

## Öz Değerlendirme Raporu

### İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ

### İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (YL) (TEZSİZ) (UZAKTAN ÖĞRETİM)

Öğretim Görevlisi Pınar DALOĞLU (Başkan)

Araştırma Görevlisi Alişan Alcan (Uye)

24.12.2023-11.01.2024

## 0. GİRİŞ

### 0.1. PROGRAM AİT BİLGİLER

Değişim dalgasıyla klasik üretim yapan organizasyonlar hızla değer kaybederken, bilgi ve enformasyon ağırlıklı endüstrilerde ve hizmet sektöründe patlama yaşanmakta, teknolojik gelişmeler nedeniyle işlerin çoğu ortadan kalkarken, mevcut işlerin tanımları değişmekte, yüksek beceri gerektiren yeni işler ortaya çıkmaktadır. Yeni işlerle birlikte kas gücü yerine beyin gücünü kullanan, iş hayatından beklentileri oldukça farklı olan, sanal ortamlarda iş yapan, iş arayan değil iş seçen, ortam bulmadığında başka işletmeye transfer olan Y Kuşağının varlığı ,motivasyonları tamamen farklı, yeni nesil bir İnsan Kaynağı ortaya çıkmaktadır. Maliyetlere, dolayısıyla rekabet gücüne etki eden bütün kaynakların elde edilme giderinin eşit, çıktılarının ise sınırlı olduğunun anlaşılması, dikkatleri insan kaynağı üzerine yoğunlaştırmaktadır. Gerçekten de bütün diğer faktörlerden tasarruf etmenin oldukça zor olduğu bilgi toplumunda ve yeni ekonomide, yetkinlik ve yaratıcılığı ile örgütlere kazandırma potansiyeli olan tek ve en önemli kaynak İnsan Kaynağı olarak görülmektedir. İnsanın yatırım yapan, yöneten, tasarımıyan, üreten, dağıtan, satan, servis veren, hatta satın alan olarak önemli olmasının yanında diğer bütün kaynakları işlevsel hale getirmesi, yerine ikame edilememesi ve çıktısının sınırsız olması, stratejik önemini oldukça anlaşılır kılmaktadır. İnsanın önemini anlaşılması ve hak ettiği önemin atfedilmesi, insan ilişkin uygulamaların örgüt içindeki koordinatörü olan İnsan Kaynakları Yönetimi birimini ve İnsan Kaynakları Yöneticilerini de ön plana çıkarmakta, hatta örgütün üst yönetim ve karar merkezlerine taşınmış bulunmaktadır. Zira iş hayatındaki yeni koşullar, yalnızca işinin gereğini yerine getirebilen, vasat-sıradan çalışanlar yerine, yenilikçi, yaratıcı, işi geliştiren ve ileri boyutlara taşıyan çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Oysa bu tür çalışanları her zaman ve her yerde bulmak mümkün değildir. Dolayısıyla eldeki mevcut çalışanların nasıl yetkin ve yaratıcı hale getirileceği ve onların potansiyelini örgüt amaçları doğrultusunda nasıl ortaya koymalarının sağlanacağı önemlidir. Bu anlamda sadece örgüt üyelerini değil, örgüt dışındaki insan kaynağı potansiyelini de dikkate alan, farklılıkları zenginlik ve gelişme potansiyeli olarak gören, doğru İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamaları gerektirmektedir. Bu bağlamda İnsan Kaynağının etkin yönetimi sadece İnsan Kaynakları Yöneticilerini değil, her kademedeki yöneticinin en önemli işlevi haline gelmektedir. Dolayısıyla örgütlerin ve her düzeyde yöneticinin yeni İnsan Kaynakları Yönetimi kültürünü kazanması stratejik önem taşımaktadır. Bu nedenle bütün sektörlerde, bütün bölümlerde her kademedeki yöneticilere İnsan Kaynakları ve Değişim Yönetimi Yüksek Lisans Programı aracılığı ile İnsan Kaynakları Yönetimi kültürü kazandırılması stratejik önemi haizdir. Öte yandan eğitimin temel amacı insanları, dünyayı daha iyi anlayabilecekleri, anlatabilecekleri, yararlı olabilecekleri ve yönlendirebilecekleri bilgilerle donatmaktır. Bu bilgiler sadece günümüz dünyasının sorunlarına değil, geleceğin iş ve sosyal yaşamının sorunlarında çözüm olabilmelidir. Bu bakış açısı ile ele alınan İnsan Kaynakları ve Değişim Yönetimi Yüksek Lisans programı, alanında eğitim veren yerli ve yabancı kurumlarının, üniversitelerin yüksek lisans eğitim programlarının, STK'lar başta olmak üzere kamuda ve özellikle özel sektörde iş üreten insan kaynakları uzmanı ve yöneticisi konumunda bulunanların, insan kaynakları meslek mensuplarından ve yöneticilerinden beklentileri dikkate alınarak, büyük bir özenle tasarlanmıştır. Bu kapsamda programın amacı, günümüzün acımasız rekabet ortamında hayatta kalmak ve rakiplere fark yaratmak isteyen örgütlerin, amacına ulaşmak için kullanabileceği en etkili araç olan İnsan Kaynağını etkili ve verimli yöneterek, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlayan yetkin mesleki uzmanları ve yöneticileri yetiştirmek, olarak belirlenmiştir. Her yöneticinin aynı zamanda bir İnsan Kaynağı Yöneticisi olduğu gerçeğinden hareketle, mevcut yöneticilerin ve insan kaynakları uzmanlarının da yönetsel yetkinliklerini arttırarak ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi becerilerini geliştirerek öncelikle örgütün, dolayısıyla ülkenin rekabet gücünü arttıracak mezunları iş hayatına kazandırmaktır. Bu nedenle, İnsan Kaynakları Yönetimi; İşletme, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri gibi alanla doğrudan ilgili mezunların yanında sosyal, mühendislik, teknik, tıp dahil diğer alanlardan mezun olanlara da gereklidir. Zira bunlar da fiilen insan kaynakları yöneticileridirler örgütlerde. Bu nedenle İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı halen örgütlerin yönetim kademelerinde görev yapan farklı disiplinlerden gelen bütün yöneticilere, örgütlerin yaşam süresi ve rekabet gücü için stratejik önem taşıyan yeni İnsan Kaynakları Yönetimi anlayışını kazandırmayı da amaçlamaktadır.

## 1. ÖĞRENCİLER

**1.1.** Programa kabul edilen öğrenciler, programın kazandırmayı hedeflediği çıktıları (bilgi, beceri ve davranışları) öngörülen sürede edinebilecek altyapıya sahip olmalıdır. Öğrencilerin kabulünde göz önüne alınan göstergeler izlenmeli ve bunların yıllara göre gelişimi değerlendirilmelidir.

Bu yüksek lisans programında öğrenim görmek üzere başvuruda bulunacak olan adayların: Lisans (4 yıllık) öğrenimi veren bir yükseköğretim programından mezun olması, En az 55 ALES, Yapılacak bilimsel mülakat sonucunda başarılı olması, Yapılacak bilimsel mülakat sonucunda başarılı olması, Yabancı uyruklu öğrenciler ise lisans diploması, transkript, İngilizce yeterlilik sınavından yeterli dil puanı, referans mektubu ve pasaportun kopyası gerekmektedir. Değişim öğrencilerinin kabulü, AREL ile partner üniversite arasında imzalanan ikili anlaşmalar (Erasmus ya da Genel Akademik Protokol) çerçevesinde yapılmaktadır. Konuk öğrenciler, bu programda verilen derslere, ilgili akademik birimin onay vermesi durumunda kayıt olabilirler. Programı izleyecek yeterlikte dil bilme koşulu aranır

**1.2.** Yatay ve dikey geçişle öğrenci kabulü, çift ana dal, yan dal ve öğrenci değişimi uygulamaları ile başka kurumlarda ve/veya programlarda alınmış dersler ve kazanılmış kredilerin değerlendirilmesinde uygulanan politikalar ayrıntılı olarak tanımlanmış ve uygulanıyor olmalıdır.

MADDE 17 – (1) Üniversite içindeki başka bir enstitü anabilim/anasanat dalında veya başka bir yükseköğretim kurumunun lisansüstü programlarında en az bir yarıyılı tamamlamış, aldığı tüm derslerden başarılı olmuş ve geçiş yapacağı programın asgari kabul şartlarını karşılayan öğrenciler, Enstitünün ilgili lisansüstü programına, derslerin başlama tarihinden en az on beş gün önce yatay geçiş başvurusu yapabilir. Başvuruların uygunluğu anabilim/anasanat dalı başkanlığında değerlendirilir, Enstitü Yönetim Kurulunda karara bağlanır. Kararın olumlu olması durumunda programlar arasındaki eğitim-öğretim ücret farkı öğrenciden talep edilir, iade edilmez. (2) Başka bir yükseköğretim kurumunun lisansüstü programlarında en az bir yarıyılı tamamlamış olan başarılı öğrenci önceki yükseköğretim kurumundaki ağırlıklı genel not ortalaması yüksek lisansta en az 2,00 veya 100 üzerinden 70, doktora ve sanatta yeterlikte en az 2,50 veya 100 üzerinden 75 olmalıdır.

## **Kanıtlar**

[GENEL KANIT 1.2..pdf](#)

**1.3.** Kurum ve/veya program tarafından başka kurumlarla yapılacak anlaşmalar ve kurulacak ortaklıklar ile öğrenci hareketliliğini teşvik edecek ve sağlayacak önlemler alınmalıdır.

İstanbul Arel Üniversitesi Erasmus Kurum Koordinatörlüğü 2010 yılından bu yana öğrencilerimize Yükseköğretim Programı kapsamında öğrenim ve staj hareketliliği imkânı sağlamaktadır. Bu fırsatlar, 2021 - 2027 yılları arasında da Erasmus+ yeni çerçeve programıyla devam edecektir. Hareketliliğe katılan öğrenciler hibe desteği alarak farklı bir kültürde yeni bir akademik deneyim elde etmiş olmaktadır.

## **Kanıtlar**

[1.3. Erasmus Anlaşmaları.pdf](#)

**1.4.** Öğrencileri ders ve kariyer planlaması konularında yönlendirecek danışmanlık hizmeti verilmelidir.

Arelkam kariyer merkezi öğrencilerin kariyer gelişimleri ile ilgili planlama süreçlerini yürütmektedir.

## **Kanıtlar**

**1.5.** Öğrencilerin program kapsamındaki tüm dersler ve diğer etkinliklerdeki başarıları şeffaf, adil ve tutarlı yöntemlerle ölçülmeli ve değerlendirilmelidir.

Öğrencilerin ölçme ve değerlendirmeleri T.C İstanbul Arel Üniversitesi eğitim öğretim sınav yönetmeliği çerçevesinde yapılır.

## **Kanıtlar**

[1.5 ve 1.6.pdf](#)

**1.6.** Öğrencilerin mezuniyetlerine karar verebilmek için, programın gerektirdiği tüm koşulların yerine getirildiğini belirleyecek güvenilir yöntemler geliştirilmiş ve uygulanıyor olmalıdır.

## **Kanıtlar**

[1.6 istanbul-arel-universitesi-lisansustu-egitim-ogretim-ve-sinav-yonetmeliği-tr.pdf](#)

### **2. PROGRAM EĞİTİM AMAÇLARI**

**2.1.** Değerlendirilecek her program için program eğitim amaçları tanımlanmış olmalıdır.

İnsan kaynakları yönetimi disiplinine ait temel kavramları öğrenerek, insan kaynakları ve işgücü planlamasını yapacak temel bilgilere sahip olur.

**2.2.** Bu amaçlar; programın mezunlarının yakın bir gelecekte erişmeleri istenen kariyer hedeflerini ve mesleki beklentileri tanımına uymalıdır.

Mezunlarımız kamu ve özel sektör kuruluşlarında çok çeşitli pozisyonlarda görev alabilmektedirler. Genel olarak bölümün hedefleri İnsan kaynakları yönetimi disiplinleri konularında ileri düzeyde bilgi ve beceriyle donatmak. Bu alanlarda zor şartlarda isabetli karar verme yetkinliği kazandırmak. Yenilikçi, araştırmacı, girişimci yetkinlik kazandırmak. Sosyal ve etik sorumluluk kazandırmak. Çevresiyle etkili iletişim kurma yetkinliği kazandırmak. Liderlik yetenekleriyle donatmak. Sürekli öğrenmeyi ilke edindirmek. Özel ve kamu kuruluşlarına uzman veya yöneticiler yetiştirmektir.

**2.3.** Kurumun, fakültenin ve bölümün öz görevleriyle uyumlu olmalıdır.

Misyon İstanbul Arel Üniversitesi'nin misyonu, eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet etkinliklerini uluslararası kalite standartları doğrultusunda yürütmek; Atatürk ilkeleri ve Cumhuriyet değerlerine duyarlı, dünya insanı olma bilincine sahip, hukukun üstünlüğüne, etik ilkelere, insan haklarına ve farklılıklara saygılı, eleştirel ve yaratıcı düşünebilen, özgüveni yüksek bireyler yetiştirmektir. Vizyon İstanbul Arel Üniversitesi'nin vizyonu, sürekli değişen toplumsal, kültürel, ekonomik ve teknolojik gereksinimleri tespit ve tahlil edebilecek, bu gereksinimlerin karşılanmasına yönelik yenilikçi bilimsel araştırma ve mesleki faaliyetleri yürütebilecek bireyler yetiştiren, uluslararası tanınırlığa sahip, çağdaş bir eğitim ve araştırma üniversitesi olmaktır.

**2.4.** Programın çeşitli iç ve dış paydaşlarını sürece dahil ederek belirlenmelidir.

İç paydaşlarımız olarak ARELKAM kariyer merkezi , öğrenciler tarafından oluşturulan kulüpler yer almaktadır. Dış paydaşlarımız ise sektörde önde gelen kurumlardır

**2.5.** Kolayca erişilebilecek şekilde yayımlanmış olmalıdır.

**2.6.** Programın iç ve dış paydaşlarının gereksinimleri doğrultusunda uygun aralıklarla güncellenmelidir.

Müfredatımız web sayfasında ders içerikleri ile birlikte ilan edilmiştir

## **Kanıtlar**

[5.7.xlsx](#)

### **3. PROGRAM ÇIKTILARI**

**3.1.** Program çıktıları, program eğitim amaçlarına ulaşabilmek için gerekli bilgi, beceri ve davranış bileşenlerinin tümünü kapsamalı ve ilgili (MÜDEK, FEDEK, SABAK, EPDAD vb. gibi) Değerlendirme Çıktılarını da içerecek biçimde tanımlanmalıdır. Programlar, program eğitim amaçlarıyla tutarlı olmak koşuluyla, kendilerine özgü ek program çıktıları tanımlayabilirler.

İnsan gücünü etkin, verimli ve insanın motivasyonunu ve mutluluğunu sağlayacak biçimde değerlendirir. Organizasyonda yer alacak insanların seçme ve yerleştirme fonksiyonunu yerine getirecek temelleri ve bilgi birikimini elde eder. İnsan kaynaklarının performans yönetiminin yürütülmesini sağlayacak şekilde bilgi sahibi olur. Çalışan ilişkileri yönetimi uygulamalarının gerçekleştirilmesini sağlar. İnsan kaynaklarının planlanması, seçimi ve yerleştirmesi, motivasyon, liderlik ve kontrol mekanizmalarının işleyişini algılar.

**3.2.** Program çıktılarının sağlanma düzeyini dönemsel olarak belirlemek ve belgelemek için kullanılan bir ölçme ve değerlendirme süreci oluşturulmuş ve işletiliyor olmalıdır.

Program çıktılarının sağlanma düzeyini dönemsel olarak belirlemek ve belgelemek için kullanılan bir ölçme ve değerlendirme süreci oluşturulmuştur

**3.3.** Programlar mezuniyet aşamasına gelmiş olan öğrencilerinin program çıktılarını sağladıklarını kanıtlamalıdır.

Bu bölümden mezun olacak öğrenci aşağıdaki şartları yerine getirmek durumundadır Dönemi içerisindeki amaçlanan program öğrenme çıktıları öğrenmek, Müfredattaki tüm dersleri başarı ile tamamlamak, 90 AKTS değerini tutturmak, Geçme notu olarak 4.00 üzerinden en az 2.00 alıp alttan ders bırakmamak

## **Kanıtlar**

[3.3.pdf](#)

### **4. SÜREKLİ İYİLEŞTİRME**

**4.1.** Kurulan ölçme ve değerlendirme sistemlerinden elde edilen sonuçların programın sürekli iyileştirilmesine yönelik olarak kullanıldığına ilişkin kanıtlar sunulmalıdır.

Uygulama yoktur

**4.2.** Bu iyileştirme çalışmaları, başta Ölçüt 2 ve Ölçüt 3 ile ilgili alanlar olmak üzere, programın gelişmeye açık tüm alanları ile ilgili, sistematik bir biçimde toplanmış, somut verilere dayalı olmalıdır.

Uygulama yoktur

## 5. EĞİTİM PLANI

**5.1.** Her programın program eğitim amaçlarını ve program çıktılarını destekleyen bir eğitim planı (müfredatı) olmalıdır. Eğitim planı bu ölçütte verilen ortak bileşenler ve disipline özgü bileşenleri içermelidir.

Programın program eğitim amaçlarını ve program çıktılarını destekleyen bir eğitim planı (müfredatı) mevcuttur

**5.2.** Eğitim planının uygulanmasında kullanılacak eğitim yöntemleri, istenen bilgi, beceri ve davranışların öğrencilere kazandırılmasını garanti edebilmelidir.

Eğitim planının uygulanmasında kullanılacak eğitim yöntemleri, istenen bilgi, beceri ve davranışların öğrencilere kazandırılmasının gerekleri garanti altına alınmıştır

### **Kanıtlar**

[5.2.pdf](#)

**5.3.** Eğitim planının öngörüldüğü biçimde uygulanmasını güvence altına alacak ve sürekli gelişimini sağlayacak bir eğitim yönetim sistemi bulunmalıdır.

Kurumumuzda elektronik öğrenci bilgi sistemi kullanılmaktadır: <https://obs.arel.edu.tr/>

**5.4.** Eğitim Planı, En az bir yıllık ya da en az 32 kredi ya da en az 60 AKTS kredisi tutarında temel bilim eğitimi içermelidir.

İlgili şart sağlanmaktadır.

### **Kanıtlar**

[5.4.xlsx](#)

**5.5.** En az bir buçuk yıllık ya da en az 48 kredi ya da en az 90 AKTS kredisi tutarında temel (mühendislik, fen, sağlık...vb.) bilimleri ve ilgili disipline uygun meslek eğitimi. İçermelidir.

İlgili şart sağlanmaktadır.

### **Kanıtlar**

[5.5.xlsx](#)

**5.6.** Eğitim programının teknik içeriğini bütünleyen ve program amaçları doğrultusunda genel eğitim olmalıdır.

Bölümümüz eğitim planı içerisinde teknik içeriği bütünleyen derslere yer vermektedir

### **Kanıtlar**

[5.6.xlsx](#)

**5.7.** Öğrenciler, önceki derslerde edindikleri bilgi ve becerileri kullanacakları, ilgili standartları ve

gerçekçi kısıtları ve koşulları içerecek bir ana uygulama/tasarım deneyimiyle, hazır hale getirilmelidir.

Programlarımızın eğitim planında belirtilen amaçları, Öğrencilerin, önceki derslerde edindikleri bilgi ve becerileri kullanacakları, ilgili standartları ve gerçekçi kısıtları ve koşulları içerecek bir ana uygulama/tasarım deneyimiyle, hazır hale getirilmelerini içermektedir.

## 6. ÖĞRETİM KADROSU

**6.1.** Öğretim kadrosu, her biri yeterli düzeyde olmak üzere, öğretim üyesi-öğrenci ilişkisini, öğrenci danışmanlığını, üniversiteye hizmeti, mesleki gelişimi, sanayi, mesleki kuruluşlar ve işverenlerle ilişkiyi sürdürebilmeyi sağlayacak ve programın tüm alanlarını kapsayacak biçimde sayıca yeterli olmalıdır.

Bölümümüz öğretim kadrosu, öğretim üyesi ve öğrenci ilişkisini sürdürme hususunda ve öğrencilerin akademik gelişmelerini takip edebilme konusunda yeterli bilgi ve beceriye sahiptir

### Kanıtlar

[Entstitü Planlama \(2\).xlsx](#)

**6.2.** Öğretim kadrosu yeterli niteliklere sahip olmalı ve programın etkin bir şekilde sürdürülmesini, değerlendirilmesini ve geliştirilmesini sağlamalıdır.

Öğretim kadrosu yeterli niteliklere sahiptir.

**6.3.** Öğretim üyesi atama ve yükseltme kriterleri yukarıda sıralananları sağlamaya ve geliştirmeye yönelik olarak belirlenmiş ve uygulanıyor olmalıdır.

Kurumumuzda atamalar ilgili yönetmelik kurallarına istinaden yapılmaktadır.

## 7. ALTYAPI

**7.1.** Sınıflar, laboratuvarlar ve diğer teçhizat, eğitim amaçlarına ve program çıktılarına ulaşmak için yeterli ve öğrenmeye yönelik bir atmosfer hazırlamaya yardımcı olmalıdır.

Programımız çerçevesinde Cevizlibağ yerleşkesindeki sınıflar kullanılmaktadır.

**7.2.** Öğrencilerin ders dışı etkinlikler yapmalarına olanak veren, sosyal ve kültürel gereksinimlerini karşılayan, mesleki faaliyetlere ortam yaratarak, mesleki gelişimlerini destekleyen ve öğrenci-öğretim üyesi ilişkilerini canlandıran uygun altyapı mevcut olmalıdır.

Öğrenci kulüpleri öğrencilerin akademik bilgilerini geliştirmelerine paralel olarak kişisel gelişimlerine katkı sağlamak, sosyal değerlerini birbirleriyle paylaşarak bu şekilde yeteneklerini sergileyebilecekleri sosyal paylaşım merkezleri yaratmak vizyonuyla hareket ederek Tepekent ve Sefaköy kampüslerinde faaliyet göstermektedir.

### Kanıtlar

[7.2.docx](#)

**7.3.** Programlar öğrencilerine modern mühendislik araçlarını kullanmayı öğrenebilecekleri olanakları sağlamalıdır. Bilgisayar ve enformatik altyapıları, programın eğitim amaçlarını destekleyecek doğrultuda, öğrenci ve öğretim üyelerinin bilimsel ve eğitsel çalışmaları için yeterli düzeyde olmalıdır.

Uygulama yoktur

**7.4.** Öğrencilere sunulan kütüphane olanakları eğitim amaçlarına ve program çıktılarına ulaşmak için yeterli düzeyde olmalıdır.

Kurumumuz kütüphane imkanlarına ilişkin bilgilendirme aşağıda yer almaktadır:

<https://www.arel.edu.tr/kutuphane>

**7.5.** Öğretim ortamında ve öğrenci laboratuvarlarında gerekli güvenlik önlemleri alınmış olmalıdır. Engelliler için altyapı düzenlemesi yapılmış olmalıdır.

Engelli öğrenciler için yapılan çalışmalar aşağıda yer almaktadır:  
<https://eobs.arel.edu.tr/ogrencilericingenel-bilgiler/engelli-ogrenciler>

## **8. KURUM DESTEĞİ VE PARASAL KAYNAKLAR**

**8.1.** Üniversitenin idari desteği, yapıcı liderliği, parasal kaynaklar ve dağıtımında izlenen strateji, programın kalitesini ve bunun sürdürülebilmesini sağlayacak düzeyde olmalıdır.

Üniversitenin idari desteği programın kalitesini ve bunun sürdürülebilmesini sağlamaktadır.

### **Kanıtlar**

[8.1.pdf](#)

**8.2.** Kaynaklar, nitelikli bir öğretim kadrosunu çekecek, tutacak ve mesleki gelişimini sürdürmesini sağlayacak yeterlilikte olmalıdır.

Kaynaklar, nitelikli bir öğretim kadrosunu çekecek, tutacak ve mesleki gelişimini sürdürmesini sağlayacak yeterliliktedir

### **Kanıtlar**

[8.2. Kanıt.pdf](#)

**8.3.** Program için gereken altyapıyı temin etmeye, bakımını yapmaya ve işletmeye yetecek parasal kaynak sağlanmalıdır.

Bilgi işlem departmanı yardım sağlamaktadır

**8.4.** Program gereksinimlerini karşılayacak destek personeli ve kurumsal hizmetler sağlanmalıdır. Teknik ve idari kadrolar, program çıktılarına sağlamaya destek verecek sayı ve nitelikte olmalıdır.

Teknik ve idari kadrolar, program çıktılarına sağlamaya destek verecek sayı ve niteliktedir.

### **Kanıtlar**

[8.4.PNG](#)

## **9. ORGANİZASYON VE KARAR ALMA SÜREÇLERİ**



**9.1.** Yükseköğretim kurumunun organizasyonu ile rektörlük, fakülte, bölüm ve varsa diğer alt birimlerin kendi içlerindeki ve aralarındaki tüm karar alma süreçleri, program çıktılarının gerçekleştirilmesini ve eğitim amaçlarına ulaşılmasını destekleyecek şekilde düzenlenmelidir.

Karar alma süreçli kurumun kalite politikası kapsamında yer almaktadır.

## **Kanıtlar**

[9.1. .pdf](#)

### **10. PROGRAMA ÖZGÜ ÖLÇÜTLER**

**10.1.** Programa Özgü Ölçütler sağlanmalıdır.

Programa özgü ölçütler sağlanmaktadır

SONUÇ

SONUÇ

Bölümümüzle ilgili yapılan öz değerlendirme raporu sonucunda geliştirilmesi gereken alanlar tespit edilmiş olup, olumlu yönleriyle birlikte ortaya konulmuştur. Bu rapor baz alınarak önümüzdeki yıllarda bölümün eğitim kalitesinin güçlendirilmesine yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi sağlanacaktır.