

# Akademisyenlerin Kariyer Basamakları ve Yükseltme Ölçütlerine İlişkin Görüşleri

The views of the academicians related to academic career levels and promotion criteria

Tuğba Karataş<sup>1</sup>, Şükrü Özen<sup>1</sup>, Emel Gülnar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Ankara

<sup>2</sup>Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Kırıkkale

## Özet

Bu çalışmada, üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin akademik kariyer basamakları ve yükseltme ölçütlerine ilişkin görüşleri ele alınmıştır. Bu amaçla on beş akademisyenle görüşme yapılmış ve çalışma sonucunda, akademisyenlerin kariyer sürecinin kişisel ve çevresel pek çok faktör tarafından olumlu/olumsuz şekilde etkilendiği, akademisyenlerin bilimsel çalışma yaparken pek çok kaygı içinde olduğu, nitelikli akademisyenlerin özelliklerini değerlendirmek için kullanılacak performans değerlendirme ölçütlerinin niceliksel değil niteliksel bazda olması gerektiği anlaşılmıştır.

**Anhtar sözcükler:** Akademik kariyer, akademisyen, yükseltme ölçütleri.

## Abstract

In this study, the views of the university faculty members related to academic career process and academic promotion criteria have been discussed. For this reason, fifteen academicians were interviewed. As a result of the study, it has been understood that the career process of the faculty members have been affected by many factors such as personal or environmental factors positively or negatively, faculty members have many anxiety during the scientific research and academic performance evaluation criteria which will be used to evaluate the properties of qualified academics should be qualitative base instead of quantitatively.

**Keywords:** Academic career, academician, promotion criteria.

Eğitim sisteminin en son kademesi olan üniversiteler, toplumların bilim ve teknolojide ilerlemeleri için oldukça önemli yer tutmaktadır. Üniversiteler, toplumun bilimsel üretkenliği sağlama ve sürdürme, bilgi ve teknoloji üretme, ulaşılan bilimsel verilerin toplumla paylaşılması ve toplumun nitelikli insan gücü gereksiniminin karşılanması amacıyla kurulmuştur. Nitelikli insan gücü gereksiniminin karşılanması için üniversitelerde nitelikli akademisyenlerin varlığı önemlidir. Nitelikli akademisyenlerin yetişmesinde ise sahip olunan lisansüstü eğitim başta olmak üzere akademik kariyer basamakları ve yükseltme ölçütleri ön plana çıkmaktadır. Akademisyenlerin kariyer sürecini, öğretim elemanlığının başlangıcından en üst düzey akademik dereceye kadar gerçekleşen yükseltme ve atanmalar oluşturmaktadır. Lisansüstü eğitimini

tamamlayan/tamamlamakta olan kişiler, akademik basamakları izleyen sürece göre atanmakta ya da yükselmektedir (İnandı, Tunç ve Uslu, 2013).

Dünya genelinde bakıldığında, yükseköğretim ve lisansüstü eğitim sisteminde yeniden yapılanma sürecine gidilmekte, sürecin etkililiği için eğitim kalitesi baz alınmaktadır. Eğitimin kalite göstergelerinden en önemlisi, akademisyenlerin kalitesidir. Akademisyenlerin kalitesi ise öncelikli olarak almış oldukları lisansüstü eğitim ile ilişkilendirilmektedir. Lisansüstü eğitim, bilimin gelişmesini sağlayacak nitelikli akademisyenlerin yetişmesine aracılık eden önemli bir eğitim basamağıdır (Esen ve Esen, 2015; Karaman ve Bakırcı, 2010; Özgün-gör ve Duru, 2014; Özmen ve Güç, 2013). Bilimin ilerlemesiyle birlikte her geçen gün lisansüstü eğitimle yetişen akade-

## İletişim / Correspondence:

Arş. Gör. Tuğba Karataş  
Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri  
Fakültesi, Hemşirelik Bölümü,  
İç Hast. Hemşireliği AD, Ankara  
e-posta: tkarats@hotmail.com

Yükseköğretim Dergisi 2017;7(2):82-93. © 2017 Deomed

Geliş tarihi / Received: Şubat / February 9, 2016; Kabul tarihi / Accepted: Ocak / January 28, 2017

Bu çevrimiçi makalenin atıf künyesi / Please cite this online article as: Karataş, T., Özen, Ş., Gülnar, E. (2017). Akademisyenlerin kariyer basamakları ve yükseltme ölçütlerine ilişkin görüşleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 7(2), 82-93. doi:10.2399/yod.17.006

Çevrimiçi erişim / Online available at: www.yuksekogretim.org • doi:10.2399/yod.17.006 • Karekod / QR code:





misyenlere olan ihtiyaç da artmaktadır (Özmen ve Güç, 2013). Üniversitelerarası Kurul tarafından hazırlanan yönetmeliğe göre, lisansüstü eğitim; yüksek lisans, doktora, tıpta uzmanlık ve sanatta yeterlik eğitiminden oluşmaktadır (Yükseköğretim Personel Kanunu, 1983). Yüksek lisans; belirli bir meslek için gerekli olan mesleki becerileri kazandıran, “bilim uzmanı” unvanıyla tanımlanmış, kapsamlı özel derslerden oluşan bir yıllık öğrenime ek olarak bir yıllık proje ya da tez çalışmasını içeren, şartlara göre 1.5–3 yıl arasında tamamlanabilen eğitim türüdür (Karakütük ve Özdemir, 2011; Yalçınkaya, Koşar ve Altunay, 2014). Yüksek lisans eğitimi, tezli ve tezsiz olmak üzere iki şekilde yürütülebilmektedir. Tezli yüksek lisans programı; öğrencinin bilimsel araştırma yöntemlerini kullanarak bilgilere erişme, bilgiyi derleme, yorumlama ve değerlendirme yeteneğini kazanmasını; tezsiz yüksek lisans programı ise; öğrenciye mesleki konularda bilgi kazandırarak mevcut bilginin uygulamada nasıl kullanılacağını göstermektedir (YÖK, 2016). Doktora programı ise kişiye özellikle akademik yetkinlik ve uzmanlaşma alanında derinlik kazandıran ve belirli bir alanda araştırmacı bilim adamı yetiştiren, ders dönemi, yeterlik sınavı ve tez çalışması olmak üzere 3 aşamayı kapsayan ve 3.5–6 yıl arasında tamamlanabilen bir eğitim türüdür (Karakütük ve Özdemir, 2011; Yalçınkaya vd., 2014). Dolayısıyla doktora programı sayesinde, öğrenciler bağımsız araştırma yapabilmekte, bilimsel problemleri, verileri geniş ve derin bir bakış açısı ile irdeleyerek yorum yapabilmekte, analiz etme ve yeni sentezlere ulaşmak için gerekli becerileri kazanmaktadır (YÖK, 2016). Tıpta uzmanlık programı; Sağlık Bakanlığı, üniversiteler, Sosyal Sigortalar Kurumu ile diğer kurumların eğitim ve araştırma hastanelerinde yürütülen ve tıp doktorlarına belirli alanlarda özel beceri kazandırmayı ve yetki sağlamayı amaçlayan programdır (Karaman ve Bakırçı, 2010). Sanatta yeterlik ise; özgün bir sanat eserinin ortaya konulmasını, müzik ve sahne sanatlarında üstün bir uygulama ve yaratıcılığı amaçlayan doktora eşdeğeri olan bir programdır (YÖK, 2016).

Amerika Birleşik Devletleri’ndeki (ABD) lisansüstü eğitime bakıldığında; yüksek lisans ve doktora programlarının lisansüstü dersler ve tez olmak üzere iki temel unsurdan oluşmakta iken Avrupa lisansüstü sisteminin bazılarında ise lisansüstü eğitimin yalnızca tezden oluştuğu görülmektedir (Ağralıoğlu, 2013). ABD’de lisansüstü dersler; konuda çok iyi yetişmiş uzmanlar tarafından verilmektedir. Derslerin çoğunda en son yayınlar irdelenerek, haftalık olarak ya da iki haftada bir araştırma ve uygulamaya yönelik ödevler verilir. Verilen ödevler değerlendirilerek not verilir ve ödevler öğrenciye düzeltilmiş şekilde geri verilir. Öğrenci bir dönemde en fazla 3 veya 4 ders alırsa başarılı olabilmektedir. Derslerde yeterli kredi sağlandıktan sonra tez aşaması kısmına geçmektedir.

Öğrenci tarafından alınmış olan her ders, onu okuyan öğrenciler tarafından ve üniversite yönetimi tarafından dönem sonunda değerlendirilerek ilgili akademisyenin sözleşmesinin uzatılıp uzatılmayacağına karar verilmektedir. Doktora programında ise yoğun bir ders alma dönemi vardır ve genellikle 2 yıl sürmektedir. Bu sürede alınması gereken ders kredisi tamamlanmakta, sınavlar yapılmakta, ödevler verilmekte ve yeterlik sınavı uygulanarak tez aşamasına geçilmektedir. Doktora programındaki öğrencilerin uluslararası konferanslara katılması ve uluslararası yayın yapılması teşvik edilmektedir. Avrupa’da ise doktora öğrencisi akademik stajyer gibidir. Öğrenci kendi danışman hocalarıyla çalışır ve hocanın tek başına eğittiği kimsedir. Böylece usta-çırak modeli benimsenmektedir. ABD’de olduğu gibi Avrupa’da resmi bir kurs ya da ders dönemi bulunmamaktadır. Doktora öğrencisi eğitimini danışmanının çalışmasından almaktadır (Ağralıoğlu, 2013).

Akademisyenlik eğitimi için özellikle doktora eğitimi ön koşul olarak kabul edilmektedir (Özmen ve Güç, 2013). Bu nedenle lisansüstü eğitim, akademik kariyer basamakları ve yükselme için bir başlangıç aşamasıdır. Kariyer, akademik yaşamın temel ve önemli kavramlarından birisidir ve iki temel bileşene sahiptir. Bu bileşenler, “birey” ve “örgüt” boyutudur. “Birey” boyutu, akademisyenlerin sosyal, psikolojik ve ekonomik açıdan doyurucu bir mesleki yaşam hakkına sahip olduğunu göstermektedir. “Örgüt” boyutu ise kariyer sahibi olan akademisyenlerin gereksinimlerinin karşılanmasını sağlayacak koşulların yerine getirilmesini desteklemektedir. Kişilerin kariyer sürecinde gereksinim duydukları koşullar ne kadar iyi düzeyde sağlanırsa örgütsel amaçlara ulaşma o kadar hızlı olacaktır. Dolayısıyla akademisyenlerin çalışma ortamlarının düzenlenmesi ve kariyer sürecinin iyileştirilmesi kurumsal amaçların sağlanmasında oldukça önemlidir (İnanlı vd., 2013).

Kurumsal amaçların sağlanması; toplumun yapısında meydana gelen değişimlere ayak uydurulması, üniversiteler arasındaki rekabet olgusunun sürdürülmesi ve yükseköğretim alanında kaliteli çalışmaların yapılması açısından önemlidir. Bu durum, öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmesini zorunlu kılmıştır (Ertekin, 2014; Esen ve Esen, 2015). Performans değerlendirmesi, öğretim üyelerinin eğitim-öğretim, araştırma ve hizmet etkinliklerini yerine getirme düzeylerini veya davranış biçimlerini ölçme süreci olarak görülmektedir (Arreola, 2006). Ülkemizde akademisyenlerin performanslarını değerlendirmede etkili olan faktörlerden birisi akademik yükseltme ve atanma kriterleridir (Esen ve Esen, 2015).

Uluslararası alanda bakıldığında ülkeler arasında birtakım benzerlik ve farklılıklar olduğu görülecektir. Örneğin ABD’de akademisyenlerin temel görevleri; öğretim, araştır-

ma, hizmet, ve yayın yapmadır (Huber, 2002). ABD üniversitelerinde, bilimsel araştırmalara oldukça fazla önem verilmektedir. ABD’de Türkiye’de olduğu gibi yükseköğretim sisteminden sorumlu olan herhangi bir merkez bulunmamaktadır. Bu nedenle üniversiteler arasında farklı uygulamaların olduğu görülmektedir. Dolayısıyla akademik unvan ve görev çeşitlilikleri de oldukça fazladır, ancak temelde Türkiye’de olduğu gibi akademik olarak üç farklı unvan bulunmaktadır. Bunlar yardımcı doçent, doçent ve profesör unvanlarıdır. Bazı üniversitelerde okutmanlar da dördüncü akademik unvan olarak kabul edilmektedir. Akademik personelin ana kaynağı ‘devamlı statü’ (*tenure*) sistemidir. Öğretim üyesi ortalama beş-dokuz yıllık çalışma sonunda yayınları ve öğretim performansının yeterli olması halinde doçent (*associate professor*) derecesine yükselmektedir. Doçent olanlar yeterli sayıda yayın yaparak “*tenure*” sahibi olurlar (Buchanan, 2009; Sanfey, 2010; Sanfey ve Hollands, 2012; Todisco, Souza ve Gores, 2011; Walling, 2015). ABD’de mevcut olan yarı zamanlı, tam zamanlı çalışmalar ve “*tenure*” derecesi alma durumları akademik kariyer basamakları ve yükselmenin önündeki engelleri artırmaktadır (Huber, 2002). Ayrıca ABD’de de Türkiye’deki gibi araştırma görevliliği pozisyonu bulunmaktadır. Ancak Türkiye’den farklı olarak ABD’de üç farklı grup araştırma görevlisinin olduğu görülmektedir. Bunlar öğretim asistanı, araştırma asistanı ile idari ve danışmanlık alanlarında çalışan asistanlardır.

Almanya’da da ABD’deki sistemin benzeri bulunmaktadır. Almanya’da da üniversitelerin temel görevi bilimsel araştırma yapmak ve eğitimin-öğretimin yürütülmesini sağlamaktır (Baskan, 2001). Almanya’da akademik unvanlar ‘profesör’ ve ‘üniversite asistanıdır’. Bunun yanı sıra geçici olarak öğretim görevlisi, okutman, öğretim ve araştırma asistanları görevlendirilebilmektedir. Doktora yaptıktan sonra, üç yıl kendi alanında çalışan kişiler üç yıl süre ile üniversite asistanı olabilmektedir. Profesörler ise üniversitenin önerisi üzerine eyalet yetkili bakanı tarafından ‘daimi’ ya da ‘geçici’ statüde atanabilmektedir (Erdem, 2006).

İngiltere’de ise akademisyenlerin yükseltilme durumları değerlendirilirken özgeçmişleri, yayın listeleri, yayınlarından en önemli ikisini, yayın dışında başlıca eser ve araştırma faaliyetleri ile kazanılmış ödül, araştırma sözleşmeleri, lisansüstü öğrencileri ve geleceğe yönelik araştırma projeleri hakkında bilgiler istenmektedir. Bu değerlendirme sisteminde, araştırmacıların yapmış oldukları araştırma ve yayınların niceliğinden çok araştırmaların kalitesine önem verilmektedir. Böylece, ulusal ve uluslararası dergilerde yayınlanan makalelerin sayılarının artırılarak haksız akademik yükselişlerin önüne geçilmesi planlanmaktadır (Köksoy, 1997).

Kriterlerin niceliksel ifadesi, objektifliği sağlıyor görünse de, sadece niceliksel kriterlerin esası, akademisyenlerin çabalarının puan toplama üzerine odaklanmalarına sebep olmaktadır. Yayın kalitesi yerine, yayın sayısına da yansiyabilen bilimsel etki ve yarattığı toplumsal katkı, yenilikçi eğitim yöntemleri uygulama, öğrenci değerlendirmeleri yoluyla da ölçülebilecek ders performansı gibi eğitim ölçütleri ve diğer toplumsal katkılar, atama ve yükseltme değerlendirmelerinde arka plana itilebilmektedir (Şenses, 2007).

Bu nedenle, akademik yükseltilme ve atanma kriterleri akademide en çok tartışılan konulardan birisidir. Tartışmayı oluşturan sebebin ise Türkiye’deki akademik süreçlere ilişkin usul ve esasların merkezi sistem tarafından oluşturulmasına rağmen disiplinler ya da kurumlar arasında birtakım farklılıklar olduğu düşünülmektedir. Şenel, Kılıçaslan, Köksal, Demir ve Sertelin’in (2004) yapmış olduğu bir çalışmada öğretim elemanlarının akademik yükseltilme ölçütlerini kendilerine engel olarak algıladıkları; Tekeli’nin (2003) çalışmasında, yükseltme ve atama ölçütlerinin nicelik merkezli olmasının, üniversitenin ve öğretim elemanlarının çok yönlü değerlendirilmesine engel teşkil ettikleri belirtilmiştir. Barnett (2003), sosyal bilimler alanında çalışan bir akademisyenin yaşamı süresince ortalama 4–5 kalıcı nitelikte çalışma yapabileceğini ve dergi/gazetelerde yer alan makale, bildiri ve araştırma özetlerinin sayısında artış olurken, daha fazla zaman ve emek gerektiren kitap yazımı ya da uzun dönemde yapılan araştırma sayılarının geçmiş dönemlere göre azaldığını; Onaran (2001) akademisyenlerin, daha çok puan getiren ve akademik çevrede daha çok kabul gören çalışmalar yapmak için uğraştıklarını, kapsamlı ve uzun dönem gerektiren kitap yazımı gibi uygulamalar yerine daha dar kapsamlı kitap ya da kitap bölümleri yazmayı tercih ettiklerini; Ak ve Gülmez (2006), akademik yükseltmelerde yayın kalitesinden çok yayın sayısına önem verildiğini, bu nedenle akademisyenlerin daha fazla yayın yapmaya çalıştığını, bu durumun da yayın niteliğinin göz ardı edilmesine neden olduğunu savunmuşlardır. Bununla birlikte, nicelik merkezli ölçütler, yapılan bilimsel çalışmaların sayıca hızlı bir artış göstermesini sağlamıştır. Nicelik bazındaki artış, kriterlerin sağlanması ve görünürdeki bilimsel etkinlik fazlalığını göstermesi açısından YÖK ya da üniversiteler tarafından yeterli görünmesine rağmen özellikle bilimsel gelişme ve akademik yaşam açısından olumsuz sonuçlanabilmektedir, çünkü akademisyenlerden beklenen akademik yaşamın her alanında yükseltme ve atama ölçütlerini karşılamak zorunda kalması ve akademisyenleri akademik unvan alabilmek ve akademik yaşamında yükseltilmek için gerekli koşulları sağlamaya çalışmasıdır. Bu kriterlerin ortaya koyulmasındaki amaç, öğretim elemanı kadrolarına yapılacak olan atamalarda yardımcı doçent, doçent ve profesör kadrolarına yapılacak atamalarda, ilgili kanun ve yönetmeliklerce öngörülen temel koşulların ya-



nı sıra, bilimsel kalitenin artırılması, öğretim elemanlarının eşitlik ve tarafsızlık ilkesine göre objektif değerlendirilebilmesini sağlamaktır (Esen ve Esen, 2015).

Alan yazına bakıldığında, öğretim elemanlarının akademik kariyer sürecine ilişkin bir takım çalışmalar yaptıkları görülmektedir. Çalışmalarda ele alınan konular; öğretim elemanlarının çalışma süresi ve yaş değişkeni ile iş doyumunu arasındaki ilişki (Oshagbemi, 2000), cinsiyete göre akademik kariyer olgusu (Özkanlı ve Korkmaz, 2002), devlet ve vakıf üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler ve kariyer engelleri ile ilişkisi (İnanlı vd., 2013; Serinkan ve Bardakçı, 2009), akademik çalışma ortamında yapısal güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi (Tolay, Sürgevil ve Topoyan, 2012); akademisyenlik bağlamında bilimsel üretkenliği etkileyen çevresel faktörler (Mengi ve Schreglmann, 2013); öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri (Arduç ve Polatçı, 2008; Naktiyok ve Kaygın, 2012), akademik yükseltme ve atamaya ilişkin yaşanan sorunlardır (Bülbül ve Tunç, 2011). Bu sorunların daha geniş perspektiften değerlendirilebilmesi ve öngörülemez sorunların ya da anlamların ortaya çıkarabilmesi açısından bu çalışmada akademisyenlerin akademik kariyer basamakları ve yükseltme ölçütlerine ilişkin görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmanın sonucunda akademik kariyer basamakları ve yükseltme kriterlerine ilişkin ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz görüşlerin belirlenmesiyle ve olumsuz kabul edilen ortak görüşlerin düzenlenmesi yoluna gidilerek gerekli çalışmaların yapılmasıyla birlikte ülkemiz akademisyenlerinin bilimsel üretkenliğinin arttırılacağı ve yapılacak diğer bilimsel çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

## Yöntem

### Çalışmanın Modeli

Çalışma, nitel desende oluşturulmuş ve yürütülmüştür. Çalışmada, akademisyenlerin kariyer basamakları ve akademik yükseltme kriterlerine yönelik görüşlerinin ortaya konulması amaçlandığından temel nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Nitel araştırmaların temel özelliği, bireylerin gerçeği sosyal dünyalarıyla etkileşimleri içinde nasıl inşa ettiği üzerine yoğunlaşmasıdır. Bu nedenle temel nitel araştırma, insanların yaşamlarını nasıl yorumladığı, dünyalarını nasıl inşa ettikleri ve deneyimlerine ne anlam kattıkları ile ilgilenmektedir. İnsanların yükledikleri anlam ve düşüncelerinin derinlemesine irdelenmesine fırsat tanınması anlamında önemlidir (Merriam, 2013). Çalışmada, akademisyenlerin akademik deneyimlerinin ve kariyer sürecinde bilimsel üretkenliğini olumlu ya da olumsuz etkileyen faktörlerin anlaşılması önemli olduğu için niteliksel araştırma yönteminin bu modele uygun olduğu düşünülmüştür.

### Çalışma Grubu

Çalışma grubunun belirlenmesinde, amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemi için çalışma amacına göre belirlenen birtakım ölçütleri sağlayan kişiler alınmaktadır (Higginbottom, 2004). Nitel araştırmalar genellikle amaçlı bir şekilde seçilmiş küçük örneklerle hatta bazen tek bir örnekleme (n=1) detaylı bir şekilde yapılmaktadır. Amaçlı örnekleme seçiminin mantığı, araştırmacının daha derinlemesine yapılabilmesi için bilgi zengini olan durumlar seçmektir. Bilgi açısından zengin durumlar, araştırmacının araştırmanın amacı açısından mümkün olduğunda daha fazla bilgi elde edebileceği durumlardır. Amaçlı örnekleme, cevapları aranan sorulara ışık tutacak olan bilgi bakımından zengin durumlara odaklanır (Patton, 2014, p. 230). Bu çalışmada, amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme kapsamında kullanılan bu yöntem, birçok farklılığı içeren ana temaları bulup tanımlamayı amaçlar (Patton, 2014, p. 235). Bu amaçla çalışma devlet üniversitelerinin farklı branşlarında görev yapan on beş akademisyen katılımcı ile yapılmıştır. Nitel araştırmalarda elde edilen bilgi içeriğinin zenginliği ve heterojenliği açısından çalışma grubuna alınan kişilerin özellikleri önem taşımaktadır (McLafferty, 2004). Bu nedenle çalışma grubuna üç profesör, üç doçent, üç yardımcı doçent, üç öğretim görevlisi ve üç araştırma görevlisi olmak üzere toplam 15 akademisyen alınmıştır. Türkiye’de akademik yükseltme ölçütleri tek merkez tarafından belirlenmesine rağmen kurumlar ve hatta uzmanlık alanlarına göre bir takım farklılıklar gözlenebileceğinden çalışmaya alınan akademisyenlerin farklı alanlardan olması sağlanmıştır. Sağlık, sosyal, fen, matematik ve mesleki sanat alanlarında uzman olan her gruptan üçer akademisyen çalışmaya dahil edilmiştir. Akademisyenlerin ortalama çalışma süresi 10.57±9.04 yıldır. Akademisyenlerin %41’inin haftalık ders yükünün 16 saat ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin yaş ortalaması ise 43.29±3.67 olarak hesaplanmıştır.

### Veri Toplama

Çalışma verileri; Nisan 2015 – Ocak 2017 tarihleri arasında, yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak derinlemesine görüşme yöntemi (Di Cicco-Bloom ve Crabtree, 2006) ile toplanmıştır. Bu yöntem ile akademisyenlerin deneyimleri, tutumları, görüşleri, yakınlıkları, duyguları ve inançlarına ilişkin bilgi elde edilmesi düşünülmüştür. Yapılandırılmış görüşme soruları, nitel araştırma yöntemine uygun olarak ve yapılan alan yazın taramasında ulaşılan birtakım çalışmalar ile YÖK tarafından belirlenen “akademik yükseltme ve atanma kriterlerinden” yararlanılarak oluşturulmuştur (Mengi ve Schreglmann, 2013; Özdemir ve Gökçe-Kutsal, 2010; Yalçın-



kaya vd., 2014). Bu bağlamda, 4 soru oluşturulmuştur. Oluşturulan soruların anlaşılabilirliği ile geçerlik ve güvenilirliği açısından dört akademisyenin uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzman görüşleri sonrasında oluşturulmuş olan sorularda anlam açıklığı sağlamak için küçük değişiklikler yapılmış ve soru formundaki soruların son hali şu şekilde oluşturulmuştur:

- “Akademik kariyer hikâyenizi bizimle paylaşır mısınız?”
- “Sizce bir akademisyenin kariyer sürecini olumlu ve olumsuz yönden etkileyen faktörler nelerdir?”
- “Sizce akademisyenlerin bilimsel bilgi ve merakları ve yükseltme kaygıları bilimsel çalışmalarının planlamasını nasıl etkiler?”
- “Nitelikli akademisyen özelliklerini değerlendirmede kullanılabilir yükseltme kriterleri sizce neler olmalıdır?”

Görüşmelerde, dört sorudan oluşan yapılandırılmış soru formunun yanı sıra on dört sorudan oluşan “Katılımcı Bilgi Formu” kullanılmıştır. Katılımcı bilgi formunda cinsiyet, yaş, medeni durum, varsa çocuk sayısı, görev süresi, görev yerleri, akademik unvanı, görev yaptığı üniversite, çalışma alanı, varsa idari görevleri, üniversite dışı yürüttüğü faaliyetler, haftalık ders yükü, varsa akademik amaçlı yurt dışı deneyim gerekçesi, akademisyenliği isteyerek seçme durumuna ilişkin sorular bulunmaktadır.

Akademisyenlerle görüşme öncesinde çalışmanın amacı ve uygulanma yöntemi akademisyenlere açıklanarak gönüllü olarak katıldıklarını belirten sözlü ve yazılı onamları alınmıştır. Görüşmeler akademisyenlerin uygun oldukları bir zaman diliminde ve sadece araştırmacı ve görüşmecinin bulunduğu bir odada gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin süresi kişilere göre değişmekle birlikte 25–60 (yaklaşık 45–50) dakika devam etmiş ve her katılımcı ile sadece bir görüşme yapılmıştır. Tüm görüşmeler akademisyenlerin de onayı ile ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir.

## Verilerin Analizi

Görüşmenin ilk bölümünü oluşturan katılımcı bilgi formundaki verilerin analizi için, SPSS IBM Statistics 20.0 paket programı kullanılarak, nicel verilerin sayı ve yüzdelik dağılımları hesaplanmıştır. Nitel verilerin olduğu ikinci bölümde ise, öncelikle verileri metin haline getirilmiş ve çalışma öncesinde belirlenmiş olan temalar doğrultusunda alınan cevaplar yorumlanmıştır.

## Bulgular

### Akademik Kariyer Hikayesine İlişkin Görüşler

Görüşme soruları yöneltirken akademisyenlerin akademik kariyer hikayesinin bilinmesinin faydalı olduğu düşünülerek öncelikle akademisyenlerden akademik kariyer hikayelerini anlat-

maları istenmiştir. Soruya ilişkin temanın “çevresel faktörlerin etkisi” olduğu düşünülmüş ve tema o şekilde oluşturulmuştur.

“...iş yerimin bana katkısının yetersiz olduğunu görünce mesleki alanda kendimi geliştirmek için yüksek lisans yapmaya karar verdim” (Yardımcı Doçent 1).

“...babamın bir arkadaşı öğretim üyesiydi. Ailece bize çok gelirdilerdi. Kendini çok iyi yetiştirmiş, çok diüzgün konuşan, çok bilgili bir adamdı. Küçük yaşlardayken konuşma tarzından ve bilgisinden çok etkilenmişim. O zaman karar verdim akademisyen olmaya..” (Yardımcı Doçent 2).

“...ben aslında formasyonumu alıp öğretmen olayım diye düşünüyordum. Bölümde de ortalamam gayet iyiydi. Sonra TÜBİTAK’ın burs verdiğini duydum ve mezun olduktan sonra o burs kadar para kazanabileceğime inanmadım. Sonra bu işe başlamaya karar verdim...” (Doçent 1).

“...çevremde hep kendini yetiştirmiş, lisansüstü eğitimi yapmış, yurt dışına defalarca çıkmış kişiler bulunmaktaydı. Bir şeyler yapmam benim de başarılı olmam gerektiğini düşünüyordum ben de kendimi onlar gibi ispatlamalıydım. Bu nedenle üniversitede çok çalıştım, notlarım da yüksek olunca akademisyen olmaya karar verdim...” (Doçent 2)

“...üniversiteden mezun olduktan sonra 3 yıl öğretmenlik yaptım. O dönemde pek çok zorlukla karşılaştım. Uğraştığım her zorluk beni bilginin ve statünün güç olduğuna inandırdı. Bu nedenle öğretmenlik yaparken yüksek lisansa başladım, sonrasında da açılan akademik kadro ilanına başvurduğum ve buradayım.” (Profesör 1).

“...akademik kariyer yapmaya üniversite dördüncü sınıfta karar verdim. Snavlardan aldığım puanlar çok yüksekti ve hocalarım, puanlarımın çok iyi olduğunu, yüksek lisans yapabileceğimi söylediler ve benim de aklıma yattı, o şekilde akademik kariyer yapmaya niyetlendim...” (Profesör 2).

“...2005 yılında eczacılık fakültesini hedefleyip yeterli puanı almadığımdan Akdeniz Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Biyoloji Bölümünü kazanmakla başladım. Aslında Antalya’da biyoloji okumaya başlamam ilk başlarda biraz buruk geçti. Neden? Çünkü asıl hedeflediğim bölümü kazanmamıştım, bir diğer sebebi de biyoloji mezunlarının iş bulamama sıkıntısı idi. Bu iki durum biyoloji eğitimimin ilerleyen sürecinde beni çok daba biyolojiye bağladı, çalıştıkça daba bir ilgimi çekti ve ikinci sınıfta bana dört yıllık lisans eğitiminin biyoloji öğretimi için yetmeyeceğini anladım...” (Yardımcı Doçent 3).

“...2007’de mezuniyetimden sonra atanamadım. Gerek ülkenin şartları, gerek benim çalışma motivasyonumun yetersizliği nedeniyle 3 yıl iş bulamadım. Her zaman üniversitede kalmayı istemiştim ve bu istek nedeniyle 3 yıl boyunca 38 üniversitenin araştırma görevlisi sınavına girdim ve sonunda yerleştim...” (Araştırma Görevlisi 1).



“...eşimin sayesinde böyle bir şey karar verdim. Mezun olduktan sonra hemen çalışmaya başladım. Gece-gündüz kavramını çok bilmiyordum çünkü oldukça yoğun ve titiz çalışıyordum. Fiziklen oldukça yorgun düşüyordum, derken bir gün çok güçsüz düştüm ve günlerce hastanede yatmak zorunda kaldım. Eşim beni teşvik etti. Bu kadar çalışmamla iyi bir akademisyen olabileceğimi söyledi ve lisansüstü eğitime başvurmam konusunda beni ikna etmeye çalıştı, başardı da...” (Öğretim Görevlisi 2).

### Akademisyenin Kariyer Sürecini Olumlu ve Olumsuz Yönden Etkileyen Faktörlerle İlişkin Görüşler

Akademisyenler, akademik kariyer sürecini olumlu ve olumsuz yönden etkileyen birçok faktörün varlığını belirtmişlerdir. Akademisyenlerin kariyer sürecini etkileyen olumlu ve olumsuz faktörlere ilişkin görüşlerini özellikle kişisel ve çevresel etmenler olmak üzere iki bölüme ayırmak mümkündür. Bu nedenle kariyer sürecini etkileyen faktörlere ilişkin soruya alınan yanıtlar “*Kişisel Faktörler*” ve “*Çevresel Faktörler*” olmak üzere iki tema altında toplanmıştır. “*Kişisel Faktörler*” teması altında çalışmayı sevme, zaman yönetimi, öğren(t)me isteği, alınan maaşın yeterliği gibi maddeleri sıralamışlardır. “*Çevresel Faktörler*” teması altında ise toplum yapısı, alınan eğitimin kalitesi, danışman hoca etkisi ve maddi durum gibi maddeleri belirtmişlerdir. Aşağıda akademisyenlerin belirttikleri bazı kişisel ve çevresel etmenlere ilişkin örnekler yer verilmiştir.

“...en önemli etken bence kişisel özellikler. Bir insanın akademisyen olmasını kişisel özellikleri hem olumlu hem de olumsuz etkiler. Çalışmayı seven, usanmayan, öğretme isteğiyle yanıp tutuşan, bir ideolojisi ve amacı olan bir kişi çok iyi ve nitelikli bir akademisyen olur. Diğer faktör ise çevresel etkenler. Kişinin yaşadığı toplum yapısı, içinde bulunduğu sosyal ortamlar, etkileşim içinde olduğu kişilerin mesleki ve kişisel gelişim durumu, eğitim alınan üniversitenin niteliği ve vizyonu, alınan eğitimin kalitesi gibi özellikler yine akademisyenliği olumlu ve olumsuz etkileyebilecek etkenlerdir.” (Yardımcı Doçent 1).

“...bir kişinin bilimsel bilgiye olan merakı, isteği, öğrenme ve öğretme tutkusunu, gerekli mesleki bilgi ve becerisi, kişinin pasif ya da aktif oluşu ve çalışma ortamı akademisyenlik sürecini olumlu ve olumsuz etkiler...” (Profesör 2).

“...ilerlemek için zaman yönetimi iyi yapılmalıdır.” (Yardımcı Doçent 2).

“...bilimsel yönü güçlü bir hocayla çalışmak...” (Profesör 1).

“Olumlu faktörler; mesleğe inanç, gelişim aşamaları, yurt dışı olanakları, kaliteli öğretim üyeleri ile tanışıp çalışma şansı... Olumsuz faktörler ise motivasyon, ekonomik yetersizlikler, vizyoner idareci eksikliği, kurumsal yapının idari personelin çiftliği haline gelmesi, akademisyenlerin plansız istihdamı, üniversitelerin

“klasik devlet kurumu” mantığı ile yönetilmesi ve hocaların yeni gelişmelere kapalı tutumu...” (Doçent 1)

“...akademik yönde ilerleyen kişi mali açıdan sıkıntı yaşamaktadır. Evli ise üniversite olanaklarıyla zordur.” (Profesör 3).

“...danışman çok önemli. Çünkü öğrenci çok istekli olmasına rağmen hocayla iyi bir iletişim kuramazsa, bilimden soğumasına sebep olabiliyor. İkincisi hocanın akademik anlamda iyi bir alt yapıya sahip olmazsa da o da olumsuz bir etki olabilir. Üçüncüsü bu işin parasız çekilemeyecek bir meslek olması. Çünkü zor bir iş, geçen gündüzün yok, tatilin yok; para yoksa mesela olumsuz etkiler seni. Mutlaka bir maddi kısmı olması lazım...” (Öğretim Görevlisi 1).

“...bireylerin gerekli sınavlardan aldığı yüksek puanlar, KPSS sınavında başarılı olamayıp atanamamanın bireyleri akademik kariyer yapmaya yöneltmesi, dışarıdan, özellikle lisans öğrencileri tarafından çok dikkat çekici ve büyüleyici bir meslek olarak görülmesi gibi durumların olumlu olarak etkileyebileceğini düşünüyorum. Olumsuz etkileyebilecek etkiler ise genel olarak araştırma görevliliği düzeyinde düşümsük; tüm gün çalışmak, sürekli bir şeyleri yetiştirme durumu, işi işte bırakamama, sosyal hayatta dahi işi taşıma, taşınma zorunda kalma, özellikle evli olan bireyler için bu koşullar gerçekten de zorlayıcı...” (Araştırma Görevlisi 2)

“...olumlu etkenleri sıralayacak olursak, özveri, üretken bir danışman hocanın olması ve her zaman etkili bir yol göstermesi en önemli etkenlerin başında gelmektedir. Bir diğer olumlu tarafı da sahip olduğu merak duygusunun azimle birleştirdikten sonra hedefe doğru gitmesi için güçlü bir çalışma altyapısının (laboratuvar vb.) olması yine çok önemli bir olumlu yönde etkendir. Üçüncü bir olumlu yön de altyapı sayesinde elde edilen verilerin hızlıca ürüne dönüştürebilme yetisi olarak söylenebilir. Böylece, hedefin gösterilmesi-hedef için gerekli alt yapı ve alt yapı sayesinde elde edilen verilen çıktı haline getirilmesi ile meydana gelen bütünlük sistem üçgeni meydana gelmiş olmaktadır. Olumsuz etkenler yukarıda sıralanan, yol gösterici iyi bir danışman hocanın olmaması, gerekli fiziksel altyapısının olmaması dolayısı ile herhangi bir üretkenliğinin gerçekleşmemesi akademik süreci etkileyen, hatta durduran ve anlamsız en önemli etkenlerdir.” (Yardımcı Doçent 3).

“...olumlu etkileyen faktörlerden en önemlisi bana göre akademisyenin kendi içsel motivasyonu. Akademisyenlik sonuçta bir ömür boyu ders çalışmayı, yayın yapmayı ve birçok bilimsel faaliyeti gerektiren bir iş ve bu işi bir ömür sürdürebilmek için bitmek bilmeyen bir motivasyonunuzun olması şart. Olumsuz etkileyen en önemli faktör ise meslektaşlarımızın kıskançlığı...” (Öğretim Görevlisi 1).

“...kişilerarası ilişkileriniz tabii bu akademik camiadaki kişilerle olan ilişkiniz kariyerinizi etkileyen önemli faktör bence. Bu etki olumlu da olabilir olumsuz da. Eğer ilişkileriniz iyi düzeydeyse oldukça iyi yer edinebiliyorsunuz...” (Öğretim Görevlisi 2).

“...bana göre olumlu etkileyen en önemli faktör emeğinizin karşılığını almanız, mesela günlerdir yazmaya çalıştığımız çalışmanızın saygın bir dergide yayınlanmasıdır. Olumsuz etkileyen

faktörlerden en önemlisi ise motivasyonunuzun kırılması ve çevre baskısı diyebilirim...” (Araştırma Görevlisi 3).

### Akademisyenlerin Bilimsel Çalışmalarını Planlamasına İlişkin Görüşler

Akademisyenler, akademik çalışma konusu seçiminde; yükseltme kaygısının daha fazla önem kazandığını, sistemin bunu gerektirdiğini, bu nedenle yükseltme kaygısını düşünerek çalışma konusunu seçtiklerini belirtmişlerdir. Bu nedenle, katılımcıların verdiği yanıtlar doğrultusunda, “Bilimsel İlgi ve Merak” ile “Yükselme Korkusu” olmak üzere iki tema belirlenmiştir. Aşağıda akademisyenlerin bu düşüncelerine ilişkin bazı örnekler verilmiştir.

“Akademik bir kariyerimiz var... en yükseğe çıkmaya çalışıyoruz. Akademik kariyere yükselmek için üniversitenin koyduğu bu kriterleri sağlamak matematiksel bir değerle ölçülüyor.” (Profesör 2).

“Bilimsel bilgi ve meraktan dolayı akademisyenliği seçiyoruz, çalışmalar yaparız da yükseltme kriterlerini karşılamış oluyoruz.” (Doçent 1).

“Çok çalışıp az yayın yapıp az para kazanmak ve hemen yükselmek mi, yoksa çok çalışıp bir an önce çok yayın yapıp çok çabuk yükselmek ve çok para kazanmak mı? Bu soruları kendinize yöneltilirsiniz ve belli bir zamandan sonra özellikle size para cazip gelmeye başlar... İster istemez yükseltme kaygıları daha ağır basıyor. Çünkü amaç kısa sürede çok yayın yapmak, çok para kazanmak ve bir an önce otorite sahibi olmak oluyor.” (Yardımcı Doçent 2).

“...sistemin bizden istediği şu,,, her 2-3 senede bir dosyanı yenileyeceksin ve bu dosyada pek çok çalışman olacak... O yüzden bilimsel meraktan çok yükseltme arzusu ağır basıyor konu seçiminde. 2-3 senede dosya güncelleyecek biri olarak çok zor süreci olan ve uzun sürecek bir çalışmanın altına girmem, giremem bu durumda.” (Yardımcı Doçent 1).

“...Ters orantılı bir ilişki vardır. Yükselme kaygısı arttıkça bilimsel bilginin ediniminde yaratıcı düşünce, sabır ve merak unsurları azalır. Basit bir formülasyonla: Yükselme kaygısı? 1/ (bilimsel bilgi üretiminde [yaratıcı düşünce\* sabır\* merak] )” (Profesör 3)

“Akademisyenlerin elbette ki mesleklerini yaparken bilimsel meraka en yüksek düzeyde sahip olmaları kendileri ve iş hayatları süreci için oldukça önemli bir kavram; ama bir takım unvanları da hak edebilmek için akademisyenler bu merak yanında da yeterliklerini tamamlamalı ve sürekli bir onaylanma ihtiyacıyla da bu merakı baltalayabilirler. Yükseltilmek için ilgi duyduğunuz ya da lisansüstü eğitimi yaşamınız boyunca çözümlerini aradığınız problem durumları dışında da çalışmalarınızı yaparken ne yazık ki yükseltme kaygıları da önemli rol oynamaktadır. Çalışmalarınızı yaparken ilgi alanınızı ve ürettiğiniz yayınları, projeleri çok dallandırmadan belirli bir konu etrafında yapmamızın daha sağlıklı olduğunu düşünüyorum. Ne yazık ki yükseltilme isteği ya da

zamanında yükseltilmek için gerekli koşulları sağlayıp sağlayamama durumuyla karşı karşıya kalmamak için yükseltme kaygısı çoğu zaman bilimsel merakımız ve bilgiye olan bağlılığımızı gölgeleyebiliyor” (Doçent 2)

“Bir akademisyende bilgi ve merak duygusunun tetikte olması ya da her an aktif olması önemli elbette ancak bunu bir kaygı psikolojisinde yapması değil de rutin bir süreç haline getirilmesi gerekir. Zaten merak duygusu ile yeni bilgiler edinir ister istemez, dolayısıyla bu durum yükseltmeyi de kendisi ile beraber getirir dolayısıyla kaygı psikolojisine bürünerek belki de yükseltmeyi de engelleyen bir durumu da doğurabilir. Dolayısıyla, akademisyen bilimsel çalışmalarının planlamasını, rutine alınmış bir merak ve bilgi edinme mekanizmasını sağlamalıdır.” (Yardımcı Doçent 3).

“...Kesinlikle bilimsel ilgi ve merak ya da ben öyle olması gerektiğini düşünüyorum. Ama yarın ben de yükselme korkusunu düşünerek hareket eder miyim, bilemiyorum. Zor bir soru. Her ikisi de düşünülmesi. Çünkü sistem sizden yükselmenizi bekliyor, yükselirken de yayın da koymanızı bekliyor. Bir yayının ortaya çıkmasının en iyi ihtimalle iki seneyi bulduğunu varsayarsak bu durumda tercihiniz yapılması daha kolay ve sizi uğraştırmayacak olan çalışma konularını seçmeye doğru kayabilir de... (Öğretim Görevlisi 3)

“...ben hocamla birlikte çalışma planlarken kendi bilimsel ilgi ve meraklarımızın yanı sıra aslında hocanın da bilimsel ilgi ve meraklarını göz önünde bulundurmaya çalışıyorum. Sonuçta bu süreçte hepimizin yükseleceğine inanıyorum o yüzden önemli olan bilime katkı verebilmek, nitelik ortaya koyabilmek... (Araştırma görevlisi 1).

### Nitelikli Akademisyen Özelliklerini Değerlendirmede Kullanılabilecek Yükseltme Kriterlerine İlişkin Görüşler

Akademisyenlerin, değerlendirmede kullanılabilecek yükseltme kriterleri olarak, yapılan çalışmaların niceliğinden çok niteliğinin değerlendirilmesi ve yabancı dil bilgisinin yeterli olması gibi kriterleri belirttiklerini gördük. Bu nedenle, bu soruya ilişkin temalarımızı “Dil Bilgisi” ve “Nitelikli Yayın” olmak üzere iki başlık altında yapılandırdık. Temalarımızı şekillendirmede temel olan akademisyenlerin düşüncelerine ilişkin bazı örnekler verilmiştir:

“...yabancı dil puanı olmalı, yaptığı çalışmaların niceliğinden çok niteliğini değerlendiren kıstaslar olmalı.” (Profesör 3).

“...Çoğu meslektaşım yabancı dilden ötürü muzdarip, doçentlik sınavlarına bile giremiyorlar, o yüzden ancak bir akademisyen için kesinlikle yabancı dil şartının olması gerektiği hatta baraj puanını bile artırılması gerektiği tarafıyım. Artık bilgi çağındayız ve sadece İngilizce bilmenin bile yetersizleştiği bir çağın içindeyiz. Düşünsenize herkes zaten sizin gibi İngilizceyi bilmek zorunda ya da en azından bilmeye çalışıyor. Artık bir cazibesi kalmadı ki ne kadar çok dil





*bilir ve iyi düzeyde bilerseniz uluslararası literatüre hâkimiyetiniz de o kadar fazlalır. Ayrıca mesleğe olan bilimsel katkınız, akademik faaliyetleriniz, yazdığımız kitaplar, eğitim-öğretim için gösterdiğiniz çabalar hepsi kesinlikle değerlendirilmeli” (Doçent 3)*

*“...nitelikli bir akademisyen hem kendini geliştirmeli hem de topluma hizmet de vermeli. Kendi kariyer gelişimlerinin peşine düşerek eğitim-öğretim görevlerini aksatmamalıdır. Evet yayın şart ama tek kıstas değil, olmamalı...” (Profesör 1)*

*“Üniversitelerde sadece yurtdışı deneyim değil, yurtiçindeki bir Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Hacettepe, Boğaziçi vb. büyük üniversitelere de misafir akademisyen olarak gidilse bence iyi bir deneyim olur, çünkü her üniversitenin kültürü farklı, yeri geliyor bazı sohbetler insanlarda farklı bakış açısı kazandırmış oluyor. İntihal konusundan üniversiteler bunun önüne geçebilmek için programlar kullanmalı, akademisyenlere üniversiteleri tarafından intihal ile ilgili bilgi verilmeli, seminerler düzenlenmelidir, açıkçası akademisyenlerin çoğu bu konuda yeterli bilgiye sahip değillerdir. Hukuki ceza da olmalıdır.” (Doçent 2)*

*“...bir kere akademisyenin yabancı dili çok iyi olmalı. Yani uluslararası sempozyumlarda olsun, makale yazımında olsun dili iyi kullanması lazım. İkincisi özgün yayınlarmın olması lazım, kendine bas ama şey değil böyle basit hesaplamalar değil gerçekten özgün olması lazım. Ama bunlar dediğim gibi süreç 3 yılda, 5 yılda çıkabilecek şeyler değil, bu zaman gerektiriyor.” (Öğretim görevlisi 2)*

*“Mevcut özlük bakları, mobing ve üniversitelerin yapısında bunu belirlemek mümkün değildir. Bizim sistemimiz, çocukluğumuzdan bu yana en kısa sürede kabul edilmiş en büyük başarıyı elde etmeye yönelik bir eleme sistemi üzerinde temellenmektedir. Bu bağlamda, atama/yükseltme kriterlerimizin karşılanmasında niteliksiz araştırmalar, anlaşılabilir atıflar, ekonomik temelli projeler vb. etkili olmaktadır. Tüm sistemin değişmesi kısa ve orta vadede mümkün görülmediğinden; saygın dergilerde yayın, saygın dergilerden atıf almak, özlük haklarının yükseltmeden bağımsız olması ve nitelikli öğrenci yetiştirme (bu öğrencilerin çalışmalarının önemli yerlerde kabul edilmesi) gibi kriterlerin yerine getirilmesini de bekleyemiyoruz.” (Öğretim görevlisi 1)*

*“...her şeyden önce bir kere araştırma kültürünün çok iyi olması gerekli. Tabii ki mesleki bilgi ve becerilerinin de oldukça fazla olması, güncel literatürü yakından takip etmesi çok önemli. Neyi neden yaptığını savunabilecek, bilimsel faaliyetlerde izlenecek yol hakkında bilgi sahibi olan, kendi anadilimizi ve yabancı iyi kullanan, diksiyonu düzgün, akademik duruşu olan kişiler akademisyen olmalı ya da akademisyenler bu nitelikleri taşımalı...” (Araştırma Görevlisi 3)*

*“...kesinlikle bilime katkısı olmalı ...” (Araştırma Görevlisi 2)*

*“Bilimsel etik kurallarını içselleştirmiş, elde ettiği verileri etkili bir şekilde değerlendiren ve ürüne dönüştüren, kendini sürekli güncelleştiren ileri görüşlü ve her türden ki görüşleri dinleyen ve saygı gösteren bir yaklaşıma sahip olması, umutsuzluğa kapılma-*

*dan en karanlık durumlarda bile aydınlığı bulma azminden vazgeçmeyen, her durumda teoride ve pratikte etkili yaklaşımlar sunan, yaptığı bilimsel çalışmalar ile sosyal sorumluluk duygusuna sahip olma ve bu yönde toplumu bilgilendirme ve yönlendirme yetisine sahip olma.” (Yardımcı Doçent 3)*

*“...yabancı dil barajı kesinlikle olmalı....Bir akademisyen ana dili gibi yabancı bir dili konuşabilmeli, anlayabilmeli... çalışmaların sayısından çok içeriğini değerlendirecek bir komisyon kurulmalı...” (Profesör 2).*

*“...yabancı dil bilgisinde yeterlilik...” (Yardımcı Doçent 1).*

*“Olayları analitik düşünme yeteneğine sahip olması... iyi bir yabancı dil bilmesi....” (Yardımcı Doçent 2).*

## Tartışma

Üniversiteden mezun olmuş kişilerin meslek seçimi için önünde, girişimcilik ya da özel ve kamu işlerinde memurluk ya da akademisyenlik doğrultusunda seçebilecekleri çeşitli kariyer seçenekleri bulunmaktadır. Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca, herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve yetenek kazanması anlamına gelmektedir (Eryiğit, 2000; Hotamışlı, Karcı, Çetinel ve Çetinkaya, 2011). Akademisyen ise, üniversite ve benzeri yüksek öğrenim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan bilim insanına verilen genel mesleki unvandır (Hotamışlı vd., 2011).

Üniversiteler eğitim örgütleri içinde en üstte yer alan kurumlardır. Bu nedenle toplumsal yapıda oldukça önemli yer tutarlar. Bu kurumlarda çalışan akademisyenlerin gerek kendi gelişimleri gerekse yetiştirdikleri öğrencilerin gelişimleri açısından akademisyenliğin, son derece önemli bir meslek olduğunu söyleyebiliriz (Hotamışlı vd., 2011). Haliç Üniversitesindeki üniversite öğrencilerinin mesleki tercih ve girişimcilik eğilimlerinin belirlendiği bir çalışmada, öğrencilerin belirlenen önceliklerinin sırasıyla kendi işini kurma (%45.6), özel sektörde çalışma (%25.8), akademisyenlik (%8), baba mesleğini sürdürme (%7.6) olduğu saptanmıştır (Arslan, 2002). Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencilerinden 590 kişi ile mezuniyet sonrası kariyer tercihine ilişkin yapılan başka bir çalışmada, 345 öğrenci (%77.5), tıpta uzmanlık sınavında başarılı oldukları takdirde akademik kariyer yapmak istediklerini belirtmiştir (Yarış, Topbaş Çan ve Özoran, 2001). Alan yazındaki bu bulgular düşünüldüğünde, öğrenciler özellikle mezun olduktan sonra çevresel ve kişisel faktörlerin etkisiyle akademik kariyere yönelebilmektedir. Çalışmamıza katılan akademisyenlerden ikisinin yanıtından da anlaşıldığı üzere akademisyenliği seçme eğilimlerinin özellikle çevresel faktörlerden etkilendiğini söyleyebiliriz. Akademisyenliği seçme eğilimlerini etkilediği düşünülen bir diğer husus cin-



siyettir. ABD’de bir üniversitede 360 öğrenci ile yapılan bir çalışmada, etken faktörlerin birisinin cinsiyet, diğerinin ise akademik pozisyon olduğu belirtilmiştir (Chuang ve Jenkins, 2010). O halde çalışmamıza katılan akademisyenlerin kadın olması, kadınların çevresinin etkisinde kalma eğiliminin daha fazla olması, çevresel faktörlerin ya da diğer faktörlerin de etkisiyle duygusal davranarak karar alma ve uygulamaya yatkınlıklarının daha fazla olması akademik kariyer yapmalarına neden olmuş olabilir. Bir üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) ile Eğitim Fakültesi (EF) öğrencilerinin akademisyenliğe meslek olarak bakışlarının belirlendiği bir çalışmada da (Hotamışlı vd., 2011) çalışmamıza benzer tema olduğu söylenebilir. Hotamışlı ve diğerlerinin (2011) çalışmasında yer alan maddelere bakıldığında; “*Çevrem (ailem, akrabalarım, arkadaşlarım) beni akademisyenliğe yönlendirmektedir*” ifadesine göre İİBF ile EF arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<.05$ ). İİBF öğrencileri “ne katılıyorum ne katılmıyorum” düzeyinde görüş bildirirken, EF öğrencileri de bu ifadeye “katılmıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Dolayısıyla İİBF öğrencilerini, çevresi (aile, akraba, arkadaşlar) kısmen etkilemekteyken, EF öğrencilerini çevresinin (aile, akraba ve arkadaşlar) akademisyenliğe yönlendirmediği görülmüştür. “*Akademik çalışmaların toplumsal yaşama önemli katkıları olması bu mesleği seçmemde etkilidir*” ifadesine göre, İİBF ile EF arasında anlamlı bir farklılık vardır ( $p<.05$ ). İİBF öğrencileri “ne katılıyorum ne katılmıyorum” düzeyinde görüş bildirirken, EF öğrencileri de bu ifadeye “ne katılıyorum ne katılmıyorum” düzeyinde görüş bildirmektedir. İki fakülte öğrencilerinin de, akademik çalışmaların toplumsal yaşama önemli katkılarının olmasının akademisyenliği seçmelerinde etkili olduğu konusunda kararsız oldukları görülmüştür. Cinsiyetin maddeleri etkileme durumuna bakıldığında; “*Çevrem (ailem, akrabalarım, arkadaşlarım) beni akademisyenliğe yönlendirmektedir.*” ifadesinde, İİBF erkek öğrencileri ve EF erkek öğrencileri “katılmıyorum”, İİBF bayan öğrencileri “ne katılıyorum ne de katılmıyorum” ve EF bayan öğrencileri “katılmıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Cinsiyet grupları arasında anlamlı fark vardır ve bu farklılık EF bayan öğrencileri ile İİBF erkek ve bayan öğrencileri arasındadır. Dolayısıyla İİBF ve EF erkek öğrencileri ve EF bayan öğrencileri çevresinin (aile, akrabalar, arkadaşlar) akademisyenliğe yönlendirmediğini ifade ederken, İİBF bayan öğrencileri kararsız olduklarını belirtmişlerdir. (Hotamışlı vd., 2011).

Bu durumda karşımıza bir soru daha çıkmaktadır. O da akademik kariyer sürecini etkileyen olumlu ve olumsuz faktörlerin belirlenmesi ve sorgulanmasıdır. Katılımcılar, akademik kariyer sürecini olumlu ve olumsuz yönden etkileyen birçok faktör olduğunu belirtmiştir. Bu faktörler, kişisel ve çev-

resel faktörlerdir. Akademik yaşama ait alan yazında yer alan çalışmalara bakıldığında (Bonaccorsi ve Daraio, 2003; Hattie ve Marsh, 2002; Oshagbemi ve Hickson, 2003; Randall, 2006; Rothman ve Barkhuizen, 2008), akademisyenlerin ağır iş yükü, düşük maaş ve adaletsiz ücret dağılımı gibi problemlerle karşı karşıya oldukları, bu nedenle kariyer sürecinin etkiledikleri görülmektedir. Ayrıca Türkiye’de bu alanla ilgili yayın eksikliği oldukça dikkat çekicidir. Bu alanda ulaştığımız çalışmalardan biri, Arı (2007) tarafından yapılmış olan “*Üniversite Öğretim Elemanlarının Sorunları*” başlıklı çalışmadır. Arı (2007) bu çalışmasında ücret düşüklüğü ve yükselme zorluklarını, öğretim elamanlarının en önemli sorunları olarak belirlemiştir. Bunun yanı sıra prestij kaybı, ders yükü fazlalığı ve alanla ilgili yayınları yeterince takip edememe gibi sorunlar da ortaya çıkan sonuçlardandır (Arı, 2007). Çalışmamızdaki katılımcıların %50’sinin, haftalık ders yükünün 16 saat ve üzerinde olduğunu ifade ettikleri düşünülürse her ne kadar ifadelerinde belirtmemiş olsalar da kariyer süreçlerini etkiledikleri düşünülebilir. Çalışmamıza katılan akademisyenlerin değinmediği ancak alan yazında üzerinde durulan noktalardan ikisi de yükselme fırsatları ve akademik özgürlüğün özellikle de öğrencilere mesleki bilgi ve becerileri kazandırma ve bilimsel çalışma yapma için özgür ortamın sağlanmasıdır. Akademik özgürlük, akademik yükselme ve bilimsel üretkenlik özellikle de siyasi sebeplerden ve yaşanan toplumun ideolojik yapısından ötürü olumlu ya da olumsuz etkilenebilmektedir (Ceci, Williams ve Mueller-Johnson, 2006).

Bilimsel üretkenlik bilimin ilerlemesi adına oldukça önemli bir yer tutar. Bilimsel üretkenliği etkileyen faktörler de bu noktada önem kazanır. Bu nedenle akademisyenlerin bilimsel üretkenliklerinin hangi faktörler tarafından etkilendiğinin ortaya çıkarılması gereklidir. Çalışmamızda katılan akademisyenler, bilimsel çalışma konusu seçiminde yükseltilme kaygısının daha önem kazandığı, sistemin bunu gerektirdiğini, bu nedenle buna göre hareket etmek zorunda kaldığını belirtmişlerdir. Alan yazın incelendiğinde, bilimsel üretkenlik kavramına ilişkin az sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında Breschi, Lissoni ve Montobbio (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, İtalya’da bir üniversitede bilimsel çalışmalarda patentleme sistemine geçilmesiyle birlikte bilimsel üretkenlikte artış olduğu, fakat bu artışın daha çok farmakoloji ve elektronik alanlarında yaşandığı belirtilmiştir. Lissoni, Mairesse, Montobbio ve Pezzoni’nin (2011), bilimsel üretkenlik ve akademik yükselme alanında yürüttükleri bir çalışmada ise Fransız ve İtalyan 3600 fizikçiyle çalışmışlar ve çalışmalarının sonucunda yaş ve cinsiyetin yanı sıra daha önceki zamanda uluslararası ortak projelerde ve ortak yazarlı çalışmalarda yer almanın şimdiki bilim-



sel üretkenlikleri üzerinde anlamlı farka sahip olduğunu bulmuşlardır. Türkiye’de ise bilimsel üretkenliğin incelenmesi alanında yapılmış iki çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmalardan biri Özdemir ve Gökçe-Kutsal (2010) tarafından, farklı eğitim kurumlarında görev yapmakta olan Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon araştırma görevlileri ve uzmanlarından görüş alma yoluyla gerçekleştirilmiş ve çalışma sonucunda, katılımcıların bilimsel üretkenliğini azaltan esas faktörlerin çevresel faktörler olduğu ortaya konmuştur. Mengi ve Schreglmann (2013) tarafından yapılan çalışmada ise akademisyenlik bağlamında bilimsel üretkenliği etkileyen çevresel faktörler incelenmiştir. Çalışma sonucunda akademisyenleri bilimsel üretkenlik konusunda olumsuz etkileyen çevresel faktörlerin destek ve teşvik eksikliği, motivasyon eksikliği, zaman yetersizliği, kurumlardaki araştırma kültürü eksikliği, personel desteği konusundaki yetersizlikler ve belli oranda maddi destek sıkıntısı olduğu; olumlu etkileyen faktör olarak araştırma ve uygulama işlevlerinde kullanılan kütüphane/internet ve laboratuvarlardan yararlanabilme durumunun saptandığı belirlenmiştir.

Alan yazın ve çalışmamız sonucundan da görüldüğü üzere akademisyenlerin bilimsel üretkenliklerini pek çok faktör etkilemekte, ancak temel olarak akademisyenler yükseltme kaygısı nedeniyle fazla sayıda bilimsel çalışma yapmaya yönelmektedir. Nitekim bu noktada bilimsel üretkenliği destekleme adına kurumlara da önemli rol ve sorumluluklar düştüğü düşünülebilir. Kurumların araştırma kültürüne sahip olması ve akademisyenleri bir tercih yapmaya zorlamadan teşvik etmesi gereklidir. Bu nedenle akademisyenleri değerlendirmek için öznellikten uzak bir şekilde ve bilimi matematiksel bakış açısıyla değil kazandırılan nitelikler bakış açısıyla değerlendiren kriterlerin varlığı önemlidir. Bu amaçla, Tombul (2008) tarafından bir üniversitenin edebiyat, eğitim, iktisadi ve idari bilimler ile iletişim fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerinin, performans değerlendirmeye yönelik beklentilerine, değerlendirmenin önünde algılanan engellere, değerlendirme sürecinin yönetimine, değerlendirme sonuçlarının nasıl kullanılması gerektiğine, performans ölçütleri ve göstergelerinin önem düzeyine ilişkin görüşlerini belirlemek için yapılan çalışmada, akademisyenlerin performans değerlendirme yaklaşımına ilişkin beklentilerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. En yüksek beklentinin ise “etkili performansın önündeki engellerin saptanması ve öğretim üyesinin kendi eksiklerini görmesi” olduğu vurgulanmıştır. Öğretim üyeleri, performans değerlendirme uygulaması önünde engel olarak en fazla “Akademisyenler arasında etkili öğretim üyesi ölçütlerine ilişkin görüş birliğinin olmaması” ve “Performansı artırmaya yönelik kurumsal olanakların düzeyi” maddelerini görmüşlerdir. Bu nedenle akademisyenler, değerlendirme sürecinin daha çok “Performans değerlendirme konu-

sunda fakülte ve/veya bölümde, eğitim almış öğretim üyelerinden oluşan komisyon tarafından” yönetilmesini onaylarken, “YÖK, Üniversitelerarası Kurul, üniversite yönetimlerinin belirleyeceği komisyonlarca” yönetilmesi hususunda ise olumsuz görüş bildirmişlerdir. Akademisyenler bu çalışmada, bir öğretim üyesinin performansını belirleyen en önemli ölçütler olarak (uluslararası) yayın etkinliklerini (makale, kitap, proje, bildiri) bilimsel ödülleri, atfı olmayı, editörlük-hakemlik etkinliklerini kabul etmektedir. Danışmanlık ve toplumsal sorumluluk ile ilgili sorumlulukları ise daha düşük bir performans göstergesi olarak değerlendirmişlerdir (Tombul, 2008). Alan yazındaki ulaşılan bu çalışmaya paralel olarak bu çalışmada da katılımcılar, performans değerlendirmesi için kullanılacak yükseltme kriterleri olarak, yapılan çalışmaların niceliğinden çok niteliğinin değerlendirilmesi ve yabancı dil bilgisinin yeterli olması gibi kriterleri belirtmişlerdir. Nitekim bu çalışmadaki katılımcıların üzerinde durmadığı ancak değerlendirmede önemli olduğu düşünülen bir husus daha vardır ki o da öğretim boyutudur. Katılımcıların verdiği yanıtları düşündüğümüzde, akademisyenliğin öğretim boyutundan kişisel gelişime ve akademik başarıya kaydığını öğrenci öğretiminin ikinci plana atıldığını düşünebiliriz. Çalışmamızda bu noktaya değinilmeyen Tombul’un (2008) yaptığı çalışmaya göre performans değerlendirmede özellikle öğretim boyutunun da en az yayın etkinlikleri kadar dikkate alınması gerektiği vurgulanan diğer sonuçlar arasında olmuştur. O halde katılımcıların belirttiği yabancı dil düzeyi ve nitelikli yayının yanı sıra öğretim boyutunun da akademisyenlerin performans değerlendirmesinde önemli olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü her şeyden önce bir akademisyenin temel görevinin, mensubu olduğu mesleğe ilişkin bilgi ve becerilerin meslek adaylarına kazandırılması olduğunu söyleyebiliriz.

Dolayısıyla akademisyenlerin, performans değerlendirmesinde, öğretim performansı da yayın etkinlikleri oranında dikkate alınabilir. Öğretim boyutuna ilişkin öğrencilerden de alınan geribildirimler doğrultusunda tutum sergilemeleri gerekli olabilir.

## Sonuç

Kariyer, çalışma yaşamında önemli konulardan biri haline gelmektedir. Özellikle akademisyenlerdeki kariyer süreci, öğretim elemanlığının başlangıcından en üst düzeydeki akademik dereceye kadar gerçekleşen yükseltme ve atama sürecinden oluşmaktadır. Türkiye’de akademik disiplinlerin kariyer süreçleri tek biçimli olsa da disiplinlerin teorik ve pratik uygulamaları öznellik gösterebilmektedir. Bu bakımdan akademisyenlerin kariyer süreci olumlu ya da olumsuz etkilenilmekte, bilimsel çalışmaları buna göre şekillenebilmektedir.

Performans değerlendirmesinde nesnelliğin sağlanması, bilimsel çalışmaların sadece nicelik bazında değerlendirilmesi değil mesleğe getirdiği katkı ve donanımlar açısından niteliğinin artırılması önemlidir. Bu nedenle, akademisyenlerin bilimsel çalışma yaparken göz önünde bulundurduğu hususlar belirlenmeli ve niteliği artırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

## Kaynaklar

- Ağralıoğlu, N. (2013). Türkiye’de lisansüstü öğretim. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(1), 1–9.
- Ak, M. Z. ve Gülmez, A. (2006). Türkiye’nin uluslararası yayın performansının analizi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 1(1), 22–49.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu. Akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69–96.
- Arreola, R. A. (2006). *Developing a comprehensive faculty evaluation system: A guide to designing, building, and operating large-scale faculty evaluation systems* (3rd ed.). San Francisco: Jossey Bass.
- Arı, A. (2007). Üniversite öğretim elemanlarının sorunları. *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 65–74.
- Barnett, R. (2003). Academics as intellectuals. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 6(4), 108–122.
- Baskan, G. A. (2001). Türkiye’de yükseköğretim gelişimi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 21–32.
- Bonaccorsi, A., and Daraio, C. (2003). Age effects in scientific productivity: The case of the Italian National Research Council (CNR). *Scientometrics*, 58(1), 49–90.
- Breschi, S., Lissoni, F., and Montobbio, F. (2008). University patenting and scientific productivity: a quantitative study of Italian academic inventors. *European Management Review*, 5, 91–109.
- Buchanan, G. R. (2009). Academic promotion and tenure: A user’s guide for junior faculty members. *Hematology. American Society of Hematology Education Program*, 2009, 736–741.
- Bülbül, T. ve Tunç, B. (2011). “Yeni” üniversite. *Akademik kimlik, akademik yükselmeler, çalışma koşulları ve ücretler*. İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Ceci, S. J., Williams, W. M., and Mueller-Johnson, K. (2006). Is tenure justified? An experimental study of faculty beliefs about tenure, promotion and academic freedom. *Behavioral and Brain Sciences*, 29, 553–594.
- Chuang, N. K., and Jenkins, M. D. (2010). Career decision making and intention: A study of hospitality undergraduate students. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 34(4), 512–531.
- Di Cicco-Bloom, B., and Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40(4), 314–321.
- Erdem, A. R. (2006). Dünyadaki yükseköğretim değişimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 299–314.
- Ertekin, C. (2014). Bilimsel araştırma ve bilimsel performans ölçümü. *Türk Nöroloji Dergisi*, 20(2), 32–36.
- Eryiğit, S. (2000). Kariyer yönetimi. *Kamu-İş Dergisi*, 6(1), 1–26.
- Esen, M. ve Esen, D. (2015). Öğretim üyelerinin performans değerlendirme sistemine yönelik tutumlarının araştırılması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 52–67.
- Hattie, J., and Marsh, H. W. (2002). The relation between research productivity and teaching effectiveness: Complementary, antagonistic, or independent constructs? *The Journal of Higher Education*, 73(5), 603–641.
- Higginbottom, G. M. (2004). Sampling issues in qualitative research. *Nurse Researcher*, 12(1), 7–19.
- Hotamışlı, M., Karacı, A., Çetinel, H. ve Çetinkaya, F. (2011). Üniversite öğrencilerinin akademisyenliğe meslek olarak bakışı: İktisadi ve idari bilimler fakültesi ve eğitim fakültesinde karşılaştırmalı bir araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(2), 144–159.
- Huber, M. T. (2002). Faculty evaluation and the development of academic careers. *New Directions for Institutional Research*, 114, 73–83.
- İnandı, Y., Tunç, B. ve Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 219–238.
- Karakütük, K. ve Özdemir, Y. (2011). Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi (BİYEP) ve Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı’nın (ÖYP) değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 26–38.
- Karaman, S. ve Bakırcı, F. (2010). Türkiye’de lisansüstü eğitim: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 11, 94–114.
- Köksoy, M. (1997). *Yükseköğretimde kalite ve Türk yükseköğretimi için öneriler*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Yayınları: 84–97.
- Lissoni, F., Mairesse, J., Montobbio, F., and Pezzoni, M. (2011). Scientific productivity and academic promotion: A study on French and Italian physicists. *Industrial and Corporate Change*, 20(1), 253–294.
- McLafferty, I. (2004). Focus group interviews as a data collecting strategy. *Journal of Advanced Nursing*, 48(2), 187–194.
- Mengi, F. ve Schreglmann, S. (2013). Akademisyenlik bağlamında bilimsel üretkenliği etkileyen çevresel faktörler. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1–17.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri* (S. Turan, Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Naktiyok, A. ve Kaygın, E. (2012). Tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini belirlemeye yönelik akademik personel üzerinde bir uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 23–32.
- Onaran, B. (2001). Bir öğretim elemanı niçin yazar? *Birikim Dergisi*, 142–143.
- Oshagbemi, T. (2000). Academics and their managers: A comparative study in job satisfaction. *Personal Review*, 28(1/2), 108–123.
- Oshagbemi, T., and Hickson, C. (2003). Some aspects of overall job satisfaction: A binomial logit model. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 357–367.
- Özkanlı, Ö. ve Korkmaz, A. (2002). Türkiye’de kadın akademisyenlerde cinsiyet ayrımcılığı konusundaki kanıların rol çatışmaları ile ilişkisi. *Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20, 155–173.
- Özdemir, O. ve Gökçe-Kutsal, Y. (2010). Bilimsel üretkenliği etkileyen çevresel faktörler (O. Yılmaz, Ed.). *TUBİTAK ULAKBİM Türk Tıp Dizini, Sağlık Bilimlerinde Süreli Yayıncılık Sempozyumu*, 74–79.
- Özgüngör, S. ve Duru, E. (2014). Öğretim elemanları ve ders özelliklerinin öğretim elemanlarının performanslarına ilişkin değerlendirmelerle ilişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 175–188.
- Özmen, Z. M. ve Güç, F. A. (2013). Doktora eğitimi ile ilgili yaşanan zorluklar ve baş etme stratejileri: Durum çalışması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 214–219.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Ed.). Ankara: Pegem Akademi.





- Randall, L. (2006). Enhancing the academic life of the mid career professional. *Senate Forum*, 22(1), 1–20.
- Rothman, S., and Barkhuizen, N. (2008). Burnout of academic staff in South African higher education institutions. *South African Journal of Higher Education*, 22(2), 439–456.
- Sanfey, H. (2010). Promotion to professor: A career development resource. *The American Journal of Surgery*, 200(4), 554–557.
- Sanfey, H., and Hollands, C. (2012). Career development resource: Promotion to associate professor. *The American Journal of Surgery*, 204(1), 130–134.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 115–132.
- Şenel, H. G., Kılıçaslan, A., Köksal, A., Demir, İ. ve Sertelin, Ç. (2004). Öğretim elemanlarının işleri ile ilgili olarak algıladıkları olumlu ve olumsuz özellikler. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 201–210.
- Şenses, F. (2007). Uluslararası gelişmeler ışığında Türkiye yükseköğretim sistemi: Temel eğilimler, sorunlar, çelişkiler ve öneriler. *ERC Working Papers in Economics*, 7(5), 18–19.
- Tekeli, İ. (2003). Sosyal bilimcilerin performanslarının değerlendirilmesinde kullanılan ölçütleri tartışmaya açmak. *Toplum ve Bilim Dergisi*, 95, 2002–2003.
- Todisco, A., Souza, R. F., and Gores, G. J. (2011). Trains, tracks and promotion in an academic medical center. *Gastroenterology*, 141(5), 1545–1548
- Tolay, E., Sürgevil, O. ve Topoyan, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumuna üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449–465.
- Tombul, Y. (2008). Öğretim üyelerinin performansının değerlendirilmesine ilişkin öğretim üyesi ve öğrenci görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 56, 633–662.
- Yalçinkaya, M., Koşar, D. ve Altunay, E. (2014). Araştırma görevlilerinin bilim insanı yetiştirme sürecine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(3), 1009–1034.
- Walling, A. (2015). Understanding tenure. *Family Medicine*, 47(1), 43–47.
- Yarış, F., Topbaş, M., Çan, G. ve Özoran Y. (2001). Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencilerinin tıp eğitimi hakkındaki düşünceleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tıp Dergisi*, 18(4), 233–241.
- YÖK (2016). *Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği*. 23 Ocak 2015 tarihinde <[http://www.yok.gov.tr/documents/10279/23688337/lisansustu\\_egitim\\_ve\\_ogretim\\_y%C3%B6netmeliği.pdf/8451c3e1-7975-40f1-bc81-3ca01cb288c8](http://www.yok.gov.tr/documents/10279/23688337/lisansustu_egitim_ve_ogretim_y%C3%B6netmeliği.pdf/8451c3e1-7975-40f1-bc81-3ca01cb288c8)> adresinden erişildi.
- Yükseköğretim Personel Kanunu (1983). 23 Ocak 2015 tarihinde <<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2914.pdf>> adresinden erişildi.