



# HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCH ( HRS4R)

---

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

# HRS4R

## FAYDALARI

Özellikle Avrupa fonlarına başvururken araştırmanın kalitesini ve etkisini kabul etmek;

Profesyonel danışmanlık da dahil olmak üzere diğer HRS4R ödöl sahiplerinden iyi uygulamaların yapılması

Araştırmacı gelişimi ve insan kaynağı politikasının statüsünün yükseltilmesi;

Kurum içinde araştırma kültürü ve çalışma ortamı değişiminin desteklenmesi.

## GEREKLİLİKLER

Listelenen roller, sorumluluklar ve yetkilerin, araştırmacı-işveren/fon sağlayıcı ilişkisinin

bilgi üretme, aktarma, paylaşma ve yayma ve geliştirme,

etik, profesyonel yaklaşım ve kariyer, fikri mülkiyet hakları ve ortak yazar hakları,

istikrarlı istihdam,

iyi çalışma koşulları, cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele (kilit faktörler)

bilimsel kariyer gelişimi için gerekli olan hareketlilik konularında başarılı bir performans sergilemesine yardımcı olmak

# HRS4R ödüllendirme

Kurum, araştırmacılar için teşvik edici ve elverişli bir çalışma ortamı sağlama çabalarını tanıtmak için kurumun web sitesinde, sosyal medyada, pazarlama materyallerinde ve teminatlarında vb. ismiyle ilişkili “Araştırmada İK Mükemmelliği” logosunu kullanma yetkisine sahiptir.

EURAXESS üyesi bir kurum olarak, İK Ödülü amblemi EURAXESS portalında da Kurum adının yanında görünecek ve Kurum görünürlüğünüzü artıracaktır.

Kurumunuz EURAXESS'te her açık pozisyon yayınladığında, “Araştırmada İK Mükemmelliği” logosu kurumunuzun adının yanında görünecektir.

Kurum ayrıca EURAXESS portalındaki Ödüllü Kurumlar sayfasında, kurumun web sitesinde yayınlanan İK Stratejisine bir bağlantı ile birlikte listelenecektir.

# Prosedür

İK Ödülü almaya hak kazanan kurumların Eylem Planında belirtilen eylemleri uygulamak ve Ara Değerlendirme için ilerleme durumlarını raporlamak üzere 24 ay süreleri vardır.

Bu aşamada uzmanlar, eylemlerin ve bunlara eşlik eden tedbirlerin (HRS4R sürecinin yerleştirilmesi gibi) ilerlemesini ve kalitesini değerlendirecektir.

Kurum, İK Ödülünü kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya değildir, ancak önümüzdeki 36 ay boyunca revize edilmiş Eylem Planının uygulanmasına nasıl devam edileceği konusunda önemli tavsiyeler alır.

HRS4R süreci, Uygulama Aşamasından sonra döngüsel bir şekilde, her 36 ayda bir İK Ödülünün yenilenmesi için bir değerlendirme ile devam edecektir (uzmanlar tarafından gerçekleştirilen saha ziyaretlerinin organizasyonu dönüşümlü olarak).

# Logonun yenilenmesi

Ödül Yenileme, HRS4R prosedürünün üçüncü ve tekrarlayan aşamasıdır. İlk yenileme aşaması Ara Değerlendirmeden üç yıl sonra, yani İK Ödülünün ilk verilmesinden beş yıl sonra gerçekleşir.

# Code of Contact Principles

Araştırmacılar için Avrupa Şartı ve Araştırmacıların İşe Alınması için Davranış Kuralları (C&C) ilkeleri

Number of Organisations: 11

Koç University, Turkey

Middle East Technical University, Turkey

Bogazici University, Turkey

Hacettepe University, Turkey

IZMIR YUKSEK TEKNOLOJİ ENSTITUSU, Turkey

Yasar University, Turkey

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turkey

Yıldız Technical University, Turkey

Dokuz Eylül Üniversitesi, Turkey

Ege University, Turkey

Gebze Technical University, Turkey

**1506 organisations have endorsed the Charter & Code principles.**

# Araştırmacılar için Genel İlkeler ve Gereklilikler ( C and C)

## 1. ARAşTIRMA ÖZGÜRLÜĞÜ

insanlığın iyiliği,

bilimsel bilginin sınırlarını genişletmek

düşünce ve ifade özgürlüğü ve yöntemlerini belirleme özgürlüğü

Kurum tarafından kabul edilmiş etik ilkelere göre uygulamalar.

Araştırmacıların özellikle danışmanlık, ve yönetsel olarak özgürlüklerinin sınırlarını bilmelilerdir.

Örneğin ,bütçesel veya altyapısal nedenlerle veya özellikle sanayi sektöründe,Fikri mülkiyetin korunması nedeniyle sınırlamalar tanımlı olmalıdır.

## 2. ETİK KURALLAR

Ulusal, uluslararası ve sanayi ya da kurumun etik kuralları uygulandığının garanti edilmesi

Code of Ethics uygulamasının yapılması ve yayınlanması

# Genel İlkeler ve Gereklilikler ( C and C)

## 3. SÖZLEŞMEYE BAĞLI VE YASAL YÜKÜMLÜLÜKLER

Tüm seviyelerdeki araştırmacılar ulusal, sektörel ya da yerel mevzuat hakkında bilgi sahibi olmalıdır.

Eğitim ve/veya çalışma koşullarını düzenleyen kurumsal yönetmelikler bilinmelidir.

Fikri Mülkiyet Hakları düzenlemelerini ve gereklilikleri içeren düzenlemeler bilinmelidir

Herhangi bir sponsorun veya fon sağlayıcının koşullarından bağımsız olarak sözleşmelerinin niteliği bilinmelidir.

Gerekli sonuçların sunulması (örnek; tezler, yayınlar, patentler, raporlar, yeni ürün geliştirme, vb.) şart ve koşullarında belirtildiği şekilde sözleşme veya eşdeğer belgeler olmalıdır.

## 4. HESAP VERİLEBİLİRLİK

Araştırmacılar, kendilerine karşı sorumlu olduklarının bilincinde olmalıdırlar.

İşverenler, fon sağlayıcılar veya diğer ilgili kamu veya özel kuruluşların yanı sıra bir bütün olarak topluma yönelik daha etik temeller üzerine çalışmalar yürütmelidirler.

Şeffaf ve etkin bir mali yönetim ve işbirliğinin kurulmuş olması gereklidir.

Araştırmalarının yetkili denetimleri ile işverenleri/fon sağlayıcıları veya etik kurullar tarafından izlenebilir olması gereklidir.

Gerekli ve uygun makamlar tarafından talep edildiğinde veri toplama ve analiz yöntemleri, çıktılar ve uygulanabilir olduğu durumlarda, verilerin ayrıntıları her zaman iç ve dış denetime açık olmalıdır.



# Genel İlkeler ve Gereklilikler ( C and C)

## 5. PROFESYONEL SORUMLULUKLAR

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 ürteilibilirliği

## 6. PROFESYONEL DAVRANIŞLAR

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

# Genel İlkeler ve Gereklilikler ( C and C )

## 7. ARAŐTIRMADA İYİ UYGULAMA

Sağlık için gerekli önlemlerin alınması

Ulusal mevzuat ve güvenlik ve bilgi teknolojisi felaketlerinden kurtarma için, örn.uygun yedekleme stratejileri

Veri koruma ve gizliliğe ilişkin mevcut ulusal yasal gereklilikler hakkında bilgi sahibi olunması gereklidir.

## 8. YAYGINLAŐTIRMA, SONUÇLARDAN YARARLANMA

Tüm araştırmacılar, sözleşmelerine uygun olarak aŐağıdakileri sağlamalıdır

Araştırma sonuçları yaygınlaştırılması

Tarafların bilgilendirilmesi

TicarileŐtirilmesi

Özellikle kıdemli araştırmacılar araştırmanın verimli olmasını ve sonuçların değerlendirilmesini sağlamada liderlik etmesi beklenmektedir.

Gerktiğinde ticari olarak kullanılır ya da kamuya açık hale getirilir (ya da her ikisi de)

Halka açık olmalıdır

# Genel İlkeler ve Gereklilikler ( C and C)

## 9.HALKIN KATILIMI

Araştırmacılar, araştırma faaliyetlerinin bilinmesini sağlamalıdır.

Uzman olmayan kişiler tarafından da anlaşılabilir şekilde toplumun geneline sunulmalıdır.

Halkın bilim anlayışı geliştirilmelidir.

Doğrudan halkla etkileşim sağlanması ile halkın ihtiyacına göre araştırmaların yapılması

## 10. DANIşMANLARLA İLİşKİLER

Eğitim aşamasındaki araştırmacılar eğitilmiş ve düzenli bir süpervizör(ler)i iletişim halinde olmalıdır.

Bu amaçla araştırmacıların kayıtlarının ve ilerlemelerinin düzenli olarak tutulması gereklidir.

Gelişme ve ilerleme konularında raporlar hazırlanmalıdır. Seminerler gibi faaliyetlerle gelişmeleri değerlendirilmelidir.

# Genel İlkeler ve Gereklilikler ( C and C)

## 11. DENETİM VE YÖNETİM GÖREVLERİ

Kıdemli araştırmacılar, mentor, kariyer danışmanı, lider ve proje koordinatörü gibi rollerini en yüksek performansta gerçekleştirecek şekilde rol oynamalıdır,

Kıdemli araştırmacılar özellikle genç araştırmacılarla pozitif ve yapıcı ilişkiler kurarak proje yönetimi yapmalıdırlar

Genç araştırmacılara bilgi transferi etkin ve verimli yapılmalıdır.

## 12. SÜREKLİ MESLEKİ GELİŞİM

Tüm kariyer aőamalarındaki araştırmacılar kendilerini sürekli olarak geliőtirmeye çalışmalıdır

Becerilerini ve yetkinliklerini düzenli olarak güncelleyerek ve genişletecek şekilde resmi eğitimler, çalıştaylar, konferanslar ve e-öğrenme teknikleri kullanılmalıdır.

# İşverenler ve fon sağlayıcılar için genel ilkeler ve gereklilikler

## 13. PROFESYONELLİĞİN TANINMASI

Araştırma kariyeri yapan tüm araştırmacılar profesyonel olarak tanınmalıdır ve buna göre muamele görmelidir.

Bu yaklaşım kariyerlerinin başlangıcında, yani lisansüstü düzeyde ve ulusal düzeyde sınıflandırılmalarına bakılmaksızın tüm seviyeleri içerir (örn. çalışan, lisansüstü öğrenci, doktora adayı, doktora sonrası araştırmacı, devlet memurları) uygulanmalıdır.

## 14. AYRIMCILIK YAPMAMA

İşverenleri ve/veya fon sağlayıcıları aşağıdakilere karşı ayrımcılık yapmayacaktır araştırmacılar herhangi bir şekilde cinsiyet, yaş, etnik köken, ulusal köken veya sosyal köken, din veya inanç, cinsel yönelim, dil, engellilik, siyasi görüş, sosyal veya ekonomik duruma göre ayrımcılığa maruz kalmayacaktır.

# İşverenler ve fon sağlayıcılar için genel ilkeler ve gereklilikler

## 15. ARAŞTIRMA ORTAMI

Araştırmacıların işverenleri ve/veya fon sağlayıcıları, en iyi araştırmacıları teşvik edici bir araştırma veya araştırma eğitimi ortamı yaratılır.

Araştırma ağları kurmak üzere ekipman, tesis ve fırsatlar sunar

Araştırmacıların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarına olanak sağlar

Fon sağlayıcılarla yapılan anlaşılarda yeterli altyapı ve diğer kaynakların sunulacağı garanti altına alınır

## 16. ÇALIŞMA ŞARTLARI

Engelli araştırmacılar da dahil olmak üzere araştırmacılar, uygun olan yerlerde başarılı araştırma performansı için gerekli görülen esneklik mevcut ulusal mevzuata ve ulusal veya sektörel mevzuata uygun olarak toplu iş sözleşmeleri ile sağlanır.

Hem kadın hem de erkek araştırmacıların ailelerini bir araya getirmelerine olanak tanıyan koşullar sağlanır

Esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma, tele-çalışma ve Sabbatical izninin yanı sıra gerekli mali ve idari bu tür düzenlemeleri yöneten hükümler bulunmalıdır.

# İşverenler ve fon sağlayıcılar için genel ilkeler ve gereklilikler

## 17. İSTİHDAMIN İSTIKRARI VE KALICILIĞI

araştırmacıların iş sözleşmelerinin istikrarsızlığı nedeniyle zarar görmemesi ve iyileştirmeye yönelik adımlar atılmalıdır.

Araştırmacılar için istihdam koşullarının istikrarı, Sabit Çalışma AB Direktifinde belirtilen ilke ve şartlara uymakla yükümlüdür.

## 18. FINANSMAN VE MAAŞLAR

Adil ve cazip finansman koşullarından ve/veya yeterli maaşlardan yararlandırılmalıdır.

Mevuzata uygun olarak hakkaniyetli sosyal güvenlik hükümleri (hastalık veebeveyn yardımları, emeklilik hakları ve işsizlik yardımları) uuygulanmalıdır.

Finansal ve maaş olanakları her seviyedeki araştırmacılara uygulanabilir olmalıdır.

# İşverenler ve fon sağlayıcılar için genel ilkeler ve gereklilikler

## 19.CİNSİYET DENGESİ

İşverenler ve/veya fon sağlayıcılar bütün araştırmacı seviyeleri için cinsiyet dengesi hedeflemelidir.

İşe alımda cinsiyete eşit fırsatlar, değerlendirmeler ve kalite standartları sunulmalıdır.

## 20. KARIYER GELİŞİMİ

Araştırmacıların tüm seviyelerinde kariyer danışmanlığı hizmeti verilmelidir.

Araştırmacıların pozisyonlarına göre sözleşme hakları, profesyonel gelişim stratejileri hakkında bilgilendirilmelidir.

Çalışma sözleşme şartları hakkında bilgilendirilmelidir.

Mesleki gelişimi konusunda güvensiz bir ortamda olmaması sağlanmalıdır.



# İşverenler ve fon sağlayıcılar için genel ilkeler ve gereklilikler

## 21. HAREKETLİLİĞİN DEĞERİ

İşverenler ve/veya fon sağlayıcılar, coğrafi ve sektörler arası işbirliğinin değerini kabul etmelidir.

Disiplinler arası ve disiplinler ötesi ve sanal hareketliliğin yanı sıra kamu ve özel sektör arasında hareketlilik desteklenmelidir.

Bu tür hareketlilik için mevuzatlar ve rehberler olmalıdır.

## 22. ARAŞTIRMA EĞİTİMİNE VE SÜREKLİ GELİŞİME ERIŞİM

Tüm araştırmacıların sözleşme durumlarına bakılmaksızın, kariyerleri boyunca mesleki gelişim ve istihdam edilebilirliklerini artırma fırsatı becerilerin sürekli geliştirilmesine yönelik tedbirler geliştirilmedi.

Bu tür tedbirler, erişilebilirlik ve katılım açısından düzenli olarak değerlendirilmelidir.

# İşverenler ve fon sağlayıcılar için genel ilkeler ve gereklilikler

## 23. KARIYER TAVSİYELERİNE ERIŞİM

Araştırmacıların sözleşme şartları ne olursa olsun kariyer geliştirme ilgili sunulan olanaklara erişim sağlayabilmelidir.

## 24. FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI

Kurum fikri mülkiyet haklarının korunmasını garanti altına almalıdır.

Haklar araştırmacılar tarafından bilinmelidir.

Sözleşmelerde bu haklar tam olarak tanımlı olmalıdır.

# İşverenler ve fon sağlayıcılar için genel ilkeler ve gereklilikler

## 25. ORTAK YAZARLIK

Ortak yazarlık, kurumlar tarafından değerlendirilirken olumlu olarak görülmelidir

Ortak çalışmalarda ortak yazarlık şartları tanımlı olmalıdır. Genç araştırmacıların bu konuda kendilerini garantide hissetmeleri sağlanmalıdır.

Genç araştırmacılar danışmanlarından bağımsız olarak yürüttükleri çalışmalarını yayınlama hakkına sahip olmalıdır.

## 26. SUPERVISION

Genç araştırmacılar profesyonel araştırma prensiplerini bilmelidir.

Danışmanlarının ilgili araştırmayı yürütme konusunda yeterlilikleri ve yetkinlikleri değerlendirilmelidir.

# İşverenler ve fon sağlayıcılar için genel ilkeler ve gereklilikler

## 27. EĞİTİM\_ÖĞRETİM

Eğitmenlik yükü araştırma yapmayı engelleyecek seviyede olmamalıdır.

Eğitmenlik faaliyetlerinin performans değerlendirmede dikkate alınması gereklidir.

Genç araştırmacıları eğitmek konusundaki çalışmalar da dikkate alınmalıdır.

Araştırmacılara danışmanlık, araştırma yönetim teknikleri konusunda eğitimler verilmelidir.

## 28. DEĞERLENDİRME / TAKDIR SİSTEMLERİ

Araştırmacıların performansları şeffaf bir şekilde 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.

# İşverenler ve fon sağlayıcılar için genel ilkeler ve gereklilikler

## 29.ŞİKAYETLER/İTIRAZLAR

Ulusal kurallar ve yönetmeliklerle, uygun prosedürler olmalıdır.

Şikayetlerle, itirazlarla, çatışmalarla ilgilenecek tarafsız (ombudsman tipi) bir yapının oluşturulması

Bütün süreçlerin gizlilikle yürütüleceği garanti altına alınmalıdır

Her türlü şikayet vb çalışmalarda taraflara eşit haklar tanınmalıdır.

## 30. KARAR VERME DE YER ALMA

Her seviyedeki araştırmacı kararlar konusunda bilgilendirmeli

Karar alma süreçlerin her seviyeden araştırmacı katılımı sağlanmalı

# İşverenler ve fon sağlayıcılar için genel ilkeler ve gereklilikler

## 31. İŞE ALMA

Özellikle kariyerlerinin başında olan araştırmacılar için giriş ve kabul şartları açıkça belirtilmeli ve dezavantajlı grupların erişimini de kolaylaştırmalıdır

# Diğer Kurallar

## 32. İŞ İLANLARI

İlanlar bilgi ve yetkinliklerin geniş bir tanımını vermelidir gereklidir.

Başvuranların cesaret kıracak kadar uzmanlaşmış olmamalıdır.

Çalışma koşullarının bir tanımını içermelidir.

Kariyer gelişimi beklentileri de dahil olmak üzere koşullar ve haklar tanımlanmalıdır.

Ayrıca, iş ilanının yayınlanması ile iş başvurusunun yapılması arasında geçen süre, başvuru çağrısı ve son cevap verme tarihi gerçekçi olmalıdır

## 33. SEÇME YÖNTEMİ

Seçim komiteleri farklı uzmanlık ve yetkinlikleri bir araya getirmelidir

Yeterli bir cinsiyet dengesine sahip olmalıdır.

Uygun olduğu durumlarda uygulanabilir olması durumunda farklı sektörlerden (kamu ve özel) üyeleri içermelidir.

Diğer ülkelerden ve ilgili deneyime sahip olanlar da dahil edilmelidir.

Mülakatlar için mümkün olduğunca geniş bir yelpazede seçim uygulamalar, dış uzman değerlendirmesi ve yüz yüze görüşme gibi yöntemler kullanılmalıdır.

Seçim panellerinin üyeleri yeterince eğitilmelidir

# Diğer Kurallar

## 34. ŞEFFAFLIK

Adaylar, seçimden önce işe alım hakkında bilgilendirilmelidir

Süreci ve seçim kriterleri, mevcut pozisyonların sayısı ve kariyer gelişim beklentileri konusunda bilgilendirme yapılmalıdır.

Seçimden sonra da bilgilendirilmelidirler adayın güçlü ve zayıf yönleri hakkında geri bildirim yapılmalıdır.

## 35. LİYAKAT DEĞERLENDİRMESİ

Seçim sürecinde adayların genel potansiyellerine odaklanırken, deneyimleri, yaratıcılıkları ve bağımsızlık düzeyleri de dikkate alınmalıdır.

Eğitmenlik, danışmanlık, ekip çalışması, bilginin yayılımı ( yayın), araştırma ve inovasyon yönetimi ve kamu bilincide değerlendirilmelidir.



# Diğer Kurallar

## 36.ÖZGEÇMİŞ DEĞERLENDİRMESİ

Kariyerindeki ara vermeler bir cezalandırmaya sebep olmamalıdır.

Bir kariyerin evrimi olarak görülneli ve profesyonel gelişimine potansiyel olarak değerli bir katkı sağladığı düşünölmelidir.

Araştırmacıların gerekli pozisyon için profesyonel geçmişlerini gösterecek kanıta dayalı özgeçmiş sunmaları gereklidir.

## 37. HAREKETLİLİĞİN TANINMASI

Her türlü uluslararası, ulusal, sektörel hareketliliğe değer verilmeli ve işe alımlarda değerlendirilmelidir.

Mesleki gelişimin bir parçası olarak kabul edilmelidir.

# Diğer Kurallar

## 38. YETKİNLİKLERİN TANINMASI

Formal, informal yada unformal yetkinlikler tanınmalıdır.

BU yetkinliklerin tanınması için mevzuat, bulunmalıdır.

## 39. KIDEM: SENİORITY

Gereken niteliklerin seviyeleri, kurumun ihtiyaçları ile uyumlu olmalıdır.

Tanımlanan nitelikler kuruma girişte bir bariyer olmamalıdır.

Değerlendirmelerde adayın yetkinlikleri dikkate alınmalı, mezun olduğu okulun yada çalıştığı kurumun özgün itibarı esas alınmamalıdır.

Profesyonel yeterlilikler kariyerin başlangıcında elde edilmiş olabilir. Ancak adayın yaşam boyu bu yetkinlikleri sürdürdüğü de değerlendirilmelidir.

# Diğer Kurallar

## 40. DOKTORA SONRASI ATAMALAR

İşe alım ve atama için açık kurallar ve açık kılavuz ilkeler tanımlı olmalıdır.

Postdoc pozisyonu için azami süre ve hedefler de dahil olmak üzere tanımlı olmalıdır.

Post doktora pozisyonunun kurumda işe alınmadı bir aşama olduğu açıklanmalıdır.

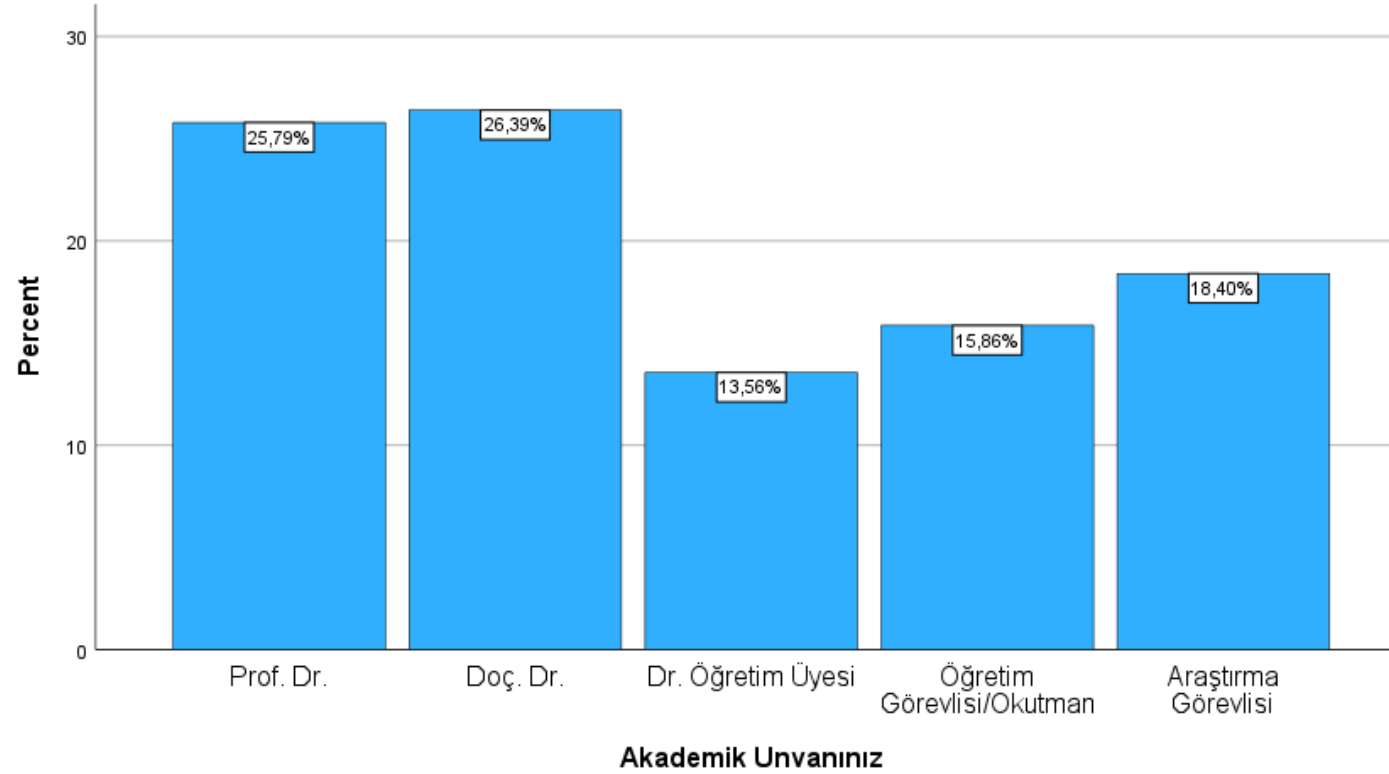
Bu adaylara kariyer geliştirme fırsatları sunulmalıdır.

# DEU HRS4R BAŞVURU SÜRECİ

1. Araştırmacı anketi
2. GAP analizi
3. SWOT analizi
4. Aksiyon Planı
5. Proses açıklaması
6. Nasıl başaracağım raporu

# AKADEMİK PERSEONEL ANKETİ: Başlangıç şartları

---



# İNSAN KAYNAKLARI STRATEJİSİ ÖZ DEĞERLENDİRME ANKETİ

ETİK ve MESLEKİ YÖNLER
Araştırmamın dış etki veya baskılardan bağımsız olduğunu düşünüyorum.
Üniversitemizin araştırmalarda etik ilkeleri desteklediğini düşünüyorum.
Üniversitemiz akademik personelinin mesleki sorumluluklarını yerine getirdiğini düşünüyorum.
Üniversitemiz akademik personelinin genel mesleki tutumunu profesyonelce buluyorum.
Üniversitemiz akademik personel için olan sözleşme ve yasal yükümlülüklerine uyar.
Üniversite içindeki hesap verebilirlik düzeyinden memnunum.
Üniversitemiz katma değeri olan araştırmaları teşvik eder.
Üniversitemizin araştırma sonuçlarını yayma ve kullanma çabaları yeterlidir.
Üniversitemiz yapılan işlerde topluma faydayı gözetir.
Üniversitemizde ayrımcılık yapılmaz.

ÇALIŞMA KOŞULLARI VE SOSYAL GÜVENLİK
Üniversitemizdeki araştırma ortamı ve olanakları yeterlidir.
Üniversitemizdeki çalışma koşulları uygundur.
Üniversitemizdeki istihdamın istikrar ve sürekliliğinden memnunum.
Üniversitemizin akademik çalışmalar için sağladığı finansal destekler yeterlidir.
Üniversitemizdeki görev dağılımlarında cinsiyet ayrımı yapılmaz.
Üniversitemizdeki kariyer geliştirme fırsatlarından memnunum.
Üniversitemiz akademik hareketliliği destekler.
Üniversitemizde kariyer danışmanlığına erişimden memnunum.
Üniversitemizin fikri mülkiyet haklarına ilişkin politikalarından memnunum.
Üniversitemiz akademik personel arasındaki iş birlikleri yeterlidir.
Üniversitemizde öğretim faaliyetlerini yürütmek için yeterli donanım ve altyapı sağlanmaktadır.
Üniversitemizin şikayetleri ve itirazları ele alma sürecinden memnunum.

İŞE ALIM ve SEÇİM
Üniversitemizin akademik personel işe alım süreci yasa ve yönetmeliklere uygun olarak yürütülür.
Üniversitemiz akademik personel atama ve yükselme süreçlerinde şeffaflığa önem verir.
Üniversitemiz akademik personel atama ve yükselme süreçlerinde liyakat esas alınır.
Üniversitemiz işe alım, atama ve yükseltme süreçlerinde özgeçmişlerin kronolojik sıralamasını dikkate alır.
Üniversitemiz işe alım, atama ve yükseltme süreçlerinde akademik hareketlilik deneyimini dikkate alır.
Üniversitemiz işe alım, atama ve yükseltme süreçlerinde nitelikleri dikkate alır.
Üniversitemiz işe alım, atama ve yükseltme süreçlerinde akademik deneyim ve emeği dikkate alır.
Üniversitemiz işe alım, atama ve yükseltme süreçlerinde doktora sonrası çalışmaları dikkate alır.

EĞİTİM VE GELİŞTİRME
Yöneticiler görüş, düşünce ve önerilere saygı duyar.
Üniversitemiz tarafından sağlanan denetim ve yönetim süreçlerinden memnunum.
Üniversitemizde mesleki gelişim fırsatları için gerekli destek sunulmaktadır.

# GAP ANALIZI

ETHICAL AND PROFESSIONAL ASPECTS				
Topics	Current Level	Target Level	Status	Implementation Level
1. Research Freedom	77.66%	>= 50% or 75%		fully implemented
2. Ethical principles	75.30%	>= 50% or 75%		fully implemented
3. Professional responsibility	73.43%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
7. Good practice in research	76.66%	>= 50% or 75%		fully implemented
8. Dissemination, exploitation of results	76.12%	>= 50% or 75%		fully implemented
9. Public engagement	77.94%	>= 50% or 75%		fully implemented
11. Evaluation / Appraisal systems	67.98%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
<b>SECTION AVERAGE</b>	<b>75.01%</b>			
RECRUITMENT AND SELECTION				
Topics	Current Level	Target Level	Status	Implementation Level
12. Recruitment	72.40%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
15. Transparency (Code)	65.74%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
16. Judging merit (Code)	64.41%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
18. Recognition of mobility experience (Code)	63.35%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
20. Seniority (Code)	64.13%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
<b>SECTION AVERAGE</b>	<b>66.00%</b>			
WORKING CONDITIONS AND SOCIAL SECURITY				
Topics	Current Level	Target Level	Status	Implementation Level
22. Recognition of the profession	57.99%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
23. Research environment	61.38%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
24. Working conditions	65.77%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
25. Stability and permanence of employment	65.59%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
28. Career development	69.98%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
29. Value of mobility	69.92%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
30. Access to career advice	56.75%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
32. Co-authorship	72.19%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
33. Teaching	64.19%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
34. Complaints/ appeals	64.01%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
35. Participation in decision-making bodies	59.26%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
<b>SECTION AVERAGE</b>	<b>64.27%</b>			
TRAINING AND DEVELOPMENT				
Topics	Current Level	Target Level	Status	Implementation Level
36. Relation with supervisors	65.86%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
38. Continuing Professional Development	65.95%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented
39. Access to research training and continuous deve	69.16%	>= 50% or 75%		almost but not fully implemented

# SWOT analizi: Etik ve mesleki boyutta gelişmeye açık alanlar

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.



# SWOT analizi: İŖe alım ve seçim boyutunda geliŖmeye açık alanlar

İlan edilen pozisyonların sayısı Yükseköğretim Kurulu'nun onayına tabidir.

Kısa süreli ziyaretçi yabancı veya uluslararası kıdemli ve araŖtırmacıların istihdam edilmesindeki bütçe kısıtlamaları nedeniyle kalıcı pozisyonlar için sınırlı sayıda uluslararası araŖtırmacı alınabilmektedir.

Onaylanmış kadrolu akademik pozisyonlar için yüksek düzeyde rekabet.

EURAXESS Hizmet Merkezi platformunun etkin kullanılmaması, doktora sonrası araŖtırmacı atamalarını sınırlamaktadır.

OTM-R politikaları ve uygulamalarının faydaları hakkında bilgi düzeyinin dŖk olması.

Özellikle R1 araŖtırmacıları arasında Ŗeffaflık, liyakatin değerlendirilmesi, hareketlilik deneyiminin tanınması ve iŖe alım kıdemi konularında yüksek düzeyde kararsızlık ve memnuniyet olması

# SWOT analizi: Çalışma koşulları boyutunda gelişmeye açık alanlar

Aktif ve sistematik olarak uygulanan bir ödüllendirme sisteminin olmaması.

Yüksek öğrenci sayısı ve buna bağlı olarak araştırma ve idari faaliyetlerin yanı sıra ders verme, sınavları değerlendirme, ödevler ve laboratuvar raporları vb. gibi iş yükü.

Öğretim ve araştırma faaliyetlerine katılabilecek sınırlı sayıda araştırma görevlisi.

Sınırlı sayıda mevcut akademik pozisyon ve dolayısıyla mevcut olanlar için yüksek rekabet.

DEÜ'de bir kariyer geliştirme koordinasyon birimi bulunmasına ve öğrencilere ileri düzeyde kariyer fırsatları sunulmasına rağmen, akademik personele yeterli hizmet verilmemektedir.

Üniversite hareketlilik fırsatlarını teşvik etmesine ve sağlamasına rağmen, bunun ne zaman ve nasıl kullanılacağı iyi bilinmemektedir.

DEÜ'nün iyi kurulmuş bir olumlu ve olumsuz geri bildirim (şikâyet) sistemi (OGEP) vardır. Ancak, araştırmacılar ya bu platformdan haberdar değiller ya da kullanmaktan çekiniyorlar.

# SWOT analizi: Eğitim ve gelişim boyutunda gelişmeye açık alanlar

R1 araştırmacıları için sistematik bir akademik gelişim eğitim programının olmaması

Sağlanan mesleki gelişim stratejileri ve bunlara erişim, AB Şartı ve Araştırmacılar için Kurallar uyarınca gözden geçirilmelidir.

Her düzeydeki araştırmacı arasında süpervizörlerle ilişki konusunda yüksek düzeyde memnuniyetsizlik olması

Entegre yönetim sistemi içerisinde akademik personelle ilgili süreçlerin kapsamının ve verimliliğinin düşük olması.

DEÜ öğretim altyapılarını sürekli olarak güncellemesine rağmen, araştırmacılar daha iyi erişilebilirlik ve gelişmiş öğretim ekipmanı talep etmektedir.

# boşlukların belirlenmesi

Görev 1: Hangi 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 3: Üniversite yönetimine sunulmak üzere ara değerlendirme raporunun hazırlanması.

Çalışma grubu

HRS4R Yönlendirme Komitesi

Kalite Güvence Koordinasyon Birimi

DEÜ İstatistik ve Risk Analizi Uygulama ve Araştırma Merkezi (IRAMER)

DEU Bilgi Teknolojileri Direktörlüğü

Araştırma ve Bilgi Teknolojilerinden Sorumlu Rektör Yardımcılıkları

Görev 2'de düzenlenen toplantılara göre acil eylem gerektiren odak grubunu belirlemek için mevcut uygulamalardan tam olarak memnun olmayan fakülte 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.

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

Görev 1. Etik Kurallar Görevi için bir belge ve web sitesi hazırlanması ve Araştırmacılar için yönergelerin ve kuralların yayınlanması

Görev 2. Etik Kurallar Görevi ile ilgili mevcut yönergeleri güncellemek ve bunları web sitesi, seminerler ve konferanslar aracılığıyla tüm araştırmacılaraya yaymak.

Görev 3. İşe alınan R1 araştırmacıları için etik görevler hakkında çevrimiçi veya yüz yüze kurslar geliştirmek.

Görev 4. Bilimsel Araştırma Teknikleri ve Yayın Etiği lisansüstü ders öğrenme çıktılarının Etik Kurallar Görevi ile uyumlu olacak şekilde uyarlanması.

-Etik ve iyi mesleki uygulamalar, Etik Kurallar Görevi ve C&C ilkeleri hakkında bilgi ve farkındalığı artırmak için tüm araştırmacılaraya ilgili belgeyi okumaları ve onaylamaları için ulaşmak, web sitesine erişmek.

Güncellenen yönergelerin, lisansüstü ders içeriklerinin, yeni araştırmaçı eğitim programı içeriklerinin yayınlanması ve web sitesi aracılığıyla yaygınlaştırılması.

8 seminer/konferans, eğitim programı/kurs, toplantıları ile Etik Kod Görevi, tüm araştırmacıların %80'inin katılımı ve kuruma yeni katılan tüm araştırmacıların bilgilendirilmesi.

Eğitim programı kurs değerlendirme anketi (etik ve iyi mesleki uygulama, yaygınlaştırma, sonuçların kullanımı, C&C ilkeleri), kurslar hakkında %70'in üzerinde memnuniyet.

### ÇALIşMA GRUBU

HRS4R Yönlendirme Komitesi

Kalite Koordinasyon Birimi

AKADEMİ-DE, DEUZEM, DETTO

Kariyer Geliştirme Koordinasyon Birimi

DEÜ Etik Kurulu

Enstitüler

Araştırma, Personel İşleri ve Bilgi Teknolojilerinden

Sorumlu Rektör Yardımcıları

# Eylem 3: Araştırma için kariyer gelişiminin ve uluslararasılaşmanın artırılması

Görev 1. Kariyer gelişimi ve uluslararasılaşma için EURAXESS platformunun bilgi, farkındalık ve kullanımının artırılması.

Görev 2. Araştırmacıları EURAXESS portalına kaydolmaya ve atama ve işe alım fırsatları hakkında duyurular almaya teşvik etmek.

Görev 3. Araştırmacılar için dış finansman da dahil olmak üzere araştırma pozisyonlarının EURAXESS iş portalındaki yayınlanması.

Görev 4. DEU Araştırma web sayfasının güncel proje çağrılarına (Marie Skłodowska Curie Eylemleri (MSCA) bursları, Avrupa Araştırma Konseyi (ERC) finansmanı ve Erasmus + programları) ve araştırma tesisleri ve fırsatlarına hızlı erişim sağlayacak şekilde revize edilmesi.

Görev 5. İlgili DEU web sitelerinde uluslararası araştırmacılara yönelik bilgilerin güncel ve farklı dillerde erişilebilir tutulması

8 EURAXESS'in farkındalığını, bilgisini ve kullanımını en üst düzeye çıkarmak için R1-R4 toplantısı.

Diğer ülkelerden gelen web sitesi ziyaretçilerinin %20 artışla analiz edilmesi yoluyla DEÜ'nün araştırma kapasitesinin uluslararası görünürlüğünün artırılması.

Araştırmacıların %50'sini EURAXESS portalına kayıt olmaya teşvik etmek DEÜ'nün uluslararasılaşma stratejisi doğrultusunda uluslararası araştırmacı sayısında (R1-R4) %10 artışa ulaşılması.

DEÜ araştırmacılarının hareketliliğini ve kariyer gelişimini teşvik eden 8 adet yüz yüze veya çevrimiçi faaliyet.

İlk yıl EURAXESS portalında 10 iş ilanı ile başlanması ve sonraki yıllarda 20'ye çıkarılması.

Uluslararası İlişkiler Koordinasyon Birimi web sitesinin en yaygın 3 dile daha çevrilmesi

# Eylem 4: Araştırmacıların İŖe Alınmasına İliŖkin DavranıŖ Kuralları ve OTM-R İlkelerinin Uyarlanması

Görev 1. Araştırmacıların İŖe Alınmasına İliŖkin DavranıŖ Kuralları ve OTM-R ilkeleri hakkında bilgi ve farkındalığı artırmak için her düzeydeki araştırmacılar (R1-R4) ve yöneticiler için bir eğitim modülünün düzenlenmesi.

Görev 2. OTM-R ilkeleri hakkında bir bilgi paketinin hazırlanması ve DEU'nun resmi internet sitesinde yayınlanması.

Görev 3. Mevcut kurumsal iŖe alım belgelerinin, ulusal yasa ve yönetmeliklerin sınırları dahilinde OTM-R ilkelerine uyarlanması

Görev 4. Kurumsal OTM-R kontrol listesinin hazırlanması

Görev 5: Ŗeffalık, liyakatin değerlendirilmesi, hareketlilik deneyiminin ve kıdemin tanınması gibi konulara odaklanarak, uyarlanmış OTM-R ilkelerine iliŖkin araştırmacılar arasındaki farkındalık ve bilgi düzeyindeki gelişmeyi ölçmek için bir anket yapılması.

İŖe Alım için DavranıŖ Kurallarının Uygulanması Araştırmacılar ve OTM-R ilkelerinin iŖe alım belgelerine ve yönergelerine dahil edilmesi

C&C, OTM-R ilkeleri ve profesyonel tutumla ilgili farkındalık, bilgi ve memnuniyeti artırmak için tüm araştırmacıların %80 katılımıyla R1-R4 grubu için 8 yüz yüze ve çevrimiçi eğitim modülü.

DEÜ'nün uluslararasılaŖma stratejisi doğrultusunda gelen uluslararası araştırmacıların (R1-R4) sayısında %10 artış.

OTM-R kontrol listesinin kurumsal web sayfasında yayınlanması.OTM-R ilkeleri ile ilgili farkındalık ve bilgi düzeyini değerlendirmek için tüm araştırmacıların en az %80 katılımıyla anket değerlendirmesi yapılması.

İŖe alım ve seçim kodlarını geliŖtirmek için DEÜ Atama ve Yükseltme Kriterlerinin güncellenmesi.

Ödüllendirme yönergelerinin ilan edilmesi ve web sitesi aracılığıyla uygulanması.

Geri bildirimlerin kategorize edilerek OGEB istatistiklerinin web sayfasında yayınlanması.

R1-R2 araştırmacılarına yönelik faaliyetlerin genişletilmesi de dahil olmak üzere revize edilen Kariyer GeliŖtirme Yönergesinin ilan edilmesi.

Tüm araştırmacıların %80 katılımıyla her seviyedeki araştırmacılar için hareketlilik hakkında 8 çalıştay veya eğitim modülü.

Eylem 1'den elde edilen sonuçlara dayanarak tatmin edici olmayan çalışma koŖullarına yönelik önlemler almak için bir yol haritası hazırlanması ve uygulanması.

Hazırlanan yol haritası ve eylem planının üst düzey yöneticilere bildirilmesi.

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

Görev 1. R1-R2 araştırmacıları için akademik gelişim eğitim modüllerinin hazırlanması ve uygulanması.

Görev 2. Süpervizörler için liderlik, yönetim, etkili iletişim, ayrımcılık yapmama ve araştırmacılarla toplumsal cinsiyet eşitliği konularına odaklanan bir eğitim modülünün hazırlanması ve uygulanması.

Görev 3. Araştırmacılar için AB Şartı ve Kurallarına uygun bir mesleki gelişim programının hazırlanması ve uygulanması.

Görev 4: “Danışmanlık nasıl yapılır?” konulu çalıştaylar aracılığıyla danışmanların mesleki uzmanlığı ve etik rol modelliğine ilişkin iyi uygulamaların yaygınlaştırılması.

Eğitim programlarının ders içerikleri, eylem 6'nın tüm yönlerini içerecektir.

R1-R2 araştırmacıları için akademik gelişim konusunda zaman kısıtlaması olmaksızın 4 yüz yüze ve çevrimiçi eğitim modülü.

Danışmanların ve R3-R4 araştırmacıları için zaman kısıtlaması olmaksızın 4 yüz yüze ve çevrimiçi eğitim modülü.

Araştırmacılar için AB Şartı Koduna uygun olarak mesleki gelişim için atölye çalışmaları ve eğitim programları.

## ÇALIŞMA GRUBU

HRS4R Steering Committee, Quality Coordination Unit, ACADEMY-DE, DEUZEM, Career Development Coordination Unit, International Relations Coordination Unit, Vice Rectorates Responsible for Research and Personnel Affairs



# Eylem 7: Eylem Planlarının Uygulanması, İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

Görev 1. Komitelerin ve Çalışma Gruplarının kurulması: Yönlendirme Komitesi, Uygulama Komitesi, İnsan Kaynakları ÇG, Kariyer Geliştirme ÇG, Araştırma Ortamı ÇG, Denetleme ÇG.

Görev 2: ÇG'ler ve Komiteler ile kurum çapında HRS4R başlangıç toplantısı.

Görev 3: Personel İşleri Müdürlüğü, Etik Kurullar ve Yönergelerin web sayfalarının çevirisi.

Görev 4: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin İlke ve Stratejiler Deklarasyonu

Görev 5: 2 yıllık uygulama aşaması boyunca Eylem Planının zamanında ve uygun şekilde uygulanmasını sağlamak.

DEU'nun HRS4R web sayfasında komitelerin ve çalışma grubunun ilanı.

ÇG'lerin ve komitelerin katılımıyla başlangıç toplantısı.

Çevrilen web sayfalarının yayınlanması ve erişim sayılarına ilişkin yıllık rapor.

Eylemlere özel izleme ve değerlendirme dokümanlarının hazırlanması.

Eylem planlarının ilerlemesini değerlendirmek için sorumlu birim, ÇG'ler ve komite üyeleri ile üç ayda bir toplantı (çalıştay) düzenlenmesi.

Birinci ve ikinci yılın sonunda iki izleme raporunun hazırlanması.

İlerleme raporlarının web sayfasında yayınlanması.