

Doçentlik Başvuru ve Değerlendirme Sürecinde Yaşanan Sorunlar: Fenomenolojik Bir Araştırma

The Problems Experienced in Associate Professorship Application and Evaluation Process: A Phenomenological Study

Ali BALTACI

ÖZ

Bu çalışma, doçentlik başvuru ve değerlendirme sürecine ilişkin adayların tecrübelerinden hareketle yaşanan sorunları görünür kılmaya amaçlanmaktadır. Ayrıca adayların deneyimledikleri sorunlara ilişkin olası çözüm önerileri de geliştirmeye çalışılmıştır. Fenomenolojik desende tasarlanan araştırmanın çalışma grubu 41 doçent adayından oluşmaktadır. Derinlemesine görüşmelerle elde edilen veriler betimsel analize tabi tutulmuştur. Çalışma sonuçlarına göre doçent adayları; başvuru koşulları, başvuru sistemi, eserlerin puanlanması, jüri belirleme ve değerlendirme süreci, başvuruların açıklanması, etik inceleme ile kurumsal iletişimle ilgili sorunlar yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Doçentlik başvuru sürecinin şeffaf hâle getirilmesi, iletişim süreçlerinin geliştirilmesi ve adil değerlendirme ilkelerinin uygulanmasıyla yaşanan sorunların büyük bölümünün çözümlenebileceği belirlenmiştir. Bu çalışma ile son dönemde sıkça tartışılan değerlendirmede adalet ve liyakat ilkesinin önemi belirlenmiş, yükseköğretim literatürüne yeni ve özgün veri sunulmaya gayret edilmiştir. Ayrıca çalışmanın ÜAK'ın kurumsal yapısının geliştirilmesi ile yükseköğretim kalite çalışmalarına da katkı sunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Doçentlik, Doçentlik başvurusu, Akademisyen, Değerlendirme, Akademik kariyer basamakları

ABSTRACT

The purpose of this study is to bring to light the difficulties that individuals have encountered during the application and assessment procedure for associate professorships. Furthermore, viable solutions to the challenges encountered by the applicants were attempted to be devised. The group of the study, designed in phenomenological pattern, consists of 41 associate professor candidates. The data obtained from in-depth interviews was submitted to descriptive analysis. According to the study's findings, associate professor candidates stated that there were issues with the application requirements, the application system, the scoring of the performances, the jury decision and assessment procedure, the application explanation, ethical review, and institutional communication. The majority of the issues may be resolved by making the associate professorship application process transparent, strengthening communication mechanisms, and employing fair assessment standards. The relevance of the concept of fairness and merit in the evaluation has been determined in this study, which has been addressed extensively in recent times, and it has been attempted to offer different and unique information to the higher education literature. In addition, it is thought that the study will contribute to higher education quality studies by improving the institutional structure of UAK.

Keywords: Associate professorship, Application for associate professorship, Academician, Evaluation, Academic career path

Baltacı A., (2022). Doçentlik başvuru ve değerlendirme sürecinde yaşanan sorunlar: Fenomenolojik bir araştırma. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 12(2), 313-323. <https://doi.org/10.5961/higheredusci.1054604>

Ali BALTACI (✉)

ORCID ID: 0000-0003-2550-8698

Artvin Çoruh Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Din Bilimleri Ana Bilim Dalı, Hopa, Artvin, Türkiye
Artvin Coruh University, Faculty of Theology, Department of Religious Sciences, Hopa, Artvin, Turkey
dralibaltaci@gmail.com

Geliş Tarihi/Received : 07.01.2022

Kabul Tarihi/Accepted : 28.07.2022



Bu eser "Creative Commons Atıf-GayriTicari-4.0 Uluslararası Lisansı" ile lisanslanmıştır.

GİRİŞ

Aydınlanma döneminden itibaren modernleşmenin simgesi olarak görülerek kamusal alanda önemli bir konum atfedilen üniversiteler; bilimsel araştırma yaparak evrensel bilgi birikimine katkı sunan, ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü eğiten ve yenilikçi girişimlere kaynaklık eden kurumlardır (Cummings & Shin, 2014). Toplumun geleceğine yön verecek gençlere hizmet sunan üniversiteler, akademik ve idari kadrolar ile farklı bileşenlerden oluşan karmaşık yapılar olup temel işlevlerini gerçekleştirmek için insan sermayesine yoğun şekilde bağımlıdır (Meyer, 2012). Güçlü bir insan kaynağından destek alan üniversitelerin nitelikli eğitim sunarak ülkenin üretim süreçlerine müdahil olması ve evrensel bilimin gelişmesine katkı sunması mümkündür. Nitelikli eğitim almış ve özgün bilimsel çalışma üretmiş akademisyenleri bünyesinde bulunduran üniversitelerin nitelikli öğretim ve bilgi üretimi yapabileceği, ülke için yenilik ve katma değer sağlayabileceği söylenebilir (Conner & Rabovsky, 2011).

Türk yükseköğretim sistemi 2547 ve 7100 sayılı yasalara göre şekillenen bir akademik yapılanmaya ve kariyer yönetimine sahiptir. Kariyer, kişinin belirli bir meslek alanında sürdürdüğü çalışmalar, yaşamını adadığı işler bütünü veya bir yaşam biçimi olarak adlandırıldığında akademisyenlik, kariyer kavramı içinde değerlendirilebilecek bir meslek alanıdır (Lindholm, 2004). Akademik kariyer, bireyin lisans öğrenimini takiben devam eden lisansüstü öğrenim ve sonrasında devam eden, özgün ve nitelikli bilimsel çalışmalarla şekillenen uzun bir sürece vurgu yapar (Angervall vd., 2018). Süreç boyunca farklı şekillerde değerlendirmelere tabi olan akademisyenler için doktora öğrenimi ile tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik sonrası yapılan çalışmaların liyakat ve adalet ilkeleri uyarınca değerlendirildiği doçentlik değerlendirme süreci ayrıca önem taşımaktadır.

Doçentlik, yükseköğretim sisteminde profesör ile doktor öğretim üyesi arasında bir akademik unvan olup, doktora ya da tıpta uzmanlık derecesi alındıktan sonra kişinin lisansüstü çalışmalarına bağımlı kalmadan, kendine özgü çalışmalarla bilimsel üretim yapabildiğini ispat etmesi ve çalıştığı bilim alanının gelişimine katkı sunması olarak tanımlanabilir (Demir vd., 2017; Karataş vd., 2017). Bir alanda derinleşerek uzmanlaşan veya bir alanda hatırı sayılır çeşitlilik ve özgünlükte bilgi üreten akademisyenler, belirli koşullar altında bu başarılarının takdir edilmesini isterler. Akademik kariyerin taşıdığı bu içsel motivasyondan farklı olarak üniversitelerin bürokratik hiyerarşisi sonucu oluşan dışsal akademik yükselme isteği de önemlidir (Machado-Taylor vd., 2011). Neredeyse tüm akademisyenler için hem bir alanda bilgi ve tecrübeyle derinleşmenin verdiği psikolojik itki hem de zamanla üniversite yapısı içinde statü sahibi olma isteğinin söz konusu olduğu söylenebilir (Jusoff & Samah, 2009).

Doçentlik, farklı ülkelerde değişiklik gösteren ve çoğunlukla profesörlük öncesi kazanılan bir akademik ve idari unvandır. Amerika ve Kıta Avrupa'sında farklı ölçütlere göre değişkenlik gösteren doçentlik uygulamalarının neredeyse tüm dünyada bu iki ekolü esas aldığı söylenebilir (Alpaydın & Demirci, 2021; Uysal & Gürsoy, 2000). Türkiye'de doçentlik değerlendirme

süreci Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) başkanlığınca yönetilmekte ve yılda iki defa doçentlik eser inceleme başvuruları alınmaktadır. Bilim alanına göre değişmekle birlikte genellikle 3 veya 5 kişiden oluşan asil jüri üyelerince adayın doktora, tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik sonrası yaptığı çalışmalar değerlendirilmektedir. ÜAK'ın doçentlik unvanı için belirlediği genel koşulların yanı sıra bilim alanına göre tespit edilen ve hemen her dönem güncellenen özel koşullar da bulunmaktadır. Jüri üyeleri öncelikle adayın genel ve özel asgari koşulları sağlama derecesini incelemekte, asgari koşulların karşılandığına kanaat getirildikten sonra etik ve bilim alanına katkı gibi daha teknik incelemelere geçilerek jüri salt çoğunluğunun kararı ile adayın başarı durumu belirlenmektedir.

Yükseköğretimde kalitenin sağlanabilmesinin ön koşulu nitelikli akademisyenlerin sürece dahil edilmesidir. Bir üniversite yapısı içinde yer aldığına bakılmaksızın doçentlik asgari başvuru koşullarını sağlayan ve doktora sonrası çalışmaları ile bilimsel rüştünü ispat etmek isteyen bir akademisyen için doçentlik başvuru süreci akademik, psikolojik ve sosyolojik etkileşimleri olan bir süreci ifade eder (Zacher vd., 2019). Bilimsel yeterliğin bir jüri heyetinin değerlendirilmesine tabi tutulması, jürinin tutum ve değerlendirmeleri adayda gerginlik, kaygı ve depresyon gibi farklı psikolojik durumlara neden olabilir (Orhan & Udul, 2016). Ayrıca asgari veya etik ihlal nedeniyle başvurusu reddedilen veya yetersiz bulunan adayların da iş performanslarının düştüğü, akademik çekingenlik yaşadıkları veya çevreleri tarafından farklı şekillerde damgalanabildikleri bilinmektedir (Karatepe vd., 2021). Lisansüstü eğitim sonrasında yaptığı tüm çalışmaları kapsayacak denli geniş bir zamana yayılan doçentlik, ilk andan itibaren dikkatle planlanmalıdır. Türkiye'de bilim alanlarında çalışan öğretim üyeleri arasında profesyonel bir ilişkiden öte sosyal ve psikolojik etkileşimler de söz konusudur. Bir aday bir bilim alanında doçent olmak istediğinde en azından alanın tanınmış bilim insanlarıyla temasta olması veya bir şekilde adını duyurmasının önemli olduğu algısı hâkimdir (Korkmaz vd., 2020; Tunç, 2007).

ÜAK tarafından yıllar içinde geliştirilen doçentlik başvuru ve değerlendirme süreçleri, uygulamada çeşitli sorunları beraberinde getirmiştir. Alanyazında yer alan çalışmalarda jüri atamalarında yapılan tutarsızlıklar, jüriye gönderilen dosya sayısındaki adaletsizlikler, jürilerin kendilerince ölçütler belirlemesi ve doçentlik başvuru süresinin oldukça uzun olması gibi sorunlar, sistemin sağlıklı bir şekilde işlemesine engel olabilmekte; değerlendirmenin geçerlik ve güvenilirliğini düşürebilmektedir (Alpaydın & Demirci, 2021; Demir vd., 2017; Karataş vd., 2017; Mutlu, 2020; Orhan & Udul, 2016; Tuncer vd., 2018; Yılmaz & Memişoğlu, 2019).

Doçent adaylarının, doçentlik başvuru sürecinde karşılaştığı sorunların belirlenmesiyle adil bir değerlendirme sisteminin geliştirilmesi mümkün olabilir. Bunun yanında doçentlik başvuru sürecinde yaşanan çeşitli sorunları değişik özellikleri açısından ele alıp özellikle uygulamaya dönük farklı çözüm önerileri sunacağı için bu araştırmanın, özelde ÜAK'ın uygulamaya dönük yeni politikalar geliştirmesine genelde ise yükseköğretim kurumlarında yürütülen kalite çalışmalarına ve yükseköğretim kariyer çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca genel ölçütlerde yapılan kimi değişiklikler, asgari koşulu sağlayan adayların sayısını artırmış; gereğinden fazla başvuru, sürecin yavaşlamasına neden olmuştur. Tüm bu sorunlardan hareketle bu çalışma, doçentlik başvuru ve değerlendirme sürecine ilişkin adayların tecrübelerinden hareketle yaşanan sorunları görünür kılmaya ve adayların deneyimledikleri sorunlara ilişkin olası çözüm önerileri geliştirme amacını taşımaktadır.

YÖNTEM

Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada, doçent adaylarının doçentliğe yükselme sürecinde yaşadığı sorunlara ilişkin algı ve deneyimler ile sorunların çözümüne yönelik önerilen görüşler belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma Deseni

Bu çalışmada akademisyenlerin doçentlik başvuru sürecinde yaşadıkları farklı deneyimlerin derinlemesine incelenmesi, bu deneyimlerden belirgin anlam kalıpları oluşturulması amacıyla nitel araştırma modellerinden fenomenolojik desen kullanılmıştır. Fenomenoloji, bir yandan araştırmacının belirli bir olay veya olguya ilişkin deneyimlerini temel alarak detaylı anlam yapılarına ulaşmayı (Creswell & Poth, 2017), diğer yandan birey ve grupların deneyimlerini nasıl anlamlandırdıklarını ve var olan durumun farklı yönlerinin anlaşılmasını hedefler (Patton, 2014).

Çalışma Grubu

Fenomenolojik araştırmalarda çalışma grubunun, çalışmanın odaklandığı konu hakkında deneyim sahibi ve bu deneyimi açıkça ifade edecek bireylerden oluşması istenir (Merriam & Grenier, 2019). Bu araştırmanın çalışma grubu 2017-2021 arasındaki beş yıllık süreçte en az bir kez doçentlik eser inceleme başvurusu yapmış akademisyenlerden oluşmaktadır. Çalışma kapsamında amaçlı örnekleme çeşitleri arasında yer alan maksimum çeşitlilik örnekleme ile kartopu örnekleme birlikte işe koşularak karma örnekleme stratejisi kullanılmıştır (Baltacı, 2018). Çalışma grubu, çeşitli bilim alanlarında (sağlık, eğitim, sosyal bilimler, fen bilimleri, hukuk, ilahiyat vb.) ve 27 farklı yükseköğretim kurumunda hâlen çalışmakta olan 19 doçent ile 22 doçent adayından (toplam 41) oluşmaktadır. Doçentlik bilim alanlarına uygun olarak hemen her bilim alanından temsilin sağlanmasına özen gösterilen katılımcıların 24'ü erkek ve 17'si kadın ve yaş ortalaması 38 olup özel ve kurumsal kimliklerinin gizliliğini sağlamak için bu çalışmada her katılımcı rumuzlarla anılacaktır.

Verilerin Toplanması

Bu çalışmada nitel araştırmalarda çoğunlukla tercih edilen veri toplama araçlarından "görüşme" kullanılmış; görüşme sürecinde çeşitli sorularla incelenen olgunun derinliğini, yoğunluğunu ve etkisini belirlemek amacıyla yarı-yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanmıştır (Patton, 2014). Açık uçlu soruların yer almasına özen gösterilen görüşme formu hazırlanırken ilgili literatür taranmış ve daha önce doçentlik başvuru sürecini yaşayan farklı bilim alanlarında çalışan beş doçent ile odak grup görüşmesi yapılmıştır. Odak grup görüşmeleri sonrası hazırlanan görüşme formu yükseköğretim çalışmalarında uzman iki

öğretim üyesinin uygun görüşleri alınarak uygulamaya hazır hâle getirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu beş temel, beş sonda soru olmak üzere on sorudan oluşmaktadır. Her bir katılımcıya onam formunun imzalatıldığı ve gönüllülük esasına dayalı yapılan görüşmeler, Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 05/03/2021 Tarih ve 03 Sayılı etik uygunluk onayı ile katılımcıların çalıştığı üniversitelerdeki ofislerinde ses kaydı alınarak, çevrimiçi görüntülü görüşmelerin video kayıtları veya e-posta yoluyla yazılı olarak yapılmıştır. 2020 yılı ocak ayında başlayan veri toplama süreci aynı yıl kasım ayında son bulmuş; ortalama 93 dakika ve toplamda 67 saat 55 dakika süren sesli ve görüntülü görüşmelere ek olarak 36524 kelimededen oluşan 42 sayfa e-posta mesajı veri setine dâhil edilmiştir. Veri setindeki işitsel, görsel ve yazılı kaynaklar, veri analizini kolaylaştırmak için yazılı hâle getirilmiştir. Nitel araştırmanın inandırıcılığını artırmak için önemli bir ölçüt olan katılımcı teyidini (Guba & Lincoln, 1994) sağlamak amacıyla her bir katılımcıya e-posta ile yollanarak söylemlerini kontrol etmeleri istenmiş ve bazı ifadeler katılımcı onayı ile yeniden düzenlenmiştir.

Verilerinin Çözülmesi

Görüşmelerle toplanan ham verilerin standart anlam bütünlüklerine dönüştürülmesi amacıyla veri çözümleme aşamasında betimsel analiz kullanılmıştır. Betimsel analiz, nitel veriden herhangi bir çıkarım yapılmaksızın doğrudan alıntılarla veya alanda var olan ilişkilerin doğrudan resmedilmesiyle araştırmaya dâhil edilmesidir (Baltacı, 2021). Bu kapsamda katılımcılardan elde edilen verilerin anlam örüntülerine odaklanılmış; veriler arasına gizlenen alt anlamlara ulaşmak ve inandırıcılığı sağlamak için kodlayıcı çeşitlenmesine gidilmiştir. Çalışmanın geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla araştırmacıdan farklı olarak nitel araştırmada veri analizi konusunda uzman iki kodlayıcı verileri kodlayıp temalar oluşturmuş; katılımcıların görüşlerinden azami verim sağlanması için kodlayıcıların farklılaşan kod yapıları uzlaşma yoluyla birleştirilmiştir. Kodlayıcılar arası görüş birliğini sağlamada Miles ve Huberman tarafından önerilen formül kullanılmış (Miles vd., 2018) ve her üç kodlayıcı arasında %91 oranında görüş birliği sağlandığı belirlenmiştir.

BULGULAR

Araştırma verilerinin çözülmesi sonucunda aşağıda başlıklar hâlinde belirlenen sekiz tema elde edilmiştir.

Başvuru Koşullarının Belirsizliği

Araştırmaya katılanların tamamı (n=41, %100), doçentlik başvuru koşullarının yeterince açık olmadığını dile getirmişlerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (n=37, %90), avcı veya yağmacı (predatory) dergilerin statü ve özelliklerinin tam olarak belirlenmediğini, bu durumun başvuru sürecinde önemli bir kafa karışıklığı yarattığını dile getirmiştir:

"Öncelikle avcı dergi diye tanımlanan bir durum var. Bazı dergiler açık yayın yapmak için ücret istiyor; bazıları ise daha başvuru sürecinde ücret talep ediyor. Bilmeden yaptığım bazı yayınların da avcı dergi kategorisinde değerlendirildiğini gördüm. Bu konuda ciddi bir kafa karışıklığı var." (K3)

"Avcı dergiler hepimiz için önemli bir stres kaynağı. Oysa çözüm oldukça basit, ÜAK bünyesinde her bilim dalı için bir kurul kurulsun ve bu kurul o yıl hangi dergilerin avcı olarak değerlendirileceğini listelese sorun çözülmüş olacak. Ayrıca bu şekilde avcı dergilerle de etkin mücadele edilmiş olacak..." (K19)

Katılımcıların büyük çoğunluğu (n=35, %85), yapılan yayınların hangi dizinlerde tarandığı ile ilgili belirgin bir listenin veya dizinlerin hangi niteliklere göre belirlendiğine yönelik bilgilerin ÜAK tarafından hazırlanmadığını dile getirmişlerdir:

"Yazdığım makalenin yer aldığı dizin aslında alan indeksinde ama ÜAK bunu kabul etmeyip ulusal yayın kategorisinde değerlendirmemi istiyor. Buna karşın ulusal yayınlarım da uluslararası olarak sınıflandırılıyor." (K13)

"Ulusal ve uluslararası yayın konusu gerçekten karışık. Türkiye'deki bir üniversitenin bir fakültesi uluslararası olduğunu iddia ettiği bir dergi çıkarıyor ama bu dergi jüriler tarafından ulusal kabul ediliyor." (K22)

Katılımcılar (n=33, %80), kendi bilim alanlarına özgü başvuru ölçütlerinin belirlenmediğini; bir kısmı da (n=23, %56) çalışmalarını sürdürdükleri bilim alanına ilişkin anahtar kelimelerin yeterince belirgin olmadığını belirtmişlerdir. Bu konudaki katılımcı görüşleri aşağıda yer almaktadır:

"Çalışmalarım ve ÜAK tarafından hazırlanan bilim alanı anahtar kelimeleri uyumuyor. Doktora alanım farklı ve o dahi bu listede yer almıyor. Bence ÜAK her başvuru dönemi anabilim dallarından bilgi alsın bu sorun çözülsün." (K36)

"Kendi alanımda yayın yapabileceğim endekslili yayın yok; en yakın alan mantığıyla yaptığım yayınları ise o alanın anahtar kelimeleriyle kodladığımda ÜAK bu kez alan dışı jüriler atayabiliyor. Bu açıdan her bilim alanının özelliklerine göre başvuru koşulları belirlemek daha doğru sanırım." (K21)

Katılımcılar (n=39, %95), ÜAK'ın daha önceki dönemlerde adaylardan herhangi bir ücret almayıp 2021 yılı eylül ayından itibaren yapılacak her yeni başvuruda ücret almasını haksızlık olarak değerlendirmektedir. Bu konuyla ilgili katılımcı görüşleri aşağıda yer almaktadır:

"Daha önceki dönemlerde alınmayan başvuru ücretinin neden 2021 yılı eylül döneminde alındığının mantıklı bir açıklaması yapılması gerekir. Aynı mali yıl içinde iki farklı uygulama olması kafa karışıklığına neden oluyor. ÜAK bu durumu şu tarihten sonra yapılacak başvurular için şu ücret alınacak ve bu gelir şu kalemlere harcanacak diye ayrıntılı olarak ilan etmeliydi." (K41)

"Bu dönem ücrete tabi başvuru olması ve bir nedenle başvurunun geri çekildiğinde dahi ücretin iade edilmemesi düşündürücü." (K5)

Başvuru Sistemiyle İlgili Sorunlar

Doçentlik Bilgi Sistemi (DBS) ile ilgili yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerine ilişkin katılımcı görüşleri aşağıda yer almaktadır:

"DBS'yi kullanmak gerçekten karışık; bu sisteme aşına değilseniz kısa sürede sistemi çözüp doğru şekilde başvuru yapmanız da söz konusu olmuyor. Genellikle yakın zamanda doçent olmuş

arkadaşlardan destek alıyoruz, onların bilgileri de sınırlı..." (K10)

"Öncelikle sistemin bir ayrıntılı bir kullanım kılavuzu yok; yani nerede ne yapmalıyız belli değil. Başvuru aşamalarında yapacağınız bir hata sizin aylarca beklemenize neden olabiliyor. Bunun yanında hangi aşamada hangi bilgilerin nasıl girilmesi gerektiğine yönelik kafa karışıklığı var. ÜAK bunu etkili iletişim ile çözebilir aslında; basit ve anlaşılır görsellerden oluşan bir site hazırlamak zor olmasa gerek" (K17)

Doçentlik başvuru sisteminde adayların yaşadığı sorunların önemli bir bölümü, yapılan çalışmaların alana özgü belirlenmiş ölçütlerle puanlanmasıdır. Bu konuyla ilgili katılımcı görüşleri aşağıda yer almaktadır:

"Puanlama konusu oldukça çileli. Hangi yayını neye göre nasıl puanlayacağız? Hangi dizin nereye? Hangi eser ulusal? O kadar karışık ki... Hele çok sayıda yayını olan arkadaşlar için süreç daha da zorlayıcı." (K8)

"Puanlamada en büyük sorun doktora öncesi ve sonrası ayrımında yatıyor. Doktora öncesi yapılan işlerin bir değeri yok gibi bir algı var. Oysa adı üstünde akademik kariyer: yani bir bütün hepsi. Bunu bilen birçok aday doktora öncesi kısıtlı sayıda yayın yapıyor. Çalışmaları daha rahat puanlamak için doktora sonrası yayınlamayı tercih ediyorlar." (K35)

Jüri Belirlenmesiyle İlgili Sorunlar

Jüri belirleme süreci, katılımcıların önem arz ettiği sorunlar arasındadır. Aşağıda konuyla ilgili katılımcı görüşleri yer almaktadır:

"Daha önceki başvurumda kendi alanımda yeterince jüri adayı olmasına rağmen, yedi kişilik kurulun dördü alan dışıydı ve maalesef yüksek bir başvuru puanım olmasına rağmen başarısız kabul edildim. Alan dışı jürilerin hakkımda değerlendirme raporu dahi yazmamaları, çalışmalarına ne kadar uzak olduklarını da gösteriyordu..." (K14)

"İhtilaflı olduğum jüri üyelerinin beni sübjektif değerlendirebileceğini hiç düşünmedim. Nedense tam da bu kişiler jürilerim oldu, elimle ayarlasam ancak bu kadar denk getirebilirdim..." (K33)

Jüri Değerlendirme Süreciyle İlgili Sorunlar

Jüri değerlendirme süreciyle ilgili görüşlerden bazıları aşağıda yer almaktadır:

"Jürilerimin tarafsız şekilde değerlendirme yapacağını umdum hep ama akademinin içinde olduğu cadı kazanını bildiğimden, hiçbir şeyin benim istediğim yönde olamayacağını anladım. Daha önce tanımadığım bir jüri üyesi hakkımda öyle şeyler yazmıştı ki acaba ben ona ne yaptım diye düşündüm. Bu jürinin bilmesi mümkün olmayan ve çoğunlukla özel hayatımın detaylarını içeren cümleleri değerlendirme raporunda okumak yaralayıcı oldu. Değerlendirme raporuna itiraz etsem de hakkımda verilen kararı değiştiremedim ve jürinin hakkımda öğrendiği yalan yanlış bilgilerle akademik kariyerim zarar gördü; çalıştığım yerden ayrılmak zorunda kaldım ve yıllarca tedavi gördüm." (K6)

"Danışmanımla doktora süreci boyunca sorunlu bir ilişkim oldu. Hiç yakın bir ilişki kuramadık ve pek de görüşmüyorduk. Doçentlik başvurum hakkında kendisinin görüşünü de almadım. Ancak benim yerime jürilerden birisi onu arayarak bilgi istemiş; oysa hakkımdaki tüm bilgiler dosyamda mevcuttu. Danışmanım da jüriyi hakkımda olumsuz karar vermesi konusunda telkin etmiş; doçentlik sürecinin doğal bir parçası bu maalesef. Yani sizin geleceğinize danışmanınız karar veriyor ve onunla aranız iyi değilse en iyi ve orijinal çalışmalarını da yapsanız hakkınızdaki algı değişmiyor." (K26)

Jüri değerlendirme sürecindeki önem arz eden sorunlar arasında jürinin; ÜAK'ın belirlediği ölçütlerden farklı olarak kendisine göre ölçüt belirlemesi (n=41, %100), aday dosyasını hatalı değerlendirmesi (n=40, %97) ve değerlendirme sürecinde aday ile iletişime geçmesi (n=38, %93) sayılabilir. Anılan durumlarla ilgili katılımcı görüşleri aşağıda yer almaktadır:

"ÜAK'ın belirlediği kriterleri fazlasıyla karşılamama rağmen jüri kendine uygun doçentlik kriterleri belirlediğinden başarısız oldum." (K24)

"Bir jüri üyesi aslında teamüllerde olmayan konularda kendisine göre ölçütler belirlemiş. Mesela uluslararası proje yürütme, lisansüstü ders verme, tez yönetme veya patentli buluş yapma gibi. Oysa bunlar ÜAK'ın belirlediği asgari ölçütler arasında yok." (K31)

Jüri değerlendirmesiyle ilgili farklı görüşler de önemlidir:

"Doçentlik jürimde yer alan bir kişinin dosyama araştırma görevlilerine inceleterek raporumu hazırladığını ve dosyamdaki bazı eserlere bu şekilde ulaştığını öğrendim." (K16)

"Bir doktora öğrencisi bana ulaşarak bir jüri üyemin öğrencisi olduğunu ve doçentlik dosyama kendisinin okuyarak rapor yazdığını ilettiler." (K23)

"Doçentlik dosyamın jüri üyesinin yakın arkadaşı başka bir akademisyen tarafından incelendiğini duydum..." (K34)

Katılımcı görüşlerine göre değerlendirme sürecinde yaşanan sorunlardan birisi de jürilerin kendilerini doçent adayından üstün görme çabasıdır (n=41, %100). Özellikle donanımlı doçent adaylarının dosyalarını inceleyen jürilerde gözlenen bu durum varlığı farklı katılımcı görüşleriyle sabittir:

"Başvuru puanım net 650 civarıydı. 15 SSCI ve 30'a yakın alan indeksi yayını; atıflarım ve diğer eserlerim asgari puanı zaten karşılıyordu. Tek eksiğim doçentlik kriterleri arasında yer alan ders verme zorunluydu. Bu şartı karşılamam uzun sürdü. Dosyamın dolu olması alandaki pek çok hoca tarafından tebrik takdir edilse de bu durumun bazı jürilerde aşağılık kompleksine neden olacağına ilişkin duyular da almıştım. Jüri sonucum "başarısız" olarak açıklandığında hayal kırıklığına uğramıştım. Öyle ki jüri raporları belirgin şekilde kıskançlık kokan ifadelerle doluydu. İtiraz ettim; kabul edilmedi. Ancak üç yıl sonra jürinin üstün beklentilerini karşılayan 813 net puanla doçent oldum..." (K1)

"Lisans ve lisansüstü eğitimimi devlet bursuyla yurtdışında tamamladım. Çalışmalarımın çoğu yabancı dildeydi ve farklı

dillerde yayınlarım vardı. Bu durum bazı jüri üyelerinin beni başarısız görmesi için yeterliydi. Daha korkunç olanı bir jürimin bana dolaylı olarak ulaşarak "senden korktuk, bize göre çok iyisin ve çıtayı çok yukarı taşıyacaksın. Bundan korktuk" mesajını iletmesiydi..." (K4)

"Yayınlarımın ve atıflarımın jüri üyelerinden fazla olduğunu anladığımda "başarısız" olacağımı da anlamıştım. Çünkü bizim alanda jüriler, kendilerinden daha çalışkan gençlerin yükselmesi yerine onların burnunun sürtülmesi ve akademiden nefret etmesi için ellerinden geleni yaparlar..." (K40)

Katılımcı görüşlerine göre jüri değerlendirme sürecinde yaşanan sorunlar arasında jürinin doçent adayının danışmanı ile yaşadığı çıkar çatışması veya farklı anlaşmazlıklara dayanarak objektif olmayan değerlendirme yapması (n=35, %85) ve aday ile ideolojik, dini, etnik farklılıkları ön plana çıkararak ayrımcılık yapmasıdır (n=32, %78). Konu ile ilgili katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıda yer almaktadır:

"Doçentlik jürilerimden birisi geçmişte doktora danışmanımla yaşadığı husumet nedeniyle benim dosyama adil bir şekilde değerlendirmede." (K30)

"Bana göre bilim insanının en çekilmez olanı belirli bir ideoloji yüceltip diğerini ötekileştirendir. Geçmişte siyasi görüşümü farklı ortamlarda açıkça dile getirmemden dolayı farklı jüriler tarafından komik sebeplerle başarısız buldum. Sonradan bu jüriler çevrelerine benim siyasi görüşümü beğenmedikleri için başarısız verdiklerini ifade etmişler." (K9)

Başvuruların Sonuçlandırılmasıyla İlgili Sorunlar

Katılımcıların çoğunluğu (n=33, %80), jüri belirleme sürecinde jüri üyelerine eşit sayıda değerlendirme dosyası gönderilmediğini, bazı jürilerin iş yükünün diğer jüri üyelerine göre fazla olduğunu, bunun da adayın sonuç açıklama süresini uzattığını dile getirmiştir. Yaşanan bu durumla ilgili görüşlerden bazıları aşağıda yer almaktadır:

"Bazı adaylar jüriler açıklandıktan on beş gün sonra doçentlik unvanını alırken benim yaklaşık on altı ay beklememin mantıklı bir açıklamasını aradım hep..." (K28)

"Bir jürimde altı, diğerinde sekiz ve diğerlerinde yedi dosya olduğunu öğrendim. Yani epey uzun bir süre bekleyeceğim." (K32)

"Jüri değerlendirme süreleri gerçekten çok uzun; her aday için verilen en az otuz günlük süre, çoğu jüri tarafından önemsenmiyor. Ek süre talep eden jüriler veya keyfi olarak rapor girmeyen jürilerin varlığını bilmek üzücü..." (K11)

Katılımcıların tamamı (n=41, %100), değerlendirme sonuçlarını beklemenin kendilerinde kaygı yarattığı ve iş verimlerinin düştüğünü dile getirmişlerdir. Özellikle jüri rapor giriş tarihlerini bilmemek, kurul toplantı tarihlerinin ÜAK tarafından açıklanmaması gibi iletişimsel sorunlar başvuru açıklama sürecinde adayların dile getirdiği önemli sorun alanlarından. Aşağıda konuyla ilgili katılımcı görüşlerinden bazıları yer almaktadır.

"Başvuru sürecinde beni zorlayan şey dosyamın akıbetini bilememektir. Oysa her jüri raporu girdiğinde sistemde bir "rapor

girişi tamamlandı” veya “rapor giriş tarihi” gibi ileti belirse bu bekleyiş beni bu kadar sarsmayacaktı.” (K13)

“Başvuruların açıklanma süreci gerçekten çok zorluyor. Özellikle psikolojik olarak etkileniyorsunuz. İnternet forumlarındaki yalan yanlış bilgilere veya ekranda oluşan değişikliklere odaklanıyorsunuz. Hatta sonuç açıklama ekranını cetvelle ölçerek satır ve sütun genişlemiş mi diye kontrol ettiğim bile oldu. Oysa her jüri rapor girdiğinde yeşil renk ile girmeyen jüriler kırmızı ile belirlense bile bana yeterdi...” (K18)

“Başvuru sürecini yönetmek zor; bir yandan etik veya asgari şartlar veya sudan sebeplerle başarısız olmak diğer yandan hangi jürinin sizin hakkınızda nasıl karar vereceğini bilememek. Oysa ÜAK bir iş akış diyagramı yapsa ve jüri raporlarının aşamalarını ve tarihlerini bize açıklasa sorun çözülecek. Ayrıca bazı adaylar tüm süreci bir şekilde öğrenirken ben süreç hakkında hiçbir bilgiye sahip olamadım; tüm denemelerime rağmen ÜAK’a ulaşıp dosyamın akıbetini dahi öğrenemedim.” (K31)

Asgari ve Etik Değerlendirme Süreciyle İlgili Sorunlar

Katılımcıların etik değerlendirme sürecinde yaşadığı sorunlara ilişkin görüşlerden bazıları aşağıda yer almaktadır:

“Doçentlik sürecinde en büyük çekincem, hakkımda etik inceleme yapılmıyorsa. Korktuğum başıma geldi. Sonuçta aklandı ama bir kez dışlanıp mobinge maruz kalınca başvuru öncesindeki hevesiniz vs. kalmıyor. Etik süreç yiyip bitiriyor sizi ve ailenizi...” (K37)

“Başvurumun başarılı olarak sonuçlanmasını beklediğim on üç ayın sonunda hakkımda etik inceleme kararı verildi. Kararın bana ulaşması yaklaşık iki ay sürdü. Savunma ve diğer inceleme süreçleriyle birlikte on ay kadar daha bekledim. Sonuçta bazı eserlerim etik ceza aldı. Ancak bu süreçte ceza alan yayınlarımın ortak yazarı olan arkadaşım aynı yayınlarla doçent oldu. Etik inceleme kararı jüriden jüriye değişiyor. Etik inceleme sürecindeki belirsizlik gerçekten çok yaralayıcı...” (K15)

“Jüri tarafından hakkımda etik inceleme yapılmasına karar verildi. Ancak etik ihlale yol açan nedeni anlamakta epey zorlandım. Jüri, evrensel akademik etik ilkeler veya ÜAK’ın belirlediği etik ilkelere göre değerlendirme yapmak yerine kendi ilkelerini geliştirmişti. Kendisine atfı yapmamak, onunla benzer çalışma konularımızın olması vs. beni etiğe sevk etmesi için yeterliydi.” (K40)

“Doçentlik sonucunuzun başarısızlıkla sonuçlanmasından daha kötü olan şey maalesef etik inceleme sürecinde olmanız. Hakkınızda etik inceleme yapıldığını kurumunuzun öğrenmesi durumunda çok zor bir psikolojiyi yönetmek zorunda kalıyorsunuz.” (K32)

“Etik inceleme sonucunda ikiden fazla yayınam ceza aldı. Doçentlik sürecim iptal edildi; istifa etmek ile üniversite değiştirmek arasında bir seçim yapmam istendi. Etik süreç, maalesef bir akademisyenin tüm kariyerine hükmediyor; siz ne kadar doğru çalışmalar yapsanız da insanlardaki önyargıyı yıkamıyorsunuz. Bir kere damgalanınca bunu geri çevirmek de imkânsız hâle geliyor. Jürilerin kurbanı olarak sistemde var olmak ve size yapılanı başkasına yapmamak ya da size yapılanın acısını misliyle çıkarmak istiyorsunuz...” (K17)

Asgari koşulların sağlanmadığı gerekçesiyle adayın başvurusunun iptal edilmesi, doçentlik başvuru sürecinde adayların sorun olarak algıladığı hususlardan birisidir. Katılımcıların asgari koşullara ilişkin görüşleri aşağıda yer almaktadır:

“Dört yüz yirmi yedi net puanla başvurarak dokuz ay beklediğim sürecin sonunda “asgari koşulları sağlayamadığım” gerekçesiyle başvurum iptal edildi.” (K34)

“Yurtdışında eğitim aldım. Lisans ve lisansüstü eğitim hayatımda kendi bilim alanımdan çok az yerli hoca tanıdım. Bu durum, jürilerin beni ve danışmanımı tanımamasına yol açtı. Türkiye’de kimseyi tanımayınca dosyanız ne kadar iyi olsa da jürilerde bir önyargı oluşuyor. Burada bir danışmanım olsaydı ve beni korusaydı iki kez asgari koşulları sağlayamadığım gerekçesiyle başvurum iptal edilmezdi...” (K35)

“Asgari koşulların ne olduğu açıkça belli olmasına rağmen bazı jüriler kendi koşullarını yaratıyor ve bu koşullar çoğu kez oldukça yüksek seviyelerde oluyor. Branşımda tek yazarlı SSCI yayın yapma şartı olmamasına rağmen bu şart gerekçe gösterilerek başvurum iptal edilmişti...” (K28)

“Asgari koşulu sağladığımda başvuru yapmıştım. Yaşımın küçüklüğü, az ders vermem ve alanda tanınmamam gibi asgari koşullar arasında sayılmayan keyfi gerekçelerle başvurum iptal edildi.” (K30)

ÜAK’ın Kurumsal Yapı ve İşleyişiyle İlgili Sorunlar

Katılımcıların ÜAK’ın kurumsal yapısı, kimliği ve işleyişine yönelik sorun atfettikleri durumlardan bazıları aşağıda yer almaktadır:

“ÜAK oldukça kapalı bir kurum. Hiçbir şekilde ulaşamıyorsunuz. Ne e-posta ne telefon, yani hiçbir iletişim aracıyla ulaşamadım başvuru dönemimde.” (K5)

“ÜAK’ın internet sitesi oldukça yetersiz. Memur sayısı az belli ki... Bir memura düşen iş yükü de fazla sanırım. Bu açıdan memurun aynı anda kendine tevdi edilen işleri yapıp diğer taraftan telefon ve e-maillere bakması da oldukça zor olacaktır.” (K14)

“ÜAK’ın telefonları her zaman meşgul; çok nadir düşüyor hatlar. Çıkan memur genelde tek kelime ediyor “bilgi yok!”. İletişim kanalları çeşitlendirilebilir. Bir telefon çağrı merkezi kurmak; ne bileyim daha etkileşimli bir site falan kurmak imkânlar dâhilinde bir şey. Sonuçta ÜAK’ın başkanı bir rektör ve onun üniversitesinde bile iletişim kanallarını canlı tutan birkaç memur olmalı; bu memurlar etkileşimli bir site ve çağrı merkezi oluşturabilirler...” (K21)

TARTIŞMA ve SONUÇ

Günümüzde akademisyenlik yükseköğretim kurumlarında belirli bir müfredatın öğrenciye aktarılmasından ziyade araştırma ve geliştirme çalışmaları ile öğrenci danışmanlık ve diğer idari işleri de içine alan oldukça geniş bir çalışma alanıdır. Lisansüstü eğitim sonrası akademisyenin yaptığı bilimsel çalışmaların, alanlarında uzman olan bir jüri tarafından objektif olarak değerlendirilerek kişinin özgür olarak akademik çalışma yapabileceği ve bilim alanına katkı sağladığının onaylanması anlamına

gelen doçentlik, özünde bir akademik bir yetkinlikten öte idari bir unvana vurgu yapar (Angermuller, 2017). Akademisyen için gerek özlük hakları gerekse sosyal ve psikolojik etkileri nedeniyle önemli etkileri olan doçentliğin, bir idari veya akademik unvan olmaktan öte yoğun bir emek ve çabayı da içeren birikimli bir süreç olduğu ifade edilebilir.

Akademisyen algılarına göre doçentlik başvuru sürecinde yaşanan sorunlara odaklanan bu çalışmada; başvuru öncesinde, başvuru esnasında ve başvuru sonrasında farklı sorun kaynaklarının olduğu belirlenmiştir.

Başvuru öncesinde karşılaşılan en önemli sorun alanı, başvuru koşullarının belirsizliğidir. Araştırmanın bu bulgusu literatürdeki farklı araştırmalarla benzerlik göstermektedir (Alpaydın & Demirci, 2021; Orhan & Udul, 2016; Tuncer vd., 2018). Ayrıca avcı/yağmacı dergiler, bilim alanı anahtar kelime karmaşası ve başvuru ücreti de adayların dikkat çektiği sorunlar arasındadır. Avcı veya yağmacı dergiler (predatory journals), ticari amaçlarla kurulan ve bilimsel ölçütleri göz ardı ederek para karşılığı ya hiçbir hakem değerlendirmesinden ya da yazarın tanıdığı belirli hakemlerin değerlendirmesini esas alan ve herhangi saygın dizinde yer almayan yayın organlarıdır (Mutlu, 2020). Avcı dergilerin akademik yükseltmelerde kullanılması pek çok ülkede etik bir ihlal olarak kabul edilmekte, doçentlik için adayın etki derecesi yüksek dergilerde yayın yapması istenmektedir (Cress & Sarwer, 2019). YÖK, bu dergilerde yapılan yayınların 9 Mart 2019 tarihinden itibaren akademik yükseltmelerde dikkate alınmayacağını kararlaştırmıştır. Buna rağmen söz konusu dergilerin hangileri olduğu, bu dergilerde bilmeden yayın yapanların ne şekilde belirleneceği gibi hususların ÜAK tarafından yayınlanan Doçentlik Başvuru Kılavuzlarında yer almadığı belirlenmiştir. Bu sorunun çözümü için ÜAK bünyesinde her bilim alanında oluşturulacak kurulların, kendi alanlarında yayın yapan yağmacı dergilerin güncel listesini belirleyip ilan etmesi önerilebilir.

Bu araştırma ile doçent adaylarının yayınlarını sınıflarken hangi kriterleri dikkate alacaklarını bilemedikleri, ÜAK'ın bu sınıflama işlemini jüriye devrettiği ve yayın indekslerinin farklı puanlanmasının etik ihlal olarak değerlendirilebileceği belirlenmiştir. Ulusal ve uluslararası yayın ile bu yayınların tarandığı indekslere yönelik farklı bilim alanlarında kullanılan çeşitli listeler yer almaktadır. Her üniversite kendi akademik atama ölçütlerini belirlediğinden, farklı dizinleri ulusal veya uluslararası olarak kabul edebilmektedir (Sağır & Sağır, 2019). Literatürdeki çalışmalarla benzer şekilde (Alpaydın & Demirci, 2021) bu çalışma sonucunda akademik yayınların DBS'de puanlanmasıyla ilgili önemli sorunların yaşandığı söylenebilir. ÜAK bu sorunları aşmak için özellikle yayınların sınıflandırılmasıyla ilgili detaylı çalışma yapmalıdır. Uygulamada yaşanan bu sorun, başvuru sürecinde belirlenecek ulusal veya uluslararası dizin listesi ile alan dizinlerinin güncel listesinin belirlenmesiyle çözüme kavuşturulabilir.

Bu çalışmada başvuru ölçütlerinin muğlaklığı önemli bir sorun alanı olarak belirlenmiş olup bu sonuç literatürdeki farklı araştırmalarla desteklenmektedir (Alpaydın & Demirci, 2021; Karataş vd., 2017; Şahin & Koç, 2018; Yılmaz & Memişoğlu,

2019). ÜAK, bilim alanlarına ilişkin anahtar kelimeleri yıllar içinde belirlemiş ve gerekli gördüğü dönemlerde güncellemiştir. Ancak giderek gelişen ve farklılaşan bilim alanları, bu listelerin sürekli güncellenmesini gerektirmektedir. Bunun yanında disiplinler arası çalışmalar yürüten, yeni keşifler üzerinde çalışan veya çoklu disiplinli çalışmalar yapan bilim insanlarının eserlerini ÜAK listelerine göre sınıflandırmaları zor görülmektedir. Bu sorunun çözümü için ÜAK tarafından her bilim alanı için oluşturulacak kurullar, alana özgü yeni çalışma alanlarını ve anahtar kelimeleri belirleyip başvuru döneminde bu listelerin güncel kalmasını sağlayabilir.

2021 yılı ocak ve mayıs dönemlerinde başvuru ücreti alınmasına rağmen 2021 eylül ve 2022 mart döneminde bu ücretin talep edilmesi, söz konusu ücretin neye göre belirlendiğinin ifade edilmemesi ve toplanan miktarın ne şekilde değerlendirileceğinin açıklanmamış olması, başvuruyu geri çeken ve bir sebeple ön incelemede başvurusu reddedilen adayların başvuru ücretlerinin geri ödenmeyeceğine ilişkin ÜAK açıklamaları dikkat çekicidir. Bu gibi hususlar, şeffaf yönetim anlayışı gereği mali ve idari hesap verebilirlik ilkeleriyle çelişmektedir. ÜAK'ın adaylardan topladığı bu ücretler hakkında detaylı açıklama yapması önem arz etmektedir.

ÜAK tarafından oluşturulan "Doçentlik Bilgi Sistemi (DBS)", YÖK veri yönetim sistemine bağlı etkileşimli bir internet platformudur. Bu platformda adaylar kendi özgeçmişlerini oluşturma, eserlerini yükleyerek başvuru dosyası hazırlama, bilgi güncelleme ve doçentlik başvuru işlemlerini yapabilmektedir. Bilişim teknolojilerindeki gelişmelere göre zaman içinde çeşitli defalar güncellenen sistem 2021 yılında yeniden düzenlenmiştir. Araştırma bulgularından hareketle başvuru sisteminde yaşanan sorunların büyük çoğunluğunun başvuru aşamalarının ÜAK tarafından ayrıntılı şekilde ifade edilmemesinden kaynaklandığı belirlenebilir. Adaylar ya ek yordamıyla ya da önceden başvuruyu yapmış bir akademisyenden yardım alarak süreci yürütmeye çalışmaktadırlar. Bu noktada başvuru aşamalarını, her bilim alanı özelinde ayrıntılı şekilde açıklayan görsel ve işitsel medyadan daha fazla yararlanılması, adayların yaşadıkları sıkıntıları gidermede etkileşimli geri bildirim alt yapısı kurulması gibi öneriler, sorunun çözümü için dikkate değerdir.

Akademik hayat bir bütün olup akademisyenin ürettiği tüm çalışmalar belirli bir gelişim sürecini gözler önüne serer. Bir akademisyenin bağımsız çalışabilmesi, özgün ve nitelikli bilgi üretme gücünü ispat etmesi, yaptığı yayınlar ve bu yayınların bilim alanına etki derecesi ile ölçülebilir (Crawford vd., 2012). ÜAK doçentlik başvurularında belirli sayıda çalışmanın doktora öncesinde yapılması, çalışmaların çoğunluğunun doktora mezuniyeti sonrasında yapılmış olması hususu yer almaktadır. Akademik kariyer bir bütün olsa da doçent adayının doktora sonrası bilim alanına yaptığı katkıya odaklanan ÜAK, bir yandan adayın bağımsız bilgi üretme gücü diğer yandan sürdürülebilir kariyer gelişimini esas almaktadır. ÜAK son yıllarda doktora tarihini temel alan bir puanlama sistemi getirerek adaylardan, doktora mezuniyet tarihinden önce yapılan tüm çalışmalardan on; doktora sonrası yapılan çalışmalardan en az doksandan ve toplamda yüz puan almış olma şartını aramaktadır. Buna karşın bu çalışmada, doktora mezuniyeti öncesinde adayların yalnızca

kendilerini mezun edecek şartlara odaklandıkları, çalışmalarını biriktirerek doktora mezuniyeti sonrasında sakladıkları belirlenmiştir. ÜAK bu sorunu dengeli bir kariyer değerlendirme sistemi geliştirip doktora mezuniyeti öncesi çalışmaların değerini yükselterek aşabilir.

Geleneksel olarak bireyin kariyer gelişimini konu edinen tüm değerlendirme biçimleri süreç değerlendirmeyi esas alarak belirli bir başlangıç noktasından itibaren yapılan çalışmaları, alınan eğitimleri ve bireyin topluma ve çalışma alanına katkısını esas alır (Paige, 2005). Süreç değerlendirme yaklaşımını esas alan doçentlik başvuru sürecinde jüriler, adil değerlendirmenin yapılabilmesi için hassas bir konumdadır. Ancak bireyin bireyi değerlendirdiği her durum kendi içinde önemli bir sorun alanını oluşturmaktadır. Bilim alanına göre değişmekle birlikte genel bir kural olarak ÜAK beş asil ve iki yedek toplam yedi; bilim alanında yeterli jüri üyesinin bulunmadığı durumlarda ise üç asil ve iki yedek toplamda beş jüriden oluşan değerlendirme kurulu belirlemektedir. Asil jüri üyelerinin salt çoğunluğu ile karar alındığından, yedi kişilik jürilerde üç ve beş kişilik jürilerde iki üye düştüğünde yerlerine yeni jüriler atanmaktadır. Bu noktada ÜAK, doçent adaylarının adil şekilde değerlendirilmesi için kör hakemlik sistemini kullandığını ifade etse ve jüri belirleme süreçlerini büyük bir gizlilik içinde yürütse de bu aşamada farklı türden sorunların olduğu görülmektedir. ÜAK, jüri belirleme süreci tamamlandıktan sonra sıra dışı bir durum veya açıkça belirlenmiş bir ihtilaf söz konusu değilse jüri kurulunu korumayı tercih etmektedir. Buna karşın adayın jürinin objektif değerlendirmesini etkileyeceğine yönelik somut delilleri ÜAK'a sunması durumunda, söz konusu jüri düşürülerek yerine yedek veya yeni jüri belirlenmektedir. Yine de doçent adaylarının geçmişte sorun yaşadıkları veya bir şekilde ihtilafı oldukları kişileri ve bu ihtilafların kaynaklarına ilişkin somut delilleri DBS üzerinden bildirerek bu kişilerin jüri olarak atanmasını istememeleri sağlanabilir.

Bilim alanı dışından jüri üyesi belirlenmesi, genellikle yeterli sayıda jüri adayının olmadığı alanlarda yaşanmaktadır. Bunun yanında YÖK özgeçmiş sistemi üzerinden jüri belirlediğinden bazı durumlarda jüriler çalışma alanlarını anahtar kelime olarak belirleyebilmektedir. Bunun yanında bazı jürilerin kendi uzmanlık alanlarından farklı bilim dallarındaki adayların dosyalarını incelemesi değerlendirmede liyakat ilkesine ters düşmektedir. Bu noktada YÖK ve ÜAK, jüri bilgilerinin güncel olarak tutulduğu bir jüri aday havuzu oluşturup gerek jüri niteliklerini gerekse jürilerdeki iş akış süreçlerini daha iyi takip etmelidir.

Doçentlik başvuru sürecinin kritik dönemi, jüri dosyaların gönderildiği ve jürilerden belirli bir süre içinde bu dosyaları incelemelerinin istendiği değerlendirme aşamasıdır. Değerlendirme aşamasında jürilerden, adayların kendi beyanlarına göre düzenledikleri özgeçmiş ve eserler listesini objektif ve bilim alanının genel ve özel koşullarına göre inceleyerek her aday hakkında ayrıntılı değerlendirme raporu hazırlamaları beklenmektedir. Bu araştırma sonucunda jürilerin tarafsızlığını ihlal ederek yanlı bir şekilde değerlendirme yaptıkları algısının yüksek olduğu, benzer durumun alanyazındaki farklı çalışmalarla da tasdik edildiği (Korkmaz vd., 2020; Tekinsoy & Mısır, 2012; Tunç, 2007) görülmektedir.

Jürilerin taraflı değerlendirme yapmasının bir sebebi, bilim alanını koruma güdüsü olabilir (Baldrige vd., 2004). Bilim alanına katkı sunmayacağını düşündüğü aday hakkında olumsuz karar vermek mümkün iken; adayın danışmanı ile iletişime geçerek adayın yaşantısının derinliklerini öğrenmeye çalışmak veya aday hakkında farklı bir otoritenin görüşüne başvurmak da farklı bir etik sorun alanını oluşturur. Bunun yanında akademik çevrelerde sık rastlanan danışman-öğrenci ilişkilerinin doçentlik sürecinde belirleyici olduğu görülmektedir. Jürilerin geleneksel olarak adayın danışmanını arayarak bilgi alması etik bir sorun iken, gizli kalması gereken bilgileri danışmanın üçüncü şahıslarla paylaşması başka bir sorundur. Adayın doktora eğitimi sonrası çalışmalarının değerlendirildiği bir süreçte danışmanın hâlâ belirleyici konumda olması Türk akademisinin gelenek oluşturma çabası olarak algılsa da kendi içinde önemli etik sorunlar barındırmaktadır. Oysa ÜAK jürilerden kendi özgür iradeleriyle karara varmalarını beklemekte; jüri kararının gerek aday gerekse jüri açısından doğurması muhtemel sonuçları hakkında jürileri bilgilendirmemektedir. Bu sınırları tanımlanmayan değerlendirme özgürlüğüne bağlı olarak yukarıdaki katılımcı görüşlerinden ve literatürdeki farklı çalışmalardan (Alpaydın & Demirci, 2021; Demir vd., 2017; Oral vd., 2017; Yılmaz & Memişoğlu, 2019) hareketle bazı jürilerin adayları değerlendirirken etik bir yanlılığı içine düşerek objektiflikten uzak davrandıkları belirlenebilir. Bu noktada ÜAK en az doçent adayları kadar jürilerin etik dışı uygulamalarının da incelendiği bir etik birimi kurmalıdır.

Doçentlik başvuru süreci, adayın yayınlarına ilişkin ÜAK ölçütlerine göre belirlediği puanlama cetveli üzerinden yürütülür. Her jüri adayın puanını kontrol ederek beyan edilen ile var olan arasındaki çelişkilere odaklanır; bazı jüriler bu durumu görmezden gelerek yayınların puanını silerken bazıları adayın yanlış beyanını kasten yaptığını ve böylelikle jüriyi yanılttığını düşünerek adayın etik bir ihlal yaptığına karar verir. Jüri inceleme sürecinde, adayların puanlamada yaptığı hatalar veya yayınlarına atfettikleri puanların yeniden hesaplanmasıyla adayın başvurusunun asgari koşulları sağlamadığına hükmedilebilir. Bu durumda adayın başvurusu iptal edilmekte ve sonraki dönemlerde bu eksikliği tamamlamış olma koşulu ile yeni başvuru yapmalarına olanak tanınmaktadır. Jüriler arasındaki bu farklı tutum, uygulamada kafa karışıklığı yaratmaktadır. Bunun yanında jürilerin kendi belirledikleri ölçütlere göre hareket ederek adayların mağduriyetine neden oldukları literatürde yaygın bilinen bir gerçektir (Alpaydın & Demirci, 2021; Alpaydın & Türkmenoğlu, 2017; Orhan & Udul, 2016). ÜAK'ın jüri uygulamalarındaki farklılıkları gidermek için jüri üyelerine yönelik daha detaylı yönergeler içeren kılavuzlar hazırlaması önerilebilir.

Araştırma sonuçlarından hareketle doçentlik başvuru sürecinde "jüri değerlendirme" aşaması birbirinden farklı tür ve nitelikte etik sorunlar ihtiva etmekte olup araştırma sonuçları literatürdeki farklı çalışmalarla (Ercan vd., 2021; Özcan & Balcı, 2016) benzerlik göstermektedir. Jüri değerlendirme sürecinde adayla iletişime geçilmesi ve adaydan çeşitli isteklerde (yayın özeti vb.) bulunulması akademik etik ilkelere ters olsa da ülkemizde pek çok jürinin bu yönde bir tutum içinde olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte jürilerin doçentlik dosyalarını araştırma görev-

lilerine, doktora öğrencilerine veya farklı akademisyenlere göndererek onlardan fikir aldığına yönelik bulgular dikkat çekicidir.

Bilim alanı özelinde jüri belirleme kriterlerinin geliştirilmesi gereklidir. Buna ek olarak jüriler için ayrıntılı bir eğitim hizmeti sunulmalı, özellikle etik ilkelere uygun değerlendirmenin nasıl yapılabileceği anlatılmalıdır. Jürilerin adil bir değerlendirme yapabilmeleri için adayla ve adayın danışmanı veya çalışma arkadaşlarıyla vb. geçmişte yaşadıkları sorunları bir kenara atmaları gereklidir. Ancak uygulamada çok sayıda jürinin adil değerlendirme ilkesine uygun davranmadığı, adaylarla iletişime geçerek farklı beklentiler geliştirdikleri görülmektedir. Bu durum jüri kurulunu töhmet altında bırakan ve sürecin selametini etkileyen önemli bir etik ihlal alanıdır. Buna rağmen ÜAK'ın jürileri değerlendirdiği bir performans sistemi ve etkin ihbar mekanizmaları geliştirmesiyle jürilerin adaylar üzerinde kurduğu etik dışı tahakküm engellenebilir.

Bu çalışma sonucunda doçentlik başvuru sürecinde adayları zorlayan aşamalardan birisinin de başvuru sonuçlarının açıklanması olduğu belirlenmiştir. Başvuru sonuçları, tüm jürilerin aday hakkında düzenlediği raporlar sisteme girildikten sonra toplanan kurul kararına göre açıklanmaktadır. Bilim alanına göre değişmekle birlikte genelde başvuru açıklama süresi üç ila sekiz ay arasında değişmektedir. Geçmiş dönemdeki uygulamalar incelendiğinde ÜAK tarafından görevlendirilen jürilerin belirleme süresi üç ila sekiz hafta arasında değişebilmekte; her adayın dosyasının incelenmesi için jüriye asgari kırk gün verilmekte; jüriye gönderilen dosya sayısına göre değişmekle birlikte genellikle seksen ila yüz altmış günlük bir jüri değerlendirme süresi öngörülmektedir. Raporları tamamlanan adaylar, her ay toplanan kurulda alınan karara göre doçent unvanı alır. Aynı kurul başarısız olan, etik incelemeye veya asgari koşulları taşımadığı gerekçesiyle adayın başvurusunun iptaline de karar verir. Tüm bu iş ve işlemler belirli bir takvime göre yapılırsa da adayların sorun olarak algıladıkları farklı durumlar söz konusudur. Başvuru sonuçlarının açıklanması sürecinde farklı sorunlar yaşandığı belirlenmiştir. ÜAK tarafından sistemde yapılacak bir güncelleme ile hangi jüri üyesinin rapor girişini ne zaman yaptığı veya jürinin iş yükü bilgisi ile adayın başvurusunun sonuçlanması muhtemel zaman aralığının belirlenmesi, adaylarda oluşan gergin ruh halini azaltıp ÜAK çalışanlarının telefon ve e-posta ile gereksiz rahatsız edilmesini engelleyecektir.

Doçentlik sürecinde adaylar için önemli sorun alanlarından birisi de sürecin uzaması veya başarısız olarak tamamlanmasına neden olabilme ihtimali olan etik ihlal süreçleridir. Doçent adaylarının yayınlarında var olan etik ihlallere yönelik incelemeler, doçentlik yönetmeliğinin yedinci maddesi ile ÜAK bilimsel araştırma ve yayın etiği yönergesine göre yürütülmektedir. Jüriler, inceledikleri dosyada etik ihlalin bulunduğunu bildirdiğinde ÜAK yetkili kurulları durumu incelemekte ve gerekiyorsa söz konusu dosya için etik inceleme sürecini başlatmaktadır.

Bu çalışma sonuçlarına göre haklarında etik inceleme yapılabileceği düşüncesi adaylar için önemli bir kaygı kaynağı iken etik inceleme sürecinin belirsizliği ve süreç sonunda aklansalar dahi insanlardaki önyargıyı kırmanın zorluğu gibi psikolojik etkiler, bu sürecin bireyde yarattığı kişisel ve sosyal sarsıntılara vurgu

yapmaktadır. Bunun yanında etik ihlal yaptığı belirlenen adayların çalışma ortamlarında önemli sorunlar yaşadığı; iş terki veya işyeri değişikliği gibi durumlarla karşılaştıkları da belirlenmiştir. Çalışmanın söz konusu bulguları literatürdeki farklı çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Başerer vd., 2016; Günbayı vd., 2013). Bilim insanı olmanın temel koşulu objektif ve özgün çalışmalarla insanlığa katkı sunacak bilimsel bilgi üretimi yapmaktır (Ercan vd., 2021). Akademisyenin bilecek veya kasıtsız olarak yaptığı etik ihlaller, doçentlik sürecinin durmasına neden olurken akademisyen hakkında farklı cezai işlemler uygulanabilmektedir (Oral vd., 2017). Bu noktada jürilerin tarafsız olarak etik inceleme yapması önemlidir; çünkü etik süreçler aday için yıkıcı sonuçlar doğurabilmektedir.

ÜAK, doçentlik eser inceleme sürecinde jüriye detaylı bilgi vererek hangi durumlarda etik incelemeye gerek duyulacağını belirlemelidir. Uygulamada birliğin sağlanması, yönetimde adalet duygusunu güçlendireceğinden ÜAK'ın özellikle etik inceleme sürecini daha şeffaf hâle getirerek adaylarla bilgi akışını hızlandırması, etik kurulların toplanma ve işleyişine ilişkin usuller ile çalışma planlarını ilan etmesi önemlidir. Etik incelemedeki adayın dosyasının hangi aşamada olduğu, DBS üzerinden yapılacak bir güncelleme ile adaya ilan edilebilir. Ayrıca etik süreçlerin adayda yaratacağı sosyal ve psikolojik yıkımı önlemek için süreç tamamlanana kadar adayın çalıştığı kurum da dâhil olmak üzere üçüncü şahıslara bilgi verilmemesi önemlidir. Bu noktada jürilerin de uyarılarak etik inceleme altındaki adayı rencide edecek söylemlerden kaçınmaları istenmelidir. Etik inceleme sürecinde aklanan adayların değindiği bir husus olarak kendilerini etik incelemeye sevk eden jürilerin bu kararları sebebiyle cezalandırılmadığıdır. Bu noktada jüride bir art niyet veya adayla arasında var olan husumet yahut çıkar çatışmalarına odaklanan çift yönlü değerlendirme sistemi getirilmesi, adayı töhmet altında bırakan jürilerin de bu davranışları sebebiyle inceleme altına alınması önerilebilir.

Katılımcıların etik ve asgari koşullara ilişkin sorun algılarının temelinde ÜAK tarafından açıkça bu koşulların ifade edilmemesi ve jürilerin keyfi olarak kendi doçentlik şartlarını belirlemesinin olduğu söylenebilir. Özellikle doçentlik başvuruları için gerekli asgari koşulların her bilim alanı için yeniden belirlenmesi; adaya göre farklılaşabilen uygulamaların en aza indirilmesi için jüri görevlendirme sürecinin güncellenmesi önerilebilir.

Kurumlara atfedilen sorumluluğa bağlı olarak her kurum kendi yapı, işleyiş ve iklimini oluşturur. Kamu kurumlarında söz konusu yapılanma merkezi bir zihniyet taşır (Akçakaya, 2017). ÜAK bürokratik olarak YÖK'e bağlı olsa da işleyiş ve karar mekanizması dikkate alındığında belirli ölçüde özerk bir kurumdur. Her kurumda olduğu gibi ÜAK'ın da yapısal kurgusu ve işleyişinde sorunlar yaşanabilmektedir. ÜAK, temelde özel kalem, hukuk müşavirliği, doçentlik hizmetleri, denklik ve etik hizmetler ile yönetim hizmetleri şube müdürlüklerinden oluşan merkezi bir yapıya sahiptir. Her birim altında farklı sorumlulukları üstlenen yönetici ve memurlar yer almaktadır. Doçent adayının başvurduğu bilim alanındaki yoğunluğa göre birimler arası iş yükü takası ve yeni memur görevlendirmeleri söz konusu olsa da başvuru sayısının her dönem bir önceki döneme göre fazla olması nedeniyle çeşitli idari sorunlar yaşanabilmektedir.

Bu araştırma sonuçlarından hareketle ÜAK ile doçent adayları arasındaki en önemli sorun iletişimsizliktir. ÜAK, yoğun gizlilik ilkelerine göre yapılan dışı kapalı bir kurum olduğundan kendi içindeki işleyişle ilgili sınırlı bilgiyi internet sitesi aracılığıyla paylaşmaktadır. Oysa yoğun iletişime dayalı günümüz toplumunda bilginin hızlı bir şekilde alıcısına iletilmesi elzemdir. ÜAK'ın kendi işlem ve uygulamalarını daha şeffaf ve yoğun bilgi içeren bir şekilde internet sitesinden sunması, söz konusu iletişimsizliği giderebilir. Bunun yanında telefon çağrı sistemi oluşturulması veya e-postalara daha doyurucu bilginin verildiği ayrı bir iletişim biriminin oluşturulması da önerilebilir.

Nitel bir desene sahip olan bu çalışma akademisyenlerin doçentliğe başvuru sürecinde yaşadıkları deneyimler üzerine kurgulanmıştır. Çalışma sınırlı bir örneklem grubuna sahip olsa da araştırılan olguya ilişkin bulgular çoğu durumda evrensel nitelik taşımaktadır. Sosyal bilimlerin doğası gereği farklı türdeki araştırmalarla bu araştırma bulgularına eş veya bunlarla çelişen sonuçlara ulaşmak mümkündür. Bu çalışma 2017-2021 yılları arasında yürürlükte olan doçentlik ölçütlerine göre yapılan başvuruları esas almaktadır. Bu dönem sonrası yapılacak yeni yasal ve pratik düzenlemeler bu çalışmada elde edilen sonuçları geçersiz kılabilir. Bu nedenle çalışmanın farklı zaman aralıklarını kapsayacak şekilde gelecekte yinelenmesi önem arz etmektedir.

KAYNAKLAR

- Akçakaya, M. (2017). Bürokrasi kuramları ve türk kamu yönetiminde bürokratik sorunlar. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 669-694.
- Alpaydın, Y., & Demirci, M. E. (2021). Türk akademisyenlerin doçentliğe hazırlığa ve doçentlik sınavına ilişkin deneyimlerinin fenomenolojik olarak incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 54(54), 265-288.
- Alpaydın, Y., & Türkmenoğlu, G. (2017). Türk üniversitelerinde öğretim üyeliğine yükseltme ve atama kriterlerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 47(47), 1-22.
- Angermuller, J. (2017). Academic careers and the valuation of academics. A discursive perspective on status categories and academic salaries in France as compared to the U.S., Germany and Great Britain. *Higher Education*, 73(6), 963-980. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0117-1>
- Angervall, P., Gustafsson, J., & Silfver, E. (2018). Academic career: On institutions, social capital and gender. *Higher Education Research & Development*, 37(6), 1095-1108.
- Baldrige, D. C., Floyd, S. W., & Markóczy, L. (2004). Are managers from Mars and academicians from Venus? Toward an understanding of the relationship between academic quality and practical relevance. *Strategic Management Journal*, 25(11), 1063-1074.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baltacı, A. (2021). Nitel Veri Analizi. İçinde A. Uzunöz (Ed.), *Bilimsel Araştırma Becerileri ve Araştırmada Güncel Desenler* (1. bs, ss. 71-102). Pegem Akademi.
- Conner, T. W., & Rabovsky, T. M. (2011). Accountability, affordability, access: A review of the recent trends in higher education policy research. *Policy Studies Journal*, 39, 93-112.
- Crawford, C., Burns, R., & McNamara, R. H. (2012). Promotion to full professor: Moving beyond tenure and associate professorship. *Journal of Criminal Justice Education*, 23(1), 41-64.
- Cress, P. E., & Sarwer, D. B. (2019). Predatory journals: An ethical crisis in publishing. *Aesthetic Surgery Journal Open Forum*, 1(1), ojz001.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design* (4. bs). SAGE Publications.
- Cummings, W. K., & Shin, J. C. (2014). Teaching and research in contemporary higher education: An overview. *Teaching and research in contemporary higher education*, 1-12.
- Demir, E., Demir, C. G., & Özdemir, M. Ç. (2017). Akademik yükseltme ve atama sürecine yönelik öğretim üyesi görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1, 12-23.
- Ercan, T., Daşlı, Y., & Biçer, E. B. (2021). Bilimsel bilgede etik ve intihal. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 45(1), 91-108.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of qualitative research*, 2(163-194), 105.
- Jusoff, K., & Samah, S. A. A. (2009). Developing professional track towards excellence in academician's career path. *Asian Culture and History*, 1(2), 75.
- Karataş, T., Özen, Ş., & Gülnar, E. (2017). Akademisyenlerin kariyer basamakları ve yükseltme ölçütlerine ilişkin görüşleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 7(2), 82-93.
- Karatepe, R., İnandı, Y., & Karatepe, D. A. (2021). Academicians' Views on Career Barriers and Academic Alienation. *Education Quarterly Reviews*, 4(2).
- Korkmaz, C., Bozak, A., & Baş, M. (2020). Yükseköğretim personeline ilişkin 7100 sayılı kanun ile getirilen yeni düzenlemelerin öğretim üyesi perspektifinden değerlendirilmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 10(3), 291-300.
- Lindholm, J. A. (2004). Pathways to the professoriate: The role of self, others, and environment in shaping academic career aspirations. *The Journal of Higher Education*, 75(6), 603-635.
- Machado-Taylor, M. de L., Soares, V. M., Ferreira, J. B., & Gouveia, O. M. R. (2011). What factors of satisfaction and motivation are affecting the development of the academic career in Portuguese higher education institutions? *Revista de Administração Pública*, 45(1), 33-44.
- Merriam, S. B., & Grenier, R. S. (2019). *Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis*. Jossey-Bass.
- Meyer, L. H. (2012). Negotiating academic values, professional responsibilities and expectations for accountability in today's university. *Higher Education Quarterly*, 66(2), 207-217.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook and The Coding Manual for Qualitative Researchers* (4. bs). Sage publications.
- Mutlu, G. (2020). Türk akademisyenlerin yağmacı dergilere ilişkin görüşleri: Bir nitel betimsel çalışma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 107-134.

- Orhan, U., & Udul, V. (2016). Akademisyenlerin doktora ve doçentlik sürecinde yaşadıkları öğrenilmiş çaresizlik üzerine nitel bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(2), 225-239.
- Özcan, M., & Balci, Y. (2016). Akademisyenlerin araştırma ve yayın etiğine ilişkin düşünceleri. *İş Ahlakı Dergisi*, 9(1), 91-111.
- Paige, R. M. (2005). Internationalization of higher education: Performance assessment and indicators. *Nagoya Journal of Higher Education*, 5(8), 99-122.
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4. bs). SAGE Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/qualitative-research-evaluation-methods/book232962>
- Sağır, A., & Sağır, P. M. (2019). Bilginin dijitalleşmesi bağlamında akademik üretim mekanizmalarının dönüşümü: Matbaadan dijital ortama dergi yayıncılığı. *Journal of Economy Culture and Society*, 59, 121-141.
- 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.
- Tuncer, M., Dikmen, M., Tanaş, R., BAHADIR, F., Temur, M., & Uluğ, H. (2018). Doçentlik süreci ve bazı akademik kadrolardaki düzenlemelere yönelik öğretim elemanlarının görüşlerinin değerlendirilmesi. *Electronic Turkish Studies*, 13(11), 1311-1335.
- Tunç, B. (2007). *Akademik unvan olgusu akademik yükseltme ve atama sürecinin değerlendirilmesi* [Doktora]. Ankara Üniversitesi.
- Uysal, M., & Gürsoy, D. (2000). Doçentlik ve profesörlük ünvanı almak için gereken süreç: ABD örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 9-13.
- Yılmaz, Ö., & Memişoğlu, S. P. (2019). Yükseköğretim kurumlarında akademik performans değerlendirmeye ilişkin akademisyen görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3, 542-554.
- Zacher, H., Rudolph, C. W., Todorovic, T., & Ammann, D. (2019). Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 357-373.