

Akademisyen Görüşleri Doğrultusunda Yükseköğretimde Performansa Dayalı Akademik Teşvik Sisteminin İncelenmesi

Analysis of academicians' views about academic incentive system – A performance-based allowance practice

Gürol Yokuş¹, Burak Ayçiçek², Sedat Kanadlı¹

¹Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı, Mersin

²Milli Eğitim Bakanlığı, Süleyman Şah Çok Programlı Anadolu Lisesi, Hatay

Özet

Eğitim sisteminin temeli olan yükseköğretim kurumları için performans, motivasyon ve teşvik kavramları önemli yer tutmaktadır. Bu çalışmada, 2015 yılında uygulamaya konulan akademik teşvik sistemi hakkındaki akademisyen görüşlerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu çalışma betimsel modelde tasarlanmış nitel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunu farklı üniversitelerde görev yapan 27 akademisyen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak “Akademik Teşvik Sistemine İlişkin Açık Uçlu Anket Formu” kullanılmıştır. Bu çalışmada ortaya çıkan bulgular doğrultusunda, teşvik sistemiyle ilgili akademisyen görüşleri tekrar etme sıklığına göre şu şekilde kategorize edilmiştir: “Bilimsel Etiğe İlişkin Olumsuz Doğurgular”, “Niceliğin Egemenliği ve Akademik Amaçtan Sapma”, “Yorgun Türk Bilim Cemiyetine Taze Kan”, “Akademik Teşviğe İlişkin Duyuşsal Boyut”, “Puanlama Kriterlerine İlişkin Akademik Camiada Rahatsızlık” ve “Akademik Camiada İsteksizlik”. Önem ve tekrar sırasına göre ortaya çıkan kodlar şu şekildedir: “Etik Dışı Davranışların Yaygınlaşması” ($f=18$), “Akademisyenlerden Gelen İyileşme Önerileri-Beklentileri” ($f=15$), “Puanlamanın Belirli Maddelerine İlişkin Tepki” ($f=14$), “Niceliksel Artış/Niteliksel Düşüş” ($f=13$), “Performansta Artış Sağlayıcı Figür olarak Akademik Teşvik” ($f=13$), “Olumlu Tutum” ($f=13$), “Motive Edici Figür Olarak Akademik Teşvik” ($f=11$), “Teşvikte 30 Puan Kriterine Karşı Tepki” ($f=7$), “Akademik Çabanın Parayla İlişkilendirilmesi” ($f=7$), “Olumsuz Tutum” ($f=6$), “Ticari Pazar Oluşturma Riski” ($f=6$), “Kurum İçi Rekabet” ($f=5$), “Bir Mobbing Aracı Olarak Akademik Teşvik” ($f=5$) ve “Akademisyenlerin İtibarının Teşviğe Göre Belirlenme Sorunu” ($f=4$). Çalışmanın sonucunda, akademisyenler, akademik camianın nitelikli çalışma yapmadığını, bu sistemin akademik üretkenliği artırmayı amaçladığını, fakat etik ihlallere yol açtığı için bazı akademisyenleri isteksiz kıldığını belirtmişlerdir.

Anahtar sözcükler: Akademik performans, akademik teşvik, performansa dayalı değerlendirme.

Abstract

Performance, motivation and incentive concepts are considered significant for higher education institutions. This study aims to identify academicians' views related to academic incentive system which started in 2015. The study is a qualitative research in descriptive model. The study group consists of 27 academicians working at different universities. For data collection, “Open-ended Questionnaire Form for Academic Incentive System” was developed by the researcher. According to the repetition frequency of academicians' views on the incentive system, the categories appeared as follows: “Negative Outcomes Related to Scientific Ethics”, “Deviation from Dominance of Quantity and Academic Purpose”, “Fresh Blood to the Tired Turkish Scientific Society”, “Affective Dimension Related to the Academic Incentive”, “Discomfort in Academic Community about Scoring Criteria”, and “Demotivation in Academic Community”. The codes appeared according to the order of importance and repetition frequency are: “dissemination of unethical behaviors” ($f=18$), “suggestions and expectations from academicians for improvement” ($f=15$), “response to specific items of scoring” ($f=14$), “quantitative increase / qualitative decrease” ($f=13$), “academic incentive as a performance enhancing figure” ($f=13$), “positive affective attitude” ($f=13$), “academic incentive as a motivational figure” ($f=11$), “response to the 30 point criterion for incentive” ($f=7$), “relating academic effort to money” ($f=7$), “negative affective attitude” ($f=6$), “risk of creating a commercial market” ($f=6$), “institutional competitiveness” ($f=5$), “academic incentive as a mobbing tool” ($f=5$), “problem of determining the reputation of academicians according to the incentive system” ($f=4$). Consequently, academicians state that the academic community did not work well, therefore government's incentive system aims to increase academic productivity; but it leads to unethical issues and demotivation.

Keywords: Academic incentive, academic performance, performance-based evaluation.

İletişim / Correspondence:

Gürol Yokuş
Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Eğitim Programları ve Öğretim
Anabilim Dalı, Mersin
e-posta: gurolyokus@gmail.com

Yükseköğretim Dergisi 2018;8(2):140–149. © 2018 Deomed

Geliş tarihi / Received: Mart / March 7, 2017; Kabul tarihi / Accepted: Ocak / January 9, 2018

Bu makalenin atfı künyesi / Please cite this article as: Yokuş, G., Ayçiçek, B. ve Kanadlı, S. (2018). Akademisyen görüşleri doğrultusunda yükseköğretimde performansa dayalı akademik teşvik sisteminin incelenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(2), 140–149. doi:10.2399/yod.18.007

Çevrimiçi erişim / Online available at: www.yuksekogretim.org • doi:10.2399/yod.18.007 • Karekod / QR code:





Günümüzde temel girdisi insan olan, ona belirli yeterlikler kazandırmayı hedefleyen öğretim kurumlarının etkili bir değerlendirme sistemi oluşturmaları önem arz etmektedir. Son yıllarda yükseköğretim kurumlarında kaliteyi geliştirmeye yönelik olarak çeşitli arayış ve çalışmaların gerçekleştirildiği gözlemlenmektedir. Yükseköğretim kurumlarının amacı bir yandan nitelikli işgücü yetiştirmek, diğer taraftan araştırma-geliştirme etkinlikleri ile toplumsal anlamda yeniliklerin öncüsü olma görevini yürütmektir. Bu kapsamda yükseköğretim kurumları çağın gerektirdiği evrensel kalite düzeyine ulaşabilmek için etkili bir değerlendirme sistemine ihtiyaç duymaktadır (Tonbul, 2008). 2005 yılında yükseköğretim kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği kapsamında yükseköğretim Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Komisyonu kurulmuştur. Her yükseköğretim kurumunda oluşturulan Üniversite Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Kurulu (ADEK) değerlendirme ve kalite geliştirme işlemleri ile ilgilenmektedir (Kalaycı, 2009). ADEK rehberinde (2007); çevre değerlendirme, öz değerlendirme, dış değerlendirme olmak üzere üç değerlendirme bahsedilmiş ve uygulamaların nasıl yapılacağına yönelik genel ilkelere yer verilmiştir. Bu değerlendirmeler, üniversite çatısı altında gerçekleşen eğitim-öğretimi, temel bilimsel araştırmaları ve toplum hizmetlerinin değerlendirilmesini içermektedir (Kalaycı, 2009).

Performans değerlendirmenin amaçları arasında, bireysel performansın sağlıklı ve adil kriterler aracılığıyla belirlenmesi, kişilere performansları hakkında bilgi verilmesi ve kişisel performansın geliştirilerek örgütsel etkinliğin artırılması bulunmaktadır. Performans değerlendirme uygulamaları ile kurumsal anlamda yaşanan problemlerin tespit edilip gerekli önlemlerin alınacağı, kurumsal hedeflere ulaşma ihtimalinin artacağı ve kurum için faydalı yeni verilerin elde edileceği varsayımı ön plana çıkmaktadır (Uyargil, 2008). Can'a (2003) göre performans değerlendirme; (1) organizasyonda çok çalışan ya da az çalışanı birbirinden ayırmak ve daha fazla çalışanları ödüllendirmek, (2) çalışanları motive etmek, (3) ücret artışı yapılırken daha rasyonel ve objektif nedenlere bağlı olmak, (4) çalışanların kariyer gelişimleri, (5) performans değerlendirilmesinden sonra gerçekleşen dönüt ile kişinin kendi kendinin performansını değerlendirebilmesi ve (6) kurumdaki eğitim ihtiyacını tespit etmek amacıyla yapılmaktadır.

Performans değerlendirme iş alanlarında olduğu gibi öğretim alanında, özellikle yükseköğretim kurumlarının kalitesinin geliştirilmesinde kullanılan bir değerlendirme yöntemidir. Yükseköğretim kurumlarının gerek eğitim-öğretim, gerekse araştırma-geliştirme faaliyetleri açısından çağın gerektirdiği evrensel kalite düzeyine ulaşabilmeleri, bilimsel, teknolojik ve sosyo-ekonomik gelişmelere göre kendilerini sürekli olarak yenileyebilmeleri için etkili performans değeri-

lendirme sistemine ihtiyaç duydukları düşünülmektedir. Yükseköğretim kurumlarının niteliğini değerlendirmek ve geliştirmek amacı ile değişik kurum ve kuruluşlarda grafik yöntemi, kritik boyutlar, karşılaştırmalı yöntemler, içerik çözümlenmeye dayalı ya da hedeflere dayalı değerlendirme, kontrol çizelgesi gibi farklı performans değerlendirme yöntemleri kullanılmaktadır (Tonbul, 2008).

Simmons'un 2002 yılında yükseköğretim kurumlarındaki değerlendirme sistemi kapsamında yaptığı çalışmada; performans değerlendirmenin yönetsel kararlarla sonuçlanması yerine akademi içsel motivasyon, öz-disiplin ve çabanın öneme değinilmiş ve baskı olmadan akademisyenlerin öz-düzenlemeli öğrenmeye uygun hedefler belirlemesini ve değerlendirmenin kişiye özgü yapılması önerilmiştir. Ayrıca, çalışmada performans değerlendirme sonucunda terfi, ücretlendirme gibi kararların alınması uygun bulunmazken, sistemin asıl olarak dönüt/iyileştirme üzerine odaklanması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Ayrıca, Taylor (2001) Avustralya'da performans ölçütlerinin katılımcıların öğretim ve araştırma yaklaşımlarına etkisiyle ilgili bir çalışma gerçekleştirmiş ve bu çalışmanın sonucunda katılımcıların bu değerlendirme sisteminden sonra öğretim ve araştırmaya yaklaşımlarının farklılaştığını belirlemiştir. Çalışmada, akademisyenlerin araştırma hibe yardımları ve yayınlar üzerinde odaklanıp, niceliği en üst düzeye çıkarmaya yönelik çabalarının artmaya başladığı ortaya çıkmıştır. Örneğin, bazı akademisyenlerin puanlarını artırmak için niteliği düşük çalışmalar yapmaya yönelindikleri görülmüştür.

Performans değerlendirmesi ile ilgili ulusal alanyazın incelendiğinde ise Esen ve Esen (2015), Demir ve Acar (2011) ile Başbuğ ve Ünsal'ın (2010) çalışmaları ön plana çıkmaktadır. Esen ve Esen'in (2015) çalışmasında, performans değerlendirmesinin yükseköğretim kurumları ve akademisyenler için faydalı olduğu görüşü vurgulanmıştır. Performans ölçütleriyle ilgili akademisyenlerin önemli gördükleri boyutlar Esen ve Esen'in (2015) çalışmasında sırasıyla; araştırma, eğitim-öğretim, topluma hizmet ve yönetime destek iken Demir ve Acar'ın çalışmasında (2011) önemli görülen boyutlar sırasıyla; bireysel bilimsel faaliyetler (ulusal kitap, kitap bölümü, makale, bildiri sayısı vb.), bireysel eğitim-öğretim faaliyetleri ve diğer bireysel faaliyetlerdir (editörlük, dergi hakemliği vb.)". Esen ve Esen (2015) çalışmalarının sonucunda performans değerlendirmeye dayalı olarak akademisyenlerden elde edilecek verilerin, yüksek performans sergileyenlerin ödüllendirilmesinde, akademisyenlerin yetersiz olduğu yerlerin belirlenmesinde ve destek hizmeti sunulmasında, akademik yükseltmelerde ve olumsuz sonuçların sürekli tekrarlanması durumunda da akademisyenlere yaptırım uygulanması konusunda kullanımı ile ilgili görüş birliği sağlamışlardır. Başbuğ ve Ünsal (2010) ise üniversitede kurulacak bir performans de-

ğerlendirme sistemine ilişkin algıları incelemişler ve akademisyenlerin performanslarının sadece fakülte yönetimi, bölüm başkanları ve anabilim dalı başkanları gibi yönetim tarafından değil; çalışma arkadaşları ve öğrenciler tarafından da değerlendirilmesi gerektiğini, performans değerlendirme kriterleri ve yükselme kriterleri olarak bilimsel etkinlikler ve yayınlar ile öğretim faaliyetlerinin göz önüne alınmasına yönelik taleplerin bulunduğunu ifade etmişlerdir. Simmons (2002), performans değerlendirme sisteminin kabul edilmesinin sistemin tasarımına akademik personelin katılımıyla mümkün olacağını belirtmiştir. Yükseköğretim kurumlarında akademik değerlendirme biçiminde yapılan akademik teşvik uygulamaları, performans değerlendirmenin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Ülkemizde de akademik personelin sürece katılımını sağlamak için akademik teşvik sistemi uygulanmaya başlamıştır.

Akademik çalışmaları teşvik etmek amacıyla 18 Aralık 2015 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan ve 4 Ocak 2017’de revize edilen “Akademik Teşvik Ödenegi Yönetmeliği” ile her sene akademisyenin yaptığı bilimsel çalışmalara karşılık aylık olarak bir performans primi uygulamaya konulmuştur. Bu prim öğretim elemanının yıl içerisinde tamamladığı proje, sunduğu tebliğ, yaptığı araştırma, tasarım ve sergi, yazarı olduğu yayın, aldığı patent ve atıflara göre hesaplanmaktadır. Bu faaliyetlerden en az 30 puanı elde eden akademisyenin maaşında yıl boyunca belli bir miktar artış görülmektedir. Yönetmeliğe göre akademisyenin her bir faaliyet türünden topladığı faaliyet puanı otuz puanı geçemez, bu nedenle akademisyenin farklı faaliyet türlerinden puan toplaması gerekmektedir.

Akademik Teşvik Yönetmeliği’ne göre akademisyenin faaliyet puanı hesaplanırken unvana göre bir kadro katsayısıyla alt faaliyet puanı çarpılmaktadır. Bu kadro katsayısı profesör ve doçentler için 1 iken yardımcı doçentler için 1.5, araştırma görevlisi ve okutman için 2 şeklindedir. Bununla birlikte her faaliyet türünün kendine özgü oranları bulunmaktadır. Örneğin yayın faaliyet türünde özgün bir makale SSCI, SCI-Exp ve AHCI indekslerinde taranan dergide yayınlanmışsa %40; bunlar dışındaki alan indekslerinde taranan dergide yayınlanmışsa %20; diğer hakemli ulusal ve uluslararası dergilerde yayınlanmışsa %16 ile çarpılmaktadır; ayrıca yapılan yayın, yazar sırasına göre de farklı bir katsayı ile çarpılmaktadır. İlk yazar puanın %100’ünü, ikinci yazar %75’ini, üçüncü yazar ise %50’sini almaktadır. Tebliğ faaliyet türü kısmında tebliğ puanının hesaplanabilmesi için tebliğin uluslararası kongre, sempozyum veya çalıştay gibi bilimsel-sanatsal toplantılarda tam metin, özet ya da poster şeklinde sunulmuş olması gerekmektedir. Atıflarda ise atıf yapan yayının uluslararası (%10) ya da ulusal kitaplarda (%2) olması ya da SSCI, SCI-Exp ve AHCI indekslerinde taranan dergide (%5), alan indekslerinde

(%3) veya diğer hakemli ulusal ya da uluslararası dergilerde yayınlanmış olması ve bu yayınlarda öğretim üyesinin yazar olarak yer almaması gerekmektedir. Ayrıca tebliği ve atıf puanı hesaplanırken her alt faaliyet türü için verilen yüzde oranı ile yazarın yayındaki sırasına göre aldığı oranla çarpılmaktadır. Örneğin bir doçent uluslararası kongrede 4 sözlü bildiri sunmuşsa ve bu bildirimlerde birinci sıradaysa bu akademisyenin bu faaliyetten alacağı puan $[4 \times 1 \text{ (kadro katsayısı)} \times 0.1 \text{ (alt faaliyet oranı \%10)} \times 1 \text{ (ilk sırada \%100)}] \times 30 \text{ (her faaliyet türü için belirlenmiş puan)}$ 12 olacaktır.

Akademisyenin her ay alacağı akademik teşvik ödemesi tutarı hesaplanırken her bir faaliyet türünden (otuz puanı geçemez) aldığı puanlar toplanır. Bu puan en yüksek devlet memurunun brüt aylık tutarı ile çarpılır ve yüze bölünür. Elde edilen tutarın %100’ünü profesör kadrosundakiler; %90’ını doçent kadrosundakiler; %80’ini yardımcı doçent kadrosundakiler; %70’ini ise araştırma görevlisi, okutman, öğretim görevlisi ve uzman kadrolar alabilir. Buna göre akademik teşvik ödemesi tutarı $[(\text{en yüksek devlet memuru brüt aylığı} \times \text{akademik kadroya göre belirlenmiş puan} \times \text{akademik teşvik puanı}/100)]$ formülü ile hesaplanabilir. Örneğin 2016 yılı itibarı ile akademik faaliyetlerden 30 puan alan bir profesör aylık $(885.9605 \times 1 \times 30/100)$ 265.788 TRY; bir doçent $(885.9605 \times 0.9 \times 30/100)$ 239.209 TRY; bir yardımcı doçent $(885.9605 \times 0.8 \times 30/100)$ 212.631 TRY ve bir araştırma görevlisi okutman ya da uzman $(885.9605 \times 0.7 \times 30/100)$ 186.052 TRY akademik teşvik alabilir.

Akademik teşvik yönetmeliği bilim insanlarının çalışmalarını desteklemek ve onları güdülemek amacıyla ortaya çıkmıştır. Buna karşın, akademik teşvik sisteminin bilim insanlarını olumsuz yönde etkilediğine dair görüşler de mevcuttur. Esen (2016), akademik teşvik yönetmeliğinin çok karmaşık bir sistem getirdiğini ve profesörleri zor durumda bıraktığını belirtmiştir. Bunun dışında, yönetmelikte akademik teşvik puanlarının toplanabileceği dokuz farklı kategori vardır. Bu başlıklar tüm akademisyenleri kapsamaktadır; ancak ‘sergi’, ‘tasarım’ ve ‘patent’ gibi başlıklar tüm akademisyenleri kapsamaktan uzaktır. Bu konuda, Balcı (2015) patent, sergi ve tasarım gibi kategorilerin sosyal bilim alanında çalışan akademisyenlere göre olmadığını; en çok kullanılan kategorilerin ise “Yayın”, “Atıf” ve “Tebliğ” kategorileri olduğunu ifade etmiştir.

Akademik teşvik puanlarının hesaplanmasında her bir kategori için üst limitin 30 olmasını Esen (2016), akademik çalışmaların memur zihniyeti ile değerlendirilmemesi gerektiği şeklinde ifade etmiştir. Bununla birlikte atıf kategorilerinde akademik etik kavramı ön plana çıkmaktadır. Çünkü akademik çalışmalara yapılan atıflarla akademik teşvik puanı toplanması, etik dışı bazı durumların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Örnek olarak farklı iki dergide yayınlanan makalelerde akademisyenlerin birbirlerine sürekli olarak atıfta bulunmaları sonu-



cunda, dergilerden birinin etki faktörünün 'Science' dergisinin etki faktöründen fazla çıkması ile birlikte ülkemizde beş dergi veritabanında çıkarılmıştır (Kaplan, 2014). Ayrıca tebliğlerden puan alabilmek için tebliğin uluslararası bilimsel toplantılarda sunulmuş olması şartının getirilmesi ulusal düzeyde artık bilimsel toplantı yapılmamasına neden olabilmektedir.

Akademik teşvik ödeneğinin içeriği dikkate alındığında öğretim elemanlarının çalışma performanslarının, motivasyonlarının ve oluşacak adalet algısının incelenmesinde yarar vardır. Özellikle etik boyut ile ilgili olarak Kılıç'a (2015) göre, özlük haklarının daha da iyileştirilmesi yerine benimsenen teşvik sisteminin akademik etik ihlallere (sahte yayınlar, danışıklı atıflar gibi) yöneltme riski göz önünde bulundurulmalıdır. Burada, akademisyenin yapmakla sorumlu olduğu, bunun için aylık aldığı akademik iş için ödülle teşvik sisteminin etik değerleri muhafaza adına ne ölçüde uygun olduğu sorusu gündeme gelmektedir. Çünkü mevcut etik sorun bu bağlamda atılmak istenen her türlü iyi niyetli adımı olumsuz etkilemektedir.

Akademik teşvik sistemine farklı açılardan yaklaşan söz konusu görüşler kapsamında bu çalışmanın amacı akademisyenlerin akademik teşvik hakkındaki görüşlerini belirlemektir. Literatür incelendiğinde akademik teşvik ile ilgili yapılan bazı çalışmalara rastlanmıştır. Bu çalışma ile literatürdeki boşluğun doldurulması ve akademik teşvik sistemi ile ilgili farkındalık yaratılması hedeflenmektedir. Ayrıca, eğitim kurumları içinde en üst basamakta yer alan üniversitelerde performans, motivasyon ve adalet kavramları çerçevesinde akademik teşvik ödeneği ile ilgili akademisyenlerin görüşleri alınarak alana katkı getirilmeye çalışılmıştır.

Yöntem

Bu araştırma betimsel modelde yürütülmüş nitel bir çalışmadır. Akademisyenlerin akademik teşvik sistemine yönelik görüşlerini belirleyerek bu görüşleri sıklıklarına göre betimlemeyi amaçlamaktadır. Özdemir'e (2010) göre nitel veri analizi, gözlem ve görüşme gibi veri toplama yöntem ve teknikleri ile elde edilen verilerin düzenlendiği, kategorilere ayrıldığı, temaların keşfedildiği ve sonuçta tüm bu sürecin rapora aktarıldığı etkinlikler toplamıdır. Nitel veri analizinde temel amaç, sosyal gerçekliğin içerisinde gizil bir biçimde bekleyen bilginin gün yüzüne çıkarılmasıdır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Akdeniz, İç Anadolu ve Marmara Bölgelerindeki üniversitelerin eğitim fakültelerinde görev yapan 27 akademisyen oluşturmaktadır. Akademisyenlerle görüşmeler yapılarak akademik teşvik sistemi ile ilgili görüş-

leri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmada görüşme yapılan katılımcılar olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden elverişli örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Bu örnekleme yönteminde mevcut olan, ulaşılabilir durumdaki öğeler üzerinden veri toplanır (Güler, Halıcıoğlu ve Taşgın, 2013, s. 93). Gönüllü olan 27 akademisyenle görüşme yapılmıştır. Katılımcıların %37'si (f=10) kadın, %63'ü (f=17) erkektir. Katılımcıların %29'u (f=8) Eğitim Bilimleri, %26'sı (f=7) Sınıf Eğitimi, %26'sı (f=7) Okul Öncesi Eğitimi ve %19'u (f=5) Fen Eğitimi bölümünde görev yapmaktadır. Akademik unvan açısından ise %19'u (f=5) Profesör, %22'si Doçent (f=6), %37'si (f=10) Yardımcı Doçent ve %22'si (f=6) ise Araştırma Görevlisidir. Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların isimleri ve soy isimlerinin ilk harfleri kullanılarak kod isimleri oluşturulmuştur.

Verilerin Toplama Aracının Oluşturulması

Araştırmada veri toplama aracı olarak Program Geliştirme alanından iki uzman ve Ölçme ve Değerlendirme alanından bir uzmanın görüşleri doğrultusunda geliştirilmiş olan "Akademik Teşvik Sistemine İlişkin Açık Uçlu Anket Formu" kullanılmıştır.

Çalışma kapsamında katılımcılara aşağıdaki sorulara sorulmuştur:

- Akademik teşvik hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Akademik teşvik ödeneğinin, performansınızı ve motivasyonunuzu ne yönde etkileyeceğini düşünüyorsunuz?
- Akademik teşvik ödeneği için belirlenen kriterler hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Akademik teşvik sistemi ile etik değerlerin ihlali hakkındaki görüşleriniz nelerdir?

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan nitel verilerin analizinde tümevarımsal nitel veri analiz yöntemi kullanılmıştır. Tümevarımsal nitel veri analizi, kodlama yoluyla veri içinde örüntülerin, temaların ve kategorilerin keşfedilmesini içeren bir yöntemdir (Patton, 2014, s. 453). Bu çalışmanın birinci aşamasında yazılı olarak toplanan veriler bir nitel veri analizi programına aktarılmış ve nitel verilerinin analizinde bu programdan yararlanılmıştır. İkinci aşamada araştırmacı nitel verileri kodlamış ve kodlama bittikten sonra nitel araştırma konusunda deneyimli iki öğretim elemanı tarafından kodlamalar incelenmiştir. Kodlayıcılara verilerin %20'si (Forbes, 2011) seçkisiz olarak belirlenip verilmiş, kod tanım tablosuna göre tekrar kodlamaları istenmiştir. Nitel analizin güvenilirliğinin sağlanması amacıyla iki kodlayıcı tarafından yapılan kodlamalar üzerinde Miles ve Huberman'ın (1994, s. 64) işlemi uygulanmıştır.

$$\text{Güvenirlilik} = \frac{\text{Görüş Birliği}}{\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı}} \times 100.$$

Çalışmada, bu formül kapsamında kodlamalardaki uyuşum yüzdesine bakıldığında tüm kodlar için araştırmacı ile birinci kodlayıcının genel uyuşum düzeyinin 0.86; ikinci kodlayıcı ile 0.95 olduğu görülmüştür. Araştırmacının iki puanlayıcı ile olan uyuşumun ortalaması ise 0.91 olarak hesaplanmıştır. Araştırmacıların kodlama güvenilirliklerinin sağlanması için uyuşum yüzdesinin %80'in üzerinde olmasının yeterli olduğu belirtilmektedir (Miles ve Huberman, 1994).

Analizin güvenilirliği kapsamında verilere ilişkin doğrudan alıntılar yapılmış ve araştırma sonuçları katılımcılarla paylaşılarak analizin güvenilirliği artırılmaya çalışılmıştır. Verilerin sunumunda, alıntı seçimi için çarpıcılık (farklı görüş), açıklayıcılık (temaya uygunluk), çeşitlilik ve uç örnekler ölçütleri dikkate alınmıştır (Bümen, Ünver ve Başbay, 2010).

Bulgular

Akademisyenlerin akademik teşvik sistemi ile ilgili verdikleri yanıtların analizi sonucunda sekiz tema ve bu 8 tema altında yer alan 29 kod ortaya çıkmıştır. Bu temalar şöyledir: “Niceliğin Egemenliği ve Akademik Amaçtan Sapma”, “Demotivasyon ve Akademik Teşvik”, “Bilimsel Etiğe İlişkin Olumsuz Doğurgular”, “Akademik Teşvik Sisteminin Ürettiği *İpso Facto* Dezavantajlar”, “Puanlama Kriterlerine İlişkin Akademik Camiada Rahatsızlık”, “Akademik Teşvik Sistemine İlişkin Duyuşsal Boyut”, “Yorgun Türk Bilim Cemiyetine Taze Kan: Akademik Teşvik”, “Akademik Teşvik Yerine Getirilen Alternatif Öneriler”. Burada özellikle *ipso facto* terimini açıklamak gerekmektedir. Hukuk, felsefe ve bilimsel metinlerinde sıklıkla kullanılan *ipso facto* terimi tanım olarak “doğası gereği, bizatihi, kendiliğinden” anlamına gelmektedir (Legal Dictionary, 2017). Bu çalışmada *ipso facto* terimiyle bir şeyin bizatihi kendi varlığı sonucunda, mevcut doğası gereği başka şeyleri beraberinde ortaya çıkarılması kastedilmektedir. Örneğin, bir kıyı devletinin doğal bir uzantısı olan kıta sahanlığında *ipso facto* hak sahibi olması gibi. Bu çalışmada bu terimle kastedilen, akademik teşvik sisteminin kuruluş yapısı itibarıyla, kendiliğinden haksızlık ve dezavantajlılık üreten yanlarının olduğudur. Örneğin, makale, kitap ve proje ağırlıklı bir sistemde güzel sanatlar fakültesindeki bir öğretim üyesi otomatik olarak dezavantajlı hale gelmektedir.

Bu temaları oluşturan kodlara bakılmış, akademik teşvik alan ve almayan akademisyenlerin en fazla vurguladıkları noktalar incelenmiştir. Bu noktalar arasında, niceliksel olarak çalışmaların artması ancak niteliğin düşmesi, alan yazının yıpranması ve bilimsel etiğe uygun olmayan davranışların yaygınlaşması yer almaktadır. Nitel analiz sonucunda ortaya çıkan tema ve kodlar önem sırasına göre ele alınacak ve bu kapsamda tema ve kodlarla ilgili akademisyenlerin birtakım görüşleri doğrudan aktarılacaktır.

Bulguların bu bölümlerinde “Niceliğin Egemenliği ve Akademik Amaçtan Sapma” temasına ilişkin olarak belirttiği kodlar Tablo 1’de sunulmuştur.

■ **Tablo 1.** Niceliğin egemenliği ve akademik amaçtan sapma teması.

Kodlar	f	%
Niceliksel artış/niteliksel düşüş	13	48
Maddi kazancın araştırmayı gölgelemesi	4	14
Ticari pazar oluşturma riski	6	22
Çalışmaların mecburiyet olarak yapılması	4	14
Toplam	27	100

■ Tablo 1’de görüldüğü gibi, akademisyenlerin teşvik sistemi ile ilgili öncelikli endişesi sayısal artışla doğru orantılı bir şekilde kalitedeki artışı sağlayamamaktır. Niceliğin Egemenliği ve Akademik Amaçtan Sapma teması altında akademisyenlerin “niceliksel artış/niteliksel düşüş ($f=13$), maddi kazancın araştırmayı gölgelemesi ($f=4$), ticari pazar oluşturma riski ($f=6$) ve çalışmaların mecburiyet olarak yapılması ($f=4$)” kodlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Aşağıda akademisyenlerin teşvik sisteminin bu boyutuyla ilgili yaptıkları açıklamalardan bir örnek yer almaktadır.

— “*Hani, adam akıllı bir SSCI dergimiz nerede gösterebilir misiniz? Kalite çok fena düşüyor. Alanyazın araştırma yöntemi bile belli olmayan yayımlarla dolmuş taşmış durumda, tam bir çöplük olacak bu gidifle.*” (MD)

Katılımcıların “İsteksizlik ve Akademik Teşvik” tanımına ilişkin olarak belirttiği kodlar Tablo 2’de sunulmuştur.

■ **Tablo 2.** Akademik camiada isteksizlik teması.

Kodlar	f	%
Akademik çabanın parayla ilişkilendirilmesi	7	31
Kurum içi rekabet	5	22
Akademisyenlerin itibarının teşviğe göre belirlenme sorunu	4	18
Performans ve motivasyonu etkilemede başarısız kalması	6	27
Toplam	22	100

■ Tablo 2’de görüldüğü gibi, akademisyenler teşvik sisteminin istenmedik yan etkilerinden biri olarak akademik camiada isteksizlik kavramından bahsetmişlerdir. Teşvik sisteminin isteksizliğe yol açan yönüyle ilgili akademisyenlerin verdikleri cevaplarda en çok “akademik çabanın parayla ilişkilendirilmesi ($f=7$)” kodunu belirtmişlerdir. Bundan sonra sırasıyla “performans ve motivasyonu etkilemede teşvik sisteminin etkisiz kalması” ($f=6$), kurumiçi rekabet ($f=5$) ve akademisyenlerin itibarı



nın teşviğe göre belirlenme sorunu ($f=4$) kodlarının ön plana çıktığı görülmüştür. Bu konuya ilişkin akademisyenlerin ifade ettiği görüşlerden seçilen örnek aşağıda yer almaktadır.

- “Akademik teşvik motivasyonu sağlamaktan ziyade insanlar arasında endişe verici bir ayrışma yaratıyor. Diğerleri yapmasın diye yayın yaptığı dergiyi saklayan akademisyenler var. İyi boca-kötü boca denmeye başlandı, Bu kurumuçi rekabet ve çekememezliğe yol açıyor.” (PY)

Katılımcıların Akademik Teşvik Sisteminin ürettiği “İpsso Facto Dezavantajlılık” tanımına ilişkin olarak belirttiği kodlar Tablo 3’te sunulmuştur.

■ **Tablo 3.** İpsso facto dezavantajlılık teması.

Kodlar	f	%
Dezavantajlı disiplinler	4	57
Dezavantajlı akademik unvanlar	3	43
Toplam	7	100

■ Tablo 3’de görüldüğü gibi, akademisyenlerin teşvik sistemi ile ilgili verdikleri cevaplar doğrultusunda teşvik sisteminin bizatihi kendi yapı ve ölçütlerinden kaynaklı ortaya çıkan sorunlar olduğu belirlenmiştir. İpsso Facto Dezavantajlılık derken teşvik sisteminin durumunun gereği olarak, kaçınılmaz olarak ortaya çıkan dezavantajlılık kastedilmektedir. Akademisyenlerin verdikleri cevaplar doğrultusunda en çok “dezavantajlı disiplinler ($f=4$)” kodu, daha sonra ise “dezavantajlı akademik unvanlar ($f=3$)” kodu ortaya çıkmıştır. Bu konuya ilişkin akademisyenlerin ifade ettiği görüşlerden seçilen örnek aşağıda yer almaktadır.

- “Çalışma alanı olarak dezavantajlı olan bölümler var. Kriterlerde kitap bölümü ve proje aynı puan verilmiş. Ama kitap bölümü yazması hiç mümkün olmayan bölümler var. Ya da belli anabilim dalları için uluslararası kitap bölümü yazmak gibi bir seçenekleri yok.” (PY)

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan 27 akademisyenin Akademik Teşvik Sisteminin “Bilimsel Etiğe İlişkin Olumsuz Doğurguları” tanımıyla ilgili olarak belirttiği kodlar Tablo 4’te sunulmuştur.

■ **Tablo 4.** Bilimsel etiğe ilişkin olumsuz doğurguları teması.

Kodlar	f	%
Etik dışı davranışların yaygınlaşması	18	55
Bilimsel araştırmanın doğasını zedelemesi	5	15
Bir mobbing aracı olarak akademik teşvik	5	15
Bilimsel etik ihlallere karşı yaptırım ve ceza	5	15
Toplam	33	100

■ Tablo 4’de görüldüğü gibi, akademisyenler teşvik sistemi ile ilgili çok ciddi etik ihlallerin yapıldığını belirtmekte ve bu durumun yol açabileceği olumsuz sonuçlar hakkında endişe sahibi oldukları görülmektedir. Yapılan çalışmaların bilimsel araştırma süreçlerine uygun gerçekleştirilmesi kadar akademisyenlerin sahip oldukları bilim ahlakı ve etik de önemlidir. Bu konuda akademisyenler öncelikle endişelerini ifade etmişler daha sonra da etik ihlallere karşı ciddi yaptırım ve ceza uygulamasının gelmesini önermişlerdir. Akademisyenler verdikleri cevaplarda Bilimsel Etiğe İlişkin Olumsuz Doğurgular teması altında en çok “etik dışı davranışların yaygınlaşması ($f=18$)” kodunu belirtmişlerdir. Bundan sonra sırasıyla “bir mobbing aracı olarak akademik teşvik ($f=5$)”, bilimsel araştırmanın doğasını zedelemesi ($f=5$) ve bilimsel etik ihlallere karşı yaptırım ve ceza ($f=5$)” kodlarının ön plana çıktığı görülmüştür. Bu konuya ilişkin akademisyenlerin ifade ettiği görüşlerden seçilen örnek aşağıda yer almaktadır.

- “Akademik teşvik, akademik ihlallere zemin hazırlıyor (sabte yayınlar, karşılıklı atışlar, niteliksiz yayınlar, danışıklı yayınlatma, ders hocalarının öğrencilere yayın baskısı yapması, kafa kol ilişkilerinin kullanılarak yayınların geçirilmesi vb.). Akademik yükselmeye somut olarak tanık olduğumuz akademik etik ihlallerin ciddi boyutlara ve çok çeşitli uygulamalarla gerçekleştirileceği kesin.” (EPY)

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan 27 akademisyenin “Puanlama Kriterlerine İlişkin Akademik Camia İçinde Yaşanan Rahatsızlık” tanımına ilişkin olarak belirttiği kodlar Tablo 5’te sunulmuştur.

■ **Tablo 5.** Puanlama kriterlerine ilişkin akademik camia içinde yaşanan rahatsızlık teması.

Kodlar	f	%
Puanlamanın belirli maddelerine ilişkin tepki	14	26
Akademisyenlerden gelen iyileşme önerileri-beklentileri	15	28
Teşvikte 30 puan kriterine karşı akademik tepki	7	13
Akademik teşvik kriterlerinde belirsizlik ve yetersiz açıklama	4	7
Teşviğin yayın masraflarını karşılamaktan uzak oluşu	4	7
Teşvik ödeneği hesaplamasının zorluk ve karışıklığı	4	7
YÖKSİS’in tutarsız ve etkisiz çalışması	4	7
Toplam	52	100

■ Tablo 5’de görüldüğü gibi, akademisyenlerin teşvik sistemi ile ilgili puanlamaya ilişkin rahatsız oldukları çeşitli konular bulunmaktadır. Bu tema altında akademisyenlerin verdikleri cevaplarda en çok “akademisyenlerden gelen iyileşme önerileri-beklentileri ($f=15$)” kodu, daha sonra “puanlamanın belirli maddelerine ilişkin tepki ($f=14$)” kodu tekrar etmiştir. Bundan sonra akademisyenlerin en çok rahatsız olduğu kodlar sırasıyla “teşvikte 30 puan kriterine karşı tepki ($f=7$) ve teşviğin yayın masraflarını karşılamaktan uzak oluşu ($f=4$);

teşvik ödeneği hesaplamasının zorluk ve karışıklığı ($f=4$), YÖKSİS'in tutarsız ve etkisiz çalışması ($f=4$) ve akademik teşvik kriterlerinde belirsizlik ve yetersiz açıklama ($f=4$) kodlarının ön plana çıktığı görülmüştür. Bu konuya ilişkin akademisyenlerin ifade ettiği görüşlerden seçilen örnekler aşağıda yer almaktadır:

- “Bir akademisyen sadece yayım üretmez. Ders yürütür ve danışmanlık da yapar. Bu kriterler sanırım değerlendirilmiyor. Bence değerlendirilmesi gerekli.” (BA3)
- “Bir alanda sadece belli sayıda çalışmaya puan vermesi, derslere, toplantılara, seminer ve panellere puan vermemesi, projelerin bitmiş olması gibi kriterler motivasyonu düşürüyor. Ayrıca bir alanda belli bir puan alınması da yapılan pek çok çalışmanın görmezden gelinmesine sebep oluyor.” (EP)

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan 27 akademisyenin “Akademik Teşvik Sistemine İlişkin Duyuşsal Boyut” tanımına ilişkin olarak belirttiği kodlar ■ Tablo 6’da sunulmuştur.

■ Tablo 6. Akademik teşvik sistemine ilişkin duyuşsal boyut teması.

Kodlar	f	%
Olumlu tutum	13	68
Olumsuz tutum	6	32
Toplam	19	100

■ Tablo 6’da görüldüğü gibi, akademisyenlerin teşvik sistemine ilişkin olumlu ve olumsuz tutumlara sahip oldukları görülmektedir. Mevcut teşvik sistemini oldukça faydalı ve üretmeye teşvik edici bulan akademisyenler olduğu gibi, bu sisteminin bir ranta dönüşeceği, etik ihlallerin artacağını ya da para amaçlı çalışma yapılacağı gibi sebeplerle teşvik sistemine karşı olumsuz tutumları olan akademisyenler de bulunmaktadır. Akademisyenlerin %68’i teşvik sistemine ilişkin olumlu tutumlara sahiptir. Akademisyenlerin Teşvik Sistemine İlişkin Duyuşsal Boyut teması altında verdikleri cevaplarda en çok “olumlu tutum ($f=13$)” kodunu, daha sonra ise “olumsuz tutum ($f=6$)” kodunu belirttikleri görülmektedir. Bu konuya ilişkin akademisyenlerin ifade ettiği görüşlerden seçilen örnekler aşağıda yer almaktadır:

- “Akademik camianın mevcut durumunun yeterli ve nitelikli çalışma yapamamasından dolayı, devletin nitelikli çalışma, özgün çalışma vb. artmasına yönelik vermiş olduğu ödül, pekiştirir.” (MA)
- “Nitelik ile nicelik arasındaki ayrımı gerçekleştirememiş zihinlerin günümüz bilgi çağında akademisyenlere yönelik bir nevi modern kölelik uygulaması.” (BA3)

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan 27 akademisyenin “Yorgun Türk Bilim Cemiyetine Taze Kan: Akademik Teşvik” tanımına ilişkin olarak belirttiği kodlar ■ Tablo 7’de sunulmuştur.

■ Tablo 7. Yorgun akademik camiaya taze kan, akademik teşvik teması.

Kodlar	f	%
Performansta artış sağlayıcı figür olarak teşvik sistemi	13	39
Motive edici figür olarak teşvik sistemi	11	33
Akademik çabanın sistem tarafından önemsenmesi	4	12
Akademide yardımcı doçent sorunu, sistemde tıkananlar-sistemi tıkayanlar	5	15
Toplam	33	100

■ Tablo 7’de görüldüğü gibi, akademisyenlerin teşvik sistemiyle ilgili pek çok boyutta olumlu görüşlere sahip oldukları görülmektedir. Akademik teşvik sistemi ile beraber sistemin çalışan ve çalışmayan akademisyenleri ayırdığı, bilimsel araştırmaya verilen emek ve çabaları önemsemesinin akademisyenleri güdülediği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, akademinin içerisinde gözle görülmeyen bir yardımcı doçentler sorunu olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yeterince çalışma yapmayıp senelerdir yardımcı doçent olarak çalışan bazı akademisyenler teşvik sisteminin kendilerine gereken motivasyonu sağladığını ifade etmişlerdir. Türk Bilim Cemiyetine Taze Kan: Akademik Teşvik teması altında akademisyenler verdikleri cevaplarda en çok “performansta artış sağlayıcı figür olarak akademik teşvik ($f=13$)” kodunu, daha sonra ise “motive edici figüre olarak akademik teşvik ($f=11$)” kodunu belirtmişlerdir. Bundan sonra sırasıyla “akademide yardımcı doçent sorunu: sistemde tıkananlar/sistemi tıkayanlar” ($f=5$) ve “akademik çabanın sistem tarafından önemsenmesi ($f=4$)” kodlarının ön plana çıktığı görülmüştür. Bu konuya ilişkin akademisyenlerin ifade ettiği görüşlerden seçilen örnek aşağıda yer almaktadır:

- “Motivasyon konusunda bazılarını olumlu etkilerken bazılarını ise olumsuz etkilemektedir. Kıskançlık ve yetersizlik duyguları yaşayan kişiler için bu teşvik sistemi motivasyonu olumsuz etkilerken, orta düzeyde veya daha üst düzeyde güdülenmiş ve üretmeyi hedef haline getirmiş kişiler için ise motivasyonu olumlu etkilemektedir.” (FD)

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan 27 akademisyenin “Akademik Teşvik Yerine Ortaya Konulan Alternatif Öneriler” tanımına ilişkin olarak belirttiği kodlar ■ Tablo 8’de sunulmuştur.

■ Tablo 8. Akademik teşvik yerine ortaya konulan alternatif öneriler teması.

Kodlar	f	%
Özlük haklarının iyileştirilmesi	2	40
Çalışma şartlarının iyileştirilmesi	3	60
Toplam	5	100



■ Tablo 8’de görüldüğü gibi, akademisyenlerin %19’u mevcut teşvik sistemini yeterli bulmamakta ve yerine alternatif olarak özlük haklarının ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi önerisini getirmektedirler. Akademik Teşvik Sistemi Yerine Ortaya Konulan Alternatif Öneriler teması altında akademisyenlerin cevaplarında en çok “çalışma şartlarının iyileştirilmesi (f=3)” kodunu, ondan sonra da “özlük haklarının iyileştirilmesi (f=2)” kodunu belirtmişlerdir. Bu konuya ilişkin akademisyenlerin ifade ettiği görüşlerden seçilen örnekler aşağıda yer almaktadır.

- “Çalışma koşullarımız daha iyi hale getirilsin. Paradan daha önemli bir konu bu.” (MD)
- “Aynı şekilde özlük hakları meselesi daha bassas ele alınmalıdır. Teşvik, problem çözmekten çok üretecek.” (SD)

Tartışma ve Sonuç

Yükseköğretimde eğitsel süreçlerde ve hizmet sağlayıcı olan akademisyenlerde belirli bir standart ve kalitenin elde edilebilmesi için önemli süreçlerden birinin de performans değerlendirme olduğu düşünülmektedir. Tarihsel bağlamda, akademinin gelenekselleşmiş yapısı akademisyenlerin performansını baştan yeterli kabul etmekte ve sonraki süreçlerde performansının izlenmesini gerekli görmemekte iken, günümüzde bu durum yükseköğretimde uluslararasılaşma ve yükseköğretimde kalitenin standardize edilmesi gibi zorlayıcı sebeplerle kurumsal iç ve dış değerlendirmelerin gerçekleştirilmesi ve akademisyenlerin performansının değerlendirmesi gibi durumların gündeme gelmesine neden olmuştur (Çetinsaya, 2014). Bu yüzden günümüzde üniversiteler verdikleri eğitimin kalitesini artırmak için akademik personelin değerlendirilmesi sürecine önem vermektedirler. Chen, Yang ve Shiau (2006) yükseköğretimde performans değerlendirme ile ilgili olarak stratejik bir başarı elde etmek için spesifik ve etkili hedefler koymayı, bu hedefler doğrultusunda gelişimi ve performansını izlemeyi ve bütün paydaşların anlayışına uygun olacak basit ve açık seçik nicel performans ölçüm göstergeleri belirlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Envanterlerine ilişkin geçerlik ve güvenilirlik analizi yapan Dalgıç (2010) öğretim elemanının kendini değerlendirmesine ve öğrencinin öğretim elemanını değerlendirmesine yönelik ölçekleri incelemiş ve bu ölçekler sayesinde öğretim elemanlarının kendilerini daha iyi tanıdıklarını, eksik yönlerini ve gereksinimlerini belirleyerek bu yönde kendilerini geliştirdiklerini ve ayrıca yönetimden sorumlu karar vericilerin bu ölçeklerle kurumdaki eğitim faaliyetlerinin değerlendirebileceklerini ve yeni kararlar alma sürecinde veriyi ulaşabileceklerini ifade etmiştir.

Bu çalışmada ortaya çıkan bulgular doğrultusunda, teşvik sistemiyle ilgili akademisyen görüşleri önem sırasına ve tekrar etme sıklığına göre şu şekildedir: “Bilimsel Etiğe İlişkin

Olumsuz Doğurguları teması altında etik dışı davranışların yaygınlaşması, bir mobbing aracı olarak akademik teşvik; Niceliğin Egemenliği ve Akademik Amaçtan Sapma teması altında yer alan niceliksel artış/niteliksel düşüş, bir ticari pazar oluşturma riski; Yorgun Türk Bilim Cemiyetine Taze Kan teması altında yer alan performans artırıcı bir figür olarak ve motive edici figür olarak akademik teşvik; Akademik Teşviğe İlişkin Duyuşsal Boyut teması altında olumlu duyuşsal tutum, olumsuz duyuşsal tutum; Puanlama Kriterlerine İlişkin Akademik Camiada Rahatsızlık teması altında akademisyenlerden gelen iyileşme önerileri-beklentileri, puanlamanın Belirli Maddelerine İlişkin Tepki, teşvikte 30 puan kriterine karşı akademik tepki ve son olarak Demotivasyon ve Akademik Teşvik teması altında yer alan akademik çabanın parayla ilişkilendirilmesinin demotive ediciliği, kurumiçi rekabeti demotive ediciliği ve akademisyenlerin itibarının teşviğe göre belirlenme sorunu. Bu çalışmada akademisyenler, akademik camianın mevcut durumunun yeterli ve nitelikli çalışma yapmadığını, bundan dolayı devletin teşvik sistemi ile akademisyenlerin nitelikli çalışma, özgün çalışma gibi verimlilik ve üretkenliklerini artırmayı amaçladığını, bu sistemin bir ödül ve pekiştirme görevi görmesini beklediklerini belirtmişlerdir. Türkiye’de yükseköğretim çerçevesinde akademisyenlerin üzerine düşen görev ve sorumluluklar düşünüldüğünde hali hazırda yoğun bir gündeme sahip olan akademisyenlerin teşvik sistemiyle yıpranabileceği, çok iyi amaçlarla yola çıkılan bu sistemin yan etki ve olumsuz doğurguları olacağı görülmektedir. Akademik Teşvik mevcut haliyle memnuniyetsiz bir akademik kitlenin oluşmasına ve puanlamadan, adam kayırmacılığa, telefonla yayın yapmadan, haksız yere isim yazdırmaya, sahte verilerle veya mobbing yaparak etik ihlali yapma gibi çeşitli eleştirilere yol açmaktadır. Ölçütlerle ilgili olarak akademisyenler hem iyileştirilmeye gidilmesini hem de bir alt puan sınırlaması belirlenmemesi gerektiğini düşünmektedirler. 29 puan toplayan bir akademisyenin bütün emek ve çabaları görmezden gelinmekte ve hiç çalışma yapmamış kişilerle bir tutulmaktadır. Alexander (2000) devlet yönetimindeki karar vericilerin yükseköğretimdeki performansını değerlendirilmesini istedikleri, fakat her yükseköğretim kurumunun yapısı gereği farklı misyon ve vizyona sahip olduğuna vurgu yapmıştır. Hükümet, yükseköğretimle ilgili olarak performans ve kurumsal üretkenliği karşılaştırmak için performans ölçütlerini kullanmak isterken, akademisyenler performans ölçütlerinin kendi kurumsal misyonlarını yerine getirmeyi sağlayacak pedagojik deneyimlerin kalitesini artıracak şekilde değerlendirilmesini istemektedir. Sonuçların ancak rekabetçi olmayan bir tarzda kullanılması şartıyla performans ölçütlerini benimseyecekleri ifade edilmiştir.

Bu çalışmanın bulgularına göre, akademik camiada uzun süreden beri biriken bir akademik yorgunluk ve yılgınlık hali olduğu, bu teşvik sisteminin uygulamaya konulmasıyla beraber akademik camianın ihtiyaç duyduğu motivasyona sahip olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin %40'ı teşvik sayesinde motive olduklarını belirtirken %48'i ise akademik yayın yapma konusunda daha fazla performans sergilediklerini ifade etmişlerdir.

Bu çalışmada ortaya çıkan en önemli sonuçlardan biri olarak akademisyenler, teşvik sisteminde niceliğin değerlendirilmesi üzerinde durulduğu, öğretimin değerlendirilmesinin ihmal edildiği, bunun da alanyazında yayın patlamasına yol açacağı, fakat bu yayınların alanyazını kalifiye etmesinden ziyade yıpratacağını belirtmişlerdir. Bu bulgu, Taylor'ın (2001) çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Taylor, Avustralya'da performans ölçütlerinin etkisiyle ilgili bir çalışma gerçekleştirmiş ve bu çalışmanın sonucunda katılımcıların bu değerlendirme sisteminden sonra öğretim ve araştırmaya yaklaşımlarının farklılaştığını belirlemiştir. Çalışmada, akademisyenlerin araştırma hibe yardımları ve yayınlar üzerine odaklanıp, niceliği maksimize etmeye yönelik çabalarının artmaya başladığı ortaya çıkmıştır. Örneğin, bazı akademisyenler puanlarını artırmak için daha fazla ama daha kısa çalışmalar yapma gibi çeşitli stratejilere başvurmuşlardır (Taylor, 2001). Ayrıca, akademisyenlerin önemli bir bölümü; çalışma önceliklerini, öğretimin zayıflaması pahasına yayın yapmak olarak değiştirmişlerdir. Bu bulguyla paralel olarak mevcut nitel çalışmanın sonucunda, akademisyenlerin teşvik sistemi üzerinden ticari bir pazar oluşma riskine değindikleri görülmektedir. Akademisyenlerden bazıları dergilerin ve etkinliklerin, mevcut teşvik puanlama sistemindeki ölçütlere göre biçimlendiğini, bu durumun akademik anlayışa uygun olmadığını, kongrelerin çığ gibi büyüdüğünü ve neredeyse ücretini veren herkesin çalışmasının yayına alındığını ifade etmişlerdir.

Sonuç

Sonuç olarak Türkiye'de yükseköğretimin kalitesini artırmak ve akademik çalışmaları desteklemek amacıyla yürürlüğe giren Akademik Teşvik Ödeneğinin akademisyenler tarafından memnuniyetle karşılandığı ve fikren desteklendiği görülmekte; bununla birlikte öğretim elemanlarının sistemin iyileştirilmesi ve kriterlerin yeniden düzenlenmesi, özellikle verilecek teşvik ödeneğinin sembolik kalmaması, en azından yayınlama, kongreye katılım ve seyahat giderlerini sağlayacak düzeyde olması yönünde talepleri bulunmaktadır. Ayrıca, yükseköğretimde kalitenin sağlanması ve araştırmaların desteklenmesi amacıyla ortaya konan ve oldukça olumlu katkıları olan Akademik Teşvik Ödeneğinin potansiyel risk ve etik dışı davranışlara açık olduğu, bu konuyla ilgili akademisyenlerin ciddi endişelerinin bulunduğu, etik ihlallerin saptanması ve cezalandırılmasına yönelik uy-

gulamaların bulunması gerektiği ortaya çıkmıştır. Uluslararası platformda küresel standartlara uygun birinci kalitede bir yükseköğretime sahip olmak milli bir önceliğimizdir olmalıdır. Çin Halk Cumhuriyeti, Kuzey Kore ve İngiltere gibi ülkelerde hükümet ve akademik plan yapıcılar, üniversiteleri dünya standartlarına yükseltmek ve ülkelerini kalitenin odağı haline getirmek için özel çalışmalar yürütmektedirler (Chen vd., 2006). Türk yükseköğretiminde yer alan üniversiteler yapıları itibarıyla özgür düşüncenin esas alındığı ve bilimsel bilginin üretildiği kurumlar olmasına rağmen aynı zamanda ulusal hedeflerin gerçekleştirilmesine karşı topluma ve devlete karşı sorumludur. Rekabetçiliğin demotive edici, sistemin parçası haline getirici ve yenilikçiliği engelleyici etkisi altına girmeden ve bu tehlikenin her tür varyanslarına karşı tetikte olarak, uluslararası rekabetin geçerli olduğu günümüzde, kurumsal düzeyde rekabet gücünü geliştirebilmek kurumların öncelikli hedefi olmalıdır. Türkiye yükseköğretiminde görev yapan akademisyenler; teşvik, ödenek, maddi getiri veya itibar gibi bireysel çıkarları öncelmeden önce Türk yükseköğretiminin kalitesi için çabalamalıdır.

Kaynaklar

- Alexander, F. (2000). The changing face of accountability: Monitoring and assessing institutional performance in higher education. *The Journal of Higher Education*, 71(4), 411-431.
- Balcı, A. (2015). *Akademik teşvik ödeneği*. 16 Ekim 2016 tarihinde <<http://www.abalci.com/2015/12/19/akademik-tesvik-odeneği/>> adresinden erişildi.
- Başbuğ, G. ve Ünsal, P. (2010). Kurulacak bir performans değerlendirme sistemi hakkında akademik personelin görüşleri: Bir kamu üniversitesinde yürütülen anket çalışması. *İstanbul Üniversitesi Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 29(1), 1-24
- Bümen, N. T., Ünver, G. ve Başbay, M. (2010). Öğrenci görüşlerine göre ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans programı derslerinin incelenmesi: Ege Üniversitesi örneği. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 9(17), 41-62.
- Can, A. C. (2003). *Üniversitelerde performans yönetimi*. 17 Mayıs 2016 tarihinde <<http://www.canaktan.org/egitim/universite-reform/performans.htm>> adresinden erişildi.
- Chen, S., Yang, C., and Shiau, J. (2006). The application of balanced scorecard in the performance evaluation of higher education. *The TQM Magazine*, 18(2), 190-205.
- Çetinsaya, G. (2014). *Büyüme, kalite, uluslararasılaşma: Türkiye yükseköğretimi için bir yol haritası*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Yayınları.
- Dalgıç, G. (2010). Öğretim elemanı performans değerlendirme envanteri (ÖEPDE) geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 92-105
- Demir, R. ve Acar, A. C. (2011). *Performansla ilişkili ücretleme: Devlet üniversitelerinde çalışan akademik personelin performansla ilişkili ücretlemeye ilişkin tutumlarının belirlenmesine yönelik bir araştırma*. 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi bildiriler kitabı, 26-28 Mayıs 2011, Çanakkale.
- Esen, B. (2016). *Akademik teşvik ödeneği nasıl ödenecek?* 2 Eylül 2016 tarihinde <<http://www.alosgk.com/2016/01/akademik-tesvik-odeneği-nasıl-odenecek.html>> adresinden erişildi.



- Esen, M. ve Esen, D. (2015). Öğretim üyelerinin performans değerlendirme sistemine yönelik tutumlarının araştırılması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 52–67
- Forbes, C. T. (2011). Preservice elementary teachers' adaptation of science curriculum materials for inquiry-based elementary science. *Science Education*, 95, 927–955.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B. ve Taşkın, S. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (1. baskı). Ankara: Seçkin.
- Kalaycı, N. (2009). Yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin öğretim performansını değerlendirme sürecinde kullanılan yöntemler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(60), 605–636.
- Kaplan, S. (2014). *Akademisyenlerin atıf çetesi*. 20 Ağustos 2016 tarihinde <<http://www.haberturk.com/yazarlar/pervin-kaplan/974474-akademisyenlerin-atif-cetesi>> adresinden erişildi.
- Kılıç, M. (2015). Akademik teşvik ve etik boyut. *Türkiye Gazetesi*, 31 Aralık 2015. 6 Ekim 2016 tarihinde <www.turkiyegazetesi.com.tr> adresinden erişildi.
- Legal Dictionary (2017). *Ipsa Facto - Definition, examples, cases, processes*. 3 Eylül 2017 tarihinde <legaldictionary.net/ipsa-facto/> adresinden erişildi.
- Miles, M. B., and Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323–343.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (3. baskı) (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Ed.). Ankara: Pegem Akademi. s. 453.
- Simmons, J. (2002). An “expert witness” perspective on performance appraisal in universities and colleges. *Employee Relations*, 24(1), 86–100.
- Taylor, J. (2001). The impact of performance indicators on the work of university academics: Evidence from Australian universities. *Higher Education Quarterly*, 55(1), 42–61.
- Tonbul, Y. (2008). Öğretim üyelerinin performansının değerlendirilmesine ilişkin öğretim üyesi ve öğrenci görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 56, 633–662.
- Uyargil, C. (2008). *İşletmelerde performans yönetimi sistemi* (2. baskı). İstanbul: Arıkan Basım Yayımları.