

TARSUS ÜNİVERSİTESİ
AKADEMİK PERFORMANS DEĞERLENDİRME VE TALTİF YÖNERGESİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1 – (1) Bu Yönergenin amacı, Tarsus Üniversitesi mensubu öğretim elemanlarının performanslarının ölçülmesine ve taltif edilmesine yönelik kriterler belirleyerek bilimsel araştırma, topluma fayda ve girişimcilik faaliyetlerinin verimliliğini artırmaktır.

Kapsam

MADDE 2 - (1) Bu Yönerge, Tarsus Üniversitesi mensubu tüm öğretim elemanlarını kapsar.

Dayanak

MADDE 3 - (1) Bu Yönerge, 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 4'üncü maddesinin (c) bendine ve 7'nci maddesinin (g) bendine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 - (1) Bu Yönergede geçen;

a) **Performans Sistemi:** Tarsus Üniversitesi Akademik Performans Yönetim Sistemini (Ek-1),

b) **Faaliyet:** Akademik personelin bir takvim yılı içinde gerçekleştirmiş olduğu ve detayları Ek-1'de yer alan faaliyetleri,

c) **Performans Yüzdesi:** Ek-1'de yer alan ve alanlara göre farklılaşan performans skorlarının yüzdelik dilimlerini,

ç) **Öğretim Üyesi:** Tarsus Üniversitesi mensubu Profesör, Doçent ve Doktor Öğretim Üyesi akademik personeli,

d) **Öğretim Görevlisi:** Okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü Tarsus Üniversitesi mensubu öğretim elemanını,

e) **Araştırma Görevlisi:** Araştırma, inceleme ve diğer bilimsel faaliyetlerde yardımcı olmak ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yerine getirmekle yükümlü Tarsus Üniversitesi mensubu öğretim elemanını,

f) **Öğretim Elemanı:** Tarsus Üniversitesi mensubu Öğretim Üyeleri, Öğretim Görevlileri ve Araştırma Görevlilerini,

g) **Akademik Birim:** Tarsus Üniversitesi bünyesindeki Fakülte, Yüksekokul veya Meslek Yüksekokulu'nu ifade eder.

h) **Rektör:** Tarsus Üniversitesi Rektörünü,

ı) **Senato:** Tarsus Üniversitesi Senatosunu,

i) **Takvim Yılı:** 1 Ocak – 31 Aralık dönemini,

j) **Üniversite:** Tarsus Üniversitesini,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Esaslar

Birim Akademik Performans İnceleme Komisyonu

MADDE 5 - (1)En az üç öğretim elemanından oluşan Birim Akademik Performans İnceleme Komisyonu, Üniversitenin her bölüm/anabilim/ana sanat dallarında oluşturulur. Akademik Birim Performans İnceleme Komisyonu'na ilgili birimin başkanı, başkanlık eder.

Komisyon üyeleri, ilgili birim yönetim kurulu tarafından üç yıl süreyle belirlenir. Görev süresinin sona ermesi ya da diğer nedenlerle boşalan komisyon üyeliklerinin yerine aynı yöntemle yeni üyeler atanır. Komisyon salt çoğunluk ile toplanır ve kararlarını toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile alır. Oyların eşitliği durumunda komisyon başkanının oyu yönünde karar alınır. Üst komisyonlarda görevlendirilebilecek yeterli öğretim elemanının bulunmaması durumunda Birim Akademik Performans İnceleme Komisyon üyeleri üst komisyonlarda görevlendirilebilir.

Akademik Performans Değerlendirme ve İtiraz Komisyonu

MADDE 6 - (1) Üniversitenin Ar-Ge çalışmalarından sorumlu Rektör Yardımcısı başkanlığında teşkil edilir. Komisyon, Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 1’de yer alan temel alanları temsilen birer öğretim elemanından ve Personel Daire Başkanlığı’nın bir temsilcisinden oluşur. Personel Daire Başkanlığı’nın temsilcisi, değerlendirme dönemlerinde komisyonla birlikte çalışarak raportörlük görevini yerine getirir. Komisyon üyeleri, Rektör tarafından üç yıl süreyle atanır. Görev süresinin sona ermesi ya da diğer nedenlerle boşalan komisyon üyeliklerinin yerine aynı yöntemle yeni üyeler atanabilir. Komisyon salt çoğunluk ile toplanır ve kararlarını toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile alır. Oyların eşitliği durumunda Komisyon başkanının oyu yönünde karar alınır. Komisyon, başvuru süreci başlamadan önce her yıl çalışma takvimini oluşturur, uygulamayı yürütür ve tüm işlemlerin Mart ayının ikinci haftasının son iş gününe kadar sonuçlandırılmasını sağlar. Komisyon, başvuruda bulunan öğretim elemanlarının faaliyetlerin uygunluğunun incelenmesinden, itirazların değerlendirilmesinden ve performans yüzdelerinin hesaplanmasından sorumludur. Performans yüzdelerinin hesaplanmasında nihai karar Akademik Performans Değerlendirme ve İtiraz Komisyonu’na aittir.

Akademik performans değerlendirme esasları

MADDE 7 - (1) Öğretim elemanlarının performansının değerlendirilmesinde yalnızca Tarsus Üniversitesi adresli projeler, bilimsel çalışmalar, girişimcilik ve topluma fayda faaliyetleri değerlendirmeye alınır.

(2) Başvuru sahiplerinin sadece kendi alanı ile ilgili yapmış olduğu faaliyetler değerlendirilir.

(3) Öğretim üyesi akademik personelin performansı, Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 1’de yer alan alanlara göre farklılaşmakla birlikte Tablo 2.1. “Proje”, Tablo 2.3. “SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI kapsamındaki dergilerde yayınlanmış makale”, Tablo 2.4. “ÜAK tarafından tanımlanan alan endeksleri veya ESCI kapsamındaki dergilerde yayınlanmış makale”, Tablo 2.5. “ULAKBİM TR Dizin tarafından taranan ulusal hakemli dergilerde yayınlanmış makale”, Tablo 2.12 “Girişimcilik” ve Tablo 2.17. “Toplumsal Katkı” başlıklarına göre değerlendirilir. Ayrıca, performansın değerlendirilmesinde ilgili Yönerge Ek-3’te yer alan “Tanımlar ve Kısaltmalar”, Tablo 3. “k katsayısı değerleri”, Tablo 4. “r katsayısı değerleri” ve Tablo 5. “p katsayısı değerleri” esas alınır.

(4) Dergilerde yayınlanan makalelerin değerlendirilmesinde ilgili derginin basılmış olması veya elektronik ortamda yayınlanmış olması (cilt, sayfa ve yıl bilgileri ile künyesi açık bir şekilde sunulmalı) esastır.

(5) SCI-Expanded, SSCI, AHCI kapsamındaki dergilerin çeyrek dilimleri (Q) için eserin yayımlandığı yıla ait “Q” değeri, son yıl içindeki yayınlar için ise mevcut olan son “Q” değeri dikkate alınır. Eserin yayımlandığı yıla ait “Q” değeri yoksa derginin mevcut “Q” değeri üzerinden değerlendirilir.

(6) Proje faaliyetinin değerlendirilmesinde, sadece bilim, teknoloji ve sanata katkı sağlayıcı nitelikte yurt içinde veya yurt dışında başarı ile sonuçlandırılmış ve sonuç raporu

onaylanmış projeler değerlendirmeye alınır. Döner sermaye üzerinden yapılan dış kaynaklı (yurt içi veya yurt dışı) projelerin bu kapsamda değerlendirilebilmesi için projenin Ar-Ge niteliğinin olması ve toplam proje süresinin dokuz aydan az olmaması koşulu aranır. Yükseköğretim kurumları tarafından desteklenen bilimsel araştırma projeleri, döner sermaye üzerinden yapılan bilirkişilikler ve danışmanlıklar, AB Katılım Öncesi Mali Yardım projeleri değerlendirmeye alınmaz.

(7) Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 2.17. “Toplumsal Katkı” başlığı altındaki faaliyetlerin değerlendirilmesinde diğer faaliyetlerde olduğu gibi kanıt sunulması esastır. Söz konusu faaliyetlerin değerlendirilmesinde ilgili bölümde yer alan puan hesaplamasına ilişkin üst sınır ve alansal farklılıklar dikkate alınmaz.

Akademik performans değerlendirme süreci

MADDE 8 - (1) Öğretim elemanları akademik performans başvurularını yayımlanan başvuru takvimi içinde kadrolarının bulunduğu Birim Akademik Performans İnceleme Komisyonu’na kanıt ve belgelerle birlikte ilan edilen usule uygun olarak sunar. Birim Akademik Performans İnceleme Komisyonu gerekli gördüğü hallerde başvuru sahiplerinden ek bilgi veya belge talep edebilir veya puan hesaplamaları üzerinde değişiklik yapabilir. Komisyon, öğretim elemanlarının başvuru puanlarını Tarsus Üniversitesi Akademik Performans Yönetim Sistemi (Ek-1)’i esas alarak değerlendirir ve puan tablosunu hazırlayarak ıslak imzalı karar tutanağıyla birlikte Akademik Performans Değerlendirme ve İtiraz Komisyonu’na gönderir aynı zamanda öğretim elemanlarına yazılı olarak bildirir. Öğretim elemanları takvimde belirtilen tarih aralığında Akademik Performans Değerlendirme ve İtiraz Komisyonu’na itirazda bulunabilir.

(2) Akademik Performans Değerlendirme ve İtiraz Komisyonu, Öğretim Üyesi akademik personelin performansını, Ek-1’de belirtilen proje, bilimsel yayın, girişimcilik, topluma fayda ve toplam performans yüzdeleri ile üst dilim araştırma performansı olmak üzere altı farklı kategoride değerlendirir. Komisyon, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi akademik personelin performansını ise 14/5/2018 tarih ve 2018/11834 sayılı Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği’ni esas alan ve Ek-1’de belirtilen akademik performans yüzdelerine göre değerlendirir. Akademik Performans Değerlendirme ve İtiraz Komisyonu, takvimde belirtilen tarih aralığında itirazları karara bağlayarak ilgili öğretim elemanlarına bildirir.

(3) Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi “Güzel Sanatlar” alanından başvuru yaparak atanmış olan öğretim elemanlarının performansları ilgili birimlerin alana özgün nitelikleri dikkate alınarak Akademik Performans Değerlendirme ve İtiraz Komisyonu tarafından değerlendirilir. Uygulamalı birimlerde görev yapan öğretim elemanlarının akademik performansı alansal farklılıklar dikkate alınmadan Ek-1’de yer alan Akademik Performans Yönetim Sistemi Tablo C kapsamında değerlendirilir.

(4) Kapsamı gereği doğrudan ölçülmesi güç olan proje faaliyetleri, uluslararası katkılar veya özgün kurumsal çalışmalar, ayrıca özel ödül mekanizmaları kapsamında Akademik Performans Değerlendirme ve İtiraz Komisyonu tarafından değerlendirilir.

Ödül/taltif ilkeleri

MADDE 9 - (1) Performans sonuçlarına göre öğretim elemanlarına sağlanacak ödüller/taltifler şunları içerir;

Proje Alanı	Bilimsel Yayın Alanı	Girişimcilik Alanı	Topluma Fayda Alanı	Toplam Performans	Üst Dilim Araştırma Alanı	Toplam Performans Alanı
Altın Yıldız Araştırmacı Ödülü	Altın Yıldız Araştırmacı Ödülü	Altın Yıldız Araştırmacı Ödülü	Altın Yıldız Araştırmacı Ödülü	Genç Araştırmacı Ödülü	Rektörlük Özel Ödülü	Genç Araştırmacı Ödülü
Gümüş Yıldız Araştırmacı Ödülü	Gümüş Yıldız Araştırmacı Ödülü	Gümüş Yıldız Araştırmacı Ödülü	Gümüş Yıldız Araştırmacı Ödülü			
Bronz Yıldız Araştırmacı Ödülü	Bronz Yıldız Araştırmacı Ödülü	Bronz Yıldız Araştırmacı Ödülü	Bronz Yıldız Araştırmacı Ödülü			

(2) Ödüller ve taltifler, Rektörlük tarafından düzenlenen akademik yıl açılış törenlerinde ilan edilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Hüküm bulunmayan haller

MADDE 10- (1) Bu Yönergede hüküm bulunmayan durumlarda, mer'i mevzuat hükümleri ile Senato kararları uygulanır.

Yürürlük

MADDE 11 - (1) Bu Yönerge, Senatonun kabul tarihinden itibaren yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 12 - (1) Bu Yönerge hükümleri Rektör tarafından yürütülür.

Yönergenin Kabul Edildiği Senatonun	
Tarihi	Sayısı
25.12.2025	2025-11/126

TARSUS ÜNİVERSİTESİ

AKADEMİK PERFORMANS YÖNETİM SİSTEMİ

1. Akademik Performans Yönetim Sistemin Amacı ve Kapsamı

Akademik Performans Yönetim Sistemi (APYS), Tarsus Üniversitesi mensubu öğretim elemanlarının bilimsel yayın ve proje performansının yanı sıra girişimcilik ve topluma fayda faaliyetlerini bütüncül bir çerçevede değerlendirerek izleme ve teşvik mekanizması oluşturmayı amaçlamaktadır. Öğretim Üyesi akademik personelin performansı yürürlükte olan Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltirme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi kapsamında, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi akademik personelin performansı ise 14/5/2018 tarih ve 2018/11834 no.lu Akademik Teşvik Ödeneği yönetmeliği kapsamında değerlendirilir. APYS, öğretim elemanlarının akademik performansının izlenmesinde, değerlendirilmesinde ve iyileştirilmesinde politika aracı olarak kullanılır.

2. Öğretim Üyesi Akademik Personelin Performansının Değerlendirilmesi

Öğretim üyesi akademik personelin performansı (1) Proje Performansı, (2) Bilimsel Yayın Performansı, (3) Topluma Fayda Performansı, (4) Girişimcilik Performansı (5) Üst Dilim Araştırma Performansı ve (6) Toplam Performans olmak üzere altı kategoride değerlendirilir. Öğretim üyelerinin akademik performansı yürürlükte olan Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltirme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi “Tablo 2 Değerlendirmede Dikkate Alınan Faaliyetler ve Puanları” başlığı altındaki faaliyetler esas alınarak ölçülür.

2.1 Öğretim Üyesi Akademik Personelin Performansının Değerlendirilmesinde Proje Puanı

Proje Puanı (PP), Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltirme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 2.1 bölümünden alınan toplam puanı ifade eder. PP, ilgili yönerge Tablo 1’de yer alan ve alanlara göre farklılaşan PP_A , PP_B ve PP_C bileşenlerini içerir. PP_{Ai} , Tablo 1’de ifade edilen Fen Bilimleri, Mühendislik-Sağlık Bilimleri, Ziraat, Orman ve Su Ürünleri, Matematik ve İstatistik Bilimleri; PP_{Bi} , Eğitim Bilimleri ve PP_{Ci} , Filoloji-Hukuk-İlahiyat-Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler-Spor Bilimleri, Mimarlık, Planlama ve Tasarım alanlarında her bir öğretim üyesi (i) için hesaplanır. Her bir öğretim üyesi akademik personelin proje puanının, atanmış olduğu alandaki akademik performans başvurusunda bulunan diğer öğretim üyesi akademik personelin proje puanları esas alınarak hesaplanan ortalama proje puanına bölünmesiyle Proje Skorları (PS_{Ai} , PS_{Bi} ve PS_{Ci}) oluşturulur. Alanlara göre farklılaşan Proje Skorları Denklem (1), (2) ve (3)’te olduğu gibi hesaplanır.

$$PS_{Ai} = PP_{Ai} / \overline{PP_A} \quad (1)$$

PS_{Ai} , PP_{Ai} ve $\overline{PP_A}$ sırasıyla Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltirme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 1’de yer alan Fen Bilimleri, Mühendislik-Sağlık Bilimleri, Ziraat, Orman ve Su Ürünleri, Matematik ve İstatistik Bilimleri alanlarının birinden başvuru yaparak atanmış öğretim üyelerinin; bireysel proje skorunu, bireysel proje puanını ve toplam proje puanlarının aritmetik ortalamasını ifade eder.

$$PS_{Bi} = PP_{Bi} / \overline{PP_B} \quad (2)$$

PS_{Bi} , PP_{Bi} ve $\overline{PP_B}$ sırasıyla Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltirme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 1’de yer alan Eğitim Bilimleri alanından başvuru yaparak atanmış öğretim üyelerinin; bireysel proje skorunu, bireysel proje puanını ve toplam proje puanlarının aritmetik ortalamasını ifade eder.

$$PS_{Ci} = PP_{Ci} / \overline{PP_C} \quad (3)$$

PS_{Ci} , PP_{Ci} ve $\overline{PP_C}$ Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltirme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 1’de yer alan Filoloji-Hukuk-İlahiyat-Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler-Spor Bilimleri, Mimarlık, Planlama ve Tasarım alanlarının birinden başvuru yaparak atanmış öğretim üyelerinin; bireysel proje skorunu, bireysel proje puanını ve toplam proje puanlarının aritmetik ortalamasını ifade eder.

Denklem (1), (2) ve (3)’te hesaplanan bireysel performans skorları (PS_{Ai} , PS_{Bi} veya PS_{Ci}) akademik personelin alanlara göre farklılaşan proje performansının izlenmesinde, teşvik edilmesinde ve iyileştirilmesinde ayrı birer ölçüt olarak kullanılır. Yıllık hesaplanan bireysel Proje Puanını ilan edilen takvim içinde Birim Akademik Performans İnceleme Komisyonu’na iletmeyen öğretim üyesi akademik personelin bireysel Proje Puanı (PP_{Ai} , PP_{Bi} veya PP_{Ci}) sıfır (0) kabul edilerek kayıt altına alınır ancak $\overline{PP_A}$, $\overline{PP_B}$ veya $\overline{PP_C}$ hesaplamasına dâhil edilmez.

2.2 Öğretim Üyesi Akademik Personelin Performansının Değerlendirilmesinde Bilimsel Yayın Puanı ve Üst Dilim Araştırma Sıralaması

Bilimsel Yayın Puanı (BYP), Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltirme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 1’de yer alan alanlara göre farklılaşan BYP_{Ai} , BYP_{Bi} ve BYP_{Ci} bileşenlerini içerir. BYP_{Ai} , her bir öğretim üyesi için Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltirme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 2-(3)’den alınan toplam puanı ifade etmekte olup Fen Bilimleri, Mühendislik-Sağlık Bilimleri, Ziraat, Orman ve Su Ürünleri, Matematik ve İstatistik Bilimleri için hesaplanır. BYP_{Bi} , her bir öğretim üyesi için Tablo 2-(3) ve (4) no.lu bölümlerden alınan toplam puanı ifade etmekte olup Eğitim Bilimleri için hesaplanır. Son olarak BYP_{Ci} , her bir öğretim üyesi için Tablo 2-(3), (4) ve (5) no.lu bölümlerden alınan toplam puana göre Filoloji-Hukuk-İlahiyat-Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler-Spor Bilimleri, Mimarlık, Planlama ve Tasarım alanları için hesaplanır. Her bir öğretim üyesinin bilimsel yayın puanının, atanmış olduğu alandaki akademik performans başvurusunda bulunan diğer öğretim üyesi akademik personelin bilimsel yayın puanları esas alınarak hesaplanan ortalama bilimsel yayın puanına bölünmesiyle Bilimsel Yayın Skorları (BYS_{Ai} , BYS_{Bi} veya BYS_{Ci}) Denklem (4), (5) ve (6)’da olduğu gibi hesaplanır.

$$BYS_{Ai} = BYP_{Ai} / \overline{BYP_A} \quad (4)$$

BYS_{Ai} , BYP_{Ai} ve $\overline{BYP_A}$ sırasıyla Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltirme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 1’de yer alan Fen Bilimleri, Mühendislik-Sağlık Bilimleri, Ziraat, Orman ve Su Ürünleri, Matematik ve İstatistik Bilimleri alanlarının birinden başvuru yaparak atanmış öğretim üyelerinin; bilimsel yayın skorunu, bilimsel yayın puanını ve toplam bilimsel yayın puanlarının aritmetik ortalamasını ifade eder.

$$BYS_{Bi} = BYP_{Bi} / \overline{BYP_B} \quad (5)$$

BYS_{Bi} , BYP_{Bi} ve $\overline{BYP_B}$ sırasıyla Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltirme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 1’de yer alan Eğitim Bilimleri alanından başvuru yaparak atanmış öğretim üyelerinin; bilimsel yayın skorunu, bilimsel yayın puanını ve toplam bilimsel yayın puanlarının aritmetik ortalamasını ifade eder.

$$BYS_{Ci} = BYP_{Ci} / \overline{BYP_C} \quad (6)$$

BYS_{Ci} , BYP_{Ci} ve $\overline{BYP_C}$ sırasıyla Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltirme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 1’de yer alan Filoloji-Hukuk-İlahiyat-Sosyal, Beşeri ve İdari

Bilimler-Spor Bilimleri, Mimarlık, Planlama ve Tasarım alanlarının birinden başvuru yaparak atanmış öğretim üyelerinin; bilimsel yayın skorunu, bilimsel yayın puanını ve toplam bilimsel yayın puanlarının aritmetik ortalamasını ifade eder.

Denklem (4), (5) ve (6)'da ifade edilen Bilimsel Yayın Skorları (BYS_{Ai} , BYS_{Bi} veya BYS_{Ci}) öğretim üyesi akademik personelin alanlara göre farklılaşan performansının izlenmesinde, teşvik edilmesinde ve iyileştirilmesinde ayrı birer araç olarak kullanılır. Yıllık hesaplanan Bilimsel Yayın Puanını (BYP_{Ai} , BYP_{Bi} veya BYP_{Ci}) ilan edilen takvim içinde Birim Akademik Performans İnceleme Komisyonu'na iletmeyen öğretim üyesi akademik personelin Bilimsel Yayın Puanı (BYP_{Ai} , BYP_{Bi} veya BYP_{Ci}) sıfır (0) kabul edilerek kayıt altına alınır ancak BYP_A , BYP_B veya BYP_C hesaplamasına dâhil edilmez.

Öğretim üyesi akademik personelin üst dilim araştırma performansının ölçümünde Q1 ve Q2 diliminde yer alan dergilerde yayımlanan makale sayısı dikkate alınır. İlgili takvim yılı içinde, Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi kapsamında Fen Bilimleri, Mühendislik ve Sağlık Bilimleri, Ziraat, Orman ve Su Ürünleri ile Matematik ve İstatistik Bilimleri alanlarının birinden başvuru yaparak atanmış öğretim üyeleri arasından Q1 ve Q2 diliminde yer alan dergilerde en fazla yayına sahip öğretim üyesine "Rektörlük Özel Ödülü" verilir. Benzer şekilde, Eğitim Bilimleri alanından başvuru yaparak atanmış öğretim üyeleri ile ve Filoloji-Hukuk-İlahiyat-Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler-Spor Bilimleri, Mimarlık, Planlama ve Tasarım alanlarının birinden başvuru yaparak atanmış öğretim üyeleri arasından Q1 ve Q2 diliminde yer alan dergilerde en fazla yayına sahip öğretim üyelerine "Rektörlük Özel Ödülü" verilir.

2.3 Öğretim Üyesi Akademik Personelin Performans Ölçümünde Topluma Fayda Puanı
Topluma Fayda Puanı (TFP), Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 2.17'dan alınan toplam puanı ifade eder. Akademik performansın APYS kapsamında değerlendirilmesinde dolayısıyla TFP hesaplamasında, Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesinin ilgili bölümünde yer alan puan hesaplamasına ilişkin üst sınır ve alansal farklılıklar dikkate alınmaz. Her bir öğretim üyesinin topluma fayda puanının, akademik performans başvurusunda bulunan diğer öğretim üyesi akademik personelin topluma fayda puanları esas alınarak hesaplanan ortalama topluma fayda puanına bölünmesiyle Topluma Fayda Skorları (TFS) Denklem (7)'de olduğu gibi hesaplanır.

$$TFS_i = TFP_i / \overline{TFP} \quad (7)$$

TFS_i , TFP_i ve $\overline{TFP}$ sırasıyla alan farkı gözetmeksizin öğretim üyelerinin; topluma fayda skorunu, topluma fayda puanını ve toplam topluma fayda puanlarının aritmetik ortalamasını ifade eder.

Yıllık hesaplanan Topluma Fayda Puanını (TFP_i) ilan edilen takvim içinde bağlı bulundukları Birim Akademik Performans İnceleme Komisyonu'na iletmeyen öğretim üyesi akademik personelin Topluma Fayda Puanı (TFP_i) sıfır (0) kabul edilerek kayıt altına alınır ancak $\overline{TFP}$ hesaplamasına dâhil edilmez.

2.4 Öğretim Üyesi Akademik Personelin Performans Ölçümünde Girişimcilik Puanı
Girişimcilik Puanı (GP), Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 2.12 bölümünden alınan toplam puanı ifade eder. Girişimcilik puanının hesaplanmasında alansal farklılıklar dikkate alınmaz. Her bir öğretim üyesinin Tablo 2.12 bölümünden almış olduğu girişimcilik puanının (GP_i), girişimcilik alanından akademik

performans başvurusunda bulunan diğer öğretim üyesi akademik personelin girişimcilik puanları esas alınarak hesaplanan ortalama girişimcilik puanına ($\overline{GP}$) bölünmesiyle Girişimcilik Skoru (GS_i) Denklem (8)'de olduğu gibi hesaplanır.

$$GS_i = GP_i / \overline{GP} \quad (8)$$

Yıllık hesaplanan Girişimcilik Puanını (GP_i) ilan edilen takvim içinde bağlı bulundukları Birim Akademik Performans İnceleme Komisyonu'na iletmeyen öğretim üyesi akademik personelin Girişimcilik Puanı (GP_i) sıfır (0) kabul edilerek kayıt altına alınır ancak $\overline{GP}$ hesaplamasına dâhil edilmez.

2.5 Öğretim Üyesi Akademik Personelin Performansının Değerlendirilmesinde Toplam Performans Puanı

Her bir öğretim üyesi akademik personelin Toplam Performans Puanı (TPP_i), dört bileşenin (PP_i , BYP_i , TFP_i ve GP_i) ağırlıklandırılmış toplamından oluşur. Toplam performans puanının hesaplanmasında Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 1'de yer alan alansal farklılıklar, proje performansı ve bilimsel yayın performansı kapsamında dikkate alınır. TPP_{Ai} , TPP_{Bi} ve TPP_{Ci} Denklem (9), (10) ve (11)'de olduğu gibi hesaplanır.

$$TPP_{Ai} = 0,20 PP_{Ai} + 0,55 BYP_{Ai} + 0,05 TFP_i + 0,20 GP_i \quad (9)$$

$$TPP_{Bi} = 0,15 PP_{Bi} + 0,70 BYP_{Bi} + 0,10 TFP_i + 0,05 GP_i \quad (10)$$

$$TPP_{Ci} = 0,15 PP_{Ci} + 0,70 BYP_{Ci} + 0,10 TFP_i + 0,05 GP_i \quad (11)$$

Alanlara göre farklılaşan TPP_{Ai} , TPP_{Bi} ve TPP_{Ci} puanlarının ortalama performansa göre normalize edilmesiyle sırasıyla TPS_{Ai} , TPS_{Bi} ve TPS_{Ci} Toplam Performans Skorları Denklem (12), (13) ve (14)'te olduğu gibi hesaplanır.

$$TPS_{Ai} = TPP_{Ai} / \overline{TPP}_A \quad (12)$$

TPS_{Ai} , TPP_{Ai} ve $\overline{TPP}_A$ sırasıyla Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 1'de yer alan Fen Bilimleri, Mühendislik-Sağlık Bilimleri, Ziraat, Orman ve Su Ürünleri, Matematik ve İstatistik Bilimleri alanlarının birinden başvuru yaparak atanmış öğretim üyelerinin; bireysel toplam performans skorunu, bireysel toplam performans puanını ve toplam performans puanlarının aritmetik ortalamasını ifade eder.

$$TPS_{Bi} = TPP_{Bi} / \overline{TPP}_B \quad (13)$$

TPS_{Bi} , TPP_{Bi} ve $\overline{TPP}_B$ sırasıyla Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 1'de yer alan Eğitim Bilimleri alanından başvuru yaparak atanmış öğretim üyelerinin; bireysel toplam performans skorunu, bireysel toplam performans puanını ve toplam performans puanlarının aritmetik ortalamasını ifade eder.

$$TPS_{Ci} = TPP_{Ci} / \overline{TPP}_C \quad (14)$$

TPS_{Ci} , TPP_{Ci} ve $\overline{TPP}_C$ sırasıyla Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 1'de yer alan Filoloji-Hukuk-İlahiyat-Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler-Spor Bilimleri, Mimarlık, Planlama ve Tasarım alanlarının birinden başvuru yaparak

atanmış öğretim üyelerinin; bireysel toplam performans skorunu, bireysel toplam performans puanını ve toplam performans puanlarının aritmetik ortalamasını ifade eder.

Denklem (12), (13) ve (14)'te hesaplanan Toplam Performans Skorları (TPS_{Ai} , TPS_{Bi} veya TPS_{Ci}) “2.6 Performans Tanımları, Yüzdeleri ve Teşvik/Yönlendirme/Bilgilendirme İlkeleri” başlığı altında tanımlanan Genç Araştırmacıların teşvik edilmesinde ve Tablo B’de yer alan “Yönlendirme/Bilgilendirme” ilkeleri aracılığıyla genel performansının izlenmesinde kullanılır. Bireysel Proje Puanından (PP_{Ai} , PP_{Bi} veya PP_{Ci}), Bilimsel Yayın Puanından (BYP_{Ai} , BYP_{Bi} veya BYP_{Ci}), Topluma Fayda Puanından (TFP_i) veya Girişimcilik Puanından (GP_i) en az birini Birim Akademik Performans İnceleme Komisyonu’na iletmeyen öğretim üyelerinin Toplam Performans Puanı (TPP_{Ai} , TPP_{Bi} ve TPP_{Ci}) sıfır (0) kabul edilerek kayıt altına alınır ancak $\overline{TPP_A}$, $\overline{TPP_B}$ ve $\overline{TPP_C}$ hesaplamasına dâhil edilmez.

2.6 Performans Tanımları, Yüzdeleri ve Teşvik/Yönlendirme/Bilgilendirme İlkeleri

Öğretim üyelerinin akademik performanslarının değerlendirilmesinde alansal farklılıkları gözetken ve performans skorlarını esas alan performans yüzdeleri kullanılır. Öğretim üyelerinin, Tablo A’da belirtilen Teşvik/Ödül ilkesi kapsamında değerlendirilebilmesi için, esas alınan performans skoru türüne (PS_{Ai} , PS_{Bi} , PS_{Ci} , BYS_{Ai} , BYS_{Bi} , BYS_{Ci} , TFS_i veya GS_i) ait bireysel performans skorunun, aynı türdeki ortalama performans skorun en az %30 üzerinde olması şartı aranır (Denklem 15). Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi Tablo 1’de belirtilen alanlardan herhangi birinde, bu koşulu sağlayan en az beş öğretim üyesinin bulunmaması durumunda, ilgili alan için bu koşul aranmaz ve Tablo A’da belirtilen Teşvik/Ödül ilkeleri performans yüzdelere göre uygulanır.

$$PS_{Ai} \geq 1,30; PS_{Bi} \geq 1,30; PS_{Ci} \geq 1,30; BYS_{Ai} \geq 1,30; BYS_{Bi} \geq 1,30; BYS_{Ci} \geq 1,30; TFS_i \geq 1,30; GS_i \geq 1,30 \quad (15)$$

Performans yüzdelerinin hesaplanması iki aşamadan oluşur. İlk aşamada Tablo 1’de yer alan alanlardan birinden başvuru yaparak atanmış her bir öğretim üyesinin performans skorları (PS_{Ai} , PS_{Bi} , PS_{Ci} , BYS_{Ai} , BYS_{Bi} veya BYS_{Ci}) ilgili alandan akademik performans başvurusunda bulunan diğer tüm öğretim üyelerinin aynı türdeki performans skorları dikkate alınarak büyükten küçüğe sıralanır. Aynı performans skoruna sahip öğretim üyeleri için aynı sıralama kullanılır. İkinci aşamada, her bir öğretim üyesinin kendi alan sıralamasındaki yerinden 1 çıkarılır. Elde edilen değer, o alanda başvurusu geçerli sayılan toplam öğretim üyesi sayısına bölünmesiyle her bir öğretim üyesi için yüzdelik dilim belirlenir. Buna göre PS_{Ai} , PS_{Bi} , PS_{Ci} , BYS_{Ai} , BYS_{Bi} ve BYS_{Ci} performans skorları için hesaplanan yüzdelik dilimler sırasıyla YPS_{Ai} , YPS_{Bi} , YPS_{Ci} , $YBYS_{Ai}$, $YBYS_{Bi}$ ve $YBYS_{Ci}$ olarak ifade edilir. TFS_i performans skoruna ilişkin yüzdelik dilimlerin hesaplanmasında, öncelikle toplumsal fayda alanından akademik performans başvurusunda bulunan tüm öğretim üyelerinin performans skorları büyükten küçüğe sıralanır. Aynı performans skoruna sahip öğretim üyeleri için aynı sıralama kullanılır. İkinci aşamada, her bir öğretim üyesinin sıralamadaki yerinden 1 çıkarılır. Elde edilen değer, toplumsal fayda alanından başvurusu geçerli sayılan toplam öğretim üyesi sayısına bölünmesiyle her bir öğretim üyesi için yüzdelik dilim ($YTFS_i$) belirlenir. Benzer şekilde, GS_i performans skoruna ilişkin yüzdelik dilimlerin hesaplanmasında öncelikle girişimcilik performansı alanından akademik performans başvurusunda bulunan tüm öğretim üyelerinin performans skorları büyükten küçüğe sıralanır. Aynı performans skoruna sahip öğretim üyeleri için aynı sıralama kullanılır. İkinci aşamada, her bir öğretim üyesinin sıralamadaki yerinden 1 çıkarılır. Elde edilen değer, girişimcilik alanından başvurusu geçerli sayılan toplam öğretim üyesi sayısına bölünmesiyle her bir öğretim üyesi için yüzdelik dilim

(YGS_i) belirlenir. Tablo A’da belirtilen Teşvik/Ödül ilkeleri her yıl için yüzdelik dilimler (YPS_{Ai} , YPS_{Bi} , YPS_{Ci} , $YBYS_{Ai}$, $YBYS_{Bi}$, $YBYS_{Ci}$, $YTFS_i$ ve YGS_i) esas alınarak ayrı ayrı uygulanır.

Tablo A: Performans Tanımları, Performans Yüzdeleri ve Teşvik/Ödül İlkeleri

Performans Yüzdesi	Performans Tanımı	Teşvik/Ödül İlkesi
$\leq \%3$	Üstün Araştırma Performansı	Altın Yıldız Araştırmacı Ödülü
$\%4 - \%6$	Yüksek Araştırma Performansı	Gümüş Yıldız Araştırmacı Ödülü
$\%7 - \%10$	Yükselen Araştırma Performansı	Bronz Yıldız Araştırmacı Ödülü

Not: Performans Yüzdesi hesaplamalarında ondalık sayılar matematiksel yuvarlama esaslarına göre en yakın tam sayıya yuvarlanır. Buna göre virgülden sonraki ilk basamağın 5 ve üzerinde olması durumunda değer üst tam sayıya, 5’in altında olması halinde alt tam sayıya tamamlanır.

Tablo B’de yer alan Yönlendirme/Bilgilendirme ilkelerinin uygulanmasında alanlara göre farklılaşan Toplam Performans Skorları (TPS_{Ai} , TPS_{Bi} ve TPS_{Ci}) dikkate alınır. Toplam Performans Skorları (TPS_{Ai} , TPS_{Bi} veya TPS_{Ci}) ilgili alandan başvuru yapan diğer tüm öğretim üyelerinin aynı türdeki performans skorları dikkate alınarak büyükten küçüğe sıralanır. İkinci aşamada, her bir öğretim üyesinin kendi alan sıralamasındaki yerinden 1 çıkarılır. Elde edilen değer, o alanda başvurusu geçerli sayılan toplam öğretim üyesi sayısına bölünmesiyle her öğretim üyesi için yüzdelik dilim belirlenir. Buna göre TPS_{Ai} , TPS_{Bi} ve TPS_{Ci} performans skorları için hesaplanan yüzdelik dilimler sırasıyla $YTPS_{Ai}$, $YTPS_{Bi}$ ve $YTPS_{Ci}$ olarak ifade edilir. Toplam Performans Puanı (TPP_{Ai} , TPP_{Bi} veya TPP_{Ci}) sıfır (0) olan öğretim üyesi akademik personelin “İyileştirmeye Açık Araştırma Performansı” kapsamında performans tanımına sahip olduğu kabul edilir.

Alanlara göre farklılaşan $YTPS_{Ai}$, $YTPS_{Bi}$ veya $YTPS_{Ci}$ toplam performans yüzdesi atanmış olduğu alan içinde en düşük olan ve 35 veya daha genç yaştaki öğretim üyesi akademik personele “Genç Araştırmacı Ödülü” verilir. Bunun dışında alanlara göre farklılaşan $YTPS_{Ai}$, $YTPS_{Bi}$ veya $YTPS_{Ci}$ toplam performans yüzdesi Tablo B’de belirtilen “Güçlendirilmesi Gereken Araştırma Performansı” veya “İyileştirmeye Açık Araştırma Performansı” tanımı kapsamında olan öğretim üyesi akademik personel için ilgili tablodaki Yönlendirme/Bilgilendirme ilkeleri uygulanır. Buna göre, üst üste iki yıl toplam performans yüzdesi ($YTPS_{Ai}$, $YTPS_{Bi}$ veya $YTPS_{Ci}$) Tablo B’de belirtilen “İyileştirmeye Açık Araştırma Performansı” tanımı kapsamında olan öğretim üyesi akademik personel için ilgili Yönlendirme/Bilgilendirme ilkesi ikinci yılın sonunda uygulanır. Üst üste üç yıl “Güçlendirilmesi Gereken Araştırma Performansı” tanımı kapsamında toplam performans yüzdesi elde eden öğretim üyesi akademik personel için ilgili ilkeler üçüncü yılın sonunda uygulanır. Son beş yılda “Güçlendirilmesi Gereken Araştırma Performansı” veya “İyileştirmeye Açık Araştırma Performansı” dışında toplam performans yüzdesi elde etmemiş olan öğretim üyesi akademik personel için “İyileştirmeye Açık Araştırma Performansı” kapsamındaki Yönlendirme/Bilgilendirme ilkesi beşinci yılın sonunda uygulanır. Toplam Performans Puanı (TPP_{Ai} , TPP_{Bi} ve TPP_{Ci}) sıfır (0) olan dolayısıyla performans yüzdesi en alt dilimde yer alan öğretim üyeleri için Tablo B’de yer alan “Akademik Başarıyı İyileştirme Desteği” ilk yıl uygulanır.

Tablo B: Performans Tanımları, Performans Yüzdeleri ve Yönlendirme/Bilgilendirme İlkeleri

Performans Yüzdesi	Performans Tanımı	Yönlendirme/Bilgilendirme İlkesi
--------------------	-------------------	----------------------------------

%11 - %20	Gelişen Araştırma Performansı	Kurumsal Katkı İzleme
%21 - %40	Potansiyel Araştırma Performansı	Kurumsal Katkı İzleme
%41 - %60	Ortalama Araştırma Performansı	Kurumsal Katkı İzleme
%61 - %80	Güçlendirilmesi Gereken Araştırma Performansı	Akademik Başarıyı Güçlendirme Desteği
%81 ≤	İyileştirmeye Açık Araştırma Performansı	Akademik Başarıyı İyileştirme Desteği

Not: Performans Yüzdesi hesaplamalarında ondalık sayılar matematiksel yuvarlama esaslarına göre en yakın tam sayıya yuvarlanır. Buna göre virgülden sonraki ilk basamağın 5 ve üzerinde olması durumunda değer üst tam sayıya, 5'in altında olması halinde alt tam sayıya tamamlanır.

3. Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi Akademik Personelin Performans Değerlendirmesi

Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi akademik personelin performansı 14/5/2018 tarih ve 2018/11834 no.lu Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği kapsamında izlenerek değerlendirilir. Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi akademik personelin Akademik Teşvik Puanı, kişisel veri güvenliği korunarak Personel Daire Başkanlığı tarafından kayıt altına alınır. Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi her bir akademik personelin Akademik Teşvik Puanının (ATP_i) normalize edilmesiyle Akademik Teşvik Skoru (ATS_i) Denklem (16)'da yer aldığı gibi hesaplanır. Akademik teşvik başvurusunda bulunmayan veya başvuruda bulunmakla birlikte nihai akademik teşvik puanı 0 ile 29,9 arasında olan Öğretim Görevlisi/Araştırma Görevlisi akademik personelin Akademik Teşvik Puanı (ATP_i), $\overline{ATP}$ hesaplamasının kapsamı dışında tutulur.

$$ATS_i = ATP_i / \overline{ATP} \quad (16)$$

ATS_i , ATP_i ve $\overline{ATP}$ sırasıyla Akademik Teşvik başvurusunda bulunan her bir Öğretim Görevlisi/Araştırma Görevlisi akademik personelin akademik teşvik skorunu, nihai akademik teşvik puanını ve toplam nihai akademik teşvik puanlarının aritmetik ortalamasını ifade eder.

Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi akademik personelin performansları ayrı ayrı değerlendirilir. Öğretim Görevlisi akademik personelin, Tablo C'de belirtilen Teşvik/Ödül ilkesi kapsamında değerlendirilebilmesi için, bireysel Akademik Teşvik Skorunun (ATS_i) nihai akademik teşvik puanı otuz ve üzerinde olan diğer tüm Öğretim Görevlilerinin ortalama performans skorunun en az %30 üzerinde olması gerekir. Benzer şekilde, Araştırma Görevlisi akademik personelin, Tablo C'de belirtilen Teşvik/Ödül ilkesi kapsamında değerlendirilebilmesi için, bireysel Akademik Teşvik Skorunun (ATS_i) nihai akademik teşvik puanı otuz ve üzerinde olan diğer tüm Araştırma Görevlilerinin performans skorlarının da dikkate alınmasıyla hesaplanan ortalama skorun en az %30 üzerinde olması gerekir (Denklem 17). Ancak, Öğretim Görevlisi/Araştırma Görevlisi teşvik kategorisinde bu koşulu sağlayan en az üç Öğretim Görevlisi/Araştırma Görevlisi bulunmaması durumunda, ilgili kategoride bu koşul aranmaz ve Tablo C'de belirtilen Teşvik/Ödül ilkeleri performans yüzdelerine göre uygulanır.

$$ATS_i \geq 1,30 \quad (17)$$

Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi akademik personelin performanslarının değerlendirilmesinde Akademik Teşvik Skorunu (ATS_i) esas alan performans yüzdeleri kullanılır. Öğretim Görevlisi/Araştırma Görevlisi akademik personelin performansının değerlendirilmesinde alansal farklılıklar dikkate alınmaz. Performans yüzdelerinin hesaplanması iki aşamadan oluşur. İlk aşamada her bir Öğretim Görevlisi/Araştırma Görevlisi

akademik personelin performans skorları (ATS_i) nihai akademik teşvik puanı otuz ve üzerinde olan diğer tüm Öğretim Görevlisi/Araştırma Görevlisi akademik personelin performans skorları dikkate alınarak büyükten küçüğe sıralanır. Aynı performans skoruna sahip öğretim elamanları için aynı sıralama kullanılır. İkinci aşamada her bir Öğretim Görevlisi/Araştırma Görevlisi akademik personelin sıralamadaki yerinden 1 çıkarılır ve nihai akademik teşvik puanı otuz ve üzerinde olan Öğretim Görevlisi/Araştırma Görevlisi sayısına bölünerek yüzdelik dilimler ($YATS_i$) oluşturulur. Söz konusu yüzdelik dilimlere karşılık gelen ve Tablo C’de yer alan Teşvik/Yönlendirme/Bilgilendirme ilkeleri Öğretim Görevlisi/Araştırma Görevlisi akademik personel için ayrı ayrı uygulanır.

Tablo C: Öğretim Görevlisi/Araştırma Görevlisi Akademik Personelin Performans Yüzdesi, Tanımı ve Teşvik/Yönlendirme/Bilgilendirme İlkeleri

Performans Yüzdesi	Performans Tanımı	Teşvik/Yönlendirme/Bilgilendirme İlkesi
$\leq \%3$	Üstün Araştırma Performansı	Altın Yıldız Araştırmacı Ödülü
$\%4 - \%6$	Yüksek Araştırma Performansı	Gümüş Yıldız Araştırmacı Ödülü
$\%7 - \%10$	Yükselen Araştırma Performansı	Bronz Yıldız Araştırmacı Ödülü
$\%11 - \%20$	Gelişen Araştırma Performansı	Kurumsal Katkı İzleme
$\%21 - \%40$	Potansiyel Araştırma Performansı	Kurumsal Katkı İzleme
$\%41 - \%60$	Ortalama Araştırma Performansı	Kurumsal Katkı İzleme
$\%61 - \%80$	Güçlendirilmesi Gereken Araştırma Performansı	Akademik Başarıyı Güçlendirme Desteği
$\%81 \leq$	İyileştirmeye Açık Araştırma Performansı	Akademik Başarıyı İyileştirme Desteği

Not: Performans Yüzdesi hesaplamalarında ondalık sayılar matematiksel yuvarlama esaslarına göre en yakın tam sayıya yuvarlanır. Buna göre virgülden sonraki ilk basamağın 5 ve üzerinde olması durumunda değer üst tam sayıya, 5’in altında olması halinde alt tam sayıya tamamlanır.

Üst üste iki yıl akademik teşvik yüzdesi ($YATS_i$) Tablo C’de belirtilen “İyileştirmeye Açık Araştırma Performansı” tanımı kapsamında olan Araştırma Görevlisi akademik personel için ilgili Yönlendirme/Bilgilendirme ilkesi ikinci yılın sonunda uygulanır. Üst üste üç yıl “Güçlendirilmesi Gereken Araştırma Performansı” tanımı kapsamında akademik teşvik yüzdesi ($YATS_i$) elde eden Araştırma Görevlisi akademik personel için ilgili ilkeler üçüncü yılın sonunda uygulanır. Son beş yılda “Güçlendirilmesi Gereken Araştırma Performansı” veya “İyileştirmeye Açık Araştırma Performansı” dışında akademik teşvik yüzdesi ($YATS_i$) elde etmemiş olan Araştırma Görevlisi akademik personel için “İyileştirmeye Açık Araştırma Performansı” kapsamındaki Yönlendirme/Bilgilendirme ilkesi beşinci yılın sonunda uygulanır. Akademik teşvik başvurusunda bulunmayan veya nihai akademik teşvik puanı otuz puanın altında olan Araştırma Görevlisi akademik personel için “İyileştirmeye Açık Araştırma Performansı” kapsamındaki Yönlendirme/Bilgilendirme ilkesi ilk yıl uygulanır.