

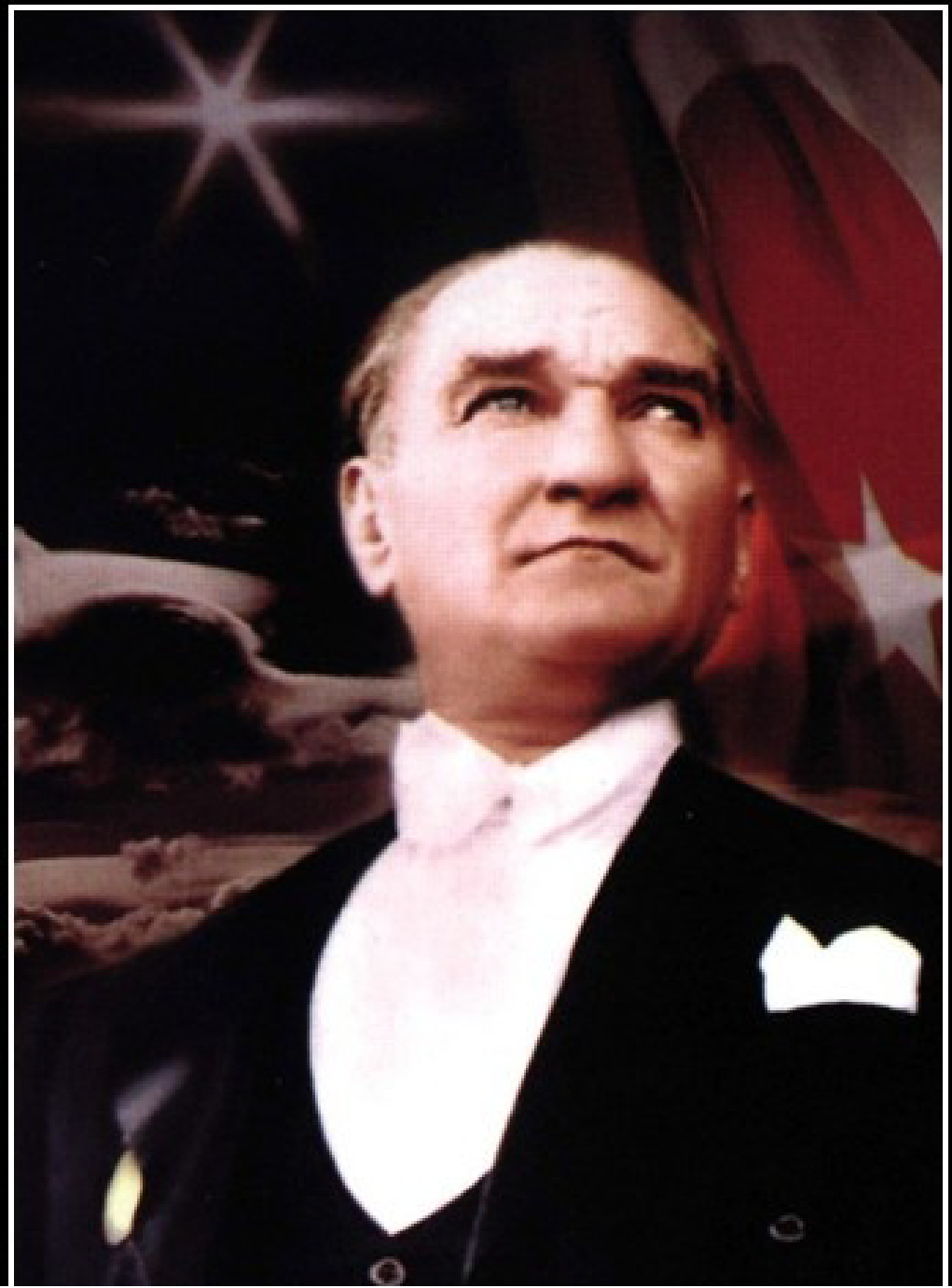
STRATEJİK PLAN

2010–2014

**CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ**

Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

NİSAN 2010



Çalışmadan, üretmeden, rahat yaşamayı alışkanlık haline getirmiş toplumlar, önce haysiyetlerini, sonra hürriyetlerini, daha sonra istikballerini kaybederler.

H. Atatürk

DEKANIMIZ'DAN,

Cumhuriyet Üniversitesine bağlı 11. fakülte olarak açılan Sağlık Bilimleri Fakültesi, sağlık alanında nitelikli hizmet verecek mezunlar yetiştirmeyi hedefleyen ve dinamik bir eğitim kurumudur.

Fakültemiz sağlık alanının vazgeçilmez bireyleri olan Hemşire, Ebe, Sağlık Yöneticisi, Fizyoterapist ve Diyetisyen yetiştirilmesinde önemli görevler yüklenmiştir. Topluma olan hizmetlerini her alanda en yüksek düzeyde sürdürmeyi ilke edinmiştir.

Fakülte olarak, sağlık alanındaki yeniliklere uyum sağlamak ve toplumun artan bilgi ve farklı yelpazelerdeki insan kaynağı gereksinimini karşılayabilmek için bugüne kadar başarıyla yerine getirilen hemşire ve ebe eğitimleri yanı sıra sağlık yöneticisi, fizyoterapist, beslenme ve diyet uzmanlığı alanlarında da eğitim ve araştırma faaliyetlerimizi çeşitlendirmenin, arttırarak sürdürmenin misyonumuzun bir gereği olduğuna inanmaktayız.

Üniversitemiz tüm fakültelerinde yapılan Stratejik Plan Çalışmaları doğrultusunda hazırlanan "Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Stratejik Planı 2010-2014" geleceğimizin planlanması yolunda daha bilinçli adımlar atmamızı sağlayacak biçimde ortaya konmuş bir çalışmadır.

Bu plan, güçlü yönlerimizi öne çıkaran ve geliştiren, zayıf yönlerimizin farkındalığını arttıran, paydaşlarımızla yeni ilişkilerin kurulmasını sağlayan, bugüne kadar sürdürmüş olduğumuz başarılı eğitim ve araştırma çalışmalarımızı daha da arttırarak sürdürmeye olanak veren bir çerçevede oluşturulmuştur.

Stratejik plan çalışmamızın temel amaçları; fakülte olarak sürekli gelişim anlayışını yaygınlaştırmak, akademik gelişme ve fakülte bilinirliğine katkı sağlayan işbirliğini geliştirmek, sistemli çalışma alt yapısını ve iletişimini güçlendirmek, paydaşlarımızla işbirliğini arttırmak ve sonuçta sağlık sektörüne nitelikli insan kaynağının yetişmesine katkı sağlayabilmektir.

Stratejik Plan içerisinde belirlenen hedeflere ulaşma ve *vizyonumuz* yönünde gerçekleştireceğimiz çalışmaların fakültemize olduğu kadar, daha ileriye varmayı hedefleyen Cumhuriyet Üniversitesi'nin çalışmalarına da katkı sağlayacağı görüşündeyim.

“Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Stratejik Planı 2010-2014” tüm bölümlerimizin temsilcilerinin özverili katkıları ile oluşturulmuştur. Deneyimlerini, düşüncelerini ve hedeflerini bu ‘Stratejik Plan’a aktarmak konusunda değerli katkılarını esirgemeyen Stratejik Plan Hazırlama Komitesindeki emeği geçen hocalarımıza özenli çalışmalarını için en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Fakültemizin Stratejik Planının başlangıcından son şeklini almasına kadar geçen süreçte, gönüllü olarak desteklerini esirgemeyen Sayın Merih Demir’e de şahsım ve ekibim adına sonsuz teşekkür ediyorum.

Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Stratejik Planı 2010-2012 çerçevesinde belirlenen yeni hedeflere ulaşabilmek için kritik başarı faktörlerinin en önde geleni bu hedefleri benimsemek olacaktır. Benimsediğimiz hedeflerin gerçekleşmesi için harcayacağımız çaba hem kurumsal hem de bireysel seviyede gelişimimize katkı sağlayacaktır. Başarı tüm katılımcıların/katkı sağlayanların ortak başarısıdır. Bu anlayışla, Sağlık Bilimleri Fakültesi’nin tüm çalışanlarının *Stratejik Planı’mız* çerçevesinde gerçekleştireceğimiz uygulamalara katkı ve katılımlarını en üst seviyede ortaya koyacaklarına inanıyor, hedefleri gerçekleştirme yolunda başarılar diliyorum.

Saygılarımla

Prof. Dr. D. Sema Arıcı
Dekan
Nisan 2010
Sivas

İÇİNDEKİLER

Dekanımızdan	I
İçindekiler	III
Şekiller ve Grafikler Listesi	V
Tablolar Listesi	VI
Kısaltmalar Listesi	VII
1 GİRİŞ	1
1.1 STRATEJİK PLAN HAZIRLAMA SÜRECİ VE KATILIMCILIK	1
2 DURUM ANALİZİ	4
2.1 FAKÜLTENİN TARİHSEL GELİŞİMİ	4
2.2 MEVCUT DURUM	5
2.3 YASAL YÜKÜMLÜLÜKLER VE MEVZUAT ANALİZİ	7
2.3 ANA HİZMET BİRİMLERİ	9
2.3.1.DEKANLIK	9
2.3.2 FAKÜLTEYE BAĞLI BÖLÜMLER	10
2.3.2.1 HEMŞİRELİK	10
2.3.2.2 EBELİK	10
2.3.2.3 SAĞLIK YÖNETİMİ	11
2.3.2.4 FİZYOTERAPİ VE REHABİLİTASYON	12
2.3.2.5 BESLENME VE DİYETETİK	12
2.4 PAYDAŞ ANALİZİ	13
2.4.1 PAYDAŞ ANALİZİ ÇALIŞMA KAPSAMI VE YÖNTEMİ	13
2.4.2 PAYDAŞ ANALİZİ ÇIKTILARI VE DEĞERLENDİRME	15
2.4.3 ÇALIŞAN GÖRÜŞLERİ ANALİZİ	18
2.4.4 ÇALIŞAN ANALİZİ ÇALIŞMA KAPSAMI VE YÖNTEMİ	19
2.4.5 ÇALIŞAN GÖRÜŞÜ ANALİZİ ÇIKTILARI VE DEĞERLENDİRME . 19	
2.4.6 ÖĞRENCİ GÖRÜŞLERİ ANALİZİ	21

2.4.7 ÖĞRENCİ ANALİZİ ÇALIŞMA KAPSAMI VE YÖNTEMİ	21
2.4.8 ÖĞRENCİ GÖRÜŞÜ ANALİZİ ÇIKTILARI VE DEĞERLENDİRME..	21
2.5 GZFT ANALİZİ.....	23
2.5.1 GZFT ANALİZİ KAPSAM VE YÖNTEMİ.....	23
2.5.1.1 GZFT ANALİZİ ÇIKTILARI	24
3 GELECEĞE BAKIŞ.....	28
3.1 VİZYON MİSYON DEĞERLER.....	28
3.2 FAKÜLTE STRATEJİ HARİTASI (Stratejik Hedefler).....	29
3.1 STRATEJİK AMAÇLAR VE STRATEJİK HEDEFLER 2010-2014	30
4 İZLEME VE DEĞERLENDİRME	33
EKLER	34
EK 1 PAT Üyeleri, Görev Yaptıkları Bölümler.....	35
EK 2 Kavramlar Sözlüğü.....	36

ŞEKİLLER ve GRAFİKLER

Sayfa No

Şekil 1. Stratejik Plan Hazırlama Sürecindeki Örgütsel Şema.....2

Şekil 2. Stratejik Plan Hazırlık Süreci4

Grafik 1. SBF’de Çalışıyor Olmaktan Duyulan Memnuniyet Düzeyi19

Grafik 2. CÜ. SBF Çalışanlarının Değişik Alanlardaki Memnuniyet Düzeyleri20

Grafik 3. Öğrencilerin SBF Öğrencisi Olmaktan Duydukları Memnuniyet Düzeyi.21

Grafik 4. CÜ. SBF Öğrencilerinin Değişik Alanlardaki Memnuniyet Düzeyleri.....22

TABLolar

Sayfa No

Tablo 1. Akademik Personel Dağılımı.....	5
Tablo 2. İdari Personel Dağılımı	6
Tablo 3. Lisans ve Lisans Üstü Öğrenci Dağılımı	6
Tablo 4. Sağlık Bilimleri Fakültesine İlişkin Mevzuat Özeti.....	8
Tablo 5. Hemşirelik Bölümü Kurumsal Paydaş Görüşleri.....	15
Tablo 6. Ebelik Bölümü Kurumsal Paydaş Görüşleri	16
Tablo 7. Sağlık Yönetimi Bölümü Kurumsal Paydaş Görüşleri	17
Tablo 8. Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü Kurumsal Paydaş Görüşleri.....	18
Tablo 9. SBF Çalışanlarına Yönelik Hizmet Alanları Alt Kriterleri Bazında Önerilen Eylem Planı Tablosu	20
Tablo 10. Öğrenciye Yönelik Hizmet Alanları Alt Kriterleri Bazında Önerilen Eylem Planı Tablosu	23
Tablo 11. GZFT Çıktıları- Güçlü ve Geliştirilmesi Gereken Yönler.....	24
Tablo 12. GZFT Çıktıları: Fırsatlar-Tehditler	26

KISALTMALAR

CÜ: Cumhuriyet Üniversitesi

CÜ. SBF: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

PAT: Stratejik Plan Proje Ana Takımı

GZFT: Güçlü, Zayıf Yönler; Fırsat Ve Tehditler

STK: Sivil Toplum Kuruluşu

1. GİRİŞ

Stratejik plan, bir kurumun gelecekte yer alacağı pozisyonu belirlemeye yönelik süreci kapsayan bir çalışmadır. Bir kurumda görev alan her kademedeki kişinin katılımını ve kurum yöneticisinin tam desteğini içeren, sonuç almaya yönelik çabaların bütününe teşkil eder. Bu anlamda kurumun, misyonu ve hedefleri, paydaşların ihtiyaç ve beklentileri ve performans ölçümünün belirlenmesinde aktif rol oynamasını ifade eder. Bir stratejik plan, "Şu anda neredeyiz? Nerede olmayı istiyoruz? Gelişmemizi nasıl ölçebiliriz? Olmak istediğimiz yere nasıl ulaşabiliriz? Gelişmemize yönelik yol haritamızı nasıl saptayabiliriz/denetleyebiliriz?" sorularına cevap arayan bir rehber niteliği taşır. Stratejik planlama ortak bir anlayışı yansıtır. Vizyonu içeren, gerçekçi olmakla beraber arzulanır ve başarılabılır bir geleceği ortaya koyar. Stratejik plan, artan ölçüde karmaşık ve dinamik hale gelen dünyamızda değişim için bir yol haritası özelliğine sahiptir. Bu nedenle istenilen sonuçları alabilmek için tüm yönetim ve kurum personeli, planda yer alan hedeflere göre faaliyetlerini düzenlemelidirler.

Başarılı bir stratejik plan, kurum yöneticisinin tam desteğini almalı, her düzeydeki yöneticileri ve çalışanları kapsamalı, esnek, kurumla uyumlu ve anlaşılır olmalı, kurumsal hedef ve amaçlara yönelik anlayışlar üretmelidir.

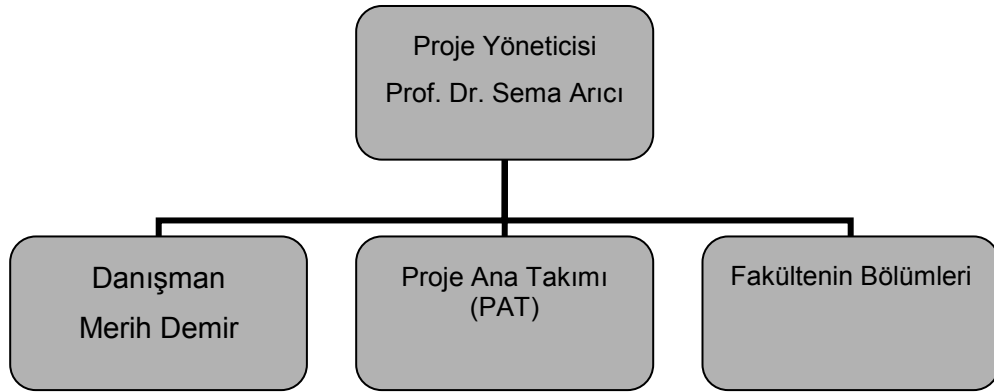
Sağlık Bilimleri Fakültemizin 2010–2014 dönemine ilişkin Stratejik Planı bu anlayış çerçevesinde yapılandırılmıştır.

1.1 STRATEJİK PLAN HAZIRLAMA SÜRECİ VE KATILIMCILIK

Geleceğe yönelik hedeflerimizi sistematik olarak ifade etmeye yardımcı olacak biçimde Stratejik Plan hazırlanmasına karar verildikten sonra, çalışmanın profesyonel bir destek alınarak sürdürülmesi konusu değerlendirilmiş, bu çerçevede Ironman Consulting danışmanlarından Merih Demir'den çalışmanın çeşitli aşamalarında gönüllülük esasıyla destek alınmıştır. Buna göre çalışmalar; ilk bilgilendirme toplantısı olan, "Strateji Odaklı Yönetim Yaklaşımı Kurumsal Performansa Değer Katmak" konulu toplantı, 5 Mart 2009 tarihinde fakültemizde görev yapan tüm öğretim üye ve görevlilerinin katılımı ile başlatılmıştır. Stratejik Planın hazırlanması yönünde yüksek motivasyonla başlatılan çalışmada, ilk

aşamada “nasıl bir fakülte istiyoruz” konulu anket çalışması ile akademik personelin görüşleri derlenmiştir.

İlk toplantıyı izleyen günlerde, Fakülte yönetimi tarafından, stratejik plan hazırlıklarında birincil sorumluluk taşıyacak ve çalışmayı aktif olarak yürütecek, bu dökümanda **PAT (Proje Ana Takımı)** olarak anılacak, bir çekirdek çalışma grubu ve stratejik planın hazırlanması sürecindeki örgütsel şema belirlenmiştir. (Şekil 1)



Şekil 1: Stratejik plan hazırlama sürecindeki örgütsel şema

Proje Yöneticiliğini CÜ. SBF Dekanı Prof. Dr. D. Sema Arıcı'nın üstlendiği, stratejik plan çalışmalarımızda, fakültemizin her bölümünü temsil edecek şekilde öğretim elemanlarının bölüm başkanları tarafından görevlendirilmesi ile 11 kişilik Proje Ana Takımı (PAT) oluşturulmuştur. PAT üyeleri ve çalıştıkları bölümler **Ek 1** de verilmiştir.

Bu organizasyonda görev alan öğretim elemanlarının sorumlulukları tanımlandıktan sonra sırasıyla, “Kavramlar sözlüğü” çalışması tamamlanmış, **(Ek 2)** daha sonra gerçekleştirilen çalıştaylarla fakültemize ait “Vizyon, Misyon, Değerler” (VMD) belirlenmiştir.

Daha sonra CÜ. SBF tüm öğretim üye ve görevlilerinin katılımıyla GZFT çıktısı, bölümler bazında hazırlanmıştır. Sonrasında, kurumsal işbirliği yaptığımız kuruluşlar ve öğrencilerimiz olarak gruplandığımız paydaşlarımızın görüşleri “Paydaş Analizi” çalışmasıyla derlenmiştir.

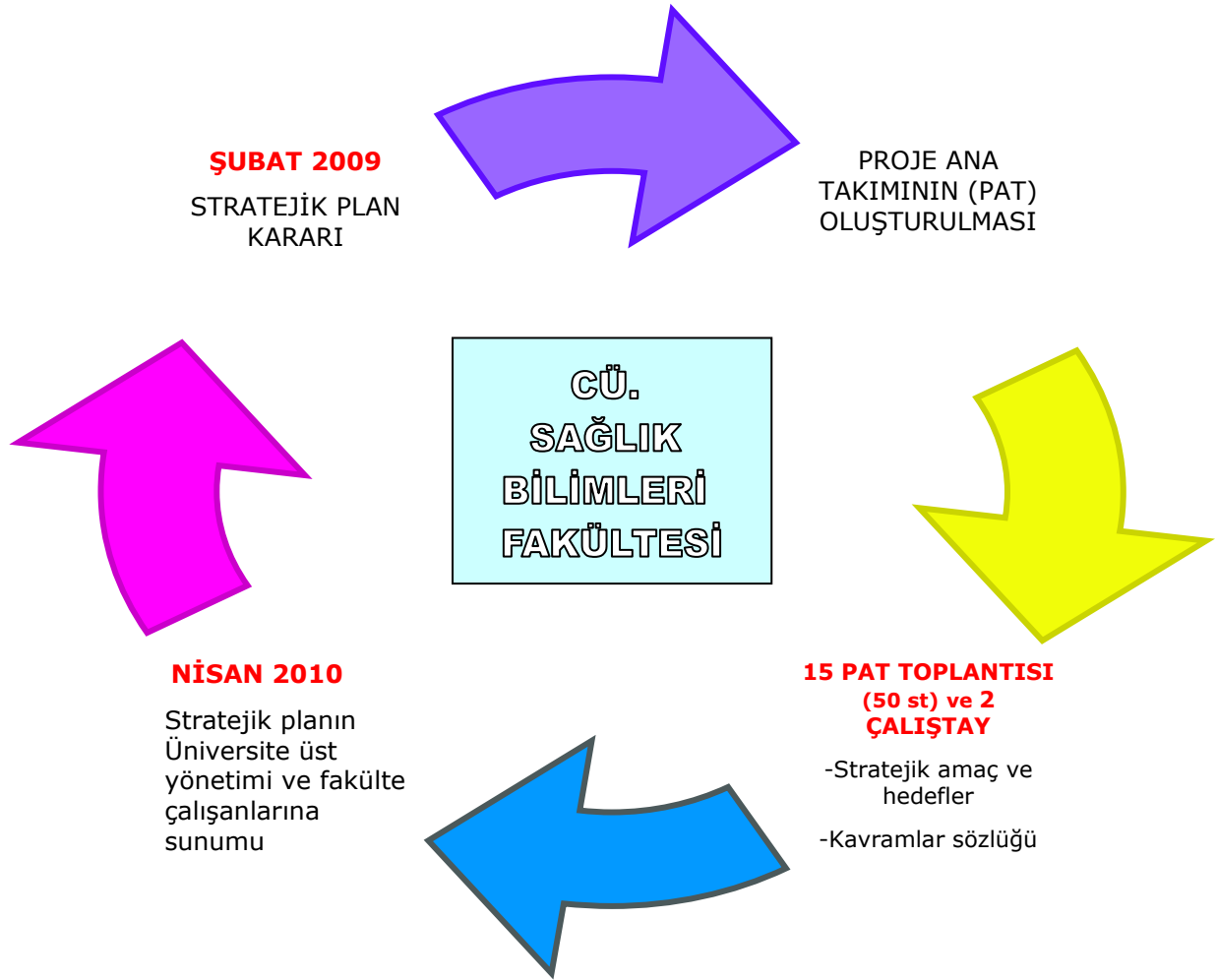
Tüm çalışma çıktılarının derlenmesi ile *Stratejik Amaç ve Hedeflerimiz* yer aldığı;

- Fakülte Strateji Haritası
- Fakülte Karnesi hazırlanmıştır.

Çalışmaya katılım süreci özetlenirse;

- Toplamda yaklaşık 50 saat süren 15 PAT (Proje Ana Takımı) toplantısı yapılmıştır.
- Fakültenin tüm öğretim elemanlarının katıldığı 2 ana toplantı/çalıştay gerçekleştirilmiştir.
- Toplantılarda zaman zaman "bugüne kadar neler yapıldı" başlıklı sunum ve özetlemeler yapılarak üyelerin sürece oryantasyonu kolaylaştırılmaya çalışılmıştır.
- Tüm çalışma boyunca kayıt ve raporlama süreçlerine büyük önem verilmiştir. Bu doğrultuda PAT üyelerinden 2 raportör düzenli olarak toplantı tutanaklarından sorumlu olmuştur.
- Toplantılara katılımın üst düzeyde sağlanabilmesi için olabildiğince toplantı için herkesin uygun olduğu saatler seçilmesine özen gösterilmiş, toplantı günü ve saati dahil, bir önceki toplantıda alınan kararlara büyük ölçüde uyulmuştur.
- PAT üyeleri üstlendikleri sorumlulukları zamanında ve kapsamlı olarak yerine getirmişlerdir. Tüm süreçte PAT üyelerinin moral ve motivasyonu ve işbirliği içinde çalışmaya dönük isteklilikleri yüksek düzeyde olmuştur.
- Dekanımız tarafından Bölüm Başkanlarına süreç ve çalışmalarla ilgili zaman zaman sözlü bilgilendirmeler yapılmıştır.

Şekil 2. Stratejik Plan Hazırlık Süreci



2. DURUM ANALİZİ

2.1 FAKÜLTENİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Bakanlar Kurulu'nun 21.05.2007 tarih ve 12141 sayılı kararı gereğince kurulmuş olup 13.07.2007 tarihinde Prof. Dr. D.Sema ARICI fakülte dekanı olarak atanmıştır. YÖK'ün 21.11.2007 tarih ve 31521 sayılı yazısı ile Hemşirelik, Ebelik, Beslenme ve Diyetetik ve Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Bölümlerinin fakülteye bağlı bölümler olarak açılması kabul edilmiştir. Fakültemizin Sağlık Yönetimi Bölümü ise YÖK'ün 19.02.2008 tarih ve 3627 sayılı yazısı gereğince açılmıştır.

Üniversitemizde 1982 yılından itibaren eğitim öğretimini sürdüren Hemşirelik Yüksekokulu ve 1997 yılından itibaren eğitim öğretimine devam eden Sağlık

Yüksekokulunun kadrolarının fakülteye aktarımları 18 Nisan 2008 tarihinde gerçekleşmiştir.

2.2 MEVCUT DURUM

Fakültemizde halen Hemşirelik, Ebelik ve Sağlık Yönetimi Bölümlerinde 4 yıllık lisans düzeyinde, eğitim öğretim devam etmekte olup, diğer iki bölümde 2011 – 2012 öğretim yılından itibaren eğitim ve öğretime başlanması çalışmaları sürdürülmektedir.

Hemşirelik bölümünde yüksek lisansta yedi, doktora eğitiminde dört anabilim dalında lisansüstü eğitim verilmektedir. Ebelik, Sağlık Yönetimi ve Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümlerinde ise yüksek lisans programları mevcuttur. "Ebelik" ve "Hemşirelik Esasları" anabilim dallarında doktora programı açılması teklifleri YÖK'e sunulmuş durumdadır.

CÜ. SBF Akademik ve İdari Personel ve Öğrenci Sayıları (Nisan 2010)

Tablo 1. Akademik Personel Dağılımı

Fakülte Bölümleri	Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Toplam
Hemşirelik	14	-	14	28
Ebelik	3	5	7	15
Sağlık Yönetimi	1	3	-	4
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	1	-	-	1
Beslenme ve Diyetetik	-	-	1	1
Toplam	19	8	22	49

Tablo 2. İdari Personel Dağılımı

Fakülte Bölümleri	Fakülte Sekreteri	Sekreter	Bilgisayar İşletmeni	Yardımcı Personel	Toplam
Dekanlık	1	1	2	1	5
Hemşirelik	-	2	-	3	5
Ebelik	-	2	-	1	3
Sağlık Yönetimi	-	1	-	-	1
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	-	-	-	-	-
Beslenme ve Diyetetik	-	-	-	-	-
Toplam	1	6	2	5	14

Tablo 3. Lisans ve Lisans Üstü Öğrenci Dağılımı

Fakülte Bölümleri	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Hemşirelik	405	43	15	463
Ebelik	186	12	-	198
Sağlık Yönetimi	30	3	-	33
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	-	4	-	4
Beslenme ve Diyetetik	-	-	-	-
Toplam	621	62	15	698

2.3 YASAL YÜKÜMLÜLÜKLER VE MEVZUAT ANALİZİ

Bir eğitim, araştırma, hizmet kurumu olması sebebiyle C.Ü SBF. tarafından yerine getirilen tüm hizmetler hukuki bir alt yapıya dayanmaktadır. Bu bağlamda C.Ü SBF'nin görev, yetki ve sorumluluklarını düzenleyen pek çok kanun ve yönetmelik bulunmakta olup belirleyici etkisi olan yasa ve yönetmelikler şunlardır;

- 1981 yıl ve 2547 kanun numaralı Yükseköğretim Kanunu
- 1983 yıl ve 2914 kanun numaralı Yükseköğretim Personel Kanunu
- 1965 yıl ve 657 kanun numaralı Devlet Memurları Kanunu
- 1997 yıl ve 23056 sayılı Cumhuriyet Üniversitesi Ön Lisans ve Lisans Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği
- 2007 yıl ve 26653 sayılı C Ü Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği
- 2010 yıl ve 27456 sayılı C Ü Sağlık Bilimleri Fakültesi Lisans Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği
- 1954 yıl ve 6283 kanun numaralı Hemşirelik Kanunu

- 1928 yıl ve 1219 sayılı "Tebabet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun
- 1961 yıl 224 sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkındaki Kanun
- 1983 yıl ve 1927 sayılı Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği
- 1997 yıl ve 1342 sayılı YÖK yazısında belirtilen Lisans Eğitimi İle Ebeye Kazandırılması Gereken Mesleki Bilgi ve Becerilerin Standartları
- 2001 tarihli T.C. Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Sağlık Hizmetlerinin Yürütülmesi Hakkında Yönerge
- 2008 yıl ve 26775 sayılı doktorluk, hemşirelik, ebelik, diş hekimliği, veterinerlik, eczacılık ve mimarlık eğitim programlarının asgari eğitim koşullarının belirlenmesine dair yönetmelik
- 1993 yıl ve 21673 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış olan Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü Özürlülerin Tespiti, İncelenmesi, Bakım Ve Rehabilitasyonuna Dair Yönetmelik
- 1983 yıl ve 17927 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği
- 1992 yıl ve 21262 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Zihinsel Özürlü Çocukların Eğitim Uygulamaları Yönetmeliği

- 1928 yılında yapılan 1219 sayılı kanun ve 1937 yılında düzenlenen 3153 sayılı kanundan dayanak alan Fizyoterapi ve Bunlara Benzer Müesseseler Hakkında Nizamname.

Tablo 4. Sağlık Bilimleri Fakültesine İlişkin Mevzuat Özeti

	Mevzuat Özeti
Sağlık Mevzuatı	<ul style="list-style-type: none"> •1954 yıl ve 6283 kanun numaralı Hemşirelik Kanunu •1928 yıl ve 1219 sayılı Tebabet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun •1961 yıl 224 sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkındaki Kanun •1983 yıl ve 1927 sayılı Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği •2001 tarihli T.C. Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünün Sağlık Hizmetlerinin Yürütülmesi Hakkında Yönerge •1993 yıl ve 21673 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış olan Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü Özürlülerin Tespiti, İncelenmesi, Bakım Ve Rehabilitasyonuna Dair Yönetmelik •1992 yıl ve 21262 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Zihinsel Özürlü Çocukların Eğitim Uygulamaları Yönetmeliği •1928 yılında yapılan 1219 sayılı kanun ve 1937 yılında düzenlenen 3153 sayılı kanundan dayanak alan Fizyoterapi ve Bunlara Benzer Müesseseler Hakkında Nizamname"

İdari mevzuat	<ul style="list-style-type: none">•1981 yıl ve 2547 kanun numaralı Yükseköğretim Kanunu•1983 yıl ve 2914 kanun numaralı Yükseköğretim Personel Kanunu•1965 yıl ve 657 kanun numaralı Devlet Memurları Kanunu
Eğitim Mevzuatı	<ul style="list-style-type: none">•1997 yıl ve 23056 sayılı CÜ. Ön Lisans ve Lisans Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği•2007 yıl ve 26653 sayılı C Ü Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği•2010 yılı ve CÜ. SBF Lisans Eğitim Öğretim Yönetmeliği•1997 yıl ve 1342 sayılı "Yüksek Öğretim Kurulu'nun yazısında Lisans Eğitimi İle Ebeye Kazandırılması Gereken Mesleki Bilgi ve Becerilerin Standartları•2008 yıl ve 26775 sayılı doktorluk, hemşirelik, ebelik, diş hekimliği, veterinerlik, eczacılık ve mimarlık eğitim programlarının asgari eğitim koşullarının belirlenmesine dair yönetmelik

2.3 ANA HİZMET BİRİMLERİ

2.3.1. DEKANLIK

Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Bakanlar Kurulu'nun 21.05.2007 tarih ve 12141 sayılı kararı gereğince kurulmuş olup 15.07.2007 tarihinde Prof. Dr. D.Sema ARICI fakültemizin kurucu dekanı olarak atanmıştır. Dekanlık biriminde iki dekan yardımcısı, bir fakülte sekreteri, iki bilgisayar işletmeni, bir dekan sekreteri ve bir yardımcı personel görev yapmaktadır.

2.3.2 FAKÜLTEYE BAĞLI BÖLÜMLER

2.3.2.1 HEMŞİRELİK

1982 yılında 41 sayılı kanun ve 17760 sayılı kanun hükmündeki kararname ile Hemşirelik Yüksekokulu olarak eğitim-öğretime başlayan bölümümüz Nisan 2007'de SBF' ye bağlanmıştır. Hemşirelik Bölümünde Yükseköğretim Kurulu'nun 1992 yıl ve 5353 sayılı 134 kararı ile kurulmuş olan sekiz anabilim dalı (Hemşirelik Esasları, İç Hastalıkları Hemşireliği, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği, Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Toplum Sağlığı Hemşireliği ve Hemşirelikte Yönetim) bulunmaktadır.

ÖSYM tarafından yerleştirilen öğrencilerin puan aralığı 2009 yılı için 298.395-316.849 puanları arasında olup bölüme sayısal 2 puan türü ile öğrenci alınmaktadır. Hemşirelik Bölümünde 2004-2005 eğitim yılından itibaren lisans eğitiminde "Entegre Eğitim Programı"na geçilmiştir. Bölümde yüksek lisans eğitimi 1982 yılında lisans eğitimi ile birlikte başlamış olup yedi anabilim dalında yüksek lisans eğitimi; 2006 yılından itibaren dört anabilim dalında (Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Toplum Sağlığı Hemşireliği, İç Hastalıkları Hemşireliği, Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği) doktora eğitimi devam etmektedir. 2009-2010 öğretim yılı itibari ile bölümde öğrenim görmekte olan 405 lisans, 43 yüksek lisans ve 15 doktora öğrencisi bulunmaktadır.

Bölümde 1 profesör, 3 doçent, 10 yardımcı doçent, 14 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 28 öğretim elemanı, 5 idari personel görev yapmaktadır. Öğretim üyesi/öğrenci oranı 1/29 dur. Lisans eğitimini tamamlayan öğrenciler "hemşire" unvanı ile mezun olmaktadır. Mezunlar kamu ve özel sektöre ait sağlık kurum ve kuruluşlarında, koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışma olanağına sahiptirler.

Bölümde 8 derslik, 1 hemşirelik becerileri laboratuvarı, 1 yüksek lisans dersliği, 1 bilgisayar laboratuvarı, akademik ve idari personel ofisleri bulunmaktadır.

2.3.2.2 EBELİK

"Sağlık Eğitimini Yeniden Yapılandırma Projesi" kapsamında 1995 yılı Yüksek Sağlık Şurası kararları doğrultusunda Ebelik, Hemşirelik ve Sağlık

Memurluğu eğitiminin Avrupa Birliği normları paralelinde lisans düzeyinde, yüksekokullarda yürütülmesi ve yeni sistemin "ülke modeli" haline getirilmesi kararı, Sağlık Bakanlığı Onayı ve 10.10.1996 tarih ve 96/8655 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Türkiye'de lisans düzeyinde toplam 79 Sağlık Yüksekokulu kurulmuştur.

CÜ. Sivas Sağlık Yüksekokulu 1996-1997 eğitim öğretim yılında açılmış, 1997-1998 eğitim öğretim yılında "Ebelik Bölümü" ile faaliyete geçmiştir. 2003-2004 eğitim öğretim yılından itibaren Ebelikte Yüksek Lisans programına başlanmıştır.

Bölümümüze sayısal 2 puan türü ile lisans öğrencisi alınmaktadır. 2009 ÖSYM tarafından yerleştirilen öğrencilerin puan aralığı 277-305 arasındadır.

Ebelik programını bitiren bir öğrenciye "Ebe" unvanı verilir. Mezunlarımız, koruyucu sağlık hizmetlerinde çocuk sağlığı ve aile planlaması merkezlerinde ve sağlık hizmetlerinin sosyalleştirildiği bölgelerde ve tedavi edici sağlık kurumlarında, doğumevleri ve hastanelerin doğum kliniklerinde görev alabilirler. Ayrıca, ebeler kırsal alanda ziyaretçi ebe olarak; tedavi kurumlarında, doğumhane ve aile planlaması kliniklerinde sorumlu ebe veya klinik ebesi, eğitimci ebe olarak çalışabilirler.

2009-2010 eğitim-öğretim yılı itibari ile Ebelik Bölümünde 188 lisans, 12 yüksek lisans öğrencisi bulunmaktadır. Bölümümüzde 3 yardımcı doçent, 5 öğretim görevlisi ve 7 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 15 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 12.5 dir. Bölümümüzden 1997-2009 eğitim öğretim yılları arasında toplam 234 öğrenci mezun olmuştur.

Bölümde 4 derslik, 1 yüksek lisans dersliği, 1 beceri laboratuvarı, kütüphane, öğrenci kantini ile akademik ve idari personelin ofisleri bulunmaktadır.

2.3.2.3 SAĞLIK YÖNETİMİ

YÖK'ün 19.02.2008 tarih ve 3627 sayılı yazısı gereğince açılan CÜ. Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Eylül 2009'da 30 öğrenci, bir öğretim üyesi ve üç öğretim görevlisi ile eğitim-öğretime başlamıştır. Yeni kurulmuş

olması nedeniyle fiziksel imkanları oldukça kısıtlı olan bölümde bir derslik, internet bağlantısı olan 4 bilgisayar bulunan bir okuma salonu ve öğretim elemanlarının ofisleri mevcuttur. Bölümün, puan türü: EA-2, 2009 ÖSS taban puanı: 304.696, tavan puanı: 311.485'dir. Programdan mezun olacaklara "Sağlık Yöneticisi" unvanı verilecektir. Sağlık hizmetlerinin kaliteli, verimli ve maliyet etkin yönetim ve sunumundan sorumlu olacak mezunlarımız başta hastaneler olmak üzere sağlık hizmetlerinin planlandığı veya sunulduğu her türlü kamu veya özel sektöre ait tüm kurum ve kuruluşlarda çalışabilirler. Ayrıca gerekli koşulları sağlamaları halinde üniversitelerin ilgili bölümlerinde akademisyen olarak görev alabilirler.

2.3.2.4 FİZYOTERAPİ ve REHABİLİTASYON

CÜ. SBF Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü YÖK'ün 10.09.2007 tarih ve 3424 sayılı yazısı gereğince açılmıştır. Bu programa öğrenciler, Sayısal 2 puan türü ile yerleştirilecek olup ve mezunlara "Fizyoterapist" unvanı verilecektir. Lisans eğitime başlama çalışmalarının devam ettiği bölümümüzde Eylül 2009'da Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Yüksek Lisans eğitime başlanmıştır. Bölümde bir öğretim üyesi görev yapmaktadır. CÜ. SBF Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü:

- 1-Yaşam boyu kendini yetiştirme becerisine sahip, araştırmacı, insan haklarına saygılı, çağdaş, mesleki ve bilimsel alanda yetkin fizyoterapistler yetiştirmek,
- 2-Bilimsel araştırmalar yapmak ve elde edilen sonuçların toplum yararına kullanılmasını gerçekleştirmek,
- 3-Fizyoterapistlik eğitimi ve mesleğinin sürekli gelişmesi ile ilgili çalışmalar yaparak fizyoterapi-rehabilitasyon bilimine yön vermek gibi görev ve sorumluluklar doğrultusunda çalışmalarını yürütmektedir.

2.3.2.5 BESLENME VE DİYETETİK

CÜ. SBF. Beslenme ve Diyetetik Bölümü YÖK'ün 10.09.2007 tarih ve 3424 sayılı yazısı gereğince açılmıştır. Bölümümüzde bir araştırma görevlisi görev yapmaktadır. Bu programa öğrenciler, Sayısal 2 puan türü ile yerleştirilecektir. Programın süresi 4 yıldır. Mezunlara "diyetisyen" unvanı verilecektir. Diyetisyenlik; büyüme, gelişme ve ömür boyu tüm bireylerin sağlığının

korunması, geliştirilmesi, yaşam kalitesinin artırılması için beslenme biliminin ilkeleri doğrultusunda bireysel ve toplu beslenmenin plan ve programlarını düzenleyen; besin ögesi, besin ve beslenmeden kaynaklanan sağlık sorunlarını araştıran, değerlendiren, çözüm yolları bulan; var olan besin kaynaklarının ekonomi ve sağlık kurallarına uygun olarak kullanılmasını sağlayan, besin denetimini yapan, bu konularda fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik olarak sağlıklı yaşam biçimlerinin benimsenmesi amacıyla bireyi ve toplumu bilgilendiren, doğuştan ve sonradan oluşan hastalıklar ve diğer özel durumlarda tıbbi ve cerrahi tedavilere uygun, doğal ve tedavi edici besinlerin bileşimlerine göre diyet programı planlayan, eğitim veren, eğitim programlarını planlayan, uygulatan ve izleyen sağlık meslek alanıdır.

Bölümden mezun olanlar, tedavi kurumları (Renal Bakım Üniteleri, Diyabet Eğitim Merkezleri vb), toplu beslenme sistemleri (Kreşler, Okullar, Yemek Fabrikaları, Besin Sanayi vs), halk sağlığı hizmetleri (Anne Çocuk Sağlık Merkezleri, Sağlık Ocakları, Yaşlı Bakım Merkezleri, Spor Merkezleri vb.) ile araştırma ve eğitim kurumlarında çalışma olanağına sahiptir.

2.4. PAYDAŞ ANALİZİ

2.4.1. PAYDAŞ ANALİZİ ÇALIŞMA KAPSAMI VE YÖNTEMİ

Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinin paydaşlarının yaklaşım ve taleplerinin farkında olması ve paydaşların görüşlerine daha fazla önem vermesi, katılımcı yönetim açısından oldukça önem taşımaktadır. Bu çalışma kapsamında kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılabilmesi için, CÜ SBF ile kurum paydaşları arasındaki hizmet çatışmalarının engellenmesi, verimliliği artırmak için gereksiz hizmetlerin tasfiyesi veya devredilmesi gibi hususlar göz önünde bulundurulmuştur.

Paydaş analizi;

- Paydaş kurumların tespit edilmesi,
- Görüşlerinin alınması,
- Raporlama/analiz olmak üzere üç ana aşamadan oluşmuştur.

İlk olarak Fakülte bölümlerinin paydaşları belirlenmiştir. Sağlık Müdürlüğü, CÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Hemşirelik Yönetimi ve sorumlu hemşireleri, CÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Başmüdürlüğü, Özel Anadolu Hastanesi Genel Müdürlüğü, fakülte öğrencileri, fakültenin idari ve akademik personeli kurumsal paydaşlar olarak belirlenmiştir. PAT grubu üyeleri görüşme ve anket tekniklerini kullanarak paydaşlarının beklentilerini, memnuniyetlerini ve önerilerini araştırmıştır.

2.4.2. PAYDAŞ ANALİZİ ÇIKTILARI VE DEĞERLENDİRME

Fakültemizde eğitim- öğretim faaliyetlerini sürdürmekte olan bölümlere ait iç ve dış paydaşlarımızla yapılan görüşmeler doğrultusunda elde edilen veriler bölümlere özel olarak aşağıdaki tablolarda özetlenmiştir.

Tablo 5. Hemşirelik Bölümü Kurumsal Paydaş Görüşleri

	Paydaş Görüşleri
Güçlü Yönler	<ul style="list-style-type: none">- İlkeli, yenilikçi ve yüksek standartta hemşirelik eğitimi verilmesi,- İş yaşamında adaptasyon problemi yaşamayan, problem çözme, araştırma yapma ve birlikte çalışma becerisi gelişmiş mezunlar veriliyor olması,- Mezunlarının mesleki anlamda bilinçli, başarılı ve aktif/dinamik meslektaşlar olmaları,- Uygulama alanına/kliniklere öğrenci etkinlikleri yoluyla (seminer, proje vb) güncel ve yeni bilgilerin yansıtılması,-Okul-hastane işbirliğini sağlayan güçlü bir akademik kadronun olması,
Geliştirilmesi Gereken Yönler	<ul style="list-style-type: none">- Kliniklere gelen öğrenci sayısının kliniğin hizmet performansını etkilemeyecek şekilde düzenlenmesi, gruptaki öğrenci sayısının azaltılması,-Öğrencilerin klinikte neleri yapabileceklerine / üstlenecekleri sorumlulukların neler olacağına yönelik yazılı uygulama protokollerinin oluşturulması,- İletişim ve işbirliğinin geliştirilmesi,-Öğrencilerin ekibin bir üyesi olarak çalışmada daha etkin olmaları
Beklentiler	<ul style="list-style-type: none">- Klinikte yaşanan sıkıntıların çözümünde hastane üst yönetimi ile iletişim kurulması,- Öğrencilerin kliniğe çıkmadan önce gidecekleri kliniğe özgü bilgilerinin desteklenmesi,- Öğrencilerin intörlük uygulamalarının hastanenin tüm kliniklerini kapsayacak şekilde planlanması,- İntörn öğrenci değerlendirmelerinde klinik hemşirelerinin daha etkin olmalarının sağlanması,

Tablo 6. Ebelik Bölümü Kurumsal Paydaş Görüşleri

	Paydaş Görüşleri
Güçlü Yönler	<ul style="list-style-type: none">- Ebelik Bölümünden mezun olan öğrencilerin Sağlık Müdürlüğünde ve hastanelerde işe başladıklarında oryantasyon sorunu yaşamaması,- Ebelik Bölümünün Sivas il merkezindeki hastaneler ve sağlık müdürlüğü ile sürekli iletişim halinde olması ve yaşanan sorunların çözümlenmesi,- Mezunların tercih ediliyor olması,
Geliştirilmesi Gereken Yönler	<ul style="list-style-type: none">- Klinik uygulama yapan öğrenci sayısının artırılması ancak gruplardaki öğrenci sayılarının azaltılması- Karşılıklı bilimsel işbirliğinin artırılması,
Beklentiler	<ul style="list-style-type: none">- Bölüm ve hastanede çalışan ebe ve hemşirelerin öğrencilerden beklentilerinin birbiri ile örtüşmesi için mesajların net olması ve bunların yazılı olarak belirtilmesi,- İntörn öğrencileri değerlendirmek için servis sorumlu ebe ve hemşirelerine değerlendirme formu verilmesi ve öğrenciyi değerlendirmelerinin sağlanması,- Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü dışındaki bölümlerde yetişen öğrencilerin Sağlık Müdürlüğünde işe başladıklarında Ebelik Bölümünün desteği ile oryantasyonlarının sağlanması,- Sağlık Bakanlığının faaliyetleri hakkında bilgi vermek üzere İl Sağlık Müdürü tarafından 4. Sınıf 2. Dönemde bilgilendirme dersleri yapılması,

Tablo 7. Sağlık Yönetimi Bölümü Kurumsal Paydaş Görüşleri

	Paydaş Görüşleri
Güçlü Yönler	<ul style="list-style-type: none">- Ülke genelinde profesyonel sağlık yöneticilerine büyük ihtiyacın olması,- Sağlıkla ilgili İşletmelerin her kademesine uygun kalifiye eleman yetiştirebilecek bir eğitim müfredatının olması,- İletişime ve işbirliğine açık, dinamik bir eğitim kadrosuna sahip olması,- Gerek Fakülte gerekse Üniversite yönetimince desteklenen bir bölüm olması,- Güvenilir bir eğitim kadrosunun olması,
Geliştirilmesi Gereken Yönler	<ul style="list-style-type: none">- İlişkilerin geliştirilmesi,- Karşılıklı bilimsel işbirliğinin artırılması,- Yeni kurulmuş olmasının beraberinde getirdiği eksikliklerin zamanla giderilmesi,
Beklentiler	<ul style="list-style-type: none">- Etkin iletişim becerilerine sahip öğrencilerin yetiştirilmesi,- Öğretilenlerin uygulamayla örtüşmesi,- Sosyal yönden öğrencilerin gelişimine destek verilmesi,- Mesleki bilgilerle donatılmış ve stajda bile olsa işini sahiplenerek yapan öğrencilerin yetiştirilmesi,- Stajlarda işbirliği yapılması ve öğrencilere donanımlı hastanelerde staj yapma şansı verilmesi,

Tablo 8. Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü Kurumsal Paydaş Görüşleri

	Paydaş Görüşleri
Güçlü Yönler	<ul style="list-style-type: none">- Eğitim için uygulama alanlarının olması (CÜ. Araştırma ve Uygulama Hastanesi ve Sıcak Çermik Fizik Tedavi Hastanesi),- CÜ. Hastanelerinde fizyoterapist talep ve ihtiyacının yüksek olması,- Lisansüstü eğitim veren bir bölüm olması,
Geliştirilmesi Gereken Yönler	<ul style="list-style-type: none">- Rehabilitasyon ekip çalışanları arasında iletişim ve işbirliğinin artırılması,- CÜ. hastanelerinde nöroloji, ortopedi gibi farklı alanlarda özelleşmiş fizyoterapi ünitelerinin kurulması,
Beklentiler	<ul style="list-style-type: none">- Belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda özelleşmiş fizyoterapi ünitelerinin kurularak aktif hale getirilmesi,- Ortak proje ve araştırmalar gerçekleştirilmesi,- Eğitim sürecinde karşılıklı işbirliğinin artırılması,

2.4.3 ÇALIŞAN GÖRÜŞLERİ ANALİZİ

Bu çalışma; CÜ.SBF tarafından, kurumda çalışanların memnuniyet düzeylerini ölçmek, yaşanan sıkıntılarla ilgili geri bildirim almak ve sonuç olarak üst yönetim tarafından gerekli tedbirlerin alınabilmesine imkân sağlamak amacıyla yapılmış bir tür iç iletişim aracı niteliğinde bir çalışmadır.

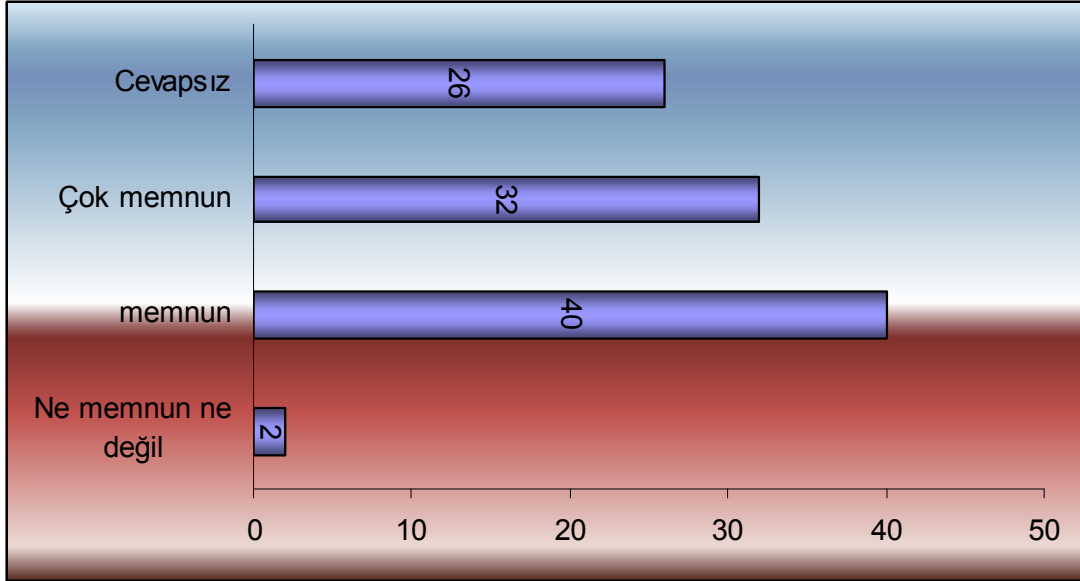
2.4.4. ÇALIŞAN ANALİZİ ÇALIŞMA KAPSAM VE YÖNTEMİ

Kurum çalışanlarının; iş ve çalışma koşullarından, sosyal haklarından, yöneticilerinden, diğer çalışanlardan, kurum içi eğitim faaliyetlerinden ve uygulanan performans değerlendirme sisteminden memnuniyet düzeylerinin anket çalışması ile belirlenmesi amaçlanmıştır. Anket çalışması 4-6 Mart 2010 tarihleri arasında fakültenin tüm birimlerindeki akademik ve idari çalışanlarla gerçekleştirilmiştir. CÜ. SBF bünyesinde çalışan ve anketi cevaplayan 50 öğretim elemanı ve idari çalışanın görüşleri tablo ve grafiklerle sunulmuştur.

2.4.5. ÇALIŞAN GÖRÜŞLERİ ANALİZ ÇIKTILARI VE DEĞERLENDİRME

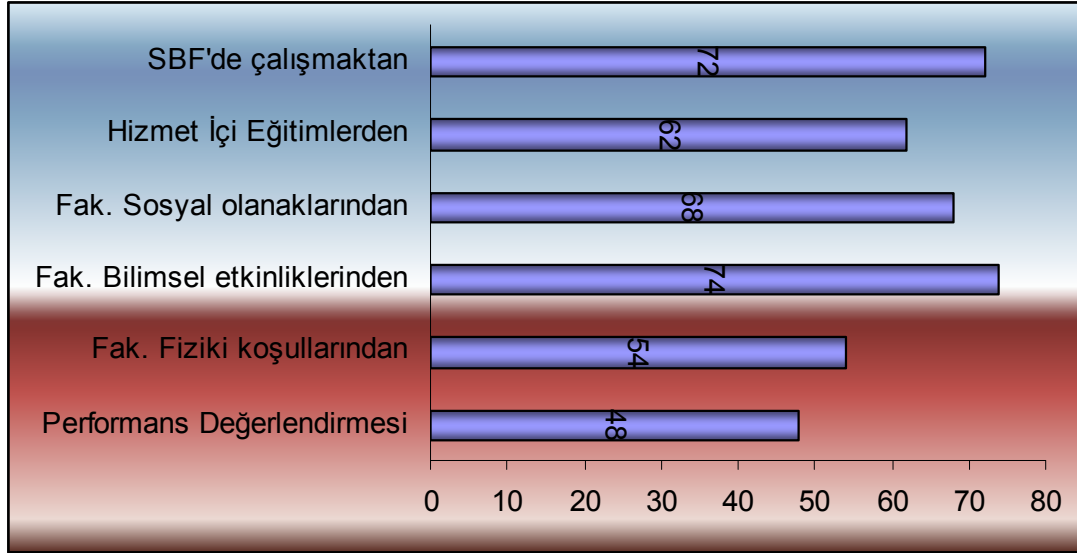
Anketten elde edilen verilere göre kurum geneli memnuniyet değerlendirme sonuçları aşağıdaki grafikte özetlenmektedir.

Grafik 1: SBF'de Çalışıyor Olmaktan Duyulan Memnuniyet Düzeyi (N=50)



CÜ.SBF'de çalışmaktan "Çok memnunum" ve "memnunum" diyen çalışanlar, tüm çalışanların %72'sini oluşturmaktadır(Grafik 1).

Grafik 2. CÜ. SBF Çalışanlarının Değişik Alanlardaki Memnuniyet Düzeyleri (N=50)



Sağlık Bilimleri Fakültesi çalışanlarının değişik alanlardaki memnuniyet düzeyleri incelendiğinde; çalışanların Fakültenin bilimsel etkinliklerinden (%74), SBF'de çalışıyor olmaktan (%72) memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu, ancak performans değerlendirme sistemi (%48), fakültenin fiziki koşulları (%54) ve fakültenin ve/veya bölümün düzenlediği hizmet içi eğitimlerden (%62) memnuniyet düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır (Grafik 2).

Tablo 9. SBF Çalışanlarına Yönelik Hizmet Alanları Alt Kriterleri Bazında Önerilen Eylem Planı Tablosu

Hizmet Alanları	Öncelikli İyileştir	İkincil Öncelikli İyileştir
Fiziki koşullar	(%54)	
Bilimsel etkinlikler		(%78)
Sosyal olanaklar	(%68)	
Hizmet İçi Eğitimler	(%62)	
Performans Değerlendirme Süreci	(%48)	

2.4.6. ÖĞRENCİ GÖRÜŞLERİ ANALİZLERİ

Ankete katılan öğrencilerin CÜ.SBF’de sunulan hizmetlerden memnuniyet düzeyleri oldukça yüksek seviyededir. Öğrencilerin en memnun olduğu hizmet alanları akademik ve idari personel hizmet alanları iken, kütüphane ve laboratuvar hizmetleri en düşük memnuniyet düzeyine sahip hizmet alanlarıdır.

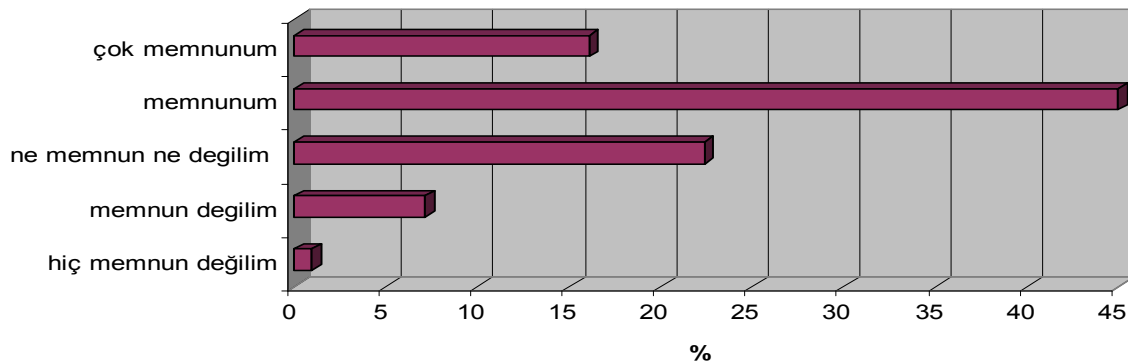
2.4.7. ÖĞRENCİ ANALİZİ KAPSAMI VE YÖNTEM

SBF öğrencilerinin fakülte üst yönetimi ve bölümlerin yönetsel işleyişinden, eğitim öğretim hizmetlerinden, fiziki, sosyal, bilimsel, kültürel hizmetlerinden memnuniyet durumları anket çalışması ile değerlendirilmiştir. Araştırmanın verileri 8-10 Mart 2010 tarihleri arasında toplanmıştır. Ankete toplam 450 öğrenci katılmıştır.

2.4.8. ÖĞRENCİ GÖRÜŞLERİ ANALİZ ÇIKTILARI VE DEĞERLENDİRME

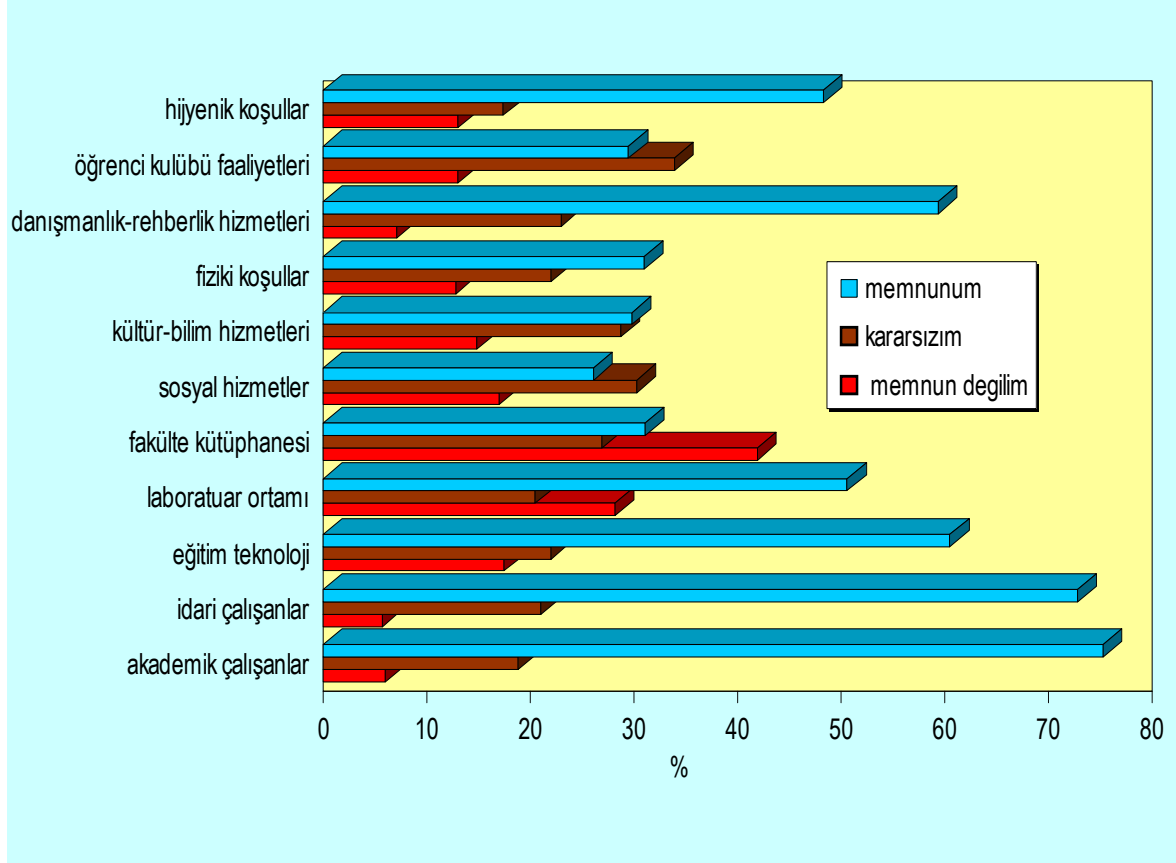
Anketten elde edilen verilere göre öğrencilerin kurum geneline yönelik memnuniyet değerlendirme sonuçları aşağıdaki grafikte özetlenmiştir.

Grafik 3. Öğrencilerin Sağlık Bilimleri Fakültesinde Olmaktan Duydukları Memnuniyet (N=450)



Grafik 3’de görüldüğü gibi hemşirelik (243), ebelik (178) ve sağlık yönetimi (29) bölümlerinde eğitim görmekte olan öğrencilerin %61’inin genel anlamda fakülteden “memnun” ve “çok memnun” oldukları belirlenmiştir.

Grafik 4. CÜ. SBF Öğrencilerinin Değişik Alanlardaki Memnuniyet Düzeyleri (N=450)



Öğrencilerin görüşlerine göre akademik ve idari personel, danışmanlık hizmetleri, eğitimde kullanılan teknolojik donanım yüksek memnuniyet düzeyine sahip alanlardır. Öğrenci memnuniyet düzeyleri; laboratuvar ve hijyen koşulları için orta, fiziki koşullar, öğrenci kulübü faaliyetleri, fakülte kütüphanesi, kültür, bilim ve sosyal hizmetler için düşük seviyelerde saptanmıştır(Grafik 4).

Tablo 10 Öğrenciye Yönelik Hizmet Alanları Alt Kriterleri Bazında Önerilen Eylem Planı Tablosu

Hizmet Alanları	Öncelikli İyileştir	İkincil Öncelikli İyileştir
İdari Hizmetler		(%73)
Akademik Hizmetler		(%73)
Danışmanlık Hizmetleri	(%59)	
Fiziki koşullar	(%31)	
Bilimsel etkinlikler	(%30)	
Sosyal olanaklar	(%26)	
Hijyen koşulları	(%48)	
Kulüp faaliyetleri	(%31)	
Laboratuvar olanakları	(%51)	
Teknolojik donanım	(%61)	

2.5 GZFT ANALİZİ

2.5.1 GZFT ANALİZİ KAPSAM VE YÖNTEM

GZFT çalışması fakülte genelinde tüm bölümlerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. GZFT çalışmaları, bölümlerin öğretim üye ve elemanlarından oluşan GZFT çalışma gruplarıyla yapılmıştır. Bu çalışma gruplarında fakültenin güçlü ve zayıf yönleri, fakülte açısından tehdit ve fırsatlar değerlendirilmiş, grup çalışmaları sonunda oluşan çalışma dosyaları bütün öğretim üye ve elemanlarının katıldığı toplantıda tartışılarak sonuç raporları hazırlanmıştır.

2.5.1.1 GZFT ANALİZİ ÇIKTILARI

Tablo 11. GZFT Çıktıları- Güçlü ve Geliştirilmesi Gereken Yönler

GZFT Çıktıları- Güçlü ve Geliştirilmesi Gereken Yönler	
Güçlü Yönler	Geliştirilmesi Gereken Yönler
<p>1. Ulusal ve Uluslararası düzeyde kongre, sempozyum, çalıştay ve seminer düzenleyebilme alt yapısına sahip olması,</p> <p>2. Lisansüstü eğitim veren bölümlerin olması (Hemşirelik YL/Doktora; Ebelik, Sağlık Yönetimi ve FTR YL),</p> <p>3. Eğitim sistemimizin öğrenci merkezli olması,</p> <p>4. Toplumla sosyal sorumluluk çerçevesinde özverili ve yakın işbirliğinin gelişmiş olması (kanser, sigara, halk eğitimi),</p> <p>5. Hemşirelik eğitiminde 28 yıllık Ebelik eğitiminde 12 yıllık bilgi birikimi olması,</p> <p>6. Mezunlarımızın ülke genelinde tercih ediliyor olması,</p> <p>7. Dinamik, öğrenci merkezli eğitimi esas alan ve bilimsel başarıya arzusuna sahip akademik kadro,</p> <p>8. Mesleki sorumluluk çerçevesinde sağlık profesyonellerinin gelişimine yönelik eğitimlerin gerçekleştirilmesi (değişik sağlık kurumlarında),</p> <p>9. Akademik personelin farklı mesleki örgütlerde ve bilimsel toplantılarda tercih edilmesi,</p>	<p>1. Fakültenin tüm bölümleri tarafından gerçekleştirilen bilimsel toplantı /etkinliklerin sayı ve niteliğinin artırılması,</p> <p>2. Fakültenin bölümleri arasında işbirliği/ortak çalışmayı kapsayan bilimsel toplantı ve etkinliklerin düzenlenmesi,</p> <p>3. Fakültede lisansüstü eğitim veren anabilim dalı sayısının artırılması. (Bölümlerde doktora programlarının desteklenmesi),</p> <p>4.Topluma yönelik hizmetlerin çeşitliliğinin ve sıklığının artırılması,</p> <p>5. Fakültenin bölümleri tarafından topluma yönelik entegre hizmet sunumlarının düzenlenmesi,</p> <p>6. Fakültenin mezunlarının niteliğinin artırılmasına/ iyileştirilmesine yönelik planlamalar yapılması,</p> <p>7.Akademik kadronun sayısal olarak artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması (Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısını 1/15 düzeyine çekebilecek şekilde planlama),</p> <p>8. Sağlık profesyonellerinin gelişimine yönelik eğitimlerin artırılması,</p>

<p>10. Ülkemizde fakülte düzeyinde eğitim veren öncü kurumlardan olması (ilk 5. fakülte),</p> <p>11. Üniversitemizin (1974) köklü bir geçmişinin olması ve fakülte binasının kampus içerisinde olması,</p> <p>12. Öğrencilerle iletişimin eğitsel ve sosyal açıdan güçlü olması,</p> <p>13. Fakültede hedef birliği oluşturmada katılımcı ve bilgi paylaşımına açık bir yönetim yaklaşımının olması,</p> <p>14. Öğretim elemanlarımız ve öğrencilerimizin Erasmus programı açısından destekleniyor olması,</p> <p>15. Ülkemizdeki diğer üniversitelerin ilgili bölümleriyle iletişimin etkin olması,</p> <p>16. Öğretim elemanlarının bireysel gelişiminin destekleniyor olması,</p>	<p>9.Fakültemizin eğitim-öğretim etkinlikleriyle ülke genelinde prestijli/referans kurum konumuna gelmesi,</p> <p>11.Eğitim-öğretimde öğrenci merkezli yaklaşımın sürdürülmesini, öğrencilerle eğitsel ve sosyal etkileşimin arttırılmasını sağlayan planlamalar yapılması,</p> <p>13.Fakültede katılımcı ve bilgi paylaşımına açık yönetim anlayışının sürdürüldüğü bir kurum kültürünün geliştirilmesi,</p> <p>14.Öğretim elemanlarının bireysel ve mesleki gelişimini destekleyen planlamalara öncelik verilmesi,</p>
---	--

Tablo 12. GZFT Çıktıları: Fırsatlar – Tehditler

GZFT Çıktıları: Fırsatlar – Tehditler	
Fırsatlar	Tehditler
<ol style="list-style-type: none">1. Fakültenin yeni kurulmuş olması nedeniyle gelişime açık olması,2. Genç, dinamik ve gelişime açık bir akademik kadro olması,3. Erasmus-Sokrates programları,4. Üniversite ve fakülte yönetiminin araştırma projelerini desteklemesi5. Toplumun sağlıkla ilgili mesleklere önem ve öncelik vermesi dolayısıyla tercih edilen bir fakülte olma,6. Fakülte yönetiminin destekleyici, katılımcı ve açık yönetim anlayışı,7. Nitelikli öğretim elemanı gereksiniminin artması,8. Fakültenin araştırma alt yapısını geliştirme çabası,9. Sağlık bilimlerinin disiplinler arası çalışmalara uygun olması,10. Üniversitede araştırma proje birimi başkanlığının bilimsel çalışmalara destek sağlaması,11. Ülke çapında bilimsel çalışmalara TÜBİTAK desteğinin bulunması,12. Mezunların iş bulma olanağının fazla olması,	<ol style="list-style-type: none">1. YÖK'ün akademik personel sayısının arttırılmasına yönelik sınırlayıcı tutumu,2. Mesleki yasa ve yönetmeliklerin günümüz gereksinimlerini karşılamaması,3. Öğrenci affının çok geniş kapsamlı olması,4. YÖK tarafından öğrenci kontenjanlarının bölümlerin önerisi dikkate alınmaksızın arttırılması,5. Mesleki uygulama alanında olumlu örnek oluşturacak profesyonel klinisyenlerin (hekim, hemşire, ebe, yönetici vb) yetersiz olması,6. Üniversite seçiminde il tercihinin belirleyici olması nedeniyle fakültemizin daha az sayıda nitelikli öğrenci tarafından tercih ediliyor olması,7. Sağlık politikalarındaki özelleştirme uygulamasının sahada ebe ve hemşirelerin çalışma alanlarını sınırlandırması,8. Toplumda mesleğin statüsünün (hemşirelik, ebelik) istendik düzeyde olmaması,

<p>13. Dersliklerde fiziki ve teknolojik alt yapının geliştirilmesi konusunda duyarlı bir yönetimin olması,</p> <p>14. Üniversite kütüphanesinin bilimsel dergilere üye olma kapasitesini artırmış olması,</p> <p>15. Üniversitenin güçlü internet ağının bulunması,</p> <p>16. Üniversite yönetiminin öğrenci ve öğretim elemanının yabancı dil problemini çözmeye yönelik girişimleri,</p> <p>17. Yüksek lisans programına talebin artması,</p>	<p>9. Üniversitemizde yabancı dil eğitimi olanaklarının yetersiz olması (dil hazırlık sınıfı, dil laboratuvarı vb),</p> <p>10. Bölümlere ayrılan kaynak ve fiziki alanların yetersizliği,</p>
--	---

3. GELECEĞE BAKIŞ

2010-2014 Dönemine ait Stratejik Plan'da geleceğe yönelik amaç/hedefler belirlenirken;

- Vizyon
- Misyon
- Değerler gözden geçirilmiş ve yeniden tanımlanmıştır.

Daha sonra öncelikle amaçlar/hedeflerin birbirleriyle etkileşimini değerlendirmek üzere;

- Strateji Haritası hazırlanmıştır.

Son olarak, Strateji Haritası'nda yer alan Stratejik Amaçları/Stratejik Hedefleri ölçülebilir olarak ifade edecek biçimde;

- Fakülte Karnesi hazırlanmıştır.

İlerleyen bölümlerde tüm bu bileşenler; Vizyon, Misyon, Değerler, Strateji Haritası ve Fakülte Karnesi çıktılarını yer almaktadır.

3.1. VİZYON, MİSYON VE DEĞERLER

VİZYONUMUZ

Eğitim-öğretim, araştırma ve mesleki alanlarda ulusal ve uluslararası düzeyde tanınan, pozitif kurum kültürü ve örgütsel bağlılığın geliştiği, ülkemiz sağlık hizmetlerinin planlamasında söz sahibi, öncü bir fakülte olmak.

MİSYONUMUZ

Yaşam boyu öğrenmeye odaklı, toplumun sağlık düzeyini geliştirmeyi hedef edinen, mesleki alanda yetkin, evrensel ve kültürel etik değerlere saygılı, ekip anlayışını benimsemiş, profesyonel yaşamında bilimi ve bilimsel yaklaşımları rehber gören sağlık profesyonellerini yetiştirmek.

DEĞERLERİMİZ

Bilimsellik, Akılcılık, Açıklık, Hümanizm, Sorumluluk, Dürüstlük, Eşitlik, Adalet, Bağlılık, Hoşgörü, Duyarlılık, Akademik Özgürlük, Akademik Mükemmellik, Liderlik, Yaratıcılık, Yenilikçilik, Ekip Bilinci

Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Strateji Haritası 2010-2014



Cumhuriyet Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

2010-2014

Stratejik Amaç ve Stratejik Hedefleri

SBF'nin Vizyonu		Tüm paydaşları - sağlık sektörü kuruluşları, öğrenci adayları ve öğretim görevlileri ve tüm çalışanları -tarafından tercih edilen öncü/yenilikçi bir eğitim/öğretim kurumu olmak					
SA Kodu	Stratejik Amaç	SH Kodu	Stratejik Hedef (Stratejik Amacı Destekleyen Ulaşmamız Gereken Taahhütlerimiz)	Stratejik Hedefi Ölçen Gösterge	2014 Sonu Ulaşılması Hedeflenen Değer	Ölçü birimi	Gösterge Sorumlusu Birim (Hedefin gerçekleşmesini ölçen kriterlerden sorumlu birim burada belirtilecektir)
SA1	Sağlık Sektörüne Nitelikli İnsan Kaynağının Yetişmesine Katkı Sağlamak	SA1.SH1	Aktif Öğrenme Yöntemlerinin Kullanımını Tüm Bölümlerimizde Yaygınlaştırmak	Aktif Öğrenme Mezun Memnuniyet Oranı	80	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Aktif Öğrenme Modelinin Kullanım Oranı	100	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
		SA1.SH2	Öğrencinin Bilimsel ve Mesleki Yönden Gelişimini Güçlendiren Ortamı Oluşturmak	Staj Yapan Öğrenci Oranı	100	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Staj Yapan Öğrenci Sayısı	698	Kişi	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Staj İmkanı Sağlayan Sağlık Kuruluşu Sayısı	29	Adet	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Laboratuvar Yatırımı	100000	TL	Dekanlık
				Diğer Üniversite ve Araştırma Kurumlarıyla Uzaktan Erişimle Ortak Düzenlenen Seminer/Ders Sayısı	5	Sayı	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Kütüphane ve İnternet Kullanan Öğrenci Sayısı	698	Kişi	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Kütüphane ve İnternetin Öğrenciler tarafından Kullanım Oranı	100	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				STK'larda Çalışan Öğrenci Sayısı	5	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
		SA1.SH3.	Öğrencilerimizin Yabancı Dil Yetkinliğini Artırmak	Öğrencilerin Açılan Yabancı Dil Programlarına Katılımı	70	Kişi	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Yabancı Dil Programları Başarı Oranı	20	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
		SA1.SH4.	Fakültemizin Başarı Oranı Yüksek Öğrenciler Tarafından Tercih Edilmesini Sağlamak	Nitelikli Orta Öğretim Kurumlarında Gerçekleştirilen Tanıtım Sayısı	2	Adet	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Öğretim Altyapısını Güçlendirmek İçin Yapılan Yatırım	100000	TL	Dekanlık

Cumhuriyet Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
2010-2014
Stratejik Amaç ve Stratejik Hedefleri

SBF'nin Vizyonu		Tüm paydaşları - sağlık sektörü kuruluşları, öğrenci adayları ve öğretim görevlileri ve tüm çalışanları -tarafından tercih edilen öncü/yenilikçi bir eğitim/öğretim kurumu olmak					
SA Kodu	Stratejik Amaç	SH Kodu	Stratejik Hedef (Stratejik Amacı Destekleyen Ulaşmamız Gereken Taahhütlerimiz)	Stratejik Hedefi Ölçen Gösterge	2014 Sonu Ulaşılması Hedeflenen Değer	Ölçü birimi	Gösterge Sorumlusu Birim (Hedefin gerçekleşmesini ölçen kriterlerden sorumlu birim burada belirtilecektir)
SA2	Sürekli Gelişim Anlayışını Yaygınlaştırmak	SA2.SH1.	Öğretim Elemanlarımızın Bilimsel Yayın Yetkinliğini Geliştirmek	Öğretim Görevlisi Başına Düşen Yayın Sayısı	4	Adet Yayın / Öğretim Görevlisi	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Fakülte Genelinde Sunulan Uluslararası Bildiri Sayısı	40	Adet Yayın	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Uluslararası Yapılan Yayın Sayısı	16	Adet Yayın	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
		SA2.SH2.	Öğretim Elemanlarımızın Gelişim İhtiyaçlarına Yönelik Programlar Geliştirmek ve Uygulamak	Öğretim Elemanlarının Gelişimine Yönelik Düzenlenen Program Sayısı	4	Adet Sertifika Programı	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Öğretim Elemanlarının Gelişimine Yönelik Düzenlenen Programa Öğretim Elemanı Katılım Oranı	100	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Farabi/Erasmus Programlarına Katılım Oranı	10	%	
				Akademisyen Memnuniyet Oranı	90	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
		SA2.SH3.	Öğretim Elemanlarımızın Proje Çalışmalarını Artırmak	CÜBAP Destekli Proje Sayısı	10	Adet Proje	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Diğer Kurumlar Destekli Proje Sayısı	2	Adet Proje	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Projelere Öğretim Elemanı Seviyesinde Katılım Oranı	75	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
		SA2.SH4.	İdari Elemanların Gelişim İhtiyaçlarına Yönelik Programlar Geliştirmek ve Uygulamak	İdari Elemanlarının Gelişimine Yönelik Düzenlenen Program Sayısı	8	Adet Sertifika Programı	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Öğretim Elemanlarının Gelişimine Yönelik Düzenlenen Programa Öğretim Elemanı Katılım Oranı	100	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
		SA2.SH5.	Ulusal ve Uluslararası Bilimsel Etkinliklere Öğretim Elemanlarımızın Aktif Katılımını Artırmak	Seminer Katılım Bütçesi	40000	TL	Dekanlık
				Ulusal ve Uluslararası Kongrelerde Sunulan Bildiri Sayısı	200	Adet Bildiri	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
SA2.SH6	Ulusal Düzeyde Benzeri Fakültelerle Kıyas Programları Düzenlemek	Katılım Sağlanan Kıyas Program Sayısı	4	Adet Program	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları		
SA2.SH7.	Yeni Öğretim Elemanlarımız ve Öğrencilerimiz için Uyum Programları Geliştirmek	Öğretim Elemanları Uyum Programına Katılan Yeni Öğretim Elemanı Oranı	100	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları		
		Öğrenci Uyum Programına Katılan Yeni Öğrenci Oranı	100	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları		

Cumhuriyet Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

2010-2014

Stratejik Amaç ve Stratejik Hedefleri

SBF'nin Vizyonu		Tüm paydaşları - sağlık sektörü kuruluşları, öğrenci adayları ve öğretim görevlileri ve tüm çalışanları -tarafından tercih edilen öncü/yenilikçi bir eğitim/öğretim kurumu olmak					
SA Kodu	Stratejik Amaç	SH Kodu	Stratejik Hedef (Stratejik Amacı Destekleyen Ulaşmamız Gereken Taahhütlerimiz)	Stratejik Hedefi Ölçen Göstergeler	2014 Sonu Ulaşılması Hedeflenen Değer	Ölçü birimi	Gösterge Sorumlusu Birim (Hedefin gerçekleşmesini ölçen kriterlerden sorumlu birim burada belirtilecektir)
SA3	Fakültede Sistemli Çalışma Altyapısını ve İletişimi Güçlendirmek	SA3.SH1.	İç Kontrol Sistemini Kurmak	İç Kontrol Sistemi Tamamlanma Oranı	100	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
		SA3.SH2.	Hedeflerle Çalışma Anlayışını Yaygınlaştırmak	Hedeflerin Fakülte Genelinde Paylaşım Oranı	100	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Hedeflerin Gelişimini Düzenli Olarak Değerlendirme Oranı	100	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
		SA3.SH3.	Mezun Veritabanını Oluşturmak ve Düzenli Olarak Güncellenmesini Sağlamak	Mezun Veritabanını Tamamlama Oranı	100	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Mezun Veritabanının Güncellenme Oranı	100	% Her Yıl	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
		SA3.SH4.	Yeni Öğretim Elemanları ve Öğrenciler için Uyum Programları Geliştirmek ve Uygulamaya Almak	Öğretim Elemanları Uyum Programına Katılan Yeni Öğretim Elemanı Oranı	100	%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
Öğrenci Uyum Programına Katılan Yeni Öğrenci Oranı	100			%	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları		
SA4	Akademik Gelişime ve Fakülte Bilinirliğine Katkı Sağlayan İşbirliklerini Geliştirmek/Güçlendirmek	SA4.SH1.	Ulusal ve Uluslararası Platformlarda Fakültenin Tanınmasını Sağlamak	Ulusal Sağlık Kurumları ile Ortak Gerçekleştirilen Organizasyon Sayısı	16	Adet Organizasyon	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
				Ulusal ve Uluslararası Benzer öğretim Kurumları ile Ortak Düzenlenen Organizasyon Sayısı	5	Adet Organizasyon	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları
		SA4.SH3.	Sosyal Sorumluluk Projelerine Katılım Sağlamak	Katılım Sağlanan Sosyal Sorumluluk Projesi	4	Proje Sayısı	SBF Tüm Bölüm Başkanlıkları

4. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

“İzleme ve Değerlendirme” çalışmalarında ana ilke, iş sonuçlarını stratejik amaç ve hedeflerle karşılaştırmalı olarak izlemeyi ve gerektiğinde önlem almayı bir çalışma alışkanlığına dönüştürmektir. CÜ. Sağlık Bilimleri Fakültesi’nde 2010–2014 dönemine ilişkin hedeflere ulaşma düzeyinin, bölümlerin ve fakülte yönetiminin üçer aylık dönemlerde yapacağı gözden geçirme toplantıları ile izlenmesi öngörülmektedir. Hedefin gerçekleştirilmesi yolunda yapılması gereken eylemler varsa, bu eylemlerin fakülte bazında değerlendirilmesi, bölümlerin bu yönde yapması gereken çalışmaların yine bölümlerin katılımı ile karara bağlanması hedeflenmektedir.

EKLER

EK 1:**CÜ. SBF. PROJE ANA TAKIMI (PAT) ÜYELERİ**

DEKAN			
PROF.DR. SEMA ARICI			
DEKAN YARDIMCISI		DEKAN YARDIMCISI	
DOÇ.DR. HATİCE TEL		YRD. DOÇ.DR. HATİCE ULUSOY	
BÖLÜM TEMSİLCİLERİ			
HEMŞİRELİK	EBELİK	SAĞLIK YÖNETİMİ	FİZYOTERAPİ
DOÇ.DR. HATİCE TEL	YRD. DOÇ.DR. NURCAN YILDIRIM (Ocak 2010'a kadar)	YRD. DOÇ.DR. HATİCE ULUSOY	YRD. DOÇ.DR. SELVİN BALKİ
YRD. DOÇ.DR. FERDA YILDIRIM	YRD. DOÇ.DR. ÖZLEM DURAN (Şubat 2010'dan itibaren)	ÖĞR. GÖR. ENİS BİÇER	
YRD. DOÇ.DR. MERYEM YILMAZ	ÖĞR. GÖR. GÜLSEREN DAĞLAR ÖĞR. GÖR. PERİHAN ÇETİN	ÖĞR. GÖR. FERDA ALPER AY ÖĞR. GÖR. ÜMİT NALDÖKEN	

EK 2 KAVRAMLAR SÖZLÜĞÜ

Kavramlar	Açıklamalar
Akademik mükemmellik	<ol style="list-style-type: none">1. Eğitim ve öğretme becerisi gelişmiş2.Tercih edilen yetkin mezunlar (lisans-lisansüstü) yetiştirme3.Ulusal ve uluslararası yayın yetkinliği sayısal ve niteliksel olarak gelişmiş4.Akademik yükselme sayısal ve niteliksel olarak gelişmiş5.Akademik yeterliliklerini toplum gereksinimlerinin karşılanmasında kullanma duyarlılığı ve etkinliği gelişmiş6.Bireysel gelişimi ve geliştirmeyi ilke edinmiş
Akreditasyon	<ol style="list-style-type: none">1-Denklik.2-Eğitim-öğretim etkinliklerinin (eğitim kalitesini iyileştirmek için), uluslararası standartlarla karşılaştırılıp, değerlendirilmesi süreci.
Amaç	<ol style="list-style-type: none">1- Ulaşmak istenen sonuç.2- 2014 yılına kadar Fakültenin vizyon ve misyonuyla bağlantılı olarak ulaşılmak istenen sonuçlar.
Envanter	Demirbaş eşya listesi, malların sayısını değerlerini ve maliyetlerini gösteren doküman.
Ergonomi	1- Çalışma (iş) koşullarının insana uyumu.

Etik	<p>2- İnsanın iş yerine uydurulması yerine, iş yerinin insan gereksinimlerine göre düzenlenmesi.</p> <p>3- Rahat bir iş ortamının yaratılması, yorgunluğun ve tekdüzeliğin azaltılması, güvenliğin artırılması, çalışma ortamındaki hoşnutsuzluk nedenlerinin giderilmesi, çalışanları ve iş ekiplerini hoşnut kılacak en iyi olanağın yaratılması.</p> <p>1- Bir meslek grubunun uymak zorunda olduğu davranışlar bütünü.</p> <p>2- Bir bireyin veya grubun davranışlarını yönlendiren kabul görmüş evrensel değerler.</p> <p>3- Kişisel değer ve inançlara dayanan diğer insanlarla ilişkilerimizi yönlendiren, iyi-kötü doğru yanlış gibi kavramlara açıklık getirmeye çalışan bilim dalı.</p> <p>4- Bir bireyin veya grubun davranışlarını yönlendiren standartlar veya ilkeler.</p>
Etkinlik	<p>Kaynakların yerinde ve akılcı kullanımı ile hedeflere ulaşmayı sağlayan faaliyetler.</p>
Eylem planı	<p>Belirlenen hedefler için gerekli eylemlerin nerede, nasıl, ne zaman, niçin ve kim tarafından yapılacağını ve denetleneceğinin tasarlandığı çıktı.</p>
Görev tanımı	<p>İş süreçlerinin farklı adımlarındaki sorumluluk ve yetkilerin yazılı olarak tanımlanması ve değişen iş süreçlerine göre güncellenmesi.</p>
Yenilikçilik	<p>1-Toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni yöntemleri kullanmaya istekli olma ve bu isteği davranışa dönüştürme.</p> <p>2- Değişikliğe açık olma.</p>

İşbirliği	<p>1-Belirlenen faaliyetleri etkin yürütmek adına paydaşlarla birlikte çalışma.</p> <p>2- Ortak amaç ve çıkarlar için birlikte çalışma.</p>
Kalite	<p>Belirlenen şartlar altında ve belirlenen sürede istenen fonksiyonları/sonuçları üretme yeteneğidir</p>
Kriter	<p>1- Ölçüt.</p> <p>2- Kurum çalışanlarının, kurumun, kurumlar arası ve kurum içi koordinasyonun taşıması gereken özellikler.</p>
Kurumsal aidiyet /bağlılık	<p>1- Çalışanların kuruma ait olma hissini taşımaları ve kurumun çalışanı olmaktan gurur duymaları.</p> <p>2- Çalışanların mesleki bilgi ve birikimlerini kurum yararına kullanma istekliliği,</p> <p>3- Çalışanların bireysel özellikleri ile değil kurum kimlikleri ile tanımlanması,</p> <p>4- Çalışanların kurum adına sosyal faaliyetlerde bulunabilirliği.</p>
Kurum iklimi	<p>Kurum kültürü ve kuruma bağlı olan çalışanların yarattığı çalışma ortamı.</p>
Kurumsal karne	<p>Çalışanların çalışma performanslarının değerlendirilmesi için kullanılan ölçüm aracı.</p>
Mahremiyet	<p>1- Gizlilik, kişisel gizlilik</p> <p>2- Kişiyeye/Kuruma ait olan, özel ve paylaşılması gerekmeyen</p>
Misyon	<p>1- Örgüt üyelerine bir yön vermek üzere belirlenmiş ve örgütü benzer örgütlerden ayırt etmeye yarayan uzun dönemli bir görev, ortak değer ve inançlar</p>

Mobbing	<p>2- Kurumun var olma nedeni</p> <p>3- Görevimiz ne? Biz neden varız? Sorularının cevabı.</p> <p>1- İş yerinde yıldırma, bastırma, sindirme, yok sayma</p> <p>2- İş yerindeki bir çalışanın ya da bir grubun diğer çalışanlar tarafından duygusal anlamda taciz edilmesi, hakarete uğraması ve çalışamaz duruma getirilmesi.</p>
Multiprofesyonel	<p>Farklı alanlardan birden fazla profesyonelin bir arada çalışması</p>
Örgüt Şeması	<p>Bir örgütte birbiriyle ilgili bölümler ve kişiler arasındaki resmi iş ilişkileri, görev ve sorumlulukları ile bunlar arasındaki davranış bağlantılarını gösteren şema.</p>
Paydaş	<p>Kuruluşun ürün ve hizmetleri ile ilgisi olan, kuruluştan doğrudan veya dolaylı, olumlu ya da olumsuz yönde etkilenen veya kuruluşun karar ve politikalarını etkileyen kişi, grup veya kurum.</p>
Performans	<p>1- İşgörenin örgütsel amaçları gerçekleştirmek için görevi ile ilgili eylemlerinin ve işlemlerinin sonunda elde ettiği hizmet, düşünce gibi ürünler.</p> <p>2- Görev çerçevesinde amaç ve ölçütleri karşılayacak biçimde, görevin yerine getirilmesi ve amacın gerçekleştirilmesi yönünde ortaya konan hizmet ya da düşünce.</p>
Performans Göstergeleri	<p>1- Performansın değerlendirilmesini sağlayan araç.</p> <p>2- Herhangi bir görevin sonuçlarının ölçülmesini sağlayan araçlardır. (Bir performans göstergesi, ölçülebilirliğin sağlanması bakımından miktar, zaman,</p>

		kalite veya maliyet cinsinden ifade edilir.)
Plan		Bugünden gelecekte nereye ulaşılmak istendiğini gösteren karar ve sonuçlar.
Planlama		1- Neyin, ne zaman, nerede, niçin ve kim tarafından yapılacağıın önceden kararlaştırılması süreci. 2-Önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için yapılması gereken işlerin saptanması ve izlenecek yolların seçilmesidir. 3- Geleceğe bakma ve olası seçenekleri saptama sürecidir, geleceği düşünmedir.
Sorumluluk		1- Kişinin kendi eylemlerini ya da kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi. 2- Kişinin kendine ve başkalarına karşı yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerini zamanında yerine getirmesi zorunluluğudur.
Strateji		1- Kuruma yön vermek ve rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla, kurum ve çevresini sürekli analiz ederek uyum sağlayacak amaçların belirlenmesi, faaliyetlerin planlanması ve gerekli araç ve kaynakların yeniden düzenlenmesi süreci
GZFT Analizi	(SWOT)	1- Planlama yaparken, sorun tanımlama ve çözmede, strateji oluştururken ve analitik kararlarda kullanılan bir yönetim aracıdır. 2- Bir organizasyonu veya sistemi incelerken veya bunlarla ilgili politika oluştururken kullanılan güçlü ve zayıf yönlerin, fırsatlar ve tehditlerin araştırıldığı analitik bir yöntemdir. 3- İncelenen sistemin, kurumun, tekniğin, sürecin,

Şeffaflık/Saydamlık	<p>durumun veya kişinin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemekte ve dış çevreden kaynaklanan fırsat ve tehditleri saptamakta kullanılan bir tekniktir.</p> <p>Hizmet alanlarına ilişkin faaliyetlerle paydaşlara sunulan değeri, tüm paydaşlara açık ve net olarak aktarmak amacıyla yalın ve yaygın yöntemlerin geliştirmesi, sunulan değer paylaşılması, paydaş geribildirimlerinin değerlendirilmesi ve bu geribildirimlerin hizmetin yapılanmasında girdi olmasını sağlayacak yöntemlerin geliştirilmesi, uygulanması.</p>
Verimlilik (Prodüktivite)	<p>1-Çıktı/Girdi oranı</p> <p>2- Birim girdi başına üretilen çıktı</p> <p>3- Çıktıların bir veya daha fazla girdiye (işgücü, yönetim vb. gibi) bölünmesiyle elde edilen oran</p> <p>4- Verimli olma durumu</p>
Vizyon	<p>1- Tüm çalışanların paylaştığı, fakültenin geleceğine yönelik varılmak istenen resim.</p> <p>2- Fakültenin geleceğine yönelik umutları ve hayalleri kapsayan zihinsel bir tasarım.</p>