

2025

PERFORMANS DEĞERLENDİRME

Kurumsal gelişim ve bireysel başarıların
ölçümlendiği ana rapor başlığı.



BAŞARI VE GELİŞİM



KURUMSAL HEDEFLER



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 2025 yılında ikinci 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; 2025 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



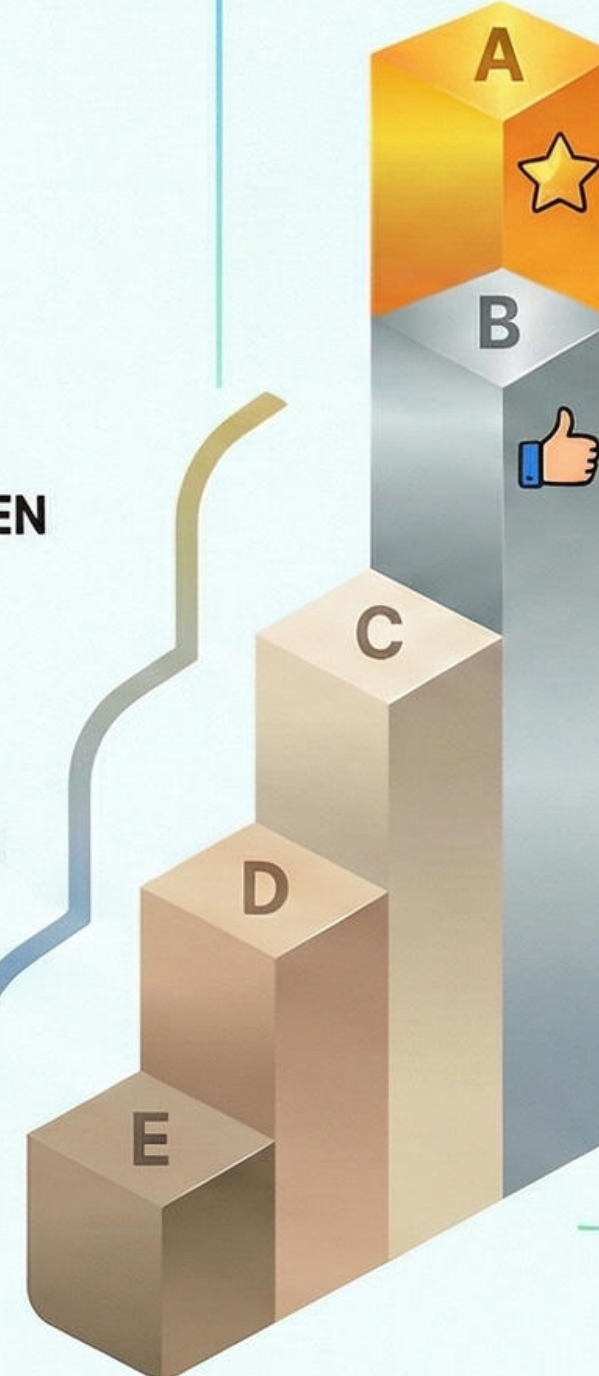
GİZLİLİK VE NESNELLİK İLKESİ

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

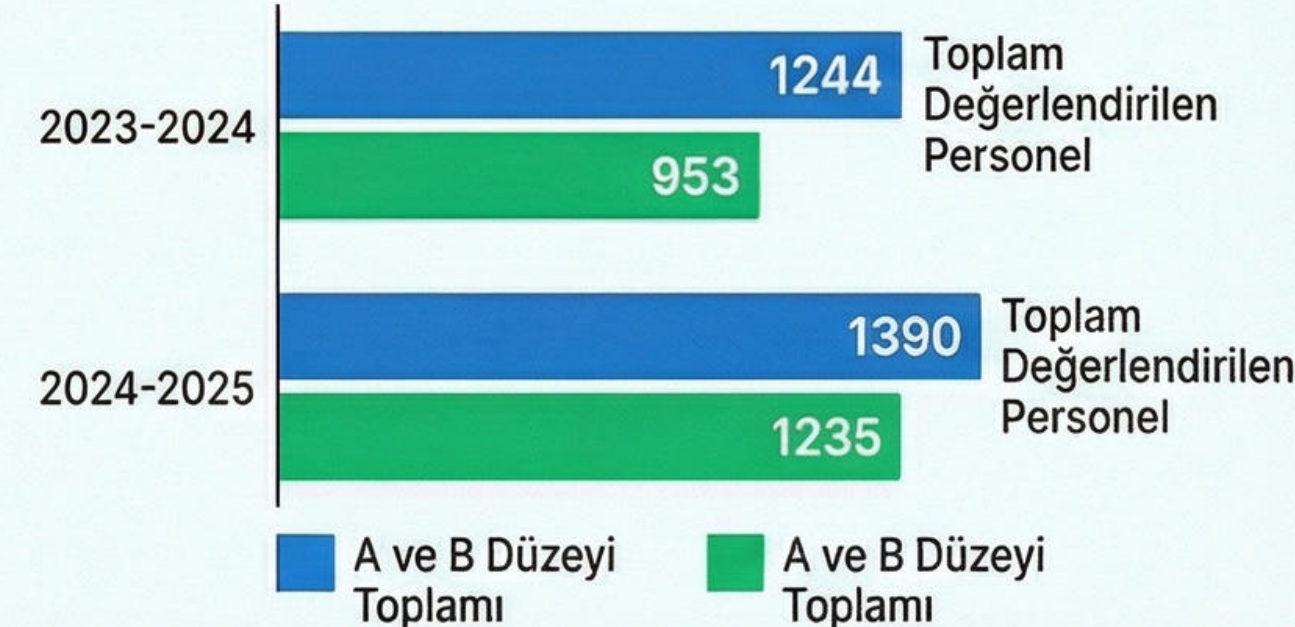


Yetenek havuzu
eğitimi



Rotasyon taleplerinde
öncelik

DEĞERLENDİRME KAPSAMI VE BAŞARI ORANLARI



KTÜ 2025 Performans Değerlendirme Karnesi

Karadeniz Teknik Üniversitesi'nin 2025 yılı yönetici ve personel performans verilerinin, teknik, beşeri ve kavramsal yetkinlikler baz alınarak hesaplanan ortalama puanlarını sunar.

Yönetici Performans Analizi



Genel Performans Ortalaması

Yöneticiler, 100 üzerinden 86'lık güçlü bir genel performans notu ortalaması sergilemiştir.

Dengeli Yetenek Dağılımı



Personel Performans Analizi



Genel Performans Ortalaması

Personel grubu, üniversite genelinde 81 puanlık bir performans ortalaması yakalamıştır.

Bireysel Yeterlilik Liderliği

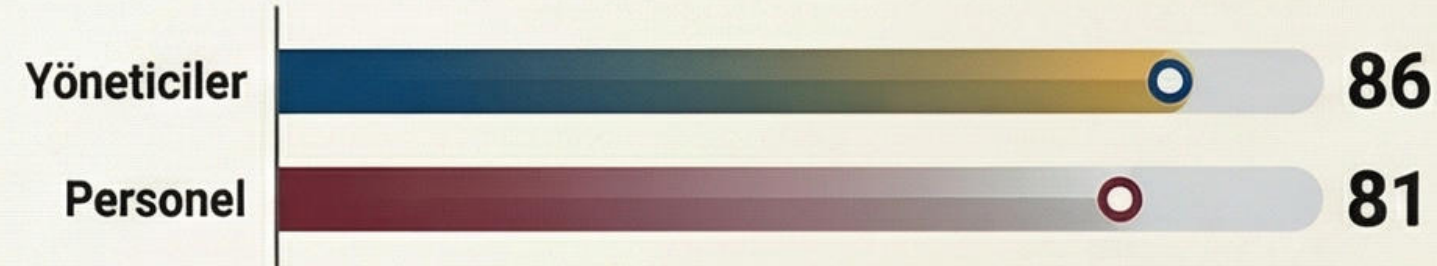


%100 Başarı Örnekleri

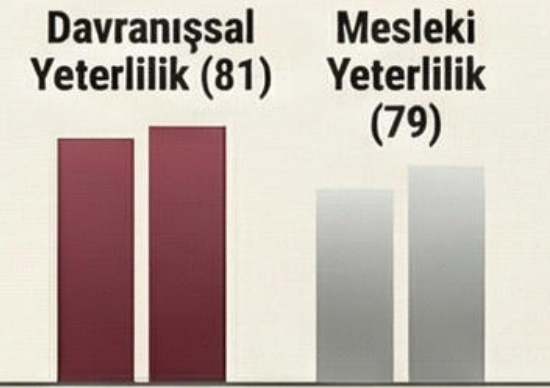
Bazı yöneticiler performans notunda tam puan (100) alarak mükemmeliyet seviyesine ulaşmıştır.



Temel Yetkinlik Karşılaştırması



Mesleki ve Davranışsal Gelişim



Davranışsal yeterlilik (81), mesleki yeterliliğe (79) göre daha yüksek bir gelişim göstermiştir.

2025 Yılı Performans Değerlendirme Anketi Sonuçları

Bu içerik, 2025 yılında KTÜ personeline uygulanan performans değerlendirme anketinin sonuçlarını kapsamaktadır. Veriler, personelin sürecin gerekliliğine inandığını ancak tarafsızlık ve ilişkisel etkiler konusunda ciddi endişeler taşıdığını göstermektedir.



Sürecin Değeri ve Kariyer Gelişimi

Genel Önem ve Gereklilik: %78,56

Personelin büyük çoğunluğu performans değerlendirme sisteminin kurum için önemli olduğuna inanıyor.



Kariyer Gelişiminde Kritik Rol: %72,16

Çalışanlar bu sürecin kendi profesyonel ilerlemeleri için belirleyici olduğunu düşünüyor.



İyileştirme ve Memnuniyet: %72,81

Süreçte yapılan iyileştirmeler ve genel geri bildirim mekanizması çalışanlarda olumlu karşılık buluyor.



Temel Kaygılar ve Risk Alanları

Yanlış Değerlendirme Endişesi: %83,79

Anketteki en yüksek oranla, personelin en büyük çekincesi değerlendirmelerin tarafsız yapılmasıdır.



İlişkilerin Zarar Görme Riski: %73,99

Performans ölçümlerinin çalışma ortamındaki sosyal ilişkilere zarar verdiği düşüncesi oldukça yaygın.



Takdir ve Geri Bildirim Eksikliği: %63,14

İyi performansın yeterince takdir edildiğine dair inanç, diğer kategorilere göre daha düşük seviyede.

Değerlendirme Kriteri ve Tutarlılık Oranları

Geri Bildirimlerin Başarılarla Örtüşmesi **70.33%**

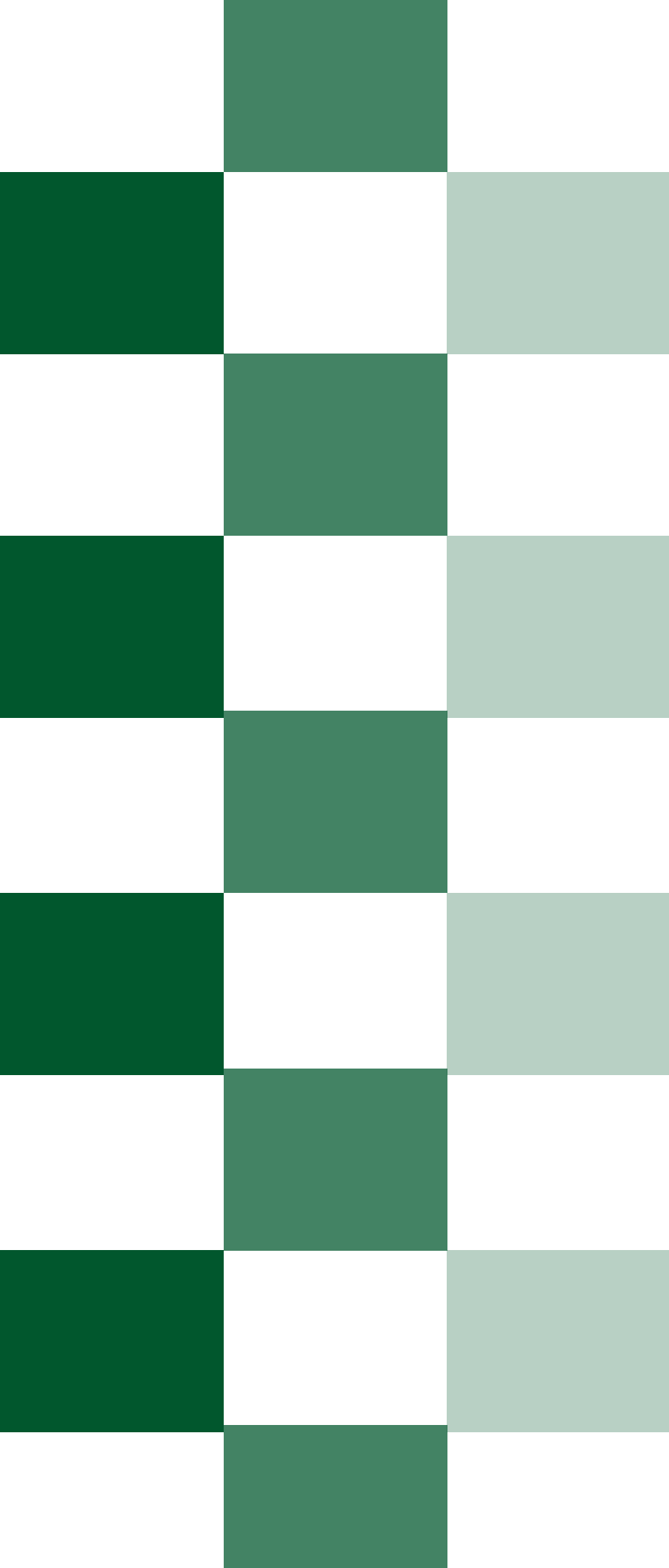


Performans Sonucundan Memnuniyet **66.27%**



360 Derece Geri Bildirim Tutarlılığı **66.01%**





AKADEMİK BİRİMLER

FAKÜLTELER

2025 Yılı Diş Hekimliği Fakültesi Performans Değerlendirme Raporu

2025 yılı performans değerlendirmesi; **görev bilinci**, **hizmet kalitesi** ve **kurumsal iletişim** gibi kriterler üzerinden objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, **genel performansın “iyi”** ve **“çok iyi”** düzeyde olduğunu gösterirken, dijitalleşme ve eğitim alanlarını temel gelişim odağı olarak belirlemiştir.

YÖNETİCİ PERFORMANS KARŞILAŞTIRMASI



Ortalama Puan



Liderlik ve süreç yönetimi alanlarında tam puanlara yakın bir başarı sergilenmiştir (Seviye: A).

Yetkinlik Bazlı Farklılıklar



Yöneticilerde **teknik beceri (96)** öne çıkmaktadır.

PERSONEL PERFORMANS KARŞILAŞTIRMASI



Ortalama Puan



Personelin büyük çoğunluğu iyi düzeyde performans göstererek kurumsal hedeflere uyum sağlamıştır (Seviye: B).

Personel Yetkinlik Dağılımı



Personelde **bireysel yeterlilik (77)** en güçlü alandır.

KURUMSAL BAŞARILAR VE GELİŞİM ODAKLARI



Güçlü İletişim ve Koordinasyon

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



Dijital Süreçlere Uyum Hedefi

Gelecek dönemde dijital sistemlerin kullanımı ve iş süreçlerine entegrasyonu artınacaktır.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliklerini artırmak amacıyla eğitim programları temel gelişim alanı olarak seçilmiştir.

2025 Yılı Eczacılık Fakültesi Performans Değerlendirme Sonuçları

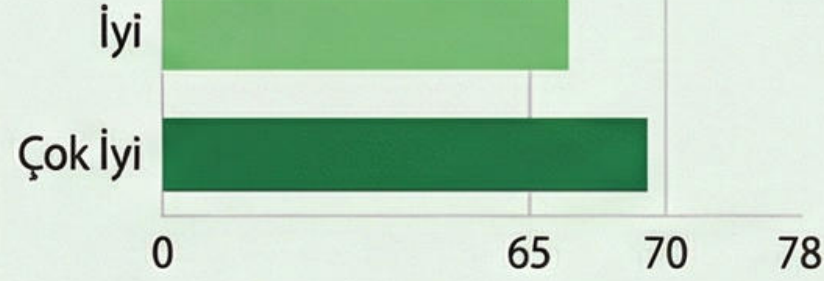
2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi kriterleri üzerinden, genel olarak yüksek bir performans düzeyine işaret ederken, dijitalleşme ve eğitim gibi gelişim alanlarını da ortaya koymaktadır.

PERFORMANS PUANLARI VE YETKİNLİK DAĞILIMI



**YÖNETİCİ PERFORMANSI:
85 PUAN**

Teknik beceriler 89 puan ile en güçlü yetkinlik alanı olarak öne çıkmaktadır.



**PERSONEL GENEL
BAŞARI DÜZEYİ**

Personel grupları 65 ile 78 puan ortalamasıyla "İyi" ve "Çok İyi" düzeydedir.



**LİDERLİK VE KOORDİNASYON
BAŞARISI**

Yöneticiler süreç yönetimi ve kurumsal iletişimde olumlu bir grafik sergilemiştir.

KARŞILAŞTIRMALI YETKİNLİK PUANLARI

Değerlendirme Grubu	Performans Notu	En Yüksek Yetkinlik Alanı
Yöneticiler	85	Teknik Beceri (89)
Personel Grubu A	65	Bireysel Yetenek (66)
Personel Grubu B	78	Davranışsal Yetenek (80)

STRATEJİK ÇIKTILAR VE GELİŞİM ODAKLARI



**GÜÇLÜ KURUMSAL
İLETİŞİM**

Birimler arası iş birliği ve kurumsal hedeflere uyumda artış gözlemlenmiştir.



**DİJİTAL SÜREÇLERE
UYUM**

Gelecek dönemde dijital yetkinliklerin artırılması temel öncelik olarak belirlenmiştir.



**HİZMET İÇİ EĞİTİM
TAKVİYESİ**

Personel gelişimini desteklemek amacıyla eğitim programlarının güçlendirilmesi planlanmaktadır.

2025 Yılı Edebiyat Fakültesi Performans Değerlendirme Karnesi

Genel Başarı ve Yetkinlik Profili

Temel Değerlendirme Kriterleri



Görev Bilinci



Mevzuata Uygunluk



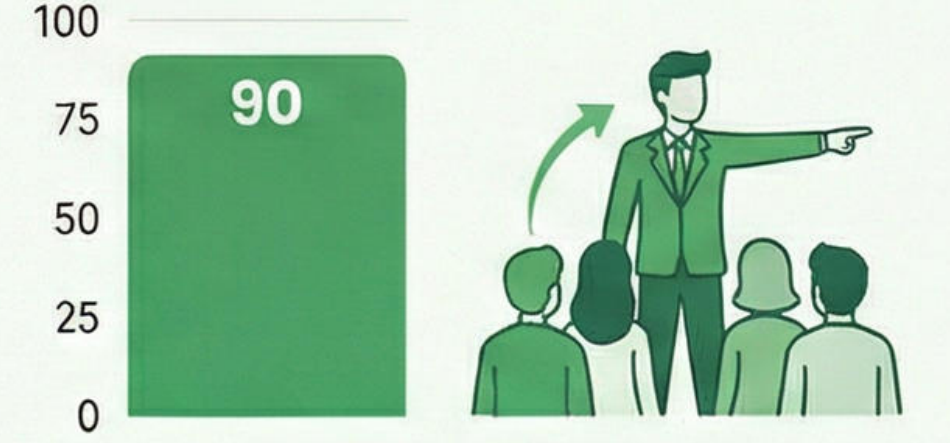
Kurumsal İletişim

Görev bilinci, mevzuata uygunluk ve kurumsal iletişim performansın ana belirleyicileri olmuştur.



Personelin büyük çoğunluğu "A" düzeyi ile yüksek performans kategorisinde yer almıştır.

Güçlü Liderlik ve Koordinasyon



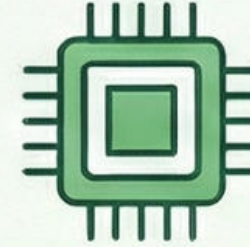
Yönetici performansı 90 puan ile liderlik ve süreç yönetimi alanlarında tam başarı göstermiştir.

Teknik ve Davranışsal Gelişim

Yetkinlik Dağılımı ve Performans Karşılaştırması



Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik puanları arasında dengeli bir dağılım görülmektedir.



Stratejik Gelişim Alanları

Gelecek dönemde dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlere odaklanılacaktır.



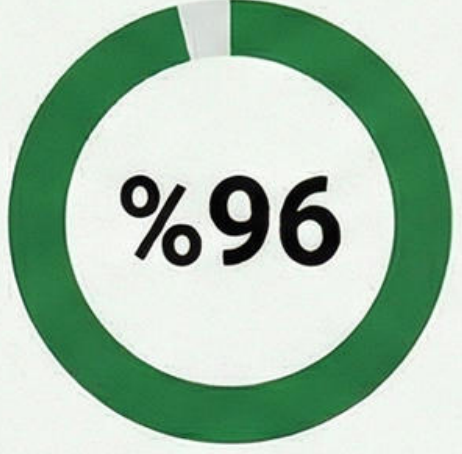
Kurumsal İş Birliği Artışı

Birimler arası iletişim ve sürdürülebilir kalite anlayışında belirgin bir ivme yakalanmıştır.

2025 Yılı Fen Fakültesi Performans Değerlendirme Sonuçları

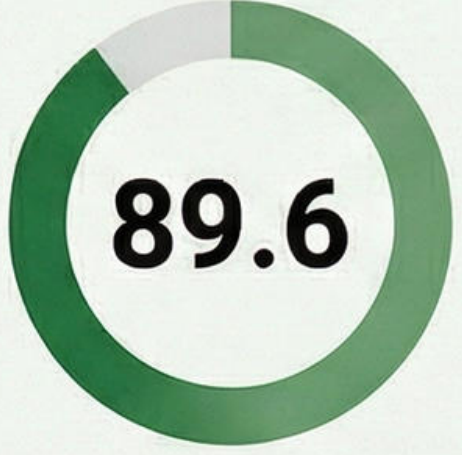
2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi gibi kriterler temel alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun yüksek performans sergilediğini ve kurumsal hedeflerle uyumlu bir tablo çizdiğini göstermektedir.

Performans Puan Tablosu ve Yetkinlikler



YÖNETİCİ BAŞARI ORTALAMASI

Yöneticiler teknik, beşeri ve kavramsal yetenek alanlarında yüksek başarı sergilemiştir.



PERSONEL PUAN ORTALAMASI

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



YÖNETİCİ ORTALAMASI



PERSONEL ORTALAMASI

Genel Performans Notu

96



89.6

Teknik / Mesleki Beceri

96



88

Beşeri / Davranışsal Yetenek

96



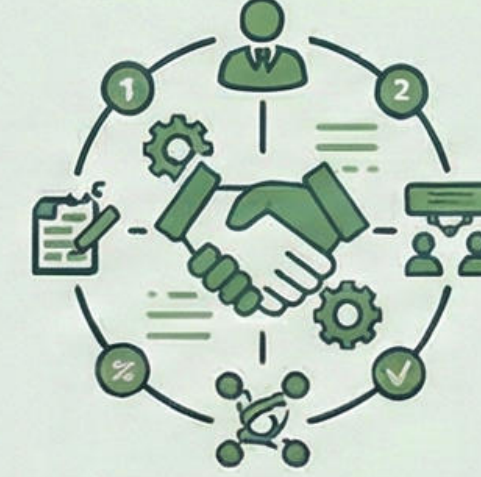
89



YETKİNLİK DAĞILIMI

Bireysel ve davranışsal yeterlilikler, kurumsal hizmet kalitesini doğrudan desteklemektedir.

Kurumsal Değerlendirme ve Gelişim Odağı

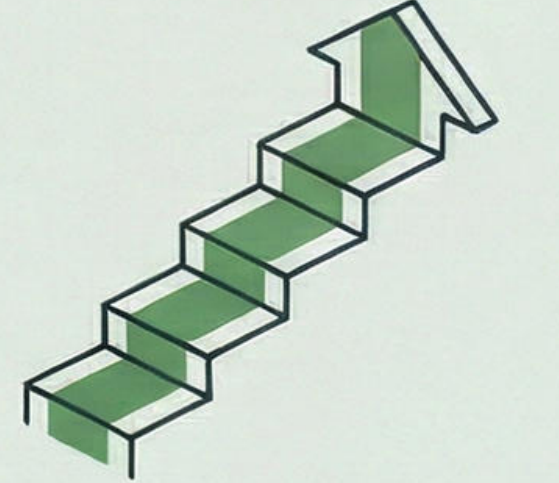


GÜÇLÜ LİDERLİK VE KOORDİNASYON

Birimler arası iş birliği ve süreç yönetimi alanlarında olumlu gelişim gözlemlenmiştir.

STRATEJİK GELİŞİM ALANLARI

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.



SÜRDÜRÜLEBİLİR KALİTE ANLAYIŞI

Tüm değerlendirme süreçleri şeffaf, anonim ve ölçülebilir verilerle yürütülmüştür.

2025 Yılı İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Performans Değerlendirme Karnesi

Performans Özeti

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır.

Objektif verilerle yapılan değerlendirme sonuçları, personelin büyük çoğunluğunun "İyi" ve "Çok İyi" düzeyde olduğunu, kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

92.5

Genel Personel Ortalaması

92.5

26 personelin mesleki ve davranışsal yeterliliklerinde yüksek başarı.



A" Düzeyi Performans Dominansı



Personelin %80'inden fazlası en üst başan dilimi olan A düzeyinde yer almaktadır.

Temel Yetkinlik Puan Karşılaştırması

Kategori	Mesleki/Teknik Beceri	Beşeri/Davranışsal Beceri	Genel Puan
Fakülte Yöneticisi	89	92	100
Personel Grubu 1	92	92	93
Personel Grubu 2	92	91	92

Stratejik Gelişim ve Vizyon



Dijital Süreçlere Tam Uyum

Yeni dönemde dijitalleşme ve iş akışlarının otomasyonu öncelikli odak noktasıdır.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliklerini artırmak için hedeflenmiş eğitim programları planlanmaktadır.



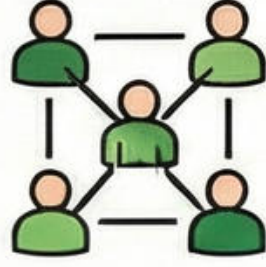
Sürdürülebilir Kalite Anlayışı

Kurumsal iletişim ve birimler arası iş birliği düzeyi yükseliş trendindedir.

2025 Yılı Mimarlık Fakültesi Performans Değerlendirme Karnesi

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi temel kriterler esas alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun "İyi" ve "Çok İyi" düzeyde olduğunu, kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

Yönetici Performans Analizi



Temel Bulgu: Liderlik ve Süreç Yönetimi

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



Destekleyici Gerçek : 95 Kavramsal Yetenek Puanı

Stratejik düşünme ve kurumsal vizyonu temsil eden kavramsal yetenek en yüksek puanlı alan olmuştur.

Personel Performans Analizi



Temel Bulgu: Davranışsal Yetkinlik Gücü

Personel grubunda 93 puan ile en yüksek başarı, davranışsal yeterlilik düzeyinde elde edilmiştir.

Personelin genel başarı puanı "Çok İyi" düzeyinde seyrederek kurumsal kaliteyi desteklemektedir.

Yetkinlik Alanları Karşılaştırması (Puanlar)

■ Yönetici □ Personel



Teknik/Mesleki Beceri



Beşeri/Davranışsal Beceri



Kavramsal/Bireysel Yetenek



Kurumsal Gelişim ve Vizyon



Dijital Dönüşüm Odaklılık

Gelecek dönemde dijital süreçlere uyumun artırılması temel öncelik olarak belirlenmiştir.



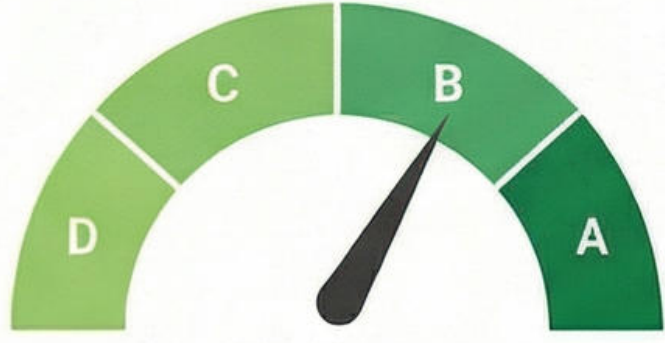
Hizmet İçi Eğitimler

Mevcut başarıyı sürdürülebilir kılmak adına eğitim faaliyetlerinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

2025 Yılı Mühendislik Fakültesi Performans Karnesi

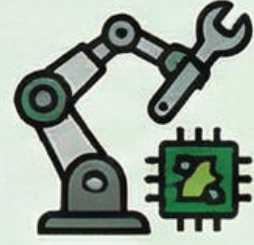
Bu çalışma, görev bilinci, zaman yönetimi, hizmet kalitesi ve kurumsal iletişim gibi kriterler üzerinden personelin performansını ölçmektedir. Veriler, hem yöneticilerin liderlik becerilerini hem de personelin mesleki ve davranışsal yeterliliklerini anonim ve objektif bir şekilde ortaya koymaktadır.

PERFORMANS PUANLARI VE YETERLİLİKLER



YÖNETİCİ PERFORMANSI

Liderlik, koordinasyon ve süreç yönetiminde "B" düzeyi başarı sergilenmiştir.



EN YÜKSEK YETKİNLİK: TEKNİK BECERİLER

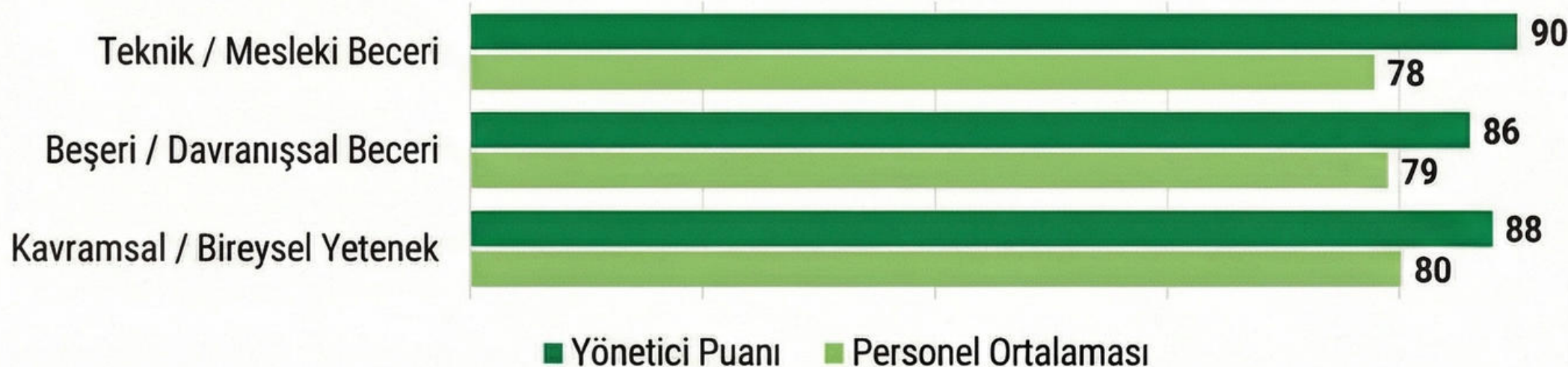
Hem yöneticilerde hem personelde teknik ve mesleki yeterlilik ön plandadır.



PERSONEL GENEL ORTALAMASI

Personelin büyük çoğunluğu "İyi" (B) ve "Çok İyi" (A) düzeyinde yer almaktadır.

YETKİNLİK BAZLI PUAN KARŞILAŞTIRMASI



KURUMSAL DEĞERLENDİRME VE GELİŞİM



GÜÇLÜ KURUMSAL İLETİŞİM

Birimler arası iş birliği ve hizmet kalitesinde belirgin bir artış gözlemlenmiştir.



DİJİTAL SÜREÇLERE UYUM HEDEFİ

Gelecek dönemde dijitalleşme ve teknolojik entegrasyon temel gelişim alanı olacaktır.



HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN GÜÇLENDİRİLMESİ

Personel yetkinliklerini artırmak için sürekli eğitim planlamaları yapılacaktır.

2025 Of Teknoloji Fakültesi Performans Değerlendirme Karnesi

Bu infografik, yönetici ve personelin görev bilinci, hizmet kalitesi ve teknik/beşeri yetkinliklerini kapsayan 2025 yılı performans verilerini sunar. Analiz, personelin yüksek performans sergilediğini ve kurumun dijitalleşme ile eğitime odaklandığını göstermektedir.

PERFORMANS VERİLERİ VE YETKİNLİK ANALİZİ



PERSONEL GENEL BAŞARI ORTALAMASI

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

BEŞERİ VE DAVRANIŞSAL YETERLİLİK ÖNDE

Personel 87 puan ile en yüksek başarıyı davranışsal yetkinliklerde göstermiştir.



YÖNETİCİ PERFORMANS PROFİLİ

75 PUANLIK TEKNİK BECERİ ORTALAMASI

Yöneticiler 75 puanlık teknik beceri ortalamasıyla liderlik ve süreç yönetiminde olumlu performans sergilemiştir.

YÖNETİCİ VE PERSONEL KARŞILAŞTIRMASI

Yetkinlik Kategorisi	Yönetici Ortalaması	Personel Ortalaması
Genel Performans Notu	70	84
Teknik / Mesleki Beceri	75	81
Beşeri / Davranışsal Beceri	69	87

KURUMSAL GELİŞİM VE STRATEJİK HEDEFLER



DİJİTAL SÜREÇLERE TAM UYUM

Kurumsal verimliliği artırmak için dijital süreçlere adaptasyon temel gelişim alanı seçilmiştir.



HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN GÜÇLENDİRİLMESİ

Personel kalitesini sürdürülebilir kılmak amacıyla eğitim faaliyetleri önceliklendirilecektir.



SÜRDÜRÜLEBİLİR KALİTE ANLAYIŞI

Değerlendirme sonuçları, fakülterin kurumsal hedeflerle uyumlu bir kalite anlayışını benimsediğini kanıtlamaktadır.

2025 Yılı Sağlık Bilimleri Fakültesi Performans Değerlendirme Raporu

Bu çalışma; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler doğrultusunda objektif ve anonim verilerle hazırlanan 2025 yılı performans sonuçlarını içerir. Personelin genel başarısı yüksek olup, dijitalleşme ve eğitim süreçleri öncelikli gelişim alanları olarak belirlenmiştir.

Kurumsal Performans ve Değerlendirme Esasları



Genel Başarı Düzeyi: İyi ve Çok İyi

Personelin büyük çoğunluğu kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek performans düzeyinde yer almaktadır.



Değerlendirme Kriterleri

Görev bilinci, mevzuata uygunluk, iş takibi ve kurumsal iletişim temel ölçütleridir.



Stratejik Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Yönetici ve Personel Yetkinlik Puanları



Yönetici Liderlik Performansı

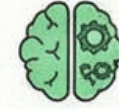
Yöneticiler liderlik ve koordinasyon alanlarında ortalama 71 puanla dengeli bir grafik sergilemiştir.



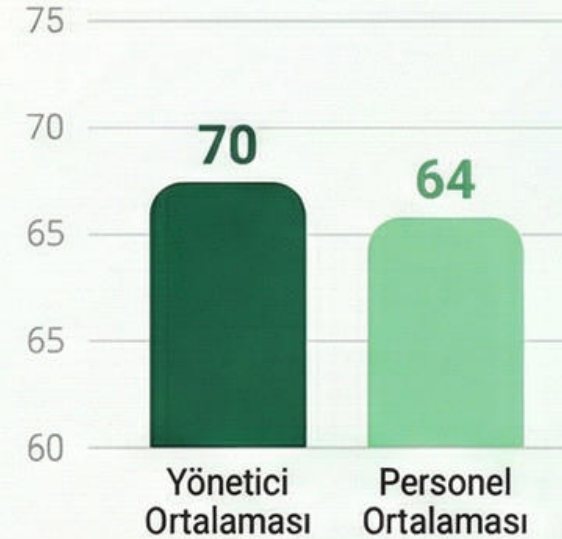
Personel Yetkinlik Ortalaması

Personel grubu, bireysel ve davranışsal yeterliliklerde kurumsal kalite anlayışını benimsemiştir.

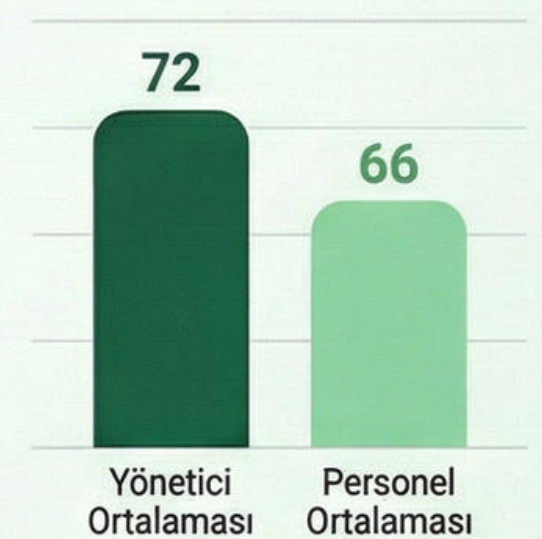
Yetkinlik Alanları Karşılaştırması



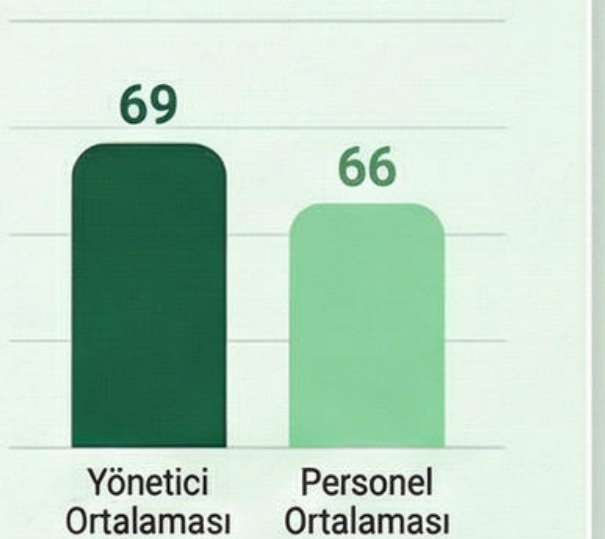
Teknik/Mesleki Beceri



Beşeri/Davranışsal Yetenek



Kavramsal/Bireysel Yetenek



Yönetici Ortalaması

Personel Ortalaması

2025 Yılı Tıp Fakültesi Performans Değerlendirme Raporu

Performans Değerlendirmesi Özeti

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterlere dayanarak objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, personelin genel olarak yüksek başarı sergilediğini, yöneticilerin ise liderlik alanında tam puan aldığını göstermektedir.



Kurumsal Performans Görünümü

Genel Başarı Düzeyi



İyi ve Çok İyi

Personelin büyük çoğunluğu yüksek performans grubunda yer almaktadır.



99
Yönetici Liderlik Puanı

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetiminde tam başarı sağlamıştır.

Öne Çıkan Güçlü Alanlar



Bu yetkinlikler kurumsal verimliliğin temelini oluşturmaktadır.

Puan Ortalamaları ve Gelişim Hedefleri

Genel Performans Notları



Yönetici Ortalaması



Genel Personel Ortalaması

Yetkinlik Puanlarının Karşılaştırılması

Yönetici Kadrosu	Teknik/Mesleki Yeterlilik	99
	Beşeri/Davranışsal Yetenek	99
Genel Personel	Teknik/Mesleki Yeterlilik	84.5
	Beşeri/Davranışsal Yetenek	87

Stratejik Gelişim Alanları



Dijital süreçlere uyum



Hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi



AKADEMİK BİRİMLER

ENSTİTÜLER

2025 Performans Karnesi: Adli Bilimler Enstitüsü

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, hizmet kalitesi ve mevzuata uygunluk gibi temel kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, genel olarak "iyi" ve "çok iyi" düzeyde bir performansa işaret ederken, dijitalleşme ve eğitim süreçleri gelecekteki gelişim odakları olarak belirlenmiştir.

Yönetici ve Personel Performans Analizi



Yönetici Başarı Ortalaması

Yöneticiler özellikle beşeri ve kavramsal yetenek alanlarında 95 puanla yüksek başarı sergilemiştir.



Personel Yetkinlik Gücü

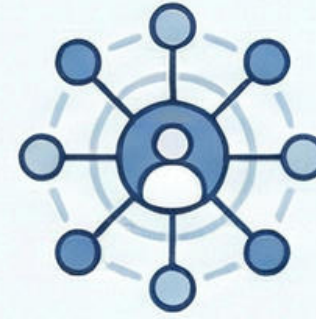
Bireysel yeterlilik düzeyi 88 puan ile en güçlü alan olarak öne çıkmaktadır.

A Düzeyi Performans Hakimiyeti

Değerlendirilen personelin büyük çoğunluğu en üst başarı kademesi olan A düzeyinde yer almıştır.

Yetkinlik Alanı	Yönetici Ortalaması	Personel Ortalaması
Genel Performans Notu	95	86 - 95
Teknik/Mesleki Yetkinlik	93	84 - 97
Beşeri/Davranışsal Yetkinlik	95	85 - 91

Kurumsal Değerlendirme ve Gelişim



Güçlü Kurumsal İletişim

Birimler arası iş birliği ve süreç yönetimi alanlarında belirgin bir gelişim gözlemlenmiştir.



Dijital Süreçlere Uyum

Kurumsal verimliliği artırmak için dijital dönüşüm süreçlerine adaptasyon önceliklendirilecektir.



Hizmet İçi Eğitim Odağı

Performansın sürdürülebilirliği için eğitim programlarının güçlendirilmesi temel gelişim alanı seçilmiştir.

2025 Yılı Deniz Bilimleri ve Teknolojisi Enstitüsü Performans Karnesi

2025 yılı performans değerlendirmesi, görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler esasa alınarak objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, genel performansın "İyi" ve "Çok İyi" düzeyde olduğunu, kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

Kurumsal Değerlendirme ve Gelişim Odakları

Genel Performans Düzeyi: "İyi" ve "Çok İyi"

Personelin büyük çoğunluğu belirlenen yüksek performans standartlarını başarıyla karşılamıştır.

Öncelikli Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Güçlü Kurumsal İletişim

Birimler arası iş birliği ve süreç yönetimi alanlarında belirgin gelişim gözlemlenmiştir.

Genel Performans Düzeyi



Performans Puan Tablosu (Ortalamalar)



Yönetici Başarı Puanı: 99

Liderlik, koordinasyon ve teknik becerilerde en üst seviyede performans sergilenmiştir.



Personel Başarı Puanı: 97

Mesleki, davranışsal ve binaysel yeterliliklerde yüksek standartlar korunmuştur.

	Yönetim/Mesleki Beceri	Başarı/Davranışsal Yetenek	Kavramsal/Bireysel Yetenek
Yönetici Grubu	100	98	97
Personel Grubu	99	99	99



2025 Yılı Fen Bilimleri Enstitüsü Performans Değerlendirme Raporu

Görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi temelinde objektif verilere dayanan analiz.

Genel olarak personelin "çok iyi" düzeyde olduğunu, ancak dijitalleşme ve eğitim alanlarının gelişime açık olduğunu gösteren sonuçlar.

Kurumsal Performans ve Gelişim Odakları



Genel Başarı Düzeyi:
"İyi" ve "Çok İyi"

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

Öncelikli Gelişim Alanları



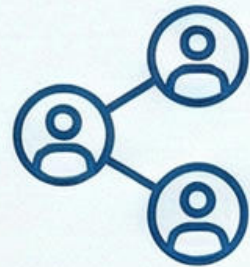
Dijital Süreçlere
Uyumun
Artırılması

Dijital süreçlere
uyumun artırılması
hedeflenmektedir.



Hizmet İçi
Eğitimin
Güçlendirilmesi

Hizmet içi eğitimlerin
güçlendirilmesi
hedeflenmektedir.



**Güçlü İletişim ve
Koordinasyon**

Birimler arası iş birliğinde gözle
görülür bir gelişim kaydedilmiştir.

Yetkinlik Bazlı Puan Analizi



Personel Başarı Ortalaması: 93+

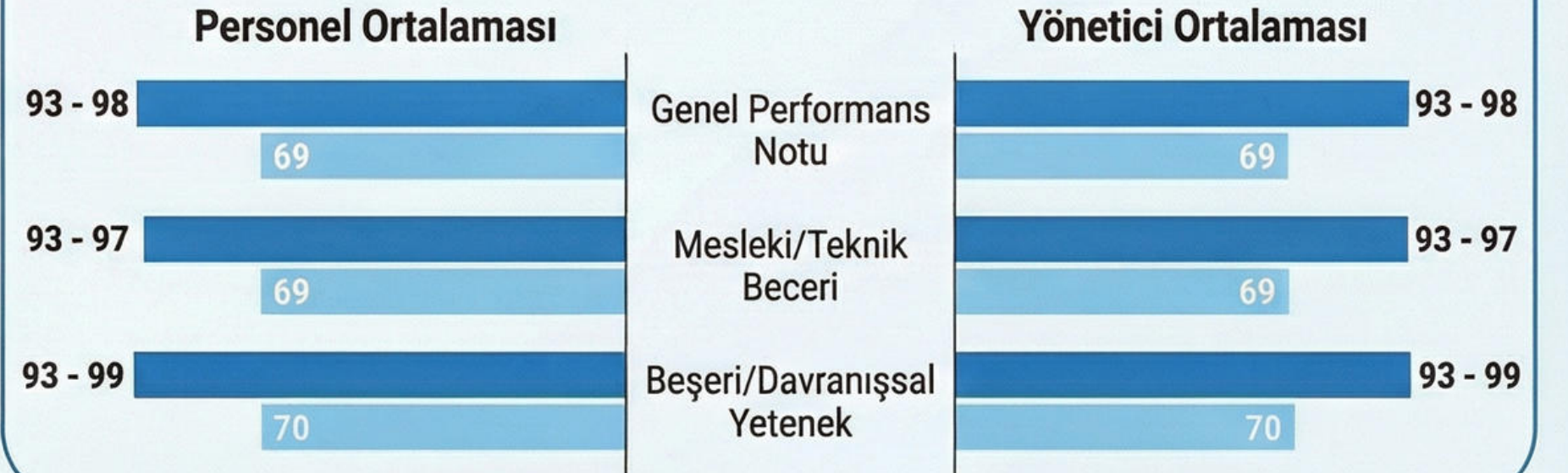
Personel grubu, özellikle bireysel ve mesleki yeterlilik alanlarında en yüksek skorlara ulaşmıştır.



Yönetici Yetkinlik Dengesi

Yöneticiler, liderlik ve koordinasyon süreçlerinde 70 puan bandında beşeri becerileriyle öne çıkmaktadır.

Yetkinlik Kategorisi Puan Ortalamaları



2025 Karadeniz Araştırmaları Enstitüsü Performans Karnesi

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kritik kriterler üzerinden objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kurum genelinde yüksek bir başarı düzeyini ve sürdürülebilir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

Yönetici ve Personel Performans Karşılaştırması

YÖNETİCİ BAŞARI ORANI



Liderlik ve süreç yönetimde "Teknik Beceri" 97 puan ile en yüksek yetkinlik alanıdır.

GENEL PERFORMANS DAĞILIMI

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



PERSONEL BAŞARI ORANI



Personel grubunda 92 puan ile "Davranışsal Yeterlilik" en güçlü yön olarak öne çıkmaktadır.

YÖNETİCİ PUANI

YETKİNLİK ALANI

PERSONEL PUANI

97	Teknik / Mesleki Beceri	82
95	Beşeri / Davranışsal Yetenek	92
94	Kavramsal / Bireysel Yetenek	86

Kurumsal Gelişim ve Gelecek Odakları



GÜÇLÜ İŞ BİRLİĞİ VE İLETİŞİM

Birimler arası koordinasyon ve liderlik alanlarında olumlu bir gelişim seyri gözlemlenmiştir.



Dijital Süreçlere Uyum

Hizmet İçi Eğitimler

Gelecek Başarı

Gelecek dönemde dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

2025 Sağlık Bilimleri Enstitüsü Performans Değerlendirme Sonuçları

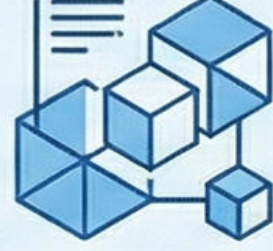
Görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterlerle gerçekleştirilen 2025 performans değerlendirmesi, personelin büyük çoğunluğunun “çok iyi” düzeyde olduğunu ve kurumsal hedeflerle uyumlu bir gelişim sergilendiğini göstermektedir.

Yönetici Performans Analizi



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

Kavramsal Yeteneklerde Zirve (96 Puan)



Stratejik düşünme ve planlama becerileri, yöneticilerin en güçlü yetkinlik alanı olarak öne çıkmaktadır.

Yetenek Bazlı Puan Dağılımı

Kavramsal Yetenek



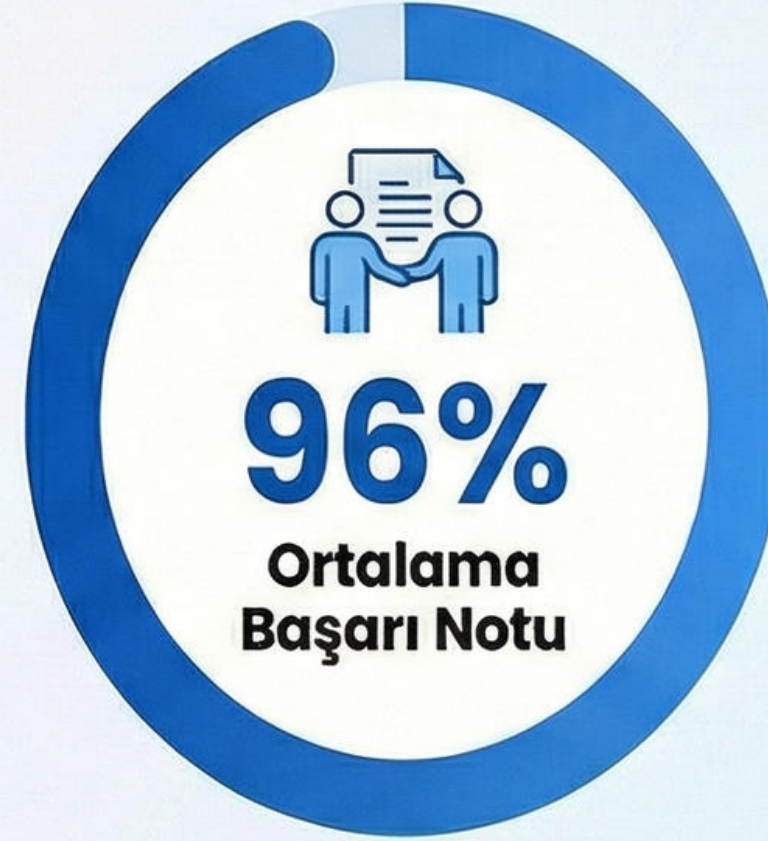
Teknik Beceri ve Yetenek



Beşeri Beceri ve Yetenek



Personel Performans Analizi



Personelin büyük çoğunluğu “A” performans düzeyinde yer alarak yüksek hizmet kalitesi sunmuştur.

Davranışsal Yeterlilik Gücü (95 Puan)



Personel, kurum içi iletişim ve iş birliği süreçlerinde başarılı bir grafik çizmiştir.

Gelişim Odaklı Hizmet İçi Eğitim



Dijital süreçlere uyum ve sürekli eğitim, gelecek dönem için temel gelişim alanı olarak belirlenmiştir.

Davranışsal Yeterlilik

95

Mesleki Yeterlilik

94

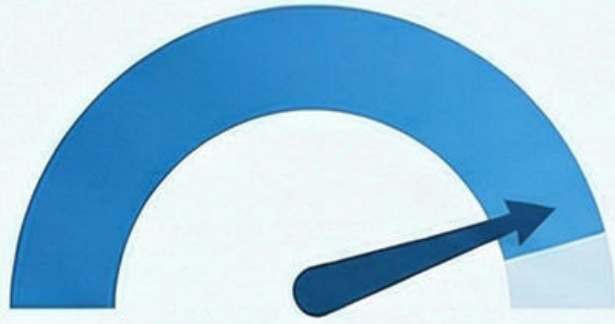
Bireysel Yeterlilik

92

2025 Sosyal Bilimler Enstitüsü Performans Değerlendirme Özeti

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun "İyi" ve "Çok İyi" düzeyde olduğunu, kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

Yönetici Performans Analizi



A Düzeyi

93

Genel Performans Notu

Yöneticiler "A" düzeyi performans ile liderlik ve koordinasyon alanlarında yüksek başarı sergilemiştir.

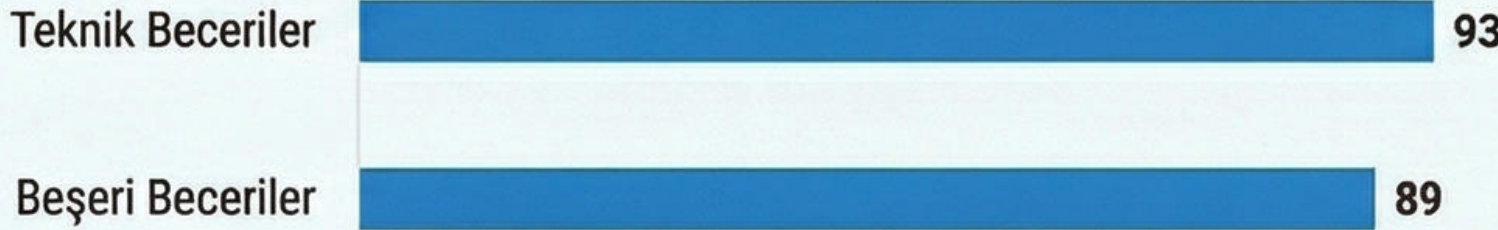


En Yüksek Yetkinlik: Kavramsal Yetenek

95 puan

Yöneticilerin stratejik düşünme ve süreç yönetimi becerileri öne çıkmaktadır.

Teknik ve Beşeri Beceri Dengesi



Personel Yetkinlik ve Başarı Düzeyi



%100 "A" Grubu

Genel Başarı Seviyesi

Değerlendirilen personelin tamamı en üst performans düzeyi olan "A" kategorisinde yer almıştır.



Gelişim Odaklı Hizmet İçi Eğitim

Dijital süreçlere uyum ve eğitimlerin güçlendirilmesi temel gelişim hedefi olarak belirlenmiştir.

Mesleki Yeterlilik

81

81 Puan

Teknik bilgi ve uzmanlık düzeyi.

Davranışsal Yeterlilik

82

82 Puan

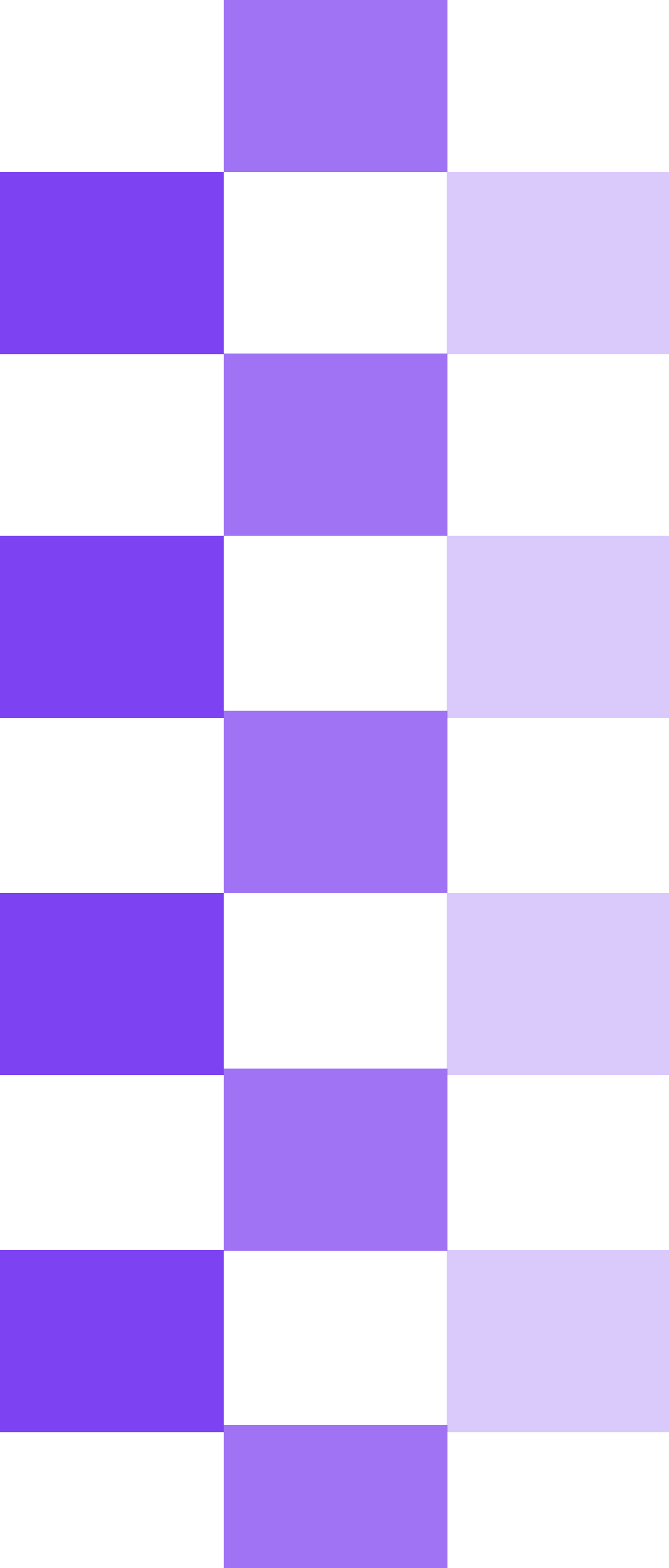
Kurumsal iletişim ve iş birliği.

Bireysel Yeterlilik

82

82 Puan

Görev bilinci ve sorumluluk düzeyi.



AKADEMİK BİRİMLER

YÜKSEKOKULLAR

2025 Yılı Yabancı Diller Yüksekokulu Performans Değerlendirme Özeti

Kurumsal hedeflere uyumlu, yüksek bir başarı düzeyi ve sürdürülebilir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

KURUMSAL PERFORMANS VE GELİŞİM ALANLARI



Genel Başarı Seviyesi "İyi" ve "Çok İyi"

Personelin büyük çoğunluğu performans skalasının en üst basamaklarında yer almaktadır.

Güçlü Liderlik ve Koordinasyon

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

Dijitalleşme ve Eğitim Odaklı Gelişim

Gelecek dönemde dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

YÖNETİCİ VE PERSONEL PERFORMANS VERİLERİ



Yönetici
Performans
Notu:
97

Beşeri beceriler ve yetenekler 99 puan ile en yüksek seviyeye ulaşmıştır.



Personel
Genel
Ortalaması:
72

Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik kriterlerinin toplam ortalamasını temsil eder.

2025 Yılı Performans Değerlendirme Karnesi: Araklı Ali Cevat Özyurt MYO

Bu değerlendirme; görev bilinci, zaman yönetimi, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi kriterleri esas alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek düzeyde bir genel performans ve sürdürülebilir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

Yönetici Performans Profili



Genel Performans Notu:
75 (B Düzeyi)

Yönetici performansı koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu bir seyir izlemektedir.



Beşeri Becerilerde Güçlü Liderlik

81

81 puan ile en yüksek başarı beceri ve yetenekler alanında kaydedilmiştir.

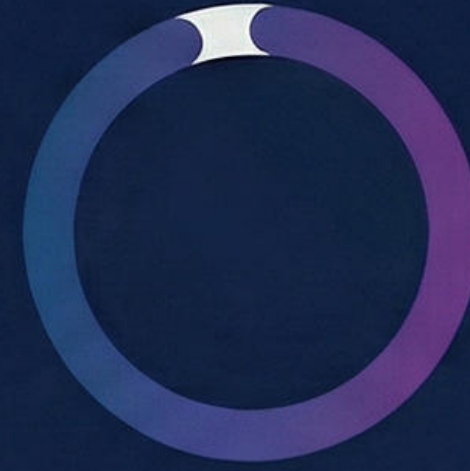


Kavramsal Yetenek Gelişimi

69

Kavramsal yetenek alanı 69 puan ile gelişim potansiyeli taşıyan bir nokta olarak belirlenmiştir.

Personel Performans Profili



Ezici Çoğunluk "A"
Performans Düzeyinde

Personelin büyük bir kısmı 95 ortalama puan ile en üst başarı diliminde yer almaktadır.



Bireysel ve Davranışsal Yetkinlik

96

Bireysel yeterlilik düzeyi 96 puan ile en güçlü performans göstergesi olmuştur.



Gelecek Odaklı Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler temel gelişim rotası olarak belirlenmiştir.

Temel Yetkinlik Karşılaştırması

Yetkinlik Grubu	Ortalama Puan	Performans Seviyesi
Yönetici Genel	75	B Düzeyi
Personel Genel	95	A Düzeyi
Personel Bireysel Yeterlilik	96	En Yüksek Alan

2025 Yılı Arsin Meslek Yüksekokulu Performans Karne Özeti

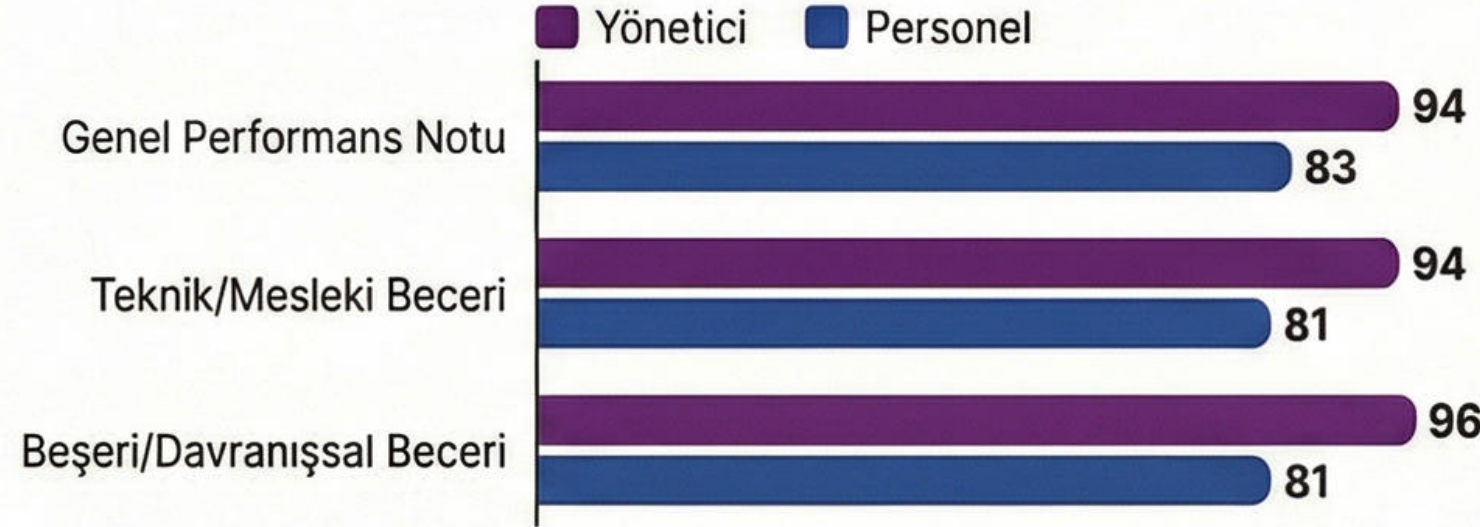
2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler çerçevesinde objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek bir performans düzeyine ve sürdürülebilir kalite anlayışına işaret etmektedir.

Yönetici Performansı: 94 Tam Puan



Yöneticiler liderlik ve süreç yönetiminde 96 puanlık beşeri beceri skoruyla öne çıkmıştır.

Yetkinlik Bazlı Ortalama Puan Karşılaştırması

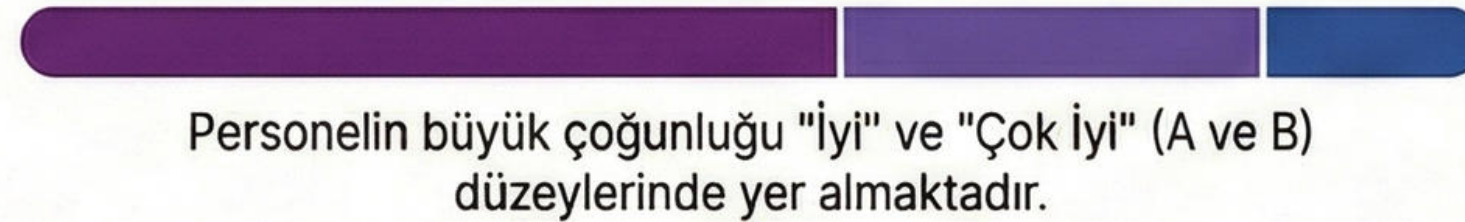


Personel Genel Ortalaması: 83 Puan

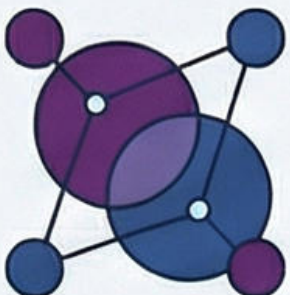


Personel grubu, en yüksek başarıyı 85 puan ile bireysel yeterlilik alanında göstermiştir.

Performans Dağılımı



Kurumsal Değerlendirme ve Gelişim Odakları



Güçlü İş Birliği ve İletişim

Birimler arası koordinasyon ve hizmet kalitesinde belirgin bir artış gözlemlenmiştir.



Dijital Dönüşüm Hedefi

Yeni dönemde dijital süreçlere uyumun artırılması temel gelişim alanı olarak belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitimler

Personel yetkinliklerini pekiştirmek amacıyla eğitim faaliyetleri güçlendirilecektir.

2025 Yılı Maçka MYO Performans Değerlendirme Karnesi

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi kriterleriyle objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kurum genelinde "iyi" ve "çok iyi" düzeyde performans ve kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

Yönetici ve Genel Performans Görünümü



Yönetici Performans Notu



Liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında üst düzey başarı sergilenmiştir.



Teknik Beceri

96 Puan

Beşeri Beceri

96 Puan

Yöneticiler hem teknik becerilerde hem de iletişimde 96 puan ile yüksek yetkinlik göstermiştir.



Kurumsal Gelişim Alanları:

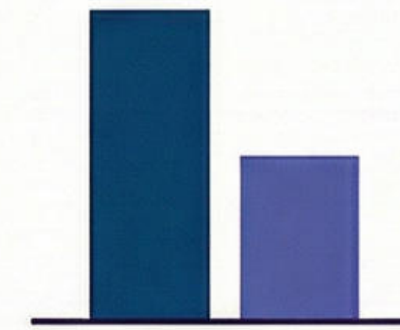
Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi temel önceliklerdir.

Temel Yetkinlik Alanları Ortalama Puan Kıyaslaması

Grup	Performans Notu	Mesleki/ Teknik Yetkinlik	Davranışsal/ Beşeri Beceri	Bireysel/ Kavramsal Yetenek
Yönetici Ortalaması	95	96	96	83
Personel Grubu 1 (Ort.)	78	77	78	79
Personel Grubu 2 (Ort.)	87	87	88	87

Personel Yetkinlik Dağılımı

A Düzeyi



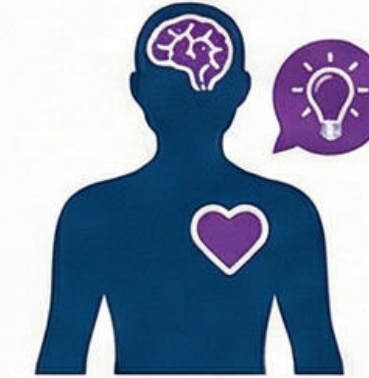
Personelin Çoğunluğu "A" Düzeyinde

Değerlendirilen personelin büyük bir kısmı en yüksek başarı kategorisinde yer almaktadır.



Ortalama Başarı (Grup 2)

İkinci personel grubunda mesleki ve davranışsal yeterlilikler dengeli bir seyir izlemiştir.



78-88 Bandı

Bireysel ve Davranışsal Yetkinlik

Personel genelinde bireysel disiplin ve kurumsal davranış puanları 78-88 bandında yoğunlaşmaktadır.

2025 Yılı Sağlık Hizmetleri Performans Değerlendirme Özeti

Yönetici Performans Analizi



91
Genel
Performans
Ortalaması

Liderlik ve Süreç Yönetimi Başarısı



Yöneticiler **teknik, beşeri ve kavramsal** yetenek alanlarında "A" düzeyi performans sergilemiştir.



Teknik Beceri ve Yetenek

91



Beşeri Beceri ve Yetenek

90



Kavramsal Yetenek

93

Personel Performansı ve Gelişim Odakları



67
Genel
Performans
Ortalaması

Stratejik Gelişim Alanları



Mesleki Yeterlilik Düzeyi

63



Davranışsal Yeterlilik Düzeyi

65



Bireysel Yeterlilik Düzeyi

68



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

2025 yılı performans değerlendirmesi; **görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi** gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Genel sonuçlar, yöneticilerin **liderlik alanında güçlü olduğunu, personelin ise dijital süreçler ve eğitimlerle desteklenmesi gerektiğini** göstermektedir.

2025 Yılı Performans Değerlendirme Raporu: Sürmene Abdullah Kanca MYO

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, iş takibi ve hizmet kalitesi üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek bir başarı düzeyini ve sürdürülebilir kalite anlayışını işaret etmektedir.

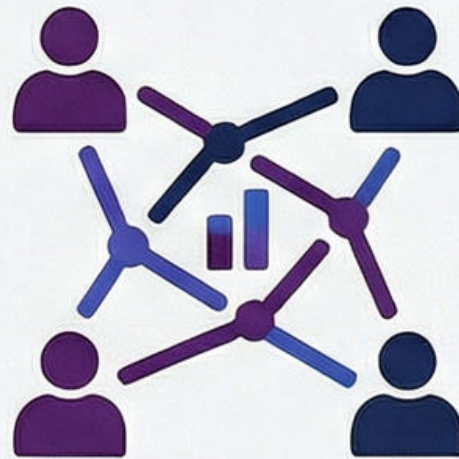
YÖNETİCİ PERFORMANSI



Tam Yetkinlik Alanları

Liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında tam yetkinlik sağlanmıştır.

Performans Karne Özeti



Kurumsal İletişimde Artış

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

PERSONEL PERFORMANSI



Başarı Düzeyi Dağılımı

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

Yetkinlik Alanları Kıyaslaması

Yetkinlik Alanı	Yönetici Puanı	Personel Ortalama Puanı
Genel Performans Notu	91	86
Teknik / Mesleki Beceri	92	86
Beşeri / Davranışsal Yetenek	90	85

Gelecek Vizyonu ve Gelişim Alanları



Dijital Dönüşüm Odak Noktası

Dijital süreçlere uyumun artırılması temel gelişim alanı olarak belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkinliklerini artırmak için eğitim faaliyetlerine öncelik verilecektir.



Sürdürülebilir Kalite Anlayışı

Tüm birimlerde kurumsal hedeflerle tam uyumlu bir çalışma modeli hedeflenmektedir.

2025 Yılı Trabzon MYO Performans Değerlendirme Karnesi

2025 yılı performans değerlendirmesi, görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi objektif kriterler üzerinden anonim verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun yüksek başarı düzeyinde olduğunu ve kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.



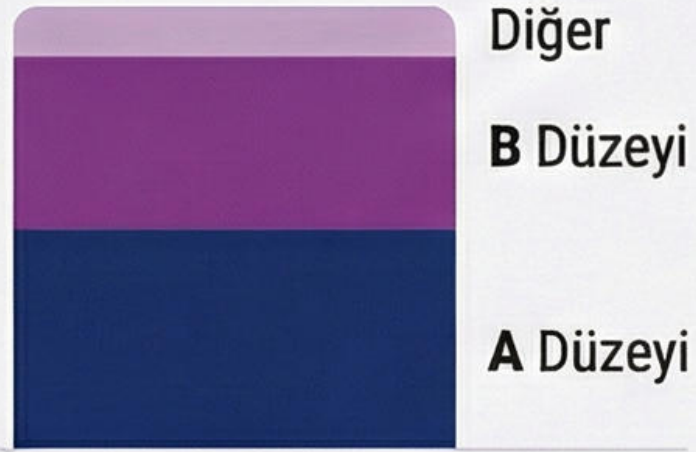
YÖNETİCİ VE GENEL PERFORMANS GÖRÜNÜMÜ



Teknik, beşeri ve kavramsal yeteneklerde 86+ puan ile dengeli bir yetkinlik dağılımı sergilenmiştir.

PERSONEL YETKİNLİK ANALİZİ VE GELİŞİM ODAĞI

Yüksek Başarı Seviyesi

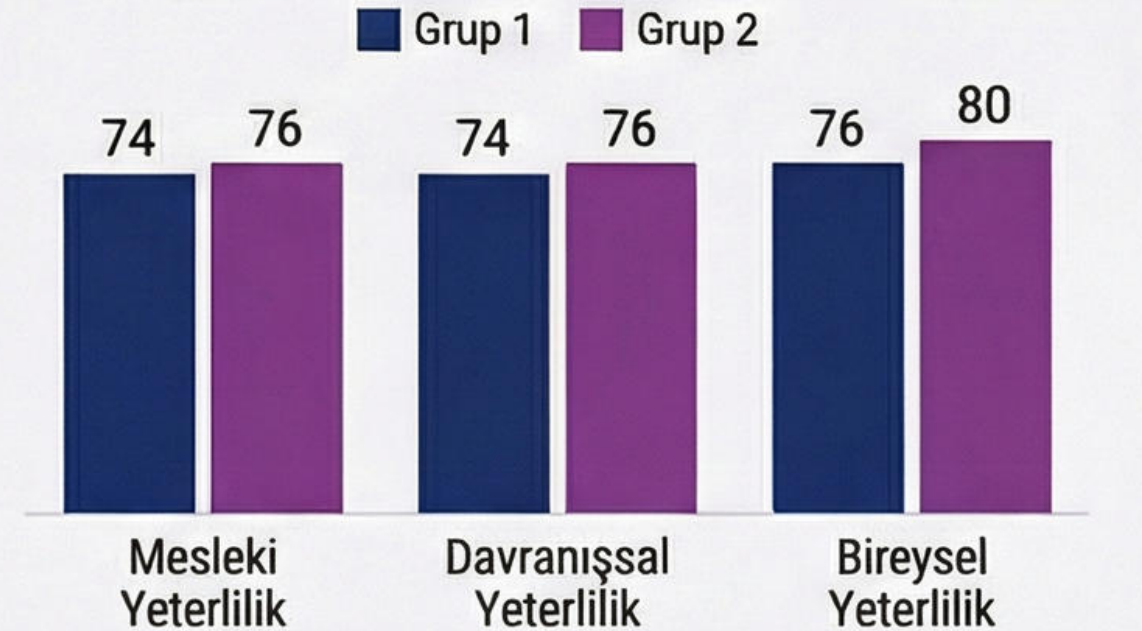


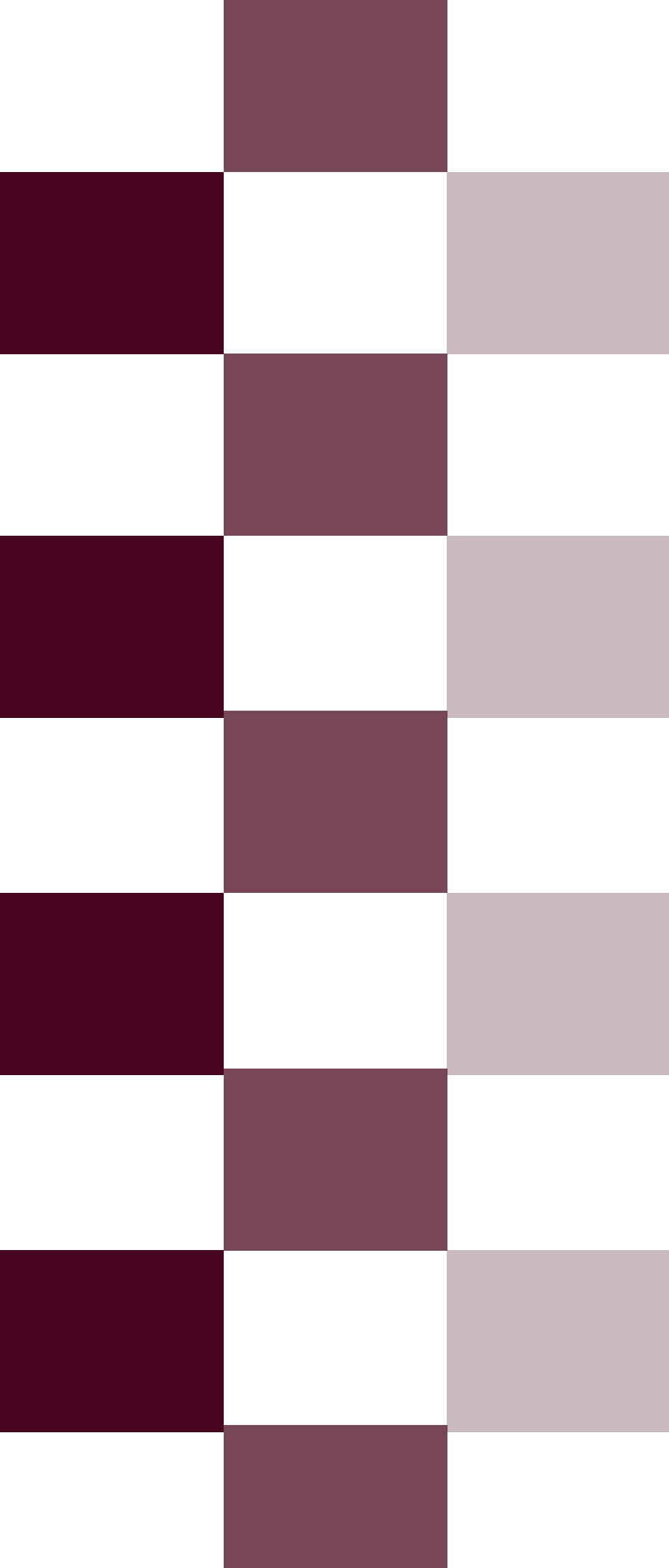
Personelin büyük çoğunluğu "A" ve "B" performans düzeylerinde yer almaktadır.

Temel Gelişim Alanları



Grup Bazlı Yetkinlik Ortalamaları





AKADEMİK BİRİMLER

RBB

2025 Yılı Güzel Sanatlar Bölümü Performans Karnesi

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, hizmet kalitesi ve kurumsal iletişim gibi kriterler baz alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek bir başarı düzeyini ve dijitalleşme odaklı gelişim alanlarını işaret etmektedir.

Başarı Göstergeleri ve Yeterlilik Puanları



Bölüm personeli genel toplamda yüksek bir başarı yüzdesi yakalamıştır.

Yeterlilik Kategorisi



Davranışsal Yeterlilik Zirvede

Personel, 96 puan ortalaması ile en yüksek başarıyı davranışsal yetkinliklerde göstermiştir.

Kurumsal Değerlendirme ve Gelişim Odağı

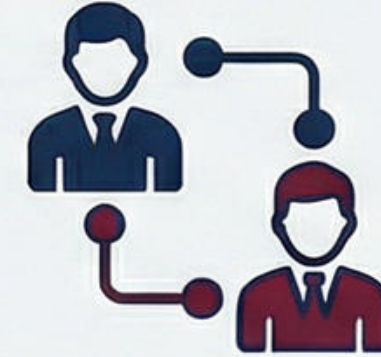
Genel Performans Düzeyi "İyi" ve Üzeri

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



Güçlü Liderlik ve Koordinasyon

Yöneticiler süreç yönetimi ve birimler arası iletişimde olumlu sonuçlar sergilemiştir.



Stratejik Gelişim Alanları

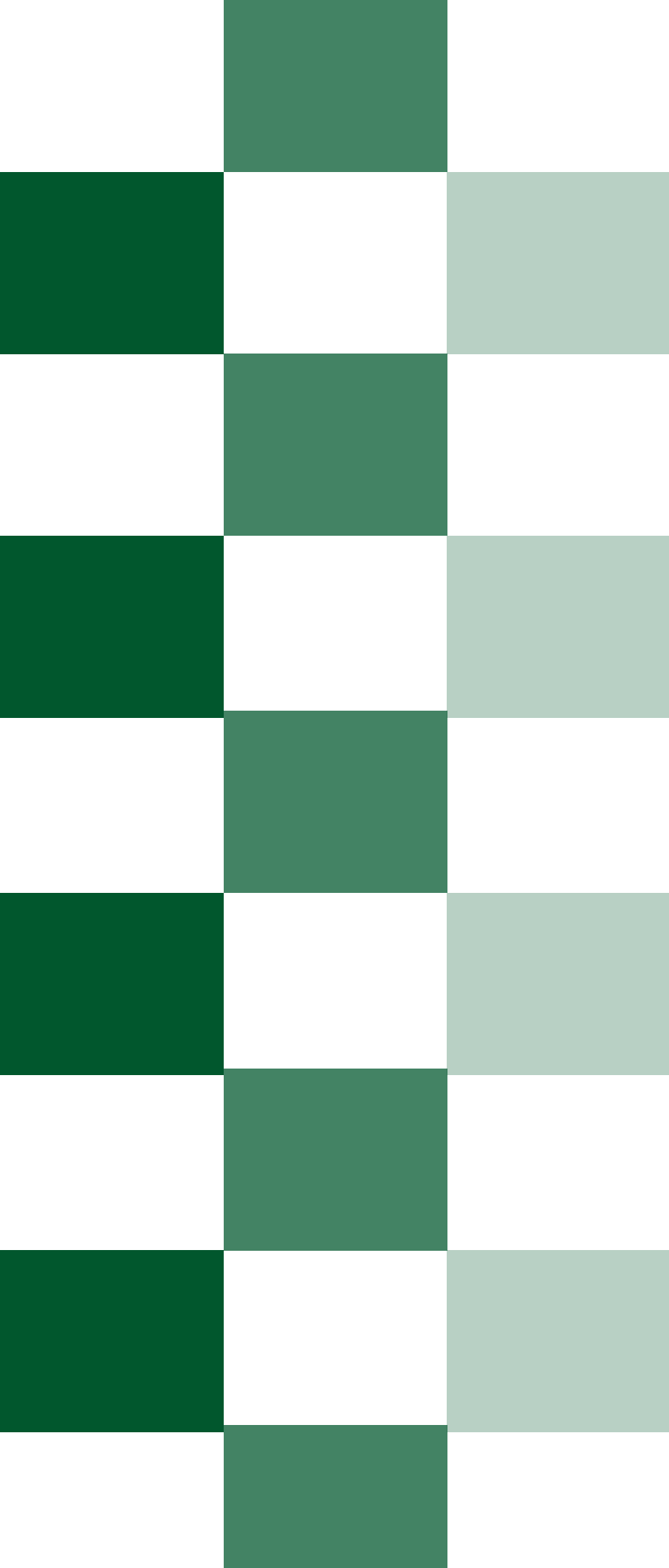
Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin artırılması temel hedeftir.



Dijital süreçlere uyum



hizmet içi eğitimlerin artırılması



AKADEMİK BİRİMLER

UYGAR

2025 Yılı Deprem Sağlığı ve Araştırma Performans Değerlendirme Raporu

Bu çalışma; görev bilinci, zaman yönetimi, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi gibi objektif kriterler üzerinden personelin performansını ölçmektedir. Genel sonuçlar, kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek düzeyde bir başarı ve sürdürülebilir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

Genel Başarı ve Yönetici Performansı



Personel Başarı Düzeyi

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



Yönetimsel Yetkinlik

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



Güçlü Kurumsal İletişim

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

Yetkinlik Puanları ve Gelişim Odakları

88.3

Ortalama Yetkinlik

Değerlendirilen personelin mesleki, davranışsal ve bireysel yetkinlik ortalaması yüksek seyretmektedir.

Davranışsal Yeterlilik



Bireysel Yeterlilik



Mesleki Yeterlilik



Dijital Dönüşüm Hedefi

Dijital süreçlere uyumun artırılması temel gelişim alanı olarak belirlenmiştir.



Eğitim Planlaması

Hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması hedeflenmektedir.

2025 Yılı Kariyer Geliştirme ve Performans Değerlendirme Karnesi

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar genel olarak yüksek performans düzeyine işaret ederken, dijitalleşme ve eğitim alanlarında gelişim fırsatları sunmaktadır.

Yönetici Grubu



95 Puan (A Düzeyi)



Liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında tam uyum ve yüksek başarı sağlanmıştır.

Personel Grubu



61 Puan Ortalama



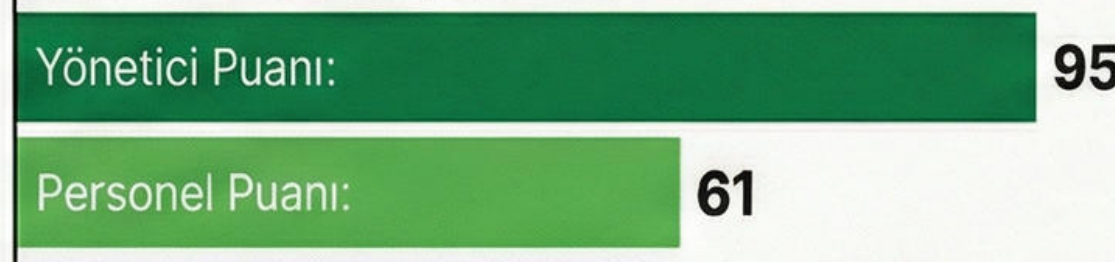
Personelin büyük çoğunluğu "iyi" ve "çok iyi" düzeyde performans sergilemiştir.

Yetkinlik Bazlı Performans Dağılımı

Teknik / Mesleki Beceri



Beşeri / Davranışsal Beceri



Kavramsal / Bireysel Yetenek



Kurumsal Hedeflerle Tam Uyum: Sürdürülebilir kalite anlayışı tüm birimlerde temel çalışma prensibi olarak benimsenmiştir.

Gelişim Odaklı Stratejik Alanlar



Dijital Süreçlere Adaptasyon

Kurumsal verimliliği artırmak için dijital araçların kullanımı öncelikli gelişim alanıdır.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personelin yetkinliklerini artırmaya yönelik sürekli eğitim programları planlanmaktadır.



Birimler Arası İletişim Artışı

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

2025 Yılı Medikal Cihaz Tasarım ve Üretimi UYGAR Performans Değerlendirmesi

Genel başarı yüksek ve kurumsal hedeflerle uyumlu ilerleme kaydedilmiştir.

Genel Performans Görünümü ve Stratejik Analiz

Yüksek Başarı Düzeyi

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

Güçlü Liderlik ve Koordinasyon

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

Odaklanılacak Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

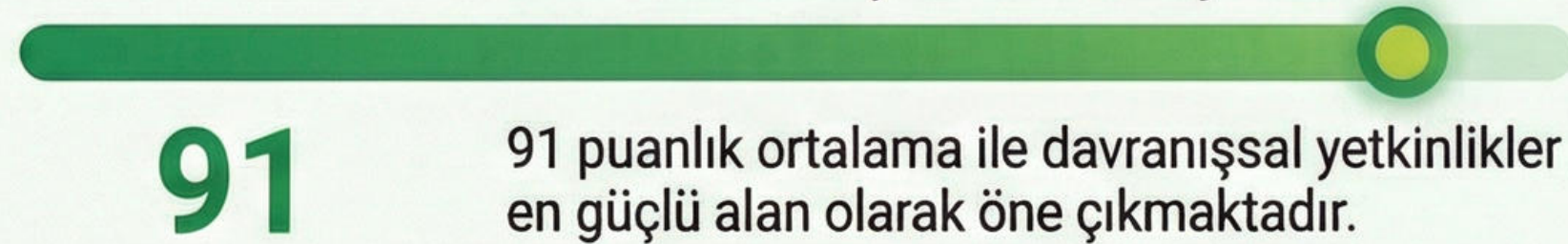
Performans Göstergeleri ve Yeterlilik Puanları



Genel Performans Ortalaması

Personel bazlı yapılan ölçümlerde ulaşılan genel başarı puanıdır.

En Yüksek Başarı: Davranışsal Yeterlilik



91 puanlık ortalama ile davranışsal yetkinlikler en güçlü alan olarak öne çıkmaktadır.

Yeterlilik Kategorisi	Ortalama Puan
Performans Notu (Genel)	90
Davranışsal Yeterlilik Düzeyi	91
Mesleki ve Bireysel Yeterlilik	89

Merkezi Araştırma Laboratuvarı (UYGAR)

2025 Performans Değerlendirme Özeti

2025 yılı performans değerlendirme sonuçlarını, kurumsal kriterleri ve elde edilen başarı düzeylerini hem yönetici hem de personel bazında özetlemek

2025 yılı performans değerlendirme süreci; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi temel kriterler çerçevesinde, objektif verilere dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun yüksek başarı düzeyinde olduğunu ve kurumsal hedeflere uyum sağlandığını göstermektedir.

Kurumsal Performans ve Değerlendirme Kriterleri



Kurumsal Hedef Uyumu

Personel ve yöneticilerin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" performans düzeyinde yer almıştır.

7 Temel Değerlendirme Kriteri



Stratejik Gelişim Alanları

Gelacek dönemde dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Performans Puanları ve Yeterlilik Düzeyleri



Ortalama Performans Notu

Personel gruplarının genel performans ortalaması yüksek başarıyı yansıtmaktadır.



Davranışsal Yeterlilik Düzeyi

Personelin kurumsal iletişim ve davranışsal yetkinlikleri en yüksek puan alan alanlardan biridir.

Personel Grubu Karşılaştırması (Ortalama Puanlar)

Personel Grubu 1 (Ort.)

92

89

94

Performans Notu

Mesleki Yeterlilik

Davranışsal Yeterlilik

Personel Grubu 2 (Ort.)

92

92

93

2025 Performans Değerlendirme Özeti: İlaç ve Farmasötik Teknoloji UYGAR

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi objektif kriterler üzerinden yapılmıştır. Personelin büyük çoğunluğu yüksek başarı sergilerken, dijitalleşme ve eğitim alanları gelecekteki gelişim hedefleri olarak belirlenmiştir.

KURUMSAL PERFORMANS VE LİDERLİK GÖRÜNÜMÜ



Genel Başarı Seviyesi: İyi ve Çok İyi

Personelin büyük çoğunluğu belirlenen kriterlerde yüksek performans düzeyinde yer almıştır.



Güçlü Yönetim ve Koordinasyon

Yöneticiler; liderlik, süreç yönetimi ve kurumsal iletişim alanlarında olumlu sonuçlar almıştır.



Temel Değerlendirme Kriterleri

Zaman yönetimi, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi ana ölçütleri oluşturmuştur.

VERİLER VE STRATEJİK GELİŞİM ALANLARI



A Düzeyi Mükemmellik

Değerlendirmesi tamamlanan personeller arasında 100 tam puan ile en üst başarı seviyesine ulaşılmıştır.

PERSONEL BAŞARI ÖRNEĞİ (A DÜZEYİ)

YETKİNLİK ALANI	PERSONEL BAŞARI ÖRNEĞİ
Mesleki Yeterlilik	✓ 100 Puan
Bireysel Yeterlilik	✓ 100 Puan
Davranışsal Yeterlilik	✓ 99-100 Puan



Odak Noktası: Dijital Dönüşüm

Dijital süreçlere uyumun artırılması birincil gelişim alanı olarak saptanmıştır.



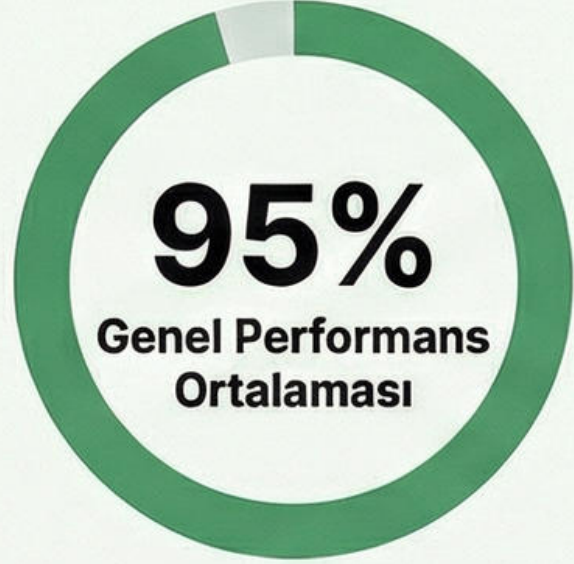
Sürekli Gelişim İçin Eğitim

Hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi kurumsal sürdürülebilirlik için hedeflenmektedir.

2025 Yılı Sürekli Eğitim Performans Değerlendirme Raporu

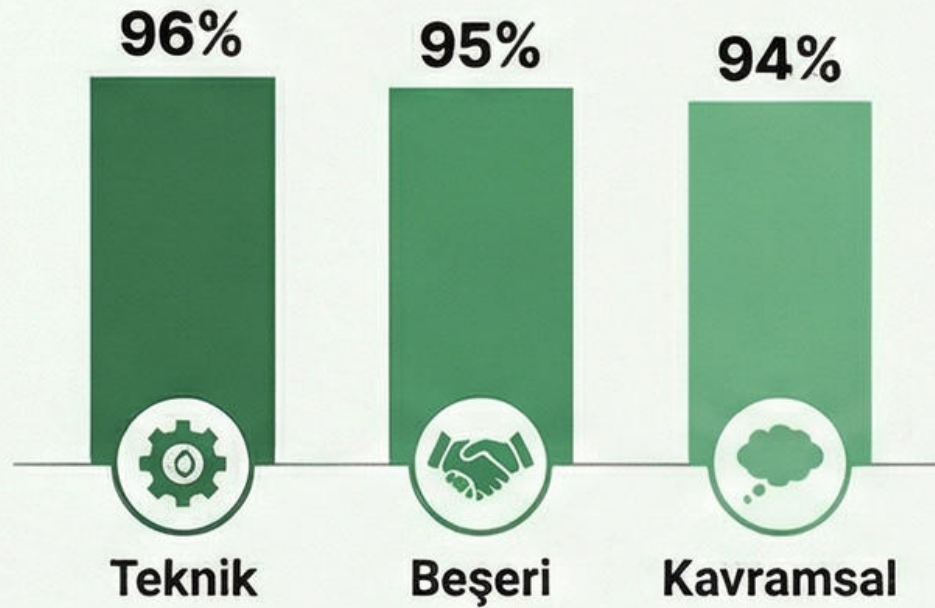
Bu infografik, 2025 yılı Sürekli Eğitim performans değerlendirme sonuçlarını içermektedir. Değerlendirme; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterlere dayanarak yönetici ve personel gruplarının başan düzeylerini ve gelişim alanlarını özetler.

Yönetici Performans Sonuçları (Düzey: A)



Yöneticiler liderlik ve koordinasyon alanlarında yüksek başarı göstererek "A" düzeyine ulaşmıştır.

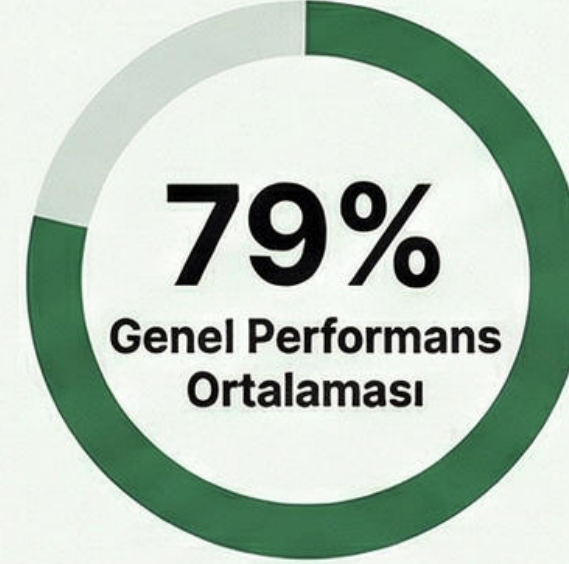
Dengeli Yetenek Dağılımı



Temel Yetkinlik Bazında Karşılaştırma

Değerlendirme Grubu	Performans Notu	En Yüksek Yetkinlik Alanı
Yöneticiler	★ 95 (A)	⚙️ Teknik Beceriler (%96)
Personel	✓ 79 (B)	🧠 Davranışsal Yeterlilik (%92)

Personel Performans Sonuçları (Düzey: B)



Personel grubu, görev bilinci ve iş takibi kriterlerinde "B" düzeyinde performans sergilemiştir.

Davranışsal Yeterlilikte Zirve

Personel %62 puan ile en yüksek başarıyı davranışsal yeterlilik alanında göstermiştir.



Davranışsal Yeteliilik Karşılaştırma

Değerlendirme Grubu	Performans Notu	En Yüksek Yetkinlik Alanı
Yöneticiler	★ 95 (A)	⚙️ Teknik Beceriler (%96)
Personel	✓ 79 (B)	🧠 Davranışsal Yeterlilik (%92)

Kurumsal Gelişim Alanları

Dijital Süreçlere Uyumun Artırılması

Kurumsal verimlilik için dijital araçların kullanım kapasitesi güçlendirilecektir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

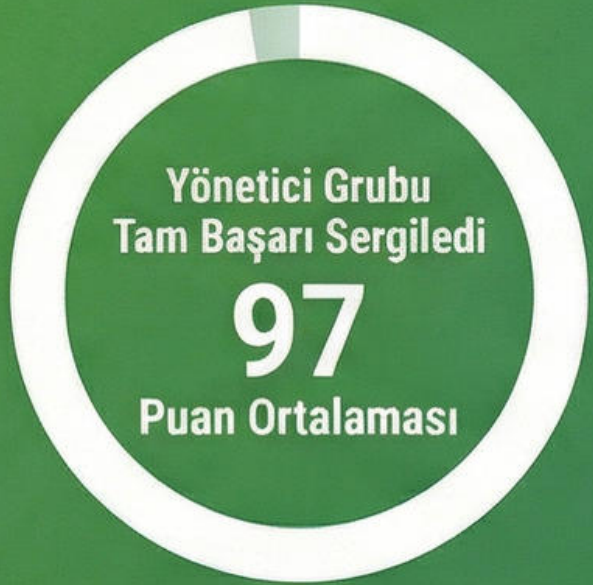
Personelin mesleki yeterliliklerini artırmak amacıyla yeni eğitim programları planlanmaktadır.



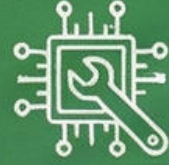
2025 Yılı Teknoloji Transferi UYGAR Performans Değerlendirme Özeti

Görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılan 2025 değerlendirmesi; kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek bir başarı düzeyini ve sürdürülebilir kalite anlayışını yansıtmaktadır.

YÖNETİCİ PERFORMANSI



Değerlendirilen tüm yöneticiler "A" düzeyinde kalarak 97 puan ortalaması yakalamıştır.



Teknik / Mesleki Beceri

98



Beşeri / Davranışsal Beceri

96



Kavramsal / Bireysel Yetenek

98

YETKİNLİK ODAKLARI



Liderlik ve Koordinasyonda Güçlü Görünüm

Yöneticiler özellikle süreç yönetimi ve kurumsal iletişim alanlarında yüksek başarı göstermiştir.

PERSONEL PERFORMANSI



Teknik / Mesleki Beceri

82



Beşeri / Davranışsal Beceri

84



Kavramsal / Bireysel Yetenek

83



Personel genel ortalaması 83 puan ile güçlü bir performans grafiği çizmektedir.

GELİŞİM ALANLARI



Dijital Dönüşüm Stratejik Hedef

Yeni dönemde dijital süreçlere uyumun artırılması temel gelişim alanı olarak belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel gelişimini desteklemek amacıyla eğitim faaliyetlerine odaklanılacaktır.

Objektif ve Anonim Değerlendirme: Veriler üst amir görüşleri ve birim bazlı somut göstergelerle elde edilmiştir.

2025 Yılı Türkçe Öğretimi Uygulama ve Araştırma Merkezi Performans Karnesi

Kurumsal Performans ve Değerlendirme Kriterleri



Genel Başarı Düzeyi: "İyi ve Çok İyi"

Personelin büyük çoğunluğu yüksek performans sergileyerek kurumsal hedeflerle tam uyum sağlamıştır.



Temel Değerlendirme Kriterleri

Görev bilinci, zaman yönetimi, mevzuata uygunluk ve kurumsal iletişim öncelikli odak noktasıdır.



Stratejik Gelişim Alanları

Gelecek dönemde dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin artırılması hedeflenmektedir.

Yetkinlik Bazlı Puan Analizi



Genel Performans Ortalaması

Kurum genelinde tüm personelin performans notu ortalaması 100 üzerinden 95 olarak gerçekleşmiştir.



En Yüksek Yetkinlik: Davranışsal

Davranışsal yeterlilik düzeyi 96 puan ile diğer gelişim alanlarının önünde yer almaktadır.

Yeterlilik Kategorisi Puanları (100 Üzerinden)

Mesleki Yeterlilik		94
Davranışsal Yeterlilik		96
Bireysel Yeterlilik		94

2025 Yılı Uzaktan Eğitim UYGAR Performans Değerlendirme Özeti

Görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterlere dayalı hazırlanan 2025 yılı performans sonuçları; personelin büyük oranda "iyi/çok iyi" düzeyde olduğunu, yöneticilerin ise yüksek liderlik puanları sergilediğini göstermektedir.

Yönetici Performans Analizi (Ortalama: 97)

97



%97 Genel Performans Ortalaması

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında üst düzey başarı sergilemiştir.

Dengeli Yetenek Dağılımı

Yetenek Türü | Ortalama Puan



Teknik Beceri ve Yetenek	98
Beşeri Beceri ve Yetenek	97
Kavramsal Yetenek	98

Teknik (%98) ve Kavramsal (%98) yetenekler en güçlü alanlar olarak öne çıkmaktadır.

Personel Performans Analizi (Ortalama: 72)

72

İyi

Davranışsal Yeterlilik Öncü Rolde

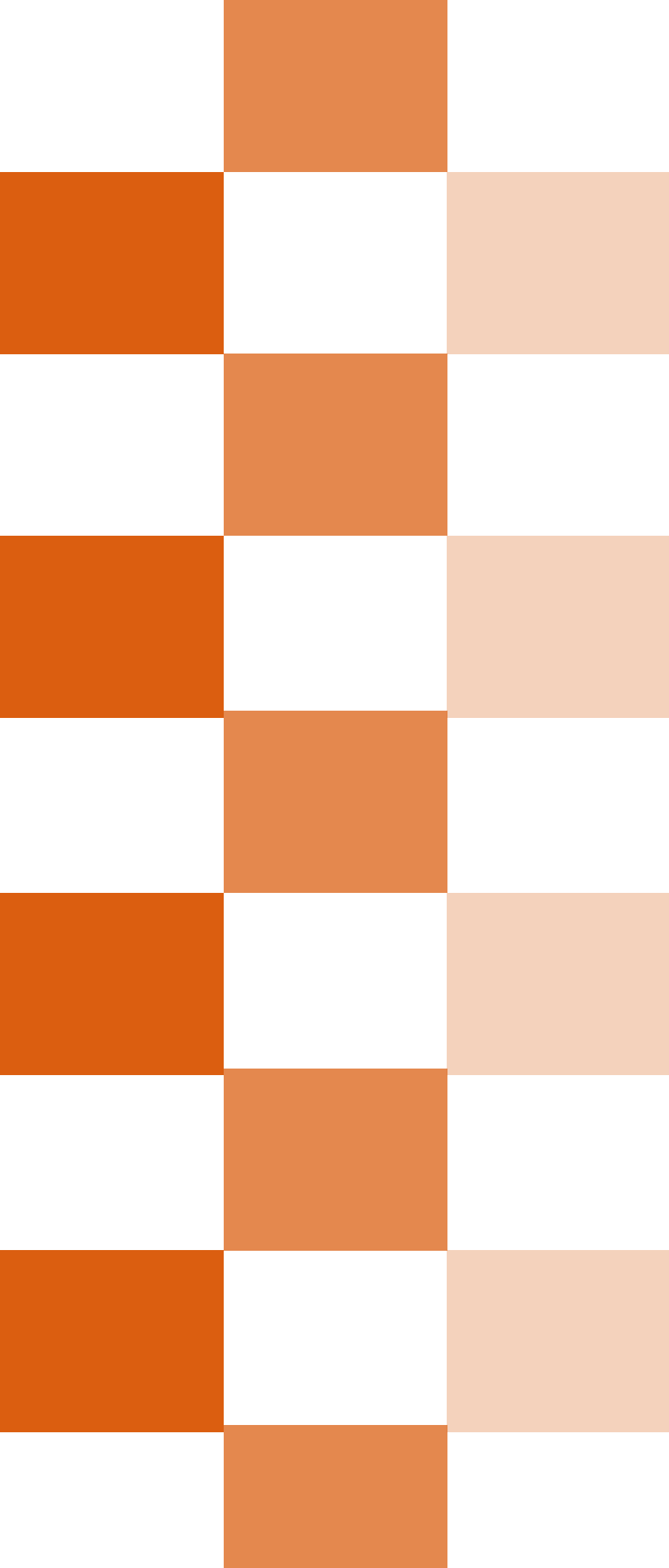
Personel grubunda %73 ile en yüksek puan davranışsal yeterlilik alanında alınmıştır.

Gelişim Odaklı Yaklaşım

Yeterlilik Türü | Ortalama Puan

72	Mesleki Yeterlilik Düzeyi
73	Davranışsal Yeterlilik Düzeyi
72	Bireysel Yeterlilik Düzeyi

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler temel gelişim alanlarıdır.



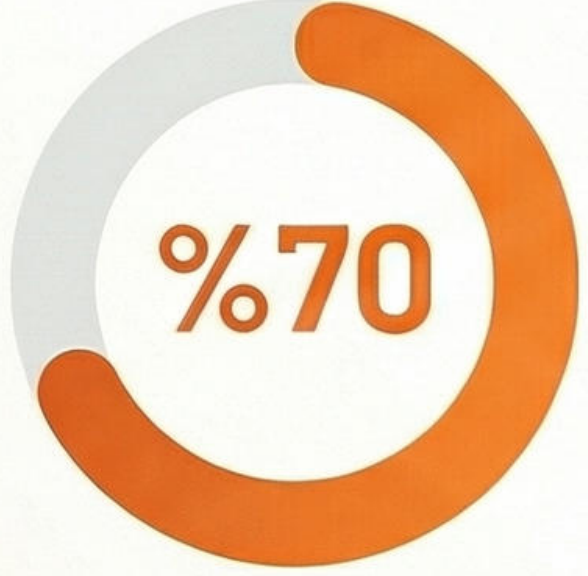
REKTÖRLÜĞE BAĞLI BİRİMLER

KOORDİNATÖRLÜKLER

2025 Yılı Dış İlişkiler Koordinatörlüğü Performans Karnesi

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, hizmet kalitesi ve mevzuata uygunluk gibi temel kriterler esas alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun yüksek başarı düzeyinde olduğunu ve kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

PERFORMANS VE YETKİNLİK ANALİZİ



"A" Düzeyi Başarı:

Değerlendirilen personelin büyük çoğunluğu en üst başarı seviyesi olan A derecesine ulaşmıştır.



Yetkinlik Ortalaması: 68

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



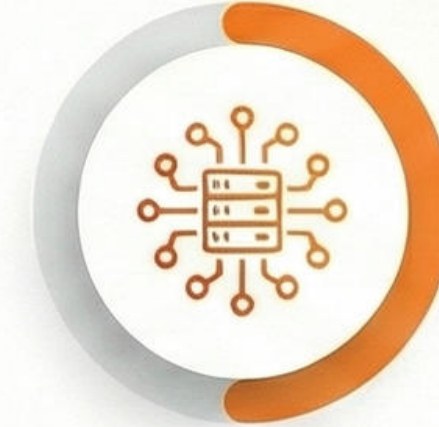
Liderlik ve Koordinasyon Gücü

Yöneticiler süreç yönetimi ve birimler arası iletişimde olumlu performansa sergilemiştir.

Yetkinlik Türü ve Performans Düzeyi

Mesleki Yeterlilik	68	Yüksek
Davranışsal Yeterlilik	68	Yüksek
Bireysel Yeterlilik	68	Yüksek

GELİŞİM ODAKLI STRATEJİK ALANLAR



Dijital Süreçlere Uyum

Gelecek dönemde iş süreçlerinin dijitalleşme hızı ve adaptasyonu artırılabilecektir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personelin mesleki yetkinliklerini pekiştirmek amacıyla eğitim faaliyetleri yoğunlaştırılacaktır.



Sürdürülebilir Kalite Anlayışı

Birimler arası iş birliği geliştirilerek kurumsal iletişim kalitesi korunacaktır.

2025 Yılı Kurumsal Gelişim Performans Değerlendirme Özeti

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi nesnel kriterler üzerinden yürütülmüştür. Analiz sonuçları, personelin yüksek başarı düzeyini ve yöneticilerin liderlik yetkinliklerini vurgularken, dijitalleşme ve eğitime odaklanan gelecek stratejilerini belirlemektedir.

Performans Çıktıları ve Yönetici Değerlendirmesi



Genel Performans Başarısı

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



Yönetici Liderlik Yetkinliği

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

Temel Değerlendirme Kriterleri

- Görev Bilinci
- Sorumluluk
- Zaman Yönetimi
- Mevzuata Uygunluk

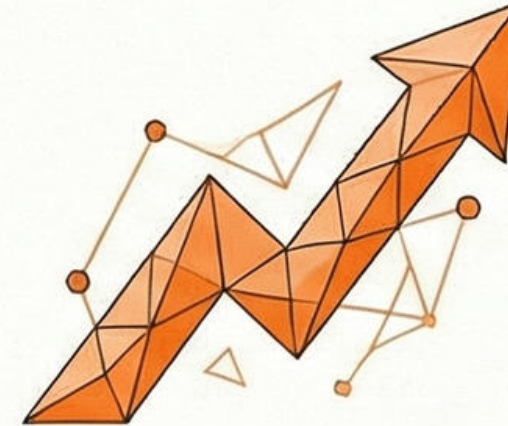
Yetkinlik Puanları ve Gelişim Odakları



Performans Ortalaması

Bireysel ve mesleki yeterlilik alanlarında hedeflenen en üst başarı düzeyine ulaşılmıştır.

Değerlendirme Alanı	Performans Notu / Düzeyi
Genel Performans Notu	100 (A Düzeyi)
Mesleki Yeterlilik	96
Davranışsal & Bireysel Yeterlilik	95



Kritik Gelişim Alanları

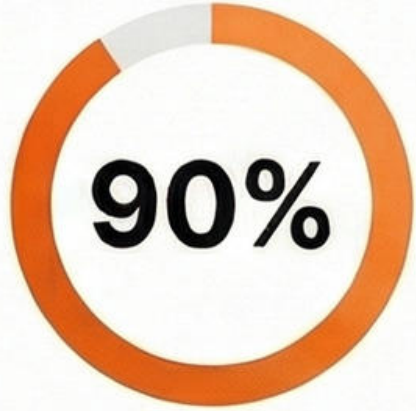
Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.



2025 Yılı Mezunlarla İlişkiler Koordinatörlüğü Performans Karnesi

Bu çalışma; görev bilinci, iş takibi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden, üst amir görüşleri ve objektif verilere dayanarak hazırlanan 2025 performans performans sonuçlarını içermektedir. Genel sonuçlar kurumsal hedeflerle uyumlu olup, personelin büyük çoğunluğu “İyi” ve “Çok İyi” düzeydedir.

Yönetici Performans Özeti



Genel Performans Ortalaması

Yöneticiler, süreç yönetimi ve liderlik alanlarında “A” düzeyi başarı sergilemiştir.

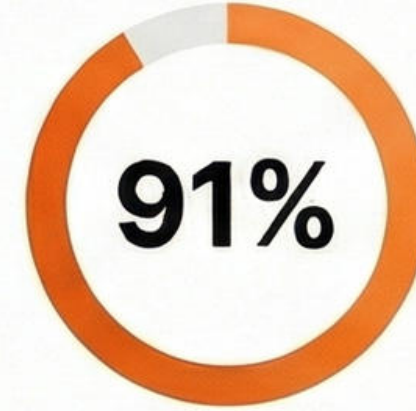


Beşeri Becerilerde Güçlü Liderlik

Yöneticiler 91 puanla en yüksek başarıyı beşeri beceri ve yetenek alanında göstermiştir.

Kriter	Teknik Beceri	Beşeri Beceri	Kavramsal Yetenek
Yönetici 1	91	93	86
Yönetici 2	93	89	91
Grup Ortalaması	92	91	88

Personel Performans Özeti



Bireysel Yeterlilikte Zirve

Personel yetkinlikleri arasında 92 puan ile “Bireysel Yeterlilik” en güçlü alan olmuştur.



Gelişim Odaklı Yaklaşım

Gelecek dönemde dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlere odaklanılacaktır.

Genel Performans Ortalaması

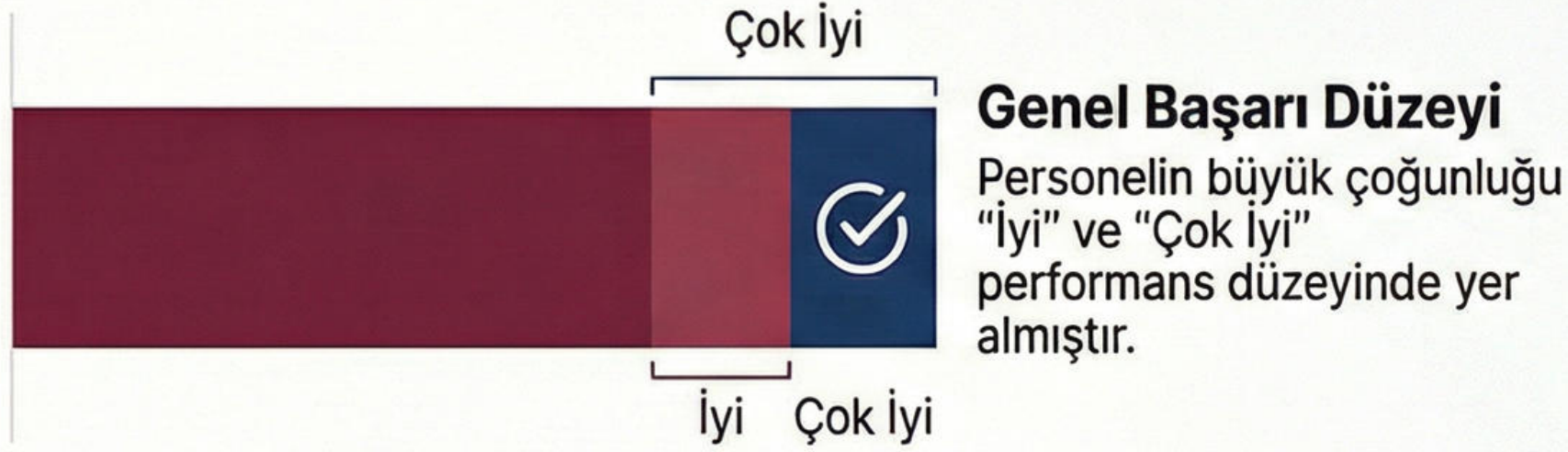
Personel grubu, genel ortalama yüksek bir kurumsal uyum düzeyi yakalamıştır.

İsim	Mesleki Yeterlilik	Davranışsal Yeterlilik	Bireysel Yeterlilik
Personel 1	85	85	85
Personel 2	97	91	96
Personel 3	91	96	96

2025 Yılı Sıfır Atık Koordinatörlüğü Performans Değerlendirme Raporu

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve mevzuata uygunluk gibi kriterler üzerinden objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, genel olarak "İyi" ve "Çok İyi" düzeyde bir performans sergilendiğini ve kurumsal hedeflerle uyumlu bir kalite anlayışının benimsendiğini göstermektedir.

Kurumsal Performans Özeti



Yetkinlik Bazlı Puan Analizi



Yönetimsel Başarı

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

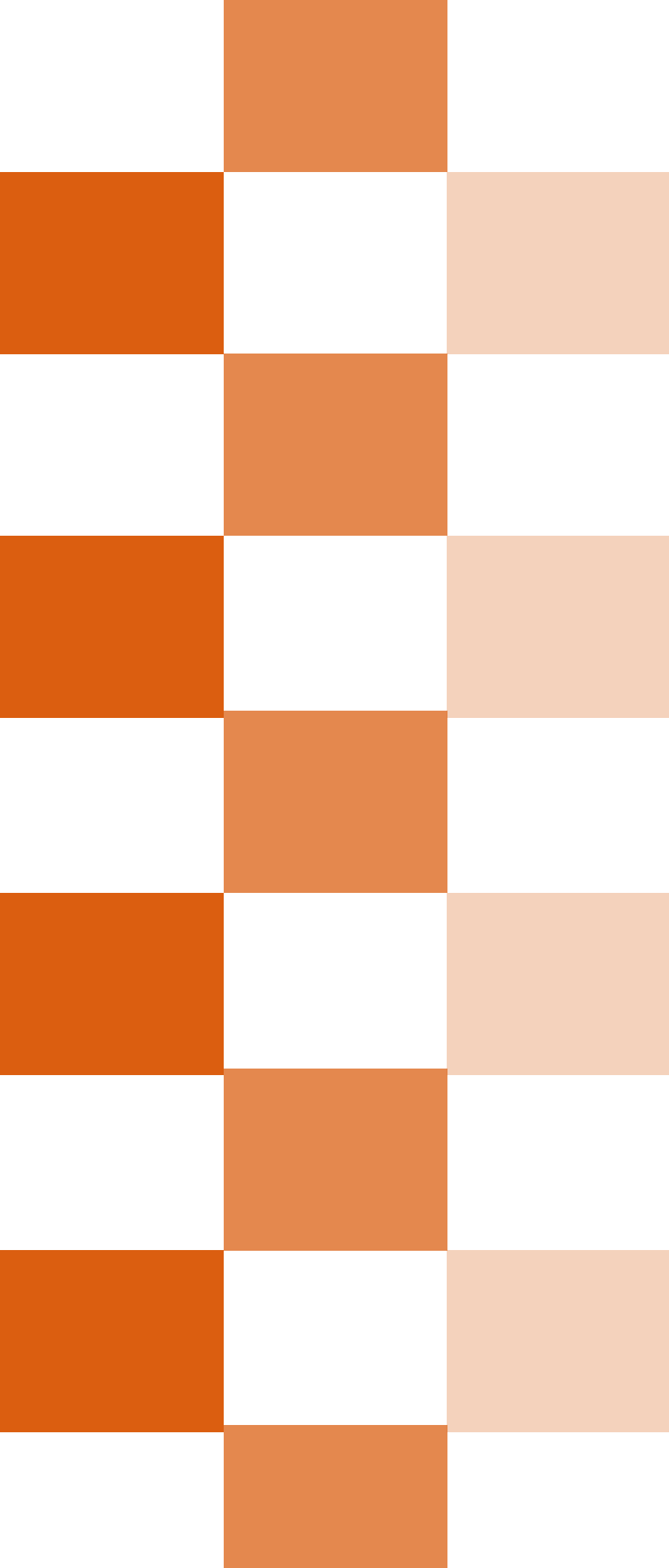
Gelecek Odaklı Gelişim

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



Yetkinlik Dengesi

Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik alanlarında birbirine yakın ve yüksek skorlar elde edilmiştir.



İDARİ BİRİMLER

GENEL SEKRETERLİK

2025 Yılı Genel Sekreterlik Performans Karnesi

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler doğrultusunda objektif ve anonim verililerle gerçekleştirilmiştir. Analizler, kurum genelinde yüksek bir performans düzeyine ulaşıldığını ve sürdürülebilir kalite anlayışının benimsendiğini kanıtlamaktadır.

Performans Analizi ve Yetkinlikler

Personel Performansında Yüksek Standart



Personelin büyük çoğunluğu "İyi" ve "Çok İyi" performans düzeyinde değerlendirilmiştir.

Liderlik ve Koordinasyon Gücü



Yönetici Ortalaması

Yöneticiler, süreç yönetimi ve liderlik alanlarında olumlu bir grafik sergilemektedir.

En Yüksek Yetkinlik Alanları



Personel
Bireysel Yeterlilik Düzeyi



Yöneticiler
Teknik Beceri ve Yetenek

	Kategori	Genel Performans Notu	
1	Yöneticiler	77	Teknik Beceri ve Yetenek (80)
2	Personel	85	Bireysel Yeterlilik Düzeyi (86)

Stratejik Gelişim ve Gelecek Vizyonu



Birimler Arası Yüksek İş Birliği

Değerlendirme sürecinde birimler arası koordinasyonun arttığı gözlemlenmiştir.



Dijital Süreçlere Uyumun Artırılması

Gelecek dönem için teknolojik adaptasyon temel gelişim alanı olarak belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Kurumsal hedeflere uyum için eğitim faaliyetlerine öncelik verilecektir.



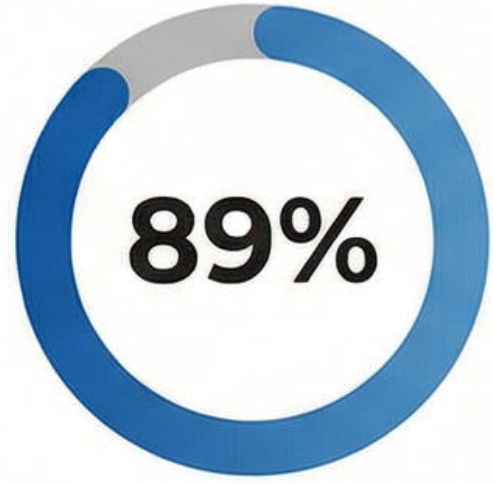
İDARİ BİRİMLER

DAİRE BAŞKANLIKLARI

2025 Yılı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı: Performans Görünümü

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterlere dayanmaktadır. Genel sonuçlar personelin **büyük çoğunluğunun "İyi" ve "Çok İyi" düzeyde olduğunu**, dijital süreçlere **uyum** ve **eğitimin** ise gelişim alanları olarak belirlendiğini göstermektedir.

YÖNETİCİ PERFORMANS ANALİZİ



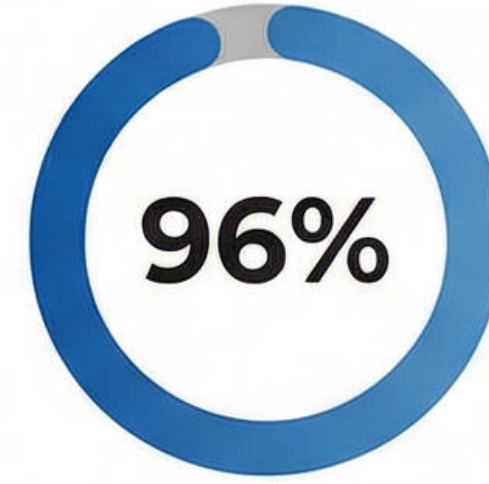
GENEL PERFORMANS ORTALAMASI

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

DENGELİ YETKİNLİK DAĞILIMI



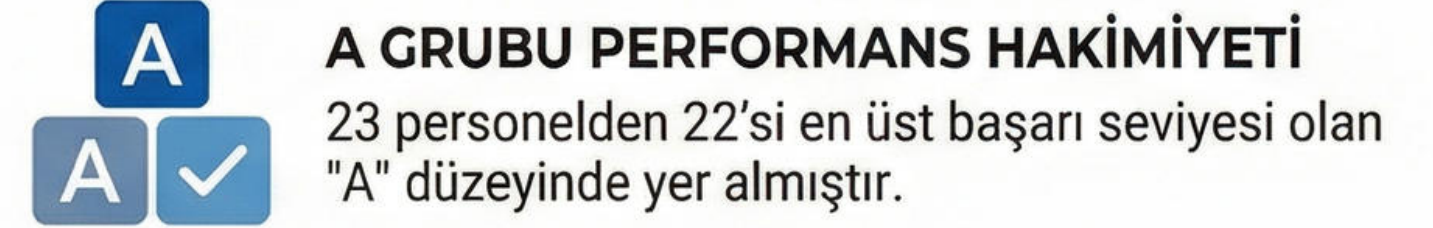
PERSONEL PERFORMANS ANALİZİ



GENEL PERFORMANS ORTALAMASI

Personel grubu, genel ortalamada yüksek bir başarı ve kurumsal aidiyet düzeyi yakalamıştır.

DAVRANIŞSAL VE BİREYSEL YETKİNLİK LİDERLİĞİ



2025 Yılı İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı Performans Karnesi

İdari ve mali işler personelinin ve yöneticilerinin 2025 yılı performans sonuçlarını ve yetkinlik bazlı verilerini özetlemek.

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi temel kriterler esas alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun “İyi” ve “Çok İyi” düzeyde olduğunu, kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

Kurumsal Performans ve Stratejik Odak

Genel Performans Düzeyi “İyi” ve “Çok İyi”

Personelin büyük çoğunluğu belirlenen yüksek performans standartlarını başarıyla karşılamıştır.



Temel Gelişim Alanları

- Dijital süreçlere uyumun artırılması
- Hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi

Yetkinlik Bazlı Başarı Puanları

Yöneticiler (16 Kişi)



Teknik Beceri
88 Puan

Personel (123 Kişi)



Bireysel Yeterlilik
85 Puan

2025 Yılı Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı Performans Karnesi

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi esas alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Analiz, birimin genel olarak yüksek bir performans düzeyine ulaştığını ve kurumsal hedeflerle uyumlu hareket ettiğini göstermektedir.

Yönetici Performans Analizi



Genel Performans Ortalaması

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

En Güçlü Alan: Beşeri Beceriler



Beşeri Beceriler

Teknik ve Kavramsal Yetkinlik Uyum

77 puan ortalaması ile yöneticilerin iletişim ve insan yönetimi yetenekleri öne çıkmaktadır.



Teknik Beceriler

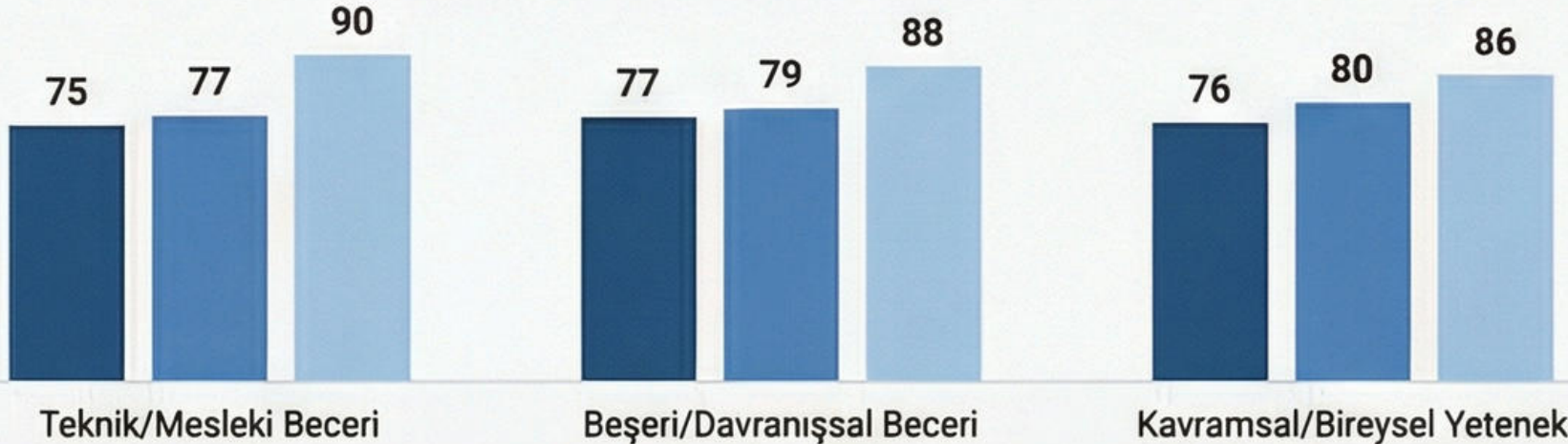


Kavramsal Yetenekler

Teknik beceriler (75) ve kavramsal yetenekler (76) dengeli bir dağılım göstermektedir.

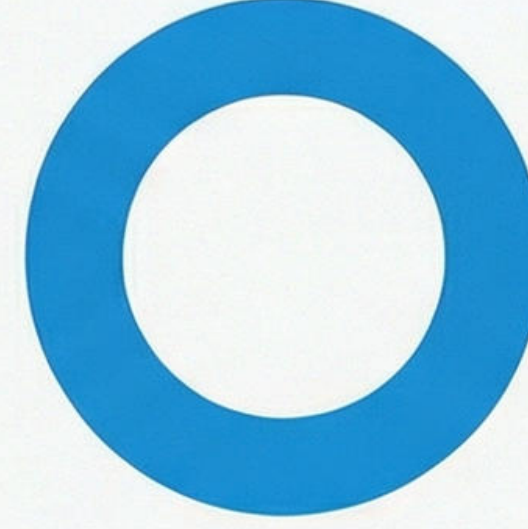
Karşılaştırmalı Yetkinlik Puanları

■ Yöneticiler ■ Personel Grubu 1 ■ Personel Grubu 2



Personel Performans Analizi

Yüksek Başarı Düzeyi



Personelin büyük çoğunluğu "İyi" (B) ve "Çok İyi" (A) performansa düzeyinde yer almaktadır.



Genel Yeterlilik Ortalaması

Personel grupları mesleki, davranışsal ve bireysel yeterliliklerde yüksek başarı göstermiştir.

Temel Gelişim Odakları



Dijital Süreçlere Uyum



Hizmet İçi Eğitimler

Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Yönetici ve Personel Başarı Tablosu

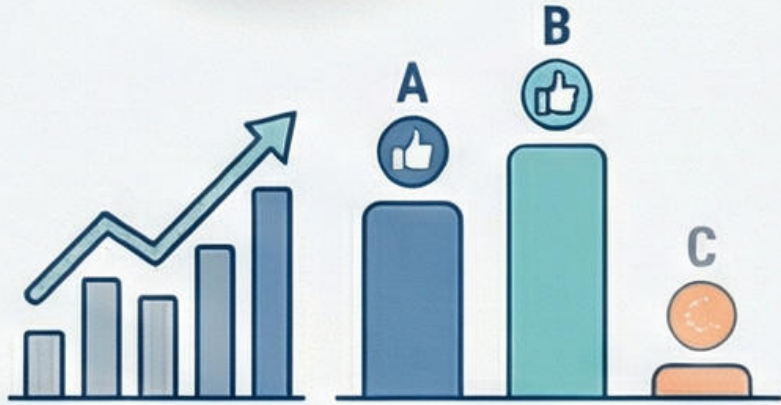
2025 Yılı Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Performans Değerlendirme Raporu

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi esas alınarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun yüksek performans sergilediğini ve kurumsal hedeflerle uyumlu ileriye kaydedildiğini göstermektedir.



Genel Performans Ortalaması: 88 Puan

Hem yönetici hem de personel grubunda 100 üzerinden 88 puanlık güçlü bir başarı ortalaması yakalanmıştır.



Personel Dağılımında Yüksek Başarı

47 personelin büyük çoğunluğu 'A' ve 'B' düzeyinde performans sergileyerek kurumsal kaliteyi desteklemiştir.



- Teknik Yetenek: 88
- Beşeri Yetenek: 88
- Kavramsal Yetenek: 89

Yönetici Yetkinliklerinde Denge

Yöneticiler teknik, beşeri ve kavramsal yetenek alanlarında 88-89 puan bandında istikrarlı bir grafik çizmiştir.

Kurumsal Yetkinlikler ve Gelişim Odakları



Liderlik ve Süreç Yönetimi

Yöneticiler özellikle koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında olumlu performans sergilemiştir.



Stratejik Gelişim Alanları

Gelecek dönem için dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.



İletişim ve İş Birliği Artışı

Birimler arası iş birliği düzeyinde gözlemlenen artış, sürdürülebilir kalite anlayışını pekiştirmiştir.

Değerlendirme Grubu	Teknik/Mesleki Beceri	Beşeri/Davranışsal Beceri	Kavramsal/Bireysel Yetenek
Yöneticiler	85	88	89
Personel	87	87	88

2025 Yılı Personel Daire Başkanlığı Performans Değerlendirme Raporu

2025 yılı performans süreci; görev bilinci, liyakat ve hizmet kalitesi kriterleri doğrultusunda objektif verilerle analiz edilmiştir. Hem yönetici hem de personel kademesinde %89'luk yüksek bir başarı ortalaması yakalanmış, kurumsal hedeflerle tam uyum gözlemlenmiştir.

YÖNETİCİ PERFORMANS ANALİZİ

LİDERLİK VE SÜREÇ YÖNETİMİ

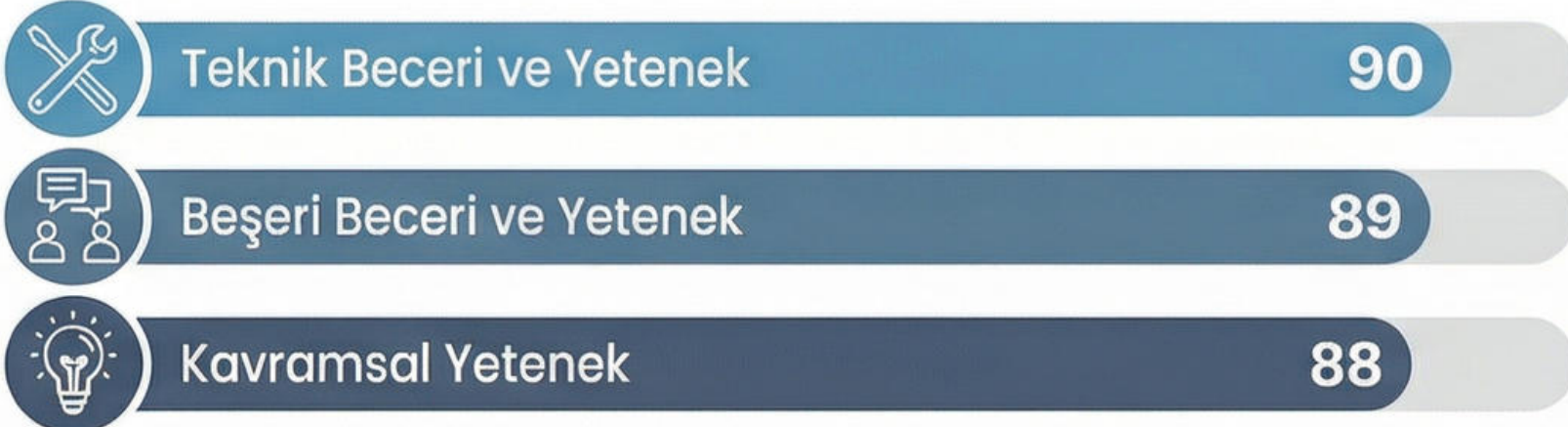


LİDERLİK VE SÜREÇ YÖNETİMİ



DEĞERLENDİRME SONUCU
Değerlendirilen yöneticilerin %66'sı
en yüksek başarı seviyesi olan
"A" düzeyinde performans
sergilemiştir.

TEMEL YETENEK ALANLARI ORTALAMA PUANLARI



PERSONEL PERFORMANS ANALİZİ

DENGELİ YETKİNLİK DAĞILIMI



DENGELİ YETKİNLİK DAĞILIMI



DEĞERLENDİRME SONUCU
Personel bazında %100 tam puan
alan örnek başarılar kaydedilmiş,
genel kitle "İyi" ve "Çok İyi"
düzeyinde kümelenmiştir.

GÖREV TANIMINA GÖRE YETERLİLİK DÜZEYLERİ ORTALAMA PUANLARI



2025 Yılı SKS Daire Başkanlığı Performans Karnesi

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, liyakat ve hizmet kalitesi kriterlerine dayanarak objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kurumsal hedeflerle uyumlu, yüksek bir başarı düzeyini ve dijitalleşme odaklı gelişim alanlarını işaret etmektedir.

KURUMSAL PERFORMANS VE GELİŞİM ODAKLARI



Genel Başarı Düzeyi: İyi ve Çok İyi

Personelin büyük çoğunluğu belirlenen hedeflerin üzerinde performans sergilemiştir.



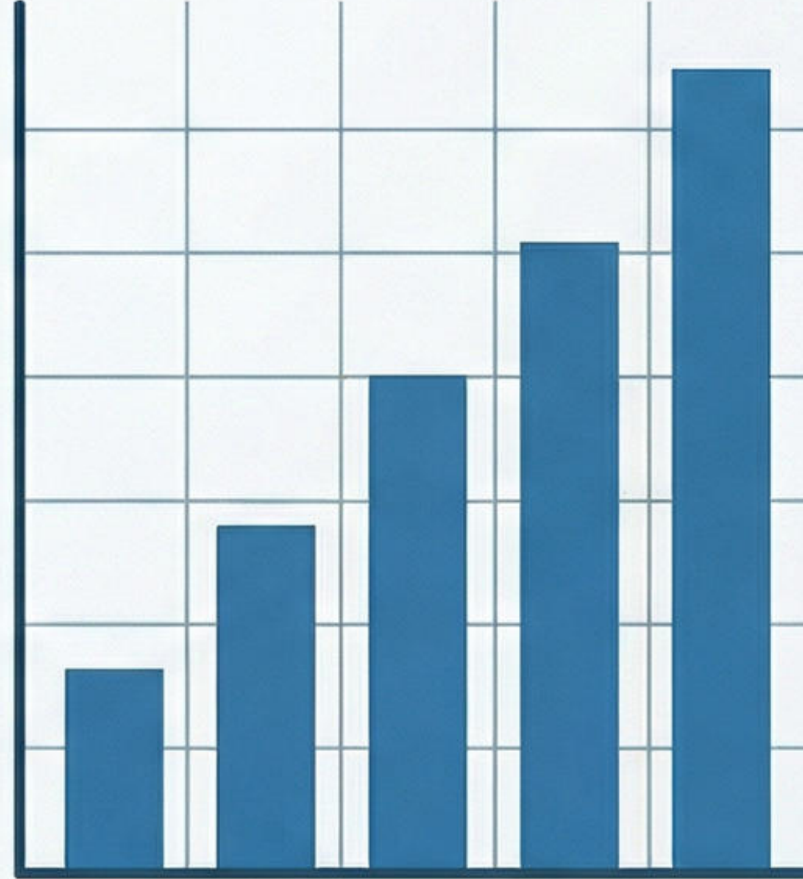
Stratejik Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi öncelikli hedeflerdir.



Liderlik ve Koordinasyon

Yöneticiler süreç yönetimi ve birimler arası iletişimde olumlu grafik çizmiştir.



YÖNETİCİ VE PERSONEL YETKİNLİK PUANLARI



Genel Performans Ortalaması: 72

Hem yönetici hem personel bazında dengeli bir başarı puanı yakalanmıştır.

Yetkinlik Bazlı Dağılım

Teknik, beşeri ve kavramsal beceriler birbirine yakın oranlarda seyretmektedir.

Yöneticiler

Teknik/Mesleki Beceri: 71



Beşeri/Davranışsal Beceri: 71



Kavramsal/Bireysel Yetenek: 71



Personel

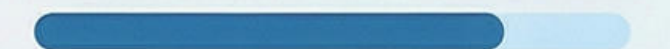
Teknik/Mesleki Beceri: 71



Beşeri/Davranışsal Beceri: 73



Kavramsal/Bireysel Yetenek: 72



2025 Yılı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Performans Karnesi

Bu infografik, yönetici ve personel bazında yapılan teknik, beşeri ve kavramsal yetenek ölçümlerini içeren 2025 performans değerlendirme verilerini analiz etmektedir. Kurumun güçlü yönleri ve gelişim alanları objektif verilerle belirlenmiştir.

YÖNETİCİ PERFORMANS ANALİZİ

Liderlik ve Süreç Yönetimi Başarısı

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

**KAVRAMSAL YETENEKTE
%95+
BAŞARI**

Değerlendirilen yöneticiler kavramsal yetenek kategorisinde en yüksek ortalamalardan birine ulaşmıştır.

Stratejik Görev Bilinci

Yöneticilerin performans notları, görev bilinci ve mevzuata uygunluk kriterleriyle tam uyumludur.

Yetkinlik Puanları

**Teknik Beceri ve Yetenek
94**

**Beşeri Beceri ve Yetenek
93**

**Kavramsal Yetenek
95**

PERSONEL YETKİNLİK VE GELİŞİM

Performans Dağılımı

Personelin Büyük Çoğunluğu "A" Seviyesinde

Personelin büyük bir kısmı iyi ve çok iyi (A düzeyi) performans aralığında yer almaktadır.

Gelecek Odaklı Gelişim Alanları

Dijital süreçlere uyum

Hizmet içi eğitimler

Genel Yetkinlik Eğilimi



**MESLEKİ YETERLİLİK SKORU
%99**

Birçok personel mesleki yeterlilik düzeyinde tam puana yakın başarı göstermiştir.

2025 Yılı Yapı İşleri ve Teknik Dairesi Performans Karnesi

2025 yılı performans değerlendirmesi; **görev bilinci**, **mevzuata uygunluk** ve **hizmet kalitesi** gibi objektif kriterler üzerinden yürütülmüştür. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun "İyi" ve "Çok İyi" düzeyde olduğunu, kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

Yönetici Performans Analizi



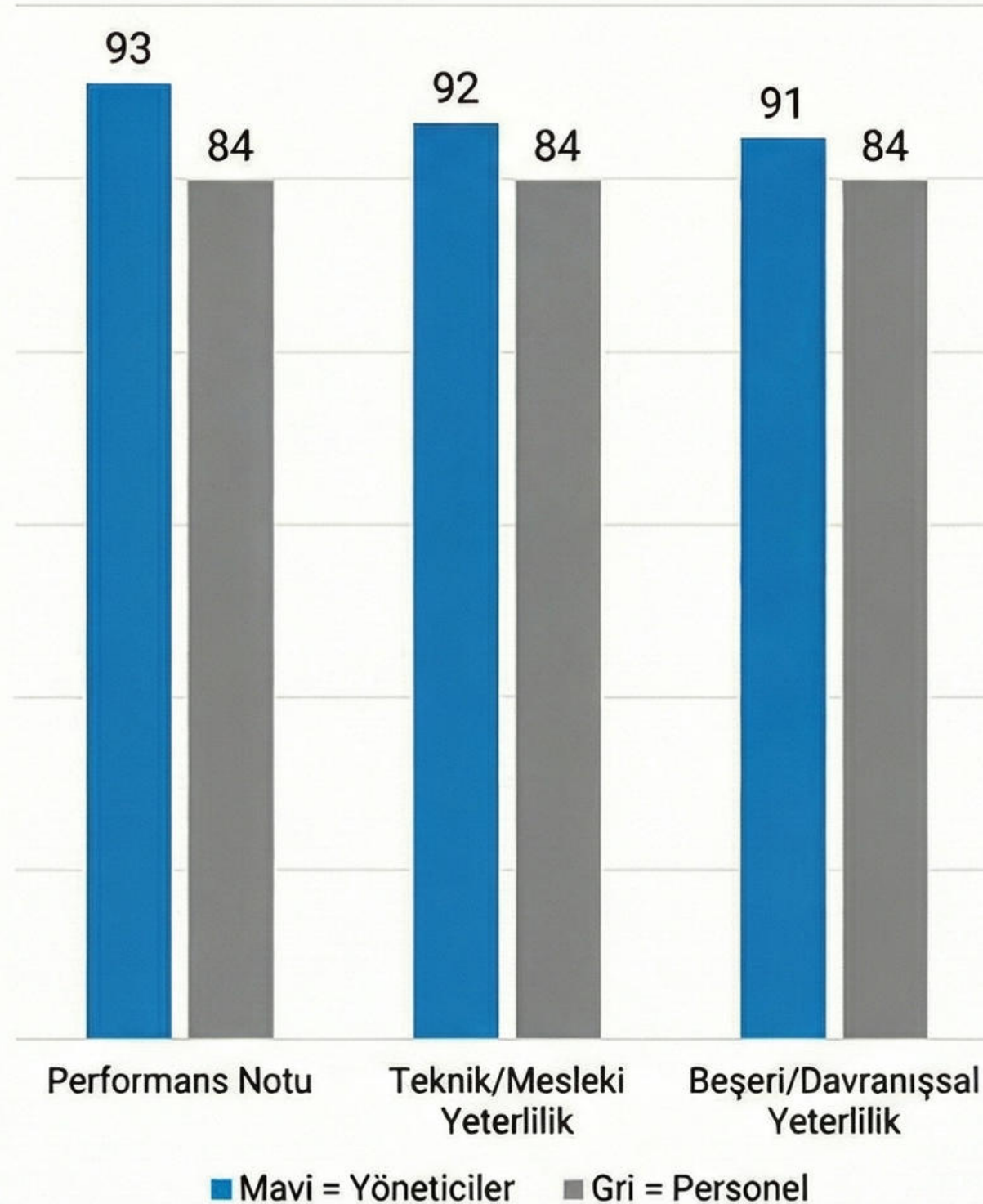
Dengeli Beceri Dağılımı



%83 "A" Düzeyi Başarı

12 yöneticiden 10 tanesi en üst başarı seviyesi olan A düzeyinde not almıştır.

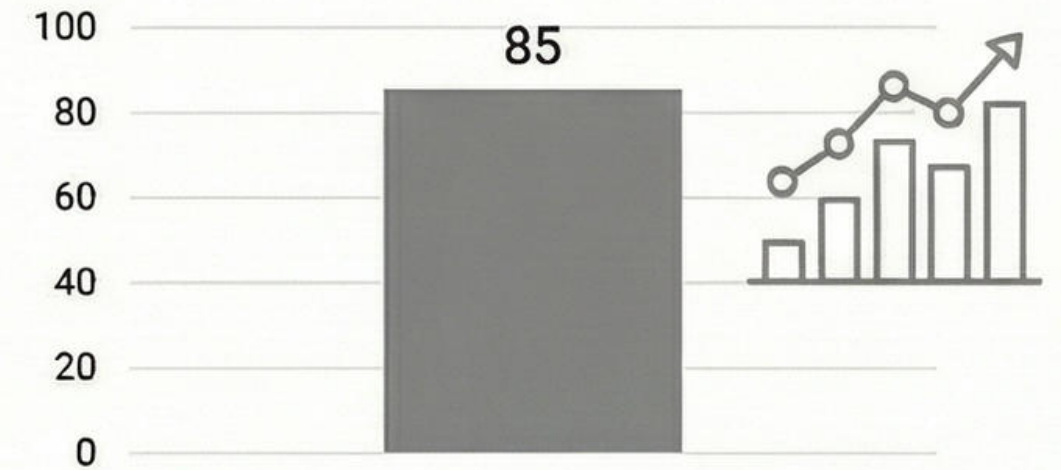
Temel Yetkinlik Ortalamaları Karşılaştırması



Personel Performans ve Gelişim Görünümü

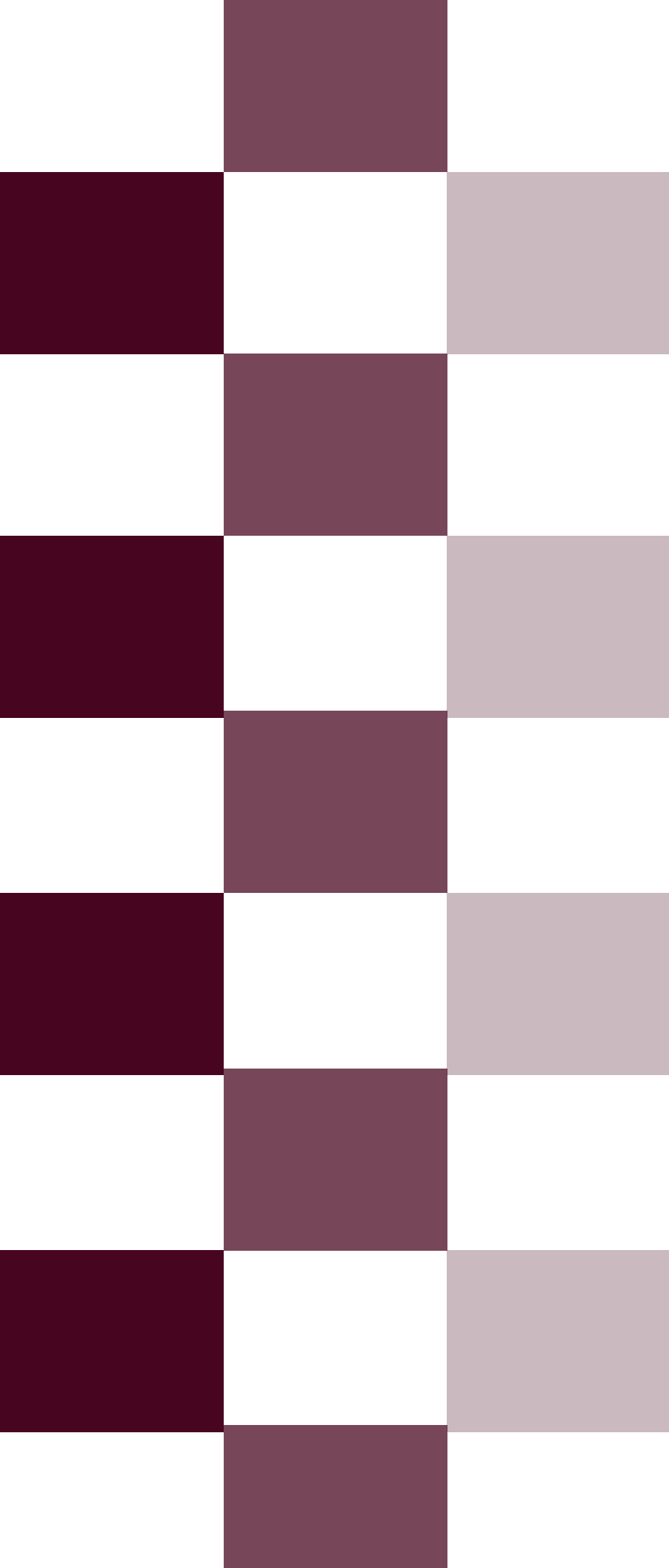


En Güçlü Alan: Bireysel Yeterlilik



Gelişim Odaklı Strateji

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimler temel gelişim alanları olarak belirlenmiştir.

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

REKTÖRLÜĞE BAĞLI BİRİMLER

2025 Yılı BAP Koordinasyon Birimi Performans Değerlendirme Özeti

Birim yöneticisi ve personelinin 2025 yılı performans sonuçları, yetkinlik dağılımlarını ve kurumsal gelişim alanlarını şeffaf bir şekilde sunmak.

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun "İyi" ve "Çok İyi" düzeyde olduğunu, kurumsal hedeflerle uyumlu bir ilerleme kaydedildiğini göstermektedir.

Yönetici Performans ve Liderlik Yetkinlikleri



87

Genel Performans Notu

Yönetici düzeyinde liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında yüksek başarı sergilenmiştir.



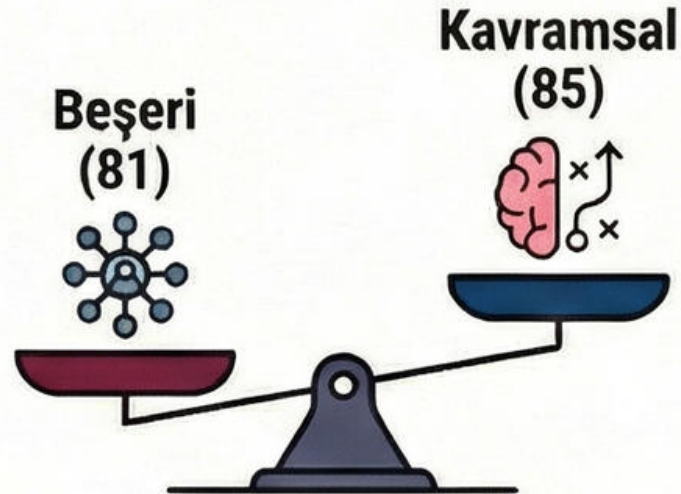
Teknik Beceri Liderliği (94 Puan)

Yöneticinin en güçlü alanı teknik beceri ve yetenek olarak belirlenmiştir.



Beşeri ve Kavramsal Yetkinlik

Beşeri (81) ve kavramsal (85) yetenek puanları, dengeli bir yönetim profili çizmektedir.



Personel Yetkinlik Dağılımı ve Gelişim



84

Personel Genel Ortalaması

Personel grubunda en yüksek bireysel performans notu 100 tam puana ulaşmıştır.

Dengeli Yetkinlik Profili

Mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilik alanlarının tamamında 81 puanlık istikrarlı bir ortalama yakalanmıştır.



Gelecek Odaklı Gelişim Alanları

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



2025 Yılı Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü Performans Karnesi

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi gibi objektif kriterlere dayanmaktadır. Genel sonuçlar, sürdürülebilir kalite anlayışının benimsendiğini ve personelin büyük çoğunluğunun "iyi/çok iyi" düzeyde olduğunu göstermektedir.



Yönetici Performans Analizi

Genel Performans Notu

Yönetici performansı, kurumsal hedeflerle uyumlu ve yüksek bir başarı düzeyindedir.

En Güçlü Alan: Teknik Beceriler



93 puan ile teknik yetkinlik ve süreç yönetimi en yüksek başarı alanıdır.

Liderlik ve Koordinasyon Odağı

Üst amir görüşlerine göre koordinasyon alanında olumlu performans sergilenmektedir.

Yetkinlik Alanı

Teknik Beceri ve Yetenek



Kavramsal Yetenek



Beşeri Beceri ve Yetenek



Personel Performans Analizi

Genel Başarı Ortalaması

Personelin genel performansı, kurumsal hizmet kalitesini destekler niteliktedir.

Davranışsal Yeterlilik Öncüde



88 puan ortalaması ile personel, iletişim ve kurumsal uyumda en yüksek puanı almıştır.



Temel Gelişim Hedefleri

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi önceliklidir.

Yeterlilik Kategorisi

Davranışsal Yeterlilik



Bireysel Yeterlilik



Mesleki Yeterlilik



2025 YILI HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ PERFORMANS DEĞERLENDİRME ÖZETİ

2025 yılı değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi kriterler çerçevesinde objektif verilerle yapılmıştır. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun "İyi" ve "Çok İyi" düzeyde olduğunu, kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.



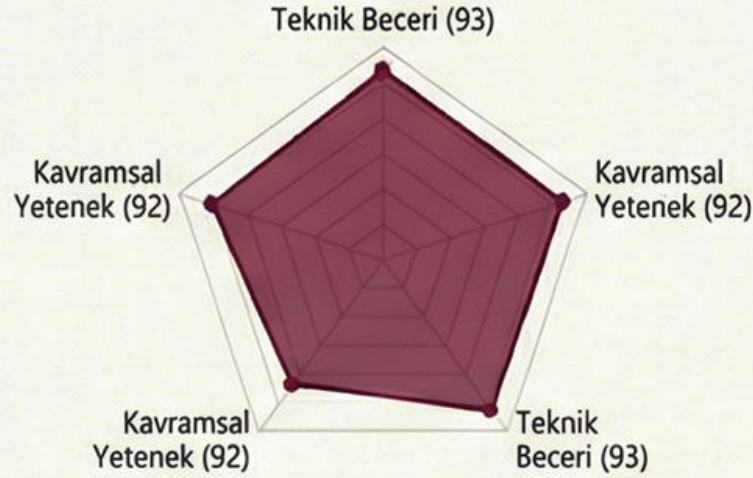
YÖNETİCİ PERFORMANS ANALİZİ

GENEL BAŞARI
ORTALAMASI:

%92

Yönetici 92 genel puan ortalaması ile yüksek başarı düzeyindedir.

TEKNİK VE KAVRAMSAL YETENEK DENGESİ



Yönetici performansı, teknik (93) ve kavramsal (92) yeteneklerde en üst seviyededir.

**EN YÜKSEK YETKİNLİK ALANI:
TEKNİK BECERİ (93)**

PERSONEL PERFORMANS ANALİZİ

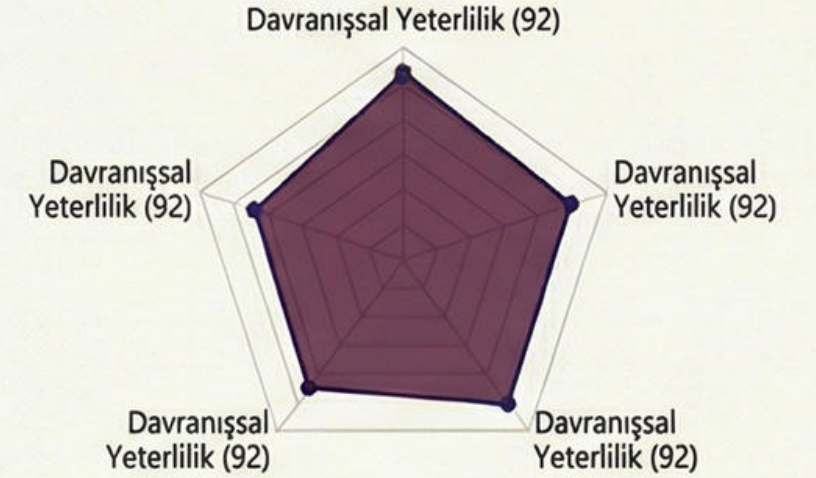


GENEL BAŞARI
ORTALAMASI:

%91

Personel grubu ise 91 genel puan ortalaması ile yüksek başarı düzeyindedir.

DAVRANIŞSAL YETKİNLİK LİDERLİĞİ



Personel grubunda 92 puan ile 'Davranışsal Yeterlilik' en güçlü alan olarak öne çıkmaktadır.

**EN YÜKSEK YETKİNLİK ALANI:
DAVRANIŞSAL YETERLİLİK (92)**

KURUMSAL GELİŞİM VE GELECEK ODAKLILIK



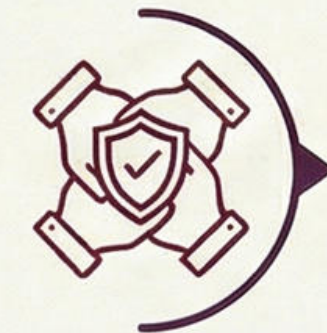
DİJİTAL SÜREÇLERE UYUMUN ARTIRILMASI

Birimim teknolojik altyapıya entegrasyonu temel gelişim hedefi olarak belirlenmiştir.



HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN GÜÇLENDİRİLMESİ

Personel yetkinliklerini sürdürülebilir kılmak için eğitim faaliyetleri yoğunlaştırılacaktır.



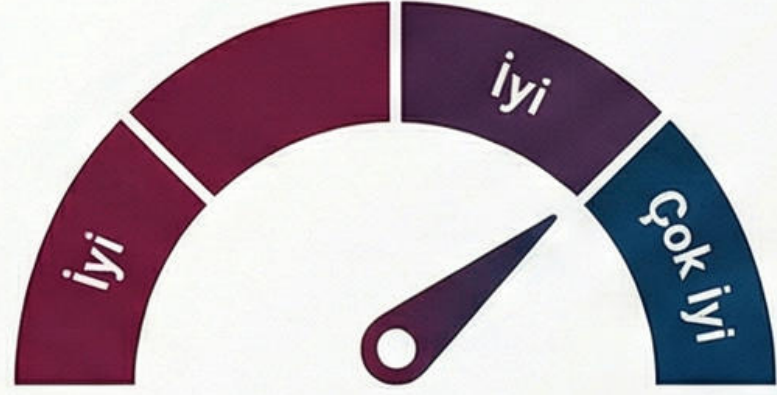
SÜRDÜRÜLEBİLİR KALİTE ANLAYIŞI

Birimler arası iletişim ve iş birliği düzeyi yükselen bir ivme sergilemektedir.

2025 Yılı İç Denetim Birimi Performans Değerlendirme Raporu

2025 yılı İç Denetim Birimi Başkanlığı performans değerlendirme sonuçlarını kapsamaktadır. Değerlendirme; görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi gibi objektif kriterlere dayanmakta olup, personelin genel başarı durumunu ve gelecekteki gelişim alanlarını belirlemektedir.

Genel Performans ve Değerlendirme Kriterleri



Genel Başarı Seviyesi:
“İyi” ve “Çok İyi”

Personelin büyük çoğunluğu yüksek performans düzeyinde yer alarak kurumsal hedeflerle tam uyum sağlamıştır.



Yönetici Liderliği ve Koordinasyon

Birim yöneticileri süreç yönetimi, koordinasyon ve liderlik alanlarında olumlu bir performans sergilemiştir.

Temel Değerlendirme Kriterleri



Görev bilinci, zaman yönetimi



Mevzuata uygunluk



Kurumsal iletişim ana odak noktalarıdır.

Performans Verileri ve Gelişim Odakları



Genel Performans Ortalaması

Birim bazlı veriler, mesleki ve davranışsal yeterliliklerde tam başarıya yakın sonuçlar göstermektedir.

Örnek Personel Verileri Üzerinden Birim Performans Düzeyi

	99 (A Düzeyi)	
Genel Performans Notu (Ortalama)		A
Mesleki Yeterlilik Düzeyi	100	✓
Davranışsal Yeterlilik Düzeyi	100	✓

Kritik Gelişim Alanları



Dijital süreçlere uyumun artırılması ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi öncelikli hedeftir.

2025 Yılı İş Yeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Performans Değerlendirmesi

2025 yılı değerlendirmesi; görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi gibi kriterler üzerinden objektif verilerle yapılmıştır. Genel sonuçlar personelin 'iyi' ve 'çok iyi' düzeyde olduğunu gösterirken, kurumsal hedeflere uyumlu bir performans sergilenmiştir.

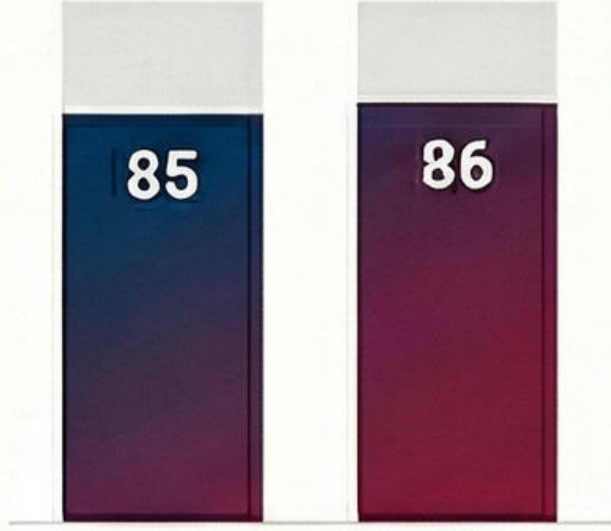


YÖNETİCİ PERFORMANS KARNESİ



**Genel Başarı
Ortalaması:**

Yöneticiler liderlik ve koordinasyon alanlarında güçlü bir performans sergilemiştir.



Teknik / Mesleki Beceri Beşeri / Bireysel Yetkinlik

Beşeri ve Bireysel Yetkinlikler
Önde: Yöneticilerde Beşeri Beceri (86) en yüksek alandır.

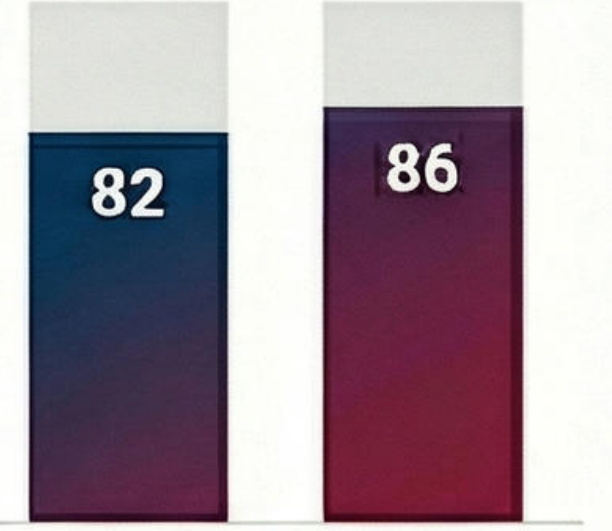


PERSONEL PERFORMANS KARNESİ



**Genel Başarı
Ortalaması:**

Personel grubu, bireysel yetkinliklerde en yüksek gelişim grafiğini çizmiştir.



Teknik / Mesleki Beceri Beşeri / Bireysel Yetkinlik

Beşeri ve Bireysel Yetkinlikler
Önde: Personelde Bireysel Yetkinlik (86) en yüksek alandır.

STRATEJİK BAKIŞ VE GELİŞİM ALANLARI



Güçlü Kurumsal İletişim

Birimler arası iş birliği ve süreç yönetiminde belirgin bir artış gözlemlenmiştir.



Odak Noktası: Dijital Dönüşüm

Gelecek dönemde dijital süreçlere uyumun artırılması temel hedef olarak belirlenmiştir.



Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi

Personel yetkiniğini artırmak için eğitim faaliyetlerine öncelik verilecektir.

2025 Yılı Proje Üretim Merkezi Performans Karnesi

2025 yılı performans değerlendirmesi; görev bilinci, zaman yönetimi ve hizmet kalitesi gibi temel kriterler üzerinden objektif verilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, personelin genel olarak yüksek başarı sergilediğini ve kurumsal hedeflerle tam uyum sağlandığını göstermektedir.

Kurumsal Performans ve Stratejik Görünüm



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

Personelin büyük çoğunluğu belirlenen yüksek performans standartlarını karşılamıştır.



Güçlü Yönetim ve Liderlik

Yöneticiler liderlik, koordinasyon ve süreç yönetimi alanlarında tam not almıştır.



Stratejik Gelişim Odakları

Dijital süreçlere uyum ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi öncelikli hedeftir.

Yetkinlik ve Puan Analizi



Genel Performans Ortalaması

Birim genelinde yakalanan istikrarlı başarı puanıdır.



%87 Bireysel Yeterlilik Başarısı

Personelin bireysel yetkinlikleri, genel ortalamanın üzerinde bir gelişim göstermektedir.

Personel Bazlı Performans Dağılımı ve Genel Ortalamalar



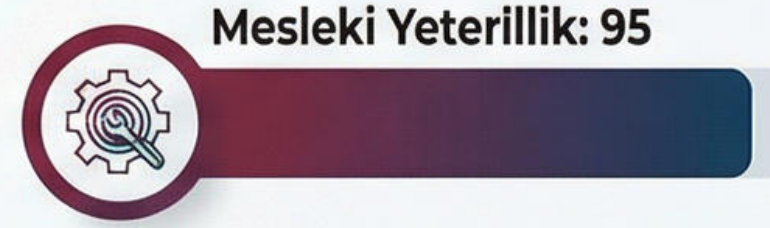
■ Ortalama Puan (Lacivert) | ■ En Yüksek Puan (Bireysel - Bordo)

2025 Yılı Sivil Savunma Uzmanlığı Performans Karnesi

2025 yılı sivil savunma uzmanlığı performans çalışması; görev bilinci, mevzuata uygunluk ve hizmet kalitesi gibi temel kriterler üzerinden yapılmıştır. Sonuçlar, personelin büyük çoğunluğunun yüksek performans sergilediğini ve kurumsal hedeflerle uyumlu bir ilerleme kaydedildiğini göstermektedir.



YETERLİLİK ALANLARI ORTALAMA PUANLARI



KURUMSAL YETKİNLİKLER VE GELİŞİM ODAKLARI



YÖNETİMSEL LİDERLİK VE KOORDİNASYON
Yöneticilerin süreç yönetimi ve birimler arası iş birliği performansı olumlu değerlendirilmiştir.



DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE ADAPTASYON
Gelecek dönem için dijital süreçlere uyumun artırılması temel gelişim alanı olarak belirlenmiştir.



EĞİTİMLE GÜÇLENEN HİZMET KALİTESİ
Hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesi, sürdürülebilir kalite anlayışının bir parçasıdır.

GÜÇLÜ DAVRANIŞSAL YETERLİLİK



Personel, 97 puanlık ortalama ile yüksek düzeyde sorumluluk ve iş takibi bilinci sergilemiştir.

YÖNETİCİ VE PERSONEL UYUMU



Yöneticiler liderlik ve koordinasyonda, personel ise mesleki uygulama alanlarında başarı göstermiştir.

Teşekkürler!

2025

PERFORMANS DEĞERLENDİRME

Kurumsal gelişim ve bireysel başarıların
ölçümlendiği ana rapor başlığı.



BAŞARI VE GELİŞİM



KURUMSAL HEDEFLER