



Akademik Teşvik Uygulamasının Performansa Yansımaları: 2016 ile 2017'nin Karşılaştırmalı Analizi

How Was the Academic Incentive Plan Reflected on Performance: Comparative Analysis of 2016 to 2017

İdris Göksu¹ , Yusuf İslam Bolat² 

¹Mardin Artuklu Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Mardin

²Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü, Diyarbakır

Özet

Akademik performans değerlendirilirken eğitim-öğretim hizmetinin yanı sıra araştırma ölçütü de dikkate alınmaktadır. Bilimsel araştırmalar genellikle üniversiteler tarafından icra edilmektedir. Bu araştırmaları teşvik etmek amacıyla 2016 yılında hayata geçirilen akademik teşvik uygulamasının performansa yansımaları durumu ilk olarak ancak 2017'ye ait akademik teşvik sonuçları değerlendirilip bir önceki yıla ait sonuçlarla karşılaştırılarak ortaya çıkarılabilir. Tarama modeliyle yapılan bu çalışmada 2016 ile 2017 yıllarına ait akademik teşvik sonuçlarının karşılaştırılarak üniversiteler, unvanlar, fakülteler ve cinsiyet bakımından irdelenmesi amaçlanmıştır. Toplam 67 üniversiteye ait akademik teşvik raporlarının incelendiği bu araştırma sonucunda akademik teşvik alma oranının yaklaşık olarak 12 puan artış gösterdiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde akademik teşvik puan ortalamasının 8.5 puan arttığı görülmüştür. Unvanlar bazında yapılan analizler sonucunda akademik teşvik alma oranının en yüksekten en düşüğe doğru “doçent, profesör, yardımcı doçent, araştırma görevlisi ve diğer” şeklinde sıralandığı ve bu sıranın 2017'de de değişmediği ortaya çıkmıştır. Cinsiyet açısından yapılan analizler sonucunda ise erkeklerde akademik teşvik alma oranının yaklaşık olarak 11 puan artış gösterdiği, kadınlarda ise bu oranın yaklaşık olarak 15 puan artış gösterdiği ortaya çıkmıştır. Birimler bazında yapılan analizlere göre hem 2016'da hem de 2017'de en yüksek akademik teşvik ortalamasının Eczacılık Fakültesinde olduğu tespit edilmiştir. En düşük ortalama 2016'da İlahiyat Fakültesinde iken, 2017'de ise Hukuk Fakültesinde gerçekleşmiştir. 30 puan ve 100 puan alma durumu incelenmiş ve 100 puan alan akademik personel oranının yükseldiği, öte yandan 30 puan alan akademik personel oranının ise düştüğü tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar akademik teşvik uygulamasının bir yıl içerisinde akademik araştırmalardaki niceliksel artışa ciddi katkı sağladığını ortaya koymaktadır.

Anahtar sözcükler: Akademik performans, akademik teşvik, akademik yayın, karşılaştırmalı analiz.

Abstract

When evaluating academic performance, research criteria are taken into consideration as well as quality of the instructional delivery. Scientific research is usually carried out by universities. The impact of the academic incentive plan, which was initiated in 2016 in Turkey, can be revealed by comparing the academic incentive results of 2017 with the results of the previous year. The aim of this study is to compare the results of the academic incentive plan for 2016 and 2017 and to examine them in terms of universities, titles, faculties and gender. As a result of this study, 67 academic incentive reports were examined, and it was found that the rate of academic incentives increased by approximately 12 points. Similarly, the average academic incentive score increased by 8.5 points. Associate professor, professor, assistant professor, research assistant and others were ranked as the academic titles receiving the highest amount of incentive, respectively as determined by the analyses performed on the basis of the titles, and it was found out that this order did not change in 2017 either. Our gender analysis revealed that the ratio of academic incentives given to the males increased by approximately 11 points, while for females this ratio increased by approximately 15 points. According to the analysis conducted on individual faculties, it was determined that the highest academic incentive was in the Faculty of Pharmacy in both 2016 and 2017. The lowest average was in the Faculty of Theology in 2016, and in the Faculty of Law in 2017. The ratios of academic staff who earned 30 points and 100 points were examined and it was determined that the ratio of academic staff that earned the maximum 100 points increased while the percentage of academic staff who earned 30 points decreased. These results show that academic incentive plan contributed significantly to the quantitative increase in academic research within one year.

Keywords: Academic incentive, academic performance, academic publication, comparative analysis.

Üniversiteler; topluma hizmet, bilimsel araştırmalar, lisans ve lisansüstü eğitimler vasıtasıyla toplumun ihtiyaçlarını karşılayacak insan gücünü yetiştiren, toplumsal kalkınmayı sağlayabilmek için yenilikleri ortaya koyan

ve var olan yeniliklere karşı kendini güncellemesi gereken kuruluşlardır (Özer, 2011). Bunun yanında bilginin üretildiği yerler olarak bilimsel araştırma yapmakta, bilgiyi genişletmek ve yaymak da üniversitelerin kuruluş amaçlarının içerisinde yer al-

İletişim / Correspondence:

Dr. Öğr. Üyesi İdris Göksu
Mardin Artuklu Üniversitesi,
Edebiyat Fakültesi, Eğitim Bilimleri
Bölümü, Mardin
e-posta: idrisgoksu47@hotmail.com

Yükseköğretim Dergisi / Journal of Higher Education (Turkey), 9(2), 189–200. © 2019 Deomed

Geliş tarihi / Received: Nisan / April 17, 2018; Kabul tarihi / Accepted: Ekim / October 8, 2018

Bu makalenin atf künyesi / Please cite this article as: Göksu, I., & Bolat, Y. I. (2019). Akademik teşvik uygulamasının performansa yansımaları: 2016 ile 2017'nin karşılaştırmalı analizi. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(2), 189–200. doi:10.2399/jod.18.044

Bu çalışma 3–5 Kasım 2017 tarihlerinde, Balıkesir, Bandırma'da düzenlenen 1. Uluslararası Eğitim ve Sosyal Bilimler Sempozyumunda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

ORCID ID: I. Göksu 0000-0002-7120-6562; Y. I. Bolat 0000-0002-6120-3157

maktadır (Yılmaz ve Kesik, 2010). Bu amaçlara genel anlamda üniversitelerde çalışan akademisyenler vasıtasıyla erişilmesi beklenmektedir. Bu yüzden akademisyenler, bu görevleri karşılayabilmek ve bilime katkı sunabilmek için kendilerini sürekli olarak geliştirmelidirler.

Akademisyenlerin kalitesini belirleyen unsurların başında kendi alanlarında yeterli bilgiye sahip olmaları, kitap ve makale yayınlamaları ve birtakım projelerde yer almaları gibi akademik faaliyetler bulunmaktadır (Saydan, 2008). Çünkü akademisyenin kalitesi; nitelikli insan kaynağının geliştirilmesi için sunduğu bilimsel çalışmalar, yayınlar, projeler vb. ile doğru orantılı olarak görülmektedir (Çiçek Sağlam, 2011). Bu yüzden ülkenin gelişimine doğrudan katkı sağlayan akademisyenlerin, araştırma performanslarının artırılması gerekmektedir (Kalaycı, 2009). Bu anlamda Tonta (2017), bilimsel yayınların sayı ve niteliğinin ülkenin bilimsel, teknolojik ve ekonomik gelişiminde kaldıraç görevi gördüğünü belirtmektedir.

Akademik performansa geçmeden önce kısaca performans terimini ele almak gerekirse; performans, amaçlanan hedefler için belirlenen ölçütlere ne oranda ulaşılabilmesini gösterir ve hedefler doğrultusunda hangi konumda olduğumuzu ve olmamız gereken yeri ortaya koymamıza yardım eder (Kutlar ve Kartal, 2004). Performans, kurumun kendi bünyesindeki maddi ve manevi unsurlardan en üst düzeyde yararlanabilme derecesidir (Çakmak ve Ocaklı, 2006; Karasoy, 2014). Performans değerlendirme ise bu performansların, hedefler doğrultusunda belirlenen ölçütlere göre ölçülmesi sürecidir (Sümer, 2000). Performans değerlendirme kurumsal anlamda çalışan motivasyonuna yönelik bir süreç iken bireysel anlamda psikolojik bir gereksinimdir (Camgöz ve Alperden, 2006). Bireysel performans ise örgütün belirlediği hedeflere ulaşmak için yapılan işe, örgütün her katmanında personelin ayrı ayrı sürece koyduğu katkının objektif bir yolla değerlendirilmesidir (Yalçın Balçık, Yenilmez ve Şahin, 2016). Akademik performans, akademisyenlerin, birtakım ölçütler göz önüne alındığında, ne kadarını karşıladıklarını gösteren bir değerdir (Kaptanoğlu ve Özok, 2006). Üniversitelerin bölgelerine katkı sağlayabilmesi için akademik performansları karşılığında akademisyenlere uygun teşviklerde bulunması gerekmektedir (Özer, 2011). Bununla birlikte bütün akademisyenler aynı oranda lisans ve lisansüstü öğrenci yetiştirme, bilime katkı sunma, proje geliştirme vb. gibi hizmet performansları ortaya koyamazlar.

Türkiye’de 2003 yılından sonra akademik performansı artırmak için bütün devlet kurumlarında olduğu gibi kamu üniversitelerinde de performans ölçütleri getirilerek özel sektör anlayışının yerleştirilmesi ve kurumsal başarının artırılması amaçları doğrultusunda performans esaslı bütçeleme anlayışına geçilmiştir (Ulutürk, 2015). Bu uygulama ile üniversitelerin daha fazla kaynak sağlayabilme amacıyla kurumsal başarılarını

artıracakları öne sürülmüştür. Böylece merkeziyetçi bir yönetim anlayışı yerine yetki ve sorumluluğun dağıtılarak, kaynakların yerinden yönetimi esas alınmış olmaktadır. Bu değişimle kaynaklardan artan oranda yararlanılacağı ve girişimci aktivitelerin artacağı beklenmektedir (Ulutürk, 2015). Birer kamu kuruluşu olarak devlet üniversitelerinin de performans değerlendirme açısından yapısal değişikliklere ihtiyaç duyduğu belirtilmektedir (Argon, 2010). Performans değerlendirme ve artırmaya yönelik alanyazında birçok araştırma yapılmış ve bu anlamda “İnsan Performans Teknolojileri” alanı ortaya çıkmıştır. Bu alanda genel anlamda kurumlarda çalışan bireylerin iş performanslarının daha iyi bir seviyeye ulaştırılabilmesi adına yapılan sistematik müdahaleler geliştirilmiştir. Bu anlamda Wile (1996); insan performansını ortaya çıkarmayı hedefleyen modellerden faydalanarak yeni bir model önermiştir. Bu modelde bireylerin performanslarını ortaya çıkaran unsurlar içsel ve dışsal olmak üzere iki kategoride incelenmiştir. İçsel faktörler çalışanın kendi yetkinliklerine bağlı olan faktörlerden dışsal faktörler ise çalışanın kontrolünde olmayan işyerindeki çevresel ve mali faktörlerdir. Akademik teşvikin bu modeldeki yeri ise dışsal faktörlerin altında olan çevresel faktörlerdir. Bu modelde teşvikin tanımı, kurumun personelinin verimlilik ve bağlılığını artırmayı hedeflediği maaşına ek olarak ödenen ödüllerin yanı sıra çeşitli geri bildirimler ile performanslarına dair bilgilendirmeler olarak ifade edilmiştir.

Kurum ve bireylerin performanslarını artırmaya yönelik çeşitli motivasyon artırıcı teşvikler kullanılmaktadır. Özel sektör ve kamu kurumlarında ekonomik teşviklerin etkisi geçmişten beri araştırılmaktadır (Forest, 2008; Lau ve Roopnarain, 2014). Bu bağlamda birçok araştırmaya göre ekonomik teşvik bireylerin performansıyla ilişkilidir (Bonner ve Sprinkle, 2002; Garbers ve Kondrat, 2014). Performans değerlendirmede çalışanların, performanslarının farkına varması ve çalışmalarını desteklemek adına, ödül-teşvik gibi araçlar yoluyla motivasyonlarının artırılması amaçlanmaktadır (Karasoy, 2014). Bu bağlamda akademik teşvik ödeneği de akademisyenlerin motivasyonları ve bilimsel çalışmalarının artırılması için kullanılan bir araç olarak görülebilir (Ulutürk, 2015). Alanyazında da işlerinden tatmin olan akademisyenlerin daha fazla performans ortaya koydukları ifade edilmiştir (Alparslan, 2014).

Üniversitelerin performanslarını inceleyen birçok uluslararası kuruluş, çeşitli ölçütleri temel alarak üniversiteleri sıralamaktadır. Üniversiteler, yükseköğretim kurumları olarak bu sıralamalar vasıtasıyla belli bir marka değeri elde etmektedir. Bu marka değerinin belirlenmesinin ölçütlerinden birisi de bilim ve sanata yapılan katkıyı ifade eden akademik performanstır (Erarslan, 2015). Bu kuruluşların sıralama kategorilerine bakıldığında genel ağırlığın araştırma performansında olduğu görülmektedir. Akademik performansı, verilen eğitim kategorisi



izlemektedir. Ancak üniversitelerin topluma hizmet veya sosyal sorumluluk performanslarının sıralamalar yapılırken dikkate alınmadığı söylenebilir. Birçok kuruluş performans sıralamada araştırma, eğitim, uluslararasılık, web görünürlüğü, yenilikçilik, yeşil kampüs ve öğrenci olanakları gibi kategorileri kullanmaktadır (Doğan, 2017). Akademik teşvik yönetmeliğine bakıldığında sıralama kuruluşlarının ölçütlerine benzer olarak araştırma performanslarının ölçüldüğü görülebilir.

Bu anlamda ülkemizin devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenler, ilk olarak 2015 yılı akademik performansları neticesinde akademik teşvik ödeneğinden topladıkları puanlar oranında yararlanmışlardır. 2015 yılında ilk defa hayata geçirilen akademik teşvik yönetmeliğine göre 2016 yılında ilk akademik teşvik ödeneği verilmiştir. 2017 yılında da 31.12.2016 tarihli Bakanlar Kuruluyla revize edilen yeni yönetmeliğe göre teşvik ödeneği verilmeye devam edilmiştir.

Akademik teşvik uygulaması, yayın sayısı ve dergilerin tarandığı indeksleri, atıf sayısı, projeler vs. gibi unsurlar ölçüt alınarak gerçekleştirilen bir uygulamadır. Doçentlik başvurularına da bakıldığında belirli bir yayın ve atıf ölçütü olduğu görülmektedir. Bu tür uygulamalar genel anlamda bakıldığında doğru bir ölçüt olarak görüle de literatürde bu ölçütlerin sayısal anlamda incelenmesinin yanlış olduğuna dair ciddi eleştiriler vardır. Bu eleştirilerden birisi de Öztürk (2012) tarafından kaleme alınan ve fen bilimleri alanındaki örnekleri temel alan makalede ortaya atılmıştır. Öztürk (2012) bu makalesinde Science Citation Index (SCI) indeksinde bile şişirilmiş dergiler olduğu ve bu durumun haksız bir rekabete sebebiyet verdiğini öne sürmektedir. Akademik teşvik ve doçentlik başvurularında SCI indeksinin önemi dikkate alındığında bu durum ciddi bir problem olarak görülebilir.

Akademik teşvik yönetmeliğinde belirtilen akademik performans ölçütleri; proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi, patent, atıf, tebliğ ve ödül şeklindedir. Bu yönetmeliğe göre ölçüt olarak kabul edilen her alandan en fazla alınabilecek puan 30, toplam puan ise en fazla 100 olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra akademik teşvikten yararlanabilmek için toplamda en az 30 puan almak gerekmektedir. İnsan performans teknolojileri açısından bakıldığında Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) akademik personelin performansını artırmak amacıyla akademik teşvik uygulamasını hayata geçirdiği söylenebilir. Türkiye’de akademik teşvik yönetmeliği öncesinde de akademik yayınların sayısını artırmak amacıyla Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK), YÖK ve üniversitelerin Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlükleri (BAP) tarafından akademisyenlerin yayın performansları desteklenmiştir (Al, 2008). Akademik teşvik ödeneği, akademisyenlerin performanslarının belirli ölçütlere göre değerlendirilmesi neticesinde verildiğinden, Türkiye genelinde

akademisyenlerin akademik performansları hakkında fikir verebilecek potansiyele sahiptir.

Akademik teşvikin performansa etkilerine bakıldığında; yapılan araştırmalarda akademisyenlerin teşvik uygulamasına genel olarak pozitif bir bakış açısına sahip oldukları görülmektedir. Özellikle akademisyenlerin iş tatminsizliğini giderebilmesi (Tuzcu, 2016), akademisyenleri nitelikli araştırmalar yapmaya, planlı çalışmaya, üretmeye yönlendirmesi ve genç araştırmacılara daha fazla puan katsayısı vermesi, yayın yapmaya motive etmesi yönüyle akademik teşvik, performansı geliştirme açısından faydalı bulunmuştur (Küçük ve Karabacak, 2017; Turhan ve Erol, 2017). Bu anlamda benzer sonuçlara ulaşan Yokuş, Ayçiçek ve Kanadlı (2018), elde ettikleri sonuçlara göre akademik teşvik ücretlerinin sembolik anlamda olmaktan çıkarılıp, bilimsel makale yayınlama ve kongrelere katılım gibi akademisyenlerin giderlerini karşılayabilecekleri bir düzeye getirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Ancak faydalarının yanında akademik teşvikin birtakım olumsuzluklar da doğurabileceği yine göz önünde bulundurulmalıdır. Bu anlamda akademik teşvikin araştırmalarda nitelikten çok nicelik kaygısı taşınmasına ve etik olmayan davranışlara sebep olabileceğine dair bulgulara ulaşılmıştır (Okumuş ve Yurdakul, 2017; Yokuş vd., 2018). Benzer şekilde Turhan ve Erol (2017) maddi kaygıların bilimsel kaygıların önüne geçebileceğini ifade etmiştir. Ültay ve Ültay (2018) da akademik teşvik uygulamasının yayınların kalitesini düşürdüğünü iddia etmektedir.

Bu araştırmada, üniversitelerin 2016 ile 2017 yıllarına ait akademik teşvik sonuçlarının; akademik teşvik alma oranları, akademik teşvik puan ortalamaları, unvan bazında akademik teşvik alma oranları, cinsiyet bazında akademik teşvik alma oranları, fakülteler bazında akademik teşvik puan ortalamaları ve üniversitelerin 30 puan ve 100 puan alma oranları açısından karşılaştırmalı olarak analiz edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın metodolojik süreci, Yöntem bölümünde; analiz edilen veriler ise Bulgular bölümünde sunulmuştur. Tartışma ve Sonuç bölümünde ise araştırmadan elde edilen sonuçlar açıklanmış ve literatürde yer alan araştırmalarla tartışılmıştır.

Yöntem

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de ilk olarak 2016 yılında hayata geçirilen Akademik Teşvik Uygulamasının iki yıllık süreçteki etkisini karşılaştırmalı analiz yaparak ortaya koymaktır. 2016 ile 2017 yılına ait akademik teşvik raporları; akademik teşvik alma oranları, akademik teşvik puan ortalamaları, unvan, cinsiyet, fakülteler, net 30 puan ve net 100 puan alma değişkenleri açısından meydana gelen değişimi ortaya çıkarmak amacıyla incelenmiştir.

Araştırma Deseni

Bu araştırma, genel tarama yöntemiyle yapılmıştır. Tarama (*survey*) yöntemi, geçmişte yaşanmış veya yaşanmakta olan bir durumu olduğu gibi ortaya koymayı amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2012). Creswell (2014), tarama modelini eğilim, tutum, davranış veya görüşlerin niceliksel olarak ortaya konmasını sağlayan bir yöntem olarak tanımlamaktadır. Araştırma sorularına bağlı kalarak üniversitelerin hem 2016 hem de 2017'ye ait akademik teşvik komisyon raporları irdelenmiştir.

Evren ve Örneklem

Türkiye'de 2017 yılı itibarıyla 110 devlet üniversitesi bulunmaktadır (YÖK, 2017b). Bu üniversitelerde Nisan 2017 itibarıyla; 19.483 profesör, 12.646 doçent, 28.572 yardımcı doçent, 16.769 öğretim görevlisi, 7.300 okutman, 3.701 uzman, 42.954 araştırma görevlisi ve 71 eğitim öğretim planlamacısı olmak üzere toplamda 131.496 akademik personel bulunmaktadır. Bu araştırmanın evrenini Türkiye'deki devlet üniversiteleri oluşturmaktadır. Örneklemi ise hem 2016 hem de 2017 yılına ait akademik teşvik raporlarına ulaşılabilen ve aynı zamanda bu araştırma kapsamında incelenen değişkenleri içeren toplam 67 üniversiteden oluşmaktadır (■ Tablo 1).

Veri Toplama Süreci

Türkiye'deki 110 devlet üniversitesinden toplam 67 üniversitenin (■ Tablo 1) hem 2016 hem de 2017 yılına ait akademik teşvik komisyon raporlarına ilgili üniversitelerin web sayfalarından ulaşılmıştır. Diğer üniversitelerin ise hem 2016 hem de 2017 yılına ait akademik teşvik raporlarına ulaşılamadığından söz konusu üniversiteler araştırmaya dâhil edilmemiştir. Farklı isimde olup benzer bölümleri barındıran birimler tek isim altında birleştirilmiştir. Elde edilen veriler araştırma sorularına uygun olarak Göksu ve Bolat (2017) tarafından geliştirilen *Akademik Teşvik Bilgi Giriş Formuna* elektronik ortamda girilmiştir. Cinsiyet değişkenine ait veriler ise "Yükseköğretim Akademik Arama" sisteminden elde edilmiştir (YÖK, 2017a). Unvan bilgileri Prof. Dr., Doç. Dr., Yrd. Doç. Dr., Arş. Gör ve diğer (öğretim görevlisi, okutman, eğitim öğretim planlamacısı, uzman) olarak girilmiştir. Her iki araştırmacı tarafından doğruluğu kontrol edilen veriler araştırma sorularına göre analiz edilmiştir.

Verilerin Analizi

Üniversitedeki toplam akademik personel sayısı hesaplanırken, yükseköğretimin elektronik ortamda paylaştığı veriler kullanılmıştır (YÖK, 2017b). Teşvik alan akademik personel sayısı ise üniversitelerin Ocak-Şubat aylarında kendi web sayfalarından ilan ettikleri akademik teşvik komisyon sonuçlarına göre

re hesaplanmıştır. Yapılan analizler hem 2016 için hem de 2017 için ■ Tablo 1'deki 67 üniversite temel alınarak yapılmıştır. Araştırma soruları temel alınarak yapılan analizlerde hem 2016 hem de 2017 yılı için aritmetik ortalama (\bar{x}) frekans (f) ve yüzde (%) değerleri hesaplanmıştır.

Bulgular

Akademik Teşvik Alma Oranları

Akademik teşvik uygulamasının performansa yansımalarıyla ilgili önemli veri sunan akademik teşvik alma oranı, üniversitelerde akademik teşvike başvuran personelin aynı üniversitede mevcut akademik personel sayısına oranıyla elde edilmektedir. Bu bağlamda 2016 ile 2017 yılına ait akademik teşvik alma oranları karşılaştırmalı olarak analiz edilmiş ve bu oranın 2016'da

■ Tablo 1. Değerlendirmeye alınan üniversiteler.

| | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| 1. Adana Bilim ve Teknoloji | 35. Hakkari |
| 2. Adıyaman | 36. Hitit |
| 3. Adnan Menderes | 37. Iğdır |
| 4. Ağrı Ibrahim Çeçen | 38. İnönü |
| 5. Ahi Evran | 39. İstanbul |
| 6. Aksaray | 40. Kafkas |
| 7. Alanya Alaaddin Keykubat | 41. Kahramanmaraş Sütçü İmam |
| 8. Amasya | 42. Karabük |
| 9. Ardahan | 43. Karadeniz Teknik |
| 10. Artvin Çoruh | 44. Karamanoğlu Mehmetbey |
| 11. Balıkesir | 45. Kastamonu |
| 12. Bandırma Onyediy Eylül | 46. Kırıkkale |
| 13. Batman | 47. Kırklareli |
| 14. Bayburt | 48. Kocaeli |
| 15. Bilecik Şeyh Edebali | 49. Mardin Artuklu |
| 16. Bingöl | 50. Mersin |
| 17. Bitlis Eren | 51. Mimar Sinan Güzel Sanatlar |
| 18. Bozok | 52. Munzur |
| 19. Bursa Teknik | 53. Mustafa Kemal |
| 20. Bülent Ecevit | 54. Muş Alparslan |
| 21. Celal Bayar | 55. Namık Kemal |
| 22. Çanakkale Onsekiz Mart | 56. Necmettin Erbakan |
| 23. Çukurova | 57. Nevşehir Hacı Bektaş Veli |
| 24. Dicle | 58. Ondokuz Mayıs |
| 25. Dokuz Eylül | 59. Ordu |
| 26. Dumlupınar | 60. Osmaniye Korkut Ata |
| 27. Düzce | 61. Recep Tayyip Erdoğan |
| 28. Ege | 62. Siirt |
| 29. Erzurum | 63. Uludağ |
| 30. Eskişehir Osmangazi | 64. Uşak |
| 31. Gazi | 65. Yalova |
| 32. Gaziosmanpaşa | 66. Yıldırım Beyazıt |
| 33. Giresun | 67. Yüzüncü Yıl |
| 34. Hacettepe | |



%19 iken 2017’de %31.4’e yükseldiği tespit edilmiştir. Meydana gelen yaklaşık 12 puanlık artış akademik teşvik uygulamasının etkisini ortaya koymaktadır. Bu araştırma kapsamındaki üniversitelerin (■ Tablo 1), akademik teşvik alma oranına göre ilk 10 üniversite ile son 10 üniversiteye ait veriler ■ Tablo 2’de sunulmuştur.

■ Tablo 2 incelendiğinde 2017 yılına ait akademik teşvik oranlarında, Namık Kemal (%-5.1) ve Ahi Evran (%-1) hariç bu araştırma kapsamında incelenen diğer tüm üniversitelerde bir önceki yıla göre artış meydana geldiği görülmektedir. En yüksek oran Amasya Üniversitesi’nde (%39.8) ortaya çıkmıştır. Bu üniversiteyi sırasıyla Nevşehir Hacı Bektaş Veli (%29.8), Dokuz Eylül (%25.1), Uşak (%21.5), Adana Bilim ve Teknoloji (%21.1), Batman (%20.5), Bursa Teknik (%20.2), Necmettin Erbakan (%19.6), Kastamonu (%18.7) ile Adnan Menderes Üniversitesi (%18.7) takip etmiştir. 2016 yılında en düşük akademik teşvik oranının %3.3 (Hakkari Üniversitesi), en yüksek oranın %38.1 (Hacettepe Üniversitesi), 2017 yılında ise en düşük oranın %9 (Hakkari Üniversitesi), en yüksek oranın %58.5 (Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi) olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla ranj değerinin 2016 yılında %34.9 iken, 2017 yılında %49.5 olduğu ve bir yıl içinde ranj değerinde 14.6 puan-

lık bir artış meydana geldiği söylenebilir. Bu durum akademik teşvik sonuçları bağlamında üniversitelerin yayın performanslarının birbirlerine yaklaştığını ifade etmektedir. ■ Tablo 2 incelendiğinde üniversitelerin yaklaşık olarak %97’sinin akademik teşvik oranlarında bir artış meydana geldiği görülmektedir. Bu sonuç, akademik teşvik uygulamasının üniversiteleri yayın üretme anlamında niceliksel bir artışa yönelttiğini göstermektedir.

30 Puan ve 100 Puan Alma Durumu

Üniversitelerin 2016 ile 2017 yıllarına ait akademik teşvik raporları 30 puan ve 100 puan alma durumuna göre incelenmiş ve karşılaştırmalı olarak ■ Tablo 3 ile ■ Tablo 4’de sunulmuştur. Akademik teşvik uygulamasında her faaliyet türünden maksimum 30 puan alınabilmektedir. Dolayısıyla bir akademisyenin net 30 puan almış olması tek faaliyet alanına yoğunlaştığını göstermektedir. Net 100 puan alınmış olması da en az dört farklı faaliyet alanında çalışma yapıldığını ifade etmektedir.

2016 yılına ait akademik teşvik sonuçları incelendiğinde teşvik alanların %7.6’sının net 30 puan aldığı, 2017’de ise bu oranın %5.9’a düştüğü tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle 2016’da akademik teşvik alan yaklaşık her 100 akademik personelden 8’i

■ Tablo 2. Akademik teşvik alma oranlarında meydana gelen değişim.

| Sıra | Üniversite adı | N ₂₀₁₆ | N ₂₀₁₇ | Teşvik alan | | Teşvik oranı | | %değişim |
|------|---------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------|
| | | | | f ₂₀₁₆ | f ₂₀₁₇ | % ₂₀₁₆ | % ₂₀₁₇ | |
| 1 | Amasya | 491 | 499 | 80 | 280 | 16.3 | 56.1 | 39.8 ▲ |
| 2 | Nevşehir Hacı Bektaş Veli | 627 | 441 | 180 | 258 | 28.7 | 58.5 | 29.8 ▲ |
| 3 | Dokuz Eylül | 3349 | 3381 | 463 | 1317 | 13.8 | 39.0 | 25.1 ▲ |
| 4 | Uşak | 631 | 637 | 125 | 263 | 19.8 | 41.3 | 21.5 ▲ |
| 5 | Adana Bilim ve Teknoloji | 218 | 218 | 25 | 71 | 11.5 | 32.6 | 21.1 ▲ |
| 6 | Batman | 432 | 431 | 59 | 147 | 13.7 | 34.1 | 20.5 ▲ |
| 7 | Bursa Teknik | 210 | 209 | 45 | 87 | 21.4 | 41.6 | 20.2 ▲ |
| 8 | Necmettin Erbakan | 1604 | 1577 | 382 | 684 | 23.8 | 43.4 | 19.6 ▲ |
| 9 | Kastamonu | 705 | 705 | 121 | 253 | 17.2 | 35.9 | 18.7 ▲ |
| 10 | Adnan Menderes | 1706 | 1726 | 341 | 668 | 20,0 | 38.7 | 18.7 ▲ |
| 58 | Mustafa Kemal | 1061 | 1060 | 238 | 309 | 22,4 | 29.2 | 6.7 ▲ |
| 59 | Dicle | 1932 | 1935 | 369 | 483 | 19.1 | 25.0 | 5.9 ▲ |
| 60 | Hakkari | 334 | 333 | 11 | 30 | 3.3 | 9.0 | 5.7 ▲ |
| 61 | Mardin Artuklu | 454 | 454 | 59 | 83 | 13.0 | 18.3 | 5.3 ▲ |
| 62 | Çanakkale Onsekiz Mart | 1629 | 1653 | 502 | 587 | 30.8 | 35.5 | 4.7 ▲ |
| 63 | Yalova | 512 | 513 | 85 | 102 | 16.6 | 19.9 | 3.3 ▲ |
| 64 | Bozok | 768 | 781 | 151 | 171 | 19.7 | 21.9 | 2.2 ▲ |
| 65 | Alanya Alaaddin Keykubat | 108 | 120 | 31 | 36 | 28.7 | 30.0 | 1.3 ▲ |
| 66 | Ahi Evran | 716 | 715 | 124 | 117 | 17.3 | 16.4 | -1.0 ▼ |
| 67 | Namık Kemal | 1016 | 1024 | 258 | 208 | 25.4 | 20.3 | -5.1 ▼ |

Tablo 3. 30 puan alma durumuna göre 2016 ile 2017'nin karşılaştırması.

| Sıra | Üniversite adı | N | 2016 | | Üniversite adı | N | 2017 | |
|------|----------------------------|------|------|------|----------------------------|------|------|------|
| | | | f | % | | | f | % |
| 1 | Kastamonu | 121 | 1 | 0.8 | Adana Bilim ve Teknoloji | 71 | 2 | 2.8 |
| 2 | Siirt | 54 | 1 | 1.9 | Ege | 1591 | 45 | 2.8 |
| 3 | Karamanoğlu Mehmetbey | 80 | 2 | 2.5 | Dumlupınar | 337 | 10 | 3 |
| 4 | Artvin Çoruh | 79 | 2 | 2.5 | Osmaniye Korkut Ata | 100 | 3 | 3 |
| 5 | Karadeniz Teknik | 523 | 19 | 3.6 | Uşak | 263 | 8 | 3 |
| 6 | Gaziosmanpaşa | 255 | 10 | 3.9 | Erzincan | 236 | 8 | 3.4 |
| 7 | Ege | 1197 | 47 | 3.9 | Ordu | 265 | 9 | 3.4 |
| 8 | Munzur | 49 | 2 | 4.1 | Kastamonu | 253 | 9 | 3.6 |
| 9 | Düzce | 230 | 10 | 4.3 | Mustafa Kemal | 309 | 13 | 4.2 |
| 10 | Bursa Teknik | 45 | 2 | 4.4 | Çukurova | 869 | 37 | 4.3 |
| 58 | Ardahan | 31 | 4 | 12.9 | Dokuz Eylül | 1317 | 109 | 8.3 |
| 59 | Erzincan | 113 | 15 | 13.3 | Kırıkkale | 395 | 33 | 8.4 |
| 60 | Batman | 59 | 8 | 13.6 | Mersin | 562 | 48 | 8.5 |
| 61 | Iğdır | 42 | 7 | 16.7 | Hakkari | 11 | 1 | 9.1 |
| 62 | Kırklareli | 73 | 13 | 17.8 | Bitlis Eren | 79 | 8 | 10.1 |
| 63 | Mimar Sinan Güzel Sanatlar | 148 | 30 | 20.3 | Dicle | 483 | 51 | 10.6 |
| 64 | Bayburt | 38 | 8 | 21.1 | Kırklareli | 141 | 15 | 10.6 |
| 65 | Bingöl | 95 | 23 | 24.2 | Ardahan | 54 | 7 | 13 |
| 66 | Bandırma Onyedli Eylül | 20 | 5 | 25 | Mardin Artuklu | 83 | 13 | 15.7 |
| 67 | Mardin Artuklu | 59 | 19 | 32.2 | Mimar Sinan Güzel Sanatlar | 220 | 44 | 20 |

net 30 puan almışken, 2017'de ise bu sayı yaklaşık olarak 6'ya inmiştir. 2016 yılında 67 üniversiteden toplam 17.215 akademik personel teşvik almış ve bunlardan 1.301'i net 30 puan elde etmiştir. 2017'de ise toplam 27.068 akademik personel teşvik almış ve bunlardan sadece 1.596'sı net 30 puan elde etmiştir. 2017'de net 30 puan alanların oranının düşmüş olması araştırmacıların farklı faaliyet alanlarına yöneldiğine işaret etmektedir.

Tablo 3 incelendiğinde 2016'da 30 puan alma oranı en düşük olan üniversitenin Kastamonu Üniversitesi (%0.8) olduğu tespit edilmiştir. Tablo 3'te Siirt, Karamanoğlu Mehmetbey, Artvin Çoruh, Karadeniz Teknik, Gaziosmanpaşa, Ege, Munzur, Düzce ile Bursa Teknik Üniversitesinde de bu oranın %1 ile %5 arasında olduğu görülmektedir. 2017 yılında ise en düşük oran Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesinde (%2.8) ve Ege Üniversitesinde %2.8 iken; Dumlupınar Üniversitesi, Osmaniye Korkut Ata, Uşak, Erzincan, Ordu, Kastamonu, Mustafa Kemal ile Çukurova Üniversitesinde %3 ile %5 arasında gerçekleşmiştir. Üniversitelerin 30 puan alma durumuna bakıldığında 2016'da ranj değeri %31.4 iken, 2017'de %17.2'ye düşmüştür. 2016'da en düşük oran %0.8, en yüksek oran ise %32.2 iken, 2017'de en düşük oran %2.8, en yüksek oran ise %20 olarak gerçekleşmiştir.

Bu araştırma kapsamında incelenen toplam 67 üniversite- den net 100 puan alma oranı en yüksek olan ilk 15 üniversiteye bakıldığında; Kastamonu (2016=%6.6, 2017=%8.7), Çanakkale Onsekiz Mart (2016=%2, 2017=%5.1), Karabük (2016=%1.8, 2017=%4.2), Hacettepe (2016=%1.6, 2017=%4.9), Ege (2016=%1.3, 2017=%7.1), İnönü (2016=%1.3, 2017=%4.3), Karamanoğlu Mehmetbey (2016=%1.3, 2017=%7.6), Yalova (2016=%1.2, 2017=%4.9) ve Karadeniz Teknik Üniversitesinin (2016=%1.2, 2017=%4.6) hem 2016'da hem de 2017'de ilk 15'te yer aldığı ve oranların bir yıl içerisinde artış gösterdiği görülmektedir (Tablo 4). Bu anlamda her iki yılda da ilk 15'te yer alan üniversitelerde, farklı faaliyet alanlarında akademik araştırma yapan akademisyenlerin sayısının fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Bu araştırma kapsamında incelenen toplam 67 üniversitenin net 100 puan alma durumları incelendiğinde; 2016'da bu oran %0.9 iken, 2017'de bu oranın %3.7'ye yükseldiği tespit edilmiştir. Yani, 2016'da akademik teşvik alan yaklaşık her 100 akademik personelden 1'i net 100 puan almışken, 2017'de ise bu oran yaklaşık olarak 4'e çıkmıştır. Net 100 puan alan akademisyenlerin oranının artmış olması, niceliksel anlamda ortaya çıkan akademik yayın artışını ifade etmektedir.



■ **Tablo 4.** 100 puan alma durumuna göre 2016 ile 2017'nin karşılaştırması.

| Sıra | Üniversite adı | 2016 | | | Üniversite adı | 2017 | | |
|------|----------------------------|------|----|-----|--------------------------|------|-----|-----|
| | | N | f | % | | N | f | % |
| 1 | Kastamonu | 121 | 8 | 6.6 | Kastamonu | 253 | 22 | 8.7 |
| 2 | Mimar Sinan Güzel Sanatlar | 148 | 5 | 3.4 | Karamanoğlu Mehmetbey | 159 | 12 | 7.5 |
| 3 | Ardahan | 31 | 1 | 3.2 | Çukurova | 869 | 63 | 7.2 |
| 4 | Bayburt | 38 | 1 | 2.6 | Ege | 1591 | 113 | 7.1 |
| 5 | Nevşehir Hacı Bektaş Veli | 180 | 4 | 2.2 | Kahramanmaraş Sütçü İmam | 386 | 24 | 6.2 |
| 6 | Çanakkale Onsekiz Mart | 502 | 10 | 2.0 | Düzce | 347 | 20 | 5.8 |
| 7 | Karabük | 224 | 4 | 1.8 | Çanakkale Onsekiz Mart | 587 | 30 | 5.1 |
| 8 | Hacettepe | 1412 | 22 | 1.6 | Ağrı İbrahim Çeçen | 102 | 5 | 4.9 |
| 9 | İstanbul | 1090 | 15 | 1.4 | Yalova | 102 | 5 | 4.9 |
| 10 | Ege | 1197 | 16 | 1.3 | Hacettepe | 1863 | 91 | 4.9 |
| 11 | İnönü | 385 | 5 | 1.3 | Bursa Teknik | 87 | 4 | 4.6 |
| 12 | Karamanoğlu Mehmetbey | 80 | 1 | 1.3 | Karadeniz Teknik | 901 | 41 | 4.6 |
| 13 | Yalova | 85 | 1 | 1.2 | İnönü | 634 | 27 | 4.3 |
| 14 | Celâl Bayar | 344 | 4 | 1.2 | Yıldırım Beyazıt | 379 | 16 | 4.2 |
| 15 | Karadeniz Teknik | 523 | 6 | 1.1 | Karabük | 310 | 13 | 4.2 |

Akademik Teşvik Puan Ortalamaları

Üniversitelerin akademik teşvik puan ortalamaları incelendiğinde; 2016'da akademik teşvik ortalaması 45.4 puan iken, 2017'de bu oranın 53.9 puana çıktığı görülmüştür. Akademik teşvik ortalaması en yüksek olan 10 üniversite ile en düşük olan 10 üniversiteye ait ortalamalar ve bir yılda meydana gelen değişim ■ Tablo 5'te verilmiştir. Akademik teşvik ortalamalarının artmış olması her ne kadar üniversitelerin akademik performanslarının arttığı anlamına gelmesede ilgili üniversitelerde yayın üreten akademisyenlerin farklı faaliyet alanlarına yöneldiğine işaret etmektedir.

■ Tablo 5'te yer alan 2016 ile 2017'ye ait akademik teşvik ortalamaları incelendiğinde, en yüksek artışın Munzur Üniversitesinde ($\bar{x}=14.1$) gerçekleştiği tespit edilmiştir. Munzur Üniversitesini sırasıyla Çukurova ($\bar{x}=13.9$), Ordu ($\bar{x}=12.6$), Kahramanmaraş Sütçü İmam ($\bar{x}=12.4$), Bandırma Onyediy Eylül ($\bar{x}=12.2$), Erzincan ($\bar{x}=11.9$), Iğdır ($\bar{x}=11.8$), Karamanoğlu Mehmetbey ($\bar{x}=11.6$), Mustafa Kemal ($\bar{x}=11.6$) ve Hakkari Üniversitesi ($\bar{x}=11.5$) takip etmiştir. Ahi Evran ($\bar{x}=-1.1$), Mimar Sinan Güzel Sanatlar ($\bar{x}=-0.7$) ile İstanbul Üniversitesi ($\bar{x}=-0.4$) hariç bu araştırma kapsamında incelenen diğer tüm üniversitelerin akademik teşvik puan ortalamalarında artış meydana gelmiştir. Bu bağlamda akademik teşvik uygulamasının akademik yayınların artmasına katkı sağladığı söylenebilir.

Unvan Bazında Akademik Teşvik Alma Oranları

Unvan bazında yapılan incelemelerde 2016 ile 2017 yılına ait oranların unvan bazındaki sıralamasının 2017'de de değiş-

mediği görülmüştür. Bütün unvanlarda, akademik teşvik oranları açısından artış meydana geldiği ve en yüksek artışın doçent unvanında (%18.4) olduğu görülmüştür. Doçent unvanını profesör unvanı (%17:3) takip etmiştir. Akademik teşvik puanı hesaplanırken profesör ve doçent unvanlarında diğer unvanlara göre daha düşük bir katsayı kullanılmasına rağmen oranlarda artış meydana gelmesi dikkat çekmektedir.

■ Tablo 6 incelendiğinde; yardımcı doçent unvanında akademik teşvik alma oranı açısından 17.8 puan ve araştırma görevlisi unvanında 8.6 puan artış meydana geldiği görülmektedir. En düşük artışın ise diğer (%7.1) unvanlı akademik personelde olduğu görülmektedir. Diğer unvanlı akademik personelin asıl görevinin derse girmek olduğu düşünüldüğünde ilgili sonuç normal karşılanabilir. Ancak asıl yükümlülüğü araştırma yapmak olan ve genellikle derse girme yükümlülüğü olmayan (doktorasını bitirenler hariç) araştırma görevlilerinin hem akademik teşvik alma oranının düşük olması hem de meydana gelen artışın az olması dikkat çekmektedir.

Cinsiyet Bazında Akademik Teşvik Alma Oranları

Cinsiyet bazında yapılan incelemelerde 2016 yılında akademik teşvik alma oranı kadınlarda %17.8 iken, 2017'de bu oran %32.6 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde ise 2016'da %24.8 iken, 2017'de bu oran %35.7 olmuştur. Akademik teşvik alma oranları ■ Tablo 7'de sunulmuştur.

■ Tablo 7'ye göre erkek akademisyenlerin akademik teşvik alma oranında bir yılda meydana gelen değişim 10.8 puan

Tablo 5. Akademik teşvik puan ortalamalarında meydana gelen değişim.

| Sıra | Üniversite adı | N ₂₀₁₆ | N ₂₀₁₇ | Teşvik alan | | Puan ortalaması | | ̄değişim |
|------|----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------|
| | | | | f ₂₀₁₆ | f ₂₀₁₇ | ̄ ₂₀₁₆ | ̄ ₂₀₁₇ | |
| 1 | Munzur | 423 | 421 | 48 | 89 | 41.8 | 56.0 | 14.1 ▲ |
| 2 | Çukurova | 2218 | 2231 | 498 | 869 | 47.6 | 61.6 | 13.9 ▲ |
| 3 | Ordu | 684 | 689 | 159 | 265 | 45.0 | 57.5 | 12.6 ▲ |
| 4 | Kahramanmaraş Sütçü İmam | 1293 | 1305 | 217 | 386 | 44.1 | 56.5 | 12.4 ▲ |
| 5 | Bandırma Onyedil Eylül | 145 | 146 | 20 | 34 | 37.2 | 49.4 | 12.2 ▲ |
| 6 | Erzincan | 908 | 916 | 113 | 236 | 42.5 | 54.4 | 11.9 ▲ |
| 7 | İğdir | 284 | 289 | 42 | 64 | 39.8 | 51.6 | 11.8 ▲ |
| 8 | Karamanoğlu Mehmetbey | 530 | 528 | 80 | 159 | 48.4 | 60.1 | 11.6 ▲ |
| 9 | Mustafa Kemal | 1061 | 1060 | 238 | 309 | 45.4 | 57.0 | 11.6 ▲ |
| 10 | Hakkari | 334 | 333 | 11 | 30 | 38.7 | 50.3 | 11.5 ▲ |
| 58 | Dokuz Eylül | 3349 | 3381 | 463 | 1317 | 48.7 | 53.5 | 4.8 ▲ |
| 59 | Karabük | 988 | 995 | 224 | 310 | 47.9 | 52.5 | 4.6 ▲ |
| 60 | Mardin Artuklu | 454 | 454 | 59 | 83 | 40.8 | 44.6 | 3.8 ▲ |
| 61 | Ardahan | 323 | 321 | 31 | 54 | 46.8 | 50.2 | 3.4 ▲ |
| 62 | Neşehir Hacı Bektaş Veli | 627 | 441 | 180 | 258 | 49.6 | 52.3 | 2.6 ▲ |
| 63 | Kastamonu | 705 | 705 | 121 | 253 | 57.6 | 58.4 | 0.8 ▲ |
| 64 | Bitlis Eren | 390 | 393 | 39 | 79 | 46.2 | 46.7 | 0.5 ▲ |
| 65 | İstanbul | 5470 | 5445 | 1090 | 1469 | 48.7 | 48.3 | -0.4 ▼ |
| 66 | Mimar Sinan Güzel Sanatlar | 660 | 660 | 148 | 220 | 47.0 | 46.3 | -0.7 ▼ |
| 67 | Ahi Evran | 716 | 715 | 124 | 117 | 44.1 | 43.0 | -1.1 ▼ |

iken, kadınlarda ise bu değişim 14.8 puan olarak gerçekleşmiştir. Bu durum akademik teşvik uygulamasının kadınları akademik araştırmalara daha çok teşvik ettiği sonucunu ortaya koymaktadır.

Tablo 6. Unvan bazında akademik teşvik alma oranları.

| Unvan | 2016 | | | 2017 | | | %değişim |
|---------------|--------|------|------|--------|------|------|----------|
| | N | f | % | N | f | % | |
| Prof. Dr. | 10.907 | 4523 | 41.5 | 10.954 | 6442 | 58.8 | 17.3 |
| Doç. Dr. | 7504 | 3773 | 50.3 | 7492 | 5142 | 68.6 | 18.4 |
| Yrd. Doç. Dr. | 17.111 | 5325 | 31.1 | 17.230 | 8430 | 48.9 | 17.8 |
| Arş. Gör. | 26.604 | 2520 | 9.5 | 26.704 | 4821 | 18.1 | 8.6 |
| Diğer | 16.488 | 1074 | 6.5 | 16.406 | 2233 | 13.6 | 7.1 |

Tablo 7. Cinsiyet bazında akademik teşvik alma oranları.

| Cinsiyet | 2016 | | | 2017 | | | %değişim |
|----------|--------|--------|------|--------|--------|------|----------|
| | N | f | % | N | f | % | |
| Kadın | 32.679 | 5804 | 17.8 | 33.001 | 10.743 | 32.6 | 14.8 |
| Erkek | 45.935 | 11.411 | 24.8 | 45.785 | 16.325 | 35.7 | 10.8 |

Fakülteler Bazında Akademik Teşvik Puan Ortalamaları

Fakülteler bazında yapılan incelemelerde, Tablo 8'de de görüldüğü gibi Hukuk Fakültesi (%-2.5) ile Devlet Konservatuarları (%-0.2) hariç diğer bütün birimlerin akademik teşvik ortalamalarında artış meydana geldiği görülmüştür. Akademik teşvik ortalamalarında en yüksek artış Ziraat Fakültesinde (%14.6) gerçekleşmiştir. Ziraat Fakültesini Spor Bilimleri (%13.9), Veterinerlik (%11.8), Tıp (%11.7), Eczacılık (%11.1), Dış Hekimliği (%9.9), Su Ürünleri (%9.5), Sağlık Bilimleri (%9.3), Eğitim (%9.2), Meslek Yüksekokulu (%8.5), Mühendislik (%8.3), Yüksekokul (%7.8), Fen (%7.4), Turizm (%7), İktisadi ve İdari Bilimler (%6.3), Edebiyat (%6), Mimarlık (%5.5), Enstitü (%4), Güzel Sanatlar (%3.9), İlahiyat (%3.4) ve İletişim Fakültesi (%3.2) takip etmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde hem 2016 (%53.5) hem 2017 (%64.5) yılına ait akademik teşvik sonuçlarına göre en yüksek akademik teşvik ortalamasının Eczacılık Fakültesinde olduğu görülmektedir. Öte yandan 2016 yılında en düşük ortalama İlahiyat Fakültesinde (%40.4) iken, 2017 yılında en düşük ortalama Hukuk Fakültesinde (%42) gerçekleşmiştir. Akademik teşvik ortalaması hesaplanırken fakültelerdeki akademik personel



sayısı, akademik teşvikten yararlananların sayısı ve unvanı gibi parametrelerin etki ettiği, dolayısıyla ortalamanın ilgili fakülte-lerin performansını ortaya koymadığı unutulmamalıdır.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma kapsamında Türkiye’de ilk olarak 2016 yılında hayata geçirilen Akademik Teşvik Uygulamasının bir yıllık süreçteki etkisinin karşılaştırmalı analizi yapılarak belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda akademisyenlerin performanslarındaki; 2016 ile 2017 yılına ait akademik teşvik raporları; akademik teşvik alma oranları, akademik teşvik puan ortalamaları, unvan, cinsiyet, fakülte gibi değişkenler açısından meydana gelen değişimi ortaya çıkarmak amacıyla incelenmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen toplam 67 üniversitenin (Tablo 1) 2016 ile 2017 yılına ait akademik teşvik alma oranları karşılaştırmalı olarak analiz edilmiş ve akademik teşvik alma oranının 2016’da %19 iken, 2017’de bu oranın %31.4’e yükseldiği tespit edilmiştir. Bu sonuç, akademik teşvik alma oranlarında 12.4 puanlık bir artış meydana geldiğini ortaya koymaktadır. Karadağ ve Yücel’in (2017), çalışmamızdan daha geniş bir örnekleme 97 devlet üniversitesine ait akademik teşvik sonuçlarını inceledikleri raporda, 2017’ye ait oranı %36 bulmaları araştırmamızla tutarlılık göstermektedir. Ayrıca çalışmamızda elde edilen bulgular üniversitelerin yaklaşık olarak %97’sinde, akademik teşvik alma oranlarında artış meydana geldiği sonucunu da ortaya koymaktadır. Bu sonuca, akademik teşvik yönetmeliğinde yapılan değişikliğin etki etmiş olabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. 2017 yılında akademik teşvik alma durumuna göre en düşük oran ile en yüksek oran arasındaki farkın bir önceki yıla göre yaklaşık olarak 15 puan artmış olması (2016_{ranj}=%34.9’a karşılık 2017_{ranj}=%49.5) üniversitelerin birbirlerine göre konumlarının ürettikleri bilimsel faaliyetler açısından heterojen bir yapıya doğru yöneldiğine işaret etmektedir. Nitekim yapılan araştırmalarda akademik teşvikin akademisyenleri bilimsel çalışmaya yönelttiği ve üreten akademisyenleri motive ettiği (Turhan ve Erol, 2017), akademik faaliyetlerin sayısının artmasına ve üniversitelerin tanınırlıklarının artmasına yardımcı olduğu ifade edilmiştir (Okumuş ve Yurdakul, 2017). Tok ve Gönülal (2016) yaptıkları çalışmada, bilimsel yayınların artırılması için akademik teşvikin uygulanmasının bir gereklilik olduğunu ifade etmişlerdir. Bunun yanında akademik teşvik uygulamasının performansı yüksek olan akademisyenleri ödüllendirmesi açısından faydalı bulunduğu ifade edilmektedir (Şahin, Tabak ve Tabak, 2017). Akademik teşvikle birlikte öğretim elemanlarının yaptıkları bilimsel faaliyet sayısının arttığını öte yandan etik kurallara uymama ve niteliğin düşmesi gibi sorunların ortaya çıktığını vurgulayan araştırmalar da bulunmaktadır (Okumuş ve Yurdakul, 2017; Şahin vd., 2017). Bu sonuca ben-

Tablo 8. Birimler bazında akademik teşvik ortalamaları.

| Sıra | Birim adı* | %2016 | %2017 | %değişim |
|------|--------------------------------------|-------|-------|----------|
| 1 | Ziraat Fakültesi | 48.4 | 63.0 | 14.6 ▲ |
| 2 | Spor Bilimleri Fakültesi | 40.9 | 54.8 | 13.9 ▲ |
| 3 | Veterinerlik Fakültesi | 47.2 | 59.1 | 11.8 ▲ |
| 4 | Tıp Fakültesi | 45.3 | 57.0 | 11.7 ▲ |
| 5 | Eczacılık Fakültesi | 53.5 | 64.5 | 11.1 ▲ |
| 6 | Diş Hekimliği Fakültesi | 46.9 | 56.8 | 9.9 ▲ |
| 7 | Su Ürünleri Fakültesi | 52.0 | 61.5 | 9.5 ▲ |
| 8 | Sağlık Bilimleri Fakültesi | 48.1 | 57.4 | 9.3 ▲ |
| 9 | Eğitim Fakültesi | 47.4 | 56.6 | 9.1 ▲ |
| 10 | Meslek Yüksekokulu | 42.5 | 51.0 | 8.5 ▲ |
| 11 | Mühendislik Fakültesi | 51.0 | 59.4 | 8.3 ▲ |
| 12 | Yüksekokul | 42.0 | 49.8 | 7.8 ▲ |
| 13 | Fen Fakültesi | 52.2 | 59.6 | 7.4 ▲ |
| 14 | Turizm Fakültesi | 43.0 | 49.9 | 7.0 ▲ |
| 15 | İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi | 41.2 | 47.5 | 6.3 ▲ |
| 16 | Edebiyat Fakültesi | 47.9 | 53.9 | 6.0 ▲ |
| 17 | Mimarlık Fakültesi | 44.6 | 50.1 | 5.5 ▲ |
| 18 | Enstitüler | 47.5 | 51.5 | 4.0 ▲ |
| 19 | Güzel Sanatlar Fakültesi | 46.7 | 50.6 | 3.9 ▲ |
| 20 | İlahiyat Fakültesi | 40.4 | 43.8 | 3.4 ▲ |
| 21 | İletişim Fakültesi | 45.7 | 48.8 | 3.2 ▲ |
| 22 | Devlet Konservatuvarı | 43.8 | 43.6 | -0.2 ▼ |
| 23 | Hukuk Fakültesi | 44.4 | 42.0 | -2.5 ▼ |

*Açıköğretim Fakültesi, Rektörlük ve AÖF dikkate alınmamıştır. Farklı isimde olup benzer bölümleri barındıran birimler tek isim altında verilmiştir.

zer olarak Jenkins, Mitra, Gupta ve Shaw (1998) tarafından yapılan araştırmada, teşviklerin performansın sayısı ile ilişkili olduğu ancak performansın kalitesi ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Turhan ve Erol’un (2017) yaptığı araştırmada da akademik teşvik uygulamasının en sakıncalı yönünün akademik araştırmaların niteliğinin düşmesi olduğu ifade edilmiştir. Başka bir çalışmada akademik teşvik uygulamasının kalitesiz yayınların ortaya çıkmasına sebep olduğu tespiti söz konusudur (Ültay ve Ültay, 2018). Yokuş ve diğerleri (2018) de benzer şekilde niteliksiz çalışmaların arttığına vurgu yapmaktadır.

Bir diğer bulguda, üniversitelerin akademik teşvik puan ortalamalarında da akademik teşvik alma oranlarına benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır. Elde edilen bulgular akademik teşvik puan ortalamasının, 2016’da $\bar{x}=45.4$ iken, 2017’de $\bar{x}=53.9$ ’a çıktığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç akademik teşvik puan ortalamalarında da 8.5 puanlık bir artış meydana geldiğini göstermektedir. Ayrıca elde edilen bulgular üniversitelerin yaklaşık olarak %96’sının akademik teşvik puan ortalamalarında bir artış meydana geldiğini ortaya koymaktadır. Bu durum akademik

personelin farklı bilimsel faaliyetlere yöneldiğine işaret etmektedir. Benzer olarak Turhan ve Erol'un (2017) bulgularına göre akademik teşvik, akademisyenlerin yaptığı çalışmaların çeşitlenmesine katkıda bulunmuştur.

Unvanlar açısından yapılan analizlerde hem 2016 hem de 2017'ye ait akademik teşvik alma oranlarında en yüksek oranın doçent unvanında olduğu tespit edilmiştir. Bu unvanı profesör, yardımcı doçent, araştırma görevlisi ve diğer unvanların (öğretim görevlisi, okutman, uzman, eğitim öğretim planlamacı) takip ettiği görülmüş olup bu sıralamanın her iki yılda da değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak bütün unvanlarda artış olmakla birlikte bir yıl içinde en yüksek farkın doçent unvanında meydana geldiği tespit edilmiştir. Bu unvanı yardımcı doçent, profesör, araştırma görevlisi ve diğer unvanlar takip etmiştir. Diğer unvanlı akademik personelin akademik teşvik oranlarının düşük olması özellikle öğretim görevlilerinin derse girmekle yükümlü olmaları ve akademik araştırmalara zaman ayıramamalarından kaynaklandığı düşünüldüğünde sonucun normal karşılanabileceği söylenebilir. Ancak araştırma görevlilerinin, akademik teşvik puanları hesaplanırken yapmış oldukları faaliyetler iki katla puanlandırılmasına rağmen akademik teşvik alma oranlarının düşük çıkmış olması üzerinde durulması gerekmektedir. Bu durumu; araştırma görevlilerinin lisansüstü çalışmalarına zaman ayırmak durumunda kalmalarından kaynaklanabilse de araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitim sürecinde bildiri, makale, proje gibi akademik faaliyetlere ağırlık vermek yerine tezlere odaklanılmasından da kaynaklanabileceği söylenebilir. Bu anlamda Tok ve Gönülal (2016) tarafından yapılan çalışmada; araştırma görevlileri ve okutmanların akademik çalışmalarını tek başlarına yaptıkları ve bilimsel araştırma yöntemleri, literatür araştırması gibi konularda kendilerini yeterli görmedikleri ve danışmanların yol göstericiliğine ihtiyaç duydukları bulgusuna ulaşmıştır.

Bu araştırma sonucunda; akademik teşvik oranlarında cinsiyet bazında meydana gelen değişimle ilgili elde edilen bulgular üniversitelerdeki kadın akademik personelin 2016 yılında %17.8 olan akademik teşvik alma oranının, 2017'de %32.6'ya yükseldiğini ortaya koymuştur. Öte yandan erkek akademik personelin 2016'da %24.8 olan akademik teşvik oranının, 2017'de %35.7'ye yükseldiği tespit edilmiştir. Sonuç olarak kadın akademik personelin akademik teşvik alma oranında 14.8 puan, erkek akademik personelin akademik teşvik alma oranında ise 10.8 puanlık bir artış meydana gelmiştir. Elde edilen bu sonuçlar 2016'da 100 kadın akademik personelden yaklaşık 18'inin akademik teşvikten yararlandığını, 2017'de ise bu sayının yaklaşık olarak 33'e çıktığını ortaya koymaktadır. Öte yandan 2016'da her 100 erkek akademik personelden yaklaşık 25'i akademik teşvikten yararlanmışken 2017'de bu sayının yaklaşık olarak 36'ya çıktığı tespit edilmiştir. Kadın akademisyenlerin,

teşvik puanlarında meydana gelen artış miktarı göz önünde bulundurulduğunda, akademik teşvik uygulamasının performanslarına erkek akademisyenlere oranla daha fazla etki etmiş olabileceği düşünülmektedir. Gupta, Poulsen ve Villeva (2005) da kadınların daha fazla teşvike ihtiyaç duyduklarını ileri sürmüştür. Öte yandan Andersen ve Pallesen (2007) de benzer şekilde erkeklerin rekabet için teşvike ihtiyaç duymadığını, kadınların ise ancak bir teşvik olması durumunda rekabet ettiklerini belirtmektedir. Bu durum akademik teşvikin kadınların performanslarına daha fazla etki ettiği sonucunu desteklemektedir. Ülkemizde toplumsal normların ve kültürel unsurların kadına yüklediği sorumluluklar göz önünde bulundurulduğunda, akademik teşvik uygulamasının hayata geçirilmesinden sonra ortaya çıkan bilimsel faaliyet üretimindeki bu farkın ilgili sorumluluklara yansımalarının ne düzeyde olduğu da ilgili disiplinler bakımından araştırılması ve bilimsel olarak ortaya konması önemli görülmektedir. Zira, Kahraman ve Çelik (2018) kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre daha çok aile yüküne maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır. Yapılan araştırmalarda kadın akademisyenlerin akademik teşvikin dışsal bir motivasyonel unsur olarak akademik üretkenliği artırdığına yönelik görüş bildirildiği ortaya çıkmıştır (Okumuş ve Yurdakul, 2017).

Akademik teşvik ortalamalarının birimler bazında incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular 2017'de bir önceki yıla göre, Hukuk Fakültesi ile Devlet Konservatuvarları hariç diğer bütün birimlerin akademik teşvik ortalamalarında artış meydana geldiği ortaya konmuştur. Her iki yılda da en yüksek ortalamanın Eczacılık Fakültelerinde olduğu tespit edilmiştir. Birimlerin akademik teşvik ortalamaları incelendiğinde sağlık ve fen bilimleri alanında faaliyet gösteren birimlerin sosyal alanlarda faaliyet gösteren birimlere göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu söylenebilir (Tablo 8). Bu anlamda yapılan çalışmalara bakıldığında fen bilimleri, tıp ve sosyal bilimler gibi alanların farklı araştırma alanları ve farklı bilimsel yöntemleri olmasına rağmen aynı ölçütler üzerinden değerlendirilmesinin yanlış olduğuna ilişkin görüşler bulunmaktadır (Okumuş ve Yurdakul, 2017). Fakültelerin bu kadar puan almasına rağmen bilimsel çalışmaların niceliksel anlamda genellikle teşvik almaya odaklandığı ve toplumun yaşadığı sorunlara çözüm bulma noktasında eksik yönleri olabileceği de unutulmamalıdır (Ak ve Gülmez, 2006).

Üniversitelerin akademik teşvik puanları net 30 puan ve net 100 puan alma durumuna göre irdelenmiş ve 2016 ile 2017'de meydana gelen değişim ortaya çıkarılmıştır. Buna göre net 30 puan alan akademik personel oranı 2016'da %7.6 iken, 2017'de %5.9'a düşmüştür. 2017'de net 100 puan alma oranının bir önceki yıla göre yaklaşık olarak %3 artmış olması da bu sonucu doğrulamaktadır. Sonuç olarak net 100 puan alma oranında bir yılda meydana gelen yaklaşık 3 puanlık artış ve net 30 puan al-



ma oranında bir yılda meydana gelen yaklaşık 2 puanlık düşüş akademik teşvik uygulamasının hem üretilen bilimsel faaliyetlerin artmasına hem de akademik personelin bilimsel faaliyetlerini çeşitlendirmelerine katkı sağlamıştır. 2017 yılında net 30 puan alma durumuna göre en düşük oran ile en yüksek oran arasındaki farkın bir önceki yıla göre yaklaşık olarak 14 puan azalmış olması (2016_{ranj}=%31.4'e karşılık 2017_{ranj}=%17.2) akademik teşvik alan akademik personelin birbirlerine göre konumlarının ürettikleri bilimsel faaliyetler açısından homojen bir yapıya doğru yöneldiğine işaret etmektedir.

Kaynaklar

- Ak, M., & Gülmez, A. (2006). Türkiye'nin uluslararası yayın performansını analizi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 1(1), 22-49.
- Al, U. (2008). Bilimsel yayınların değerlendirilmesi: h-endeksi ve Türkiye'nin performansı. *Bilgi Diniyası*, 9(2), 263-285.
- Alparlan, A. M. (2014). Öğretim elemanlarının işlerinden tatmin, üniversitelerinden memnun ve gönüllü olmalarındaki öncüller: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 82-101.
- Andersen, L. B., & Pallesen, T. (2007). *Academic (economic) woman: Incentives, gender and performance at Danish Research Institutions*. 4 Ağustos 2018 tarihinde <https://www.researchgate.net> adresinden erişildi.
- Argon, T. (2010). Akademisyenlerin performans değerlendirme, motivasyon ve örgütsel adalet ile ilgili görüşlerine ilişkin nitel bir çalışma. *International Online Journal of Educational Sciences*, 2(1), 133-180.
- Bonner, S. E., & Sprinkle, G. B. (2002). The effects of monetary incentives on effort and task performance: Theories, evidence, and a framework for research. *Accounting, Organizations and Society*, 27(4), 303-345.
- Camgöz, S. M., & Alperen, N. (2006). 360 derece performans değerlendirme ve geri bildirim: Bir üniversite mediko-sosyal merkezi birim amirlerinin yönetsel yetkinliklerinin değerlendirilmesi üzerine pilot uygulama örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(2), 191-210.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Çakmak, N., & Ocaklı, E. (2006). Performans değerlendirmesi gerekli midir? Neden? ÜNAK'06 Bilimsel İletişim ve Bilgi Yönetimi Sempozyumu (s. 212-230), 12-14 Eylül 2006, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çiçek Sağlam, A. (2011). Akademik personelin sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 407-420.
- Doğan, G. (2017). *Akademik performans odaklı uluslararası üniversite sıralama sistemlerinin genel sıralamalarına ve ölçütlerine göre değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ersarlan, İ. (2015). Üniversitelerin uluslararası görünürlüğü: Akademik performans ve üniversite marka değeri ilişkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 37-47.
- Forest, V. (2008). Performance-related pay and work motivation: Theoretical and empirical perspectives for the French civil service. *International Review of Administrative Sciences*, 74(2), 325-339.
- Garbers, Y., & Konradt, U. (2014). The effect of financial incentives on performance: A quantitative review of individual and team-based financial incentives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 102-137.
- Göksu, İ., & Bolat, Y. İ. (2017). Akademik teşvik uygulamasının ilk sonuçlarına ait değerlendirmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 441-452.
- Gupta, N. D., Poulsen, A., & Villeval, M. C. (2005). Male and female competitive behavior: Experimental evidence. *Discussion Paper Series*. 4 Ağustos 2018 tarihinde <http://ftp.iza.org/dp1833.pdf> adresinden erişildi.
- Jenkins, G. D., Mitra, A., Gupta, N., & Shaw, J. D. (1998). Are financial incentives related to performance? A meta-analytic review of empirical research. *Journal of applied psychology*, 83(5), 777-787.
- Kahraman, Ü., & Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin iş yükü algıları ile iş ve aile çatışmaları arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1), 95-105.
- Kalaycı, N. (2009). Yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin öğretim performansını değerlendirme sürecinde kullanılan yöntemler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(4), 625-656.
- Kaptanoğlu, D., & Özok, A. F. (2006). Akademik performans değerlendirmesi için bir bulanık model. *İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 193-204.
- Karadağ, E., & Yücel, C. (2017). *Devlet üniversiteleri ve fakülteleri sıralaması [DÜŞ] 2017*. 10 Ocak 2018 tarihinde <http://www.akdeniz.edu.tr/duyuru/bhim/atespersr.pdf> adresinden erişildi.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi* (24. baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karasoy, H. A. (2014). Türk kamu yönetiminde performans yönetimine bir bakış. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 257-274.
- Kutlar, A., & Kartal, M. (2004). Cumhuriyet Üniversitesinin verimlilik analizi: Fakülteler düzeyinde veri zarflama yöntemiyle bir uygulama. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 49-79.
- Küçük, M., & Karabacak, N. (2017). An evaluation on the application of academic encouragement in Turkish Higher Education. *Turkish Journal of Teacher Education*, 6(2), 124-157.
- Lau, C. M., & Roopnarain, K. (2014). The effects of non-financial and financial measures on employee motivation to participate in target setting. *The British Accounting Review*, 46(3), 228-247.
- Okumuş, K., & Yurdakal, İ. H. (2017). Akademisyenlerin akademik teşviğe ilişkin görüş ve düşünceleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 58, 145-156.
- Özer, Y. E. (2011). Girişimci üniversite modeli ve Türkiye. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(2), 85-100.
- Öztürk, K. (2012). Şişme dergiler ve yayın etiği ihlalleri. *Matematik Diniyası*, II, 69-75.
- Saydan, R. (2008). Üniversite öğrencilerinin öğretim elemanlarından kalite beklentileri: Yüzcüncü Yıl Üniversitesi İİBF örneği. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Sümer, C. (2000). Performans değerlendirmesine tarihsel bir bakış ve kültürel bir yaklaşım. Z. Aycan (Ed.), *Akademisyenler ve profesyoneller bakışıyla Türkiye'de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Şahin, F., Tabak, B. Y., & Tabak, H. (2017). Motivasyon kuramları bağlamında akademik teşvik ödeneği uygulamasının değerlendirilmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(2), 403-410.
- Tok, M., & Gönülal, N. (2016). Akademik yazma sürecine ilişkin bir ihtiyaç analizi. *Uluslararası Türkçe Eğitimi ve Öğretimi Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(1), 142-161.



- Tonta, Y. (2017). *TÜBİTAK Türkiye adresli uluslararası bilimsel yayımları teşvik (UBYT) programının değerlendirilmesi*. Ankara: TÜBİTAK ULAKBİM.
- Turhan, M., & Erol, Y. C. (2017). Academicians' opinions about academic incentive allowance. *İnönü University Journal of the Faculty of Education*, 18(3), 281–296.
- Tuzcu, M. A. (2016). Ankara Üniversitesi TÖMER'de çalışan akademik ve idari personelin iş tatmin düzeyinin ve iş tatmin düzeyine etki eden faktörlerin belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(1), 161–197.
- Ulutürk, S. (2015). Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımından hareketle üniversitelerde performans uygulaması üzerine bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 395–414.
- Ültay, E., & Ültay, N. (2018). Akademik teşvik ödeneğinin bilimsel faaliyetlere etkisi hakkındaki akademisyen görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1), 162–171.
- Wile, D. (1996). Why doers do. *Performance+Instruction*, 35(2), 30–35.
- Yalçın Balçık, P., Yenilmez, K., & Şahin, S. P. (2016). Hacettepe Üniversitesi Hastanelerinde bireysel performans değerlendirme süreci. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(1), 87–99.
- Yılmaz, H., & Kesik, A. (2010). Yükseköğretimde yönetsel yapı ve mali konular: Türkiye'de yükseköğretimde yönetsel etkinliği artırmaya yönelik bir model önerisi. *Maliye Dergisi*, 158(1), 124–163.
- Yokuş, G., Ayçiçek, B., & Kanadlı, S. (2018). Akademisyen görüşleri doğrultusunda yükseköğretimde performansa dayalı akademik teşvik sisteminin incelenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(2), 140–149.
- YÖK (2017a). *Yükseköğretim akademik arama*. 12 Mart 2017 tarihinde <<http://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/>> adresinden erişildi.
- YÖK (2017b). *Üniversite bazında öğretim elemanı sayıları*. 12 Mart 2017 tarihinde <<https://istatistik.yok.gov.tr/>> adresinden erişildi.

Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır. / This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.