

# Akademik Personel Performans Değerlendirmesinde Bir Karar Destek Sistemi Önerisi

*Araştırma Makalesi/Research Article*

 Emrah Aydemir<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Bilgisayar Mühendisliği, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir, Türkiye (Bölüm, Üniversite, Şehir, Ülke)

[emrah.aydemir@ahievran.edu.tr](mailto:emrah.aydemir@ahievran.edu.tr)

(Geliş/Received:17.11.2018; Kabul/Accepted:01.04.2019)

DOI: 10.17671/gazibtd.484509

**Özet**— Üniversiteler eğitim düzeyinin son kademesi olup, bilim ve teknoloji alanlarındaki faaliyetleri ile özgün ve lider bir üniversite olmayı amaçlarlar. Elbette ki bu amaca ulaşmanın en büyük gerekliliği, bilimsel yetkinliğe sahip akademik personel sayıdır. Bir akademik personelin yetkinliği ise farklı ölçüt sistemleri ile değerlendirilmektedir. Üniversitelere atanma ve yükseltme, doçentlik ve akademik teşvik gibi ölçüt sistemleri akademik personelin akademik geçmişine bakarak; yayınlarını, makalelerini, bildirimlerini, kitap ve kitap bölümlerini, verdiği derslerini, lisans ve lisansüstü tez danışmanlıklarını, ödülleri, üyeliklerini, idari görevlerini, projelerini, araştırmalarını, atıflarını, sergilerini vb. birçok çalışmasını içermektedir. Fakat buradaki ölçütler ve ölçütlerin değerlendirilme puanları üniversiteden üniversiteye farklılık göstermektedir. Ölçütler genel olarak akademik başarı ve yayın kriterlerinden oluşmakta iken personelin daha önce post-doktora yapıp yapmadığını veya daha öncesinde kaç yıllık bir akademik geçmişe sahip olduğunu dikkate almamaktadır. Bu çalışmada ise üniversitelerin mevcut atama ve yükseltme yönergeleri incelenerek tüm ölçütler çıkartılmış ve bu ölçütlerin değerlendirilmesi için oluşturulan karar destek sistemi önerisi (KDS) sunulmuştur. KDS aracılığıyla her üniversite kendi ölçüt sistemine göre parametre değerlerini girip puanlamaları görerek; üniversite, fakülte veya bölüm bazında sıralamalar yapabilecektir. Aynı zamanda her öğretim elemanı kendisinin her bir alandaki puanını diğer bölüm veya kişilere göre durumunu analiz edebilecektir. Tüm bunların yanı sıra Türkiye'deki tüm yükseköğretim kurumları da diğer kurumlar içerisinde kendi pozisyonunu değerlendirme imkânı olacaktır. Ayrıca akademik personelin performans ölçümüne etki edecek tüm verilerin toplanması ile hem değerlendirmenin eksik yanları kapatılacak olup hem de tüm akademik personelin özgeçmişlerinin yayınlanması sağlanacaktır.

**Anahtar Kelimeler**— akademik personel atama yükseltme, karar destek sistemi, üniversite

## A Decision Support System Suggestion in Academic Personnel Performance Evaluation

**Abstract**— Universities are the last level of education and aim to be a unique and leading university with their activities in science and technology. Of course, the biggest necessity of achieving this objective is the number of academic staffs with scientific competence. The competence of an academic staff is evaluated by different criteria systems. These criteria systems are based on the academic background of the academic staff; publications, articles, conference presentations, book and book chapters, lessons, undergraduate and graduate thesis advisors, awards, membership, administrative tasks, projects, research, references, exhibitions and so on. However, the criteria and assessment scores are different from university to university. The criteria generally consist of academic achievement and publication criteria, but do not consider whether the staff had a post-doctoral degree before, or how many years of academic history they had before. In this study, all criteria were removed by examining the existing Criteria such as appointment and promotion to universities, associate professorships and academic incentives are based on the academic background of academic staff; publications, articles, papers, book and book chapters, lectures, undergraduate and graduate thesis advisors, awards, membership, administrative tasks, projects, research, references, exhibitions and so on. It contains many studies. However, the criteria and criteria for evaluating these criteria vary from university to university. The criteria generally consist of academic achievement and publication criteria, but do not consider whether the staff had

previously had a post-doc or a few academic years before. In this study, all criteria were determined by examining the current assignment and upgrade guidelines of universities and a decision support system proposal (DDS) was prepared to evaluate these criteria. Each university through the DSS by entering the parameter values according to their own criteria system and seeing the scores; will be able to make rankings on the basis of university, faculty or department. At the same time, each instructor will be able to analyze his / her own score in each field by other departments or individuals. All this as well as all higher education institutions in Turkey will assess the possibility of their positions within other institutions. In addition, by collecting all data that will affect the performance measurement of academic staff, the shortcomings of the evaluation will be closed and the CVs of all academic staff will be published.

**Keywords**— academic staff assignment upgrade, decision support system, university

## 1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Eğitim düzeyinin son kademelerini oluşturan üniversiteler bilim ve teknoloji alanlarında ileri düzeyde araştırma, eğitim, öğretim, üretim, yayın ve danışmanlık yapmayı misyon olarak belirlerken, bu misyona uygun bilim ve teknolojide öncü, eğitimde özgün ve lider üniversite olmayı amaçlarlar. Fakat tüm bunları gerçekleştirmek için öncelikle bilimsel yetkinliği sağlamış akademik personele sahip olmak kaçınılmaz bir ihtiyaçtır. Öğrenme ve bilime duyulan tutku, akademisyenleri araştırmaya yönelten en önemli etmenlerdendir. Akademisyenler hiç büyümeyen öğrenciler olarak nitelendirilebilir. Bu duruma mesleki ilerlemenin zorladığı gereksinimler ya da kadroya atanma, akademik olarak yükselme ve saygınlık gibi nedenlerle bilimsel araştırma yapmak neden olur. [1]. Bu bağlamda üniversitelerdeki karar vericiler üniversitelerin niteliğini yükseltmek için niceliksel hedefler koyarlar. Elbette ki niceliksel artışın her zaman ilgili bilim alanına anlamlı bir katkı sunduğu söylenemez [2]. Bu nedenle üniversitelerin bu konuya yaklaşımlarında farklılıklar görülmektedir.

Üniversitelerde akademik personel olmak veya yükselmek ihtiyaçları sonucu yasada belirlenen koşulların yanı sıra kurumun kadroya özel ek koşullar eklediği kadro ilanı ile başlayıp; farklı birim, kişi ve kurulların katıldığı bir süreç sonucu rektör tarafından atanma ile sonuçlanır [3]. Bir akademik personelin yetkinliği farklı ölçüt sistemleri ile değerlendirilmektedir. Akademik personelin yayınları, makaleleri, bildirimleri, kitap ve kitap bölümleri, verdiği dersleri, lisans ve lisansüstü tez danışmanlıkları, ödülleri, üyelikleri, idari görevleri, projeleri, araştırmaları, atıfları, sergileri vb. birçok çalışması bu ölçüt sistemleri içerisinde yer almaktadır. Üniversitelerde öğretim, araştırma ve yayın kalitesinin yükseltilmesi için de bu tür ölçütler kullanılmaktadır [4]. Fakat buradaki hem ölçütler hem de ölçütlerin değerlendirilme puanları üniversiteden üniversiteye farklılık göstermektedir. Ölçütler genel olarak akademik başarı ve yayın kriterlerinden oluşmakta iken personelin daha önce post-doktora yapıp yapmadığını veya daha öncesinde kaç yıllık bir akademik geçmişe sahip olduğunu dikkate almamaktadır [5]. Akademisyenlerin zaten performanslarının belirli aralıklarla değerlendirilebileceği bir performans değerlendirme sistemine olumlu baktıkları bilinmektedir [6].

## 2. AMAÇ (AIM)

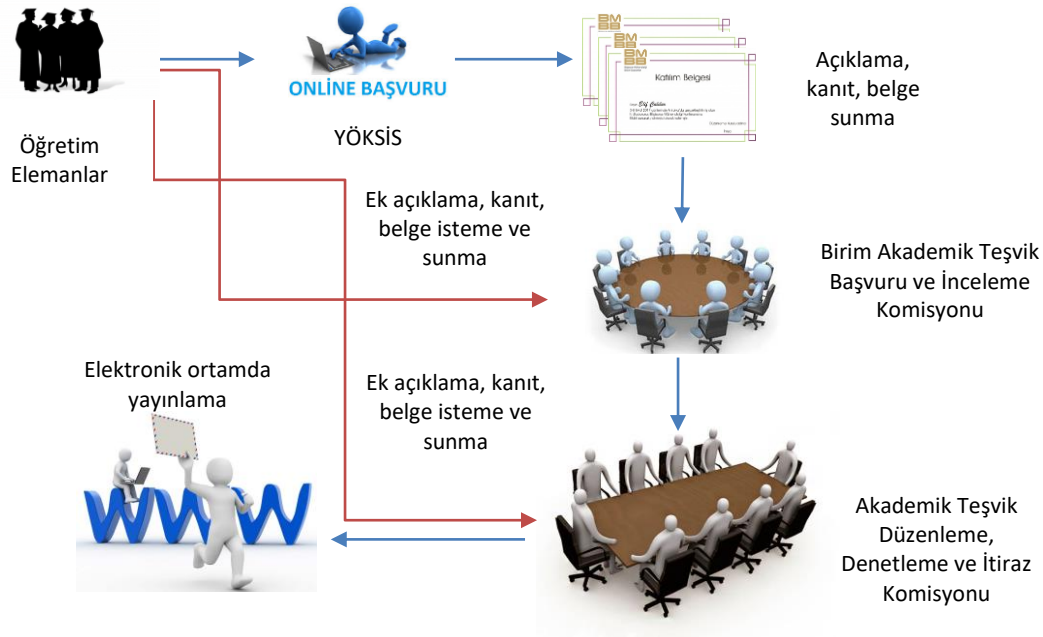
Kuşkusuz bir ülkenin bilimsel ve teknolojik anlamda gelişmişliğini gösteren en önemli ölçütler arasında ürettiği bilimsel yayınların sayısı ve kalitesi yer almaktadır [7]. Üniversitelerin kuruluş amaçları arasında toplumun nitelikli insan gücü gereksiniminin karşılanması, toplumun bilimsel üretkenliğini sağlama ve sürdürme, bilgi ve teknoloji üretme ve ulaşılan bilimsel verilerin toplumla paylaşılması yer alır [8]. Bu sebeple yükseköğretim kurumları akademik personellerin yaptığı çalışmalar üzerinden birçok farklı sıralama sistemlerinde değerlendirmeye tabi tutulurlar. Ayrıca bu kurumlar da kendi personelinin performansını değerlendirmek için belirli periyodlarla akademik faaliyetleri analiz eder. Öğretim üyeleri akademik olarak yükselme ve yeniden atanmada yapmış olduğu faaliyetler ile atanmak istediği üniversitenin puan şartını sağlaması gerekir [9]. Tüm bunların yanı sıra yeni bir akademik personelin alımı veya yükselmesi sırasında da akademisyenin geçmiş akademik faaliyetleri üzerinden değerlendirme yapılır. Öğretim üyeleri atanma ve yükselme süreçlerinde, 2547 sayılı kanun ve ÜAK ölçütlerinin yanı sıra her üniversitenin kendi ek ölçütlerine de tabidir [27]. Ancak bu ölçütler öğretim üyelerinin iş baskısı gibi mesleki sorunlar yaşamasına, yalnızca belirli dönemlerde akademik faaliyetlerde bulunulmasına, atanmış personelin akademik faaliyetlerinde durgunluklar oluşmasına ve yükselme olanağı olan personelleri güdülemesine neden olmaktadır [9, 10, 11, 12]. Tüm bu değerlendirmeler belirli ölçek sistemleri geliştirilerek sayısal puanlara dönüştürülür. Bu puanlar aynı zamanda bölümlerin ve fakültelerin de diğer bölüm ve fakültelere kıyasla durumunu ortaya koyar. Fakat tüm bunları yapabilmek için öncelikle her kurumun bir karar destek sistemine ihtiyacı vardır. Bu çalışmada da kurumun bu tür ihtiyaçlarını karşılayacak bir karar destek sistemi (KDS) önerisi sunulmuştur. Bu KDS ile yükseköğretim kurumları her an akademik faaliyet durumlarını analiz edebilecek ve değerlendirmeler yapabilecektir. Bunun yanı sıra akademik personeller de doçentlik ve akademik teşvik gibi farklı ölçüt sistemlerindeki kendi performanslarını her an görüp değerlendirebilecektir. Böylelikle değerlendirmeleri belirli dönemlere bağlamak yerine sürekli hale getirme olanağı oluşacaktır. Tüm bunların yanı sıra yükseköğretim kurumları da Türkiye'deki diğer kurumlar içerisinde kendi pozisyonunu değerlendirme imkânı bulacaktır. Ayrıca verilerin tamamının tek bir yerden

girilmesi sonucu tüm akademik personelin özgeçmişlerinin de yayınlanması sağlanacaktır.

### 3. AKADEMİK TEŞVİK ÖDENEĞİ BAŞVURU VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ (APPLICATION AND EVALUATION PROCESS OF ACADEMIC INCENTIVES)

Devlet yükseköğretim kurumları kadrolarında bulunan öğretim elemanlarına yapılacak olan akademik teşvik ödeneğinin uygulanmasına yönelik süreci her üniversite kendi içinde yürütür. Fakat Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ortak Veritabanı (YÖKSİS) tarafından akademik personelin puanlarının hesaplanması gerçekleştirilerek üniversitelerin süreçteki bazı işleri

kolaylaştırılmıştır. Başvurular üniversitelerin ilan ettiği tarihlerde YÖKSİS'ten alınan çıktı ile akademik faaliyetlere ilişkin örnek, kanıt ve belgeleri üniversitelerin ilan ettikleri usule göre Birim Akademik Teşvik Başvuru ve İnceleme Komisyonuna sunar. Bu komisyonun incelediği başvuruların ıslak imzalı karar tutanakları gerekli açıklamaları da içermiş haliyle Akademik Teşvik Düzenleme, Denetleme ve İtiraz Komisyonuna gönderir. Komisyon hazırladığı karar tutanağını, değerlendirme raporunu ve puan tablosunu elektronik ortamda ilan eder. Her iki komisyon da reddedilen ve puan değerinde değişiklik yapılan akademik faaliyetlere ilişkin açıklamalarını yazmak zorunda olmakla birlikte sunulan akademik faaliyetlere ilişkin isterse ek açıklama, bilgi ve belgeler talep edebilir [13].

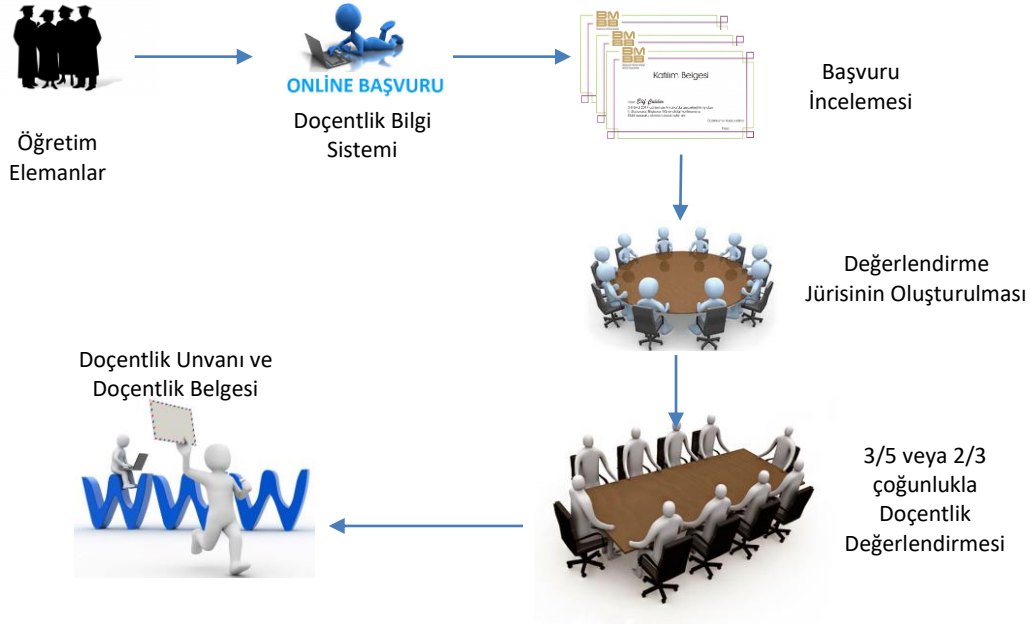


Şekil 1. Akademik Teşvik Ödeneği Başvuru ve Değerlendirme Süreci (Academic Incentive Allowance Application and Evaluation Process)

### 4. DOÇENTLİK BAŞVURU VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ (APPLICATION AND EVALUATION PROCESS OF ASSOCIATE PROFESSORS)

Doçentlik başvuruları Doçentlik Başvuru Sistemi (DBS) üzerinden tüm akademik faaliyetlerin girilmesi ve oradaki puanlamaların hesaplanması ile olur. Öncelikle başvurular

ön değerlendirmeden geçer ve sonrasında Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı (ÜAK) tarafından değerlendirme jürisi oluşturulur. Bu jüriler başvuru bilgileri ve akademik faaliyetleri kanıtlayıcı dokümanları ile birlikte inceler. Salt çoğunluk ile karar alınır ve kişiye doçentlik belgesi gönderilir [14].



Şekil 2. Doçentlik Başvuru ve Değerlendirme Süreci (Application and Evaluation Process of Associate Professors)

## 5. ÜNİVERSİTELER AKADEMİK PERSONEL ATAMA VE YÜKSELTME SÜRECİ (UNIVERSITY ACADEMIC STAFF ASSIGNMENT AND PROMOTION PROCESS)

Her üniversite kendi akademik performansını geliştirip dünyanın en iyileri arasında yer almayı hedefler. Üniversitelerin, kendi akademik performansını diğer dünya üniversiteleriyle karşılaştırıp yeni gelişme stratejileri üretebilmeleri için bilimsel üretkenliğe dayalı ölçütler getirmesi kuşkusuz çok önemlidir [15]. Bu sebeple de her üniversitenin kendisine özgü Akademik Personel Atama ve Yükseltme Yönergesi vardır. Dolayısıyla üniversitelerin akademik faaliyetlere verdiği sayısal değerler de birbirinden farklıdır. Hatta bazı üniversiteler bir kısım akademik faaliyetlere puan verirken bazıları aynı faaliyetlere hiç puan vermemektedir. Bu sebeple üniversitelerin her biri için bağımsız değerlendirme yapılması gerekir.

### 5.1. Akademik Personel Değerlendirme Ölçütleri (Academic Staff Evaluation Criteria)

University Ranking by Academic Performance (URAP) tarafından 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılı için açıklanan üniversite sıralamasındaki ilk beş üniversite aşağıdaki gibidir [16].

#### 1. Hacettepe Üniversitesi (HÜ)

2. Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ)
3. İstanbul Üniversitesi (İÜ)
4. İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ)
5. Ankara Üniversitesi (AÜ)

Örneğin ODTÜ tarafından atıflar “başka yazarlar tarafından yapılan her bir atıf” şeklinde yalnızca ulusal/uluslararası olarak ayrıştırılmış fakat onun dışında endeks veya diğer özelliklerine göre ayrıştırılmamıştır. Yine benzer şekilde ODTÜ tarafından lisansüstü/uzmanlık tezlerinde yapılan danışmanlıkların hiçbir puan değeri yokken diğer üniversiteler arasında puan değeri vardır. Ayrıca var olanlar arasında da iç detaylarda farklılıklar görülebilmektedir. Örneğin İstanbul Üniversitesi konferans ve dergi kurullarındaki üyelikleri dikkate alırken Ankara Üniversitesi yalnızca dergi kurullarındaki üyelikleri dikkate almaktadır. Bir başka örnek olarak konferanslarda sunulan posterler kimi üniversiteler tarafından kabul edilirken kimi üniversiteler tarafından kabul edilmemektedirler. Dikkat çeken unsurlardan bir tanesi de diğer üniversiteler tarafından dikkate alınan patentlerin Hacettepe Üniversitesi tarafından dikkate alınmıyor olmasıdır. Bazı üniversitelerin teknik alanlara odaklanması nedeniyle sanatsal etkinlikleri dikkate almadığı da bilinmektedir. Yukarıda belirtilen beş üniversitenin ölçütleri incelenerek oluşturulan karşılaştırmalı bilgiler Tablo 5'te verilmektedir [17].

Tablo 1. URAP Sıralamasındaki İlk Beş Üniversitenin Akademik Performans Ölçütleri (Academic Performance Measures of the First Five Universities in the URAP Ranking)

Ölçüt	HÜ	ODTÜ	İÜ	İTÜ	AÜ
Ulusal/ Uluslararası Dergide Makale	+	+	+	+	+
Ulusal/ Uluslararası Editöre Mektup, Teknik Not, Vaka İncelemesi, Tartışma, Kitap İncelemesi	+	+	+	-	-
Ulusal/ Uluslararası Kitapta Bölüm	+	+	+	+	+
Ulusal/ Uluslararası Kitap	+	+	+	+	+
Ulusal/ Uluslararası Editörlük	+	+	+	+	+
Ulusal/ Uluslararası Konferans Bildirisi	+	+	+	+	+
Ulusal/ Uluslararası Konferans Sunumu	-	+	+	-	+
Ulusal/ Uluslararası Kitap Çevirisi	+	+	+	+	+
Ulusal/ Uluslararası Makale/Bölüm Çevirisi	+	+	+	+	+
Ulusal/ Uluslararası Atıflar	+	+	+	+	+
Ulusal/ Uluslararası Çalışma İncelemesi	-	+	-	-	-
Ulusal/ Uluslararası Proje Yarışması	-	+	-	+	-
Ulusal/ Uluslararası Ödül	-	+	+	+	+
Ulusal/ Uluslararası Gerçekleştirilmiş Projeler Üzerine Yayınlar	-	+	-	-	-
Ulusal/ Uluslararası Gerçekleştirilmiş Fikir Projesi Üzerine Yayınlar	-	+	-	-	-
Uluslararası Patent	-	+	+	+	+
Uluslararası Proje	+	+	+	+	+
Ulusal Proje	+	-	+	+	+
Uluslararası Bilirkişi Raporu	-	+	-	-	-
Bilimsel-Sanatsal Etkinlikler	+	-	+	-	+
h İndeksi / Etki Faktörü	-	-	-	+	-
Lisansüstü veya Uzmanlık Tezlerinde Danışmanlık	+	-	+	+	+
Hakemlik	-	-	+	+	+
Kurul Üyelikleri (Dergi, Konferans vb.)	-	-	+	+	+
Makale Keşfi (Short Communication)	+	-	-	-	-
Eğitim-Öğretim Etkinliği (Ders Verme)	-	-	-	+	+
Sertifikalar (Öğrenen/Öğreten)	-	-	+	-	+
İdari Görevler	-	-	-	+	+
Diğer Konularda Görev Almak	-	-	-	+	+

Burada incelenen üniversitelerden bazılarının puanları sağlık, fen, sosyal ve mühendislik gibi farklı kategorilere ayırdığı görülmüştür. Bu kategorilerden bazılarını fen-mühendislik-sağlık şeklinde birleştirerek uygulayanlar olduğu gibi bir başka alana özgü ölçütleri ve ayrı puanları olan yönergeye sahip üniversiteler de vardır.

## 6. YÜKSEKÖĞRETİM BİLGİ SİSTEMİ (HIGHER EDUCATION INFORMATION SYSTEM)

Yükseköğretim Kurulu tarafından geliştirilen bu sistem Türkiye'deki tüm yükseköğretim kurumlarındaki verileri tek bir havuzda toplayıp istatistiki veri elde etmeyi amaçlamaktadır. Bu sistem üzerinden akademik teşvik puanları hesaplaması da yapılmaktadır [28]. Fakat bu sistemi bir KDS olarak görmek pek doğru olmayacaktır. Burada tüm akademik personelin faaliyetlerinin girişi istenmektedir fakat zorunlu tutulamamaktadır. Yalnızca en son akademik teşvik puanlama ölçütüne göre hesaplama yapılabilmekte ve kişisel raporlar elde edilebilmektedir [29]. Bu sistemin amaçları arasında

yükseköğretim kurumlarının ihtiyaçları karşılamak yoktur.

## 7. KARAR DESTEK SİSTEMİ (DECISION SUPPORT SYSTEM)

Karar destek sistemleri (KDS) karar süreci içerisinde herhangi bir anda karar veren kişinin işini kolaylaştırmak amacıyla, özellikle alternatiflerin geliştirilmesi ve bu karar alternatiflerinin değerlendirilmesi için gerekli bilgilerin toplanması ve analizi için oluşturulan bilgisayar temelli sistemlere denir [30]. Burada temel amaç, karar veren kişiye daha iyi denetim olanağı tanımak ve bu kişilerin karar süreçlerine yön verecek bilgi ve analitik destek sağlamaktır. KDS'lerde uzman sistemler gibi insan mantığını taklit ederek ve problemleri bir uzman kişi gibi çözmeye çalışarak karar oluşturma mekanizması yoktur. Yani KDS soruna belirli bir cevap veya çözüm sağlama amacı taşımaz. Bunun yerine karar veren kişilere yararlı bilgi sunmak ve analiz sürecinde karar veren kişinin mevcut yeteneklerine destek olacak kullanımı kolay

araçlar sağlamak amaçlanır. Böylelikle karar vericinin bilgi hatırlama ve muhakeme işlemlerini daha etkin ve daha verimli hale getirmek de hedeflenir. Sonuçta karar vericiler veri düzenleme işi ile uğraşarak zaman kaybı yaşamamakta, örgütün mevcut durumunu daha iyi görme, alternatif senaryoları ve en fazla ümit vadeden eylemi inceleyerek karar verme olanağına kavuşmaktadır [18]. Özellikle eğitim kurumlarında teknolojinin kullanımına yapılan yatırımların bu tür KDS'ler ile daha etkin ve verimli kullanılacağı düşünülmektedir [31, 32]. Böylece operasyonların ve hizmetlerin kalitesi yükselecek olup verimlilik, şeffaflık ve hızlı karar alma olanağı oluşacaktır [33].

## 8. AKADEMİK PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME KARAR DESTEK SİSTEMİ (ACADEMIC STAFF PERFORMANCE EVALUATION DECISION SUPPORT SYSTEM)

Yükseköğretim kurumu tarafından geliştirilen ve hem akademik teşvik hem de doçentlik için kullanılan sistem

Şekil 3. Örnek Akademik Faaliyet Girişleri (Sample Academic Activity Entries)

Şekil 3'te verilen örnek bilgi giriş ekranı incelendiğinde, bir akademik faaliyete ilişkin birçok detay bilgi istendiği görülecektir. Bunun nedeni birden fazla parametreye göre akademik faaliyet puanlarının hesaplanmasında ilgili alanlara ihtiyaç duyulmasıdır. Ayrıca buradaki tüm açılır listelerdeki veriler parametrik olup kullanıcı tarafından değiştirilebilen yapıdadır. Bilgi girişi istenen akademik faaliyetlerin temel başlıkları aşağıdaki gibidir. Her başlığın iç detayları çok uzun olması nedeniyle burada verilememiştir.

- Makaleler
- Kitaplar
- Bildiriler
- Editörlükler
- Hakemlikler
- Sanatsal Faaliyetler
- Atıflar
- Projeler
- Ödüller
- Patentler
- Jürilikler

incelenmiştir. Ayrıca yükseköğretim kurumlarından beş tanesinin atanma ve yükseltme yönergesindeki ölçütler incelenerek harmanlanmış ve karar destek sistemine eklenmiştir. KDS için oluşturulan sistemin ekran görüntüleri de örnek olarak sunulmuştur.

### 8.1. Veri Girişleri (Data Inputs)

Bir kısım üniversiteler kendi akademik faaliyetlerini raporlamak amacıyla dışarıdan hizmet alımı ile çeşitli yazılımlar kullanmaktadır. Fakat bunların sayısı ancak 22 civarında kalmıştır. Bu yazılımlar kişisel web sayfaları sunulması, anlık veya dönemsel faaliyet raporları ve istatistiksel bilgilerin üretilmesi gibi muhtelif amaçlara yöneliktir [19]. Buradaki çalışma da kısmen benzerlik gösterse dahi birçok farklılıkları bulunmaktadır. Aşağıdaki şekilde örnek olması açısından makale girişi gösterilmiştir.

- Lisans ve Lisansüstü Tez Danışmanlıkları
- Dersler
- Diğer Bilimsel Etkinlikler
- Belgeler/Sertifikalara
- Eğitim Geçmişi
- Uzmanlık Alanları
- İş Deneyimleri ve Süreleri
- Üyelikler
- Alınan Unvanlar

Ekranlar aracılığıyla akademik faaliyetler kayıt altına alındıktan sonra her kurumun kendi ölçütlerine göre yapılandırılan hesaplamalar sonucu her bir akademisyen için akademik performans puanları ortaya çıkmaktadır. Yetki verilen yöneticiler kendi birimlerine ait personellerin genel performans puanını görebildiği gibi, bu puanların ortaya çıkaran detay faaliyetlere ve bu faaliyetlerin tüm ayrıntılı bilgileri ile birlikte kanıtlayıcı dokümanlarına da ulaşabilmektedir. Şekil 4'te akademik personellerin performans puanlarının izlenme ekranı gösterilmiştir.

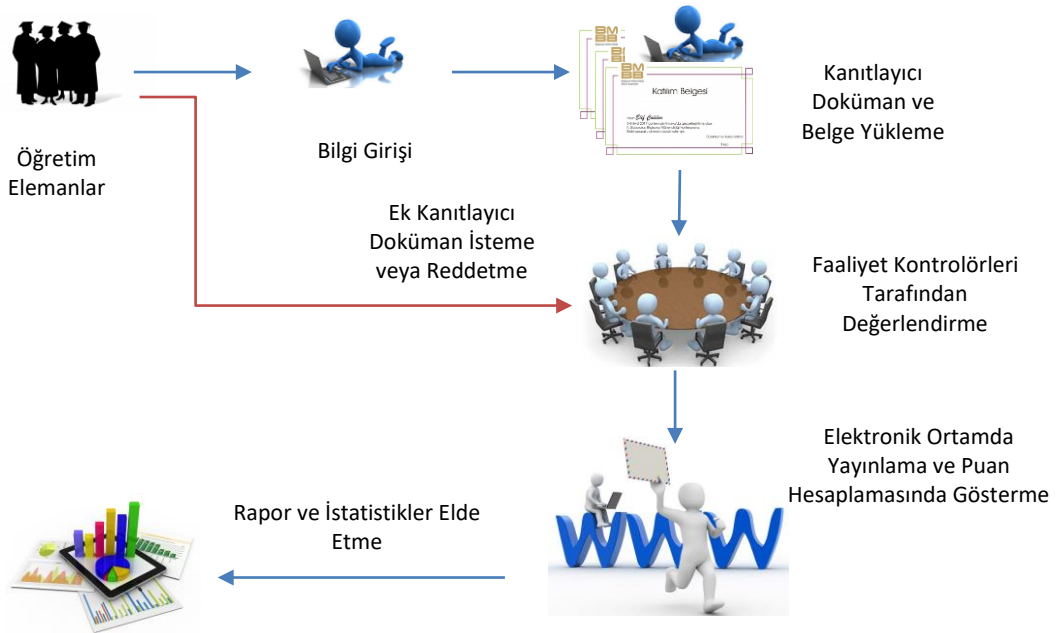
AVES Birey Durum İzleme		
Başlangıç Tarihi	Haziran	1990
Bitiş Tarihi	Haziran	2018
Filtrele		
Unvan	Adı	Soyadı
Arş. Görv.	A	Y
Yrd. Doç. Dr.	A	S
Prof. Dr.	A	Z
Yrd. Doç. Dr.	A	E
Arş. Görv.	A	K
Öğrt. Görv. Dr.	A	K
Prof. Dr.	A	K
Yayın Türü	Toplam Sayı	Toplam Puan
Atf	6	13,5
Bildiri	23	358
Ders	153	11,25
Diğer Bilimsel Etkinlikler	11	15
Estetik	251	1365
Hakemlik	6	18
Jurik	1	5
Kitap	8	216
Makale	43	1335,5
Toplam		Tp=3337,25
Uzm. Öğrt. Görv.	A	U
Arş. Görv.	A	T
Prof. Dr.	A	A

Şekil 4. Akademik Personel Faaliyet Performans Puanları İzleme Ekranı (Academic Staff Activity Performance Score Monitoring Screen)

## 8.2. Değerlendirme Süreci (Evaluation process)

Elbette akademik personelin tüm faaliyetlerini yazması sonucu gerçek puanın oluşması bazı durumlarda yanıltıcı olabilmektedir. Örneğin öğretim elemanının bir bildiriye sisteme kaydederken sehven ulusal yerine uluslararası seçeneğini seçmesi veya kurumun ölçütleri açısından uluslararası sayılmaması gibi durumlar neticesinde yanıltıcı puanlar ortaya çıkmaktadır. Bu durumu önlemek için ise her bir akademik faaliyetin girişi sonrası kurum

tarafından atanan ve sistemde yetkilendirilen kontrolörler bu faaliyete ilişkin tüm detayları inceleyip, kurum ölçütleri açısından kabul edilebilir olup olmadığını sisteme işlemektedir. Uygun görülmeyen faaliyetler pasife çekilip performans puanlarının hesaplamasında dikkate alınmamakta ve yazarına bilgi giderek düzenleme veya kanıtlayıcı doküman yüklemesi istenmektedir. İkinci bir değerlendirme sonrası faaliyetin puanı yansıtılabilir. Şekil 5'te bu süreç görsel olarak verilmiştir.



Şekil 5. Akademik Personel Faaliyet Giriş Süreci (Academic Staff Activity Introduction Process)

### 8.3. Hesaplama Parametreleri Girişi (Calculation Parameters Input)

Akademik faaliyet grupları daha önceki başlıklarda bahsedilmiştir. Bu grupların her birinde puanlamaya esas

olan belirli alt başlıklar vardır. Bu alt başlıkların çok sayıda olması nedeniyle temel birkaç alan için örnek olarak aşağıdaki Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Puanlama Alt Başlıkları (Rating Subtitles)

Makale	Bildiri	Proje	Atıf
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kapsam (Ulusal, Uluslararası)</li> <li>Tür (Makale, Editöre Mektup, Çeviri Makale...)</li> <li>Hakemlik Durumu (Hakemli, Hakemsiz)</li> <li>Endeks (SCI, SSCI, AHCI, Ulakbim...)</li> <li>Yazar Sayısı</li> <li>Yazar Sırası</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kapsam (Ulusal, Uluslararası)</li> <li>Tür (Özet, Tam Metin, Poster...)</li> <li>Hakemlik Durumu (Hakemli, Hakemsiz)</li> <li>Endeks (SCI, SSCI, AHCI, Ulakbim...)</li> <li>Yazar Sayısı</li> <li>Yazar Sırası</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kapsam (Ulusal, Uluslararası)</li> <li>Tür (AB, BAP, Tubitak, İSTKA...)</li> <li>Araştırma Kapsamı (ARGE, Üniversite-Sanayi İşbirliği, Diğer...)</li> <li>Görev (Yürütücü, Araştırmacı, Danışman...)</li> <li>Yazar Katkı Oranı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atıf Yapılan Çalışmanın Türü (Makale, Bildiri, Kitap...)</li> <li>Tür (Makale, Editöre Mektup, Çeviri Makale...)</li> <li>Kapsam (Ulusal, Uluslararası)</li> <li>Hakemlik Durumu (Hakemli, Hakemsiz)</li> <li>Endeks (SCI, SSCI, AHCI, Ulakbim...)</li> </ul>

Puanlama işlemi her kurumun kendisine özel olması nedeniyle yukarıdaki Tablo 2’de örnek olarak gösterildiği gibi alt başlıklar üzerinden parametrik olarak puan değerlerinin girişini istemektedir. Her yükseköğretim kurumu kendi atama yükseltme yönergesi doğrultusunda bu parametre değerlerini doldurarak puanların oluşmasını

sağlar. Bunların dışında da birçok detay bilgi puanlama ölçütleri içerisinde yer almasa da (örneğin bildiri adı, makale adı, sayfa numaraları vb.) zorunlu olarak istenmektedir. Hesaplama parametrelerinin nasıl girildiğini gösteren örnek bir ekran Şekil 7’de gösterilmiştir.

Makale Değerlendirme Puanları

Kapsam\*  Ulusal  Uluslararası

Yayın Türü\*

Hakemlik Türü\*  Hakemli  Hakemsiz

Endeks\*

Puan\*

Ekle ve Eklemeye Devam Et

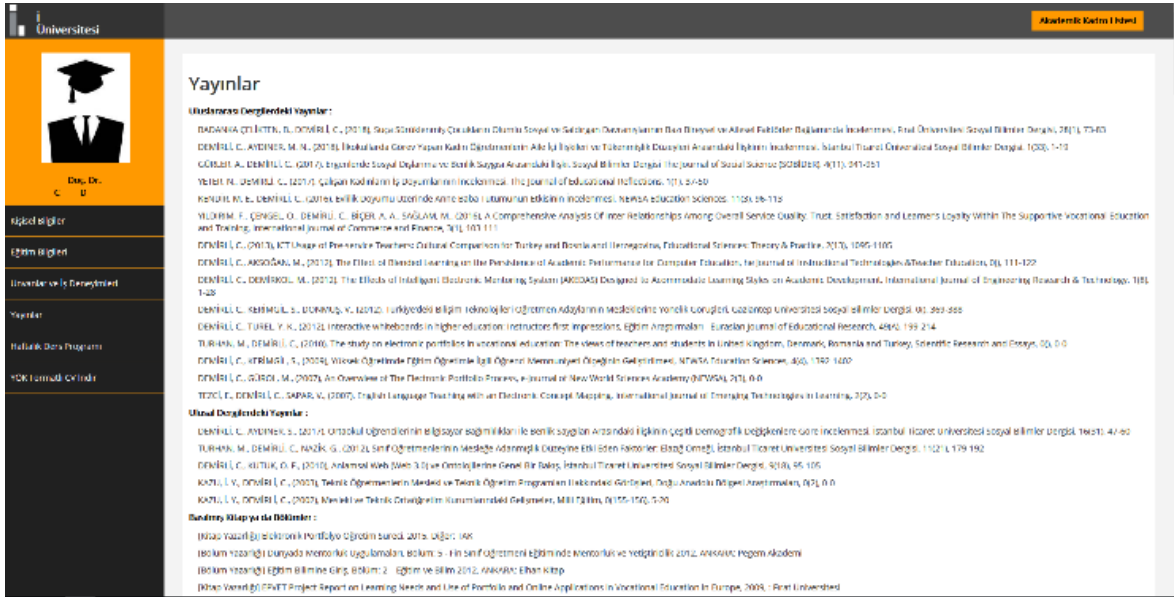
Şekil 7. Hesaplama Parametrelerinin Girişi (Input of Calculation Parameters)

Her bir faaliyet grubu için benzer şekilde kendisine has özellikleri dikkate alarak hesaplama parametreleri girilir. Puan hesaplamalarında ise buradaki değerler dikkate alınır. Böylelikle her kurum kendi atama ve yükseltme yönergesinde yer alan puanını görebilecektir.

### 8.3. Özgeçmiş Sayfası (CV Page)

Tüm akademik faaliyet verileri sistemde kayıtlı olması nedeniyle her kurumun istediği kaynak gösterim formatına uygun bir şekilde veriler gösterilerek akademik personel web sayfaları oluşturulabilir. Bu web sayfalarının tasarımı her kurumun kendisine özgü olarak tasarlanabilir. Çalışma kapsamında oluşturulan örnek bir akademik personel web sayfası aşağıdaki Şekil 6’da gösterilmiştir.





Şekil 6. Akademik Personel Özgeçmiş Sayfası (Academic Staff CV Page)

## 9. TARTIŞMA VE SONUÇ (DISCUSSION AND CONCLUSION)

Yapılan herhangi bir değerlendirmenin öznellikten uzaklaşması ve daha çok nesnel duruma kavuşması için her şey önce bir sayısal değere endekslenmeye çalışılır. Böylece, yapılan değerlendirme sonucunda herhangi bir kuşkuya yer bırakmayacak şekilde ve nesnel olarak ölçme gerçekleştirildiği düşünülür. Fakat bu durumun her zaman için doğru olduğu söylenemez. Bazı durumlarda bu somut veriler yanıltıcı olabilir. Örneğin bir akademik personel alım karar sürecinde kurumların çoğunluğu öncelikle geçmiş akademik puanlarını değerlendirmeye tabi tutar. Bu değerlendirmede her şey sayısal bir değere çevrilir. Fakat buradaki faaliyet sahibinin kurumun ölçütlerine uyduğunu iddia ettiği tüm faaliyetler bir başka kişi tarafından incelenmeli ve değerlendirilmelidir. Ancak o zaman buradaki sayısal değerler bir gerçeği yansıtabilir. Fakat buradaki değerlendirmede doçentlik değerlendirmelerinde olduğu gibi akademik personelin özgeçmişini, yayın sayısı ve türlerini değerlendirmek değildir [20]. Tam tersi olarak her bir yayının ilgili ölçek kriterleri ile uyuşup uyuşmadığının kontrolüdür. Ayrıca her tür akademik faaliyetin değerlendirilmesi önemlidir. Örneğin bir konferansta özet veya tam metin bildiri sunmak bir akademik personel için sayısal değeri olan bir faaliyet iken o konferansı düzenleyen kişi olmak bir faaliyet değilse bu durum yanıltıcı olabilir veya dar kapsamlı bir ölçme yapılmış olabilir. Akademik personelin performanslarının değerlendirilmesinde özellikle h dizini veya yalnızca dergi etki faktörü gibi kısıtlı ölçütler üzerinden değerlendirmeler yapmak, bireylerin öğretim elemanı olmasında ve yükselmesinde hem yaşamını hem de kariyerlerini etkileyen bazı yanlış ve eksik ölçümlere sebep olabilir. Bu durum öğretim elemanları görüşlerinde de kaygı verici bir durum ve sorun olarak ifade edilmiştir [21]. Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarının değerlendirilmesindeki güçlükler arasında onların karmaşık yapıları ve verimlilik

ile performans ölçmedeki zorluklar yer alır. Bu durum eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve toplumsal kalkınma amaçlarından hangisini önceleyeceği konusunda önemli zorluklar oluşturmaktadır [22]. Yükseköğretim kurumları kendi bilimsel faaliyetlerini değerlendirirken kurum için kuşkusuz en önemli unsur atama ve yükseltme yönergeleridir. Fakat kurumsallaşma düzeyi farklı olan üniversitelerin her birinin kendi atama ve yükseltme ölçütlerine yönelik tek bir formül veya bağlantı geliştirilememektedir. Aynı endekste bulunan bir dergideki çalışma için üniversiteler farklı puanlar verebilmektedir. Bu durum her üniversitenin benzer akademik faaliyetlere farklı derecede önem verdiğini göstermektedir [23].

Bu çalışmada üniversitelerin kendisine özgü olan atama ve yükseltme yönergelerindeki ölçütlere göre akademik personel performans puanları hesaplanabilecektir. Hesaplanan puanlar bir kontrolör tarafından incelenip onaylandıktan sonra akademik personel, bölüm, fakülte ve hatta üniversite sıralamalarında kullanılabilir. Fakat her ne kadar öğrenci ödevi niteliğini aşmayan yazıların hakemli dergilerde makale olarak yayımlandığı [24] kontrolörler tarafından görülse dahi; bu tür konular çalışma kapsamında değerlendirme dışı bırakılmış ve puanlaması yok kabul edilmiştir. Değerlendirmede süreklilik durumu değerlendirmenin belirli dönemlere indirgenmesini ortadan kaldıracaktır. Buradaki sistem her bir üniversite için ayrı ayrı kullanılabilir gibi YÖK gibi çatı bir kurum tarafından kullanıma açılırsa her bir akademik personel hem kendi üniversitesindeki puanını hem de Türkiye geneli puanını görebilmesi sağlanacaktır. Buradaki puanlar akademisyenleri nicel olarak akademik faaliyetlerini değerlendirmek ile sınırlıdır fakat bilimi matematiksel olarak değil de kazandırılan nitelikler olarak değerlendirecek ölçütlerin varlığı önemlidir [25]. Bu ölçütlerin de dikkate alınmasıyla hem nicelik hem de nitelik birlikte dikkate alınacaktır [26]. Nihayetinde bir öğretim üyesinin bir kısım çalışmalarının dikkate

alınmaması onun nicel olarak eksik değerlendirilmesi dolayısıyla niteliksel tespitinin de zayıf olacağı muhakkaktır. Bu çalışma kapsamında önerilen değerlendirme sisteminde bu tür ölçütlere azami dikkat edilerek bir akademisyeni bütün olarak değerlendirmek amaçlanmıştır. İleride yapılacak farklı çalışmalar ile bir akademik personelin öğrenciler, kurum amirleri ve meslektaşları tarafından değerlendirilmesinin de performans değerlendirmesine farklı açılardan bakılması için yararlı olacaktır.

#### KAYNAKLAR (REFERENCES)

- [1] A. Yağmurlu, S. Baskan, **Akademik yükseltme ve atamalarda ulusal süreli yayımlarımız**, Sağlık Bilimlerinde Süreli Yayıncılık, Ankara, 2005.
- [2] U. Al, İ. Soydal, “Akademinin atf dizinleri ile savaşı”, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 31(1), 23-42, 2014.
- [3] M. A. Tekinsoy, M. B. Mısır, “Öğretim Üyeliğine Atanma Sürecinin Başlangıcı, Ek Koşullar ve Jüri Raporları”, *AUHFD*, 61(1), 351-382, 2012.
- [4] İ. Turan, “Kalite Sorununu Aşmada Atama ve Yükseltme Kriterleri”, *Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 4(13), 129-136, 2007.
- [5] C. İpek, E. Gök, “ABD ve Türkiye Yükseköğretim Sisteminde Akademik Personelin İstihdamı, Terfi Uygulamaları Ve Türkiye Yükseköğretim Sistemi İçin Bazı Öneriler”, *TYB Akademi Dil Edebiyat ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 177-200, 2015.
- [6] M. Esen, D. Esen, “Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sistemine Yönelik Tutumlarının Araştırılması”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 52-67, 2015.
- [7] Y. Tonta, “Türkiye’de Yayımlanan ve Web of Science’ta Dizinlenen Dergilerle İlgili Bir Değerlendirme”, *Türk Kütüphaneciliği*, 31(4), 449-482, 2017.
- [8] T. Karataş, Ş. Özen, E. Gülnar, “Akademisyenlerin Kariyer Basamakları ve Yükseltme Ölçütlerine İlişkin Görüşleri”, *Yükseköğretim Dergisi*, 7 (2), 82-93, 2017.
- [9] D. Esen, **Öğretim üyelerinin performans değerlendirme sistemine yönelik tutumlarının belirlenmesi üzerine bir araştırma**. Yüksek Lisans Tezi. *Kocaeli Üniversitesi*, Kocaeli, 2011.
- [10] M. Tuzgöl Dost, F. Cenkseven, “Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunları”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 203-218, 2007.
- [11] K. Demir, “Ankara üniversitesi eğitim bilimleri fakültesi araştırma görevlilerini güdüleyen özendirme araçları”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1), 277-293, 1999.
- [12] A. H. Winefield, C. Boyd, J. Saebel, S. Pignata, **Job stress in university staff: An Australian research study**, Bowen Hills Qld: Australian Academic Press, 2008.
- [13] İnternet: Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, Resmi Gazete (Sayı: 30461). <http://www.mevzuat.gov.tr>, 15.04.2018.
- [14] İnternet: Doçentlik Yönetmeliği. (2018, 15 Nisan). Resmi Gazete (Sayı: 30392), <http://www.resmigazete.gov.tr>, 15.04.2018.
- [15] N. Konan, S. Yılmaz, “Üniversitelerin Sıralanma Ölçütleri ve Türkiye Üniversiteleri için Öneriler”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(2), 200-210, 2017
- [16] İnternet: URAP, 2018-2019 - TABLO 8: Tüm Üniversitelerin Genel Puan Tablosu. <http://tr.urapcenter.org>, 25.10.2018.
- [17] İnternet: YÖK, Atanma Kriterleri, [www.yok.gov.tr](http://www.yok.gov.tr), 27.10.2018.
- [18] S. Üreten, **Üretim/işlemler yönetimi: stratejik kararlar ve karar modelleri**, Gazi Kitabevi, 2004.
- [19] İnternet: ABİS, Abis Yazılım ve Teknoloji, <http://www.abisteknoloji.-com.tr>, 19.07.2018.
- [20] İnternet: Y. Tonta, Akademik performans, öğretim üyeliğine yükseltme ve yayın destekleme ölçütleriyle ilgili bir değerlendirme, <http://yunus.hacettepe.edu.tr>, 01.08.2018.
- [21] E. Demir, C. Göloğlu Demir, M. Ç. Özdemir, “Akademik Yükseltme ve Atama Sürecine Yönelik Öğretim Üyesi Görüşleri”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(1), 12-23, 2017.
- [22] M. C. Suchman, “Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches”, *Academy of Management Review*, 20(3), 571-610, 1995.
- [23] Y. Alpaydın, G. Türkmenoğlu, “Türk Üniversitelerinde Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Kriterlerinin İncelenmesi”, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 47(47), 1-22, 2017.
- [24] R. Okçabol, “Türkiye’de Üniversitelerin Temel Sorunları”, *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 8(17-18), 23-49, 2015.
- [25] T. Karataş, Ş. Özen, E. Gülnar, “Akademisyenlerin Kariyer Basamakları ve Yükseltme Ölçütlerine İlişkin Görüşleri”, *Journal of Higher Education/Yükseköğretim Dergisi*, 7(2), 82-93, 2017.
- [26] O. İnci, **Bilimsel Yayın Etiği İlkeleri, Yanıtlar Yanıtları Önlemeye Yönelik Öneriler**. Sağlık Bilimlerinde Süreli Yayıncılık, Ankara, 2009.
- [27] Yükseköğretim Kanunu, T. C. Resmi Gazete, 17506, 4 Kasım 1981.
- [28] İnternet: YÖKSİS, Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, <https://yoksis.yok.gov.tr>, 30.03.2019.
- [29] A. Bobat, E. Çakılcı, S. Yılmaz, “Akademik Teşvikte Güncel Tartışmalar”, *Current Debates in Public Finance & Public Administration: Current Debates in Social Sciences Series*, 27(12), 153-167, 2018.
- [30] H. Gökçen, **Yönetim Bilgi Sistemleri**, Palme Yayıncılık, Ankara, 2007.
- [31] A. Topuz, Y. Göktaş, “Türk eğitim sisteminde teknolojinin etkin kullanımı için yapılan projeler: 1984-2013 dönemi”. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 8(2), 99-110, 2015.
- [32] M. Damar, E. Coşkun, “Üniversitelerde Bilgi İşlemden Yönetim Bilişim Sistemlerine Geçiş: Mevcut Durum ve Beklentiler”, *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 10(1), 21-31, 2017.
- [33] İ. H. Bilgen, “Yönetim Bilgi Sistemi Tasarımında Stratejik Plana Dayalı Bilgi Katmanları Modeli”, *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 12(1), 9-22, 2019.