



KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
2019-2023 STRATEJİK PLANI

DURUM ANALİZ
RAPORU

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	1
1. KURUMSAL TARİHÇE	2
2. MEVCUT STRATEJİK PLANIN DEĞERLENDİRMESİ	3
3. MEVZUAT ANALİZİ	6
4. ÜST POLİTİKA BELGELERİNİN ANALİZİ	11
5. YÜKSEKÖĞRETİM SEKTÖRÜ ANALİZİ	13
6. KURUM İÇİ ANALİZ.....	19
6.1. Faaliyet Alanları İle İlgili Ürün ve Hizmetlerin Değerlendirilmesi	19
6.2. İnsan Kaynakları Analizi	33
6.3. Fiziki Kaynaklar ve Teknolojik Altyapı Analizi.....	40
6.4. Mali Kaynak Analizi	42
6.5. Akademik Faaliyetler Analizi	44
6.6. Çalışan Memnuniyeti Analizi	45
6.7. Kurum Kültürü Analizi.....	49
7. KURUM DIŞI ANALİZ	51
7.1. Rakip Analizi	51
7.2. Öğrenci Memnuniyeti Analizi	59
7.3. Mezunlar Analizi.....	59
7.4. Hasta Memnuniyeti Analizi	60
7.5. Tedarikçi Memnuniyeti Analizi	61
7.6. Kurumsal Dış Paydaşlar Analizi	62
8. GZFT ANALİZİ (SWOT).....	62
8.1. Güçlü Yönler.....	63
8.2. Zayıf Yönler.....	65
8.3. Fırsatlar.....	67
8.4. Tehditler	68
EKLER.....	69

1. KURUMSAL TARİHÇE

1992 yılında 3837 sayılı yasa ile kurulan Kocaeli Üniversitesi'nin temeli, 1975 yılında faaliyete başlayan Kocaeli Devlet Mühendislik ve Mimarlık Akademisi ve daha sonra bu akademinin 1981 yılında dönüştürülen Yıldız Üniversitesi'ne bağlı Kocaeli Mühendislik Fakültesi'ne dayanmaktadır.

Üniversitemizin ilk eğitim ve öğretim hayatına Anıtpark Yerleşkesi'nde başlamış, kurulan ilk fakülte Mühendislik Fakültesi olmuş ve bunu takiben, İktisadi ve İdari Bilimler, Teknik Eğitim ve Fen Edebiyat fakülteleri kurulmuştur. Bu fakültelerin tümü bugün Güzel Sanatlar ve Mimarlık-Tasarım fakültelerinin bulunduğu Anıtpark yerleşkesinde kurulmuş ve eğitim vermişlerdir. Üniversitemizin Tıp Fakültesi 1995'te kurulmuş ve Derince ilçesinde o tarihlerde SSK Hastanesi olarak faaliyette bulunan hastanenin bir bölümünde çalışmalarına başlamıştır. Üniversitemizin ilk meslek yüksekokulu ise 1976'da Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak kurulan, bugün Kullar Yerleşkesindeki Kocaeli Meslek Yüksekokulu'dur.

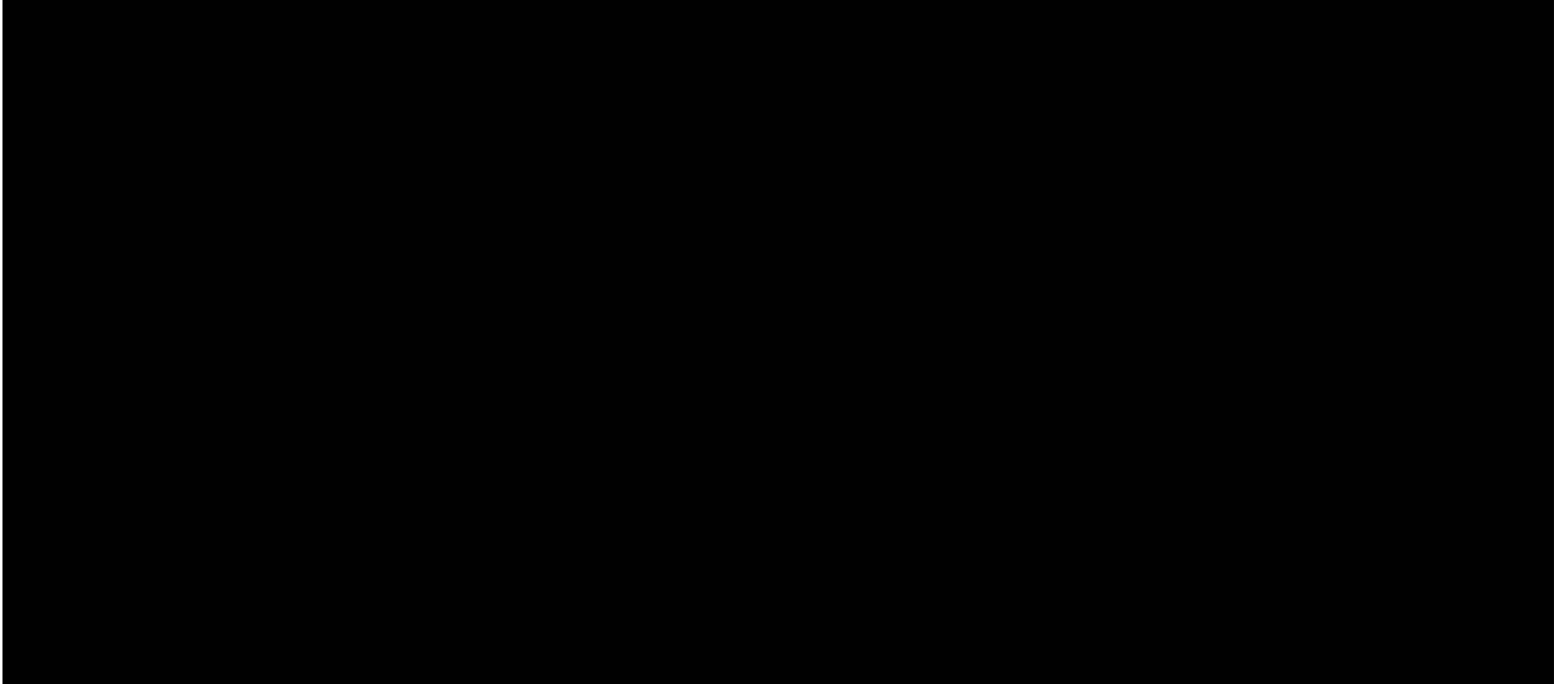
Uluslararası bir üniversite olma yolunda ilerlemekte olan Üniversitemiz 2001 yılında Avrupa Üniversiteler Birliği'ne (EUA) üye olmuş, 2004 yılında Erasmus şartlarını sağlamış ve 2006 yılında da Magna Charta Universitatum bildirgesini imzalamıştır. Erasmus Programı'yla yurtdışı öğrenci-öğretim üyesi değişimi yapılmaktadır. AKTS Etiketini aldığımız 2013-2016 yılları arasında, öğrencilerimiz eğitimleri sırasında Türkiye içinde olduğu gibi yurtdışında da Avrupa'nın AKTS Etiketini almış olan herhangi bir üniversitesine yatay geçiş yapabilmekte ve Avrupa'da bu üniversiteden mezun olabilmektedirler.

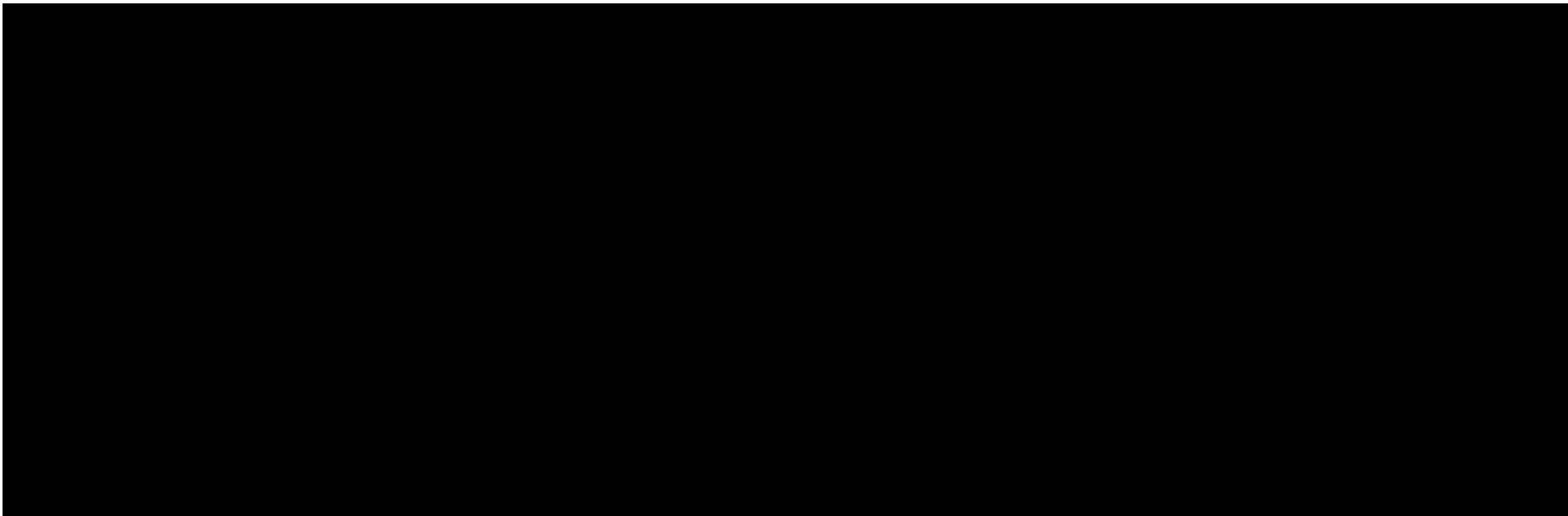
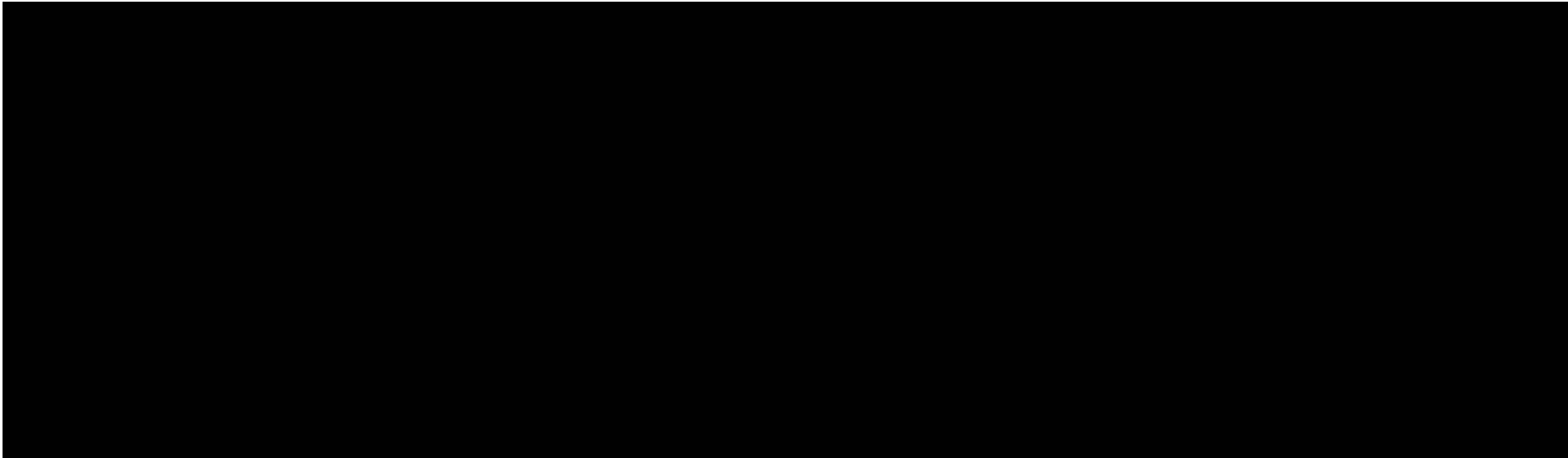
Bugün itibariyle üniversitemiz; üç enstitü on sekiz fakülte, dört yüksekokul, yirmi bir meslek yüksekokulu, on yedi araştırma merkezi, yirmi iki araştırma birimi, laboratuvarları, Teknoloji Transfer Ofisi (TTO) ve Teknoparkı ile toplam on yedi yerleşkede 1.701.210 taşınmaz ve 433.244 m² kapalı alanıyla 2.039 akademik ve 1.638 idari personeliyle, 84.076 öğrencisi olan güçlü bir üniversite konumundadır.

Üniversitemiz; bölgemiz, Ülkemiz ve evrensel ihtiyaçlar doğrultusunda gelişmesini sürdürerek; Eğitim, Mimarlık, Mühendislik, Sanat, Sosyal, Spor, Tıp ve Temel Bilimler alanlarının tümünde eğitim, Ar-Ge, bölgesel ve kültürel gelişmelere önemli katkılar sağlamış ve sağlamaya devam edecektir.

2.MEV CUT STRATEJİK PLANIN DEĞERLENDİRMESİ

Kocaeli Üniversitesi 2014-2018 stratejik planı 5 adet stratejik amaçtan, her bir amaç altında tanımlanmış toplam 20 adet stratejik hedeften oluşmaktadır. Gerçekleşme değerlendirmesinde inceleme tarihi itibarıyla kesinleşmiş veriler 2014-2015-2016 yılları için söz konusudur. Gerçekleşme oranları 2014-2015-2016 yılları performans göstergelerinin gerçekleşme ortalamalarının, aynı yılların performans göstergelerinin hedef ortalamalarına oranlanmasıyla hesaplanmıştır. Bununla birlikte performans göstergelerinde yetersizlikler ve performans hedefleri ile örtüşmeyen anlamsızlıklar belirlenmiştir. 2019-2023 stratejik planında performans göstergelerinin mutlaka ulaşılabilir, ölçülebilir ve performans hedeflerini yansıtan değerlerden oluşturulması önerilir. Bu itibarla elde edilen sonuçlar aşağıda sıra ile ifade edilmiştir.





Özetle, 2014-2018 yılı stratejik planında yer alan amaç ve hedeflerin gerçekleşme oranları aşağıdaki gibidir;

1. Stratejik Amaç, 7 adet stratejik hedeften oluşmaktadır. Stratejik hedeflerde ortalama %84,91 oranında gerçekleşme gözlenmiştir.
2. Stratejik Amaç, 4 adet stratejik hedeften oluşmaktadır. Stratejik hedeflerde ortalama %79,92 oranında gerçekleşme gözlenmiştir.
3. Stratejik Amaç, 5 adet stratejik hedeften oluşmaktadır. Stratejik hedeflerde ortalama %55,27 oranında gerçekleşme gözlenmiştir.
4. Stratejik Amaç, 3 adet stratejik hedeften oluşmaktadır. Stratejik hedeflerde ortalama %87 oranında gerçekleşme gözlenmiştir.
5. Stratejik Amaç, 1 adet stratejik hedeften oluşmaktadır. Stratejik hedeflerde ortalama %100 oranında gerçekleşme gözlenmiştir.

Kocaeli Üniversitesi 2014-2018 stratejik planı ve bu planın ne oranda gerçekleştiği genel olarak değerlendirildiğinde, stratejik planda tanımlanan 5 adet stratejik amaç ve bu amaçların altında bulunan 20 adet stratejik hedef olduğu ve amaçların yüksek oranda gerçekleştirildiği görülmektedir. 2014-2018 Stratejik planda bulunan amaç ve hedeflerin inceleme tarihi itibarıyla kesinleşmiş veriler göz önüne alınarak 2014-2015-2016 yılları için değerlendirilme yapılmıştır. Buna göre, yukarıda ayrıntıları ile yapılan değerlendirmeler incelendiğinde, Stratejik Amaç 3 dışındaki amaçlarımızı %80 ve üstünde gerçekleştirdiğimiz görülmektedir. Bu noktada elde edilen veriler SWOT analizine girdi sağlamış aynı zamanda vizyon, misyon ve amaçların tanımlanmasında bize rehberlik etmiştir.

3. MEVZUAT ANALİZİ

Türkiye'de Yükseköğretim, T.C. Anayasası'nın 130. ve 131. maddelerinde ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamında düzenlenmiştir. Bu üst mevzuatla birlikte stratejik planlama sürecinde uyulması gereken bir diğer mevzuat 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'dur. Kocaeli Üniversitesi'nin 2019-2023 Stratejik Planının Hazırlık çalışmalarında bağlı kalınan mevzuat hükümleri aşağıda özetlenmiştir.

3.1. Anayasa

Anayasa'nın 130. maddesine göre Yükseköğretim ile ilgili temel hükümler "Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler Devlet tarafından kanunla kurulur. Kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tâbi yükseköğretim kurumları kurulabilir. Kanun, üniversitelerin ülke sathına dengeli bir biçimde yayılmasını gözetir. Üniversiteler ile öğretim üyeleri ve yardımcıları serbestçe her türlü bilimsel araştırma ve yayında bulunabilirler. Ancak, bu yetki, Devletin varlığı ve bağımsızlığı ve milletin ve ülkenin bütünlüğü ve bölünmezliği aleyhinde faaliyette bulunma serbestliği vermez. Üniversiteler ve bunlara bağlı birimler, Devletin gözetimi ve denetimi altında olup, güvenlik hizmetleri Devletçe sağlanır. Kanunun belirlediği usul ve esaslara göre; rektörler Cumhurbaşkanınca, dekanlar ise Yükseköğretim Kurulunca seçilir ve atanır. Yükseköğretim kurumlarının kuruluş ve organları ile işleyişleri ve bunların yönetici seçimleri, görev, yetki ve sorumlulukları; üniversiteler üzerinde devletin gözetim ve denetim hakkını kullanma usulleri; öğretim elemanlarının görevleri, unvanları, atama, yükselme ve emeklilikleri; öğretim elemanı yetiştirme; üniversitelerin ve öğretim elemanlarının kamu kuruluşları ve diğer kurumlar ile ilişkileri, öğretim düzeyleri ve süreleri; yükseköğretime giriş, devam ve alınacak harçlar; devletin yapacağı yardımlar ile ilgili ilkeler; disiplin ve ceza işleri, mali işler, özlük hakları, öğretim elemanlarının uyacakları koşullar; üniversitelerin ihtiyaçlarına göre öğretim elemanlarının görevlendirilmesi; öğrenimin ve öğretimin hürriyet ve teminat içinde ve çağdaş bilim ve teknoloji gereklerine göre yürütülmesi; Yükseköğretim Kuruluna ve üniversitelere devletin sağladığı mali kaynakların kullanılması; kanunla düzenlenir." şeklindedir.

Anayasa'nın Yükseköğretim Üst Kuruluşları başlıklı 131. maddesinde ise "Yükseköğretim kurumlarının öğretimini planlamak, düzenlemek, yönetmek, denetlemek, yükseköğretim kurumlarındaki eğitim- öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerini yönlendirmek bu kurumların kanunda belirtilen amaç ve ilkeler doğrultusunda kurulmasını, geliştirilmesini ve üniversitelere tahsis edilen kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak ve öğretim elemanlarının yetiştirilmesi için planlama yapmak maksadı ile Yükseköğretim Kurulu kurulur." hükmü yer almaktadır.

3.2.Yükseköğretim Kanunu

Yasal yükümlülükler açısından bakıldığında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 4. maddesinde Yükseköğretimin amaçları açıkça belirtilmiştir.

Yükseköğretimin amacı:

a) Öğrencilerini;

1. Atatürk İnkılâpları ve ilkeleri doğrultusunda Atatürk milliyetçiliğine bağlı,
2. Türk milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini taşıyan, Türk olmanın şeref ve mutluluğunu duyan,
3. Toplum yararını kişisel çıkarının üstünde tutan, aile, ülke ve millet sevgisi ile dolu,
4. Türkiye Cumhuriyeti Devletine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getiren,
5. Hür ve bilimsel düşünce gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı,
6. Beden, zihin, ruh, ahlak ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş,
7. İlgi ve yetenekleri yönünde yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip, vatandaşlar olarak yetiştirmek,

b) Türk Devletinin ülkesi ve milletiyle bölünmez bir bütün olarak, refah ve mutluluğunu artırmak amacıyla; ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunacak ve hızlandıracak programlar uygulayarak, çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı ve seçkin bir ortağı haline gelmesini sağlamak,

c) Yükseköğretim kurumları olarak yüksek düzeyde bilimsel çalışma ve araştırma yapmak, bilgi ve teknoloji üretmek, bilim verilerini yaymak, ulusal alanda gelişme ve kalkınmaya destek olmak, yurt içi ve yurt dışı kurumlarla işbirliği yapmak suretiyle bilim dünyasının seçkin bir üyesi haline gelmek, evrensel ve çağdaş gelişmeye katkıda bulunmaktadır. Yükseköğretimin planlamasında, programlanmasında ve düzenlenmesinde uyulması gereken "Ana İlkeler" Yükseköğretim Kanunu'nun 5. maddesinde aşağıdaki gibi düzenlenmiştir.

a) Öğrencilere, Atatürk inkılâpları ve ilkeleri doğrultusunda Atatürk milliyetçiliğine bağlı hizmet bilincinin kazandırılması sağlanır.

b) Milli Kültürümüz, örf ve adetlerimize bağlı, kendimize has şekil ve özellikleri ile evrensel kültür içinde korunarak geliştirilir ve öğrencilere, milli birlik ve beraberliği kuvvetlendirici ruh ve irade gücü kazandırılır.

c) Yükseköğretim kurumlarının özellikleri, eğitim - öğretim dalları ile amaçları gözetilerek eğitim - öğretimde birlik ilkesi sağlanır.

d) Eğitim - öğretim plan ve programları, bilimsel ve teknolojik esaslara, ülke ve yöre ihtiyaçlarına göre kısa ve uzun vadeli olarak hazırlanıp sürekli olarak geliştirilir.

e) Yükseköğretimde imkân ve fırsat eşitliğini sağlayacak önlemler alınır.

f) (Değişik: 3.4.1991-3708/2 md.) Üniversiteler ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunlar içindeki fakülte, enstitü ve yüksekokullar, kalkınma plan ve programlarının ilke ve hedefleri doğrultusunda ve yükseköğretim planlaması çerçevesinde Yükseköğretim Kurulunun görüşü veya önerisi üzerine kanunla kurulur.

g) Meslek elemanı yetiştiren bakanlıklara bağlı yüksekokullar, Yükseköğretim Kurulunun tespit edeceği esaslara göre Bakanlar Kurulu kararı ile kurulur.

h) Yükseköğretim kurumlarının geliştirilmesi, verimlerinin artırılması, genişletilmesi ve bütün yurda yaygınlaştırılması amacına yönelik olarak yenilerinin açılması, öğretim elemanlarının yurt içinde ve dışında yetiştirilmeleri ve görevlendirilmeleri, üretim - insangücü - eğitim unsurları arasında dengenin sağlanması, yükseköğretime ayrılan kaynakların ve ihtisas gücünün dağılımı, milli eğitim politikası ve kalkınma planları ilke ve hedefleri doğrultusunda ülke, çevre ve uygulama alanı ihtiyaçlarının karşılanması, örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim - öğretimi de kapsayacak şekilde planlanır ve gerçekleştirilir.

1) (Değişik: 29.5.1991-3747/1 md.) Yükseköğretim kurumlarında, Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi, Türk dili, yabancı dil zorunlu derslerdendir. Ayrıca, zorunlu olmamak koşuluyla beden eğitimi veya güzel sanat dallarındaki derslerden birisi okutulur. Bütün bu dersler en az iki yarıyıl olarak programlanır ve uygulanır.

Üniversiteler tarafından sunulan hizmetin nitelik ve niceliği de yine 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 12. maddesinde tarif edilmiştir. İlgili madde gereğince; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 4. ve 5. maddelerinde hükmedilen amaç ve ana ilkelere uygun olarak yükseköğretim kurumlarının görevleri:

a) Çağdaş uygarlık ve eğitim - öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde, toplumun ihtiyaçları ve kalkınma planları ilke ve hedeflerine uygun ve ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayım ve danışmanlık yapmak,

b) Kendi ihtisas gücü ve maddi kaynaklarını rasyonel, verimli ve ekonomik şekilde kullanarak, milli eğitim politikası ve kalkınma planları ilke ve hedefleri ile Yükseköğretim Kurulu tarafından yapılan plan ve programlar doğrultusunda, ülkenin ihtiyacı olan dallarda ve sayıda insan gücü yetiştirmek,

c) Türk toplumunun yaşam düzeyini yükseltici ve kamuoyunu aydınlatıcı bilim verilerini söz, yazı ve diğer araçlarla yaymak,

d) Örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim yoluyla toplumun özellikle sanayileşme ve tarımda modernleşme alanlarında eğitilmesini sağlamak,

e) Ülkenin bilimsel, kültürel, sosyal ve ekonomik yönlerden ilerlemesini ve gelişmesini ilgilendiren sorunlarını, diğer kuruluşlarla işbirliği yaparak, kamu kuruluşlarına önerilerde bulunmak suretiyle öğretim ve araştırma konusu yapmak, sonuçlarını toplumun yararına sunmak ve kamu kuruluşlarınca istenecek inceleme ve araştırmaları sonuçlandırarak düşüncelerini ve önerilerini bildirmek,

f) Eğitim - öğretim ve seferberliği içinde, örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim hizmetini üstlenen kurumlara katkıda bulunacak önlemleri almak,

g) Yörelerindeki tarım ve sanayinin gelişmesine ve ihtiyaçlarına uygun meslek elemanlarının yetişmesine ve bilgilerinin gelişmesine katkıda bulunmak, sanayi, tarım ve sağlık hizmetleri ile diğer hizmetlerde modernleşmeyi, üretimde artışı sağlayacak çalışma ve

programlar yapmak, uygulamak ve yapılanlara katılmak, bununla ilgili kurumlarla işbirliği yapmak ve çevre sorunlarına çözüm getirici önerilerde bulunmak,

h) Eğitim teknolojisini üretmek, geliştirmek, kullanmak, yaygınlaştırmak,

ı)Yükseköğretimin uygulamalı yapılmasına ait eğitim - öğretim esaslarını geliştirmek, döner sermaye işletmelerini kurmak, verimli çalıştırmak ve bu faaliyetlerin geliştirilmesine ilişkin gerekli düzenlemeleri yapmaktır.

3.3.Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun amacı 1. maddede "kalkınma planları ve programlarda yer alan politika ve hedefler doğrultusunda kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılmasını, hesap verebilirliği ve malî saydamlığı sağlamak üzere, kamu malî yönetiminin yapısını ve işleyişini, kamu bütçelerinin hazırlanmasını, uygulanmasını, tüm malî işlemlerin muhasebeleştirilmesini, raporlanmasını ve malî kontrolü düzenlemektir." hükmüyle açıklanmıştır. Kanunun kapsamında olan kamu kurum ve idareleri ise Madde 2'de " Bu Kanun, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahallî idarelerden oluşan genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin malî yönetim ve kontrolünü kapsar." şeklinde belirtilmiştir. Üniversiteler özel bütçeli kurumlar olarak, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri arasında sayılmıştır.

Aynı Kanunun stratejik planlama ve performans esaslı bütçeleme başlıklı 9. maddesinde "Kamu idareleri; kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlarlar. Kamu idareleri, kamu hizmetlerinin istenilen düzeyde ve kalitede sunulabilmesi için bütçeleri ile program ve proje bazında kaynak tahsislerini; stratejik planlarına, yıllık amaç ve hedefleri ile performans göstergelerine dayandırmak zorundadırlar. Stratejik plan hazırlamakla yükümlü olacak kamu idarelerinin ve stratejik planlama sürecine ilişkin takvimin tespitine, stratejik planların kalkınma planı ve programlarla ilişkilendirilmesine yönelik usul ve esasların belirlenmesine Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı yetkilidir. (Ek fıkra: 24.7.2008-5793/30 md.) Kamu idareleri, yürütecekleri faaliyet ve projeler ile bunların kaynak ihtiyacını, performans hedef ve göstergelerini içeren performans programı hazırlar. Kamu idareleri bütçelerini, stratejik

planlarında yer alan misyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerle uyumlu ve performans esasına dayalı olarak hazırlarlar. Kamu idarelerinin bütçelerinin stratejik planlarda belirlenen performans göstergelerine uygunluğu ve idarelerin bu çerçevede yürütecekleri faaliyetler ile performans esaslı bütçelemeye ilişkin diğer hususları belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.

Maliye Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı ve ilgili kamu idaresi tarafından birlikte tespit edilecek olan performans göstergeleri, kuruluşların bütçelerinde yer alır. Performans denetimleri bu göstergeler çerçevesinde gerçekleştirilir." ayrıntılı olarak ifade edilen açıklamalarla Üniversitelerin de stratejik planlama ve performans esaslı bütçeleme süreçlerini yerine getirmeleri gerektiği hükmedilmiştir.

4. ÜST POLİTİKA BELGELERİNİN ANALİZİ

Kocaeli Üniversitesi 2019-2023 Stratejik Planının hazırlanması çerçevesinde gerçekleştirilen durum analizi çalışmalarının önemli aşamalarından birisi üst politika belgelerinin analizidir. Üst politika belgelerinin içeriği, 5 yıllık kalkınma planı, hükümet programı, orta vadeli program gibi genel olarak ülke yönetimi ile ilgili makro düzeyde ekonomik, sosyal ve kültürel amaç ve hedefleri içeren plan ve programlardan oluşmaktadır.

Kocaeli üniversitesi 2019-2023 Stratejik Planının hazırlanması için genel yönlendirme görevi gören üst politika belgeleri olarak kabul edilen plan ve programlar aşağıda sıralanmıştır.

- T.C. Kalkınma Bakanlığı'nca hazırlanan hali hazırda geçerli olan 10. Kalkınma planı (2014-2018)
- Orta Vadeli Program(2017-2019)

Yukarıda belirlenmiş olan üst politika belgelerinde yer alan, Kocaeli Üniversitesi'nin 2019-2023 Stratejik Planında dikkate alacağı hükümler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev/İhtiyaçlar
10.Kalkınma Planı	143.numaralı paragraf	Toplumun ve ekonominin ihtiyaçlarına duyarlı, paydaşlarıyla etkileşim içerisinde olan, ürettiği bilgiyi ürüne, teknolojiye ve hizmete dönüştüren, akademik, idari ve mali açıdan özerk üniversite modeli çerçevesinde küresel ölçekte rekabetçi bir yükseköğretim sistemine ulaşılması hedeflenmektedir

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev/İhtiyaçlar
10.Kalkınma Planı	160. numaralı paragraf	Ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyindeki mesleki ve teknik eğitimde, program bütünlüğü temin edilecek ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde uygulamalı eğitime ağırlık verilecektir.
10.Kalkınma Planı	164. numaralı paragraf	Yükseköğretim kurumlarının sanayi ile işbirliği içerisinde teknoloji üretimine önem veren, çıktı odaklı bir yapıya dönüştürülmesi teşvik edilecek ve girişimci faaliyetler ile gelir kaynakları çeşitlendirilecektir.
10.Kalkınma Planı	165. numaralı paragraf	Yükseköğretim kurumları çeşitlendirilecek ve yükseköğretim sistemi uluslararası öğrenciler ve öğretim üyeleri için çekim merkezi haline getirilecektir
10.Kalkınma Planı	179. numaralı paragraf	Üniversite hastanelerinin eğitim ve araştırma faaliyetleri ile sağlık hizmet sunumundaki rolleri net bir şekilde tanımlanarak hem hastanelerin mali sürdürülebilirliğini temin edecek hem de nitelikli tıp eğitimi ve yenilikçi araştırmaların yapılmasını sağlayacak yapısal reformlar hayata geçirilecektir
10.Kalkınma Planı	627. numaralı paragraf	Üniversite ve kamu kurumları bünyesindeki araştırma merkezleri, özel sektörle yakın işbirliği içinde çalışan, nitelikli insan gücüne sahip, tüm araştırmacılara kesintisiz hizmet veren ve etkin bir şekilde yönetilen sürdürülebilir yapılara dönüştürülecektir.
10.Kalkınma Planı	634. numaralı paragraf	Üniversite ve özel sektör işbirliğini daha kolaylaştırıcı ve teşvik edici önlemler alınacak ve ara yüzler oluşturulacaktır. Bu çerçevede yükseköğretimin yeniden yapılandırılmasında, akademisyenlerin ve öğrencilerin Ar-Ge ve girişimcilik faaliyetlerinin teşvik edilmesine özen gösterilecektir.
10.Kalkınma Planı	636. numaralı paragraf	Temel ve sosyal bilimlerde yetkin araştırmacıların yetiştirilmesi desteklenecek, üniversiteler ve kamu kurumları bünyesinde bu alanlardaki araştırmaların sayısı, niteliği ve etkinliği artırılabilecektir.

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev/İhtiyaçlar
10.Kalkınma Planı	696. numaralı paragraf	KOBİ'lerin hem kendi aralarında hem de büyük işletmeler, üniversiteler ve araştırma merkezleriyle işbirliği halinde daha organize faaliyet göstermeleri ve kümelenmeleri desteklenecektir.
10.Kalkınma Planı	890. numaralı paragraf	Kullanıcı odaklı, güvenli, çevreyle barışık, enerji verimli ve mimari estetiğe sahip yapıların üretimi için tasarım ve yapım standartları geliştirilecektir.
10.Kalkınma Planı	3.Bileşen: Destekleme Mekanizmaları Geliştirilmesi	Yurtdışındaki üniversite öğrencileri ile bilim, sanat ve kültür alanlarında öne çıkan yüksek nitelikli insan gücü için değişim, hareketlilik ve staj programlarının geliştirilmesi
10.Kalkınma Planı	2.Bileşen: Uluslararası İşbirliğine Yönelik Eğitim ve Araştırma Faaliyetlerinin Artırılması	Yükseköğretim kurumlarında EAGÜ ile ekonomik ve sosyal dönüşüm sürecindeki ülkelerden gelecek öğrenci ve akademisyenlere yönelik akademik programlar başlatılması
Orta Vadeli Program(2017-2019)	72.numaralı paragraf	Katma değeri yüksek ürünlerin geliştirilmesine, gen kaynaklarının korunmasına, ıslah çalışmalarına, nanoteknoloji ve biyoteknolojiye yönelik çalışmalara öncelik verilerek, güdümlü projelerle tarım-sanayi-üniversite arasındaki işbirlikleri artırılacaktır.

Kocaeli Üniversitesi 2019-2023 Stratejik Planının hazırlanması için genel yönlendirme görevi gören üst politika belgeleri olarak kabul edilen plan ve programlar incelenerek yukarıdaki tabloda yer verilen plan/program hükümleri belirlenmiştir. Kocaeli Üniversitesi 2019-2023 Stratejik Planı amaç ve hedeflerinin belirlenmesi aşamasında yukarıdaki tabloda yer verilen plan/program hükümlerinden yararlanılmıştır.

5.YÜKSEKÖĞRETİM SEKTÖRÜ ANALİZİ

Üniversitenin stratejik kararları alabilmesi için dış çevrenin analiz edilebilmesi ve yükseköğretim sektöründeki gelişmeler ile bu gelişmelerin üniversiteye olan etkisinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla yapılan PESTLE analizi Kocaeli Üniversitesi'nin dış çevresinde meydana gelen değişim ve eğilimleri belirlemek ve bu yolla çevresel değişkenlerin üniversitemiz için oluşturduğu fırsat ve tehditleri değerlendirerek üniversitemizin vizyon, misyon, amaç ve hedeflerine erişebilmesini sağlamak amacıyla

yapılmıştır. PESTLE analizi için konu ile bilgiye sahip her biri alanında uzman kişilerden oluşan ekip çalışması ve odak grup çalışmaları yolu ile üniversiteleri etkileme potansiyeli yüksek olan Ekonomik, Siyasi, Sosyal, Bilim ve Teknoloji, Hukuki ve Ekolojik faktörler belirlenmeye çalışılmıştır.

Etkenler	Üniversiteye Etkisi	
	Fırsatlar	Tehditler
Ekonomik	<ul style="list-style-type: none"> •Kocaeli ilinin Türkiye imalat sanayisinde % 13 gibi önemli bir yere sahip olması ile birlikte Türkiye ekonomisinde 4. sırada yer alan bir il olması 	<ul style="list-style-type: none"> •Orta düzey enflasyon ve büyüme hızının düşmesi üniversite bütçemize gönderilen hazine yardımlarını azaltabilir
	<ul style="list-style-type: none"> •Türkiye’deki sanayi işletmelerinin yarısının %48’inin Marmara Bölgesi’nde bulunması 	
	<ul style="list-style-type: none"> •Üniversitemizin kaynaklara ve hammaddeye ulaşım imkânları ve ürünlerin hedef pazarlara hava, kara ve denizyolu aracılığı ile nakledilmesindeki kolaylıklardan ve ayrıca birçok konudaki güçlü altyapısından dolayı yatırımcılar açısından cazip görülen Kocaeli ili içinde faaliyet göstermesi 	
	<ul style="list-style-type: none"> •İlimizde faaliyet gösteren büyük ölçekli imalat sanayi işletmelerinin varlığı (Ford, Hyundai, Pirelli, Posco Assan, Goodyear vb.) 	<ul style="list-style-type: none"> •Özel sektör yatırımlarının azalması ve Ülkemizde yabancı yatırımcı sayısının azalması bir durgunluk yaratabilir
	<ul style="list-style-type: none"> •Girişimciliği özendirecek yöndeki hükümet politikalarının eğitim talebini artırması. 	
	<ul style="list-style-type: none"> •Yükseköğretimde, ulusal ve uluslararası işbirliklerinin artmasının üniversitemize önemli katkılar sağlama olanağının bulunması 	<ul style="list-style-type: none"> •Üniversitelerin mali özerkliğin bulunmaması
	<ul style="list-style-type: none"> •Akademik bölüm ve program sayısı ile birlikte artan öğrenci ve personel sayısı üniversitenin daha çok tanınırlığını ve Paydaşlarla işbirliğini artırma olasılığının bulunması 	<ul style="list-style-type: none"> •Yükseköğretim alanındaki öğrenci kontenjanlarının üniversite kaynakları dikkate alınmaksızın artırılması eğitimin kalitesini düşürebilir
	<ul style="list-style-type: none"> •Sağlık turizmine verilen önemin artması bölgede önemli bir yere sahip olan Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinin büyümesine imkân tanınması 	
	<ul style="list-style-type: none"> •Bölgede önemli bir konum ve teknolojik imkânlarla sahip olan Kocaeli Üniversitesi araştırma ve uygulama hastanesine olan talebin yüksek olmasının üniversitemize katkı sağlaması 	<ul style="list-style-type: none"> •Uluslararası arenadaki üniversitelerin eğitim ücretlerinin düşmesi nedeniyle daha fazla tercih edilme durumunun olması
	<ul style="list-style-type: none"> •Kocaeli’nin kış ve doğa sporları imkânlarının varlığı 	
<ul style="list-style-type: none"> •Ülkelerin savunma sanayi ve enerji alanında kendilerine yeter düzeye gelmelerini sağlayacak projeleri geliştirmesinde üniversitelerin yürüteceği araştırma projelerinin katkı sağlama imkânına sahip olması 	<ul style="list-style-type: none"> •Özel ve devlet üniversite sayısının artması nedeniyle nitelikli öğrenci ve öğretim üyesi çekmek zorlaşabilir 	
		<ul style="list-style-type: none"> •İşsizlik oranının özellikle genç nüfusta yüksek olması ve çift haneli işsizlik oranı halinde seyretmesi

Etkenler	Üniversiteye Etkisi	
	Fırsatlar	Tehditler
Siyasi- Politik	•AB uyum politikalarının yükseköğretim alanındaki etkilerinin artması	•Öğrenci seçme ve yerleştirme sınav sisteminde meydana gelen değişim ve uyum sorunu
	• Hükümetin üniversitelerdeki araştırma ve yayınlara teşvik getirmesi	•Yükseköğretimi ilgilendiren mevzuattaki değişiklik beklentileri bir belirsizlik ortamı yaratması
	•Devlet-yerel yönetim-özel sektör ve üniversite ilişkilerinin güçlendirilmesi eğilimi	•Bölgesel olaylar ve güvenlik kaygısı nedeni ile gelen uluslararası öğrenci/ hasta sayısındaki azalma olasılığı
	•Ar-Ge'ye sağlanan maddi desteklerin zaman içerisinde artması	•Sağlık politikalarındaki değişikliklerin üniversitenin sunduğu sağlık hizmetlerine yansımaları açısından bakıldığında bazı önemli risk ve tehditlerin olması
	•İlin büyükşehir olması, kentte huzur ve güvenliğin olması	•Kadro kullanımındaki sıkıntılar, personel alımında karar verici olamama, ücret düşüklüğü gibi hususlar nitelikli personel istihdamı açısından bazı riskler yaratması
	•Stratejik planın uygulamaya konması ile birlikte kaynak dağılımı ve performans değerlendirmelerinin bu plan çerçevesinde gerçekleşmesi	•Üniversite giriş sınavı sonucuna göre, afa ve diğer üniversitelerden gelen öğrenci sayısının öngörülemeyen şekilde artması
	•Ülkemizde genç nüfusun fazla olmasının yükseköğrenime olan talebi arttırması	•AB destek programlarına başvuruların üniversitede yaygın olmaması
	•Kadınların iş yaşamına daha fazla katılması	•Lisans öncesi eğitimin yetersizliği ve orta öğretim öğrencilerinin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) vb. sınavlardan düşük dereceler alması
	•Sosyal medyanın kullanılma oranı ve kullanım alanlarının yaygınlaşması	•Ortadoğu bölgesinde istikrar arayışlarının sürmesi ile birlikte ülkemize sığınan insanların artışı ve yapılacak yasal düzenlemeler ile üniversitelere sınavsız giren öğrenci sayısının artması
	•Bölgede Türkiye'ye yönelik algılamaların olumlu olması	•Genç nüfusun ülke genelinde üniversite sonrası iş hayatına adaptasyon ve sosyal gelişim anlamında krizi yaşıyor olması
	•Dini ve kültürel benzerliğimiz olan ülkeler (Ortadoğu, Türkiye Cumhuriyetleri ile bazı Afrika ülkeleri) daha yakın ilişki kurma fırsatı	•İşsizlik oranlarının dünya genelinde artması
	•Genç nüfusun daha esnek ve değişime uyum sağlayabilme yeteneğine sahip olması	•Artan göçmen sayısı
		•Ülkemizde yabancı uyruklu öğrenci sayısının gittikçe yükselmesi
		•Üniversitenin merkez kampüs ve çevre birimler arasındaki iletişimin az olması
	•Üniversitenin hızla büyümesi sonucunda farklı akademik birimler arasındaki iletişim eksikliği	
	•İlin İstanbul'a yakınlığı ve İstanbul'un cazip imkânları sebebiyle; öğrenci ve çalışan nüfusta ile olan aidiyet ve kimlik anlayışı karmaşası	

Etkenler	Üniversiteye Etkisi	
	Fırsatlar	Tehditler
Bilim ve Teknoloji	•Bilim ve sanat alanlarında, uluslararası düzeyde giderek artan disiplinler arası çalışma ve projelerin yürütülme olanağının bulunması	•Teknolojik gelişmenin hızına uyum sağlanamaması
	•Uzaktan eğitime olan talebin giderek artması	
	•Teknoloji, bilim ve inovasyona vurgu yapan politikaların artması	
	•Teknoloji alanındaki hızlı gelişimin kişiye özgü ürün ve hizmet geliştirilmesine imkân sağlaması	•Dijital üniversite ve kampüse doğru eğilim
	•Büyük kuruluşlar ve markaların bölgede faaliyet göstermesi ve faaliyet alanlarında değişim ve gelişim odaklı anlayış çerçevesinde Teknoloji, bilim ve inovasyona ihtiyacın yüksek olması	
	•Yabancı sermayenin bölgede yoğun olması nedeniyle Teknoloji, bilim ve inovasyona yönelik projelerin destek görme olasılıklarının yüksek olması	•İstanbul'a yakınlığı sebebiyle büyük firma ve yatırımcıların ilin belli fırsatları sunmasına rağmen belli konularda hala İstanbul odaklı yaklaşım sergilemeleri
	•TÜBİTAK, TÜSSİDE, TSE, Teknoloji Geliştirme Bölgesi gibi araştırma yapan kurumların bölgede bulunması	
	•Bölgede yer alan büyük kuruluşlar ve markaların nitelikli, deneyimli ve dinamik işgücü ile birlikte büyük ölçekli ortak projelerin yürütülebilme olasılığı	
	•Endüstri 4.0 ile imalat sanayi ile ilgili her hususun (tedarikçiler, fabrika, dağıtıcılar, ürün gibi) dijital açıdan birbirine bağlantılı hale getirilmesi ve böylece ileri düzeyde entegre hale gelmiş bir değer zinciri oluşturulması sürecinde üniversitenin bu konuda danışmanlık ve eğitim vb. alanında rol oynaması	•Sanayi ve diğer alanlardaki gelişmelerin hızlı bir şekilde olması ve bu hıza yönelik alınan kısa süreli tedbirlerin sonucu olarak oluşan halihazırda ki altyapının, gelecek odaklı projeleri destekleme kapasitesinin zayıflığı
	•Yönetim bilgi sistemleri yoluyla yönetim süreçlerinin elektronik ortama aktarılması ve üniversitenin bu konuda danışmanlık ve eğitim vb. alanında rol oynaması	
•İstanbul'un sahip olduğu nüfus yoğunluğunun ve sanayi kollarının başka illere kaydırılması hedefi doğrultusunda, yönlendirilen nitelikli nüfus ile büyük ölçekli ortak projelerin yürütülebilme olasılığı		

Etkenler	Üniversiteye Etkisi	
	Fırsatlar	Tehditler
Ekolojik	•Dünyada yeşil ekonomiye doğru geçiş trendi	•Üniversite kampüsü ile birlikte diğer yerleşkelerde yüksek okul ve meslek imkânlarının engellilere yönelik düzenlemelerinin eksik olması
	•Ekolojik kampüslere doğru eğilimin artması	•Büyük kuruluşlar ve markaların bölgede çevreyi tehdit edebilecek şekilde faaliyet göstermeleri
	•Umuttepe yerleşkesinin 1999 Marmara depreminden sonra deprem koşullarına uygun bir şekilde yapılmış olması	•Büyük kuruluşlar ve markaların bölgede faaliyet göstermesine paralel olarak nitelsiz göçün artması
	•Atıkların yönetilmesi ve geri kazandırılması konusunda yönetmeliklerin getireceği yaptırımlar karşısında üniversitenin bu konuda danışmanlık ve eğitim vb. alanında rol oynaması	•Çarpık kentleşme ve yetersiz altyapı sorunu
	•Kentsel dönüşüm sürecinde (özellikle deprem konusunda hassasiyetin artırılmasına yönelik) yönetmeliklerin getireceği yaptırımlar karşısında üniversitenin bu konuda danışmanlık ve eğitim vb. alanında rol oynaması	•Birinci derece deprem bölgesinde yer alınması
	•Büyük kuruluşlar ve markaların bölgede faaliyetlerini geliştirmesi sonucu nitelikli göçün ve işgücünün artması ile sınırlı ölçüde de olsa oluşan çevresel farkındalık	•Büyük kuruluşlar ve markaların bölgedeki faaliyetlerinde bölge kaynaklarını etkin ve verimli bir şekilde kullanmaması
	•Bölgenin sanayi yönünden gelişmiş olmasına karşın aynı zamanda yeşil alanlarının oranının da yüksek olması ve bu yönünün yakındaki başta İstanbul olmak üzere illerin dikkatlerini üzerinde toplanmasına sebep olması	•Kuraklık, küresel ısınma, gürültü gibi olumsuz koşullar •Kurumlar ve STK'lar arasında çevre bilincine yönelik ortak bir iletişimin etkin bir şekilde sağlanamaması

6. KURUM İÇİ ANALİZ

Bu bölümde, üniversitenin faaliyet alanları ile ilgili ürün ve hizmetlerin değerlendirilmesinin yanı sıra, insan kaynakları, fiziki kaynaklar ve teknolojik altyapı, mali kaynaklar, akademik faaliyetler, çalışan memnuniyeti ve kurum kültürü analizleri ile ilgili değerlendirmeler yapılmaktadır. Bu değerlendirmeler tüm birimler ile yapılan iş birliği ve alınan destek sonucunda gerçekleştirilmiş olup, bu aşamada birimlerden toplanan bilgiler, yapılan anketler, üst ve orta düzey yöneticiler ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler danışmanlık ekibi, stratejik planlama ekibi ve yönlendirme kurulu tarafından değerlendirilerek kurum içi analiz hazırlanmıştır.

6.1.Faaliyet Alanları İle İlgili Ürün ve Hizmetlerin Değerlendirilmesi

6.1.1.Eğitim ve Öğretim Faaliyetleri

6.1.1.1.Kocaeli Üniversitesi Akademik Birimler

Kocaeli Üniversitesi'nde 2017 Eylül ayı itibarı ile 18 fakülte, 21 meslek yüksekokulu, 4 yüksekokul, 3 enstitü, 1 Devlet Konservatuarı (örgün ve ikinci öğretim); ayrıca 16 araştırma ve uygulama merkezi, 22 araştırma ve uygulama birimi bulunmakta olup, üniversite genelinde bulunan bu birimler ile eğitim- öğretim ve araştırma faaliyetlerini sürdürmektedir.

Fakülteler	Bölüm
Diş Hekimliği	Diş Hekimliği
Eğitim	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği, Fen Bilgisi Öğretmenliği, İlköğretim Matematik Öğretmenliği, İngilizce Öğretmenliği, Okul Öncesi Öğretmenliği, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Sınıf Öğretmenliği, Türkçe Öğretmenliği
Fen Edebiyat	Arkeoloji, Biyoloji, Felsefe, Fizik, İngiliz Dili ve Edebiyatı, Kimya, Matematik, Psikoloji, Tarih, Türk Dili ve Edebiyatı
Güzel Sanatlar	Dramatik Yazarlık, Fotoğraf, Grafik Tasarımı, Heykel, Müzikoloji, Oyunculuk, Performans, Resim, Sahne Tasarımı, Seramik
İ.İ.B.F.	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İktisat, İşletme, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Uluslararası İlişkiler
İletişim	Gazetecilik, Görsel İletişim Tasarımı, Halkla İlişkiler ve Tanıtım, Televizyon ve Sinema, Reklamcılık
Mimarlık ve Tasarım	İç Mimarlık, Mimarlık
Mühendislik	Bilgisayar Mühendisliği, Çevre Mühendisliği, Elektrik Mühendisliği, Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği, Endüstri Mühendisliği, Harita Mühendisliği, İnşaat Mühendisliği, Jeofizik Mühendisliği, Jeoloji Mühendisliği, Kimya Mühendisliği, Makine Mühendisliği, Mekatronik Mühendisliği, Metalurji ve Malzeme Mühendisliği
Teknik Eğitim	Elektrik Öğretmenliği, Elektronik Öğretmenliği, Bilgisayar Öğretmenliği, Otomotiv Öğretmenliği

Fakülteler	Bölüm
Teknoloji	Bilişim Sistemleri Mühendisliği, Biyomedikal Mühendisliği, Enerji Sistemleri Mühendisliği, Otomotiv Mühendisliği
Tıp	Tıp
İlahiyat	İlahiyat, İlahiyat Lisans Tamamlama
Havacılık ve Uzay Bilimleri	Havacılık Yönetimi, Uçak Elektrik-Elektronik, Uçak Gövde-Motor Bakım
Denizcilik	Denizcilik İşletmeleri Yönetimi
Ziraat ve Doğa Bilimleri	Bahçe Bitkileri, Bitki Koruma, Su Ürünleri Mühendisliği, Tarım Ekonomisi
Spor Bilimleri	Antrenörlük Eğitimi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Rekreasyon, Spor Yöneticiliği
Sağlık Bilimleri	Ebelik, Hemşirelik, Sosyal Hizmet
Hukuk	Hukuk

Tabloda en fazla bölüm sayısının 14; en az bölüm/program sayısının ise (tıp, diş hekimliği ve hukuk 1 bölüm olduğu için) 2 olduğu görülmektedir.

Meslek Yüksekokulları	Bölüm/Program
Adalet	Adalet
Ali Rıza Veziroğlu	Çevre Koruma ve Kontrol, Emlak ve Emlak Yönetimi, Makine
Arslanbey	Bitki Koruma, Fidan Yetiştiriciliği, Organik Tarım, Pazarlama, Peyzaj ve Süs Bitkileri, Tarımsal Ürünler Muhafaza ve Depolama Teknolojisi
Asım Kocabıyık	Gaz ve Tesisatı Teknolojisi, İnşaat Teknolojisi, Makine
Değirmendere Ali Özbay	Kuyumculuk ve Takı Tasarımı, Seramik, Cam ve Çinicilik
Kartepe Turizm	Turist Rehberliği, Turizm ve Otel İşletmeciliği, Turizm ve Seyahat Hizmetleri
Gazanfer Bilge	Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Halkla İlişkiler ve Tanıtım, İşletme Yönetimi, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları
Gölcük	Dış Ticaret, Makine, Otomotiv Teknolojisi, Pazarlama
Hereke	Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Dış Ticaret, Elektronik Teknolojisi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Makine, Mekatronik, Menkul Kıymetler ve Sermaye Piyasası, Metalürji, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları
Gıda ve Tarım	Gıda Teknolojisi, Harita Kadastro, Tıbbi ve Aromatik Bitkiler
İzmit	İş Sağlığı ve Güvenliği, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları, Sivil Savunma ve İtfaiyecilik, Yerel Yönetimler
Kandıra	Bankacılık ve Sigortacılık, Halkla İlişkiler ve Tanıtım, İşletme Yönetimi, Tekstil Teknolojisi
Karamürsel	Deniz Ulaştırma ve İşletme, Deniz ve Liman İşletmeciliği, Elektronik Teknolojisi, Gemi İnşaatı, Gemi Makineleri İşletme, Mekatronik
Kartepe Atçılık	Atçılık ve Antrenörlüğü

Meslek Yüksekokulları	Bölüm/Program
Kocaeli	Bilgisayar Programcılığı, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Elektrik, Elektronik Haberleşme Teknolojisi, Elektronik Teknolojisi, İklimlendirme ve Soğutma Teknolojisi, İnşaat Teknolojisi, İşletme Yönetimi, Kağıt Teknolojisi, Kimya Teknolojisi, Kontrol ve Otomasyon Teknolojisi, Makine, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları, Pazarlama, Rafineri ve Petro-Kimya Teknolojisi
Kocaeli Sağlık Hizmetleri	Anestezi, İlk ve Acil Yardım, Podoloji, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, Tıbbi Görüntüleme Teknikleri, Tıbbi Laboratuvar Teknikleri
Köseköy	Bilgisayar Programcılığı, Biyomedikal Cihaz Teknolojisi, Gıda Teknolojisi, Kimya Teknolojisi, Lastik ve Plastik Teknolojisi, Makine, Resim ve Konstrüksiyon
Hereke Ömer İsmet Unyol	Boya Teknolojisi, Çevre Temizliği ve Denetimi, Dış Ticaret, Fotoğrafçılık ve Kameramanlık, İş Sağlığı ve Güvenliği, İşletme Yönetimi, Kozmetik Teknolojisi, Lojistik, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları, Özel Güvenlik ve Koruma, Yapı Yalıtım Teknolojisi
Uzunçiftlik Nuh Çimento	Kaynak Teknolojisi, Makine
Yahya Kaptan	İş ve Uğraşı Terapisi
Ford Otosan İhsaniye Otomotiv	Endüstriyel Kalıpcılık, Makine Resim ve Konstrüksiyon, Oto Boya ve Karoseri, Otomotiv Teknolojisi

Tabloda en fazla bölüm/program sayısının 14; en az bölüm/program sayısının ise 1 olduğu görülmektedir.

Yüksekokullar	Bölüm
Kandıra Uygulamalı Bilimler	Dış Ticaret, Avrupa Birliği
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	Gastronomi ve Mutfak Sanatları, Konaklama İşletmeciliği
Yabancı Diller	Yabancı Diller, Hazırlık
Ulaştırma	

Tabloda her bir yüksekokul için bölüm/program sayısının 1 olduğu görülmektedir.

Enstitüler	Anabilim/Bilim Dalı
Fen Bilimleri	Bahçe Bitkileri Yetiştirme ve Islahı, Bilgisayar Mühendisliği, Bilişim Sistemleri Mühendisliği, Biyoloji, Biyomedikal Mühendisliği, Çevre Mühendisliği, Elektrik Mühendisliği, Elektrik Eğitimi, Elektro - Optik Sistem Mühendisliği, Elektronik ve Bilgisayar Eğitimi, Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği, Endüstri Mühendisliği, Enerji Sistemleri Mühendisliği, Fen Bilgisi Öğretmenliği, Fizik, Havacılık Bilimi ve Teknolojileri, İlköğretim Matematik Öğretmenliği, İngiliz Dili Eğitimi, İnşaat Mühendisliği, İş Sağlığı ve Güvenliği, Jeodezi ve Jeoinformasyon Mühendisliği, Jeofizik Mühendisliği, Jeoloji Mühendisliği, Kimya, Kimya Mühendisliği, Makine Eğitimi, Makine Mühendisliği, Matematik, Matematik Öğretmenliği, Mekatronik Mühendisliği, Metalurji ve Malzeme Mühendisliği, Mimarlık, Mühendislik ve Teknoloji Yönetimi, Otomotiv Mühendisliği, Polimer Bilimi ve Teknolojisi, Su Ürünleri
Sağlık Bilimler	Beden Eğitimi ve Spor, Biyokimya, Çocuk Koruma, Ebelik, Halk Sağlığı Hemşireliği, Halk Sağlığı, Hemşirelik, Histoloji ve Embriyoloji, Kök Hücre ve Doku Yenilenmesi, Ruhsal Rehabilitasyon, Ruhsal Travma, Sosyal Hizmet, Spor Bilimleri, Sporda Performans ve Kondisyon, Tıbbi Biyoloji, Tıbbi Genetik ve Moleküler Biyoloji, Travma ve Afet Çalışmaları Uygulamalı Ruh Sağlığı
Sosyal Bilimler	Arkeoloji, Avrupa Birliği Siyaseti ve Uluslararası İlişkiler, Çalışma Ekonomisi, Eğitim Programları ve Öğretim, Eğitim Yönetimi, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi, Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme, Ekonomi (İÖ), Felsefe, Gazetecilik, Görsel İletişim Tasarımı ve Reklamcılık, Halkla İlişkiler ve Tanıtım, Havacılık Yönetimi, Hayat Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi, İç Mimarlık, İktisadi Gelişme ve Uluslararası İktisat, İktisat, İktisat Politikası, İktisat Teorisi ve Tarihi, İletişim Bilimleri, İletişim Tasarımı ve Bilişim Teknolojileri (İÖ) (Tezsiz), İngiliz Dili Eğitimi, İngiliz Dili ve Edebiyatı, İşletme (Tezsiz) (İÖ), Kadın Çalışmaları, Kamu Hukuku, Kentleşme ve Çevre Sorunları, Muhasebe ve Finansman, Özel Hukuk, Performans, Plastik Sanatlar Sanatta Yeterlik, Radyo Televizyon ve Sinema, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Resim, Sınıf Öğretmenliği, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Siyaset ve Sosyal Bilimler, Siyasi Tarih, Sosyal Hizmet, Sosyal Politika, Tarih, Turizm İşletmeciliği, Türk Dili ve Edebiyatı, Uluslararası İlişkiler, Üretim Yönetimi ve Pazarlama, Yabancılara Türkçe Öğretimi, Yoksulluk Çalışmaları, Yönetim Bilimleri, Yönetim ve Organizasyon
Devlet Konservatuvarı	Bölüm
Devlet Konservatuvarı	Fagot, Flüt, Genel Müzikoloji, Gitar, Keman, Klarnet, Kompozisyon, Kontrbas, Kornu, Obua, Orkestra Şefliği, Piyano, Trombon, Trompet, Türk Halk Müziği, Viyola, Viyolonsel, Vurmalı Çalgılar

Tabloda en fazla anabilim/bilim dalı sayısının Sosyal Bilimler ile Fen Bilimleri programlarında olduğu görülmektedir. Devlet Konservatuvarı'nda ise 18 adet bölüm bulunmaktadır.

6.1.2. Sürekli Eğitim

European Association in University Lifelong Learning (EUCEN) ve Türkiye Üniversiteler Sürekli Eğitim Merkezleri Konseyi (TÜSEM) üyesi olan Kocaeli Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (KOÜSEM), ülkemizin yetişmiş insan gücüne katkıda bulunan ve piyasanın ihtiyacı olan nitelikli iş gücü yetiştirebilen bir kurum olmayı ve “yaşamboyu eğitim” kavramını topluma benimsetmeyi hedeflemektedir. Bu amaç çerçevesinde KOÜSEM tarafından gerçekleştirilen eğitimlerin 2013-2017 yıllarına ilişkin dağılımı aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

6.1.2.1.KOUSEM Tarafından Elde Edilen Gelirlerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Elde Edilen Gelir	Bir Önceki Yıla Göre Elde Edilen Gelirdeki Değişim %
2013	1.237.220,00 TL	-
2014	1.292.975,64 TL	4,51
2015	3.301.936,41 TL	155,37
2016	3.720.603,61 TL	12,68
2017	1.837.898,15 TL*	-50,60

Elde edilen gelirlerde artış miktarı 2015 yılı itibarı ile %155,37 olarak gerçekleşmiş ve bu yıldan sonar elde edilen gelirlerdeki artış miktarı düşüş göstermiştir.

6.1.2.2.KOUSEM Tarafından Düzenlenen Kursların Yıllara Göre Dağılımı

Dönem	Kurs Sayısı	Kurslara Katılan Kişi Sayısı
2013-2014	54	833
2014-2015	52	1.795
2015-2016	102	3.935
2016-2017	77*	1.299*

*06.06.2017 tarihine kadar olan verilerdir. **Veriler yılın tamamını vermediği için yüzdeleri değişim verilmemiştir.

Kurslara katılımın ve kurs sayısının her geçen yıl artış göstermiş, en fazla artış miktarı 2015-2016 döneminde gerçekleşmiştir.

6.1.3. Öğrenci Sayısı

Kocaeli Üniversitesi öğrenci sayısı itibarıyla ülkemizdeki en büyük devlet üniversitelerinden birisidir. Üniversitemizin öğrenci sayılarına ilişkin çeşitli istatistikler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

6.1.3.1.Öğrenci Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı

Dönem	Öğrenci Sayısı	Bir Önceki Yıla Göre Değişim %
2013-2014	69.027	-
2014-2015	75.374	9.19
2015-2016	79.948	6.07
2016-2017	84.076	5.16

Öğrenci sayısında her geçen yıl artış gözlemlenmiş ve bu artışında yıllar bazında orantılı bir dağılım göstermiştir.

6.1.3.2.Öğrencilerin Öğrenim Düzeylerinin Yıllara Göre Dağılımı

ÖRGÜN ÖĞRETİM					
Akademik Program	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2013-2014 Yılına Göre Değişim %
Ön Lisans	17.220	18.844	20.459	21.731	26,20
Lisans	20.320	25.645	26.785	27.758	36,60
Yüksek Lisans	2.019	2.193	3.067	4.229	109,46
Doktora	893	972	1.095	1.161	30,01
Genel Toplam	40.452	47.654	51.406	54.879	35,66

Program bazında öğrenci sayısındaki artış miktarı toplam öğrenci sayısı bakımından en fazla yüksek lisans ve lisans programlarında gerçekleşmiştir.

II. ÖĞRETİM					
Akademik Program	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2013-2014 Yılına Göre Değişim %
Ön Lisans	12.057	13.432	14.286	14.737	22,23
Lisans	15.317	12.733	12.549	12.537	-18,15
Yüksek Lisans	766	910	1045	1121	46,34
Doktora	0	0	0	0	-
Genel Toplam	28.140	27.075	27.880	28.395	0,91

Program bazında öğrenci sayısındaki artış miktarı toplam öğrenci sayısı bakımından en fazla yüksek lisans ve ön lisans programlarında gerçekleşmiştir.

UZAKTAN EĞİTİM					
Akademik Program	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2013-2014 Yılına Göre Değişim %
Ön Lisans	382	569	580	695	81,94
Lisans	0	0	0	0	-
Yüksek Lisans	53	76	82	107	101,89
Doktora	0	0	0	0	-
Genel Toplam	435	645	662	802	84,37

Program bazında öğrenci sayısındaki artış miktarı toplam öğrenci sayısı bakımından en fazla ön lisans ve yüksek lisans programlarında gerçekleşmiş, lisans ve doktora programlarında ise öğrenci bulunmadığı gözlenmiştir.

6.1.3.3.Öğrencilerin Akademik Birimler Arası Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı

Akademik Birimler	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2013-2014 Yılına Göre Değişim %
Fakülteler	31.268	33.558	34.348	35.444	13,36
Meslek Yüksekokulları	29.659	32.845	35.325	37.163	25,30
Yüksekokullar	4.323	4.766	4.934	4.787	10,73
Enstitüler	3.731	4.151	5.289	6.618	77,38
Konservatuvar	46	54	52	64	39,13
Genel Toplam	69.027	75.374	79.948	84.076	21,80

Akademik birimler arasında yıllara göre düzenli artışın sağlandığı birimler Meslek Yüksekokulları ve Enstitüler olmuştur. Öğrenci sayısının en fazla olduğu birim Meslek Yüksekokullarıdır. En az olduğu birim ise Devlet Konservatuvarıdır.

6.1.3.4.Akademik Personel Başına Düşen Öğrenci Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

Akademik Birim	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2013-2014 Yılına Göre Değişim %
Fakülteler	25,28	26,40	27,00	26,45	4,63
Meslek Yüksekokulları	100,88	112,10	116,97	123,47	22,39
Yüksekokullar	29,41	31,99	36,82	59,10	100,95
Enstitüler	17,27	18,61	25,55	35,58	106,02
Konservatuvar	5,11	4,91	5,20	4,92	-3,72
*Akademik Personel Sayısı	2.031	2.075	2.054	2.050	-
**Öğrenci Sayısı	69.027	75.374	79.948	84.076	-

Akademik personel başına öğrenci sayısında her geçen yıl artış gözlemlense de en fazla artış meslek yüksekokulları ve yüksekokullarda gerçekleşmiştir.

6.1.3.5.Yabancı Uyruklu ve Engelli Öğrenci Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

Akademik Birim	Y.U/ EN	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2013-2014 Yılına Göre Değişim %
Fakülteler	Y.U.	730	985	1.088	1.125	54,11
	EN.	30	38	40	47	56,67
Toplam		760	1023	1.128	1.172	54,21
Meslek Yüksekokullar	Y.U.	1	8	3	2	100,00
	EN.	21	37	46	48	128,57
Toplam		22	45	49	50	127,27
Yüksekokullar	Y.U.	58	85	99	76	31,03
	EN.	2	2	-	4	100,00
Toplam		60	87	99	80	33,33
Enstitüler	Y.U.	153	209	285	323	111,11
	EN.	1	1	1	1	0,00
Toplam		154	210	286	324	110,39
Konservatuvar	Y.U.	0	1	1	0	0,00
	EN.	1	1	1	1	0,00
Toplam		1	2	2	1	0,00
Genel Toplam		997	1.367	1.564	1.627	63,19

*Y.U: Yabancı Uyruklu, EN. : Engelli

Yabancı uyruklu ve engelli öğrenci sayısında bazı yıllarda azalış olsa da genel de bir artış eğilimi söz konusudur. Toplam öğrenci bazında yabancı uyruklu öğrenci sayısının en fazla olduğu birim fakülteler olurken; engelli öğrenci sayısının en fazla olduğu birim ise meslek yüksekokulları olarak gerçekleşmiştir.

Akademik Birim	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Ortalama
Öğretim Üyesi Başına Düşen Öğrenci Sayısı	78,98	81,49	84,69	91,39	84,14
Öğretim Elemanı Başına Düşen Öğrenci Sayısı (Araştırma Görevlisi Dahil)	60,92	66,76	73,48	75,88	69,26
*Öğretim Üyesi Sayısı:	874	925	944	920	
**Öğretim Elemanı	1.133	1.129	1.088	1.108	
***Öğrenci Sayısı	69.027	75.374	79.948	84.076	

Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısındaki oran öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısına göre çok yüksek seviyededir.

6.1.4. Bilimsel Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri

6.1.4.1. Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü (BAP) Tarafından Desteklenen Proje Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı

Temel Alanlar	2013	2014	2015	2016	Toplam
Sosyal Bilimler	25	25	14	15	79
Fen Bilimleri	34	42	18	41	135
Eğitim Bilimleri	5	4	2	4	15
Sağlık Bilimleri	12	24	14	21	71

Birimlerin proje sayılarında düzenli bir seyir görülmemektedir. Yıllara göre dalgalanmalar mevcuttur.

6.1.4.2. Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü (BAP) Tarafından Desteklenen Proje Tutarlarının Yıllara Göre Dağılımı *TL

Temel Alanlar	2013	2014	2015	2016	Toplam
Sosyal Bilimler	1.265.141,10	1.013.419,52	554.305,00	530.000,00	3.362.865,62
Fen Bilimleri	1.247.900,00	3.135.755,00	887.037,00	1.772.281,26	7.042.973,26
Eğitim Bilimleri	86.383,50	175.660,00	30.350,00	56.482,00	348.875,50
Sağlık Bilimleri	828.392,68	2.146.014,00	1.647.420,00	755.967,50	5.377.794,18

Fen ve sağlık bilimleri alanındaki desteklenen proje tutarları diğer alanlara göre daha yüksek oranda gerçekleşmiştir.

6.1.4.3. TÜBİTAK, MARKA, SAN-TEZ, AB, KALKINMA, BAP (Döner Sermaye Payı) ve UDAP Proje Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı

Proje Türleri	2013	2014	2015	2016	Toplam
TÜBİTAK	17	27	17	21	82
MARKA	1	-	-	1	2
SAN-TEZ	5	4	2	1	12
AB	-	1	-	2	3
KALKINMA	-	-	1	-	1
BAP (Döner Sermaye Payı)	76	95	48	81	300
UDAP	-	-	1	-	1

*UDAP: AFAD Ulusal Araştırma Programı

Proje sayıları bakımından en fazla BAP biriminden destek alan projelerin gerçekleştirildiği görülmekte olup en az gerçekleştirilen projelerin Kalkınma projeleri sadece 1 adet proje ile destek almaya hak kazandığı görülmektedir.

6.1.4.4.TÜBİTAK, MARKA, SAN-TEZ, AB, KALKINMA, BAP (Döner Sermaye Payı) ve Ulusal Deprem Araştırma Programı (UDAP) Proje Bedellerinin Yıllara Göre Dağılımı

Proje Türleri	2013	2014	2015	2016	Toplam
TÜBİTAK	2.374.354,00	4.327.491,80	3.511.773,34	4.857.070,00	15.070.689,14
MARKA	1.025.805,44	-	-	957.925,75	1.983.731,19
SAN-TEZ	879.589,80	677.652,75	980.692,55	253.242,40	2.791.177,50
AB	-	31.675,00 €	-	207.873,76 €	239.548,76 €
KALKINMA	-	-	10.000.000,00	-	10.000.000,00
BAP (Döse Payı)	7.514.590,28	8.158.565,28	8.193.782,71	9.646.346,59	33.513.284,86
UDAP	-	-	448.223,00	-	448.223,00

*UDAP: AFAD Ulusal Araştırma Programı

Bir önceki tabloyla bağlantılı olarak en yüksek proje bedeli BAP kapsamında gerçekleşmiş; en az proje bedeli ise UDAP kapsamında gerçekleşmiştir.

6.1.4.5.Öğretim Üyesi Başına Düşen Proje Sayısı ve Proje Desteği Miktarının Yıllar İtibarı İle Dağılımı

Ölçüm Kriteri	2013	2014	2015	2016	2013 Yılına Göre Değişim %
Öğretim Elemanı Sayısı	2.031	2.075	2.054	2.050	0,94
BAP Proje Sayısı	76	95	48	81	6,58
BAP Proje Bedeli	3.427.817,28	6.470.575,52	3.119.112,00	3.114.730,76	-9,13
Öğretim Elemanı Başına BAP Proje Sayısı	0,04	0,05	0,02	0,04	0,00
Öğretim Elemanı Başına BAP Proje Bedeli	1.687,75	3.118,35	1.518,56	1.519,38	-9,98

Öğretim elemanı başına düşen proje sayısı ve proje bedellerinde de azalma görülmüştür.

6.1.5.ERASMUS, MEVLANA VE FARABİ Değişim Programları

6.1.5.1.ERASMUS, MEVLANA VE FARABİ Değişim Programı Kapsamında Gelen/Giden Öğrenci Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

Değişim Programı Türü	GEL/ GİD	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Toplam
ERASMUS	Gelen	29	29	13	6	77
	Giden	157	187	252	281	877
MEVLANA	Gelen	0	0	0	1	1
	Giden	0	0	0	0	0
FARABİ	Gelen	93	122	61	73	349
	Giden	57	41	25	39	162

Değişim programları çerçevesi kapsamında gelen ve giden öğrenci sayısında yıllar itibarı ile artış ve azalışlar gözlemlenmiş, Mevlana değişim programı yeni başladığı için o program kapsamında sadece 1 kişi değişim programından faydalanmıştır.

6.1.5.2.ERASMUS, MEVLANA VE FARABİ Değişim Programı Kapsamında Gelen/Giden Akademik/İdari Personel Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

AKADEMİK PERSONEL						
Değişim Programı Türü	GEL/ GİD	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Toplam
ERASMUS	Gelen	15	17	5	6	43
	Giden	40	22	11	21	94
MEVLANA	Gelen	-	-	-	-	-
	Giden	-	-	-	-	-
FARABİ	Gelen	-	-	-	-	-
	Giden	-	-	-	-	-

Akademik personel açısından sadece ERASMUS programından faydalandığı görülmüş, o program açısından da toplam akademik personel sayısı düşünüldüğünde son derece düşük bir miktar görülmektedir.

İDARİ PERSONEL						
Değişim Programı Türü	GEL/GİD	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Toplam
ERASMUS	Gelen	3	-	-	-	3
	Giden	11	9	10	18	48
MEVLANA	Gelen	-	-	-	-	-
	Giden	-	-	-	-	-
FARABİ	Gelen	-	-	-	-	-
	Giden	-	-	-	-	-

İdari personel açısından sadece ERASMUS programından faydalandığı görülmüş, o program açısından da toplam idari personel sayısı düşünüldüğünde son derece düşük bir miktar görülmektedir.

6.1.5.3.ERASMUS, MEVLANA VE FARABİ Değişim Programı Kapsamında Sağlanan Destek Miktarının Yıllara Göre Dağılımı

Değişim Programı Türü	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Toplam
ERASMUS	484.276,64 € (Gerçekleşti)	455.029,19 € (Gerçekleşti)	548.133,40 € (Gerçekleşti)	611.800,0 € (Devam Etmektedir)	2.099.239,23 €
MEVLANA	0	0	0	3.300,00	3.300,00
FARABİ	199.900,00	49.200,00	35.000,00	64.000,00	348.100,00

Destek miktarları açısından bakıldığında en yüksek miktarın ERASMUS kapsamında, en az miktarın ise MEVLANA programı çerçevesinde gerçekleştiği görülmektedir.

6.1.6.Akademik Faaliyetler ve Kütüphane Kaynakları

6.1.6.1. KOU Adresli Yurtdışı Bilimsel Yayınların Yıllara Göre Dağılımı

KOU Adresli Yurtdışı Bilimsel Yayınlar						
Web of Science İndeksli "Yayın" ve "Atıf" Sayıları 2013-2016						
(SCI-SSCI-A&HCI-CPCI_S-CPCI_SSH-ESCI-CCR_EXPANDED-IC)						
Yıl	Toplam Yayın Sayısı	"Makale" Türündeki Toplam	Atıf Sayısı	Öğretim Elemanı Sayısı	Öğretim Elemanı Başına Düşen Yayın	Öğretim Elemanı Başına Düşen Atıf Sayısı
2013	630	469	5.770	2.031	0,31	2,84
2014	608	427	6.771	2.075	0,29	3,26
2015	691	460	7.053	2.054	0,33	3,43
2016	659	488	8.178	2.050	0,32	3,98

Öğretim elemanı sayısı en fazla 2014, en az ise 2013 yılında gerçekleşmiştir. Atıf sayısı ise yıllar itibariyle devamlı bir artış göstermektedir.

6.1.6.2.Kocaeli Üniversitesi Bünyesinde Yayımlanan Akademik Dergilerin Yıllar İtibari İle Dağılımı

Ölçüm Kriteri	2013	2014	2015	2016	Toplam
Uluslararası Nitelikli Dergiler	0	0	0	0	0
Ulusal Nitelikli Dergiler	5	5	5	4	19
Elektronik Dergiler	0	0	2	6	8

Uluslararası nitelikteki dergi sayısı bulunmamakla beraber, 2013-2016 yılları arasında sadece ulusal nitelikteki dergi sayıları mevcuttur.

6.1.6.3.Kocaeli Üniversitesi Bünyesinde Bulunan Kütüphane Kaynaklarının Yıllar İtibari İle Dağılımı

Ölçüm Kriteri	2013	2014	2015	2016	2013 Yılına Göre Değişim %
Kitap (Basılı)	90.445	95.206	100.950	105.874	17,06
Dergi (Basılı)	1.193	1.056	1.064	1.083	-9,22
Tez (Basılı)	3.636	3.776	3.817	4.048	11,33
E-Dergi (Tam Metin)	41.095	46.373	49.107	51.160	24,49
E-Tez (Tam Metin)	884.286	884.286	954.286	954.286	7,92
Diğer	428	362	351	442	3,27

Mevcut kaynaklar içerisinde en fazla sayıya E-Tez sahiptir. En yüksek rakamı 2016'da gerçekleştirmiştir.

6.1.6.4.Kocaeli Üniversitesi Bünyesinde Elektronik Yayın Sayılarının Yıllar İtibarı İle Dağılımı

Ölçüm Kriteri	2013	2014	2015	2016	2013 Yılına Göre Değişim %
E-Dergi (Tam)	41.095	46.373	49.107	51.160	24,49
E-Dergi (Özetçe)	101.446	107.884	115.093	117.146	15,48
E-Kitap	109.907	147.032	159.032	300.785	173,67
E-Tez (Tam Metin)	884.286	884.286	954.286	954.286	7,92
E-Tez (Özetçe)	2.279.629	2.279.629	2.349.629	2.349.629	3,07

Yıllar içerisinde bütün yayın sayılarında artış meydana gelmiştir.

6.1.6.5. Etkinliklere Katılımın Yıllar İtibarı İle Dağılımı

Ölçüm Kriteri		2013	2014	2015	2016	Toplam
Kongre	Ulusal	368	493	473	465	1.799
	Uluslararası	409	516	572	700	2.197
Sempozyum	Ulusal	204	187	222	216	829
	Uluslararası	168	131	224	306	829
Seminer	Ulusal	172	156	260	202	790
	Uluslararası	30	16	24	59	129
Panel	Ulusal	85	96	89	63	333
	Uluslararası	16	15	16	11	58
Çalıştay	Ulusal	75	62	77	83	297
	Uluslararası	21	17	25	27	90
Bilimsel Etkinlik	Ulusal	230	255	244	205	934
	Uluslararası	101	116	136	126	479
Sanatsal Etkinlik	Ulusal	51	46	35	39	171
	Uluslararası	2	7	18	29	56
Sergi	Ulusal	41	34	45	47	167
	Uluslararası	7	11	15	20	53
Konser	Ulusal	52	54	46	58	210
	Uluslararası	5	3	4	11	23
Diğer	Ulusal	163	193	180	206	742
	Uluslararası	69	76	100	108	353
TOPLAM						10.539

Etkinliklere katılımın en fazla olduğu alan Kongreler olarak gözlenmişken, en az katılım ise sergi alanında gerçekleşmiştir.

6.2.İnsan Kaynakları Analizi

6.2.1.Akademik Personel Sayısının Akademik Birim Türlerine Göre Yıllar İtibarı İle Değişimi

AKADEMİK PERSONEL SAYISI						
Akademik Birimler	2013	2014	2015	2016	2017	2013 Yılına Göre Değişim %
Fakülteler	1.237	1.271	1.272	1.340	1.323	6,95
Meslek Yüksekokulları	294	293	302	301	305	3,74
Yüksekokullar	147	149	134	81	63	-57,14
Enstitüler	216	223	207	186	199	-7,87
Konservatuvar	9	11	10	13	13	44,44
Rektörlük	124	124	125	125	132	6,45
Diğer Birimler	4	4	4	4	4	0,00
Genel Toplam	2.031	2.075	2.054	2.050	2.039	0,39

Akademik personel sayısı en fazla fakültelerde bulunmakta ve her yıl düzenli olarak arttığı görülmektedir. Genel olarak birimlerin yıllara göre personel sayısı değişimleri düzenli bir seyir izlememiştir.

6.2.2.Akademik Personel Sayısının Akademik Ünvana Göre Yıllar İçerisindeki Dağılımı

ÖĞRETİM ÜYESİ SAYISI						
Kadro Ünvanı	2013	2014	2015	2016	2017	2013 Yılına Göre Değişim %
Profesör	222	247	248	244	232	4,50
Doçent	181	194	197	203	213	17,68
Yardımcı Doçent	471	484	499	473	486	3,18
Genel Toplam	874	925	944	920	931	6,52

Doçentlik ünvanı yıllar itibarıyla düzenli bir artış göstermiştir. Öğretim üyesi kapsamında bulunan Yardımcı Doçentlerin sayısının diğer öğretim üyelerinden daha fazla olduğu görülmektedir.

ÖĞRETİM ELEMANI SAYISI						
Kadro Ünvanı	2013	2014	2015	2016	2017	2013 Yılına Göre Değişim %
Öğretim Görevlisi	279	268	265	271	270	-3,23
Araştırma Görevlisi	685	696	657	673	658	-3,94
Okutman	169	165	166	164	158	-6,51
Genel Toplam	1.133	1.129	1.088	1.108	1.086	-4,15

Öğretim görevlisi sayısı en fazla 2013 yılında, araştırma görevlisi sayısı en fazla 2014 yılında, okutman sayısı ise en fazla 2013 yılında gerçekleşmiştir.

DİĞER ÖĞRETİM ELEMANI SAYILARI						
Kadro Ünvanı	2013	2014	2015	2016	2017	2013 Yılına Göre Değişim %
Çevirici	-	-	-	-	-	-
Eğitim-Öğretim Planlayıcısı	-	-	-	-	-	-
Uzman	24	21	22	22	22	-8,33
Genel Toplam	24	21	22	22	22	-8,33

Uzman sayısı en fazla 2013 en az ise 2014 yılında gerçekleşmiştir.

6.2.3. Akademik Personel Sayısının Akademik Birim Türleri İçerisindeki Yıllar İçerisindeki Dağılımı

FAKÜLTELER						
Akademik Birim	2013	2014	2015	2016	2017	2013 Yılına Göre Değişim %
Diş Hekimliği	40	51	50	53	47	17,50
Eğitim	65	67	72	68	67	3,08
Fen Edebiyat	121	124	122	126	131	8,26
Güzel Sanatlar	41	45	42	42	41	0,00
İ.İ.B.F.	73	82	76	80	87	19,18
İletişim	40	40	41	41	42	5,00
Mimarlık ve Tasarım	26	31	30	28	27	3,85
Mühendislik	193	210	211	212	204	5,70
Teknik Eğitim	24	19	13	-	-	-
Teknoloji	21	30	32	42	43	104,76
Tıp	555	531	524	513	494	-10,99
Hukuk	38	41	50	49	38	0,00
İlahiyat	-	-	8	18	22	-
Havacılık ve Uzay Bilimleri	-	-	-	22	20	-
Denizcilik	-	-	-	8	8	-
Ziraat ve Doğa Bilimleri	-	-	1	1	1	-
Spor Bilimleri	-	-	-	37	35	-
Sağlık Bilimleri	-	-	-	-	16	-
Genel Toplam	1.237	1.271	1.272	1.340	1.323	6,95

En fazla akademik personele sahip birim Tıp Fakültesi'dir. Yıllar içerisinde düzenli bir azalış gerçekleşmiştir. En az personele sahip birim ise ziraat ve doğa bilimleridir.

MESLEK YÜKSEKOKULLARI						
Akademik Birim	2013	2014	2015	2016	2017	2013 Yılına Göre Değişim %
Adalet	1	1	3	3	2	100,00
Ali Rıza Veziroğlu	9	10	11	11	12	33,33
Arslanbey	16	16	15	15	15	-6,25
Asım Kocabıyık	9	9	9	9	9	0,00
Değirmendere Ali Özbay	8	8	10	11	10	25,00
Kartepe Turizm	11	11	11	12	12	9,09
Gazanfer Bilge	12	11	10	10	13	8,33
Gölcük	16	16	16	16	15	-6,25
Hereke	22	25	24	24	24	9,09
Gıda ve Tarım	12	12	12	12	11	-8,33
İzmit	11	11	11	10	10	-9,09
Kandıra	24	23	22	21	24	0,00
Karamürsel	18	18	18	16	17	-5,56
Kartepe Atçılık	3	3	4	4	4	33,33
Kocaeli	52	50	51	51	50	-3,85
Kocaeli Sağlık Hizmetleri	15	15	16	16	16	6,67
Köseköy	13	14	16	16	15	15,38
Hereke Ömer İsmet Uzunyol	31	27	27	28	29	-6,45
Uzunçiftlik Nuh Çimento	5	5	6	5	5	0,00
Yahya Kaptan	4	4	4	4	4	0,00
Ford Otosan İhsaniye Otomotiv	2	4	6	7	8	300,00
Genel Toplam	294	293	302	301	305	3,74

En fazla akademik personele sahip birimin Kocaeli Meslek Yüksekokulu olduğu görülmektedir. En az personele sahip birim ise Adalet Meslek Yüksekokulu'dur.

ENSTİTÜLER						
Akademik Birim	2013	2014	2015	2016	2017	2013 Yılına Göre Değişim %
Fen Bilimleri	104	116	109	104	108	3,85
Sağlık Bilimleri	31	29	24	26	30	-3,23
Sosyal Bilimler	81	78	74	56	61	-24,69
Genel Toplam	216	223	207	186	199	-7,87

Birimlerin genelinde personel sayılarında yıllar itibariyle dalgalanmalar yaşamıştır. Fen bilimlerinin 2014 yılında, sağlık bilimleri ve sosyal bilimlerinin ise 2013 yılında en fazla personel sayısına sahip olduğu görülmüştür.

YÜKSEKOKULLAR						
Akademik Birim	2013	2014	2015	2016	2017	2013 Yılına Göre Değişim %
Turizm İş. ve Otel.	8	8	7	9	10	25,00
Yabancı Diller	42	42	40	40	37	-11,90
Ulaştırma	-	-	-	-	-	-
Sivil Havacılık	21	22	19	-	-	-
Barbaros Denizcilik	6	6	5	-	-	-
Beden Eğitimi ve Spor	37	36	32	-	-	-
Kocaeli Sağlık	33	35	31	32	16	-51,52
Genel Toplam	147	149	134	81	63	57,14

Yıllar itibariyle personel sayısında dalgalanmalar gerçekleşmiştir.

DİĞER AKADEMİK VE İDARİ BİRİMLER						
Akademik/İdari Birim	2013	2014	2015	2016	2017	2013 Yılına Göre Değişim
Araştırma ve Uyg. Hast.	-	-	-	-	-	-
Devlet Konservatuvarı	9	11	10	13	13	44,44
Rektörlük	124	124	125	125	132	6,45
Diğer	4	4	4	4	4	0,00
Genel Toplam	137	139	139	142	149	8,76

Birimlerin personel sayılarında yıllar itibariyle önemli bir değişim meydana gelmemiştir.

6.2.4.Akademik Personelin Yaş İtibarı İle Dağılımı

AKADEMİK PERSONEL						
Yaş Aralığı	2013	2014	2015	2016	2017	2013 Yılına Göre Değişim %
20-30	499	493	450	510	507	1,60
30-40	716	703	698	631	655	-8,52
40-50	577	610	605	552	571	-1,04
50 ve Üzeri	239	269	301	357	306	28,03
Genel Toplam	2.031	2.075	2.054	2.050	2.039	0,39

Açıklama: Yaş gruplarının yıllara göre dağılımı düzenli bir seyir izlememiştir. 20-30 yaş arası personel sayısı en fazla 2016 yılında iken 30-40 yaş arası personel sayısı en fazla 2013 yılındadır. 50 yaş ve üzeri grup hariç personel sayısının yaş gruplarına göre dağılımı dengeli bir dağılım göstermektedir.

6.2.5.Akademik Personelin Hizmet Sürelerinin Yıllar İtibarı ile Dağılımı

AKADEMİK PERSONEL						
Hizmet Süresi	2013	2014	2015	2016	2017	2016 Yılına Göre Değişim %
1-3 Yıl	-	-	-	341	431	26,39
4-6 Yıl	-	-	-	264	258	-2,27
7-10 Yıl	-	-	-	207	186	-10,14
11-15 Yıl	-	-	-	381	332	-12,86
16- 20 Yıl	-	-	-	320	305	-4,69
21 Yıl ve Üzeri	-	-	-	537	527	-1,86
Genel Toplam	-	-	-	2.050	2.039	0,54

En fazla akademik personelin bulunduğu grup 21 yıl ve üzeri görev süresinde bulunmaktadır. En az akademik personel sayısı ise 7-10 yıl arası çalışma süresine sahip gruptadır.

6.2.6.İdari Personelin Performansa İlişkin Öz Değerlendirme Sonucu

6.2.6.1.İdari Personelin Yaş İtibarı İle Dağılımı

İDARİ PERSONEL						
Yaş Aralığı	2013	2014	2015	2016	2017	2013 Yılına Göre Değişim %
18-30	561	447	430	367	245	-56,33
30-40	631	664	675	683	724	14,74
40-50	450	449	452	470	498	10,67
50 ve Üzeri	106	143	136	155	171	61,32
Genel Toplam	1.748	1.703	1.693	1.675	1.638	-6,29

İdari personel sayısı 30-40 yaş grubunda yoğunluk göstermiştir ve genel olarak artış içerisindedir. En az idari personele sahip grup ise 50 yaş ve üzeri gruptur.

6.2.6.2. İdari Personelin Hizmet Sürelerinin Yıllar İtibarı ile Dağılımı

İDARİ PERSONEL						
Hizmet Süresi	2013	2014	2015	2016	2017	2013 Yılına Göre Değişim %
1-3 Yıl	322	255	456	114	62	-80,75
4-6 Yıl	359	214	172	219	228	-36,49
7-10 Yıl	259	397	289	444	357	37,84
11-15 Yıl	277	256	186	209	300	8,30
16- 20 Yıl	288	307	287	344	266	-7,64
21 Yıl ve Üzeri	243	274	303	345	425	74,90
Genel Toplam	1.748	1.703	1.693	1.675	1.638	-6,29

Çalışma süreleri yıllar itibarıyla dalgalanma göstermekte olup, idari personelde en yüksek grup 7-10 yıl arası çalışma süresine sahip olan gruptur. Çalışma süresi bakımından en az çalışma süresine sahip olan grup 11-15 yıl arası çalışma süresi olan gruptur. 1-3 yıl arası çalışma süresi olan grupta 2016 yılından sonra önemli bir azalış görülmüştür.

6.2.7. İdari Personelin Eğitim Durumunun Yıllar İtibarı İle Dağılımı

İDARİ PERSONEL						
Eğitim Durumu	2013	2014	2015	2016	2017	2013 Yılına Göre Değişim %
İlköğretim	99	101	98	97	96	-3,03
Ortaöğretim	417	375	361	336	315	-24,46
Ön Lisans	472	455	428	415	353	-25,21
Lisans	700	694	721	743	790	12,86
Yüksek Lisans	56	74	80	76	80	42,86
Doktora	4	4	5	8	4	0,00
Genel Toplam	1.748	1.703	1.693	1.675	1.638	-6,29

Personellerin eğitim durumunun en yoğun olduğu düzey lisans düzeyidir. Yıllar itibarıyla dalgalanmalar göstermektedir. Ön lisans ve ortaöğretim ise bunu takip etmekle birlikte 2013 yılından bugüne her yıl düzenli olarak azalmıştır.

6.2.8. İdari Personelin Birimler İtibarı İle Dağılımı (Fiilen Çalışanlar)

Akademik Birimler	2013	2014	2015	2016	2017	2016 Yılına Göre Değişim %
Fakülteler	-	-	-	209	182	-12,92
Meslek Yüksekokulları	-	-	-	177	128	-27,68
Yüksekokullar	-	-	-	38	9	-76,32
Enstitüler	-	-	-	16	13	-18,75
Konservatuvar	-	-	-	7	8	14,29
Rektörlük	-	-	-	358	369	3,07
Diğer Birimler	-	-	-	870	929	6,78
Genel Toplam	-	-	-	1.675	1.638	2,21

İdari personel sayısında 2016 yılından 2017 yılına geçişte önemli artışın yaşandığı birim rektörlük olmuştur.

6.2.9. İdari Personelin Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı (Fiilen Çalışanlar)

Hizmet Sınıfı	2013	2014	2015	2016	2017	2013 Yılına Göre Değişim %
Genel İdare Hizmetler	713	686	682	700	682	-4,35
Teknik Hizmetler	134	147	145	153	152	13,43
Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri	715	687	682	661	645	-9,79
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri	2	2	2	2	2	0,00
Avukatlık Hizmetleri	4	4	4	4	4	0,00
Din Hizmetleri	1	1	1	1	1	0,00
Yardımcı Hizmetler	179	176	177	154	152	-15,08
Genel Toplam	1.748	1.703	1.693	1.675	1.638	-6,29

Genel idari hizmetler ve sağlık hizmetleri alanında önemli bir yoğunluk olduğu görülmektedir. Yıllar itibarıyla her iki hizmet sınıfı için de düzenli bir azalış görülmektedir.

6.3.Fiziki Kaynaklar ve Teknolojik Altyapı Analizi

6.3.1.Fiziki Kaynakların/Mekânların Yıllar İtibarı İle Dağılımı

Fiziki Mekânlar	2013	2014	2015	2016	2017	2013 Yılına Göre Değişim %
Anfi	31	38	34	35	35	12,90
Sınıf	601	567	570	577	577	-3,99
Bilgisayar Laboratuvarı	68	68	78	76	76	11,76
Diğer Laboratuvar (Atölye v.s.)	260	270	265	264	264	1,54

Yıllar içerisinde mevcut fiziki kaynakların sayısında azalış ve artışlar gerçekleşmiştir.

6.3.2.Taşınmaz ve Kapalı Alanları

Yıl	Taşınmaz Alan m ²	Kapalı Alan m ²	Bir Önceki Yıla Göre Değişim %	
			Taşınmaz Alan	Kapalı Alan
2014	1.633.411	426.446	-	-
2015	1.703.411	433.244	4,29	1,59
2016	1.703.411	433.244	0,00	0,00
2017	1.701.210	433.244	-0,13	0,00

Taşınmaz alanın yıllar itibariyle genel olarak artış içerisinde olduğu görülmektedir. Kapalı alanın ise 2014 yılında bir azalış yaşadığı görülmektedir.

6.3.3.Akademik ve İdari Personel Hizmet Alanı

AKADEMİK PERSONEL						
Yıl	Sayısı	Hizmet Alanı	Kullanan Kişi	Bir Önceki Yıla Göre Değişim %		
				Sayısı	Hizmet Alanı	Kullanan Kişi
2013	1.350	24.060,03	2.031	-	-	-
2014	1.380	21.386,00	2.075	2,22	-11,11	2,17
2015	1.364	20.566,00	2.054	-1,16	-3,83	-1,01
2016	1.409	22.351,74	2.050	3,30	8,68	-0,19

Mevcut verilen yıllar itibariyle düzensiz bir seyir izlemektedir.

İDARİ PERSONEL						
Yıl	Sayısı	Hizmet Alanı	Kullanan Kişi	Bir Önceki Yıla Göre Değişim %		
				Sayısı	Hizmet Alanı	Kullanan Kişi
2013	882	27.605,56	1.748	-	-	-
2014	885	27.291,89	1.703	0,34	-1,14	-2,57
2015	898	27.401,35	1.693	1,47	0,40	-0,59
2016	881	27.002,96	1.675	-1,89	-1,45	-1,06

Mevcut verilen yıllar itibariyle düzensiz bir seyir izlemektedir.

6.3.4. Üniversitenin Sahip Olduğu Bilgi ve Teknolojik Kaynaklar

Kaynaklar	2013	2014	2015	2016	2017	2013 Yılına Göre Değişim %
Masaüstü Bilgisayar (Kasa)	6.503	6.323	6.707	6.782	6.518	0,23
Dizüstü Bilgisayar	1.071	1.172	1.316	1.327	1.345	25,58
Tablet Bilgisayar	52	77	106	176	178	242,31
Cep Bilgisayarı	5	5	0	1	1	-80,00
Projeksiyon	908	983	1.058	1.165	1.130	24,45
Tepegöz	107	83	81	69	52	-51,40
Fotokopi Makinesi	189	198	201	221	220	16,40
Yazıcı	1.681	1.788	1.859	2.074	1.993	18,56
Faks	99	91	90	86	83	-16,16
Mikroskop	3	5	7	9	9	200,00
Fotoğraf Makinesi	161	164	170	187	186	15,53
Kamera	550	704	788	956	963	75,09
Müzik Seti	301	287	180	172	172	-42,86
Televizyon	337	420	521	632	635	88,43

Sahip olunan teknolojik kaynaklar arasında en fazla yer masa üstü bilgisayarlara ait olup, yıllar itibariyle dağılımı düzenli değildir. Tepegöz, Faks, Müzik seti hariç diğer kaynaklar yıllar itibari ile artış göstermektedir.

6.4. Mali Kaynak Analizi

6.4.1. 2014-2017 (Ocak-Ekim) Bütçe Gelirleri

	2014		2015		2016		2017 (Ocak-Ekim)	
	KBÖ	HARCAMA	KBÖ	HARCAMA	KBÖ	HARCAMA	KBÖ	HARCAMA
03- Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	24.506.000,00	30.660.226,22	27.349.000,00	31.181.161,38	28.362.000,00	31.193.095,77	26.624.000,00	31.551.411,19
04.2 - Alınan Bağış ve Yardımlar (Hazine)	197.160.000,00	206.050.218,97	214.048.000,00	261.459.999,23	282.964.000,00	300.755.957,29	326.092.000,00	227.109.124,48
04.4 - Alınan Bağış ve Yardımlar	0,00	95.350,00	0,00	101.000,00	0,00	233.500,00	0,00	279.929,50
04.5- Alınan Bağış ve Yardımlar	0,00	204.534,70	0,00	51.310,39	0,00	269.853,26	0,00	798.967,00
05 -Diğer Gelirler	13.370.000,00	20.086.872,20	13.641.000,00	21.610.815,14	14.403.000,00	22.464.962,07	15.040.000,00	15.871.962,78
06- Sermaye Gelirleri	0,00	1,36	0,00	22,93	0,00	0,09	0,00	0,00
Toplam	235.036.000,00	257.097.203,45	255.038.000,00	314.404.309,07	325.729.000,00	354.917.368,48	367.756.000,00	275.611.394,95

6.4.2. 2014-2017 (Ocak-Ekim) Bütçe Giderleri

	2014		2015		2016		2017 (Ocak-Ekim)	
	TOPLAM ÖDENEK	HARCAMA	TOPLAM ÖDENEK	HARCAMA	TOPLAM ÖDENEK	HARCAMA	TOPLAM ÖDENEK	HARCAMA
01 – Personel Giderleri	144.281.832,00	141.546.903,28	173.513.225,30	169.191.794,27	206.099.612,10	197.635.552,39	213.854.504,17	176.912.386,03
02 - Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri	25.199.900,00	24.886.196,40	27.180.550,00	26.755.881,86	31.895.550,00	31.305.774,17	34.071.000,00	29.096.968,35
03 – Mal ve Hizmet Alım Giderleri	51.678.448,08	43.861.417,83	141.426.724,99	71.845.984,82	131.788.439,54	113.099.293,99	71.282.279,03	44.705.232,26
05 – Cari Transferler	3.234.000,00	2.905.551,86	5.661.000,00	5.232.302,77	8.695.000,00	8.168.382,48	9.950.300,00	8.521.644,06
06 - Sermaye Giderleri	35.509.115,84	32.021.726,94	50.021.146,11	34.104.282,11	54.207.000,00	44.208.821,26	71.514.000,00	25.164.451,83
Toplam	259.903.295,92	245.221.796,31	397.802.646,40	307.130.245,83	432.685.601,64	394.417.824,29	400.672.083,20	284.400.682,53

6.5. Akademik Faaliyetler Analizi

Kocaeli Üniversitesi eğitim-öğretim, araştırma-yayın etkinliklerinin yanı sıra, üretim ve hizmet etkinliklerini de sürdürmektedir.

Kocaeli Üniversitesi'nin yararlanıcılarına sunduğu başlıca ürün ve hizmetleri şunlardır:

Ürünler:

- Nitelikli iş gücü (öğrenci, uzman)
- Teknolojik üretim (patent)
- Bilgi
- Bilimsel yayın
- Sanatsal üretim
- Basın-yayın ürünleri

Hizmetler:

- Sağlık
- Teknik analizler
- Toplumsal eğitim
- Kurs ve belgelendirme
- Sanatsal etkinlikler
- Sosyal etkinlikler
- Kütüphanecilik
- Üretim hizmetleri
- Basın-yayın hizmetleri
- Bakım-onarım
- Tanıtım hizmetleri

Bu ürün ve hizmetler, belirlenen misyonu yerine getirmek ve vizyona ulaşabilmek için öncelikle ilgili paydaşlarımızın beklentilerini karşılamak zorundadır. Bu beklentileri karşılayabilmek için hizmetlerimizin sürekli, erişimi kolay, kişi haklarına saygılı ve güvenli olması zorunludur. Paydaşların beklentilerinde de sürekli artış olacağı varsayımıyla bu ürün ve hizmetlerin sürekli iyileşen nitelikte olması gereklidir. Dolayısıyla, belirtilen alanların tümünde ortaya çıkan performansların sürekli izlenmesi gerekir.

6.6. Çalışan Memnuniyeti Analizi

6.6.1. Akademik Personel Memnuniyeti

Kocaeli Üniversitesinde Akademik Personel olarak çalışanların Kurum Kültürü ve Memnuniyet algılarının ölçülmesi amacıyla yapılan çalışmaya toplam 483 akademik personel katılmıştır. Ölçeğin güvenirliği 0,98 olarak bulunmuştur. Akademik personelin iş ve iş koşullarına ilişkin memnuniyeti a-yönetim politikalarından duyduğu memnuniyet, b- işten duyduğu memnuniyet, c- eğitim, araştırma ve geliştirme olanakları ve uygulamalarından duyulan memnuniyet d- fiziksel çalışma koşullarından duyulan memnuniyet, e- iletişim koşullarından duyulan memnuniyet olmak üzere beş boyut altında değerlendirilmiş ve akademik personelin üniversitenin çalışma ortamındaki bu boyutlara ilişkin memnuniyeti incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre;

- Katılımcılarda en yüksek memnuniyet düzeyinin **işten memnun olma** faktörüne yüklendiği görülmektedir. Buna göre akademik personelin yaptığı işin, kendi yeteneklerine uygun olması, ona gelişme imkânı vermesi, farklı türde görevler içermesi, toplum nezdinde saygın bir yer kazandırması, karar alma imkânı kazandırması gibi yönleri sorgulanmış ve akademik personelin işin bu yönlerinden (% 79.2) oranında memnun olduğu saptanmıştır. Özellikle akademik personelin işin bu yönlerinden “yeteneklerime uygun bir işte çalışmak”(%83.4) ve “işimin toplum nezdinde saygın bir yeri olması” ”(%83.4) boyutlarından daha yüksek bir tatmin duyduğu ortaya çıkmıştır.

- Akademik personelin üniversitenin “**eğitim, gelişim ve araştırma imkânları**“ hakkındaki tutumu ve verdiği desteklere ilişkin memnuniyeti sorgulandığında akademik personelin memnuniyetinin %69 oranında olduğu görülmektedir. Genel olarak akademik personelin üniversite yönetiminin araştırma ve geliştirme için sunduğu hizmetlerden memnun olduğu görülmektedir. Özellikle bu boyutta yer alan “yurtiçi bilimsel toplantı ve kongrelere maddi kolaylıklar sağlamasından” (% 72) ve yurtdışı bilimsel toplantı ve kongrelere maddi kolaylıklar sağlamasından (% 71) oranında tatmin olduğu görülmektedir. Yurtdışı araştırma

imkânı sağlamasından (% 66.6) yabancı dil sınavları için yeterli destek verilmesinden (%67) maddelerinden aslında memnun olmakla birlikte bu alandaki maddelerin daha az tatmin duyulan maddeler olduğu görülmektedir.

• Akademik personelin “**İletişim**” boyutundan duyduğu memnuniyet, üniversitenin ilgili birimleri ile rahatlıkla iletişim kurabilme, akademik personeli gerekli konularda bilgilendirme, akademik personelin memnuniyetine önem verme, yöneticilere kolay erişim ve birim içindeki iletişim gibi maddeler ile değerlendirilmiş ve memnuniyet % 68.4 olarak tespit edilmiştir. Akademik personel iletişim boyutunda en çok “yönetimin gerekli konularda akademik personeli bilgilendirmesinden”%71 ve üniversite birimleri ile rahat iletişim kurulabilmesi maddelerinden (%68) daha tatmin olduklarını ifade etmektedir. Bu alanda “akademik personelin memnuniyetine önem vermesinden” %63.2 duyulan memnuniyet daha azdır.

• Akademik personelin “**fiziksel koşullardan duyulan memnuniyetinin**” (%68) düzeyinde olduğu görülmektedir. Buna göre akademik personel özellikle “çalışma ortamının temiz ve düzenli olmasından” memnuniyetinin (% 76) oranında olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmada katılımcıların “yemekhane hizmetlerinden” (% 60) memnun olmayı düzeyinin daha düşük çıktığı gözlenmektedir. Bu boyutta değerlendirilen sosyal ve yeşil alanın yeterliliği % 63.4, işin gerektirdiği teknik imkân ve donanımlar % 64.4 ve mediko sosyal faaliyetlerinin yeterliliği % 64 “düzeyinin ise diğer maddelere göre daha düşük çıktığı görülmüştür.

Yönetim Politikaları ve Uygulamaları, çalışanlarına değer verilmesi, çalışanların objektif biçimde değerlendirilmesi, terfi sisteminin açık ve objektif olması, üniversitenin misyon, vizyon, değer, politika ve stratejilerinden duyulan memnuniyet, sorunlara yapıcı yaklaşımlar getirme, personeli motive etme ve destekleme gibi maddelerle değerlendirilmiş ve bu anlamda personelin yönetim politika ve uygulamalarından % 66 oranında memnuniyet duyduğu saptanmıştır. Bu maddelerden akademik personelin en çok “üniversitemizin misyon vizyon değer politika ve stratejilerinden % 70 oranında memnuniyet duyduğu “üniversitemizin terfi sisteminin yeterince açık ve objektif olmasından” % 61 oranında tatmin olduğu ancak bu tatmin düzeyinin yönetim politika ve uygulamaları alanındaki diğer memnuniyet maddelerinden daha az olduğu görülmektedir. Çalışan memnuniyetinin ölçülmesinde kullanılan ölçüm aracı ve çalışanların memnuniyet oranlarına ilişkin ayrıntılı veriler Ek 1’de ayrıca sunulmuştur.

6.6.2.İdari Personel Memnuniyeti

Kocaeli Üniversitesinde İdari Personel olarak çalışanların Kurum Kültürü ve Memnuniyet algılarının ölçülmesi amacıyla yapılan çalışmaya toplam 518 idari personel katılmıştır. Ölçeğin güvenirliği 0,97 olarak saptanmıştır. İdari personelin iş ve iş koşullarına ilişkin memnuniyeti a-yönetim politikalarından duyduğu memnuniyet, b- işten duyduğu memnuniyet, c- eğitim araştırma ve geliştirme memnuniyetinden duyulan memnuniyet d- fiziksel çalışma koşullarından duyulan memnuniyet, e- iletişim koşullarından duyulan memnuniyet olmak üzere beş boyut altında değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre;

- Katılımcılarda en yüksek memnuniyet düzeyinin “**İletişim**” boyutu ile ilgili olduğu görülmektedir. Buna göre, idari personelin birim içindeki iletişim, üniversitenin ilgili birimleri ile rahat iletişim kurma, yönetimin çalışanları bilgilendirmesi, iç haberleşme araçlarının yeterliliği, bilgilendirici toplantılar yapılması gibi maddelerle değerlendirilen iletişim boyutuna ilişkin memnuniyet düzeyi % 72 düzeyinde olduğu görülmektedir. İdari personel iletişim boyutunda en çok memnuniyet duyduğu alan “kurum içi haberleşme imkânlarının yeterliliği %73.2. ile “birim çalışanlar arasındaki iletişim” % 71.2 olduğu görülmektedir. İdari personelin “çalışanları bilgilendirici toplantılar yapılması alanında memnuniyet düzeyi % 64.4 düzeyinde olup bu düzey yeterli bir düzey olarak kabul edilmekle birlikte, iletişim boyutunun en az memnuniyet duyulan maddesi olduğu görülmektedir.

- İdari personelin “**Kurumun sahip olduğu fiziksel çalışma ortamına**” ilişkin memnuniyet düzeyleri; iş ve işlemlerin yürütülmesi esnasında buldukları iş ortamının temiz ve düzenli olması, fiziksel koşulların yaptıkları işe uygun olması, sosyal ve yeşil alan imkânının yeterli olması, çalışma ortamının ısıtma ve soğutma sisteminin yeterliliği, yemekhane ve mediko-sosyal hizmetlerden duyulan tatmin gibi maddelerle değerlendirilmiş ve memnuniyet % 67 olarak tespit edilmiştir. Personelin özellikle “çalışma ortamının temiz ve düzenli olmasından” % 72.6 , “işimi yapmak için gerekli olan teknik, donanım ve destek imkânlarından” % 71 oranında daha fazla memnuniyet duydukları, diğer yandan sunulan “yemekhane hizmetleri” %56 ve “mediko-sosyal hizmetlerine “%63“ ilişkin değerlendirmeleri ortalamanın üstünde ve yeterli kabul edilse de bu alanların daha az tatmin duyulan alanlar olduğu görülmektedir.

- İdari personelin “**Üniversitenin Eğitim, Gelişim ve Araştırma Olanaklarına**” İlişkin memnuniyet düzeyleri”; personele mesleki ve kişisel gelişime yönelik eğitimler verilmesi, alınan eğitimlerin yaptığı işe katkısı ve kişisel gelişimine katkısı maddeleri ile

değerlendirilmiş ve personelin eğitim, gelişim ve araştırma olanaklarına ilişkin genel memnuniyet düzeyi % 62 olarak saptanmıştır. Buna göre idari personelin üniversitenin eğitim, gelişim adına yapmış olduğu uygulamalardan memnun oldukları değerlendirilmektedir.

•Katılımcıların “**Yönetim politikaları ve uygulamaları**” noktasında memnuniyet algıları çalışanlarına değer verme, yapılan çalışmaları objektif bir şekilde değerlendirme, terfi sürecinde hakkaniyetli ve objektif bir süreç sergileme, misyon vizyon değer politika ve stratejileri benimseme, yöneticilerin sorunlara yapıcı yaklaşımlar sunması, personelin amaç ve hedeflere ulaşmada motive edilmesi, performansın takdir edilmesi gibi maddelerle değerlendirilmiş ve idari personelin bu alandaki memnuniyeti % 62 olarak saptanmıştır. İdari personelin “üniversitemizin misyon vizyon değer politika ve stratejilerinden” % 67 oranında, “yöneticinin sorunlara yapıcı yaklaşımlar getirmesinden” % 67 oranında daha yüksek tatmin duyduğu görülmektedir. Diğer yandan, terfi sisteminin yeterince açık ve objektif olmasından % 51 oranında, çalışanların objektif biçimde değerlendirmesinden % 54 oranında memnuniyet duydukları görülmektedir.

•İdari personelin İşinden memnun olma algılarının % 58.4 olduğu görülmektedir. Buna göre idari personel; yeteneklerine uygun ve kişisel gelişimlerine katkı sağlayacak bir pozisyonda çalışmaktan, yönetsel süreç içerisinde gelişen ani durumlarda karar alma ve uygulayabilme imkânına sahip olma ve işinin toplum nezdinde bir statüye sahip olması bakımından ortalamanın üstünde (%58.4) bir algıya sahiptir. Bu alan idari personelin memnuniyetinin ez az olduğu alandır. İşten duyulan memnuniyette özellikle işin monotonluk içermesi %56.8 ve farklı türde görevler içermemesi % 69 maddeleri memnuniyetin en az olduğu alanlardır. İdari personelin memnuniyetine dair ayrıntılı veriler Ek 2’de ayrıca sunulmuştur.

6.7.Kurum Kültürü Analizi

Kurum Kültürü; bireyin örgüt içindeki davranışları ile ilgili normlar sağlayan ortak değer yargıları ve inançlar düzenini oluşturur. Kurum kültürü Cameron ve Quinn (1992) Modeli kapsamında değerlendirilmiştir. Bu modelde örgütsel başarı ve örgüt kültürü arasındaki ilişki “Rekabetçi Değerler” olarak adlandırılan bir modelle açıklanmış ve örgütsel kültür 4 alt boyutta; Klan, Adhokrasi, Hiyerarşi ve Pazar kültürü olarak incelenmiştir. Kurumun kültürü örgütsel etkinlik ve başarı açısından belirleyici bir faktör olup; çalışmada bu 4 alt boyut üzerinden örgütsel kültür değerlendirilmiş ve gerek akademik gerekse idari personelin akademik kültürü ilişkin algıları değerlendirilmiştir.

Kurum kültürü çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Kültür birçok özellik ve değerden oluşur. Aynı zamanda kurumun farklı birimlerinde kurum kültürüne ilişkin farklı algılamalar olabilir. Bu bağlamda üniversitemizin kurum kültürünün hangi alt boyutlarına ve bu boyutların özelliklerine sahip olduğu aynı zamanda hangi boyutun baskın bir karaktere sahip olduğunun belirlenmesi kurumuzu tanımak ve geliştirmek açısından önemlidir. Kurum kültürü boyutları değerlendirildiğinde alt boyutlardan ilki olan Klan örgüt kültürü; örgütte daha çok katılımcı bir niteliğin baskın olduğu, liderin kolaylaştırıcı bir tarzı sergilediği, kişiler arası ve gelenekler arası bağlılığın olduğu, stratejik önemin insan kaynaklarını geliştirme yönünde olduğu örgütleri tanımlamaktadır. Akademik ve idari personelin kurum kültürüne ilişkin algıları birlikte değerlendirildiğinde Kocaeli Üniversitesinin klan örgüt kültürüne sahip olduğuna ilişkin algılarının % 63 seviyesinde olduğu görülmektedir. Genel olarak kurum personeli kurumun üyelerinin bir ailenin fertleri gibi davrandığı, kuruma bağlı oldukları ve yönetimin genel olarak rehberlik etme ve geliştirme fonksiyonu üstlendiğine ilişkin algıları % 63 düzeyi ile olumlu bir algıdır. Akademik personelin kurumun klan (aile) kültürü ve özelliklerine ilişkin algıları (% 64) idari personelin (%61) algısından biraz daha yüksektir.

Örgüt kültürüne ilişkin ikinci örgüt kültürü tipi Adhokrasi Örgüt Kültürü; yaratıcılık ve girişimciliğin baskın olduğu, girişimci ve risk alıcı bir lider tarzının deneyimlendiği, yaratıcılığa ve büyümeye stratejik bir önemin verildiği özelliklere sahip örgütler olarak tanımlanmaktadır. Akademik personelin Adhokrasi (yaratıcılık) örgüt kültürü algıları % 62 idari personelin % 60 düzeyindedir. Akademik personel örgüt kültürünün yaratıcılık özellikleri taşıdığına ilişkin algısı daha yüksek olmakla birlikte genel olarak çalışanlar üniversitenin adhokrasi yani yaratıcılık yönlü ve demokratik özellikleri taşıdığına ilişkin algısı %61 düzeyinde olup olumlu bir algıdır. Bu kültür kurum çalışanlarının gelişimine verilen

önemin, çalışanların kuruma katma değer yaratacak işler noktasında risk alma kapasitelerinin ve özellikle girişimcilik ve yaratıcılık konusunda kararlı bir imajın varlığına işaret etmektedir.

Bir diğer örgüt kültürü tiplmesi Pazar Örgüt Kültürü; rekabetin baskın ve stratejik bir öneme sahip olduğu, kararlı bir lider algısının mevcut olduğu örgütler olarak tanımlanmaktadır. Akademik personelin Pazar kültürüne ilişkin algısı %64 idari personelin algısı % 62 olumlu düzeyde tespit edilmekte olup çalışanların kurumun Pazar örgüt kültürü özellikleri taşıdığına dair algıları % 63 olarak saptanmaktadır. Buna göre çalışanlar kurumun yeni kaynak, imkân ve fırsatlar araştırdığını, rekabete önem verdiğini düşünmektedir.

Örgüt kültürüne ilişkin bir diğer tanımlama Hiyerarşi örgüt kültürüdür. Hiyerarşiye dayanan örgütte; baskın nitelik düzen ve kurallar olup, lider tarzı idareci tarzdaki yönetim anlayışıdır. Aynı zamanda bu örgütte bireyleri yönetsel süreç içerisinde birbirine bağlayan temel unsur politika ve kurallar olup, stratejik önemin denge ve tahmin edilebilirliği sağlanması ve işlerin düzenli yürütülmesidir. Akademik ve idari personelin genel algısı örgütün daha çok hiyerarşiye dayalı bir örgüt kültürü özellikleri taşıdığına ilişkindir. Buna göre personel % 68 oranında örgütün hiyerarşik özellikler taşıdığını düşünmektedir. Üniversitemizde iş yapma ve süreçlerin akışında resmi prosedürlerin ve yönetmeliklerin etkin olduğu, işlerin dengeli ve sorunsuz şekilde yapılmasının önemin farkında olduğu görülmektedir. Ayrıca üniversitenin bir kamu kurumu olması nedeniyle hâkim örgüt kültürü algılarının hiyerarşi örgüt kültürü olduğu değerlendirilmesi gerçekçi bir değerlendirmedir. Diğer yandan örgütlerin başarılı olmasında önem taşıyan diğer örgüt kültürleri olan adhokrası, klan örgüt kültürü ve pazar kültürü özellikleri de kurumda var olan özellikler olmakla birlikte kurum daha çok hiyerarşik bir yapı ve kültüre sahip olma özellikleri göstermektedir. Kurum kültürünün ölçülmesinde kullanılan ölçüm aracı ve ayrıntılı veriler Ek 1 ve 2 'de ayrıca sunulmuştur.

7.KURUM DIŞI ANALİZ

7.1.Rakip Analizi

7.1.1.Ulusal Rakip Analizi

Ulusal rakip analizi kapsamında ülkemizde faaliyet gösteren devlet üniversiteleri arasından seçilen 5 üniversitenin (Selçuk Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi) temel bazı göstergeleri Kocaeli Üniversitesi ile karşılaştırılmıştır. Karşılaştırmaya konu olan göstergeler ve değerler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Kocaeli Üniversitesi'nin Ulusal Rakipleriyle Karşılaştırması

	Ön lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam Öğrenci Sayısı	Öğretim Üyesi Sayısı	Top. Öğretim Elemanı Sayısı	Öğr. El. Baş. Düş.Öğr. Sayısı	SCI Yayın Sayısı
Kocaeli Üniversitesi	35.444	38.204	5.674	1.022	80.344	924	2.064	39	630
	%41 fazla	%11,28 az	%60,25 az	%62,01 az	%5,49 az	%25,35 az	%22,89 az	%14,15 fazla	%40,23 az
Selçuk Üniversitesi	33.031	45.200	14.918	2.307	95.456	1.056	2.675	36	949
	%32 fazla	%5 fazla	%4,5 fazla	%14,24 az	%12,28 fazla	%14,68 az	%0,1 az	%4,6 fazla	%10,25 az
Sakarya Üniversitesi	29.912	45.044	12.737	1.887	89.580	957	1.915	47	809
	%19,7 fazla	%4,5 fazla	%10,77 az	%29 az	%5,37 fazla	%22,67 az	%28,45 az	%37 fazla	%23,48 az
Süleyman Demirel Üniversitesi	33.868	37.333	11.117	1.364	83.682	971	2.162	39	813
	%35,53 fazla	%13,29 az	%22,11 az	%49,29 az	%1,56 az	%21,54 az	%19,22 az	%13,50 fazla	%23,10 az
Marmara Üniversitesi	9.933	46.999	20.116	4.211	81.259	1.660	3.508	23	1.273
	%60,24 az	%9,15 fazla	%40,9 az	%56,54 fazla	%4,41 az	%34,12 fazla	%31,05 fazla	%32,07 az	%20,39 fazla
Gazi Üniversitesi	7.744	45.561	21.079	5.349	79.733	1.858	3.736	21	1.868
	%69,01 az	%5,82 fazla	%47,68 fazla	%98,85 fazla	%6,21 az	%50,12 fazla	%39,58 fazla	%37,41 az	%76,67 fazla

Bu üniversitelerin seçiminde göz önünde bulundurulmuş ölçütler, öğrenci sayısının 70.000 üzerinde olması, tıp fakültesine sahip olması ve 1992 yılı ve öncesinde kurulmuş devlet üniversiteleri olmalarıdır. Yapılan karşılaştırmada seçilen üniversitelerin önlisans, lisans ve lisansüstü öğrenci sayıları, öğretim elemanı sayıları ve SCI-SSCI indeksleri kapsamındaki akademik yayın sayıları başlıca göstergeler olarak incelenmiştir. Yukarıdaki tabloda Kocaeli Üniversitesi ve diğer üniversitelerin 2016 yılı itibarıyla temel sayısal göstergeleri sunulmuştur. Bu altı üniversitenin aritmetik ortalaması 100 kabul edilerek, her bir gösterge için ortalama değerlerden ne kadar sapma ortaya çıktığı yüzdelik oranlar üzerinden görülmektedir.

Kocaeli Üniversitesinin önlisans öğrenci sayısı, seçilen üniversitelerin ortalamasından %41 daha fazladır. Genel ortalamayla karşılaştırıldığında Selçuk Üniversitesi'nin önlisans öğrenci sayısı %32, Sakarya Üniversitesi'ninki %20 ve Süleyman Demirel Üniversitesi'ninki de %35 daha fazladır. Buna karşılık, Marmara Üniversitesinin önlisans öğrenci sayısı seçilen üniversitelerin ortalamasından %60,24; Gazi Üniversitesi'ninki de %69,01 daha azdır.

Kocaeli Üniversitesinin lisans öğrenci sayısı, seçilen üniversitelerin ortalamasından %11,28 daha fazladır. Süleyman Demirel Üniversitesinin lisans öğrenci sayısı genel ortalamadan %13,29 daha az iken, bu sayı Selçuk Üniversitesinde %5, Sakarya Üniversitesinde %4,5, Marmara Üniversitesinde %9,15 ve Gazi Üniversitesinde %5,82 daha fazladır.

Kocaeli Üniversitesinin toplam öğrenci sayısı, seçilen üniversitelerin ortalamasından %5,49 daha azdır. Seçilen üniversitelerin genel ortalamasıyla karşılaştırıldığında, Süleyman Demirel Üniversitesinin toplam öğrenci sayısı %1,56, Gazi Üniversitesinin %6,21 ve Marmara Üniversitesinin ise %4,41 daha azdır. Buna karşılık Sakarya Üniversitesinin toplam öğrenci sayısı genel ortalamadan %5,37 fazladır. Yine, Selçuk Üniversitesinin toplam öğrenci sayısı da genel ortalamadan %12,28 daha fazladır.

Toplam öğretim elemanı sayısı açısından değerlendirme yapıldığında, Kocaeli Üniversitesinin toplam öğretim elemanı sayısının seçilen üniversitelerin genel ortalamasından %22,89 daha az olduğu görülmektedir. Selçuk Üniversitesinin öğretim elemanı sayısı genel ortalamadan %0,1 az, Sakarya Üniversitesi'ninki %28,45 ve Süleyman Demirel Üniversitesi'ninki de %19,22 daha azdır. Buna karşılık Marmara Üniversitesinin toplam öğretim elemanı sayısı seçilen üniversitelerin ortalamasından %31,05 daha fazladır. Yine

Gazi Üniversitesinin toplam öğretim elemanı sayısının da genel ortalamadan %39,58 daha fazla olduğu görülmektedir.

Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayılarına bakıldığında, Kocaeli Üniversitesi'nin genel ortalamadan %14,15, Selçuk Üniversitesinin %4,6, Sakarya Üniversitesinin %37, Süleyman Demirel Üniversitesinin de %13,50 daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşılık, Marmara Üniversitesinin öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı seçilen üniversitelerin genel ortalamasından %32,07 daha azdır. Benzer şekilde Gazi Üniversitesinde de bu oranın genel ortalamadan %37,41 daha düşük olduğu görülmektedir.

SCI/SSCI yayın sayısına bakıldığında Kocaeli Üniversitesinin genel ortalamadan %40,23, Selçuk Üniversitesinin %10,25, Sakarya Üniversitesinin %23,48 ve Süleyman Demirel Üniversitesinin %23,10 daha düşük oldukları görülmektedir. Marmara Üniversitesinin yayın sayısı ise genel ortalamadan %20,39 daha yüksektir. Gazi Üniversitesi'nin de genel ortalamadan %76,67 daha fazla yazın yaptığı görülmektedir.

SCI/SSCI yayın sayısı, seçilen üniversitelerin genel ortalamasından daha az olan üniversitelerde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının ve önlisans öğrenci sayısının anlamlı bir şekilde fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca, SCI/SSCI yayın sayısı fazla olan Gazi ve Marmara Üniversitesindeki öğretim üyesi sayısının ve doktora öğrenci sayısının da genel ortalamadan fazla olduğu açıkça görülmektedir.

Bu verilere göre, öğretim üyelerini bilimsel araştırma ve yayın faaliyetlerine yönlendiren etkenler (doktora öğrenci sayısının yüksekliği, özellikle önlisans öğrenci sayısının daha az olması, öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının az olması vb.) direkt olarak yayın sayısını da etkilemektedir. Bu bağlamda, üniversitemizde söz konusu göstergeler açısından yakın rakiplerine göre üstünlük sağlayacak iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğu açıktır. Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının azaltılması için gerekli tedbirler alınmalıdır. Diğer taraftan önlisans ve lisans öğrenci sayısı azaltılmalı, lisansüstü öğrenci sayısı özellikle de doktora öğrencilerinin sayısı artırılmalıdır.

7.1.2.Uluslar Arası Rakip Analizi

Uluslar arası rakip analizi kapsamında dünyanın çeşitli bölgelerinden seçilen altı farklı üniversiteye ilişkin çeşitli göstergeler Kocaeli Üniversitesi'nin değerleriyle karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma için dünyanın tek bir bölümüne odaklanmamak adına çeşitli bölgelerinden üniversiteler seçilmiştir. Bu doğrultuda A.B.D.den 2 (Colorado State University ve Illinois Institute of Technology), Kuzey Avrupa'yı temsilen Finlandiya (Aalto University), Orta Avrupa'yı temsilen İtalya (Bologna University), Batı Avrupa'yı temsilen İngiltere'den birer (University of Liverpool), Asya'yı temsilen de Hong Kong'dan 1 üniversite (University of Hong Kong) seçilmiştir.

Seçim sırasında üniversitelerin bulunduğu şehirlerin bir sanayi şehir olması, ayrıca sanayi ile üniversite ilişkisinin güçlü olması gibi ölçütler göz önüne alınmıştır. Ek olarak, mühendislik ağırlıklı eğitim veriliyor olması da değerlendirilmiştir. Seçilen üniversitelerin en az yarısında tıp fakültesinin bulunmasına özen gösterilmiştir. Bu bağlamda seçilen üç okulda (Bologna University, University of Liverpool ve University of Hong Kong) tıp fakültesi bulunmaktadır. Ayrıca seçilen kurumların, hem eğitim amaçlı çalışma yürütüyor olması, hem de araştırmayı yoğun olarak destekliyor olması da diğer bir ölçüt olarak göz önünde bulundurulmuştur. Seçilen üniversitelerin öğrenci sayıları, öğretim elemanı ve yayın sayıları yanında Times Higher Education (THE) Dünya Üniversiteler Sıralaması da göz önünde bulundurularak bir değerlendirme yapılmıştır. Söz konusu istatistikler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

7.1.2.1.Kocaeli Üniversitesi'nin Yabancı Üniversitelerle Karşılaştırması

	Öğrenci Sayısı						Yabancı Öğrenci Oranı	Öğretim Elemanı Sayısı	Öğretim Elemanı Başına Düşen Öğrenci Sayısı	Öğrenci Başına Düşen Öğretim Elemanı Sayısı	SCI ve SSCI Endeksli Yayın Sayısı	Öğretim Elemanı Başına Düşen SCI ve SSCI Endeksli Yayın Sayısı	Times Higher Education World University Rankings Sıralaması
	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Yabancı	Toplam							
Kocaeli Üniversitesi	35.644	41.082	6.374	1.104	1.428	85.632	1,67%	2.064	41,83	0,0239	630	0,3117	-
Bologna University (İtalya)	-	84.486				84.486	7,00%	3.788	22,30	0,0448	5.911	1,5605	201-250
Colorado State University (ABD)	-	25.688	7.370			33.058	5,00%	1.468	22,52	0,0444	2.868	1,9537	301-350
Aalto University (Finlandiya)	-	10819		1294		12.113	20,00%	614	19,73	0,0507	2.731	4,4479	201-250
University of Liverpool (İngiltere)	-	19.595	5.185			24.780	34,00%	2.390	10,37	0,0964	4.572	1,9130	158
Illinois Institute of Technology (ABD)	-	2.800	4.832		3.833	11.465	33,43%	850	13,49	0,0741	746	0,8776	301-350
University of Hong Kong (Çin)	-	16.809	11.935			28.744	39,00%	2.127	13,51	0,0740	5.145	2,4189	43

*Bu çalışmada yayın sayısı haricinde 2017 verileri kullanılmıştır. Yayın sayısı verileri 2016 yılına aittir.

Sağlıklı bir karşılaştırma yapmak amacıyla dünya çapında ilk 1.000 üniversite sıralamasını yapmak üzere okulları karşılaştıran Times Higher Education - The World University Rankings listesi kullanılmıştır. Üniversitemiz 2017 yılı itibarıyla bu listede ilk 100 içinde yer almadığı tespit edilmiştir. Üniversitelerin başarı düzeyini yükselten en önemli etkenlerden biri öğretim elemanı başına düşen Science Citation Index (SCI) ve Social Sciences Citation Index (SSCI) endeksli yayın sayısı oranıdır. Bu doğrultuda, karşılaştırma çalışmasında bu verilere de yer verilmiştir.

Yabancı öğrenci oranının yüksek olması, okulun bilinirliği ve tercih edilirliliğinin göstergesidir. Bu doğrultuda, karşılaştırma tablosunda bu bilgiye de yer verilmiştir. Bazı okullar yabancı öğrenci sayısını yayımlamamakla beraber yabancı öğrenci oranını duyurmaktadır. Colorado State University, Aalto University, University of Liverpool ve University of Hong Kong için yabancı öğrenci sayısına ulaşamamış, tabloda bu okullardan edinilen oran değerine yer verilmiştir.

Karşılaştırmada kullanılan veriler Times Higher Education - The World University Rankings listesinden, karşılaştırılan okulların web sayfalarından, okulların yayımlanmış stratejik planlarından elde edilmiştir. Bu kaynaklardan ulaşamayan veriler, okullarla doğrudan temas kurularak alınmıştır.

Karşılaştırılan üniversitelerin hiçbirinde ön lisans bölümü mevcut değildir. Bologna University toplam öğrenci sayısını duyurmakta, Aalto University lisans ve yüksek lisans öğrencilerini beraber saymakta, Colorado State University, Illinois Institute of Technology, University of Liverpool ve University of Hong Kong öğrencilerini lisans ve lisansüstü olarak ayırmaktadır. Kocaeli Üniversitesi, karşılaştırılan üniversiteler arasında %1,67 ile yabancı öğrenci oranında listenin sonundadır. Sıralamada en yakın okul %5 ile Colorado State University iken University of Hong Kong %39 ile başı çekmektedir.

Kocaeli Üniversitesi, karşılaştırılan üniversiteler arasında 85.532 ile en fazla öğrenciye sahip okul iken Bologna University 84.486 ile oldukça yakın bir sayıya ulaşmaktadır. Ancak ile çalışmalarını sürdürürken Bologna University 3.788 öğretim elemanı ile neredeyse iki kat öğretim elemanı barındırmaktadır. Bu doğrultuda, Kocaeli Üniversitesi'nde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 41,83 ile 22,30'luk değere Bologna University'nin neredeyse iki katıdır. Ayrıca, Kocaeli Üniversitesi'nde 630 SCI ve SSCI endeksli yayın ile öğretim elemanı başına düşen endeksli yayın sayısı 0,3117 olurken, Bologna University 5.911 SCI ve SSCI endeksli yayın ile öğretim elemanı başına düşen endeksli yayın sayısını 1,5605'e

çıkarmaktadır. Bu oran, yaklaşık 6,5 kata denk gelmektedir. 614 öğretim elemanı ile en küçük kadroya sahip Aalto University, öğretim elemanı başına düşen endeksli yayın sayısında 4,4479 ile listenin başındadır. Bu oran, kurumun araştırmayı daha ön plana çıkardığını göstermektedir. Kocaeli Üniversitesi'ne en yakın öğretim elemanı başına düşen endeksli yayın sayısına sahip üniversite olarak Illinois Institute of Technology'dir ve 0,8776 oranı ile Kocaeli Üniversitesi'nin oranı olan 0,3117'nin yaklaşık dört katıdır.

Uluslararası rakip analizi kapsamında gerçekleştirilen bu karşılaştırmalar sonucunda 2019-2023 stratejik plan dönemi sonuna kadar aşağıdaki iyileştirmelerin gerçekleştirilmesine ihtiyaç duyulduğu görülmektedir;

- Eğitim ve öğretim kalitesinin artırılması ve bu sayede dünya çapında çeşitli üniversitelerin karşılaştırılarak sıralandığı Times Higher Education - The World University Rankings listesinde ilk 1.000 içinde yer alınması,

- Yabancı öğrenci oranının %5'in üzerine çıkartılması,

- Öğretim elemanı başına düşen SCI ve SSCI yayın sayısı ortalamasının 0,50'ye ulaşması gibi hedefler, üniversitemizin yeni dönem stratejik planında yer verilmesi uygun olan hedefler olarak tanımlanmıştır.

7.1.2.2.ERASMUS ile Yurtdışına Giden Kocaeli Üniversitesi Personeli Anketinin Değerlendirmesi

Uluslararası rakip analizi kapsamında yapılan bir başka değerlendirme ise üniversitemiz akademik ve idari personeli arasından Erasmus değişim programları kapsamında yurt dışındaki üniversiteleri ziyaret eden akademik ve idari personelin gözlemlerini incelemek suretiyle yapılmıştır. 22 akademik, 21 idari, toplam 43 personel ile yürütülen ve Kocaeli Üniversitesi ile ziyaret edilen eğitim kurumunun karşılaştırmasını yapan anket çalışması sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Ziyaret edilen kurumların güçlü yönleri:

- Yurt dışındaki üniversiteler kendi bünyelerinde yabancı öğrenci sayısı ve çeşitliliği açısından daha güçlüdür.
- Kocaeli Üniversitesi'ne kıyasla, personel iş disiplini açısından daha dikkatlidir.

- Yakın komşu ülkelerdeki üniversitelerle ikili anlaşmalar yaparak hem kendi öğrencileri hem de o ülkelerden gelenlere çifte diploma ya da karşılıklı ders alma imkânı tanımaktadırlar.
- Uluslararası alanda daha görünür ve itibarı yüksek kuruluşlardır.
- Öğrenci sayısının az olması dolayısıyla daha esnek bir yönetim yapısı gibi üstünlükleri bulunmaktadır.
- Üniversite yerleşkesinin şehir merkezinde konumlanmış olması şehirle etkileşimi artırmaktadır.
- Sosyal sorumluluk projelerine katkı vermek kurumun bilinirliğini ve güvenilirliğini artırmaktadır.
- Özel sektörle sıkı etkileşim, iki yönlü bilgi akışını güçlendirirken mezunların iş olanaklarını da artırmaktadır.
- Uluslararası öğrenci sayısının fazla olması kurumdaki küresel bakış açısını geliştirmekte, sorunlara çözüm önerme ihtimalini artırmaktadır.
- Öğrenciler yoğun bir şekilde öğretim üyelerinin projelerinde görev almaktadır. Bu sayede bilgi aktarım seviyesi yükselmektedir.
- Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı düşüktür. Bu sayede daha yakın ilişkiler kurulmakta, öğrenme süreci olumlu olarak etkilenmektedir.
- Öğretim üyesi başına düşen ders saati düşüktür. Bu sayede araştırmaya kalan süre artmakta, öğretim üyelerinin motivasyonu yükselmektedir.

Ziyaret edilen kurumların zayıf yönleri:

- Sınırları belli bir yerleşke olmayışı organizasyonel sıkıntılar doğurmaktadır.
- Yerleşkenin küçük olmasından kaynaklanan fiziksel yetersizlikler sebebiyle derslerin işlenişinde sıkıntılar yaşanmakta, laboratuvar çalışmaları sağlıklı bir şekilde yürütülememektedir.
- Sosyal alan eksikliği gerek öğrencilerin, gerekse öğretim üyelerinin motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir.

7.2.Öğrenci Memnuniyeti Analizi

Öğrenci memnuniyet düzeyinin değerlendirilmesi için 59 soruluk bir anket hazırlanmıştır. Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı tarafından Ekim 2017- ...Kasım 2017 tarihleri arasında internet üzerinden öğrencilere uygulanan ankette, öğrencilerin 10 farklı hizmet boyutu açısından (Eğitim Öğretim Hizmetleri, Derslikler ve Fiziksel Altyapı, Yerleşke Olanakları, Kütüphane Hizmetleri, Sağlık Hizmetleri, Yemekhane Hizmetleri, Kantinler, Barınma Olanakları, Sosyal ve Kültürel Faaliyetler, İdari Birimler ve İdari Hizmetler) memnuniyet düzeyleri incelenmiştir. Bu hizmet alanlarına ilaveten öğrencilerin genel memnuniyet düzeyleri de ayrıca değerlendirilmiştir. Söz konusu memnuniyet düzeylerini gösteren anket Ek 3'te sunulmuştur.

Genel olarak bakıldığında öğrenci memnuniyet düzeyi %63,4 seviyesindedir. Ön lisans öğrencilerinin genel memnuniyet düzeyi (%68,74), lisans öğrencilerinininkinden (%60,9) daha yüksektir. En yüksek öğrenci memnuniyetinin sağlandığı alanlar kütüphane hizmetleri (%65,5) ve yemekhane hizmetleridir (%65,13). En düşük memnuniyet düzeyleri ise sosyal ve kültürel faaliyetlerle ilgilidir (%57,91). Soru bazında bakıldığında ise, en düşük memnuniyet düzeyi, lisans öğrencilerinin öğrenci bilgi sisteminin işleyişine ilişkin değerlendirmelerinde ortaya çıkmıştır (%57,13).

Üniversite yaşamının beklentileri karşılaması ve öğrencilerin üniversite yaşantısına ilişkin memnuniyetlerine Genel Değerlendirme ile bakılmış, en yüksek memnuniyetin %67,7 ile ön lisans öğrencilerine ait olduğu belirlenmiştir. Ön lisans öğrencilerinin %74,47 si Genel olarak Kocaeli Üniversitesi öğrencisi olmaktan dolayı memnun olduklarını ifade ederken bu oran lisans öğrencilerinde %65,43 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Bu veriler ışığında, %63,4 seviyesinde çıkan öğrenci memnuniyet düzeyinin daha da yükseltilmesi için 2019-2023 stratejik plan döneminde bazı ilave önlemlerin ve faaliyetlerin gündeme alınmasının gerektiği anlaşılmaktadır.

7.3.Mezunlar Analizi

Önemli bir paydaş grubu olarak Kocaeli Üniversitesi mezunlarının memnuniyet düzeyini değerlendirmek için bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Kocaeli Üniversitesi Mezunlar Derneği aracılığı ile ulaşılan 118 ön lisans, 120 lisans mezunu olmak üzere toplam 238 mezunumuza, Kocaeli Üniversitesi'nde aldıkları eğitimden ne derece memnun olduklarına ilişkin sorular sorulmuştur. İlgili sorulara yönelik cevaplar Ek 4'te yer almıştır.

Kocaeli Üniversitesi mezunlarına yönelik mezun memnuniyet anketi sonuçlarına bakıldığında; tüm ifadeler açısından katılımcıların %67'sinin genel olarak memnun olduğu; memnuniyet oranının lisans mezunlarında %68 ve ön lisans mezunlarında ise %77 seviyesinde olduğu belirlenmiştir.

Kocaeli Üniversitesi mezunlarına yönelik memnuniyet anketi içinde, aldıkları eğitimin beklentilerini ne derece karşıladığına ilişkin sorulara da yer verilmiştir. Mezun öğrencilerin %35,6'sı aldığı eğitimin beklentilerinin altında olduğunu ifade ederken, %18,9'u beklentilerinin üstünde olduğunu belirtmiştir. Eğitimin tam da bekledikleri gibi olduğunu söyleyenlerin oranı ise %45,5 seviyesindedir. Bu değerlendirmeye sadece lisans öğrencileri bazında bakıldığında; ankete katılan lisans mezunları içinde aldığı eğitimin beklentilerinin altında kaldığını belirtenlerin oranı %40,7 iken, eğitim seviyesinin beklentilerinin üzerinde olduğunu söyleyenlerin oranı %13,5' olmuştur. Ön lisans öğrencilerinde, beklentilerin altında eğitim aldığını söyleyenlerin oranı %23,3; aldığı eğitimin beklentisinin üzerinde olduğunu söyleyenlerin oranı %32,2 seviyesindedir. Genel olarak, araştırmaya katılan mezunların %70'i aldığı eğitimin beklentilerini karşıladığını ya da aştığını ifade etmiştir. Mezunların %75'i "Kocaeli Üniversitesi mezunu olduğumu övünçle ifade ederim" ifadesine katıldıklarını belirtmişlerdir.

7.4.Hasta Memnuniyeti Analizi

7.4.1. Ayaktan Hasta

Tıp Fakültesi Hastanesi bünyesinden ayaktan tedavi hizmeti alan hastalar üzerinde bir memnuniyet anketi gerçekleştirilmiştir. Bu ankete 100 kişi katılmıştır. Anket formunda 12 soru ile hastaları aldıkları sağlık hizmetine ilişkin değerlendirmeleri incelenmiştir. 2017 yılı ayaktan hasta memnuniyeti anketi sonucunda;

Hastaların % 80'i hastanede verilen hizmetin genel olarak iyi olduğunu belirtirken, sadece % 5'i iyi olmadığını belirtmişlerdir.

Çalışanların mahremiyete gösterdikleri özen, bilgi verilen süre içinde tetkiklerin yaptırılabilme oranı ve danışma ve yönlendirme hizmetleri konularında % 80'in üzerinde memnuniyet sağlanmıştır.

Muayene olacağı doktoru kendisinin seçememesi, bekleme salonunun rahatlığı, beklenen süre içinde muayene olunması konularında hastaların % 50'si memnuniyetsizliğini belirtmişlerdir.

7.4.2.Yatan Hasta

Yatan hasta memnuniyeti anketine 50 kişi katılmıştır. Anket 10 soru üzerinden gerçekleştirilmiştir. 2017 yılı yatan hasta memnuniyeti anketi sonucunda;

Hastaların % 80'i hastanede verilen hizmetin genel olarak iyi olduğunu belirtirken, sadece % 2'si iyi olmadığını belirtmişlerdir.

Hasta odası ve çevresinde genel olarak sessiz ve sakin bir ortam sağlanması, doktor tarafından hastalık hakkında bilgi verilmesi, kişisel mahremiyete özen gösterilmesi konularında % 70'in üzerinde memnuniyet sağlanmamıştır.

Genel temizlik, hastaneden ayrılma süresinde taburculukla ilgili bilgi verilmesi konularında hastaların % 50'sinin memnuniyetsiz olduğu belirtilmiştir.

7.4.3.Acil Servis

Acil servis hasta memnuniyeti anketine 50 kişi katılmıştır. Anket 10 soru üzerinden gerçekleştirilmiştir. 2017 yılı Acil hasta memnuniyeti anketi sonucunda;

Hastaların % 90'ı acil serviste verilen hizmetin genel olarak iyi olduğunu belirtirken, sadece % 4'ünün iyi olmadığını belirtmişlerdir

Hastanede bekleme süreleri hakkında bilgi verilmesi, karşılama, danışma ve yönlendirme hizmetleri, çalışanların mahremiyete gösterdikleri özen konularında % 70'in üzerinde memnuniyet sağlanmıştır.

7.5.Tedarikçi Memnuniyeti Analizi

Tedarikçi firmalar ile olan ilişkilerimizde memnuniyet seviyelerinin ölçüldüğü bu araştırmada, 22 tedarikçi firma ile (temizlik, güvenlik, yemek, taşıma, bilişim, inşaat, teknik firmalar) anket yapılmış ve bunun neticesinde elde edilen sonuçlar Ek 5'te yer almıştır. Genel olarak tedarikçi ilişkilerimizin memnuniyet düzeyi ortalamanın üzerinde olmakla birlikte, bu memnuniyet seviyesinin artırılarak sürdürülmesi için tedarikçilerle ilgili yasa, yönetmelik ve diğer düzenlemeler çerçevesinde daha yakın ilişkiler kurulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

7.6.Kurumsal Dış Paydaşlar Analizi

Kocaeli Üniversitesi Dış Paydaş anketi için kullanılan ölçeğin güvenilirliği **0,94** olarak çıkmış olup, dış paydaşların dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Dış paydaşlar için genel memnuniyet **%65,5** olarak çıkmış olup paydaşlara göre memnuniyet ortalamaları ve memnuniyet yüzdeleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Dış Paydaş genel memnuniyet ortalamaları ve yüzdeleri

Dış Paydaşlar	Memnuniyet Ortalaması	Memnuniyet Yüzdesi (%)
Diğer Üniversiteler	3,51	75,8
MEB	3,06	54,0
Belediyeler	3,33	66,7
Bakanlık İl.Md.	3,23	58,8
Sivil Toplum	3,50	75,0

Üniversitemizin paydaşları ile yapılan anket araştırmasında ayrıca paydaşlara, “Kocaeli Üniversitesi ile kurumunuz arasındaki ilişkileri de dikkate alarak, **KOÜ** ile ilgili söyleyebileceğiniz **3 olumlu/pozitif şey/nitelik/konu** ve **3 olumsuz/negatif şey/nitelik/konu/öneri** nedir?” sorusu sorulmuş ve üniversitemiz ile ilgili düşünceleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda dış paydaşlarımız genel olarak Kocaeli Üniversite’sinde eğitimin iyi olduğu, üniversite ile ortak projeler geliştirdikleri, üniversitenin gelişime açık olduğu, üniversitenin iyi, bir kalite ve imaja sahip olduğu gibi olumlu cevaplar vermişlerdir. Ek olarak paydaşlara Üniversitemiz hakkındaki olumsuz düşünce, yargıları sorulduğunda iklim şartlarının olumsuzluğu, hızlı büyümenin getirdiği bazı riskler sahip olduğu, yerleşkenin dağınık olduğu, gibi konuları vurgulamışlardır. (Ayrıntıları Ek 6, Ek 7 ve Ek 8’de bulunmaktadır).

8.GZFT ANALİZİ (SWOT)

Durum analizi kapsamında Üniversitemizin güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmek, çevresel fırsat ve tehditleri analiz etmek için bir SWOT (GZFT) analizi yapılmıştır. SWOT analiz gerçekleştirilirken durum analizi kapsamında yapılan paydaş analizi, rakip analizi, PEST-L analizi, personel ve öğrenci memnuniyet anketleri sonucunda ortaya çıkan bulgular da göz önüne alınmıştır. Üniversitemizdeki akademik ve idari tüm birimlerin katılımıyla gerçekleştirilen bu analiz sonucunda ortaya çıkan güçlü ve zayıf yönler ile çevresel fırsat ve tehditler aşağıda sırası ile sunulmuştur.

8.1.Güçlü Yönler

1. Türkiye'nin büyük ölçekli ve güçlü bir imaja sahip olan üniversitelerinden birisi olmak
2. Yeniliğe açık bir kurum kültürüne sahip olmak
3. Farklılıklara saygı gösteren ve gelişime açık, düşünce, görüş ve önerilerin serbestçe ifade edildiği, etkinlikleri yaratıcı bir heyecanla ve cesaretle düzenleyen çalışma ve öğrenme ortamına sahip olmak
4. Çok çeşitli alanlarda ve lisansüstü düzeyde disiplinler arası eğitim ve öğretim programlarına sahip olmak
5. Akademik açıdan çeşitli ve zengin programlarda eğitim sunmanın yanında, istihdam olanağı yüksek, özellikli ve nadir alanlarda (Denizcilik, havacılık yönetimi vb.) lisans programlarına sahip olmak.
6. Çift anadal eğitim programları ile farklı alanlarda donanımlı insan gücü yetiştirme olanağına sahip olmak
7. Akademik personele ve lisansüstü tez öğrencilerine araştırma ve yayın destekleri veriyor olmak
8. Eğitim programlarımızın ulusal ve uluslararası alana ilişkin akreditasyon çalışmalarını büyük ölçüde tamamlamış olmak
9. Ulusal ve uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı değişim programlarının aktif olması ve buna bağlı olarak öğrenci ve öğretim üyesinin niteliğini artırma kabiliyetine sahip olmak

10. Tanı ve tedavi yöntemleri bakımından donanımlı ve yetkin personeli olan Tıp Fakültesi ve Diş Hekimliği Fakültesi ile altyapı ve fiziki olanakları sürekli gelişen bir araştırma ve uygulama hastanesine, iyi hekimlik uygulamaları merkezine sahip olmak
11. Kentin kültürel, sosyal dokusuna ve ticari yaşama katkı sağlayan fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarına sahip olmak
12. Kocaeli Üniversitesi kurumsal kimliğini benimseyen, kendi alanında donanımlı, birikimli, bilgi ve deneyimini geliştirmeye açık akademik ve idari personele sahip olmak
13. Güçlü ve avantajlı bir coğrafi konuma sahip olmak
14. Ulaşım ve barınma olanakları açısından yeterli ve gelişmeye açık, merkezi bir yerleşkede konumlanmış olmak
15. Teknoloji ve işlevsellik bağlamında yeterli ve kaliteli altyapı sistemine sahip olmak.
16. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin daha nitelikli verilmesine katkı sağlamanın yanında öğrencilerin ve kentin ihtiyaçlarını karşılayacak spor komplekslerine sahip olmak
17. Öğrencilere yönelik sosyal, kültürel ve sağlık hizmetlerinin sürekli gelişmesi yönünde tutarlı bir yükseliş gösteriyor olmak
18. Üniversite bünyesinde teknoloji transfer ofisi, çok sayıda araştırma merkezi ve laboratuvarı ile içerisinde özel donanım ve imkânlara sahip birçok firmanın bulunduğu teknoparka sahip olmak
19. Sanayiye ara elaman yetiştirme amacıyla kurulmuş çok sayıda meslek yüksekokuluna sahip olmak
20. Çeşitli alanlarda eğitim ve sertifika veren Sürekli Eğitim Merkezi (SEM) ile ön lisans, lisans ve yüksek lisans düzeylerinde eğitim veren Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM)'ne sahip olmak

8.2.Zayıf Yönler

1. Üniversitemizin bazı fakülte ve birimlerinde akademik kadro sayısının yetersiz olması ve öğretim üyesi başına düşen lisans öğrenci sayısının yüksek olması
2. Araştırma görevlisi sayısının yeterli olmaması
3. Öğretim üyelerinin özellikle lisans eğitiminde ders yükünün fazla olması nedeniyle öğrencilerle kaliteli iletişim kurulamaması ve eğitim öğretim hizmetlerinin arzu edilen kalitede sunulamaması
4. Üniversitemizin bazı birimlerinin fiziki alanlarının (öğretim elemanların çalışma ofisleri, toplantı seminer odaları, derslikler, dinlenme alanları vs.) istenilen düzeyde olmaması
5. Üniversitemizin bazı akademik birimlerinde ve ilgili bölümler düzeyinde gerçekleştirilen ulusal ve uluslararası bilimsel etkinliklerin (konferans, kongre, seminer, sempozyum, çalıştay) yeterli seviyede olmaması
6. Erasmus ve Mevlana gibi değişim programlarının yeterince kullanılmaması, özellikle üniversitemize gelen öğrenci sayısının az olması
7. Disiplinler arası bilimsel işbirliğinin yeterli düzeyde olmaması
8. Öğretim elemanlarının uluslararası nitelikli bilimsel araştırma ve yayın çabalarının yeterince etkin olmaması, öğretim elemanı başına düşen bilimsel araştırma ve yayın sayısının arzu edilen düzeyde olmaması
9. Merkez yerleşke dışındaki çevre birimlerinde kütüphane olanaklarının sınırlı olması
10. İdari personel verimliliğinin istenen düzeyde olmaması nedeniyle bazı birimlerdeki hizmetlerde aksaklıklar yaşanıyor olması
11. Laboratuvarlarda kullanılan sarf malzemenin öğrenci sayısına göre yetersiz olması ve laboratuvarlardaki teknik eleman sayılarının ihtiyaca cevap veremiyor olması
12. Bazı birimlerde kolektif bilincin ve ekip ruhunun yeterince gelişmemiş olması
13. Üniversitemizin akademik danışmanlık ve kariyer planlama sisteminin yeterli olmaması
14. Meslek odaları, sivil toplum kuruluşları ve sanayi kuruluşlarıyla olan ilişkilerin yeterli düzeyde olmaması

15. Mezunlarla iletişimin yeterli düzeyde olmaması
16. Merkez yerleşke dışındaki sosyal, kültürel ve sportif alanların yetersiz olması.
17. Üniversitenin birimlerinde engellilere yönelik fiziki ortam ve düzenlemelerin yetersiz olması.
18. Meslek Yüksek Okullarının sayıca fazla olması ve eğitim öğretim hizmetlerinin istenen düzeyde gerçekleştirilemiyor olması
19. Bilimsel çalışmalar ve yayınların patentlere ve ürüne dönüştürülememesi
20. Bilimsel araştırma projeleri (BAP) haricindeki ulusal ve uluslararası proje sayısının az olması
21. Meslek Yüksek Okullarının sayıca fazla ve merkez yerleşkeden uzak olması nedeniyle, bu birimlere yönelik hizmet sunumunda bazı sorunlar yaşanması

8.3.Fırsatlar

1. Üniversitemizin, Türkiye'nin ekonomik, ticari, sosyal, kültürel açıdan merkezi olan Marmara bölgesinde İstanbul'a yakın, avantajlı bir coğrafi konuma sahip olması
2. Bilimsel araştırma ve teknolojiye ayrılan bütçe paylarının ve Devletin sağladığı ar-ge desteklerinin (SANTEZ, KOSGEB, TEYDEB, MARKA) artması
3. Akademik teşviklerin varlığı
4. Bölgede hem ara eleman, hem de nitelikli eleman ihtiyacının sürekli artması sayesinde mezunların istihdam olanaklarının genişliği
5. Diğer kurum ve kuruluşlarla iyi ilişkiler içerisinde olunması, yerel yönetimler ile ortak projelerde yer alabilme şansı
6. Çevre kirliliğinden uzak doğayla iç içe bir merkez yerleşkeye sahip olunması
7. Bölgemizin, sağlık turizmine yönelik çalışmalar için önemli bir potansiyele sahip olması
8. Genç nüfus oranının yüksek olması ve ülkemizde yükseköğrenime yönelik talebin sürekli artması
9. Havalimanı, hızlı tren ve ana otoyol güzergahlarına yakın bir lokasyonda konumlanmış olmaktan dolayı çeşitli ulaşım imkânlarının zengin olması
10. Lisansüstü eğitime yönelik talebin giderek artması
11. Sanayinin yoğun olduğu bir bölgede konumlanmak ve Kocaeli bölgesinde 13 organize sanayi bölgesinin bulunması sayesinde üniversite-sanayi işbirliğinin gelişmeye açık olması
12. Kocaeli ili ve bölgesinde kamu ve özel sektöre ait araştırma merkez ve kurumlarının (TÜBİTAK MAM ve Bilişim Vadisi gibi) var olması
13. İldeki yönetim erki ile uyumlu çalışma olanağına sahip olmak

8.4.Tehditler

1. Üniversitenin bazı programlarında merkezi yerleştirme taban puanlarının düşmesi sonucunda üniversiteye gelen öğrenci kalitesinde bir bozulma yaşanması
2. Fakültelerin imkânlarına bakılmaksızın öğrenci kontenjanlarının arttırılması, artan öğrenci sayısı ile birlikte derslikler ve diğer fiziki koşulların yetersiz kalması
3. Üniversite sayısının artması ve vakıf üniversitelerinin cazip koşullar sunmaları nedeniyle üniversitemizi tercih eden öğrenci ve öğretim üyesi sayısının azalma ihtimali
4. Meslek Yüksekokullarındaki programları tercih eden öğrenci sayısının azalması nedeniyle bazı programların kapanması
5. Lisansüstü programlar açısından yurtiçi ve yurtdışı akademik rekabetin artması
6. Toplumda, potansiyel öğrenci gruplarında ve işverenlerin bir bölümünde meslek liseleri ile Meslek Yüksekokullarının birbirine denkmiş gibi algılanması
7. Bölgede özel hastanelerin açılması nedeniyle Tıp Fakültesi eğitim kadrosunda azalmalar yaşanması
8. Kocaeli'nin birinci derece deprem kuşağı üzerinde yer almasından dolayı, deprem ve diğer afetlere maruz kalma riskinin bulunması
9. Örgün öğretimde öğrenci harçlarının kaldırılmış olması ve ikinci öğretim ücretlerinin maliyeti karşılamaması nedeniyle finansal yönetim zorluklarının yaşanması
10. Meslek Yüksekokullarının bulunduğu yerleşim yerlerinin, Organize Sanayi Bölgeleri ile bağlantısının yetersiz olması
11. Üniversite faaliyetlerini eşgüdüm içerisinde yürütülmesini sağlayacak yönetim bilgi sisteminin olmaması

EKLER

EK-1

Ek Tablo 1: Akademik Personelin Alt Boyutlara Göre Memnuniyet Düzeyleri (Ortalama)

Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	3,28	
İşten Memnun Olma	3,96	
Fiziksel (Çalışma Kültürü)	3,37	
Eğitim, Gelişim ve Araştırma Olanakları	3,44	
İletişim	3,42	
Katılım ve Aidiyet	3,38	
Kurum Kültürü	3,47	
KURUM KÜLTÜRÜ	Klan Kültürü	3,21
	Adhokrasi Kültürü	3,12
	Pazar Kültürü	3,23
	Hiyerarşi Kültürü	3,43
	Takım Çalışması	3,40
	İş Performansı	4,49

Katılımcılarda en yüksek memnuniyet düzeyinin **işten memnun olma** faktörüne (Ort:3,96), en düşük memnuniyetin ise, **Yönetim politikaları** (Ort:3,28), ve daha sonra **fiziksel çalışma koşulları** (Ort:3,37) faktörüne ait olduğu ortaya çıkmıştır. Kurum Kültürünü oluşturan alt boyutlara bakıldığında ise **Adhokrasi Kültürüne** yönelik katılımın diğer kültür boyutlarından daha az, **iş performansına** yönelik katılımın ise daha yüksek olduğu görülmüştür. Bir diğer tablo (aşağıda) ölçeğe ait tüm maddeler için verilmiş olup, bu tabloya göre en fazla katılım İş performansı boyutuna ait olan maddeler için, en fazla memnuniyetsizlik ise yemekhane hizmetleri olarak ortaya çıkmıştır.

Ek Tablo 2: Ölçekteki tüm maddeler için ayrı ayrı katılım düzeylerine bakıldığında;

Akademik Personel Memnuniyet ve Kurum Kültürü Anket Maddeleri		Ortalama
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	Üniversitemizin Çalışanlarına Değer Vermesinden	3,24
	Üniversitemizin Çalışanlarını Objektif Biçimde Değerlendirmesinden	3,14
	Üniversitemizin Terfi Sisteminin Yeterince Açık ve Objektif Olmasından	3,07
	Üniversitemizin Misyon Vizyon Değer Politika ve Stratejilerinden	3,48
	Üniversitemizin Misyon Vizyon Değer Politika ve Stratejilerini Çalışanlara Yeterince Duyurmasından	3,32
	Yöneticinin Sorunlara Yapıcı Yaklaşımlar Getirmesinden	3,42
	Yöneticinin Personeli Motive Etmesi ve Desteklemesinden	3,32
	Yöneticimin Başarılarını Yazılı ve Sözlü Biçimde Taktir Etmesinden	3,26

İşten Memnun Olma	Yeteneklerime Uygun Bir İşte Çalışmakta Olmaktan	4,17
	İşimin Farklı Bir Türde Görevler İçermesi Bakımından	3,70
	İşimin Kişisel Gelişimine Katkısı Olması Bakımından	4,00
	İşimi Yaparken Gerekli Durumlarda Karar Alma ve Uygulayabilme İmkanına Sahip Olmaktan	3,77
	İşimin Toplum Nezdinde Saygın Bir Yeri Olmasından	4,17
Fiziksel (Çalışma) Koşulları	Çalışma Ortamının Temiz ve Düzenli Olmasından	3,80
	Çalışma Ortamının Fiziksel Koşullarının Yaptığım İşe Uygun Olmasından	3,47
	Çalışma Ortamının Isıtma ve Soğutma Sisteminin Yeterli Olmasından	3,42
	İşimi Yapmak İçin Gerekli Olan Teknik, Donanım ve Destek İmkanlarından	3,21
	Yemekhane Hizmetlerinden	2,94
	Mediko-Sosyal Hizmetlerinden	3,22
	Kongre, Toplantı Salonu ve Mekanların Yeterliliğinden	3,46
	Kütüphane ve Dökümantasyon Hizmetlerinden	3,63
	Çalışma Ortamının Güvenlik Tedbirlerinin Yeterli Olmasından	3,37
	Sosyal ve Yeşil Alan Yeterliliğinden	3,17
Eğitim Gelişim ve Araştırma Olanakları	Üniversitemizin Yurtdışı Araştırma İmkanı Sağlamasından	3,33
	Üniversitemizin Yurtiçi Bilimsel Toplantı ve Kongrelere Maddi Kolaylıklar Sağlamasından	3,60
	Üniversitemizin Yurtdışı Bilimsel Toplantı ve Kongrelere Maddi Kolaylıklar Sağlamasından	3,53
	Yabancı Dil Sınavları İçin Yeterli Destek Verilmesinden	3,35
	Araştırma Proj. Yazımı ve Başvuru Prosedürü Konusunda Bilgilendirmelerin Yapılmasından	3,54
	Üniversitemizin Araştırma İçin Sağlanan Elektronik Veri Tabanının Yeterliliğinden	3,58
	Üniversitemizin BAP Değerlendirme Kriterlerinin Yeterliliğinden	3,40
	Üniversitemizin BAP Değerlendirme Kriterlerinin Objektif Uygulanmasından	3,39
	Üniversitemizin Bilimsel Araş. ve Yayınları Teşvik Edici Tutum Sergilemesinden	3,35
	Üniversitemizin Bilimsel Kriterlere Önem Vermesi ve Yenilikçi Çalışmalarından	3,36
Üniversitemizin Diğer Üniversiteler Nezdindeki Konum ve İtibarından	3,40	
İletişim	Üniversitemizin İlgili Birimleri İle Rahatlıkla İletişim Kurabilmekten	3,45
	Yönetimin Gerekli Konularda Akademik Personeli Bilgilendirmesinden	3,55
	Üniversitemizin Akademik Personelin Memnuniyetine Önem Vermesinden	3,16
	Birim İçindeki Akademik Personel Arasındaki İletişimden	3,40
	Birim İçindeki Akademik ve İdari Personel Arasındaki İletişimden	3,52
	Yöneticilere Ulaşabilme Kolaylığından	3,47

Katılım ve Aidiyet	Yöneticilerin Önemli Kararlar Alırken Akademik Personelin Görüşünü Almasından	3,11	
	Akademik Personelin Önerilerini Ortaya Koyabilme Açısından	3,20	
	Kurum İçinde Bireysel Başarıların Kutlanmasından	3,21	
	Akademik Personelin Sevinçli ve Hüzünlü Günlerinde Destek Olunmasından	3,40	
	Kurum İçindeki Sosyal ve Bilimsel Etkinliklerin Düzenlenmesinden	3,16	
	Üniversitemizin Bir Mensubu Olmaktan	3,93	
	Üniversitemizin Amaç ve Değerleri ile Kişisel Amaç ve Değerlerimin Uyumlu Olması	3,65	
KLAN KÜLTÜRÜ			
Kurum Kültürü	Kurumumuz, Çalışanların Bir Çok Şeyi Paylaştığı Geniş Bir Aile Gibidir	3,08	
	Kurumumuzda Yönetim Anlayışı Genellikle Rehberlik Etme, İşleri Kolaylaştırma ve Eğitmeyi İfade Eder	3,13	
	Kurumumuzu Bir Arada Tutan ve Başarıya Taşıyan, Çalışanların İşyerine Olan Bağlılıklarıdır	3,42	
	ADHOKRASİ KÜLTÜRÜ		
	Kurumumuzda Çalışanların Gelişimine Önem Verilir	3,32	
	Kurumumuz Girişimci ve Dinamik Olduğu İçin, Çalışanlar Risk Almaya İsteklidirler	3,01	
	Kurumumuzdaki Yönetim Anlayışı genellikle Girişimcilik, Yenilikçilik ve Risk Almayı İfade Eder	3,05	
	Kurumumuzu Bir Arada Tutan Şey Yaratıcılık ve Gelişim Konusunda Gösterilen Kararlılıktır	3,09	
	PAZAR KÜLTÜRÜ		
	Kurumumuzda Yeni Kaynaklar Elde Etmek, Yeni İmkanlar ve Fırsatları Araştırmak Önemlidir	3,42	
	Çalışanların rekabetçi ve Başarı Odaklı Olduğu Kurumumuzda İşler Sonuca Yöneliktir	3,27	
	Kurumumuzda Yöneticiler Rekabetçi Bir Anlayışa Sahiptir	3,13	
	Kurumumuzda Çalışanları Bir Arada Tutan Şey, Hedeflerin Başarılmasına Verilen Önemdir	3,19	
	Kurumumuzda Pazar Üstünlüğünün Elde edilmesi Çok Önemlidir	3,15	
	HİYERARŞİ KÜLTÜRÜ		
	Kurum Kontrollü ve Hiyerarşik Bir Yapıya Sahip Olduğu İçin Çalışanların Ne Yapacağını Resmi Prosedürler Belirler	3,39	
	Yönetim Anlayışı Genellikle Koordine Etmeyi, Örgütlemeyi ya da Düzgün İşleyen Bir Verimliliği İfade Etmektedir	3,35	
Kurumumuzu Bir Arada Tutan Şey, Biçimsel Kurallar ve Politikalarıdır	3,33		
Kurumumuzda, İşlerin Dengeli ve Sorunsuz Bir Şekilde Yapılması Çok Önemlidir	3,65		

TAKIM ÇALIŞMASI	
Bölümümüz Üyelerinden Birinin Kişisel Bir Problemi Olduğunda, Diğer Üyeler Çözüm İçin Yardımcı Olurlar	3,44
Bu kurumda Bulunan Her Üye, Çalışmaları Esnasında Sorumluluk Bilinciyle Hareket Eder	3,33
Her Birimiz, Bölümümüzün Başarısı İçin Kişisel Özveride Bulunuruz	3,54
Bölüm Üyelerimiz, Görevlerini Yapmaktan Mutluluk Duyarlar	3,48
Gereksinim Duyulduğunda, Bölümdeki Arkadaşlardan Kolaylıkla Yardım Sağlanabilir	3,63
Bölümümüzdeki Her Üyenin Başarılı Olması İçin Herkes Elinden Geleni Yapar	3,21
Bölüm Çalışanları Takım Ruhu İçinde Hareket Eder	3,18
İŞ PERFORMANSI	
İşimi yapmak İçin Gereken Kapasite Açısından Kendime Güvenim Var	4,52
İşimi Yapmak İçin gerekli Yeteneklere Sahip Olduğuma İnanıyorum	4,54
İşlerimi Zamanında Tamamlarım	4,48
Problem Çıktığında Hızla Çözerim	4,41

Ek Tablo 3: Kocaeli Üniversitesi Akademik Personel Memnuniyet Düzeyleri

Unvan	Yönetim Politikaları	İşten Memnuniyet	Fiziksel Çalışma	Eğitim Araştırma	İletişim	Katılım Aidiyet	Kurum Kültürü
Prof	3,39	4,12	3,52	3,56	3,45	3,39	3,42
Doç. Dr	3,28	4,16	3,47	3,57	3,50	3,39	3,57
Yrd. Doç.Dr	3,30	3,98	3,37	3,39	3,34	3,35	3,40
Öğr. Gör	3,44	4,11	3,41	3,51	3,63	3,59	3,67
Araş. Gör.	3,14	3,79	3,21	3,31	3,29	3,23	3,29
Öğr. Gör. Dr	2,70	3,95	3,28	3,43	2,92	2,96	3,27
Okutman	3,28	3,98	3,35	3,45	3,51	3,53	3,54
Öğretmen	3,42	3,96	3,47	3,44	3,41	3,29	3,51
Uzman	4,10	4,00	3,47	3,94	3,97	3,80	3,69
Diğer	2,88	3,23	3,19	3,22	3,15	3,10	3,27

Yapılan analiz sonrasında (Tablo3) “Yönetim Politikaları”, “Eğitim-Araştırma”, “İletişim”, “Katılım-Aidiyet”, ve “Kurum Kültürü” nün Uzmanlar da.“İş memnuniyet”inin, Doç. Dr. ve Prof. Dr. “larda”,“Fiziksel Çalışma Koşulları” memnuniyetinin Prof. Dr.larda daha yüksek olduğu görülmüştür.

Ek Tablo 4: Kocaeli Üniversitesi Akademik Personel Kurum Kültür Alt Boyutlarına Katılım Düzeyleri

Unvan	Klan Kültürü	Adhokrasi Kültürü	Pazar Kültürü	Hiyerarşi Kültürü	Takım Çalışması	İş Performansı
Prof	3,30	3,10	3,08	3,37	3,32	4,45
Doç. Dr	3,34	3,25	3,30	3,53	3,49	4,59
Yrd. Doç.Dr	3,09	3,01	3,16	3,40	3,27	4,48
Öğr. Gör	3,47	3,36	3,47	3,55	3,65	4,56
Araş. Gör.	2,94	2,81	3,09	3,27	3,22	4,38
Öğr. Gör. Dr.	2,96	2,78	2,75	3,13	3,34	4,69
Okutman	3,17	3,14	3,25	3,44	3,57	4,58
Öğretmen	3,27	3,27	3,33	3,39	3,46	4,34
Uzman	3,46	3,47	3,54	3,61	3,53	4,60
Diğer	2,96	2,95	3,01	3,35	3,18	4,33

Yapılan analiz sonrasında Klan Kültürü, Adhokrasi Kültürü”, “Pazar Kültürü”, ve “Hiyerarşi Kültürüne katılım düzeyinin uzmanlarda, takım çalışmasına katılım düzeyinin. Öğretim görevlilerin de, iş performansına katılım düzeyinin ise Öğr. Gör. Dr.lar da, daha yüksek olduğu görülmüştür.

Ek Tablo 5: Kocaeli Üniversitesi Birimlerine Göre Memnuniyet Düzeyleri

Birim	Yönetim Politikaları	İşten Memnuniyet	Fiziksel Çalışma	Eğitim Araştırma	İletişim	Katılım Aidiyet	Kurum Kültürü
Fakülte	3,22	3,98	3,37	3,44	3,40	3,33	3,42
Enstitü	3,37	4,00	3,31	3,35	3,47	3,44	3,40
Yüksekokul	3,36	4,22	3,44	3,73	3,62	3,73	3,67
Devlet Konservatuvarı	3,93	4,49	3,06	3,89	3,97	4,11	4,05
Meslek Yüksekokulu	3,33	3,98	3,39	3,41	3,45	3,43	3,57
Rektörlüğe Bağlı Bölümler	3,13	3,56	3,42	3,37	3,27	3,24	3,37
MEB	3,45	3,95	3,47	3,45	3,42	3,28	3,50
Total	3,28	3,97	3,37	3,44	3,43	3,39	3,48
Fakülte	3,22	3,98	3,37	3,44	3,40	3,33	3,42
Enstitü	3,37	4,00	3,31	3,35	3,47	3,44	3,40

Yapılan analiz sonrasında sadece fiziksel koşullardan memnuniyet yüksek okullarda yüksek çıkmıştır. Onun dışındaki boyutlarda memnuniyet düzeyi konservatuarlarda daha yüksek çıkmıştır.

Ek Tablo 6: Kocaeli Üniversitesi Birimlerine Göre Kurum Kültür Alt Boyutlarına Katılım Düzeyleri

Birim	Klan Kültürü	Adhokrasi Kültürü	Pazar Kültürü	Hiyerarşi Kültürü	Takım Çalışması	İş Performansı
Fakülte	3,15	3,03	3,19	3,43	3,31	4,48
Enstitü	3,24	3,04	3,19	3,27	3,31	4,51
Yüksekokul	3,35	3,46	3,49	3,50	3,60	4,63
Konservatuar	3,91	3,54	3,85	4,13	4,11	4,72
Meslek Yüksekokulu	3,33	3,27	3,29	3,48	3,51	4,53
Rektörlüğe Bağlı Bölümler	2,97	3,01	3,06	3,27	3,46	4,40
MEB	3,22	3,25	3,32	3,34	3,50	4,35

Yapılan analiz sonrasında konservatuarlarda tüm kültür boyutlarına katılım diğer birimlerden daha yüksek çıkmıştır. tüm birimlerde en yüksek katılımın olduğu boyut ise iş performansı boyutu olmuştur.

Ek Tablo 7: Ünvanlara göre genel memnuniyet durumları aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Unvan	Prof. Dr.	Doç. Dr.	Yrd. Doç.Dr.	Öğr. Gör.	Araş. Gör.	Öğr. Gör. Dr.	Okutman	Uzman
%	80,4	78,6	77,1	82,1	70,5	62,5	85,4	100

Genel olarak akademik personel **memnuniyeti ortalama %79** olarak ortaya çıkmıştır.

Ek Tablo 8: Birimlere göre genel memnuniyet durumları aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Birim	Fakülte	Enstitü	Yüksekokul.	Konservatuar	MYO	Rektörlüğe Bağlı Bölümler
%	74,8	83,3	86,7	94,4	79	76,6

Genel olarak birimlere göre **memnuniyet ortalama %82** olarak ortaya çıkmıştır

Ek Tablo 9: Birimlere göre kurum kültürü katılım yüzdeleri aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Birimler	Klan Kültürü (%)	Adhokrasi Kültürü (%)	Pazar Kültürü (%)	Hiyerarşi Kültürü (%)	Takım Çalışması (%)	İş Performansı (%)
Fakülte	56	53,8	57,2	77,6	64,6	98,8
Enstitü	58,3	55	58,3	75	66,7	100
Y.O	63,3	70	60	76,7	79,2	100
Devlet Konsevatuarı	88,9	72,2	83,3	100	93,8	100
MYO	68,1	64,8	65,7	81,4	74,5	99
Rektörlük Bölümler	48,4	53,1	54,7	78,1	72,9	98,4
Ortalama	63	61	63	81	75	99

Tüm birimler için kurum **kültürü ortalama %73,6** olarak elde edilmiştir.

Ek Tablo 10: Ünvanlara göre kurum kültürü katılım yüzdeleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Ünvan	Klan Kültürü (%)	Adhokrasi Kültürü (%)	Pazar Kültürü (%)	Hiyerarşi Kültürü (%)	Takım Çalışması (%)	İş Performansı (%)
Prof	66,1	58,9	46,4	73,2	65,4	100
Doç. Dr	63,6	62,1	60,7	82,1	73,3	100
Yrd. Doç.Dr	55,3	54,8	58,0	77,7	63,4	98,4
Öğr. Gör	71,2	67,9	72,3	82,6	79	100
Araş. Gör.	47,7	43,2	72,3	71,6	59,5	98,9
Öğr. Gör. Dr.	50,0	43,8	52,3	75	62,5	100
Okutman	58,3	54,2	43,8	75	81	100
Uzman	60,0	70	60,4	100	100	100
Ortalama	65,1	56,9	58	79,7	73	99,7

Ünvanlara göre kurum **kültürü ortalama %72,06** olarak ortaya çıkmıştır

Ek 2

Ek Tablo 11: İdari Pesonelin Alt Boyutlara Göre Memnuniyet Düzeyleri (Ortalama)

Yönetim Politikaları ve Uygulamaları		3,10
İşten Memnun Olma		2,92
Fiziksel (Çalışma Kültürü)		3,35
Eğitim, Gelişim ve Araştırma Olanakları		3,10
İletişim		3,57
Katılım ve Aidiyet		3,38
Kurum Kültürü		3,55
KURUM KÜLTÜRÜ	Klan Kültürü	3,07
	Adhokrasi Kültürü	2,96
	Pazar Kültürü	3,10
	Hiyerarşi Kültürü	3,40
	Takım Çalışması	3,64
	İş Performansı	4,56

Katılımcılarda en yüksek memnuniyet düzeyinin **İletişim** faktörüne (Ort:3,57), en düşük memnuniyetin ise, **İşten Memnun Olma** (Ort:2,92), faktörüne ait olduğu ortaya çıkmıştır. Kurum Kültürünü oluşturan alt boyutlara bakıldığında ise **Adhokrasi Kültürüne** (Ort:2,96) yönelik katılımın diğer kültür boyutlarından daha az, **iş performansına** (4,56) yönelik katılımın ise daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bir diğer tablo (aşağıda) ölçeğe ait tüm maddeler için verilmiş olup, bu tabloya göre en fazla katılım **kurum kültürünün İş performansı** boyutuna ait olan maddeler için, en fazla memnuniyetsizlik ise **yemekhane hizmetleri** olarak ortaya çıkmıştır.

Ek Tablo 12: Ölçekteki tüm maddeler için ayrı ayrı katılım düzeylerine bakıldığında;

İdari Personel Memnuniyet ve Kurum Kültürü Anket Maddeleri		Ortalama
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	Üniversitemizin Çalışanlarına Değer Vermesinden	2,87
	Üniversitemizin Çalışanlarını Objektif Biçimde Değerlendirmesinden	2,71
	Üniversitemizin Terfi Sisteminin Yeterince Açık ve Objektif Olmasından	2,55
	Üniversitemizin Misyon Vizyon Değer Politika ve Stratejilerinden	3,34
	Üniversitemizin Misyon Vizyon Değer Politika ve Stratejilerini Çalışanlara Yeterince Duyurmasından	3,16
	Yöneticinin Sorunlara Yapıcı Yaklaşımlar Getirmesinden	3,35
	Yöneticinin Personeli Motive Etmesi ve Desteklemesinden	3,27
	Yöneticimin Başarılarımı Yazılı ve Sözlü Biçimde Taktir Etmesinden	3,16

İşten Memnun Olma	Yeteneklerime Uygun Bir İşte Çalışmakta Olmaktan	3,69
	İşimin Farklı Bir Türde Görevler İçermesi Bakımından	3,48
	İşimin Kişisel Gelişimine Katkısı Olması Bakımından	3,47
	İşimi Yaparken Gerekli Durumlarda Karar Alma ve Uygulayabilme İmkanına Sahip Olmaktan	3,58
	İşimin Toplum Nezdinde Saygın Bir Yeri Olmasından	3,72
	İşimin Monotonluğa Sahip Olması Yönünden	2,84
Fiziksel (Çalışma) Koşulları	Çalışma Ortamının Temiz ve Düzenli Olmasından	3,63
	Çalışma Ortamının Fiziksel Koşullarının Yaptığım İşe Uygun Olmasından	3,39
	Çalışma Ortamının Isıtma ve Soğutma Sisteminin Yeterli Olmasından	3,22
	İşimi Yapmak İçin Gerekli Olan Teknik, Donanım ve Destek İmkanlarından	3,55
	Yemekhane Hizmetlerinden	2,80
	Mediko-Sosyal Hizmetlerinden	3,14
	Çalışma Ortamının Güvenlik Tedbirlerinin Yeterli Olmasından	3,30
	Sosyal ve Yeşil Alan Yeterliliğinden	3,41
Eğit.Gelişim Aras	Mesleki ve Kişisel Gelişimin Artırılmasını Sağlayacak Yönde Eğitimler Sunulmasından	3,03
	Kurum İçinde Aldığım Eğitimlerin Yaptığım İşe Katkısından	3,13
	Kurum İçinde Aldığım Eğitimlerin Kişisel Gelişimime Katkısından	3,15
İletişim	Çalıştığım Birim Bünyesindeki Çalışanlar Arasındaki İletişimden	3,56
	Yöneticilere Ulaşabilme Kolaylığından	3,66
	İhtiyaç Duyduğumda Üniversitemizin İlgili Birimleri İle Rahatlıkla İletişim Kurabilmekten	3,35
	Yönetimin Çalışanları Bilgilendirdiği Toplantıları Olmasından	3,22
	Kurum İçi Haberleşme Araçlarının Yeterliliğinden	3,70
Katılım ve Aidiyet	Yöneticilerin Önemli Kararlar Alırken Çalışanların Görüşünü Almasından	3,06
	Çalışanların Önerilerini Ortaya Koyabilme Açısından	3,16
	Kurum İçinde Bireysel Başarıların Kutlanmasından	3,33
	Çalışanların Sevinçli ve Hüzünlü Günlerinde Destek Olunmasından	3,13
	Kurum İçindeki Sosyal ve Bilimsel Etkinliklerin Düzenlenmesinden	2,93
	Üniversitemizin Bir Mensubu Olmaktan	3,85
	Üniversitemizin Amaç ve Değerleri ile Kişisel Amaç ve Değerlerimin Uyumlu Olması	3,45

Kurum Kültürü	KLAN KÜLTÜRÜ	
	Kurumumuz, Çalışanların Bir Çok Şeyi Paylaştığı Geniş Bir Aile Gibidir	2,97
	Kurumumuzda Yönetim Anlayışı Genellikle Rehberlik Etme, İşleri Kolaylaştırma ve Eğitmeyi İfade Eder	3,00
	Kurumumuzu Bir Arada Tutan ve Başarıya Taşıyan, Çalışanların İşyerine Olan Bağlılıklarıdır	3,34
	ADHOKRASI KÜLTÜRÜ	
	Kurumumuzda Çalışanların Gelişimine Önem Verilir	3,00
	Kurumumuz Girişimci ve Dinamik Olduğu İçin, Çalışanlar Risk Almaya İsteklidirler	2,79
	Kurumumuzdaki Yönetim Anlayışı genellikle Girişimcilik, Yenilikçilik ve Risk Almayı İfade Eder	2,86
	Kurumumuzu Bir Arada Tutan Şey Yaratıcılık ve Gelişim Konusunda Gösterilen Kararlılıktır	2,95
	PAZAR KÜLTÜRÜ	
	Kurumumuzda Yeni Kaynaklar Elde Etmek, Yeni İmkanlar ve Fırsatları Araştırmak Önemlidir	3,24
	Çalışanların rekabetçi ve Başarı Odaklı Olduğu Kurumumuzda İşler Sonuca Yöneliktir	3,10
	Kurumumuzda Yöneticiler Rekabetçi Bir Anlayışa Sahiptir	3,03
	Kurumumuzda Çalışanları Bir Arada Tutan Şey, Hedeflerin Başarılmasına Verilen Önemdir	3,08
	Kurumumuzda Pazar Üstünlüğünün Elde edilmesi Çok Önemlidir	3,09
	HİYERARŞİ KÜLTÜRÜ	
	Kurum Kontrollü ve Hiyerarşik Bir Yapıya Sahip Olduğu İçin Çalışanların Ne Yapacağını Resmi Prosedürler Belirler	3,40
	Yönetim Anlayışı Genellikle Koordine Etmeyi, Örgütlemeyi ya da Düzgün İşleyen Bir Verimliliği İfade Etmektedir	3,24
	Kurumumuzu Bir Arada Tutan Şey, Biçimsel Kurallar ve Politikalardır	3,31
	Kurumumuzda, İşlerin Dengeli ve Sorunsuz Bir Şekilde Yapılması Çok Önemlidir	3,57
	TAKIM ÇALIŞMASI	
	Bölümümüz Üyelerinden Birinin Kişisel Bir Problemi Olduğunda, Diğer Üyeler Çözüm İçin Yardımcı Olurlar	3,46
	Bu Kurumda Bulunan Her Üye, Çalışmaları Esnasında Sorumluluk Bilinciyle Hareket Eder	3,41
	Her Birimiz, Bölümümüzün Başarısı İçin Kişisel Özveride Bulunuruz	3,70
	Bölüm Üyelerimiz, Görevlerini Yapmaktan Mutluluk Duyarlar	3,44
	Gereksinim Duyulduğunda, Bölümdeki Arkadaşlardan Kolaylıkla Yardım Sağlanabilir	3,68
	Bölümümüzdeki Her Üyenin Başarılı Olması İçin Herkes Elinden Geleni Yapar	3,35
	Bölüm Çalışanları Takım Ruhu İçinde Hareket Eder	3,35
	İŞ PERFORMANSI	
	İşimi yapmak İçin Gereken Kapasite Açısından Kendime Güvenim Var	4,45
	İşimi Yapmak İçin gerekli Yeteneklere Sahip Olduğuma İnanıyorum	4,44
	İşlerimi Zamanında Tamamlarım	4,44
Problem Çıktığında Hızla Çözerim	4,39	

Ek Tablo 13: Kocaeli Üniversitesi İdari Personel Memnuniyet Düzeyleri

Ünvan	Yönetim Politikaları	İşten Memnuniyet	Fiziksel Çalışma	Eğitim Araştırma	İletişim	Katılım Aidiyet	Genel Memnuniyet
Daire Bşk.	2,80	3,00	3,80	3,20	3,40	3,20	3,40
Müdür	3,17	3,13	3,58	3,42	3,54	3,46	3,46
Müdür Yrd.	3,27	3,27	3,24	3,24	3,42	3,55	3,39
Fakülte Sek	4,00	3,50	3,92	4,08	4,25	4,00	4,17
MYO Sek.	3,67	3,00	3,67	4,33	3,67	3,67	3,67
Ens. Sek.	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
YO Sekreteri	3,79	3,29	3,86	3,79	4,14	3,86	3,86
Memur	3,01	2,77	3,29	3,02	3,55	3,31	3,24
Mühendis	3,37	3,11	3,53	2,53	3,95	3,63	3,42
Bilg. İşlet.	2,93	2,63	3,26	3,00	3,44	3,17	3,17
Tekniker	2,72	2,88	3,05	2,77	3,26	3,07	3,02
Şef	3,09	2,73	3,73	3,09	3,55	3,36	3,36
Bölüm Sek	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00
Şirket Elemanı	2,86	2,40	3,14	2,64	3,50	3,36	3,00
Hemşire	2,39	3,11	3,06	3,06	3,44	3,06	3,00
Araştırmacı	2,86	3,00	3,29	3,00	3,43	3,00	3,14
VKHİ	2,95	3,00	3,63	3,16	3,74	3,47	3,32
Diğer	3,58	3,08	3,33	3,50	3,58	3,58	3,50
Öğretim Üyesi	3,68	3,32	3,49	3,32	3,76	3,76	3,68

Yapılan analiz sonrasında memnuniyetin tüm alt boyutlarının ve genel memnuniyetin enstitü sekreterlerinde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Ek Tablo 14: Kocaeli Üniversitesi İdari Personel Kurum Kültür Alt Boyutlarına Katılım Düzeyleri

Unvan	Klan Kültürü	Adhokrasi Kültürü	Pazar Kültürü	Hiyerarşi Kültürü	Takım Çalışması	İş Performansı	Kurum Kültürü
Daire Bşk.	3,40	3,00	3,00	3,20	3,60	4,60	3,60
Müdür	3,12	3,04	3,00	3,62	3,62	4,62	3,63
Müdür Yrd.	3,18	3,27	3,12	3,60	3,60	4,72	3,64
Fakülte Sek	3,75	3,50	3,41	3,66	4,08	4,83	3,92
MYO Sek.	4,00	3,66	3,66	3,66	3,66	5,00	3,67
Ens. Sek.	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
YO Sekreteri	3,35	3,21	3,57	3,71	3,85	4,78	3,89
Memur	3,05	2,97	3,10	3,33	3,64	4,50	3,55
Mühendis	3,26	2,78	2,94	3,36	3,84	4,52	3,60
Bilg. İşlet.	2,90	2,67	3,07	3,32	3,40	4,45	3,36
Tekniker	2,72	2,69	2,90	3,18	3,51	4,53	3,34
Şef	3,27	3,00	3,27	3,45	3,81	4,54	3,49
Bölüm Sek	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00
Şirket Elemanı	3,07	2,78	2,85	1,22	3,71	4,42	3,46
Hemşire	2,55	2,61	2,66	2,88	3,33	4,55	3,30
Araştırmacı	2,57	2,57	2,71	3,28	3,42	4,71	3,14
VKHİ	3,15	3,10	3,10	3,57	3,78	4,68	3,60
Diğer	3,16	3,16	3,41	3,66	4,00	4,83	3,92
Öğretim Üyesi	3,41	3,31	3,31	3,60	3,87	4,58	3,80

Yapılan analiz sonrasında kurum kültürü alt boyutlarına ve kurum kültürüne katılımın enstitü sekreterlerinde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Ek Tablo 15: Kocaeli Üniversitesi Birimlerine Göre Memnuniyet Düzeyleri

Birim	Yönetim Politikaları	İşten Memnuniyet	Fiziksel Çalışma	Eğitim Araştırma	İletişim	Katılım Aidiyet	Genel Memnuniyet
Fakülte	3,09	2,87	3,31	3,08	3,52	3,38	3,28
Enstitü	3,38	3,31	3,46	3,77	3,69	3,85	3,62
Yüksekokul	2,67	2,67	3,00	3,00	2,67	3,00	3,00
Konservatuar	4,00	3,67	3,33	4,00	4,00	4,00	4,00
Meslek Yüksekokulu	3,19	2,98	3,42	3,25	3,62	3,42	3,40
Rektörlüğe Bağlı Bölümler	2,97	2,91	3,30	3,07	3,59	3,37	3,32
Daire Bşki	3,18	2,88	3,47	2,95	3,59	3,37	3,31
BAP	3,50	2,75	3,50	2,50	3,75	3,50	3,25
Hastane	2,59	2,91	2,89	3,05	3,41	3,14	3,03
Diğer	3,50	3,13	3,50	3,50	3,88	3,38	3,50

Yapılan analiz sadece fiziksel çalışma koşullarından memnuniyet enstitülerde yüksek çıkarken diğer boyutların tamamı konservatuar da yüksek çıkmıştır.

Ek Tablo 16: Kocaeli Üniversitesi Birimlerine Göre Kurum Kültür Alt Boyutlarına Katılım Düzeyleri

Birim	Klan Kültürü	Adhokrasi Kültürü	Pazar Kültürü	Hiyerarşi Kültürü	Takım Çalışması	İş Performansı	Kurum Kültürü
Fakülte	3,04	2,95	3,14	3,38	3,59	4,67	3,51
Enstitü	3,46	3,62	3,92	4,00	4,23	4,69	4,15
Yüksekokul	2,67	2,67	3,33	3,00	2,67	4,67	3,00
Konservatuar	4,00	4,00	3,67	4,33	4,67	5,00	4,67
Meslek Yüksekokulu	3,12	3,01	3,09	3,50	3,55	4,50	3,54
Rektörlüğe Bağlı Bölümler	3,08	2,99	3,00	3,27	3,70	4,59	3,50
Daire Bşki	3,13	2,94	3,12	3,45	3,73	4,48	3,58
BAP	3,00	3,25	3,50	3,50	4,50	4,25	3,75
Hastane	2,70	2,57	2,70	3,11	3,35	4,54	3,30
Diğer	3,25	3,25	3,25	3,50	4,13	4,75	4,13

Yapılan analiz sonrasında konservatuarlarda tüm kültür boyutlarına katılım diğer birimlerden daha yüksek çıkmıştır.

Ek Tablo 17: Ünvanlara göre genel memnuniyet yüzdeleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Unv	D.Bşk	Müdür	Md.Yrd.	Fak.Sek	MYO Sek.	Ens. Sek.	Y.O Sek	Memur	Müh.
%	70	70,8	71,2	95,8	83,3	100	89,3	61,8	68,4

Unv	Bilg.İş	Teknik	Şef	Böl.Sek	Şir.El.	Hemşire	Araştır.	VKHİ	Diğer	Öğr. Üy
%	56,4	51,2	63,6	50	46,4	50	57,1	65,8	70,8	81,7

Genel olarak idari personel **memnuniyeti ortalama %68** olarak ortaya çıkmıştır.

Ek Tablo 18: Birimlere göre genel memnuniyet yüzdeleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Birim	Fakülte.	Enstitü	YO.	Konservat.	MYO	Rektörlüğe Bağlı Böl..	Daire Bşk.	BAP	HST.	Diğ.
%	63,5	73,1	50	83,3	67,9	64,1	64,7	62,5	52,7	68,8

Genel olarak birimlere göre **memnuniyet ortalama %65** olarak ortaya çıkmıştır

Ek Tablo 19: Birimlere göre kurum kültürü katılım yüzdeleri aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Birimler	Klan Kültürü (%)	Adhokrasi Kültürü(%)	Pazar Kültürü (%)	Hiyerarşi Kültürü (%)	Takım Çalışması (%)	İş Perform. (%)
Fakülte	54,2	50,8	58,8	70	77,7	98,1
Enstitü	65,4	69,2	88,5	88,5	88,5	100
Yüksekokul	50	50	50	50	33,3	100
Konservatuar	83,3	83,3	83,3	83,3	100	100
Meslek Yüksekokulu	56,4	52,3	57,3	73,9	77,1	96,8
Rektörlüğe Bağlı Bölümler	55,6	51,4	52,1	63,4	77,5	97,9
Daire Bşki	57,0	49,6	58,1	71,3	82,7	97,4
BAP	50	62,5	75	75	100	100
Hastane	41,9	33,8	39,2	54,1	64,9	97,3
Diğer	56,3	56,3	56,3	68,8	100	100
Ortalama	57	55,9	62	69,8	80,1	98,7

Tüm birimler için **kurum kültürü ortalama %70,5** olarak elde edilmiştir.

Ek Tablo 20: Ünvanlara göre kurum kültürü katılım yüzdeleri aşağıdaki tablolarda sunulmuştur

Ünvan	Klan Kültürü (%)	Adhokrasi Kültürü(%)	Pazar Kültürü (%)	Hiyerarşi Kültürü (%)	Takım Çalışması (%)	İş Perform. (%)
Daire Bşk.	70,0	50,0	50,0%	60,0	80,0	100,0
Müdür	58,3	54,2	54,2	77,1	75,0	100,0
Müdür Yrd.	62,1	59,1	56,1	78,8	80,3	100,0
Fakülte Sek	79,2	70,8	70,8	79,2	95,8	100,0
MYO Sek.	66,7	83,3	83,3	83,3	83,3	100,0
Ens. Sek.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
YO Sekreteri	64,3	60,7	75,0	82,1	85,7	100,0
Memur	55,3	51,8	57,4	67,4	77,9	96,8
Mühendis	55,3	42,1	50,0	68,4	84,2	97,4
Bilg. İşlet.	49,3	37,9	55,0	67,1	70,0	95,7
Tekniker	39,5	39,5	48,8	60,5	73,3	100,0
Şef	54,5	45,5	59,1	63,6	86,4	100,0
Bölüm Sek	0,0	50,0	50,0	50,0	100,0	100,0
Şirket Elemanı	46,4	42,9	53,6	71,4	82,1	92,9
Hemşire	36,1	38,9	38,9	47,2	61,1	94,4
Araştırmacı	35,7	35,7	42,9	64,3	71,4	100,0
VKHİ	60,5	57,9	57,9	78,9	86,8	100,0
Diğer	58,3	58,3	62,5	75,0	91,7	100,0
Örtalama	55,9	54,9	59,6	71,1	82,7	98,6

Ünvanlara göre kurum kültürü ortalama %70,4 olarak ortaya çıkmıştır.

Ek3

Ek Tablo 21: Öğrenci Memnuniyet Anketi Sonuçları

ÖĞRENCİ MEMNUNİYET ANKETİ SORULARI	Memnuniyet Ortalaması (%)	
	Ön Lisans (1.500 Kişi)	Lisans (2.900 Kişi)
EĞİTİM ÖĞRETİM HİZMETLERİ	69,96	61,30
1 - Eğitim içerik ve uygulamalarının öğrencilerin ihtiyaçlarına dönük olması	69,30	60,60
2 - Öğrencilerin ilgi/ihtiyaçlarına yönelik sayı ve çeşitlilikte seçmeli derslerin olması	68,69	59,31
3 - Eğitim öğretim faaliyetlerinde güncel ve yeterli araç/gereçlerin kullanılması	68,47	59,38
4 - Ödevlerin öğrencilerin öğrenmesine ve dersteki başarısına katkı sağlaması	69,96	60,95
5 - Öğretim elemanlarının görevlerini severek ve içtenlikle yapması	70,67	62,16
6 - Öğretim elemanlarının derslerine düzenli olarak zamanında gelme ve bitirmeleri	71,75	64,52
7 - Öğretim elemanlarına derslerden sonra rahatça ulaşılabilir olması	69,95	62,57
8 - Öğretim elemanlarının alandaki yenilik ve gelişmeleri öğrencilerle paylaşmaları	70,75	62,71
9 - Sınav, proje, ödev ve etkinliklerde adil bir değerlendirme ve notlandırma yapmaları	70,18	61,14
10 - Akademik danışmanların işlemleri zamanında ve doğru olarak yapmaları	70,72	62,61
11 - Mezuniyet sonrası iş seçenekleri için tanıtım ve yönlendirme yapılması	69,10	58,36
DERSLİKLER VE FİZİKSEL ALTYAPI	68,32	59,92
1 - Dersliklerin fiziki yapısının (genişlik, oturma düzeni) yeterli ve uygun olması	70,84	60,06
2 - Laboratuvar atölye ve diğer uygulama alanlarının yeterli ve uygun olması	67,53	57,60
3 - Dinlenme ve ders çalışma alanlarının yeterli ve uygun olması	68,65	58,55
4 - Eğitimde kullanılan atölyelerde, deney ve bilgisayar laboratuvarlarında etkinlik odalarında amaca uygun ve yeterli malzemelerin bulunması	66,02	56,82
5 - Derslikler ve diğer kapalı mekânların ısıtma/havalandırma koşulları	67,38	60,20
6 - Derslikler ve diğer kapalı mekânların temizliği	71,88	66,74
7 - İnternet bağlantısı olanakları	65,93	59,50
YERLEŞKE OLANAKLARI	68,26	61,99
1 - Yerleşkelere rahat ve güvenli ulaşım hizmetlerinin olması	68,91	60,96
2 - Yerleşkelere rahat ve güvenli ulaşım hizmetlerinin olması	69,02	60,73
3 - Üniversitedeki açık alanların (bahçe, park yerleri, spor alanları, v.b.) temizliğinin ve bakımının (düzenleme, aydınlatma, onarım vb) düzenli yapılması	68,71	63,11
4 - Yerleşke içinde yol gösterici, bilgilendirici işaret ve levhaların bulunması	68,78	64,16
5 - Yerleşke içinde engelli öğrencilere yönelik düzenlemelerin yapılması	66,39	59,97
6 - Yerleşke içindeki otoparklar	68,68	64,09
7 - Yerleşke içerisindeki spor tesisleri	65,46	59,90
8 - Yerleşke içindeki yeşil alanlar, kamelyalar, banklar	68,59	61,22
9 - Yerleşke içinde kapalı ve açık alanların güvenliği	69,78	63,78

KÜTÜPHANE HİZMETLERİ	69,24	63,64
1 - Umutepe merkez kütüphanenin her türlü kaynak açısından yeterliliği	70,21	64,81
2 - Diğer birim kütüphanelerinin her türlü kaynak açısından yeterliliği	67,85	62,34
3 - Umutepe merkez kütüphanede verilen hizmetlerin yeterliliği	70,56	65,00
4 - Diğer birim kütüphanelerinde verilen hizmetlerin yeterliliği	67,46	62,33
5 - Umutepe merkez kütüphane görevlilerinin öğrenciye yaklaşımı	70,50	65,73
6 - Diğer birim kütüphanelerinin görevlilerinin öğrenciye yaklaşımı	68,41	63,42
7 - Umutepe merkez kütüphanenin fiziki yapısının yeterliliği	70,34	63,90
8 - Diğer birim kütüphanelerinin fiziki yapısının yeterliliği	68,61	61,63
SAĞLIK HİZMETLERİ	67,14	61,18
1 - Öğrencilere sunulan sağlık hizmetleri	67,47	62,86
2 - Öğrencilere sunulan psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri	66,81	59,49
YEMEKHANE HİZMETLERİ	69,39	62,92
1 - Yemekhanelerin ve kafeteryaların ihtiyacı karşılaması	69,17	62,94
2 - Yemekhanedeki ve kafeteryalardaki hizmetlerin ücretlendirilmesi	67,91	60,99
3 - Yemeklerin doyurucu, besleyici ve sağlıklı olması	71,01	64,40
4 - Yemekhanelerin ve kafeteryaların temizliği	69,48	63,37
KANTINLER	68,11	60,19
1 - Kafeteryaların ihtiyacı karşılaması	68,51	61,40
2 - Kafeteryalardaki hizmetlerin ücretlendirilmesi	65,47	56,89
3 - Yemeklerin doyurucu, besleyici ve sağlıklı olması	69,21	60,44
4 - Kafeteryaların temizliği	69,24	62,04
BARINMA OLANAKLARI	68,08	62,48
1 - Yerleşke içinde ve yakınındaki barınma olanakları	68,08	62,48
SOSYAL VE KÜLTÜREL FAALİYETLER	65,25	54,11
1 - Okulda gerçekleştirilen sosyal (şenlikler, konserler, geziler) etkinlikler	64,60	51,49
2 - Okulda gerçekleştirilen sanatsal ve kültürel etkinlikler (sergi, gösterim, panel, söyleşi, imza günü)	64,69	53,47
3 - Kariyer günleri ve istihdam fuarları gibi etkinlikler	66,63	56,94
4 - Sportif faaliyetler (turnuvalar, yarışmalar)	65,09	54,52

İDARİ BİRİMLER VE İDARİ HİZMETLER	69,72	59,19
1 - İdari personelin öğrencilere karşı tutum ve davranışları	69,55	59,65
2 - İhtiyaç duyulduğunda yöneticilere (Rektör, Dekan, Müdür, Bölüm Başkanı) ulaşabilme	68,82	59,28
3 - Öğrenci kayıt-kabul işlemlerinin sistemli ve düzenli biçimde işlemesi	70,17	60,34
4 - Öğrenci bilgi sisteminin işleyişi	70,22	57,13
5 - Kurum internet sitesinin güncel ve kullanışlı olması	69,99	59,37
6 - Duyuru ve bilgilendirme süreçlerinin işleyişi	69,60	59,35
GENEL DEĞERLENDİRME	70,22	61,55
1 - Üniversite yaşamınızın beklentilerinizi karşılama düzeyi	67,73	59,18
2 - Üniversite yaşantınıza ilişkin memnuniyet düzeyiniz	68,46	60,04
3- Genel olarak Kocaeli Üniversitesi öğrencisi olmaktan dolayı memnuniyet düzeyiniz	74,47	65,43

EK-4**Ek Tablo 22: Mezun Memnuniyet Anketi Sonuçları**

MEZUN MEMNUNİYET ANKETİ SORULARI	Katılma Dereceleri Ortalaması (%)	
	Ön Lisans (118 Kişi)	Lisans (120 Kişi)
1 - KOÜ'ye bilinçli bir tercihle gelmiştim	78,81	70,08
2 - Mesleğimin özellikleri ve içeriği hakkında tercihim yapmadan önce fikrim vardı	78,47	69,75
3 - Kendi alanımla ilgili bilgileri kavrama ve kullanabilme yetkinliğine sahibim	80,34	73,22
4 - Mezun olduğum bölüm/programın eğitim düzeyinin yeterli olduğuna inanıyorum	73,90	64,83
5 - Aldığım eğitim başlangıçtaki eğitim beklentilerimi karşıladı	75,42	66,12
6 - Alanımın gerektirdiği düzeyde bilgisayar kullanabilme yetkinliğine sahibim	76,44	69,50
7 - Eğitim sırasında mesleki hayatıma ve iş dünyasındaki gereksinimlere yönelik önerilerde bulunuldu.	75,56	67,67
8 - Alanımla ilgili iletişim kurabilecek düzeyde yabancı dil bilgisine sahibim	69,66	65,29
9 - Eğitimim süresince bilgiye ulaşma ve araştırma becerileri kazandım	77,95	71,57
10 - Aldığım eğitimin insanlarla olan iletişim becerilerimi geliştirdiğini düşünüyorum	77,97	69,09
11 - Eğitimim sırasında, disiplinler arası gruplarda çalışabilme yeteneğini kazandığımı düşünüyorum	77,46	68,67
12 - Eğitimim sırasında, etik ve mesleki sorumluluk anlayışlarımı kazandığımı düşünüyorum	76,44	71,76
13 - Kocaeli Üniversitesini dost ve arkadaşlarıma tavsiye ederim	77,80	64,46
14 - Geriye dönüp baktığımda, eğer tekrar seçme şansım olsaydı yine aynı bölüm/programı seçerdim	74,75	65,50
15 - Kocaeli Üniversitesi mezunu olduğumu övünçle ifade ederim	79,83	71,24
16 - Bir yakınımın Kocaeli Üniversitesinde öğrenim görmesini öneririm	77,97	64,30
17 - Üniversiteye yeni girecek öğrencilere Kocaeli Üniversitesini tercih etmelerini tavsiye ederim	77,63	65,00
18-Genel olarak Kocaeli Üniversitesinden almış olduğunuz eğitimden ne derece memnununuz?	76,27	69,42
19-Tekrar tercih yapmanız gerekirse yine Kocaeli Üniversitesi'ni tercih eder miydiniz?	75,93	63,64
20-Üniversiteye yeni girecek adaylara (Eş, Dost, Arkadaş v.b.) Kocaeli Üniversitesini tavsiye eder misiniz?	76,78	64,96

EK-5**Ek Tablo 23: Tedarikçi Memnuniyet Anketi Sonuçları**

TEDARİKÇİ ANKETİ SORULARI	Hiç Memnun Değilim	Pek Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	TOPLAM KATILIM	Hiç Memnun Değilim	Pek Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1-Üniversitemizde iş yaptığınız birimlerdeki personelin tutum ve davranışlarından	0	0	0	8	14	22	0,00	0,00	0,00	36,36	63,64
2-İhale dokümanlarına ulaşım kolaylığından	0	0	0	9	13	22	0,00	0,00	0,00	40,91	59,09
3-Fırsat ve imkanların adil ve şeffaf olarak duyurulmasından	0	1	1	7	13	22	0,00	4,55	4,55	31,82	59,09
4-Sizlere sunulan çalışma alanı koşullarından	0	1	1	10	10	22	0,00	4,55	4,55	45,45	45,45
5-Ürün kabul işlemlerinin kolaylığından	0	0	1	10	11	22	0,00	0,00	4,55	45,45	50,00
6-İşlerinizi yürütmekle ilgili sizlere sağlanan imkanlardan	0	0	0	10	12	22	0,00	0,00	0,00	45,45	54,55
7-Hakediş ve ödemelerin zamanında yapılmasından	0	0	1	8	13	22	0,00	0,00	4,55	36,36	59,09
8-Birim web sayfasının yeterliliğinden	0	1	3	8	10	22	0,00	4,55	13,64	36,36	45,45
9-Kurumun sorunlara karşı yaklaşımı	0	0	1	9	12	22	0,00	0,00	4,55	40,91	54,55
10-Üniversitemizle birlikte çalışmaktan	0	0	0	3	19	22	0,00	0,00	0,00	13,64	86,36
11-Genel olarak üniversitemizle iş yapmaktan	0	0	0	3	19	22	0,00	0,00	0,00	13,64	86,36

EK-6

Ek Tablo 24: Dış Paydaşların Ölçek Maddelerine Göre Memnuniyet ve Ortalama Dağılımı

Dış Paydaş	KOÜ		Üniversiteler		MEB		Belediyeler		İl Müd.		Sivil Toplum	
	Yüzde	Ortalama	Yüzde	Ortalama	Yüzde	Ortalama	Yüzde	Ortalama	Yüzde	Ortalama	Yüzde	Ortalama
Ortak Faaliyet	50,00	2,93	40,90	2,72	37,40	2,55	50,00	3,00	38,20	2,76	62,50	3,25
İlişki Düzeyi	64,50	3,25	48,50	2,94	37,00	2,58	83,30	3,83	64,70	3,41	62,50	3,50
Sivil Top. Örg. İlişkisi	61,30	3,25	65,20	3,33	45,00	2,79	66,70	3,33	52,90	3,05	75,00	3,75
Bakış Açısı Duyarlılık	48,40	2,90	71,20	3,45	46,00	2,84	50,00	3,00	47,10	2,94	62,50	3,50
Lisansüstü Olanaklar	59,70	3,29	80,30	3,66	57,20	3,09	75,00	3,50	61,80	3,29	75,00	3,75
Eğitimin Kalite Düzeyi	64,50	3,29	68,20	3,42	51,80	3,02	66,70	3,33	58,80	3,23	75,00	3,75
Lisans Eğitimi Kalite	66,10	3,32	83,30	3,69	67,60	3,42	100	4,00	76,50	3,64	75,00	3,50
Önlisans Kalite	66,10	3,32	83,30	3,69	59,70	3,21	83,30	3,66	76,50	3,58	75,00	3,50
Uzaktan Eğitim kalite	62,90	3,22	71,20	3,45	52,20	3,02	66,70	3,33	44,10	2,82	62,50	3,25
Hastane Kalite	51,60	2,93	65,20	3,36	58,30	3,14	75,00	3,50	64,70	3,17	75,00	3,50
ARGE Faaliyetleri	61,30	3,19	68,20	3,36	57,90	3,16	58,30	3,16	61,80	3,35	75,00	3,75
Gelişim İmaja Katkı	61,30	3,22	84,80	3,81	57,20	3,11	33,30	2,66	58,80	3,29	75,00	4,00
Sinai Faaliyete Katkı	59,70	3,16	75,80	3,60	52,50	3,03	41,70	2,83	64,70	3,41	75,00	3,50
Ticari Faaliyete Katkı	58,10	3,12	71,20	3,45	53,20	3,04	33,30	2,66	52,90	3,05	75,00	3,50
Tarımsal Faaliyete Katkı	46,80	2,90	60,60	3,21	46,80	2,87	25,00	2,50	44,10	2,88	75,00	3,50
Turizm Faaliyetine Katkı	45,20	2,83	71,20	3,51	48,60	2,92	25,00	2,50	44,10	2,82	75,00	3,50
Kültürel Faaliyetlerin Katkısı	48,40	2,90	72,70	3,48	5,60	3,04	16,70	2,33	47,10	2,94	75,00	3,75
Ulaşım Olanakları	64,50	3,25	62,10	3,27	67,00	3,29	91,70	3,83	44,10	2,70	75,00	3,50
Yerleşke Sosyal Olanak Paylaşım	54,80	3,09	62,10	3,21	48,60	2,85	50,00	3,00	47,10	2,94	75,00	4,00
Güven Memnuniyet Duygusu	69,40	3,41	89,40	3,87	61,20	3,26	83,30	3,66	76,50	3,58	75,00	4,00

EK-7**Dış Paydaşların KOÜ İle İlgili Söyleyebileceğiniz 3 Olumlu/Pozitif Şey/Nitelik/Konu**

Olumlu Görüşler	Olumlu Görüşün Tekrar Edilme Sayısı	%
KOÜ de Eğitimin İyi Olması	62	10,15
Yapılan Ortak Proje, İşbirlikleri	50	8,18
KOÜ Gelişime Açık	45	7,36
Fikrim Yok	44	7,2
KOÜ Aktif Bir Üniversite	34	5,56
Üniversitenin Kalite ve İmajı	34	5,56
KOÜ de İletişim ve Duyarlılık Yönü	31	5,07
KOÜ deki Nitelikli Kadro	31	5,07
KOÜ Hastanesi ve Doktorları İyi	30	4,91
Ulaşılabilir Olması	27	4,42
Çalıştığım Kurumla İlişkisi Yok	26	4,26
Memnunum	22	3,6
KOÜ deki Olanaklar	22	3,6
KOÜ deki Kültürel ve Sosyal Etkinlik	19	3,11
KOÜ nün İlin Kalkınmasındaki Rolü	19	3,11
KOÜ Yenilikçi	18	2,95
Üniversitenin Bulunduğu Konum	17	2,78
KOÜ nün Kampüsünün Olması	14	2,29
KOÜ de Güvenlik Oldukça İyi	11	1,8
KOÜ nün Teknolojik Yönü	11	1,8
KOÜ de Verimli Çalışma Var	8	1,31
KOÜ ile Kurumsal İlişkiler	7	1,15
Üniversite Sanayi İşbirliği	7	1,15
KOÜ deki Duyarlılık	6	0,98
KOÜ de Yurtların Olması	5	0,82
Çalışma Alanının Uygun Olması	3	0,49
KOÜ deki Disiplin Yönetimi	3	0,49
Sosyal Tesislerden Yaralanma	3	0,49
Aidiyet	1	0,16
Yetersiz	1	0,16

EK-8**Dış Paydaşların KOÜ İle İlgili Söyleyebileceğiniz 3 Olumsuz/Negatif Sey/Nitelik/Konu**

Olumsuz Görüşler	Olumsuz Görüşün Tekrar Edilme Sayısı	%
Fikrim Yok	109	17,44
KOÜ de Paydaşlarla Ortak Proje Yetersiz	59	9,44
KOÜ de Ulaşım Sorunu Var	58	9,28
KOÜ de İletişim Zayıf	31	4,96
KOÜ de Hastane Koşulları İyileştirilmeli	28	4,48
KOÜ de Halkla İlişkiler Zayıf (Reklam, Tanıtım)	27	4,32
KOÜ Dışına Destek Zayıf	27	4,32
Olumsuz Görüş Yok	26	4,16
KOÜ de Sosyal-Kültürel Faaliyet Yetersiz	21	3,36
Kurumumuzla İlişkisi Yok	18	2,88
KOÜ Yetersiz	15	2,4
KOÜ Halktan Kopuk	15	2,4
KOÜ de Akademik personel Yetersiz	14	2,24
KOÜ de Girişkenlik Eksik	12	1,92
KOÜ de Otopark Yetersiz	11	1,76
Lisansüstü Bölüm ve Öğrenci Sayısı Az	10	1,6
KOÜ de Kalite Düşük	10	1,6
KOÜ de Faaliyet Alanı Yeterli Değil	9	1,44
KOÜ de Bilimsel Yayın Sayısı Az	9	1,44
Diğer	9	1,44
KOÜ de Liyakat Yok	8	1,28
KOÜ de Politik Bir Ortam Var	8	1,28
KOÜ de Eğitim Düşük	7	1,12
KOÜ de Yurtlar Yetersiz	7	1,12
Ülkede Üniversite Sayısı Çok	6	0,96
KOÜ de Vizyon Yetersiz	5	0,8
KOÜ de Öğrenci Sayısı Çok	5	0,8
KOÜ de Sanayi İşbirliği Zayıf	5	0,8
KOÜ de Yemekhane Kalitesi Düşük ve Yetersiz	4	0,64
KOÜ de Bürokrasi Çok	4	0,64
Eğitim Ücreti Kötü	3	0,48

Olumsuz Görüşler	Olumsuz Görüşün Tekrar Edilme Sayısı	%
KOÜ de Malzeme Yetersiz	3	0,48
KOÜ nün Konumu iyi Değil	3	0,48
KOÜ de Ölçme Değerlendirme Sistemi Zayıf	3	0,48
Kampüs İçindeki Başiboş Hayvanlar	3	0,48
KOÜ de AR-GE Çalışmaları Zayıf	3	0,48
KOÜ de Sosyal etkinlik Yetersiz	2	0,32
KOÜ de Yönetici Kaynaklı Sorunlar Var	2	0,32
KOÜ de Çevre Yeterince Korunmuyor	2	0,32
KOÜ de Proje Desteği Yetersiz	2	0,32
KOÜ nün Rekabet Gücü Zayıf	2	0,32
KOÜ de Güvenlik Zayıf	2	0,32
Şehirde Öğrenci Etkinliği Hissedilmiyor	2	0,32
KOÜ de Yardımcı Personel Az	2	0,32
KOÜ de Isınma Sorunu	2	0,32
KOÜ de Kurum Kültürü Zayıf	2	0,32
KOÜ de Gereksiz Bölümler Var	2	0,32
Sınavsız Geçiş Eğitim Seviyesini Düşürüyor	1	0,16
KOÜ ye Öğrenci Giriş Puanı Düşük	1	0,16
KOÜ de Kalıcı Planlama Yapılmamış	1	0,16
KOÜ de Eğitim Düzeyi Düşük	1	0,16
KOÜ de İkinci Öğretim Kalkmalı	1	0,16
KOÜ de Personel çalışma Koşulları Kötü	1	0,16
KOÜ de Yurtdışı Eğitim Desteği Zayıf	1	0,16
KOÜ de Mezunların iş Bulma Kaygısı Var	1	0,16