



Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

Liderlik, Yönetişim ve Kalite Ana Süreci Performans İzleme ve Değerlendirmesi

Bu bölümde yer alan değerlendirme, Liderlik, Yönetişim ve Kalite ana süreci kapsamında elde edilen performans göstergeleri ve nitel analiz bulgularına dayanmaktadır. Süreçlerin hedeflere ulaşma düzeyi, güçlü yönleri ve geliştirilmesi gereken alanları bütüncül bir bakış açısıyla incelenmiştir. Değerlendirme, kurumsal stratejik plan hedefleri ile gerçekleşme verileri arasındaki uyumu esas almakta olup, sürdürülebilir kalite anlayışı çerçevesinde yorumlanmıştır.

Güçlü Yönler

- Stratejik plan hedeflerine yüksek düzeyde ulaşılmış olması
- Akademik personel, mezun ve dış paydaş katılım oranlarının hedeflerin üzerinde gerçekleşmiş olması
- Katılımcı yönetim anlayışını destekleyen toplantı ve bilgilendirme faaliyetlerinin yaygın biçimde yürütülmesi
- Kurumsal kalite güvencesi sisteminin tanımlı, dokümante edilmiş ve işler durumda olması
- Süreç Yönetimi El Kitabı, Kalite El Kitabı ve ilgili yönergelerin güncel ve uygulanabilir olması
- Performans göstergelerinin düzenli izlenmesi ve raporlanması
- Akademik ve idari personele yönelik mesleki gelişim faaliyetlerinin hedeflerin üzerinde gerçekleşmiş olması
- Personel memnuniyet oranlarının genel olarak yüksek düzeyde olması
- Bütçe planlama ve uygulama süreçlerinin stratejik hedeflerle uyumlu olması
- Tasarruf oranlarının hedeflerin üzerinde gerçekleşmiş olması
- Finansal raporlama süreçlerinde şeffaflık ve izlenebilirliğin bulunması
- Uluslararası değişim programlarında öğrenci ve personel hareketliliğinin yüksek düzeyde olması

Gelişmeye Açık Yönler

- Öğrenci katılım oranlarının diğer paydaş gruplarına kıyasla daha düşük düzeyde kalmış olması
- Öğrenci temsil ve geri bildirim mekanizmalarının etkinliğinin artırılmasına ihtiyaç bulunması
- Paydaş geri bildirimlerinin iyileştirme planlarına daha sistematik biçimde entegre edilmesine gereksinim duyulması
- Kalite süreçlerine ilişkin farkındalık düzeyinin tüm paydaş gruplarında homojen olmaması
- İdari personelin bazı alt boyutlarda memnuniyet düzeyinin görece düşük olması
- İş yükü planlaması ve görev dağılımının dengelenmesine ihtiyaç bulunması
- Uluslararası öğrenci sayısının hedeflenen düzeyin altında kalmış olması
- Uluslararası tanıtım faaliyetlerinin güçlendirilmesine gereksinim duyulması
- Mevcut uluslararası anlaşmaların kullanım oranlarının artırılmasına ihtiyaç bulunması
- Uluslararasılaşma kaynaklarının net olarak tanımlanmasına ihtiyaç bulunması
- Öz gelir artırıcı faaliyetlerin çeşitlendirilmesine gereksinim bulunması

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

Tablo.1. Liderlik Yönetişim ve Kalite Ana Süreci Performans İzleme ve Değerlendirmesi

ANA SÜREÇ SORUMLUSU		Kalite Güvencesi ve Yönetim Alt Birimi					
SN	ANA SÜREÇ	İLİŞKİLİ OLDUĞU SÜREÇ	İZLEME YÖNTEMİ	İLİŞKİLİ OLDUĞU PERFORMANS GÖSTERGESİ	MEVCUT VERİ/DURUM	SÜREÇ DEĞERLENDİRMESİ	ANA SÜREÇ DEĞERLENDİRMESİ
1	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	*Hedef 5.2. İç ve Dış Paydaşların Karar Alma Süreçlerine Etkin Katılımını Sağlamak		*Stratejik plan kapsamında belirlenen performans göstergelerinin büyük bölümünde hedeflere ulaşılmıştır. Özellikle stratejik planın izlenmesine ilişkin göstergelerde gerçekleşme oranlarının yüksek olduğu görülmüştür. *KİDT raporunda iç kalite güvencesi sisteminin tanımlı ve belgeli şekilde yürütüldüğü ifade edilmiştir. Bu kapsamda Kalite Güvencesi Yönergesi güncellenmiş, Süreç Yönetimi El Kitabı revize edilmiş ve Stratejik Plan İzleme ve Değerlendirme Kılavuzu yayımlanmıştır. Politika-stratejik plan eşleştirme matrisi hazırlanmıştır. Birimlerin ilgili tanımlı mekanizmalar doğrultusunda çalışmalarını gerçekleştirmeleri için teşvik edilmesi önerilmektedir. *Memnuniyet sonuçları incelendiğinde akademik ve idari personelin kurumsal yönetim ve kalite güvencesi boyutlarına ilişkin	Liderlik, Yönetişim ve Kalite ana süreci kapsamında yapılan değerlendirmede, stratejik plan göstergelerinin çok büyük kısmında hedeflere ulaşıldığı görülmektedir. Ayrıca "A5. Katılımcı Yönetim Anlayışıyla Kurum Kültürünü ve Aidiyet Duygusunu Geliştirmek" amacı ise %93,6 olarak gerçekleşmiştir. Karar alma süreçlerine akademik, dış paydaş ve mezun katılım sayıları hedeflerin üzerinde gerçekleşmiş, idari personel katılımı hedefe yakın düzeyde kalmıştır. Öğrenci katılım oranının ise %73 seviyesinde olması, temsil ve geri bildirim mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Kalite kültürünü yaygınlaştırmaya yönelik iç ve dış paydaş toplantı sayılarının hedeflerin oldukça üzerinde gerçekleşmiş olması,
2	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.2.1. Karar alma süreçlerine yönelik toplantılara katılan akademik insan kaynağı sayısı	Hedef: 10.480 Gerçekleşme: 12.054 Performans (%100) Ulaşıldı		
3	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.2.2. Karar alma süreçlerine yönelik toplantılara katılan idari insan kaynağı sayısı	Hedef: 4.896 Gerçekleşme: 4.812 Performans (%97) Ulaşıldı		
4	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.2.3. Karar alma süreçlerine yönelik toplantılara katılan öğrenci sayısı	Hedef: 8.413 Gerçekleşme: 6.897 Performans (%73) Makul		
5	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.2.4. Karar alma süreçlerine katılan dış paydaş sayısı	Hedef: 963 Gerçekleşme: 2.324 Performans (%100) Ulaşıldı		
6	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.2.5. Karar alma süreçlerine	Hedef: 39 Gerçekleşme: 613		

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

				katılan mezun sayısı	Performans (%100) Ulaşıldı	memnuniyet oranlarının genel olarak %80 bandında olduğu görülmüştür. Ancak idari personelin üst yönetime ilişkin bazı değerlendirmelerinde oranların daha düşük seyrettiği tespit edilmiştir. Öğrencilerin kalite güvencesi çalışmalarından haberdar olma oranı ise %37,41 olarak belirlenmiştir. Karar alma süreçlerine öğrenci katılım oranı %73 düzeyinde gerçekleşmiştir. İlgili göstergenin 2026 hedefi 11.313'tür. Bu sebeple ilgili göstergenin geliştirilmesi amacıyla öğrenci temsil mekanizmalarının gözden geçirilmesi ve bilgilendirme çalışmalarının artırılması önerilmektedir. Bu bağlamda öğrencilerin kalite güvencesi uygulamalarına ilişkin farkındalığını artıracak faaliyetlerin de birimler nezdinde yapılandırılması ve sistematik hale getirilmesi önerilmektedir. İdari personelin liderlik algısını güçlendirmek amacıyla üst yönetim bilgilendirme ve geri bildirim toplantılarının sıklaştırılması ve geniş paydaş katılımının sağlanması önerilmektedir.	paydaş etkileşiminin düzenli yürütüldüğünü ortaya koymaktadır. İç kalite güvencesi sisteminin tanımlı ve belgeli biçimde yürütüldüğü, süreç yönetimi ve stratejik plan izleme mekanizmalarının işletildiği görülmektedir. Kalite Güvencesi Yönergesi ve Süreç Yönetimi El Kitabının güncellenmiş olması tanımlı mekanizmaların iyileştirilmesine örnek oluşturmaktadır. Bununla birlikte kalite süreçlerine yönelik farkındalık çalışmalarının artırılması ve paydaş geri bildirimlerinin iyileştirme planlarına daha sistematik biçimde yansıtılması gerektiği görülmektedir.
7	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	*Hedef 5.5. Kalite Kültürünü Yaygınlaştırmak			
8	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.5.1. Kalite süreçleri kapsamında dış paydaşlarla gerçekleştirilen geribildirim ve değerlendirme toplantılarının sayısı	Hedef: 93 Gerçekleşme: 229 Performans (%100) Ulaşıldı		
9	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.5.2. Kalite kültürünü yaygınlaştırma amacıyla düzenlenen faaliyet (toplantı, çalıştay vb.) sayısı	Hedef: 241 Gerçekleşme: 469 Performans (%100) Ulaşıldı		
10	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.5.3. Kalite süreçleri kapsamında iç paydaşlarla gerçekleştirilen geribildirim ve değerlendirme toplantılarının sayısı	Hedef: 330 Gerçekleşme: 779 Performans (%100) Ulaşıldı		
11	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Kurum İç Değerlendirme Takımı Ziyaret Raporu		İlgili raporda güçlü yönler: *İç kalite güvencesi sisteminin takvim yılına dayalı olarak PUKÖ çevrimleriyle planlanması; süreçlerin Kalite Güvence Sistemi Yönergesi, Süreç Yönetimi El Kitabı ve ana süreç haritaları ile tanımlı, belgeli ve	*KİDT raporunda süreçlerin sürekliliğini desteklemek amacıyla yürütülen farkındalık ve bilgilendirme çalışmalarının artırılması gerektiği belirtilmiştir. Bu doğrultuda stratejik plan hedefleri	İnsan kaynakları alanında mesleki gelişime yönelik eğitim sayısının hedefin üzerinde gerçekleşmiş ve akademik ile idari personel memnuniyet oranlarının hedef değerleri aşmıştır. Ancak idari personelin bazı alt boyutlardaki memnuniyet oranlarının görece daha düşük seyretmesi ve yıl sonu dönemlerindeki iş yükü

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

				kanıta dayalı biçimde işletilmesi. *Kalite Komisyonu, Koordinatörlük, Alt Birimler ve Birim Kalite ve Akreditasyon Komisyonları arasında tanımlı görev paylaşımı ve işleyen bir koordinasyon yapısının bulunması. *2024–2028 Stratejik Planın geniş iç ve dış paydaş katılımıyla hazırlanması ve tüm akademik ve idari birimlerin kurumsal planla uyumlu birim stratejik planlarını oluşturmaları. *Stratejik hedef ve performans göstergelerinin düzenli olarak izlenmesi; izleme sonuçlarının altı aylık ve yıllık raporlar aracılığıyla kamuoyu ile paylaşılması. *Akademik ve idari süreçlerin Süreç Yönetimi El Kitabı doğrultusunda yürütülmesi; süreçlerin sadeleştirilerek stratejik planla ilişkilendirilmesi ve kontrol–iyileştirme mekanizmalarının sisteme entegre edilmesi. *Birim organizasyon şemaları, görev tanımları ile kurul ve komisyon işleyişlerinin güncel ve erişilebilir şekilde birim web sayfalarında yayımlanması. Gelişmeye Açık Yönler: *Süreçlerin sürekliliğini desteklemek amacıyla yürütülen farkındalık ve bilgilendirme çalışmalarının artırılarak sürdürülmesi. *Kurumsal dönüşüm kapsamında yürütülen merkezileşme ve yapısal düzenlemelerde yetki paylaşımı ve uygulama pratiklerine ilişkin paydaş geri bildirimlerinin daha sistematik biçimde alınarak süreçlerin optimize edilmesi olarak ifade edilmiştir.	ve izleme sonuçlarına ilişkin bilgilendirme faaliyetlerinin SGDB öncülüğünde yapılandırılması ve yıl içerisinde periyotlar halinde uygulanması önerilmektedir. *Kurumsal dönüşüm kapsamında yürütülen merkezileşme ve yapısal düzenlemelerde yetki paylaşımı ve uygulama pratiklerine ilişkin paydaş geri bildirimlerinin daha sistematik biçimde alınması gerektiği ifade edilmiştir. Bu kapsamda merkezileşme çalışmalarının planlanma aşamasında paydaş geri bildirimlerin düzenli toplanması ve değerlendirme sonuçlarının ilgili birimlerle paylaşılması önerilmektedir. *İyileştirme planı kapsamında tamamlanan eylemlerin uygulama sonuçlarının bir sonraki izleme döneminde ayrıca değerlendirilmesi ve etki analizlerinin raporlara yansıtılması önerilmektedir. *Mevzuat Değerlendirmeleri *Bartın Üniversitesi Kalite Güvence Sistemi Yönergesi. (2025) * BARÜ Kalite Politikası, Kalite Güvencesi Politika Belgesi, Yönetim Sistemleri Politika Belgesi. (İçerikte çeşitli değişiklikler yapıldı) * Bartın Üniversitesi Birim İç Değerlendirme Raporu Hazırlama Usul ve Esasları. (2021)	yoğunluğuna ilişkin tespitler dikkate alınarak iş yükü planlaması ve motivasyon artırıcı uygulamaların gözden geçirilmesi önerilmektedir. Finansal yönetim göstergesinde tasarruf hedefinin aşılmış olması ve bütçe planlama–izleme süreçlerinin stratejik planla uyumlu yürütülmesi olumlu değerlendirilmiştir. Merkezi bütçe sınırları dikkate alındığında faaliyet–bütçe uyumunun düzenli izlenmesi ve öz gelir artırıcı faaliyetlerin desteklenmesi önem arz etmektedir. Kaynak kullanımına ilişkin bilgilendirme ve raporlama uygulamalarının sürdürülmesi önerilmektedir. Uluslararasılaşma alanında değişim programları kapsamında gelen ve giden öğretim elemanı ile öğrenci sayılarında hedeflerin aşıldığı görülmektedir. Erasmus kapsamında geniş bir anlaşma ağı ve artan hibe miktarı kurumsal kapasiteyi göstermektedir. Buna karşılık uluslararası
12	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Memnuniyet Anketleri	*AKADEMİK PERSONELİN KURUMSAL YÖNETİM, STRATEJİ VE KALİTE GÜVENCESİ ALT BOYUTUNU OLUŞTURAN		

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

				MADDELERE AİT MEMNUNİYET DÜZEYLERİ (%83,73) 1)Görevimle ilgili ihtiyaç duyduğum bilgilere (yönetmelik, form, süreç) kurumsal portal/web sitesi üzerinden kolayca ulaşabiliyorum. (%85,74) 2)Üniversitemizin yürüttüğü kalite güvencesi çalışmalarından memnunum. (%80,74) 3)Üniversitemizin misyonu, vizyonu ve temel değerleri uygundur. (%85,07)(2024 %87,02) 4)Üniversitemizin Bartın'da saygın bir yeri vardır. (%84,58) (2024 %81,39) 5)Üniversite üst yönetiminin, kurumun vizyonunu ve stratejik hedeflerini belirleme ve uygulama konusundaki performansını başarılı buluyorum. (%82,52)	* Bartın Üniversitesi Kurumsal Risk Yönetimi Yönergesi. (2021) * Bartın Üniversitesi Senato ve Yönetim Kurulunun Çalışmasına Dair Yönerge. (2021) * Bartın Üniversitesi İç Denetim Yönergesi, (2014 yılı, her yıl gözden geçirilmesine dair md.60) *Mevzuat Komisyonu Yönergesi, (2018) *İletişim Koordinatörlüğü Yönergesi. (2025) Mevzuat belgelerinin gözden geçirilerek güncellenmesi gerekenler için aksiyonların alınması önerilmektedir.	öğrenci sayısının hedefin %62'sinde kalmış olması, bu alanda tanıtım ve anlaşma kullanım oranlarının artırılmasına yönelik çalışmaların güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Erasmus+ dışı kaynak çeşitliliğinin artırılmasına yönelik fon ve proje başvurularının teşvik edilmesi önerilmektedir. Uluslararası hareketlilik ve kaynaklarının net tanımlanması ve DİGK kapsamındaki insan kaynakları, fiziksel mekanlar, ofis durumları, bilgi teknolojilerinin vb. yeterliliklerinin değerlendirilmesi de ayrıca önerilmektedir.
13	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Memnuniyet Anketleri	*AKADEMİK PERSONELİN YÖNETİM, LİDERLİK VE İLETİŞİM (ÜST YÖNETİM) MADDELERİNE AİT MEMNUNİYET DÜZEYLERİ (%80,56) (2024 %76,85) 1)Üniversite üst yönetimi yönetim süreçlerinde adil, eşitlikçi, şeffaf ve destekleyici bir tutum sergilemektedir. (%80,27) 2)Üniversite üst yönetimi kurumsallaşma, kalite ve akreditasyon ilkelerine değer verir. (%84,20) 3)Üniversite üst yönetimi, akademik personelin kuruma aidiyet duygusunu güçlendirme konusunda başarılı bir liderlik sergilemektedir. (%78,05) 4)Üniversite üst yönetimi, akademik personele yönelik adil ve eşitlikçi bir yaklaşım sergilemektedir. (%79,73)		Genel olarak memnuniyet oranlarının %75-%83 bandında seyretmesi sistemin paydaşlar tarafından olumlu değerlendirildiğini göstermektedir. Bununla birlikte özellikle öğrenci farkındalığı ve idari personelin karar süreçlerine katılım algısının güçlendirilmesine yönelik bilgilendirme ve geri bildirim mekanizmalarının
14	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Memnuniyet Anketleri	*AKADEMİK PERSONELİN YÖNETİM, LİDERLİK VE İLETİŞİM (BİRİM YÖNETİMİ) MADDELERİNE AİT MEMNUNİYET DÜZEYLERİ (%82,46)		

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

geliştirilmesi
önerilmektedir.

					1)Birim yöneticim, yönetim süreçlerinde adil, eşitlikçi, şeffaf ve destekleyici bir tutum sergilemektedir. (%81,77) 2)Birim üst yönetimi, kurumsallaşma, kalite ve akreditasyon ilkelerine değer verir. (%85,29) 3)Birim üst yönetimi, akademik personelin kuruma aidiyet duygusunu güçlendirme konusunda başarılı bir liderlik sergilemektedir. (%80,34)	
15	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Memnuniyet Anketleri		*İDARİ PERSONELİN KURUMSAL YÖNETİM, STRATEJİ VE KALİTE GÜVENCESİ ALT BOYUTUNU OLUŞTURAN MADDELERE AİT MEMNUNİYET DÜZEYLERİ (%80,67) 1)Üniversite üst yönetiminin, kurumun vizyonunu ve stratejik hedeflerini belirleme ve uygulama konusundaki performansını başarılı buluyorum. (%79,39) 2)Üniversitenin misyonu, vizyonu ve temel değerleri uygundur. (%80,79) (2024 %82,55) 3)Üniversitemizin yürüttüğü kalite güvencesi çalışmalarından memnunum. (%79,70) 4)Görevimle ilgili ihtiyaç duyduğum bilgilere (yönetmelik, form, süreç) kurumsal portal/web sitesi üzerinden kolayca ulaşabiliyorum. (%82,36) 5)Üniversitemizin Bartın'da saygın bir yeri vardır. (%81,12) (2024 %78,14)	
16	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Memnuniyet Anketleri		*İDARİ PERSONELİN YÖNETİM, LİDERLİK VE İLETİŞİM (ÜST YÖNETİM) ALT BOYUTUNU OLUŞTURAN MADDELERE AİT MEMNUNİYET DÜZEYLERİ (%75,17) (2024 %73,74) 1)Üniversite üst yönetimi yönetim süreçlerinde adil, eşitlikçi, şeffaf ve destekleyici bir tutum sergilemektedir. (%74,93)	

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

				2)Üniversite üst yönetimi kurumsallaşma, kalite ve akreditasyon ilkelerine değer verir. (%79,60) 3)Üniversite üst yönetimi, idari personelin kuruma aidiyet duygusunu güçlendirme konusunda başarılı bir liderlik sergilemektedir. (%72,54) 4)Üniversite üst yönetimi, idari personele yönelik adil ve eşitlikçi bir yaklaşım sergilemektedir. (%73,63)		
17	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Memnuniyet Anketleri	*İDARİ PERSONELİN YÖNETİM, LİDERLİK VE İLETİŞİM (BİRİM YÖNETİMİ) ALT BOYUTUNU OLUŞTURAN MADDELERE AİT MEMNUNİYET DÜZEYLERİ (%81,35) 1)Birim yöneticim, yönetim süreçlerinde adil, eşitlikçi, şeffaf ve destekleyici bir tutum sergilemektedir. (%80,53) 2)Birim üst yönetimi, idari personelin kuruma aidiyet duygusunu güçlendirme konusunda başarılı bir liderlik sergilemektedir. (%79,08) 3)Görüş, talep ve önerilerimi birim üst yönetimine iletebileceğim etkin kanallar mevcuttur. (%81,98) 4)Birim yöneticime ihtiyaç duyduğumda kolaylıkla ulaşabilirim. (%83,82)		
18	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Memnuniyet Anketleri	*ENGELLİ PERSONELİN YÖNETİM MADDELERİNE AİT MEMNUNİYET DÜZEYLERİ *Birim amirim özel gereksinimlerimin farkındadır. (%91,11)		
19	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Memnuniyet Anketleri	*ÖĞRENCİLERİN KURUMSAL İLETİŞİM VE KALİTE ALT BOYUTUNU OLUŞTURAN MADDELERE AİT MEMNUNİYET DÜZEYLERİ (%) *Bölüm yönetimi, öğrencilere yönelik adil ve eşitlikçi bir yaklaşım sergilemektedir. (%78,03)		

Adres : Bartın Üniversitesi Rektörlüğü 74100 Merkez / BARTIN

Telefon : 0378 223 55 00
İnternet Adresi : www.bartın.edu.tr
E-Posta : info@bartın.edu.tr

Sayfa 7 / 29

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

					Ayrıca; *Üniversitemizin yürüttüğü kalite güvencesi çalışmalarından haberdarım diyen öğrencilerin oranı %37.41 olarak belirlenmiştir. Bu öğrencilerin Üniversitemizin yürüttüğü kalite güvencesi çalışmalarından memnuniyet düzeyi ise %80.88'dir. (2024 %30,70/%76,20)		
20	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Memnuniyet Anketleri		*ENGELLİ ÖĞRENCİLERİN KURUMSAL İLETİŞİM/YÖNETİM MADDELERİNE AİT MEMNUNİYET DÜZEYLERİ *Birimimdeki Dekan/Müdür engelli öğrencilerin sorun ve önerilerine karşı duyarlıdırlar. (%78,89) (2024 %76,2)		
21	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*BARÜ Kalite Güvencesi Yönergesi için alınan paydaş görüşleri ile KAP Raporunda belirtilen ihtiyaçlar değerlendirilerek taslak yönerge hazırlanacaktır: Bartın Üniversitesinin kalite güvence sisteminin tanımlı mekanizması olan Kalite Güvencesi Sistemi Yönergesi güncellenmiştir. Paydaş görüşleri alınmış ve son düzeltmeler sonrası nihai hali verilerek Kalite Komisyonu ve Senato onayından geçmiş ve yayınlanmıştır.		
22	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Yöneticiler ve öğretim elemanlarına yönelik yeni İKG mekanizmasının tanıtımını da içeren el kitapları hazırlanacak ve bu el kitaplarında İKG mekanizması ile ilgili yapıların ve bu yapılar arası etkileşimlerin nasıl		

					ilişkilendirildiği açıklanacaktır: Kurum iç kalite güvence mekanizmalarını detaylı bir şekilde içeren, birimler bazında ne yapılması gerektiğini detaylı bir şekilde açıklayan Kalite El Kitabı hazırlanmıştır.		
23	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Süreç Yönetimi El Kitabı içeriği KAP Raporunda belirtilen ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenecektir: SYEK güncellenmek üzere paydaş görüşlerine açılmıştır. Alınan geri bildirimler doğrultusunda el kitabı ana süreçleri de içerecek şekilde güncellenmiştir.		
24	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Rektörlük bünyesinde olan kurul/komisyon/komite/birimlerin görev tanımları, ast-üst paralel ilişkilerini gösteren şema eklenecektir: Akademik birim yöneticileri ile gerekli toplantı yapılmış olup kurul ve komisyon listeleri standart hale getirilmiştir. Standart hale getirilen kurul ve komisyonların organizasyon şemalarının hazırlanması için birimlere resmi yazı yazılmıştır. Bazı birimler standartlaşma işlemi henüz bitmemiş olmasına rağmen kendi kurul/komisyonlarına ait organizasyon şemalarını web sayfalarında paylaşmış, ilgili eyleme ilişkin sürecin tamamlanması için çalışmalara devam edildiği gözlenmiştir.		
25	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Genel Memnuniyet Anketlerine birim yönetimlerinin de değerlendirilmesine yönelik maddeler eklenecektir: Akademik ve idari personel memnuniyet anketlerine yöneticilerin değerlendirilmesine ilişkin sorular eklenerek Kalite Komisyonuna sunulmuştur. Kalite Komisyonu onayı ile anketler güncellenmiştir.		

26	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Birimlerin mevzuat gereği Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı faaliyet alanında yayınlamaktan sorumlu oldukları değerlendirme raporları düzenli olarak kontrol edilecektir: Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından değerlendirme raporlarının birimler tarafından hazırlanmasına dair gerekli kontroller düzenli olarak yapılmaktadır.	
27	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Ek İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Yönetişim Modelleri, iyileştirilen Kalite Güvence Sistemi Yönergesi doğrultusunda tekrardan oluşturulacaktır: Yönetişim Modelleri oluşturulmuştur. Kalite Komisyonu ve Senato onayına sunularak yayınlanmıştır.	
28	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Ek İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Politika taahhütleri, SP, misyon vizyon eşleştirmesi yapılacaktır: Politika taahhütleri, SP, misyon vizyon eşleştirmesi matrisi oluşturulmuştur. Kalite Komisyonu onayına sunulacak ve yayınlanacaktır.	
29	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Ek İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Stratejik Plan İzleme ve Değerlendirme Raporlarının hazırlanmasına yönelik olarak bir kılavuz hazırlanacaktır. Kılavuzda izleme planı, ana süreç stratejik amaç eşleştirilmesi ve oluşturulacak raporların formatlarına yer verilecektir: Kılavuz yayınlamıştır.	
30	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Kalite Güvencesi ve Stratejik Planlama Süreci	Ek İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*İnternet sitelerinin güncel tutulmasına ilişkin resmi yazı yazılacaktır. Kalite 'ye ilişkin menünün Üniversite internet sayfasında erişilebilir olması sağlanacaktır: Üniversite internet sayfasında Kaliteye ilişkin menü eklenerek erişilebilir hale getirilmiştir.	

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

31	Liderlik Yönetişim ve Kalite	İnsan Kaynakları Yönetimi Süreci	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	Hedef 5.1. Akademik ve İdari İnsan Kaynağının Kurumsal Aidiyetini Güçlendirmek		
32	Liderlik Yönetişim ve Kalite	İnsan Kaynakları Yönetimi Süreci	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG 5.1.1. Akademik ve idari insan kaynağının mesleki ve kişisel gelişimine yönelik verilen eğitim sayısı	Hedef: 299 Gerçekleşme: 563 Performans (%100) Ulaşıldı	
33	Liderlik Yönetişim ve Kalite	İnsan Kaynakları Yönetimi Süreci	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG 5.1.2. Akademik insan kaynağının kuruma ilişkin memnuniyet oranı (%)	Hedef: 75 Gerçekleşme: 79,53 Performans (%100) Ulaşıldı	
34	Liderlik Yönetişim ve Kalite	İnsan Kaynakları Yönetimi Süreci	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG 5.1.3. İdari insan kaynağının kuruma ilişkin memnuniyet oranı (%)	Hedef: 74 Gerçekleşme: 78,27 Performans (%100) Ulaşıldı	
35	Liderlik Yönetişim ve Kalite	İnsan Kaynakları Yönetimi Süreci	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.1.4. Kadın akademisyen insan kaynağının kuruma ilişkin memnuniyet oranı (%)	Hedef: 76 Gerçekleşme: 79,14 Performans (%100) Ulaşıldı	
36	Liderlik Yönetişim ve Kalite	İnsan Kaynakları Yönetimi Süreci	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.1.5. Kadın idari insan kaynağının kuruma ilişkin memnuniyet oranı (%)	Hedef: 75 Gerçekleşme: 77,45 Performans (%100) Ulaşıldı	

*Akademik ve idari insan kaynağının mesleki ve kişisel gelişimine yönelik verilen eğitim sayısı hedefin üzerinde gerçekleşmiştir (Hedef: 299, Gerçekleşme: 563). Personel Daire Başkanlığı faaliyet raporuna göre 57 faaliyet gerçekleştirilmiş olup bunların büyük kısmı hizmet içi eğitimidir. Eğitimcilerin Eğitimi faaliyetleri de göz önünde bulundurulmaktadır. İlgili PG için 2026 yılı hedefi +109 faaliyet olarak belirlenmiştir. Kümülatif toplamda ilgili hedefe çok yüksek bir rakamla ulaşıldığı görülmüştür. Eğitim faaliyetleri için taleplerin toplanması ve eğitimler sonrası değerlendirme anketlerinin sürdürülmesi ile eğitim etki analizlerinin sorumlu birimlerce yapılarak bir sonraki dönemin planlamalarında kullanılması önerilmektedir.

*Akademik insan kaynağının kuruma ilişkin memnuniyet oranı %79,53; idari insan kaynağının memnuniyet oranı %78,27 olarak tespit edilmiştir. Her iki göstergede de hedef değerlere ulaşılmıştır. Memnuniyet oranlarının korunması amacıyla izleme çalışmalarının devam etmesi önerilmektedir.

*İdari personel gelişimi, eğitim ve kariyer olanaklarına ilişkin memnuniyet oranı %78,27 olarak belirlenmiştir. Özellikle yükselme

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

37	Liderlik Yönetişim ve Kalite	İnsan Kaynakları Yönetimi Süreci	Kurum İç Değerlendirme Takımı Ziyaret Raporu	İlgili raporda güçlü yönler: *Akademik ve idari insan kaynağının norm kadro planlaması, performans ve ödüllendirme yönergeleri ile memnuniyet izleme ve iş yükü planlaması süreçleriyle desteklenmesi. Gelişmeye Açık Yönler: *Yıl sonu dönemlerinde idari personelin artan iş yükünü dengelemeye yönelik önlemlerin alınması ve personel yetersizliğinin iş yükü ve memnuniyet üzerindeki olumsuz etkilerini azaltacak iyileştirmelerin planlanması. *Akademik ve idari personelin motivasyonunu destekleyici sosyal ve kurumsal faaliyetlerin kapsamının genişletilmesi. *Uygulama merkezi müdürlüğü ve koordinatörlük görevleri bulunan öğretim elemanlarının iş yükü dağılımında idari görevlerinin daha dengeli biçimde dikkate alınması olarak ifade edilmiştir.	olanaklarına ilişkin memnuniyet anketinde değerlendirme oranı (%77,02) diğer maddelere göre daha düşük seyretmektedir. Kariyer planlamasına yönelik bilgilendirme ve gelişim imkanlarının PDB aracılığıyla artırılması önerilmektedir. İdari personelin kariyer planlamasına yönelik beklenti ve taleplerinin alındığı faaliyetlere yıl içerisinde yer verilmelidir. *KİDT raporunda yıl sonu dönemlerinde idari personelin artan iş yüküne dikkat çekilmiştir. İş yükü planlamasının gözden geçirilmesi ve yoğun dönemlerde personel desteğine yönelik tedbirlerin alınması önerilmektedir. *KİDT raporunda akademik ve idari personelin motivasyonunu destekleyici sosyal ve kurumsal faaliyetlerin kapsamının genişletilmesi gerektiği belirtilmiştir. Gerek Kurum gerek birimler bazında kurumsal aidiyeti artırmaya yönelik sosyal ve motivasyon artırıcı faaliyetlerin (örneğin bu faaliyetlerin yer aldığı/planlandığı yıllık bir takvim) paydaş görüşleri ile planlanması, gerek olduğu durumlarda diğer kamu kuruluşları ile iş birliği yapılması önerilmektedir.
38	Liderlik Yönetişim ve Kalite	İnsan Kaynakları Yönetimi Süreci	İdare/Birim Faaliyet Raporları	Personel Daire Başkanlığı Birim Faaliyet Raporu incelendiğinde İnsan Kaynağına Yönelik yapılan 57 adet faaliyet bulunduğu, bunlardan 36 eğitimin Hizmet İçi Eğitim, 18 eğitimin Uzaktan Eğitim Kapısı Üzerinden Verilen Diğer Eğitimler ve 3 eğitimin Aday Memur Eğitim faaliyeti olduğu görülmüştür.	*KİDT raporunda akademik ve idari personelin motivasyonunu destekleyici sosyal ve kurumsal faaliyetlerin kapsamının genişletilmesi gerektiği belirtilmiştir. Gerek Kurum gerek birimler bazında kurumsal aidiyeti artırmaya yönelik sosyal ve motivasyon artırıcı faaliyetlerin (örneğin bu faaliyetlerin yer aldığı/planlandığı yıllık bir takvim) paydaş görüşleri ile planlanması, gerek olduğu durumlarda diğer kamu kuruluşları ile iş birliği yapılması önerilmektedir.
39	Liderlik Yönetişim ve Kalite	İnsan Kaynakları Yönetimi Süreci	Memnuniyet Anketleri	*AKADEMİK PERSONELİN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE AİT SORULARA DAİR MEMNUNİYET ORANLARI (%80,60) *Akademik kadroya atanma ve yükseltme kriterleri şeffaf, adil ve objektif bir şekilde uygulanmaktadır. (%80,44) (2024 %81,23) *Üniversite üst yönetiminin, kurum kaynaklarını (mali, fiziki, insan) etkin, verimli	

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

					ve şeffaf bir şekilde yönettiğini düşünüyorum. (%80,76)	*KİDT raporunda uygulama merkezi müdürlüğü ve koordinatörlük görevi bulunan öğretim elemanlarının iş yükü dağılımında idari görevlerinin daha dengeli dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir. Bu bağlamda Öğretim Elemanlarının İş Yükünün Belirlenmesi ve Dağıtılmasına İlişkin Usul ve Esaslar çerçevesinde iş dağılımlarının yapılması ve ilgili iş yükü hesaplama sisteminin aktif olarak kullanılması için Dijital Dönüşüm Ofisi ile işbirliği yapılması önerilmektedir.
40	Liderlik Yönetişim ve Kalite	İnsan Kaynakları Yönetimi Süreci	Memnuniyet Anketleri		*İDARİ PERSONEL GELİŞİMİ, EĞİTİM VE KARIYER OLANAKLARI ALT BOYUTUNU OLUŞTURAN MADDELERE AİT MEMNUNİYET DÜZEYLERİ (%78,30) 1)İdari personele kendini geliştirme olanakları sağlanır. (78,02) (2024, %77,25) 2)İdari personele yükselme olanakları sağlanır. (%77,02) (2024 %77,55) 3)Yaptığım iş, aldığım eğitime ve yeteneklerime uygundur. (%79,48) 4)Bartın Üniversitesi idari personeli olmaktan dolayı memnunum. (%78,66) (2024, %77,94)	*Mevzuat Değerlendirmeleri * Bartın Üniversitesi Yönetici Uyum Eğitim Programları ile Yönetici Yetkinliklerinin Geliştirilmesi Eğitimlerine Dair Usul ve Esaslar. (2022) * Bartın Üniversitesi Hizmet İçi Eğitim Yönergesi. (2020) * Bartın Üniversitesi Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme Yönergesi. (2015) * Bartın Üniversitesi İdari Personel Ödül Yönergesi. (2020) * Bartın Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi. (2022[2025 tarihinde 1 maddede değişim sağlandı]) Mevzuat belgelerinin gözden geçirilerek güncellenmesi gerekenler için aksiyonların alınması önerilmektedir.
41	Liderlik Yönetişim ve Kalite	İnsan Kaynakları Yönetimi Süreci	Memnuniyet Anketleri		*ENGELLİ PERSONELİN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE AİT SORULARA DAİR MEMNUNİYET ORANLARI *Özel gereksinimime uygun görevlendirme yapılmaktadır. (%91,11)	
42		Finansal Yönetim				

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

	Liderlik Yönetişim ve Kalite		Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	*Hedef 3.5. Sürdürülebilir, Enerji Verimli ve İklim Dostu Kampüs Oluşturmak		*Bilgi yönetim sistemleri (ALYS vb.) ile sağlanan tasarruf miktarı hedefin üzerinde gerçekleşmiştir (Hedef: 13.500.000 TL, Gerçekleşme: 13.872.755,92 TL). Tasarruf mekanizmalarının işletildiği görülmüştür. Tasarruf edilen miktarın diğer finansal akışları nasıl desteklediğini gösterir bilgilerin de raporlamalara dahil edilmesi önerilmektedir.
43	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Finansal Yönetim	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	P.G.3.5.5. Bilgi yönetim sistemleri (ALYS vb.) ile sağlanan tasarruf miktarı	Hedef: 13.500.000 Gerçekleşme: 13.872.755,92 Performans (%100) Ulaşıldı	
44	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Finansal Yönetim	Kurum İç Değerlendirme Takımı Ziyaret Raporu		İlgili raporda güçlü yönler: *Bütçe planlama ve izleme süreçlerinin stratejik planla uyumlu biçimde e-Bütçe sistemi üzerinden yürütülmesi; kaynak kullanımında önceliklendirme ve tasarruf mekanizmalarının işletilmesi. Gelişmeye Açık Yönler: *Stratejik plan amaç ve hedefleri kapsamında yer alan bazı faaliyet ve harcama kalemleri için tahsis edilen ödeneklerin, öngörülen maliyetlerin altında kalması olarak ifade edilmiştir.	*KİDT raporunda bazı faaliyet ve harcama kalemlerinde tahsis edilen ödeneklerin öngörülen maliyetlerin altında kaldığı ifade edilmiştir. Merkezi bütçe sınırları dikkate alınarak faaliyetlerin önceliklendirilmesi önerilmektedir. Ayrıca kurumun öz gelirlerini artırmaya yönelik proje, döner sermaye ve dış kaynaklı fon başvurularının birim yöneticileri liderliğinde teşvik edilmesi önerilmektedir. KİDT raporunda bütçe planlama ve izleme süreçlerinin stratejik planla uyumlu biçimde e-Bütçe sistemi üzerinden yürütüldüğü ve kaynak kullanımında önceliklendirme mekanizmalarının işletildiği belirtilmiştir.
45	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Finansal Yönetim	İdare/Birim Faaliyet Raporları		SGDB Birim Faaliyet Raporu incelendiğinde Birim SP'de bulunan 18 göstergeden tamamına ulaşıldığı görülmüştür. Başkanlığın 2025 yılı başlangıç bütçe ödeneği 25.148.000,00 TL'dir. 03 Mal ve Hizmet Alımı Giderleri ve 01 Personel Giderleri tertibinde fazla olan ödeneğin kurum içi aktarmayla diğer birimlere dağıtılması ile birlikte toplam ödenek 10.950.568,00 TL'ye düşmüştür. Yılsonu itibarıyla bu ödeneğin 9.544.503,03 TL'si harcanmıştır. Harcamaların toplam ödeneğe oranı %87'dir.	
46	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Finansal Yönetim	Memnuniyet Anketleri		*AKADEMİK PERSONELİN FİNANSAL YÖNETİM MADDELERİNE DAİR MEMNUNİYET ORANLARI *Üniversite üst yönetiminin, kurum kaynaklarını (mali, fiziki, insan) etkin, verimli	*İyileştirme planı kapsamında finansal desteklerin süreç odaklı raporlanması ve görünür kılınmasına yönelik çalışmalar yürütülmüş; Performans Programı

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

					ve şeffaf bir şekilde yönettiğini düşünüyorum. (%80,76)	ve ilgili raporların yayımlandığı görülmüştür.
47	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Finansal Yönetim	Memnuniyet Anketleri		*İDARİ PERSONELİN FİNANSAL YÖNETİM MADDELERİNE DAİR MEMNUNİYET ORANLARI *Üniversite üst yönetiminin, kurum kaynaklarını (mali, fiziki, insan) etkin, verimli ve şeffaf bir şekilde yönettiğini düşünüyorum. (%77,31)	*Memnuniyet sonuçlarına göre akademik personelin finansal yönetime ilişkin memnuniyet oranı %80,76; idari personelin ise %77,31 olarak tespit edilmiştir. Bütçe gerçekleştirmeleri ve kaynak dağılımına ilişkin özet bilgilerin birimlerle periyodik olarak paylaşılması ve ilgili raporların erişilebilirliğinin artırılması önerilmektedir.
48	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Finansal Yönetim	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Gelir ve gider kalemleri mevcut yasal mevzuat ile uyumlu olarak gözden geçirilecektir. *Ana süreçlerdeki kalite hedeflerinin finansal açıdan nasıl etkilendiği analiz edilecektir: Şeffaflık ve hesap verilebilirlik çerçevesinde bütçe gelir giderleri ve ilgili mali tablolara her yıl hazırlanmakta olan İdare Faaliyet raporlarında yer verilmekte olup söz konusu raporlar Üniversite ana sayfasında ve birim web sayfasında (SGDB) yayımlanmaktadır.	*Mevzuat Değerlendirmeleri * Bartın Üniversitesi Döner Sermaye İşletmesi Yönetmeliği. (2022) * BARÜ Döner Sermaye Gelirlerinden Yapılacak Ek Ödeme Dağıtım Yönergesi. (2025) * BARÜ Doğrudan Temin Yönergesi. (2021)
49	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Finansal Yönetim	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Kurumun sağladığı finansal destekler süreçlere odaklı olarak raporlanacak ve görünür kılınacaktır. *Finansal kaynakların süreçler arasında adaletli ve şeffaf bir şekilde dağıtılmasının sağlanacaktır. *Finansal dağılım ve desteklerin şeffaf bir şekilde izlenebilir hale getirilmesi için raporlama sistemi güçlendirilecektir. **Kalite hedeflerine finansal katkılar ve adaletli dağılım belgelenecek ve raporlanacaktır: SGDB tarafından ilgili mevzuatlar çerçevesinde finansal destekler süreç odaklı olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda Performans Programı ve	* Bartın Üniversitesi Dayanıklı Taşınırın Hurdada Ayrılmasına Dair Yönerge. (2021) * Bartın Üniversitesi İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole Tabi Karar ve İşlemlere İlişkin Usul ve Esaslar. (2025)> Kamu İç Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar * Bartın Üniversitesi Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü Yürütme Kurulu Çalışma Usul ve Esasları Yönergesi. (2021) Mevzuat belgelerinin gözden geçirilerek güncellenmesi gerekenler

Adres : Bartın Üniversitesi Rektörlüğü 74100 Merkez / BARTIN

Telefon : 0378 223 55 00
İnternet Adresi : www.bartın.edu.tr
E-Posta : info@bartın.edu.tr

Sayfa 15 / 29

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

					Performans Programı Göstergeleri Sonuç Raporları hazırlanmakta ve birim web sayfasında yayımlanmaktadır. Üniversitenin Uluslararasılaşma Politikası ve Kalite Yönetim Sistemi çerçevesinde, sürdürülebilir sürekli iyileşme hedeflerimiz gereğince; Politika Belgeleri ile Misyon ve Vizyon doğrultusunda mekanizmalar geliştirerek uluslararası paydaşların faydalanması amacıyla, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Birim Faaliyet Raporu, Birim Stratejik Planı ve Üniversitenin 2024-2028 Stratejik Planı İngilizceye çevrilerek birim ve kurum web sitesinde yayınlanmasına ek olarak 2025 yılında Performans Programı Raporu da İngilizce hazırlanarak birim web sayfasında yayımlanmıştır.	için aksiyonların alınması önerilmektedir.	
50	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	*Hedef 5.1 Akademik ve İdari İnsan Kaynağının Kurumsal Aidiyetini Güçlendirmek		*Stratejik Plan kapsamında iç ve dış paydaşların karar alma süreçlerine katılımına ilişkin göstergeler incelendiğinde akademik personel katılım sayısının 12.054 (Hedef: 10.480), dış paydaş katılım sayısının 2.324 (Hedef: 963) ve mezun katılım sayısının 613 (Hedef: 39) olarak gerçekleştiği görülmektedir. İdari personel katılımı 4.812 (Hedef: 4.896) ile hedefe yakın düzeyde gerçekleşmiştir. Öğrenci katılımı ise 6.897 (Hedef: 8.413) ile %73 oranında kalmıştır. Öğrenci katılım oranı %73 düzeyinde kalmıştır. Öğrenci katılımının artırılmasına yönelik faaliyetlerin artırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda birimler bazında karar alma toplantılarında öğrenci	
51	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG 5.1.2. Akademik insan kaynağının kuruma ilişkin memnuniyet oranı (%)	Hedef: 75 Gerçekleşme: 79,53 Performans (%100) Ulaşıldı		
52	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG 5.1.3. İdari insan kaynağının kuruma ilişkin memnuniyet oranı (%)	Hedef: 74 Gerçekleşme: 78,27 Performans (%100) Ulaşıldı		
53	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.1.4. Kadın akademisyen insan kaynağının kuruma ilişkin	Hedef: 76 Gerçekleşme: 79,14 Performans (%100) Ulaşıldı		

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

				memnuniyet oranı (%)		temsilcilerinin katılımının sağlanmasına dair anlayışın, mekanizmaların güçlendirilerek devam ettirilmesi önerilmektedir.
54	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.1.5. Kadın idari insan kaynağının kuruma ilişkin memnuniyet oranı (%)	Hedef: 75 Gerçekleşme: 77,45 Performans (%100) Ulaşıldı	*Kalite süreçleri kapsamında iç ve dış paydaşlarla gerçekleştirilen geribildirim ve değerlendirme toplantı sayıları hedeflerin üzerinde gerçekleşmiştir. Hedeflerin önemli ölçüde aşılmış olması, paydaş görüşlerinin düzenli olarak toplandığını göstermektedir. Ancak toplantılarda alınan kararların iyileştirme faaliyetlerine yansıtılmasına yönelik kanıtların birim bazında güçlendirilmesi önerilmektedir.
55	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	*Hedef 5.2. İç ve Dış Paydaşların Karar Alma Süreçlerine Etkin Katılımını Sağlamak		
56	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.2.1. Karar alma süreçlerine yönelik toplantılara katılan akademik insan kaynağı sayısı	Hedef: 10.480 Gerçekleşme: 12.054 Performans (%100) Ulaşıldı	*KİDT raporunda Danışma Kurulları Yönergesi kapsamında danışma kurullarının oluşturulmuş olması ve düzenli toplanması güçlü yön olarak belirtilmiştir. Mezun Bilgi Sistemi, mezun komisyonları, RİMER ve anket uygulamaları aracılığıyla paydaş görüşlerinin alındığı ifade edilmiştir. Ancak benzer şekilde danışma kurullarında alınan görüşlerin iyileştirme faaliyetlerine dayanak gösterildiğine ilişkin kanıtların güçlendirilmesi önerilmektedir. Karar alma süreçlerine katılan mezun sayısı 2025 yılı için 39 olarak belirlenmiş olup 2026 yılında +15, 2027 yılı için +16 hedef koyulmuştur. Bu
57	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.2.2. Karar alma süreçlerine yönelik toplantılara katılan idari insan kaynağı sayısı	Hedef: 4.896 Gerçekleşme: 4.812 Performans (%97) Ulaşıldı	
58	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.2.3. Karar alma süreçlerine yönelik toplantılara katılan öğrenci sayısı	Hedef: 8.413 Gerçekleşme: 6.897 Performans (%73) Makul	
59	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.2.4. Karar alma süreçlerine katılan dış paydaş sayısı	Hedef: 963 Gerçekleşme: 2.324 Performans (%100) Ulaşıldı	

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

60	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.2.5. Karar alma süreçlerine katılan mezun sayısı	Hedef: 39 Gerçekleşme: 613 Performans (%100) Ulaşıldı	bağlamda ele alındığında kümülatif toplamın 613 olduğu görülmektedir. Bu bağlamda SP hedefinin bir sonraki dönemde tekrar gözden geçirilmesi, hedeflerin yükseltilmesi önerilmektedir.
61	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	*Hedef 5.5. Kalite Kültürünü Yaygınlaştırmak		*Memnuniyet sonuçları incelendiğinde akademik personelin paydaş katılımına ilişkin maddelerde memnuniyet oranı %82,51 olarak tespit edilmiştir. Özellikle "birim yöneticime kolaylıkla ulaşabilirim" maddesinde oran %85,85 düzeyindedir. İdari personelin genel memnuniyet oranı %78,37 olup üst yönetime ilişkin değerlendirmelerde oranların %74 bandında seyrettiği görülmektedir. Öğrencilerin paydaş katılımına ilişkin memnuniyet oranı %77,05'tir. Bu sonuçlar, akademik personelde görece daha yüksek bir katılım algısı bulunduğunu, idari personel ve öğrenci grubunda ise görüşlerin karar süreçlerine
62	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.5.1. Kalite süreçleri kapsamında dış paydaşlarla gerçekleştirilen geribildirim ve değerlendirme toplantılarının sayısı	Hedef: 93 Gerçekleşme: 229 Performans (%100) Ulaşıldı	
63	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.5.3. Kalite süreçleri kapsamında iç paydaşlarla gerçekleştirilen geribildirim ve değerlendirme toplantılarının sayısı	Hedef: 330 Gerçekleşme: 779 Performans (%100) Ulaşıldı	

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

64	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Kurum İç Değerlendirme Takımı Ziyaret Raporu	İlgili raporda güçlü yönler: *Danışma Kurulları Yönergesi kapsamında danışma kurullarının oluşturulmuş olması ve bu kurulların düzenli olarak toplanması. *Öğrenci temsilcilerinin kurul ve komisyonlara katılımının sağlanması; Öğrenci-Dekan/Bölüm Başkanı buluşmaları ve RİMER aracılığıyla öğrenci geri bildirimlerinin alınmasına yönelik mekanizmaların işletilmesi. *Mezunlarla iletişim ve etkileşimin sağlanması için birimlerde mezun komisyonları kurulması ve Mezun Bilgi Sistemine sahip olunması. *Mezun görüşleri mezun memnuniyeti, kariyer etkinliklerine katılım ve sosyal medya etkileşimleri gibi göstergelerin izlenimin yapılması. *Anket Uygulama Yönergesi kapsamında uygulanan ders değerlendirme anketi, akademik/idari personel memnuniyet, öğrenci memnuniyet ve dış paydaş ile tedarikçi memnuniyet anketleri aracılığıyla paydaş görüşlerinin toplanarak ilgili kurullarda ele alınması. *Rektörlük İletişim Merkezi (RİMER) aracılığıyla iç ve dış paydaşların görüş, öneri ve şikâyetlerini elektronik ortamda iletebilmesi ve bu bildirimlerin raporlanarak izlenmesi; akademik danışmanlık sistemi, mezun bilgi sistemleri, mezunlarla iletişimde dijital grupların kullanılması ve öğrenci kulübü faaliyetlerinin birim raporlarıyla izlenmesi. Geliştirme Açık Yönler: *Öğrenci geri bildirimlerinin daha etkin alınabilmesi için öğrenci sohbetleri ve öğrenci-yönetim buluşmalarının daha	yansımalarına ilişkin algının geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda idari personel ve öğrencilere yönelik geri bildirim mekanizmalarının işlediğini paydaşlara hissettirir somut adımlar atılması (Örneğin RİMER taleplerinin gerçekleşme oranları vb.) önerilmektedir. *İyileştirme planı kapsamında memnuniyet anket sonuçlarının kurul gündemine alınarak kararların tutanak altına alınması yönünde eylemler belirlenmiştir. Akademik birimlerde bu uygulamaların genel olarak yapıldığı gözlemlenmiş, idari birimlerde ise anket sonuçlarının iyileştirme çalışmalarında kullanıldığına dair kanıtların güçlendirilmesi gerektiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda iyileştirme faaliyetleri planlanırken paydaş geribildirim araçlarının göz önünde bulundurulması, kaynak/dayanak olarak iyileştirme planı formlarına işlenmesi önerilmektedir. *Benzer şekilde RİMER üzerinden alınan öğrenci bildirimlerinin tematik olarak gruplandırılması ve 2025 yılı RİMER Faaliyet Raporunun hazırlanması olumlu bir gelişme olarak görülmüştür. Ancak RİMER Faaliyet Raporunun birimler bazında incelenmesi, bahsi geçen birimlerin kurul toplantılarında RİMER Faaliyet Raporunu kaynak/dayanak olarak
----	------------------------------------	-----------------	---	--	--

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

düzenli ve yaygın biçimde gerçekleştirilmesi.
*Anketlerde anonimlik algısını zedeleyen unsurların gözden geçirilmesi ve anketlere yönelik farkındalığın artırılması olarak ifade edilmiştir.

kullanması, iyileştirme faaliyetlerinde göz önünde bulundurulması önerilmektedir.

*"Birim Değerlendirme ve İyileştirme Sohbetleri" kapsamında öğretim elemanları ve öğrencilerle toplantılar planlanmıştır. Akademik birimlerde bu toplantıların genel olarak gerçekleştirildiği gözlemlenmiştir. Uygulamanın kapsamının genişleterek sürdürülmesi ve ilgili sohbet toplantılarında ortaya çıkan talep/öneri/istek/şikayet gibi paydaş bildirimlerine dair somut adımların atılması, bu adımların da kanıtlanabilir şekilde BİDR/Birim Faaliyet Raporu/İyileştirme Planı gibi izleme araçlarına eklenmesi önerilmektedir.

*Mezun komisyonlarının

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

65	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Memnuniyet Anketleri	*AKADEMİK PERSONELİN PAYDAŞ KATILIMINI OLUŞTURAN MADDELERE AİT MEMNUNİYET DÜZEYLERİ (%82,51) 1)Üniversite üst yönetimi, akademik personelin görüş ve beklentilerini dikkate almaktadır. (%79,94) 2)Üniversite üst yönetimi, üniversiteyi etkileyen önemli kararları alırken akademik personelin görüş, öneri ve taleplerini dikkate almaktadır. (%81,52) 3)Görüş, talep ve önerilerimi üniversite üst yönetimine iletebileceğim etkin kanallar mevcuttur. (%82,27) 4)Birim yöneticim, akademik personelin görüş ve beklentilerini dikkate almaktadır. (%82,23) 5)Birim yönetimi, birimi etkileyen önemli kararları alırken akademik personelin görüş, öneri ve taleplerini dikkate almaktadır. (%81,96) 6)Görüş, talep ve önerilerimi birim üst yönetimine iletebileceğim etkin kanallar mevcuttur. (%83,82) 7)Birim yöneticime ihtiyaç duyduğumda kolaylıkla ulaşabilirim. (%85,85) (2024, %81,17)	yapılandırılması ve mezun anketlerinin bölümler bazında değerlendirilmesine yönelik eylem planlanmış olup 31.01.2026 tarihinden sonra kontrol edilmesi öngörülmüştür. Bu bağlamda alt birim olarak çalışma yapılması önerilmektedir. *Mevzuat Belgeleri * BARÜ Senato ve Yönetim Kurulunun Çalışmasına Yönelik Yönerge. (2021) * Bartın Üniversitesi Danışma Kurulları Yönergesi. (2022) * BARÜ Anket Uygulama Yönergesi. (2025)>KAYSİS Güncel Değil * Bartın Üniversitesi Öğrenci Konseyi Yönergesi. (2012) * Rektörlük İletişim Merkezi Yönergesi. (2019) * BARÜ İletişim Koordinatörlüğü Yönergesi. (2025) * UYGAR Merkezlerinin Yönetmelikleri. Mevzuat belgelerinin gözden geçirilerek güncellenmesi gerekenler için aksiyonların alınması önerilmektedir.
66	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Memnuniyet Anketleri	*İDARİ PERSONELİN PAYDAŞ KATILIMINI OLUŞTURAN MADDELERE AİT MEMNUNİYET DÜZEYLERİ (%78,37) 1)Üniversite üst yönetimi, idari personelin görüş ve beklentilerini dikkate almaktadır. (%74,33) 2)Üniversite üst yönetimi, üniversiteyi etkileyen önemli kararları alırken idari personelin görüş, öneri ve taleplerini dikkate almaktadır. (%74,33) (2024, %73,14) 3)Görüş, talep ve önerilerimi üniversite üst yönetimine iletebileceğim etkin kanallar	

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

					mevcuttur. (%77,96) 4)Birim yöneticim, idari personelin görüş ve beklentilerini dikkate almaktadır. (%80,68) 5)Birim yönetimi, birimi etkileyen önemli kararları alırken idari personelin görüş, öneri ve taleplerini dikkate almaktadır. (%80,34) 6)Birim üst yönetimi, kurumsallaşma, kalite ve akreditasyon ilkelerine değer verir. (%82,60)		
67	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Memnuniyet Anketleri		*ÖĞRENCİLERİN PAYDAŞ KATILIMINI OLUŞTURAN MADDELERE AİT MEMNUNİYET DÜZEYLERİ (%77,05) *Rektörlük İletişim Merkezi'nden (RİMER) haberdarım. (%77,05) *Bölüm başkanlığı öğrenci talep, öneri ve şikayetlerini dikkate almaktadır. (%77,06) (2024, %77,38)		
68	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Memnuniyet Anketleri		*ENGELLİ ÖĞRENCİLERİN PAYDAŞ KATILIMINI OLUŞTURAN MADDELERE AİT MEMNUNİYET DÜZEYLERİ * Bartın Üniversitesi Engelli Öğrenci Birimi Koordinatörlüğü, engelli öğrencilerin görüş ve taleplerine karşı duyarlıdır. (%84,44) (2024, %73)		
69	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Ana süreç sorumluları memnuniyet anketlerinin bulgularının değerlendirildiği toplantılar gerçekleştirecektir ve kararlar tutanak altına alınacaktır. *Birimler memnuniyet anketi sonuçlarını kurullarda gündeme ekleyerek tartışacak ve kararları tutanak altına alacaktır: Akademik birimlerin toplantılarında memnuniyet anketlerini gündeme aldıkları gözlemlenmiştir. İdari birimlerde yapılan toplantılarda çoğunlukla anketlerin görüşüldüğüne dair kanıtlar yeterli değildir.		

Adres : Bartın Üniversitesi Rektörlüğü 74100 Merkez / BARTIN

Telefon : 0378 223 55 00
İnternet Adresi : www.bartın.edu.tr
E-Posta : info@bartın.edu.tr

Sayfa 22 / 29

					Anket sonuçlarının iyileştirme çalışmalarında kullanıldığına dair kanıtların da iyileştirilmesi gerekmektedir.		
70	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Danışma Kurullarından alınan görüş ve değerlendirmeler doğrultusunda eklenmesi gereken eylemler varsa iyileştirme planlarına kurul toplantıları kaynak/dayanak gösterilerek eklenecektir: Birimlerde danışma kurulu toplantıları genel olarak yapılmıştır. Danışma Kurulu toplantılarında alınan görüş ve değerlendirmelerin iyileştirme planlarında kaynak/dayanak olarak gösterildiğine dair kanıtlarda iyileştirmeye ihtiyaç vardır.		
71	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*RİMER üzerinden alınan öğrenci bildirimleri ana süreçlere göre temalar oluşturularak gruplandırılacaktır ve bu doğrultuda RİMER faaliyet raporu oluşturularak iyileştirme çalışmalarında dayanak olarak kullanılacaktır: Eylem maddesindeki hükümlere uygun olarak 2025 Yılı RİMER Faaliyet Raporu hazırlanmıştır. Ocak 2026 içerisinde kamuoyu ile de paylaşılacaktır. Birimlerde yapılan toplantılarda çoğunlukla RİMER Başvuruları hakkında değerlendirme toplantıları yapıldığına dair kanıt yüklenmemiştir. Bazı birimler hakkında herhangi bir RİMER başvurusu yapılmamıştır.		
72	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Öğrenci taleplerinin idari ve akademik süreçlerde kullanıldığına ve bu taleplerin iletilme mekanizmalarına ilişkin bilgilendirmeler oryantasyon eğitimlerinde yapılacaktır: Genel olarak akademik birimlerde öğrenci taleplerinin değerlendirildiği ancak oryantasyon eğitimlerinde gerçekleştirilen bilgilendirme		

					faaliyetlerinin iyileştirilmesi gerektiği tespit edilmiştir.		
73	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Öğrenci Konseyi ile Genel Sekreterlik toplantı düzenleyerek 2025 yılında etkinliği artırabilmek üzerine yapılabilecekleri görüşecek ve alınan kararları toplantı tutanaklarına yansıtabilecektir. *Genel Sekreterlik ve Öğrenci Konseyi yıl içinde yapılan faaliyetleri değerlendirecekleri bir toplantı yapacaktır: Eylem 2025 yılı içerisinde yönetim kademesindeki değişimler ve iş yoğunluğu nedeniyle gerçekleştirilmemiş olup 2026 Nisan ayına kadar gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.		
74	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Öğrenci temsilcilerinin katıldığı toplantılar düzenlenerek talepler alınacaktır: Akademik birimlerin kurul toplantılarında genel olarak öğrenci temsilcilerinin yer aldığı ve görüşlerini bildirdikleri toplantı tutanakları ile gözlemlenmiştir.		
75	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Programların Mezun Komisyonlarının üyeleri aynı zamanda birimin Mezun Komisyonunu oluşturacak şekilde yapılandırılacaktır. Birim faaliyet alanları ile ilgili mezunlardan belirlediği tarihlerde sistematik olarak görüş alınacaktır: Akademik birimlerde mezunlarla iletişimin etkin olduğu ve mezunlarla etkinliklerin yapıldığı görülmektedir. Ancak eylemde bahsedilen mezunlardan oluşan bir "mezun komisyonu" oluşturulduğuna dair kanıtlar yüklenmemiştir. Bazı birimler mezun öğrencilerin görüşlerinin komisyonlarda mezun öğrenci temsilcisi tarafından iletildiğini belirtmiştir.		

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

76	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Ek İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Akademik birimler, birim yöneticisi başkanlığında yıl bitmeden öğretim elemanları ve öğrencilerle ayrı ayrı planlanacak şekilde "Birim Değerlendirme ve İyileştirme Sohbetleri" gerçekleştirerek öğrencilerden ve öğretim elemanlardan geribildirimler alıp tutanak altına alacaktır: Akademik birimlerde söz konusu toplantıların genel olarak yapıldığı gözlemlenmiştir.	
77	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Paydaş Katılımı	Ek İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Mezun anketinin bölümler bazına indirgenmesi ve görüşlerin iyileştirme çalışmalarında kullanılması sağlanacaktır: 31.01.2026 tarihinden sonra kontrol edilecektir.	
78	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Uluslararasılaşma		*Hedef 5.3. Uluslararasılaşma Düzeyini Artırmak		*Stratejik Plan göstergeleri incelendiğinde uluslararası öğrenci sayısının 1.372 olarak gerçekleştiği ve 2.200 hedefinin %62 düzeyinde kaldığı görülmektedir. Buna karşılık değişim programları kapsamında gelen öğrenci sayısı 42 (Hedef: 10), gelen öğretim elemanı sayısı 31 (Hedef: 6) ve giden öğretim elemanı sayısı 84 (Hedef: 54) ile hedeflerin üzerinde gerçekleşmiştir. Giden öğrenci sayısı ise 133 (Hedef: 153) ile %81 düzeyinde kalmıştır. Bu tablo, değişim programları hareketliliğinde güçlü bir performans sergilenirken, tam zamanlı uluslararası öğrenci sayısının artırılması için Öğrenci İşleri DB. ile işbirliği yapılması
79	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Uluslararasılaşma	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.3.1. Uluslararası öğrenci sayısı	Hedef: 2200 Gerçekleşme: 1372 Performans (%62) İyileştirilmeli	
80	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Uluslararasılaşma	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.3.2. Uluslararası değişim programları ile gelen öğrenci sayısı	Hedef: 10 Gerçekleşme: 42 Performans (%100) Ulaşıldı	
81	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Uluslararasılaşma	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.3.3. Uluslararası değişim programları ile gelen öğretim elemanı sayısı	Hedef: 6 Gerçekleşme: 31 Performans (%100) Ulaşıldı	

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

82	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Uluslararasılaşma	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.3.4. Uluslararası değişim programları ile giden öğretim elemanı sayısı	Hedef: 54 Gerçekleşme: 84 Performans (%100) Ulaşıldı	gerektiğini göstermektedir.
83	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Uluslararasılaşma	Stratejik Plan Değerlendirme Raporları	PG5.3.5. Uluslararası değişim programları ile giden öğrenci sayısı	Hedef: 153 Gerçekleşme: 133 Performans (%81) Makul	*Erasmus Koordinatörlüğü Birim Faaliyet Raporu incelendiğinde KA131 kapsamında 20 ülkeden 95 üniversite ile 423 bölüm anlaşması; KA171 kapsamında ise 12 ülkeden 19 üniversite ile 57 bölüm anlaşması bulunduğu görülmektedir. 2025 yılı içerisinde 49 giden-11 gelen akademik personel ve 45 giden-7 gelen öğrenci hareketliliği gerçekleştirilmiştir. 262.580 Euro bütçe tahsis edilmiş olup ek hibe başvuruları ile bütçe artırılmıştır. Anlaşma ağı ve hareketlilik kapasitesinin güçlü olduğu görülmektedir. PG 5.3.1 için 2026 hedefi 2400'dür. Bu kapsamda uluslararası öğrenci sayısının artırılması amacıyla mevcut ikili anlaşmalar kapsamında aktif kontenjan kullanımının izlenmesi, düşük gerçekleşme görülen programlarda tanıtım ve bilgilendirme faaliyetlerinin artırılması ile hedef ülkelerin belirlenerek tanıtım ve başvuru süreçlerine yönelik dijital bilgilendirme çalışmalarının planlanması önerilmektedir. Gelen öğrenci sayısı hedefi ise +2, öğretim elemanı sayısı +1, giden öğretim elemanı sayısı +3, giden öğrenci sayısı ise +5 olarak belirlenmiştir.
84	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Uluslararasılaşma	Kurum İç Değerlendirme Takımı Ziyaret Raporu		İlgili Raporda Güçlü Yönler: *Akademik birimlerde uluslararasılaşma faaliyetlerini yürüten komisyonların oluşturulmuş olması. *Kaynakların kullanımına ilişkin mali gerçekleşme raporlarının düzenli olarak hazırlanması ve bu raporlar aracılığıyla kaynak kullanım oranlarının izlenmesi. *Bugüne kadar bütçe yetersizliği yaşanmamış olması ve artan bütçelerin en son projeye aktarılması. *Birimlerin uluslararasılaşma hedeflerinin 2024-2028 Stratejik Planı ile uyumlu olarak belirlenmiş ve birim stratejik planlarında açık bir biçimde tanımlanmış olması. Gelişmeye Açık Yönler: *Uluslararasılaşma komisyonlarına ilişkin görev tanımlarının kamuoyu ile daha açık biçimde paylaşılması. *Erasmus+ dışındaki uluslararasılaşma faaliyetleri için kaynak çeşitliliğinin artırılması. *Öğrencilerin Erasmus değişim programlarına ilişkin farkındalık düzeyinin yükseltilmesi olarak ifade edilmiştir.	*Erasmus Koordinatörlüğü Birim Faaliyet Raporu incelendiğinde KA131 kapsamında 20 ülkeden 95 üniversite ile 423 bölüm anlaşması; KA171 kapsamında ise 12 ülkeden 19 üniversite ile 57 bölüm anlaşması bulunduğu görülmektedir. 2025 yılı içerisinde 49 giden-11 gelen akademik personel ve 45 giden-7 gelen öğrenci hareketliliği gerçekleştirilmiştir. 262.580 Euro bütçe tahsis edilmiş olup ek hibe başvuruları ile bütçe artırılmıştır. Anlaşma ağı ve hareketlilik kapasitesinin güçlü olduğu görülmektedir. PG 5.3.1 için 2026 hedefi 2400'dür. Bu kapsamda uluslararası öğrenci sayısının artırılması amacıyla mevcut ikili anlaşmalar kapsamında aktif kontenjan kullanımının izlenmesi, düşük gerçekleşme görülen programlarda tanıtım ve bilgilendirme faaliyetlerinin artırılması ile hedef ülkelerin belirlenerek tanıtım ve başvuru süreçlerine yönelik dijital bilgilendirme çalışmalarının planlanması önerilmektedir. Gelen öğrenci sayısı hedefi ise +2, öğretim elemanı sayısı +1, giden öğretim elemanı sayısı +3, giden öğrenci sayısı ise +5 olarak belirlenmiştir.

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

85	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Uluslararasılaşma	İdare/Birim Faaliyet Raporları	*Erasmus Koordinatörlüğü Birim Faaliyet Raporu incelendiğinde; KA131 projeleri kapsamında Erasmus Koordinatörlüğünün Aralık 2025 itibariyle 20 ülkeden 95 üniversite 423 bölüm anlaşması bulunmaktadır. KA171 projeleri kapsamında Erasmus Koordinatörlüğünün Aralık 2025 itibariyle 12 ülkeden 19 üniversite 57 bölüm anlaşması bulunmaktadır. Var olan anlaşmalı üniversitelerle anlaşmaların içerikleri gözden geçirilmiş, KA131 anlaşması olmayan veya yeterli olmayan bölümler tespit edilmiştir. 2025 yılında gerçekleşen 16 ilanda öğrenim hareketliliğinden 56 kişilik, staj hareketliliğinden 17 kişilik, personel ders verme hareketliliğinden 30 kişilik ve eğitim alma hareketliliğinden 17 kişilik hibeli kontenjan ile ilana çıkmıştır. 49 giden 11 gelen Akademik, 45 giden 7 gelen öğrenci hareketliliği gerçekleştirilmiştir. 2025 yılında KA1 kapsamında 262.580.00 Euro bütçe tahsis edilmiştir.	komisyonlarının oluşturulmuş olması ve birim stratejik planlarında uluslararasılaşma hedeflerinin açık biçimde tanımlanmış olması güçlü yön olarak belirtilmiştir. Buna karşılık komisyon görev tanımlarının kamuoyu ile daha açık paylaşılması ve Erasmus+ dışı uluslararasılaşma kaynaklarının çeşitlendirilmesi önerilmektedir. Erasmus+ dışı kaynak çeşitliliğinin artırılması amacıyla Dış İlişkiler Genel Koordinatörlüğü bünyesinde fon tarama çalışmalarının planlanması ve TÜBİTAK, Horizon Europe ve ikili iş birliği programlarına yönelik akademik birimlere bilgilendirme toplantıları düzenlenerek proje başvuru sayısının artırılması önerilmektedir. *Memnuniyet sonuçlarına göre akademik personelin uluslararasılaşmaya ilişkin destek algısı %80,14 düzeyindedir. Öğrencilerin değişim programlarından haberdar olma oranı %77,71'dir. İyileştirme planı kapsamında staj hareketliliklerine ilişkin bilgilendirme faaliyetleri yapılmış, Work and Travel gibi alternatif uluslararası programlara yönelik tecrübe paylaşım etkinlikleri gerçekleştirilmiş ve partner kuruluşlardan gelen kariyer fırsatlarının ilgili merkezlere
86	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Uluslararasılaşma	Memnuniyet Anketleri	*AKADEMİK PERSONELİN ULUSLARARASI LAŞMA MADDELERİNE DAİR MEMNUNİYET DÜZEYLERİ *Üniversite, öğretim yetkinliği gelişimim için (eğitim, seminer, Erasmus vb.) yeterli desteği sağlamaktadır. (%80,14)	*ÖĞRENCİLERİN ULUSLARARASI LAŞMA MADDELERİNE DAİR MEMNUNİYET DÜZEYLERİ *Üniversitenin sunduğu değişim programlarından (Erasmus, Farabi vb.) haberdarım. (%77,71)
87	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Uluslararasılaşma	Memnuniyet Anketleri		

SÜREÇ PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No	FRM-1088
Yayın Tarihi	24.02.2026
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	0

88	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Uluslararasılaşma	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu	*Erasmus kapsamında gerçekleştirilebilecek staj hareketlilikleri için birimlere oryantasyon etkinliklerinde bilgilendirme yapılacaktır. *Work and Travel gibi yurt dışı kariyer fırsatlarını içeren programların tanıtımı için daha önce bu programlardan yararlanmış öğrenci veya öğretim elemanlarının katılımıyla tecrübe paylaşım etkinlikleri yapılacaktır. *Partner kuruluşlardan gelen kariyer fırsatlarına ilişkin bildirimler Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezine gönderilecektir. Eylem maddeleri ilgili birimlerce gerçekleştirilmiştir.	iletilmesi sağlanmıştır. Ayrıca KA131 ve KA171 projelerine başvurular yapılmış, ek hibe alınmış ve bütçenin etkin kullanımına yönelik ara raporlar hazırlanmıştır. Ancak 2026 hedefleri de göz önünde bulundurulduğunda öğrenci farkındalığının artırılmasına yönelik tanıtım faaliyetlerinin yoğunluğunun artırılması önerilmektedir. *Dış İlişkiler Genel Koordinatörlüğü bünyesinde insan kaynağı ihtiyacının bulunduğu, ancak personel talebinin olumsuz sonuçlandığı görülmektedir. Artan hareketlilik ve anlaşma hacmi dikkate alındığında insan kaynağı kapasitesinin güçlendirilmesi önerilmektedir.
89	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Uluslararasılaşma	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu	*K-131, K-171, K-152 projelerine başvuru yapılacak olup, kapsam genişletilecektir. *Ülke çeşitliliğini de artıracak şekilde ikili anlaşma sayıları artırılacaktır. *Erasmus kaynağını artırmak için bütçenin etkin kullanımı sağlanacaktır. 2025 Şubat ayında KA131 ve KA171 başvuruları yapılmış ve hak kazanılan hibe miktarları geçtiğimiz yıllara göre artmıştır. Ayrıca ara rapor döneminde 2024 projesi için ek hibe başvurusunda bulunulmuş ve ek hibe kazanılmıştır.	Mevzuat Belgeleri * BARÜ Uluslararasılaşma Politikası. (Gözden Geçirilmeli) * Erasmus Değişim Programı Yönergesi. (2017) * Bartın Üniversitesi Erasmus Öğrenci ve Personel Hareketlilikleri Süreçlerinde Uyulacak Usul ve Esaslar. (2017) * Bartın Üniversitesi Dış İlişkiler Genel Koordinatörlüğü Yönergesi. (2017) (Çalışmalar Devam ediyor) Mevzuat belgelerinin gözden geçirilerek güncellenmesi gerekenler için aksiyonların alınması önerilmektedir.
90	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Uluslararasılaşma	İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu	*Üst yönetim tarafından gerçekleştirilen ortaklıklar ve yapılan anlaşmalar kapsamında Üniversitemiz akademik birimlerinin neler yapabileceği konusunda bir çalışma yapılacaktır. KİDT ziyaretlerinde bazı birimlerle ilgili toplantıların talebe yönelik olarak gerçekleştirildiği tespit edilmiş olup, ilgili çalışmalara devam edileceği belirtilmiştir.	
91		Uluslararasılaşma			

Adres : Bartın Üniversitesi Rektörlüğü 74100 Merkez / BARTIN

Telefon : 0378 223 55 00
İnternet Adresi : www.bartin.edu.tr
E-Posta : info@bartin.edu.tr

Sayfa 28 / 29

	Liderlik Yönetişim ve Kalite		İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Dış İlişkiler Genel Koordinatörlüğü bünyesinde görev yapan insan kaynağı ihtiyacı belirlenecektir. *Erasmus kaynağını artırmak için bütçenin etkin kullanımı sağlanacaktır. *Eylem maddeleri kapsamında personel talebinde bulunulmuş ancak olumsuz sonuçlanmıştır. Bütçenin etkin kullanımı ve bütçe arttırımı için ara raporlar ile ek bütçe istenmiş ve kullanımına devam edilmektedir.		
92	Liderlik Yönetişim ve Kalite	Uluslararasılaşma	Ek İyileştirme Planı Gerçekleşme Raporu		*Dış İlişkiler Genel Koordinatörlüğü Yönergesi ve Erasmus Yönergesi paydaş görüşleri ile değerlendirilecek ve güncellenecektir. Söz konusu yönerge Danışma Kurulu toplantısında görüşülmüştür. Taslak oluşturularak Mevzuat Komisyonuna gönderilmiştir. Senato onayından sonra yayınlanacaktır.		