



T.C.  
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü



**Sayı** : 86426169-602.04.01  
**Konu** : 2021-2025 Dönemi Stratejik Planı

**STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANLIĞINA**

**İlgi** : 04/12/2019 tarihli ve 16758 sayılı yazınız.

Meslek Yüksekokulumuz "2021-2025 Dönemi Stratejik Planı" ekte sunulmuştur.  
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

**e-imzalıdır**  
Doç. Dr. Hanifi KÖRKOCA  
Müdür

Ek: Stratejik Plan (58 sayfa)

03/01/2020 Bilgisayar İşletmeni  
03/01/2020 Yüksekokul Sekreteri

Nasibe DEMİR  
Ömer SAĞLAM



**MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU**

**2021-2025 STRATEJİK PLANI**

## ÜST YÖNETİCİ/BİRİM YÖNETİCİSİ SUNUŞU

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunun amacı Sağlık Bakım Hizmetleri Bölümü, Çocuk Bakımı Gençlik Hizmetleri Bölümü, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler ile Terapi ve Rehabilitasyon Bölümü alanında ülkemizin ihtiyacı olan nitelikli insan gücü sağlanmasına katkıda bulunmaktır. Yüksekokulumuz bilimsel ve teknolojik bilgi ve beceriye sahip bireyler yetiştirilmesi için gereken eğitim programlarının sürekli geliştirilmesini, değerlendirilmesini, etkin olarak yürütülmesini sağlayacaktır. Uluslararası gelişmeleri ve toplumsal gereksinimleri göz önüne alarak dünya standartlarında bilimsel üretim gerçekleştirmek temel amacımızdır. Nitelikli önlisans mezunu öğrenciler yetiştirmek için kendilerine düşen her türlü sorumluluğu yerine getirme gayretinde olan akademisyenlerimizle gelecekte alınacak öğrencilerimizin eğitimi için olanaklarımızı sonuna kadar kullanacak, öğrencilerimize kendi deneyimlerimizi aktararak bireysel gelişimlerini destekleyip saygın bir kurum olma yönünde ilerleyeceğiz. 2021-2025 dönemi stratejik planında; mevcut durum analizi, birimimizin tarihi gelişimi, organizasyon şeması, yasal yükümlülükler ve mevzuat analizi, sunulan hizmetler, paydaş analizi, paydaş anketleri, kurum içi analiz, çevre analizi, geleceğe bakış, farklılaşma stratejisi, maliyetlendirme, izleme ve değerlendirme başlıkları altında Yüksekokulumuzun çalışmalarına yer verilmiştir. Muş Alparslan Üniversitesi'nin belirlenen hedeflerine doğru yorulmadan çalışarak, kararlı bir şekilde bu hedefleri gerçekleştirmek adına çalışmalarımız sürmektedir. Bilimin ışığında, sürekli gelişen, araştırmacı, toplam kalite standartlarını benimsemiş; bilgiyi üreten, paylaşan ve bilgiyi kullanabilen, yenilikçi bireyler yetiştirmek için gösterdiği çabayı arttıran Yüksekokulumuzun; sorumluluğunun bilincinde, hesap verebilme anlayışıyla hazırlanan 2021-2025 dönemi Stratejik Planı siz değerli paydaşlarımızın bilgisine sunuyoruz.

**Doç. Dr. Hanifi KÖRKOCA**

**Müdür**

## İçindekiler Tablosu

ÜST YÖNETİCİ/BİRİM YÖNETİCİSİ SUNUŞU .....	2
1. GİRİŞ .....	5
2. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ VE YÖNTEMİ .....	5
3. DURUM ANALİZİ .....	6
3.1 2021-2025 Dönemi Stratejik Planının Değerlendirilmesi .....	6
3.2.TARİHİ GELİŞİMİ .....	6
3.3 ORGANİZASYON ŞEMASI .....	7
3.4 YASAL YÜKÜMLÜLÜKLER VE MEVZUAT ANALİZİ .....	9
3.5 ÜST POLİTİKA BELGELERİ ANALİZİ .....	10
3.6 FAALİYET ALANLARI İLE ÜRÜN VE HİZMETLERİN BELİRLENMESİ.....	10
3.6.1 Eğitim-Öğretim Hizmetleri .....	11
3.6.2 Bilimsel Araştırma Projeleri ve Yayınlar .....	13
3.7 PAYDAŞ ANALİZİ .....	15
3.7.1 PAYDAŞ ANKETLERİ .....	16
3.7.2 Dış Paydaş Anketlerinin Sonuçları .....	17
3.8 KURULUŞ İÇİ ANALİZ.....	23
3.8.1 İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi .....	23
3.8.2.Kurum Kültürü Analizi .....	28
3.8.3 Fiziki Kapasite Kaynak Analizi .....	32
3.8.4 Teknik Donanım ve Cihazlar .....	33
3.8.5 Kütüphane Hizmetleri ve Kültürel Faaliyetler .....	34
3.8.5 Mali Durum Analizi .....	34
3.9 Akademik Faaliyet Analizi.....	38
3.10 Yükseköğretim Sektörü Analizi.....	39
3.10.1 Sektörel Eğilim Analizi (Pestle Analizi).....	39
3.10.2 Sektörel Yapı Analizi .....	41
3.11 ÇEVRE ANALİZİ .....	42
3.11.1 Dünyadaki Durum ve Gelişmeler.....	42
3.11.2 Yüksek Öğrenimin Türkiye'deki Durumu.....	42
4. GZFT (SWOT) ANALİZİ.....	43
4.1 Güçlü Yönlerimiz .....	43
4.2 Zayıf Yönlerimiz .....	44

4.3 Fırsatlarımız .....	44
4.4 Tehditlerimiz .....	45
5. GELECEĞE BAKIŞ .....	46
5.1 Misyon, Vizyon, Temel Değerler ile Stratejik Amaç ve Hedefler .....	46
5.1.1 Misyon.....	46
5.1.2 Vizyon.....	46
5.1.3 Temel Değerler.....	46
5.1.4 Stratejik Amaç ve Hedefler.....	46
6. FARKLILAŞMA STRATEJİSİ .....	54
7. MALİYETLENDİRME .....	57
8. İZLEME VE DEĞERLENDİRME.....	58

## 1. GİRİŞ

5018 sayılı Kamu Mali ve Kontrol Kanuna göre Stratejik Plan; kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren plan olarak tanımlanmıştır. Kamu kurumları; 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 hazırlamaktadırlar. Kamu kurumları, kamu hizmetlerinin istenilen düzeyde ve kalitede sunulabilmesi için bütçeleri ile program ve proje bazında kaynak tahsislerini; stratejik, yıllık amaç ve hedefleri ile performans göstergelerine dayandırmak zorundadırlar. Kamu kurumları bütçelerini, stratejik planlarında yer alan misyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerle uyumlu ve performans esasına dayalı olarak hazırlamaktadırlar. Stratejik planların en önemli amaçlarından biri de her türlü kamu kaynağının elde edilmesi ve denetimin sağlanması amacıyla kamuoyunun bilgilendirilmesidir. Günümüzdeki hızlı, geleneksel yapılanmayı bir tarafa bırakıp, stratejik yönetim anlayışını ön plana çıkarmaktadır. Bu başarılı ve uygulanabilir stratejiler oluşturulup, bunların sürdürülebilirliğini sağlamak ve bu esnek süreci değiştirme yeteneğine sahip olmak önemli hale gelmiştir. Kaynakların ve yeteneklerin doğru bir şekilde, bu kaynakların, amaçlar doğrultusunda verimli ve etkin kullanımını sağlayacaktır. Bunun yanında kurumların, yenilik ve değişimlere hızla uyum göstermesi büyük önem taşımaktadır. Günümüzde stratejik planlar, kurumların değişen şartlara uyum sürecinde en önemli unsurlardan birisidir. 2021-2025 yıllarını kapsayan bu stratejik plan, Muş Alparslan Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunun yol haritası niteliğindedir. Bu stratejik planla bir taraftan Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunun mevcut durumu ortaya konulurken, diğer taraftan geleceğe ilişkin amaç ve hedefler tanımlanmış bunların nasıl gerçekleştirileceği belirlenmiştir.

## 2. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ VE YÖNTEMİ

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu 2021-2025 Yılı Stratejik plan hazırlama sürecinde aşağıdaki tabloda unvanı, adı, soyadı belirtilen kişilerden oluşan Stratejik Plan Hazırlama Komisyonu görev almıştır. Stratejik Plan Hazırlama Komisyonu, belirlenmiş takvim çerçevesinde mevcut durum analizi, üniversitenin/ilgili birimin tarihi gelişimi, organizasyon şeması, yasal yükümlülükler ve mevzuat analizi, sunulan hizmetler, paydaş analizi, paydaş anketleri, kurum içi analiz, çevre analizi, geleceğe bakış, maliyetlendirme, izleme ve

değerlendirme konularında gerekli çalışmalarını yaparak stratejik plan hazırlama faaliyetlerini yürütmüştür.

**Tablo 2.1. Stratejik Plan Hazırlama Komisyonu**

Unvanı, Adı ve Soyadı	Birimi	İdari Görevi	Kuruldaki Görevi
Öğr. Gör. Necmettin ÇİFTÇİ	Sağlık Bakım Hizmetleri Bölümü		Başkan
Öğr. Gör. Burhan TAŞKAYA	Sağlık Bakım Hizmetleri Bölümü		Üye
Dr. Öğr. Üyesi E. Fehim KOÇPINAR	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Böl.	Bölüm Başk.	Üye
Öğr. Gör. Abdullah ACAR	Çocuk Bak. ve Gençlik Hiz. Böl.	Bölüm Başk.	Üye
Öğr. Gör. Hasan BİNGÖL	Terapi ve Rehabilitasyon Böl.	Bölüm Başk.	Üye
Ömer SAĞLAM	Sağlık Hiz.MYO Sekteri	Yükseköğretim Sekreteri	Üye

### 3. DURUM ANALİZİ

#### 3.1 2021-2025 Dönemi Stratejik Planının Değerlendirilmesi

Muş Alparslan Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu 2021-2025 Stratejik Planı hazırlanırken durum analizi çalışmalarında Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulumuzun tarihsel gelişimi, yasal yükümlülükleri, faaliyet alanları, paydaş analizi, kurum içi analiz, çevre analizi Pestle analizi ve GZFT analizi yapılmıştır.

#### 3.2.TARİHİ GELİŞİMİ

Yüksekokulumuz, 29/05/2007 tarihinde kurulan Muş Alparslan Üniversitesi emrinde Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunun kurulması Üniversitemizin 11/09/2015 tarih ve 9/27 sayılı karar ile Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına teklif edilmiş olup, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulumuzun kurulması ise 24/12/2015 tarihli Yükseköğretim Genel Kurul toplantısında incelenmiş ve 2547 sayılı Kanununun 2880 sayılı Kanunla değişik 7/d-2 maddesi uyarınca uygun görülmüştür.

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu adı altında 4 Bölüm, 9 Program, 25 akademik personel, 2 idari personel ve 554 öğrenci sayısı ile eğitim-öğretim faaliyetlerine devam etmektedir.

**Tablo 1 Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Bölüm ve Program Durumu**

Bölüm	Program	I. Öğretim	II. Öğretim
Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü	Çocuk Gelişimi Programı	✓	-
	Yaşlı Bakım Programı	✓	-
Sağlık Bakım Hizmetleri Bölümü	Engelli Bakımı ve Rehabilitasyon Programı	-	-
	Fizyoterapi programı	-	-
Terapi ve Rehabilitasyon Bölümü	Tıbbi Laboratuvar Teknikleri Programı	✓	-
	Ameliyathane Hizmetleri Programı	✓	-
Tıbbi Hizmetler Ve Teknikler Bölümü	İlk ve Acil Yardım Programı	✓	-
	Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik	-	-
	Patoloji Laboratuvar Teknikleri	-	-

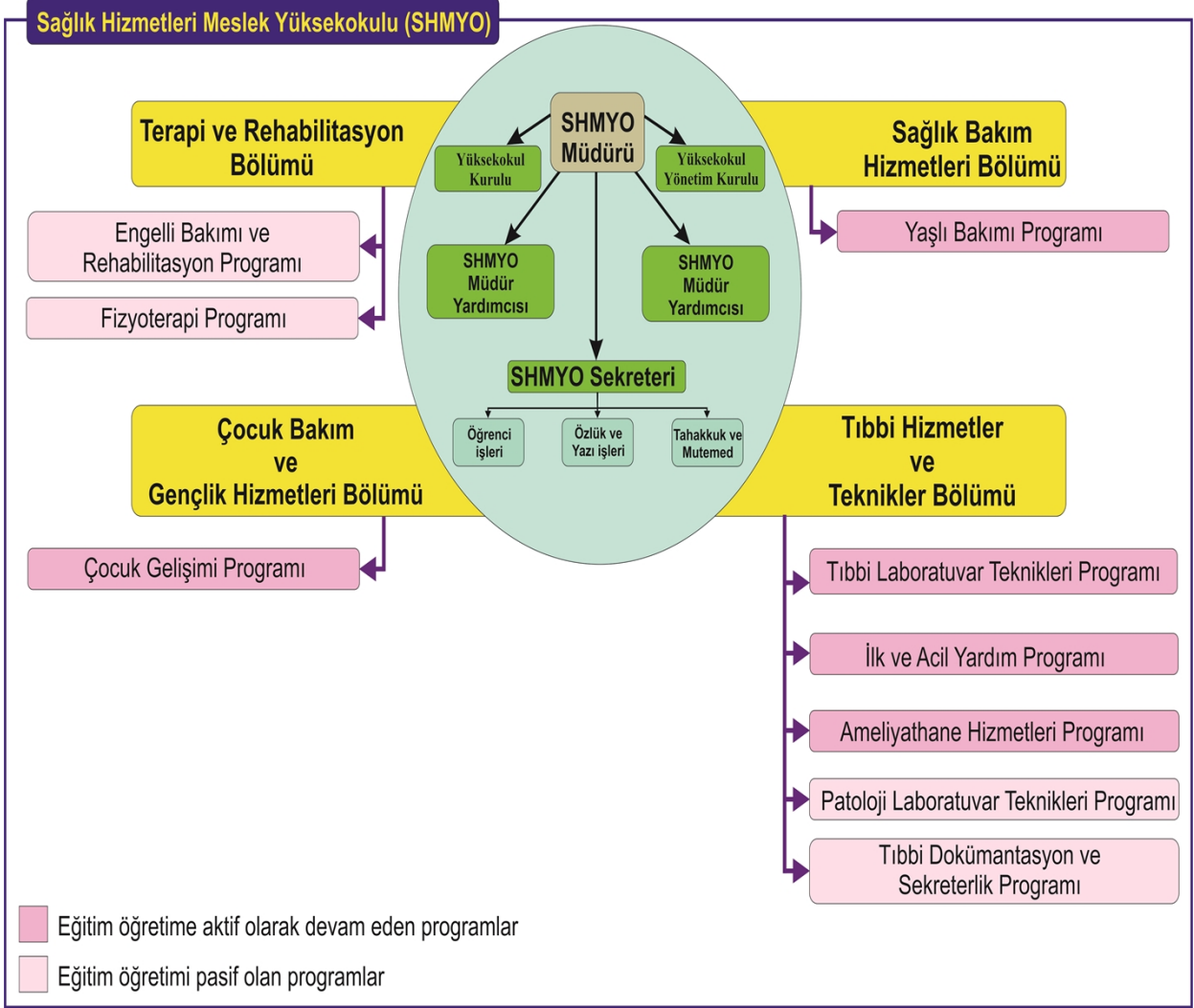
Yukarıda belirtildiği üzere Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu 4 bölümde, 9 programda 554 öğrenci, 2 öğretim üyesi, 23 öğretim görevlisi, 2 idari personel ile eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir.

### 3.3 ORGANİZASYON ŞEMASI

Muş Alparslan Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu akademik ve idari birimler olmak üzere iki alt birimden oluşmaktadır. Meslek Yüksekokulumuz hizmetlerini yerine getirmek için oluşturduğu yapı Şekil 3.3.1’de sunulmuştur.



## Organizasyon Şeması



Şekil 3.3.1. Muş Alparslan Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Teşkilat Şeması

### 3.4 YASAL YÜKÜMLÜLÜKLER VE MEVZUAT ANALİZİ

Anayasanın 130. Maddesinde öngörülen “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 tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler Devlet tarafından kanunla kurulur” denilmektedir.

2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun “Madde 3” Tanımlar başlığı altında “i” bendinde “Meslek Yüksekokulu, belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan,

yılda iki veya üç dönem olmak üzere iki yıllık eğitim-öğretim sürdüren, ön lisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumudur. ” denilmektedir.

İlgili yasa hükmünden de anlaşılacağı üzere Yüksekokulumuz belirli mesleklere yönelik ara insan gücü yetiştirmek amacıyla kurulmuştur. Bu yasal gerekçenin yanında bilimin ve teknolojinin gerekli gördüğü nitelikleri öğrencilerimize kazandırırken, mezunlarımızın toplumun bir unsuru olarak sosyal yeterlilik ve çağdaş yaşam düzeyinde varlıklarını sürdürebilmeleri için asgari niteliklere sahip olmaları da sağlanmaktadır.

### **3.5 ÜST POLİTİKA BELGELERİ ANALİZİ**

Üst politika belgeleri; kalkınma planı, hükümet programı, orta vadeli program, orta vadeli mali plan ve yıllık program ile üniversiteyi ilgilendiren ulusal, bölgesel ve sektörel strateji belgelerini ifade eder.

### **3.6 FAALİYET ALANLARI İLE ÜRÜN VE HİZMETLERİN BELİRLENMESİ**

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu bünyesinde halihazırda bulunan 9 programdan 5inde öğrenciler eğitim-öğretim görmektedirler. Bu programlar; Ameliyathane Hizmetleri, Çocuk Gelişimi, İlk ve Acil Yardım, Tıbbi laboratuvar ve Yaşlı Bakımı olup bu programlarda teorik ve uygulamalı olarak eğitim öğretim faaliyetleri sunulmaktadır.

Muş Alparslan Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu belirli mesleklere teknik eleman yetiştiren bir yükseköğretim kurumu olmasından dolayı bu alana yönelik eğitim-öğretim ile bilimsel araştırma ve yayın faaliyetlerini 25 akademik personel ile sürdürmektedir.

#### **3.6.1 Eğitim-Öğretim Hizmetleri**

**Tablo 2 2018-2019 Akademik Birimlere Göre Öğrenci Sayıları**

Akademik Birimler/Birim	I. Öğretim			II. Öğretim			Toplam		Genel Toplam
	E	K	Toplam	E	K	Toplam	E	K	
Ameliyathane Hizmetleri Programı	30	73	103	-	-	-	30	73	103
Çocuk Gelişimi Programı	28	121	149	-	-	-	28	121	149
İlk ve Acil Yardım Programı	13	28	41	-	-	-	13	28	41
Tıbbi Laboratuvar Teknikleri Programı	40	62	102	-	-	-	40	62	102
Yaşlı Bakım Programı	55	104	159	-	-	-	55	104	159
<b>Toplam</b>	<b>166</b>	<b>388</b>	<b>554</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>166</b>	<b>388</b>	<b>554</b>

**Tablo 3 Yıllara Göre Öğrenci Sayıları**

Akademik Birimler	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	-	-	229	356	354	554
<b>Toplam</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>229</b>	<b>356</b>	<b>354</b>	<b>554</b>

**Tablo 4 Akademik Birimlere Ait 2018-2019 Eğitim-Öğretim Yılı Öğrenci Kontenjanları ve Doluluk Oranları**

Akademik Birimler	Kontenjan	YGS/DGS ve Af İle Gelen	Diğer Gelen	Yerleşen	Kayıt Yaptıran	Boş Kalan Kontenjan	Doluluk Oranı (%)
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	270	5	-	269	268	1	99
<b>Toplam</b>	<b>270</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>269</b>	<b>268</b>	<b>1</b>	<b>99</b>

**Tablo 5 2018-2019 Eğitim-Öğretim Döneminde Mezun Olan Öğrenci Sayısı**

Fakülte/Enstitü/Yüksekokul/ Meslek Yüksekokulu	I. Öğretim	II. Öğretim	Toplam
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	94	-	94
<b>Toplam</b>	<b>94</b>	<b>-</b>	<b>94</b>

**Tablo 6 Ders Veren Kadrolu Öğretim Elemanı Sayısı**

Fakülte/Enstitü/Yüksekokul/ Meslek Yüksekokulu	Ders Veren Öğretim Elemanı		
	Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	Toplam
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	2	23	25
<b>Toplam</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>25</b>

**Tablo 7 Ders Veren Kadrolu Öğretim Elemanına Düşen Öğrenci Sayısı**

Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu	Öğretim Elemanına Düşen Öğrenci Sayısı
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	22
<b>Ortalama</b>	<b>22</b>

**Tablo 8 Erasmus Kapsamında Öğrenci Değişim Programı ile Giden Öğrenci Sayısı**

Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu	Gittiği Ülke	Giden Öğrenci Sayısı
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	İspanya	-
	Romanya	-
	Polonya	-
<b>Toplam</b>		<b>-</b>

**Tablo 9 Farabi Değişim Programı Kapsamında Gelen/Giden Öğrenci Sayısı**

Anlaşmalı Üniversite	Giden Öğrenci Sayısı	Gelen Öğrenci Sayısı
Dicle Üniversitesi	-	-
Siirt Üniversitesi	-	-
Gazi Üniversitesi	-	-
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	-	-
Sakarya Üniversitesi	-	-
Harran Üniversitesi	-	-
Yüzüncü Yıl Üniversitesi	-	-
İnönü Üniversitesi	-	-
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	-	-
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	-	-
<b>Toplam</b>	-	-

### 3.6.2 Bilimsel Araştırma Projeleri ve Yayınlar

Bu başlık altında sağlık hizmetleri meslek Yüksekokulunun öğretim elemanlarının yürüttüğü bilimsel çalışmalar tanıtılmıştır. Bu kapsamda önce yürütülen bilimsel projeler hakkında bilgi verilecek, ardından bilimsel yayınlara ilişkin başlıca veriler ortaya konulacaktır.

#### 3.6.2.1 Üniversite Dışı Kuruluşlar Tarafından Desteklenen Projeler

**Tablo 10 Üniversite Dışı Kuruluşlar Tarafından Desteklenen Projeler**

S. No	Projenin Adı ve Numarası	Destekleyen Kuruluş	Proje Yürütücüsü ve Birimi	Projenin Toplam Bütçesi	Projenin Başlangıç ve Bitiş Tarihi	Proje Sonucu
1	-	-	-	-	-	-

### 3.6.2.2 Bilimsel Yayınlar ve Bildiriler

**Tablo 11 Bilimsel Yayınlar ve Bildiriler**

				MAKALE				
Yayın Türü	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Toplam
Ulusal Hakemli								
Ulusal Diğer					3	2		
Uluslararası Hakemli					3	4	1	
Uluslararası Diğer								
SCI/SSCI/AHCI İndeksinde Yer Alan Dergiler				1	1	2	4	
				KİTAP				
Yayın Türü	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Toplam
Alanında Türkçe Kitap Yazarlığı			2				3	
Alanında Yabancı Dilde Kitap Yazarlığı								
Kitap Bölüm Yazarlığı			2	2			7	
Kitap Çevirisi								
Kitap Editörlüğü (Redaksiyon Yay. Haz.)								
				BİLDİRİLER				
				Ulusal				
Yayın Türü	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Toplam
Sözlü Olarak Sunulan				1	4	4	2	
Poster Olarak Sunulan				6		1		
				Uluslararası				
Yayın Türü	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Toplam
Sözlü Olarak Sunulan				25	39	51	79	
Poster Olarak Sunulan					2			

Yayın Türü	ATIF							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Toplam
SCI, SSCI, AHCI Listelerindeki Dergilerde Yer Alan Yayınlar ve Uluslararası Nitelikte Bilimsel Kitaplarda Geçen Atıflar								
Diğer Yurtdışı, Yurtiçi Dergi, Kitap ve Proceedings'de Bulunan Atıflar						7	2	

### 3.7 PAYDAŞ ANALİZİ

Paydaşlar, kuruluşun ürün ve hizmetleri ile ilgisi olan, kuruluştan doğrudan veya dolaylı, olumlu ya da olumsuz yönde etkilenen veya kuruluşu etkileyen kişi, grup veya kurumlardır. Üniversitemizin, yapılan değerlendirmeler sonucunda belirlenen iç ve dış paydaşları örnek tabloda belirtilmiştir.

**Tablo 12 Üniversitenin İç ve Dış Paydaşları**

PAYDAŞLAR					
1-İç Paydaşlar	Çalışan	Hizmet Alan	Temel Ortak	Stratejik Ortak	Diğer
	Akademik Personel	✓			
İdari Personel	✓				
2-Dış Paydaşlar	Çalışan	Hizmet Alan	Temel Ortak	Stratejik Ortak	Diğer
Öğrenci		✓			
Hazine ve Maliye Bakanlığı			✓		
Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı			✓		
Milli Eğitim Bakanlığı			✓		

Diğer Bakanlıklar					✓
YÖK			✓		
ÜAK			✓		
Üniversiteler				✓	
ÖSYM		✓		✓	
TÜBİTAK				✓	
Valilik (İl Müdürlükleri)				✓	
Belediyeler				✓	
Halk		✓			✓
Mezunlar				✓	
Kamu İhale Kurumu				✓	✓
Anadolu Üniversitesi		✓		✓	
Kredi Yurtlar Kurumu				✓	
Bankalar					✓
Basın-Yayın Kuruluşları					✓
Sosyal Güvenlik Kurumu					✓
Sivil Toplum Kuruluşları		✓			✓
Özel Sektör Kuruluşları		✓			✓

Tabloda belirtilen "Temel Ortak" nitelendirmesi mevzuatla idari bir bağ/ilişki kurulan paydaşları, "Stratejik Ortak" nitelendirmesi ise karşılıklı fayda doğrultusunda ilişki kurulan paydaşları ifade etmektedir.



### 3.7.1 PAYDAŞ ANKETLERİ

#### 3.7.1.1 Anketlerin Hazırlanması ve Genel Metodolojisi

Anketler üniversitemiz hakkındaki düşüncelerin dikkate alınarak başta üniversitemizi eğitim-öğretim ve olanaklar bakımından geliştirmek olmak üzere, ihtiyaçlarımızın belirlenerek imkanlar dahilinde giderilmesi adına neler yapılabileceği hususunda da yol gösterici amacıyla yapılmaktadır. Anketler tamamen şeffaflık ilkesi gözetilerek kişisel bilgiler alınmadan toplanmıştır.

#### 3.7.2 Dış Paydaş Anketlerinin Sonuçları

**Tablo 13 Dış Paydaş Anketlerinin Toplu Sonuçları**

Sorular	İlgili Soruya Cevap Verenlerin Sayısı	İlgili Soruya Fikrim Yok Diyenlerin Sayısı	Ortalama Değer	Standart Sapma
Muş Alparslan Üniversitesi kamuoyunda iyi tanınmaktadır.	97	35	2,7	1,1
Muş Alparslan Üniversitesinin kamuoyunda iyi bir imajı vardır.	97	42	2,7	1,1
Muş Alparslan Üniversitesinden mezun olan öğrenciler kurumumuzun aradığı nitelikler açısından yeterlidir.	97	38	2,7	1,1
Muş Alparslan Üniversitesinin yürüttüğü bilimsel faaliyet ya da araştırmalar hakkında bilgi sahibiyim.	97	27	2,5	1,1
Muş Alparslan Üniversitesinin gerçekleştirdiği sosyal ve kültürel faaliyetleri yeterli buluyorum.	97	23	2,2	1,2
Muş Alparslan Üniversitesi şehrin gelişimine önemli bir katkı sağlamaktadır.	97	22	3,1	1,3
Muş Alparslan Üniversitesi kurulduğundan bu yana iyi bir gelişim göstermiştir.	97	29	3,2	1,0
Muş Alparslan Üniversitesi beklentilerimizi karşılamaktadır.	97	29	2,4	1,2
Muş Alparslan Üniversitesinin web sayfası ihtiyaç duyulan bilgileri içermektedir.	97	22	3,5	1,1

Cronbach's Alpha	,91
------------------	-----

### 3.7.3 Öğrenci Anketinin Sonuçları

**Tablo 14 Ankete Katılan Öğrencilerin Akademik Birimler İtibariyle Dağılımı**

Fakülte/Enstitü/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu	Öğrenci sayısı
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	97
<b>Toplam</b>	<b>97</b>

**Tablo 15 Ankete Katılan Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı**

Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu	Sayı	Yüzde
Kız	72	%74,2
Erkek	25	%25,8
<b>Toplam</b>	<b>97</b>	<b>%100</b>

**Tablo 16 Ankete Katılan Öğrencilerin Sınıflara Göre Dağılımı**

Sınıflar	Sayı	Yüzde
1.Sınıf	70	72,2
2.Sınıf	27	27,8
Cevapsız	-	-
<b>Toplam</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

**Tablo 17 Öğrenci Anketi Sorularının Toplu Sonuçları**

Sorular	İlgili Soruya Cevap Veren Öğrenci Sayısı	İlgili Soruya Fikrim Yok Diyen Öğrenci Sayısı	Ortalama Değer	Standart Sapma
Üniversitede verilen eğitim beklentilerimi karşılamaktadır.	97	25	3,8	1,1
Müfredat dersleri teorik ve pratik açıdan yeterlidir.	97	30	3,9	1,0
Not verme, ölçme ve değerlendirmede öğretim elemanları objektif davranır.	97	32	3,1	1,3

Öğrenci-öğretim elemanı arasındaki ilişkiyi yeterli buluyorum.	97	24	3,6	1,4
Rektörlük öğrencilerin sorun ve önerilerine karşı duyarlıdır.	97	26	3,8	1,2
İdari personelin öğrencilere karşı tutum ve davranışları olumludur.	97	30	3,2	1,0
Kütüphanede öğrencilerin eğitimini destekleyecek yeterli kaynaklar vardır.	97	15	4,1	1,2
Derslik ve benzeri mekânların temizliği yeterlidir.	97	20	4,0	1,2
Öğrenci işlerinin sunduğu hizmetler yeterlidir.	97	21	3,4	1,1
Çıkarılan yemekler kaliteli, fiyat ve fiziki koşullar yönünden uygundur.	97	14	4,2	1,0
Okul yönetimi/bölüm başkanlığı öğrencilerin sorun ve önerilerine karşı duyarlıdır.	97	25	4,1	1,1
Muş Alparslan Üniversitesi kurulduğundan bu yana iyi bir gelişme göstermiştir.	97	35	3,1	1,2
Muş Alparslan Üniversitesi'nde öğrenci olmaktan memnuniyet duymaktayım.	97	20	3,6	1,0
Cronbach's Alpha			,88	

### 3.7.1.3 İç Paydaş Anketlerinin Değerlendirilmesi

Bu bölümde akademik ve idari personele uygulanan anketlerin sonuçlarını kapsamaktadır. Öğrenciler dış paydaş kısmında değerlendirilecektir.

### 3.7.1.4 Akademik Personel Anketinin Sonuçları

**Tablo 18 Ankete Katılan Akademik Personelin Unvanlara Göre Dağılımı**

Kadro Unvanı	Sayı	Yüzde (%)
Profesör	-	-
Doçent	1	%7,1
Dr. Öğr. Üyesi	-	-
Araştırma Görevlisi	-	-
Öğretim Görevlisi	13	%92,9
<b>Toplam</b>	<b>14</b>	<b>%100</b>

**Tablo 19 Ankete Katılan Akademik Personelin Kurumdaki Hizmet Süreleri**

Hizmet Süresi	1 Yıl	2 Yıl	3 Yıl	4 Yıl	5 Yıl	5 Yıl Üzeri	Toplam
Sayı	2	2	2	3	1	4	4
Yüzde	14,3	14,3	14,3	21,4	7,1	28,6	100

**Tablo 20 Akademik Personel Anketinin Toplu Sonuçları**

Sorular	İlgili Soruya Cevap Verenlerin Sayısı	İlgili Soruya Fikrim Yok Dijenlerin Sayısı	Ortalama Değer	Standart Sapma
Yöneticilerime kolaylıkla ulaşabiliyorum.	14	-	3,5	0,7
Yöneticilerimin önerilerimi ve sorunlarımı dikkate almasından memnunum.	14	4	3,6	0,9
Üniversitemizde alınan kararların şeffaf ve hesap vermeye açık olduğunu düşünüyorum.	14	5	3,6	0,8
Akademik birimimizde fırsat ve imkânlar adil ve şeffaf olarak tüm çalışanlara sunulmaktadır.	14	4	3,7	0,6
Akademik birimimizin fiziki çalışma	14	1	3,1	1,4

ortamlarını ve imkânlarını yeterli buluyorum.				
Akademik birimimizde araştırma ve yayın yapmak için yeterli fiziksel imkânlara sahibim.	14	1	2,9	1,1
Toplantı ve konferans salonlarını yeterli buluyorum.	14	3	3,0	1,2
Kullanılan teknolojik imkânları yeterli buluyorum.	14	4	3,4	0,9
Muş Alparslan Üniversitesi kurulduğundan itibaren iyi bir gelişme göstermiştir.	14	2	4,0	0,5
Bulduğum akademik birimde çalışıyor olmaktan memnunum.	14	0	4,6	0,8
Muş Alparslan Üniversitesinin kamuoyunda iyi bir imajı vardır.	14	3	4,0	0,5
Cronbach's Alpha			,90	

### 3.7.1.5 İdari Personel Anketinin Sonuçları

**Tablo 21 Ankete Katılan İdari Personelin Unvana Göre Dağılımı**

Kadro Unvanı	Sayı	Yüzde
Daire Başkanı	-	-
Fakülte/Enstitü/Yüksekokul/MYO Sekreteri	1	%100
Şube Müdürü	-	-
Memur	1	%100
Mühendis	-	-
Toplam	2	%100

**Tablo 22 Ankete Katılan İdari Personelin Kurumdaki Hizmet Süreleri**

Hizmet Süresi	1 Yıl	2 Yıl	3 Yıl	4 Yıl	5 Yıl	5 Yıl Üzeri	Toplam
Sayı	1	-	-	-	-	1	1
Yüzde	%50	-	-	-	-	%50	%100

**Tablo 23 İdari Personel Anketinin Toplu Sonuçları**

Sorular	İlgili Soruya Cevap Verenlerin Sayısı	İlgili Soruya Fikrim Yok Diyenlerin Sayısı	Ortalama Değer	Standart Sapma
Çalıştığım birimin personel sayısı yeterlidir.	2	-	2,5	1,5
Yöneticilerimin sorunlarımı ve önerilerimi dikkate almasından memnunum.	2	1	4	1
Yönetim kademesi ile çalışanlar arasında işbirliği yeterli seviyededir.	2	1	4	1
Üniversitemizde idari personelin atama, performans değerlendirmesi ve yükselme işlemleri adil bir şekilde yapılmaktadır.	2	-	3	2
Üniversitemizde idari personel ile akademik personel arasındaki iletişim yeterli seviyededir.	2	-	4,5	0,5
Çalışmalarım yöneticiler tarafından takdir ediliyor.	2	1	4	1
Fiziki alanlar ve sunulan imkânlar yeterlidir.	2	1	2,5	0,5
Sorumluluğumda olan işler için kendimi yeterli görüyorum.	2	-	4	1
Çalıştığım birim yeteneklerim ve birikimim açısından yetersiz kalmaktadır.	2	-	1,5	0,5
Üniversite tarafından idari personele sunulan kendini geliştirme ve hizmet içi eğitim gibi imkânlar yeterlidir.	2	1	4	1

Görevlendirildiğim birimde bulunmaktan memnunum.	2	-	5	0
Muş Alparslan Üniversitesinde çalışmaktan memnunum.	2	-	4,5	0,5
Muş Alparslan Üniversitesinde kurulduğundan buyana iyi bir gelişim göstermiştir.	2	-	4,5	0,5
Cronbach's Alpha	,87			

### 3.8 KURULUŞ İÇİ ANALİZ

Kuruluş içi analiz; insan kaynaklarının yetkinlik düzeyi, kurum kültürü, teknoloji ve bilişim altyapısı, fiziki ve mali kaynaklara ilişkin analizlerin yapılarak üniversitenin mevcut kapasitesinin değerlendirilmesidir.

Başka bir deyişle; Kurum içi analiz kapsamında; insan kaynakları bilgi ve başarı düzeyi, kurumun mevcut yapısı, fiziki kapasite, sahip olunan taşınmazlar, teknik donanım, sahip olunan araçlar, kütüphane imkânları tanıtılacak ve mali duruma ilişkin genel bilgiler verilecektir.

#### 3.8.1 İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi

Üniversitelerin insan kaynakları akademik ve idari personel olarak iki temel gruba ayrılmaktadır. Bu başlık altında, akademik ve idari personel hakkında tanıtıcı bilgiler yer alacaktır.

İnsan kaynakları yetkinlik analizi, üniversite personeline ilişkin nicel veriler ile personelin sahip olduğu niteliklerin analizinin yapılmasıdır. Yetkinlik, üniversitenin hedefleriyle uyumlu, kurumsal ve bireysel performans için kritik olan bilgi, beceri ve tutumların tümünü kapsayan davranışlardır.

##### 3.8.1.1 Akademik Personel Analizi

**Tablo 24 Yıllara Göre Kadrolu Akademik Personel Sayıları**

Kadrolu	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Profesör								-	-	-	-
Doçent								-	-	-	-
Dr. Öğr. Üyesi								-	-	2	2
Öğretim Görevlisi								13	19	21	23
Araştırma Görevlisi								-	-	-	-
<b>Toplam</b>								-	-	<b>23</b>	<b>25</b>



**Tablo 25 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu Kapsamında Diğer Üniversitelerden Gelen Akademik Personel**

Kadro Unvanı	Görevlendirmeye Esas Madde					
Profesör	-	-	-	-	-	-
Doçent	-	-	-	-	-	-
Dr. Öğr. Üyesi	-	-	-	-	-	-
Öğretim Görevlisi	-	-	-	-	-	-
Araştırma Görevlisi	-	-	-	-	-	-
<b>Toplam</b>	-	-	-	-	-	-

**Tablo 26 2019 Yılı İçinde Atanan ve Görevlendirilen Öğretim Elemanı Sayısı**

Kadro Unvanı	Atanan ve Görevlendirilen				
	Nakil	Açıktan	Unvan Değişikliği	Görevlendirme ile Gelen	Toplam
Profesör	-	-	-	-	-
Doçent	-	-	-	-	-
Dr. Öğr. Üyesi	-	-	-	-	-
Öğretim Görevlisi	2	2	-	-	2
Araştırma Görevlisi			-	-	
<b>Toplam</b>	2	2	-	-	4

**Tablo 27 Birimler Bazında Lisansüstü Eğitim Yapmak Üzere Araştırma Görevlilerinin Görevlendirme Sayısı**

Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu	Görevlendirilme Şekli			
	35. Madde		39. Madde	Toplam
	ÖYP	Diğer		
İslami İlimler Fakültesi	varsa			
<b>Toplam</b>	-	-	-	-

**Tablo 28 Kadrolu Akademik Personelin Cinsiyet İtibariyle Dağılımı**

Kadro Unvanı	Kadın	Erkek	Toplam
Profesör	-	-	-
Doçent	-	-	-
Dr. Öğr. Üyesi	-	2	2
Öğretim Görevlisi	6	17	23
Araştırma Görevlisi	-	-	-
<b>Toplam</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>25</b>

### 3.8.1.2 İdari Personel Analizi

**Tablo 29 Hizmet Sınıflarına Göre İdari Personelin Dağılımı**

Hizmet Sınıfı	Kadro Durumu		Dolu Kadro Durumu		Toplam
	Dolu	Boş	Kadın	Erkek	
Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	1	-	-	1	1
Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı	-	-	-	-	-
Teknik Hizmetler Sınıfı					
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	1	-	-	1	1
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı					
<b>Toplam</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

**Tablo 30 Hizmet Sınıflarına Göre İdari Personel Sayısı ve Atanma Yöntemi**

Hizmet Sınıfı	Atanma Yöntemi		
	Naklen	Açıktan	Toplam
Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	1	-	1
Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı	-	-	-
Teknik Hizmetler Sınıfı	-	-	-

Yardımcı Hizmetler Sınıfı	-	1	1
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı	-	-	-
<b>Toplam</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

**Tablo 31 İdari Personelin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı**

Eğitim Durumu	Sayı
İlköğretim	1
Lise ve Dengi Okullar	-
Meslek Yüksekokulu	-
Fakülte/Yüksekokul	1
Yüksek Lisans	-
Doktora	-
<b>Toplam</b>	<b>2</b>

**Tablo 32 İdari Personelin Unvan Durumu ve Yıllara Göre Dağılımı**

Kadro Unvanı	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Genel Sekreter Yardımcısı								-	-	-	-
Daire Başkanı								-	-	-	-
Fakülte Sekreteri								-	-	-	-
Yüksekokul Sekreteri								1	1	1	1
Enstitü Sekreteri								-	-	-	-
Şube Müdürü								-	-	-	-
Avukat								-	-	-	-
Mühendis								-	-	-	-
Mimar								-	-	-	-
Psikolog								-	-	-	-
Mali Hiz. Uzm.								-	-	-	-

Şef								-	-	-	-
Tekniker								-	-	-	-
Diyetisyen								-	-	-	-
Programcı								-	-	-	-
Hemşire								-	-	-	-
Kütüphaneci								-	-	-	-
Teknisyen								-	-	-	-
Bilgisayar İşletmeni								1	1	1	1
Memur								-	-	1	1
Daktilograf								-	-	-	-
Sekreter								-	-	-	-
Koruma ve Güvenlik Görevlisi								-	-	-	-
Şoför								-	-	-	-
Hizmetli								1	1	1	2
Aşçı								-	-	-	-
Kaloriferci								-	-	-	-
Teknisyen Yardımcısı								-	-	-	-
Sürekli İşçi								-	-	-	-
<b>Toplam</b>								<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**Tablo 33 İdari Personelin Hizmet Süreleri İtibariyle Dağılımı**

Hizmet Süresi (Yıl)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
1-3	2	%40
4-6	1	%20
7-10	1	%20
11-15	-	-
16-20	1	%20
21 ve Üzeri	-	-
<b>Toplam</b>	<b>5</b>	<b>%100</b>

### 3.8.2.Kurum Kültürü Analizi

Muş Alparslan Üniversitesi (MŞÜ), 5662 Sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanununda ve Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye Eklî Cetvellerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 29.05.2007 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmesiyle kurulan 17 üniversiteden biridir. 29/05/2007 tarihinde kurulan Muş Alparslan Üniversitesi emrinde Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunun kurulması Üniversitemizin 11/09/2015 tarih ve 9/27 sayılı karar ile Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına teklif edilmiş olup, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulumuzun kurulması ise 24/12/2015 tarihli Yükseköğretim Genel Kurul toplantısında incelenmiş ve 2547 sayılı Kanununun 2880 sayılı Kanunla değişik 7/d-2 maddesi uyarınca uygun görülmüş, kurumsal ilkelerle yönetilen, gelenekselleşmiş yapısı ile eğitim öğretim faaliyetlerine devam etmektedir.

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulumuzun vizyon ve misyonunu gerçekleştirmek için çoğu alanda yeterli nitelikte insan kaynağı mevcut olup tüm çalışanların hedefe odaklanarak kurum kültürü ve aidiyet duygusunu geliştirmek, Yüksekokul mensuplarını kaynaştırmak,

aidiyet hissini ve motivasyonunu artırıcı organizasyonlar yapmak ve gelenekleri yeterli düzeyde desteklemek; üst yönetimin hedefleri arasındadır. Bu bağlamda Yüksekokul yönetimimiz, kurum çalışanları arasındaki iletişimin güçlendirilmesi ve bilgi paylaşımının daha da artırılması ile kurumsal birlikteliğin geliştirileceğine inanarak hareket etmektedir. Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulumuz geçmiş yıllarda uygulanan strateji plan sayesinde kuruluşundan bugüne kadar gerek idari gerekse akademik kadrolarıyla kurulum ve gelişim sürecini başarıyla devam ettirmektedir. Gerek idari ve akademik birimlerdeki personel yapılarına uygun organizasyon yapılarının oluşturulması gerekse personelin görev ve işleriyle ilgili dokümanlar hazırlanması ve eğitim verilmesi, görev tanımlarının yapılması gibi konularda önemli ölçüde ilerleme sağlanmış, geçen süreç içerisinde yeni personelin de kurum bünyesine katılması ile kurum kültürünün oturduğu izlenmiş ve süreçlerdeki sağlıklı ilerlemenin artarak devam ettiği anlaşılmıştır.

### **3.8.2.1 Katılım**

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulumuzda kararlar ihtiyaca ve yasalara göre oluşturulmuş olan kurullar ve komisyonlar tarafından alınmaktadır. Bu kurullara ve komisyonlara geniş katılımın sağlanması için ilgili temsilciler ve tüm birimlerden katılım sağlanmasına özen gösterilmektedir.

### **3.8.2.2 İş birliği**

Yüksekokulumuzun akademik ve idari birimlerinin yapılanmasının tamamlanmış ve stratejik hedeflerin gerçekleştirilmesindeki rollerinin etkin bir şekilde tanımlanmış olması yüksek bir iş birliği profilinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu çerçevede yüksekokulumuz gerek akademik gerekse de idari personel sağlıklı bilgi paylaşımına ve takım çalışmasına sahiptir.

### **3.8.2.3 Bilginin yayılımı**

Bilgi paylaşımı, erişimi ve yayılımı gerek web sitesi gerek duyuruların mail mesaj sistemleri ile iletilmesi gerekse elektronik yazışma sisteminin kullanılarak hızlı sonuç alınması bakımından genel itibari ile yeterli olduğu görülmüştür.

### **3.8.2.4 Öğrenme**

Yüksekokulumuz çalışanların mesleki, sosyal ve kültürel gelişimlerine yönelik etkinlikler gereken önemi vermektedir. İdari personel için olarak hizmet içi eğitimler düzenlenmektedir. Yüksekokulumuzda öğretim görevlisi kadrosunda bulunup, yüksek lisans ve doktora eğitimi bulunmayan personellerimiz için akademik çalışmalarını yapmaları için gerekli önem verilmektedir.

### **3.8.2.5 Kurum içi iletişim**

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulumuzda, akademik ve idari personeller için yapılan anket sonuçları incelendiğinde, kurum içi iletişim ve haberleşme yöntemlerinde genel olarak herhangi bir sorun gözükmediği görülmüştür. İlgili ankete tüm birim ve personelin katılımı yüksek ve geri bildirimleri olumlu olmuştur. Yapılan anket sonuçlarına göre akademik personelin %78, idari personelin %100 oranında kurum içi iletişimden memnun olduğu anlaşılmıştır. Geri bildirimlere göre disiplinler arası iletişimin iyi olduğu, idari ve akademik personelin birim yöneticileri ile kolay ve hızlı iletişim kurabildikleri görülmüştür.

### **3.8.2.6 Paydaşlarla ilişkiler**

Plan hazırlık sürecinde yapılan analizine göre gelecekte önem vermemiz gereken alanlar; kaliteli eğitimin sürdürülmesi, öğrencilerin yurt ve ulaşım imkânlarının iyileştirilmesi, yaşam

boyu eğitim faaliyetlerinin çeşitlendirilmesi ve sayısının artırılması, bölge halkına hitap edebilecek yeni bölüm ve programların açılmasıdır.

### **3.8.2.7 Değişime açıklık**

Yapılan analizi çalışmaları sonucunda, üniversitemiz personelinin değişime ve yeniliklere açık olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca yapılan memnuniyet anketlerinde Akademik ve İdari personellerinin tamamının yöneticilerinin yeni fikirler destekleme noktasında olumlu görüş bildirmişlerdir.

### **3.8.2.8 Stratejik yönetim**

Yüksekokulumuz, Plan hazırlık sürecinde tüm bölüm başkanlarının dâhil olduğu toplantı düzenleyerek stratejik yönetim sürecine tüm birimlerin katılımı sağlanıp, farkındalık oluşturulmuştur. Ayrıca bu süreçte tüm bölüm başkanlarının dâhil olduğu kalite toplantısına Rektör Yardımcımız da katılarak üst yönetimin de süreci sahiplendiği vurgulanmıştır.

### **3.8.2.9 Ödül ve ceza sistemi**

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulumuz, geçmişten bugüne sahip olduğu değerleri ve bu değerlerin zaman içindeki gelişimini, sürekli iyileştirme yaklaşımı çerçevesinde kurumsallaşma yolunda nasıl bir seyir izlemesi gerektiğine dair bazı stratejiler belirlemiştir. Kurum kimliğini ve kültürünü geliştirmek için katılımcı bir yönetim anlayışının benimsenmiş olmasının sağladığı avantaj ile Yüksekokulumuz, başarılı öğrenci ve personelin teşvik edilmesinin, açık ve şeffaf yönetim modellerinin uygulanmasının önemine inanmaktadır. Yüksekokulumuzda ödül ve ceza sistemi mevzuatın izin verdiği ölçülerde uygulanmaktadır. Özellikle ceza uygulamaları tamamen yasalarla belirlenmiş alanda bırakılmıştır. Ödül süreçlerine ilişkin duyurular üniversitemizin web sitesinde yayınlanmaktadır



### 3.8.3 Fiziki Kapasite Kaynak Analizi

Bu bölümde 2019 yılı itibariyle Üniversite bünyesindeki fiziki kapasite ve sahip olunan taşınmazlara ilişkin bilgiler yer alacaktır.

#### 3.8.3.1 Eğitim Alanları

**Tablo 34 Eğitim Alanları ve Kapasitesi**

Akademik Birimler	Derslikler			Laboratuvarlar		
	Sayı	Büyüküğü (m <sup>2</sup> )	Kapasitesi (Kişi Sayısı)	Sayı	Büyüküğü (m <sup>2</sup> )	Kapasitesi (Kişi Sayısı)
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	5	369	369	2	100	90
<b>Toplam</b>	<b>5</b>	<b>369</b>	<b>369</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>90</b>

#### 3.8.3.3 Hizmet Alanları

2019 yılı itibariyle sağlık hizmetleri MYO hizmet alanlarına ilişkin bilgiler yer almıştır.

**Tablo 35 Akademik ve İdari Personel Hizmet Alanları**

Hizmet Alanının Adı	Sayısı	Alanı (m <sup>2</sup> )	Kullanan Sayısı (Kişi)
Akademik Personel Çalışma Odası	12	180	24
İdari Personel Çalışma Odası	4	60	2
<b>Toplam</b>	<b>16</b>	<b>240</b>	<b>27</b>

#### 3.8.3.4 Depo, Arşiv, Sistem Odası, Atölye Alanları ve Taşıtlar

2019 yılı itibariyle Sağlık Hizmetleri MYO'da bulunan depo, arşiv, sistem odası, atölye alanları ve taşıt sayılarına dair bilgiler yer almıştır.

**Tablo 36 Depo, Arşiv, Sistem Odası ve Atölye Alanları**

Hizmet Alanın Adı	Sayısı (Adet)	Alanı (m <sup>2</sup> )
Depo	-	-
Arşiv	-	-
Atölye	-	-
Sistem Odası	-	-
Hangar	-	-
<b>Toplam</b>	-	-

### 3.8.4 Teknik Donanım ve Cihazlar

2019 yılı itibarıyla sağlık hizmetleri meslek yüksekokulunda bulunan teknik donanım cihazları, bilgisayar vb. yer verilmiştir.

**Tablo 37 Teknik Donanım ve Cihazlar**

Cihaz Türü	Adet
Masaüstü Bilgisayar	29
Dizüstü Bilgisayar	0
Projeksiyon Cihazı	1
Fotokopi Makinesi	1
Faks	0
Yazıcı	16
Televizyon	0
Tarayıcı	0
Mikroskop	19
DVD/DVD Player	0
Dijital Fotoğraf Makinesi	0

Fotoğraf Makinesi	0
Dijital Kamera	0
CCD Kamera (Güvenlik Kamerası)	0
Klimalar	2
Telefon	16

### 3.8.5 Kütüphane Hizmetleri ve Kültürel Faaliyetler

2019 Yılı itibariyle mevcut sayısına ilaveten internet kullanımı, veri tabanlarına erişim gibi hizmetlerine yer verilecektir.

**Tablo 38 2016 Yılı Kütüphane Koleksiyon Durumu**

Koleksiyon	Adet
Basılı Kitap	-
Tez	-
Abone Olunan Dergi	-
Ciltli Dergi	-
Türkçe Dergi (Sürelî Yayın)	-
Yabancı Dil (Sürelî Yayın)	-
Takip Edilen Veri Tabanı	-
E-Dergi	-
E-Kitap	-

### 3.8.5. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi

#### 3.8.5 Mali Durum Analizi

**Tablo 39 Bütçe Uygulama Sonuçları**

Sıra No	Ekonomik Kodu	Açıklama	2019 KBÖ	2019 Revize Ödenek	Yıl Sonu Harcama
1	01	Personel Giderleri	2.055.000,00	-----	2.324.306,83
2	02	Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri	235.000,00	-----	264.912,44
3	03	Mal ve Hizmet Alım Giderleri	-----	-----	-----
4	05	Cari Transferler	-----	-----	-----
5	06	Sermaye Giderleri	-----	-----	-----
<b>Toplam</b>			<b>2.290.000,00</b>	<b>-----</b>	<b>2.589.219,27</b>

**Tablo 40 Bütçe Harcamaları**

Sıra No	Ekonomik Kodu	Açıklama	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	01	Personel Giderleri	-	-	-	-	-	-	-	340.832,35	685.000,00	1.110.000,00	2.324.306,83
2	02	Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri	-	-	-	-	-	-	-	35.628,06	65.000,00	136.000,00	264.912,44
3	03	Mal ve Hizmet Alım Giderleri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	05	Cari Transferler	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	06	Sermaye Giderleri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Toplam</b>			-	-	-	-	-	-	-	<b>376.460,41</b>	<b>750.000,00</b>	<b>1.246.000,00</b>	<b>2.589.219,27</b>

**Tablo 41 2019 Yılı Ekonomik ve Fonksiyonel Sınıflandırmaya Göre Bütçe Giderleri**

Ekonomik Sınıflandırma	Fonksiyonel Sınıflandırma						Toplam
	01 Genel Kamu Hizmetleri	02 Savunma Hizmetleri	03 Kamu Düzeni ve Güvenlik Hizmetleri	07 Sağlık Hizmetleri	08 Dinlenme, Kültür ve Din Hizmetleri	09 Eğitim Hizmetleri	
01	Personel Giderleri	-	-	-	-	2.324.306,83	2.324.306,83
02	Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri	-	-	-	-	264.912,44	264.912,44
03	Mal ve Hizmet Alım Giderleri	-	-	-	-	-	-
05	Cari Transferler	-	-	-	-	-	-
06	Sermaye Giderleri	-	-	-	-	-	-
07	Sermaye Transferleri	-	-	-	-	-	-
<b>Bütçe Gideri Toplamı</b>			-	-	-	-	<b>2.589.219,27</b>

### 3.8.5.2 2016 Yılı Gelirleri

2019 yılına ait gelir türü, planlanan ve gerçekleşen gelirler toplamı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 42 Fakülte, Yüksekokul ve Meslek Yüksekokullarında Derslik Kullanım Sıklığı Analizi**

Akademik Birimler	Öğrenci Sayısı	Derslik Sayısı	Derslik Kapasitesi (Öğrenci)	Derslik Kapasitesi (Ders Saati) (A)	Kullanılan Kapasite (Ders Saati) (B)	Derslik Kullanım Sıklığı % B/A
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	554	5	45	369	130	%90
<b>Toplam</b>	554	5	45	369	130	%90

### 3.9 Akademik Faaliyet Analizi

**Tabl 43 Akademik Faaliyet Analizi**

Temel Akademik Faaliyetler	Güçlü Yönler	Zayıf Yönler/ Sorun Alanları	Ne Yapılmalı?
<b>Eğitim</b>	Mevcut kontenjanların dolması, öğretim görevlisi seviyesinde öğretim elemanların yeteri kadar bulunması veya istenildiğinde alımlarının yapılması	Laboratuvar, uygulama üniteleri donanım eksikliği, doktoralı akademik personel azlığı, öğrenciye gerçek ortamlarda (hastane vb) yeteri kadar uygulama imkânı verilememesi	Öğretim elemanlarının mümkün oldukça kendi spesifik alanlarıyla ilgili derslere girmeleri, kurum içi uygulama alanlarının oluşturulması, YÖK, Sağlık Bakanlığı gibi üst yönetsel birimlerine staj hususunun bildirilmesi, eğitim ekipmanlarının temin edilmesinin talep edilmesi,
<b>Araştırma</b>	Üniversite bünyesinde bilimsel araştırmalar etik kurulunun bulunması, saha çalışmaları için ilgili kurumlardan izin alınma hususunda üniversitemizin güçlü referansı	Laboratuvar, uygulama üniteleri, donanım ve insan kaynakları eksikliği,	Klinik laboratuvar ve ünitelerin oluşturulması, bilimsel araştırmalara yardımcı olacak ekipmanların tedariki için yeteri kadar bütçe ayrılması, üniversitemizin sahadaki paydaşlarının artırılması
<b>Girişimcilik</b>	Bulduğumuz bölgede yaygın olarak görülen birtakım sağlık hizmetleri problemlerinin araştırılmaya müsait olması	Araştırma yapacak bütçe ve insan kaynaklarının yetersizliği	Sağlık Bakanlığıyla bölgesel saha çalışmalarına imkan sağlayacak protokollerin geliştirilmesi

<b>Toplumsal Katkı</b>	Bölge insanının bilimsel araştırmalara olan ilgisi	Üniversite-şehir etkileşiminin yeteri düzeyde olmaması	Etkileşimin sağlanabilmesi için il Sağlık Müdürlüğü ile eşgüdümlü bilimsel toplantılar yapılması ve bu toplantıların halka açık olması
------------------------	--	--	--

### 3.10 Yükseköğretim Sektörü Analizi

Üniversitenin faaliyet gösterdiği dış çevrenin analiz edilebilmesi için yükseköğretim sektöründeki gelişmeler ile bu gelişmelerin üniversiteye olan etkisinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

#### 3.10.1 Sektörel Eğilim Analizi (Pestle Analizi)

Eğilimleri tespit edebilmek için politik, ekonomik, sosyokültürel, teknolojik, yasal ve çevresel (PESTLE) analizden yararlanır. PESTLE analizinde altı konuya odaklanır:

**Politik etkenler:** Hükümet politikaları, sektör politikası, yükseköğretim alanında reformlar, paydaşların ve baskı gruplarının lobi faaliyetleri vb.

**Ekonomik etkenler:** Uluslararası ve yerel ekonomik eğilimler, bütçe politikası, enflasyon ve faiz oranları, sektördeki büyüme, eğitim teşvikleri vb.

**Sosyokültürel etkenler:** Demografik eğilimler, norm ve değerler, vatandaşların üniversiteyle ilgili görüşleri vb.

**Teknolojik etkenler:** Yeni teknolojiler, mevcut teknolojilerin olgunlaşması ya da güncelliğini yitirmesi, Ar-Ge, bilgi ve iletişim vb.

**Yasal etkenler:** Ulusal ve uluslararası mevzuat, mevzuat değişiklikleri ve yeni mevzuat çalışmaları; iş, sağlık, güvenlik ve eğitim gibi sektörel düzenlemeler vb.

**Çevresel etkenler:** Çevresel ve ekolojik düzenlemeler, uluslararası anlaşmalar ve protokoller, çevresel sürdürülebilirlik vb.



**Tablo 44 PESTLE Analizi**

ETKENLER	Tespitler	Üniversiteye Etkisi		Ne Yapılmalı?
	(Etkenler/ Sorunlar)	Fırsatlar	Tehditler	
Politik	Yükseköğretimde kalite güvencesi sistemi oluşturmak, Bölgesel sağlık hizmetleri açığı	Sağlık hizmetlerinde kalifiyeli ara personelinin yetiştirilmesi, yeni özel veya kamu sağlık kuruluşlarının açılması	İstihdam sorunları	Kontenjanlar için üst sınırın belirlenmesi, öğrenci eğitiminde kalitenin daha ön plana çıkarılması
Ekonomik	Döner sermaye yokluğu, Üniversite bütçesinin yetersizliği	Bölgenin sağlık hizmetleri personeli istihdamı için elverişli olması	Eğitim veya uygulama sahası yetersizliği	Bölgenin veya şehrin ihtiyacı kadar öğrenci alımı ve alınan öğrencilerin en şekilde yetiştirilmesi
Sosyokültürel	Düşük eğitim seviyesi, yaygın konvansiyonel inanışlar	Eğitim ve öğretime duyulan ilgi	Üniversite- şehir iş birliğine yönelik imkânların kısıtlı olması	Sağlık bölümlerinin şehirde bulunması ve haftalık toplantılar şeklinde herkese açık seminerlerin düzenlenmesi
Teknolojik	Uygulama üniteleri, laboratuvarları ve ekipman eksikliği	Şehrin öncelikli desteklenebilir bir bölgede bulunması	Ekonomik durgunluk ve bütçe yetersizliği	Yükseköğretim ve sağlık bakanlığına bağlı kuruluşlar arasında cihaz paylaşımına imkan tanıyacak protokollerin yapılması
Yasal	Diğer kurumlarla yetersiz iş birliği	Bölgenin iş birliğine elverişli olması	Diyalog yetersizliği	Resmi ve gayri resmi ilişkilerin artırılması
Çevresel	Kırsal nüfusun fazlalığı	Desteklenebilir bölge	Maddi olanakların yetersizliği	Yerel sağlık hizmet birimleri oluşturulması

### 3.10.2 Sektörel Yapı Analizi

-Yükseköğretim sektöründe hangi önemli eğilimler üniversiteyi vizyonuna yaklaştırmaya imkân sağlayacak fırsatlar olarak ortaya çıkmaktadır?

-Hangi önemli eğilimler üniversiteyi vizyonuna yaklaştırmaktan engelleyecek tehditler olarak ortaya çıkmaktadır?

-Yükseköğretim sektörü yapısını hangi güçler etkiliyor? Bunlara karşı nasıl güçlü bir konum geliştirilebilir?

-Rakipler kimlerdir, neden rakip olarak algılanmaktadır, rakiplerdeki değişimler nelerdir ve bunlara karşı ne tür tedbirler düşünülmektedir?

-Fırsatlardan yararlanabilmek veya tehditleri bertaraf edebilmek için neler yapılmalıdır?

Her sektör belirli yapısal güçlerden oluşur. Yükseköğretim sektörü açısından bakıldığında yapısal güçler şu şekilde sıralanabilir:

3.10.2.1 Rakipler (Diğer üniversiteler)

3.10.2.2 Paydaşlar (Öğrenciler, kamu idareleri, iş dünyası, STK'lar vb.)

3.10.2.3 Tedarikçiler (Üniversitenin ürün ve hizmet aldığı diğer kuruluşlar)

3.10.2.4 Düzenleyici ve denetleyici kuruluşlar (Milli Eğitim Bakanlığı, YÖK, akreditasyon kuruluşları)

**Tablo 45 Sektörel Yapı Analizi**

SEKTÖREL GÜÇLER	Tespitler	Üniversiteye Etkisi		Ne Yapılmalı?
	(Etkenler/Sorunlar)	Fırsatlar	Tehditler	
Rakipler	Sayısı artan devlet üniversiteleri	Üniversitenin bölgede öncü olması, rekabet ortamının olumlu etkisi	Mezun öğrenci sayısının artması nedeniyle mezunların istihdam imkânının azalması	Üniversitelerin şehrin imkanları ve fırsatları doğrultusunda ihtisaslaşması
Paydaşlar	Mezunlar ile iletişim eksikliği, Muş İl Sağlık Müdürlüğü ile proje geliştirilememesi	Nitelikli mezun Sayısı, Üniversitenin geniş iş birliği ağına açık olması	Paydaşların kuruma bağlılığına dair yetersiz yasal düzenlemeler	Paydaşlarla etkin iletişim, Kurum kültürünün yaygınlaştırılması
Tedarikçiler	Mal ve hizmet alım sürecinin uzunluğu, yerel girişimci yetersizliği	Uzman veya profesyonel tedarikçilerin bulunması	İlgili mevzuata tâbi mal ve hizmet alımlarında isteklilerin yetersizliği	Mal ve hizmet alım sürecinin hızlandırılması için gerekli önlemlerin alınması
Düzenleyici /Denetleyici Kuruluşlar	Denetleyici ve düzenleyici kuruluşların süreç yönetimi esnasında yaşanan rehberlik sorunları	Kurumun kendini iyileştirmesi ve geliştirmesi açısından sunulan imkânlar	İletişim sorunları	Süreçlerin iyileştirilmesinde yükseköğretim kurumlarının katılımı artırılmalı ve iletişim sorunları giderilmelidir

### 3.11 ÇEVRE ANALİZİ

#### 3.11.1 Dünyadaki Durum ve Gelişmeler

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki olağanüstü gelişmeler, bilim dünyasındaki işbirliği biçimleri, dünyayı her açıdan etkileyen küreselleşme süreci, iktisadi, toplumsal, siyasal, yönetsel ve kültürel alanda çok hızlı değişim ve dönüşümlere yol açmaktadır. Bütün bu gelişmeler küresel sistemin en önemli aktörlerinden biri olan üniversiteleri de etkilemekte hatta üniversiteler bu

sistemin kurucu unsurları olmaktadır. Bundan dolayı üniversiteleri hem dış çevreden etkilenen hem de dış çevreyi etkileyen, onu değiştiren ve dönüştüren bir yaklaşımla ele almak gerekmektedir.

### 3.11.2 Yüksek Öğrenimin Türkiye'deki Durumu

Türkiye'de bir demografik değişim süreci yaşanmaktadır. Artan genç nüfus, azalan kırsal kesim nüfusu, doğum oranındaki azalış, bebek ölümlerindeki azalış, ortalama yaşam süresinin uzaması gibi değişen koşulların neticesinde, ülke nüfusu öncelikle hızlı bir artış sürecine girmiş ve yirmi birinci yüzyıla birlikte durağanlaşmaya başlamıştır. Muş Alparslan Üniversitesi de bu süreçlerden etkilenen kurumlardan biridir. 2021-2025 yılları için hazırlanmış olan Stratejik Plan eğitim-öğretim, araştırma ve geliştirme, kurumsal kapasite şeklinde belirlenen üç ana eksen üzerinde kurgulanmıştır. Belirlenen her stratejik alanın dış çevre unsurları olan ekonomik, teknolojik, siyasal ve toplumsal etkenler göz önünde bulundurulmuştur. Dolayısıyla her bir stratejik alanı etkileyebilecek olan dışsal faktörlerin bir bakıma risk analizleri de yapılarak plana derç edilmiştir. Kuşkusuz dış çevre analizini etkileyecek olan önemli faktörlerden biride 2023 vizyonudur. Bu vizyon belgesi politik, ekonomik, sosyal, teknolojik ve yönetsel anlamda Türkiye'deki yükseköğretim sistemini ve üniversitemizi etkileyecek unsurlar içermektedir.

## 4. GZFT (SWOT) ANALİZİ

### 4.1 Güçlü Yönlerimiz

1	Birimimizdeki bölümlerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek branşlarda öğretim elemanı sayısının varlığı
2	Öğretim elemanlarımızın değişik idari görev ve araştırmalarda bulunmasına bağlı olarak bilgi ve deneyim gücünün fazlalığı
3	Uygulama altyapı eksikliklerinin belirlenmesi konusunda isteklilik ve kararlılığın bulunması
4	Bilimsel araştırmaların ve yayınların artırılması yönünde kararlılığın olması
5	Genç ve dinamik öğretim elemanı kadrosunun mevcut olması
6	Yönetimin şeffaflığı ve katılımcılığı desteklemesi
7	Üst yönetimin kalite yönetimi konusundaki kararlılığı
8	Akademik kariyerde yönlendirici ve motive edici yönetim anlayışı

9	Kadrolaşmanın bölümler düzeyinde eşit dağılımlı olması
10	Akademik personelin kariyer gelişiminin üniversite yönetimi tarafından takip edilmesi ve desteklenmesi
11	Akademik ve İdari personel lojmanlarının yerleşke alanında bulunması
12	Personel Bilgi Yönetim Sistemi'nin bulunması
13	Disiplinler arası çalışmaya uygun eğitim ortamlarının olması
14	Merkez yerleşkeye yakın yeterli kapasiteye sahip KYK öğrenci yurtlarının bulunması
15	Kurumsallaşma hususunda önemli adımların atılmış olması
16	Yüksekokulda huzurlu bir ortamın bulunması

#### 4.2 Zayıf Yönlerimiz

1	Derslikler ve laboratuvarların fiziki durum, araç, gereç ve alet bakımından eksikliği
2	Öğretim üyesi sayımızın eksik olması
3	Nitelikli idari personel sayısının yetersiz oluşu
4	Öğrencinin sosyal imkânlardan yararlanabileceği ortamların yetersiz olması
5	Kurumsallaşmanın henüz istenilen seviyede olmaması
6	Akademik personelin önemli bir kısmının uluslararası akademik tecrübesinin olmaması
7	Yüksekokulumuzu tercih eden öğrencilerin düşük ÖSYM puanıyla gelmesi
8	Öğrenci profilinin bölgeselleşmesi
9	Bazı bölümlerde derslerin yapılması için ihtiyaç duyulan amfi ve dersliklerin sayı, fiziksel büyüklük ve teknik donanım açısından yetersizliği
10	Kampüs merkezine toplu taşıma imkânlarının yetersizliği
11	Birim bazında kurumsallaşmanın henüz istenilen seviyede olmaması

### 4.3 Fırsatlarımız

1	Gelişen ve branşlaşan sağlık sektörü içerisinde nitelikli yardımcı sağlık personeli ihtiyacının her geçen gün artması
2	Devletin yeni kurulan üniversitelerin gelişimine verdiği destekler
3	Yükseköğretime olan talebin fazlalığı
4	Öğrencilere burs imkânı verilmesi
5	Ulusal ve uluslararası üniversitelerle iş birliğinin yapılması
6	Mevcut yerleşkenin büyümeye elverişli olması
7	Bölgede ciddi anlamda sağlık personeline duyulan ihtiyacın fazla olması

### 4.4 Tehditlerimiz

1	Artan mezun sayısına rağmen iş imkanlarının yetersizliği
2	Şehrin bulunduğu bölge nedeniyle öğrenciler tarafından rağbet görmemesi
3	Mevcut fiziki yapının (bina, derslik, laboratuvar, atölye, staj imkanları) sağlıklı bir eğitim-öğretim için yeteri düzeyde olmaması nedeniyle büyüme ve gelişmenin, beklenen düzeyin altında oluşu
4	Bölgedeki sağlık uygulama alanlarının yetersiz oluşu
5	Yörenin ekonomik ve sosyal göstergelerinin yetersiz olması
6	Sosyal ve kültürel imkânların eksikliği
7	Şehrin coğrafi konumu nedeniyle kış şartlarının ağır geçmesi
8	Bölgenin tarihi ve turistik açıdan bir cazibe oluşturamaması
9	Bölgede faaliyet gösteren özel işletmelerin ücret düşüklüğü nedeniyle kalifiye öğrencilerin başka gelişmiş illeri tercih etmesi
10	Sosyo-ekonomik gelişim açısından ülkenin en zayıf bölgelerinden birisi olması
11	Başarılı öğrencilerin yatay geçiş ile başka üniversitelere geçmesi
12	Öğrenci kontenjanlarındaki artış

## **5. GELECEĞE BAKIŞ**

### **5.1 Misyon, Vizyon, Temel Değerler ile Stratejik Amaç ve Hedefler**

#### **5.1.1 Misyon**

Muş Alparslan Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, nitelikli ve kaliteli bir eğitime odaklanmayı hedeflemiştir. Bu hedef doğrultusunda, sağlık ve eğitim sektöründe faaliyet gösteren kurum/kuruluşlarda çalışmak üzere, mesleki bilgi ve beceriyi edinmiş, sektörün ve piyasa koşullarının gereklilikleri dahilinde sahip olunması gereken yetkinliklerle donanmış, güncel gelişmeleri takip edebilme hız ve kabiliyetine sahip, sürekli gelişim ve öğrenim hedefleri doğrultusunda en iyi hizmetin gerçekleştirilebilmesi amacıyla hareket edebilen, dinamik, ileri görüşlü, iletişim kurma ve sürdürme becerileri yüksek, analitik yönü kuvvetli, takım çalışmasına yatkın, mesleğin gerektirdiği etik değerlere saygılı, ulusal değerlerimize bağlı nitelikli sağlık teknikerleri yetiştirmektir.

#### **5.1.2 Vizyon**

Muş Alparslan Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu olarak ülkemizde ve dünyada saygın bir yer edinmek, ileri eğitim teknikleri kullanarak ulusal ve uluslararası düzeyde rekabet edebilecek eğitim standartlarına ulaşmak, bilimsel çalışmalarla ve yetiştirdiği öğrencilerle sağlık hizmetlerinin daha kaliteli bir şekilde verilmesine katkıda bulunmaktır

#### **5.1.3 Temel Değerler**

- ✓ Kurumsallaşmış toplam kalite anlayışını benimseme
- ✓ Yeniliği teşvik etme ve sürekli ilerlemeyi ilke olarak benimseme
- ✓ Evrensel değerlere bağlı olma
- ✓ Stratejik yönetim anlayışını benimseme ve uygulama
- ✓ Şeffaflık
- ✓ Hesap verilebilirlik
- ✓ İnsani değerlere saygı
- ✓ Katılımcılık
- ✓ Liyakat
- ✓ Sürdürülebilirlik
- ✓ Verimlilik

#### **5.1.4 Stratejik Amaç ve Hedefler**

##### **5.2.1. Stratejik Alan 1 (Eğitim Öğretim Alanı)**

Nitelikli insan gücünü değerlendirip eğiten ve bu kişileri ülkeye fayda sağlayacak bireylere dönüştürme sürecinde üniversitelere büyük görevler düşmektedir. Bu bilinçle

yüksekokulumuz, öğrencilere gerekli eğitim ve öğretimin verilmesi, yeni bölüm/programlar açma, değişen bilgi ve koşullar ışığında kendini sürekli güncel tutma ve yenileme çabası içerisindedir. Yine aynı bilinçle Yüksekokulumuz çağın gerekliliklerine göre iletişim teknolojilerini etkin ve verimli bir biçimde kullanmaya, uygulamalı dersler için gerekli teçhizatları eksiksiz ve sürekli güncel tutmaya çalışmaktadır. Yüksekokulumuzda Erasmus, Farabi, Mevlana gibi değişim programları ile yurt dışında ve içinde diğer üniversitelerle öğrenci ve öğretim elemanı değişimi yapılmakta, ortak projeler geliştirilip hayata geçirilmektedir. Mezunlarımızın ilgili sektörlerde istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla çalışma çevreleri ile iş birliğinin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

**Tablo 46 Eğitim Öğretim Alanı**

Stratejik Amaçlar, Hedefler ve Faaliyetler	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim	Gerçekleşme Tarihi					
			2021	2022	2023	2024	2025	
<b>Stratejik Amaç 1. Öğrencilerin Mesleki Tecrübe, Bilgi Ve Becerilerini Geliştirmek</b>								
<b>Hedef 1.1</b>	Eğitim öğretimde öğrencilere yaptırılan uygulamalı faaliyetleri arttırarak, teorik bilginin pratiğe dökülmesini kolaylaştırmak.							
Faaliyet 1.1.1	Uygulamalı faaliyet sayısının artırılması	Güncellenen ders içeriği sayısı, değiştirilen müfredat ders listeleri	Müdürlük	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Hedef 2.1</b>	Staj uygulaması yapan öğrencilerin, staj yerlerinin stajın amacına uygun ve kurumsal yapıda olmasını sağlamak.							
Faaliyet 2.1.1	2021 yılından itibaren stajyer öğrenci talep eden kurumlarla staj öncesi doğrudan görüşmeler yapılarak öğrencilerinin uygulama yapmasını sağlamak.	Görüşme yapılan işletme sayısı.	İlgili Bölüm Başkanlıkları	✓	✓	✓	✓	✓
Faaliyet 2.1.2	Staj faaliyetlerinin verimliliğini denetlemek.	Staj döneminde yapılan denetleme tutanakları ve staj sorgu tutanakları.	İlgili Bölüm Başkanlıkları	✓	✓	✓	✓	✓



Stratejik Amaçlar, Hedefler ve Faaliyetler	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim	Gerçekleşme Tarihi					
			2021	2022	2023	2024	2025	
<b>Stratejik Amaç 1. Öğrencilerin Mesleki Tecrübe, Bilgi Ve Becerilerini Geliştirmek</b>								
<b>Hedef 2.2</b>	Mesleki alanda kurum içi ve kurum dışı teknik geziler düzenlemek.							
Faaliyet 2.2.1	2025 yılı sonuna kadar her program için en az bir teknik gezi düzenlemek	Düzenlenen gezi sayısı	İlgili Bölüm Başkanlıkları	✓	✓	✓	✓	✓

Stratejik Amaçlar, Hedefler ve Faaliyetler	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim	Gerçekleşme Tarihi					
			2021	2022	2023	2024	2025	
<b>Stratejik Amaç 2. Dikey Geçiş Sınavı İle İlgili Lisans Programlarına Geçiş Yapan Öğrenci Sayısını Artırmak</b>								
<b>Hedef 2.1</b>	Dikey Geçiş Sınavı sonucu yerleştirilen öğrenci sayısını her yıl bir önceki yıla göre % 2 artırmak.							
Faaliyet 2.1.1	Akademik danışman öğretim elemanlarının rehberliğinde Dikey Geçiş Sınavında başarıyı artırmak amacıyla her dönem başında en az bir bilgilendirme toplantısının yapılması.	Her yıl yapılan toplantı sayısı	İlgili Bölüm Başkanlıkları	✓	✓	✓	✓	✓

### 5.2.2. Stratejik Alan 2 (Bilimsel Araştırma Alanı)

Evrensel kurumlar olan üniversitelerin en temel amaçları bilimsel özerklik içerisinde bilgiyi üretmek, yaymak, değerlendirmek ve bu doğrultuda araştıran ve sorgulayan bireyler yetiştirmektir. Unutmamak gerekir ki bilimsel araştırma, her türlü öğrenmenin ve gelişmenin özünü olduğundan; bir toplumun ve özellikle eğitim sisteminin gelişmesi ve iyileşmesi o ülkedeki bilimsel araştırmaların gelişmesi ve artışıyla doğru orantılıdır/paraleldir. Öğrencileri yetiştirecek

olan öğretim elemanlarının bilimsel konularda kendilerini geliştirmeleri, yenilikleri takip etmeleri ve güncel kalabilmeleri yetiştirilecek öğrenciler için hayati derecede önemlidir. Bu nedenle okulumuz içerisindeki öğretim elemanlarının yeterli bilimsel araştırma temeline sahip olması önemlidir. Bu nedenle okulumuz içerisindeki öğretim elemanlarının akademik kariyer yapmaları konusunda buldukları duruma göre yüksek lisans yapma, doktora yapma, yabancı dil sınavlarında başarılı olma gibi faaliyetleri teşvik edilmektedir. Yine okulumuzda yapılan bilimsel yayın sayısının artırılması için hedefler koyulup takip edilmektedir.

**Tablo 47 Bilimsel Araştırma Alanı**

Stratejik Amaçlar, Hedefler ve Faaliyetler	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim	Gerçekleşme Tarihi					
			2021	2022	2023	2024	2025	
<b>Stratejik Amaç 3. Araştırma Yapılabilecek Birimlerin Altyapısını Güçlendirmek</b>								
<b>Hedef 3.1</b>	Birimlerin altyapısını geliştirmek, makine/teçhizat ve donanımları teknolojiye uygun şekilde yenilemek.							
Faaliyet 3.1.1	Her yıl gelişmeler doğrultusunda ihtiyaç duyulursa programlara yeni deney düzeneği ve eğitim seti ve makine teçhizatlarının alınması.	Alınan deney seti, makine/teçhizat sayısı.	Müdürlük	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Stratejik Amaç 5. Öğretim Elemanlarının Bilimsel Yayın Yapmasını Sağlamak</b>								
<b>Hedef 3.1</b>	Program öğretim elemanlarınca, bilimsel toplantılarda bildiri sunmak, ulusal veya uluslararası hakemli dergilerde yayın yapmak.							
Faaliyet 3.1.1	Her akademik yıl için bölüm öğretim elemanlarınca en az bir yayın yapılması	Yapılan yayın sayısı.	İlgili bölüm başkanlıkları	✓	✓	✓	✓	✓

### 5.2.3. Stratejik Alan 3 (Altyapı Geliştirme Alanı)

Eğitim ortamlarının etkinliği ve verimliliği her ne kadar eğitim verecek kadroyla büyük oranda ilişkili olsa da, öğretim elamanları ve öğrenciler için gerekli ortamların fiziksel şartları,

kullanılan malzemeler de bu verimliliği belli oranda etkiler. Bu yüzden eğitim sürecinden maksimum verim alabilmek için gerekli altyapı, fiziki ortam ve malzemelerin de ihtiyaç doğrultusunda yeterli miktarda olması gerekmektedir. Bunun için en başta uygulamalı dersler için eksik olan teçhizatların, bilgisayar programlarının imkânlar dâhilinde sağlanması ve buna bağlı olarak ihtiyaç halinde güncellenmesi gelmektedir.

**Tablo 48 Altyapı Geliştirme Alanı**

Stratejik Amaçlar, Hedefler ve Faaliyetler	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim	Gerçekleşme Tarihi					
			2021	2022	2023	2024	2025	
<b>Stratejik Amaç 4. Bölümlerin İhtiyacı Doğrultusunda Yeni Uygulama Alanları Oluşturmak, Geliştirmek</b>								
<b>Hedef 4.1</b>	Birimlerin altyapısını geliştirmek, makine/teçhizat ve donanımları teknolojiye uygun şekilde yenilemek. Ayrıca farklı disiplinde olup bir arada bulunan Laboratuvarların ayrılarak farklı yerlere taşınması.							
Faaliyet 4.1.1	Yüksekokulumuz bünyesindeki programlar için uygulama alanlarının düzenlenmesi ve mevcut bir arada olan farklı bilimlere ait laboratuvarların ayrılarak geliştirilmesi.	Yapılan düzenleme sayısı. Yeni oluşturulan uygulama alanı sayısı	Müdürlük	✓	✓	✓	✓	✓
Faaliyet 4.1.2	Her sınıfta derslerin işleyişine yardımcı olacak teknolojik donanımların temin edilmesi.	Temin edilen teknolojik donanım sayısı.	Müdürlük	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Hedef 4.2</b>	Kullanılan bilgisayarları ve ihtiyaç duyulan yazılımları güncel tutmak.							
Faaliyet 4.2.2	Bilgisayar ve yazılımlarının ihtiyaca göre güncellenmesi.	Her yıl güncellenen bilgisayar ve yazılım sayısı.	Müdürlük	✓	✓	✓	✓	✓

Stratejik Amaçlar, Hedefler ve Faaliyetler		Performans Göstergesi	Sorumlu Birim	Gerçekleşme Tarihi				
				2021	2022	2023	2024	2025
<b>Stratejik Amaç 4. Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunun Fiziki Yerleşkesinin Yenilenmesi ve Geliştirilmesi</b>								
<b>Hedef 4.1</b>	Yüksekokulumuzun yerleşkesinin ihtiyaca cevap verebilir hale getirilmesi.							
Faaliyet 4.1.1	Yüksekokulun yerleşkesinin yenilenmesi için ilgili birimlerle görüşmeler yapılması.	Yapılan görüşme ve yazışma sayıları.	Müdürlük	✓	✓			

Stratejik Amaçlar, Hedefler ve Faaliyetler		Performans Göstergesi	Sorumlu Birim	Gerçekleşme Tarihi				
				2021	2022	2023	2024	2025
<b>Stratejik Amaç 4. Bölümlerin İhtiyacı Doğrultusunda Yeni Uygulama Alanları Oluşturmak, Geliştirmek</b>								
Faaliyet 4.2.2	Firmalarla görüşülerek ücretsiz yazılım elde edilmesi	Temin edilen yazılım sayısı	İlgili bölüm başkanlıkları	✓	✓	✓	✓	✓
Faaliyet 4.2.3	Programlarca ihtiyaç duyulan yazılımların 2025 yılı sonuna kadar hepsinin temin edilmesi.	Her yıl temin edilen yazılım sayısı	Müdürlük	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Hedef 4.3</b>	Akademik ve idari personelin çalışma ortamlarının ihtiyaca göre yenilenmesi.							
Faaliyet 4.3.1	Akademik ve idari personelin çalışma ortamındaki fiziki ihtiyaçların her yıl tespit edilerek giderilmesi.	Yapılan teşrifat sayısı	Müdürlük	✓	✓	✓	✓	✓

#### 5.2.4. Stratejik Alan 4 (İnsan Kaynakları Alanı)

Gerek kamuda ve gerek özel sektörde kurumların verimli çalışabilmesi; değerli, esnek, sürekli kendini geliştiren, değişime açık, bilgi üreten ve bilgiyi paylaşan insan kaynaklarına sahip olmasına ve yönetmesine bağlıdır. Kurumların başarısında, çalışanlarını motive etmeyi, eğitim geliştirmeyi ve onların gelişiminden azami derecede yararlanmayı bilmek çok önemlidir. Bu bağlamda okulumuz mevcut çalışanlarından en etkin şekilde yararlanma, onların doğru yönetilmesine ve yönlendirilmesine bağlıdır. Bu amaçla hazırlanan strateji de tüm bölümler için ilk başta ihtiyaç duyulan yeterli elemanın sağlanması hedeflenmiş olup ikinci etapta ise bu elemanların kendilerini akademik anlamda geliştirilmelerinin teşvik edilmesi planlanmıştır.

**Tablo 49 İnsan Kaynakları Alanı**

Stratejik Amaçlar, Hedefler ve Faaliyetler	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim	Gerçekleşme Tarihi					
			2021	2022	2023	2024	2025	
<b>Stratejik Amaç 6. İnsan Kaynaklarını Etkili Bir Şekilde Yönetmek</b>								
<b>Hedef 6.1</b>	Bölümlerde/programlarda mevcut öğretim elemanı sayısını artırmak/korumak.							
Faaliyet 6.1.1	2025 yılı sonuna kadar her programda en az 4 öğretim elemanı ile eğitim öğretimin sürdürülmesi.	Her programdaki öğretim elemanı sayısı	Müdürlük	✓	✓	✓	✓	✓
Faaliyet 6.1.2	Yeni açılacak bölümleri de dikkate alarak öğretim elemanı planlaması yapılması.	Talep edilen öğretim elemanı sayıları.	Müdürlük	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Hedef 6.2</b>	Yükseköğretim elemanlarının teknik bilgilerinin güncel tutulması için gerekli çalışmaları desteklemek							

Stratejik Amaçlar, Hedefler ve Faaliyetler		Performans Göstergesi	Sorumlu Birim	Gerçekleşme Tarihi				
				2021	2022	2023	2024	2025
<b>Stratejik Amaç 6. İnsan Kaynaklarını Etkili Bir Şekilde Yönetmek</b>								
Faaliyet 6.2.1	2025 yılı sonuna kadar öğretim elemanlarının yurt içi ve yurt dışı mesleki faaliyetlere katılımlarının desteklenmesi.	Öğretim elemanlarının katıldığı mesleki faaliyet sayısı.	Müdürlük	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Hedef 6.3</b>	Öğretim elemanlarının akademik faaliyette bulunmalarını desteklemek.							
Faaliyet 6.3.1	2025 yılı sonuna kadar yüksek lisans yapmış öğretim elemanlarının doktora yapmalarının, yapmamış olanlarınsa yüksek lisans yapmalarının teşvik edilmesi.	Yüksek lisans ve doktora yapan öğretim elemanı sayısı.	Müdürlük	✓	✓	✓	✓	✓
Faaliyet 6.3.2	2025 yılı sonuna kadar öğretim elemanlarının yabancı dil öğrenmelerini teşvik etmek.	Yabancı dil sınavında başarılı olan öğretim elemanı sayısı.	İlgili Bölüm Başkanlıkları	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Hedef 6.4</b>	Birimimizde mevcut idari personel sayısını arttırmak/korumak.							
Faaliyet 6.4.1	2025 yılı sonuna kadar personel ve öğrenci sayındaki artışa paralel, iş yükündeki değişime göre idari personel sayısını arttırılması.	İdari personel sayısındaki artış.	Müdürlük	✓	✓	✓	✓	✓
Faaliyet 6.4.2	2025 yılı sonuna kadar eğitime yönelik uygulama alanlarındaki kalifiye teknik personel ihtiyacının giderilmesi.	Teknik personeldeki artış sayısı.	Müdürlük	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Hedef 6.5</b>	İdari personelin verimini arttırmak için iş tanımlarını yapmak ve her idari personelin alternatifini oluşturmak.							

Stratejik Amaçlar, Hedefler ve Faaliyetler		Performans Göstergesi	Sorumlu Birim	Gerçekleşme Tarihi				
				2021	2022	2023	2024	2025
<b>Stratejik Amaç 6. İnsan Kaynaklarını Etkili Bir Şekilde Yönetmek</b>								
Faaliyet 6.5.1	2025 yılı sonuna kadar idari personelin çalıştığı birime göre görev tanımlarının belirlenmesi. Alternatif personel yetiştirilmesi.	Yapılan görev tanımı sayısı.  Yetiştirilen alternatif personel sayısı.	Müdürlük	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Stratejik Amaç 7. Sosyal Ve Kültürel Faaliyetleri Arttırmak</b>								
<b>Hedef 7.1</b>	Sosyal ve Kültürel etkinlikler düzenlemek, akademik ve idari personelin bu etkinliklere katılımını sağlamak.							
Faaliyet 7.1.1	2025 yılı sonuna kadar düzenli sosyal ve kültürel etkinlikler gerçekleştirilerek personel katılımının sağlanması.	Gerçekleştirilen etkinlik sayısı	Müdürlük	✓	✓	✓	✓	✓
Faaliyet 7.1.2	Çalışanların özel günlerine katılım sağlamak.	Katılım sağlanan özel gün sayısı.	Müdürlük	✓	✓	✓	✓	✓

## 6. FARKLILAŞMA STRATEJİSİ

Üniversiteler başarılı öğrencileri çekmek, proje desteklerini artırmak, iş dünyası ile işbirliği yapmak, mezunlarının ilgili sektörlerce tercih edilmesini sağlamak, ulusal ve uluslararası değişim programlarından daha fazla yararlanabilmek, yenilik ve patentlerde öncü olmak, bilimsel yayın kalitesini ve sayısını artırmak, alanında iyi öğretim elemanlarını kendilerine çekmek ve elde tutmak gibi birçok hususta doğrudan veya dolaylı olarak rekabet içerisinde.

Farklılaşma stratejisi; Yükseköğretim Kurulu, Hazine Maliye Bakanlığı başta olmak üzere ilgili merkezi idarelerin görüşleri alınarak belirlenmelidir.

Üniversitenin geliştirebileceği farklılaşma stratejisi şu temel tercihlerden oluşabilir:

**Konum tercihi:** Yüksekokulumuz eğitim-öğretime yönelik temel akademik yapıların çoğunu oluşturmuş ve faaliyete geçirmiştir. Yüksekokulumuz toplumsal faydayı gözeten nitelikli akademik eğitimi ile sektörlerin ihtiyaçları doğrultusunda sorgulayan, çözümlü odaklı, analitik düşünebilen ve uygulayabilen bireyler yetiştirme görevini yerine getirmektedir. Yürütölen lisansüstü çalışmalar ve diğer bilimsel araştırmalarla bölgenin ekonomik, sosyoköltürel kalkınmasına rehberlik etmektedir. Ülkemizin kalkınma hedeflerini gerçekteştiren ve sürdürülebilir hale getirecek nitelikli sosyal sermayeyi geliştirmek, gerekli bilgiyi üretmek, üniversitemizi ulusal ve uluslararası platformlarda ileri düzeylerde araştırma, eğitim, girişimcilik planları ve uygulamalarıyla ön sıralara çıkarmak temel önceliklerimizdir.

**Başarı bölgesi tercihi:** Muş ilindeki sağlık hizmetleri sektöründeki eksiklikleri giderebilmek adına sağlık eğitimi ve hizmetleri alanında faaliyet gösteren, alt yapılarını oluşturduğu temel akademik birimleri (Ameliyathane Hizmetleri Programı, İlk ve Acil Yardım Programı, Yaşlı Bakımı Programı, Tıbbi Laboratuvar Teknikleri Programı, Çocuk Gelişimi Programı) faaliyete geçirmiştir. Bu birimler nitelikli ön lisans eğitimi verme çabasındadır. Yüksekokulumuz sunduğu eğitimin niteliğini ve niceliğini daha ileri noktalara taşıyarak bölgemize sağladığı toplumsal faydayı arttıracaktır.

**Değer sunumu tercihi:** Üniversitemizin başarı amaçlarına yönelik ölçütlerle ilgili faktörler ve tercihler tabloda gösterilmektedir.



**Tablo 50 Değer Sunumu Belirleme**

Faktörler / Tercihler	Yok Et	Azalt	Artır	Yenilik Yap
Sosyal İmkânlar			✓	
Destekler (Burslar vb.)			✓	
Önlisans Programları			✓	
Özel Sektör İşbirlikleri			✓	
Dış Kaynaklardan Desteklenen Projeler			✓	
Kurumsal Kimlik ve Markalaşma			✓	
Bilimsel Yayınlar ve Etkinlikler			✓	
Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları			✓	
Araştırma Teşvikleri ve Ödüller			✓	
Bilişim Teknolojileri Uygulamaları			✓	✓
Girişimcilik ve Yenilikçilik			✓	
Sağlık Hizmetleri Uygulama Alanları			✓	✓
Atıklar		✓		
Uluslararası Öğrenciler			✓	
Akademik ve İdari Personel			✓	
Kurum Dışı Uygulama ve Staj Alanları			✓	✓
Öğrenci ve Mezun İlişkileri (Danışmanlık, Kariyer Planlama, Mezun Katkıları)			✓	✓
Atölye			✓	

**Temel yetkinlik tercihi:** Üniversitemizin temel yetkinlik tercihleri aşağıda sıralanmıştır:

**1. Öğrenciyi merkeze alan, zengin öğrenme ortamlarıyla desteklenen, öğrencilerin çok**

## **yönlü yetişmelerine imkân sağlayan eğitim-öğretim hizmeti verilmesi**

Önlisans eğitim-öğretim programlarının içeriği ve uygulama şekli paydaşların katılımıyla belirlenecek, gerekli fiziki ve beşeri alt yapılar oluşturulacaktır. Kapsamlı danışmanlık ve kariyer planlama hizmetleri verilerek öğrencilerin mesleki gelişimlerine destek olunacaktır.

## **2. Bölgenin ve ülkenin sosyokültürel ve ekonomik kalkınmasına katkı yapacak disiplinler arası araştırma-geliştirme çalışmaları yapılması**

Muş İli başta olmak üzere bölgenin ve ülkenin kalkınmasına yönelik disiplinler arası AR-GE alışmaları teşvik edilecek, kurum dışı kaynaklardan proje destekleri olarak başarıyla yürütülebilecek araştırma ekiplerinin oluşması desteklenecektir. Bu araştırma ekiplerinin çalışabileceği fiziki ve teknolojik alt yapılar güçlendirilmesi üst yönetimden talep edilecektir. Yapılan çalışmalarından en fazla yaygın etkinin (yayın, genç bilim insanı yetiştirme, fikri ve sinai mülkiyet hakları, üretim, vb.) ortaya çıkarılması hedeflenmektedir.

## **3. Kalite güvence sisteminin etkin alışması**

Yüksekokulumuzda var olan süreçlerin ve hizmetlerin (eğitim-öğretim, AR-GE, toplumsal katkı, yönetim) planlanmasında, uygulanmasında, kontrol edilmesinde ve gerekli önlemlerin alınmasında Üniversitemiz paydaşlarının aktif olarak katıldığı ve sürekli aktif olan kalite güvence sistemi kurumsallaştırılacaktır.

## **4. Faydalanicıların memnuniyetini önceleyen toplumsal hizmet anlayışı**

Eğitim-öğretim faaliyetleri ve toplum faydasına yönelik yapılacak bütün faaliyetlerde toplumun ihtiyaçlarının önceden öngörüldüğü gerekli planlama ve uygulamalarla; kaynak verimliliğinin korunduğu ve hizmetin zamanında sağlandığı bir yaklaşım oluşturulacaktır.

## **7. MALİYETLENDİRME**

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 15 inci maddesinde; Merkezî yönetim bütçe kanununun, merkezî yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin gelir ve gider

tahminlerini gösteren, bunların uygulanmasına ve yürütülmesine yetki ve izin veren kanun olduğu, aynı maddenin ikinci fıkrasında ise Merkezî yönetim bütçe kanununda; yılı ve izleyen iki yılın gelir ve gider tahminlerinin yer alacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda, 2021 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununda yer alması planlanan Üniversitemizin 2021, 2022 ve 2023 yılı gelir tahminleri ile bu doğrultuda belirlenen 2024 ve 2025 gelir tahminleri ve yine aynı dönemlere ait bütçe dışı gelirlerimiz aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 51 MŞÜ Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Yıllara Göre Bütçe Ödenek Tahminleri

Bütçe Gider Türü	2021	2022	2023	2024	2025
Personel Giderleri	2.486.550,00	2.735.205,00	3.008.255,00	3.309.598,05	3.640.578,55
Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri	25.850,00	28.435,00	31.278,00	34.406,35	38.846,98
Mal ve Hizmet Alım Giderleri	-	-	-	-	-
Cari Transferler	-	-	-	-	-
Sermaye Giderleri	-	-	-	-	-
<b>Toplam</b>	<b>2.512.400,00</b>	<b>2.763.640,00</b>	<b>3.039.533,00</b>	<b>3.344.004,40</b>	<b>3.679.425,53</b>

## 8. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

(bu bölümle ilgili ayrıca sunum yapılacaktır. )