



TC

İSTANBUL KEMERBURGAZ UNİVERSİTESİ
Fen Bilimleri Enstitüsü Bilişim Teknolojileri TT

PERFORMANS YÖNETİM SİSTEMİ

Derya Yeliz Coşar Soğukkuyu

Danışman:Doç. Dr. Oğuz Bayat

İstanbul 2017

PERFORMANS YÖNETİM SİSTEMİ

Derya Yeliz COŞAR SOĞUKKUYU

Bilgisayar Mühendisliği, Işık Üniversitesi, 2010

İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi

Bilişim Teknolojileri TT'na

sunulmuştur.

Bu çalışma tarafımızca incelenmiş olup, kapsam ve kalite açısından Yüksek Lisans / Doktora tezi olmaya yeterli bulunmuştur.

Doç. Dr. Oğuz BAYAT

(Ünvan ve İsim)		(Ünvan ve İsim)
Eş Danışman		Danışman
İnceleme Komitesi Üyeleri (İlk isim jüri başkanına, ikinci isim tez danışmanına aittir.)		
(Ünvan ve İsim)	(Jüri)	Doç. Dr. Oğuz BAYAT
(Ünvan ve İsim)	(Jüri)	Yrd. Doç. Dr. Oğuz ATA
(Ünvan ve İsim)	(Jüri)	Yrd. Doç. Dr. Adil Deniz DURU

Bu çalışma bir Yüksek Lisans tezinin tüm gerekli şartlarını taşımaktadır.

[Üniversite] onayı ___/___/___

(Ünvan ve İsim)
Bölüm Başkanı
Doç. Dr. Oğuz BAYAT
(Ünvan ve İsim)
Enstitü Müdürü

Bu dökümandaki tüm bilgilerin akademik kural ve etiğe bağılı kalınarak yazıldığını ve tez yazım kuralları kapsamında bu çalışmada bulunan ve original olmayan bütün bilgi ve materyallerin referanslandırıldığını temin ederim.

Derya Yeliz COŞAR SOĞUKKUYU

İmza

ÖZET

PERFORMANS YÖNETİM SİSTEMİ

Derya Yeliz COŞAR SOĞUKKUYU,

Yüksek lisans, Bilişim Teknolojileri TT, İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi

Danışman: Doç. Dr. Oğuz Bayat

Performans Yönetim Sistemi çalışanların bireysel ve şirket stratejisiyle belirlenmiş hedeflerinin ölçülmesini sağlayan süreçtir. Çalışanın ölçülebilir yeteneklerinin, tamamladığı gereksinimlerin, gelişim planının sonuçlandırıldığı sistemdir. Çalışan üzerinde maksimum verimliliği sağlamak için çalışanların yetenek ve becerilerine uygun, yöneticileriyle birlikte saptanmış olan ölçüm skalaları belirlenmeli ve somut, objektif bir şekilde çalışana sunulmalıdır. Çalışan yıl içerisinde çalışmalarının sisteme katkısını, değerlendirmede kaçınıcı sırada olduğunu, yaptığı işin kalitesini ve niceliğini bilerek maksimum performans gösterir. Performans Sistemleri genellikle aşağıdaki kriterlerden oluşmaktadır: Hedef ve amaçlar, Geribildirimler, Yönetici Değerlendirmeleri, Kişisel gelişim Planları

Anahtar kelimeler: Performans Yönetim Sistemi, Akademik Performans Değerlendirme

İÇİNDEKİLER

1.1	AMAÇ	12
1.1.1	PERFORMANS DEĞERLEME	12
1.1.2	PERFORMANS DEĞERLENDİRME GEREKSİNİMİ.....	12
1.2	PERFORMANS YÖNETİM SÜRECİ	14
1.2.1	Kriterlerin Belirlenmesi:.....	14
1.2.2	Değerleme Standartlarının Belirlenmesi:.....	15
1.2.3	Değerleme Periyodlarının Belirlenmesi:	15
1.2.4	Yönetici ve İş görenlere Bilgi Verilmesi:.....	15
1.2.5	Değerlemecilerin Belirlenme modelleri:	16
1.2.6	360 Derece Değerleme (Geri-Besleme) Sistemi:.....	17
1.2.7	Değerlemede Açık Görüşme:	17
1.3	PERFORMANS YÖNETİMİ SİSTEMİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	18
1.4	DEĞERLEME YÖNTEMLERİ	18
1.4.1	Grafik Değerleme Yöntemi:	18
1.4.2	Zorunlu Dağılım Yöntemi:	18
1.4.3	Hedeflere Göre Değerleme Yöntemi:	18
1.4.4	Kontrol Listesi Yöntemi:.....	19
1.4.5	Bireysel Performans Standartlarına Dayalı Yaklaşım:.....	19
1.5	SİSTEM TASARIMI.....	19

1.6	DATA MODEL TASARIMI	21
1.7	SÜREÇ MODEL TASARIMI.....	23
2.1	VERİTABANI TANIMI.....	25
2.2	SQL OBJELERİ	26
2.2.1	Table.....	26
2.2.2	View.....	28
2.2.3	Stored Procedure	29
2.3	CLASSLAR	32
2.3.1	Data Access Layer	32
2.3.1.1	ExecuteReader()	32
2.3.1.2	ExecuteScaler().....	33
2.3.1.3	ExecuteNonQuery()	34
2.3.1.4	ExecuteDataSet().....	35
2.3.2	Business Access Layer	36
2.3.2.1	FillGridView()	36
2.3.2.2	FillDdlist().....	38
2.4	KULLANICILAR	39
2.5	GEREK SINIMLER	40
3.1	AKADEMIK VE İDARI PERSONEL	42
3.1.1	Sisteme Giriş	42

3.1.1.1	Ekran Özellikleri.....	42
3.1.1.2	EKRAN TASARIMI.....	43
3.1.2	Akademik Performans Değerlendirme	44
3.1.2.1	Ekran Özellikleri.....	44
3.1.2.2	Ekran Tasarimi.....	44
3.1.3	İdari Performans Değerlendirme.....	45
3.1.3.1	Ekran Özellikleri.....	45
3.1.3.2	Ekran Tasarimi.....	45
3.1.4	Performans Girişimleri.....	46
3.1.4.1	Ekran Özellikleri.....	46
3.1.4.2	Ekran Tasarimi.....	46
3.1.5	Ağırlıklı Not Ortalamam.....	47
3.1.5.1	Ekran Özellikleri.....	47
3.1.5.2	Ekran Tasarimi.....	47
3.1.6	Fakülte/Departman Sıralaması	48
3.1.6.1	Ekran Özellikleri.....	48
3.1.6.2	Ekran Tasarimi.....	48
3.1.7	Akademik Puantaj Tablosu	49
3.1.7.1	Ekran Özellikleri.....	49
3.1.7.2	Ekran Tasarimi.....	49

3.1.8	Yükseltme Kriterleri.....	50
3.1.8.1	Ekran Özellikleri.....	50
3.1.8.2	Ekran Tasarimi.....	50
3.1.9	Bilgilerim.....	51
3.1.9.1	Ekran Özellikleri.....	51
3.1.9.2	Ekran Tasarimi.....	51
3.1.10	Anket	52
3.1.10.1	Ekran Özellikleri.....	52
3.1.10.2	Ekran Tasarimi	52
3.2	DEKAN VE MÜDÜR	53
3.2.1	Tüm Değerlendirmeler.....	53
3.2.1.1	Ekran Özellikleri.....	53
3.2.1.2	Ekran Tasarimi.....	53
3.2.2	Akademisyen Sıralaması	54
3.2.2.1	Ekran Özellikleri.....	54
3.2.2.2	Ekran Tasarimi.....	54
3.3	ADMIN VE YÖNETİCİ	55
3.3.1	Kullanıcı Ayarları	55
3.3.1.1	Ekran Özellikleri.....	55
3.3.1.2	Ekran Tasarimi.....	55

3.3.2	Fakülte-Birim Tanımlamaları.....	56
3.3.2.1	Ekran Özellikleri.....	56
3.3.2.2	Ekran Tasarımı.....	56
3.3.3	Çeşitli Tanımlamalar	57
3.3.3.1	Ekran Özellikleri.....	57
3.3.3.2	Ekran Tasarımı.....	57
4.	ANALİZ.....	53
5.	SONUÇ.....	53
6.	GELECEK ÇALIŞMALAR	53
7.	REFERANSLAR	53

TABLO LİSTESİ

Tablo1. Veritabanı Tanımı.....	25
Tablo2. Sistem Tabloları.....	29
Tablo3. Sistem Viewları.....	31
Tablo4. Sistem Yordamları.....	32
Tablo5. Puantaj Kiterleri.....	62

ŞEKİL LİSTESİ

Resim 1: Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanılması	13
Resim 2 : Sistem Görünümü.....	19
Resim 3 : Data model tasarımı	21
Resim 4: Data Model Tasarımı- sql objeleri	22
Resim 5 : Süreç model tasarımı.....	23
Resim 6: DAL- Execute Reader	32
Resim 7: DAL- Execute Scaler	33
Resim 8 : DAL- Execute NonQuery	34
Resim 9: DAL- Execute DataSet.....	35
Resim 10: BAL- FillGridView Function	36
Resim 11: BAL- FillGridView Usage.....	37
Resim 12: BAL- FillDropDownList Function.....	38
Resim 13: BAL- FillDropDownList Function Usage	38
Resim 14: Otomasyon Kullanıcıları.....	39
Resim 15:Sisteme Giriş- Ekran Özellikleri	42
Resim 16: Sisteme Giriş- Ekran Tasarım.....	43

Resim 17: Akademik Performans Değerlendirme-Ekran Tasarımı	44
Resim 18: İdari Performans Değerlendirme-Ekran Tasarımı	45
Resim 19: Performans Girişimleri-Ekran Tasarımı	46
Resim 20: Ağırlıklı Not Ortalamam-Ekran Tasarımı	47
Resim 21: Fakülte/Departman Sıralaması-Ekran Tasarımı	48
Resim 22: Akademik Puantaj Tablosu-Ekran Tasarımı.....	49
Resim 23: Yükseltme Kriterleri-Ekran Tasarımı.....	50
Resim 24: Bilgilerim-Ekran Tasarımı	51
Resim 25: Anket-Ekran Tasarımı	52
Resim 26: Dekan Ve Müdür-Ekran Tasarımı	53
Resim 27: Akademisyen Sıralaması-Ekran Tasarımı.....	54
Resim 28: Admin ve Yönetici-Ekran Tasarımı	55
Resim 29: Fakülte-Birim Tanımlamaları-Ekran Tasarımı.....	56
Resim 30: Çeşitli Tanımlamalar-Ekran Tasarımı.....	57

GİRİŞ

1.1 AMAÇ

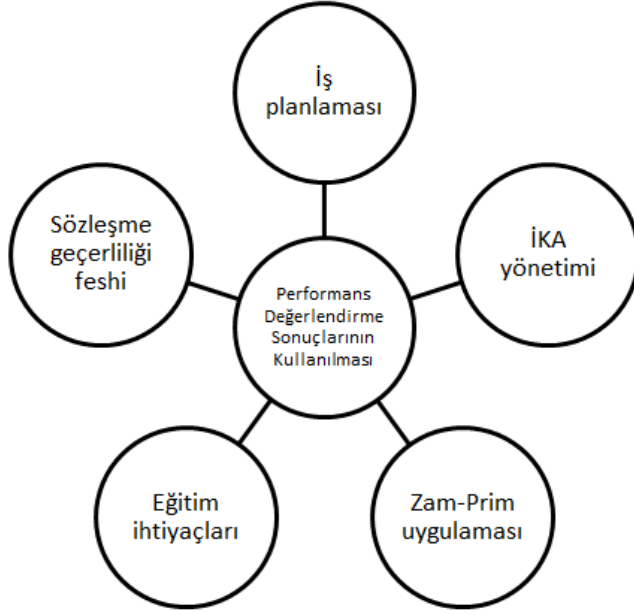
Performans yönetim sürecinde; şirketin vizyonu doğrultusunda bütün hedeflerin belirlenmesi gerekmektedir. Bireysellik, bölüm ve şirket gibi bu hedefler arasında performans planlaması yapılmalı ve performans değerlere göre planlanan hedeflere ulaşım ulaşılmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu konuyla ilgili başarı veya başarısızlık sonuçlarının bulunması tartışıp giderilerek performans geliştirme önlemleri alınması gerekmektedir. Yeni hedeflerin tespit edilme sürecinin başlatılmasıyla devam eden ve sürekli mükemmelliği arayan dögüsel bir süreçtir[2].

1.1.1 PERFORMANS DEĞERLEME

- Performans değerlendirme; kişilerin kurum içerisindeki görevine bakılmaksızın çalışmalarına, aktivitelerine , noksanlıklarına , yeterliliklerine, yetersizliklerine yani bütün olarak tüm çalışma yetkinliklerine dikkatle gözden geçirilmesi gerekmektedir. (Ölçer, 2005)
- Performans değerlendirme, çalışana verilmiş görevlerin belirli bir süre dahilinde gerçekleştirilme düzeyinin belirlenmesi gerekmektedir [1] .

1.1.2 PERFORMANS DEĞERLENDİRME GEREKSİNİMİ

- Kişilerin iş başarıları konusunda bilgi vermeye ve geri dönüş almaya ihtiyaç duyulur. Bu psikolojik bir ihtiyaçtır. Kişilerin bu ihtiyaçlarını giderebilmesi için öncelikle kendisine güvenmesine, yaptığı çalışmalarda değişiklikler ortaya koymasına ve kendisini geliştirmesine yol göstermektedir [7].
- Yapılacak olan değerlendirme ile sonuçlar daha objektif, kıyaslanabilir ve kolayca raporlanabilir olacaktır.
- Bu bilgilendirmeler aynı zamanda şirketlerin gelişmesinde büyük rol oynamaktadır.



Resim 1: Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanılması

1.2 Performans Yönetim Süreci

1.2.1 Kriterlerin Belirlenmesi:

Performans Yönetim Sürecinin en önemli maddelerinden biri kriterlerin belirlenmesidir.

Bu kriterler hesaplanırken analizinin belirli bir ölçütte yapılmış olması gerekir. İlgili ölçütler ağırlıklarına ve önem durumuna göre puan alıp, kesinlikle anlaşılabilir olmalıdır.

Aşağıdaki maddeler kriterleri belirlememizde bize yardımcı olur[16;4]

- Çalışmanın özellikleri:
 - Ulusal
 - Uluslararası vb..
- İş bilgisi ve yetenekleri:
 - Yayın
 - Eğitim
 - İdari Görevler vb..
- Bireysel özellikler
 - Düzenli bir ödül yarışmasında alanıyla ilgili ödül kazanmak
 - Tübitak Ödülü Kazanmak
 - kuruluşlar tarafından yapılan ödül yarışmasında ödül kazanmak

1.2.2 Değerleme Standartlarının Belirlenmesi:

Belirli bir ölçüye sahip ve gerçekçi olması gerekmektedir. Örneğin Tübitak tarafından Kabul edilmiş proje, SCI, SSCI ve AHCI tarafından taranan dergiler, Uluslararası bir kuruluş tarafından düzenli olarak organize edilen hakemli bir konferansta sunulmuş ve konferans kitapçığında basılmış tam metin bildiri

1.2.3 Değerleme Periyodlarının Belirlenmesi:

Birbirine yakın sürelerde yapılan değerleme ölçütleri hem zaman kaybetmemize sebep olur hem de çalışanın stres altında hissetmesine sebep olmaktadır. O yüzden makul iş yapılabilir periyodlar belirlenmelidir:

- (2015-2016 Akademik Yılı)
- yeni yıl başlangıç bitiş tarihi (2015 Ocak-Aralık)

1.2.4 Yönetici ve İş görenlere Bilgi Verilmesi:

Performans yönetim sistemi tasarlanırken en üst düzeyden, en alt kademeye kadar tüm personelin etkileşim kurabileceği, süreçler hakkında bilgi sahibi olabileceği bir sistem tasarlanmalıdır. [12]

1.2.5 Değerlemecilerin Belirlenme modelleri:

Değerlemeyi kimin yapacağına dair karar verilmelidir, her bir katılımcının sisteme verdiği katkı toplam Şablonu oluşturur [6];

- Yöneticiler (Dekanlar,Direktörler, Rektör)
- Öz değerlendirme (Performans girişleri)
- Takım arkadaşlarınca değerlendirme (Diğer uzmanlar, Öğretim görevliler, Araştırma görevlileri)
- Müşterilerce değerlendirme (Dış kaynak)
- Öğrenci Değerlendirmesi

Dikkat edilmesi gerekenler;

- Birden fazla yöneticiden fikir alınmalıdır fakat Değerlendirme için ortak puan verilmelidir.
- Yöneticilerin vermiş olduğu puanlar ve öz değerlendirme puanları kıyaslanmalıdır.
- Değerlendirmeye ilgili personelin takım arkadaşları yardımcı olmalıdır
- Öz Değerlendirme için girilen her bir kriter Yönetici tarafından control edilmelidir.
- Özdeğerlendirmeye alınan her bir maddenin ispatı personel tarafından iletilmelidir.

1.2.6 360 Derece Değerleme (Geri-Besleme) Sistemi:

Yönetici, iş arkadaşları, müşteriler tarafından elde edilen tüm verilerin toplanıp personelin geri değerlendirilmesi beslenmesidir.

1.2.7 Değerlemede Açık Görüşme:

Yöneticinin seçtiği ilgili sistem uygulanır. Yapılan değerlendirmede personele aldığı puanın ispatı verilmelidir .

- Diğer rakibiyle oranı
- En yüksek alınan puan,
- En düşük alınan puan,
- Bölüm sıralaması
- vb..

1.3 Performans Yönetimi Sisteminin Değerlendirilmesi

- Belirlenmiş zamanın dışında yapılan performans ölçümleri değerlendirilmemektedir.
- İlgili sonuçlara göre yapılmış değerlendirmeler sonucunda, çalışanların kazancında ve davranışında değişimler oluşur.
- Performans değerlendirme çalışma düzenini belli bir şekilde yürütmektedir. Kişilerin kazancını yani birey başına performans değerlendirme ve sürdürme düzenini belirler [9].

Değerleme Yöntemleri

1.3.1 Grafik Değerleme Yöntemi:

Bireylerin performansının grafiksel olarak değerlendirilmesidir. İlgili kadronun yani tüm bireylerin alt alta yazılarak "iyi – kötü- yetersiz vb.. şekilde " değerlendirilmesidir. Böylelikle bireylerin KPI değerleri bir bütün olarak ele alınmış olur.

1.3.2 Zorunlu Dağılım Yöntemi:

Yönetici/Dekan kendisine bağlı çalışanları ilgili yonteme göre beşli skalaya göre puanlamaktadır. (En yüksek %10, Yüksek %20, Orta %40, Düşük %20, Çok düşük %10) .

1.3.3 Hedeflere Göre Değerleme Yöntemi:

Firmanın uzun süreli amaçları belirlendikten sonra departman bazlı ve kişisel bazlı hedefler belirlenmektedir. Bu hedefler sayısal sayısal, ölçülebilir ve direk işe ilişkin şekilde tanımlanması gerekmektedir.

1.3.4 Kontrol Listesi Yöntemi:

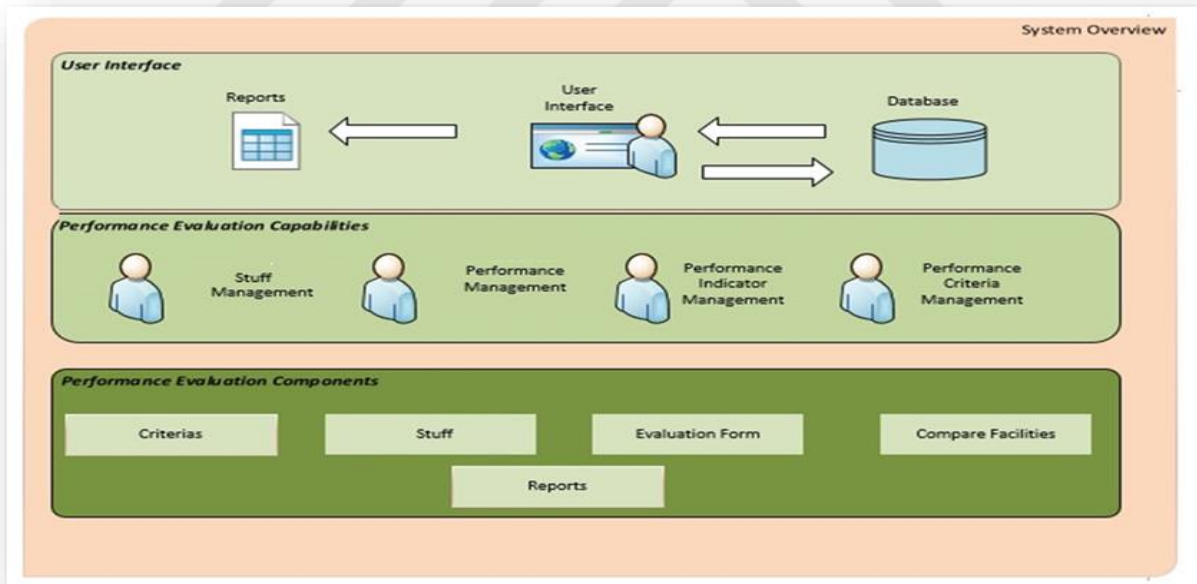
Belirlenen hedeflere ulaşabilmek için ya da belirli hedefleri tanımlamak için oluşturulmuş control listeleridir. Değerlendirme ilgili control listesinin şartlarının tamamlanmasıyla sağlanır.

1.3.5 Bireysel Performans Standartlarına Dayalı Yaklaşım:

Çalışanların Değerlendirme yöntemleri çeşitli kişisel yönleriyle, ilgi alanlarıyla, yönetimi ve içinde buldukları şartlara göre belirlenmiştir.

1.4 Sistem Tasarımı

Performans Değerlendirme Sistemi'nde sistemi aşağıdaki gibi tasarlanmıştır.



Resim 2 : Sistem Görünümü

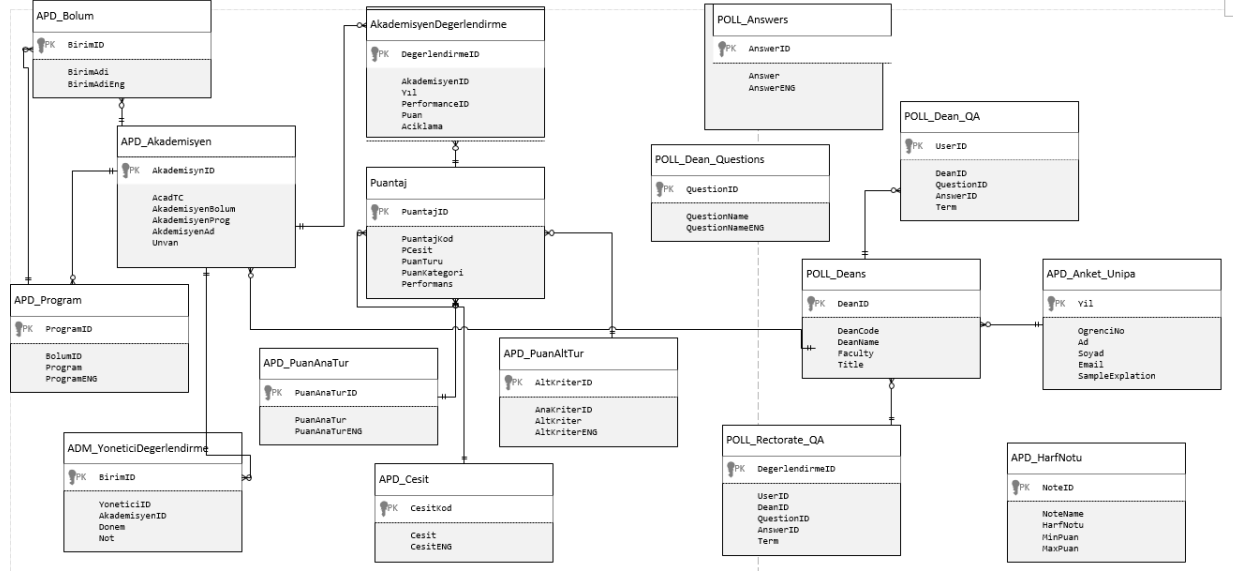
- Kullanıcılar intranet ortamında active directory kullanıcı adı ve şifreleriyle ilgili sisteme bağlanarak , very girişi yapabilir, girdikleri verileri anlık raporlayabilip, Yönetici

Değerlendirmesi ve Öğrenci değerlendirmesini görebilirler. Veritabanına hem veri yazdırıp , hemde işlenmiş veriyi okurlar.

- Otomasyon sayesinde; Personel yönetimi, performans göstergeleri yönetimi, performans kriterleri seçimi yapılabilir.
- Performans Değerlendirme Sistemi aşağıdaki paraların bileşimidir
 - Performans Değerlendirme Kriterleri
 - Personel (Yönetici- Dekan – Akademisyen- İdari Personel)
 - Değerlendirme Formları
 - Ölçeklendirme Raporları

1.5 Data Model Tasarimi

Performans Yönetim Ssiteminin Veri modelleme tasarımı aşağıdaki gibidir.



Resim 3 : UML veritabanı tasarımı

- Sistemdeki tüm parametreler kullanıcı bilgileri, sistem ayarları, Ölçme kriterleri ilgili tablolarda tutulmuştur.
- Otomasyonun iş zekası tamamen very modelleme sistemiyle, procedurlerle tanımlanmıştır. Kod taraflı hiç bir hesaplama yapılmamıştır.
- Veritabanı dili olarak; MSSQL 'in MySQL 'e nazaran bazı ekstra özellikleri olduğu için ve daha fazla geliştirildiği için MSSQL seçilmiştir. Bu sayede otomasyon yazılımcılar tarafından daha kolay benimsenmiştir.
- Hata ayıklama ve düzeltme daha kısa sürede gerçekleştirilir.

SQLQuery1.sql - PSS...liz.sogukkuyu (70) × PSSQL\PSDB.ACADE...ER - DB_Overview

```

1 | select * from sys.objects
2 | where type in ('P','U','V')

```

100 %

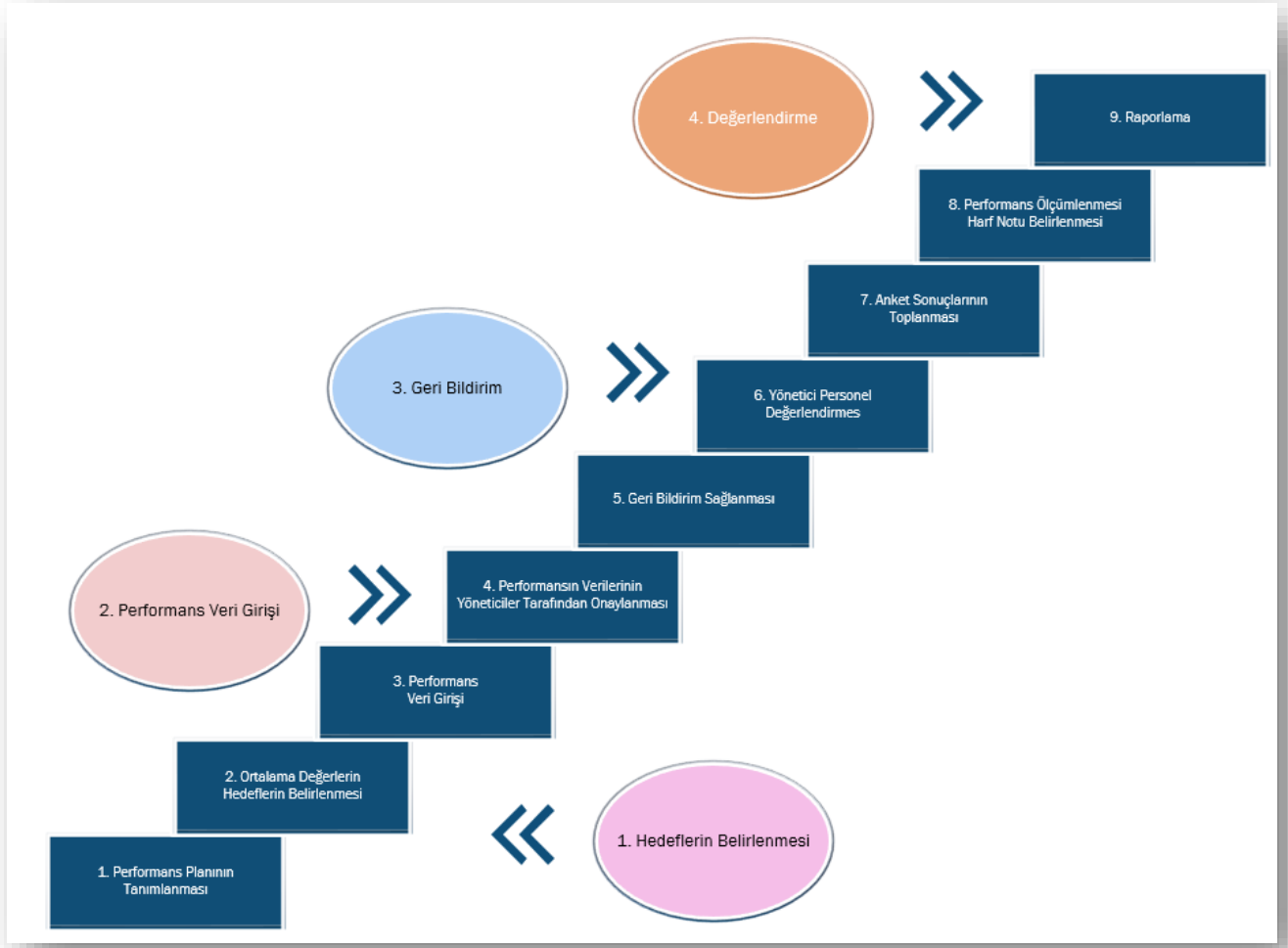
Results Messages

	name	object_id	principal_id	schema_id	parent_object_id	type	type_desc	create_date
1	APD_PuanAnaTur	21575115	NULL	1	0	U	USER_TABLE	2016-04-28 11:52:08.983
2	APD_PuanAltTur	53575229	NULL	1	0	U	USER_TABLE	2016-04-28 11:53:02.447
3	ADM_Get_AkademicianEvaluationCalc	162099618	NULL	1	0	P	SQL_STORED_PROCEDURE	2016-12-27 15:14:00.350
4	ADM_Select_AkademicianEvaluationMAXPersonal	210099789	NULL	1	0	P	SQL_STORED_PROCEDURE	2016-12-27 16:32:09.737
5	ADM_Get_AttachedFile	226099846	NULL	1	0	P	SQL_STORED_PROCEDURE	2016-12-29 13:45:43.270
6	updateDegerlendirme	242099903	NULL	1	0	P	SQL_STORED_PROCEDURE	2016-12-29 15:06:31.670
7	ADM_deletePErfomans	258099960	NULL	1	0	P	SQL_STORED_PROCEDURE	2016-12-29 15:59:25.630
8	APD_Select_AkademisyenDegerlendirme_SP	277576027	NULL	1	0	P	SQL_STORED_PROCEDURE	2016-04-28 12:06:49.243
9	insertDegerlendirme	293576084	NULL	1	0	P	SQL_STORED_PROCEDURE	2016-04-28 13:04:06.990
10	sp_upgraddiagrams	306100131	NULL	1	0	P	SQL_STORED_PROCEDURE	2017-01-12 15:47:49.143
11	sysdiagrams	322100188	NULL	1	0	U	USER_TABLE	2017-01-12 15:47:49.150
12	sp_helpdiagrams	402100473	NULL	1	0	P	SQL_STORED_PROCEDURE	2017-01-12 15:47:49.153
13	sp_helpdiagramdefinition	418100530	NULL	1	0	P	SQL_STORED_PROCEDURE	2017-01-12 15:47:49.160
14	sp_creatediagram	434100587	NULL	1	0	P	SQL_STORED_PROCEDURE	2017-01-12 15:47:49.160
15	sp_renamediagram	450100644	NULL	1	0	P	SQL_STORED_PROCEDURE	2017-01-12 15:47:49.163
16	sp_alterdiagram	466100701	NULL	1	0	P	SQL_STORED_PROCEDURE	2017-01-12 15:47:49.170
17	sp_dropdiagram	482100758	NULL	1	0	P	SQL_STORED_PROCEDURE	2017-01-12 15:47:49.173
18	updateDegerlendirmeOnay	514100872	NULL	1	0	P	SQL_STORED_PROCEDURE	2017-01-19 14:09:36.297
19	APD_Bolum	517576882	NULL	1	0	U	USER_TABLE	2016-05-15 22:02:40.047
20	ADM_Select_AkademicianEvaluationMAXFaculty	530100929	NULL	1	0	P	SQL_STORED_PROCEDURE	2017-01-19 16:24:18.107
21	APD_Prooram	533576939	NULL	1	0	U	USER_TABLE	2016-05-15 22:23:47.617

Resim 4: Data Model Tasarımı- sql objeleri

1.6 Süreç Model Tasarımı

Performans Yönetim Sistemi süreç model tasarımı aşağıdaki gibi belirlenmiştir.



Resim 5 : Süreç model tasarımı

1. Performans Değerlendirme planı tanımlar, hangi kriterler hangi alt başlıklar altında kaç puan kazandırır?
2. Fakülte/Departman bazlı yıllık hedefler , alınması gereken ortalama puanlar belirlenir

3. Personel ilgili veri girişini tamamlar
4. Performans verileri personel tarafından girildikten sonra yönetici ilgili girişi Kabul eder yada reddeder.
5. Kabul edilen yada reddedilen veri girişi bilgisi ilgili personele sistem üzerinde iletilir.
İlgili süreç tamamlanır
6. Yönetici alt personelini değerlendirir.
7. Anket sonuçları sisteme aktarılır
8. İlgili puanlar bölm bazlı toplanır ve ilgili hedeflerin başarılp başarılmadığı control edilir.
KPI lar hesaplanır
9. İlgili raporlamalar yapılır.

2. PERFORMANS YÖNETİM YAZILIM MIMARISI

2.1 Veritabanı Tanımı

Performans Yönetim Sistemi veritabanı tanımlamaları aşağıdaki gibidir.

Tablo 1: Veritabanı Tanımlaması*

Element	Element Adı	Değer
db_name	Veritabanı Adı	ACADEMIK_PERFORMANS_DEGER
db_path	Veritabanı Yolu	E:\Microsoft SQL Server\MSSQL10_50.PSDB\MSSQL\DATA\ ACADEMIK_PERFORMANS_DEGER.mdf
db_location	Veritabanı Lokasyonu	E:\Microsoft SQL Server\Data\PSDEV.mdf
db_webconfig	Connection String	server=PSSQL\PSDB;database=AC ADEMIK_PERFORMANS_DEGER;Trusted_ Connection=True;

2.2 Sql Objeleri

2.2.1 Table

Sistemde kullanılan tablolar ve açıklamaları aşağıdaki gibidir.

Tablo 2: Sistem Tabloları

Tablo Adı	Açıklama
ADM_YoneticiDegerlendirme	Dekan / Birim yöneticilerinin kendilerine bağlı personeli değerlendirmelerinin yıllara göre tutulduğu tablo. Örn: Yılmaz Kaptan 10
APD_Akademisyen	Akademisyen/personel 'e ait özlük bilgilerinin (Bölüm, prog, vs...) tutulduğu tablo.
APD_Anket_UnipaCalc	Öğrencilerin öğretmenlerini değerlendirdikleri tablo. İlgili veriler arayüzden değil Unipa'dan aktarılır.
APD_Bolum	Organizasyona ait bölüm-fakülte tanımlarının yapıldığı tablo
APD_Calc_Agirlik	Yayın, Araştırma-görev vb şekilde tanımlanmış olan 7 ana sectionın % lik olarak ağırlığıdır. Örn: Eğitim 10%
APD_Cesit	İlgili performans verisinin ulusal mı , uluslararası mı değerini tutan tablo
APD_HarfNotu	Sistemdeki kazanılan puanların harf notu karşılığıdır (91+ A ...)
APD_Mean_Values	Fakültelerin , bölümlere göre (yayın , Araştırma vb..) yıllık tamamlaması gereken hedef puanları

Tablo Adı	Açıklama
APD_Program	Organizasyona ait programlama tanımlamalarının yapıldığı tablo Örn: Mimarlık, Bilgisayar Müh
APD_PuanAnaTur	İlgili puanlamaların ana kategorilerinin tutulduğu tablo Örn: Sanatsal Etkinlikler..
APD_PuanAltTur	İlgili puanlamaların alt kategorilerinin tutulduğu tablo Örn: Sanatsal Etkinlikler-> Etkinlikler
AkademisyenDegerlendirme	Akademisyenlerin ilgili akademik yıl boyunca performans very girişlerinin tutulduğu tablodur. Bu tablo sayesinde ilgili personel yaptığı very girişlerini düzenleyebilir, güncelleyebilir, ilgili açıklamaları ve ekleri girebilir.
Puantaj	Her bir fakülteye ait performans verilerinin kategorilerine ait ilgili puan ve tanımlamalarının yapıldığı tablodur. Örneğin : Performans :1.1.3.0.1 türü kitapta bölüm Puan : 20.00
Settings	Çeşitli sistem ayarlarının tanımlandığı ayarlar tablosudur. Örn: Akademik Aktif Yıl :2016-2017
POLL_Answers	Personelin yöneticisini/dekanını değerlendirdiği cevapların tutulduğu tablo.
POLL_Deans_QA	Personelin yöneticisini/dekanını değerlendirdiği soru ve cevapların tutulduğu tablo.
POLL_Deans_Questions	Personelin yöneticisini/dekanını değerlendirdiği soruların tutulduğu tablo.
POLL_Deans	Personelin ilgili yöneticisini/dekanının tanımlandığı tablo

2.2.2 View

Sistemde kullanılan view lar ve açıklamaları aşağıdaki gibidir.

Tablo 3: Sistem Viewları

View Adı	Türetildiği Tablolar	Açıklama
ACAD_Degerlendirme	[AkademisyenDegerlendirme] [Puantaj] APD_PuanAnaTur APD_PuanAltTur [APD_Akademisyen] [APD_Bolum] [APD_Program]	Sectionlara göre personelin aldığı ham puanı gösteren tablo: Section1- YAYINLAR, EDİTÖRLÜK VE ÇEVİRİ Section2- ARAŞTIRMA-UYGULAMA-PROJE-SANATSAL ETKİNLİK Section3- MESLEKİ VE DİĞER ARAŞTIRMA ETKİNLİKLERİ Section4- EĞİTİM-ÖĞRETİM Section5- ÜYELİKLER VE ÖDÜLLER Section6- SANATSAL ETKİNLİKLER Section7- DİĞER ETKİNLİKLER
ACAD_DegerlendirmeAgirlik	[AkademisyenDegerlendirme] [Puantaj] APD_PuanAnaTur APD_PuanAltTur [APD_Akademisyen] [APD_Bolum] [APD_Program]	Kategorilere göre personelin aldığı ham puanı gösteren tablo: Kategori1-section [1,2,6] Kategori3-section [3-5] Kategori4-section [4] Kategori7-section [7]

2.2.3 Stored Procedure

Sistemde kullanılan yordamlar , parametreleri ve açıklamaları aşağıdaki gibidir.

Tablo 4: Sistem Yordamları

Yordam Adı	Parametreler	Açıklama
ADM_APD_Select_Akademisyen	@Bolum @Program	Fakülte ve programa göre ilgili akademisyenleri listeleyen stored procedure'dür
ADM_APD_Select_AkademisyenDegerlendirme_SP	@Bolum @Program @Akademisyen	Fakülte , program ya da akademisyene göre personelin yaptığı veri girişlerini listeleyen procedur'dür.
ADM_Get_AkademicianEvaluationCalc	@Bolum @Yil @CallParam <i>/*0-MAX 1=AVG 2=AVGWMM*/</i>	Akademisyenlerin performans girişlerine oranlamasına göre hesaplama yapan procedur
ADM_Get_AttachedFile	@Id	ID ile alınan performans satırı için eğer eklenmişse ilgili eki getiren procedur
ADM_Get_Bolum	@Language	Seçilen dile göre ilgili Fakülte/Bölümleri listeleyen procedur
ADM_Get_Prog	@Bolum	İstenilen bölüm/Fakülteye göre ilgili programları listeyen procedure.
ADM_Select_AkademicianEvaluationByFaculty	@Bolumm	İstenilen Fakülte / Bölüme göre ilgili puanlamaları hedeflere göre listeleyen procedür.
ADM_Select_AkademisyenSiralama_FB	@Bolum @Program	İstenilen Fakülte/Bölüm yada programa göre akademisyenlerin puan sıralamasını listeleyen procedür.

Yordam Adı	Parametreler	Açıklama
ADM_Select_ParameterSettings		İlgili sistem ayarlarını listeyen procedür
ADM_deletePERformans	@Id	İstenilen perfoamans ID ye göre ilgili perfromans girişini silen procedur
APD_GetAdminsInfo	@Akademisyen	İstenilen akademisyenin ilgili bölüm bilgilerini getiren procedur
APD_IsAdmin	@Akademisyen	İstnilen personelin admin listesinde olup olmadığı bilgisini veren procedure
APD_Select_AkademisyenDeğerlendirme_BYID	@DeğerlendirmeID	İstenilen performans ID ye göre ilgili perfromans girişini listeleyen procedür
APD_Select_AkademisyenDeğerlendirme_SP	@Akademisyen	İstnilen personelin ilgili perfromans girişlerini listeleyen procedür
insertDeğerlendirme	@AkademisyenID @PerformanceID @Puan @Aciklama @KisiSayisi @Ad @EkAdi @EkContentTipi @Ekler @KisininYazdigiBolumSayisi @KitaptakiToplamBolumSayisi	İlgili perfromans very girişini veritabanına yazan procedure
insertPOLL_Dean_QA	@UserID @DeanID @QuestionID @AnswerID	Akademisyenlerin ilgili dekanını/yöneticilerini değerlendirmelerini kaydeden procedure
updateDeğerlendirme	@Id @aciklama @isim	İlgili perfromans girişini güncellemeye yarayan procedure

Yordam Adı	Parametreler	Açıklama
updateDegerlendirmeOnay	@DegerlendirmeID @RejectExplanation @ApprovedRejectedUser @IsApproved	İlgili Değerlendirme için Yönetici/dekanın özden geçirip reddetmesini yada onay vermesini sağlayan procedure
updateFaculty	@FacultyID ,@BirimAdi ,@BirimAdiEng	İlgili Fakülte /departmanı güncellemeyi sağlayan procedure
updatePersonel	@AkademisyenID ,@AkdemisyenAd ,@Aktifmi	İlgili personeli güncellemeyi sağlayan procedure
updateProgramme	@ProgramID ,@Program ,@ProgramENG	İlgili personeli güncellemeyi sağlayan procedure
updateSettings	@ID ,@Name ,@Value	İlgili ayarı güncellemeyi sağlayan procedure
updateYoneticiDegerlendirme	@Puan @ApprovedRejectedUser @AcadID	Yönetici/Dekan'ın ilgili personelini puanlamasını sağlayan procedure

2.3 Classlar

2.3.1 Data Access Layer

Veritabanı üzerinde tüm haberleşmeyi sağlayan otomasyonun data erişim katmanı aşağıdaki gibidir.

2.3.1.1 ExecuteReader()

Eğer sorgumuzda bir herhangi bir tablo için SELECT işlemi yaptıysak ve dönen kayıtları okumak için bu metodu kullanmalıyız.

```
protected void DownloadFile(object sender, EventArgs e)
{
    int id = int.Parse((sender as LinkButton).CommandArgument);
    byte[] bytes;
    string fileName, contentType;
    IDataReader reader = null;

    dbac.CommandText = "ADM_Get_AttachedFile";
    dbac.AddParameter("@Id", id);
    reader = dbac.ExecuteReader(dbac.CommandText);

    while (reader.Read() == true)
    {
        bytes = (byte[])reader["Ekler"];
        contentType = reader["EkContentTipi"].ToString();
        fileName = reader["EkAdi"].ToString();
        Response.Clear();
    }
}
```

Resim 6: DAL- Execute Reader

2.3.1.2 ExecuteScaler()

Sorgumuz scalar tek bir değer döndürüyorsa sorgumuzu bu metod ile çalıştırmakta ve bu sayede sorgu hızını arttırmaktayız.

```
using (SqlConnection con = new SqlConnection(connStr))
{
    using (SqlCommand cmd = new SqlCommand())
    {
        cmd.CommandText = "APD_IsAdmin";
        cmd.Parameters.AddWithValue("@AkademisyenID", userName.Substring(5,
        cmd.CommandType = CommandType.StoredProcedure;
        cmd.Connection = con;
        con.Open();
        if (cmd.ExecuteScalar().ToString() == "1")
        {
            FillDdlBolum();
            ddlBolum.Enabled = false;
            FillDdlProg(ddlBolum.SelectedValue);
        }
    }
}
```

Resim 7: DAL- Execute Scaler

2.3.1.3 ExecuteNonQuery()

Sorgumuzda UPDATE, DELETE gibi işlemler yapıyorsak bu metodu kullanırız. Ayrıca bu metod eklediği kayıt sayısını döndürür

```
0 references
protected void btnUpdate_Click(object sender, EventArgs e)
{
    try
    {
        dbac.CommandText = "updateDegerlendirmeOnay";
        dbac.AddParameter("@IsApproved", ddlOnay.SelectedValue);
        dbac.AddParameter("@RejectExplanation", txtSebep.Text);
        dbac.AddParameter("@ApprovedRejectedUser", Page.User.Identity.Name);
        dbac.AddParameter("@DegerlendirmeID", lblDegerlendirmeID.Text);
        dbac.ExecuteNonQuery(dbac.CommandText, true);
    }
}
```

Resim 8 : DAL- Execute NonQuery

2.3.1.4 ExecuteDataSet()

Bu metod geriye dataset döndürür ve ilgili gridleri doldururuz.

```
1 reference  
private void FillGrid(string userName)  
{  
    String LoginName = Page.User.Identity.Name.Substring(5, userName.Length - 5);  
    DataSet dsGrid = null;  
    dbac.CommandText = "ADM_Select_AkademicianEvaluationMeanPersonal";  
    dbac.AddParameter("@Kisi", LoginName /*LoginName*/);  
    dsGrid = dbac.ExecuteDataSet(dbac.CommandText);  
    ViewState["dt"] = dsGrid;  
  
    grdAademikPerformans.DataSource = dsGrid;  
    grdAademikPerformans.DataBind();  
    FixGridColumn();  
}
```

Resim 9: DAL- Execute DataSet


```
1 reference
public partial class Contact : Page
{
    DBAccess dbac = new DBAccess();
    BAccess balc = new BAccess();
    Double total = 0;
0 references
protected void Page_Load(object sender, EventArgs e)
3 references
public void FillGrid()
{
    balc.FillGridView(grdAademikPerformans, "APD_Select_AkademisyenDegerlendirme_SP", "@AkademisyenID", Page.User.Identity.Name);
    FixGridColumn();
}
1 reference
private void FixGridColumn()
0 references
protected void DownloadFile(object sender, EventArgs e)
{
    int id = int.Parse((sender as LinkButton).CommandArgument);
    byte[] bytes;
    string fileName, contentType;
```

Resim 11: BAL- FillGridview Usage

2.3.2.2 FillDdlist()

```
6 references
public void FillDdlist(DropDownList ddl , string SP)
{
    dbac.CommandText = SP;
    dsGrid = dbac.ExecuteDataSet();
    ddl.DataSource = dsGrid.Tables[0];
    //ddlBolum.DataValueField = ds.Tables[0].Columns["BirimID"].ToString();
    ddl.DataValueField = dsGrid.Tables[0].Columns[0].ToString();
    ddl.DataTextField = dsGrid.Tables[0].Columns[1].ToString();
    ddl.DataBind();
}
4 references
public void FillDdlist(DropDownList ddl, string SP, string param1Name, string param1Value)
3 references
public void FillDdlist(DropDownList ddl, string SP, string param1Name, string param1Value, string param2Name, string param2Value)
}
}
```

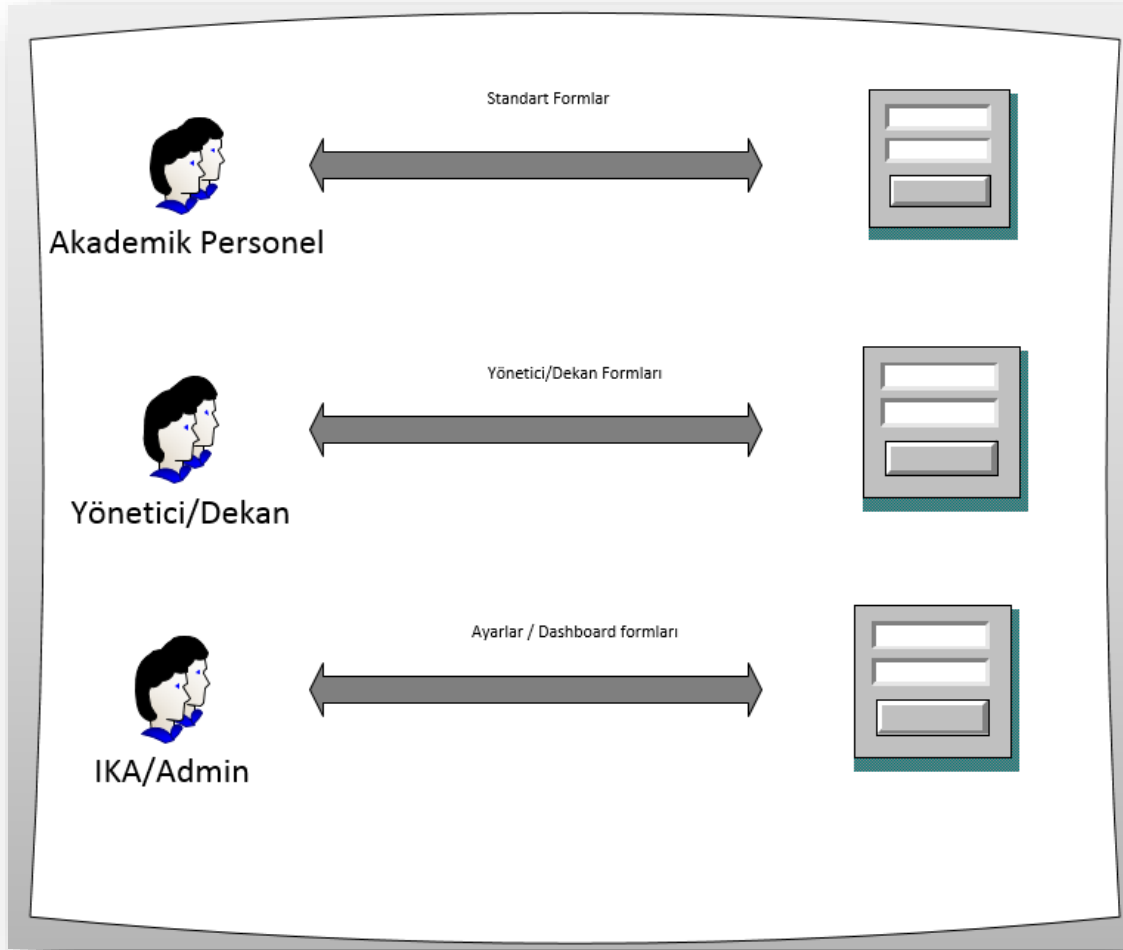
Resim 12: BAL- FillDropDownList Function

```
9     }
10    1 reference
11    private void FillDdlBolum()
12    {
13        bal.FillDdlist(ddlBolum, "ADM_Get_Bolum");
14    }
15    3 references
16    private void FillDdlProg(string bolum)
17    {
18        bal.FillDdlist(ddlProgram, "ADM_Get_Prog", "@Bolum", bolum);
19        FillDdlAkademisyen(bolum, ddlProgram.SelectedValue);
20    }
21 }
```

Resim 13: BAL- FillDropDownList Function Usage

2.4 Kullanıcılar

Otomasyona kayıtlı kullanıcıların olabileceği roller aşağıdaki gibidir.



Resim 14: Otomasyon Kullanıcıları

2.5 Gereksinimler

- Yazılım standartlara göre otomasyon kullanıcı dostudur
- Kullanıcı Adı ve şifre ile sisteme giriş yapılır
- Sistem öğrenmesi ve güncellenmesi kolaydır
- Tüm sistem ayarlamaları arayüz tarafından yapılır
- Yazılım intranet ortamında çalışmaktadır. Dışardan erişim sağlanmamaktadır.
- Yazılım 3 ana tarayıcının son versiyonlarında uyumlu çalışmaktadır(Chrome, IE, Firefox)
- Aynı anda sistemde 500 kişi çalışabilmektedir
- Veritabanı olarak MSSQL kullanılmaktadır
- Arayüz geliştirme için ASP:NET , TElirik yazılım arayüzlerinden türetilmiştir.
- Transactionların 90% 'ına 1 sn den kısa sürede cevap verilir
- Store procedure'lerin hepsi max 1 sn de çalışır
- Sistem 24 saat çalışmaktadır
- Sistemin düzenli olarak günlük backup l alınmaktadır.
- Veritabanı için MS SQL server,
- Arayüzün kurulumu için windows Server, IIS 6+
- 512 MB Ram

- Sunucuda 10 GB boş alan
- Windows XP (SADECE Service Pack 3), Windows Vista, Windows 7, Windows 8 veya Windows 10.



3. KULLANICI ARAYÜZLERİ

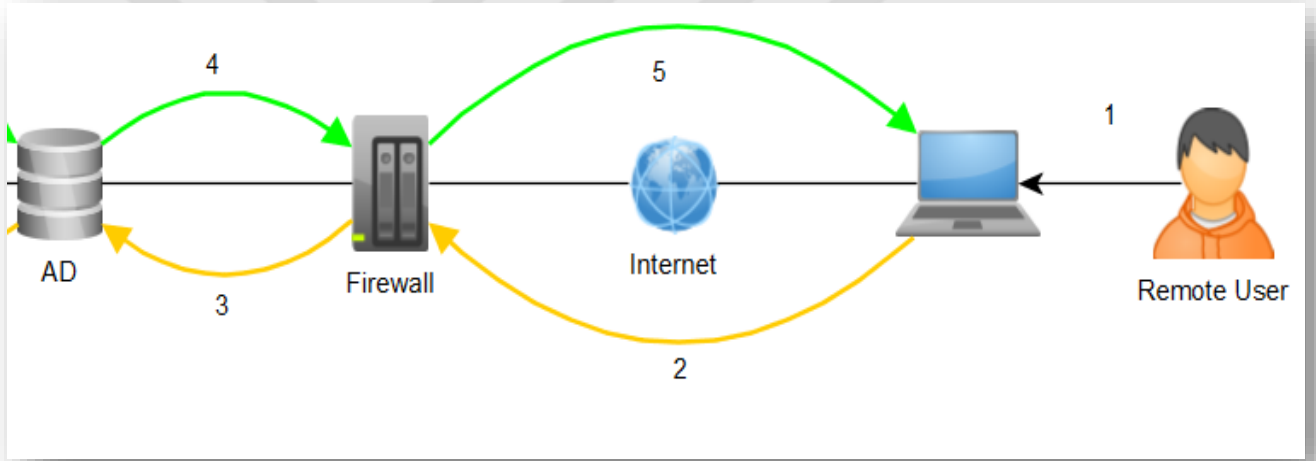
3.1 Akademik ve Idari Personel

3.1.1 Sisteme Giriş

3.1.1.1 Ekran Özellikleri

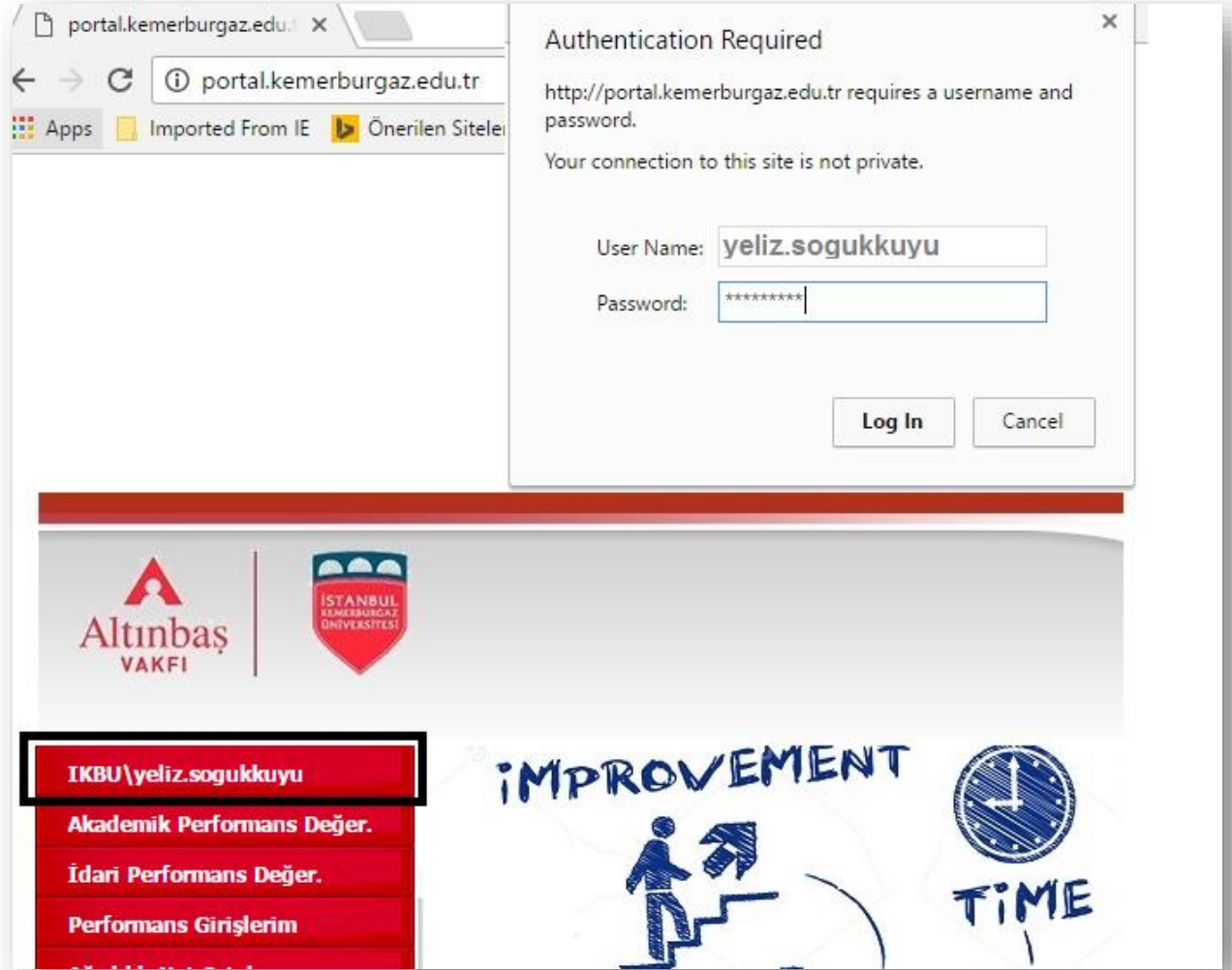
Kullanıcılar sisteme giriş yaparken Active Directory kullanıcı ad ve şifreleriyle giriş yaparlar.

Sistemdeki tüm yetkileri bu id ye göre verilmiştir.



Resim 15:Sisteme Giriş- Ekran Özellikleri

3.1.1.2 EKCRAN TASARIMI



Resim 16: Sisteme Giriş- Ekran Tasarım

3.1.2 Akademik Performans Değerlendirme

3.1.2.1 Ekran Özellikleri

Akademik Performans Değerlendirme ekranı sayesinde akademik personeller kendileri için tanımlanmış 7 ana section altında performans veri girişlerini ilgili maddeyi seçerek modal box aracılığı ile yapabilirler. Bu ekrana sadece akademik personelin giriş yetkisi bulunmaktadır.

3.1.2.2 Ekran Tasarımı

The screenshot displays the Akademik Performans Değerlendirme (APD) web application. The interface is in Turkish and features a sidebar on the left with navigation options, a main content area with a list of categories, and a modal box for adding a new book entry.

Sidebar (Left):

- IKBU\yeliz.sogukkuyu
- Akademik Performans Değer.
- İdari Performans Değer.
- Performans Girişlerim
- Ağırlıklı Not Ortalamam
- Fakülte/Departman Sıralaması
- Akademik Puantaj Tablosu
- Yükseltme Kriterleri
- Bilgilerim
- Anket
- YÖNETİCİ GİRİŞİ

Main Content Area (Top):

- Yayınlar
- Araş.-Uygulama-Proje
- Mesleki&Araş. Etk.
- Eğitim-Öğretim
- Üyelikler ve Ödüller
- Sanatsal Etk.
- Diğer Etk.

Main Content Area (List):

- 1.1 DERGİ MAKALELERİ---A,B,C tipi dergi açıklaması için puantaj tablosuna bakınız!! **Ekle**
- A türü hakemli dergide yayımlanmış tam metin makale
- B türü hakemli dergide yayımlanmış tam metin makale
- C türü dergide yayımlanmış tam metin makale
- A veya B türü dergilerde yayımlanmış editöre mektup, teknik not, vaka analizi, tartışma
- 1.2 KİTAP BÖLÜMLERİ --Bkz. 1.3 Kitap **Ekle**
- 1.1.3.0.1 türü kitapta bölüm
- 1.3 KİTAPLAR --Bkz. Puantaj Tablosu **Ekle**
- 1.1.3.0.1: Tanınmış yayınevleri tarafından
- 1.1.3.0.2: Diğer yayınevleri tarafından
- 1.4 KİTAP EDITÖRLÜĞÜ--Bkz. 1.3 Kitap **Ekle**
- 1.1.3.0.1 türü kitap editörlüğü
- 1.5 KONFERANS BİLDİRİLERİ **Ekle**
- 1.1.5.0.1: Uluslararası bir kuruluş tarafından basılmış tam metin bildiri
- 1.1.5.0.2: Uluslararası bir kuruluş tarafından basılmış bildiri özeti
- 1.6 KONFERANS SUNUMLARI **Ekle**
- Uluslararası bir kuruluş tarafından düzenli olarak organize edilen bir konferans sunulmuş basılmamış bildiri
- 1.7 KONFERANS KİTAPÇIKLARI VEYA DERGİ ÖZEL SAYISI EDITÖRLÜĞÜ **Ekle**
- 1.1.5.0.1 türü bir konferans kitapçığının veya bir derginin özel sayısının editörlüğü
- 1.8 KİTAP ÇEVİRİLERİ **Ekle**
- Tercüme edilip yayımlanmış 1.1.3 türü kitap

Modal Box (1.2 KİTAP BÖLÜMLERİ):

- Yayın Çeşidi:
- Kitap Adı:
- Yayınevi:
- Yazar Sayısı:
- Ek: Dosya seçilmedi
- Kitap Bölümü Kaydet

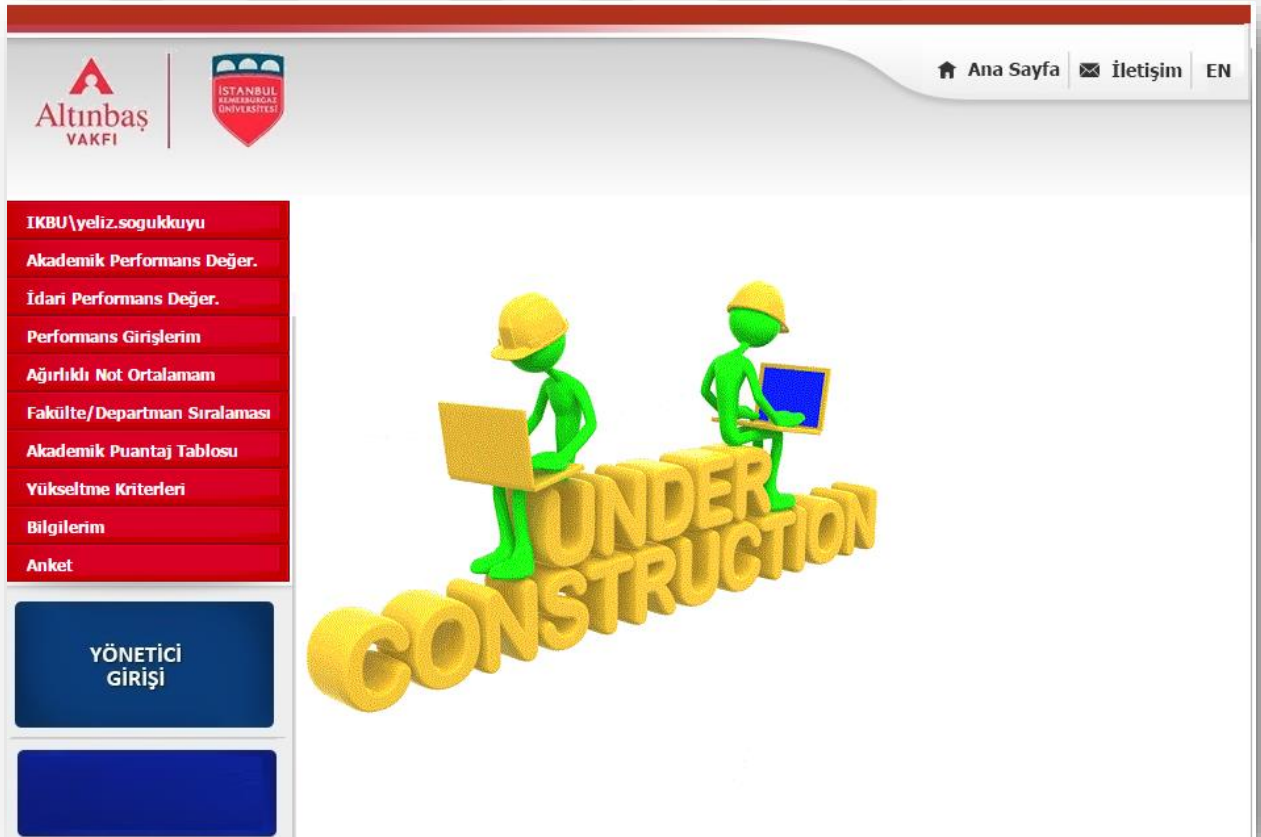
Resim 17:Akademik Performans Değerlendirme-Ekran Tasarımı

3.1.3 İdari Performans Değerlendirme

3.1.3.1 Ekran Özellikleri

İdari Performans Değerlendirme ekranı sayesinde idari personeller kendileri için tanımlanmış ana sectionlar altında performans veri girişlerini ilgili maddeyi seçerek modal box aracılığı ile yapabilirler. Henüz yapım aşamasındadır. Bu ekrana sadece idari personelin giriş yetkisi bulunmaktadır.

3.1.3.2 Ekran Tasarımı



Resim 18:İdari Performans Değerlendirme-Ekran Tasarımı

3.1.4 Performans Girişimleri

3.1.4.1 Ekran Özellikleri

Performans Girişlerim ekranı sayesinde personeller giriş yaptıkları verileri listeler, editler ve silebilirler. Ekledikleri dökümanları görüntüleyip, indirebilir. Tüm performans veri girişleri toplu bir şekilde excele aktarılabilir. Bu ekranda ilgili kullanıcı sadece kendi performans verilerini görecektir.

3.1.4.2 Ekran Tasarımı

The screenshot displays the 'Performans Girişimleri' (Performance Initiatives) interface. The top navigation bar includes 'Ana Sayfa' (Home), 'İletişim' (Contact), and 'EN' (Language). The sidebar on the left contains various menu items: 'IKBU\yeliz.sogukkuyu', 'Akademik Performans Değer.', 'İdari Performans Değer.', 'Performans Girişlerim', 'Ağırlıklı Not Ortalamam', 'Fakülte/Departman Sıralaması', 'Akademik Puantaj Tablosu', 'Yükseltme Kriterleri', 'Bilgilerim', 'Anket', and 'YÖNETİCİ GİRİŞİ'. The main content area features a table with the following data:

Yayın Çeşidi	Kriter Tipi	Alt Kriter	Performans Tipi	Puan	Yazar Sayısı	Yayın Adı	Açıklama	Ek		
Uluslararası	YAYINLAR, EDITÖRLÜK VE ÇEVİRİ	DERGİ MAKALELERİ	A türü hakemli dergide yayımlanmış tam metin makale	20.00	1	A türü hakemli dergide yayımlanmış tam metin makale	A türü hakemli dergide yayımlanmış tam metin makale	acesdenv.png	Edit	Delete
Uluslararası	YAYINLAR, EDITÖRLÜK VE ÇEVİRİ	DERGİ MAKALELERİ	A, B veya C türü dergilerde yayımlanmış editöre mektup, teknik not, vaka analizi, tartışma	6.00	1	A veya B türü dergilerde yayımlanmış editöre mektup	A veya B türü dergilerde yayımlanmış editöre mektup, teknik not, vaka analizi, tartışma		Edit	Delete

Resim 19: Performans Girişimleri-Ekran Tasarımı

3.1.5 Ağırlıklı Not Ortalamam

3.1.5.1 Ekran Özellikleri

Ağırlıklı not ortalamam ekranı aracılığı ile kullanıcılar Section bazlı ham ve ağırlıklandırılmış, yönetici ve öğrenci değerlendirme puanlarını 100 üzerinden görebilirler.

3.1.5.2 Ekran Tasarımı

Performans kriteri puanlama ve hesaplama şekli senato tarafından onaylanıp tarafınca ilgili [buradan](#) indirilebilir. Yaptığımız girişler ile alınan birim ham puanlar ve birim maximumuna göre ağırlıklı hesaplanmış puanları aşağıda iletilmiştir.

Verilen hesaplama yönetimi ile birim bazlı puanlarınız hesaplanıp ağırlıklı not olarak değerlendirilmiştir.

ExportToExcel

Birim	Program	Section1-2-6	A-1-2-6	Section3-5	A-3-5	Section4	FakülteMAX	A-4	Section7	A-7	Öğrenci Deg.	Yönetici Deg.	Toplam	maxToplam
Hukuk Fakültesi	Hukuk	150.00	17.20	0.50	0.21	40.00	150.40	3.99	86.00	13.44	12.00	9.00	55.84	74.90

Resim 20:Ağırlıklı Not Ortalamam-Ekran Tasarımı

3.1.6 Fakülte/Departman Sıralaması

3.1.6.1 Ekran Özellikleri

Fakülte/Departman Sıralamaı ekranı sayesinde personel ilgili departmandaki sıralamayı 1. den sonuncuya doğru görebilirler.

3.1.6.2 Ekran Tasarımı

Altınbaş VAKFI | İSTANBUL EKİNGENİÇİ ÜNİVERSİTESİ

Ana Sayfa | İletişim | EN

IKBU\yeliz.sogukkuyu

Akademik Performans Değer.

İdari Performans Değer.

Performans Girişlerim

Ağırlıklı Not Ortalamam

Fakülte/Departman Sıralaması

Akademik Puantaj Tablosu

Yükseltme Kriterleri

Bilgilerim

Anket

YÖNETİCİ GİRİŞİ

ExportToExcel Sıralama birinciden sonuncuya doğrudur

Sıra	BirimAdı	Program	Akademisyen
1	Diş Hekimliği Fakültesi	Diş Hekimliği	yeliz.sogukkuyu
2	Diş Hekimliği Fakültesi	Diş Hekimliği	meltem.mert

Resim 21:Fakülte/Departman Sıralaması-Ekran Tasarımı

3.1.7 Akademik Puantaj Tablosu

3.1.7.1 Ekran Özellikleri

Akademik Puantaj tablosu ekranı tüm puantaj listesini gösteren sayfadır.

3.1.7.2 Ekran Tasarımı

Altınbaş VAKFI | İSTANBUL KEMERBURGAZ ÜNİVERSİTESİ

Ana Sayfa | İletişim | EN

IKBU\yeliz.sogukkuyu

Akademik Performans Değer.

İdari Performans Değer.

Performans Girişlerim

Ağırlıklı Not Ortalamam

Fakülte/Departman Sıralaması

Akademik Puantaj Tablosu

Yükseltme Kriterleri

Bilgilerim

Anket

YÖNETİCİ GİRİŞİ

ORTAK ÇALIŞMALARDA PUAN DAĞILIMI

[Excel versiyonu için tıklayınız](#)

Tek kişi: Yukarıdaki tabloda gösterilen puan (p)	İki kişi: 0.8xp	İkiden fazla kişi: 1.8p/n*
		* n = kişi sayısı
Bir kitapta birden fazla bölüm: (1+k/c)p**	k = kişinin yazdığı bölüm sayısı	** c = kitaptaki toplam bölüm sayısı

Dikkat: Bir görevden gelen doğal üyelikler için puan yazılmaz.

TANINMIŞ YAYINEVİ KRİTERLERİ

Tanınmış Ulusal Yayınevi:	En az beş yıl ulusal düzeyde düzenli faaliyet yürüten, yayınları Türkiye'deki üniversite kütüphanelerinde kataloglanan ve daha önce aynı alanda farklı yazarlara ait en az 20 kitap yayımlanmış yayınevi.
Tanınmış Uluslararası Yayınevi:	En az beş yıl uluslararası düzeyde düzenli faaliyet yürüten, yayımladığı kitaplar dünyanın bilinen üniversitelerinin kataloglarında yer alan ve aynı alanda daha önce en az 20 kitap yayımlanmış olan yayınevi.

DERGİLERİN GRUPLANDIRILMASI

YAYINLAR

ARAŞTIRMA-UYGULAMA-PROJE-SANATSAL ETKİNLİK

MESLEKİ VE DİĞER ARAŞTIRMA ETKİNLİKLERİ

Resim 22:Akademik Puantaj Tablosu-Ekran Tasarımı

3.1.8 Yükseltme Kriterleri

3.1.8.1 Ekran Özellikleri

Yükseltme kriterleri tablosu Akademik ve İdari Personelin hangi koşullarda terfi edeceğini gösteren sayfadır.

3.1.8.2 Ekran Tasarımı



Resim 23:Yükseltme Kriterleri-Ekran Tasarımı

3.1.9 Bilgilerim

3.1.9.1 Ekran Özellikleri

Bilgilerim ekranı, personelin kayıtlı , departman, işe başlama tarihi, direktör yönetici gibi bilgilerinin listelendiği ve bu bilgiler doğrultusunda gruplandırılıp değerlendirileceği ekrandır.

3.1.9.2 Ekran Tasarımı



Resim 24:Bilgilerim-Ekran Tasarımı

3.1.10 Anket

3.1.10.1 Ekran Özellikleri

Anket ekranı , personelin ilgili fakülte /departman yöneticisini değerlendireceği ekrandır.

3.1.10.2 Ekran Tasarimi

The screenshot shows a web-based survey interface. At the top left, there is a logo for 'Altınbaş VAKFI' and the 'İSTANBUL KÜLTÜRÜNÜN ÜNİVERSİTESİ' logo. To the right of the logos, there are navigation links: 'Ana Sayfa', 'İletişim', and 'EN'. Below the logos, there is a sidebar with a red background containing several menu items: 'IKBU\yeliz.sogukcu', 'Akademik Performans Değer.', 'İdari Performans Değer.', 'Performans Girişlerim', 'Ağırlıklı Not Ortalamam', 'Fakülte/Departman Sıralaması', 'Akademik Puantaj Tablosu', 'Yükseltme Kriterleri', 'Bilgilerim', and 'Anket'. Below the sidebar, there is a blue button labeled 'YÖNETİCİ GİRİŞİ'. The main content area has a white background and contains the following text: 'Bu Ankette Personel ilgili birim yöneticisini değerlendirmelidir', 'Dekan/Yönetici: turker.sandalli'. Below this, there are seven evaluation questions, each with a title and a set of radio buttons for response options: 1. 'Üstlendiği Görevin gerektirdiği teknik bilgi ve becerilere sahiptir' (1.Hiç, 2. Nadiren, 3. Bazen, 4. Genellikle, 5. Her Zaman); 2. 'Tüm çalışanlarına eşit mesafelidir ve adil davranır' (1.Hiç/Never, 2. Nadiren, 3. Bazen, 4. Genellikle, 5. Her Zaman); 3. 'Çalışanlarına karşı saygılı ve naziktir' (1.Hiç, 2. Nadiren, 3. Bazen, 4. Genellikle, 5. Her Zaman); 4. 'Takım çalışmasına önem verir' (1.Hiç, 2. Nadiren, 3. Bazen, 4. Genellikle, 5. Her Zaman); 5. 'Çalışanlarını motive edici bir çalışma ortamı yaratır' (1.Hiç, 2. Nadiren, 3. Bazen, 4. Genellikle, 5. Her Zaman); 6. 'Çalışma performansı ve sorumluluk anlayışı ile örnek niteliğindedir' (1.Hiç, 2. Nadiren, 3. Bazen, 4. Genellikle, 5. Her Zaman); 7. 'Yetkilerini kişisel çıkarları için kullanır' (1. Her Zaman, 2. Genellikle, 3. Bazen, 4. Nadiren, 5. Hiç). At the bottom of the main content area, there is a 'Kaydet/Save' button.

Resim 25:Anket-Ekran Tasarimi

3.2 Dekan Ve Müdür

3.2.1 Tüm Değerlendirmeler

3.2.1.1 Ekran Özellikleri

Tüm Değerlendirmeler ekranı dekanların/yöneticilerin ilgili birimlerindeki performans veri girişlerini değerlendirdiği Kabul/Red ekrandır.

3.2.1.2 Ekran Tasarimi

Home Tüm Değerlendirmeler Akademisyen Sıralaması İKBUyeliz.sogukkuyu

Bölüm: Mühendislik Fakültesi Program: Akademisyen:

ExportToExcel

Performans Onay?

Değerlendirme ID: 4096
Akademisyen: kemal.dingec
Yayın Adı: International Journal of Computer Mathematics
Onay Durumu: Kabul Edildi
Sebep:

Update Cancel

DeğerlendirmeID	Birim	Program	Akademisyen	Yayın Adı	Yazar Sayısı	Puan	Onay ?	Yönetici Açıklama	Ek Adı	Download	Edit
4096	Mühendislik Fakültesi	Endüstri Mühendisliği	kemal.dingec	International Journal of Computer Mathematics	1	1.00	Kabul Edildi	Review-IJCM.pdf		Download	Edit
4102	Mühendislik Fakültesi	Endüstri Mühendisliği	kemal.dingec	ÜYELİKLER VE ÖDÜLLER HAKEMLİKLER Makale, proje hakemiği	1	1.00	Kabul Edildi	European Journal of Operational Research	Review-EJOR-D-15-02990.pdf	Download	Edit

Resim 26:Dekan Ve Müdür-Ekran Tasarimi

3.2.2 Akademisyen Sıralaması

3.2.2.1 Ekran Özellikleri

Akademisyen Sıralaması ekranı dekanların/yöneticilerin ilgili birimlerindeki akademisyenlerin puanlama sıralamasını gördüğü ve değerlendirmesini yaptığı ekrandır.

3.2.2.2 Ekran Tasarımı

DegerlendirmeID	Birim	Program	Akademisyen	Section-1	Section-2	Section-3	Section-4	Section-5	Section-6	Section-7	ToplamPuan
1	Mühendislik Fakültesi	Elektrik Elektronik Mühendisliği	c	21.10	0.00	83.00	63.00	25.50	0.00	101.00	293.60
2	Mühendislik Fakültesi	Elektrik Elektronik Mühendisliği	v	68.95	0.00	0.00	19.00	12.00	0.00	128.00	227.95
3	Mühendislik Fakültesi	Makine Mühendisliği	lu	58.39	0.00	16.00	12.50	24.50	0.00	34.00	145.39
4	Mühendislik Fakültesi	Makine Mühendisliği	k	32.40	0.00	0.00	49.50	10.00	0.00	50.00	141.90
5	Mühendislik Fakültesi	İnşaat Mühendisliği	h	32.00	0.00	15.00	59.18	1.00	0.00	34.00	141.18
6	Mühendislik Fakültesi	Temel Bilimler	r	64.70	0.00	1.00	33.10	0.00	0.00	39.60	138.40
7	Mühendislik Fakültesi	Bilgisayar Mühendisliği	r	45.00	0.00	25.00	42.50	0.00	0.00	15.45	127.95
8	Mühendislik Fakültesi	Endüstri Mühendisliği	k	17.00	0.00	26.60	16.54	4.00	0.00	51.00	115.14
9	Mühendislik Fakültesi	Makine Mühendisliği	c	8.50	0.00	0.00	26.00	0.00	0.00	71.00	105.50
10	Mühendislik Fakültesi	İnşaat Mühendisliği	t	23.63	0.00	60.90	16.50	3.30	0.00	0.00	104.33
11	Mühendislik Fakültesi	Bilgisayar Mühendisliği	e	3.11	0.00	23.95	43.00	4.00	0.00	26.00	100.06
12	Mühendislik Fakültesi	İnşaat Mühendisliği	e	26.88	0.00	10.00	45.00	0.00	0.00	16.00	97.88

Resim 27: Akademisyen Sıralaması-Ekran Tasarımı

3.3 Admin Ve Yönetici

3.3.1 Kullanici Ayarlari

3.3.1.1 Ekran Özellikleri

Performans very girişi yapacak olan personelin, ilgili özlük bölüm bilgilerinin güncellendiği ekrandır.

3.3.1.2 Ekran Tasarimi

The screenshot displays a web application interface for managing personnel. A modal window titled "Personel Güncelleme" is open, allowing for the update of a specific employee's information. The form fields are as follows:

- Bölüm:** Mühendislik Fakültesi
- AkademisyenID:** orkunt.turgay
- Akademisyen:** Orkunt TURGAY
- Birim:** Mühendislik Fakültesi
- Program:** İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı
- Aktifmi?:** Aktif

The background table lists the following personnel:

Akademisyen	AcadTC	Akdemisyen	Birim	Program	Kategori	KATEGORI	IseBaslama	Aktifmi	Approved
orkunt.turgay	15196016278	Orkunt TURGAY	Mühendislik Fakültesi	İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı	2	Öğretim Üyesi	09/01/2014	1	0
ufuk.soyoz	18158851982	UFUK SOYOZ	Mühendislik Fakültesi	İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı	2	Öğretim Üyesi	23/05/2012	1	0
merve.ascioglu	38527718832	MERVE AŞÇIOĞLU	Mühendislik Fakültesi	İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı	3	Araştırma Görevlisi	09/01/2015	1	0
funda.daylak	74080001370	FUNDA DAYLAK	Mühendislik Fakültesi	Elektrik Elektronik Mühendisliği	1	Öğretim Görevlisi-Okutman	18/09/2014	1	0
aykut.erkal	29197152736	AYKUT ERKAL	Mühendislik Fakültesi	İnşaat Mühendisliği	1	Yardımcı Doçent Doktor	04/01/2012	1	0
fugoe.balli	99019307064	TUĞÇE BALLI	Mühendislik Fakültesi	Bilgisayar Mühendisliği	1	Yardımcı Doçent Doktor	04/01/2011	1	0
zeynel.guler	0	Zeynel GÜLER	Mühendislik Fakültesi	Makine Mühendisliği	1	Araştırma Görevlisi	09/01/2015	1	0
ayca.oesmelioglu	30622834340	AYÇA ÇEŞMELİGOLU	Mühendislik Fakültesi	Temel Bilimler	1	Prof. Dr.		1	0
handan.borluk	12461548394	HANDAN BORLUK	Mühendislik Fakültesi	Temel Bilimler	1	Yardımcı Doçent Doktor	22/09/2014	1	0
bekir.bartın	21851585454	BEKİR OĞUZ BARTIN	Mühendislik Fakültesi	İnşaat Mühendisliği	1	Yardımcı Doçent Doktor	04/01/2012	1	0

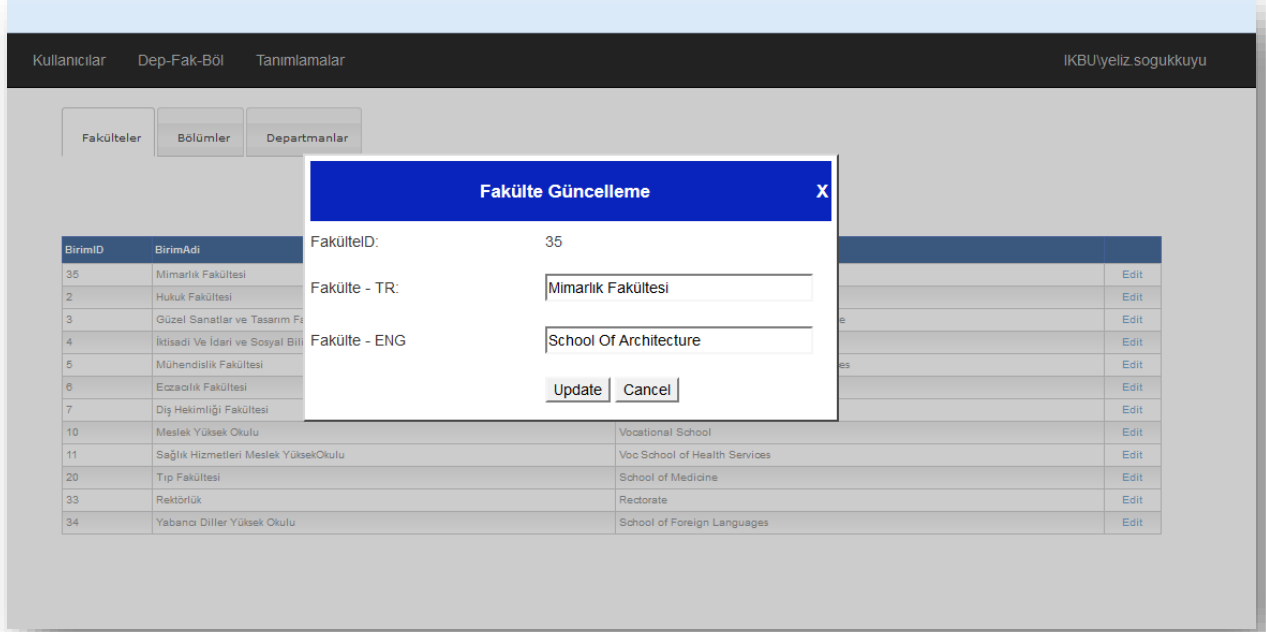
Resim 28:Admin ve Yönetici-Ekran Tasarımı

3.3.2 Fakülte-Birim Tanımlamaları

3.3.2.1 Ekran Özellikleri

Fakülte ,departman, bölüm tanımlamalarını yapıldığı ana ekrandır.

3.3.2.2 Ekran Tasarimi



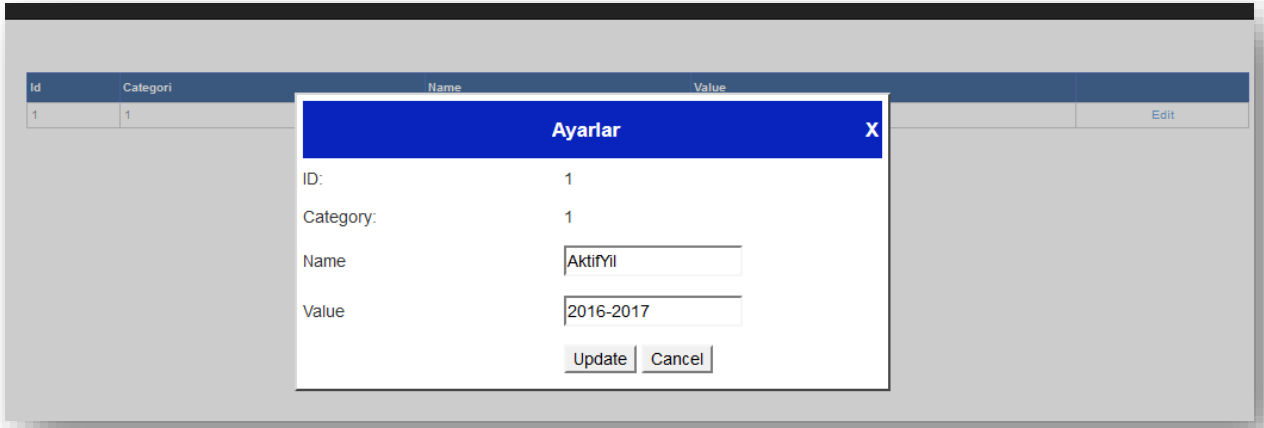
Resim 29:Fakülte-Birim Tanımlamaları-Ekran Tasarimi

3.3.3 Çeşitli Tanımlamalar

3.3.3.1 Ekran Özellikleri

Aktif yıl gibi çeşitli tanımlamaların yapıldığı ekrandır.

3.3.3.2 Ekran Tasarımı

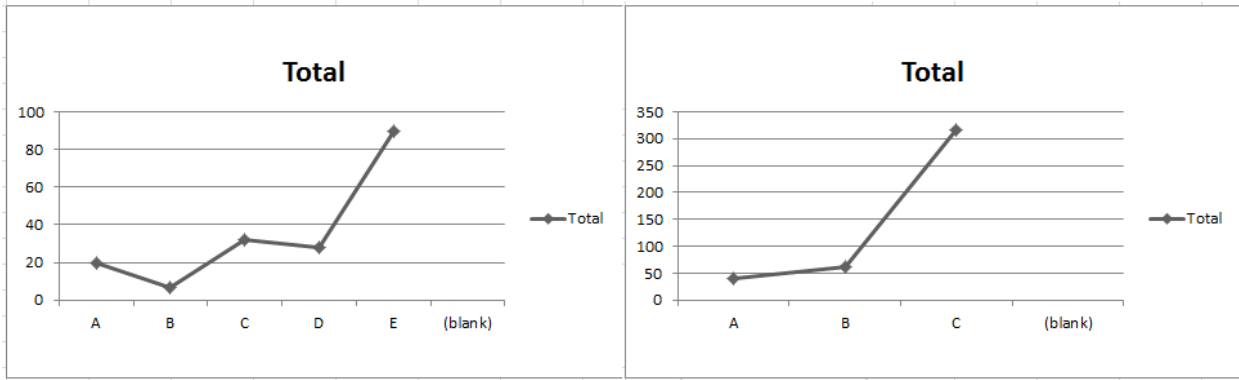


Resim 30:Çeşitli Tanımlamalar-Ekran Tasarımı

4. ANALİZ

Performans yönetim sisteminde çok fazla Öğretim üyesi değerlendirmesi olduğu için belirli not aralıklarına yönelme eğilimi olmuştur. Aşağıdaki tablolardaki veriler Altınbaş Üniversitesi akademisyenlerinin son 2 yılda girdiği performans verilerine göre oluşturulmuştur Tablo 5 te son iki yılın not eğilimini göstermektedir

Tablo 5: 2015-2016,2016-2017 yılı performans not aralık eğilimi



Her bir değerlendirme kriteri farklı birimler için farklı oranda tanımlanmıştır. Aşağıdaki tabloda iki farklı Fakülte için hedef puan tablosu verilmiştir.

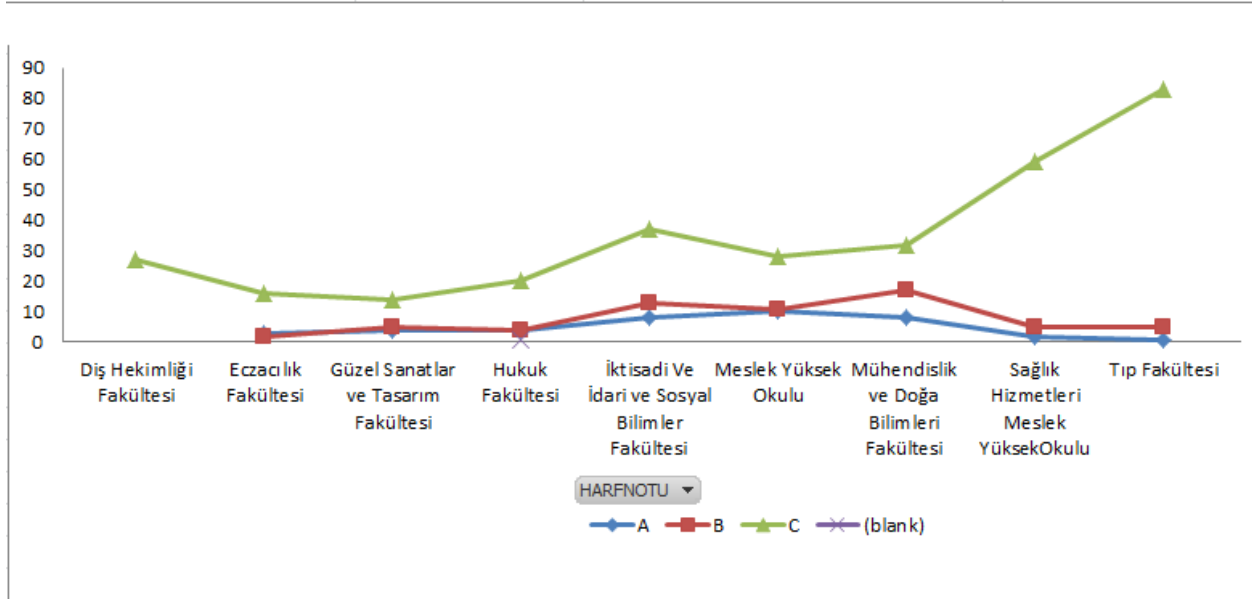
Tablo 6: Hukuk Fakültesi Hedef kriterleri

Hukuk Fakültesi Örnek Değerlendirme Süreci				
Hedef	Ağırlık	Kriter	Alt Limit	Üst Limit
1	79	Yayın Araş.	0.6	182
2	28	Eğitim	2	38.5
3	54	Etk. ve İdari Gör	5	128
Genel	161	Toplam	11	313.9

Tablo 7: Eczacılık Fakültesi Hedef kriterleri

Eczacılık Fakültesi Örnek Değerlendirme Süreci				
Hedef	Ağırlık	Kriter	Alt Limit	Üst Limit
1	94	Yayın Araş.	0.36	297.84
2	19	Eğitim	9.5	43
3	67	Etk. ve İdari Gör	8	231
Genel	181	Toplam	19.5	528

Tablo 8:2016-2017 Birimlere göre harf notu dağılımı



5. SONUÇ

Ülkemizde performans değerlendirme sistemi en çok ihtiyaç duyulan sistemlerden biridir. Şirketlerin bu konuda kullandığı model personelin performansını direk etkilemektedir. Personelin verimliliği ve dolayısıyla şirkete sunduğu hizmet kalitesini arttırmak, büyük çaba gerektirmektedir.

Daha iyi bir performans sistemi için kurumların stratejik hedefleri açıkça tanımlanmalı, performans kriterleri belirlenerek bireysel hedeflere dönüştürülmelidir. İlgili hedeflere erişmek için personel ve yöneticisi arasında ortak vizyon ve uygun çalışma koşulları oluşturulmalıdır. Performans kriterleri saptanırken personelin farklılıkları göz önünde bulundurulmalıdır ve Yönetici ile personel arasında daimi bir geri bildirim oluşturulmalıdır.

Performans yönetimi ve değerlendirilmesi kurumların daha kaliteli hizmet sunmasını sağlayan bir modeldir. Personelin bilgi , becerisi hızla değişim , bu ölçüde kurumdan beklentisi fazladır. Bu nedenle, personel memnuniyetinin karşılanması ve bireysel performansın artırılması günümüzde bir zorunluluk haline gelmiştir [3].

Performans değerlendirme kişiye sorumluluk verir.Bir işi belirli bir süre içinde ne kadar iyi yapabileceğini göstermek için yapılan bir denemedir.Bu süreçte kişi sürece odaklı olup görevlerini sıraya koyup işini belirli bir zamanda bitirmelidir.Bu zaman içinde gerekli sorumluluğu yerine getiren kişi başarısıyla övünüp,övülmelidir.

Performans değerlendirme ile gerekli zayıf noktalarını görür.Eksiklerini tamamlamaya çalışır bu sayede gerekli olan gelişmeyi sağlar.Kişiyi eleştiren yorum yapan kişilerce yapabileceklerini planlar ve ona göre kendine bir yol çizer.

Kendisini eleştiren zayıf noktalarını gösteren kişiler,kişiyi göre değil performansa göre eksiklerini gösterirler.Bu yüzden kişiyi tanısa bile yargılarından vazgeçip performansa yönelik bir izlenim yapar ve doğru olanda budur[8].

Performans değerlendirme de yapılan sonuçları sırf yapmak için değil ders çıkarmak için yapılmalı.

Bazı performans değerlendirmeleri ortak iş nedeniyle grup halinde değerlendirilebilir.

Yapılan iř ortak olduğundan herkese aynı eşitlikle iř dūřmeyebilir.Kiři çok iyi olsa bile takım arkadaşı kötü ise kendini gösteremeyebilir.Fakat eđer iyi bir iř çıkarmak istiyolarsa herkes görevini yerine getirmeli ve dış etkenlere bakılmamalı.Bu yuzdendir ki grup çalışmalarında ortak işlerde kişinin kendi performansı ile grup çalışmasına bakılır[5].

Bir iş yapılırken bakılan sadece yapılan iş değil,sergilenen davranış ve tavidir.Grup çalışmasında davranış ve tavıra da bakılır.Eğer ki birbirleriyle iletişime geçerek,anlaşma yaparak,iş bۆlümü yaparak,başarıyı gۆrüp sevincini,heycanını duygularını paylaşarak motive edebilirler kendilerini.

Takım konulu performans değerlendirme üç etkenden yararlanır:

-Yapılan iş sürecince geliştirilme miktarı: Yapılan iş sürecinde başarılı olup olmadığını yapılan işten,yorumlardan,geçilen süreçte olumlu olumsuz etkenlerden ve işi kullanıcak kişinin yorumundan belli olur.Bunların hepsi toplanır ve puan haline getirilir.Puan grubun her kişisine paylaştırılır [11].

6. GELECEK ÇALIŞMALAR

Performans yönetim sistemini Kemerburgaz Üniversitesi için 2 aşamadan oluşmaktadır. Projenin ilk etabı akademisyenler içindir, bir sonraki aşamada idari performans Değerlendirme kriterleri belirlenecektir.

İdari performans Değerlendirme kriterleri belirlendikten sonra sistemden idari performans ölçümü yapılabilir.

Raporlamaya iş zekası eklenebilir. Bir çalışanın yıl ve yıl gelişim-gerileme eğrisi , birimler arası kıyaslamalar program aracılığı ile yapılmalıdır.

Çalışan memnuniyet anketi sisteme eklenebilir.

7. REFERANSLAR

- [1] Akal Z. 2002, İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi : Çok Yönlü Performans Göstergeleri, MPM Yayınları, 5. Baskı, Ankara, 2002.
- [2] Algan S. 1999, Performans Değerlendirme, PC Week, Mart, 1999.
- [3] Aktan C. 2003, Değişim Çağında Yönetim, Sistem Yayıncılık, İstanbul, Aralık, 2003.
- [4] Bakan İ. 2003, Performans Değerlendirme: Çalışanların Performans Değerlendirme Uygulamalarından Beklentileri Konusunda Bir Alan Çalışması, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- [5] Barutçugil İ. 2002 ,“Performans Yönetimi“, Kariyeryayınları, 2.basım, İstanbul, 2002.
- [6] Cansever A. 2000, Performans Yönetim Sistemi, İstanbul Teknik Üniversitesi , Fen Bilimleri Enstitüsü
- [7] Helvacı M. 2002, Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi
- [8] Işığışok E. 2005, Performans Ölçümü, Yönetimi ve İstatiksel Analizi , İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri Ve İstatistik Dergisi
- [9] Kahya, E. 2005,“Performans Değerlemesi“, Osman Gazi Üniversitesi, Ders Notları, Eskişehir.
- [10] Ölçer F. 2005, Dengeli Stratejik Performans Ölçüm Ve Yönetim Sistemi'nin Tasarımı Ve Uygulanması, Amme İdaresi Dergisi.
- [11] Özçelik D. Ölçme ve Değerlendirme, ÖSYM Yayınları, Genişletilmiş ikinci baskı, Ankara,1992-2.
- [12] Sabuncuoğlu Z. 2000, “İnsan Kaynakları Yönetimi“, Ezgi Kitabevi, Bursa.

[13]Toğrul G. “Etkili Performans Yönetim Sistemlerinin Altı Ortak Özelliği”,
www.haygroup.com.tr, HayGroup, Aralık, 2004,

[14]Uysal Ő. 2015, Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç Ve Temel
Unsurlarına Genel Bir Bakış, Lüleburgaz/Kırklareli :Electronic Journal of Vocational Colleges.

