



İNSAN KAYNAKLARI VE YÖNETİM POLİTİKASI

Dokuz Eylül Üniversitesi, etik değerlere dayanan, liyakat esaslı, katılımcı, şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışını kurumsal kültürünün temel bileşeni olarak benimser. Üniversite, tüm çalışanlarının potansiyelini geliştiren, kadın–erkek eşitliğini gözetken, fırsat eşitliği sunan ve sürdürülebilir bir insan kaynakları yönetim sistemi oluşturarak akademik ve idari personelin mutluluğunu, verimliliğini ve kurumsal aidiyetini güçlendirmeyi temel politika olarak kabul eder.

Bu politika; personelin mesleki yetkinliklerini geliştiren, performansı teşvik eden, kurum içi iletişimi güçlendiren, dijital dönüşümü hızlandıran, kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturan ve iş sağlığı ve güvenliği kültürünü yerleştiren bütüncül bir yönetim yaklaşımını kapsar.

Dokuz Eylül Üniversitesi;

- İnsan kaynağının gelişimini sürekli öğrenme, hizmet içi eğitim, yetkinlik geliştirme, liderlik eğitimleri, mentorluk ve dijital beceri programlarıyla destekleyerek çalışanların kendini geliştiren ve geliştiren bireyler olmasını teşvik etmeyi,
- Kadın–erkek eşitliği başta olmak üzere fırsat eşitliğini tüm insan kaynakları süreçlerinde benimseyerek; işe alım, görevlendirme, yükselme, görev dağılımı ve temsil mekanizmalarında adil ve ayrımcılıktan uzak bir yönetim sistemi oluşturmayı,
- Akademik ve idari personel için liyakat temelli, şeffaf ve ölçülebilir görev ve unvan yükselme süreçleri yürütmeyi; çalışanların kariyer gelişim yol haritalarına aktif destek sağlamayı,
- Performans yönetimini, çalışanların katkısını görünür kılan, gelişim ihtiyaçlarını tanımlayan ve başarıyı ödüllendiren nesnel ve ölçülebilir göstergeler üzerinden yürütmeyi,
- Üniversite yönetiminde katılımcılığı artırmak amacıyla çalışanların karar alma süreçlerine dahil olmasını sağlayan iletişim ve geri bildirim mekanizmaları oluşturmayı,
- Dijital dönüşüm kapsamında insan kaynakları bilgi sistemlerini geliştirmeyi, hizmet süreçlerini sadeleştirmeyi ve personelin dijital yetkinliğini artırmayı,
- Çalışanların iyi olma hâlini desteklemek amacıyla psikososyal destek, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş yükü dengesinin gözetilmesini sağlayan uygulamalar yürütmeyi,

- İş sağlığı ve güvenliği kültürünü güçlendirerek güvenli, sağlıklı ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı sunmayı; risk değerlendirmesi, eğitim, denetim ve önleyici uygulamaları sistematik hle getirmeyi,

- Kurumsal aidiyeti artırmak amacıyla; güçlü i iletişim, ortak değerler, kurum kültürü faaliyetleri ve çalışan memnuniyeti odaklı uygulamalar geliştirmeyi,

- İnsan kaynakları süreçlerinin izlenmesi, değerlendirilmesi ve sürekli iyileştirilmesi için performans göstergeleri oluşturmayı ve kalite güvencesi mekanizmalarını işletmeyi,

- Ayrımcılık, mobbing, etik ihlaller ve mesleki suiistimler konusunda sıfır tolerans ilkesiyle hareket etmeyi

kurumsal taahhüt olarak benimser.

Bu politika, Dokuz Eylül niversitesi'nin çalışanlarını destekleyen, gelişimi teşvik eden, liyakat ve eşitlik ilkelerini temel alan, katılımcı ve sürdürülebilir bir insan kaynakları yönetim modeli oluşturmasını amaçlar.

T.C. DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

Üniversitemizin 30.12.2025 tarihli ve 721/11 sayılı Senato toplantısında alınan kararla onaylanmıştır.