

# Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Performans Değerlendirmeye İlişkin Akademisyen Görüşleri

## Academics' Views on Academic Performance Evaluation in Higher Education Institutions

Ömer YILMAZ, Salih Paşa MEMİŞOĞLU

### ÖZ

Bu çalışmanın amacı öğretim elemanlarının akademik performans değerlendirmeye ilgili olarak görüşlerini inceleyip değerlendirmektir. Araştırmanın modeli nitel araştırma modellerinden olan olgubilim (fenomenoloji) modelindedir. Verilerin toplama sürecinde; öğretim elemanlarının akademik performans değerlendirme hakkındaki görüşlerini ortaya koymak amacıyla araştırmacı tarafından bir görüşme formu oluşturulmuştur ve görüşme formunda akademik performans değerlendirmeye ilişkin beş nitel soru yer almaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu Batı Karadeniz Bölgesindeki bir devlet üniversitesinde görevli, amaçlı örneklem yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi ile seçilmiş 21 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmada toplanan veriler içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Akademik performans değerlendirmenin gelişimine ilişkin olarak niteliğin geri planda kaldığı ve şablonlu yayınların akademiye oluşturduğu sorun vurgulanırken aynı zamanda akademik performans değerlendirme sistemlerinin kaliteye sağladığı katkı ifade edilmiştir. Nicelik açısından bakıldığında ise akademik performansın değerlendirilmesinde daha çok ölçülebilir performansın ön planda tutulduğu, ayrıca daha çok yayın yapmaya özendirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Yükseköğretim kurumlarındaki akademik performans değerlendirme ölçütlerinde yer alan unsurlara ilişkin olarak bilimsel faaliyetler, öğretim faaliyetleri ve diğer faaliyetlerin ön olduğu belirlenmiştir. Akademik performans değerlendirme sistemlerinde öğretim faaliyetlerinin değerlendirilmesine ilişkin olarak öğretim boyutuna ve öğrenci boyutuna vurgu yapılmıştır. Akademik performans değerlendirmede akademik yayınların değerlendirilmede değerlendirme süreci ile kalitenin ön planda olduğu görülmektedir. Akademik performans değerlendirmenin öğretim elemanlarına yönelik motivasyonda maddi kazanç ile dışsal motivasyon sağladığı ve kaliteli yayın yapmayı teşvik ettiği belirlenmiş, ayrıca alana özgü farklılıklar dikkate alınmadığı ve yeterince motive edici olmadığı vurgulanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Yükseköğretim, Öğretim elemanları, Performans değerlendirme

### ABSTRACT

The aim of the study is to investigate and evaluate the academic staff's views on academic performance evaluation. The design of the study is phenomenological design among qualitative research models. In data collection, an interview form was formed by the researchers in order to reveal academic staff's views about academic performance evaluation and there are five qualitative questions related to academic performance evaluation. The participants of the study consist of 21 academicians –determined with convenient sampling among purposeful sampling methods- working in a state university in the Black Sea Region of Turkey. The data were analysed by content

Yılmaz Ö., & Memişoğlu SP., (2019). Yükseköğretim kurumlarında akademik performans değerlendirmeye ilişkin akademisyen görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 9(3), 542-554. <https://doi.org/10.5961/jhes.2019.353>

Ömer YILMAZ (✉)

ORCID ID: 0000-0002-0962-2725

Bartın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Bartın, Türkiye  
Bartın University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Bartın, Turkey  
omeryilmaz@bartin.edu.tr

Salih Paşa MEMİŞOĞLU

ORCID ID: 0000-0002-8258-3822

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Bolu, Türkiye  
Bolu Abant İzzet Baysal University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Bolu, Turkey

Geliş Tarihi/Received : 22.05.2019

Kabul Tarihi/Accepted : 06.08.2019

analysis method. According to the findings; while the quality of the question and the question created by questionable publications in the academy were emphasized, the contribution of the academic performance evaluation systems to the quality was expressed. In terms of the quantity, it was concluded that more measurable performance is prioritized in evaluating academic performance and that this situation encourages more publications. It was determined that scientific activities, teaching activities and other activities are prioritized in terms of the elements included in the academic performance evaluation criteria in higher education institutions. In the academic performance evaluation systems, the teaching dimension and the student dimension are emphasized in the evaluation of teaching activities. It is seen that quality is at the forefront of the evaluation process of academic publications. It was determined that academic performance evaluation motivated the instructors in terms of financial gain as an external motivation and encouraging qualified publications. Furthermore, it was emphasized that area-specific differences were not taken into consideration and not enough motivation.

**Keywords:** Higher education, Academic staff, Performance evaluation

## GİRİŞ

Örgütlerde iş görenlerin gerçekleştirdikleri faaliyetler örgütün etkililiğine büyük oranda etki eden bir faktördür. Örgütler iş görenlerinin başarısı kadar başarılıdır. Örgütsel performansın belirlenmesi öncelikle iş görenlerin gösterdikleri performansların ölçülmesi ile alakalıdır. Performans insanların işlerinde ve gündelik yaşantılarında sergiledikleri gayret ile sorumluluk, görev, hedef, amaç ve vizyonlarını geliştirmeyi sağlayan etkinliklerin tümünü ifade eder (Uyargil, 1994, Akt: Çelebi, Babaoğlu, Selçuk & Peker, 2008). Performans, amaçlanan ve planlı bir faaliyetin sonucunun sayısal ya da sözel ifadelerle değerlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. Kamu örgütlerinde performansın bilimsel ölçütlere dayalı olarak belirlenmesi örgütün verimli ve etkili çalışmasının saptanması bakımından önemlidir (Akbaba-Altun & Memişoğlu, 2008).

Performans değerlendirme, son yıllarda özellikle kamu kurumlarında çalışanları teşvik, ödüllendirme ve terfi sistemlerinde yararlanılan bir yöntem olarak kullanılmaktadır. Toplumsal değişimlerden hareketle yükseköğretim kurumları arasındaki rekabet artışı yükseköğretimde kalite çalışmalarının sonucunda öğretim yapan, araştıran ve hizmet sunan akademisyenlerin performanslarının değerlendirilmesi üniversiteler açısından önemli bir kalite ölçütü olmaya başlamıştır. Üniversitelerde verilen derslerin, yapılan araştırmaların ve sunulan hizmetlerin değerlendirilmesi, bu alanlardaki olumsuz yanların iyileştirilmesi ve ödüllendirmenin yapılması düzenli bir performans değerlendirmesi sayesinde olanaklı görünmektedir (Esen & Esen, 2015). Gerçek ve objektif sonuçlar elde edebilmek adına performans değerlendirme sürecinde veriler geniş ölçüde farklı kişilerden ve kaynaklardan toplanmalıdır. Akademisyenlerin değerlendirilmesinde öğrenci anketleri, dersin akademik başarısı, öz değerlendirme, iş arkadaşı değerlendirmesi, yönetici değerlendirmesi ve portfolye değerlendirmesi gibi birçok değerlendirme aracı veri toplamaya kaynaklık etmektedir. Bunun yanı sıra akademisyenleri değerlendireceklerin de onları yeteri kadar gözlemlemiş olması gerektiği belirtilmektedir (Dalğıç, 2010). Uluslararası standartlara uygun nitelikte bilimsel ve öğretim faaliyetlerini yerine getirebilmeleri için öğretim elemanlarının gerçekleştirilecek faaliyetlere göre düzenlenmiş performans değerlendirme sistemlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Yirminci yüzyıldan itibaren yükseköğretim kurumları bilimsel araştırmalara yönelmeye başlamıştır. Doğu ve Batı

bloğu ülkeleri arasındaki çekişme sürecinde devletler üniversitelerin bilimsel araştırma çabalarına büyük maddi destekler sağlamış ve bu maddi desteklerdeki büyük yükselişin neden olduğu yükseköğretim kurumlarının ve bu kurumlarda çalışan öğretim elemanlarının maddi kazanç elde etmesi ile birlikte üniversitelerin ve öğretim elemanlarının yaptıkları bilimsel faaliyetlerin değerlendirme ihtiyacını doğurmuştur. Bilimsel yayın yapmanın devlet tarafından teşvik edildiği ve bir gelir kapısı haline dönüştüğü bir ortamda yayınlara verilen önemle birlikte bilimsel yayın konusunda üne sahip öğretim elemanlarının aynı zamanda öğretimde de başarılı oldukları algısı ortaya çıkmıştır. Bu durum ise öğretimin ne kadar kaliteli olduğunu belirleme ihtiyacını doğurmuştur (Kalaycı, 2009). Tonbul'a (2008) göre, performans değerlendirmede amaç sadece sonuca ulaşmaktan ziyade hedeflerin güncellenmesi, standart hale getirilen kriterlerin dikkate alınarak kurumdaki değer ve normların ön planda tutulması gereklidir. Tüm bunlarla birlikte kurumda çalışanların bütüncül olarak değerlendirilmesi ve daima ileriye gitmek ve iyileşmek hedeflenmelidir. Performans değerlendirmede alanların kendine özgü farklılıkları dikkate alınarak açık ve şeffaf ölçütlerin ortaya konması ve bu sürecin daha önce bu konuda çalışmış kişilerce yapılması önemlidir. Ayrıca performans değerlendirmeye karşı bir direncin de olmaması önemlidir. Akademisyenlerin başarısı örgütsel başarıyı artırırken aynı zamanda kurumun bütünsel yararına katkı sunar. Çalışma ve performans ölçütleri motivasyona bağlı olarak incelenebilir. Bu sayede akademisyenlere verilecek ödüller ile değerlendirme sistemleri örgüt misyonunu ve hedeflerini gözetten bir politika-ya sahip olur (Hardre & Kollman, 2012).

Üniversitelerde öğretim üyelerinin genel olarak üç temel kadro unvanı vardır, bunlar yardımcı doçent/doktor öğretim üyesi, doçent ve profesördür. Üniversitelerin bu öğretim üyelerinden beklediği üç temel unsur bulunmaktadır: Araştırma; araştırma yapmak, akademik çalışmak ya da yaratıcı etkinlikte bulunmak, öğretim; ders vermek, gözlemlenmek ve danışmanlık yapmak, yarar; topluma hizmet ve profesyonel hizmet sunmak. Akademisyenlerin maddi gelir, özerlik, akademik özgüven ve iş güvencesi gibi haklara ulaşabilmeleri için alanlarında dereceler kazanmaları gerekmektedir. Bunlar için de yukarıda sayılan araştırmaya, öğretim ve yarar alanlarında üniversitenin beklentilerini karşılaması gerekir (Hardre & Cox, 2009). Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenler yıl boyunca gerçekleştirdikleri proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi,

patent, bildiri, ödül ve atf faaliyetleri karşılığında teşvik uygulaması kapsamında desteklenmektedir (Yükseköğretim Personel Kanunu, 1983). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu (1981) ise üniversitelerin faaliyetlerini yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak olarak belirtmektedir. Yükseköğretim Kanununa göre öğretim üyelerinin çeşitli düzeylerde eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak, öğrencilere rehberlik etmek gibi görevleri bulunmaktadır. İlgili kanuna göre akademik yükseltme ve atanmalarda yükseköğretim kurumları YÖK'ün onayını alarak kanunlarla belirlenmiş şartlara ek olarak bilimsel kaliteyi artırmak amacıyla yönelik nesnel ve denetlenebilir nitelikte ölçütler belirleyebilmektedir. Yükseköğretimde performans değerlendirme sürecinde dikkate alınacak unsurlar olarak kalite geliştirmeye ve çevre değerlendirmeye vurgu yapılmaktadır. Kalite geliştirme üniversitelerin eğitimde, öğretimde, araştırmada ve yönetim süreçlerinde devamlı olarak gelişimini ifade etmektedir. Çevre değerlendirme sürecinde kurumun başlıca fonksiyonlarının değerlendirilmesi ön planda tutulmaktadır. Öğretim elemanlarının ise görevlerini ne düzeyde yerine getirdiği kurumun niteliğini belirleyen bir etmendir. Bu süreçten etkili şekilde yararlanılması durumunda, bunun kuruma ve akademisyenlere olumlu yansımaları beklenmektedir (Kalaycı, 2009). Yükseköğretim kurumlarında performans değerlendirilmesinin genel olarak kurum denetimi, kurumsal değerlendirme, program değerlendirme ve akreditasyonu, kurum akreditasyonu, bölüm değerlendirmesi ve ders değerlendirmesi şeklinde gerçekleştirildiği ifade edilmektedir (Tonbul, 2008). Üniversitelerde sunulan eğitim-öğretim hizmetleri, bilimsel araştırma faaliyetleri ile topluma katkı sunan faaliyetler öğretim elemanlarınca yerine getirilmektedir. Öğretim elemanlarının gerçekleştirdikleri faaliyetler ile yükseköğretim kurumlarının temel unsurları olarak görüldükleri söylenebilir. Toplumlarda yaşanan değişimler, yükseköğretim kurumlarının yapısında ve yönetilmesinde çeşitli değişiklikler meydana getirmektedir. Bu değişikliklerle beraber üniversiteler çekişmeli bir sürecin olduğu eğitim kurumları halini almaktadır (Yıldız, 2015). Tonta'ya (2014) göre bilimsel bakımdan ileri düzeydeki ülkelerde belirli nicel veriler baz alınarak performans değerlendirme yapılmazken, yükselme ve araştırmaların fonlanmasını akran değerlendirmesi baz alınarak yapılmaktadır. Türkiye'de ise akademik yükseltme süreçlerinde bazen akran değerlendirme yapılmaktadır. Fakat bu değerlendirme süreci, birtakım kriterler sağlandıktan sonra Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ve üniversite komisyonlarının onayı ile gerçekleştirilmektedir. Bunun nedeni ise güven eksikliğidir. Değerlendirme yapacak jürinin nesnel davranmayacağı konusunda endişe duymak olası bir nedendir. Bu durumun sonucunda da yapılan değerlendirmeler öncelikli olarak nicel verilere dayandırılmaktadır. Bu süreçte alt düzey ölçütlerin yerine getirilmesi durumunda yapılan değerlendirme gerçekçi verilere indirgenebilmektedir (Tonta, 2014). Bir öğretim çalışanının gerçekleştirdiği faaliyetlerin çok yönlü olmasından ötürü değerlendirilmesi çok boyutlu olmaktadır. Bu yüzden değerlendirme uzun, sürekli ve zahmetli bir iştir. Öğretim çalışanının öğretim faaliyetindeki performansının değerlendirilmesi ve elde edilen veriler üzerin-

den iyileştirilmesi eğitimde kalite açısından oldukça önemlidir (Çelebi et al., 2018).

### Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı öğretim elemanlarının akademik performans değerlendirmeye ilgili olarak görüşlerini inceleyip değerlendirmektir.

### YÖNTEM

Bu araştırmanın modeli, nitel araştırma modellerinden olan olgubilim (fenomenoloji) modelidir. Bu desen, farkına varılan, fakat derin ve detaylı bir bakış açısına sahip olunmayan olguları incelemede kullanılmaktadır. Bize tamamıyla yabancı olmayan, bununla birlikte bütünüyle anlamını kavramakta zorlandığımız olguları incelemeyi amaç edinen çalışmalar için bu desen uygun bir çalışma olanağı sunmaktadır. Olgubilim deseni araştırmalarında çoğunlukla bir olguyla ilgili olarak katılımcıların kişisel algılarının ortaya çıkarılması ve yorumlanması hedeflenmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2016). Araştırmada, verilerin toplama sürecinde öğretim elemanlarının akademik performans değerlendirme hakkındaki görüşlerini ortaya koymak amacıyla araştırmacı tarafından bir görüşme formu oluşturulmuştur. Görüşme formunda yalnızca bilgi vermesi açısından cinsiyet, kıdem ve unvan bilgileri istenmektedir. Ayrıca görüşme formunda akademik performans değerlendirmeye ilişkin beş soru yer almaktadır. Bu sorular şunlardır:

1. Yükseköğretim kurumlarında uygulanan akademik performans değerlendirme sistemlerinin ülkemizdeki gelişimi hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
2. Yükseköğretim kurumlarındaki akademik performans değerlendirme ölçütleri nelerdir? Öğretim elemanlarından neler beklenmektedir?
3. Akademik performans değerlendirme sistemi, üniversitelerdeki öğretim faaliyetlerini nasıl ve ne ölçüde değerlendiriyor?
4. Akademik performans değerlendirme sistemi, üniversitedeki akademik yayın faaliyetlerini nasıl ve ne ölçüde değerlendiriyor?
5. Akademik performans değerlendirme sistemi, ödüllendirme için araç olarak kullanılıyor mu? Yeterince teşvik edici oluyor mu? Öğretim elemanlarını akademik çalışmalarında motive ettiğini düşünüyor musunuz?

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu Batı Karadeniz Bölgesindeki bir devlet üniversitesinde görevli, amaçlı örneklem yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi ile seçilmiş 21 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Çalışma grubunun özellikleri şöyledir: %57.1'i erkek, %42.9'u kadın; %76.2'sinin mesleki kıdemi 1-10 yıl arasında, %14'ünün 11-20 yıl arasında ve %9.5'inin 21 yıl ve üzerindedir. Katılımcıların unvana göre dağılımı; %61.3'ü araştırma görevlisi, %14.3'ü doçent, %14.3'ü doktor öğretim üyesi, %4.8'i profesör, %4.8'i öğretim görevlisidir. Katılımcıların %33.3'ü öğretim üyesi, %66.7'si öğretim yardımcısıdır. Çalışma grubunun belirlenmesinde yararlanılan kolay ulaşılabilir

örneklem yöntemi çalışmanın hızlı ve uygulanmasında kolaylık sağlamaktadır. Araştırmacılar, bu yöntemi, kendilerine yakın ve ulaşması kolay bir durumu seçerek, çoğunlukla farklı örneklem alma yöntemlerini kullanmalarının mümkün olmadığı durumlarda kullanırlar (Yıldırım & Şimşek, 2016). Bu yöntem, araştırmacıya tanıdık çevresinden örnekleme alma olanağı vermektedir (Balci, 2016).

### Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan veriler içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. İçerik analizi, elde edilen verileri açıklamaya yeterli kavramlara ve ilişkilere erişmek, birbiri ile ilişkili verileri belirli kavram ve temalar etrafında toplamak ve bu verileri okuyan kişilerin anlamasını kolaylaştıracak biçime sokarak yorumlanmasıdır. İçerik analizinde bir metindeki birtakım kelimelerin önceden belirlenmiş kurallar dikkate alınarak kodlara dönüştürülmesi ve bu kodların kategoriler yoluyla öz hale getirildiği sistemli ve tekrarlanabilir bir yöntemdir (Yıldırım & Şimşek, 2016).

### Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmada geçerliği sağlamak için araştırma süreci detaylı şekilde açıklanmış ve elde edilen verilerden örnek görüşler bulgular bölümünde paylaşılmıştır. Görüşme formunda yer alan soruların anlaşılabilirliğinin ve kapsama uygunluğunun sağlanması için görüşme formu, iki öğretim elemanına (eğitim bilimleri ve temel eğitim alanından) uzman görüşü almak üzere gönderilmiştir. Uzman görüşü sonucunda sorular tekrar değerlendirilerek son halleri verilmiştir.

Çözümlemeye verilerin güvenilirlik çalışmasında ise başka bir öğretim elemanından destek istenmiş, elde edilen kodların birer kategori altında toplanması istenmiştir. Bu işlemin sonucunda araştırmacı ile uzmanın değerlendirmeleri karşılaştırılmış ve kodlayıcılar arasındaki uyum oranı incelenmiştir. Kodlayıcılar arası uyum oranı (güvenirlik= görüş birliği / (görüş birliği + görüş ayrılığı) x 100 formülü ile belirlenmektedir (Miles ve Huberman, 1994). Bu araştırmanın kodlayıcılar arası uyum oranı %93.75 olarak hesaplanmıştır. Miles ve Huberman (1994) nitel veri analizinde güvenilirliğin sağlanması kodlayıcılar arası uyum oranının %70 ve üzerinde bir oran olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bakımdan analiz sürecinin güvenilir olduğu söylenebilir.

## BULGULAR ve YORUM

### Akademik Performans Değerlendirme Sistemlerinin Gelişimi

Akademik performans değerlendirme sistemlerinin gelişimi temasına ilişkin bulgular Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo1'de yer alan bulgulara göre katılımcı görüşleri sonucunda nitelik ( $f=12$ ), nicelik ( $f=16$ ) ve süreç ( $f=5$ ) olmak üzere üç tema ortaya çıkmıştır. Nitelik temasında niteliğin geri planda kalması ( $f=6$ ), şaibeli yayınların akademide bir sorun oluşturması ( $f=4$ ) ve kaliteye katkı sunması ( $f=2$ ) kodları elde edilmiştir. Nicelik temasında ölçülebilir performansın ön planda tutulması ( $f=12$ ) ve yayın yapmaya teşvik etmesi ( $f=4$ ) kodları elde edilmiştir. Süreç temasında ise karmaşıklık ve tutarsızlık ( $f=5$ ) kodu elde edilmiştir.

### Nitelik teması

#### Niteliğin geri planda kalması

Nitelik temasındaki niteliğin geri planda kalması kodunda ülkemizdeki performans değerlendirme sistemlerinin nitelikleri değerlendirmekten çok sayısal verileri değerlendirmesi eleştirilmektedir. Elde edilen sayısal puanların kaliteyi ve performansını yeteri kadar değerlendiremediği ifade edilmektedir. Niteliğe ilişkin olarak katılımcılar tarafından ifade edilen görüşler aşağıdaki gibidir.

*“Ülkemizde geçmişte sistemli ve bütüncül bir performans değerlendirme sisteminin varlığından söz etmek güçtü. Ancak son yıllarda birbirinden bağımsız üç yöntemden söz edilebilir: sicil sistemi, akademik yükseltme ve atanma kriterleri ve öğretim üyesi değerlendirme anketleri. Akademik teşvik, ülkemizdeki yayın sayısını niceliksel olarak artırsa da değerlendirme kriterleri çok iyi düzenlenmediğinden nitelikli ve iyi yayınların ortaya çıktığını düşünüyorum.”* görüşü ile (K1) kodlu akademisyen, günümüzde uygulanan performans değerlendirme yöntemlerinin eskiye göre daha sistemli olduğunu, ancak bu durumun yayınların kalitesini artırmadığını ifade etmiştir.

*K14 kodlu akademisyen de “Akademik performansın ülkemizde değerlendirilmediğine inanıyorum. Açıkçası pek de gelecek vadeden bir sistem kurulamadığını da hissediyorum. Ülkemizde tüm değerlendirmelerin yanlı olduğunu düşünüyorum. Bu nedenle kalitenin gittikçe düştüğünü gözlemleyebiliyorum. Maalesef bizde nitelikten çok nicelik değerlendirilmektedir. Akademik teşvik ise bunun tuzu biberi olmuştur. İlk senelerde uygulanan sistemle insanlar tuhaf yollara başvurarak puanlarını yükseltmiş ve bundan para kazanmışlardı. Hatta o senelerde teşvik kurallarına uygun kongreler düzenlemek moda oldu ve bence ulusal kalması gereken pek çok bilimsel toplantı dışarıdan getirilen üç beş isimle uluslararası yapıldı. Şimdi ise nitelikli işlerden bile puan kazanmanın çok zor olduğu bir şey uygulanıyor. Ne olduğunu anlamıyorum, anlamak da istemiyorum.”* şeklindeki görüşünde performans değerlendirme uygulamalarının kolay şekilde suiistimal edildiğini, yapılan sayısal değerlendirmelerin yayınlardaki niteliği azalttığını ifade ederken kaliteli yayınların ise iyi değerlendirilmediğini vurgulamıştır.

#### Şaibeli yayınların akademide bir sorun oluşturması

Akademik performans değerlendirme sistemlerinin şaibeli yayınları göz ardı ettiği başka bir eleştiri konusu olmuştur. Niteliksiz, belirli ölçütlere dayalı bir değerlendirmeden geçmeden kabul alan birçok yayın sayesinde insanların yükseldiği ve bu durumun akademide kaliteye etki ettiği vurgulanmaktadır. Şaibeli yayınlara ilişkin katılımcıların görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

*“Akademik performansla ilgili çalışmalar olumludur. Sözlü sınavları konusu tekrar değerlendirilmelidir. Bu sınavların olumsuz yönleri iyileştirilebilir. Şaibeli yayın konusu çok baş ağrıtabilir.”* (K8)

*“Doçentlikte mülakat, çoğu üniversitede kalktı. Öncekine göre doçent olmak kolaylaştı. Norm kadro planlaması ile kurum kültürüne ve çalışan motivasyonuna büyük bir darbe vuruldu.*

**Tablo 1:** Akademik Performans Değerlendirme Sisteminin Gelişimine İlişkin Tema ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Nicelik	Ölçülebilir performansın ön planda tutulması	12
	Yayın yapmaya teşvik etmesi	4
Nitelik	Niteliğin geri planda kalması	6
	Şaibeli yayınların akademide bir sorun oluşturması	4
	Kaliteye katkı sunması	2
Süreç	Karmaşıklık ve tutarsızlığın hâkim olması	5

*Şaibeli dergi çalışması var ancak atı alan Üsküdar'ı geçtikten sonra gündeme alınması gerçekten çok doğru! bir eylem. Teşvik kriterleri üst unvana sahip olanlara daha fazla imkân verirken alttakiler ezilmeye devam ediyor.” (K10)*

#### *Kaliteye katkı sunması*

Nitelik açısından akademik performans değerlendirme sistemlerinin kaliteye de olumlu katkı sunduğu ifade edilmektedir. Özellikle yükseltme ve atanma kriterlerinin akademisyenlerin kaliteli yayınlar yapması konusunda özendirici olduğu belirtilmiştir. Bu durumu aşağıda verilen katılımcı görüşü destekler niteliktedir.

*“Akademik teşvikin gelmesini olumlu buluyorum ama suistimallere açık bırakmayacak şekilde düzenlenmesinin önemli olduğunu düşünüyorum. Doçentlik ve diğer yükseltme kriterlerinin tamamının kalite açısından kıymetli olduğunu düşünüyorum. Ancak bunun yapboz tahtası şeklinde sürekli değiştirilmesinin faydalı olmayacağı görüşündeyim. Ayrıca yazılan makalelerin veya kitapların yayınlarında şaibeli olan yayın kuruluşlarının iyice irdelenip net bir şekilde tam listesinin yayınlanmasının ve kriterleri geçen yayınevleri veya dergilerin de sürekli kontrol altında olmasının önemli olduğunu düşünüyorum.” (K4)*

#### **Nicelik teması**

##### *Ölçülebilir performansın ön planda tutulması*

Nicelik temasındaki ölçülebilir performansın ön planda tutulması kodunda akademik performans değerlendirme sistemlerinin akademisyenlerin gerçekleştirdiği faaliyetlerin yalnızca sayısal verilerini değerlendirdiği, bu faaliyetlerin özelliklerinin, sağladığı yararların ve topluma ve bilime yaptığı katkı ve etkinin dikkate alınmadığı vurgulanmıştır. Bu bakımdan akademisyenlerin sadece görünür faaliyetlerinin değerlendirilmesinin sağlıklı olmadığı ifade edilmiştir. Ölçülebilir performansın ön planda tutulmasına ilişkin katılımcıların ifadeleri aşağıda verilmiştir.

*“Yükseköğretim kurumlarındaki akademik değerlendirme sistemi akademik teşvik ve diğer mekanizmaları ile fazlasıyla niceliğe önem ve indeks referansına dayalıdır. İndekslere giren her dergi nitelikli olmayabileceği gibi çok yayın yapmak da akademimize etki ve itibar getirmemekte, bilimsel bilgi kendisi için yapılan ve topluma fayda sağlayan nitelikten uzak kalmaktadır. Ancak kriterlerin olmaması hiç olmamasından iyidir.” (K11)*

*“Bu türden gelişmeler ekseriyetle nicel açılardan yapılmaktadır. Her ne kadar iyi niyetle yapılsa da bu yeniliklerin sahadaki*

*yansımaları istenilen sonucu vermemektedir. Özellikle eğitim fakültelerinde bir öğretim elemanının yaptığı yayını kadar verdiği derslerin niteliği ve öğrencilerle ilişkileri önemlidir. Ne yazık ki akademik performans değerlendirme sistemleri çoğu zaman kâğıt üstünde yapılan işlemlerden ibaret olmaktadır.” (K13)*

##### *Yayın yapmada destekleyici olması*

Akademik performans değerlendirme sistemlerinin günümüzde daha çok yayın yapmaya yönlendirme konusunda etkili olduğu belirtilmiştir. Ancak yayın sayısındaki artışın nitelik temasındaki kodlarda belirtildiği gibi kaliteye de yansımaları beklenmektedir. Buna ilişkin olarak destekleyici katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur.

*“Akademik performans sistemi ülkemizde son yıllarda önem verilen bir konu haline gelmiştir. Akademik performans sistemiyle ülkemizdeki akademisyenlerin bilimsel makale ve ISBN'li kitap sayılarında artış meydana gelmiştir. Ancak niceliksel yönden artış yaşanırken niteliksel anlamda hiçbir fayda sağlanmamıştır.” (K15)*

*“Akademik çalışmalarda nitelik önemlidir. Bu bakımdan doçentlik şartları ve akademik yükselme kriterlerinin nispeten ağırlaştırılmasını olumlu ve insanları gelişmeye yönlendirici olması bilsam da akademik teşvikin ise düzenlenmeye ihtiyacı olduğunu düşünüyorum.” (K20)*

#### **Süreç teması**

##### *Karmaşıklık ve tutarsızlığın hâkim olması*

Süreç temasında ise karmaşıklık ve tutarsızlığın hâkim olması kodunda akademik performans değerlendirme kriterlerinin açık ve net olmayışı vurgulanmıştır. Kurumlar arası ve kişiler arası farklı uygulamaların olması eleştirilmiş, liyakate ve akademik kültüre olumsuz yansıdığı ifade edilmiştir. Bu durumu destekleyen katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

*“Akademik performansın belirli kriterlere göre belirlenmesi tabii ki gereklidir. Fakat belirlenen kriterler ve bunları kimin belirlediği önemlidir. Uluslararası geçerliği olan standartlar bilimsel kaliteyi arttıracak gibi ülkemizin gelişimini de olumlu etkileyecektir. Ülkemiz açısından mevcut durumun çok da iyi olmadığını düşünüyorum. Belirlenen kriterlerde keyfi durumlar var. Kriterleri belirleyenlerin kriterlere uymayan davranışları söz konusu. Akademik teşvik araştırma görevlilerinin yayın yapmasını zorlaştırdı. Dergiler çok yoğun ve unvana göre öncelik veriliyor.” (K16)*

"Akademik performans değerlendirme son yıllarda gelişim göstermiştir. Hiç yayın yapmadan yıllarca çalışmanın önüne geçilmiştir. Ancak kriterlerin sık sık değişmesi, bazı dergilerin sahte olarak değerlendirilmesi bu alanda açık net kriterlerin olmayışı olumlu bir çalışmanın olumsuz bir yönüdür. Ancak üniversiteler arası geçişlerdeki belirsizlikler sürmektedir. Sözlü sınavın kalkıp kalkmadığı net değildir. Bazı üniversiteler istemektedir...gibi... Q yayınların hangisi olduğu net değildir. Daha önce profesör ve doçent olanların yeni kriterlerden muaf olması adil değildir. Yine de olumlu gelişmeler vardır." (K7)

### Yükseköğretim Kurumlarındaki Akademik Performans Değerlendirme Ölçütlerinde Yer Alan Unsurlar

Yükseköğretim kurumlarındaki akademik performans değerlendirme ölçütlerinde yer alan unsurlara ilişkin bulgulara Tablo 2'de yer verilmiştir.

Yükseköğretim kurumlarındaki akademik performans değerlendirme ölçütlerinde yer alan unsurlara ilişkin bulgulara bakıldığında bilimsel faaliyetler ( $f=53$ ), öğretim faaliyetleri ( $f=15$ ) ve diğer faaliyetler ( $f=6$ ) temalarının oluştuğu görülmüştür. Burada dikkat çeken unsur, bilimsel çalışmaların akademik performans değerlendirilmede diğerlerine göre daha çok ön planda olması, akademik yayın ve araştırma çalışmalarının daha çok önemsenmesidir.

#### Bilimsel faaliyetler teması

Bilimsel faaliyetler teması altında şu kodlar ortaya çıkarılmıştır; bilimsel makaleler ( $f=18$ ), araştırma projeleri ( $f=8$ ), bilimsel etkinliklere katılım ( $f=6$ )), hakemlikler, editörlük, bilim kurulu üyelikleri ( $f=5$ ), kitaplar ( $f=4$ ), atıflar ( $f=3$ ), patent ve tesciller ( $f=3$ ), dergilerin etki faktörleri ( $f=2$ ), yönetilen tezler ( $f=2$ ) ve bilimsel/sanatsal etkinlikler düzenleme tezler ( $f=2$ ). Buna göre yükseköğretim kurumlarında akademik performans değerlendirilmede en çok vurgu yapılan bilimsel makaleler olmuştur. Yine

araştırma projelerinin de bilimsel faaliyetlerde ağırlığının olduğu söylenebilir. Ayrıca bilimsel kongre ve etkinliklere katılım da yine akademik performans değerlendirmede dikkate alınan bir unsur olarak göze çarpmaktadır. Bilimsel faaliyetler hakkında katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

"Bilimsel yayınlar, bildiriler, kitaplar, kongre, konferans, panel vb. toplantılarda konuşmacı olmak, atıf almak, patent ve tesciller, ödüller (kongre, TÜBİTAK bilim teşvik, hizmet ödülleri, proje ödülleri), araştırma projeleri, bilimsel kurul üyelikleri, hakemlik, yönetilen tezler, bilimsel toplantı düzenlemek gibi ölçütler yer almaktadır. Öğretim elemanlarından yukarıdaki ölçütlerden en yüksek puanları almaları bekleniyor -özellikle de çalıştıkları üniversiteler tarafından. Her üniversitenin (bazılarının YÖK'e bağlı olarak) akademik teşvik puan cetveli bulunmaktadır. Akademisyenlerin akademik performansları bu cetvele göre incelenmekte ve verilecek teşvik, ödül, akademik yükseltileme karar verilmektedir." (K1)

"Akademik performans değerlendirme ölçütleri; öğrenci ders değerlendirme memnuniyet anketleri, atıf dizinleri, dergilerin etki faktörleri, akademik yükseltileme ve atama, yayınlar, bildiriler, ödüller, kitaplar, projeler, öğretim elemanlarından eğitim-öğretim kalitesini artırmayı ve niteliksel olarak alana katkı sunacak bilimsel araştırma faaliyetlerine devam etmeleri beklenmektedir." (K6)

#### Öğretim faaliyetleri teması

Öğretim faaliyetleri temasında toplam 15 adet kod belirlenmiştir. Bu kodlar ders yükleri ( $f=10$ ), ders değerlendirmeleri ( $f=4$ ) ve sınavlar ( $f=1$ )'dir. Akademik performans değerlendirmede öğretim faaliyetleri altında ders yükleri büyük oranda önemli görülmektedir. Ancak derslere verilmesi gereken değer bilimsel faaliyetlere oranla çok daha düşük olduğu vurgulanmaktadır. Buna paralel olarak öğretim elemanlarının verdikleri

**Tablo 2:** Yükseköğretim Kurumlarındaki Akademik Performans Değerlendirme Ölçütleri İlişkin Tema ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Bilimsel faaliyetler	Bilimsel makaleler	18
	Bilimsel etkinliklere katılım (bildiri/konuşma)	6
	Kitaplar	4
	Araştırma projeleri	8
	Hakemlikler, editörlük, Bilim kurulu üyelikleri	5
	Patent ve tesciller	3
	Atıflar	3
	Yönetilen tezler	2
	Bilimsel/sanatsal etkinlikler düzenleme	2
Öğretim faaliyetleri	Ders yükleri	10
	Ders değerlendirmeleri	4
	Sınavlar	1
Diğer faaliyetler	Ödüller	5
	İdari görev	1

derslerin öğrencileri tarafından değerlendirilmesi akademik performans değerlendirmede dikkat çekilen bir unsur olmuştur. Ayrıca, hazırlanan sınavların niteliği de öğretimde önemli görülmektedir. Öğretimle ilgili olarak katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur.

*“Genelde öğretim elemanlarından makale, kitap (ulusal-uluslararası) gibi yayınları yapmaları noktasında (yükseltme kriteri olarak) bir beklenti mevcuttur. Bu değerlendirme ölçütlerine akademik personelin girdiği dersler, ders sayıları ve kaç saat ders verdiği bu derslerin sınavları ve yayınlanması ile ilgili ne kadar zaman harcadığı da önemli bir kriter olarak yükselme ve atama kriterlerine eklenmelidir. Aksi halde öğretim elemanına daha az ders vererek daha fazla yayın yapma imkânı sağlanmalıdır.” (K4)*

*“Yükseköğretim kurumlarında yükselmek ve atanmak için makale, proje, kitap gibi faaliyetler, patent ve atıf gibi kriterlere bağlanmaktadır. Her kriter kendi içinde değerlendirilerek puanlanmakta ve her kriterden belli bir puan alınması istenmektedir. Ders değerlendirme ise yalnızca doçentlik kapsamında bir ders yürütmek ile sınırlandırılmaktadır.” (K15)*

#### **Diğer faaliyetler teması**

Akademik performans değerlendirme ölçütleri arasında yer alan unsurlarda diğer faaliyetler teması altında toplam dokuz kod belirlenmiştir. Bu kodlar ödüller ( $f=5$ ), ve idari görevler (1) olarak belirlenmiştir. Akademik performans değerlendirme sürecinde akademisyenlerin gerçekleştirdikleri bilimsel ve öğretimsel faaliyetleri destekleyecek nitelikte alınan ödüllerin de etkisine dikkat çekilmiştir. Ayrıca kabul gören patent ve tescillerin de akademik performans değerlendirmede dikkate alınan unsurlardır. İdari görevlerin de akademik performans değerlendirme sürecinde hesaba katıldığı ifade edilmiştir. Diğer faaliyetler temasını destekleyen katılımcı görüşleri aşağıda yer almaktadır.

*“Akademik teşvik ve ödül sistemi bulunmaktadır. Ödül de fen ve mühendislik ağırlıklıdır. Yükselme ve atanma ölçütleri uygundur. Daha da iyileştirip öğretim üyesi, yayın yapmaya zorlanmalıdır. Üretim çok zayıf görünmektedir. Öğretim üyelerinden şaibesiz dergi ve kongrelerde yayın yapmaları beklenmektedir.” (K8)*

*“Akademik performansı değerlendirme ölçütleri; öğrenci ders değerlendirme memnuniyet anketleri, atıf dizinleri, dergilerin etki faktörleri, akademik yükseltme ve atama, yayınlar, bildiriler, ödüller, kitaplar, projeler, öğretim elemanlarından eğitim-öğretim kalitesini artırmayı ve niceliksel olarak alana katkı sunacak bilimsel araştırma faaliyetlerine devam etmeleri beklenmektedir.” (K6)*

*“Yayın, ödül, idari görev, verdiği dersler, yazılı ve sözlü sınavlar, bunların hepsinde iyi derecede olacak...” (K10)*

#### **Akademik Performans Değerlendirme Sistemlerinin Öğretim Faaliyetlerini Değerlendirmesi**

Akademik performans değerlendirme sistemlerinin öğretimi değerlendirmesine ilişkin bulgulara Tablo 3'te yer verilmiştir.

Akademik performans değerlendirme sistemlerinde öğretim faaliyetlerinin değerlendirilmesine ilişkin kodlar öğretim boyutu ( $f=22$ ) ve öğrenci boyutu ( $f=3$ ) olmak üzere iki kategori altında toplanmıştır. Öğretim boyutundaki kodlar niceliksel olarak değerlendirme ( $f=10$ ) ve ders/öğretim niteliğinin geri planda kalması olarak belirlenmiştir. Akademik performans değerlendirmede derslere yeteri kadar önem verilmediği yalnızca ders sayılarının dikkate alındığı vurgulanmış, öğretimin niteliğinin geri planda bırakıldığı ifade edilmiştir.

#### **Öğretim boyutu teması**

##### *Ders/öğretim niteliğinin geri planda kalması*

Ders/öğretim niteliğinin geri planda kalması kodunda elde edilen bulgulara göre öğretim faaliyetlerinde derslerin daha çok sayısal olarak değer gördüğü, nitelik konusunun dikkate alınmadığı belirtilmiştir. Öğretimde içeriğin de geride kaldığı, fazlasıyla öğretim elemanlarının öğretim yönünün ihmal edildiği, araştırmacı rollerinin baskın görüldüğü ifade edilmiştir. Bu durumu destekleyen katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir.

*“Öğretim faaliyetlerine çok fazla değer verilmediğini düşünüyorum. Bizim üniversitemizde daha çok Q yayınlarına önem veriliyor ve Q yayını yapan öğretim üyeleri ön plana çıkarılıyor.” (K8)*

*“Öğretim faaliyetlerinin olumsuz etkilendiğini düşünüyorum. İnsanlar yayın niceliği kaygısı ile öğretim faaliyetlerini bir kenara bıraktılar. Bırakmayanların teşvik puanlarının azlığı dedikodu malzemesi olabilmektedir. Kimse sen iyi öğrenci yetiştirdin, öğretim için şu kadar saat hazırlık yaptın diye seni ödüllendiriyor maalesef. Bence yeterince iyi değerlendirilmiyoruz. İnsanın öğretimini değerlendirmek de çok zor iş. Bıraksınlar herkes kendi değerlendirmesini kendi yapsın. Ekstra para vermesinler. Bizde para işin içine girer girmez kalite yok oluyor. Yapılması gereken tek şey iş verilecek insanlarda yeterliliği gerçekten tespit etmek. Birinin tanıdığı olan kadro bulursa, derste kendi yazıp sattığı kopyala-yapıştır kitabı satır satır okur, öğrencisine yaptırdığı yayınlarla her sene para basar.” (K14)*

##### *Niceliksel olarak değerlendirme*

Niceliksel olarak değerlendirme kodunda öğretim elemanlarının gerçekleştirdiği öğretim faaliyetlerinin yalnızca sayısal bir

**Tablo 3:** Akademik Performans Değerlendirme Sistemlerinin Öğretimi Değerlendirmesine İlişkin Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Öğretim boyutu	Ders/öğretim niteliğinin geri planda kalması	12
	Öğretimin niceliksel olarak değerlendirilmesi	10
Öğrenci boyutu	Öğrenci memnuniyeti ile değerlendirme	3

veriden ibaret olduğuna, içeriğin önemsizliğine ve kalite konusunda iyileşmeye olan ihtiyaca vurgu yapılmaktadır. Bu duruma ilişkin katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur.

*“Yapılan değerlendirmenin biraz daha içerik ve nitelik odaklı olması gerektiği görüşündeyim. Yapılan değerlendirme sadece teşvik odaklı ilerlemektedir. Bu da öğretim elemanlarının yaptığı işin niteliğini artırmaktansa, niceliğini artırmaya yönelmektedir. Dolayısıyla öğretim faaliyetleri konusunda gerekli önemi göstermeye gerek duymamakta, hatta derslerini zaman zaman aksatmaktadır. Eğer öğretim faaliyetleri de nitelik olarak değerlendirilirse, bu faaliyetlerin de gelişeceğini düşünüyorum. Akreditasyon faaliyetleri bunu geliştirmek için atılan bir adım olarak görülebilir.”(K18)*

*“Akademisyenin girdiği ders saati, sayısı ve ders içerikleri onların doçentlik unvanı almalarını sağlayacak çalışmaların yanında göz önünde bulundurulmaktadır. Yalnız akademik performans değerlendirme de akademisyenin yaptığı yayınlar çok daha ön planda olduğundan akademisyenlerin derslere girmek yerine yayın yapmaya odaklanıyor.” (K1)*

### Öğrenci boyutu teması

#### Öğrenci memnuniyeti ile değerlendirme

Öğrenci memnuniyeti ile değerlendirme kodunda, öğretim elemanlarının yürüttükleri derslerin öğrenci memnuniyeti dikkate alınarak değerlendirildiği belirtilmektedir. Ancak derslerin öğrenciler tarafından anket yöntemi ile değerlendirilmesinin çok iyi çalışmadığı ve yeteri kadar dönütlerin vermediği vurgulanmaktadır. Buna ilişkin katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

*“Üniversitedeki öğretim faaliyetleri daha çok öğrenci memnuniyet anketi üzerinden bir değerlendirme yapılmaktadır. Fakültenin mevcut fiziksel yapısında öğretim faaliyetleri içerisinde değerlendirilmelidir. Öğretim faaliyetinde öğretim elemanı değerlendirildiği gibi öğrenciler de öğretim elemanları tarafından değerlendirilmelidir.” (K6)*

*“Maalesef değerlendirilmiyor. Üniversitede “lecturer/researcher” ayrımı yok. Değerlendirmelerde de sadece “researcher” var. En son ders değerlendirme diye bir anket getirildi. Öğrenciler sisteme girince dijital ortamda dolduruyorlar. Hocalara geri dönüt verildiğinden şüpheliyim. Dersini çatır çatır anlatan hocalar ile öğrenciye ödev verip slayt hazırlatıp hiç ders anlatmayan hocalar var. Ne ödül var, ne ceza...”(K19)*

### Akademik Performans Değerlendirme Sistemlerinin Yayın Faaliyetlerini Değerlendirmesi

Akademik performans değerlendirme sistemlerinin akademik

yayın faaliyetlerini değerlendirmesine ilişkin bulgulara tablo 4'te yer verilmiştir.

Akademik performans değerlendirmede akademik yayınların değerlendirilmesine ilişkin elde edilen bulgulara göre değerlendirme süreci ( $f=12$ ) ve kalite ( $f=8$ ) olmak üzere iki temanın olduğu görülmektedir. Değerlendirme süreci temasında özelliklerine göre nicel puanlama ( $f=5$ ), indekslere dayalı/ Q sınıflama ( $f=4$ ) ve değerlendirme sürecinin ve ölçütlerinin açık olmaması ( $f=3$ ) olmak üzere 3 kod belirlenmiştir. Kalite temasında ise kaliteye önem verilmeli ( $f=8$ ) kodu belirlenmiştir.

### Değerlendirme süreci teması

#### Özelliklerine göre nicel puanlama

Değerlendirme süreci altında akademik çalışmaların çeşitli özelliklere göre sayısal olarak puanlama yapıldığı vurgulanmaktadır. Buna göre akademisyenler gerçekleştirdikleri yayınlarda sayısal olarak bir değerlendirme alırken nitelik yönünden eksikliğin yaşandığı vurgulanmaktadır. Bu duruma ilişkin katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

*“Her bir akademik yayın için belli bir kritere uygunluğu ve kaç puan alacağı belirleniyor. Yayınlar özelliklerine göre farklı şekillerde puanlanıyor. Ancak akademik performans değerlendirmede yayına daha çok önem verildiğinden -daha çok üniversitelerde- akademisyenler derslerinde öğrencilerinden veri toplamaya ya da veri toplatmaya ve analiz ettirme yollarına gidip aslında uygulamaları gereken ders içerikleri göz ardı ediliyor.”(K1)*

*“Akademik yayın faaliyetleri daha çok niceliksel olarak değerlendirilmekte ve bu ölçütte bilgi alınmaktadır. Yayının ne kadar atfı yapıldığı ve Q1-Q4 arasındaki dergilerden Q1'e yayın verdiğiniz başarılı olarak değerlendirilmektesiniz.”(K6)*

#### İndekslerle dayalı/ Q sınıflama

Değerlendirme süreci içinde akademik yayınların indekslerle dayalı olarak ya da Q düzeyine ilişkin bir sınıflamaya gidildiği belirtilmiştir. Bu durumun diğer yayınları kalitesiz görmeye neden olduğu ve gerçek bir değerlendirmeyi yansıtmadığı ifade edilmiştir. Buna ilişkin olarak katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur.

*“Değerlendirme sadece yayınlar üzerinden yapılıyor. Q üzerinden vurgu yapılırken diğer yayımlara değer verilmemiş gibi bir durum algılanıyor. Q yayınları ve TÜBİTAK projelerine sürekli teşvik yapılıyor.”(K8)*

*“Sistemin özellikle de yayın faaliyetlerini değerlendirmek amacıyla oluşturulduğunu düşünüyorum. Fakat bu değerlendirme her ne kadar yayının yapıldığı indeks bazında da farklı puanlar*

**Tablo 4:** Akademik Performans Değerlendirme Sistemlerinin Yayını Değerlendirmesine İlişkin Tema ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Değerlendirme süreci	Özelliklerine göre nicel puanlama	5
	İndekslerle dayalı/ Q sınıflama	4
	Değerlendirme sürecinin ve ölçütlerinin açık olmaması	3
Kalite	Kaliteye önem verilmeli	8

önerse de yine de nicelik incelemesinin daha önde olduğunu düşünüyorum. Yani bir öğretim elemanı kaliteli bir yayın yapacağı zamanı daha az kaliteli üç makale hazırlamaya tercih ediyor olabilir, çünkü böylece toplamda daha çok puan almış olur.”(K18)

“Yapılan “yayınlar” belirli dizinlerde değilse önemsizdir gözüyle bakılıyor. Bir yayın yapmanın dergiye kabul almanın bir yıldan uzun sürebilmesi olağandır. Fakat bu kriterler yıllık bazda işlediği için her yıl yeni yayın beklenmektedir. Eksiklikler var fakat bu eksiklikler dinlenmiyor bile...” (K21)

Değerlendirme sürecinin ve ölçütlerinin açık olmaması

Değerlendirme sürecinde öğretim elemanlarından sağlamaları istenilen kriterlerin açık olmaması bir eleştiri konusu olmuştur.

### Yapılacak Değerlendirmenin Ölçütlerinin Yeterince Şeffaf Olmaması

“Yayın faaliyetleri ilk sırada ama yeterince güvenilir değil. “Ulakbim” ile “uluslararası hakemli dergi” terimleri tam olarak oturmuş değil.” (K9)

“Her yılın başında teşvik başvurusu sonuçları web sitesinde açıklanıyor. Komisyonlardan gelen puan listesi gösteriliyor. İçeriği sadece komisyonlar biliyor. Bu içerik akademik teşvik yönetmeliğinin belirlediği ölçütler ile oluşturuluyor. Çoğunluklu bildiri ve makalelerden başvurular yapılıyor. Hatırı sayılır indekslerde taranmayan birçok makale ve bildiri ile yine de yüksek puanlar alınabiliyor. Bunun dışında indeksli yayın yapan kişilerin bilgileri isteniyor ve listeler rektörlüğe sunuluyor...” (K19)

### Kalite teması

Kaliteye önem verilmeli

Değerlendirme sürecinde niteliğin geri planda tutulduğu, akademik yayınların nitelik olarak değerlendirilmesinin ihmal edildiği belirtilmiştir. Buna ilişkin katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Bu noktada değerlendirmede özellikle teşvik kriterlerindeki değişimlerle biraz düzene girdiğini düşünüyorum. Ama nitelikli yayın çıkması için özellikle eğitim alanında daha çok uygulamalı yayınların kaliteyi artıracaklarını düşünüyorum. Bu sayede akademik yayınlardaki ölçütlerin de daha fazla düzeleceği kanaatindeyim. Genel olarak bakıldığında performans değerlendirme sisteminin önemli ölçüde değerlendirme yaptığı kanaatindeyim.” (K4)

“Akademik yayın değerlendiriliyor ancak iyi değil, hangi dergi, hangi atf dikkate alınmıyor. Kaliteden çok niceliğe bakılıyor.” (K7)

“Akademik performans değerlendirme sistemiyle üniversitelerdeki akademik yayın faaliyetleri niceliksel olarak artmakta; yayın kalitesi nitelik açısından gelişmemektedir. Çünkü değerlendirme sürecinde yalnızca yayın sayısı baz alınmaktadır.” (K15)

### Akademik Performans Değerlendirme Sisteminin Sağladığı Motivasyon

Akademik performans değerlendirme sistemlerinin sağladığı motivasyona ilişkin bulgulara Tablo 5’te yer verilmiştir.

Akademik performans değerlendirmede öğretim elemanlarına yönelik motivasyona ilişkin olumlu (f=16) ve olumsuz (f=4) olmak üzere iki tema ortaya çıkmıştır. Olumlu teması altında maddi kazanç ile dışsal motivasyon sağlanması (f=13) ve kaliteli yayın yapmayı teşvik etmesi (f=3) kodları belirlenmiş, olumsuz teması altında ise alana özgü farklılıklar dikkate alınmaması (f=2) ve motive etmemesi (f=2) kodları belirlenmiştir.

#### “Olumlu” teması

Maddi kazanç ile dışsal motivasyon sağlanması

Öğretim elemanlarının akademik performanslarının değerlendirilmesi sürecinde maddi kazancın ya da ek maddi getirilerin kendilerine olumlu motivasyon sağladığı ifade edilmektedir. Akademik teşvik ve yükseltimlenin öğretim elemanlarını teşvik ettiği, çalışmalarında ve kişisel gelişimlerinde özendirici olduğu vurgulanmaktadır. Buna ilişkin olarak katılımcıların ifade ettiği destekleyici görüşler aşağıda sunulmuştur.

“Kesinlikle kullanıldığını düşünüyorum. Kadrolara yerleştirilirken bunu dikkate alarak yerleştirildiklerini düşünüyorum. Teşvik edici oluyor. Bazı akademisyenler sırf ödülü almak (kadroya yerleşmek) için araştırma yapıyor ve makale yazıyor. İnsanın içten motive olması onun gelişimi için daha faydalı olduğunu düşünüyorum. Ama akademisyenler dıştan motive olarak akademik çalışma üretebiliyor.” (K3)

“Bu sisteme göre akademik teşvik ile akademisyenlerin maaşlarına ek ücret verilme uygulaması başlamıştı. Ancak her zaman olduğu gibi yine ülkemizde bu haksız yayınlarla suistimal edildi. Şu an akademik teşvik kriterleri epey zorlaştırılmış durumda. Bu nedenle eskiden olduğu kadar akademisyenler çalışma yapmak için motive değiller diye düşünüyorum.” (K1)

“Akademik performans değerlendirme sistemi akademisyenlere sağlanan akademik teşvik kapsamında teşvik edici olmaktadır. Akademik teşvik alan akademisyen daha sonraki yıllarda teşvik almaya devam etmek için yayın yapmaya devam etmektedir.” (K15)

**Tablo 5:** Akademik Performans Değerlendirme Sistemlerinin Motivasyona İlişkin Tema ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Olumlu	Maddi kazanç ile dışsal motivasyon sağlanması	13
	Kaliteli yayın yapmayı teşvik etmesi	3
Olumsuz	Alana özgü farklılıklar dikkate alınmaması	2
	Motive etmemesi	2

**Kaliteli yayın yapmayı teşvik etmesi**

Akademik performans değerlendirme sistemlerinin öğretim elemanlarını kaliteli yayın yapmaya teşvik ettiği ve gerçekleştirdikleri çalışmalarda motive ettiği vurgulanmaktadır. Yayın konusunda teşvikle ilgili olarak katılımcıların destekler nitelikteki görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

*“Akademik teşvik tam da bu noktada çalışmalarını teşvik etme ve kaliteli yayın yapma konusunda ortaya çıktığını düşünüyorum. Ancak yaşanan gelişmelerde bu durumun biraz sorunlara neden olduğunu düşünüyorum. Ama doğru bir değerlendirme kriteri ile öğretim elemanlarının çalışmalarında bu noktada motive olacağını düşünüyorum.” (K4)*

*“Özellikle atanma ve görevde yükselme için fazlasıyla teşvik edici olduğunu düşünüyorum. Q1, Q2, Q3, Q4 düzeyinde makale yapanlar akademik kurul toplantılarında övgüler alıyorlar. Yine atanma kriterleri içerisinde resmi olmayan ölçütlerde bu düzey yayınlar etkili oluyor.” (K19)*

**“Olumsuz” teması****Alana özgü farklılıklar dikkate alınmaması**

Akademik değerlendirme sürecinde öğretim elemanlarının çalıştıkları alana özgü farklılıkların dikkate alınmadığı, her alanın aynı görüldüğü belirtilmiş ve bu durumun adil olmayan bir sisteme dönüştüğü vurgulanmıştır. Kurgulanan değerlendirme sistemlerinin değerlendirmede ve ödüllendirmede yeterince teşvik edici olmadığı belirtilmektedir. Bu duruma ilişkin olarak aşağıda sunulan katılımcı görüşleri destekler niteliktedir.

*“Akademik teşvik uygulamasında bu bir derece oluyordu. Ancak son değişikliklerle akademik teşvik almak zorlaştı. Dolayısıyla birçok kişi alamadığı için ödüllendirme potansiyeli azaldı. Alana özgü handicap katsayı uygulaması dışındaki değişiklikleri olumlu buluyorum.” (K11)*

*“Hayır, daha doğrusu bence adil bir ödüllendirme değil. Alanlara özgü farklılıklar daha çok dikkate alınmalı. Öğretim elemanlarının dersini etkili ve verimli sunması daha çok ödüllendirilebilir. Ödülden kastım uygun zemini hazırlamak gibi ek materyallerden faydalanmak için ödenek kullanımı... Onun dışında akademik teşvik az da olsa yeterli çalışmalar için de teşvik edici oldu. Kongre vs. görevlendirmeleri daha çok olmalı.” (K12)*

**Motive etmemesi**

Akademik değerlendirme sistemlerinin öğretim elemanlarının performanslarını değerlendirirken yeterince motive edici unsur barındırmadığı ve teşvik etmede etkili olmadığı belirtilmiştir. Buna ilişkin katılımcı görüşleri aşağıda yer almaktadır.

*“Motive etmiyor daha çok haksızlıklarla karşılaşıldığında insan yapmak istediklerinden vazgeçiyor.” (K14)*

*“Akademik teşvik ilk oluşturulduğunda teşvik edici bir sistemdi. Ancak katsayılar kaldırılınca araştırma görevlileri için bu sistemin pek bir önemi kalmadı. Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi unvanlarına sahip akademisyenler, yürüttükleri tezlerden, verdikleri dersler doğrultusunda yaptıkları çalışmalardan hali hazırda puan almaktadır. Ancak araştırma görevlileri zamanı-*

*nın çoğunu tezine verdiği için yayın yapması zorlaşmaktadır. 2.5 katsayısı varken durum adil ve teşvik ediciydi. Ancak şu anki sistem teşvik edici değil...” (K17)*

**TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER**

Öğretim elemanlarının akademik performans değerlendirme hakkındaki görüşlerinin incelendiği bu çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Akademik performans değerlendirmenin gelişimine ilişkin olarak ülkemizdeki performans değerlendirme sistemlerinin nitelikleri değerlendirmekten çok, sayısal verilerin değerlendirmesini yaptığı; kazanılan sayısal puanların, niteliği ve performansı yeteri kadar değerlendiremediği sonucuna ulaşılmıştır. Akademik performans değerlendirme sistemlerinin şaibeli yayınları göz ardı ettiği; niteliksiz, belirli ölçütlere dayalı bir değerlendirmeden geçmeden kabul alan birçok yayının sayısında öğretim elemanlarının yükseldiği ve bu durumun akademiye kaliteye etki ettiği vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra, nitelik açısından akademik performans değerlendirme sistemlerinin kaliteye de olumlu katkı sunduğu, özellikle yükseltme ve atanma ölçütlerinin akademisyenlerin kaliteli yayınlar yapması konusunda teşvik edici olduğu belirtilmiştir. Akademik performans değerlendirme sistemlerinin akademisyenlerin gerçekleştirdiği faaliyetlerin yalnızca sayısal verilerini değerlendirdiği, bu faaliyetlerin özelliklerinin, sağladığı yararların ve topluma ve bilime sağladığı katkı ve etkinin önemsenmediği vurgulanmış, öğretim elemanlarının yalnızca görünür faaliyetlerinin değerlendirilmesinin sağlıklı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Nitelik konusundaki eleştirilere paralel olarak, akademik performans değerlendirme sistemlerinin günümüzde daha çok yayın yapmaya yönlendirme konusunda etkili olduğu belirtilmiştir. Ayrıca akademik performans değerlendirme ölçütlerinin açık ve şeffaf olmaması nedeniyle kurumlara ve kişilere göre değişen farklı uygulamaların olduğu ve bu durumun liyakate ve akademik kültüre olumsuz etki ettiği sonucuna erişilmiştir. Demir, Göloğlu-Demir ve Özdemir (2017), Turhan ve Erol (2017), Yokuş, Ayçiçek ve Kanadlı (2018) ile Ültay ve Ültay'ın (2018) yaptıkları araştırmalar bu araştırmanın sonuçları ile tutarlıdır. Ültay ve Ültay (2018), akademik teşvik ödeneğinin bilimsel faaliyetlere olan olumlu katkıları olarak; yayının sayısının nicelik olarak artması, dolayısıyla atıf sayısının artması, yıllardır bilimsel faaliyette bulunmayan akademisyenlerin bile en az birkaç tebliğ yayınlamaları ve proje katılımlarının artması olduğunu belirtmişlerdir. Akademisyenlerin uygulama hakkındaki olumsuz görüşleri olarak, çalışma arkadaşlarının dergilerin yayınlanma sürecinin uzun olmasından dolayı daha kısa sürede dönüş sağlayan paralı dergileri tercih etmeleri, birbirlerine karşılıklı atıf yapan akademisyenlerin varlığı ve kontrolsüzce artan uluslararası sempozyum/kongrelere birden fazla bildiri ile katılım yapılması şeklinde belirtilebilir. Bu olumsuz durumların ortadan kaldırılması için yönergelerin her alan için daha açık ifade edilmesine ve bazı kriterlerin değiştirilmesine/geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Demir, Göloğlu-Demir ve Özdemir (2017) araştırmalarında akademisyenlerin dil ölçütü ile doçentlik sınavını genellikle bir gereklilik olarak gördüğünü, var olan ölçütlerden uluslararası makaleler ile lisans ve lisansüstü düzeylerindeki ders ölçütlerinin çok önemli olduğunu,

mevcut sistemde akademisyenlerin sergilediği davranışlar ile bilimsel yayınların kalitesi üzerinde etkili olduğunu belirlemişlerdir. Öğretim elemanlarına göre, gerçekleştirilen yabancı dille ilgili sınavların, dil yeterliliğini ölçmekte yetersiz olduğu, kadroların dağılımının adil olmadığı, bilimsel yayınlarda kalite ile ilgili birtakım sorunlar yaşandığı ve insanların bilim yapanlara güven beslemediği belirtilmiştir. Yokuş, Ayçiçek ve Kanadlı (2018) araştırmalarında yükseköğretimde kalitenin sağlanması ve araştırmaların desteklenmesi amacıyla ortaya konulan ve oldukça olumlu katkıları olan “akademik teşvik ödeneğinin” potansiyel riske ve etik dışı davranışlara açık olduğu, bu konuyla ilgili akademisyenlerin ciddi endişelerinin bulunduğu, etik ihlallerin saptanması ve cezalandırılmasına yönelik uygulamaların bulunması gerektiği ortaya konulmuştur. Turhan ve Erol (2017) da araştırmalarında öğretim elemanlarının akademik teşvikin bilimsel faaliyetlerin kalitesinde düşüşe ve etik sorunlara neden olabileceğini vurgulamışlardır.

Yükseköğretim kurumlarındaki akademik performans değerlendirme ölçütlerinde yer alan unsurlara ilişkin olarak bilimsel faaliyetler altında bilimsel makaleler, araştırma projeleri, bilimsel etkinliklere katılım, hakemlikler, editörlük, bilim kurulu üyelikleri, kitaplar, atıflar, patent ve tesciller, dergilerin etki faktörleri, yönetilen tezler ve bilimsel/sanatsal etkinlikler düzenleme faaliyetleri yer almaktadır. Buna göre yükseköğretim kurumlarında akademik performans değerlendirilmede en çok vurgu yapılan bilimsel makaleler olmuştur. Yine araştırma projelerinin de bilimsel faaliyetlerde ağırlığının olduğu söylenebilir. Ayrıca bilimsel kongre ve etkinliklere katılım da yine akademik performans değerlendirmede dikkate alınan bir unsur olarak göze çarpmaktadır. Öğretim faaliyetleri arasında ders yükleri, ders değerlendirmeleri ve sınavlar ön plana çıkmaktadır. Akademik performans değerlendirmede öğretim faaliyetleri altındaki ders yükleri büyük oranda önemli görülmektedir. Ancak derslere verilmesi gereken değer bilimsel faaliyetlere oranla çok daha düşük olduğu vurgulanmaktadır. Buna paralel olarak öğretim elemanlarının verdikleri derslerin, öğrencileri tarafından değerlendirilmesi, akademik performans değerlendirmede dikkat çekilen bir unsur olmuştur. Akademik performans değerlendirilmesi ölçütleri arasında yer alan unsurlarda diğer faaliyetler arasında ödüller ve idari görevler yer almaktadır. Akademik performans değerlendirme sürecinde akademisyenlerin gerçekleştirdikleri bilimsel ve öğretimsel faaliyetleri destekleyecek nitelikte alınan ödüllerin de etkisine dikkat çekilmiştir. Ayrıca idari görevlerin de akademik performans değerlendirme sürecinde hesaba katıldığı ifade edilmiştir. Araştırmanın bu sonucunun Demir, Göloğlu-Demir ve Özdemir (2017)'in yaptıkları araştırma sonuçları ile tutarlılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre bilimsel makaleler, kongre bildirileri, elde edilen atıflar, lisans ve lisansüstü dersler, tez danışmanlıkları, yabancı dil bilme, yürütülen bilimsel araştırma projeleri öğretim elemanlarının yükseltilme ve atanma ölçütleri arasında önemli görülen unsurlar olarak belirlenmiştir.

Akademik performans değerlendirme sistemlerinde öğretim faaliyetlerinin değerlendirilmesine ilişkin olarak öğretim boyutunda niceliksel olarak değerlendirme ve ders/öğretim niteliğinin geri planda kalması, en çok ifade edilen unsurlar

olmuştur. Akademik performans değerlendirmede derslere yeteri kadar önem verilmediği sadece ders sayılarının dikkate alındığı vurgulanmış, öğretimin niteliğinin geri planda bırakıldığı ifade edilmiştir. Öğretim faaliyetlerinde derslerin daha çok sayısal olarak değer gördüğü, nitelik konusunun dikkate alınmadığı belirtilmiştir. Öğretimde içeriğin de geride kaldığı, fazlasıyla öğretim elemanlarının öğretim yönünün ihmal edildiği, araştırmacı rollerinin baskın görüldüğü ifade edilmiştir. Öğretim elemanlarının gerçekleştirdiği öğretim faaliyetlerinin yalnızca sayısal bir veriden ibaret olduğu içeriğin önemsenmediği ve kalite konusunda iyileşmeye olan ihtiyaca vurgu yapılmaktadır. Öğretim elemanlarının yürüttükleri derslerin öğrenci memnuniyeti dikkate alınarak değerlendirildiği ifade edilmiştir. Ancak derslerin öğrenciler tarafından anket yöntemi ile değerlendirilmesinin “çok iyi çalışmadığı” ve yeteri kadar dönütlerin verilmediği vurgulanmaktadır. Araştırmanın bu sonucu Karataş, Özen ve Gülnar (2017) ile Yokuş, Ayçiçek ve Kanadlı (2018)'nin araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Buna göre, artan niceliksel değerlendirme ile öğretim değerlendirilmesinin geri planda kaldığı, buna rağmen yayınlarda aşırı artış olduğu vurgulanmaktadır. Karataş, Özen ve Gülnar (2017), araştırmalarında akademisyenlerin kariyerlerinde temel olarak öğretim isteğinin de olduğunu vurgulayarak öğretim elemanlarının başat görevleri arasında öğretim faaliyetlerini yürütmek olduğu sonucu ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Akademik performans değerlendirmede, akademik çalışmaların çeşitli özelliklere göre sayısal olarak puanlandığı vurgulanırken, akademisyenler gerçekleştirdikleri yayınlarda sayısal olarak bir değerlendirmenin yanında nitelik yönünden değerlendirme eksikliğini yaşadığını vurgulamaktadır. Ayrıca değerlendirme süreci içinde akademik yayınların indekslere dayalı olarak ya da Q düzeyine ilişkin bir sınıflamaya gidildiği, bu durumun ise diğer yayınları niteliksiz görmeye neden olduğu ve gerçek bir değerlendirmeyi yansıtmadığı da ifade edilmiştir. Bunun yanında akademik performans değerlendirme sürecinde öğretim elemanlarından istenilen ölçütlerin yeterince açık olmadığı vurgulanmış ve değerlendirmenin ölçütlerinin yeterince şeffaf olmadığı ifade edilmiştir. Değerlendirme sürecinde niteliğin geri planda tutulduğu, akademik yayınların nitelik olarak değerlendirilmesinin ihmal edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Karataş, Özen ve Gülnar (2017)'in araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bu araştırmacılar nitelikli akademisyenlerin özelliklerini değerlendirmek için kullanılacak performans değerlendirme ölçütlerinin niceliksel değil, niteliksel bazda olması gerektiğini ortaya koymuşlardır (Karataş, Özen, & Gülnar, 2017; Demir, Göloğlu-Demir, & Özdemir, 2017; Yokuş, Ayçiçek, & Kanadlı, 2018). Akademik performans değerlendirme sistemleri ile öğretim elemanlarının yayınlarda nitelik, özgünlük ve verimliliğin artırılmasının hedeflenmesi gerektiği vurgulanmış (Yokuş, Ayçiçek ve Kanadlı, 2018); hatta akademisyenlerin akademik yayınlarını akademik yükseltilme kaygısı ile gerçekleştirdikleri de ifade edilmiştir (Karataş, Özen, & Gülnar, 2017).

Akademik performansın değerlendirilmesinin, öğretim elemanlarının maddi kazancın ya da ek maddi getirilerin öğretim elemanlarına olumlu motivasyon sağladığı ifade edilmektedir.

Akademik teşvikin ve akademik yükseltimenin öğretim elemanlarını teşvik ettiği, çalışmalarında ve kişisel gelişimlerinde özendirici olduğu vurgulanmaktadır. Akademik performans değerlendirme sistemlerinin öğretim elemanlarını kaliteli yayın yapmaya teşvik ettiği ve gerçekleştirdikleri çalışmalarda motive ettiği vurgulanmaktadır. Ancak akademik değerlendirme sürecinde öğretim elemanlarının çalıştıkları alana özgü farklılıkların dikkate alınmadığı ve her alanın aynı görüldüğü de belirtilmiş ve bu durumun adil olmayan bir sisteme dönüştüğü de vurgulanmıştır. Kurgulanan değerlendirme sistemlerinin değerlendirmede ve ödüllendirmede yeterince teşvik edici olmadığı da belirtilmektedir. Akademik değerlendirme sistemlerinin öğretim elemanlarının performanslarını değerlendirirken yeterince motive edici unsur barındırmadığı ve teşvik etmede etkili olmadığı da vurgulanmıştır. Araştırmanın bu sonucu bazı araştırmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Turhan & Erol, 2017; Demir, Göloğlu-Demir, & Özdemir, 2017; Manolova-Yalçın & Kılıç, 2018), Şahin, Yavuz-Tabak, & Tabak, 2017; Yokuş, Ayçiçek ve Kanadlı, 2018). Turhan ve Erol (2017), araştırmalarında akademik teşviğin öğretim elemanlarını akademik çalışma yapmaya teşvik ettiğini, üretken ve verimli çalışan öğretim elemanlarına ödülle motivasyon sağladığını, öğretim elemanlarını parasal bakımdan destek olduğunu, bilimsel yayın sayılarında artışa neden olduğunu ve öğretim elemanlarının akademik çalışmalarında çeşitliliği sağlamasından ötürü akademik teşvikin faydalı olduğunu belirlemişlerdir. Manolova-Yalçın ve Kılıç (2018) ise araştırmalarında motivasyonları yüksek olan öğretim elemanlarının öğretim performanslarının olumlu yönde etkilendiğini belirlemişlerdir. Şahin, Yavuz-Tabak ve Tabak (2017) ise motivasyon kuramları bağlamında yaptıkları araştırmalarında, kapsam kuramlarına göre öğretim elemanlarının başarıya olan gereksinimlerinin kendileri için önemli ve özendirici etmenlerden olduğu, süreç kuramlarına göre ise süreçte söz konusu başarı gereksinimindeki “başarıya” atfedilen anlamda farklılaşma olabileceği, uygulamada ise farklı biçimlerde ortaya çıkacağı ve verimlilikte de olumsuz etkiler yaratabileceği sonuçlarına ulaşmışlardır.

### Öneriler

Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre geliştiren öneriler aşağıda sunulmuştur.

Akademik değerlendirme sistemlerinde en çok vurgulanan nitelik sorunundan hareketle ölçülebilir performansla birlikte performansın kalitesine de odaklanılmalı, gerçekleştirilen faaliyetlerde niteliğe de dengeli olarak yer verilmelidir. Ayrıca performans değerlendirme sistemleri tasarlanırken tutarsızlık ve şaibeler yer verecek ölçütler yerine, açık şeffaf ve her alan için geçerli ölçütler belirlenmelidir.

Akademik yayın faaliyetlerine daha çok önem veren performans değerlendirme ölçütleri ile birlikte öğretim elemanlarının sorumlu oldukları öğretim, topluma yarar, yönetsel görevler gibi diğer faaliyetlere de yeteri kadar önem veren ölçütler belirlenebilir.

Öğretim elemanlarının gerçekleştirdikleri başlıca faaliyetlerden olan öğretimin değerlendirilmesinde içinde öğrenci memnuniyet anketi sonuçları ve ders sayılarının olduğu sayısal verilerle

yapılan değerlendirmelerle birlikte, derslerin kalitesini ölçen ölçütler de ön planda tutulmalıdır. Öğretim elemanlarının derslerde kullandığı materyalden ölçme-değerlendirme araçlarına, kullanılan teknoloji gereçlerine ve öğretim yöntem ve tekniklerine kadar birçok unsurun içinde olduğu değerlendirme ölçütleri tasarlanarak, öğretimde niteliğin de değerlendirilmesi sağlanabilir.

Öğretim elemanlarının gerçekleştirdikleri yayın faaliyetlerinin değerlendirilmesinde de kalite ön planda tutulmalıdır. Yapılan yayınlar, sadece nicel olarak puanlanmaktan ziyade yarattığı etki, aldığı atf, okunurluk gibi etmenler de düşünülmelidir. Ayrıca yayınların belirli indeks ve sınıflama yöntemlerine dayalı olarak niteliğinin ölçülmesi yerine, yayınlara gerçek değerini verecek bir derecelendirme sistemi tasarlanmalı ve indeks ayırımına gitmeden daha adil bir değerlendirme ölçütü geliştirilebilir.

Akademik değerlendirme sistemleri tasarlanırken öğretim elemanlarını nitelikli ve özgün faaliyetler gerçekleştirme konusunda özendirici ve teşvik edici olmalıdır. Öğretim elemanlarının gösterdiği çaba maddi olarak adil biçimde ödüllendirilmelidir; kişisel ve mesleki olarak gelişimleri konusunda da yönlendirilmelidir.

### KAYNAKLAR

- Akbaba-Altun, S., & Memişoğlu, S. (2008). Performans değerlendirmesine ilişkin öğretmen, yönetici ve müfettiş görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 14(53), 7-24.
- Balci, A. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Pegem Akademi: Ankara.
- Çelebi, N., Babaoğlu, E., Selçuk, G., & Peker, S. (2018). Performans değerlendirme formuna ilişkin öğretmen görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(2), 211-233.
- Dalgıç, G. (2010). Öğretim elemanı performans değerlendirme envanterler (ÖEPDE) geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 92-105.
- Demir, E., Göloğlu-Demir, C., & Özdemir, M. Ç. (2017). Akademik yükseltme ve atama sürecine yönelik öğretim üyesi görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(1), 12-23.
- Esen, M., & Esen, D. (2015). Öğretim üyelerinin performans değerlendirme sistemine yönelik tutumlarının araştırılması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 52-67.
- Hardré, P. L., & Cox, M. (2009). Evaluating faculty work: Expectations and standards of faculty performance in research universities. *Research Papers in Education*, 24(4), 383-419.
- Hardré P. L., & Kollman, S. L. (2012). Motivational implications of faculty performance standards. *Educational Management Administration & Leadership*, 40(6) 724-751.
- Karataş, T., Özen, Ş., & Gülnar, E. (2017). Akademisyenlerin kariyer basamakları ve yükseltme ölçütlerine ilişkin görüşleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 7(2), 82-93.
- Kalaycı, N. (2009). Yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin öğretim performansını değerlendirme sürecinde kullanılan yöntemler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(60), 605-636.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded Sourcebook*. (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Manolova-Yalçın, O., & Kılıç, H. (2018). Akademisyenlerin öğretim performansları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 122-135.
- Şahin, F., Yavuz Tabak, B., & Tabak, H. (2017). Motivasyon kuramları bağlamında akademik teşvik ödeneği uygulamasının değerlendirilmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(2), 403-410.
- Tonbul, Y. (2008). Öğretim üyelerinin performansının değerlendirilmesine ilişkin öğretim üyesi ve öğrenci görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 56(56), 633-662.
- Tonta, Y. (2014). Akademik performans, öğretim üyeliğine yükseltme ve yayın destekleme ölçütleriyle ilgili bir değerlendirme. Retrieved from <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar/tonta-yukseltme-kriterleri-hakkinda-degerlendirme-11-Temmuz-2014.pdf>
- Turhan, M., & Erol, Y. C. (2017). Akademisyenlerin akademik teşvik ödeneğine ilişkin görüşleri. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(3), 281-296.
- Ültay, E., & Ültay, N. (2018). Akademik teşvik ödeneğinin bilimsel faaliyetlere etkisi hakkındaki akademisyen görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1), 162-171
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (10. basım) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, S. (2016). Yükseköğretimde 360 derece/çoklu değerlendirme. In A. Balcı & İ. Aydın (Eds.), *Prof. Dr. Ziya Bursalıoğlu'na armağan*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi. Retrieved from [https://www.academia.edu/33053749/Y%C3%9CKSEK%C3%96%C4%9ERET%C4%A0MDE\\_360\\_DERECE\\_%C3%87OKLU\\_DE%C4%9EERLEND%C4%A0RME](https://www.academia.edu/33053749/Y%C3%9CKSEK%C3%96%C4%9ERET%C4%A0MDE_360_DERECE_%C3%87OKLU_DE%C4%9EERLEND%C4%A0RME)
- Yokuş, G., Ayçiçek, B., & Kanadlı, S. (2018). Akademisyen görüşleri doğrultusunda yükseköğretimde performansa dayalı akademik teşvik sisteminin incelenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(2), 140-149.
- Yükseöğretim Kanunu (1981, 6 Kasım). *Resmi Gazete* (Sayı: 17506). Retrieved from <https://mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf>
- Yükseöğretim Personel Kanunu (1983, 13 Ekim). *Resmi Gazete* (Sayı: 18190). Retrieved from <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2914.pdf>