



BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ

GÜZEL SANATLAR FAKÜLTESİ



BİRİM KOMİSYON VE KOORDİNATÖRLÜK FAALİYETLERİ İZLEME VE DEĞERLENDİRME RAPORU

**2025-2026
EĞİTİM-ÖĞRETİM YILI**

İÇİNDEKİLER

YÖNETİCİ ÖZETİ	3
1. GİRİŞ	3
1.1. Genel Çerçeve	3
2. AMAÇ ve KAPSAM	4
2.1. Amaç	4
2.2. Raporun Kullanım Amacı	4
3. YÖNTEM	5
3.1. Değerlendirme Yaklaşımı	5
3.2. Veri Kaynağı	5
3.3. Veri Doğrulama Süreci.....	5
3.4. Verilerin Analizi	5
3.5. Kurumsal Yönetişim Olgunluk Değerlendirme Modeli	5
3.6. Değerlendirme İlkeleri	7
3.7. Kurumsal Yönetişim Olgunluk Düzeyleri.....	7
3.8. Yöntemin Güvenirliği ve Sınırlılıkları	7
4. BULGULAR	8
4.1. Komisyon ve Koordinatörlüklerin Genel Profili	8
4.2. Çalışma Düzeni	8
4.3. Toplantı Faaliyetleri.....	9
4.4. Gerçekleştirilen Faaliyetler	9
4.5. Kurumsal Yönetişim Olgunluk Analizi	10
4.5.1. Başlangıç Düzeyindeki Yapılar	11
4.5.2. Gelişim Sürecindeki Yapılar	11
4.5.3. İşlevsel Düzeydeki Yapılar	11
4.5.4. Sistematik Düzeydeki Yapılar	12
4.5.5. Kurumsallaşmış Yapılar	12
5. SONUÇ, GELİŞİM VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	12
5.1. Sonuç ve Genel Değerlendirme	12
5.2. Gelişim ve İyileştirme Öncelikleri	13
5.3. Modelin Sürdürülebilirliği.....	13

**GÜZEL SANATLAR FAKÜLTESİ 2025-2026 EĞİTİM-ÖĞRETİM YILI
BİRİM KOMİSYON VE KOORDİNATÖRLÜK FAALİYETLERİ
İZLEME VE DEĞERLENDİRME RAPORU**

YÖNETİCİ ÖZETİ

Bu rapor, Balıkesir Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi bünyesinde faaliyet gösteren komisyon ve koordinatörlüklerin 2025-2026 Eğitim-Öğretim Yılı içerisindeki çalışmalarını kurumsal yönetim ve kalite güvencesi perspektifinden değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmanın temel amacı; birim komisyon ve koordinatörlüklerin işleyişini analiz etmek, güçlü yönlerini ve gelişime açık alanlarını belirlemek, kurumsal yönetim olgunluk düzeylerini ortaya koymak ve gelecek dönem iyileştirme çalışmalarına veri sağlamaktır.

Değerlendirme sürecinde fakültede birim temelli faaliyet gösteren komisyon ve koordinatörlük başkanları tarafından doldurulan **2025–2026 Eğitim-Öğretim Yılı Birim Komisyon/Koordinatörlük İzleme ve Değerlendirme Formları** temel veri kaynağı olarak kullanılmıştır. Bununla birlikte form verileri doğrudan rapora aktarılmamış; analiz öncesinde kapsamlı bir veri doğrulama sürecinden geçirilmiştir. Bu kapsamda form içerikleri doğruluk, tutarlılık ve bütünlük açısından incelenmiş; eksik, hatalı, mükerrer veya çelişkili kayıtlar kontrol edilerek gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca toplantı sayıları, çalışma düzeni, faaliyet açıklamaları ve öz değerlendirme ifadeleri birbiriyle karşılaştırılmış; elde edilen doğrulanmış veri seti değerlendirmelerin temelini oluşturmuştur.

Kurumsal yönetim olgunluğunun belirlenmesinde yalnızca formdaki değerlendirme ifadeleri esas alınmamış; komisyon ve koordinatörlüklerin çalışma düzenleri, toplantı faaliyetleri, gerçekleştirilen çalışmalar, üretilen kurumsal çıktılar, kararların izlenmesi, kalite güvencesi süreçlerine katkıları, birimler arası iş birliği ve sürekli iyileştirme uygulamaları birlikte değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda fakülteye özgü geliştirilen **Kurumsal Yönetişim Olgunluk Değerlendirme Modeli** kullanılmış; her komisyon ve koordinatörlük planlama ve çalışma düzeni, faaliyet ve çıktı üretme kapasitesi, izleme ve sürekli iyileştirme, katılım ve kurumsal iş birliği, kurumsal yetkinlik ile kalite güvencesine katkı boyutlarında analiz edilmiştir.

Değerlendirme sonuçları, fakülte bünyesinde komisyon ve koordinatörlük sisteminin kurumsal yönetimin önemli bir parçası hâline geldiğini göstermektedir. Buna karşılık bazı komisyon ve koordinatörlüklerde faaliyetlerin sürekliliği, düzenli toplantı kültürü, performans göstergelerinin kullanımı, kanıt yönetimi ve PUKÖ döngüsünün sistematik uygulanması bakımından gelişime ihtiyaç duyulduğu görülmüştür.

Rapor sonunda yer verilen değerlendirme ve önerilerin, komisyon ve koordinatörlüklerin etkinliğinin artırılmasına, kalite kültürünün güçlendirilmesine ve fakültenin kurumsal yönetim kapasitesinin geliştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

1. GİRİŞ

1.1. Genel Çerçeve

Yükseköğretim kurumlarında kalite güvencesi sisteminin sürdürülebilirliği; eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, toplumsal katkı ve yönetsel süreçlerin planlı, katılımcı ve hesap verebilir

bir anlayışla yürütülmesine bağlıdır. Bu süreçlerin etkin biçimde yönetilebilmesi ise yalnızca üst yönetimin karar alma mekanizmalarıyla değil, aynı zamanda belirli görev alanlarında faaliyet gösteren komisyon ve koordinatörlüklerin etkin çalışmasıyla mümkündür.

Komisyon ve koordinatörlükler, fakültenin akademik ve idari işleyişinin farklı boyutlarında planlama yapmak, uygulamaları yürütmek, ilgili süreçleri izlemek, değerlendirmek ve sürekli iyileştirme faaliyetlerine katkı sağlamak amacıyla oluşturulan yönetim mekanizmalarıdır. Bu yapılar, kurumun stratejik hedefleri doğrultusunda faaliyet göstererek kalite kültürünün gelişmesine, karar alma süreçlerinin kurumsallaşmasına ve yönetsel süreçlerin sürdürülebilirliğine katkı sağlamaktadır.

Bu noktada komisyon ve koordinatörlüklerin yalnızca görevlerini yerine getirmesi değil; faaliyetlerini planlı, ölçülebilir, izlenebilir ve sürekli iyileştirilebilir bir yönetim anlayışıyla yürütmeleri beklenmektedir. Bu yaklaşım, Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) tarafından benimsenen kalite güvencesi sistemi ile de uyum göstermektedir.

Bu kapsamda komisyon ve koordinatörlüklerin faaliyetlerinin düzenli olarak izlenmesi, değerlendirilmesi ve elde edilen sonuçların kurumsal gelişim süreçlerinde kullanılması önem taşımaktadır. Böylece yalnızca gerçekleştirilen faaliyetlerin kayıt altına alınması değil, aynı zamanda bu faaliyetlerin kurumsal hedeflere katkısı ve yönetsel süreçlere etkisi de değerlendirilebilmektedir.

Hazırlanan rapor, yalnızca faaliyetlerin özetlendiği bir izleme belgesi niteliğinde olmayıp, komisyon ve koordinatörlüklerin kurumsal yönetim kapasitesini değerlendiren, karar alma süreçlerine veri sağlayan ve gelecek dönem planlamalarına yön verecek analitik bir değerlendirme çalışması olarak tasarlanmıştır.

2. AMAÇ ve KAPSAM

2.1. Amaç

Bu raporun amacı, Balıkesir Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi komisyon ve koordinatörlüklerinin 2025-2026 Eğitim-Öğretim Yılı faaliyetlerini kurumsal yönetim ve kalite güvencesi çerçevesinde değerlendirmektir. Bu doğrultuda çalışma süreçleri, faaliyetleri, kurumsal çıktıları, kalite sistemine katkıları ve iş birliği düzeyleri analiz edilmiş; kurumsal yönetim olgunluk düzeyleri belirlenerek güçlü yönler ile gelişime açık alanlar ortaya konulmuştur. Elde edilen bulguların, gelecek dönem planlama, izleme ve sürekli iyileştirme çalışmalarına katkı sağlaması hedeflenmektedir.

2.2. Raporun Kullanım Amacı

Bu rapor yalnızca eğitim-öğretim yılı sonunda gerçekleştirilen faaliyetlerin kayıt altına alınmasını amaçlamamaktadır. Aynı zamanda komisyon ve koordinatörlüklerin kurumsal yönetim kapasitesinin değerlendirilmesine yönelik analitik bir izleme aracı olarak tasarlanmıştır. Bu yönüyle rapor, yalnızca mevcut durumu ortaya koyan bir değerlendirme belgesi değil; fakültenin kurumsal gelişim sürecini izlemeye ve sürekli iyileştirmeye katkı sağlayacak stratejik bir yönetim aracı niteliği taşımaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. Değerlendirme Yaklaşımı

Bu rapor, Balıkesir Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi bünyesindeki komisyon ve koordinatörlüklerin kurumsal yönetim düzeylerini değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Değerlendirmede nicel ve nitel veriler birlikte ele alınmış; çalışma süreçleri, faaliyetler, kurumsal çıktılar ve kalite güvencesi sistemine katkıları bütüncül bir yaklaşımla analiz edilmiştir. Amaç, komisyon ve koordinatörlüklerin faaliyetlerini yalnızca sayısal açıdan değil, planlama, uygulama, izleme ve sürekli iyileştirme süreçleri bakımından da değerlendirmektir.

3.2. Veri Kaynağı

Araştırmanın temel veri kaynağını, Güzel Sanatlar Fakültesi bünyesinde faaliyet gösteren birim komisyon ve koordinatörlük başkanları tarafından doldurulan **2025–2026 Eğitim-Öğretim Yılı Komisyon / Koordinatörlük İzleme ve Değerlendirme Formları** oluşturmaktadır.

Bu raporda toplam 21 komisyon ve koordinatörlüğe ait değerlendirme formu analiz edilmiştir.

3.3. Veri Doğrulama Süreci

Komisyon ve koordinatörlük başkanları tarafından doldurulan izleme ve değerlendirme formlarındaki veriler, analiz sürecine alınmadan önce sistematik bir doğrulama ve tutarlılık incelemesinden geçirilmiştir. Bu kapsamda eksik ve mükerrer kayıtlar belirlenmiş, veri giriş hataları düzeltilmiş, nicel ve nitel verilerin kendi içindeki tutarlılığı kontrol edilmiş, toplantı sayıları ile faaliyet açıklamaları karşılaştırılmış ve öz değerlendirme ifadelerinin formun diğer bölümlerindeki bilgilerle uyumu incelenmiştir. Bu doğrulama süreci sonucunda elde edilen güvenilir veri seti analizlerde kullanılmış; rapordaki bulgular, formlarda yer alan beyanların doğrudan aktarılmasına değil, doğruluğu ve tutarlılığı kontrol edilerek değerlendirmeye uygun hâle getirilen verilerin analizine dayandırılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde nicel ve nitel analiz yöntemleri birlikte kullanılmıştır.

Formlarda yer alan çalışma düzeni, toplantı sayıları ve ölçek sorularına verilen yanıtlar betimsel istatistikler kullanılarak değerlendirilmiştir.

Faaliyet açıklamaları, kalite güvencesine katkılar, karşılaşılan sorunlar ve geliştirme önerileri ise içerik analizi yöntemiyle incelenmiş; benzer ifadeler ortak temalar altında sınıflandırılarak kurumsal yönetim ilkeleri doğrultusunda yorumlanmıştır.

Bu analiz yaklaşımı sayesinde komisyon ve koordinatörlüklerin yalnızca faaliyet yoğunluğu değil; faaliyetlerin niteliği, kurumsal etkisi ve yönetim süreçlerine katkısı da değerlendirilmiştir.

3.5. Kurumsal Yönetişim Olgunluk Değerlendirme Modeli

Komisyon ve koordinatörlüklerin kurumsal yönetim düzeylerinin nesnel, karşılaştırılabilir ve sistematik biçimde değerlendirilebilmesi amacıyla bu çalışma kapsamında **Kurumsal Yönetişim Olgunluk Değerlendirme Modeli** geliştirilmiştir.

Komisyon ve koordinatörlüklerin kurumsal yönetim düzeylerinin nesnel, karşılaştırılabilir ve sistematik biçimde değerlendirilebilmesi amacıyla bu çalışma kapsamında Kurumsal Yönetişim Olgunluk Değerlendirme Modeli geliştirilmiştir. Model, komisyon ve koordinatörlüklerin yalnızca gerçekleştirdikleri faaliyetlerin sayısını değil; bu faaliyetlerin planlanması, yürütülmesi, izlenmesi, değerlendirilmesi ve kalite güvencesi sistemiyle bütünleşme düzeyini esas alan bütüncül bir değerlendirme yaklaşımına dayanmaktadır.

Kurumsal Yönetişim Olgunluk Değerlendirme Modeli dört temel bileşenden oluşmaktadır:

1. Kurumsal yönetim değerlendirme boyutları
2. Beş düzeyli rubrik temelli puanlama sistemi
3. Ağırlıklı olgunluk hesaplama algoritması
4. Olgunluk ve yapı düzeyi sınıflandırması

Model kapsamında her komisyon ve koordinatörlük, kurumsal yönetişimin temel unsurlarını temsil eden altı değerlendirme boyutunda analiz edilmiştir. Her boyutun toplam puana katkısı, kurumsal yönetim üzerindeki etkisi dikkate alınarak ağırlıklandırılmıştır

Tablo 1. Kurumsal Yönetişim Değerlendirme Boyutları ve Ağırlıkları

	Değerlendirme Boyutu	Ağırlık (%)
B1	Planlama ve çalışma düzeni	20
B2	Faaliyet ve kurumsal çıktı üretme kapasitesi	25
B3	İzleme ve sürekli iyileştirme	20
B4	Katılım ve kurumsal iş birliği	15
B5	Kurumsal yetkinlik	10
B6	Kalite güvencesi sistemine katkı	10
	Toplam	100

Her değerlendirme boyutu, önceden tanımlanmış performans göstergeleri doğrultusunda 1–5 arasında puanlanan rubrik (Ek 1) kullanılarak değerlendirilmiştir. Elde edilen puanlar, ilgili boyutların ağırlık katsayıları ile çarpılarak ağırlıklı toplam yöntemiyle hesaplanmış ve her komisyon veya koordinatörlük için tek bir Kurumsal Yönetişim Olgunluk Puanı (Nihai Puan) elde edilmiştir¹.

Hesaplanan nihai puanlar, önceden belirlenen eşik değerlere göre *Yetersiz, Gelişmeye Açık, Orta, İyi ve Çok İyi* olmak üzere beş olgunluk düzeyine dönüştürülmüş; her olgunluk düzeyi ayrıca komisyon ve koordinatörlüklerin kurumsal gelişim aşamalarını ifade eden *Başlangıç Düzeyindeki Yapılar, Gelişim Sürecindeki Yapılar, İşlevsel Düzeydeki Yapılar, Sistematik Düzeydeki Yapılar ve Kurumsallaşmış Yapılar* olarak sınıflandırılmıştır.

Bu model sayesinde her komisyon ve koordinatörlük için nicel olarak hesaplanabilir, nitel olarak yorumlanabilir ve birimler arasında karşılaştırılabilir bir kurumsal yönetim değerlendirme sistemi oluşturulmuştur. Model, yalnızca mevcut durumu ortaya koymakla

¹Nihai puanı aşağıdaki ağırlıklı toplam modeli kullanılarak hesaplanmıştır:

$$OD = \sum_{i=1}^6 (P_i \times A_i)^1$$

OD : Kurumsal Yönetişim Olgunluk Puanını, **P_i**: i. değerlendirme boyutuna verilen 1–5 arasındaki rubrik puanını, **A_i**: ilgili boyutun ağırlık katsayısını ifade etmektedir. Ağırlık katsayılarının toplamı **1 (%100)** olacak şekilde tanımlanmıştır.

kalmayıp, komisyon ve koordinatörlüklerin gelişim alanlarının belirlenmesine ve sürekli iyileştirme çalışmalarının planlanmasına da sistematik bir temel sağlamaktadır.

3.6. Değerlendirme İlkeleri

Kurumsal yönetim olgunluk değerlendirmesinde aşağıdaki temel ilkeler esas alınmıştır.

- Komisyon ve koordinatörlükler ortak bir metodolojik çerçeve kullanılarak değerlendirilmiştir.
- Komisyonların kendi değerlendirmeleri, analiz sürecinde destekleyici veri olarak kabul edilmiş; nihai değerlendirme, doğrulanmış form verileri ile faaliyet açıklamaları ve kurumsal çıktılar birlikte dikkate alınarak yapılmıştır.
- Komisyonların görev alanları ve çalışma özellikleri değerlendirme sürecinde göz önünde bulundurulmuş; sürekli faaliyet yürütmesi beklenen komisyonlar ile dönemsel çalışan komisyonlar kendi işlevleri çerçevesinde değerlendirilmiştir.
- Somut faaliyet veya kurumsal çıktı ile desteklenmeyen öz değerlendirmeler, tek başına yüksek kurumsal yönetim olgunluğu göstergesi olarak kabul edilmemiştir.
- Değerlendirmelerde kanıta dayalı yönetim, hesap verebilirlik, şeffaflık ve sürekli iyileştirme ilkeleri esas alınmıştır.

3.7. Kurumsal Yönetişim Olgunluk Düzeyleri

Kurumsal yönetim olgunluk düzeyleri toplam değerlendirme puanlarına (nihai puan) göre aşağıdaki şekilde sınıflandırılmıştır.

Tablo 2. Olgunluk Düzeyi

Alt Sınır Puanı	Olgunluk Düzeyi	Yapı Düzeyi
1	Yetersiz	Başlangıç Düzeydeki Yapılar
1,8	Gelişmeye Açık	Gelişim Sürecindeki Yapılar
2,6	Orta	İşlevsel Düzeydeki Yapılar
3,4	İyi	Sistematik Düzeydeki Yapılar
4,2	Çok İyi	Kurumsallaşmış Yapılar

Bu sınıflandırma, komisyon ve koordinatörlüklerin yalnızca mevcut durumunu tanımlamak amacıyla değil; gelişim süreçlerinin izlenmesi ve gelecek değerlendirme dönemlerinde karşılaştırmalı analiz yapılabilmesi amacıyla oluşturulmuştur.

3.8. Yöntemin Güvenirliği ve Sınırlılıkları

Bu rapor, izleme ve değerlendirme formlarında yer alan bilgilerin doğruluk ve tutarlılık açısından incelenmesi; gerekli görülen durumlarda toplantı tutanakları, resmî yazışmalar ve diğer kurumsal belgelerle doğrulanması veya düzeltilmesi sonucunda elde edilen veriler esas alınarak gerçekleştirilen kurumsal yönetim analizini yansıtmaktadır.

Şekil 1. Komisyon ve Koordinatörlük İzleme ve Değerlendirme Süreci



4. BULGULAR

4.1. Komisyon ve Koordinatörlüklerin Genel Profili

İncelenen formlar, komisyon ve koordinatörlüklerin faaliyet alanları, çalışma biçimleri ve görev kapsamı bakımından farklı özellikler gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bazı komisyonlar eğitim-öğretim yılı boyunca sürekli faaliyet yürütürken, bazı komisyon ve koordinatörlükler yalnızca belirli dönemlerde veya ihtiyaç hâlinde görev üstlenmektedir.

Bu nedenle değerlendirme sürecinde tüm komisyon ve koordinatörlükler aynı faaliyet yoğunluğu beklentisiyle ele alınmamış; her yapı kendi görev tanımı ve sorumluluk alanı çerçevesinde değerlendirilmiştir. Böylece sürekli faaliyet yürütmesi beklenen kalite odaklı komisyonlarla dönemsel çalışan komisyonların karşılaştırılmasından kaynaklanabilecek değerlendirme hatalarının önüne geçilmiştir.

4.2. Çalışma Düzeni

Komisyon ve koordinatörlüklerin çalışma düzenleri incelendiğinde, yıl içerisinde farklı çalışma modellerinin benimsendiği görülmektedir.

Tablo 3. Komisyon ve Koordinatörlüklerin Çalışma Düzeni

Çalışma Düzeni	Sayı (n)	Oran (%)
Düzenli olarak belirlenen takvime göre toplandı	3	14,3
Gerektiğinde toplandı	10	47,6
Sınırlı sayıda toplandı	1	4,8
Hiç toplanmadı	7	33,3
Toplam	21	100,0

Tablo 3 incelendiğinde komisyon ve koordinatörlüklerin önemli bir bölümünün gerektiğinde toplanma esasına göre faaliyet yürüttüğü görülmektedir. Bunun yanında belirli komisyonların düzenli toplantı takvimine sahip olduğu, bazı komisyonların ise değerlendirme döneminde herhangi bir toplantı gerçekleştirmediği belirlenmiştir.

Komisyonların çalışma biçimindeki bu farklılık, görev alanlarının niteliğiyle ilişkilidir. Sürekli izleme ve koordinasyon gerektiren kalite, akademik teşvik ve benzeri komisyonlarda düzenli toplantı uygulaması kurumsal yönetim açısından olumlu değerlendirilirken; yalnızca belirli süreçlerde görev üstlenen komisyonlarda ihtiyaç odaklı çalışma modeli doğal karşılanmaktadır.

Bununla birlikte değerlendirme sonuçları, özellikle sürekli faaliyet yürütmesi beklenen bazı komisyonlarda düzenli toplantı kültürünün geliştirilmesine ihtiyaç bulunduğunu göstermektedir.

4.3. Toplantı Faaliyetleri

Komisyon ve koordinatörlüklerin yıl içerisinde gerçekleştirdikleri toplantı sayıları incelendiğinde önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. Toplantı sayıları tek başına kurumsal etkinliğin göstergesi olarak değerlendirilmemiştir. Analiz sürecinde toplantıların sayısından çok, toplantılar sonucunda gerçekleştirilen faaliyetler, alınan kararlar ve oluşturulan kurumsal çıktılar dikkate alınmıştır.

Tablo 4. Komisyon ve Koordinatörlüklerin Toplantı Sayıları

Eğitim-Öğretim Yılında Gerçekleştirilen Toplantı Sayısı	Sayı (n)	Oran (%)
Toplantı yapılmamıştır (0)	8	38,1
1 toplantı	4	19,0
2 toplantı	6	28,6
3 ve üzeri toplantı	3	14,3
Toplam	21	100,0

İncelenen formlar, az sayıda toplantıyla yüksek düzeyde kurumsal çıktı üreten komisyonlar bulunduğu gibi, daha fazla toplantı yapmasına rağmen faaliyet çeşitliliği sınırlı kalan komisyonların da bulunduğunu göstermektedir.

Bu bulgu, kurumsal yönetim değerlendirmelerinde toplantı sayısından ziyade çıktı odaklı değerlendirme yaklaşımının daha anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır.

4.4. Gerçekleştirilen Faaliyetler

Faaliyet açıklamalarının içerik analizi sonucunda komisyon ve koordinatörlüklerin çalışmalarının aşağıdaki temel başlıklarda yoğunlaştığı belirlenmiştir:

- kalite güvencesi çalışmaları,
- öğrenci bilgilendirme faaliyetleri,
- akademik ve idari koordinasyon,
- erişilebilirlik uygulamaları,
- eğitim-öğretim süreçlerinin geliştirilmesi,
- akademik teşvik süreçleri,
- mevzuat uygulamaları,
- kurul ve komisyon toplantıları,

- paydaşlarla iş birliği,
- raporlama ve dokümantasyon çalışmaları.

Faaliyet çeşitliliği incelendiğinde bazı komisyonların yalnızca görevlerini yerine getirmekle kalmayıp, fakültenin kurumsal kapasitesini geliştirmeye yönelik somut çıktılar ürettiği görülmektedir. Bu bulgular, komisyon ve koordinatörlüklerin yalnızca idari süreçleri yürüten yapılar olmadığını; aynı zamanda fakültenin kurumsal gelişimine katkı sağlayan yönetim mekanizmaları olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır.

4.5. Kurumsal Yönetişim Olgunluk Analizi

Komisyon ve koordinatörlüklerin kurumsal yönetim düzeyleri, bu çalışma kapsamında geliştirilen Kurumsal Yönetişim Olgunluk Değerlendirme Modeli kullanılarak analiz edilmiştir (Ek 2, Ek 3). Model, komisyon ve koordinatörlüklerin yalnızca faaliyet yürütme düzeylerini değil; faaliyetlerini planlama, uygulama, izleme, değerlendirme ve sürekli iyileştirme kapasitelerini de dikkate alan çok ölçütlü bir değerlendirme yaklaşımına dayanmaktadır.

Tablo 5. Kurumsal Yönetişim Olgunluk Düzeylerinin Dağılımı

Değerlendirilen birim sayısı	21 komisyon ve koordinatörlük
Ortalama olgunluk puanı	2,94 / 5,00
Genel olgunluk düzeyi	Orta
Çok İyi düzeyindeki birimler	5 (%23,8)
İyi düzeyindeki birimler	2 (%9,5)
Orta düzeydeki birimler	6 (%28,6)
Gelişmeye Açık düzeyindeki birimler	5 (%23,8)
Yetersiz düzeydeki birimler	3 (%14,3)

Tablo 5'te komisyon ve koordinatörlüklerin kurumsal yönetim olgunluk düzeylerine ilişkin genel değerlendirme sonuçları sunulmaktadır. Yapılan analiz sonucunda, 21 komisyon ve koordinatörlüğün ortalama olgunluk puanı 2,94 olarak hesaplanmış ve bu değer fakültenin genel kurumsal yönetim olgunluk düzeyinin "Orta" seviyede olduğunu göstermiştir. Değerlendirilen birimlerin 5'i (%23,8) Çok İyi, 2'si (%9,5) İyi, 6'sı (%28,6) Orta, 5'i (%23,8) Gelişmeye Açık ve 3'ü (%14,3) Yetersiz düzeyinde yer almıştır.

Sonuçlar, fakülte bünyesindeki komisyon ve koordinatörlükler arasında kurumsal yönetim olgunluğu bakımından belirgin farklılıklar bulunduğunu ortaya koymaktadır. Birimlerin yaklaşık üçte ikisinin orta ve üzeri olgunluk düzeyinde değerlendirilmesi, kurumsal yönetim uygulamalarının önemli bir bölümünde temel işleyiş mekanizmalarının oluşturulduğunu ve sürdürüldüğünü göstermektedir. Bununla birlikte, gelişmeye açık ve yetersiz düzeyde bulunan birimlerin toplam oranının %38,1 olması, kurumsal yönetim uygulamalarının tüm komisyon ve koordinatörlüklerde aynı düzeyde kurumsallaşmadığını ortaya koymaktadır.

Bulgular ayrıntılı olarak incelendiğinde, yüksek olgunluk düzeyine ulaşan komisyon ve koordinatörlüklerde faaliyetlerin planlı biçimde yürütüldüğü, görev tanımlarının açık olduğu,

karar alma ve izleme süreçlerinin sistematik olarak işletildiği ve kalite güvence sistemiyle güçlü bir bütünleşme sağlandığı görülmektedir. Buna karşılık düşük olgunluk düzeyinde değerlendirilen birimlerde toplantı ve faaliyet sıklığının sınırlı olduğu, düzenli izleme ve raporlama mekanizmalarının yeterince işletilemediği ve faaliyetlerin kurumsal süreklilikten ziyade ihtiyaçlara bağlı olarak yürütüldüğü belirlenmiştir.

4.5.1. Başlangıç Düzeyindeki Yapılar

Başlangıç düzeyinde değerlendirilen komisyon ve koordinatörlüklerde ortak olarak;

- düzenli toplantı yapılmaması,
- faaliyetlerin sınırlı kalması,
- süreçlerin sistematik biçimde izlenmemesi,
- kurumsal çıktı üretiminin düşük olması

gibi özellikler gözlenmiştir.

Bu yapıların önemli bir bölümünde görev tanımlarının mevcut olmasına rağmen uygulamaların sürdürülebilir bir çalışma düzenine dönüşmediği görülmektedir.

Bu komisyonlar açısından öncelikli ihtiyaç;

- yıllık faaliyet planı hazırlanması,
- görev dağılımlarının netleştirilmesi,
- düzenli toplantı kültürünün oluşturulması,
- faaliyetlerin kayıt altına alınmasıdır.

4.5.2. Gelişim Sürecindeki Yapılar

Gelişim sürecinde bulunan komisyonlar görev alanlarına ilişkin temel faaliyetleri yürütmekte; ancak çalışmalar çoğunlukla ihtiyaç ortaya çıktığında gerçekleştirilmektedir.

Bu düzeyde;

- süreç yönetiminden çok görev tamamlama yaklaşımı,
- sınırlı sayıda faaliyet,
- düzensiz toplantılar,
- performans göstergelerinin bulunmaması

ortak özellik olarak görülmektedir.

Bu komisyonlarda faaliyetlerin planlı hâle getirilmesi ve düzenli izlenmesi kurumsal yönetim düzeyini önemli ölçüde artıracaktır.

4.5.3. İşlevsel Düzeydeki Yapılar

İşlevsel düzeyde bulunan komisyon ve koordinatörlükler görev alanlarına ilişkin temel faaliyetleri düzenli biçimde yerine getirmektedir.

Bu yapılarda;

- belirli düzeyde planlama,
- faaliyetlerin kayıt altına alınması,
- kurum içi koordinasyon,

- görevlerin yerine getirilmesi gibi olumlu uygulamalar görülmektedir.

Bununla birlikte faaliyetlerin performans göstergeleriyle izlenmesi ve PUKÖ döngüsünün sistematik uygulanması gelişime açık alanlar olarak değerlendirilmektedir.

4.5.4. Sistematik Düzeydeki Yapılar

Bu düzeyde yer alan komisyonlar faaliyetlerini planlı biçimde yürütmekte, kurumsal çıktılar üretmekte ve diğer birimlerle etkin koordinasyon sağlamaktadır.

Faaliyetlerin belirli ölçüde izlenmesi ve düzenli raporlanması bu düzeyin temel özellikleri arasında yer almaktadır.

Bu komisyonlarda sürekli iyileştirme mekanizmalarının daha görünür hâle getirilmesi kurumsal yönetim olgunluğunu üst düzeye taşıyacaktır.

4.5.5. Kurumsallaşmış Yapılar

Kurumsallaşmış düzeyde bulunan komisyon ve koordinatörlükler;

- düzenli çalışma kültürü,
- güçlü kurumsal koordinasyon,
- somut çıktı üretimi,
- kanıta dayalı süreç yönetimi,
- kalite güvencesine doğrudan katkı

bakımından diğer yapılardan ayrılmaktadır.

Bu komisyonlar yalnızca görevlerini yerine getirmekle kalmamakta; fakültenin kurumsal gelişimine yön veren, iyi uygulama örnekleri oluşturan yönetim mekanizmaları olarak değerlendirilmektedir.

Bu yapıların deneyimlerinin diğer komisyonlarla paylaşılması, kurumsal öğrenme kültürünün geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

5. SONUÇ, GELİŞİM VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

5.1. Sonuç ve Genel Değerlendirme

Bu rapor kapsamında Balıkesir Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi bünyesinde faaliyet gösteren komisyon ve koordinatörlüklerin kurumsal yönetim düzeyleri sistematik, nesnel ve karşılaştırılabilir bir yaklaşımla değerlendirilmiştir.

Değerlendirme sonuçları, komisyon ve koordinatörlüklerin fakültenin eğitim-öğretim, kalite güvencesi, öğrenci hizmetleri, uluslararasılaşma, kurumsal gelişim ve yönetsel süreçlerinde önemli roller üstlendiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, komisyon ve koordinatörlükler arasında planlama, faaliyetlerin sürekliliği, izleme mekanizmaları ve kurumsal yönetim olgunluğu bakımından farklılıklar bulunduğu belirlenmiştir.

Kurumsal yönetim olgunluk değerlendirmesi sonucunda komisyon ve koordinatörlüklerin ortalama olgunluk puanı **2,94** olarak hesaplanmış ve bu sonuç fakültenin genel kurumsal yönetim düzeyinin "**Orta**" seviyede olduğunu göstermiştir. Değerlendirilen birimlerin

önemli bir bölümünün orta ve üzeri olgunluk düzeyinde yer alması, temel yönetsel süreçlerin büyük ölçüde işletildiğini ortaya koymaktadır. Buna karşılık gelişmeye açık ve yetersiz düzeyde değerlendirilen komisyon ve koordinatörlüklerin varlığı, kurumsal yönetim uygulamalarının tüm birimlerde aynı düzeyde kurumsallaşmadığını göstermektedir.

Özellikle planlı çalışma anlayışı, performansın sistematik olarak izlenmesi, faaliyetlerin kanıt temelli belgelendirilmesi ve sürekli iyileştirme mekanizmalarının uygulanması bakımından komisyonlar arasında farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Bu durum, kurumsal yönetim olgunluğunun yalnızca gerçekleştirilen faaliyet sayısı ile değil; faaliyetlerin planlanması, kurumsal hedeflerle ilişkilendirilmesi, izlenmesi ve kalite güvencesi sistemine sağladığı katkı ile birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bu yönüyle geliştirilen Kurumsal Yönetişim Olgunluk Değerlendirme Modeli, yalnızca mevcut durumu ortaya koyan bir değerlendirme aracı değil; aynı zamanda kurumsal gelişimin izlenmesini, komisyon ve koordinatörlüklerin karşılaştırılmasını ve sürekli iyileştirme çalışmalarının planlanmasını sağlayan sürdürülebilir bir yönetim modeli niteliği taşımaktadır.

5.2. Gelişim ve İyileştirme Öncelikleri

Kurumsal yönetim olgunluk değerlendirmesi sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda, komisyon ve koordinatörlüklerin kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesine yönelik öncelikli gelişim alanları belirlenmiştir.

İlk olarak, tüm komisyon ve koordinatörlüklerde planlı çalışma kültürünün güçlendirilmesi önem taşımaktadır. Yıllık faaliyet planlarının hazırlanması, toplantı takvimlerinin önceden belirlenmesi ve yıl sonunda faaliyetlerin planlanan hedefler doğrultusunda değerlendirilmesi, süreçlerin kişilere bağlı olmaktan çıkarılarak kurumsal bir yapıya kavuşmasına katkı sağlayacaktır.

İkinci olarak, faaliyetlerin yalnızca gerçekleştirilmiş olması değil, kurumsal hedeflere sağladığı katkının ölçülebilir performans göstergeleriyle izlenmesi gerekmektedir. Her komisyon ve koordinatörlük için yıllık hedefler, çıktı ve sonuç göstergeleri belirlenmesi; elde edilen sonuçların düzenli olarak değerlendirilmesi, yönetsel süreçlerin etkinliğini artıracaktır.

Bir diğer öncelikli gelişim alanı, kanıt yönetimi ve kurumsal hafızanın güçlendirilmesidir. Toplantı tutanakları, faaliyet raporları, kararlar, yazışmalar ve diğer kurumsal belgelerin standart bir dijital arşiv sistemi içerisinde saklanması, hem kalite güvencesi hem de akreditasyon süreçlerinde güvenilir ve doğrulanabilir kanıt sunulmasını kolaylaştıracaktır.

Bunun yanında, komisyon ve koordinatörlüklerde PUKÖ döngüsünün tüm süreçlerde sistematik biçimde uygulanması ve komisyonlar arasında deneyim paylaşımını destekleyen koordinasyon mekanizmalarının güçlendirilmesi, kurumsal öğrenmenin yaygınlaşmasına ve yönetim kapasitesinin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

5.3. Modelin Sürdürülebilirliği

Bu rapor kapsamında geliştirilen Kurumsal Yönetişim Olgunluk Değerlendirme Modeli, tek seferlik bir değerlendirme yöntemi olarak değil, fakültenin kalite güvencesi sistemini destekleyen sürekli bir izleme ve değerlendirme mekanizması olarak tasarlanmıştır.

Modelin her eğitim-öğretim yılı sonunda aynı yöntem ve ölçütlerle uygulanması; komisyon ve koordinatörlüklerin kurumsal yönetim düzeylerinin yıllar itibarıyla karşılaştırılmasına, gelişim eğilimlerinin izlenmesine ve gerçekleştirilen iyileştirme çalışmalarının etkisinin nesnel olarak değerlendirilmesine olanak sağlayacaktır. Böylece kurumsal yönetim uygulamalarında süreklilik sağlanacak, karar alma süreçleri veriye dayalı olarak geliştirilecek ve kurumsal hafıza güçlenecektir.

Sonuç olarak, Kurumsal Yönetim Olgunluk Değerlendirme Modeli, komisyon ve koordinatörlüklerin mevcut durumunu değerlendiren bir ölçme aracı olmanın ötesinde; kurumsal gelişimi yönlendiren, iyileştirme önceliklerini belirleyen ve kalite güvencesi sisteminin etkinliğini artırmayı amaçlayan stratejik bir yönetim modeli niteliğindedir. Modelin düzenli olarak uygulanması, fakültenin kurumsal yönetim kapasitesinin geliştirilmesine, kalite kültürünün güçlendirilmesine ve sürdürülebilir kurumsal gelişimin desteklenmesine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Ek 1. Kurumsal Yönetişim Olgunluk Değerlendirme Rubriği

Boyut	Ağırlı	Puan	Düzey	Değerlendirme Ölçütü
1. Planlama ve Çalışma Düzeni	20%	5	Çok İyi	Çalışma düzeni sistematik; toplantılar ve faaliyetler planlı, süreçler kurumsallaşmıştır.
		4	İyi	Çalışma düzeni büyük ölçüde oluşturulmuş, faaliyetler planlı biçimde yürütülmüştür.
		3	Orta	Çalışma düzeni kısmen sistematik; planlama ve uygulama geliştirilmelidir.
		2	Gelişmeye Açık	Çalışma düzeni sınırlı; planlama ve süreklilik yeterince sağlanamamıştır.
		1	Yetersiz	Düzenli çalışma sistemi ve planlamaya ilişkin yeterli kanıt bulunmamaktadır.
2. Faaliyet ve Kurumsal Çıktı Üretim Kapasitesi	25%	5	Çok İyi	Nitelikli faaliyetler yürütülmüş, kuruma katkı sağlayan çok sayıda somut çıktı üretilmiştir.
		4	İyi	Planlı faaliyetler gerçekleştirilmiş ve en az bir önemli kurumsal çıktı oluşturulmuştur.
		3	Orta	Faaliyetler gerçekleştirilmiş ancak kurumsal çıktı üretimi sınırlı kalmıştır.
		2	Gelişmeye Açık	Faaliyetler ve kurumsal çıktılar yetersiz düzeydedir.
		1	Yetersiz	Anlamlı faaliyet veya kurumsal çıktı bulunmamaktadır.
3. İzleme ve Sürekli İyileştirme	20%	5	Çok İyi	Faaliyetler sistematik değerlendirilmiş, somut iyileştirme çalışmaları geliştirilmiştir.
		4	İyi	İzleme yapılmış, sorunlar belirlenmiş ve uygulanabilir öneriler sunulmuştur.
		3	Orta	İzleme kısmen yapılmış, öneriler genel düzeyde kalmıştır.
		2	Gelişmeye Açık	İzleme ve iyileştirme çalışmaları sınırlıdır.
		1	Yetersiz	İzleme, değerlendirme veya iyileştirme uygulaması bulunmamaktadır.
4. Katılım ve Kurumsal İş Birliği	15%	5	Çok İyi	Güçlü kurum içi iş birliği kurulmuş, ortak çalışmalar ve paydaş katılımı etkin sağlanmıştır.
		4	İyi	İş birliği ve koordinasyon düzenli yürütülmüştür.
		3	Orta	İş birliği belirli faaliyetlerle sınırlı kalmıştır.
		2	Gelişmeye Açık	İş birliği ve koordinasyon yetersiz düzeydedir.
		1	Yetersiz	İş birliği veya paydaş katılımına ilişkin kanıt bulunmamaktadır.
5. Kurumsal Yetkinlik	10%	5	Çok İyi	Görevler mevzuata uygun, etkin ve sürdürülebilir biçimde yerine getirilmiştir.
		4	İyi	Görevler genel olarak etkin biçimde yerine getirilmiştir.
		3	Orta	Temel görevler yerine getirilmiş, ancak geliştirilmesi gereken yönler vardır.
		2	Gelişmeye Açık	Görevlerin yürütülmesinde önemli eksiklikler bulunmaktadır.
		1	Yetersiz	Görevler yerine getirilememektedir.
6. Kalite Güvencesi Sistemine Katkı	10%	5	Çok İyi	Çalışmalar kalite güvencesi sistemine doğrudan ve sürekli katkı sağlamaktadır.
		4	İyi	Faaliyetler kalite süreçlerini büyük ölçüde desteklemektedir.
		3	Orta	Kalite süreçlerine dolaylı ve sınırlı katkı sağlanmaktadır.
		2	Gelişmeye Açık	Kalite güvencesine katkı düşük düzeydedir.
		1	Yetersiz	Kalite güvencesi sistemine katkı sağlayan uygulama bulunmamaktadır.

EK 2

Birim Komisyon ve Koordinatörlüklerin Kurumsal Yönetişim Olgunluk Düzeylerine Göre Değerlendirme Sonuçları

Sarı hücelere 1–5 arasında puan giriniz. Ağırlıklı nihai puan ve değerlendirme düzeyi otomatik hesaplanır.

Sıra No	Komisyon / Koordinatörlük	B1 Puan	B1 Ağırlıklı	B2 Puan	B2 Ağırlıklı	B3 Puan	B3 Ağırlıklı	B4 Puan	B4 Ağırlıklı	B5 Puan	B5 Ağırlıklı	B6 Puan	B6 Ağırlıklı	Nihai Puan	Olgunluk Düzeyi	Yapı Düzeyi
3	Birim Anket Ölçme ve Değerlendirme Komisyonu	5	1,00	5	1,25	3	0,60	5	0,75	5	0,50	5	0,50	4,60	Çok İyi	Kurumsallaşmış Yapılar
4	AKADEMİK VE İDARİ BİRİM KALİTE KOMİSYONU	5	1,00	5	1,25	3	0,60	5	0,75	5	0,50	5	0,50	4,60	Çok İyi	Kurumsallaşmış Yapılar
7	Grafik Sanatlar Bölümü Staj Komisyonu	5	1,00	5	1,25	3	0,60	5	0,75	5	0,50	5	0,50	4,60	Çok İyi	Kurumsallaşmış Yapılar
12	BİRİM ÖĞRENCİ BİLGİLENDİRME KILAVUZU KOMİSYONU	5	1,00	4	1,00	3	0,60	5	0,75	5	0,50	5	0,50	4,35	Çok İyi	Kurumsallaşmış Yapılar
11	Akademik Teşvik Komisyonu	5	1,00	4	1,00	3	0,60	5	0,75	5	0,50	4	0,40	4,25	Çok İyi	Kurumsallaşmış Yapılar
13	Engelsiz Birim Koordinatörlüğü	4	0,80	4	1,00	3	0,60	4	0,60	4	0,40	4	0,40	3,80	İyi	Sistematik Düzeydeki Yapılar
15	Birim Bologna Koordinatörlüğü	3	0,60	4	1,00	2	0,40	4	0,60	5	0,50	4	0,40	3,50	İyi	Sistematik Düzeydeki Yapılar
1	Birim Kariyer Geliştirme Koordinatörlüğü	3	0,60	3	0,75	4	0,80	3	0,45	4	0,40	3	0,30	3,30	Orta	İşlevsel Düzeydeki Yapılar
9	Akademik Birim Eğitim Komisyonu	3	0,60	3	0,75	3	0,60	3	0,45	3	0,30	3	0,30	3,00	Orta	İşlevsel Düzeydeki Yapılar
5	Türk Dünyası Hareketliliği Koordinatörlüğü Birim Temsilcisi	3	0,60	4	1,00	2	0,40	2	0,30	4	0,40	2	0,20	2,90	Orta	İşlevsel Düzeydeki Yapılar
8	BİRİM TANITIM VE MEZUNLARLA İLETİŞİM KOMİSYONU	3	0,60	3	0,75	2	0,40	3	0,45	3	0,30	3	0,30	2,80	Orta	İşlevsel Düzeydeki Yapılar
18	BİRİM SOSYAL TRANSKRİPT KOMİSYONU	3	0,60	3	0,75	2	0,40	3	0,45	3	0,30	3	0,30	2,80	Orta	İşlevsel Düzeydeki Yapılar
14	Birim Pedagojik Formasyon Eğitimi Koordinatörlüğü	2	0,40	3	0,75	2	0,40	3	0,45	5	0,50	2	0,20	2,70	Orta	İşlevsel Düzeydeki Yapılar
16	Birim Akademik Gelişim Koordinatörlüğü	2	0,40	3	0,75	2	0,40	3	0,45	3	0,30	3	0,30	2,60	Gelişmeye Açık	Gelişim Sürecindeki Yapılar
19	BİRİM SOSYAL MEDYA HESAPLARI KOMİSYONU	2	0,40	2	0,50	2	0,40	3	0,45	3	0,30	2	0,20	2,25	Gelişmeye Açık	Gelişim Sürecindeki Yapılar
20	BİRİM WEB TASARIM KOMİSYONU	2	0,40	2	0,50	2	0,40	3	0,45	3	0,30	2	0,20	2,25	Gelişmeye Açık	Gelişim Sürecindeki Yapılar
17	BİRİM AKREDİTASYON KOMİSYONU	2	0,40	2	0,50	2	0,40	2	0,30	2	0,20	2	0,20	2,00	Gelişmeye Açık	Gelişim Sürecindeki Yapılar
21	BİRİM ÇAP KOMİSYONU	1	0,20	2	0,50	2	0,40	2	0,30	2	0,20	2	0,20	1,80	Gelişmeye Açık	Gelişim Sürecindeki Yapılar
2	Birim Öğrenci Faaliyetleri Koordinasyon Komisyonu	2	0,40	1	0,25	1	0,20	2	0,30	1	0,10	1	0,10	1,35	Yetersiz	Başlangıç Düzeyindeki Yapılar
10	Birim Proje Destek Girişimcilik ve İnovasyon Koordinatörlüğü	1	0,20	1	0,25	1	0,20	1	0,15	2	0,20	2	0,20	1,20	Yetersiz	Başlangıç Düzeyindeki Yapılar
6	Mevlana Değişim Programı Birim ve Bölüm Koordinatörlüğü	1	0,20	1	0,25	1	0,20	1	0,15	1	0,10	1	0,10	1,00	Yetersiz	Başlangıç Düzeyindeki Yapılar

Boyut No	Değerlendirme Boyutu	Ağırlık
1	Planlama ve Çalışma Düzeni	20%
2	Faaliyet ve Kurumsal Çıktı Üretme Kapasitesi	25%
3	İzleme ve Sürekli İyileştirme	20%
4	Katılım ve Kurumsal İş Birliği	15%
5	Kurumsal Yetkinlik	10%
6	Kalite Güvencesi Sistemine Katkı	10%
	Toplam	100%

Alt Sınır	unluk Düzeyi	Yapı Düzeyi
1	Yetersiz	Başlangıç Düzeydeki Yapılar
1,8	Gelişmeye Açık	Gelişim Sürecindeki Yapılar
2,6	Orta	İşlevsel Düzeydeki Yapılar
3,4	İyi	Sistematik Düzeydeki Yapılar
4,2	Çok İyi	Kurumsallaşmış Yapılar

Özet	Değer
Değerlendirilen Birim	21
Ortalama Nihai Puan	2,94
Çok İyi Birim	5
İyi Birim	2
Gelişime Açık / Yetersiz	8

EK 3

Komisyon ve Koordinatörlükler Kurumsal Yönetişim Değerlendirme Grafikleri

Grafikler, Değerlendirme Formu sayfasındaki 21 birimin güncel puanlarından oluşturulmuştur.

Değerlendirilen Birim	Ortalama Nihai Puan	Çok İyi Birim	Gelişmeye Açık / Yetersiz
21	2,94	5	8

Komisyon / Koordinatörlük	Nihai Puan
Birim Anket Ölçme ve Değerlendirme Komisyonu	4,60
AKADEMİK VE İDARİ BİRİM KALİTE KOMİSYONU	4,60
Grafik Sanatlar Bölümü Staj Komisyonu	4,60
BİRİM ÖĞRENCİ BİLGİLENDİRME KILAVUZU KOMİSYONU	4,35
Akademik Teşvik Komisyonu	4,25
Engelsiz Birim Koordinatörlüğü	3,80
Birim Bologna Koordinatörlüğü	3,50
Birim Kariyer Geliştirme Koordinatörlüğü	3,30
Akademik Birim Eğitim Komisyonu	3,00
Türk Dünyası Hareketliliği Koordinatörlüğü Birim Temsilcisi	2,90
BİRİM TANITIM VE MEZUNLARLA İLETİŞİM KOMİSYONU	2,80
BİRİM SOSYAL TRANSKRİPT KOMİSYONU	2,80
Birim Pedagojik Formasyon Eğitimi Koordinatörlüğü	2,70
Birim Akademik Gelişim Koordinatörlüğü	2,60
BİRİM SOSYAL MEDYA HESAPLARI KOMİSYONU	2,25
BİRİM WEB TASARIM KOMİSYONU	2,25
BİRİM AKREDİTASYON KOMİSYONU	2,00
BİRİM ÇAP KOMİSYONU	1,80
Birim Öğrenci Faaliyetleri Koordinasyon Komisyonu	1,35
Birim Proje Destek Girişimcilik ve İnovasyon Koordinatörlüğü	1,20
Mevlana Değişim Programı Birim ve Bölüm Koordinatörlüğü	1,00

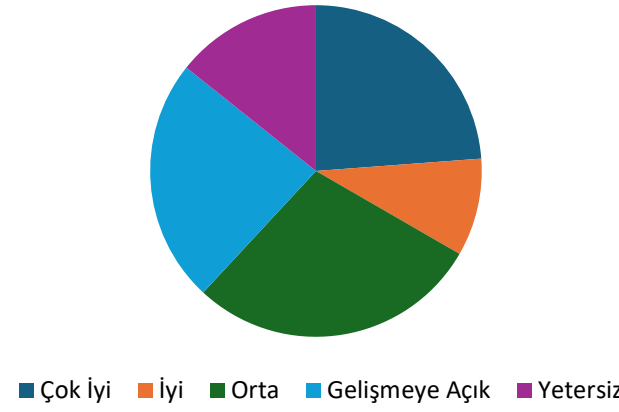
Olgunluk Düzeyi	Birim Sayısı
Çok İyi	5
İyi	2
Orta	6
Gelişmeye Açık	5
Yetersiz	3

Yapı Düzeyi	Birim Sayısı
Kurumsallaşmış	5
Sistematik	2
İşlevsel	6
Gelişim Sürecinde	5
Başlangıç	3

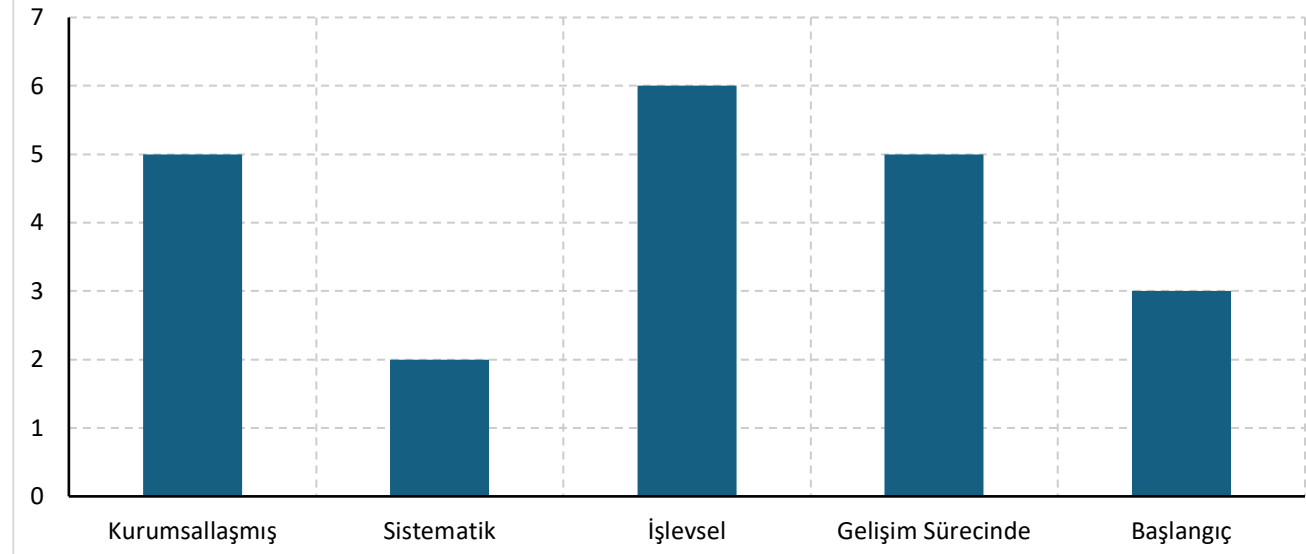
Değerlendirme Boyutu	Ortalama Puan
B1 Planlama ve Çalışma Düzeni	2,95
B2 Faaliyet ve Kurumsal Çıktı	3,05
B3 İzleme ve Sürekli İyileştirme	2,29
B4 Katılım ve Kurumsal İş Birliği	3,19
B5 Kurumsal Yetkinlik	3,48
B6 Kalite Güvencesine Katkı	3,00

Not: Boyut ortalamaları 1–5 ölçeğindedir. Daha yüksek değer, ilgili yönetim boyutunda daha güçlü kurumsal kapasiteyi göstermektedir.

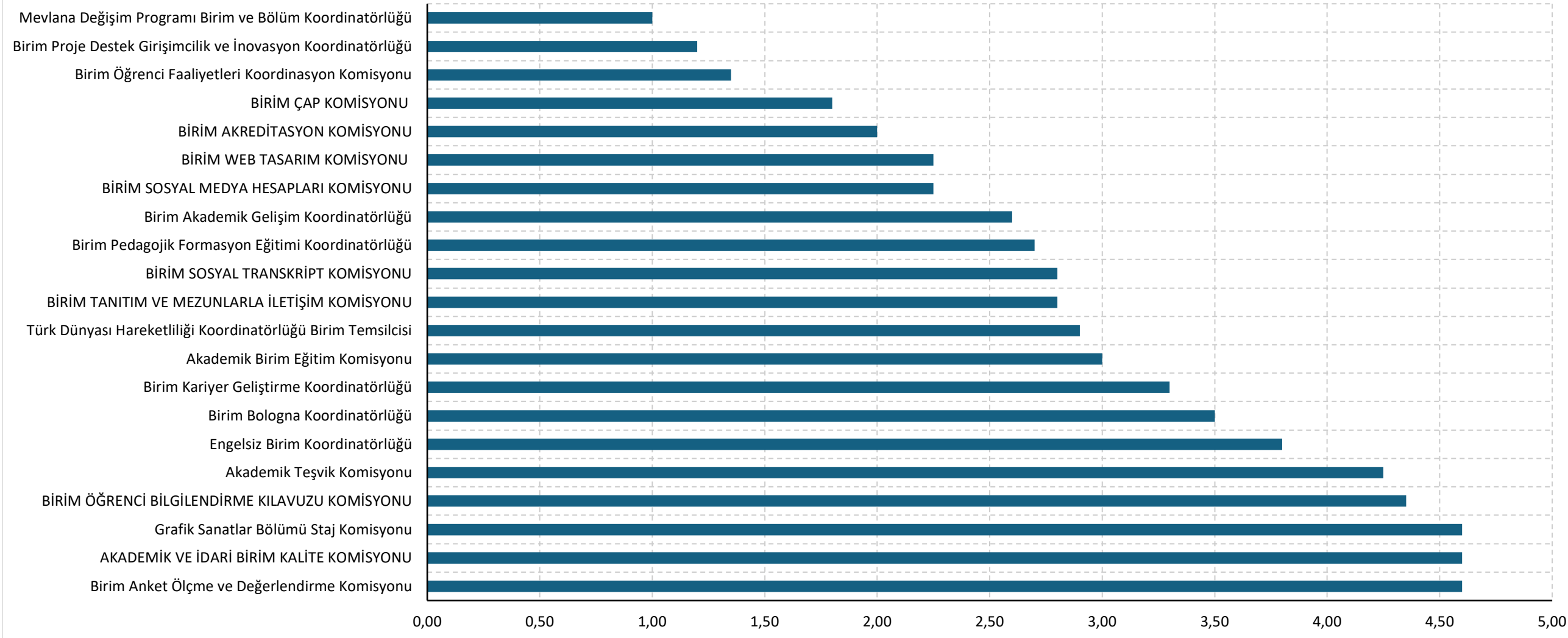
Olgunluk Düzeylerinin Dağılımı



Yapı Düzeylerine Göre Birim Sayısı



Komisyon ve Koordinatörlüklerin Nihai Puan Sıralaması



Değerlendirme Boyutlarının Ortalama Puanları

