|  | **Ana Hususlar (Konular)** | **Ana Hususa Bağlı Alt Hususlar (Konular)[[1]](#footnote-1)** | **Olumlu Etkileri** | **Olumsuz Etkileri** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **İÇ HUSUSLAR** | Organizasyon Yapısı | Kamusal Organizasyonlar | 1. Kararların verilere ve ortak görüşlere dayalı olarak alınması
2. Karar vericilerin iç ve dış paydaşlara karşı sorumlu şekilde hareket etmesi
3. Diğer birimler ile hiyerarşi içerisinde ortak hareket edilmesi
4. Personellerin görev ve sorumlulukların belli olması
5. Görev paylaşımı ile işlerin kesintiye uğramaması
6. Alınan kararlarda üniversitenin ve öğrencilerin çıkarının gözetilmesi
7. Kararlar mevzuata uygun olarak alınmaksı
8. Bürokratik işleyişin hafıza, delil, denetim olanağı sağlaması
9. Güçlü iletişim ve yaygın katılım ile kurumsal değerin artırılması
10. Alınacak kararlarda verilerden faydalanılması
11. Kararların öğrenci memnuniyetini de gözeterek alınması
12. Kamusal organizasyon olması nedeniyle alınan tüm kararların kayıt altında tutulması
13. Kamu yararını gözettiği için verilen hizmetlerin (ücretsiz eğitim, yemek yardımı vb.) piyasaya göre daha uyguna verilebilmesi sayesinde durumu olmayan vatandaşlarında eğitim hizmetine ulaşabilmesi
14. Toplumun çıkarlarının gözetilmesi
15. Yasal ve prosedürel süreçlerin kurumsal olarak oturması
 | 1. Karar sürecinin yavaş işlemesi
2. Bürokrasi sebebiyle özel sektöre nazaran iş süreçlerinin daha yavaş ilerlemesi
3. Karar sürecince yasal mevzuatın kısıtlayıcı etkisinin bulunması
4. Mevzuatın katılığı işleyişte sınırlayıcı olabilmektedir.
5. Bürokrasinin yoğunluğu ve aşırı raporlama asıl amaçtan sapmaya neden olabilmektedir
6. Görev gerçekleştirilirken farklı personellerin kullanılması sebebiyle aksama yaşanması
7. Toplumun süreçlere paydaş olmaması, mesela kapı güvenliği nedeniyle kampüsün halka açık olmaması, akademik etkinleri halkın da takip edebilmesinin zor olması
8. Yasal ve prosedürel süreçlerin eksiklikleri ve sürekli değişmesi, bu değişikliklerin çoğu zaman çalışanların hafızasına bırakılması
 |
| Kurumsal organizasyonlar | 1. Alınan kararlar verilere dayalıdır.
2. Organizasyon şeması ve sorumluluklar bellidir.
3. Farklı personele görevlendirme yapılması durumunda iş kesintiye uğramamaktadır.
 | 1. Alınan kararlar spontane olabilmektedir.
2. Farklı personele görevlendirme yapılması durumunda koordinasyon sorunu olabilmektedir.
 |
| Kurumsal Değerler | Verimlilik | 1. Öğretim üyelerinin katkısını artırma
2. Öğretim üyelerine sağlanan teşvikler ile daha kaliteli bilimsel çalışmalar yapılması
3. Akademik personel ile öğrenci iletişiminin kuvvetli olması
4. Öğretim üyelerinin karar süreçlerine aktif katılımının sağlanması
5. İdari personelin katkısını artırma
 | 1. Akademik ve idari personelde zaman baskısı oluşturma
2. İş bölümü ve iş süreçlerinin verimliliğinin arttırılmasının aynı zamanda esnekliği azaltması
 |
| Öğrenci Odaklılık | 1. Öğrenci memnuniyeti sağlama
2. Öğrenci sadakati sağlama
3. Öğrencilerin sorumluluk ve sahiplenme duygusunun artırılması
4. Öğrenci motivasyonunun sağlanması
5. Akademik ve idari personelin öğrenciler ile olumlu bir ilişki biçimi kurması
6. Öğrencilerin üniversiteden, bölümlerden ve derslerden beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığının düzenli olarak ölçülmesi
 | **1.** Öğrenci sayısının kapasitemiz üzerinde arttırılması karşılığında idari ve akademik personel sayısında aynı oranda artış olmadığından sonucu öğrencilerle yakından ilgilenememe sorununun ortaya çıkması**2.** Öğrencilerin beklentilerini ve beklentilerinin sonuçlarının ölçülmesinin üniversitenin diğer birimleriyle ortak bir şekilde yürütülmesinin zorluğu |
| Tarafsız ve adil olma | 1. İlgili taraflarda güven yaratması
2. Kuruma olan güven ve aidiyet duygusunu artırmaktadır.
 | 1. Karar alıcıların adil olma çabasının kaygı yaratması
2. Dengeyi sağlama karar alıcılar için ayrı iş yükü ve kaygıya sebep olabilmektedir.
 |
| Hesap verebilirlik | 1. Sorumluluk ve sahiplenme duygusunu artırmaktadır.
2. İşlerin şeffaf yürümesini sağlamaktadır.
3. Yapılan tüm işlemler kurum içi ve dışı denetim altında olduğundan sorumluluk ile karar alınması sağlaması
 | 1. Fazla sorumluluk alma strese neden olabilmektedir.
 |
| Müşteri odaklılık | 1. Öğrencilerin memnuniyet ve aidiyet duygusu artmaktadır.
2. Personelin işten tatmini sağlamaktadır.
 | 1. Öğrencilerin sorumluluk almaktan kaçındığı görülebilmektedir.
 |
| Kurumun Performansı | Kalite | 1. Üniversite tanınırlığının ve marka değerinin arttırılması
2. Üniversitenin imajının yükselmesi
3. Öğrenci tarafından tercih edilebilirliğinin arttırılması
4. Akademik ve idari personelin sahiplenme duygusunun artması
5. Akademik ve idari personelin kuruma aidiyet duygusunun artması
6. Akademik personelin motivasyonunu artırması
 | 1. Akademik ve idari personelin zaman zaman ekstra mesai yapma gereksiniminin artması
2. Kaliteyi artırmak için sürekli performansı artırma iş yükü ve stresi artırmaktadır.
 |
| Ticari | **1.** Kazanç motivasyonu artırmaktadır. | **1.** Kazancın olmaması ya da düşük olması bazı işlerin geri plana bırakılmasına neden olabilmektedir. |
| Çevre | **1.** Hizmetten yararlananların memnuniyeti, sürdürülebilir kalkınma vb. sağlar. | **1.** Pandemi nedeniyle çevre ile yeterince iletişim sağlanamamıştır. |
| ISG | **1.** İlgili taraf memnuniyeti, çalışanların güven duygusunu artırmaktadır. | **1.** Personel sağlığı bozulmaları, iş gücü kaybı vb. oluşabilmektedir. |
| Kurumun Sahip Olduğu Kaynaklar | Altyapı | 1. Kampüs koşullarında eğitim için çeşitli olanaklara sahip olunması
2. Öğrencilere sosyalleşebilecekleri imkanlar sunma
3. Öğrenciye barınma imkanı sunma
4. Teknolojik altyapıya sahip olma
5. Uzaktan eğitim koşulları için gerekli teknolojik imkânlara sahip olunması
6. Uygun ve yeterli alt yapı, iş aksaklığını engellemekte, iş sürekliliğini ve verimliliği sağlamaktadır
 | 1. Teknolojik olanaklardaki dönemsel kısıtlar
2. Teknolojik olanaklardaki daralmaya bağlı olarak uzaktan eğitimin aksaması
3. Teknolojik alt yapının sürekli olarak geliştirilmesine ihtiyaç duyulması
4. Yetersiz altyapı işin sürekliliğini aksatmakta, enerji ve motivasyon kaybına yol açmakta ve rekabet edilebilirliği olumsuz etkilemektedir.
5. Üniversiteye ulaşım konusundaki kısıtlar
6. Öğrencilere sağlanan sosyal alanların kantinlerle sınırlı kalması
7. Sosyal tesislerin kullanımın kısıtlanması
 |
| Finansal Kaynaklar |  | Finansal kaynakların geliştirilmemesi durumunda eğitimcilerin kendini geliştirmesi için imkanlarının kısıtlı olması, öğrenci etkinliklerine ve akademik etkinliklere bütçe ayrılamaması, kütüphanenin geliştirilememesi, yeni fakülte binaları ya da dersliklerin inşa edilememesi |
| İnsan Kaynakları | 1. Nitelikli öğretim üyesine sahip olunması
2. Yeterli sayıda idari personele sahip olunması
3. Alanında yetkin personelin bulunması performans ve kaliteyi artırmaktadır.
 | 1. Akademik personel (özellikle araştırma görevlisi) yetersizliğinin öğretim üyesi performansını olumsuz yönde etkilemesi
2. İdari personelin yetkinliğinin işlerin yavaş ve uzun sürmesine yol açması
3. Personel sayısının yetersizliği nedeniyle iş yükü dağılımında dengesizlik ve motivasyon kaybı yaşanabilmektedir.
4. İdari personel yetersizliğinin akademik personelde (araştırma görevlisi) meydana getirdiği fazla iş yükü
5. Görev tanımlarının net olmaması durumunda akademik ve idari personelin verimli çalışamaması
6. Fakülte büyüklüğüne göre idari personel ve araştırma görevlisi sayısının çok düşük kalması, önceliğin öğretim üyelerine verilmesi
 |
| Metotlar | Süreç (iş) dokümanları | **1.** Yazılı/yazılı olmayan uygulama ve süreçlerin fakülte politikalarını ve amacını desteklemekte, sonuca ulaşmayı kolaylaştırmaktadır. | **1.** Pandemi nedeniyle iş takviminde kaymalar olabilmektedir. |
| Bilgi Teknolojileri | Veri iletişim ağıTelekomünikasyon sistemiPaylaşılan bilgisayar ve yerel ağlarVeri depolama sistemleri | **1.** İşlerin ve hizmetlerin etkin ve verimli ilerlemesini sağlamaktadır. | **1.** Sistemin çökmesi sonucu hizmetlerde aksama, verikaybı, virüsler, güven ve gizlilik tehlikeleri, hacker saldırıları gibi olumsuzluklar yaşanabilmektedir. |
| Bilgi Birikimi | Yazılı bilgi | **1.** Kurumsal ve bireysel bilgi birikimi yönetim, strateji, muhasebe ve muhakemede fayda sağlamaktadır. | **1.** Bilginin dağınık olması, iş akış şemalarının bulunmaması vb. nedenlerle yönetim, strateji, muhasebe ve muhakemede sorunlar yaşanabilmektedir. |
| Yazılı olmayan bilgi | **1.** Farklı uzmanlık, deneyim ve tecrübelere sahip personelin bulunması birimin başarısını artırmaktadır. | **1.** Yazılı olmayan bilgiler süreçlerin kişilere bağımlı ilerlemesine, kurumsallaşmada problemlere neden olabilmektedir. |
| Kurum Kültürü | Adetler | 1. Personelde aidiyet duygusu,
2. Huzurlu çalışma ortamı,
3. Motivasyon ve
4. Sosyalleşme sağlamaktadır.
 | 1. Fazla esneklik
2. Bürokrasinin işlememesine neden olabilmektedir.
 |
| Normlar | **1.** Deneyimli üst personelintecrübelerinin aktarılması sonucu usta-çırak ilişkisi doğmaktadır ve yazılı olmayan iç işleyiş kuralları aktarılmaktadır. | **1.** Bazı normlar işleyişi yavaşlatabilmektedir. |
| İnanç | 1. Kurum içinde iyi niyet ve hoşgörü hâkimdir.
2. Farklı koşullarda işlerin devamlılığının sağlanacağına duyulan inanç kuruma güveni artırmaktadır. Değişim ve esneklikliğe açıklığı sağlamaktadır.
 | 1. İşlerin yürüyeceğine duyulan fazla güven bazı personelin idari işlerden uzak kalmasına bazı personelin ise üzerinde fazla iş yükü birikmesine neden olabilmektedir.
 |
| **DIŞ HUSUSLAR** | Bölgedeki Diğer Üniversiteler ile Rekabet | Bölgesel, Ulusal, Uluslararası | 1. İzmir’deki diğer üniversiteler ile rekabet halinde olmanın eğitim kalitesini artırması
2. Türkiye’deki ve Dünya’daki diğer üniversiteler ile rekabet halinde olmanın araştırma kalitesini artırması
3. Yeni nesil devlet üniversitesi imajının oluşturulması
4. Üniversiteler ve öğretim üyeleri arasında dayanışmanın artması ve networklerin kurulması
 | 1. Akademik personelin ulusal ve uluslararası eğitim ve araştırma alanındaki gelişmeleri takip etmek için fazla çalışma yapması ihtiyacının doğması
2. Rekabet yeteneğini geliştirmeye yönelik faaliyetlerin mali kaynak gerektirmesi
3. Kamu kurumu olunması sebebiyle devlet tarafından alınacak ödeneğin diğer üniversiteler ile paylaşılması
4. İşbirliğini kurmanın zorluğunun eğitim ve araştırma kalitesine yapacağı etkiye değmeyeceği inancı
5. İzmir’deki diğer üniversitelerin ders verme amaçlı üniversitemizde öğretim üyesi görevlendirmedeki isteksizliği
 |
| Sosyal, Ekonomik ve Ticari Çevre | Bölgesel, Ulusal, Uluslararası | 1. Üniversitemizin konum olarak organize sanayi bölgesine ve dolayısıyla iş dünyasına yakın olması
2. Üniversitemizin şehir olarak Türkiye ve Dünya’dan çeşitli öğrenciler için cazibe merkezi olması
3. Üniversitenin liman şehrinde olması nedeniyle uluslararası ticaret yapan firmalarda iş imkanlarının fazla olması
4. Üniversitemizin Türkiye’nin en büyük 3. Şehrinde yer almasının öğrencilere yeterli sosyal imkanlar sunması
5. Sosyo-ekonomik değişimler yönetimde yeni yaklaşımların geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.
6. Değişimler yeni fikirler ve tartışma konularına yol açmaktadır.
 | 1. Sosyal ve ekonomik çevrenin iyi analiz edilememesi durumunda öğrenci beklentilerinin karşılanamaması
2. Sosyal ve ekonomik çevre ile işbirliği içinde olunması gereken faaliyetlerin mali kaynak gerektirmesi
3. Sosyal ve ekonomik çevredeki hızlı değişimler nedeniyle oluşan istikrarsızlık, analiz ve strateji geliştirmeyi zorlaştırmaktadır.
4. Üniversite çevresinin üniversite ile aynı doğrultuda gelişmemesi
5. Üniversiteye ulaşım noktasında (yeterli vasıtanın olmaması) karşılaşılan sıkıntıların olması
6. Kamu kurumları merkezlerine uzak olmanın İİBF öğrencileri için staj yapmak ya da işe girmede bir zorluk oluşturması
7. Yabancı öğrencilerle ilgilenebilecek yabancı dil bilen idari personelin eksikliği
 |
| Hızla Gelişen Teknoloji | - | 1. Teknolojiye ayak uydurabilme durumunda öğrenci memnuniyetini yükseltme imkânı
2. Üniversite bünyesinde kurulacak teknoloji merkezleri ile öğrencilerin çağa uygun yetiştirilme imkanı
3. Akademik personelin araştırma yapmak için daha iyi imkânlara sahip olması
4. Yapay zeka laboratuvarı gibi teknoloji merkezleri ile öğrencilerin çağa uygun yetiştirilme imkanı
5. Akademik personelin ve öğrencilerin hem ulusal hem de dünya çapındaki gelişmeleri yakından takip edebilecek imkanlara sahip olması
 | 1. Gelişen teknolojinin yakalanamaması durumunda öğrenci memnuniyetinin hızla düşebilecek olması
2. Teknolojinin yakalanamaması durumunda rekabet gücünün kaybedilmesi
 |
| Kültür | Bölgesel, Ulusal, Uluslararası | 1. Üniversitede yürütülen araştırma ve eğitim faaliyetlerinin kültüre olan olumlu etkisinin üniversite itibarını olumlu etkilemesi
2. Farklı kültürlerden gelen personel ve öğrencilerin buluşması ve tartışması farklı bakış açıları sağlamaktadır.
 | 1. Özellikle yabancı uyruklu öğrenciler uyum sorunu yaşayabilmektedir.
 |
| Yasal Şartlar | Mevzuat (Kanun, yönetmelik vb.) | 1. Yasal şartların olumlu olması güvence sağlamakta, performans artmaktadır.
2. Sorumlular ve sorumluluklar bellidir.
 | 1. Yasal şartlarda fazla değişiklik olması uyum ve ciddiyeti bozmaktadır.
 |
| Teknoloji Seçim İmkânı | Bölgesel, ulusal ve uluslararası vb. | 1. Online konferanslar, söyleşiler ile daha az maliyetli ve daha çok sayıda bilimsel etkinlik düzenlenmektedir.
2. Erişim olanağı daha fazla, esnek, öğrenci odaklı olan teknolojilerin kullanılması ile öğrencilerin daha çok aidiyet hissetmesi ve motivasyonu sağlanmıştır.
 | 1. Teknolojiye erişim imkânı olmayan öğrencilere ulaşmakta zorluk yaşanmıştır.
2. Teknolojiye ayak uydurmakta sorunlar olabilmektedir.
 |

1. Ana hususa bağlı alt husus birden fazla olabileceği gibi ana husus alt husus içermeyebilir. Bu durumlarda, fazla satır silinmeli ve alt husus alanı boş bırakılmalıdır. [↑](#footnote-ref-1)