



DOKUZ EYLÜL  
ÜNİVERSİTESİ

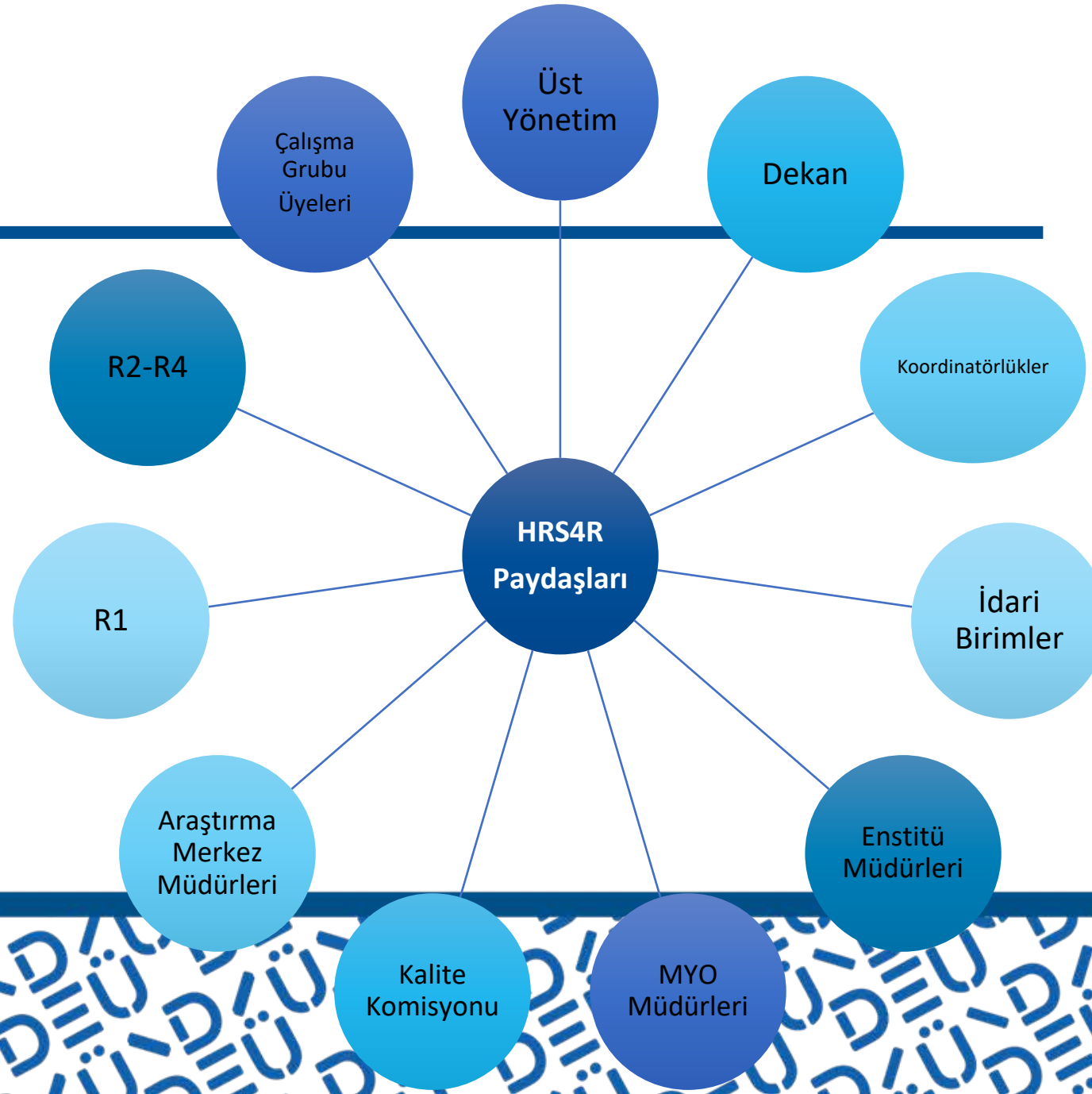


HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS ( HRS4R)

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
Prof.Dr. İlgi KARAPINAR







# HRS4R HEDEF KİTLE

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.

Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level

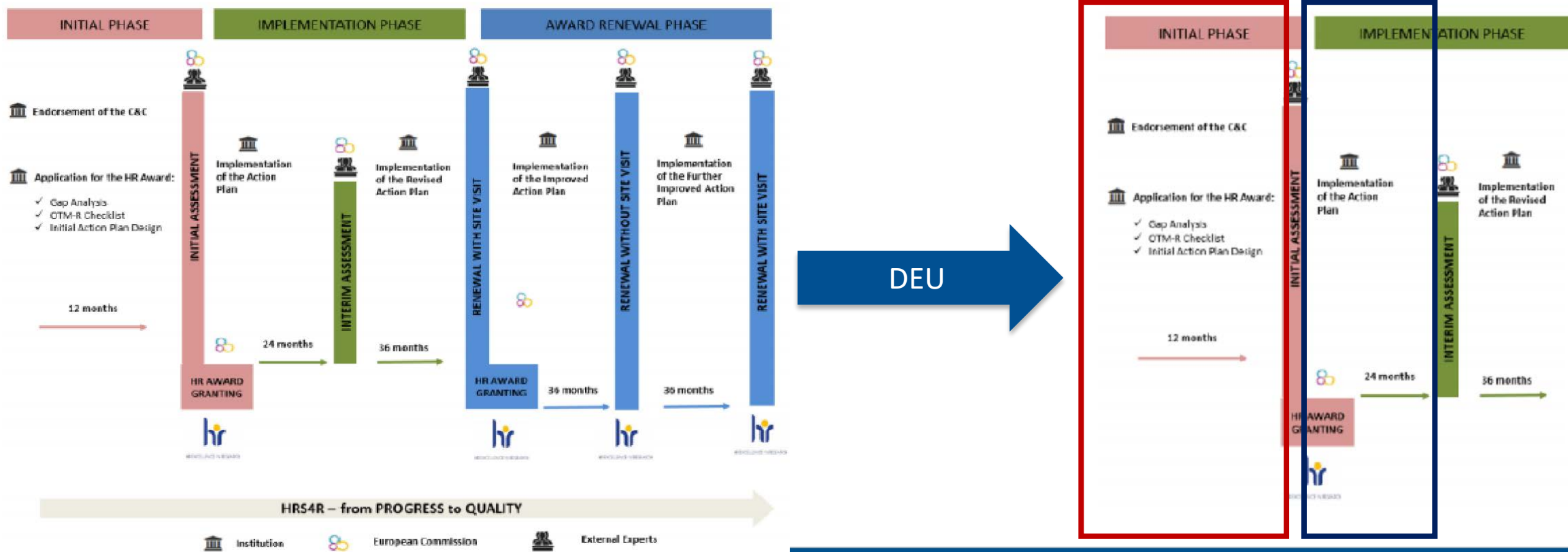
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level





# DEU HRS4R SÜRECİ

HR EXCELLENCE IN RESEARCH





HR EXCELLENCE IN RESEARCH



# ARAŞTIRMADA İNSAN KAYNAKLARI AVRUPA ŞARTLARI ( EU Charters- Code of Conducts)



# Avrupa Araştırmacı Şartları ( EU Charters)

Araştırmacılar için Genel İlkeler ve Gereklilikler: 12 Şart

1. Araştırmada özgürlük
2. Etik prensipler
3. Profesyonel sorumluluklar
4. Profesyonel davranışlar
5. Sözleşme ve yasal zorunluluklar
6. Hesap verilebilirlik
7. Araştırma sonuçlarının yayılımı
8. Araştırmada iyi uygulamalar
9. Araştırmanın topluma yayılımı
10. Danışmanlarla ilişkiler
11. Araştırmada yönetimi sorumlulukları
12. Profesyonel gelişmede süreklilik



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Avrupa Araştırmacı Şartları ( EU Charters)

İşverenler ve Fon Sağlayıcılar ( Kurum) için Genel İlkeler ve Gereklilikler: 19 şart



1. Araştırmacı profesyonelliğinin tanınması
2. Ayrımcılık yapılmaması
3. Araştırmada olanakların sunulması
4. Çalışma ortamında olanakların sunulması
5. İş sürekliliği ve garantisi
6. Ekonomik destek mekanizmaları
7. Kariyer gelişiminde sunulan olanaklar
8. Cinsiyet dengesi
9. Hareketliliğin tanınması
10. Sürekli gelişim için fırsatlara ulaşım





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Avrupa Araştırmacı Şartları ( EU Charters)

İşverenler ve Fon Sağlayıcılar ( Kurum) için Genel İlkeler ve Gereklilikler



- 11. Kariyer gelişimine ulaşım olanakları
- 12. Fikri Mülkiyet Hakları
- 13. Ortak yazarlık ilkeleri
- 14. Danışmanlık sistemi
- 15. Ders verme şartları

- 16. Araştırmacı performans değerlendirme sistemi
- 17. Őikayet ve öneri sistemi
- 18. Karar verme süreçlerine katılım
- 19. İşe alma şartları





## 3. Professional responsibility

- Palagrisma
- Aynı çalışmanın farklı dergilerde yayınlanmaması
- Aynı araştırmanın tekrar yapılması
- Fikri mülkiyet hakları
- Yayınlarda isimlerin ve adreslerin kullanımı
- Bilimsel sonuçların yeniden üretilebilirliği (güvenirlilik) çalışmaların yeniden üretilebilirliği

## 4. Professional attitude

- Kurumun stratejik hedeflerinin bilinmesi
- Bütçe kaynaklarının ve bütçe alma prosedürlerinin bilinmesi
- Araştırma öncesi bütün onayların alınması
- Projedeki gelişmeler hakkında zamanında bilgilendirme yapılması
- Projenin durdurulması, ertelenmesi vb durumlarda bilgilendirme yapılması

## 11. Evaluation / Appraisal systems

- Araştırmacıların performansları şeffaf ve sürekli olarak değerlendirilmelidir.
- Yayınlar, patentler, araştırma yönetimi, öğretim/ders verme, danışmanlık, mentorluk, ulusal veya uluslararası işbirliği, idari görevler, kamu farkındalık faaliyetleri ve hareketlilik dikkate alınacak şekilde teşvik yöntemi kullanılmalıdır.

## 12. Recruitment

- İşverenler ve/veya fon sağlayıcılar, giriş ve kabul süreçlerinin özellikle kariyerlerinin başında olan araştırmacılar için standartlar açıkça belirtilmelidir.
- Dezavantajlı grupların erişimini de kolaylaştırmalıdır.
- Araştırma kariyerine geri dönmek isteyen araştırmacılar için (herhangi bir seviyeden) olanak sağlanmalıdır.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Araştırmacıların İşe Alımına İlişkin Davranış Kuralları ( Code of Conduct)



1. İşe alma şartları tanımlı olmalıdır.

2. Seçme prensipleri tanımlı olmalıdır

3. Seçme ve işe almada şeffaflık prensibi uygulanmalıdır

4. Değerlendirme süreci tanımlı olmalıdır

5. Mesleki faaliyetleri tanınmalıdır

6. Mesleki hareketlilik tanınmalıdır

7. Akademik ve mesleki nitelikler ortak değerlendirilmelidir.

8. Mesleki kıdem esasları

9. Doktora sonrası araştırma pozisyonlarına ait tanımlamalar



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



# GZFT ANALİZİ

## Gelişmeye açık alanlar





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## Etik ve mesleki boyut



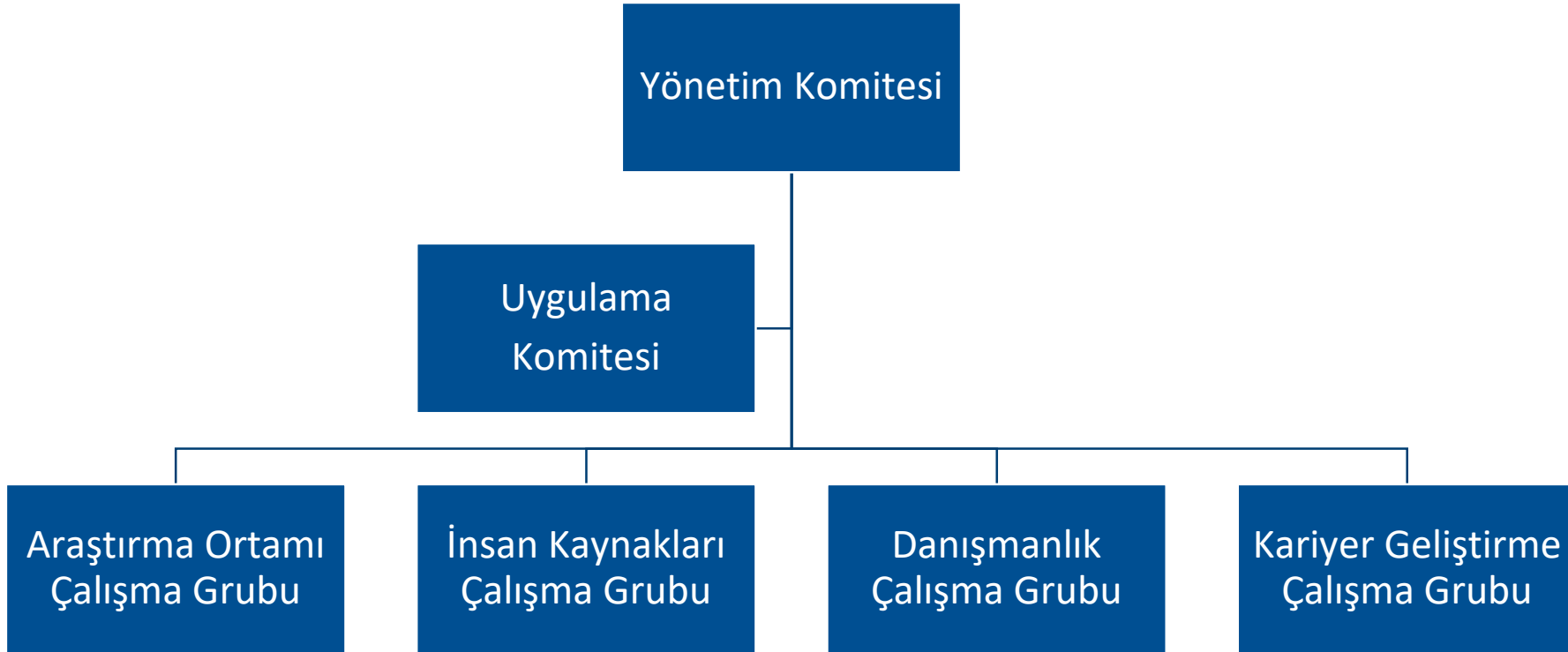
- R1 araştırmacıları arasında etik ve iyi mesleki uygulama C&C ilkelerine ilişkin bilgi düzeyinin düşük olması.
- Araştırmacıların üniversitedeki etik kurul ve yönetmelikler hakkındaki bilgi düzeyinin düşük olması
- Yakın zamanda uygulamaya konulan Akademik Faaliyet İzleme ve Değerlendirme Yönergesi hakkında akademik personel arasında farkındalık düzeyinin düşük olması.
- Mevcut Kurumsal Akademik Ödüllendirme Yönergesi sadece SCI yayınları için olması. Projeleri, patentleri ve DEÜ'nün Araştırma Üniversitesi misyonunu destekleyen diğer faaliyetleri içerecek şekilde revize edilmesi gerekmektedir.





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Kurumsal HRS4R Organizasyonu





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# UYGULAMA KOMİTESİ (IC:IMPLEMENTATION COMMITTEE)



İZMİR-1982

Prof.Dr. Caner ÇAVDAR	Tıp Fakültesi	Dahili Tıp Bilimleri Bölümü	Rektör Yrd.
Prof.Dr. Güzin ÖZDAĞOĞLU	İşletme Fakültesi	İngilizce İşletme Bölümü	Kurumsal Veri Koordinatörü
Prof.Dr. İlgi KARAPINAR	Mühendislik Fakültesi	Çevre Mühendisliği Bölümü	Kalite Koordinatörü
Prof.Dr. Aysun KAPUÇUGİL İKİZ	İşletme Fakültesi	İngilizce İşletme Bölümü	Kalite Koordinatör Yrd.
Prof.Dr. Zeki Atıl BULUT	İzmir Meslek Yüksekokulu	Pazarlama ve Dış Ticaret Bölümü	DETTO Koordinatörü
Prof.Dr. Pınar SÜRAL ÖZER	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	İşletme Bölümü	AKADEMY DE Merkez Müdürü
Prof.Dr. Bahar BARAN	Buca Eğitim Fakültesi	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü	DEUZEM Müdürü
Prof.Dr. Diğdem Müge SİYEZ	Buca Eğitim Fakültesi	Eğitim Bilimleri Bölümü	Kariyer Planlama ve Mezunlarla İlişkiler Koordinatörü
Prof. Dr. Mübeccel Banu DURUKAN SALI	İşletme Fakültesi	İngilizce İşletme Bölümü	Uluslararası Akademik İlişkiler Koordinatörü
Prof.Dr. Tuba GÜLTEKİN	Buca Eğitim Fakültesi	Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü	Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü
Prof.Dr. Zahide ÇAVDAR	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Tıbbi Hizmetler Ve Teknikler Bölümü	Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Prof.Dr. Abdullah Seçgin	Mühendislik Fakültesi	İnşaat Mühendisliği Bölümü	Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü
Prof. Dr. Zehra Nilüfer KARACASULU	İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi	Maliye Bölümü	Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Prof.Dr. Arzu ATIL	Güzel Sanatlar Fakültesi	Heykel Bölümü, Heykel Anasandığı	Güzel Sanatlar Enstitüsü Müdürü
Prof.Dr. Nil KULA	Denizcilik Fakültesi,	Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü (İng)	Deniz Bilimleri Enstitüsü Müdürü
Prof.Dr. Neslihan DEMİREL	Fen Fakültesi	İstatistik Bölümü	
Prof.Dr. Engin Deniz ERİŞ	İzmir Meslek Yüksekokulu,	Büro Hizmetleri Ve Sekreterlik Bölümü	Sürekli Eğitim Merkezi Müdürü
Prof. Dr. İbrahim Mehmet Ali ÖKTEM	Tıp Fakültesi	Temel Tıp Bilimleri Bölümü	Uluslararası Biyotıp ve Genom Enstitüsü
Doç.Dr. Engin Bağış ÖZTÜRK	İşletme Fakültesi	İngilizce İşletme Bölümü	
Araş. Gör. Dr. Ergi KAYA	Tıp Fakültesi	Dahili Tıp Bilimleri Bölümü	
Araş.Gör. Eda Gizem KOÇYİĞİT	Fen Fakültesi	İstatistik Bölümü	



# DANIŞMANLIK ÇALIŞMA GRUBU

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



- Görev 3'de düzenlenen toplantılara göre acil eylem gerektiren odak grubunu belirlemek için mevcut uygulamalardan tam olarak memnun olmayan fakölte ve araştırma gruplarının belirlenmesi.
- Üniversitede tamamen memnun olunan C&C lerin ne ölçüde karşılaşılabileceğini anlamak için değerlendirilmesi
- Anketlerde düşük memnuniyete neden olabilecek yüksek kararsızlık seviyesinin nedenlerini belirlemek için R1-R4 araştırmacıları ile 4 odak grup toplantısı ve 4 arama konferansı.
- Belirlenen eksikliklerin mevcut durumunu iyileştirmek ve eylem planlarına entegre etmek için R1'den R4'e kadar olan gruplar için daha ileri uygulamalara yönelik ihtiyaçlar hakkında bir rapor hazırlanması.





# UYGULAMA KOMİTESİ GÖREVLER

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



## Eylem 1-6:

- Görev 1:Boşluk analizine dayalı olarak ilave boşlukların belirlenmesi
- Görev 2: Araştırmacı gruplarının (fakülte, unvan vb. temelinde) boşluğu algıladığını belirlemek için ilk anket sonuçlarının derinlemesine analizi.
- Görev 2: Boşluk analizinde ortaya çıkan altta yatan nedenleri keşfetmek için belirlenen araştırmacı grupları için odak grup çalışmaları ve arama konferansları düzenlenmesi.
- Görev 4: Araştırmacıların gelişmesine destek olacak eğitim ve bilgilendirme çalışma, eğitim programı, seminer ve konferans gibi faaliyetlerin düzenlenmesi
- Görev 5: Üniversite yönetimine sunulmak üzere ara değerlendirme raporunun Yönetim Komitesine sunulması.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# ÇALIŞMA GRUPLARI: DANIŞMANLIK ÇALIŞMA GRUBU



**Prof.Dr. Tuba GÜLTEKİN**

**Prof.Dr. Zahide ÇAVDAR**

**Prof.Dr. Abdullah SEÇGİN**

**Prof. Dr. Arzu ATIL**

**Prof. Dr. Zehra Nilüfer  
KARACASULU**

**Doç. Dr. Esin ERGÖNÜL**

**Prof.Dr.Arzu GENÇ**

**Prof.Dr. Erkan GÖKSU**

**Prof.Dr. Berna Cantürk Günhan**

**Araş.Gör.Dr. Pınar ÖZTABAN**

**Eylem 2: Araştırmacılar arasında etik ve iyi mesleki uygulama C&C ilkeleri (Etik Kurallar görevi) hakkındaki bilginin artırılması**

**Eylem 6: Danışmanların akademik gelişim ve iletişim/yönetim becerilerinin artırılması**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



# GAP ANALİZİ





# GAP analizi sonucu

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



NO	EU C&C	IMPLEMENTATION	GAP
1	3. Professional responsibility	almost but not fully implemented	+/-
2	4. Professional attitude	almost but not fully implemented	+/-
3	11. Evaluation / Appraisal systems	almost but not fully implemented	+/-
4	12. Recruitment	almost but not fully implemented	+/-
5	15. Transparency (Code)	almost but not fully implemented	+/-
6	16. Judging merit (Code)	almost but not fully implemented	+/-
7	18. Recognition of mobility experience (Code)	almost but not fully implemented	+/-
8	20. Seniority (Code)	almost but not fully implemented	+/-
9	22. Recognition of the profession	almost but not fully implemented	+/-
10	23. Research environment	almost but not fully implemented	+/-
11	24. Working conditions	almost but not fully implemented	+/-
12	25. Stability and permanence of employment	almost but not fully implemented	+/-
13	28. Career development	almost but not fully implemented	+/-
14	29. Value of mobility	almost but not fully implemented	+/-
15	30. Access to career advice	almost but not fully implemented	+/-
16	32. Co-authorship	almost but not fully implemented	+/-
17	33. Teaching	almost but not fully implemented	+/-
18	34. Complains/ appeals	almost but not fully implemented	+/-
19	35. Participation in decision-making bodies	almost but not fully implemented	+/-
20	36. Relation with supervisors	almost but not fully implemented	+/-
21	38. Continuing Professional Development	almost but not fully implemented	+/-
22	39. Access to research training and continuous development	almost but not fully implemented	+/-

**AKSİYON VE İYİLEŞTİRME GEREKLİDİR**





HR EXCELLENCE IN RESEARCH



# DANIŞMANLIK ÇALIŞMA GRUBU AKSİYONLAR- GÖREVLER-HEDEFLER



## Action 2: Improving the knowledge about the ethical and good professional practice C&C principles (Code of Ethics task) among researchers

Task 1. Preparing a document and a website for Code of Ethics Task and publishing Charter and Code for Researchers

Task 2. Updating the existing directives regarding Code of Ethics Task and disseminating them through website, seminars and conferences to all researchers.

Task 3. Developing online or face to face courses about ethical tasks for recruited R1 researchers.

Task 4. Adapting the Scientific Research Techniques and Publication Ethics graduate course learning outcomes to align with the Code of Ethics Task.

Task 5. Establishing orientation and training modules for new researchers focusing on academic development

Task 6. Conducting a survey on ethical and good professional practice, Code of Ethics Task

HRS4R Steering Committee

Quality Coordination Unit

ACADEMY-DE

DEU Distance Learning Application and Research Centre  
(DEUZEM)

DEU Directorate of Information Technologies

Career Development Coordination Unit

DEU Ethics Committee

Graduate Schools

Vice Rectorates Responsible for Research, Personnel Affairs  
and Information Technologies

Directorate of Personnel Affairs

## Action 2: Improving the knowledge about the ethical and good professional practice C&C principles (Code of Ethics task) among researchers

-Reaching out at all researchers to read and approve the related document, access to the web site in order to increase knowledge and awareness about ethical and good professional practice, Code of Ethics Task, and C&C principles.

-Publishing updated directives, graduate course contents, new researcher training program contents and disseminating them through the website.

8 seminars/conferences, training programs/courses, timetable meetings to provide information on Code of Ethics Task, 80% of all researcher participation, and to all new researchers joining the institution.

Training program course evaluation survey (ethical and good professional practice, dissemination, exploitation of results, C&C principles) with over 70% satisfaction about the courses.

## Action 6: Enhancing the academic development and communication/ management skills of supervisors

- Task 1. Preparing and implementing an academic development training modules for R1-R2 researchers.
- Task 2. Preparing and implementing a training modules for supervisors focused on leadership, management, effective communication, non-discrimination and gender equality with researchers.
- Task 3. Preparing and implementing a professional development program in accordance with the EU Charter and Code for Researchers.
- Task 4: Disseminating good practices regarding advisors' professional expertise and ethical role modelling via workshops on "how to conduct counselling?"

HRS4R Steering Committee  
Quality Coordination Unit  
ACADEMY-DE  
DEU Distance Learning Application and Research Centre  
Career Development Coordination Unit  
International Relations Coordination Unit  
Vice Rectorates Responsible for Research and Personnel Affairs





## Action 6: Enhancing the academic development and communication/ management skills of supervisors

---

The course contents of training programs will include all the aspects of action 6.

4 face to face, and on-line training modules without time restriction about academic development for R1-R2 researchers.

4 face to face and on-line training modules without time restriction about for supervisors and R3-R4 researchers.

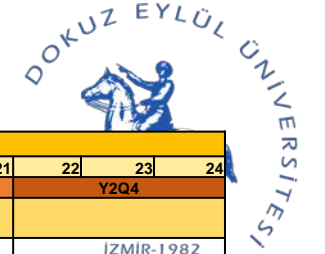
4 face to face and on-line training modules of workshops and training programs for professional development in accordance with the EU Charter Code for Researchers.





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# HRS4R İKİ YILLIK ÇALIŞMA PLANI



		Y1												Y2											
Years		Y1												Y2											
Months		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Quarter		Y1Q1			Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3			Y2Q4		
<b>ACTIONS</b>	Action 1: Identifying further gaps based on gap analysis	T1	Y1Q1																						İZMİR-1982
		T2				Y1Q2																			
		T3						Y1Q3																	
	Action 2: Improving the knowledge about the ethical and good professional practice C&C principles (Code of Ethics task) among researchers	T1	Y1Q1																						
		T2	Y1Q1			Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3				
		T3						Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
		T4	Y1Q1					Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
		T5	Y1Q1			Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3				
	Action 3: Enhancing career development and internationalization for research	T1							Y1Q3																
		T2							Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3				
		T3							Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3				
		T4							Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3				
Action 4: Adapting Code of Conduct for the Recruitment of Researchers and OTM-R Principles	T1	Y1Q1			Y1Q2																				
	T2	Y1Q1																							
	T3				Y1Q2																				
	T4				Y1Q2																				
	T5						Y1Q3																		
Action 5: Improving the unsatisfactory working conditions resulting from gap analysis	T1							Y1Q3																	
	T2	Y1Q1									Y1Q4														
	T3										Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
	T4						Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3						
	T5						Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3						
	T6				Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
Action 6: Enhancing the academic development and communication/ management skills of supervisors	T1	Y1Q1			Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
	T2	Y1Q1			Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
	T3				Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
	T4				Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
Action 7: Implementation, Monitoring and Evaluation of Action Plans	T1	Y1Q1																							
	T2	Y1Q1																							
	T3	Y1Q1									Y1Q4														
	T4	Y1Q1			Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
	T5	Y1Q1																							
	T6										Y1Q4														
	T7										Y1Q4														
Management Meetings	M																								
Report Preparation	R																								



# Öncelikli faaliyetler

- Graduate Schools Course Content: Etik ve Bilimsel araştırma Yöntemleri gibi derslerin içerik analizinin yapılması ve HRS4R Etik Kodlarının ders içeriğine entegre edilmesi
- Code of Ethics Document
- Etik Yönergesinin HRS4R esaslarına göre revize edilmesi