

Performans Değerlendirme Raporu

2026

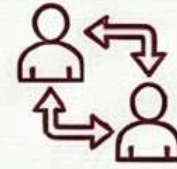
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

Çok Yönlü Değerlendirme Modeli

Üst Yönetici
%35
Ağırlık Etkisi



Ast Değerlendirmesi
%30
Ağırlık Etkisi



Akran
Değerlendirmesi
%35
Ağırlık Etkisi

Nesnel İzleme ve Geri Bildirim



Başarı Düzeyleri ve Teşvikler

Artı/Eksi Puan Kriterleri

+	-
Memur Akademisi başarı belgeleri	Disiplin cezaları



Performans Odaklı Fırsatlar

- Ödül
- Yetenek Havuzu
- Rotasyon

A ve B düzeyi personel için öncelik



Prof. Dr. Hamdullah ÇUVALCI

Rektör

SUNUŞ

Kamu hizmetlerinin etkin, verimli ve sürdürülebilir bir anlayışla sunulması; nitelikli insan kaynağının geliştirilmesi ve performansının objektif, şeffaf ve çok boyutlu ölçütlerle değerlendirilmesiyle mümkündür. Bu çerçevede, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Cumhurbaşkanlığı 12. Kalkınma Planı ile Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) kriterleri doğrultusunda; liyakat, kariyer ve sürekli gelişim ilkelerini esas alan bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.

Karadeniz Teknik Üniversitesi olarak, kurumsal stratejik hedeflerimiz ile bireysel görev ve sorumluluklar arasındaki uyumu güçlendirmek, idari personelimizin kurumsal hedeflere katkı düzeyini ortaya koymak ve gelişim alanlarını sistematik bir biçimde belirlemek amacıyla 360 derece geri bildirim yaklaşımına dayalı KTÜ Performans Yönetim Sistemi 2026 yılında üçüncü kez başarıyla uygulanmıştır. Bu sistem; yöneticiler, çalışma arkadaşları ve ilgili paydaşlardan alınan geri bildirimler aracılığıyla çok boyutlu, kapsayıcı ve objektif bir değerlendirme süreci sunmaktadır.

Performans değerlendirme süreci; yalnızca ölçme ve puanlamayı değil, aynı zamanda gelişimi destekleyen geri bildirim mekanizmalarıyla kurumsal öğrenmeyi ve sürekli iyileştirme kültürünü güçlendirmeyi hedeflemektedir. Tarafsızlık, eşitlik, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri temelinde yürütülen bu süreç; hizmet kalitesinin artırılmasına, kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasına ve üniversitemizin kurumsal kapasitesinin daha da güçlendirilmesine önemli katkılar sağlamaktadır.

Bu yayın; 2026 yılı performans değerlendirme sürecinden elde edilen verilerin analiz edilmesiyle ortaya çıkan bulguları paylaşmak, uygulamanın kurumsal düzeydeki yansımalarını ortaya koymak ve geleceğe yönelik gelişim alanlarına ışık tutmak amacıyla hazırlanmıştır. Sürecin her aşamasında katkı sunan başta Personel Daire Başkanlığı olmak üzere, tüm akademik ve idari birimlerimize, yöneticilerimize ve paydaşlarımıza özverili katılımları, sorumluluk bilinci ve iş birliği anlayışları dolayısıyla teşekkür ediyorum.

Performans yönetim sürecinin; Üniversitemizde kalite güvencesi, sürekli iyileştirme ve kurumsal gelişim anlayışının güçlenmesine katkı sağlamasını temenni ediyorum, elde edilen çıktıların üniversitemizin stratejik hedeflerine ulaşmasında yol gösterici olmasını diliyorum.

Performans Yönetim Sistemi: Süreç, Puanlama ve Kazanımlar

Üniversite personelinin yetkinliklerini üst, akran ve astlardan oluşan üç farklı grup üzerinden değerlendiren çok yönlü bir yapı. Yılda bir kez dijital ortamda gerçekleştirilen bu süreç, başarı belgeleri veya cezalara göre şekillenen dinamik bir puanlama ve ödüllendirme mekanizmasına sahiptir.

ÇOK YÖNLÜ DEĞERLENDİRME VE PUANLAMA YAPISI



ÜST AMİRLERDEN
(%35)



AKRANLARDAN
(%35)



AST PERSONELDEN
(%30)

+12 PUAN

Memur Akademisi
başarı belgeleri

ARTI VE EKSI PUAN KRİTERLERİ



-7 ile -12 PUAN
Disiplin
cezaları



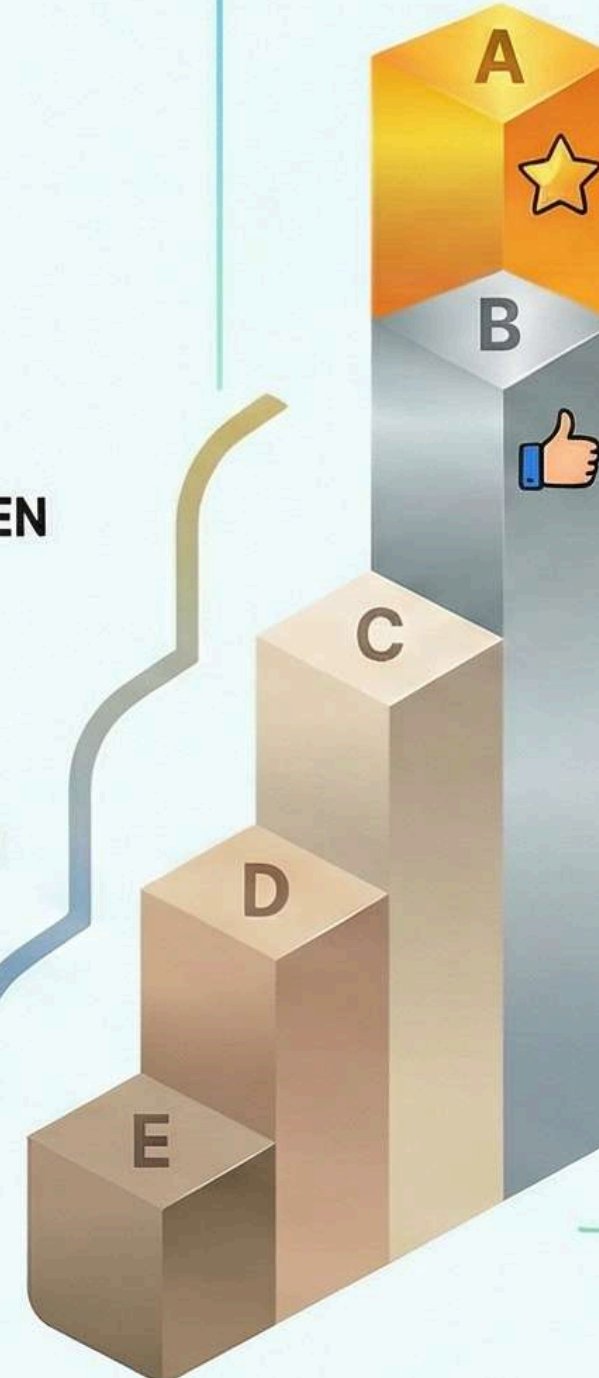
GİZLİLİK VE NESNELLİK İLKESİ

Değerlendirmeler gizli yapılır, hatalı puanlamalar sistem algoritması tarafından otomatik olarak elenir.



BAŞARI DÜZEYLERİ VE KARIYER FIRSATLARI

PERFORMANS DÜZEYLERİ (A'DAN E'YE)



A DÜZEYİ (90-100)
☆ Üstün

B DÜZEYİ (75-89)
👍 İyi

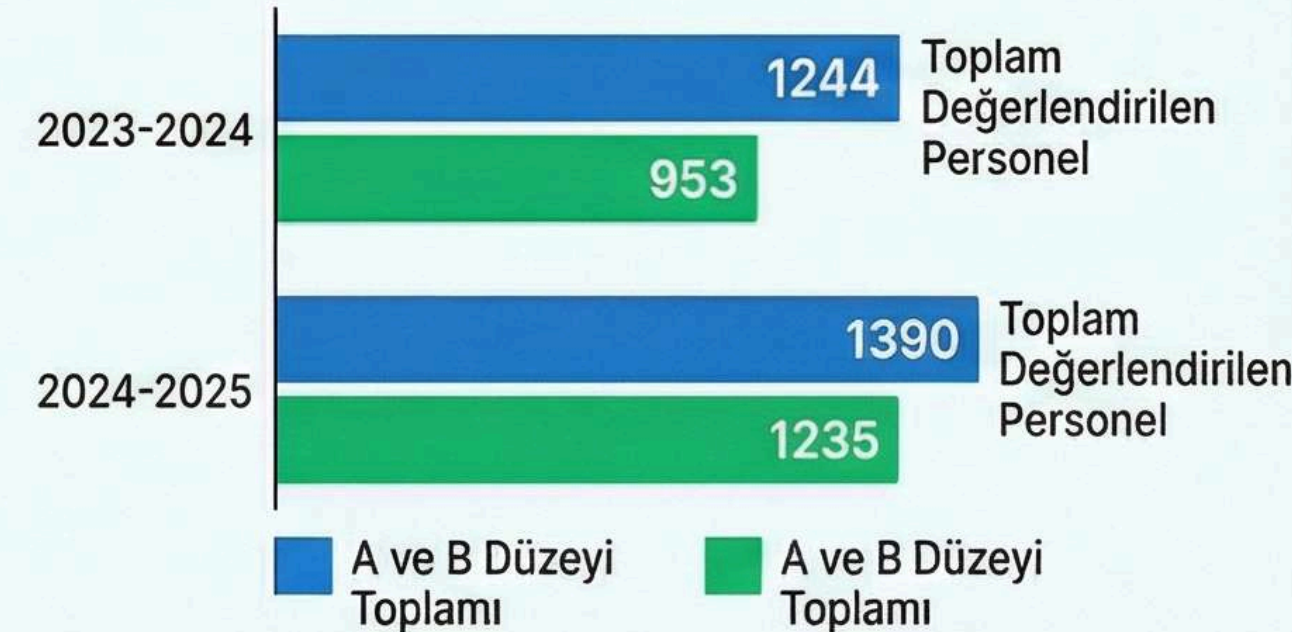
YÜKSEK PERFORMANSIN GETİRİLERİ

🏆 Ödül

👥 Yetenek havuzu eğitimleri

⚙️ Rotasyon taleplerinde öncelik

DEĞERLENDİRME KAPSAMI VE BAŞARI ORANLARI



2026 Yılı Kurumsal Performans Değerlendirme Özeti

2026 yılı performans değerlendirme süreci; hizmet kalitesi, zaman yönetimi ve kurumsal iletişim gibi objektif kriterlere dayalı olarak anonim verilerle yürütülmüştür. Analiz sonuçları, personelin büyük kısmının "İyi" ve "Çok İyi" düzeyde olduğunu, kurumsal kalitenin sürdürülebilir bir yapıda seyrettiğini göstermektedir.

Birim Bazlı Performans Karnesi



Yöneticiler

Liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında yüksek başarı sergilenmiştir.



Teknik ve İdari Personel

Personelin büyük çoğunluğu beklenen performans düzeyinin üzerinde yer almaktadır.



Genel Başarı Düzeyi "İyi ve Çok İyi"

Değerlendirme sonuçları, çalışanların görev bilinci ve sorumluluk düzeylerinin yüksek olduğunu kanıtlamaktadır.



Kritik Yetkinlikler ve Gelişim Fırsatları



Güçlü Alanlar: Mevzuat ve İletişim

Mevzuata uygunluk ve birimler arası iş birliğinde önemli bir gelişim kaydedilmiştir.



Gelişim Odak Noktası: Dijital Dönüşüm

Dijital süreçlere uyumun artırılması öncelikli stratejik hedef olarak belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Performansı daha yukarıya taşımak için sürekli eğitim programları planlanmaktadır.

Memnuniyet Düzeyleri

Yönetici Güveni ve Şeffaflık



%70,71

Yönetici Güveni En Güçlü Alan

Çalışanlar, amirlerinin katkılarını adil bir şekilde değerlendireceği konusunda yüksek bir güven duyuyor.



%68,65

Beklentiler Net Anlaşıyor

Çalışanların büyük çoğunluğu yüksek performansa puanı almak için ne yapması gerektiğini biliyor.



%65,29

Gelişim Odaklı Koçluk Desteği

Amirler, beceri gelişimi ve eğitim fırsatları sağlama konusunda etkin bir rol üstleniyor.

Amir Güveni ve Adil Değerlendirme

%70,71

Yüksek Performans Beklentilerinin Netliği

%68,65

Performans-Ödül (Nakit/Kariyer) İlişkisi

%53,29

Adalet ve Ödüllendirme İlişkisi



%53,29

Ödüllendirme Bağlantısında Zayıflık

İyi performansın nakit ödül veya kariyere dönüşme olasılığı en düşük puanlı alan.



%54,84

Sistemsel Tarafsızlık Algısı

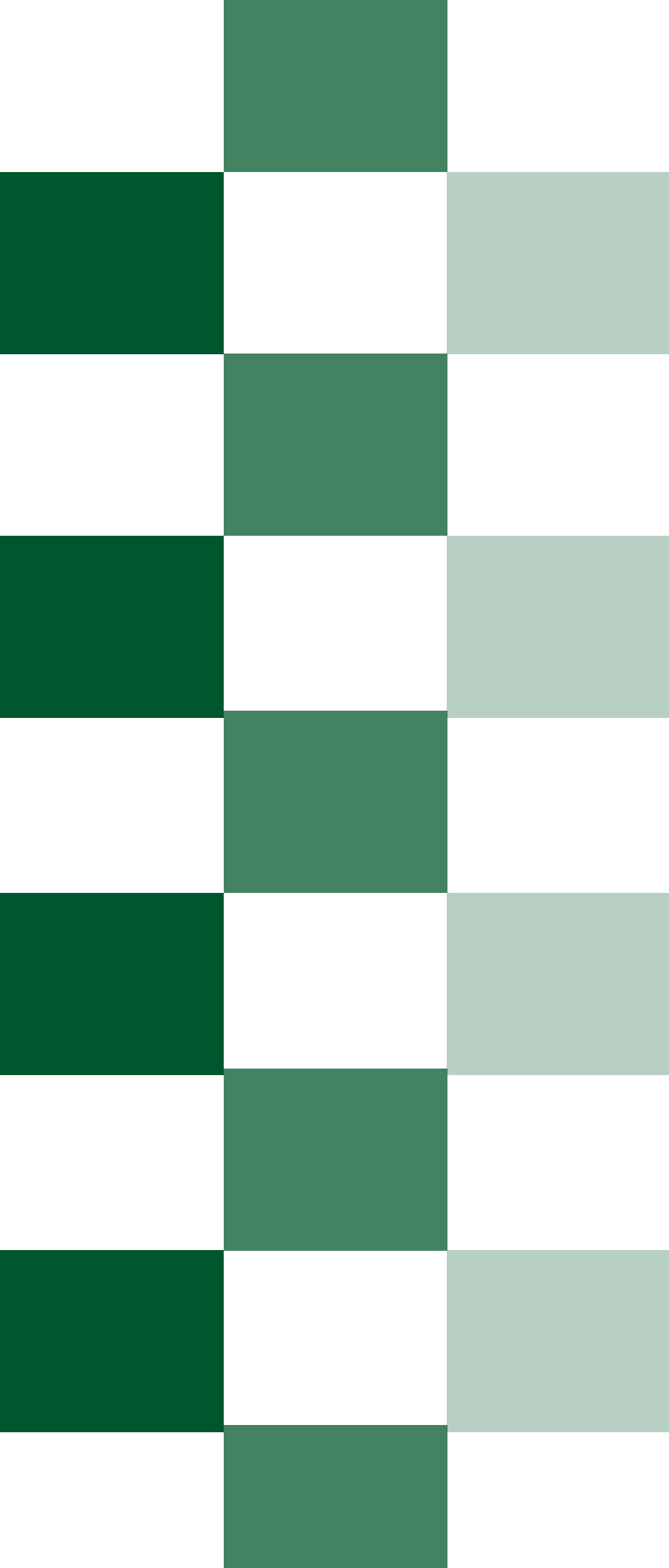
Değerlendirme sisteminin genel adalet ve tarafsızlık puanı iyileştirmeye açık bir alan olarak görülüyor.



%60,00

Objektif Ölçütlerin Kullanımı

Performans değerlendirmesinde kullanılan standartların objektifliği çalışanlarca orta seviyede kabul görüyor.



AKADEMİK BİRİMLER

FAKÜLTELER

2026 Diş Hekimliği Fakültesi Performans Karnesi

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, hizmet kalitesi ve dijital uyum gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, yöneticilerin liderlikte, personelin ise genel hizmet kalitesinde yüksek başarı sergilediğini göstermektedir.

Yönetici Performansı (Liderlik ve Koordinasyon Odaklı)

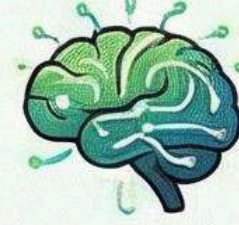


Yönetim kademesi liderlik ve koordinasyon alanlarında en yüksek başarıyı sergilemiştir.

Personel Genel Ortalaması (Hizmet Kalitesi Odaklı)



Personelin büyük çoğunluğu “İyi” ve “Çok İyi” performans düzeyinde yer almaktadır.



En Güçlü Alan: Kavramsal Yetenekler

Hem yönetim hem personel grubunda kavramsal yetenek puanları ortalamanın üzerindedir.

Yetkinlik Bazlı Puan Karşılaştırması

	Yönetici Puanı	Personel Ortalaması
Teknik/Deceri/Beşeri/Davranışsal Beceri	96	93
	77	77
Kavramsal/Bireysel Yetenek	95	81

Yetkinlik Bazlı Puan Karşılaştırması

	Yönetici Puanı	Personel Ortalaması
Teknik/Mesleki Beceri	96	77
Beşeri/Davranışsal Beceri	93	77
Kavramsal/Bireysel Yetenek	95	81

Kurumsal Değerlendirme ve Gelecek Odakları



Sürdürülebilir Kalite Anlayışı

Birimler arası iletişim ve iş birliği düzeyinde belirgin bir gelişim gözlemlenmiştir.



Dijital Süreçlere Adaptasyon

Yeni dönemde dijital süreçlere uyumun artırılması temel stratejik hedef belirlemiştir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel gelişimi için eğitim faaliyetlerinin artırılması planlanmaktadır.

2026 Yılı Eczacılık Fakültesi Performans Değerlendirme Raporu

Yönetici ve Personel Performans Analizi, Yetkinlikler ve Gelişim Alanları Özeti

YÖNETİCİ PERFORMANS ANALİZİ



ORTALAMA PERFORMANS NOTU

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında yüksek başarı sergilemiştir.



TEKNİK BECERİ ÖNCÜ ROLDE

89 Puan

Yönetim kademesinde 89 puan ile en güçlü yetkinlik alanı **Teknik Beceriler** olmuştur.



STRATEJİK KAVRAMSAL YETENEK

85 Puan

Kavramsal yeteneklerde 85 puan ile kurumsal hedeflere tam uyum sağlanmıştır.

PERSONEL PERFORMANS VE GELİŞİM ALANLARI

GENEL PERFORMANS “İYİ” DÜZEYDE



İYİ ÇOK İYİ

Personelin büyük çoğunluğu iyi ve çok iyi performans kategorisinde yer almaktadır.



KRİTİK GELİŞİM ODAKLARI

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler temel gelişim alanlarıdır.



DAVRANIŞSAL YETERLİLİK ARTIŞI

Birimler arası iş birliği ve kurumsal iletişim düzeyinde belirgin gelişim gözlemlenmiştir.

YÖNETİCİ VE PERSONEL YETKİNLİK KARŞILAŞTIRMASI

YÖNETİCİ KADROSU

85 PERFORMANS NOTU	85
09 TEKNİK/MESLEKİ BECERİ	89
80 BEŞERİ/DAVRANIŞSAL BECERİ	80

PERSONEL GRUBU A (Ort.)

65 PERFORMANS NOTU	65
63 TEKNİK/MESLEKİ BECERİ	65
64 BEŞERİ/DAVRANIŞSAL BECERİ	64

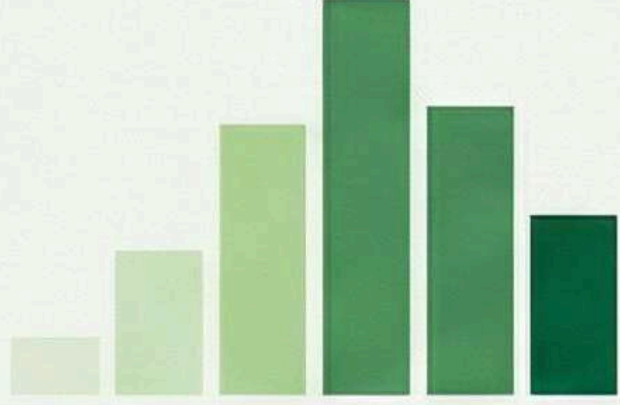
PERSONEL GRUBU B (Ort.)

78 PERFORMANS NOTU	78
78 TEKNİK/MESLEKİ BECERİ	76
80 BEŞERİ/DAVRANIŞSAL BECERİ	80

2026 Yılı Edebiyat Fakültesi Performans Değerlendirme Raporu

Kurumsal Performans ve Gelişim Odakları

Genel Performans Düzeyi "İyi" ve "Çok İyi"



Personelin büyük çoğunluğu yüksek başarı seviyesinde yer alarak kurumsal hedeflere katkı sağladı.

Temel Değerlendirme Kriterleri



Görev Bilinci Mevzuata Uygunluk Zaman Yönetimi Kurumsal İletişim

Görev bilinci, mevzuata uygunluk, zaman yönetimi ve kurumsal iletişim öncelikli olarak ölçüldü.

Öncelikli Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Performans Puan Tablosu ve Yetenek Analizi



Yönetici Performans Notu

Liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında tam uyum sergilendi.

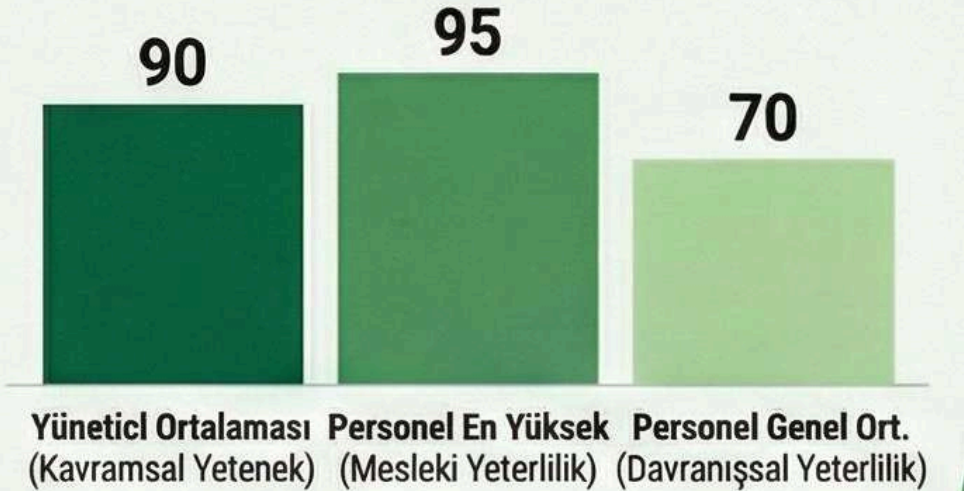
Personel Başarı Grafiği



Personel puanları 69 ile 100 arasında değişirken, A düzeyi yoğunluktadır.

Genel Yeterlilik Ortalaması

Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterliliklerde 70-74 puan bandında istikrar sağlandı.



2026 Yılı Fen Fakültesi Performans Değerlendirme Raporu

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi esas alınarak objektif verilerle yürütülmüştür. Sonuçlar, personelin çoğunluğunun “iyi” ve “çok iyi” düzeyde olduğunu, kurumsal hedeflerle uyumlu bir kalite anlayışının benimsendiğini göstermektedir.

YÖNETİCİ PERFORMANS GÖSTERGELERİ



Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında yüksek başarı sergilemiştir.



Dengeli Yetkinlik Dağılımı: Teknik, beşeri ve kavramsal yeteneklerin tamamında 96 tam puan elde edilmiştir.

KURUMSAL GELİŞİM VE HEDEFLER



DİJİTAL SÜREÇLERE UYUM

Gelecek dönemde dijitalleşme ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.



GÜÇLÜ İLETİŞİM VE İŞ BİRLİĞİ

Birimler arası iletişim düzeyi, kurumsal performansın temel taşı olarak gözlemlenmiştir.

PERSONEL PERFORMANS ANALİZİ



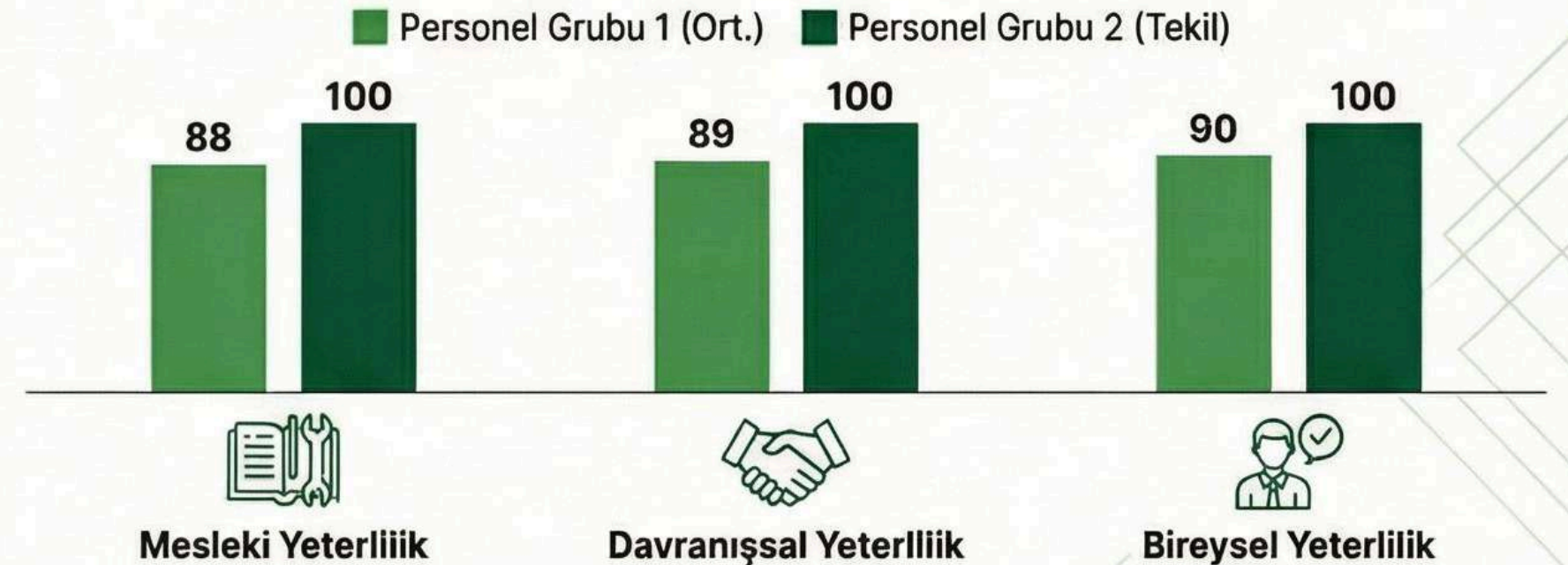
40'tan fazla personelin değerlendirildiği süreçte yüksek başarı düzeyi korunmuştur.



A GRUBU YOĞUNLUĞU EN ÜST BAŞARI SEVİYESİ

Personelin büyük çoğunluğu en üst başarı seviyesi olan “A” düzeyinde yer almaktadır.

PERSONEL GRUPLARI YETKİNLİK PUANLARI



2026 Yılı Performans Değerlendirme Raporu: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Bu rapor, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin 2026 yılı performansını; görev bilinci, iletişim ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden analiz eder. Veriler, kurum genelinde yüksek bir başarı grafiği çizildiğini ve sürdürülebilir kalite anlayışının benimsendiğini göstermektedir.

Performans Puanları ve Yetkinlik Analizi



Yönetici Performans Notu

Liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında en üst düzey başarı sağlanmıştır.



Genel Personel Ortalaması

Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" (A düzeyi) kategorisinde yer almaktadır.



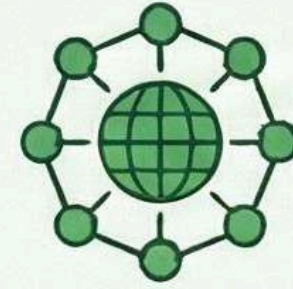
Yüksek Beceri Düzeyleri

Teknik, beşeri ve kavramsal yeteneklerde %90 ve üzeri başarı oranı yakalanmıştır.

Temel Yetkinlik Alanlarında Ortalama Başarı Puanları (Karşılaştırma)



Kurumsal Değerlendirme ve Gelecek Vizyonu



Güçlü Kurumsal İletişim

Birimler arası iş birliği ve koordinasyon düzeyinde önemli bir gelişim kaydedilmiştir.



Hizmet Kalitesinde Sürdürülebilirlik

Mevzuata uygunluk ve iş takibi süreçlerinde yüksek uyum gözlemlenmiştir.



Öncelikli Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi planlanmaktadır.

2026 Yılı Mimarlık Fakültesi Performans Karnesi

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek bir performans düzeyine işaret etmektedir.

Yönetici Performans Analizi



Yöneticiler liderlik ve süreç yönetimi alanlarında "A" düzeyinde başarı sergilemiştir.



Kavramsal Yetenek Öncülüğü
En yüksek başarı kavramsal yetenek ve planlama alanında görülmüştür.



Koordinasyon ve İletişim Gücü

Birimler arası iş birliğinde belirgin bir gelişim gözlemlenmiştir.

Personel Performans Analizi



Davranışsal Yetkinlik Artışı
Personel grubunda 83 puan ortalaması ile davranışsal yeterlilik en güçlü alandır.



Gelişim Alanları Belirlendi

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler temel gelişim noktalarıdır.

Yetkinlik Bazlı Puan Karşılaştırması

Yetkinlik Grubu	Yönetici Puanı	Personel Puanı (Ort.)
Teknik / Mesleki Beceri	94	89
Beşeri / Davranışsal Beceri	93	93
Genel Performans Notu	94	91

2026 Yılı Mühendislik Fakültesi Performans Değerlendirme Sonuçları

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi temel kriterler esas alınarak objektif ve anonim verilerle gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları, fakülte genelinde sürdürülebilir kalite anlayışının benimsendiğini ve yüksek bir başarı düzeyi yakalandığını göstermektedir.

Yönetici ve Genel Performans Görünümü



Yönetici Performans Ortalaması

Liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında yüksek başarı sergilenmiştir.



Genel Başarı Seviyesi: "İyi" ve "Çok İyi"

Personelin büyük bir çoğunluğu en üst performans segmentlerinde yer almaktadır.



Kurumsal Hedeflerle Tam Uyum

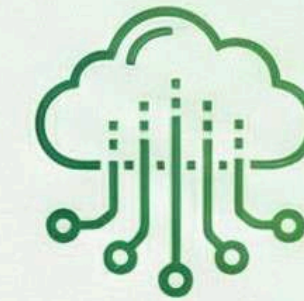
Değerlendirme sonuçları, fakültenin stratejik hedefleri ve kalite politikası ile örtüşmektedir.

Personel Yetkinlik Dağılımı ve Gelişim



Personel Genel Puan Ortalaması

Teknik, davranışsal ve bireysel yetkinliklerde dengeli bir dağılım gözlemlenmiştir.



Odak Noktası: Dijital Dönüşüm

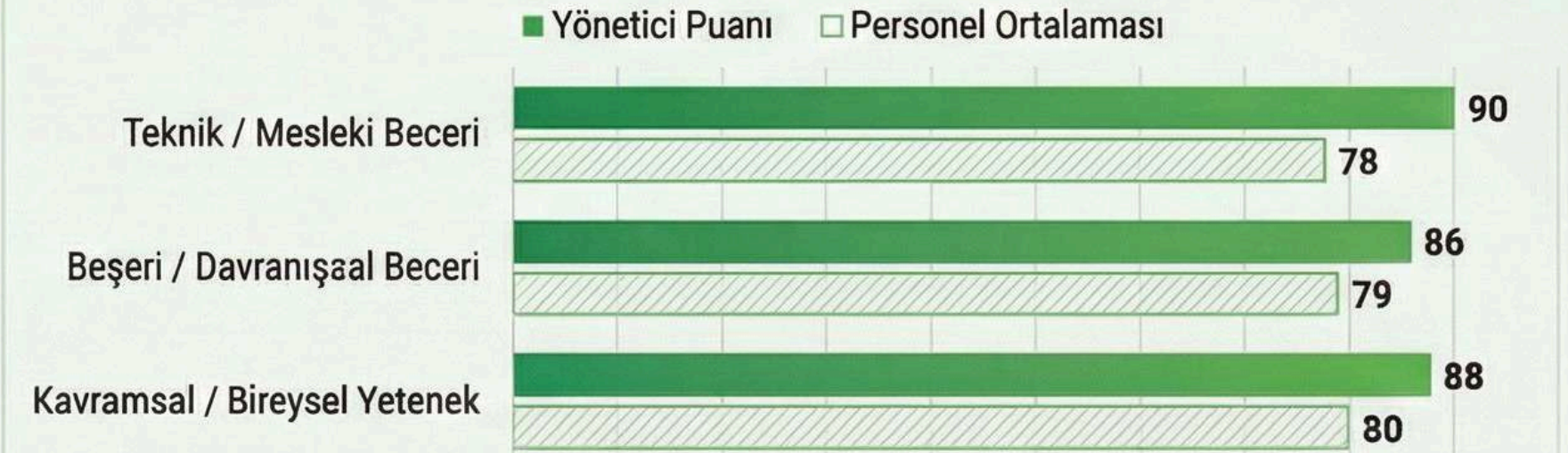
Gelecek dönemde dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlere öncelik verilecektir.



Güçlenen Kurumsal İletişim

Birimler arası iş birliği ve iletişim düzeyinde pozitif yönlü gelişim kaydedilmiştir.

Yönetici ve Personel Yetkinlik Karşılaştırması



2026 YILI OF TEKNOLOJİ FAKÜLTESİ PERFORMANS DEĞERLENDİRME SONUÇLARI

2026 yılı değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Personelin büyük çoğunluğu 'iyi' ve 'çok iyi' düzeyde performans sergilerken, yöneticiler süreç yönetimi ve liderlikte öne çıkmıştır.

YÖNETİCİ PERFORMANS KARNESİ

Genel Performans Ortalaması: 70

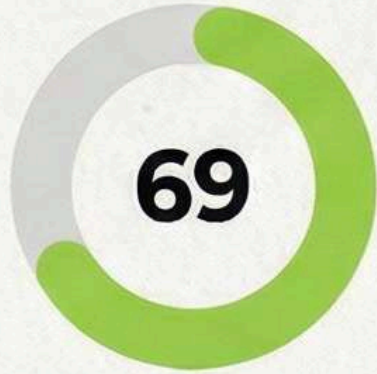
Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu bir grafik çizmiştir.

En Güçlü Alan: Teknik Beceriler

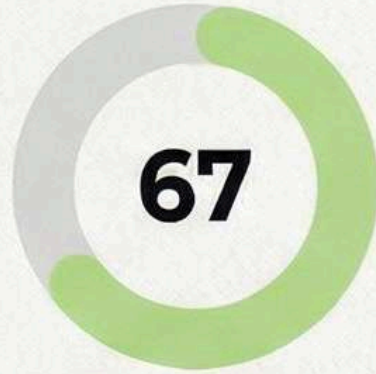
Yöneticiler teknik yetkinlik kategorisinde 75 puan ile en yüksek başarıyı göstermiştir.



Teknik Beceri ve Yetenek



Beşeri Beceri ve Yetenek



Kavramsal Yetenek

PERSONEL PERFORMANS KARNESİ

Genel Performans Ortalaması: 84

Personel grubu, yöneticilere oranla daha yüksek bir genel puan ortalaması yakalamıştır.

Davranışsal Yetkinlik Zirvede

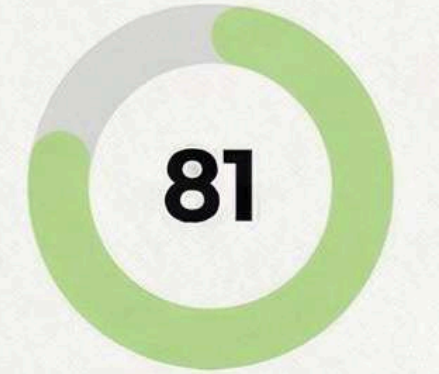
Personelin davranışsal yeterlilik düzeyi 87 puan ile en güçlü yetkinlik alanıdır.



Davranışsal Yeterlilik



Bireysel Yeterlilik



Mesleki Yeterlilik

STRATEJİK GELİŞİM ALANLARI



Dijital Dönüşüm ve Uyum

Gelecek dönemde dijital süreçlere adaptasyonun artırılması hedeflenmektedir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Kurumsal kaliteyi artırmak amacıyla eğitim faaliyetlerine odaklanılacaktır.

2026 Yılı Orman Fakültesi Performans Değerlendirme Raporu



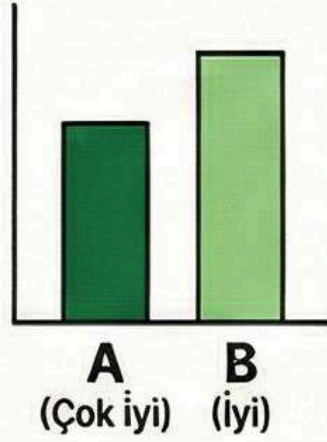
2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi temel kriterler üzerinden objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun yüksek başarı düzeyinde olduğunu ve kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

Yönetici ve Personel Performans Özeti



Yönetici Performans Puanı

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında güçlü bir performans sergilemiştir.



Yüksek Başarı Oranı

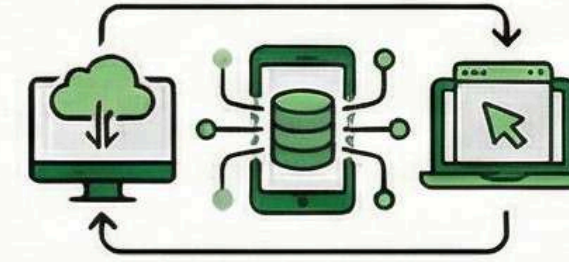
Personelin büyük çoğunluğu "A" ve "B" performans düzeyinde yer almaktadır.



Kurumsal Hedeflerle Tam Uyum

Değerlendirme sonuçları, sürdürülebilir kalite anlayışının benimsendiğini kanıtlamaktadır.

Stratejik Gelişim Alanları



Dijital Süreçlere Uyum

Teknolojik altyapıya ve dijital iş akışlarına adaptasyonun artırılması hedeflenmektedir.

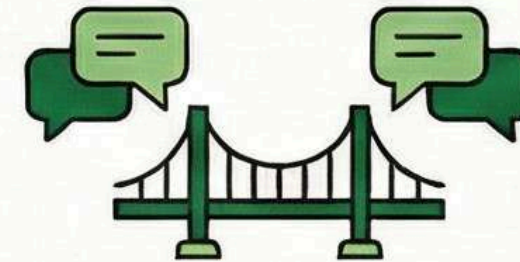


Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliklerini artırmak amacıyla eğitim programları normalize edilecektir.

Yetkinlik Alanı Puan Karşılaştırması

Yetkinlik Alanı	Ortalama Puan (Yönetici)	Ortalama Puan (Personel Grubu)
 Teknik/Mesleki Beceriler	90	89
 Beşeri/Davranışsal Beceriler	86	89
 Kavramsal/Bireysel Yetenek	88	90



Birimler Arası İletişim

İş birliği düzeyindeki mevcut gelişimin sürdürülebilir kılınması önceliklidir.

2026 Yılı Sağlık Bilimleri Fakültesi Performans Değerlendirme Özeti

Fakülte yönetici ve personelinin 2026 yılı performans sonuçları ve stratejik gelişim alanları

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, iş takibi ve hizmet kalitesi gibi objektif kriterler üzerinden anonim verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar kurumsal hedeflerle uyumlu bir tablo çizerken, dijitalleşme ve eğitim alanları öncelikli gelişim noktaları olarak belirlenmiştir.

Yönetici Performans Puanları



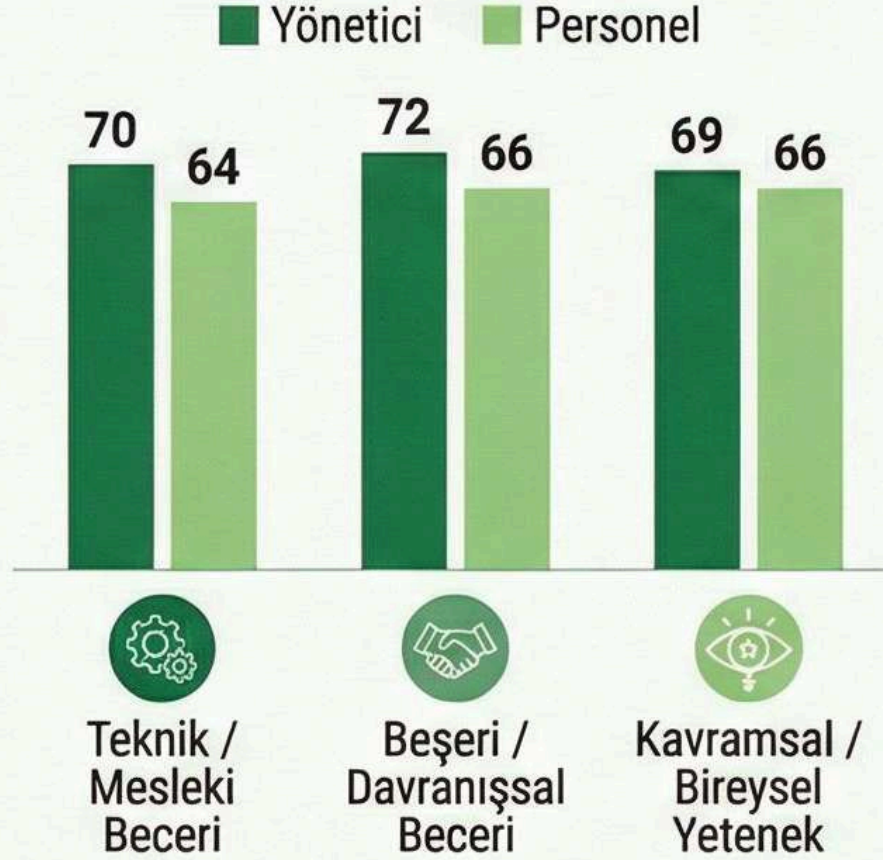
Beşeri beceriler **72 puan** ile yöneticilerin en güçlü yetkinlik alanı olmuştur.



Liderlik ve Koordinasyon Başarısı

Yöneticiler süreç yönetimi ve kurumsal iletişimde olumlu bir grafik sergilemiştir.

Temel Yetkinlik Alanları (Ortalama Puanlar)



Performans Dağılımı

Personelin büyük çoğunluğu “İyi” ve “Çok İyi” performans düzeyinde yer almaktadır.

Kurumsal Gelişim ve Hedefler



Dijital Süreçlere Uyumun Artırılması

Teknolojik altyapıya adaptasyon, öncelikli gelişim alanı olarak tanımlanmıştır.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliklerini artırmak için eğitim programları modernize edilecektir.



Sürdürülebilir Kalite Anlayışı

Birimler arası iş birliğinde gözlemlenen gelişim, kurumsal hedefleri desteklemektedir.

2026 Yılı Sürmene Deniz Bilimleri Fakültesi Performans Karnesi

Bu infografik, Sürmene Deniz Bilimleri Fakültesi'nin 2026 yılı performans değerlendirme sonuçlarını kapsamaktadır. Değerlendirme; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmış olup, kurumsal hedeflerle uyumlu bir tablo ortaya koymaktadır.

Yönetici ve Personel Performans Analizi



Personel Başarı Ortalaması

Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" performans düzeyinde yer almıştır.

Yönetici Liderlik Endeksi

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu performans sergilemiştir.



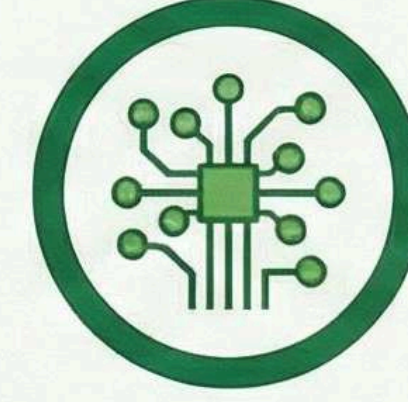
Yetkinlik Uyumu

Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik alanlarında dengeli bir puan dağılımı gözlemlenmiştir.

Performans Grubu Karşılaştırması

Fakülte Yöneticisi	69	Performans Düzeyi: C
Personel Grubu (1-45)	78	Performans Düzeyi: B
Personel Grubu (46-55)	77	Performans Düzeyi: B

Stratejik Gelişim ve Kurumsal Hedefler



Dijital Dönüşüm Odağı

Dijital süreçlere uyumun artırılması temel gelişim alanı olarak belirlenmiştir.

Hizmet İçi Eğitim Takvimi

Personel yetkinliklerini güçlendirmek için eğitim programları yoğunlaştırılacaktır.



Kurumsal İletişim Gücü

Birimler arası iş birliği ve iletişim düzeyinde sürdürülebilir artış sağlanmıştır.

2026 Yılı Tıp Fakültesi Performans Değerlendirme Raporu

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler esas alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek düzeyde bir başarı grafiği ve sürdürülebilir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

Yönetici ve Personel Performans Karnesi



Teknik, beşeri ve kavramsal yeteneklerde tam başarı sağlanarak "A" düzeyi performans sergilenmiştir.

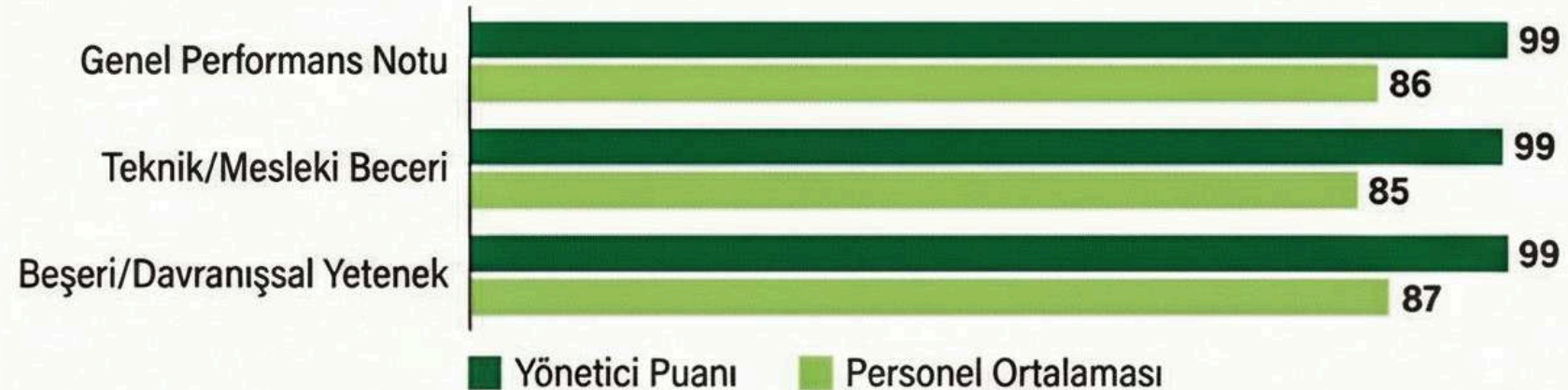


Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" performans düzeyinde yer almıştır.

Yetkinlik Bazlı Güçlü Alanlar

Davranışsal ve bireysel yeterlilik düzeyleri kurumsal iletişim başarısını desteklemektedir.

Yetkinlik Puan Dağılımı (Yönetici vs. Personel)



Kurumsal Gelişim ve Gelecek Vizyonu



Birimler Arası Yüksek Koordinasyon

İş birliği ve iletişim düzeyinde belirgin bir gelişim gözlemlenmiştir.



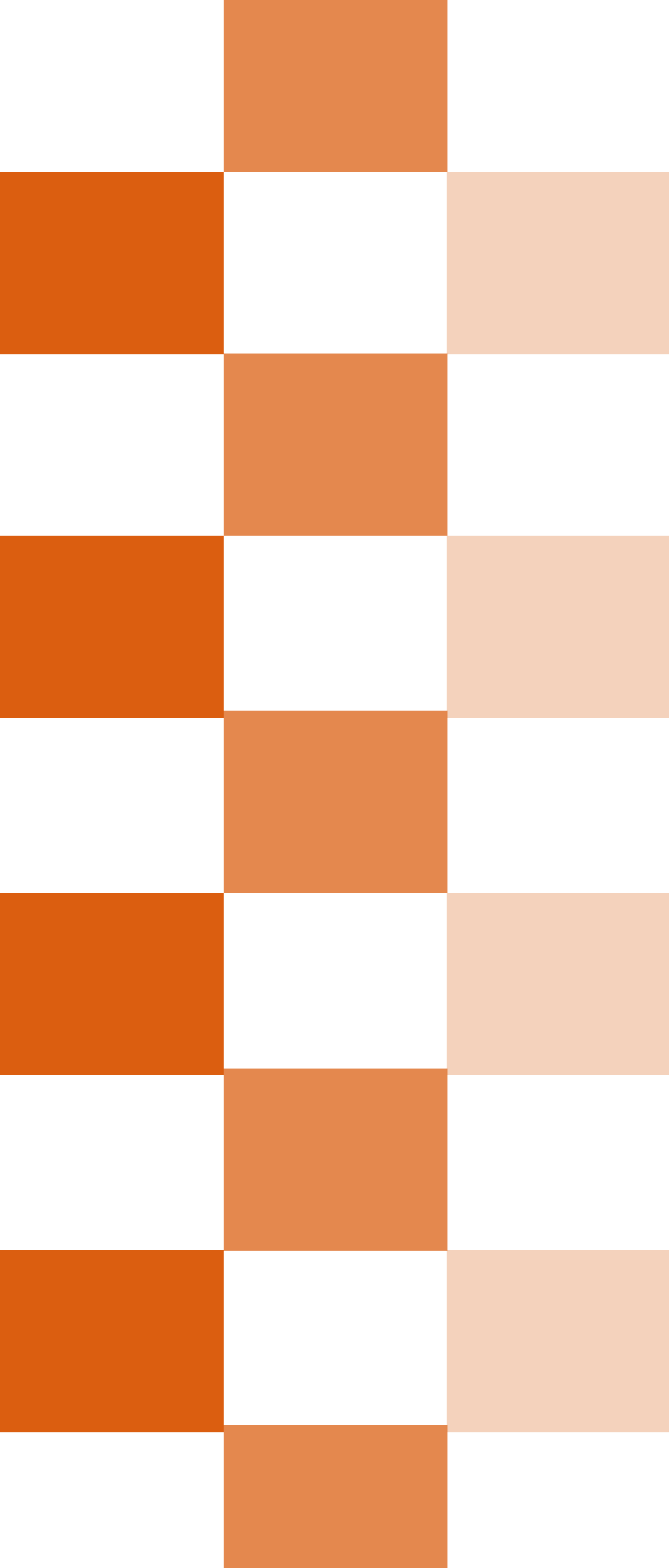
Dijital Dönüşüm Odaklılık

Dijital süreçlere uyumun artırılması öncelikli gelişim alanı olarak belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitim Stratejisi

Hizmet kalitesini sürdürmek amacıyla eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.



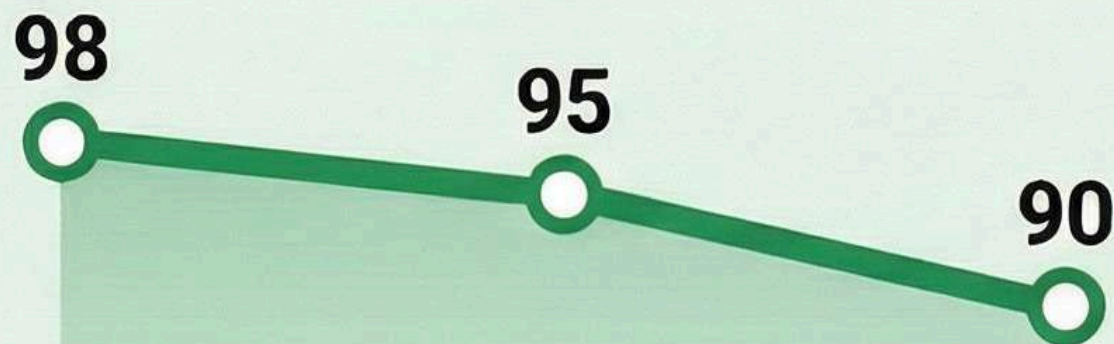
AKADEMİK BİRİMLER

ENSTİTÜLER

Adli Bilimler Enstitüsü: 2024-2026 Performans Değerlendirme Raporu

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi kriterlerine göre yapılmıştır. Genel sonuçlar personelin "iyi" ve "çok iyi" düzeyde olduğunu, yöneticilerin ise liderlik alanında güçlü performans sergilediğini göstermektedir.

Yönetici Performans Analizi (2024-2026)



%98 Başlangıç Başarısı

2024 yılında yöneticiler en yüksek ortalama performans puanına ulaşmıştır.

2024 2025 2026

İstikrarlı Liderlik ve Koordinasyon

Üç yıl boyunca yönetici puanları %90 ve üzerinde seyrederek yüksek başarıyı korumuştur.

Beşeri ve Teknik Yetenek Dengesi

Yöneticiler hem teknik hem de beşeri becerilerde dengeli bir yetkinlik sergilemiştir.

Yıllık Ortalama Performans Notu Karşılaştırması

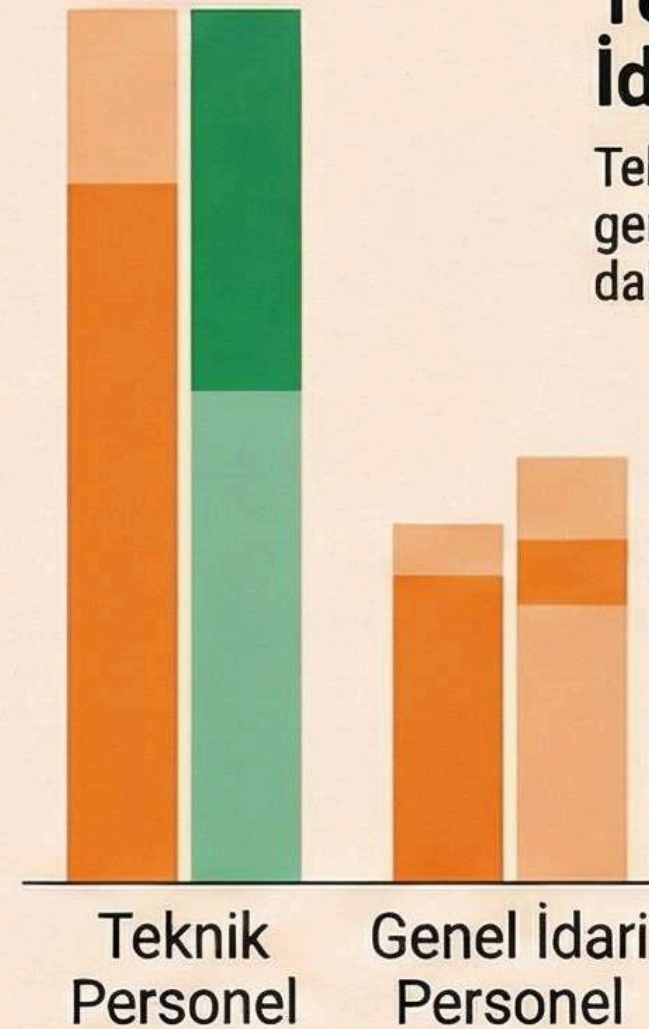
Yıl	Yönetici Ortalaması	Personel (Genel İdari) Ortalaması
2024	98	81
2025	95	86
2026	90	81

Personel Performans ve Gelişim Dinamikleri

%95

Teknik vs. Genel İdari Hizmetler

Teknik personel %95 puanla, genel idari hizmetlere göre daha yüksek başarı göstermiştir.



%81-%86 Puan Aralığı

Genel idari personel son üç yılda bu aralıkta değişkenlik göstermiştir.

Temel Gelişim Odakları

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler kritik gelişim alanlarıdır.

2026 Yılı Performans Değerlendirme Özeti: Deniz Bilimleri ve Teknoloji Enstitüsü

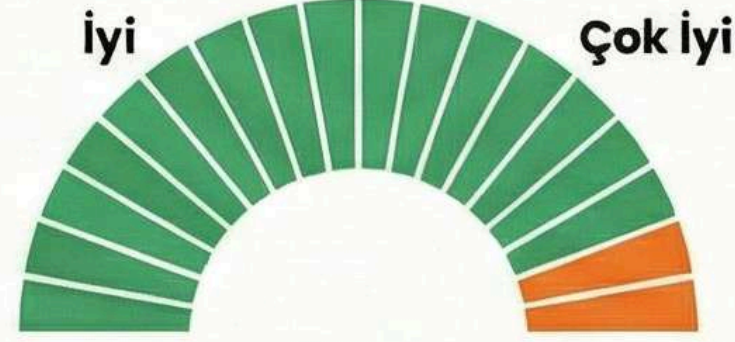
Bu değerlendirme; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterlere dayanarak objektif verilerle hazırlanmıştır. Genel tablo, kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek performanslı bir çalışma kültürünü ve dijitalleşme odaklı gelişim ihtiyacını yansıtmaktadır.

Kurumsal Performans ve Stratejik Bulgular



Genel Performans Düzeyi Yüksek

Personelin büyük çoğunluğu "iyi" ve "çok iyi" performans düzeyinde yer almaktadır.



Liderlik ve Koordinasyon Başarısı

Yöneticiler; süreç yönetimi ve kurumsal iletişim alanlarında tam puanla öne çıkmıştır.



100 Puan



Kritik Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi temel öncelik olarak belirlenmiştir.



Dijital Uyum

Eğitim

Yönetici ve Personel Puan Analizi



Yöneticiler



Personel

Kategori	Performans Notu	Teknik/Mesleki Yeterlilik	Beşerî/Davranışsal Yetenek
Yönetici Ortalaması	100	93	93
Personel Ortalaması	71	72	74

2026 Yılı Fen Bilimleri Enstitüsü Performans Değerlendirme Raporu

2026 yılı değerlendirmesi, görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi kriterlerine dayalı objektif verilerle Genel performans yüksek olup, dijitalleşme ve eğitim öncelikli gelişim alanlarıdır.

Kurumsal Performans ve Gelişim Odakları



Genel Performans Düzeyi "İyi" ve "Çok İyi"

Personelin büyük çoğunluğu belirlenen kriterlerde yüksek başarı seviyesine ulaşmıştır.



Dijital Süreçlere Uyum ve Eğitim

Gelecek dönemde dijital süreçlerin artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.



Liderlik ve Koordinasyonda Tam Başarı

Yöneticiler liderlik ve süreç yönetimi alanlarında olumlu bir performans sergilemiştir.

Birim Bazlı Performans Notları



2026 Sağlık Bilimleri Enstitüsü Performans Karnesi

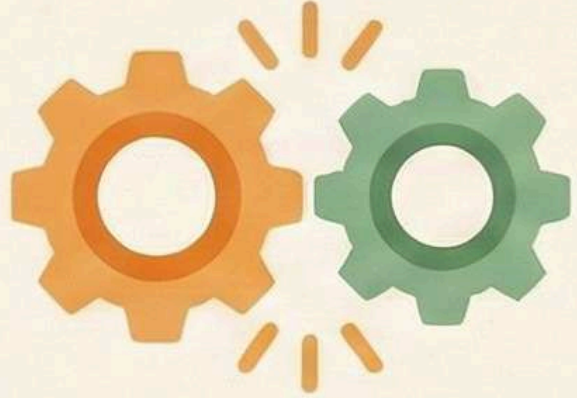
2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin yüksek başarı düzeyini koruduğunu ve kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

Kurumsal Değerlendirme ve Gelişim Odakları



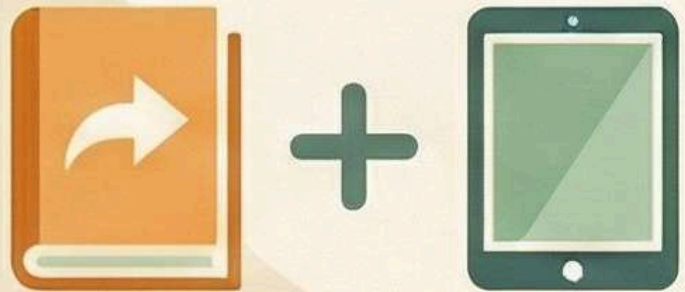
Genel Performans Düzeyi: "İyi ve Çok İyi"

Personelin büyük çoğunluğu yüksek başarı kategorisinde yer alarak kurumsal kaliteyi tescillemiştir.



Güçlü İş Birliği ve Liderlik

Yöneticiler koordinasyon alanında, birimler ise kurum içi iletişimde gelişim sergilemiştir.



Dijital Dönüşüm ve Eğitim Hedefi

Yeni dönemde dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi önceliklidir.

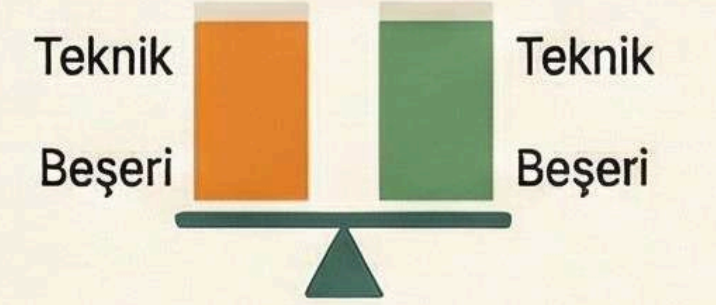
Yetkinlik Bazlı Performans Verileri

Genel İdari Hizmetler Başarısı: 97 Puan



İdari personel, %97 ortalama ile en yüksek genel performans notuna ulaşmıştır.

Teknik ve Beşeri Beceri Dengesi



Yöneticiler teknik ve kavramsal yeteneklerde %91-92 bandında dengeli bir başarı göstermiştir.

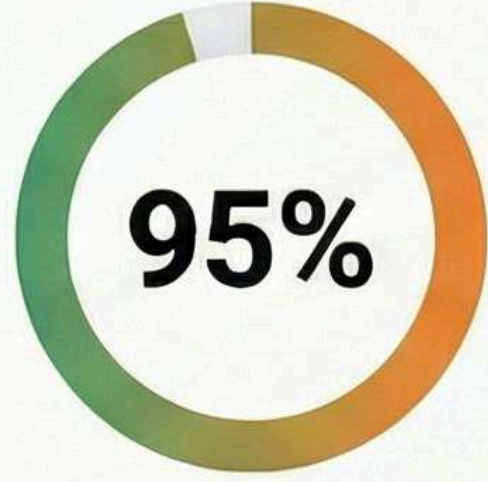
Personel Grupları Yetkinlik Bazlı Ortalama Puanlar

	Kategoriler	Genel Performans Notu	Mesleki/Teknik Yetkinlik
1	Yönetici Kadrosu	91	91
2	Genel İdari Hizmetler	97	93
3	Teknik Hizmetler	95	94

2026 Yılı Sosyal Bilimler Enstitüsü Performans Karnesi

2026 yılı performans değerlendirmesi, objektif verilerle, kurumsal hedeflerle uyumlu ve genel olarak "çok iyi" düzeydeki başarıyı yansıtmaktadır.

YÖNETİCİ PERFORMANS VE YETKİNLİK ANALİZİ



%95 Ortalama Performans Notu

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında yüksek başarı sergilemiştir.

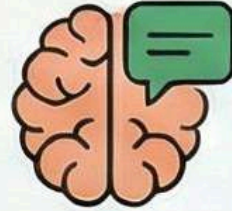


Güçlü Teknik ve Kavramsal Beceri



Beşeri Yeteneklerde Yüksek Uyum

İletişim ve beşeri beceriler %93 puanla kurumsal temsili güçlendirmektedir.

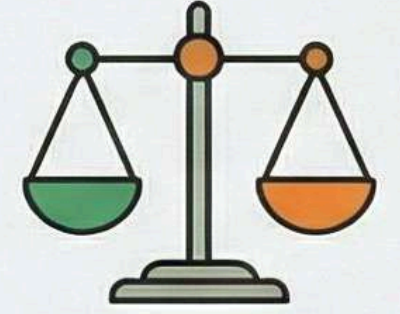


PERSONEL BAŞARISI VE GELİŞİM HEDEFLERİ



%99 Genel Personel Başarısı

Genel İdari Hizmetler personeli tüm değerlendirme kriterlerinde üstün başarı göstermiştir.



Dengeli Yeterlilik Dağılımı



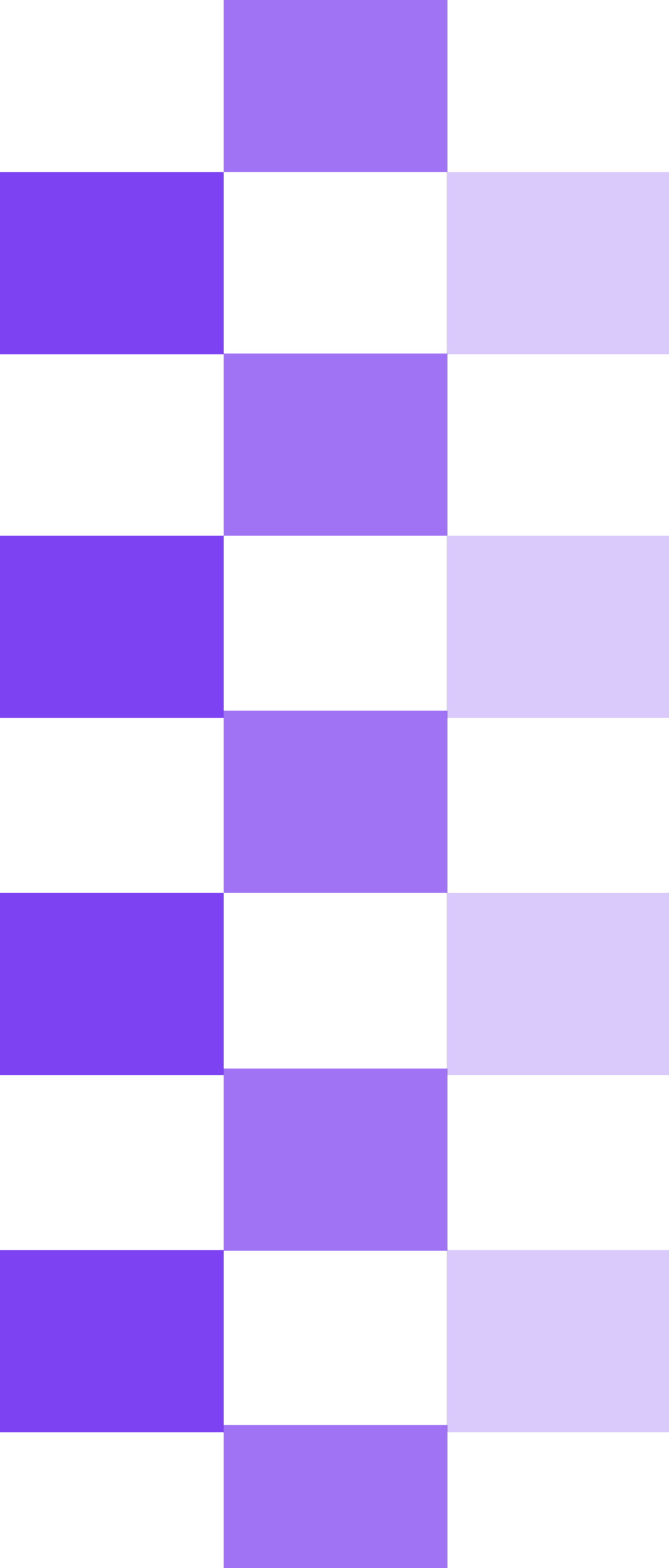
Gelecek Odaklı Gelişim Alanları



Dijital süreçlere uyumun artırılması



Hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.



AKADEMİK BİRİMLER

YÜKSEKOKULLAR

2026 Yılı Yabancı Diller Yüksekokulu Performans Değerlendirme Özeti

Bu çalışma; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi çerçevesinde, üst amir görüşleri ve somut verilere dayalı olarak hazırlanmıştır. Genel sonuçlar, yüksek performans düzeyini ve sürdürülebilir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

Yönetici Performans Karnesi



Genel Performans Ortalaması

Liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında tam uyum sağlanmıştır.



Beşeri Becerilerde Zirve (99 Puan)

Kurumsal iletişim ve koordinasyon yetkinliği en güçlü alan olarak öne çıkmaktadır.

Teknik Beceri ve Yetenek



96

Beşeri Beceri ve Yetenek



99

Kavramsal Yetenek



97

Yönetici yetkinlik alanlarının puan dağılımı

Personel Performans ve Gelişim



Personelin Büyük Çoğunluğu "A" Düzeyinde

Personel 16 gibi örneklerde 100 tam puan ile mükemmel başarı yakalanmıştır.



Dijital süreçlere uyum



Hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi

Stratejik Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Personel geneli performans ortalamaları

Mesleki Yeterlilik



Davranışsal Yeterlilik



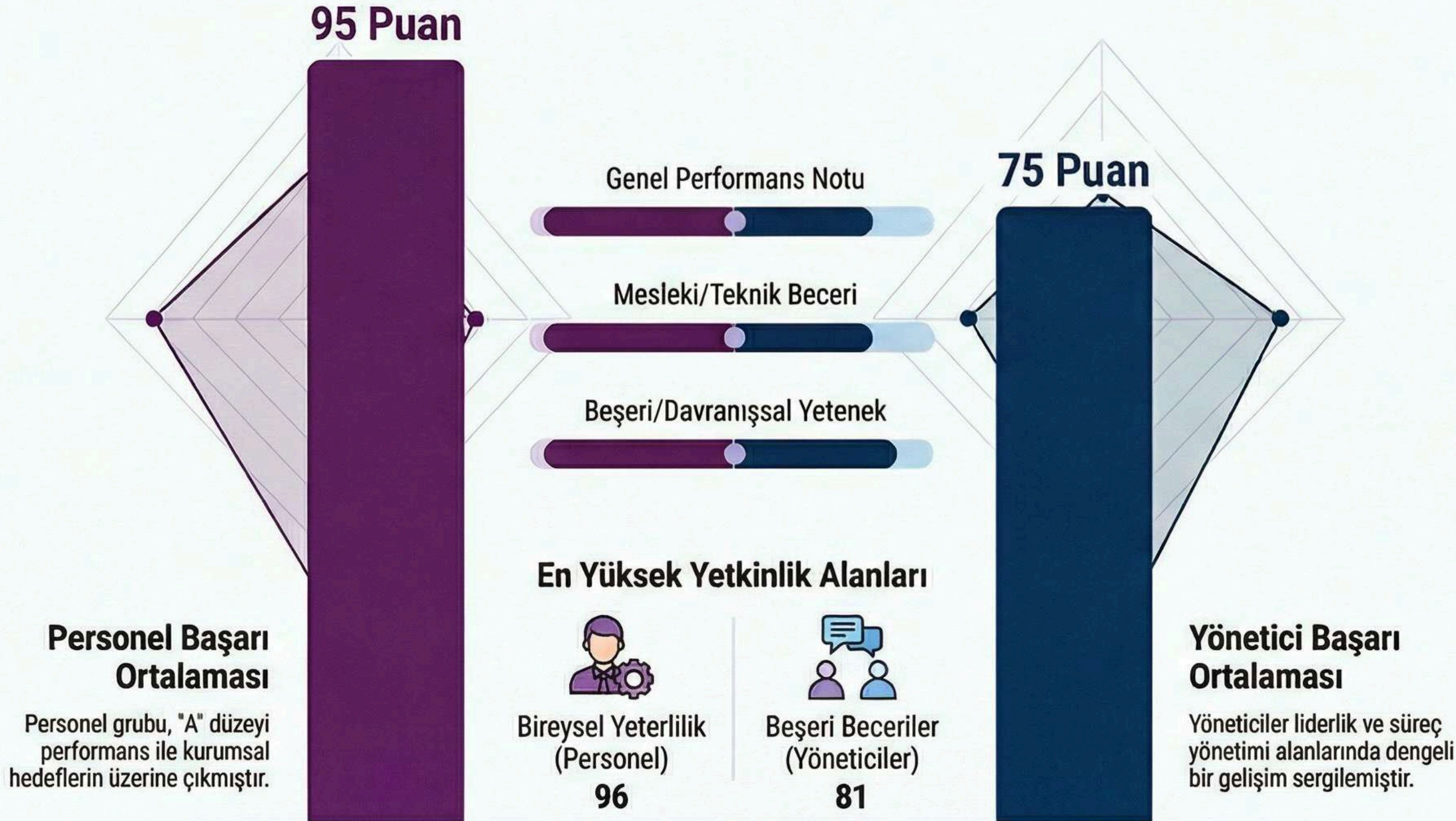
Bireysel Yeterlilik



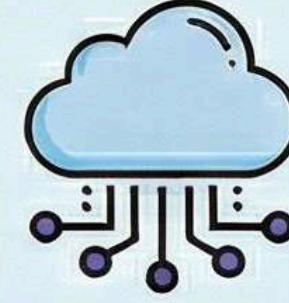
2026 Yılı Performans Değerlendirme Karnesi: Araklı Ali Cevat Özyurt MYO

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Genel sonuçlar, sürdürülebilir kalite anlayışının benimsendiğini ve personelin büyük çoğunluğunun "çok iyi" düzeyde olduğunu göstermektedir.

Yönetici ve Personel Performans Grafiği



Kurumsal Gelişim ve Gelecek Hedefleri



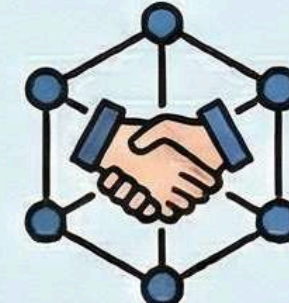
Dijital Süreçlere Tam Uyum

Kurumsal verimliliği artırmak adına dijital dönüşüm süreçlerinin hızlandırılması planlanmaktadır.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Belirlenen gelişim alanlarına yönelik nitelikli eğitim faaliyetleri organize edilecektir.



İletişim ve İş Birliği Artışı

Birimler arası koordinasyonun güçlendiği ve kurumsal iletişimin olumlu seyrettiği gözlemlenmiştir.

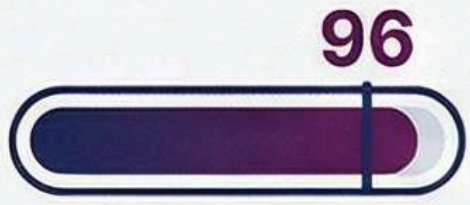
2026 Yılı Arsin Meslek Yüksekokulu Performans Karnesi

Yönetici Performans Düzeyi



Genel Performans Ortalaması

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında üstün başarı sergilemiştir.



En Yüksek Yetkinlik: Beşeri Beceriler

Beşeri beceri ve yetenek alanı 96 puanla en güçlü kategori olarak öne çıkmaktadır.

Personel Performans ve Gelişim Profili



Ortalama Başarı Puanı

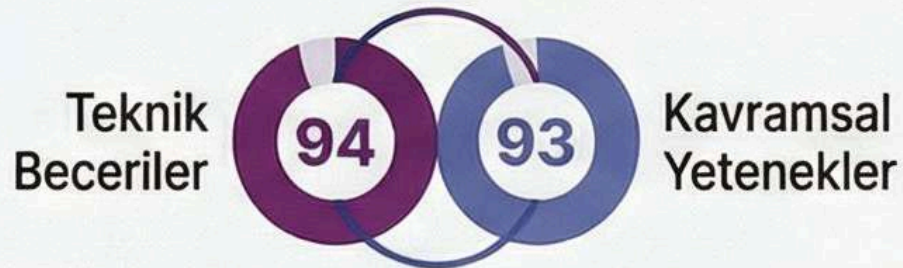
Personelin büyük çoğunluğu iyi ve çok iyi performans düzeyinde yer almaktadır.



Güçlü Bireysel Yetkinlik

Personel grubunda bireysel yeterlilik düzeyi (85-87 puan) en yüksek alanı oluşturmaktadır.

Kavramsal ve Teknik Dengesi



Teknik beceriler (94) ve kavramsal yetenekler (93) birbirine yakın ve yüksek seviyededir.

Yetkinlik Puanı Karşılaştırması (Yönetici vs. Personel)

Yetkinlik Grubu	Yönetici Puanı	Personel Puanı (Ort.)
Genel Performans Notu	94	84.5
Teknik / Mesleki Beceri	94	84
Beşeri / Davranışsal Beceri	96	83

Öncelikli Gelişim Alanları

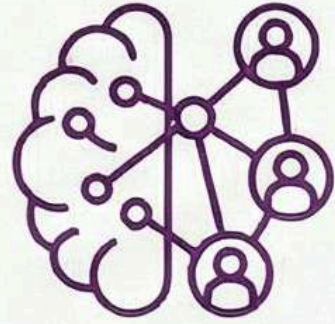
➡ Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Context Summary: 2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, kurum genelinde "iyi" ve "çok iyi" düzeyde bir performans sergilendiğini, sürdürülebilir kalite anlayışının benimsendiğini göstermektedir.

2026 Yılı Maçka Meslek Yüksekokulu Performans Değerlendirme Raporu

Bu rapor, Maçka Meslek Yüksekokulu personelinin görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterlere dayalı performansını analiz eder. Değerlendirme, yöneticilerin liderlik becerileri ile personelin mesleki ve davranışsal yetkinliklerini karşılaştırmalı olarak sunmaktadır.

Yönetici Performans Analizi



Teknik ve Beşeri Beceri Dengesi

Yönetici yetkinliklerinde teknik ve beşeri beceriler 96 puanla en güçlü alanlardır.

Personel Performans Analizi

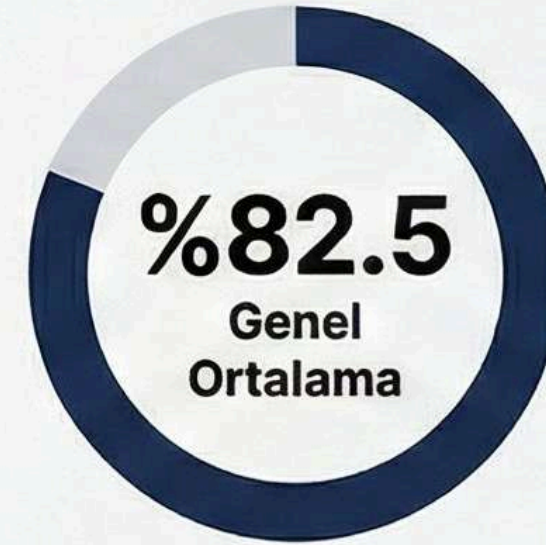


Çoęunluk "İyi" ve "ok İyi" Düzeyde

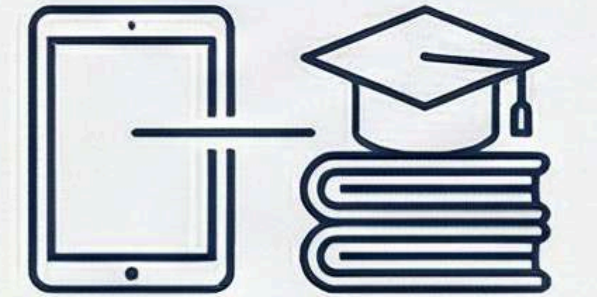
Personelin büyük bir kısmı A (Pekiyl) performans seviyesinde yer almaktadır.

Temel Yetkinlik Puan Karşılaştırması

Değerlendirilen Grup	Performans Notu	En Yüksek Yetkinlik Alanı
Yönetici	95	Teknik/Beşeri Beceri (96)
Personel Grubu 1	78	Bireysel Yetkinlik (79)
Personel Grubu 2	87	Davranışsal Yetkinlik (88)



İki farklı personel grubunun ağırlıklı başarı ortalamasını temsil eder.



Dijital Dönüşüm ve Eğitim Odağı

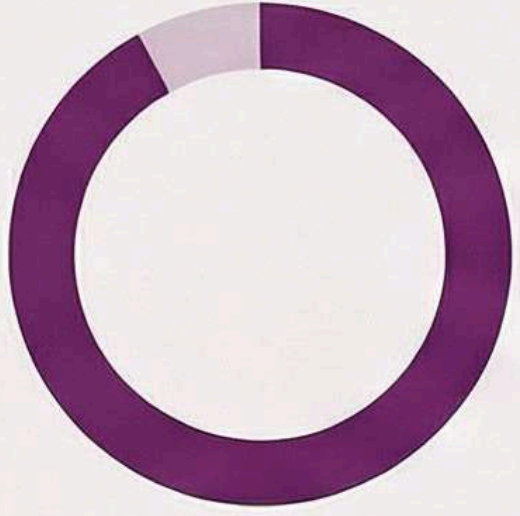
Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler temel gelişim alanlarıdır.

2026 Yılı Sağlık Hizmetleri MYO Performans Değerlendirme Raporu

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, hizmet kalitesi ve mevzuata uygunluk gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Analiz, yöneticilerin liderlik başarısını ve personelin gelişim ihtiyacı olan dijital süreçlere uyum alanlarını belirlemektedir.



Yönetici Performansı: Liderlik ve Strateji



%91

Genel Performans Ortalaması

Yöneticiler "A" düzeyi performans ile yüksek başarı sergilemiştir.



En Güçlü Alan: Kavramsal Yetenek

Stratejik planlama ve süreç yönetiminde 93 puan ile en yüksek başarıya ulaşılmıştır.

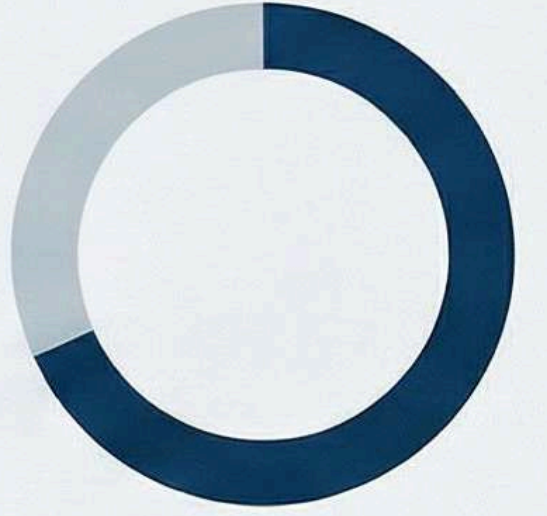


Liderlik ve Koordinasyon Başarısı

Üst amir görüşlerine göre yöneticiler koordinasyon alanında olumlu performans sergilemiştir.



Personel Performansı ve Gelişim Alanları



%67

Genel Performans Ortalaması

Personel grubu genel olarak "B" ve "C" düzeyi performans aralığındadır.



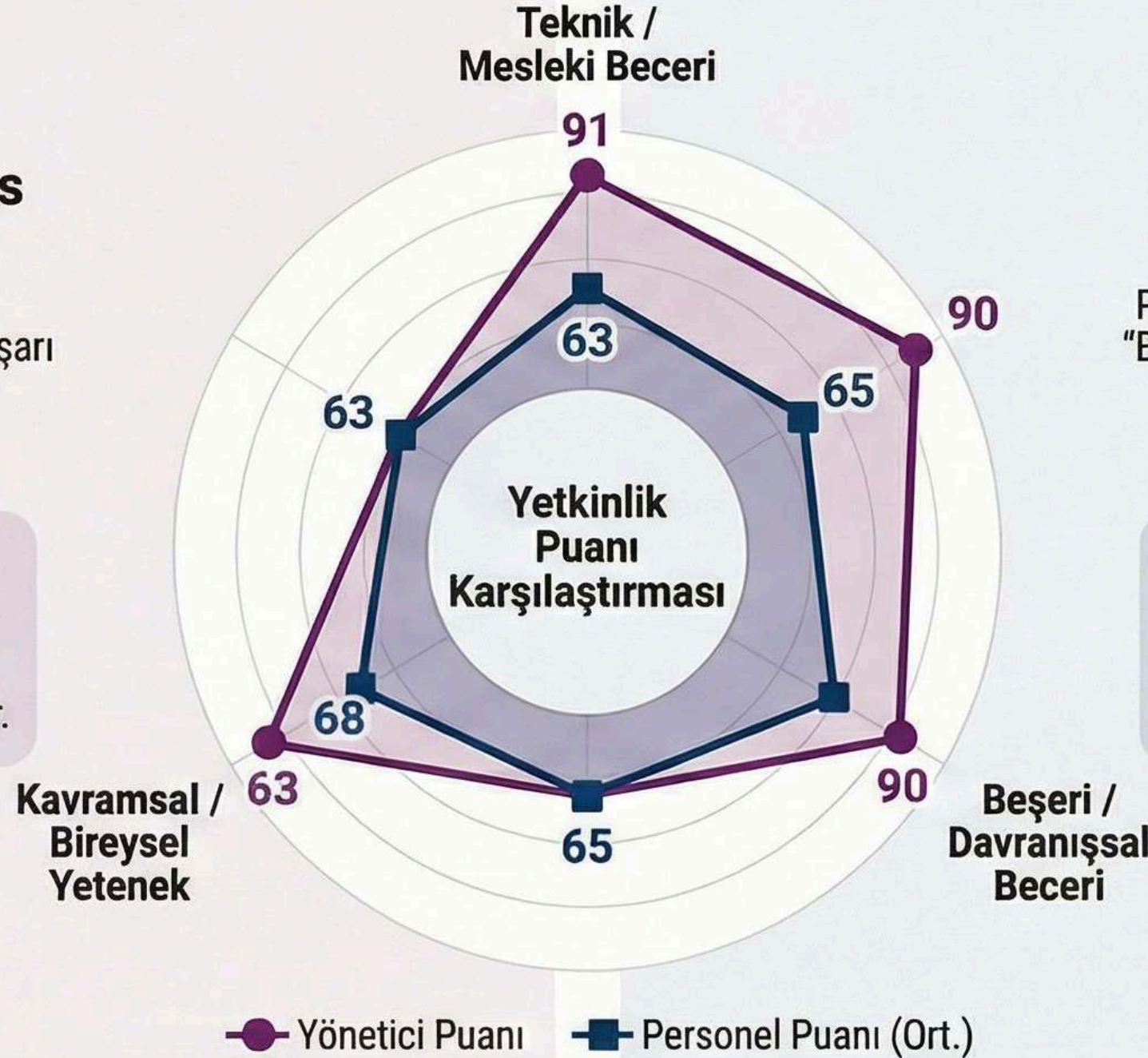
Dijital Dönüşüm ve Eğitim İhtiyacı

Personelin dijital süreçlere uyumu ve hizmet içi eğitimleri temel gelişim alanıdır.



En Yüksek Yetkinlik: Bireysel Beceri

Personel grubu %68 puan ile bireysel yeterlilikte en yüksek puanını almıştır.



2026 Yılı Sürmene Abdullah Kanca MYO Performans Değerlendirme Raporu

Bu infografik, Sürmene Abdullah Kanca Meslek Yüksekokulu'nun 2026 yılı performans değerlendirme sonuçlarını içermektedir. Değerlendirme; görev bilinci, hizmet kalitesi ve iletişim gibi kriterler üzerinden objektif ve anonim verilerle analiz edilmiştir.

Yönetici ve Personel Performans Analizi



Yönetici
Genel
Başarı Puanı



Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetiminde yüksek başarı sergilemiştir.

İş Birliği Dinamikleri



İş Kurumsal İletişimde Güçlü Gelişim.
Birimler arası iş birliği ve sürdürülebilir
kalite anlayışı ön plana çıkmaktadır.

Grup Bazlı Dağılım

Grup Bazlı Dağılım

Personel Grubu A

86

Personel Grubu B

85

İstikrarlı
Performans
Grafığı

Personel grubu 85-86 puan bandında istikrarlı bir performans grafiği çizmiştir.

Yetkinlik Puanları ve Gelişim Odakları



Teknik (92) ve kavramsal (92) yetenek puanları kurumun uzmanlık düzeyini yansıtmaktadır.



Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler temel gelişim alanlarıdır.



Dijital Dönüşüm ve Eğitim İhtiyacı



Değerlendirme Grubu

Yönetici Grubu

91

91.3

Teknik/Beşeri/Kavramsal

Performans Notu (Ort.)

Personel Grubu A

86

86.3

Mesleki/Davranışsal/Bireysel

Temel Yetkinlik (Ort.)

Personel Grubu B

85

85.3

Mesleki/Davranışsal/Bireysel

2026 Yılı Trabzon MYO Performans Değerlendirme Karnesi

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi doğrultusunda objektif ve anonim verilerle gerçekleştirilmiş olup, personel büyük çoğunluğunun “İyi” ve “Çok İyi” düzeyde performans sergilediğini ortaya koymaktadır.



Yönetici ve Personel Performans Profili



Yönetici Performans Ortalaması

Liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında yüksek başarı.



Personel Performans Düzeyi

Genel başarı grafiği kurumsal hedeflerle tam uyum göstermektedir.



Kurumsal Gelişim ve Vizyon



Dijital Süreçlere Uyumun Artırılması

Kurumsal verimlilik için dijital dönüşüm süreçlerine adaptasyon öncelikli gelişim alanıdır.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliklerini artırmak amacıyla eğitim faaliyetlerinin yoğunlaştırılması hedeflenmektedir.



Sürdürülebilir Kalite Anlayışı

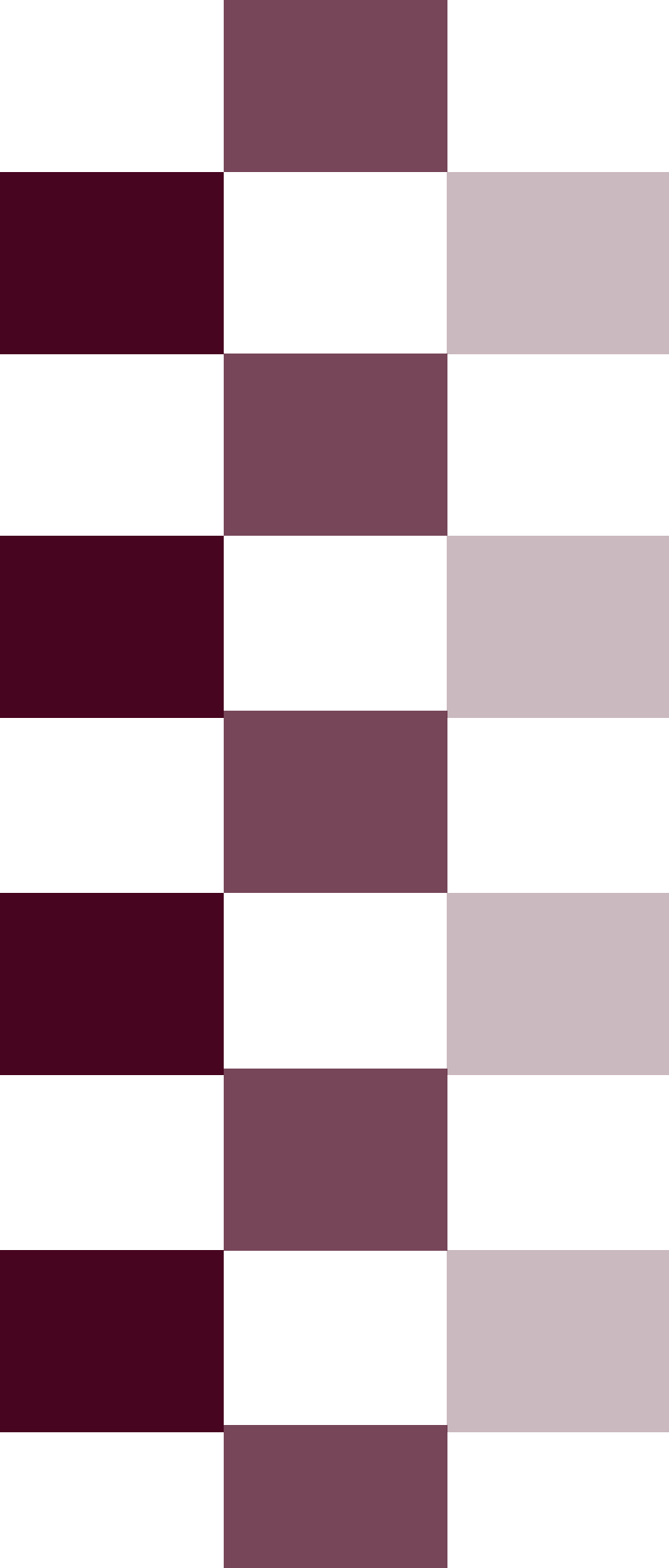
Elde edilen sonuçlar, birimler arası güçlü iş birliği ve kurumsal hedeflerle uyumludur.



En Güçlü Alan: Bireysel Yeterlilik

Personel grubunda bireysel yeterlilik puanları diğer kategorilere göre daha yüksek seyretmektedir.

Yetkinlik Kategorisi	Yönetici Puanı	Personel Puanı (Ort.)
Genel Performans Notu	87	76
Teknik / Mesleki Beceri	87	75
Beşeri / Davranışsal Beceri	86	75



AKADEMİK BİRİMLER

RBB

2026 Yılı Güzel Sanatlar Bölümü Performans Değerlendirme Raporu

2026 yılı performans değerlendirme süreci; görev bilinci, hizmet kalitesi ve mevzuata uygunluk gibi temel kriterler doğrultusunda, objektif ve anonim veriler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları, kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek performanslı bir tablo ortaya koymaktadır.

Performans Düzeyi ve Başarı Analizi



Personel Başarısı “İyi” ve “Çok İyi” Düzeyinde

Personelin büyük çoğunluğu belirlenen tüm performans kriterlerinde yüksek başarı sergilemiştir.

Yönetici Performansında Güçlü Liderlik



Yönetici Performansında Güçlü Liderlik

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu sonuçlar elde etmiştir.

Birimler Arası İletişim Güçleniyor



Birimler Arası İletişim Güçleniyor

Birimler arası iş birliği ve kurumsal iletişim düzeyinde belirgin bir artış gözlemlenmiştir.



Gelişim Alanları ve Gelecek Vizyonu

Dijital Süreçlere Tam Uyum



Dijital Süreçlere Tam Uyum

Dijital dönüşüm süreçlerine adaptasyonun artırılması temel öncelik olarak belirlenmiştir.

Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliklerini artırmak adına eğitim faaliyetlerinin yoğunlaştırılması planlanmaktadır.

Sürdürülebilir Kalite Anlayışı



Sürdürülebilir Kalite Anlayışı

Genel değerlendirme, kurumun uzun vadeli hedefleriyle tam uyum içerisindedir.

Değerlendirme Kategorileri ve Kapsanan Yetkinlikler

Değerlendirme Kategorileri

Mesleki Yeterlilik

Davranışsal Yeterlilik

Bireysel Yeterlilik

Kapsanan Yetkinlikler



Görev bilinci, iş takibi ve mevzuata uygunluk



Kurumsal iletişim ve birimler arası iş birliği



Zaman yönetimi ve sorumluluk düzeyi



AKADEMİK BİRİMLER

UYGAR

2026 Yılı Deprem ve Yapı Sağlığı Merkezi Performans Özeti

Deprem ve Yapı Sağlığı Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin 2026 yılı performans değerlendirme sonuçlarını kapsamaktadır. Personel ve yöneticilerin görev bilinci, hizmet kalitesi ve yetkinlik düzeyleri objektif verilerle analiz edilmiştir.

Kurumsal Başarı ve Yönetim Performansı

Genel Performans Düzeyi: İyi ve Çok İyi

Personelin büyük çoğunluğu belirlenen kriterlerde yüksek başarı sergilemiştir.

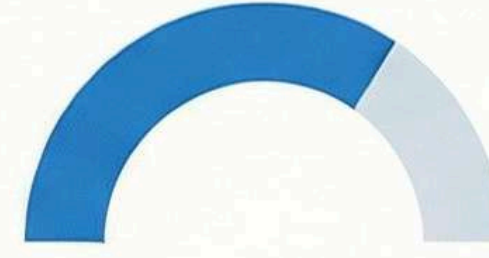
Güçlü Liderlik ve Koordinasyon

Yöneticiler liderlik, süreç yönetimi ve kurumsal iletişimde olumlu performans göstermiştir.

Sürdürülebilir Kalite Anlayışı

Sonuçlar kurum hedefleriyle uyumlu ve kalite odaklı bir yapıyı doğrulamaktadır.

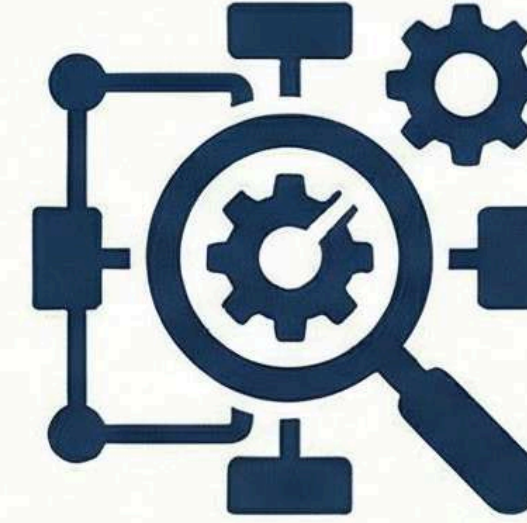
Yetkinlik Puanları ve Gelişim Odakları



%66

%66 Mesleki ve Bireysel Yeterlilik

Kurum genelinde mesleki ve bireysel yeterlilik puanları dengeli bir dağılım göstermektedir.



Dijital Dönüşüm ve Eğitim Önceliği

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler temel gelişim alanlarıdır.

Kurum Genelindeki Ortalama Yeterlilik Puanları ve Genel Performans Notu

Değerlendirme Kategorisi	Ortalama Puan
Performans Notu Ortalama	65
Mesleki Yeterlilik Düzeyi	66
Bireysel Yeterlilik Düzeyi	66

2026 Yılı Heyelan Uygulama ve Araştırma Merkezi Performans Karnesi

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, hizmet kalitesi ve mevzuata uygunluk gibi temel kriterler çerçevesinde, objektif ve anonim veriler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analiz, hem bireysel yeterlilikleri hem de kurumsal gelişim stratejilerini kapsamaktadır.

KURUMSAL BAŞARI VE YÖNETİM PERFORMANSI



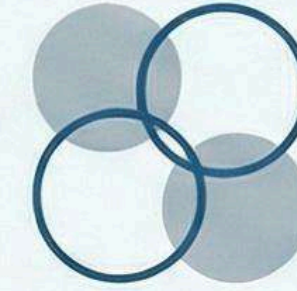
Genel Performans "İyi" ve "Çok İyi" Düzeyde

Personelin büyük çoğunluğu belirlenen yüksek performans kategorilerinde yer almıştır.



Güçlü Liderlik ve Koordinasyon

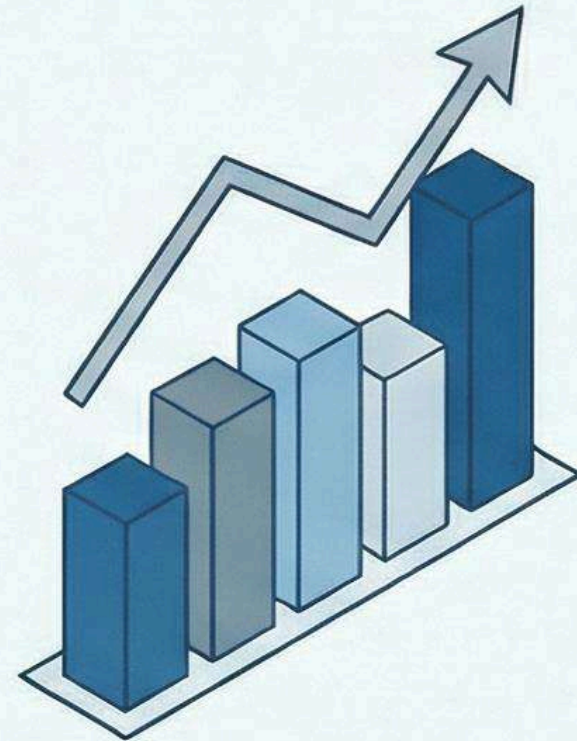
Yöneticiler liderlik, süreç yönetimi ve koordinasyon alanlarında olumlu performans sergilemiştir.



Birimler Arası İş Birliği Artışı

Kurumsal iletişim ve birimler arasındaki koordinasyon seviyesinde gelişim gözlemlenmiştir.

YETKİNLİK PUANLARI VE GELİŞİM ODAKLARI



Kurumsal sorumluluk ve iletişim becerileri en yüksek yetkinlik alanı olmuştur.

YETERLİLİK TÜRLERİ PERFORMANS NOTLARI

Davranışsal Yeterlilik

92

Mesleki Yeterlilik

89

Bireysel Yeterlilik

89

0 20 40 60 80 100



Dijital Dönüşüm ve Eğitim Odağı

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler temel gelişim alanlarıdır.

2026 Yılı İLAFAR Performans Değerlendirme Raporu

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, hizmet kalitesi ve mevzuata uygunluk gibi objektif kriterler üzerinden, üst amir görüşleri ve birim bazlı verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek bir başarı grafiği ve sürdürülebilir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

Performans Sonuçları ve Kriterler



Genel Başarı Grafiği "İyi" ve "Çok İyi"

Personelin büyük çoğunluğu yüksek performans düzeyinde yer alarak kurumsal hedeflere katkı sağlamıştır.



Değerlendirme

Personelin büyük çoğunluğu kurumsal hedeflere katkı sağlamıştır.



Yönetici Liderlik Başarısı

Yöneticiler; koordinasyon, liderlik ve süreç yönetimi alanlarında olumlu performans sergilemiştir.



Görev bilinci, sorumluluk, iş takibi, zaman yönetimi, mevzuat uyumu, iletişim ve hizmet kalitesi.

Personel Bazlı Yeterlilik Puanlarının Genel Ortalaması

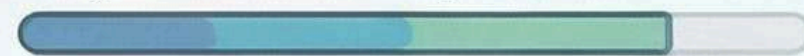
Mesleki Yeterlilik Düzeyi: 14



Davranışsal Yeterlilik Düzeyi: 14



Bireysel Yeterlilik Düzeyi: 14



Gelişim Alanları ve Gelecek Vizyonu



Dijital Süreçlere Tam Uyum

Kurumsal işleyişte dijital süreçlere adaptasyonun artırılması temel gelişim hedefi olarak belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliklerini artırmak amacıyla eğitim faaliyetlerinin kapsamı genişletilecektir.



Birimler Arası Güçlü İletişim

Birimler arası iş birliği düzeyinde gözlemlenen gelişim, kurumsal sürdürülebilirliği desteklemektedir.

2026 Performans Değerlendirme Sonuçları: Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi gibi objektif kriterler üzerinden anonim verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun “İyi” ve “Çok İyi” düzeyde olduğunu ve kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

Kurumsal Performans Analizi



Yüksek Başarı Seviyesi

Personelin büyük çoğunluğu “İyi” ve “çok iyi” performans düzeyinde yer almıştır.



Liderlik ve Koordinasyon

Yöneticiler süreç yönetimi ve koordinasyon alanlarında olumlu bir grafik sergilemiştir.



Temel Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Performans Puan Tablosu



Personel Ortalaması: 99



Yönetici Ortalaması: 91

Grup	Genel Performans Notu	En Yüksek Yetkinlik Puanı
Genel İdari Personel	99	100 (Mesleki Yeterlilik)
Yönetici Grubu	91	93 (Teknik Beceri)

2026 Yılı Performans Değerlendirme Özeti: Medikal Cihaz Tasarım ve Üretimi Merkezi

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi gibi kriterler doğrultusunda objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kurumsal hedeflerle uyumlu, sürdürülebilir bir kalite anlayışını ve yüksek personel başarı düzeyini yansıtmaktadır.

Kurumsal Performans Bulguları



Genel Başarı Düzeyi: İyi ve Çok İyi

Personelin büyük çoğunluğu yüksek performans diliminde yer alarak kurumsal hedeflere katkı sağlamıştır.



Yönetici Liderliği ve Koordinasyon

Yöneticiler; süreç yönetimi ve liderlik alanlarında üst amirlerden tam not almıştır.



Stratejik Gelişim Odakları

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi temel önceliktir.

Hizmet Grupları Puan Analizi



Hizmet Grubu	Performans Notu	Mesleki Yeterlilik	Davranışsal Yeterlilik
Teknik Hizmetler	95	96	95
Genel İdari Hizmetler	77	77	76

2026 Yılı Sürekli Eğitim Merkezi Performans Karnesi

2026 yılı değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler çerçevesinde, objektif verilere dayanarak gerçekleştirilmiştir. Genel sonuçlar, kurumsal hedeflerle uyumlu, "iyi" ve "çok iyi" düzeyde bir performans sergileyen sürdürülebilir bir kalite anlayışını yansıtmaktadır.



YÖNETİCİ PERFORMANS ANALİZİ



Teknik ve Kavramsal Yetkinlik



Yönetici Bazlı Performans Detayları

Kategori	Performans Notu	Teknik/Beşeri/Kavramsal Puan
Yönetici 1	94	95 / 93 / 94
Yönetici 2	100	100 / 98 / 98
Genel Ortalama	97	97 / 95 / 96



PERSONEL PERFORMANS ANALİZİ



Davranışsal Yeterlilik Öncülüğü



Personel Bazlı Yeterlilik ve Performans Dağılımı

Kategori	Performans Notu	Mesleki/Davranışsal/Bireysel
Personel 1	79 (6)	72 / 91 / 75
Personel 2	96 (A)	97 / 96 / 95
Genel Ortalama	87	84 / 93 / 85

2026 Teknoloji Transferi Uygulama ve Araştırma Merkezi Performans Karnesi

Görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi odaklı 2026 performans değerlendirmesi sonuçları, yüksek başarı düzeyi ve dijital gelişim alanlarını göstermektedir.

Performans Puanları ve Yetkinlik Analizi



**Yönetici
Performans
Ortalaması**

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimde üst düzey başarı sergilemiştir.



**Personel
Performans
Ortalaması**

Genel idari hizmetler personeli, mesleki ve davranışsal yeterliliklerde dengeli bir grafik çizmiştir.

Yetkinlik Bazlı Ortalama Puanlar

	Teknik/Mesleki Beceri	Beşeri/Davranışsal Beceri
Yöneticiler	96	94
Personel	92	92



Teknik ve Kavramsal Yetenek Öncülüğü

Yöneticilerde teknik ve kavramsal beceriler 96 ve 95 puanla en güçlü alanlar olmuştur.

Kurumsal Değerlendirme ve Gelecek Vizyonu



Genel Başarı Düzeyi: İyi ve Çok İyi

Personelin büyük çoğunluğu yüksek performans diliminde yer almaktadır.



İş Birliği ve İletişimde Artış

Birimler arası koordinasyonun ve kurumsal iletişim kalitesinin yükseldiği gözlemlenmiştir.



Öncelikli Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

2026 Yılı Türkçe Öğretimi Uygulama ve Araştırma Merkezi Performans Raporu

Bu rapor; personel ve yöneticilerin görev bilinci, zaman yönetimi, kurumsal iletişim ve hizmet kalitesi gibi kriterlere göre yapılan 2026 yılı değerlendirmesini içerir. Genel sonuçlar yüksek başarı düzeyine ve sürdürülebilir kalite anlayışına işaret etmektedir.

GENEL PERFORMANS VE YÖNETİCİ BAŞARISI



**PERSONELİN
BÜYÜK
ÇOĞUNLUĞU
"İYİ" VE "ÇOK İYİ"
DÜZEYDE**

Değerlendirme verileri, personelin görev bilinci ve sorumluluk düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.



**GÜÇLÜ LİDERLİK VE
SÜREÇ YÖNETİMİ**

Yöneticiler; koordinasyon, liderlik ve kurumsal hedeflerle uyum alanlarında olumlu performans sergilemiştir.

**BİRİMLER
ARASI
İLETİŞİMDE
GELİŞİM**



Kurumsal iletişim ve iş birliği düzeyinde belirgin bir artış gözlemlenmiştir.

TEKNİK GÖSTERGELER VE GELİŞİM ALANLARI



**TEMEL GELİŞİM:
DİJİTALLEŞME VE
EĞTİM**

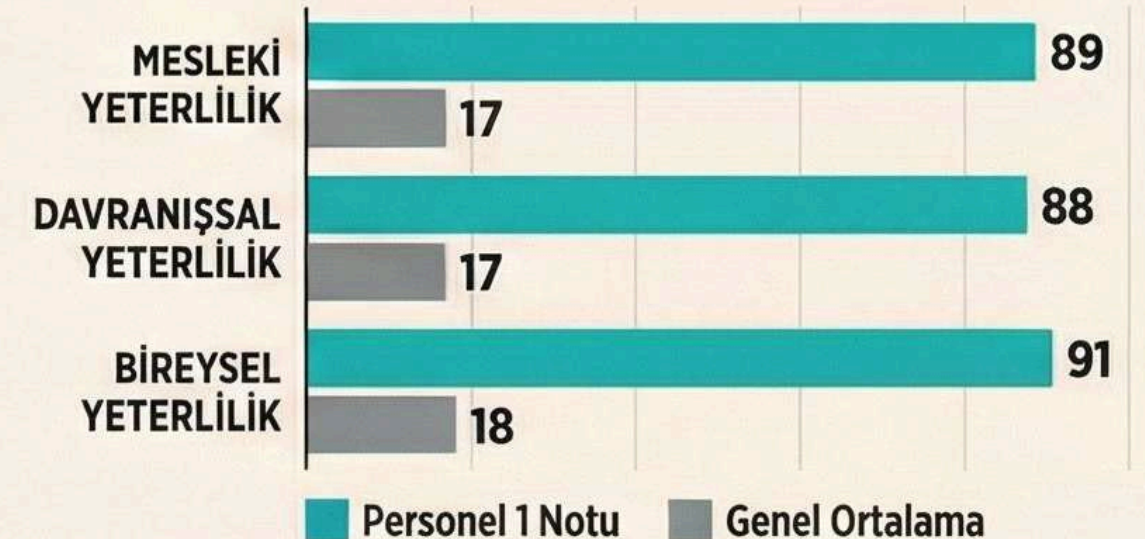
Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimler öncelikli odak noktalarıdır.



**PERSONEL GENEL
İDARİ HİZMETLER
ORTALAMASI**

Mevcut veriler doğrultusunda bireysel yeterlilik puan ortalaması 100 üzerinden 18'dir.

PERSONEL BAZLI YETERLİLİK NOTLARI (ÖRNEK)



2026 Yılı Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi (UZEM) Performans Değerlendirme Raporu

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kurum genelinde yüksek bir başarı düzeyini ve sürdürülebilir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

Performans Puanları ve Başarı Düzeyi



Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında tam puan almıştır.

Teknik ve İdari Personelde Yüksek Yetkinlik

Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" performans düzeyinde yer almıştır.



Mesleki Yeterlilik Skoru

Teknik hizmetler personeli, mesleki ve davranışsal yeterliliklerde en yüksek skorlara ulaşmıştır.

Temel Yetkinlik Puanları

	Teknik/Mesleki Beceri	Beşeri/Davranışsal Yetenek
Yöneticiler	98	99
Teknik Personel	99	98.5
İdari Personel	88.5	93

Kurumsal Gelişim ve Hedefler



Dijital Süreçlere Uyumun Artırılması

Gelecek dönem için öncelikli gelişim alanı olarak dijital dönüşüm belirlenmiştir.

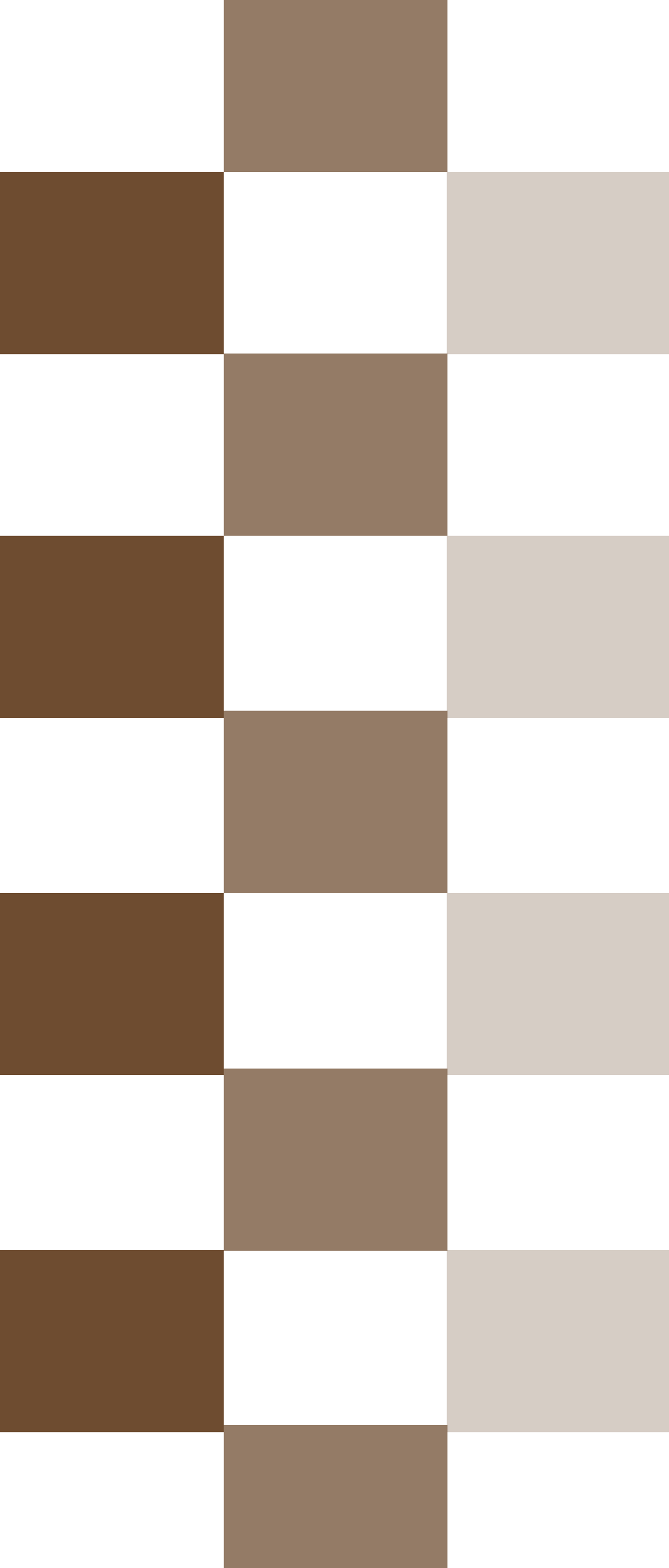
Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Kurumsal kalitenin sürdürülebilirliği için eğitim programları yoğunlaştırılacaktır.



Birimler Arası Güçlü İletişim

Değerlendirme sürecinde birimler arası iş birliğinde belirgin bir gelişim gözlemlenmiştir.

A decorative graphic on the left side of the page consisting of a grid of squares. The grid is 10 squares wide and 10 squares high. The squares are colored in three shades: dark brown, medium brown, and light beige. The pattern is a repeating 2x2 grid of these colors.

REKTÖRLÜĞE BAĞLI BİRİMLER

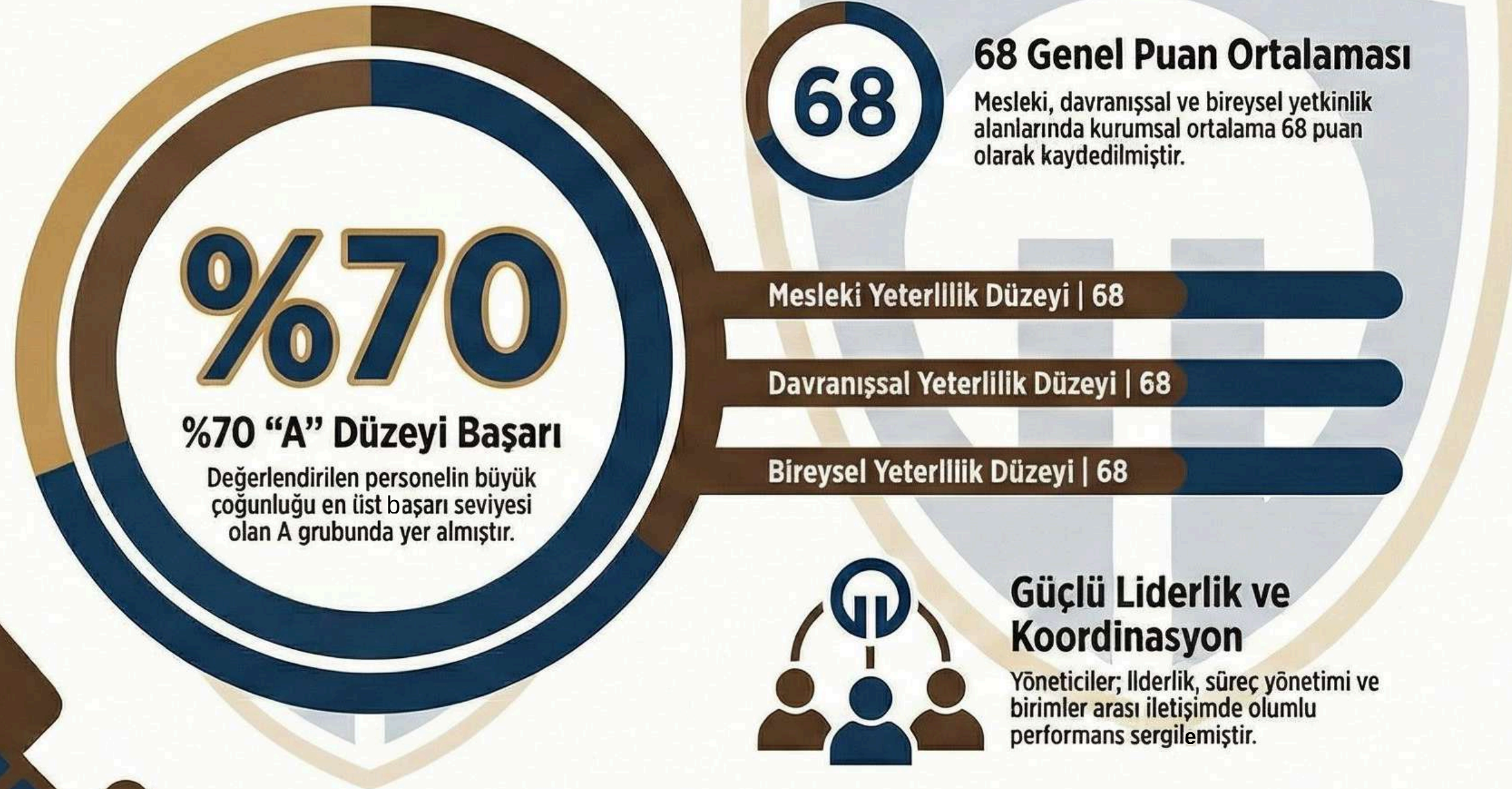
KOORDİNATÖRLÜKLER

2026 Yılı Dış İlişkiler Koordinatörlüğü Performans Karnesi

2026 yılı performans değerlendirme sonuçlarını, personelin yetkinlik düzeylerini ve kurumsal gelişim alanlarını özetlemek.

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, hizmet kalitesi ve mevzuata uygunluk gibi temel kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Analiz sonuçları, personelin büyük çoğunluğunun yüksek başarı sergilediğini ve kurumsal hedeflerle uyumlu bir tablo çizdiğini göstermektedir.

Performans ve Yetkinlik Analizi



Stratejik Gelişim Alanları



2026 Yılı Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü Performans Karnesi

2026 yılı performans değerlendirmesi, görev bilincil, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi kriterleri doğrultusunda objektif ve anonim verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun "İyi" ve "Çok İyi" düzeyde olduğunu, dijitalleşme ve eğitimin öncelikli gelişim alanları olduğunu göstermektedir.

Personel Performans Verileri



19 personelin genel performans ortalaması yüksek bir başarı düzeyini temsil etmektedir.



Yüksek Başarı Oranı

Personelin 17'si "A" ve "B" düzeyinde performans sergileyerek beklentileri karşılamıştır.

Yetkinlik Alanı Puan Dağılımı

Bireysel Yeterlilik **85**

Mesleki Yeterlilik **82**

Davranışsal Yeterlilik **81**

En Güçlü Alan: Bireysel Yeterlilik

Bireysel yeterlilik düzeyi 85 puan ile en yüksek yetkinlik alanı olmuştur.

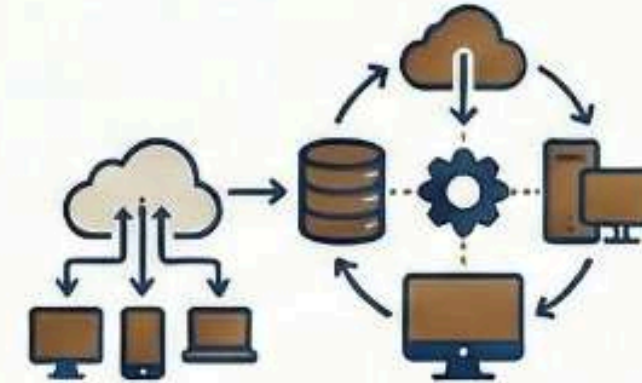
Yönetici Performansı ve Gelişim Odakları

Yönetici Performansı



Yönetici Teknik Beceri Liderliği

Yönetici performansı 80 puan olurken, teknik beceriler 85 puan ile öne çıkmaktadır.



Dijital Süreçlere Uyum

Gelecek dönemde dijital sistemlerin kullanımı ve entegrasyonu önceliklendirilecektir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel gelişimi için eğitim programlarının kalitesi ve sıklığı artırılabilecektir.

2026 Yılı Kurumsal Gelişim Performans Karnesi

Bu çalışma; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi temel kriterler üzerinden objektif ve anonim verilerle gerçekleştirilmiştir.

PERFORMANS DEĞERLENDİRME SONUÇLARI

Genel Başarı Düzeyi: İyi ve Çok İyi



Yönetici Liderliği ve Koordinasyon



Yöneticiler süreç yönetimi ve liderlik alanlarında güçlü performans sergilemiştir.



PERSONEL BAZLI YETKİNLİK PUANLARI

100	Performans Notu
96	Mesleki Yeterlilik Düzeyi
95	Davranışsal ve Bireysel Yeterlilik

GELİŞİM ALANLARI VE STRATEJİLER

Dijital Dönüşüm
ve Uyum



Gelecek dönemde dijital süreçlere adaptasyonun artırılması öncelikli hedeftir.

Sürekli Eğitim
Programları



Hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması planlanmaktadır.

Güçlü Kurumsal
İletişim



Birimler arası iş birliği düzeyi yükselerek artmaya devam etmektedir.

2026 Yılı Mezunlarla İlişkiler Koordinatörlüğü Performans Karnesi

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kritik kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Genel sonuçlar, birim içi uyumun yüksek olduğunu ve sürdürülebilir kalite anlayışının benimsendiğini göstermektedir.

Yönetici Performans Analizi



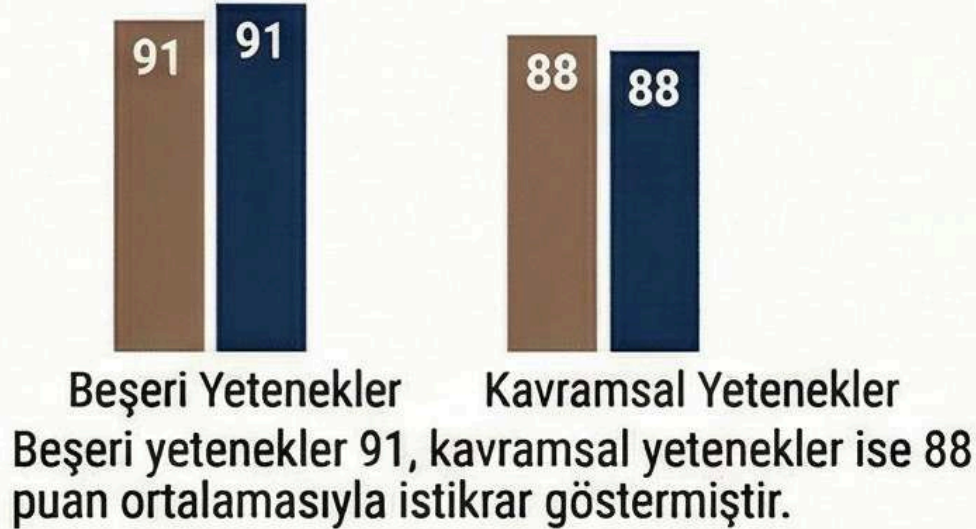
Genel Yönetici Performans Notu: 90

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında yüksek başarı sergilemiştir.

Teknik Beceri Liderliği

Yöneticilerin teknik yetkinlikleri, değerlendirmedeki en güçlü kategoriye oluşturmaktadır.

Beşeri ve Kavramsal Yetenek Dengesi



Personel Performans Analizi



Genel Personel Performans Notu: 91

Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" performans düzeyinde yer almıştır.

Bireysel Yeterlilik Zirvesi

Personel grubu, bireysel sorumluluk ve yetkinlik alanında en yüksek puanı almıştır.

Mesleki ve Davranışsal Yetkinlik

Mesleki Yeterlilik **91**
Mesleki yeterlilik 91, davranışsal yeterlilik ise 90 puan ile tescillenmiştir.

Ortalama Performans Skorları Karşılaştırması



Gelecek Odaklı Gelişim Alanları



Dijital Dönüşüm ve Adaptasyon
Dijital süreçlere uyumun artırılması temel gelişim alanı olarak belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi
Performansın sürekliliği için eğitim programlarının optimize edilmesi hedeflenmektedir.

'2026 Yılı Sıfır Atık Koordinatörlüğü Performans Değerlendirme Raporu'

Context Summary: 2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, hizmet kalitesi ve mevzuata uygunluk gibi kriterler baz alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Genel sonuçlar personelin yüksek başarı düzeyini ve yöneticilerin güçlü liderlik becerilerini ortaya koyarken, dijitalleşme ve eğitim alanlarını öncelikli gelişim noktaları olarak belirlemektedir.

Performans Analizi ve Stratejik Kazanımlar



Sayısal Performans Göstergeleri

Genel Ortalama Performans Notu: 66



Bireysel Yeterlilik Dengesi
Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik puanları arasında dengeli bir dağılım gözlemlenmiştir.

Örnek Personel Verileri

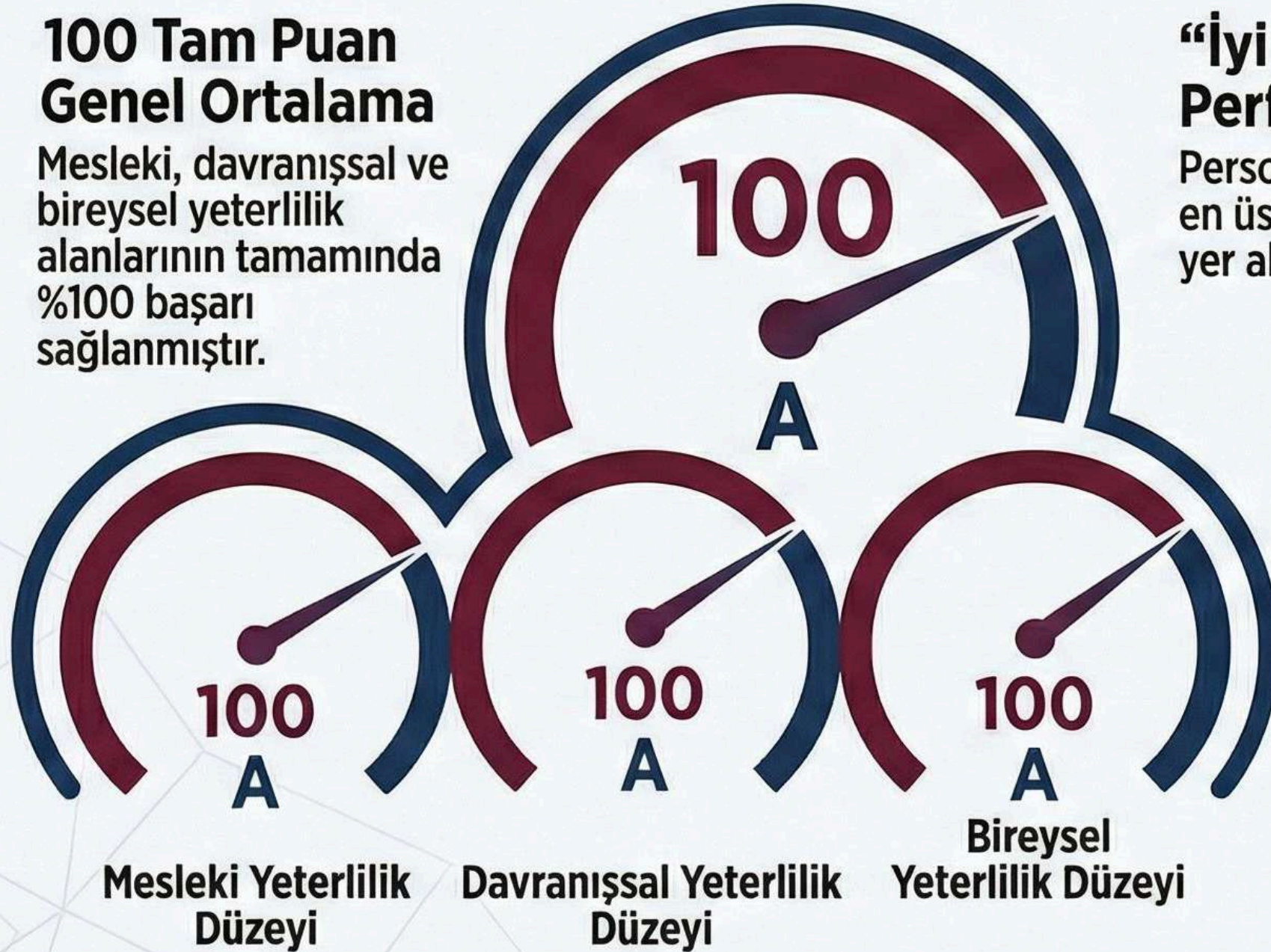
Personel	Performans Notu	Mesleki Yeterlilik	Davranışsal Yeterlilik
Personel 1	94	94	94
Personel 2	94	93	94
Personel 3	78	72	79

2026 Yılı Araştırma Koordinatörlüğü Performans Değerlendirme Sonuçları

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi 7 temel kriter üzerinden objektif ve anonim verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun yüksek başarı düzeyinde olduğunu gösterirken, dijitalleşme ve eğitim alanlarını öncelikli gelişim hedefleri olarak belirlemiştir.

100 Tam Puan Genel Ortalama

Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik alanlarının tamamında %100 başarı sağlanmıştır.



“İyi ve Çok İyi” Performans Düzeyi

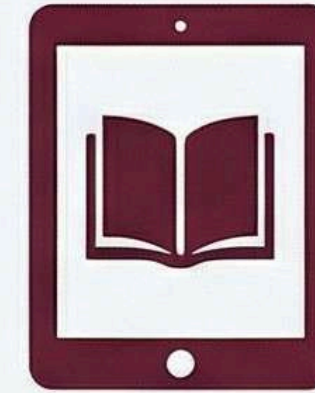
Personelin büyük çoğunluğu en üst başarı kategorilerinde yer almaktadır.

Etkin Yönetici Liderliği

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu performans sergilemiştir.

7 Temel Kriterde Analiz

Görev bilinci, iş takibi ve mevzuata uygunluk gibi kritik başlıklar değerlendirilmiştir.

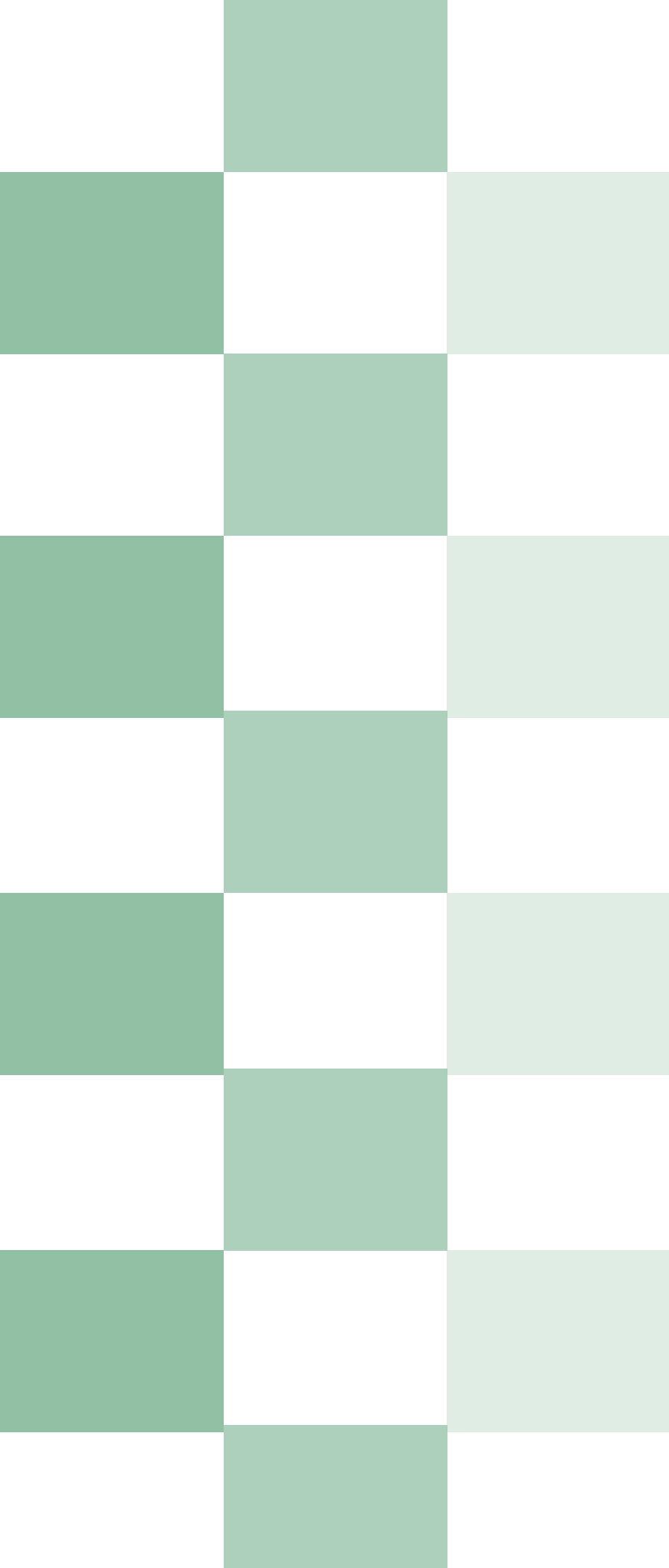


Dijital Dönüşüm ve Eğitim Önceliği

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler temel gelişim alanlarıdır.

Sürdürülebilir Kalite Anlayışı

Sonuçlar, kurumsal hedeflerle uyumlu ve gelişime açık bir yapıyı kanıtlamaktadır.

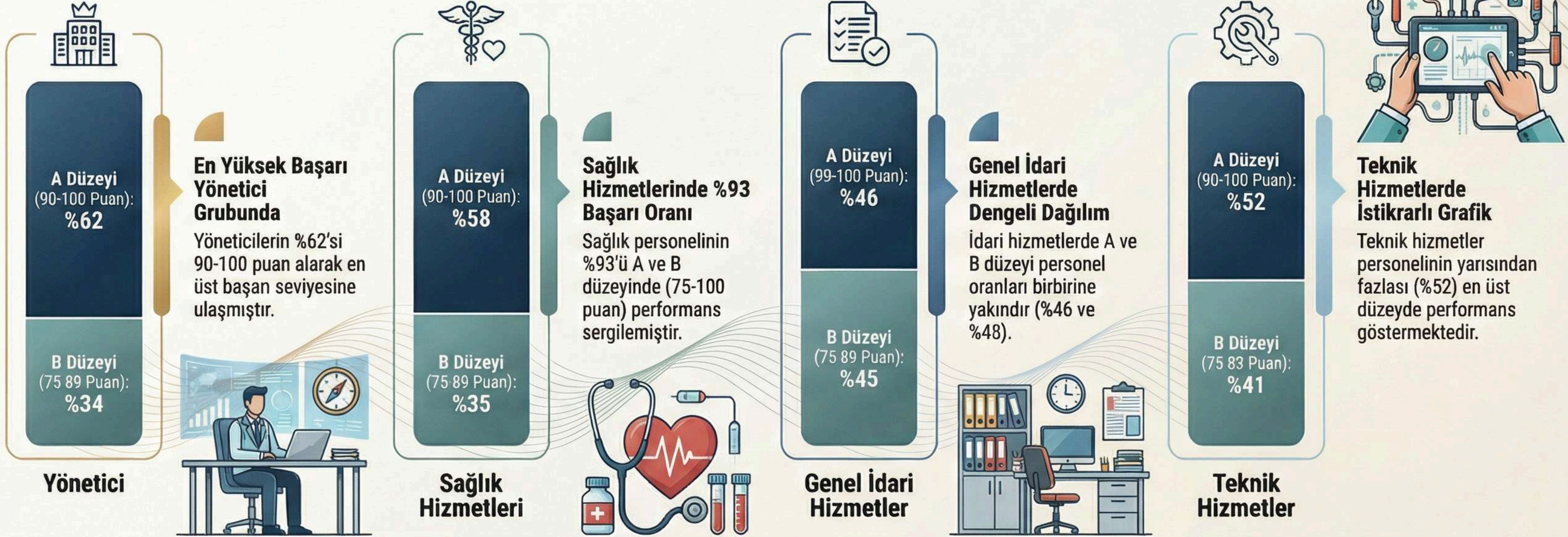
A decorative grid pattern on the left side of the image, consisting of a 5x5 grid of squares. The squares are colored in three shades of green: a medium green, a light green, and a very light green. The pattern is a checkerboard-like arrangement of these colors.

ÜNİVERSİTE HASTANESİ

FARABI HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ

2026 Yılı Hastane Personeli Performans Analizi Raporu

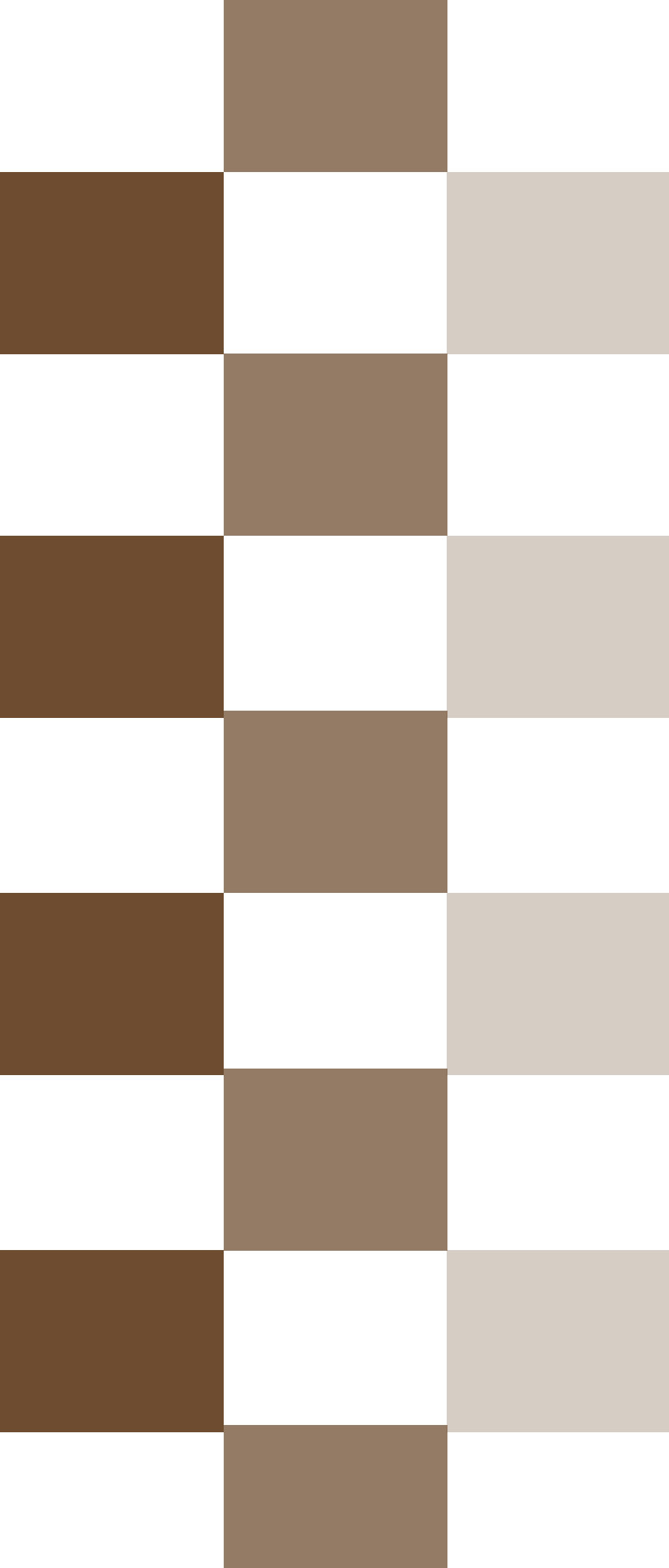
Bu rapor; Yönetici, Sağlık Hizmetleri, Genel İdari Hizmetler ve Teknik Hizmetler gruplarının performans puanlarını analiz eder. Veriler, personelin büyük çoğunluğunun yüksek performans segmentinde toplandığını göstermektedir.



Kurumsal Başarı Ortalaması: %53
Hastane genelindeki tüm personelin yarısından fazlası en yüksek performans düzeyindedir.



Düşük Performans Oranı Minimumda
Personelin sadece %1'lik bir kısmı 60 puanın altında (D ve E düzeyi) kalmıştır.

A decorative grid pattern on the left side of the page, consisting of a 5x3 grid of squares. The squares are colored in three shades: dark brown, medium brown, and light beige, arranged in a repeating pattern.

İDARİ BİRİMLER

GENEL SEKRETERLİK

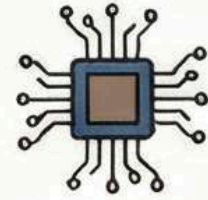
2026 Yılı Genel Sekreterlik Performans Karnesi

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Genel sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun "İyi" ve "Çok İyi" düzeyde olduğunu, kurumsal hedeflerle uyumlu bir ilerleme kaydedildiğini göstermektedir.

Yönetici ve Personel Performans Analizi

85 Personel Başarı Ortalaması: 85 Puan

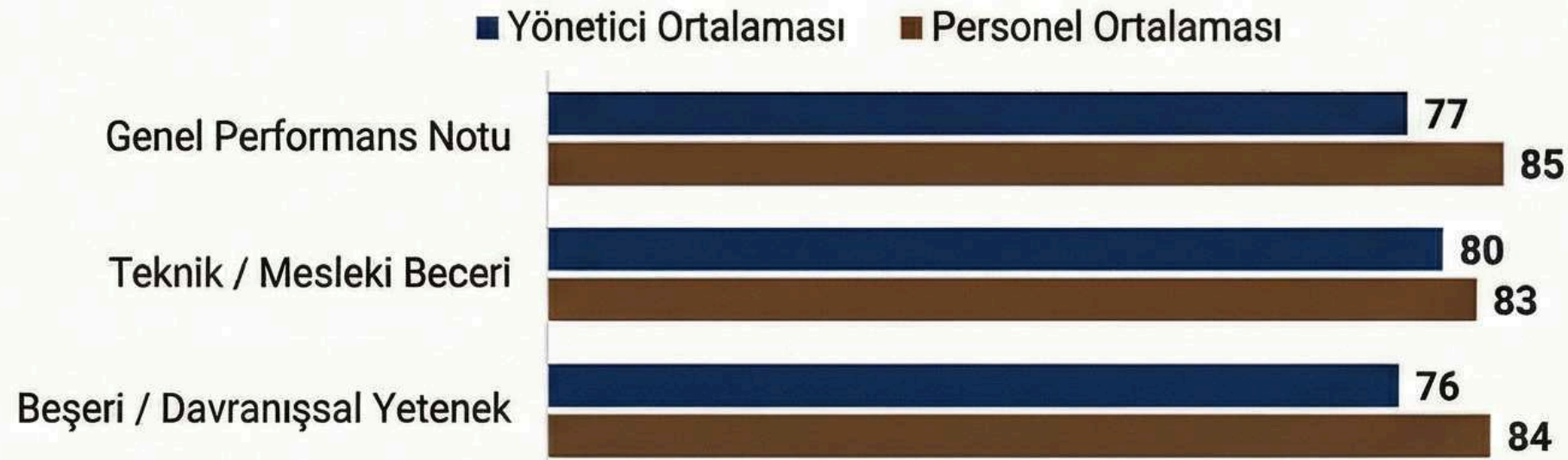
Personel grubu, mesleki ve bireysel yeterliliklerde yöneticilere göre daha yüksek bir ortalama yakalamıştır.



Yöneticilerde Teknik Beceri Liderliği

Yöneticiler 80 puan ile en yüksek başarıyı teknik beceri ve yetenek alanında göstermiştir.

Temel Yetkinlik Alanlarında Ortalama Puan Kıyaslaması

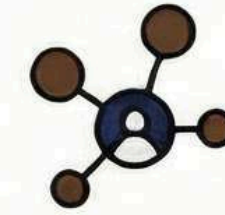


Genel Performans Düzeyi Dağılımı

Personelin büyük çoğunluğu A ve B düzeyinde yer alarak yüksek hizmet kalitesini tescillemiştir.



Kurumsal Gelişim ve Stratejik Odak



Güçlü Kurumsal İletişim

Birimler arası iş birliği ve koordinasyon düzeyi 2026 yılında gelişim göstermiştir.



Dijital Süreçlere Uyum Hedefi

Yeni dönemde teknolojik altyapıya adaptasyonun artırılması öncelikli gelişim alanıdır.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliklerini artırmak amacıyla eğitim faaliyetleri stratejik plana dahil edilmiştir.



İDARİ BİRİMLER

DAİRE BAŞKANLIKLARI

2026 Yılı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Performans Karnesi

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi, hizmet kalitesi ve kurumsal iletişim gibi temel kriterler esas alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun yüksek performans düzeyinde olduğunu ve kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

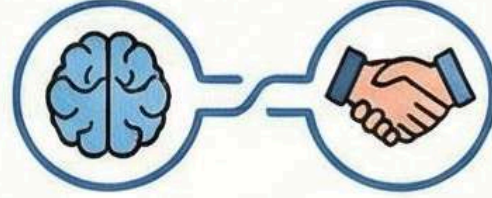


Yönetici Performans Verileri



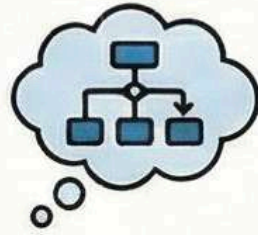
Genel Performans Ortalaması

Yöneticiler liderlik ve süreç yönetimi alanlarında güçlü bir grafik sergilemiştir.



Teknik ve Beşeri Yetenek Dengesi

Hem teknik beceriler hem de beşeri ilişkiler 90 tam puan ortalamasına ulaşmıştır.



Kavramsal Yetenek Skoru: 87

Stratejik planlama ve koordinasyon süreçlerini kapsayan kavramsal yetenek düzeyi yüksek seyretmektedir.



Personel Performans Verileri



%97'ye Varan Başarı Ortalaması

Personel grubunun büyük çoğunluğu "A" performans düzeyinde yer almaktadır.



Mesleki ve Davranışsal Yetkinlik

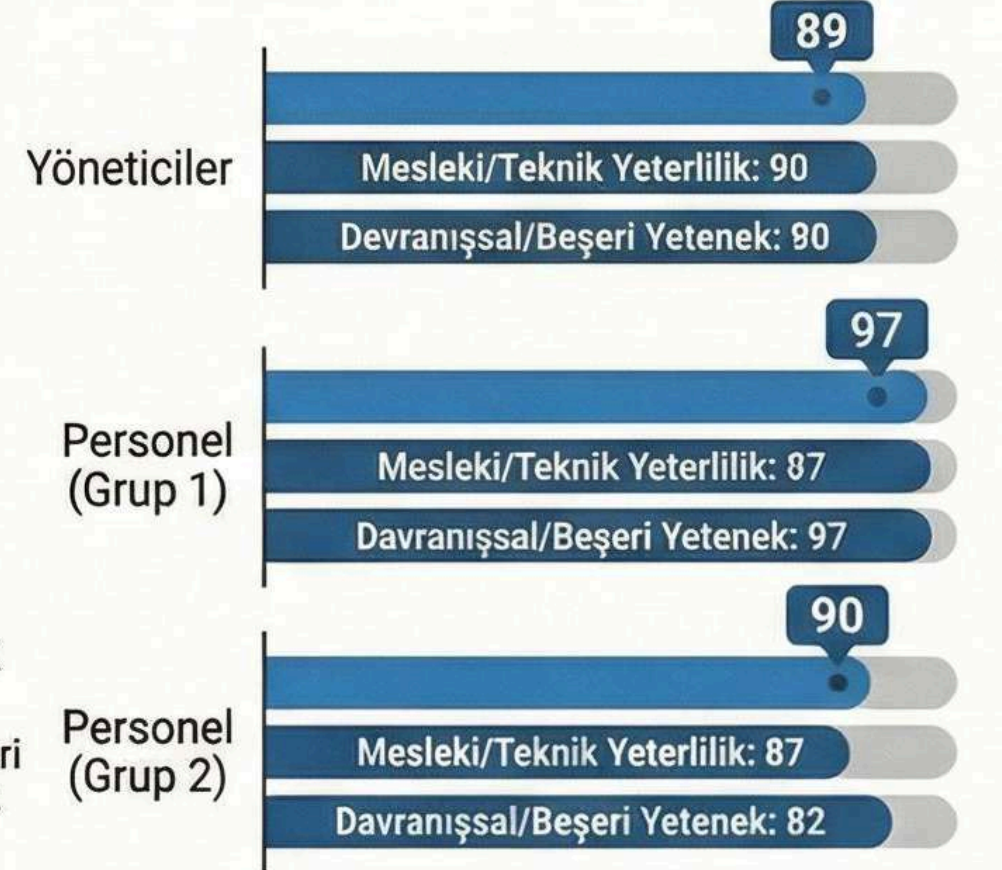
Personelin mesleki yeterliliği ile kurumsal davranış modelleri 97 puanla tam uyum içindedir.



Temel Gelişim Odakları

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi öncelikli alanlardır.

Performans Notu ve Yetkinlik Karşılaştırması



2026 Yılı İdari ve Mali İşler Performans Değerlendirme Raporu

İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı personelinin ve yöneticilerinin 2026 yılı performans sonuçlarını, yetkinlik bazlı puanlarını ve gelişim alanlarını özetlemek.

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, liyakat ve hizmet kalitesi kriterlerine göre objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, genel olarak yüksek performans düzeyini ve kurumsal hedeflerle uyumlu bir çalışma kültürünü yansıtmaktadır.

Yönetici Performans Göstergeleri

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında güçlü bir başarı sergilemiştir.

Teknik ve Kavramsal Yetkinlik Liderliği

Teknik Beceri ve Yetenek



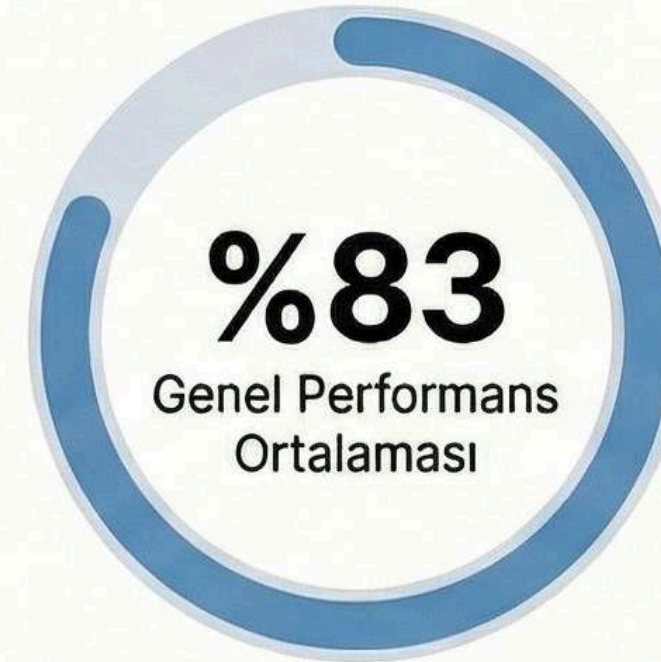
Beşeri Beceri ve Yetenek



Kavramsal Yetenek



En yüksek puanlar 88 puan ile teknik beceri ve 86 puan ile kavramsal yeteneklerde toplanmıştır.



Bireysel Yeterlilikte Yüksek Başarı



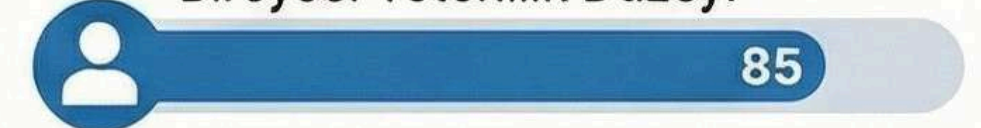
Gelişim Odaklı Stratejik Alanlar

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi temel öncelik olarak belirlenmiştir.

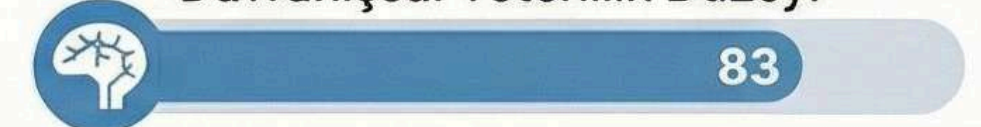
Personel Performans Profili

Personelin büyük çoğunluğu 'İyi' (B) ve 'Çok İyi' (A) düzeylerinde değerlendirilmiştir.

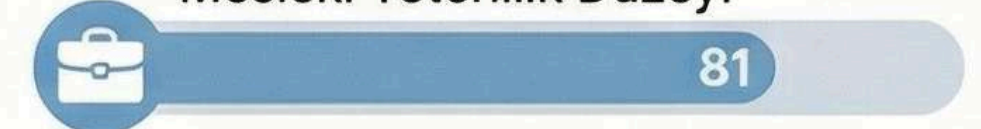
Bireysel Yeterlilik Düzeyi



Davranışsal Yeterlilik Düzeyi



Mesleki Yeterlilik Düzeyi



Personel grubu, 85 puan ortalaması ile en çok bireysel yeterlilik alanında öne çıkmıştır.

2026 Yılı Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı Performans Karnesi

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar genel olarak 'iyi' ve 'çok iyi' düzeyde olup, dijital süreçlere uyum ve eğitimler temel gelişim alanları olarak belirlenmiştir.



Teknik Hizmetler

Personelin tamamı "A" düzeyinde başarı göstererek en yüksek ortalamaya ulaşmıştır.



Genel İdari Hizmetler

29 personelden oluşan bu grup, dengeli bir mesleki ve davranışsal yeterlilik sergilemiştir.



Yönetici Kadrosu

Yöneticiler liderlik ve süreç yönetimi alanlarında kurumsal hedeflerle uyumlu performans sergilemiştir.

Yetkinlik ve Gelişim Analizi

En Güçlü Alan: Mesleki Yeterlilik

Teknik personel %97, idari personel %81 oranında mesleki yeterlilik puanı almıştır.

Yönetimsel Yetkinlikler

Yöneticilerde Beşeri ve Teknik Beceriler %78 ile en yüksek yetkinlik alanlarıdır.

Birim Bazlı Detaylı Yetkinlik Karşılaştırması



Gelecek Odaklı Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

2026 Yılı III. Dönem Performans Değerlendirme Özeti:

Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı bünyesindeki 49 personal ve 2 yöneticinin 2026 yılı 3. dönem performans verilerini içermektedir. Değerlendirme; mesleki, davranışsal ve liderlik odaklı kriterler üzerinden kurumsal verimliliği ölçmeyi amaçlar.

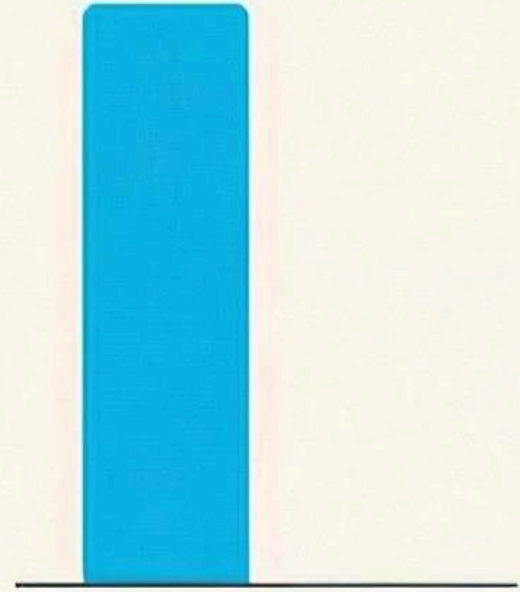


PERSONEL PERFORMANS ANALİZİ

88/100

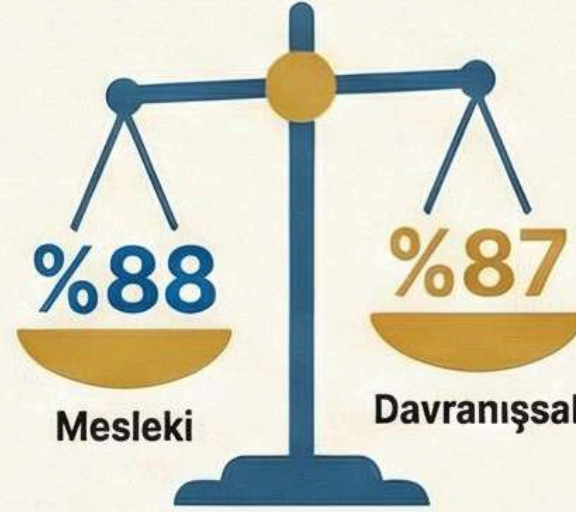
Genel Başarı Ortalaması

Personel kadrosu mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik alanlarında tutarlı bir başarı sergilemiştir.



A Düzeyi Performans Baskınlığı

Çalışanların büyük çoğunluğu kurum standartlarını aşarak en yüksek kategori olan A düzeyinde yer almıştır.



Dengeli Yeterlilik Dağılımı

Mesleki (%88) ve davranışsal (%87) gelişim puanları arasında yüksek bir uyum gözlemlenmiştir.



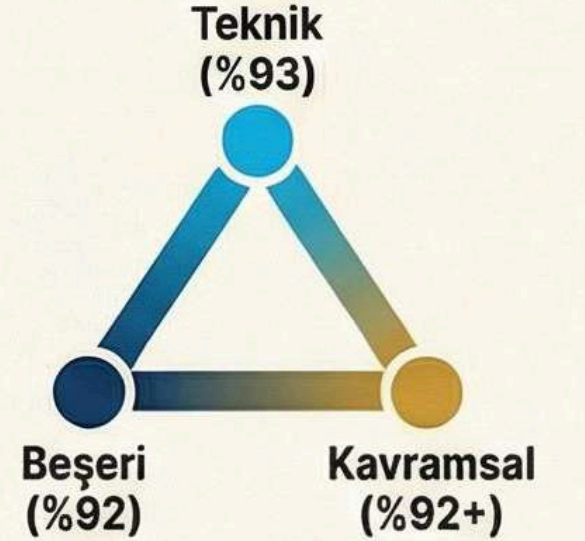
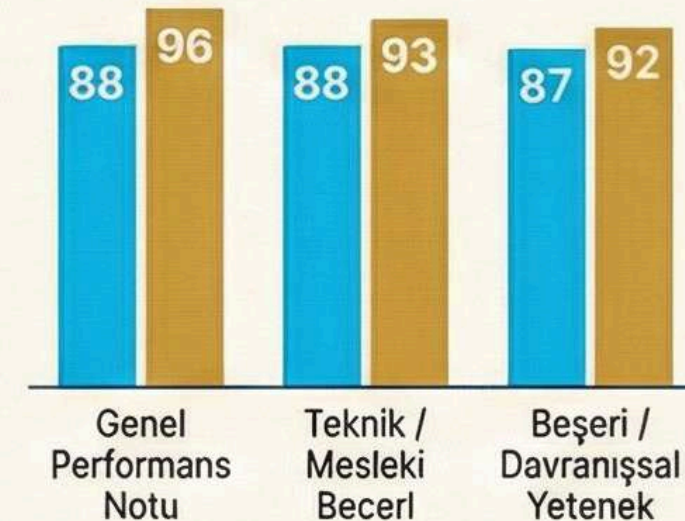
YÖNETİCİ YETKİNLİK VE LİDERLİK

%96

Yönetici Performans Notu

Temel Yetkinlik Alanları Ortalama Puan Kıyaslaması

■ Personel Ortalaması ■ Yönetici Ortalaması



Güçlü Liderlik Kapasitesi

Teknik, beşeri ve kavramsal yeteneklerin tamamında %82 ve üzeri başarı sağlanmıştır.

2026 Yılı Personel Daire Başkanlığı Performans Karnesi

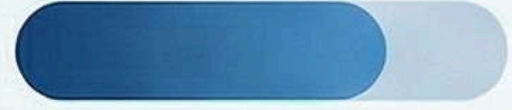
Bu rapor, 2026 yılı III. Uygulama Dönemi kapsamında Personel Daire Başkanlığı çalışanlarının ve yöneticilerinin performans verilerini içerir. Değerlendirme; mesleki yeterlilik, davranışsal gelişim ve liderlik becerileri gibi kritik kriterlere dayanarak kurumun insan kaynakları verimliliğini ölçmektedir.

Personel Performans Analizi (33 Çalışan)



Genel Ortalama Puan

33 personelin genel başarı notu ortalaması yüksek bir verimlilik düzeyini yansıtmaktadır.



%75 Üzeri A' Düzeyi Başarı

Personelin büyük çoğunluğu en yüksek başarı kategorisi olan 'A' düzeyinde yer almıştır.

Dengeli Yeterlilik Dağılımı



Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik alanlarının tamamında 87-89 bandında istikrarlı bir başarı sağlanmıştır.

Yönetici Performans Analizi (6 Yönetici)



Genel Performans Ortalaması

Yöneticiler, personal ortalamasının üzerinde, mükemmele yakın bir performans sergilemiştir.



A' Düzeyi Başarı

Değerlendirilen tüm yöneticiler en üst seviye olan 'A' performans düzeyinde yer almıştır.

Teknik Beceri Liderliği



Yöneticiler teknik ve beşeri becerilerde 94 puan ile güçlü bir liderlik profili çizmiştir.

2026 Yılı Sağlık, Kültür ve Spor (SKS) Daire Başkanlığı Performans Karnesi

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler çerçevesinde objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun yüksek performans sergilediğini ve kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

Performans Düzeyi ve Genel Başarı



Başarı Oranı

Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" performans düzeyinde yer almıştır.



Liderlik ve Koordinasyon

Yöneticiler; süreç yönetimi ve kurumsal iletişim alanlarında güçlü performans sergilemiştir.



Sürdürülebilir Kalite

Hizmet kalitesi ve mevzuata uygunluk, kurumsal hedeflerle tam uyumlu ilerlemektedir.

Yetkinlik Gelişimi ve Gelecek Odaklılık

	 Teknik/ Mesleki Beceri	 Beşeri/ Davranışsal Beceri	 Genel Ortalama Not
Yöneticiler	71	71	72
Personel	71	73	72



Dijital Süreçlere Uyum

Dijitalleşme kapasitesinin artırılması öncelikli gelişim alanı olarak belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitimler

Sürdürülebilir başarı için personelin eğitim programlarıyla desteklenmesi planlanmaktadır.



Birimler Arası İş Birliği

Kurum içi iletişim ağlarının güçlendirilmesi, performans artışındaki temel etkenlerdendir.

2026 Yılı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Performans Değerlendirme Raporu

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, hizmet kalitesi ve mevzuata uygunluk gibi kriterler baz alınarak objektif verilerle yapılmıştır. Genel sonuçlar personelin büyük çoğunluğunun "İyi" ve "Çok İyi" düzeyde olduğunu, yöneticilerin ise liderlik alanında güçlü performans sergilediğini göstermektedir.

YÖNETİCİ PERFORMANS ANALİZİ



Liderlik ve Süreç Yönetimi Başarısı

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu performans sergilemiştir.



38/100

Kavramsal Yetenek Ortalaması

Yöneticilerin en güçlü olduğu yetkinlik alanı kavramsal yetenekler olarak belirlenmiştir.

Teknik Beceri
ve Yetenek



37/100

Beşeri Beceri
ve Yetenek



37/100

En yüksek puanlı yöneticiler teknik ve beşeri becerilerde tam başarıya yaklaşmıştır.
(%97 Teknik ve Beşeri Beceri)

PERSONEL PERFORMANS ANALİZİ



Mesleki Yeterlilik Önde

Personel grubunda en yüksek başarı 59/100 ortalama ile mesleki yeterlilik düzeyinde görülmektedir.

60/100

Genel Performans Ortalaması

Personel genel performans notu, yönetici grubuna göre daha yüksek bir ortalama sahiptir.

Mesleki Yeterlilik Düzeyi

59%

59/100

Davranışsal Yeterlilik Düzeyi

58%

58/100

Bireysel Yeterlilik Düzeyi

57%

57/100



Dijital Dönüşüm ve Eğitim İhtiyacı

Gelecek dönem için dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler kritik gelişim alanlarıdır.

2026 Yılı Yapı İşleri ve Teknik Dairesi Performans Görünümü

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi gibi kritik kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Analiz, hem yönetici hem de personel düzeyinde yüksek başarı oranlarını ve kurumsal hedeflerle uyumlu bir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

Yönetici Performans Karnesi



Genel Başarı Puanı

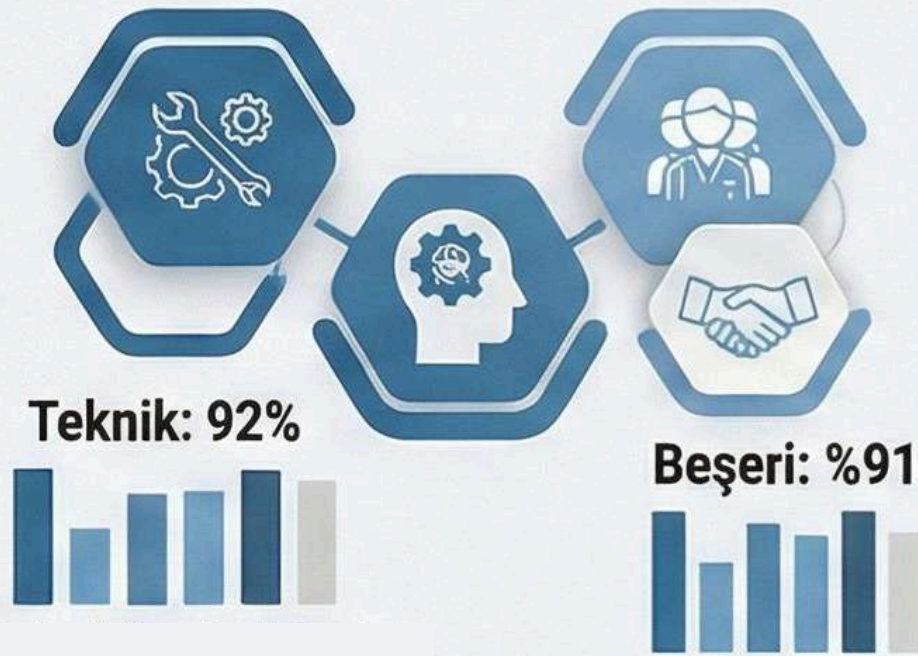
Yöneticiler süreç yönetimi ve koordinasyon alanlarında yüksek performans sergilemiştir.



%100 Tam Puan Başarısı

Değerlendirilen yöneticilerden ikisi, performans notu olarak tam puan almıştır.

Dengeli Beceri Dağılımı



Personel Performans ve Gelişim Analizi

84/100

Ortalama Performans



Stratejik Gelişim Alanları



Dijital Süreçlere Uyumun Artırılması

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi önceliklidir.



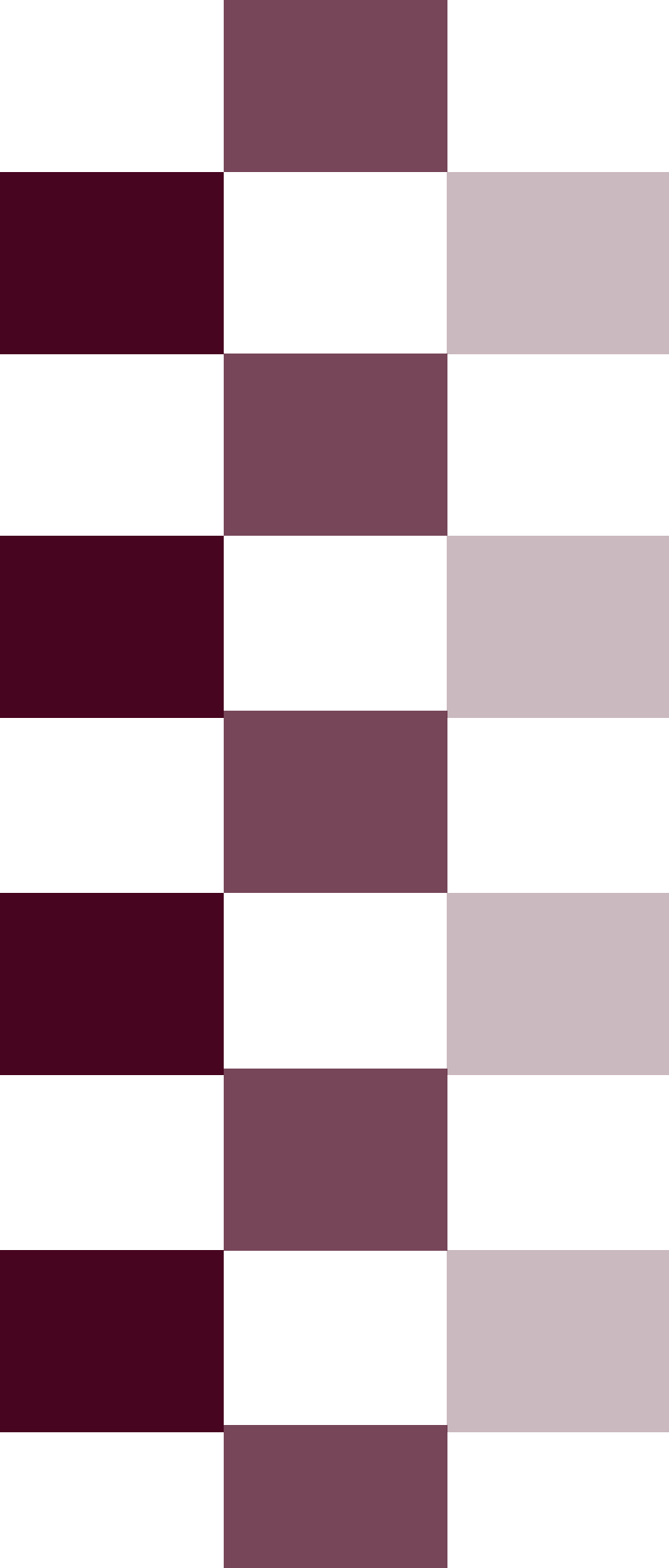
Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Temel Yetkinlik Ortalamaları Karşılaştırması (Yönetici vs. Personel)



Güçlü Kurumsal İletişim

Birimler arası iş birliği ve kurumsal aidiyet duygusunda belirgin artış gözlemlenmiştir.

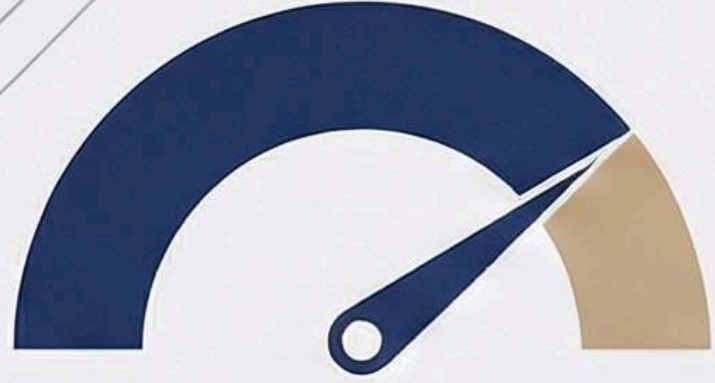
A decorative graphic on the left side of the page consisting of a grid of squares. The grid is 10 squares wide and 10 squares high. The squares are colored in three shades: dark maroon, medium maroon, and light lavender. The pattern is a repeating 2x2 grid of these colors.

REKTÖRLÜĞE BAĞLI BİRİMLER

2026 Yılı Performans Karnesi: BAP Koordinasyon Birimi

2026 yılı performans değerlendirmesi; **görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi** gibi kriterler çerçevesinde objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, birimin kurumsal hedeflerle uyumlu ve sürdürülebilir yüksek performans düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Yönetici Performans Verileri

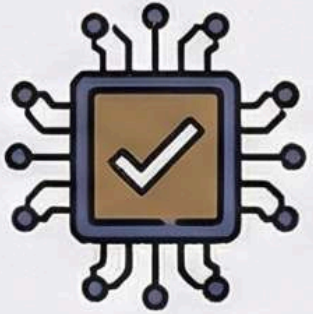


87

Genel Performans Puanı



Yönetici düzeyinde liderlik ve süreç yönetimi alanlarında tam uyum sağlanmıştır.



%94

%94 Teknik Beceri Başarısı

Yöneticiler teknik yetkinlik ve koordinasyon alanında en yüksek puanı almıştır.

Personel Performans ve Gelişim Profili



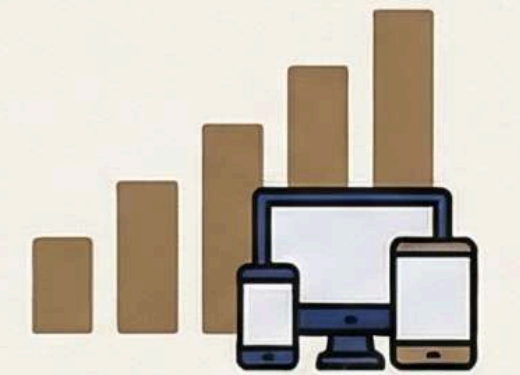
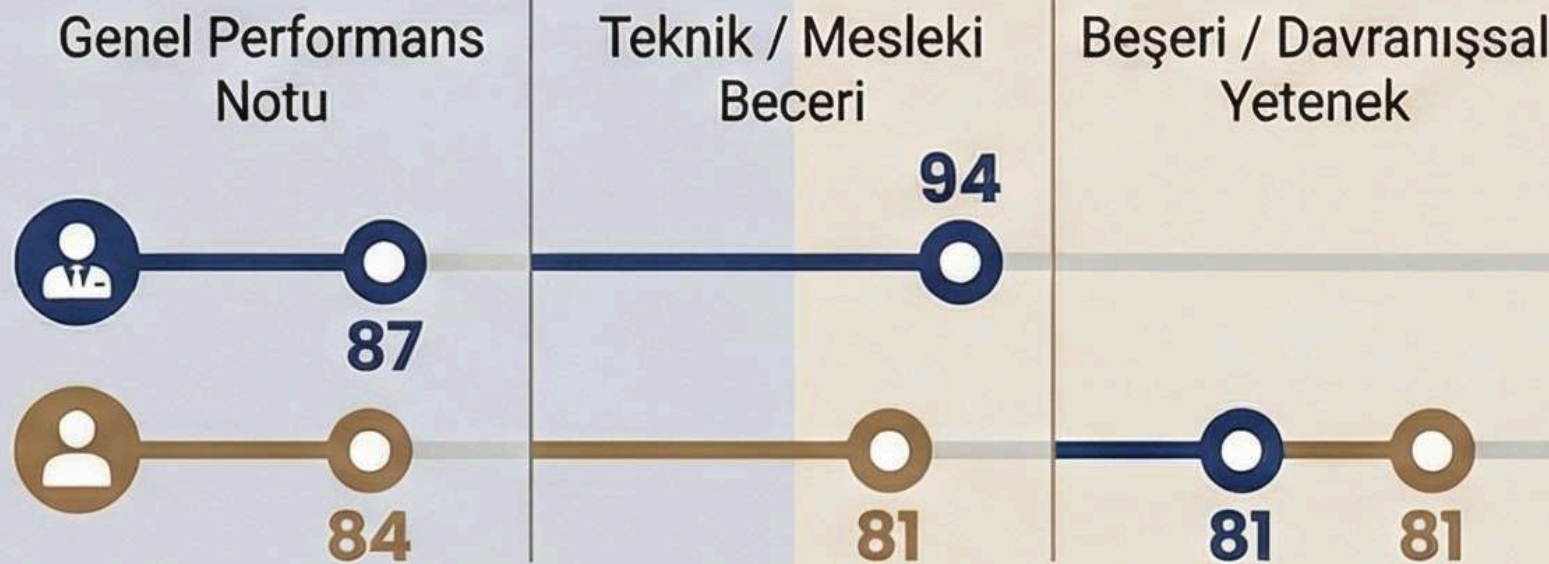
84

Ortalama Başarı Notu



Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" performans düzeyinde yer almıştır.

Yetkinlik Puanları Karşılaştırmalı Analizi



Dijital Dönüşüm ve Eğitim Odaklılık

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler temel gelişim alanlarıdır.

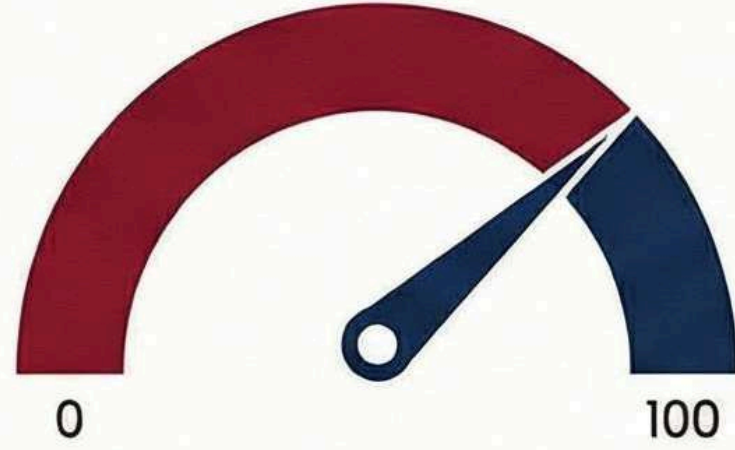
2026 Yılı

Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü

Performans Değerlendirme Raporu

Bu rapor, 2026 yılındaki yönetici ve personelin görev bilinci, Hizmet kalitesi ve mevzuata uyum gibi kriterlere göre yapılan performans analizini içerir. Veriler, kurumsal hedeflerle uyumlu, sürdürülebilir bir kalite anlayışını ve yüksek personel başan oranını yansıtmaktadır.

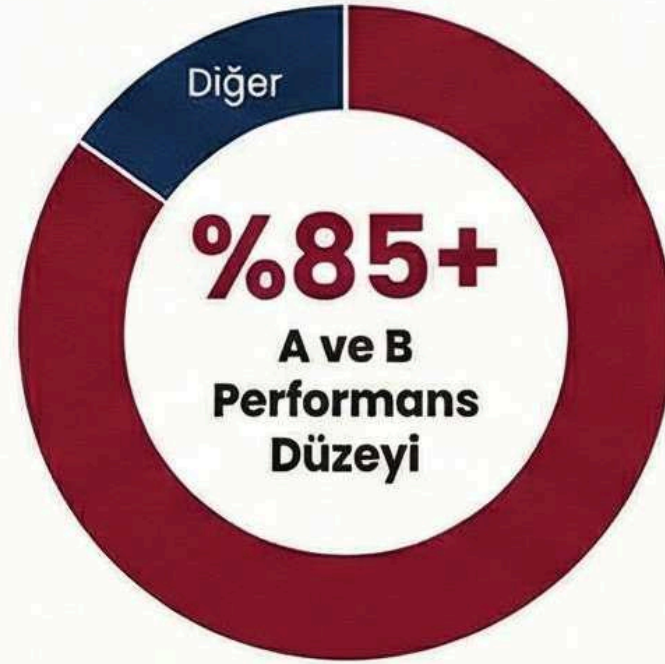
Performans ve Yetkinlik Analizi



80 Puan
Genel Performans Ortalaması

Personel performans notu ortalaması 100 üzerinden 80 olarak gerçekleşmiştir.

Yüksek Başarı Dağılımı



Personelin %85'inden fazlası A ve B performans düzeyinde yer almaktadır.

Güçlü Davranışsal Yetkinlik

Yetkinlik Türü	Ortalama Puan
Davranışsal Yeterlilik	81
Bireysel Yeterlilik	76
Mesleki Yeterlilik	75

Personel yetkinlikleri arasında en yüksek skor 81 puan ile davranışsal alandadır.

Yönetim ve Gelecek Odaklı Gelişim



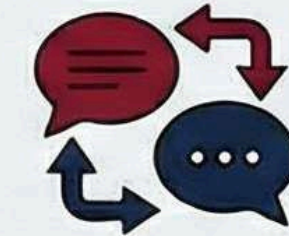
Güçlü Liderlik ve Koordinasyon

Yöneticiler liderlik, süreç yönetimi ve koordinasyon alanlarında olumlu performans sergilemiştir.



Dijital Dönüşüm ve Eğitim Odağı

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler temel gelişim alanlarıdır.



Birimler Arası Güçlü İletişim

Birimler arası iş birliği ve kurumsal iletişim düzeyinde artış gözlemlenmiştir.

2026 Yılı Hukuk Müşavirliği Performans Değerlendirme Özeti

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve mevzuata uygunluk gibi temel kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, personelin yüksek başarı düzeyini ve yöneticilerin güçlü liderlik özelliklerini vurgularken, dijitalleşme ve eğitim gibi gelişim alanlarına işaret etmektedir.

Yönetici Yetkinlik Analizi



Yönetici düzeyinde belirlenen ortalama başarı puanıdır.

Teknik Beceri Liderliği



91 puan ile en yüksek yetkinlik alanı teknik beceriler olmuştur.

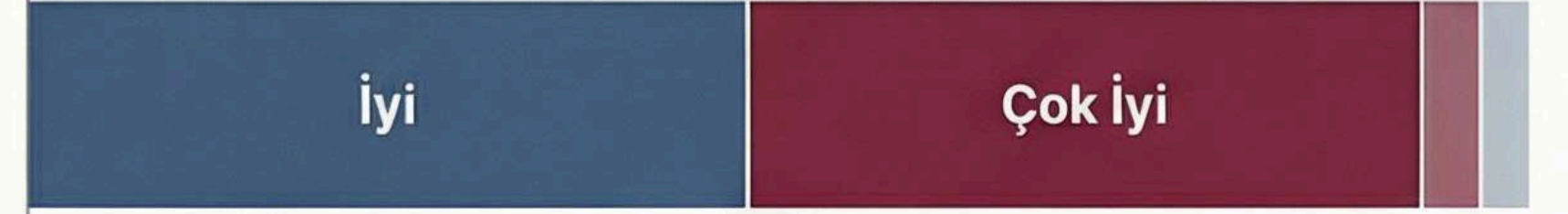
Dengeli Yetenek Dağılımı



Kavramsal (89) ve beşeri (88) yetenekler yüksek ve dengeli seviyededir.

Genel Değerlendirme ve Gelişim Odakları

Personel Başarı Düzeyi



Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" performans düzeyinde yer almaktadır.

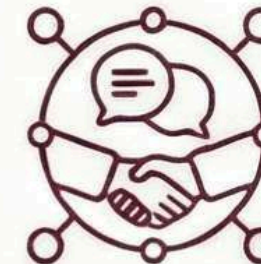
Öncelikli Gelişim Alanları



Dijital süreçlere uyumun artırılması



Hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi



Kurumsal İletişimde Artış

Birimler arası iş birliği ve iletişim düzeyinde gözlemlenebilir bir gelişim kaydedilmiştir.

2026 Yılı İç Denetim Birim Başkanlığı Performans Karnesi

GENEL DEĞERLENDİRME VE STRATEJİK ODAK



Yüksek Performans Düzeyi

Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" performans kategorisinde yer almaktadır.



Güçlü Yönetim ve Liderlik

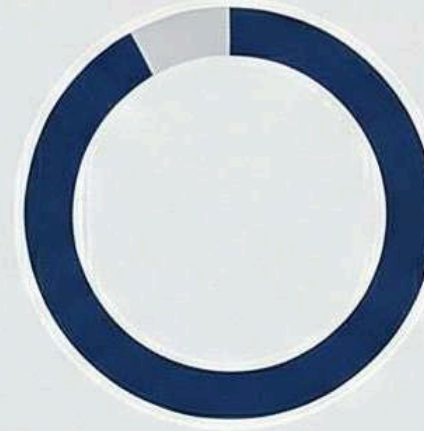
Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu sonuçlar sergilemiştir.



Gelecek Vizyonu ve Gelişim

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

PERFORMANS VE YETERLİLİK GÖSTERGELERİ



92%

Genel Performans Notu

Birim genelinde hedeflere uyum ve görev bilinci yüksek seviyededir.

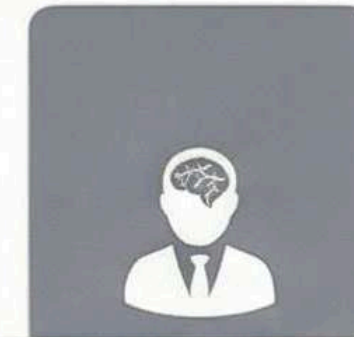
Yetkinlik Bazlı Dağılım

96



Davranışsal
Yeterlilik

94



Bireysel
Yeterlilik

89



Mesleki
Yeterlilik

2026 YILI İŞ YERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİ

2026 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar genel olarak yüksek performans düzeyine işaret ederken, dijitalleşme ve eğitim alanlarında gelişim fırsatları belirlenmiştir.



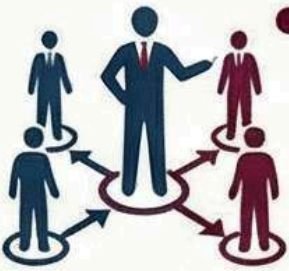
YÖNETİCİ PERFORMANS KARNESİ



%98
KAVRAMSAL
YETENEK

✓ Yöneticilerde kavramsal yetenek **98**, beşeri yetenek **97** ve teknik beceri **95** puanla öne çıkmaktadır.

Kurumsal Değerlendirme ve Gelişim Odağı



• Liderlik ve Koordinasyon Başarısı

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu performans sergilemiştir.

TEMEL YETKİNLİK ALANLARI KARŞILAŞTIRMASI

■ Yönetici Puanı (Ort.) ■ Personel Puanı (Ort.)



PERSONEL PERFORMANS KARNESİ

67 ORTALAMA
PUAN



Personel grubunda mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik düzeyleri dengeli bir dağılım sergilemektedir.

Genel Performans Algısı

• Genel Performans Algısı: İyi ve Çok İyi

Personelin büyük çoğunluğu kurum hedefleriyle uyumlu, yüksek performans kategorisinde yer almaktadır.



KRİTİK GELİŞİM ALANLARI



Dijital Dönüşüm

Gelecek dönemde dijital süreçlere uyumun artırılması temel öncelik olarak belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliklerini artırmak amacıyla eğitim faaliyetlerinin yoğunlaştırılması planlanmaktadır.

2026 Yılı Proje Üretim Merkezi Performans Karnesi

Bu infografik, Proje Üretim Merkezi'nin 2026 yılı performans değerlendirme sonuçlarını kapsamaktadır. Çalışma; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi objektif kriterlere dayanarak personel ve yöneticilerin mevcut başarı durumunu ve öncelikli gelişim alanlarını sunar.

Performans ve Başarı Düzeyi

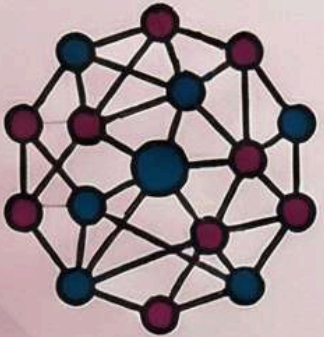


Personelin büyük çoğunluğu "iyi" ve "çok iyi" performans düzeyinde yer almaktadır.



Yönetici Yetkinlikleri

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında güçlü performans sergilemiştir.



Birimler Arası Güçlü İletişim

Birimler arasındaki iş birliği ve kurumsal iletişim düzeyinde belirgin bir artış gözlemlenmiştir.

Stratejik Gelişim Alanları



Dijital Süreçlere Uyum

Teknolojik altyapıya ve dijital çalışma modellerine uyumun artırılması hedeflenmektedir.



Hizmet İçi Eğitimler

Kurumsal kapasiteyi artırmak için eğitim programlarının güçlendirilmesi planlanmaktadır.



Sürdürülebilir Kalite Anlayışı

Tüm süreçlerin kurumsal hedeflerle tam uyumlu ve sürdürülebilir olması esas alınmaktadır.

2026 Yılı Sivil Savunma Uzmanlığı Performans Değerlendirme Özeti

2026 yılı değerlendirmesi; görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi gibi temel kriterler esas alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kurumsal hedeflere uyumlu, yüksek performanslı bir çalışma dönemini ve dijitalleşme odaklı gelişim planlarını işaret etmektedir.

PERFORMANS GENEL GÖRÜNÜMÜ

Personel Başarı Düzeyi

İyi

Çok İyi

Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" performans kategorilerinde yer almaktadır.



Yönetici Performansı

Yöneticiler; tüm değerlendirme alanlarında tam başarı sergilemiştir.



Kurumsal İletişim Artışı

Birimler arası iş birliği ve iletişim seviyesinde pozitif yönlü gelişim kaydedilmiştir.

GELİŞİM VE GELECEK ODAKLILIK

Değerlendirme Kriterleri



Analizler; görev bilinci, zaman yönetimi ve mevzuat uyumu gibi 7 ana başlıkta yapılmıştır.



Kurumsal Uyum

Mevzuata uygunluk ve kurumsal iletişim.



Stratejik Yönetim

Liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi.



Dijital Süreçlere Uyum

Kurumsal verimliliği artırmak için dijital sistemlere entegrasyonun güçlendirilmesi hedeflenmektedir.



Hizmet İçi Eğitimler

Personelin mesleki yetkinliğini artırmak amacıyla eğitim faaliyetleri önceliklendirilecektir.

Teşekkürler!

2026

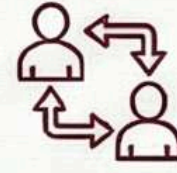
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

Çok Yönlü Değerlendirme Modeli

Üst Yönetici
%35
Ağırlık Etkisi



Ast Değerlendirmesi
%30
Ağırlık Etkisi



Akran
Değerlendirmesi
%35
Ağırlık Etkisi

Nesnel İzleme ve Geri Bildirim



Başarı Düzeyleri ve Teşvikler

Artı/Eksi Puan Kriterleri

+	-
Memur Akademisi başarı belgeleri	Disiplin cezaları



Performans Odaklı Fırsatlar

- Ödül
- Yetenek Havuzu
- Rotasyon

A ve B düzeyi personel için öncelik