

# Akademik Yükseltme ve Atama Sürecine Yönelik Öğretim Üyesi Görüşleri

## Faculty Members' Views on Academic Promotion and Appointment Process

Engin DEMİR, Cennet GÖLOĞLU DEMİR, Mehmet Çağatay ÖZDEMİR

### ÖZ

Türkiye’de akademik yükseltme ve atama süreci yıllar içinde değişiklik göstermekle beraber günümüzde doktora sonrası yapılan akademik yayınlar ve yabancı dil iki önemli yükseltme ve atama kriteridir. Türkiye’de öğretim üyelerinin doçentlik unvanını alma sürecinde birtakım sorunlar yaşadığı ve bu sorunların akademik camiyayı çeşitli yönlerden etkilediği bilinmektedir. Bu araştırmanın amacı öğretim üyelerinin doktora sonrası akademik yükseltme ve atama sürecine yönelik görüşlerini ortaya koymak ve öneriler sunmaktır. Çalışma verileri araştırmacı tarafından hazırlanan 10 adet sorudan oluşan yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşmelerle toplanmıştır. Veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir. Ayrıca Üniversitelerarası Kurul ile üniversitelerin ilaveten belirledikleri diğer kriterleri de kapsayan 25 maddelik kriter tablosu katılımcılara görüşme öncesinde uygulanmıştır. Bu tabloda katılımcı 18 öğretim üyesi gerekli gördükleri kriterleri işaretlemiştir. Katılımcılar fen, sosyal ve sağlık bilimi alanlarından seçilmiş öğretim üyeleridir. Sonuç olarak öğretim elemanlarının yabancı dil kriterini ve doçentlik sınavını genel itibariyle gerekli gördüğü, mevcut kriterler arasından uluslararası makale, lisans ve lisansüstü ders verme kriterlerinin çok önemli olduğu, mevcut sistemin öğretim elemanlarının davranışlarında ve akademik yayınların niteliğinde belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Öğretim üyeleri; yabancı dil sınavının dil seviyesini ölçmediğini, akademik kadroların eşit koşullarda açılmadığını, akademik yayınların niteliği, etik ve bilim insanı olma ile ilgili çeşitli problemler olduğunu ve toplumun bilim adamlarına güvenmediğini açık şekilde ifade etmişlerdir. Tüm bu sonuçlar akademik yükseltme ve atama sürecinin gözden geçirilmesini kaçınılmaz kılmaktadır. Öğretim elemanlarının görüşlerini ele alan bu tür araştırmaların artması, olası düzenlemelere altyapı oluşturması açısından önerilmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Akademik atama, Akademik yükseltme, Öğretim üyeleri, Yükseköğretim

### ABSTRACT

Despite the changes made related to academic promotion and appointment over the years in Turkey, there have been two main criteria: academic publications after PhD and foreign language proficiency. It commonly known that faculty members come across several problems during the process of attaining the title of associate professorship and these problems affect the academic environment in several ways. The purpose of this study is to reveal the faculty members' views on the academic promotion in postdoctoral process and provide further suggestions.. Data were gathered through a semi-structured interview form including 10 items prepared by the researcher and analyzed through content analysis. In addition, a criterion table comprised of 25 items was applied to the participants before the interview. These criteria were determined by the InteruniversityBoard of Turkey and other universities. 18 faculty members marked the criteria they consider essential. Participants consisted of faculty members from science, social and medical fields. Results of the study revealed that faculty members considered associate professorship exam and foreign language exam necessary. According to the faculty members, the criteria related to publishing international articles and lecturing at undergraduate and graduate levels were especially very important

### Engin DEMİR

Karabük Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Elektrik ve Enerji Bölümü, Karabük, Türkiye  
Karabük University, Vocational School, Department of Electrical and Energy, Karabük, Turkey

### Cennet GÖLOĞLU DEMİR

Milli Eğitim Bakanlığı, Yunus Emre Ortaokulu, Karabük, Türkiye  
Ministry of National Education, Yunus Emre Secondary School, Karabük, Turkey

### Mehmet Çağatay ÖZDEMİR

Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, Türkiye  
Gazi University, Gazi Education Faculty, Department of Educational Sciences, Ankara, Turkey  
cagatay@gazi.edu.tr

**Geliş Tarihi/Received :** 02.01.2016

**Kabul Tarihi/Accepted :** 05.12.2016

among all criteria and the current system had a determinant role in the faculty members' behaviors and academic publications. Faculty members stated that foreign language exam did not measure language proficiency accurately ; academic positions were not assigned fairly; there were some problems about the quality of academic publications, ethics and being a scientist. Similarly, they clearly stated that the society did not rely on scientists. The results gained in the study corroborate the need to review the academic promotion and appointment process. An increase in the number of such studies that examine faculty members' perceptions is recommended due to their potential for providing a basis for future.

**Keywords:** Academic appointment, Academic promotion, Faculty members, Higher education

## GİRİŞ

Türkiye'de öğretim elemanlarından hem öğretim hem de bilimsel araştırma faaliyetlerinde bulunmaları beklenmektedir. Bilimsel araştırma faaliyetleri öğretim elemanlarının kariyer basamaklarını atlamasında oldukça önemlidir. Öğretim elemanları için sözü edilen kariyer süreci "akademik yükseltme ve atamalar" olarak ifade edilebilir. Yardımcı doçentlik, doçentlik ve profesörlüğe atanma 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 28.01.1982 tarih, 17588 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği hükümlerince gerçekleşmektedir.

Akademik yükseltme ve atanma sürecinde birtakım sorunlar olduğu bilinmektedir (Polat, 1996, Tunç, 2011, Özenç Uçak & Birinci, 2008). Bu sorunlar doçentliğe yükseltme 'sınav sistemi' sorunları ve öğretim üyelerinin 'doçent olma sürecinde' yaşadığı sorunlar şeklinde iki başlıkta toplanabilir. Araştırmada Türkiye'de akademik yükseltme ve atanma sürecine yönelik sorunlar 'sistem' ve 'süreç' bağlamında ortaya konulmaya çalışılmıştır. Türkiye'de akademik alana ilişkin tartışmaların önemli bir kısmını da akademik yükseltme ve atamalara ilişkin ölçütler (kriterler) oluşturmaktadır (İnanlı et al., 2013). Bu kriterlerin koyulmasındaki amaç yardımcı doçent, doçent ve profesör kadrolarına yapılacak atamalarda, ilgili kanun ve yönetmeliklerin öngördüğü koşulların yanında, bilimsel kaliteyi artırmak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da gözetenerek, objektif ve denetlenebilir nitelikte, eşitlik ve tarafsızlık ilkesi çerçevesinde değerlendirme yapılmasını sağlamaktır (Esen & Esen, 2015). Araştırmacının veri kaynağı kriterlere yönelik öğretim üyesi görüşleridir. Sözü edilen kriterler Tablo 2'de sunulmuş olup geçerliğini korumaktadır. Süreç tarafından etkilendiği düşünülen bilimsel etik, bilimsel yayınların kalitesi ve toplumun akademisyenlere güveni de araştırma konusuna dâhil edilmiştir.

Doçentlik Sınav Yönetmeliği Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) tarafından yayımlanmaktadır. Doçent olma sürecinde akademisyenlerin yaşadığı sorunlar Bülbül ve Tunç (2011) tarafından; akademik çalışmalara verilen desteğin azlığı, fiziki çalışma koşullarının araştırma yapmaya uygun olmaması, çalışmalar için gerekli izinlerin bürokratik süreçlere takılması, kongre, sempozyum gibi bilimsel toplantılara katılmama, neredeyse sadece internet üzerinden kaynak elde edebilme, çalışmaların yayımlanmasında karşılaşılan akademik olmayan güçlükler, yabancı dil engeli ve yurt dışına çıkma olanaklarının yetersizliği gibi akademik yükseltme süreciyle bağlantılı sorunlar şeklinde belirtilmektedir. Yükseltme kriterleri içerisinde bulunan yabancı dil kriteri ve uluslararası indekslerde yayın yapma, yabancı

dil öğretiminde sorunların bulunduğu ülkemizde, yabancı dil konusunda yeterli alt yapısı olmayan akademisyenler için ayrıca zorlayıcı bir durum oluşturmaktadır (İnanlı et al., 2013). Bununla birlikte Türkiye'de akademik yükseltme ve atamalar konusunda oluşturulan ölçütler, geçmişe göre arttırılmış ve daha karmaşık hale getirilmiştir.

### Türkiye'de Akademik Yükseltme ve Atama Süreci

Günümüzde geçerliğini koruyan 07.02.2015 tarih ve 29260 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Doçentlik Sınav Yönetmeliği Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) tarafından yayımlanmıştır. Ülkemizde akademik unvanları almak ve uygun bir kadroya atanmak için doçentlik alan bazında değişen, belirli sayılarda akademik çalışma yapmak gerekmektedir (Tekeli, 2003: 135). Akademik yükseltme ve atama sürecinin farklılıklarının belirlenebilmesi için akademik kadro ve unvan ayrımı üzerinde öncelikle durmak gerekmektedir. Akademik personel içinde öğretim üyeleri, akademik unvanlarını yükseltme yoluyla, akademik kadrolarını ise atama yoluyla elde ederler. Doktor ve doçent unvanları akademik kadrodan bağımsız olarak akademik bir sınav sonucunda yükseltme yoluyla elde edilirken, yardımcı doçent ve profesör unvanlarının alınmasında akademik yükseltme ve atama birleştirilmiştir (Tekinsoy & Mısır, 2012).

Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı'nın 31.12.2015 tarihinde web sayfasından duyurduğu ve Ekim 2016 dönemi doçentlik başvurularından itibaren uygulanacağını belirttiği şartlara göre doçent adayları için birtakım değişikliklere gidilmiştir. En köklü değişiklik ise artık puanlama sisteminin gelmesidir. Yeni düzenleme ile doçent adayları verilen kriterler arasından 100 puan toplayarak doçentlik sınavına başvurabilecektir. Bu karar ile kriterlerde bir değişme olmamıştır. Araştırmada akademik atanma ve yükseltme süreci, sürecin etkilendiği tüm unsurlar (yabancı dil, jüri ve mülakat, atamalar, akademik yayın ve dergiler, akademik etik ve toplumun akademisyenlere güveni) kapsanacak şekilde incelenmeye çalışılmıştır.

ÜAK tarafından belirlenen ve 65 puan olan yabancı dil kriterinin yanı sıra bilim alanı bazında değişen yayın kriterleri ile üniversitelerin ÜAK kriterlerine ilaveten kendi ek kriterleri, doçentlik atamalarında belirleyici niteliktedir. Doçentlik unvanını veren ÜAK kriterleri yanı sıra üniversiteler, doçentlik unvanını alanlar için açtığı kadrolara atama sırasında ek kriterler talep edilmektedir. Yükseköğretim Kurulu (YÖK)'nun <http://personel.yok.gov.tr/AtanmaKriter/> uzantılı web sayfasından her üniversitenin kendine özgü atama kriterlerine ulaşılabilir. Bu kriterler arasında ağırlıklı olarak İngilizce dilinde SCI ("Science Citation

Index”), SCI-Expanded (“Science Citation Index Expanded”), AHCI (“Arts ve Humanities Citation Index”) ya da SSCI (“Social Sciences Citation Index”) özgün yayın yapma zorunluğu akademisyenler için yabancı dil kriteriyle birlikte ikinci önemli basamaktır. Bilindiği gibi, adayların atf dizinlerinde (“citation indexes”) listelenen dergilerde makale yayımlanmış olmaları akademik yükseltmelerdeki en önemli koşullardan biridir. Adaylara bu dergilerde yaptıkları yayın sayısına göre puan verilmektedir.

Doçentlik sınavı, eser incelemesi ve sözlü sınav olmak üzere iki aşamada yapılır. Doçentlik Sınav Komisyonu’nun önerisi ile ÜAK tarafından adayın başvurduğu alandan beş asıl iki yedek profesör üyeden oluşan doçentlik sınav jürisi, adayın akademik çalışmalarının her birini değerlendirir. Jüri raporları itibarıyla salt çoğunlukla eser incelemesinde başarılı bulunan aday sözlü sınava tabi tutulur. Sözlü sınavda başarılı olanlara Üniversitelerarası Kurul tarafından Doçentlik Belgesi verilir.

Etki faktörü yüksek dergiler atf sayısı yüksek dergilerdir, atf sayısının yüksek olması derginin kalitesini ifade edebilir ancak o dergide yayınlanan makalenin kalitesini ifade etmez (Seglen, 1997). Atf dizinlerinde yer alan bir dergide yayımlanan ama hiç atf almayan yeterli sayıda makaleye sahip olmak Türkiye’de doçentliğe yükseltmek için genellikle yeterli olabilmektedir. Öte yandan, adayların etki faktörü yüksek dergilerde yayımlanan ve çok sayıda atf alan makaleleri de aynı ölçüde göre değerlendirilmekte ve puanlanmaktadır. Mevcut sistemde doçent adaylarının yapmış oldukları yayınların etki faktörü sınırlanması yoktur. Etki faktörü yüksek olan bir dergi yerine etki faktörü düşük olan bir dergide yayın yapmış olmak öğretim üyesinin gerekli kriteri sağlamasını engellemektedir. Dolayısıyla doçent adaylarına ait yayınların niteliğinin, dergi hakemleri ile doçentlik jüri üyelerinin inisiyatifinde olduğu söylenebilir.

### Türkiye Dışında Akademik Yükseltme ve Atama

Bilimsel araştırma kurumları (üniversiteler, enstitüler vb.) öğretim kalitesinin artırılması ve eğiticilerin becerilerini geliştirme için yeterince desteklememesine rağmen mevcut akademik yükseltme ve teşvik sistemiyle araştırmayı önemli derecede desteklemektedir (Altbach et al., 2009). Özellikle Amerikan tipi yükseköğretim sistemlerinde araştırma yükseltme ve teşvik sistemleri benzerlik göstermektedir. Ülkemizde ve dünya ülkelerinde üniversite sistemleri ve işleyişleri yükseköğretim reformu adı altında giderek Amerikan sistemine yönelmektedir. Türkiye’deki profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi şeklindeki akademik yapılanma Amerika Birleşik Devletleri (ABD), İngiltere, Hollanda ve Almanya ile benzerlik göstermektedir. Ülkelerin çoğunda Amerikan sisteminin ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bu ülkelerde en üst akademik derece profesörlüktür. Ülkemizdeki doçent derecesinin karşılığı birçok ülkede “associate professor” veya “associate lecturer” olurken, yardımcı doçent kadrosuna karşılık gelebilecek kadroların ülkelere göre değişiklik gösterdiği söylenebilir (Tunç, 2007). ABD’de genç bir öğretim üyesi yardımcı doçent (“assistant professor”) olarak göreve başlar. Akademik personelin ana kaynağı ‘devamlı statü’ (“tenure”) sistemidir. Öğretim üyesi altı-yedi yıllık çalışma sonunda yayınları ve öğretim per-

formansı yeterliyse doçent (“associate professor”) derecesine yükselir. Doçent olanlar yeterli yayın yaparak “tenure” sahibi olurlar (Korkut, 2001).

### Bilimsel Etik

İnsan, bilimci olmaya, bilimci gibi yaşamaya karar verdiğinde öncelikle ve özellikle bilim etiğini incelemek, öğrenmek zorundadır. Etik olmadan bilim olmaz (İnci, 2008). Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) etik kurulu etiği “Etik, insanların ahlaklı yaşamının temelleri üzerine akıl yordukları ve bu temellerden yola çıkarak doğru ve yanlış ayırt etmeye, doğru davranış biçimlerini bulmaya ve uygulamaya yarayabilecek kuramsal ve toplumsal araçları geliştirdikleri bir düşün alanıdır” olarak tanımlamıştır (TÜBA, 2002). Birey egosu itibarı ile güçlü bir şekilde “kural dışı” davranma eğiliminde olsa gerek ki ahlaklılık sürekli bir davranış refleksi olmuştur (Özgen, 2006). Bilimsel düşünce ve bilimsel araştırma etik olmak zorundadır. Etik bizim işimizi zorlaştıran değil, aksine yaptığımız araştırmaların sonuçlarını doğrulayan bir yaşam felsefesidir. Üniversitelerde sık rastlanan etik dışı davranışlara örnek olarak öğretim üyesi, atama, yetiştirme ve yükseltmelerde görülmektedir. Tanıdığı olan veya belli bir ideolojisi benimsemiş olanlar göreve alınabilmektedirler. Ayrıca öğretim elemanlarının derslerinde maddi çıkar sağlamak için kendi belirledikleri kitap dışında başka kitap kullanılmasına izin vermemeleri de sıkça rastlanan bir durumdur (Sönmez, 2008). Dolayısıyla akademik yükseltme ve atama sürecinin etik konusunun dışında kalması beklenemez.

Kariyer olarak ilerlemesi gereken öğretim elemanları için “akademik yükseltme ve atama” oldukça önemlidir. Bu durum beraberinde öğretim elemanlarının yükseltme ve atama kriterlerine yönelik görüşlerinin bilinmesini gerekli kılmaktadır. Bu kariyer sürecinde öğretim elemanlarının bilimsel etikten uzaklaşmadan ilerlemesi hem yükseköğretimin hem de ülkemizin bilimsel geleceği açısından oldukça önemlidir. Dolayısıyla akademik yükseltmenin ülkemizde son basamağı sayılabilecek doçentlik sürecinin kriterler, doçentlik sınavı, yayınların niteliği, etik ve toplumsal güven bağlamında araştırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Türkiye’de doçentlik sınav sistemine yönelik bilimsel bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

### YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı öğretim üyelerinin akademik yükseltme ve atama sürecine yönelik görüşlerini ortaya koymak ve öneriler sunmaktır. Araştırma nitel yöntemlere göre desenlenmiş bir çalışmadır. Araştırma verilerinin toplanmasında yarı yapılandırılmış ve yönlendirici olmayan görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu tekniğin kullanılmasının nedeni araştırmanın amacına uygun olarak, katılımcıların deneyimlerini keşfe yönelik bir görüşme sürecinin hedeflenmesidir (Yıldırım & Şimşek 2006). Bu tür görüşmeler büyük ölçüde açık uçlu sorulara dayanır. Veriler ise 2015–2016 eğitim öğretim yılında “A” Üniversitesi bünyesinde görev alan 18 öğretim üyesi ile yüz yüze görüşme yapılarak toplanmıştır. Bilindiği üzere 2006-2008 yıllarında Türkiye’de her ile yeni bir üniversite açılmaya başlanmıştır. Araştırma için seçilen A üniversitesi 2007 yılında kurulmuştur. 2016 verilerine göre A üniversitesinde; 46.893 öğrenci öğrenim görmekte ve 483’ü öğretim üyesi (profesör, doçent, yardımcı doçent) olmak

üzere toplam 955 akademik personel görev yapmaktadır. 2007 yılında açılan yeni bir üniversite olmasına rağmen dikkat çekici bir şekilde niceliksel olarak büyüme göstermesi ve araştırmacı için ulaşılabilir olması araştırmacının bu üniversitede yapılmasına kaynaklık etmektedir.

18 öğretim üyesi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde araştırmacı önceden sorularını hazırlar fakat konuya bağlı kalmak şartıyla görüşmenin akışına bağlı olarak değişik alt sorular yöneltebilir ve kişinin yanıtlarını açması istenebilir (Türnüklü, 2000). Bu araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden yararlanılmıştır. Çalışmanın amacına ilişkin olarak zengin bilgi kaynağı olabilecek öğretim üyelerinin seçilmesi gerektiğinden ölçüt örnekleme tekniğine başvurulmuştur. Araştırmada örneklem seçiminde ölçüt olarak; doçentlik başvuru sürecinde olan ya da daha önce başvurmuş yardımcı doçentler, yakın zamanda doçentlik sınavını geçmiş doçentler ve halihazırda doçentlik jürisinde görev alan profesör unvanlı öğretim üyeleri ele alınmış ve çalışma grubuna dâhil edilmiştir.

### Görüşme Formunun Hazırlanması ve Uygulanması

Görüşme soruları literatür araştırması yapılarak hazırlanmıştır. Daha sonra yükseköğretim alanında uzman üç öğretim üyesinin görüşleri doğrultusunda düzenlenmiş ve kapsam geçerliği sağlanmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra iki öğretim elemanı ile pilot uygulama yapılmıştır. Böylece görüşme formu asıl uygulama için hazır hale gelmiştir. Görüşmeler öğretim üyelerinin kendi odalarında, daha önceden randevu alınarak tek bir araştırmacı tarafından yapılmıştır. Görüşmenin başlangıcında demografik özellikler not alındıktan sonra öğretim üyelerine konuyla ilgili 10 soru sorulmuştur. Ayrıca araştırmacı tarafından oluşturulan ÜAK kriterleri ile üniversitelerin kendi doçentlik kriterlerini içeren tablodan (bakınız, Tablo 2) öğretim üyelerinin gerekli gördükleri doçentlik kriterlerini işaretlemeleri istenmiştir. Görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş ve ardından araştırmacı tarafından çözümlenmiştir. En kısa kayıt 22 en uzun kayıt ise 41 dakika sürmüştür. Elde edilen veriler içerik analizi yöntemi kullanılarak değerlendirilmiştir. Ayrıca nitel veriler frekans değerleriyle sayısallaştırılmıştır.

**Tablo 1:** Öğretim Üyelerine Ait Demografik Özellikler

Katılımcı	Cinsiyet	Unvanı	Enstitü
Soner	E	Yrd. Doç. Dr.	Fen
Fatih	E	Yrd. Doç. Dr.	Fen
Mert	E	Doç. Dr.	Fen
Elif	K	Doç. Dr.	Fen
Ahmet	E	Prof. Dr.	Fen
Hakan	E	Prof. Dr.	Fen
Hüseyin	E	Prof. Dr.	Fen
Serdar	E	Prof. Dr.	Fen
Yunus	E	Prof. Dr.	Fen

### Katılımcılar

Araştırmaya, 2015–2016 eğitim öğretim yılında, “A” devlet üniversitesi bünyesinde görev alan 18 öğretim üyesi katılmıştır. Öğretim üyelerinin beşi kadın, 13’ü erkektir. Üniversitenin teknik ağırlıklı olması nedeniyle fen alanında profesör sayısı fazladır yine aynı sebeple kadın katılımcı oranı erkek katılımcılardan düşüktür. Bununla birlikte sağlık alanı üniversiteye diğer alanlara göre daha geç dahil edilmiştir ve sağlık alanında daha az öğretim üyesi bulunmaktadır. Bu sebeple diğer alanlara göre daha az sayıda belirlenen ölçüte uygun öğretim üyesine ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretim üyelerinin en genci 34, en yaşlısı ise 69 yaşındadır. Yaş ortalaması 46 olan öğretim üyelerinin isimleri mahlas (takma isim) verilerek demografik özellikleri Tablo 1’de ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur.

### Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. İçerik analizinin kullanılmasının nedeni benzer verilerin belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilerek düzene konulmasına olanak sağlamasıdır (Yıldırım & Şimşek, 2006). Falkingham ve Reeves (1998) de içerik analizinin, yayın yığınlarının değerlendirilmesi için kullanılan yeni bir yöntem olduğunu ifade etmiştir. Daha sonra ses kayıtları kağıda dökülerek bütün veriler üzerinden içerik analizi yapılmış ve bazı özgün düşünce ve görüşlerin sunulması amacıyla zaman zaman doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

Veri setinin analiz edilmesi ve yorumlanması sürecinde: adlandırma, kategori geliştirme, geçerlik ve güvenilirliğin sağlanması, frekansların hesaplanması ve yorumlama aşamalarına dikkat edilmiştir. Araştırmanın geçerliliği kapsamında görüşme formlarının çözümlenmesinde verilerle uzun süreli bir etkileşim sağlanmış, araştırmacı tarafından formlar iki kez çözümlenmiş, elde edilen kategori ve temalar karşılaştırılmıştır. Görüşme formlarının analiz edilmesinde elde edilen veriler üçer kez eş uzman denetlemesine tabi tutulmuş, gerekli düzeltme ve değişiklikler yapılarak en son veri setine ulaşılmıştır. Formların analiz edilmesinde anlaşılmayan noktalar üzerinde görüşmeciler ile iletişim sağlanarak veriler hakkında katılımcı teyidi alınmıştır. Araştırmada nitel geleneğe uygun olarak amaçlı örnekleme

Katılımcı	Cinsiyet	Unvanı	Enstitü
Emre	E	Prof. Dr.	Fen
Mehmet	E	Yrd. Doç. Dr.	Sosyal
Serkan	E	Yrd. Doç. Dr.	Sosyal
Nurgül	K	Doç. Dr.	Sosyal
Hatice	K	Doç. Dr.	Sosyal
Onur	E	Doç. Dr.	Sosyal
Semih	E	Doç. Dr.	Sosyal
Pınar	K	Yrd. Doç. Dr.	Sağlık
Yeliz	K	Prof. Dr.	Sağlık

çeşitlerinden ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen ham veriler betimlenerek kodlanmıştır. Kodlama yapılırken ve temalar oluşturulurken düzenlenirken ham verilere sadık kalınmış, görüşme formlarından doğrudan alıntılar verilmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2006).

Araştırmanın güvenilirliğini gerçekleştirmek amacıyla, katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlar üç alan uzmanı ile birlikte incelenerek “Görüş Birliği” ve “Görüş Ayrılığı” olan maddeler belirlenmiştir. Araştırmanın güvenilirliği için Miles ve Huberman’ın (1994) belirttiği formül  $P$  (Uzlaşma Yüzdesi %) =  $[Na$  (Görüş Birliği) /  $Na$  (Görüş Birliği) +  $Nd$  (Görüş Ayrılığı)] X 100 kullanılmış ve hesaplama sonucunda  $p = \%96.4$  değeri bulunarak araştırma güvenilir kabul edilmiştir. Son olarak analiz edilen verilerin kategorilere dayalı bir şekilde tekrarlanma sıklıkları hesaplanmış ve bu bilgilere dayalı bir şekilde yorumlanmaya çalışılmıştır.

## BULGULAR

Bu bölümde öğretim üeleriyle yapılan yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla elde edilen veriler, nitel çalışma yöntemlerinden içerik analizine dayalı kodlamalar yapılarak yorumlanmıştır. Her görüşme sorusuna ait veriler temalara ayrılmış ve elde edilen veriler aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

### Öğretim Üyelerinin Gerekli Gördükleri Doçentlik Yükseltme ve Atama Kriterleri

Öğretim üyelerine Tablo 2’deki 25 kriter liste halinde sunulmuş ve gerekli gördükleri doçentlik yükseltme ve atama kriterlerini belirtmeleri (işaretlemeleri) istenmiştir. Öğretim üyelerinin gerekli gördükleri kriterler unvanlarına göre Tablo 2’de sınıflanmıştır.

Tablo 2 genel olarak incelendiğinde öğretim üyelerinin gerekli gördüğü başlıca kriterler şu şekildedir:

1. Uluslararası makale, bildiri ve atf
2. Ulusal makale, bildiri, atf ve kitap-kitap bölümü
3. Lisans-lisansüstü ders verme, tez danışmanlığı ve yabancı dil bilgisi
4. Proje yürütücülüğü ve proje araştırmacılığı

Tablo 2 incelendiğinde öğretim üyelerinin unvanlarına göre sayıları da dikkate alındığında, “ödül” kriterinde belirgin bir şekilde görüşler ayrılığının bulunduğu dikkat çekmektedir. Profesörlerin ve doçentlerin tamamı “ödül” bir kriter olarak görmemekte iken, yardımcı doçentlerin yarısı ödülün bir kriter olması gerektiğini düşünmektedir.

### Öğretim Üyelerinin Yabancı Dil Kriterine Yönelik Görüşleri

Öğretim üyelerinin “Yabancı dil kriteriyle ilgili düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna verdiği cevaplar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3’te görüldüğü üzere “yabancı dil” kategorisinde 17 öğretim üyesi yabancı dil kriteri olması gerektiğini düşünürken, 10 öğretim üyesi yabancı dil kriterini geçmenin yabancı dil seviyesinin yeterli olduğu anlamına gelmediğini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte öğretim üeleri yabancı dil sınavının yetersiz

olduğunu, başarılı olsalar bile makale yazamadıklarını ve profesyonel çeviri yardımı aldıklarını belirtmişlerdir. Öğretim üyesi Hakan’ın görüşleri bu ifadeyi destekler niteliktedir.

*Hakan: Yabancı dil olmalı, belli bir baraj puanı mutlaka olmalı. Bugün dünyada yapılan bilimsel çalışmaların %75’ini Amerika artık tek başına yapıyor. Bu bir istek değil artık bir zorunluluk. Oradaki yayınlar İngilizce yapıldığı için biz bunu öğrenmek mecburiyetindeyiz. Buradaki dil imtihanı kesinlikle kişilerin dil kabiliyetini ölçmüyor. Bakıyorsun adam 80 almış bir İngilizce mail, makale yazamıyor ya da bir bildiride kendini ifade edemiyor. Kriter olmalı ama kişi kriterleri sağlarken yabancı dili öğrenmeli.*

Yabancı dil teması altında öğretim üyelerinin hemen hemen hepsi bir dil kriteri olması gerektiğini düşünürken sınavın dil bilgisi temelli olması ve ölçücü bir sınav olmamasının asıl problem olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretim üyesi Pınar’ın görüşleri bu ifadeyi destekler niteliktedir.

*Pınar: Pek çok akademisyen yabancı bir makaleyi okuyacak hatta yazabilecek dil yeterliliğine sahipken gramer yapısına dayalı sınava takıldıkları için ülkemizdeki mevcut sınavı geçmekte zorluk çekiyorlar diye düşünüyorum ancak bir dil barajının da olması gerektiğini düşünüyorum.”*

### Öğretim Üyelerinin Doçentlik Atama Kriterlerine Yönelik Görüşleri

Öğretim üyelerinin “Tabloda (Tablo 2) verilen doçentlik atama kriterleri sizce uygun mu? Farklı ölçütler önerilebilir misiniz?” sorusu ile “Doçentlik jürileriyle ilgili düşünceleriniz nelerdir?” sorusuna verdiği cevaplar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4’te “Doçentlik Sözlü Sınavı ve Kriterler” teması incelendiğinde 13 öğretim üyesinin kendilerine sunulan doçentlik atama kriterlerini uygun gördüğü belirlenmiştir. Ayrıca iki öğretim üyesi ÜAK kriterlerinin artırılıp üniversitelerin kendi ek kriterlerinin kaldırabileceği yönünde görüş bildirmiştir. Öğretim üeleri kriterleri olumlu bulmakla beraber sürecin olumsuz yanlarına ilişkin eleştiriler sunmaktadır. Öğretim üyesi Pınar, kriterleri belirleme sürecinde öğrencinin gözardı edilmemesi gerektiğini ifade ederken şu sözleri kullanmaktadır;

*Pınar: Son yapılan (doçentlik atama) düzenlemeyi uygun buluyorum. Bir akademisyen sadece yayınla doçent olmamalı, yayının dışında birçok iş yapılıyor yoksa şöyle bir sıkıntı doğuyor, yayına odaklanan akademisyen geri kalan her şeyi boş veriyor, kapısını kilitleyip, odasında oturup masa başında yayınlar yaparak da doçent olabiliyor. Çünkü varlık nedenimiz öğrenciyse öğrenciyi besleyecek etkinliklerin de doçentlik kriterleri içinde yer alması gerekir diye düşünüyorum.*

Mülakatı uygun gören tüm öğretim üeleri doçent ve profesör kadrosuna sahiptir. Dolayısıyla daha önce mülakata tabi olmuş doçentler ve hâlihazırda bir mülakat jürisi olan profesörlerin(n=6) sözlü sınavı uygun gördükleri söylenebilir. Öğretim üyesi Onur adayın yayınları kendisinin yapıp yapmadığını anlamak için mülakatın gerekliliğini şu sözleriyle ifade etmektedir;

*Onur: Yayın dediğimizde bazı sıkıntılar olabiliyor o kişi yayını kendi mi yapmıştır, yaptırmış mıdır? O yüzden mülakat olmalı; yoksa objektiflik daha da ortadan kalkacaktır.*

En yaşlı katılımcı olan ve aynı zamanda doçentlik jürisi olan öğretim üyesi Serdar, yurtdışı örneğini de vererek mülakatın önemini şu sözleriyle ifade etmiştir;

*Serdar: Mülakat uygundur... Bazı hocalar yayınıyla ilgili temel şeylere, derste anlattıkları temel şeylere cevap veremiyor. O mülakatta çıkıyor yayından anlayamıyorsunuz. Bazı ülkelerde dört kritere göre doçentlik veriliyor; yayın, topluma hizmet, üniversiteye hizmet, hocaların öğretim kapasitesi (yazdığı ders notları vs; öğrencilere yapılan anketlerden hocaların performansının belirlenmesi). ... sadece yayına kalmaması lazım diğer*

**Tablo 2:** Öğretim Üyelerinin Gerekli Gördükleri Doçentlik Yükseltme ve Atama Kriterleri

Üniversitelerdeki Seçilmiş Doçentlik Yükseltme ve Atama Kriterleri		Yardımcı Doçent (n=5)	Doçent (n=6)	Profesör (n=7)	Frekans Toplam
<b>Uluslararası</b>					
1	Makale	5	6	7	18
2	Kitap-Kitap Bölümü	3	3	2	8
3	Çeviri Kitap	1	-	1	2
4	Bildiri	5	6	7	18
5	Atf (Başkası tarafından)	5	3	7	15
<b>Ulusal</b>					
6	Makale	4	6	7	17
7	Kitap-Kitap Bölümü	4	4	2	10
8	Editör Kitap/Dergi	3	2	1	6
9	Bildiri	4	6	6	16
10	Atf (Başkası tarafından)	4	5	5	14
<b>Eğitim</b>					
11	Lisans dersi	3	6	6	15
12	Lisansüstü ders	3	6	6	15
13	Tez danışmanlığı yapmış olmak (Yüksek Lisans ya da Doktora)	3	4	6	13
14	Yabancı dil kriteri	4	4	7	15
<b>Diğer</b>					
15	Ödül	3	-	-	3
16	Proje yürütücülüğü	3	2	5	10
17	Proje araştırmacı	5	3	5	13
18	Hakemlik (Dergi-Proje vb)	3	2	4	9
19	Dergi yayın kurulu üyeliği	-	2	-	2
20	Kongre kurulu üyeliği	1	1	-	2
21	Bilirkişilik	-	1	-	1
22	Danışmanlık (Özel sektör)	1	-	-	1
23	Konferans düzenleme	-	1	-	1
24	Seminer verme	1	3	5	9
25	Ders değerlendirmesi (Öğrenci tarafından)	1	2	4	7

yönlerine de bakılması lazım bir hocanın. Uluslararası kriterlere bakmak lazım, değişik birkaç ülkeyi alıp bakmak lazım.

Aynı zamanda bir doçentlik jürisi olan öğretim üyesi Hakan mülakat sürecini şu sözlerle ifade etmiştir;

*Hakan: Mülakatta jüri çok önemli, bazen hocalar arasındaki çekişme öğrencilere yansiyabiliyor. Bu olmamalı; çünkü karşınızda bir akademisyen var, kendini ne derecede ifade edebiliyor, sorulara ne kadar yanıt verebiliyor bunları ölçmede sözlünün olması yararlı diye düşünüyorum.*

Mülakatın kaldırılmasını (n=4) ya da sınavların sübjektif (n=3) olduğunu belirten öğretim üyeleri, sözlü sınavda hocaların anlık soru sormasını, sadece kendi alanından soru sormasını, sözlüye alınan öğretim üyesine yeteri kadar nezakette bulunmamasını ve tarafsız olunmamasını eleştirmektedir. Bu konuda öğretim üyelerinin görüşleri aşağıdaki gibidir:

**Tablo 3:** Yabancı Dil Kriterine Yönelik Görüşler

Yabancı Dil	Frekans
Yabancı dil kriteri olmalı	17
Yabancı dil kriteri geçmek yeterli dil seviyesi anlamına gelmiyor	10
Çeviri yardımı alıyorum	6
Yabancı dil kriter puanı uygun	5
Yabancı dil sınavı ölçücü değil	2
Yabancı dil kriteri uygun değil	1
Kriter puanı düşürülmeli	1

**Tablo 4:** Doçentlik Sınavı ve Kriterler

Doçentlik Sözlü Sınavı ve Kriterler	Frekans
Mevcut atama kriterleri uygun/yeterli	13
Sözlü sınav olmalı	6
Sözlü sınav kaldırılmalı	4
Sözlü sınav sübjektif	3
Alana uygun jüri belirlenmeli	2
Bilgisayarla atama uygun	2
Jüriler ve aday birbirini tanımamalı	2
ÜAK kriterleri artırılıp üniversitelerin ilave kriterleri kaldırılabilir	2
Jüriler ve aday birbirini tanımalı	1
Şu anki sistem uygun değil	1
Jüriler kibar olmalı	1
Jüriler psikolojik baskı yapıyor	1
Sözlü sınav kayda alınmalı	1

*Mert: "Kendi alanımız çok geniş... Mühendisliği; her ne kadar kendi alanınıza yakın jüri atansa da alan oldukça geniş ve bu noktada mülakatta sorulan soruların yeterince objektif olmadığına inanıyorum; o anda hocanın aklına ne gelirse soruyor, ucu çok açık yani."*

*Pınar: "...jürisinin kim olduğunun bilinmemesi sınava girecek kişi için çok ciddi bir stres kaynağı. Bu yüzden aslında sistem güzel, ama jürinin kim olduğundan haberdar edilmesi gerektiğini düşünüyorum. Çünkü yapılan doçentlik sınavının çok objektif bir sınav olduğunu düşünmüyorum. Hoca kendi hangi alanda çalışıyorsa doçent adayına da o alanda sorular soruyor, siz eğer o alanda çalışmamışsanız başka araştırma alanlarıyla ilgilenmişseniz sorulara cevap veremeyebiliyorsunuz. Bu da tesadüfi doçentliklere neden olabiliyor; özellikle sorular doçent adayının kendi alanından gelmişse.*

### Öğretim Üyelerinin Akademik Atama Sürecine Yönelik Görüşleri

Öğretim üyelerinin "Akademik atama süreci (üniversitenin kadro açması vb.) herkes için eşit koşullarda gerçekleşiyor mu?" Sorusuna verdiği cevaplar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretim üyelerinin yarısından fazlası doçentlik kadrolarının eşit koşullarda açılmadığını ifade etmiştir. Diğer görüşler ise doçentlik kadrolarının bekletilmemesi (n=6) ve üniversitelerin ÜAK kriterleri dışında ek kriterler istememesine (n=5) yönelik yoğunlaşmaktadır. Bu konuda öğretim üyeleri düşüncelerini şu şekilde ifade etmektedirler:

*Hüseyin: Bunları çok net biliyorum; o kişinin dekanlıkla rektörlükle sıkıntısı varsa maalesef kadro açılmıyor bekletiliyor, yoksa hemen açılıyor. Aslında doçentliği almış kişinin hemen atanması lazım. Üniversitelerin doçentlik ataması sırasında yeni kriterler koymasını çok yanlış buluyorum. O zaman üniversiteler ÜAK'tan üstün bir kurum mu? Bence çok saçma.*

*Hatice: ÜAK'tan kadrosunu aldıktan sonra kadrosunu yıllarca alamayanlar olduğunu biliyorum. Neden ÜAK'tan kadro alındıktan sonra dosya hazırlanıyor ki, öğretim üyesini bilimle uğraştırmak yerine angarya işlerle uğraştırıyoruz. O zaman ÜAK kriterlerinin biraz artırılması gerekebilir.*

**Tablo 5:** Akademik Atama Süreci

Atama Süreci	Frekans
Doçentlik kadroları eşit koşullarda açılmıyor	10
Kadrolar bekletilmemeli	6
Doçentlik kadroları için üniversiteler ek kriter istememeli	5
Köklü üniversitelerin doçentlik için kendi kriterleri olabilir	1
Dünya görüşüne bakılmamalı	1
ÜAK kriterleri artırılmalı	1

*Onur: Türkiye’de hiçbir kurum ÜAK’ın üzerinde değildir. Bu nedenle üniversitelerin kendi kriterleri olması yanlış. Şu anki yayın şartı benim alanım için altı puan. Bence bu çok düşük, altı puan almak çok zor değil. Bence bir proje istenmeli ek olarak. Akademisyenlere önce sistemli çalışma alışkanlığının kazandırılması lazım. Avrupaya gittiğimizde bunu görüyoruz.*

### Öğretim Üyelerini Akademik Yayın Yapmaya Teşvik Eden Unsurlar

Öğretim üyelerinin “Sizi akademik yayın yapmaya teşvik eden nedenler nelerdir?” Sorusuna verdiği cevaplar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6’da görüldüğü üzere akademisyenleri yayın yapmaya teşvik eden ilk üç faktör “doçentlik kriterlerini sağlama”(n=6), “merak”(n=3) ve “öğrenci yetiştirme”(n=3) dir. Bu hususta öğretim üyelerinin görüşleri şu şekildedir:

*Hakan: Ben akademik çalışma yapmıyorsam profesör olma gerek yok. Ben öğretim üyesiysem yayın yapmam lazım, doktora, master tezini yönetmem lazım. Peki ne için yayın yapılmalı benim alanımda? Üniversite-sanayi işbirliğine dayalı çalışmamızı yapıp bunun sonucunda yayınlamayı yayınlayacağız. Ama bana “tek yazarlı yayın lazım, masa başında yapayım”, bu olmaz. Bilim adamının meraklı olması lazım, araştırması lazım, kendi alan yazınına katkısı olması lazım. Şunu unutmayalım biz ülke olarak teknoloji üreten bir ülke olmak durumundayız; şu an bizim yaptığımız teknolojiyi alıp kullanmak. Bunu da öncelikle yapacak olan üniversitelerdeki bilim adamları. Bunlar öncülük edecek.*

*Serdar: Yayında da orijinalliğin öneminin gözetilmesi lazım. Sadece yayınımla olsun da oradan buradan bir paralı dergi bulalım şeklinde değil, gerçekten bilime sahimize katkı sağlayabileceklerimiz az olsun öz olsun şeklinde yayınlar yapılması lazım.*

*Semih: Her şeyden önce bir bilim merakı olması lazım. İnsanlıkla paylaşmak istediğim şeyler var. Bu vesileyle yani araştırmayla bir meslek sahibi olmuş oluyorsunuz. Sırf akademik unvan sahibi olmak için bilim yapmanın doğru olmadığını inanıyorum. Öyle yapanlar çevremizde var; daha sonra araştırma yapmayı bırakıyorlar.*

### Öğretim Üyelerinin Dergilerde Aradıkları Özellikler

Öğretim üyelerinin “Yayın yapmayı düşündüğünüz dergilerde hangi özellikleri ararsınız?” Sorusuna verdiği cevaplar Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7’de görüldüğü üzere akademisyenler çalışmalarını yayınlamak için dergileri seçerken en çok “Tanınmış/kaliteli dergi” (n=9) olmasına dikkat etmektedir. Bu süreçte araştırmacılar etki faktörü yüksek (n=5), hızlı cevap verecek (n=5), bir dergi seçmeye özen göstermektedirler. Bu hususta öğretim üyeleri düşüncelerini aşağıdaki cümlelerle ifade etmiştir;

*Pınar: İsmi henüz bilinmemişse, dergi seçme şansınız olmuyor. O zaman makalenin en yakın zamanda yayınlanacağı dergiyi arıyorsunuz.*

*Serdar: Tabi burada etki faktörü bir faktördür; yalnız etki faktörü her şey değildir. Bazen çok kolay dergilerin etki faktörü*

*eri yüksek olabilir. Özellikle kendi sahanızdaki çok iyi dergilere yönelmek gerekir. Özellikle doçentlik profesörlük seviyesinde çok yayın yerine gerçek katkısı olan iyi dergilere yönelmek lazım. Özellikle endüstriye ülkemize katkısı olacak yayınlara yönelmek lazım. Bunun için endüstriyle işbirliği lazım. Bazen doktora tezi yapıyoruz ama tez orada kalıyor, ülkemize bir katkısı olmuyor.*

### Öğretim Üyelerinin, Akademik Yayınların Niteliği ve Akademik Teşvik Sistemi ile Bilimsel Yayın ve Bilim Adamlarının Güvenirliğine Yönelik Görüşleri

Öğretim üyelerinin “Akademik yayınların niteliği ile akademik teşvik sistemi ile ilgili görüşleriniz nelerdir?” sorusu ve “Toplumun bilimsel yayınlara ve bilim adamlarına ne derecede güvenmediğini düşünüyorsunuz?” sorusu ile “Alanınızla ilgili yayınları ne derecede güvenilir buluyorsunuz?” sorusuna verdiği cevaplar Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8’de görüldüğü öğretim üyelerinin akademik yayınların niteliği ve toplumun bilim adamlarına güvenine yönelik görüşleri, “Yayınların Niteliği” ve “Toplumun Güveni” olmak üzere iki tema altında toplanmıştır. Akademisyenler akademik teşvik sisteminin yayınların niteliği üzerinde etkili olacağını (n=5) düşünmekle birlikte, Türkçe yayınların desteklenmesi gerektiğini (n=5), unvan alma çabasının yayınların niteliğini düşürmesi (n=3) yayınların niceliğinden ziyade niteliği/özgünlüğü önemli olması (n=3) konuları üzerinde durmuşlar. Yayın-

**Tablo 6:** Yayın Yapmaya Teşvik Eden Unsurlar

Yayın Yapma Gerekçeleri	Frekans
Doçentlik kriterlerini sağlama	6
Merak	3
Öğrenci yetiştirme	3
Alanıma/bilime katkı sağlama	3
Yayınlara geniş kitlelere ulaştırma	2
Vatana millete katkı sağlama	2
Maddi teşvik alma	2
Sanayi ile birlikte teknoloji üretme	2
Kendini geliştirme/öğrenme	2
Alanında tanınır olma	1
Arkadaşlarla rekabet	1

**Tablo 7:** Yayın Yapılan Dergilerde Aranan Özellikler

Dergi Seçme Kriterleri	Frekans
Tanınmış/Kaliteli Dergiler	9
Etki (impakt) faktörü yüksek, atf indeksinde taranan dergiler	5
Hızlı cevap veren dergiler	5
Alana uygun dergiler	1



**Tablo 8:** Akademik Yayınların Niteliği, Akademik Teşvik ve Toplumun Bilim Adamlarına Güveni

Yayınların Niteliği	Frekans
Akademik teşvik sistemi yayın niteliğini etkiler	5
Türkçe yayınlar da desteklenmeli	5
Yayınların niteliği kişinin kendisiyle/vicdanıyla ilgili	3
Unvan alma çabası yayınların niteliğini düşürebiliyor	3
Yayınların niceliğinden ziyade niteliği/ özgünlüğü önemli olmalı	3
Kalitesiz paralı dergilerde yayın yapılmamalı	1
Mevcut sistem akademisyenleri unvan almaya zorluyor.	1
Toplumun güveni	Frekans
Toplumla bilim adamları arasında kopukluk var	7
Sanayi yetersiz olduğu ya da güvenmediği için bilim adamlarına ihtiyaç duymuyor	2

ların niceliğinden ziyade niteliği ve güvenirliliği üzerinde duran öğretim üyelerinin bu husustaki düşünceleri şu şekildedir:

*Yunus:* Bu kriterleri genel anlamda uygun olarak görüyorum. Ama burada öncelikle yapılan bilimsel eserin niteliği ön plana çıkarılmalı. Niceliği ön plana çıkarılırsa adayların hepsi kısa sürede mümkün olduğunca bu sayısal aralığı nasıl doldururum, niteliği o kadar ön planda değil gözüyle bakmaya başlıyorlar. Adayın belki 15 tane bilimsel eseri vardır ama bunların kaç tanesi ulusal ve uluslararası düzeyde atf alacak nitelikte bu önemli.

*Soner:* Sadece sayıların değiştirildiği bilime hiçbir katkısı olmayan yüzlerce binlerce birbirinin kopyası yayınlar var. Kendi alanımda yayınların %50 sinin güvenilir olduğunu düşünüyorum geri kalan %50 si birbirinin kopyası olduğunu düşünüyorum. Birçok dergide özgünlük atlanıyor. Burada yayın sayısını artırma özgeçmişte bunu gösterme çabası var.

Kalitesiz paralı dergilerde yayın yapılmasını eleştiren öğretim üyesi Serdar'ın görüşleri şu şekildedir:

*Serdar:* İşte gidiyorlar; Hindistan, Ukrayna, Çin, Macaristan oralardan yayın yapıyor. YÖK orada bir sınırlama koyabilir, her yıl dergiler taranır, işte yayınlarınızın yarısı şu dergilerden olacak denebilir mesela. Öyle bir kriter konabilir. Öyle dergiler var ki, 500 dolar verip yayın yaptırılabilir. Kendi sahanızdan 10 dergi seçip, bir tane dahi olsun yeter! Yapılması lazım. Hoca kendisini orada bir kanıtlasın.

Yayınların niteliğini düşüren unsurlar üzerinde duran öğretim üyesi Hüseyin'in görüşleri şu şekildedir:

*Hüseyin:* Doçentlik kriterlerini sağlama çabası yayın niteliğini düşürüyor. O yüzden makalenin özgün olması lazım. Biz sayı

üzerinde durduğumuz için, belki çok özgün bir makale diğer 10 makaleden daha değerlidir. Bence teşvik kriterleri yayın sayısını etkiler. Bizim insanımız ilim, bilim dese de işin bir de maddi yanı var. Makale sayısını arttırmaya yönelik olarak bence güzel bir teşvik. Çünkü çalışanla çalışmayan hoca arasındaki farkı gösterir. Dışarıda dolaşan öğretim üyesiyle okulda canla başla çalışan hoca arasında bir fark yok! İkisi de aynı maaşı alıyor. Kalitede biraz belki düşme olur, ama zamanla o da artar. İnsanları yayın yapmaya teşvik etmiş olur. Yabancı dilde yayın yapılması Türkçe yayına büyük bir darbe vuruyor. Ben şimdi Türkçe yapmaya kalksam elime yüzüme bulaştırırım herhalde; çünkü İngilizceye alıştık. Türkçe ulusal makaleye de iyi bir teşvik vermek lazım. Ulusal makaleye iyi puan verilirse, insanlar oraya da yönelir hem o dergiler de SCI'ya girer.

“Toplumun Güveni” teması incelendiğinde bilim adamlarının hem toplumla hem de sanayi ile arasında kopukluk ve güven sorunu olduğu ortaya çıkmıştır. Bu hususta öğretim üyelerinin görüşleri şu şekildedir:

*Ahmet:* Sanayicilerin bilim adamlarının yetersizliğinden dolayı güveninin düşük seviyede olduğunu düşünüyorum. Zaten ben profesör olmuşum; neden uğraşayım ki, gerek var mı uğraşmaya? İngiltere'deki Amerika'daki neden uğraşılıyor? Çünkü onların profesörlükleri geri alınıyor.

*Serkan:* Türkiye'de bilim üretilen bir sistem görmedim ben, kendi alanımda sosyal bilimlerde bir teori üretip Dünya'da sunan yok. Biz “copy-paste” yapıyoruz, ama bir teori üretmiyoruz. Böyle bir ortam yok! Bir teori için 3 -4 yıl çalışmak gerek; burada mümkün değil. Bizim ülkemizde bilim adamı yok ki, toplum tarafından kabul görsün.

*Onur:* Bilim adamları kendine ne derece güveniyor ki, toplum bilim adamlarına güvensin. Üniversitelerin önce kendi çevrelerine faydası olması lazım. Sadece derse girmekle bu olmaz. Halkımızı daha iyi aydınlatmak gibi bir derdimiz yok, akademisyenliği bir memuriyet olarak gören bir grup var! Bu şekilde akademisyenlik olmaz. Hiçbir yayının derdi olmayan profesörler var, yazık üzülüyorum.

*Pınar:* Son dönemde toplumun artık pek güvenmediğini düşünüyorum. Doçent olmak için kendini bütün dünyaya kapatmış olması dışardan bakıldığında “o hoca ne biliyor ki” imajı veriyor. Üretilen bilimi göstermek lazım.

### Öğretim Üyelerinin Etik Dışı Davranışlara Yönelik Görüşleri

Öğretim üyelerinin “Doçentlik atama kriterlerini sağlama sürecinde yapılan etik dışı davranışlar nelerdir? Bu davranışların sebepleri nelerdir?” sorularına verdiği cevaplar Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9'da görüldüğü gibi öğretim üyeleri doçentlik kriterlerini sağlama sürecinde yapılan başlıca etik dışı davranışlar olarak, birbirinin ismini yazma (n=5), duplikasyon (n=4) ve intihal (n=4) görmektedirler. Etik dışı davranışlar üzerinde duran öğretim üyesi Soner'in görüşleri şu şekildedir:

*Soner:* Kişinin makalesinde çok az değişiklik yapıp tekrar tekrar yayınlamasını etik bulmuyorum. Burada temel amaç bilime ve insanlığa faydalı olmak, belirli bir gelişmişliğe ulaşmayı amaç-

**Tablo 9:** Doçentlik Kriterlerini Sağlama Sürecinde Yapılan Etik Dışı Davranışlar

Etik Dışı Durumlar	Frekans
Birbirinin ismini yazma	5
Makalenin bir parçasını ya da verileri değiştirip benzer makale yapma (duplikasyon)	4
İntihal	4
Birbirinin atf sayısını artırma	2
Master, doktora öğrencisinin yayınlarına kendi ismini yazma	1
Belli bir gruba özel kurulmuş dergiler	1

*lamak gerekiyor. Birbirinin atf sayısını artırmak, birbirlerinin ismini yazmak etik dışı hareketler. Tabii bu kriterlerin olması da akademisyenleri bu etik dışı davranışlara sevk ediyor. Yüksek lisans ve doktora öğrencisinin yayınlarına başkalarının isimlerinin yazılması da etik dışı davranışlardan sayılabilir.*

Belli bir gruba özel kurulmuş dergiler üzerinde duran öğretim üyesi Nurgül'ün görüşleri oldukça dikkat çekicidir:

*Nurgül: Sahada bilim yapma amacı dışında, kendi yandaşlarımızı bir an önce doçent yapalım endişesiyle kurulmuş birçok dergi var. Bunlar Türkiye'yi nitelik olarak çökertiyor. Hiç bir makalesi olmayan yardımcı doçentler yayın kuruluna hakem heyetine alınıyor. YÖK bu konuda caydırıcı değil, denetlemeler az. Denetlense de, kayırmacılık bilimselliği öldürüyor. İntihal vb. yasalarla düzenlenmeli.*

### TARTIŞMA ve SONUÇ

Öğretim üyelerinin görüşleri doğrultusunda akademik yükseltme ve atama sürecinin kriterler, doçentlik sınavı, yayınların niteliği, etik ve toplumsal güven bağlamında araştırıldığı çalışmanın önemli sonuçları şu şekildedir: Ulusal ve uluslararası makale, bildiri ve atf sayısı, lisans-lisansüstü ders verme, tez danışmanlığı, yabancı dil bilgisi, proje yürütücülüğü ve proje araştırmacılığının öğretim üyelerinin akademik yükseltme ve atama sürecinde gerekli gördükleri temel kriterler olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte görüşmelerde bu kriterlerle ilgili birtakım kaygı ve sorunlarda ifade edilmiştir. Araştırma kapsamındaki öğretim üyelerinin hemen hepsi niteliği ön plana alarak bir yabancı dil kriteri olması gerektiğini belirtirken, yarısından fazlası ise mevcut sınavın dil yeteneğini ölçmediğini belirtmiştir. Çünkü öğretim üyeleri başarılı olsalar bile yabancı dilde makale yazamadıklarını ve profesyonel çeviri yardımı aldıklarını ifade etmektedirler. Bu sonuç mevcut dil sınavının değişmesi gerektiğini ortaya koymakla birlikte, yabancı dil öğretimi konusunda sorunlar yaşayan ülkemizde, sadece yabancı dil seviyesini ölçmeye değil, akademisyenlere yabancı dilin öğretilmesine de odaklanılması gerektiğini göstermektedir. Alkan (2010); sadece tercümeyle yönelik bir sınav yapılabileceğini, yabancı dili bilme zorunluluğunun ortadan kaldırılıp literatürü takip edilebilmeye dönük bir sınav yapılabileceğini savunmaktadır. Alkan, (2010) Japonya örneğini de vererek çeviri merkezleri kurularak bilim

adamlarının dil sınavlarıyla vakit kaybetmeden bilimle uğraşabileceklerini ifade etmektedir. Ozan, (2010) aşağıdaki sözleriyle yapılan dil sınavındaki problemi açıkça ifade etmektedir;

*İngilizlerin bile unuttuğu, filoloji mezunlarını ilgilendiren, mesleki İngilizce ve konuşulan İngilizce yerine, "İngiliz Dil Bilimi ve Grameri" esaslı sınavlar yüzünden; Türkiye, 30.000 kelimelik sözlükler ezberlemeye çalışan ve kendi işini bırakan "öğrenci, cerrah, müzisyen, bilim adamı, ressam, spor adamı mezarlığı"na dönmüştür"*

Bir akademik sınavın yabancı dildeki literatürü takip edebilme, akademik bir metni Türkçe'ye çevirebilme ve yine akademik bir konuyu sözlü olarak sunabilme becerilerini ölçmesi yeterli olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretim üyeleri genel olarak bakıldığında doçentlik kriterlerini yeterli bulmaktadır. Fakat, mülakat konusunda görüşlerin farklılığı ortaya çıkmıştır. Doçentlik sınavına henüz girmemiş yardımcı doçentlerin mülakata ilgili görüşleri olumsuz yönde ağırlık göstermektedir. Doçent ve profesör unvanına sahip öğretim üyeleri ise nitelikli doçentlerin yetişmesinde sözlü sınavın kesinlikle gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Sözlü sınavların nesnelliği ve tarafsızlığı akademisyenler arasında ciddi tartışmalara neden olmakta, bu sınavın güvenilirliğine her zaman kuşkuyla bakılmaktadır. Siyasi, mezhepsel, etnik, dinsel, bölgesel mensubiyetlerin, mesleki dayanışma, kişisel menfaatler veya düşmanlıkların sözlü sınav aşamalarında etkili olduğuna yönelik yaygın bir inanış bulunmaktadır (Demircioğlu, 2013). Ancak bu görüşü destekleyen ifadeler daha çok yardımcı doçent kademesindeki öğretim üyeleri tarafından desteklenmektedir. Oysa, mülakatı uygun gören katılımcı doçent ve profesör kademesindeki öğretim üyeleri akademisyenlikte niteliği artırmanın gereği olarak mülakatın önemini vurgulamaktadır.

Öğretim üyelerini yayın yapmaya teşvik eden en önemli unsurun "doçentlik kriterlerini sağlama olduğu" ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda öğretim üyeleri akademik teşvik sisteminin de yayın niteliğini etkileyeceğini düşünmektedir. Ayrıca yayınların niceliğinden ziyade, niteliğine yani özgünlüğüne vurgu yapılması gerektiğini düşünmektedir. Akademik yükseltme ve atama ölçütleri daha fazla sayıda çalışma yapan öğretim elemanlarını ödüllendirir niteliktedir. (Beşikçi & Altuğ, 2001: 97). Bu nedenle yayının niteliği, toplumsal fayda ve unvan alma uğruna ikinci plana itilebilmektedir. ABD ve Almanya'da akademisyenlerin eğitim-öğretim görevleri olmasına rağmen yayın yapmak daha önemli bir geçerliliğe sahiptir (Huber, 2002). Buna rağmen öğretim elemanlarının yayın dışı faaliyetleri de değerlendirilmektedir. Ülkemizde ise öğretim üyelerinin performanslarını değerlendiren gerçekçi bir sistem uygulanmamaktadır.

Toplum ile bilim adamları arasında kopukluk olduğunu belirten öğretim üyeleri, aslında toplumsal faydanın ortaya çıkarılmadığını belirtmektedir. Bu bağlamda kendisini dış dünyaya kapatan, sanayiye ve topluma bilgi, yenilik ve teknoloji aktaramayan bir üniversite sistemi gerçek görevini icra edememektedir. Günay'a (2011) göre, Türkiye üniversitelerinin en önemli sorunu, üniversite ile toplum arasındaki bağların yeterince kurulamamış olmasıdır. Üniversite ile iş dünyası (ekonomi, endüstri) ve toplum arasında aktif bağlar olduğu söylenemez. Üniversite

te-endüstri işbirliği, yıllardır Türkiye'nin gündemindedir. Ancak beklenen düzeyde aktif ve sürdürülebilir bir işbirliği gerçekleştirilememiştir. Tunç'a (2007) göre, öğretim elemanları, akademik çalışmalarda toplumsal yararın gözardı edilmesini, nitelikli çalışmaların azalmasını yükseltme ve atama süreciyle bağlantılı görmektedirler. Bir başka ifadeyle, öğretim elemanları, toplumsal yararı ikinci plana iten, niteliği düşük çalışmaların yapılmasında, yükseltme ve atama sürecinin etkisinin olduğunu düşünmektedir.

Doçentlik kriterlerini yerine getirmek ve hızlı bir şekilde doçent olabilmek çabası, öğretim üyelerinin etik dışı davranışlar sergilemesine de kaynaklık etmektedir. Birbirinin ismini yazma, duplikasyon ve intihal bu çalışmada ortaya çıkan başlıca üç etik dışı davranıştır. Balcı, (2011) "Yüksek Sayıda Makalenin Sırrı" adlı yazısında doçentlik sürecinde yapılan etik dışı davranışları Türkiye özelinde incelemiş ve sayısal veriler halinde sunmuştur. Balcı (2011), etik dışı yollarla gerekli kriterleri sağlayan öğretim elemanlarının başvuru sürecinde tespit edilebildiğini, ancak jürilerin bu durumu engellemede yetersiz kaldığını ifade etmektedir. Erdem'e göre (2012) bilim insanı yetiştirme sorumluluğunu üstlenen öğretim üyesi bilim etiği eğitimi üç alanda etkili olarak yerine getirmekle sorumludur: (1) Eğitim-öğretim, (2) Lisansüstü tez danışmanlığı, (3) Bilimsel jüri üyeliği/dergi hakemliği. Erdem çalışmasını bilim etiği sürecini ayrıntılı şekilde açıklamaktadır. Gerçek ve ark. (2011), yükseköğretim kurumlarında etik ilkeler üzerine araştırmalarında, öğretim elemanlarına, öğrencilere ve idari personele etik konusunda eğitim verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Etik ilkeler akademisyenlerin vicdanına bırakılmamalıdır. Bu bağlamda etik sorununun çözümünde en önemli faktörün kendi hocalarından etik değerleri alan öğretim üyelerinin yetiştirilebilmesi olduğu söylenebilir.

Demircioğlu (2013)'na göre gelecek nesillere karşı sorumluluğun yerine getirilmesi, bugünden nitelikli öğreticilerin seçimini, objektif, hakkaniyete uygun, adil ve eşitlikçi bir akademik sınav, seçme ve yükseltme sistemini zorunlu kılmaktadır. Akademik yükseltme sisteminin ülkemizde son basamağı sayılan doçentlik sınavında nicelik merkezli yükseltme ve atama ölçütlerinin ön plana çıkarılması öğretim elemanlarının çok yönlü değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır. Sonuç olarak; elde edilen bulgular ışığında Üniversitelerarası Kurul, üniversitelerin ÜAK dışı kriterler ile doçentlik sözlü sınavının şeffaflığı konularında düzenlemeye gidebilir. Mevcut yabancı dil sınavı kesinlikle değişmelidir. Mevcut akademik yapı, bir an önce bir üst unvana çıkmayı güdüler nitelikte bir iklime sahiptir. Bu akademik yapı yerine nitelikli yayınları, toplumsal faydayı ve kaliteli öğrenci yetiştirmeyi ön plana alan bir sistem getirilmelidir. Bu araştırma sonuçları "A" üniversitesi ile sınırlıdır. Konuyla ilgili Türkiye genelinde farklı üniversitelerde yapılacak araştırmaların, mevcut araştırmanın güvenilirliğini artıracığı ve literatürü zenginleştireceği düşünülmektedir.

### KAYNAKLAR

Alkan, S. (2010). Yardımcı doçentlerin yabancı dil sorunları ve çözüm yolları. Cumhuriyetimizin 100. Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz Sempozyumu. Ankara: Türk Eğitim-Sen. Retrieved from [https://www.turkegitimsen.org.tr/lib\\_yayin/176.pdf](https://www.turkegitimsen.org.tr/lib_yayin/176.pdf)

- Altbach, P. G., Reisberg, L., & Rumbley, L. E. (2009). Trends in global higher education: Tracking an academic revolution. A Report Prepared for the UNESCO 2009 World Conference on Higher Education. Paris: UNESCO. Retrieved from [http://www.cep.edu.rs/public/Altbach,\\_Reisberg,\\_Rumbley\\_Tracking\\_an\\_Academic\\_Revolution,\\_UNESCO\\_2009.pdf](http://www.cep.edu.rs/public/Altbach,_Reisberg,_Rumbley_Tracking_an_Academic_Revolution,_UNESCO_2009.pdf)
- Balcı, M. (2011). Yüksek sayıda makalenin sırrı. Cumhuriyet Bilim Teknik. 08.04.2011. Retrieved from <http://plagiarism-turkish.blogspot.com.tr/2011/04/prof-dr-metin-balc-yukse-sayda.html>
- Beşikçi, M., & Altuğ, S. (2001). Akademik diyet. *Birikim Dergisi*, 142-143, 97-101. Retrieved from <http://www.birikimdergisi.com/birikim-yazi/5122/akademik-diyet#.WQEYyWnyjZ4>
- Bourdieu, P. (2001). *Homo academicus*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Bülbül, T., & Tunç, B. (2011). *Yeni üniversite. Akademik kimlik, akademik yükseltmeler, çalışma koşulları ve ücretler*. İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Demircioğlu, M. Y. (2013). Doçentlik sınavında idari süreç. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 109, 141-176. Retrieved from <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-109-1325>
- Erdem, A. R. (2012). Bilim insanı yetiştirmede etik eğitimi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 25-32.
- Esen, M., & Esen, D. (2015). Öğretim üyelerinin performans değerlendirme sistemine yönelik tutumlarının araştırılması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 52-67
- Falkingham, L.T. & Reeves, R. (1998). Context analysis- a technique for analysing research in a field, applied to literature on the management of R and D at the section level. *Scientometrics*, 42(2), 97-120.
- Gerçek, H., Güven, M. H., Özdamar, Ş. O., Yelken, T. Y., & Korkmaz, T. (2011). Yükseköğretim kurumlarında etik ilkeler, sorumluluklar ve davranış kuralları. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(2), 80-88.
- Günay, D. (2011). Türk yükseköğretiminin yeniden yapılandırılması bağlamında sorunlar, eğilimler, ilkeler ve öneriler - I. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(3), 113-121.
- Huber, M. T. (2002). Faculty evaluation and the development of academic careers. *New Directions for Institutional Research*, 114(1), 73-83.
- İnanlı Y., Tunç B. & Uslu F. Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 219-238
- İnci O. (2008). *Bilimsel araştırma, yayın ve tıp etiği*. İstanbul: Türk Üroloji Derneği Kongre Basımevi.
- Korkut, H. (2001). *Sorgulanan yükseköğretim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. California: Sage.
- Ozan, A. T. (2010) ÜDS formatı ve değerlendirilmesi. Cumhuriyetimizin 100. Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz Sempozyumu. Ankara.
- Özenc Uçak, N., & Birinci, H. G. (2008). Bilimsel etik ve intihal. *Türk Kütüphaneciliği*, 2(2), 187-204. Retrieved from <https://biotek.ankara.edu.tr/files/2070-4099-1-PB.pdf>
- Özgen C. (2006). *Bilimsel araştırma ve yayınlarda etik ilkeler*. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi.

- Seglen, P. O. (1997) Why the impact factor of journals should not be used for evaluating research. *British Medical Journal*, 314, 498–502. Retrieved from <http://www.dcsience.net/seglen97.pdf>
- Sönmez, V. (2008). *Bilim felsefesi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tekeli, İ. (2003). Dünyada ve Türkiye’de üniversite üzerinde konuşmanın değişik yolları. *Toplum ve Bilim Dergisi*, 97, 123-143.
- Tekeli, İ. (2003). *Eğitim üzerine düşünmek*. Ankara: TÜBA Yayınları.
- Tekeli, İ. (2002-2003). Sosyal Bilimcilerin Performanslarının Değerlendirilmesinde Kullanılan Ölçütleri Tartışmaya Açmak. *Toplum ve Bilim Dergisi*, 95, 159-171.
- Tekinsoy, M.A & Mısır, M. B. (2012). Öğretim üyeliğine atanma sürecinin başlangıcı, ek koşullar ve jüri raporları. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 61(1), 351-382.
- Tunç, B. (2007). Akademik unvan olgusu akademik yükseltme ve atama sürecinin değerlendirilmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA). (2002). *Bilimsel araştırmalarda etik ve sorunlar*. Ankara: TÜBA yayınları.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılacak nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 24, 543-559.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.