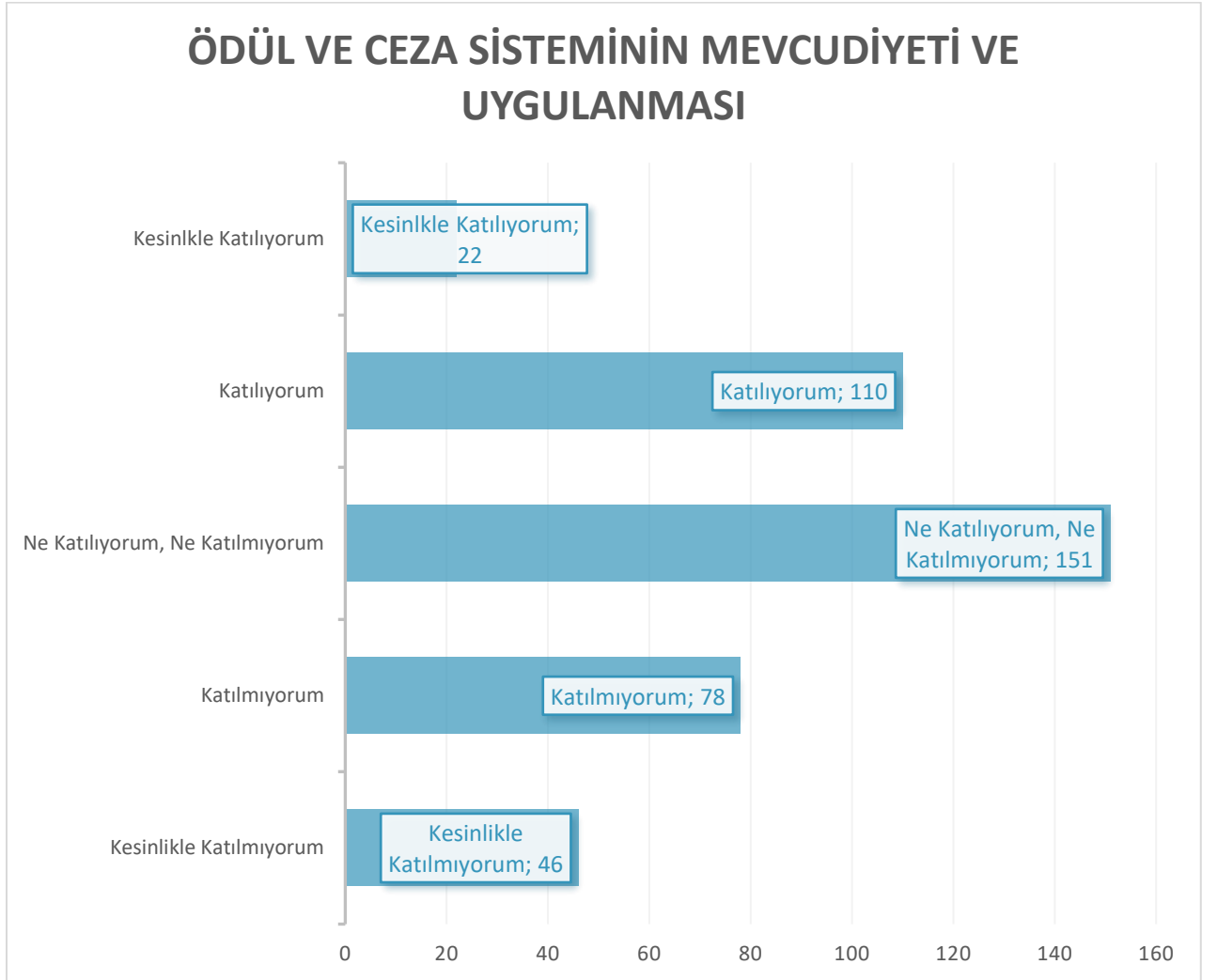


İ. ÖDÜL VE CEZA SİSTEMİ

Soru- 33 Ödül ve Ceza Sisteminin Mevcudiyeti ve Uygulanması (%)

Ödül ve Ceza Sistemi	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede iç kontrol sistemine, kamu etik ilkelerine ve performans yönetimine dayalı ödül ve ceza sistemi mevcut olup; tarafsızlıkla uygulanmaktadır.	11,30%	19,16%	37,10%	27,03%	5,41%	59%	Orta

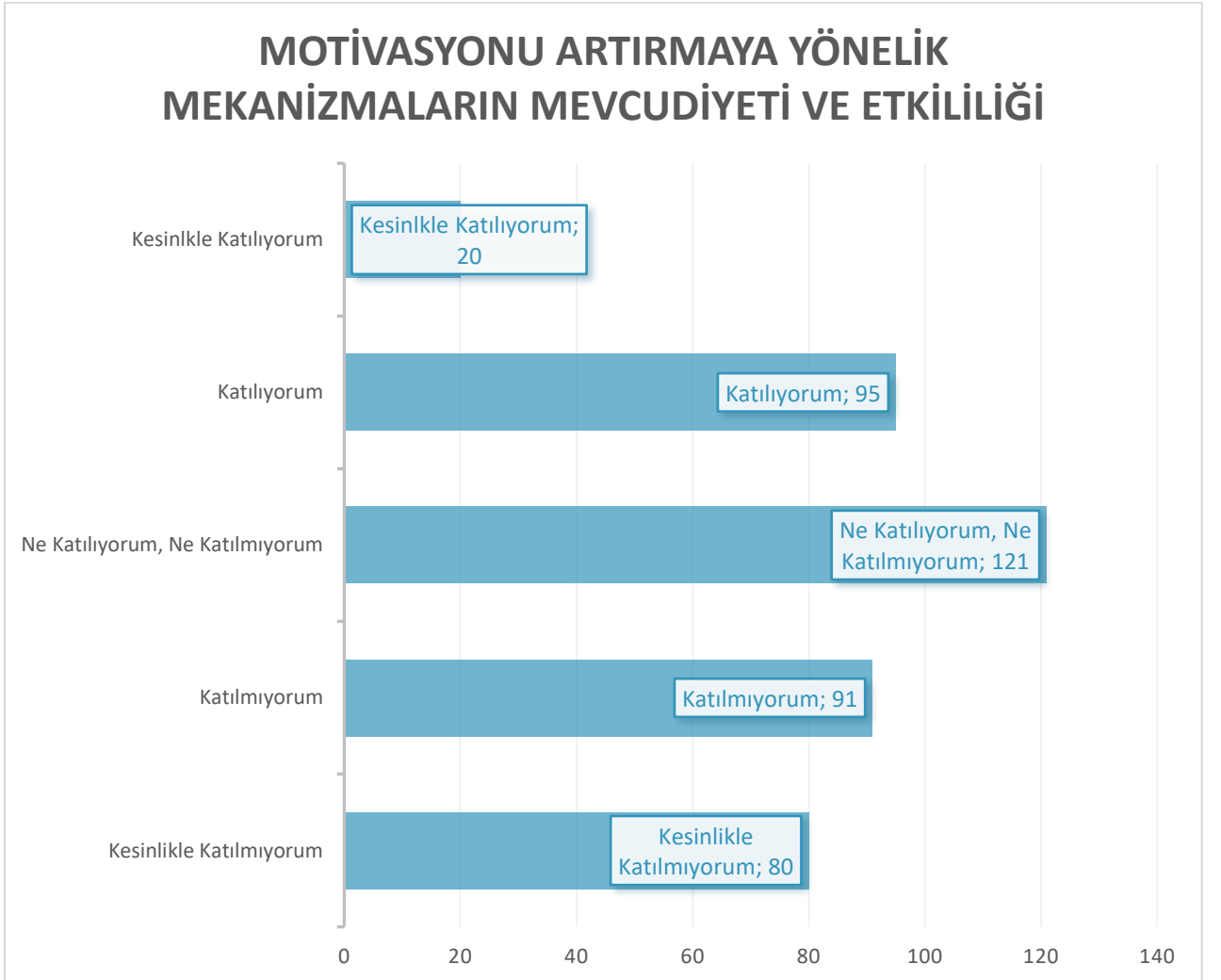
Grafik- 41 Ödül ve Ceza Sisteminin Mevcudiyeti ve Uygulanması (Sayı)



Soru- 34 Motivasyonu Artırmaya Yönelik Mekanizmaların Mevcudiyeti ve Etkililiği (%)

Ödül ve Ceza Sistemi	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Üniversitede çalışanların motivasyonunu artırmaya yönelik mekanizmaların varlığı ve etkililik düzeyi yüksektir.	19,66%	22,36%	29,73%	23,34%	4,91%	54%	Orta

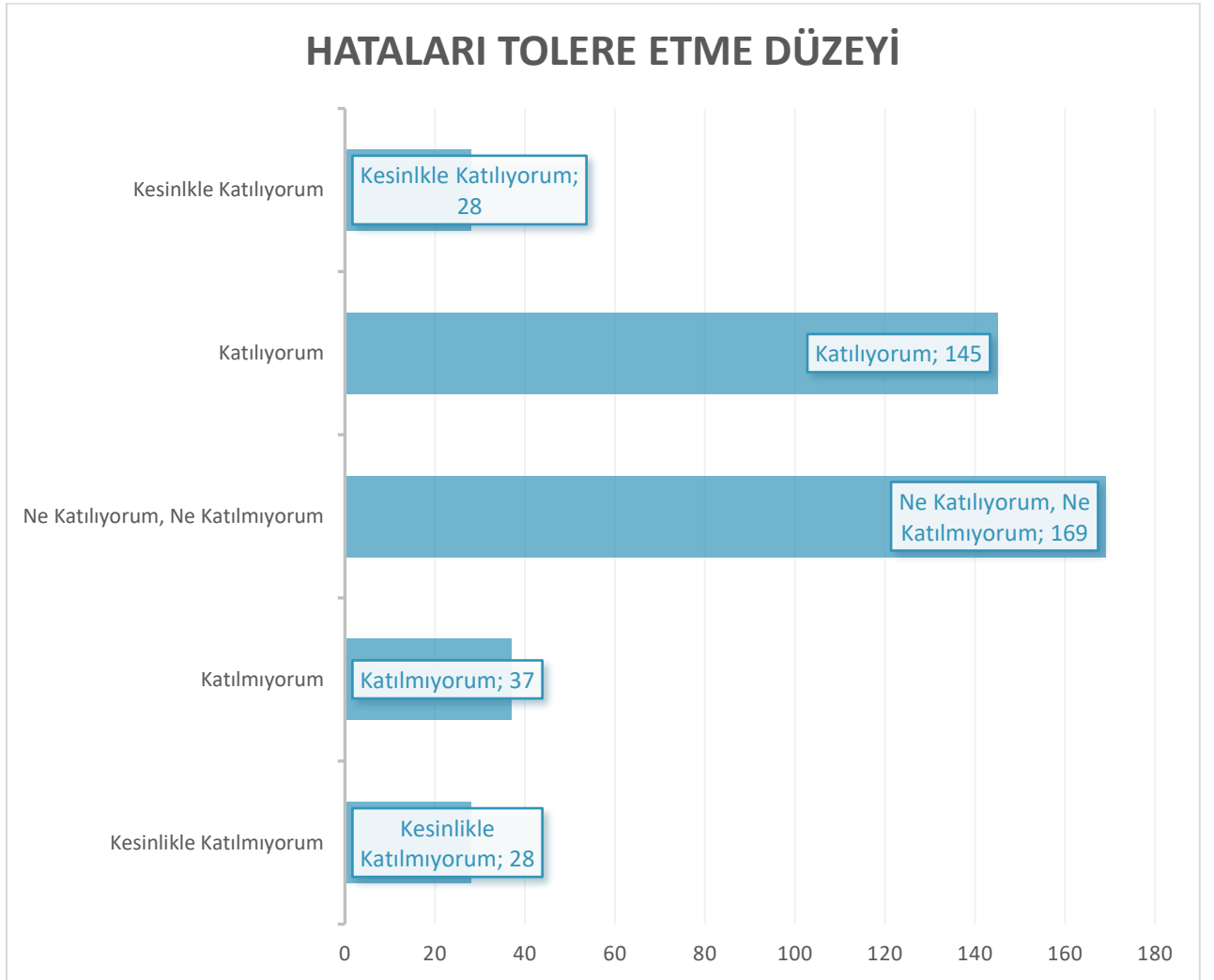
Grafik- 42 Motivasyonu Artırmaya Yönelik Mekanizmaların Mevcudiyeti ve Etkililiği (Sayı)



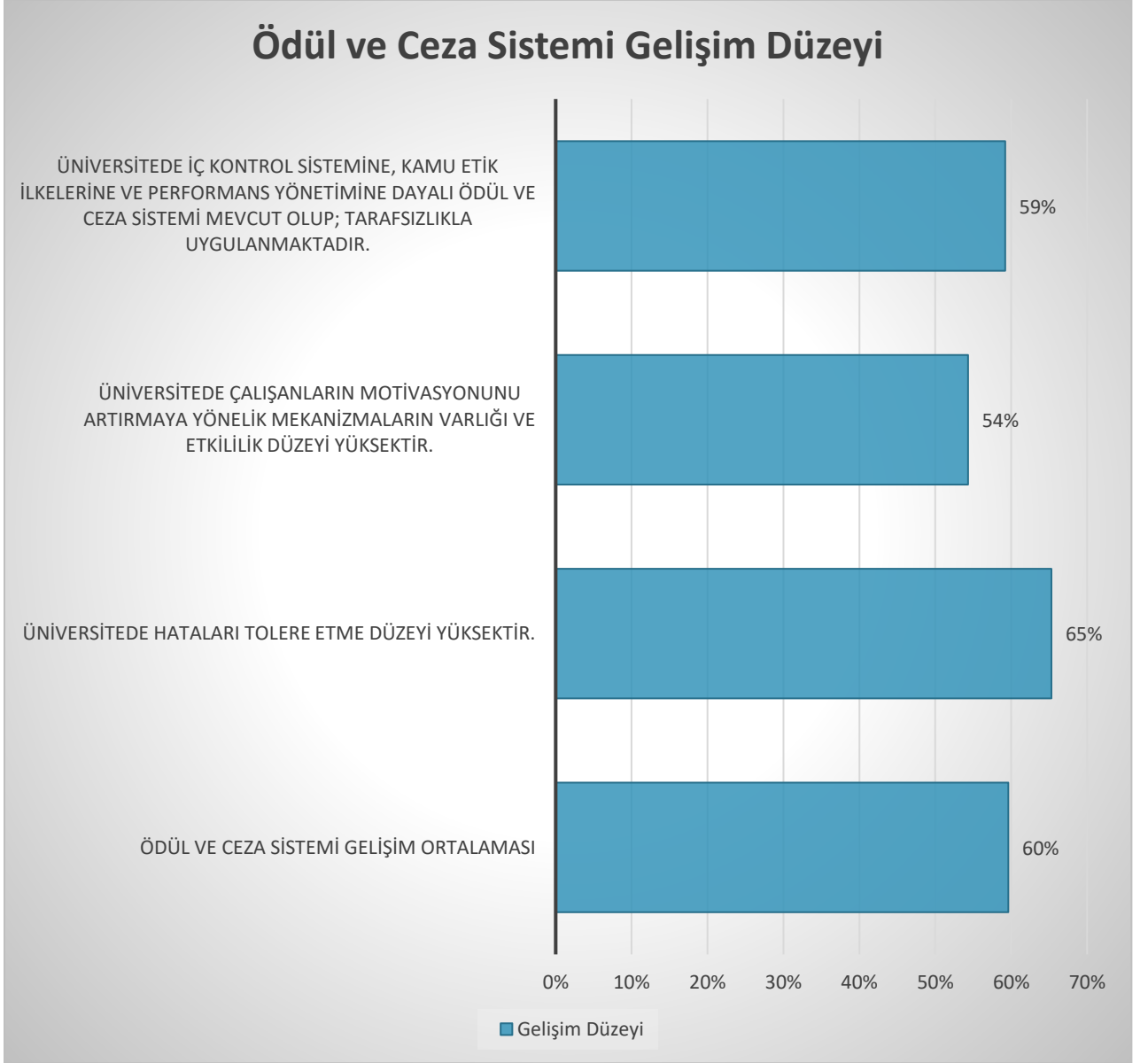
Soru- 35 Hataları Tolere Etme Düzeyi (%)

Ödül ve Ceza Sistemi	Cevap Verenlerin Dağılımı (%)					Gelişim Seviyesi (%)	Gelişim Düzeyi
	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>		
Üniversitede hataları tolere etme düzeyi yüksektir.	6,88%	9,09%	41,52%	35,63%	6,88%	65%	Yüksek

Grafik- 43 Hataları Tolere Etme Düzeyi (Sayı)



Grafik- 44 Ödül ve Ceza Sistemi Gelişim Düzeyi (%)



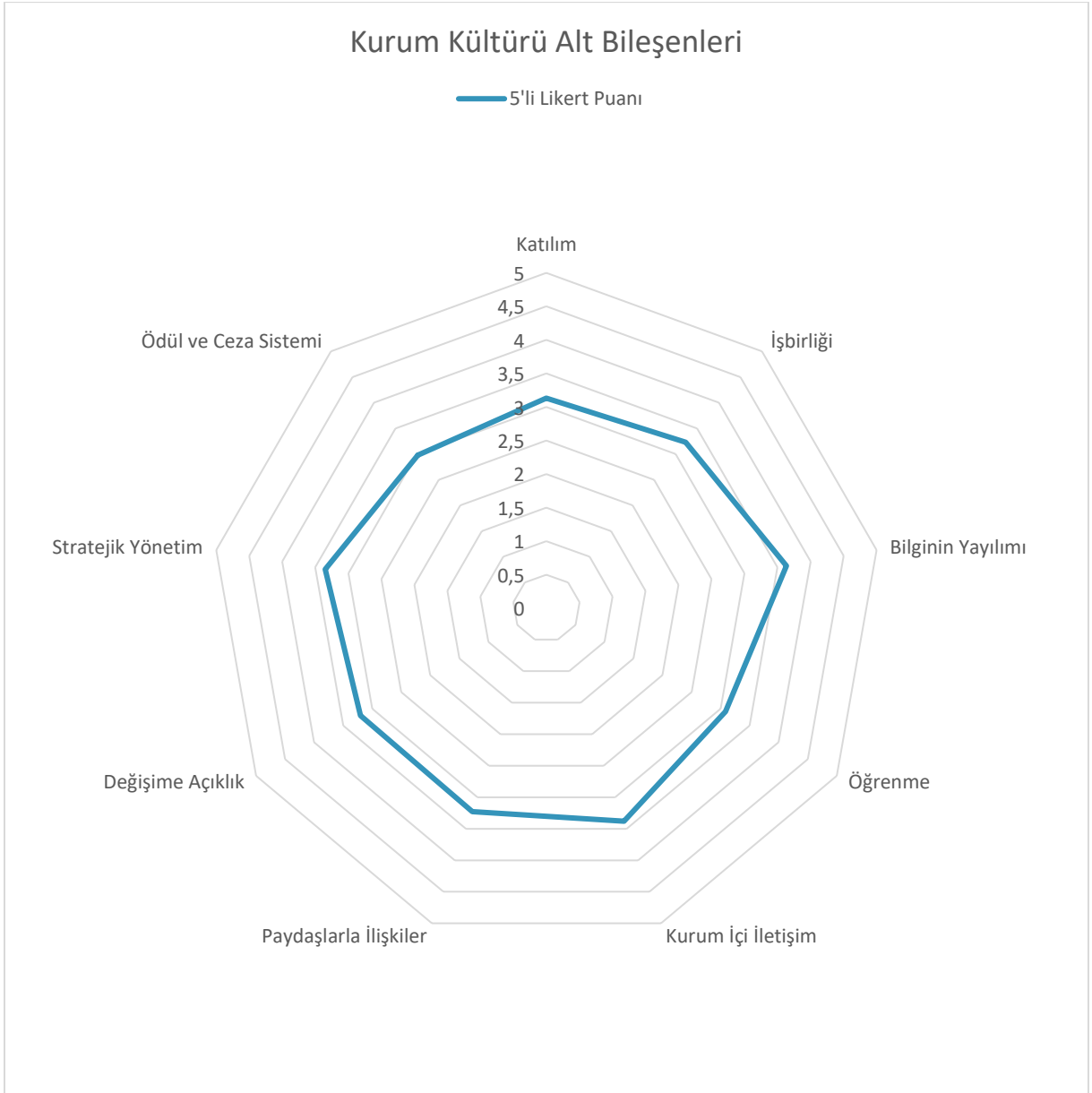
3. ANKET SONUÇLARININ YORUMLANMASI

2025-2029 Dönemi Stratejik Planı için gerçekleştirilen ve akademik ve idari toplam 407 personelin katıldığı Kurum Kültürü Anketine göre Üniversitede katılım, işbirliği, bilginin yayılımı, öğrenme, kurum içi iletişim, paydaşlarla ilişkiler, değişime açıklık ve stratejik yönetim bileşenleri yüksek seviyede ölçülmüş; ödül ve ceza sistemi ise geliştirilmesi gereken bir alt bileşen olarak orta seviyede belirlenerek iyileştirilmesi gereken alt bileşen olarak tespit edilmiştir.

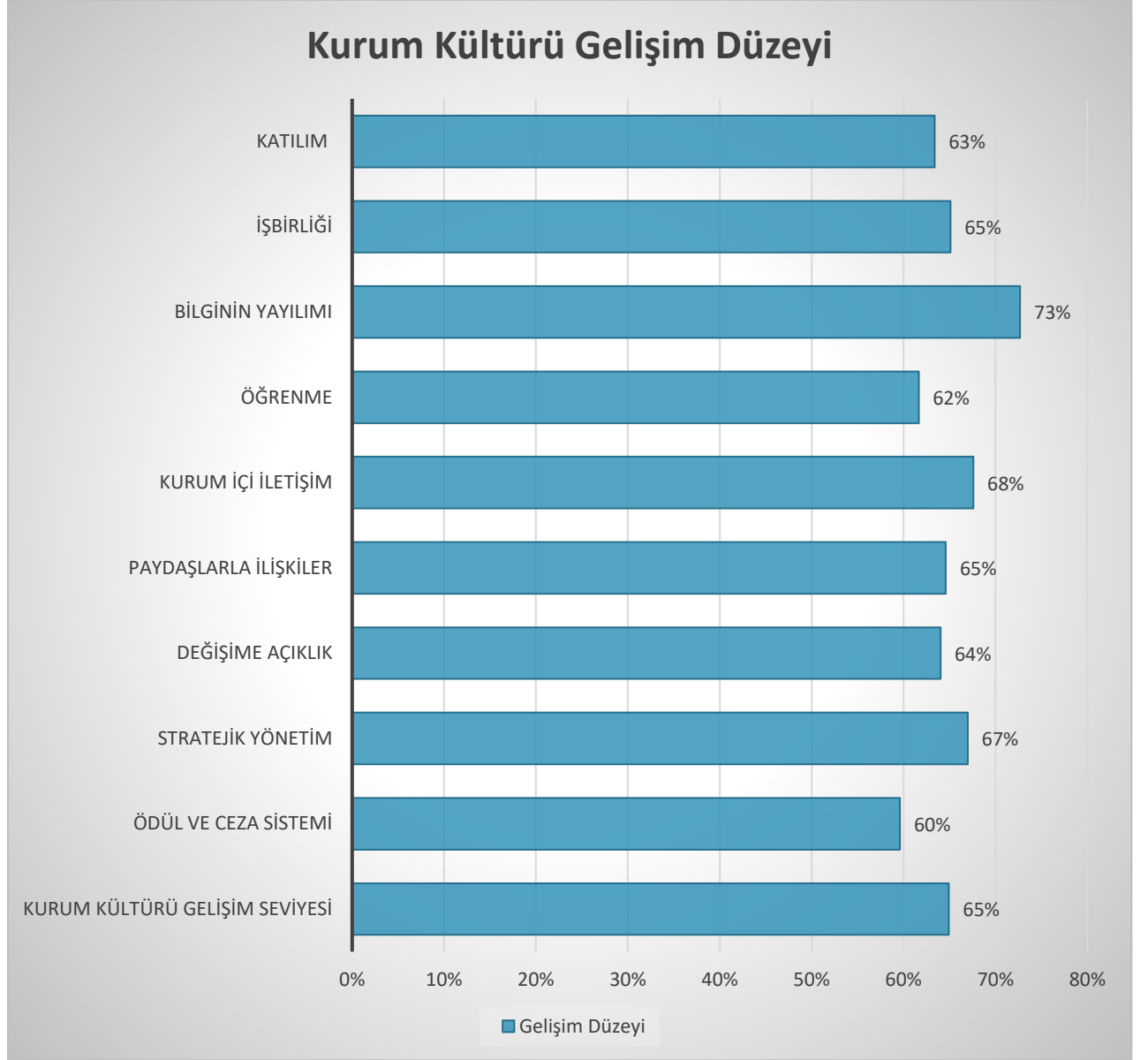
Tablo- 4 Kurum Kültürü Bileşenlerine Göre 5'li Likert Ölçeğine Göre Alınan Değerler

	Katılım	İşbirliği	Bilginin Yayılımı	Öğrenme	Kurum İçi İletişim	Paydaşlarla İlişkiler	Değişime Açıklık	Stratejik Yönetim	Ödül ve Ceza Sistemi
Likert Değeri	3,1319	3,2291	3,6347	3,0827	3,3802	3,2301	3,2015	3,3497	2,9803

Grafik- 45 5'li Likert Ölçeğine Göre Kurum Kültürü Alt Bileşenlerinin Değerleri



Grafik- 46 Kurum Kültürü Gelişim Düzeyi (%)



4. TESPİTLER VE İHTİYAÇLAR TABLOSU

Durum analizi kapsamında gerçekleştirilen Kurum Kültürü Anketi sonucuna göre elde edilen bulgular tespitler ve karşılanması gereken ihtiyaçlar olarak altta özetlenmiştir. Tespitler, ihtiyaçların gerekçesini oluşturmakta olup; ihtiyaçlar stratejik amaç ve hedefler oluşturulurken göz önünde bulundurulacaktır. İhtiyaçlar tespitlerle uyumlu bir şekilde ve amaçlar ile hedefleri yönlendirebilecek nitelikte ifade edilmiştir.

2025-2029 Dönemi Stratejik Planı Durum Analizi bölümünde yer verilecek olan Tespitler ve İhtiyaçlar Tablosunda Kurum Kültürü Analizine göre tespit edilen sorun alanları ve ihtiyaç duyulan gelişim alanları altta sunulmuştur.

Tablo- 5 Tespitler ve İhtiyaçlar Tablosu

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler/ Sorun Alanları	İhtiyaçlar/ Gelişim Alanları
Kurum Kültürü Analizi	<ul style="list-style-type: none">• Kurum Kültürü Anketine göre Üniversitede çalışanların karar alma süreçlerine katılımı orta düzeyde ölçülmüştür.• Kurum Kültürü Anketine göre Üniversitede sürekli ilerlemeyi teşvik eden bir insan kaynakları yönetimi orta düzeyde ölçülmüştür.• Kurum Kültürü Anketine göre Üniversitede iç kontrol sistemine, kamu etik ilkelerine ve performans yönetimine dayalı ödül ve ceza sisteminin mevcudiyeti ve tarafsızlıkla uygulanıp uygulanmadığı orta düzeyde ölçülmüştür.• Kurum Kültürü Anketine göre Üniversitede çalışanların motivasyonunu artırmaya yönelik mekanizmaların mevcudiyeti ve etkililik düzeyi orta düzeyde ölçülmüştür.	<ul style="list-style-type: none">• Stratejik Yönetim ve Planlama kapsamında gerçekleştirilen Kurum Kültürü Anketi, İç Paydaş Anketi, Akademik Personel Memnuniyet Anketi, İdari Personel Memnuniyet Anketi ile Öğrenci Memnuniyeti Anketi 2025-2029 uygulama döneminde yılda bir defa tekrarlanarak plan uygulama dönemi içerisindeki gelişimi izlenmeli, sorunlu alanlar tespit edilerek iyileştirme önlemlerinin alınması için sorumlu ve işbirliği yapılacak birimlere bildirilmelidir.• İhtiyaç Analizine dayalı gerçekleştirilen hizmet içi eğitimlerin sistematik olarak her yıl gerçekleştirilmesi sağlanmalı ve ayrıca eğitimcilerin kendilerini eğitebilmeleri için kurum dışı imkânlarla kurslara katılım giderleri ödeneğinden faydalanmaları teşvik edilmelidir.• Danışmanlık hizmeti kapsamında ücretsiz eğitim hizmeti sunan kurum ve kuruluşlar tespit edilerek Üniversitemizdeki süreçlerin iyileştirilebilmesi için kurum içinde eğitim vermeleri sağlanmalıdır.• İç Kontrol Sistemi kuruluş çalışmaları kapsamında kamu etik ilkelerine uygun ve performans yönetimine

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler/ Sorun Alanları	İhtiyaçlar/ Gelişim Alanları
		<p>dayalı bir ödül ve ceza sistemi kurulması gerekmektedir.</p> <ul style="list-style-type: none">• Çalışanların motivasyonunu artırmaya yönelik mekanizmalar geliştirilmeli ve bu kapsamda yüksek performans gösteren personele Üniversite Rektörü tarafından başarı belgeleri yıllık düzenlenen bir motivasyon toplantısı ile takdim edilmelidir.

5. EKLER

Ek- 1 Kurum Kültürü Anketi Katılımcı Bilgileri

Kurum Kültürü Anketi			
No	Katılımcı Bilgileri		
1.	<i>Lütfen personel türünü seçiniz.</i>	Sayı	Oran
	Akademik Personel	263	64,62%
	İdari Personel	144	35,38%
	Toplam	407	100,00%
2.	<i>Lütfen görev yapmakta olduğunuz birim türünü seçiniz.</i>	Sayı	Oran
	Akademik Birimler (Fakülte, Enstitü, Meslek Yüksekokulları, Rektörlüğe Bağlı Bölümler)	235	57,74%
	Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezleri	94	23,10%
	Uygulama ve Araştırma Merkezleri	9	2,21%
	Diğer AR-GE Birimleri (Teknokent, TTO, TEKMER)	7	1,72%
	Koordinatörlükler	5	1,23%
	Daire Başkanlıkları ve Genel Sekreterliğe Bağlı Diğer İdari Birimler	57	14,00%
	Toplam	407	100,00%
3.	<i>Kaç yıldır Sağlık Bilimleri Üniversitesinde çalışıyorsunuz?</i>	Sayı	Oran
	5 yıldan az	218	53,56%
	5 yıldan fazla	189	46,44%
	Toplam	407	100,00%
4.	<i>Yaş grubunuz nedir?</i>	Sayı	Oran
	30 altı	57	14,00%
	31-40	118	28,99%
	41-50	150	36,86%
	51-60	69	16,95%
	60 üstü	13	3,19%
	Toplam	407	100,00%
5.	<i>Lütfen cinsiyetinizi seçiniz.</i>	Sayı	Oran
	Kadın	212	52,09%
	Erkek	195	47,91%
	Toplam	407	100,00%

Ek- 2 Kurum Kültürü Anketi Değerlendirme Soruları

No.	Değerlendirme Soruları	Likert Ölçeği							Ortalama	Gelişim Düzeyi
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Yüzde Puan			
6.	Katılım									
	Puan	1	2	3	4	5				
	Üniversitede çalışanların karar alma süreçlerine katılımı yüksektir.	44	89	122	124	28	60%	3,0074	Orta	
	Üniversitede çalışanların katılımını sağlamaya yönelik mekanizmalar mevcuttur.	36	80	111	147	33	63%	3,1499	Yüksek	
	Üniversitede üst yönetimin katılımcılığı destekleme düzeyi yüksektir.	35	73	113	132	54	65%	3,2383	Yüksek	
	Katılım Gelişim Ortalaması							63%	3,1319	Yüksek
7.	İşbirliği									
	Puan	1	2	3	4	5				
	Üniversitede çalışanların ve yöneticilerin bilgi paylaşımına ve işbirliğine açıklık düzeyi yüksektir.	29	62	101	164	51	67%	3,3587	Yüksek	
	Üniversitede çalışanların takım çalışmasına yatkınlık düzeyi yüksektir.	24	75	116	149	43	66%	3,2752	Yüksek	
	Üniversitede işbirliği mekanizmalarının yeterlilik ve etkililik düzeyi yüksektir.	29	77	133	128	40	64%	3,1794	Yüksek	
	Üniversitede birimler arası koordinasyonun etkililik düzeyi yüksektir.	28	96	126	120	37	62%	3,1032	Yüksek	

İşbirliği Gelişim Ortalaması							65%	3,2291	Yüksek
8.	Bilginin Yayılımı	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>	Yüzde Puan	Ortalama	Gelişim Düzeyi
	Puan	1	2	3	4	5			
	Üniversitede görev yapmakta olduğum süreçlerde ihtiyaç duyduğum bilgi, belge ve verilere erişebiliyorum.	13	37	79	205	73	74%	3,7076	Yüksek
	Üniversitede görevimle ilgili ihtiyaç duyulan bilgi, belge ve veriler zamanında iletilmektedir.	16	41	81	198	71	73%	3,6560	Yüksek
	Üniversitede karar alma süreçlerinde çalışan yöneticiler yeterli bilgi, belge ve veriyle desteklenmektedir.	17	44	108	178	60	71%	3,5405	Yüksek
Bilginin Yayılımı Gelişim Ortalaması							73%	3,6347	Yüksek
9.	Öğrenme	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>	Yüzde Puan	Ortalama	Gelişim Düzeyi
	Puan	1	2	3	4	5			
	Üniversitede sürekli ilerlemeyi teşvik eden bir insan kaynakları yönetimi mevcuttur.	46	85	125	120	31	60%	3,0123	Orta
	Üniversitede çalışanların birbirleriyle bilgi, beceri ve tecrübelerini paylaşmalarını imkân veren mekanizmalar mevcuttur.	32	85	126	134	30	62%	3,1106	Yüksek

	Üniversitede çalışanların kendilerini geliştirmelerine imkân veren mekanizmalar mevcuttur.	35	83	115	144	30	63%	3,1253	Yüksek
	Öğrenme Gelişim Ortalaması						62%	3,0827	Yüksek
10.	Kurum İçi İletişim	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Yüzde Puan	Ortalama	Gelişim Düzeyi
	Puan	1	2	3	4	5			
	Üniversitede iç iletişimi sağlayan yatay (aynı kademedeki birimlerin kendi içlerinde ve birbirleri arasında) ve dikey (hiyerarşik olarak üstten alta veya alttan üste) iletişim kanallarının etkinlik ve yeterlilik düzeyi yüksektir.	30	86	103	149	39	64%	3,1990	Yüksek
	Üniversitede çalışanlar arasındaki iletişimin resmîlik düzeyi yüksektir.	23	58	113	164	49	68%	3,3882	Yüksek
	Üniversitede çalışanların yöneticilerine ulaşmasını mümkün kılan açık iletişim kanalları mevcuttur.	17	60	76	192	62	71%	3,5455	Yüksek
	Üniversitedeki mevcut iletişim mekanizmaları katılımı ve işbirliğini desteklemektedir.	24	59	106	171	47	68%	3,3882	Yüksek
	Kurum İçi İletişim Gelişim Ortalaması						68%	3,3802	Yüksek

11.	Paydaşlarla İlişkiler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Yüzde Puan	Ortalama	Gelişim Düzeyi
	Puan	1	2	3	4	5			
	Üniversitede hizmetlerin sunumunda ve karar alma süreçlerinde ilgili paydaşların sürece dâhil edilme düzeyi yüksektir.	34	64	141	140	28	63%	3,1572	Yüksek
	Üniversitede paydaşlara ilişkin bir yönetim stratejisi mevcuttur.	24	61	146	144	32	65%	3,2432	Yüksek
	Üniversite Stratejik Planı hakkında paydaşların bilgilendirilme düzeyi yüksektir.	23	52	153	142	37	66%	3,2899	Yüksek
	Paydaşlarla İlişkiler Gelişim Ortalaması						65%	3,2301	Yüksek
12.	Değişime Açıklık	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Yüzde Puan	Ortalama	Gelişim Düzeyi
	Puan	1	2	3	4	5			
	Üniversitede yeni fikirlerin ve farklı görüşlerin desteklenme düzeyi yüksektir.	37	74	116	143	37	63%	3,1695	Yüksek
	Üniversitede dış çevrede meydana gelen değişiklikler takip edilerek buna göre uyum sağlama ve konumlanma esnekliği yüksektir.	28	69	114	163	33	65%	3,2555	Yüksek
	Üniversitede mevcut kurallar katı olmayıp değişimi destekleme esnekliğindedir.	22	59	124	162	40	67%	3,3415	Yüksek

	Üniversitede çalışanların karar alma süreçlerine katılımı teşvik edilmekte ve inisiyatif almaları sağlanmaktadır.	47	78	125	126	31	61%	3,0393	Yüksek
	Değişime Açıklık Gelişim Ortalaması						64%	3,2015	Yüksek
13.	Stratejik Yönetim	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Yüzde Puan	Ortalama	Gelişim Düzeyi
	Puan	1	2	3	4	5			
	Üniversite üst yönetiminin stratejik planın hazırlanması, uygulanması ve izlenmesi süreçlerindeki sahiplik düzeyi yüksektir.	19	41	125	163	59	72%	3,5921	Yüksek
	Üniversitede kısa vadeli ve rutin görevler yerine getirilirken uzun vadeli ve stratejik işlere odaklanma düzeyi yüksektir.	28	56	130	147	46	65%	3,2285	Yüksek
	Üniversitede çalışanların stratejik plana yönelik sorumluluklarına ilişkin farkındalık düzeyi yüksektir.	28	65	134	146	34	65%	3,2285	Yüksek
	Stratejik Yönetim Gelişim Ortalaması						67%	3,3497	Yüksek
14.	Ödül ve Ceza Sistemi	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Yüzde Puan	Ortalama	Gelişim Düzeyi
	Puan	1	2	3	4	5			
	Üniversitede iç kontrol sistemine, kamu etik ilkelerine ve performans yönetimine	46	78	151	110	22	59%	2,9607	Orta

dayalı ödül ve ceza sistemi mevcut olup; tarafsızlıkla uygulanmaktadır.									
Üniversitede çalışanların motivasyonunu artırmaya yönelik mekanizmaların varlığı ve etkililik düzeyi yüksektir.	80	91	121	95	20	54%	2,7150	Orta	
Üniversitede hataları tolere etme düzeyi yüksektir.	28	37	169	145	28	65%	3,2654	Yüksek	
Ödül ve Ceza Sistemi Gelişim Ortalaması							60%	2,9803	Orta
Kurum Kültürü Gelişim Ortalaması							65%	2,9869	Yüksek

“Sağlık Bilimleri Üniversitesi 2025-2029 Stratejik Planı Kurum Kültürü Analizi Anket Sonuçları” hakkında bilgi alma, öneri ve eleştirileriniz için iletişim:

strateji@sbu.edu.tr



SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ
STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANLIĞI
Stratejik Planlama Ekibi

Temmuz-2024
İSTANBUL

