

Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sistemine Yönelik Tutumlarının Araştırılması

An Investigation of the Attitudes of the Faculty Members to the Performance Evaluation System

Murat ESEN, Dilek ESEN

ÖZ

Araştırmanın amacı, öğretim üyelerinin performans değerlendirme sistemine ilişkin tutumlarını ölçmektir. Tarama modeli kullanılan araştırmanın çalışma grubunu, bir üniversitede görev yapan ve kasti örnekleme yoluyla seçilen 122 öğretim üyesi oluşturmaktadır. Anket formunun oluşturulmasında, Tonbul tarafından geliştirilen ölçekten, Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen “akademik yükseltme ve atanma kriterleri” ile ilgili literatürden yararlanılmıştır. Veriler, SPSS 17 programı ile güvenilirlik, faktör, varyans analizi, Kruskal Wallis-H, Mann Withney-U testleri ve aritmetik ortalama kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre, öğretim üyelerinin, kendi performans boyutları içinde en önemli olarak algıladıkları boyutlar sırasıyla araştırma, eğitim-öğretim, topluma hizmet ve yönetime desteklerdir. Ayrıca öğretim üyeleri, performanslarının belirli periyodlarla değerlendirilebileceği bir performans değerlendirme sistemine olumlu bakmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Performans değerlendirme, Yükseköğretim, Öğretim üyeleri

ABSTRACT

The purpose of this study is to measure the attitudes of faculty members regarding a performance evaluation system. Scan model has been carried out on 122 university faculty members that work for a university chosen by deliberate sampling method. The survey questionnaire was developed from the study of Tonbul and the corresponding area of literature determined by Turkish Council of Higher Education relating to “criteria for promotion and appointment of positions”. The data were analyzed using SPSS 17 with the reliability analysis, factor analysis, variance analysis, Kruskal Wallis-H, Mann Withney-U tests and means. According to findings of the research, the most significant performance dimensions perceived by faculty members were respectively research, education and training, community service and management support. Besides, university members looked favorably on a performance evaluation system assessing their performance periodically.

Keywords: Performance evaluation, Higher education, Faculty members

GİRİŞ

Üniversiteler, işleyişleri ve performansları bakımından en çok sorgulanan kurumlardan birisi olmuştur. Üniversitelerin performansının en önemli belirleyicilerinden olan öğretim üyeleri ise, dünyadan kopuk “kapalı bir toplum” olarak bir “fildişi kule”de yaşamak ile eleştirilmektedir (Glaser, Halliday, & Eliot, 2003). Ayrıca öğretim üyelerinin yaptıkları çalışmaların toplumsal so-

runlara dönük olmadığı, fazlasıyla teorik olduğu ve bundan dolayı toplumsal kaynakların boşa harcandığı yönündeki yorumlar daha etkin olmaya başlamıştır (Etzkowitz, Webster, Gebhardt, & Terra, 2000). Öğretim üyelerinin araştırmalarını toplumsala dönüştürmek yerine, tek taraflı ve aşırı ezoterik olarak yürütmeleri de eleştiri konusu olmaktadır. Bir başka eleştiri konusu ise akademisyen kimliğinin bulunduğu üniversite ya da yönet-

Murat ESEN (✉)

İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, Türkiye
İzmir Katip Çelebi University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, İzmir, Turkey
murat.esen@ikc.edu.tr

Dilek ESEN

Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir Meslek Yüksekokulu, İktisadi ve İdari Programlar Bölümü, İzmir, Türkiye
Dokuz Eylül University, İzmir Vocational School, Department of Economics and Management Programs, İzmir, Turkey

Geliş Tarihi/Received : 20.01.2015

Kabul Tarihi/Accepted : 05.04.2015

sel yapıyı ürkütmeden tedirgin, özerkliği daralmış bir kimliğe dönüşmesidir (Elton, 1999). Fakat son zamanlarda, dıştan gelen baskılar üniversiteleri ve öğretim üyelerini içinde buldukları çevredeki toplumsal değişimlere duyarlı olmaya ve toplumdaki değişimlere paralel olarak değişmeye zorlamaktadır. Etzkowitz ve ark. (2000) göre, özellikle 21. yüzyılın başından itibaren yaşanan toplumsal değişimler, üniversiteler için tehlike çanlarının çaldığını, öğretim üyeleri için de “fildişi kule” den inme zamanı geldiğini göstermiştir.

Toplumun yapısında meydana gelen değişimler, üniversitelerin özelleşmesi ile üniversiteler arasında rekabet olgusunun artması ve yükseköğretim alanında kalite çalışmalarının bir sonucu olarak, üniversitenin temel ögesi olan, eğitim-öğretim faaliyetleri yürüten, araştırma yapan ve topluma hizmet sunan öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmesini bir gereklilik haline getirmiştir. Öğretim üyelerinin araştırma, hizmet ve eğitim-öğretim ile ilgili çalışmalarının değerlendirilmesi ve bu konudaki eksikliklerinin giderilmesi ve başarılarının ödüllendirilmesi ancak sistemli bir performans değerlendirme çalışması ile mümkün olabilecektir.

Dünya’da öğretim üyelerinin performanslarını değerlendirmeye yönelik sistemli ve bütüncül çalışmalara rastlamak mümkün olsa da, Türkiye’de öğretim üyeleri için geliştirilen bir performans değerlendirme sisteminin varlığından bahsetmek güçtür (Köksoy, 1997). Yeşiltaş ve Öztürk (2000) ile Çakır (2008) tarafından yapılan araştırmalarda bu kanıyı destekler sonuçlar sunulmaktadır. Türkiye’de performans değerlendirme olarak adlandırılabilir mevcut uygulamalar ise ya öğretim üyelerinin sadece araştırma ve yayın etkinlikleri konusundaki performansını nicel olarak ölçmekte ya da subjektif yargılar temelinde oturtulmaktadır. Taylor’un (2001) çalışmasının sonuçlarına göre, Avustralya’da akademisyenlerin performanslarının değerlendirilmesiyle birlikte, öğretimden çok araştırmaya ağırlık verilmeye başlandığı ve çalışmaların kalitesini arttırmak yerine sayısını artırmanın daha önemli hale geldiği tespitinde bulunulmuştur.

Öğretim üyelerinin görevleri arasında kritik öneme sahip olan unsurların herkesçe kabul görece biçimde ön plana çıkartılmayı ve öğretim üyeliğinin mesai saatleri dışında da sürekli çalışmayı gerektiren bir meslek olması nedeniyle adil ve doğru bir performans ölçüm sistemi geliştirmek zorlaşmaktadır. Çalışmamızda, öğretim üyelerinin geliştirilecek performans değerlendirme sistemine ilişkin tutumlarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Kaptanoğlu ve Özok (2006) tarafından geliştirilen model esas alınmıştır.

Uluslararası Alanda Öğretim Üyelerinin Performanslarının Değerlendirilmesi

Dünya’da yükseköğretim sisteminde yeniden yapılanma süreci yaşanmaktadır. Yükseköğretimde yığılaşma, yükseköğretim küreselleşmesi, yükseköğretimde özelleşme, yükseköğretim finansmanı, yükseköğretimde özerklik, yükseköğretimde kalite ve akreditasyon, yükseköğretim yönetimi ve Avrupa Yüksek Öğretim Alanı’nın oluşumu gibi konular bu yapılanmanın temellerini oluşturmaktadır. Bu süreçte, “yükseköğretimde kalite” olgusu temel alınmaktadır. Yükseköğretim kurumlarının

kalitesini belirleyen en önemli dinamiklerden birisi de öğretim üyelerinin kalitesidir. Öğretim üyelerinin kalitesi ise, öğretim üyelerinin eğitim- öğretim, araştırma, yönetime destek ve topluma hizmet ile ilgili görevlerini ne düzeyde yerine getirdikleri ile ölçülebilir. Bu ölçme süreci ise, öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmesini ifade etmektedir. Öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmesi, öğretim üyelerinin eğitim-öğretim, araştırma ve hizmet etkinliklerini yerine getirme düzeylerini veya davranış biçimlerini tanıma, gözleme, ölçme ve geliştirme sürecidir. Etkili bir performans değerlendirme sistemi öğretim elemanına mevcut performansını arttırmasına ve ilgili alanlarda eksikliklerini düzeltmesine imkan sağlamalıdır (Arreola, 2004).

Uluslararası alanda, öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmesinde izlenen yollar temelde benzerlikler taşısa da ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) akademisyenlerin geleneksel görevleri öğretim, araştırma ve hizmettir. Fakat yayın yapmak daha önemli bir geçerliliğe sahiptir (Huber, 2002). ABD üniversitelerinde, araştırma o kadar önem verilen bir etkinliktir ki, neredeyse üniversite demek araştırma demektir. II. Dünya savaşıdan önce, araştırma eğitimden bağımsız bir işlev olarak kabul edilmezken, savaştan sonra araştırma üniversitenin en önemli gelir kaynağı olmuştur. Bu nedenle akademik yükseltmelerde, öğretimden çok araştırmaya verilen ağırlık üniversite içinde tepki çekmektedir.

ABD’de genç bir öğretim üyesi yardımcı doçent (assistant professor) olarak göreve başlar. Akademik personelin ana kaynağı ‘devamlı statü’ (tenure) sistemidir. Öğretim üyesi altı-yedi yıllık çalışma sonunda yayınları ve öğretim performansı yeteriyse doçent (associate professor) derecesine yükselir. Doçent olanlar yeterli yayın yaparak “tenure” sahibi olurlar (Korkut, 2001).

Son 30 yılı aşkın bir süredir doktora çalışmaları ile yarı zamanlı, tam zamanlı çalışmalar ve “tenure” derecesi alma durumları, öğretim üyesi değerlendirme sistemlerini daha karmaşık ve resmi hale getirmiştir. Akademik kariyere giriş ve terfinin önündeki engeller artmaktadır. Aynı zamanda öğretim üyelerinin profesyonelliğin gerçek değerini veren entelektüel değerler ile insan ve toplumsal hayatın temeli olan insani değerleri birbirinden ayırması ve bunlar olmaksızın akademik kariyerinde ilerlemesi oldukça zordur (Huber, 2002).

Öğretim üyelerinin ders vermedeki başarıları ya da başarısızlıkları da performanslarının önemli bir parçasını oluşturduğundan, öğretim üyelerinin ders vermedeki başarılarının ölçülmesi performans değerlendirme çalışmalarının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Öğretim üyelerinin ders vermedeki başarı düzeylerinin ölçülmesinde öğretim üyesi değerlendirme anketlerinden önemli ölçüde faydalanılmaktadır. Öğretim üyesinin eğitim-öğretim alanındaki başarısının ölçülmesinde öğretim üyesi değerlendirme anketlerinin dışında, bölüm başkanları tarafından yapılan değerlendirmeler, aynı programda ders veren başka bir öğretim üyesinin yazılı değerlendirmesi, yine aynı programda ders veren bir öğretim üyesinin gözlemiyle yapılan değerlendirmeler, değişik fakülteden bir öğretim üyesinin gözlemi ile yapılan değerlendirmeler de kullanılan diğer

yöntemlerdir (Knutson, Schmidgall, & Sciarini, 2010).

Amerikan üniversitelerinden biri olan North Carolina Üniversitesi'nde öğretim üyelerinin değerlendirilmesi sırasında göz önünde bulundurulması gereken kriterler aşağıda belirtilmiştir (The University of North Carolina, 2010).

1. Öğretim, tavsiye, öğretim programı, eğitim gelişimi.
 - a. Alanındaki yetkinlik
 - b. Ders tasarımı
 - c. Ders sunumu
 - d. Öğrenci araştırmalarının yönetimi
 - e. Mezun öğretim asistanlarının danışmanlığı
 - f. Müfredat ve eğitime ait gelişim
2. Uzman araştırmalar, yaratıcılıklar ve profesyonel aktiviteler.
 - a. Yayınlar
 - b. Konferanslardaki sunular
 - c. Diğer yaratıcı uzmanlık çalışmaları
 - d. Araştırmalar için devam eden gündem, uzman ve yaratıcı çalışmalar.
3. Üniversiteye, kamuya ve mesleğe hizmet.
 - a. Üniversite yönetimine katkı
 - b. Kamuya hizmet
 - c. Mesleğe hizmet

Yukarıdaki kriterler göz önüne alınarak öğretim üyeleri ile ilgili bir dosya hazırlanır. Bu dosyayla birlikte elde edilen değerlendirmeler sonucunda öğretim üyesinin yeniden tayinine, terfisine veya devamlı statüde kalmasına karar verilebilir. Bu dosya aşağıdaki konuları kapsamaktadır (The University of North Carolina, 2010).

- a. Bölüm gözden geçirme komitesi, bölüm başkanı, fakülte gözden geçirme komitesi ve dekan tarafından hazırlanan sicil raporu
- b. Öz-değerlendirme
- c. Bölüm, fakülte gözden geçirme komitesinin veya dekanın seçeceği en az üç ya da daha fazla sayıda dışarıdan gelen gözlemci
- d. Öğretme performansının analiz edilmesi (analiz öğrenciler tarafından ya da ders notları incelenerek yapılır. Bu konudaki sorumluluk, bölüm başkanına ya da bölüm gözden geçirme komitesine aittir)
- e. Uzmanlık ve yaratıcı çalışmaların anlamlılığının ve kalitesinin analiz edilmesi (bölüm gözden geçirme komitesi ve bölüm başkanı tarafından bu çalışmalar incelenir ve bununla ilgili bir rapor hazırlanır)
- f. Hizmetle ilgili aktivitelerinin anlamlılığının ve kalitesinin analiz edilmesi (bölüm gözden geçirme komitesi ve bölüm başkanı tarafından, çalışmalar incelenir ve rapor hazırlanır).
- g. Bölüm gözden geçirme komitesinin raporu
- h. Bölüm başkanının önerileri
- i. Dekanın önerileri

Başka bir ABD üniversitesi olan Itawamba Üniversitesi'nde ise her yıl yapılan öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmesi sürecinde kullanılan kriterler ve bu kriterlerin değer-

lendirme sonucuna puan bazındaki etkileri şu şekilde ifade edilmiştir (Brock, Chrestman, & Armstrong, 1999).

- I. Öğretim (%75)
 - a. Öğrenci oyları (%50)
 - b. Materyal hazırlama (%5)
 - c. Arşivcilik (kayıt tutma) (%5)
 - d. Öğrenci devam oranı (%10)
 - e. Danışmanlık (%5)
- II. Üniversiteye hizmet (%10)
- III. Sanayiye ve mesleğe hizmet veya katkı (%5)
- IV. Diğer beklentiler (yaratıcı/bilimsel ürünler, akademik, dışsal temsilcilik, kariyer ve teknik (%10).

Bu çalışmalar güz ve bahar yarıyılları için yönetici değerlendirme formuna eklenir. Toplam puanın en az 80 olması gerekmektedir. Sonuç olarak; dekan, öğretim üyesinin süresinin görev süresinin uzatılmasına, geliştirme planı hazırlamasına veya görev süresinin yenilenmemesine karar verebilir.

Diğer bir ABD üniversitesi olan Oregon Üniversitesi'nde, öğretim üyelerini değerlendirme kategorileri dörde ayrılmaktadır. Bunlar; eğitim-öğretim (temel görevler), profesyonel gelişme, okula hizmet, topluma hizmettir. Değerlendirmeler, meslektaş değerlendirmesi, yönetici değerlendirmesi, öğrenci değerlendirmesi ve yıllık faaliyet raporları şeklinde yapılmaktadır. Bunların sonuçlarına göre, öğretim üyesi, asistan, asistan profesör, kıdemli profesör ve profesörlük bu derecelerdeki uygunluğuna karar verilebilir veya terfi ettirilebilir (Central Oregon Community College, 2008).

ABD'de öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmesine ilişkin çeşitli örnekler incelendiğinde, öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmesiyle ilgili çabaların genellikle dört boyut etrafında şekillendiği görülmektedir. Bu boyutlar, eğitim-öğretim, araştırma (profesyonel gelişim), topluma ve yönetime hizmet şeklindedir. Bu boyutlar arasında eğitim-öğretim boyutu ile araştırma boyutunun daha ön planda olduğu görülmektedir. Değerlendirme sonuçlarının kullanımı ise, üniversitelere göre farklılık göstermektedir. Genel olarak performans değerlendirme sonuçlarının öğretim üyelerinin görev süresinin uzatılmasında, bulunduğu kadrodaki uygunluğuna karar verilmesinde ve terfisinde kullanıldığı görülmektedir.

Alman üniversitelerindeki durum da ABD'deki durumla benzerlik gösterir. Alman üniversiteleri öncelikle bilimsel araştırma yapan kurumlar olarak görev üstlenmişler; eğitim-öğretim bu etkinlik içerisinde yürütülmesi prensibini benimsemişlerdir (Baskan, 2001). Alman modeline göre, ancak araştırmacı öğretilir. Mesleğe öğretim üyesi yetiştirme görevi yerine getirilirken dahi bilimsel davranış ön planda tutulmalıdır (Korkut, 1984). Almanya'da üniversite akademik kademeleri 'profesör' ve 'üniversite asistanı'dır. Bunun yanı sıra geçici olarak görevlendirilen öğretim görevlisi, okutman, öğretim ve araştırma asistanları bulunmaktadır. Üniversite asistanı olmak için doktora yaptıktan sonra, üç yıl kendi alanında çalışması gerekir. Bu koşulları yerine getirenler üç yıl süre ile üniversite asistanlığına atanabilmektedirler. Profesörler üniversitenin önerisi üzerine eyalet

yetkili bakanı tarafından ‘daimi’ veya ‘geçici’ statüde atanabilirler. Profesörlerin ücretleri yetkili bakan tarafından belirlenir (Erdem, 2006).

İngiliz üniversiteleri, “öğrencilerine ince bir zevk, dürüst, adaletli ve serinkanlı bir kafa, soylu ve ince bir davranış kazandırma, bilgi aşkı için bilgi edinme ya da kişiliği geliştirme görevi yanında, teknik bilgi sağlama” görevini de yerine getirmeyi amaçlar (Korkut, 1990). Eğitimin, ekonomik yaşamda temel rol oynadığı kabul edilmektedir (Korkut, 1984). İngiliz yükseköğretiminde, yaptıkları araştırmalar değerlendirilirken araştırma yapanlardan önce geçmişleri, toplam yayın listeleri, yayınlarından en önemli ikisini, yayın dışında başlıca eser ve araştırma faaliyetleri ile kazanılmış ödül, paye, bağış, araştırma sözleşmeleri, lisansüstü öğrencileri ve geleceğe yönelik araştırma projeleri hakkında bilgiler istenmektedir. Bu değerlendirmede, araştırmacıların yapmış oldukları araştırma ve yayınların sayısal çokluğundan ziyade araştırmaların kalitesine daha çok önem verilmektedir. Bunun en önemli nedeni olarak, ulusal ve uluslararası dergilerde yayınlanan makalelerin sayılarında meydana gelen hak edilmeyen yükselişlerin güven kaybına uğraması gösterilmektedir (Köksoy, 1997).

Türkiye’de Öğretim Üyelerinin Performanslarının Değerlendirilmesi

Türkiye’de öğretim üyelerinin performans değerlendirme çalışmalarıyla ilgili olarak genel duruma bakıldığında, sistemli ve bütüncül bir performans değerlendirme sisteminin varlığından bahsetmek güçtür. Köksoy (1997) tarafından yapılan araştırmada, çalışmanın örnekleme alınan üniversitelerin sadece %32’sinde öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirildiği görülmektedir. Yine Çakır’ın (2008) vakıf üniversiteleri üzerinde yapmış olduğu araştırmaya göre, araştırmaya katılan 14 üniversiteden sadece üç tanesinin performans değerlendirme yaptığı tespit edilmiştir.

Türkiye’de öğretim üyelerinin performanslarını değerlendirmede kullanılabilecek birbirinden bağımsız üç yöntemin varlığından söz edilebilir. Bunlar:

- Sicil sistemi
- Akademik yükseltme ve atanma kriterleri
- Öğretim üyesi değerlendirme anketleridir.

Sicil raporunda, sicil amirlerinin, mesleki ehliyetin belirlenmesini sağlayan sorular not usulüyle, şahsiyetle ilgili konular mütalaa şeklinde değerlendirilmektedir. Bu durumda sicil raporu, memurların mesleki ehliyetleriyle şahsi meziyet ve kusurlarını belirledikleri formu ifade etmektedir (Çakır, 2008).

Öğretim üyelerinin sicil raporu sonuçlarından, derece yükseltilmesi ve kademe ilerlemesi, emekliye çıkartılmasında veya hizmetle ilişkilerinin kesilmesi esnasında yararlanılmaktadır. 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’nda belirtildiği üzere, yükseköğrenimi tamamladıktan sonra, hizmete girmeden önce veya hizmet sırasında yüksek lisans veya yükseköğrenim üstü uzmanlık öğrenimi görenlere, bir kademe ilerlemesi; tıpta uzmanlık belgesi alanlara veya doktora yapanlara ve doçentlik unvanını alarak doçent kadrosuna atanana bir derece yükselmesi uygulanır. Ancak bunun için öğretim üyesinin belirtilen

süre içerisinde olumlu sicil almış olması şartı aranmaktadır (Yükseköğretim Personel Kanunu, 1983).

Sicil sistemi öğretim üyesinin eğitim-öğretim, araştırma, yayın, bilimsel etkinlik, hizmet gibi alanlarda performansını değerlendirmeden oldukça uzaktır. Performans değerlendirmesinin olabilmesi için, performansı yansıtacak değerlendirme ölçütlerinin varlığı gerekmektedir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda öğretim üyelerinin görevlerinin, eğitim-öğretim, araştırma, kanun ile ve yetkili organlarca verilen görevleri yapmak olduğu açıkça anlaşılmaktadır (Yükseköğretim Personel Kanunu, 1981). Oysa sicil sistemi eğitim-öğretim, araştırma, diğer görevlerin yapılıp yapılmadığını ölçmeden ziyade, subjektif yönü ağır basan, personelin kişiliğini ve tutumunu ifade etmek için kullanılan bir araçtır. Ayrıca akademik personelin almış olduğu sicil notunun kişisel talebi olmadan kendisine bildirilmemesi tartışılması gereken başka bir konudur.

Neyse ki, performans değerlendirmede önemli açıklar bırakan sicil sistemi, 6111 sayılı Kanun’un 24 Şubat 2011 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmasıyla kaldırılmıştır. 30 Ekim 2011 tarihli mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanarak 2012 programına konulan kararda, sicil sistemi kaldırarak yerine personel bilgi sistemini getiren 6111 sayılı Kanun, kurumlara personelin başarı ve verimliliğini ölçebilmeleri için değerlendirme ölçütleri belirleme imkanı getirmiştir. Devlet Personel Başkanlığı bu amaçla kurumlara rehberlik üzere Performans Değerlendirme Kılavuzu hazırlanması çalışmalarını yürütmektedir.

Öğretim üyelerinin performanslarını değerlendirmede kullanılabilecek diğer yöntem olan akademik yükseltme ve atanma kriterleri, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından öğretim üyelerinin akademik basamaklarda yükseltilmeleri ve atanmaları için belirlenen kriterleri ifade eder. Bu kriterlere ek olarak her üniversite birbirinden bağımsız, fakat YÖK’ün onayının olması şartıyla yayınlanan makaleleri, bildirimleri, basılan kitapları, editörlükleri, eğitim-öğretim etkinliklerini ve diğer bilimsel, sanatsal ve tasarıma yönelik etkinlikleri içeren bir puanlama tablosu oluşturmaktadır. Buna göre yapılan her faaliyetin puan olarak bir karşılığı vardır. Akademik yükseltme ve atanmada da, ilgili öğretim üyesinin yapmış olduğu çalışmalar ile belirtilen puan şartını sağlamış olması gerekmektedir.

Bu kriterlerin koyulmasındaki amaç yardımcı doçent, doçent ve profesör kadrolarına yapılacak atamalarda, ilgili kanun ve yönetmeliklerin öngördüğü koşulların yanında, bilimsel kaliteyi arttırmak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da gözetenek, objektif ve denetlenebilir nitelikte, eşitlik ve tarafsızlık ilkesi çerçevesinde değerlendirme yapılmasını sağlamaktır. Bu kriterlerle, her ne kadar tarafsızlık, objektiflik sağlanmaya çalışılmış olsa da, Tuzgöl ve Cenkseven (2007) tarafından yapılan bir araştırma sonucuna göre personel alımı, atama ve yükseltmelerdeki sorunların yanı sıra atama kriterleri ile ilgili sorunlar, öğretim üyeleri tarafından karşılaşılan önemli sorunlar olduğu görülmektedir.

Öğretim üyelerinin performanslarını değerlendirmede kullanılabilecek kriterlerin nicelik olarak ifade edilmesi, değerlendirmenin objektifliğini sağlamada bir ön şart olmasına rağmen, sadece niceliksel ölçütlerin kullanılması öğretim üyelerinin çabalarının

puan toplama üzerine odaklanmalarına sebep olmaktadır. Yayın kalitesi yerine, yayın sayısına da yansiyabilen bilimsel etki ve yarattığı toplumsal katkı gibi göstergeler birçok durumda değerlendirme dışında kalmaktadır. Bunun gibi öğretim üyelerinin yeni dersler geliştirme, yenilikçi eğitim yöntemleri uygulama, öğrenci değerlendirmeleri yoluyla da ölçülebilecek ders performansı gibi eğitim ölçütleri ve diğer toplumsal katkıları, atama ve yükseltme değerlendirmelerinde çoğunlukla dikkate alınmamaktadır (Şenses, 2007). Özellikle, belirtilen kriterler içerisinde uluslararası atf indekslerine giren yayınların ön plana çıkması, ülkenin araştırma gündemini yabancı dergilerin gündemine yönlendirme gibi sakıncaları beraberinde taşımaktadır.

Başbuğ ve Ünsal (2010) tarafından yapılan araştırma sonuçları, öğretim üyelerinin akademik yükseltme sürecinde bilimsel çalışmaların yanında eğitim-öğretim faaliyetlerinin de dikkate alınması gerektiğini ortaya koymuştur. Üniversitede öğretim üyelerinin performansı değerlendirilirken, bilimsel etkinlikler ve yayınların öğretim faaliyetlerinin önüne geçmesiyle birlikte akademik personelin öğretim ve araştırma faaliyetlerine yaklaşımlarının değiştiğini gösteren örnekler vardır. Örneğin, Taylor (2001) Avustralya'da akademisyenlerin performanslarının değerlendirilmesiyle birlikte, öğretimden çok araştırmaya ağırlık verilmeye başlandığını ve çalışmaların kalitesini arttırmak yerine sayısını artırmanın daha önemli hale geldiğini belirtmiştir. Taylor, bunun önüne geçebilmek için performansı değerlendirirken araştırmaların niceliksel boyutunun yanında niteliksel boyutunun da göz önünde bulundurulması, öğretim ve araştırmaya eşit derecede ağırlık verilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Yükseköğretimin belirlediği akademik yükseltme ve atanma kriterlerinde göze çarpan bir diğer önemli konu ise bu kriterlerin yardımcı doçentlik, doçentlik ve profesörlük kadrolarına atanmak için belirlenmiş olmasıdır. Oysa ki, kariyerine bulunduğu kadroda devam etmek isteyen öğretim elemanları veya öğretim üyeleri için herhangi bir değerlendirme söz konusu değildir.

Performans değerlendirmede kullanılacak diğer bir yöntem olan öğretim üyesi değerlendirme anketleri, eğitimin kalitesini arttırmak amacıyla uygulanmaktadır. Öğrenciler internet ortamında öğrenci numaraları ve şifreleri ile hazırlanan anket sorularına cevap vermek suretiyle öğretim üyesini ve derslerdeki başarısını değerlendirmeye tabii tutmaktadır. Birçok üniversitede değerlendirme sistem tarafından zorunlu tutulmakta, anket sorularını cevaplamayan öğrenciler ders notlarına ulaşamamaktadırlar. Anket sorularını cevaplayan öğrencilerin kimlik bilgileri gizli tutulmaktadır. Öğretim üyeleri yapılan değerlendirmelerin sonuçlarına kişisel sayfalarından ulaşabilmektedirler.

Ancak, öğrencilerin öğretim üyelerini değerlendirmeleri için hazırlanan anket formlarının geçerli ve güvenilir olması ve soruların bu konuda uzman kişiler tarafından hazırlanıyor olması oldukça önemli bir konudur. Ayrıca sonuçların öğretim üyelerinin performanslarını değerlendirmede kullanılması, öğretim üyelerinin ödüllendirilmeleri yahut eksik ve zayıf yönlerinin tespit edilmesi ve gerekli düzeltme çalışmalarının yapılması da bu uygulamanın anlamlılığı açısından önemlidir.

Üniversitelerin bu konudaki uygulamaları farklı özellikler gösterebilmektedir. Öğretim üyelerinin en önemli misyonlarından biri eğitim-öğretim yapmaktır. Eğitim ve öğretim kalitesi de o yükseköğretim kurumunun kalitesini belirleyen önemli dinamiklerden birisidir. Ayrıca eğitim, birçok sektörün ve alanın temel taşlarından biridir. Eğitim kalitesini belirleyecek olanlar ise o hizmeti (eğitimi) alan kişiler, yani öğrencilerdir. Bu nedenle bu değerlendirme yöntemi, üzerinde dikkatle çalışmayı gerektiren, eğitim kalitesi ve öğretim üyesinin eğitim-öğretim alanındaki performansı hakkında bilgi alınacak en mühim kaynaklardan birisidir.

Genel olarak bakıldığında sicil sistemi öğretim üyelerinin kişilik yönlerini, akademik yükseltme ve atanma kriterleri de öğretim üyelerinin bilimsel araştırma ve yayın performanslarını değerlendirmede, öğretim üyesi değerlendirme anketleri ise öğretim üyelerinin eğitim-öğretim performanslarının değerlendirilmesinde kullanılmaya elverişli yöntemlerdir. Ancak, performans değerlendirmesi bir süreci ifade eder. Bu süreç en başından (performans ölçütlerinin belirlenmesinden) sonuna kadar (performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine yapılmasına kadar) sistemli, düzenli ve planlanmış çalışmaları kapsar. Fakat ülkemizde yapısı ve işleyişi içinde öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmesinde kullanılan ve akademik performans ölçen bütüncül ve sistemli bir uygulamaya rastlamak zordur.

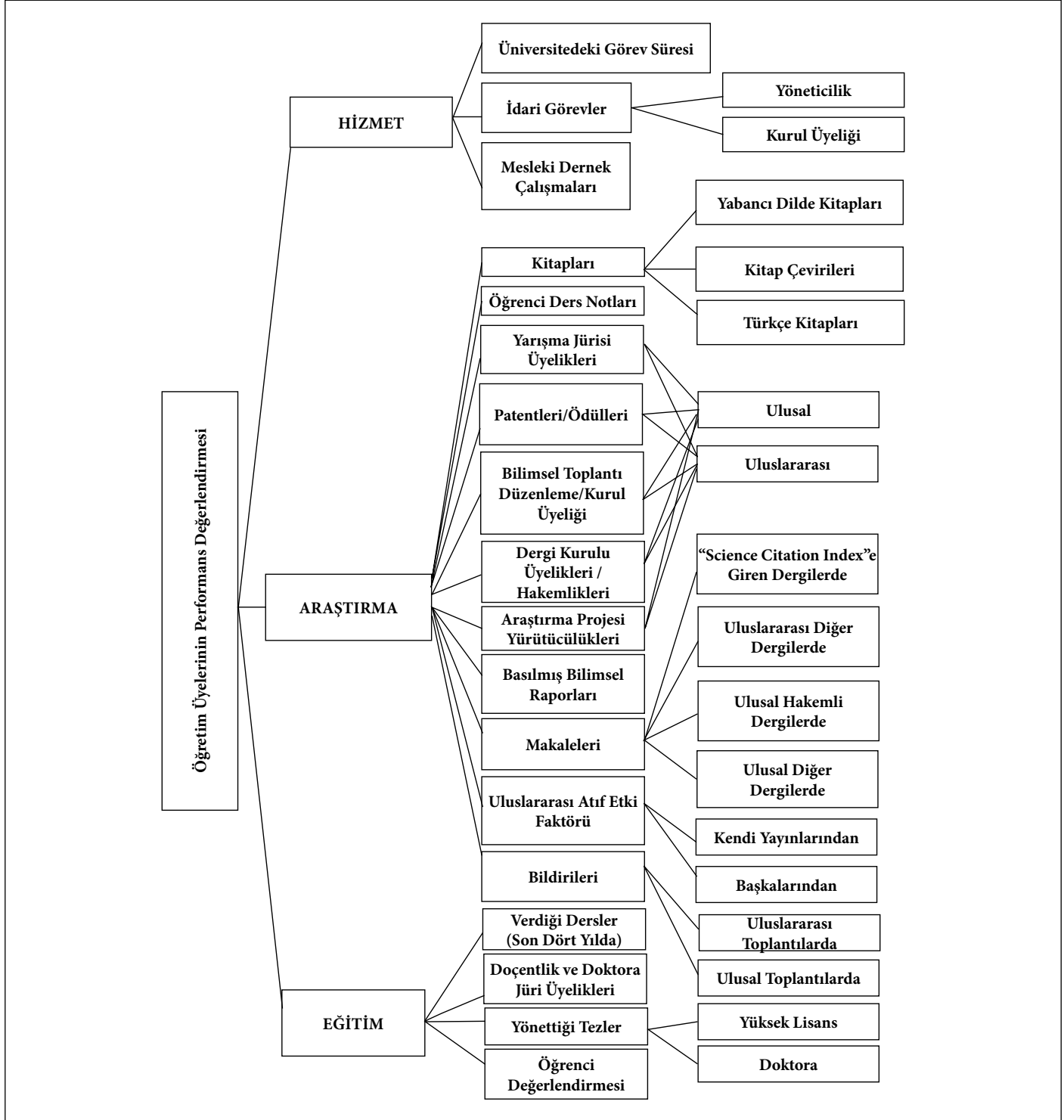
Ayrıca bu üç uygulamanın tek başına öğretim üyelerinin performanslarını değerlendirmede kullanılmasının yaratacağı birtakım boşluklar söz konusu olabilir. Sicil sistemi, öğretim üyelerinin daha çok kişilik yönlerini ölçmesi ve subjektif değerlendirmelere açık olması gerekçesiyle eleştirilebilir. Akademik yükseltme ve atanma kriterleri ise öğretim üyeliğine yükseltmede, adayların neredeyse yalnızca bilimsel araştırmalarının niceliğini dikkate almakta, eğitici vasıflarını ve araştırmaların niteliğini dikkate almamaktadır (Köksoy, 1997). Öğretim üyesi değerlendirme anketlerinin ise bir değerlendirme aracı olarak geçerli ve güvenilir olup olmadığı ve öğrencilerin bu konudaki yetkinlikleri tartışma konusu olmaktadır.

Öğretim üyeleri performanslarının değerlendirilmesi için kullanımı kolay, öğretim üyelerinin tamamına ait verileri ortak bir potada değerlendirebilen, esnek, sözel değişkenler ile ifade edilen ölçütleri kolaylıkla sayısallaştırabilen bir model yoktur. Ancak Kaptanoğlu ve Özok'un, Arreola'nın modelini göz önüne alarak geliştirdikleri modeldeki performans değerlendirme ölçütlerinin yeteri kadar kapsamlı olduğu görülmektedir (Kaptanoğlu, Özok, 2006). Çalışmamız Kaptanoğlu ve Özok'un modeli göz önüne alınarak oluşturulmuş ve öğretim üyelerinin performansını oluşturan boyutlar araştırma, eğitim-öğretim, yönetime destek ve topluma hizmet şeklinde kurgulanmıştır.

Bu çalışmada, öğretim üyelerinin performans değerlendirme sistemine ilişkin tutumlarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda şu sorulara cevap aranmıştır: 1) Öğretim üyelerinin performanslarını değerlendirmenin kurum ve öğretim üyeleri için yaratacağı sonuçlar nelerdir? 2) Öğretim üyelerinin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimi nasıl yapılmalıdır? 3) Öğretim üyelerinin performans değerlendirme sonuçları hangi

amaçlar doğrultusunda kullanılmalıdır? 4) Etkili bir performans değerlendirme sisteminin önünde algılanan kurumla ilgili, performans değerlendirme sistemiyle ilgili ve öğretim üeleriyle ilgili engeller nelerdir? 5) Öğretim üyelerinin performanslarını oluşturan boyutların performans değerlendirme sistemi

içindeki ağırlıkları nasıl olmalıdır? 6) Öğretim üyelerinin performans değerlendirme sürecine kimler, hangi düzeyde katkı sağlamalıdır? 7) Öğretim üyelerinin performans değerlendirme sürecinde, mevcut performansın tespitinde hangi kaynaklara, ne oranda başvurulabilir?



Şekil 1: Performans Değerlendirme Ölçütleri.

Kaynak: Kaptanoğlu, D., & Özok, A. F. (2006).

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, tutumları belirlemeye yönelik mevcut durum tespit edilmek istendiğinden niceliksel araştırma türlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Anket formu aracılığıyla elde edilen veriler bilgisayar SPSS 17 programı ile güvenilirlik analizi, faktör analizi, varyans analizi, Kruskal Wallis-H testi ve aritmetik ortalama kullanılarak çözümlenmiştir.

Araştırma Grubu

Çalışma, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerini kapsamaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturulurken kasti örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örneklemede seçim için önemli olduğu düşünülen ölçütler belirlenmekte ve bu ölçütlere göre seçilen örneklemin araştırma evrenini bütün nitelikleri ile temsil edebildiği düşünülmektedir (Tavşancıl, & Aslan, 2001). Bu bağlamda, araştırma sosyal bilimler, sağlık bilimleri, fen bilimleri, sanat ile beşeri bilimler dallarında toplam 11 fakültesi ve 627 öğretim üyesi olan büyüklüğü, kalitesi ve öğretim üyesi sayıları bağlamında Türkiye'deki üniversiteleri temsil edebildiği düşünüldüğünden, A Üniversitesi'nde görev yapan 122 öğretim üyesine uygulanmıştır. Araştırma grubunun %48.4'ü erkek ve %51.6'sı kadındır ve yaş ortalaması 42'dir. Ankete katılanların kıdem ve unvanlara göre dağılımı ise Tablo 1'de gösterilmektedir.

Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak geliştirilen anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde "Öğretim Üyelerinin Performanslarının Değerlendirilmesine Yönelik Bilgiler", ikinci bölümde "Öğretim Üyelerinin Performans Boyutlarına İlişkin Bilgiler" ve üçüncü bölümde "Kişisel Bilgiler" bulunmaktadır. Anketin birinci bölümünü oluşturan "Öğretim Üyelerinin Performanslarının Değerlendirilmesine Yönelik Bilgiler" kısmı Tonbul (2008) tarafından geliştirilen ölçekten derlenmiş ve beşli Likert soru tipi kullanılmıştır. Bu ölçek, "Öğretim Üyelerinin Performanslarının Değerlendirmesinin Yaratacağı Sonuçlar", "Öğretim Üyelerinin Performanslarına Yönelik Geri Bildirim Yapılması", "Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanımı" ve "Etkili Performans Değerlendirmesinin Önündeki Engeller" olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır.

"Öğretim Üyelerinin Performanslarının Değerlendirilmesine Yönelik Bilgiler" ölçeğinin dört alt boyutuna ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Güvenilirlik analizinde anlamlılık seviyesi %5 ($p=0.05$) alınmıştır ve istatistiksel anlamlılık için $p<0.05$ düzeyi aranmıştır. Güvenilirlik için Cronbach Alpha değerine bakılmış ve ölçeklerin güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

Değişkenleri daha sağlıklı bir biçimde belirlemek ve kullanılan ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla, verilere faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinin yapılabilmesi için öncelikle örneklem yeterliliğine bakılmış ve verilerin faktör analizine uygun oldukları kanaatine varılmıştır. Ölçeklere ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri, "Öğretim Üyelerinin Performanslarının Değerlendirilmesinin Yaratacağı Sonuçlar" ölçeği için 0.929, "Öğretim Üyelerinin Performanslarına Yönelik Geribildirim Yapılması" ölçeği için 0.622, "Öğretim Üyeleri Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanımı" ölçeği için 0.710, "Etkili Performans Değerlendirmenin Önündeki Engeller" ölçeği için 0.597 olarak bulunmuştur. "Öğretim Üyelerinin Performanslarına Yönelik Geri Bildirim Yapılması" ve "Etkili Performans Değerlendirmenin Önündeki Engeller" ölçekleri için KMO değerlerinin düşük olduğu görülmektedir. Ancak Field (2000) KMO değerleri için alt sınırın 0.50 olması gerektiğini KMO \leq 0.50 değerleri için veri kümesinin faktörlenemeyeceğini ifade etmiştir.

Uygulanan faktör analizi sonucunda "Öğretim Üyelerinin Performanslarının Değerlendirilmesinin Yaratacağı Sonuçlar" ölçeğinin değerlendirilebilmesi için hazırlanan toplam 16 soru, faktör analizine tabi tutulduğunda sorular beklendiği gibi "Kurumlar İçin Yaratacağı Sonuçlar" ve "Öğretim Üyeleri İçin Yaratacağı Sonuçlar" şeklinde olmak üzere iki ayrı faktöre ayrılmıştır.

Öğretim Üyelerinin Performanslarına Yönelik Geribildirim Yapılması" ölçeğindeki üç soru beklendiği gibi tek bir faktöre yüklenmiştir. En düşük faktör yükü %70.1, en yüksek faktör yükü ise %84.4'tür.

"Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanımı" ölçeğindeki dört soru tek bir faktöre yüklenmiştir. Bu gruptaki en düşük faktör yükü %62.3, en yüksek faktör yükü ise %85.5'tir.

Tablo 1: Ankete Katılanların Kıdem ve Unvana Göre Dağılımı

Kıdem	Unvan			Toplam
	Yardımcı Doçent	Doçent	Profesör	
1-5 yıl	17	3	1	21
6-10 yıl	15	10	3	28
11-15 yıl	17	14	10	41
16-20 yıl	16	6	3	25
21-25 yıl	2	1	1	4
26- ve üzeri	3	0	0	3
Toplam	66	34	34	122

Tablo 2: “Öğretim Üyelerinin Performanslarının Değerlendirilmesine Yönelik Bilgiler” Ölçeği Güvenilirlik Testi

Ölçekler	α	Alt Boyutlar	α	Soru
Öğretim Üyelerinin Performanslarının Değerlendirilmesinin Yaratacağı Sonuçlar	0.84	Kurumlar İçin	0.70	7
		Öğretim Üyeleri İçin	0.73	9
Öğretim Üyelerinin Performanslarına Yönelik Geribildirim Yapılması	0.60	----	0.60	3
Öğretim Üyeleri Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanımı	0.71	----	0.71	4
Etkili Performans Değerlendirmenin Önündeki Engeller	0.64	Kurumsal Engeller	0.63	5
		Performans Değerlendirme Sistemi Kaynaklı	0.58	4
		Öğretim Üyeleri Kaynaklı	0.52	3
			0.80	35

“Etkili Performans Değerlendirmenin Önündeki Engeller” boyutunun değerlendirilebilmesi için hazırlanan toplam 11 soru, faktör analizine tabi tutulduğunda; sorular beklediği gibi “Kurumsal Engeller”, “Performans Değerlendirme Sisteminden Kaynaklanan Engeller” ve “Öğretim Üyelerinden Kaynaklanan Engeller” şeklinde olmak üzere üç ayrı faktöre ayrılmıştır.

Anket formunun ikinci bölümü olan “Öğretim Üyelerinin Performans Boyutlarına İlişkin Bilgiler” kısmının oluşturulmasında ise YÖK tarafından belirlenen “akademik yükseltme ve atanma kriterleri” ile ilgili literatürden yararlanılmıştır. Bu kısımdaki sorular, öğretim üyelerinin performanslarını değerlendirme kullanılacak boyutları, bu süreçte yer alacak performans değerlendiricileri ve kullanılacak veri kaynaklarını belirlemeye yönelik olduğundan açık uçlu sorular kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Elde edilen veriler, bilgisayar SPSS 17 programı ile güvenilirlik analizi, faktör analizi, varyans analizi, Kruskal Wallis-H, Mann Withney-U testleri ve aritmetik ortalama kullanılarak çözümlenmiştir. Öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmesine yönelik tutumlarının belirlenmesi için 5’li Likert ölçeği kullanılarak öğretim üyelerinin fikirlerini (1) “kesinlikle katılmıyorum”, (2) “katılmıyorum”, (3) “kararsızım”, (4) “katılıyorum”, (5) “kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden kendilerine uygun bulduklarını işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir. Verilen cevapların aritmetik ortalama değerleri hesaplanmıştır.

“Öğretim Üyelerinin Performans Boyutlarına İlişkin Bilgiler” ölçeğinde performans boyutlarının her biri için ayrı ayrı değerler belirtmeleri istenmiş ve açık uçlu sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen yanıtların aritmetik ortalama değerleri hesaplanmıştır.

BULGULAR ve YORUM

Öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmesine yönelik tutumlarının belirlenmesi için, elde edilen yanıtlara ilişkin ortalama değerler Tablo 3’de belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmesinin kurumlar için yaratacağı sonuçlara ilişkin katılım düzeyleri bakımından ilk üç sıra ve ortalamalar şu şekildedir:

- Nitelikli kurum kültürünün gelişir (3.80).
- Kurumsal yenileşmenin süreklilik kazanır (3.76).
- Fakülte ve bölümlerin kendine özgü özellikleri de değerlendirmede dikkate alınır (3.76).

Öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmesinin, *öğretim üyeleri için yaratacağı sonuçlara katılım düzeyleri bakımından ilk üç sıra ve ortalamalar şu şekildedir:*

- Öğretim üyelerinin mesleki gelişimi olumlu etkilenir (3.66).
- Öğretim üyeleri kendi eksikliklerini daha iyi görür (3.58).
- Öğretim üyelerinin motivasyonu artar (3.51).

Öğretim üyelerinin performans değerlendirmesinin yaratıcılığı ve özgünlüğü olumlu yönde etkileyeceğini düşündükleri de elde edilen sonuçlar arasındadır.

Araştırmaya katılan öğretim üyeleri tarafından performans sonuçlarının geri bildirimlerinin yapılmasına ilişkin verilen yanıtlara göre performans değerlendirme sonuçlarının isteyen herkes için ulaşılabilir olması görüşüne katılım düzeyinin (3.32); yalnızca değerlendirilen kişiyle paylaşılması (3.00) ve tamamen gizli tutulması (2.38) görüşlerine katılım düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın görece yüksek olmamasına rağmen bu sonuç bize, öğretim üyelerinin şeffaf bir performans değerlendirme anlayışından yana oldukları düşündürmektedir.

Öğretim üyeleri performans değerlendirme sonuçlarının öncelikli olarak üst üste yüksek performans sergileyenleri ödüllendirmede (4.05), daha sonra öğretim üyelerinin yetersiz olduğu boyutlarda öğretim üyelerine destek hizmeti sunulmasında (3.93) ve akademik yükseltmelerde (3.71), son olarak da üst üste olumsuz sonuçlar alınması durumunda yaptırım uygulanmasında (3.12) kullanılmasını istemektedirler.

“Performans Değerlendirmesinin Önündeki Engeller Ölçeği”nin alt boyutlarına katılım düzeylerine bakıldığında kurumsal engeller için en yüksek ortalama performans arttırmaya yönelik kurumsal olanakların eksikliğinin (3.83), performans değerlendirme sisteminden kaynaklanan engellerde ise performans değerlendiricileri arasında etkili öğretim üyesi kriterlerine ilişkin

Tablo 3: "Öğretim Üyelerinin Performanslarının Değerlendirilmesine Yönelik Tutumlarına" İlişkin Ortalama Değerler

Performans Değerlendirmenin Yaratacağı Sonuçlar Ölçeği		\bar{x}
Kurumlar İçin Yaratacağı Sonuçlar	Kurumsal yenileşme süreklilik kazanır.	3.76
	Kurumsal başarı artar.	3,70
	Nitelikli bir kurum kültürünün (değerler, işe ilişkin tutum ve sorumluluk anlayışı, ilişkiler vb.) gelişmesine katkıda bulunur.	3.80
	Kurum içi gerginliğe neden olur.	3.07
	Fakülte veya bölümlerin kendilerine özgü özelliklerinin de değerlendirmede dikkate alınması sağlanır.	3.76
	Yöneticilerin, öğretim üyelerinin mesleki gelişimi ile daha yakından ilgilenmeleri sağlanır.	3.61
	Profesyonel yöneticilik bilincinin gelişmesi sağlanır.	3.50
Öğretim Üyeleri İçin Yaratacağı Sonuçlar	Öğretim üyelerinin iş yükleri artar.	3.19
	Öğretim üyelerinin motivasyonu artar.	3.51
	Öğretim üyelerinin mesleki gelişimi olumlu etkilenir.	3.66
	Öğretim üyeleri kendi eksikliklerini daha iyi görür.	3.58
	Öğretim üyelerinin derslere daha hazırlıklı gelmesi sağlanır.	3.43
	Öğretim üyelerinin öğretimsel işlerle (sınıf için öğrenme öğretme süreçleri, vb) ilgili alanda kendisini geliştirmesi sağlanır.	3.42
	Öğretim üyelerinin yaratıcılığı, özgünlüğü olumsuz etkilenir.	2.52
Etkili performansın önündeki engellerin saptanması sağlanır.	3.50	
Etkili öğretim üyesi kriterleri konusunda görüş birliğinin oluşması sağlanır.	3.30	
Performans Değerlendirme Sonuçlarına Yönelik Geribildirim Yapılması Ölçeği		\bar{x}
Geribildirim Yapılması	İsteyen herkes için ulaşılabilir olmalıdır.	3.32
	Yalnızca değerlendirilen kişiyle paylaşılmalıdır.	3.00
	Tamamen gizli tutulmalıdır.	2.38
Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanımı Ölçeği		\bar{x}
Sonuçların Kullanımı	Akademik yükseltmelerde kullanılmalıdır.	3.71
	Yetersizlik belirlenen boyutlarda öğretim üyelerine destek hizmeti sunulmalıdır.	3.93
	Üst üste olumsuz sonuçlar alınması durumunda yaptırım uygulanmalıdır.	3.12
	Üst üste yüksek performans sergileyenler değişik özendiricilerle ödüllendirilmelidir.	4.05
Performans Değerlendirmenin Önündeki Engeller Ölçeği		\bar{x}
Kurumsal Engeller	Yükseköğretim kurumlarının mevcut örgütsel işleyişidir.	3.74
	Akademik yükselmelerde büyük oranda yayın ile ilgili etkinliklerin performans ölçütü olarak kıstas alınması. eğitim-öğretim faaliyetleri ile kuruma-topluma hizmet vb.'nin daha az dikkate alınmasıdır.	3.59
	Kültürel yapı ile ilgili faktörlerdir (olumsuzlukları görmezden gelme, güvensizlik, Dünya standartlarında rekabetçi bir anlayışın eksikliği, vb.).	3.54
	Performansı arttırmaya yönelik kurumsal olanakların eksikliğidir (araştırma-proje ödenekleri, akademik etkinlik için yurt içi ve yurt dışına öğretim üyesi gönderme, kadro yetersizliği, güdülenme ve özendirme araçlarının eksikliği).	3.83
	Değerlendirme sonuçlarının olumsuz olması durumunda, yönetimin yasal yaptırım gücünün olmamasıdır.	3.12
Performans Değerleme Sisteminden	Performans değerleyicilerinin, performans değerlendirme sistemi hakkında yeterli bilgi ve beceriye sahip olmamalarıdır.	3.61
	Performans değerleyiciler arasında etkili öğretim üyesi kriterlerine ilişkin görüş birliğinin olmamasıdır.	3.76
	Öğretim üyelerinin performansını ölçmede kullanılacak ölçülebilir kriterler bulma zorluğudur.	3.24
	Performans Değerlendirme sisteminden kaynaklanan değerlendirme hatalarıdır.	3.35
Öğr. Üyelerinden	Öğretim üyelerinin kendini yenileme, geliştirme çabasının süreklilik göstermemesidir.	3.54
	Öğretim üyelerinin statükoyu koruma kaygısıdır.	3.59

görüş birliğinin olmamasının (3.76), son olarak da öğretim üyelerinin statükolarını koruma kaygılarının (3.59) da öğretim üyelerinden kaynaklanan performans değerlendirme sisteminin önündeki engeller olarak belirtildiği görülmektedir.

Yapılan çalışmada, öğretim üyelerine performanslarının belirli periyodlarla değerlendirilmesi fikrine ne derece katıldıkları sorulmuştur. Bu soruya alınan yanıtlar neticesinde, öğretim üyelerinin performanslarının belirli periyodlarla değerlendirilmesine olumlu baktıkları ortaya çıkmıştır.

Öğretim üyelerinin performans boyutlarıyla ilgili görüşlerinin alınması için açık uçlu sorular sorulmuş ve elde edilen cevapların ortalama değerleri alınmıştır. Bu doğrultuda araştırmaya katılan öğretim üyelerine “araştırma”, “eğitim-öğretim”, “topluma hizmet” ve “yönetime destek” boyutlarının, performans değerlendirmedeki paylarını toplamda 100 puan olacak şekilde dağıtmaları istenmiştir.

Tablo 4’deki bulgulara göre öğretim üyelerinin, performans boyutları içinde araştırma boyutuna verdikleri puan ortalaması 38.93 iken eğitim-öğretim boyutu ortalamasının 34.2, topluma hizmet boyutu ortalamasının 15.53 ve yönetime destek boyutu ortalamasının ise 10.53 olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretim üyelerine araştırma, eğitim-öğretim, yönetime destek ve topluma hizmet performans boyutlarını değerlendirmede Tablo 5’de belirtilen performans değerlendiricilerden kimlerin yer alabileceği ve bu görevin ağırlığını toplamda 100 puan olacak şekilde puanlandırmaları istenmiştir. Araştırmaya katılan öğretim üyelerine birden fazla seçenek işaretleyebilecekleri de belirtilmiştir.

Tablo 4: Ankete Katılanların Performans Boyutlarına Verdikleri Değerlerin Ortalamaları

Performans Boyutları	\bar{x}
Araştırma	39.6
Eğitim-Öğretim	34.2
Topluma Hizmet	15.6
Yönetime Destek	10.6
Toplam	100.0

Tablo 5: Ankete Katılanların Performans Boyutları İçin Performans Değerleyicilere Verdikleri Değerlerin Ortalamaları

Performans Değerleyiciler	Eğitim-Öğretim	Araştırma	Yönetime Destek	Topluma Hizmet
Rektör	6.1	12.7	19.5	12.2
Dekan	11.4	16.7	28.0	12.1
Anabilim Dalı Başkanı	16.4	21.2	16.4	9.8
Bölüm Başkanı	17.7	21.3	25.1	11.0
Meslektaşlar	11.8	18.5	5.6	11.4
Öğrenciler	30.9	4.2	3.1	7.4
Hizmet Alanlar	4.4	4.0	2.1	35.5
Diğer	1.3	1.4	0.4	0.6
Toplam	100.0	100.0	100.0	100.0

Elde edilen sonuçlara göre öğretim üyeleri, eğitim-öğretim ile ilgili performanslarının değerlendirilmesinde sırasıyla öğrencileri, bölüm başkanını, anabilim dalı başkanını ve meslektaşları performans değerleyici olarak görmek istediklerini belirtmişlerdir. Bu durum bize eğitim-öğretim boyutu bağlamında hizmet alan taraf olan öğrenciler ile öğretim üyesinin akademik faaliyetleriyle doğrudan ilgili üstleri olan bölüm başkanının ve anabilim dalı başkanının bu boyuttaki ağırlığının yüksek olması gerektiğini düşündüklerini göstermektedir.

Öğretim üyeleri araştırma alanındaki performanslarının değerlendirilmesinde sırasıyla bölüm başkanını, anabilim dalı başkanını, meslektaşları ve dekanı performans değerleyici olarak görmek istediklerini belirtmişlerdir. Performans değerlendirme çalışmalarında birinci derecede sicil amiri olan dekanın, dördüncü sırada olması önemlidir. Bu durum bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı, meslektaş gibi öğretim üyelerinin uzmanlık alanına daha yakın uzmanlığa sahip kişilerin bu konuda görev almaları gerektiği düşüncesinin bir göstergesi olabilir.

Elde edilen sonuçlara göre, öğretim üyeleri yönetime destek alanındaki performanslarının değerlendirilmesinde performans değerleyici olarak sırasıyla dekanı, bölüm başkanını, rektörü, anabilim dalı başkanını görmek istediklerini belirtmişlerdir. Alınan puanlardan elde edilen sıralamaya bakıldığında fakülte yönetimi (dekan, bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı) ve üniversite yönetimi denildiğinde ilk akla gelen kişi olan rektörü görüyoruz. Dolayısıyla ankete katılanların yönetime destek boyutunda, önce fakülte yönetimi, sonra üniversite yönetimini düşünmelerinin ve yönetime desteği, yöneticilere destek olarak algılamalarının sonuçlarının bu verilere de yansıtıldığı düşünülmektedir.

Öğretim üyeleri topluma hizmet alanındaki performanslarının değerlendirilmesinde sırasıyla hizmet alanlarını, rektörü, dekanı, meslektaşlarını, odalarını, vakıfları, dernekleri vb.’ni ifade etmektedir.

Öğretim üyelerine araştırma, eğitim-öğretim, yönetime destek ve topluma hizmet performanslarının boyutlarını değerlendirmede Tablo 6’da yer alan veri kaynaklarından hangilerinin kullanılabilmesi sorulmuştur ve bu veri kaynaklarını isterlerse birden fazla seçenek için toplam 100 puan olacak şekilde puanlandırmaları istenmiştir. Seçeneklere verilen puanların ortalama değerleri Tablo 6’da belirtilmiştir.

Tablo 6'ya göre öğretim üyelerinin, eğitim-öğretim ile ilgili performanslarının değerlendirilmesinde ağırlıklı olarak öğretim üyesi değerlendirme anketleri ile akademik faaliyet raporlarının birlikte kullanılması gerektiği algısına sahip oldukları söylenebilir.

Öğretim üyeleri, araştırma ile ilgili performanslarının değerlendirilmesinde ağırlıklı olarak akademik faaliyet raporlarının kullanılması gerektiğini düşünmektedirler. Daha sonraki sıralama ise sicil raporu ve öğretim üyesi değerlendirme anketleri şeklindedir. Bu şekildeki sıralama beklentileri doğrulayan bir sıralama olmuştur.

Öğretim üyelerinin yönetime destek ve topluma hizmet ile ilgili performanslarının değerlendirilmesinde, kullanılabilir veri kaynaklarının sırası akademik faaliyet raporu, sicil raporu ve öğretim üyesi değerlendirme anketleri şeklindedir.

Araştırmada, ayrıca öğretim üyelerinin performansların değerlendirilmesine yönelik tutumlarının demografik faktörler ile ilişkisi incelenmiştir. Büyüktürk (2007), dağılımın normal dağılımdan aşırı sapma göstermediğinin varsayılması için öngörülen örneklem büyüklüğünün 30 ve üzerinde olmasına karşın alt grupların her birinin büyüklüğünün 15 ve altında olması durumunda parametrik olmayan bir istatistiğin kullanılmasının anlamlılık düzeyinde önemli bir sapmaya yol açmayacağını belirtmektedir. Bu sebeple, demografik faktörler ile ilişki incelenirken gözenekler arası farkın fazla olduğu ve gözenek başına düşen büyüklüğün 15 ve altı olduğu değişkenlerde parametrik olmayan testlerden olan Kruskal Wallis-H Testi uygulanmıştır. Buna göre cevap aranan sorulardan bazıları şunlardır:

Performans değerlendirmenin kurumlar ve öğretim elemanları için yaratacağı sonuçlara, performans değerlendirme sonuçlarının kullanımına, performans değerlendirmenin önündeki engellere ilişkin öğretim üyelerinin görüşleri yaş, unvan ve görev yapılan fakülteye göre anlamlı bir fark göstermekte midir? Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgulardan sadece istatistiksel olarak anlamlı bulunanlar çalışmada yer almıştır. Buna göre hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur:

H1: Öğretim üyelerinin, performans değerlemenin kurumlar için yaratacağı sonuçlara ilişkin algıları, yaşlarına bağlı olarak farklılık gösterir.

H2: Öğretim üyelerinin, performans değerlendirme sonuçlarının kullanımına ilişkin algıları, yaşlarına bağlı olarak farklılık gösterir.

H3: Öğretim üyelerinin, performans değerlemenin kurumlar için yaratacağı sonuçlara ilişkin algıları, ünvanlarına bağlı olarak farklılık gösterir.

H4: Öğretim üyelerinin, performans değerlemenin öğretim üyeleri için yaratacağı sonuçlara ilişkin algıları, ünvanlarına bağlı olarak farklılık gösterir.

H5: Öğretim üyelerinin, performans değerlendirme sonuçlarının kullanımına ilişkin algıları, ünvanlarına bağlı olarak farklılık gösterir.

Tablo 7 incelendiğinde öğretim üyelerinin yaşlarına göre "performans değerlendirmesinin kurumlar için yaratacağı sonuçlara" ($H=9.586$, $Sd=4$, $p=.048$) ve "performans değerlendirme sonuçlarının kullanımına" ($H=15.109$, $Sd=4$, $p=.004$) ilişkin

Tablo 6: Performansın Değerlendirilmesinde Kullanılabilir Veri Kaynaklarına İlişkin Ortalama Değerler

Veri Kaynakları	Eğitim-Öğretim	Araştırma	Yönetime Destek	Topluma Hizmet
Öğretim Üyesi Değerlendirme Anketleri	44.5	10.4	12.5	19.7
Akademik Faaliyet Raporu	41.3	73.8	42.5	49.5
Sicil Raporu	11.4	12.3	37.4	20.7
Diğer	2.8	3.5	7.6	10.1
Toplam	100.0	100.0	100.0	100.0

Tablo 7: Öğretim Üyelerinin Yaşlarına Göre Performans Değerlendirmenin Kurumlar İçin Yaratacağı Sonuçlar ve Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanımına Yönelik Algıları

	Yaş	n	Sıra Ort.	Sd	χ^2	p
Performans Değerlendirmenin Kurumlar İçin Yaratacağı Sonuçlar	20-30	7	81.71	4	9.586	0.048
	31-40	51	67.87			
	41-50	49	54.34			
	51-60	12	61.50			
	61-70	3	23.00			
Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanımı	20-30	7	64.79	4	15.109	0.004
	31-40	51	73.16			
	41-50	49	52.06			
	51-60	12	60.88			
	61-70	3	12.33			

tutumları arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir. Parametrik olmayan testler için yaygın kullanılan 'post hoc' testleri olmadığından farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını bulmak için Mann-Whitney U testi yapıldı. Bonferroni düzeltmesi uygulanarak tüm etkiler için anlamlılık düzeyi 0.0167 (0.05/5) olarak kabul edildi.

Performans değerlemenin kurumlar için yaratacağı sonuçlara ilişkin algıların alt yaş grupları arasında farklılaştığına yönelik istatistiksel bulgu elde edilememiştir. Bununla birlikte performans değerlendirme sonuçlarının kullanımına ilişkin algıların öğretim üyelerinin yaşlarına bağlı olarak farklılaşmasıyla ilgili olarak, "31-40 yaş" ile "61-70 yaş" arasındaki öğretim üyelerinin algıları arasında (U= 3; r= -0,38) ve "31-40 yaş" ile "41-50 yaş" arasındaki öğretim üyelerinin algıları arasında (U= 816; r= -0,30) anlamlı fark olduğu görüldü

"Performans değerlemenin kurumlar için yaratacağı sonuçların" sıra ortalaması değerlerine baktığımızda, öğretim üyelerinin yaşları arttıkça performans değerlendirme sonuçlarının kurumlar için olumlu sonuçlar yaratacağına ilişkin görüşleri de azalmaktadır. Benzer şekilde, öğretim üyelerinin "performans değerlendirme sonuçlarının kullanımına" ilişkin görüşlerinin yaş gruplarına bağlı olarak farklılık gösterdiği istatistiksel olarak anlamlı olmaktadır.

Tablo 8'de sırasıyla "performans değerlendirmenin yaratacağı sonuçlara" ve "performans değerlendirme sonuçlarının kullanımına" yönelik öğretim üyelerinin unvanlarına göre algılama farklarının olup olmadığına yönelik sonuçlar yer almaktadır. Buna göre, öğretim üyelerinin unvanları farklılaştıkça, performans değerlendirmenin hem kurumlar için (F=6.623; p=0.002<0.05), hem de öğretim üyeleri için (F=8.750; p=0.000; <0.05) yaratacağı sonuçlara ilişkin algılar da farklılaşmaktadır. Bununla birlikte performans değerlendirme sonuçlarının kullanımına ilişkin algılar da öğretim üyelerinin ünvanlarına bağlı olarak farklılaşmaktadır (F=6.010; p=0.003<0.05).

Tablo 9'da yapılan varyans homojenliği testine göre performans değerlemenin kurumlar için yaratacağı sonuçlar

(p=0.007<0.05), öğretim üyeleri için yaratacağı sonuçlar (p=0.004<0.05) ve performans değerlendirme sonuçlarının kullanımına ilişkin varyansların (p=0.008<0.05) homojen dağılmadığı görülmektedir. Buna göre algılama farklılıklarının hangi unvan grupları arasından kaynaklandığını belirlemek için yapılan Games-Howell testi sonuçlarına göre performans değerlemenin kurumlar için yaratacağı sonuçlarda yardımcı doçentler ile profesörler (p=0.027<0.05), öğretim elemanı için yaratacağı sonuçlarda ise yardımcı doçentler ile doçentler (p=0.007<0.05) ve profesörler (p=0.040<0.05) arasında farklılık bulunmuştur. Performans değerlendirme sonuçlarının kullanımına ilişkin algılama sonuçlarında ise yardımcı doçentler ile profesörler arasında (p=0.033<0.05) farklılık bulunmuştur.

Tüm bu bulgular ışığında ünvanlara göre ortalamalara bakıldığında, performans değerlendirmenin yaratacağı sonuçlara ve bu sonuçların kullanımına ilişkin beklenti düzeylerinin yardımcı doçentlerden, profesörlere doğru bir azalma gösterdiği görülmektedir. Bu sonuca göre, unvanlar yükseldikçe performans değerlendirmenin hem öğretim üyeleri için, hem de kurumlar için yaratacağı sonuçlara ilişkin olumlu algılamanın azaldığı söylenebilir.

Tablo 10'da, "performans değerlendirmesinin öğretim elemanları ve kurumlar için yaratacağı sonuçlar" ile "performans değerlendirme sonuçlarının kullanımına" ilişkin öğretim elemanlarının algılamalarının görev yaptıkları fakültelere göre fark olup olmadığı araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre öğretim elemanlarının "performans değerlendirme sonuçlarının kurumlar için yaratacağı sonuçlara" (p=.023; p<.05), "öğretim elemanları için yaratacağı sonuçlara" (p=.002; p<.05) ilişkin algılamaları görev yaptıkları fakültelere göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. "Performans değerlendirmenin öğretim elemanları için yaratacağı sonuçlara ilişkin" en olumlu algılama teknik eğitim fakültesi (75.7) iken, en düşük ortalamaya sahip fakülte tıp fakültesidir (34.66). "Kurumlar için yaratacağı sonuçlara ilişkin" ise en yüksek ortalamaya sahip fakülte eğitim fakültesi (78.46) iken, en düşük ortalama ise yine tıp fakülte-

Tablo 8: Öğretim Üyelerinin Unvanlarına Göre Performans Değerlendirmenin Yaratacağı Sonuçlar, Etkili Performans Değerlendirmenin Önündeki Engeller ve Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanımına Yönelik Algıları

		Unvan	n	Ort.	F	P
Performans Değerlendirmenin Yaratacağı Sonuçlar	Kurumlar için	Yrd. Doç.	70	3.70	6.623	0.002
		Doç.	34	3.48		
		Prof.	18	3.19		
		Toplam	122	3.59		
	Öğretim Elemanı için	Yrd. Doç.	70	3.54	8.750	0.000
		Doç.	34	3.11		
		Prof.	18	3.01		
		Toplam	122	3.34		
Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanımı	Yrd. Doç.	70	3.88	6.010	0.003	
	Doç.	34	3.58			
	Prof.	18	3.20			
	Toplam	122	3.70			

sine (41.02) aittir. Bununla birlikte elde edilen sonuçlara göre “performans değerlendirme sonuçlarının kullanımına” ilişkin görüşlerin fakültelere göre farklılaştığı istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p=.011$; $p<.05$).

TARTIŞMA ve SONUÇLAR

Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre, öğretim üyeleri arasında performansların değerlendirilmesinin kurumlar ve öğretim üyeleri için yaratacağı katkının olumlu yönde olacağına dair bir algı mevcuttur. Öğretim üyeleri, performans değerlendirme sonuçlarının isteyen herkes için ulaşılabilir olması gerektiğini düşünmekte ve sonuçların gizli tutulması fikrine uzak durmaktadırlar. Buna göre, öğretim üyelerinin şeffaf bir performans değerlendirme anlayışından yana olduklarını ifade edilebilir. Öğretim üyeleri, performans değerlendirme sonuçla-

rının öncelikli olarak üst üste yüksek performans sergileyenleri ödüllendirmede, daha sonra öğretim üyelerinin yetersiz olduğu boyutlarda öğretim üyelerine destek hizmeti sunulmasında ve akademik yükseltmelerde, son olarak da üst üste olumsuz sonuçlar alınması durumunda yaptırım uygulanmasında kullanılmasını istemektedirler. Aynı zamanda öğretim üyeleri, performansların belirli periyodlarla değerlendirilmesi fikrine olumlu bakmaktadırlar. Ancak unvanlar yükseldikçe performans değerlendirmesinin hem öğretim üyeleri için, hem de kurumlar için yaratacağı sonuçlara ilişkin olumlu algı azalmaktadır.

Öğretim üyelerinin performans değerlendirmenin önünde gördükleri en önemli kurumsal engeller sırasıyla, kurumsal olanakların eksikliği, yükseköğretim kurumlarının mevcut örgütsel işleyişi ve akademik yükseltme kriterleri şeklindedir. Ayrıca,

Tablo 9. Varyans Homojenliği Testi

	Levene	df1	df2	p
Kurumlar için	5.152	2	119	.007
Öğretim Elemanı için	5.831	2	119	.004
Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanımı	4.993	2	119	.008

Tablo 10: Öğretim Üyelerinin Fakültelerine Göre Performans Değerlendirmenin Yaratacağı Sonuçlara, Etkili Performans Değerlendirmenin Önündeki Engellere ve Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanımına İlişkin Algılama Farklılıkları

	Fakülte	n	Sıra Ort.	Sd	χ^2	p	
Performans Değerlendirmenin Yaratacağı Sonuçlar	Öğretim Elemanları için	Teknik Eğitim	5	75.70	7	22.439	0.002
		Fen-Edebiyat	25	65.00			
		Hukuk	5	69.20			
		Eğitim	12	69.33			
		İletişim	5	40.70			
		Mühendislik	24	74.02			
		İİBF	21	70.24			
	Kurumlar için	Tıp	25	34.66	7	16.236	0.023
		Teknik Eğitim	5	63.20			
		Fen-Edebiyat	25	60.00			
		Hukuk	5	63.40			
		Eğitim	12	78.46			
		İletişim	5	41.10			
		Mühendislik	24	70.46			
Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanımı	İİBF	21	71.67	7	18.235	0.011	
	Tıp	25	41.02				
	Teknik Eğitim	5	49.50				
	Fen-Edebiyat	25	59.86				
	Hukuk	5	54.90				
	Eğitim	12	69.75				
	İletişim	5	45.60				
Mühendislik	24	77.33					
İİBF	21	73.24					
Tıp	25	41.02					

yardımcı doçentlere göre etkili performans değerlendirmenin önündeki en önemli engel, öğretim elemanı kaynaklı engeller iken, profesörlere göre performans değerlendirme sisteminin kendisinden kaynaklanan engellerdir.

Öğretim üyelerinin, kendi performans boyutları içinde en önemli olarak algıladıkları boyutlar sırasıyla araştırma, eğitim-öğretim, topluma hizmet ve son olarak da yönetime destektir.

Öğretim üyelerinin performans değerlendirme sistemine ilişkin tutumları irdelenmiştir. Buna göre, performans değerlendirme sonucunda kurum bazında, nitelikli bir kurum kültürünün gelişmesi, kurumsal yenileşmenin süreklilik kazanması; öğretim üyeleri bazında, öğretim üyelerinin mesleki gelişiminin olumlu etkilenmesi ve öğretim üyelerinin kendi eksiklerini daha iyi görmesi gibi sonuçlar elde edilmiştir. Tonbul (2008) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, performans değerlendirmeden beklenen en önemli sonucun 'kişisel eksik ve yetersizliklerin saptanması' olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, tarafımızca yapılan araştırmadan elde edilen bulguyla paralel niteliktedir. Genel olarak elde edilen bulgulara bakıldığında, öğretim üyeleri arasında performanslarının değerlendirilmesinin kurumları ve öğretim üyeleri için yaratacağı katkının olumlu yönde olacağına dair bir algının olduğu yorumu yapılabilmektedir.

Öğretim üyeleri, performans değerlendirme sonuçlarının öncelikli olarak üst üste yüksek performans sergileyenleri ödüllendirmede, daha sonra öğretim üyelerinin yetersiz olduğu boyutlarda öğretim üyelerine destek hizmeti sunulmasında ve akademik yükseltmelerde, son olarak da üst üste olumsuz sonuçlar alınması durumunda yaptırım uygulanmasında kullanılmasını istemektedirler. Tonbul (2008)'un araştırmasında, değerlendirme sonucunda yetersizlik görülen öğretim üyelerine destek hizmeti verilmesi, olumlu performansın da ödüllendirilmesi konusunda öğretim üyeleri arasında görüş birliği bulunduğu tespiti yapılmıştır.

Demir ve Acar (2011)'in araştırma sonuçları da "performans değerlendirme sonuçlarının üst üste yüksek performans sergileyenleri ödüllendirmede kullanılması" gerektiği yargısıyla paralellik göstermektedir; ankete katılan akademisyenler girilen ders saati, yürütülen danışmanlıklar, yapılan yayın sayısı vb. performans kriterlerine göre yapılacak performans değerlendirme sonuçlarının aylık maaşlarına belirli oranlarda performans artışı/zammı şeklinde yansıtılmasını istediklerini belirtmişlerdir.

Türkiye'de öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmesi uygulaması olarak yorumlayabileceğimiz YÖK tarafından belirlenen öğretim üyeliğine atanma ve yükseltme kriterleri, öğretim üyelerinin bilimsel çalışmalarını ve bunların nicelik yönünü ön plana çıkaran kriterlerdir. Oysa, araştırmadan elde edilen sonuca göre öğretim üyeleri, performans değerlendirme sonuçlarının öncelikli olarak üst üste yüksek *performans sergileyenleri ödüllendirmede, daha sonra öğretim üyelerine destek hizmeti sunulmasında ve son olarak akademik yükseltmelerde kullanılması* uygun bulmaktadırlar.

Öğretim üyelerinin performans değerlendirmesinin önünde gördükleri en önemli *kurumsal engeller* sırasıyla kurumsal ola-

nakların eksikliği, yükseköğretim kurumlarının mevcut örgütsel işleyişi ve akademik yükseltme kriterleri şeklindedir. Tonbul (2011) tarafından yapılan araştırmada, performans değerlendirmesinin önündeki en önemli engelin kurumsal olanakların düzeyinin düşük olması olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başbuğ ve Ünsal'ın (2010) araştırma sonuçlarına göre ise, performansın önündeki en önemli engelin "bilimsel araştırmanın gerektirdiği fiziksel koşullardan mahrum olmak (laboratuvar, oda, araç-gereç, vb.)" olduğu, yanı sıra fakülte akademik personelinin çok büyük bir kısmının performanslarının düzenli olarak değerlendirilmesi fikrine olumlu bakmaktadır. Yeşiltaş ve Öztürk (2000) araştırmalarında dekanların %61'i öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmediğini belirtmişlerdir.

Öğretim üyelerinin, kendi performans boyutları içinde en önemli olarak algıladıkları boyutlar sırasıyla araştırma, eğitim-öğretim, topluma hizmet ve son olarak da yönetime destektir. Başbuğ ve Ünsal (2010)'a göre de akademik personelin büyük bir kısmı performans değerlendirme kriterleri olarak bilimsel etkinlikler ve yayınlar ile öğretim faaliyetlerinin göz önüne alınması gerektiğini düşünmektedir. Demir ve Acar'da (2011) benzer bir bulguyu ortaya koymaktadır. Buna göre, araştırma katılan akademik personel performans kriterleri içinde en çok "bireysel bilimsel faaliyetlere (ulusal kitap, kitap bölümü, makale, bildiri sayısı vb.)", daha sonra "bireysel eğitim-öğretim faaliyetlerine" ve "diğer bireysel faaliyetlere (editörlük, dergi hakemliği vb.)" yönelik performans kriterlerinin olmasını istemektedir.

Araştırma neticesinde elde edilen bulgular konusunda dikkat edilmesi gereken önemli noktalardan birisi de eğitim-öğretim boyutunun ortalama değerlerinin, araştırma boyutunun ortalama değerine oldukça yakın olmasıdır. Yani öğretim üyelerinin, eğitim-öğretim boyutunun görevleri içindeki önem algısıyla, araştırma boyutunun önem algısı arasında sadece %4.75'lik bir fark vardır. Oysa YÖK'ün öğretim üyeliğine yükseltme ve atanma kriterleri incelendiğinde, öğretim üyelerinin en önemli ve neredeyse tek görevlerinin bilimsel araştırma yapmak olduğu sonucunu çıkartmak hiç de zor olmayacaktır. Bilimsel araştırmaların sadece nicelik yönünün ön plana çıkartılması ve niteliğin göz ardı edilmesi başka bir tartışma konusudur.

Taylor (2001) Avustralya'da akademisyenlerin performanslarının değerlendirilmesiyle birlikte, öğretimden çok araştırmaya ağırlık verilmeye başlandığını ve çalışmaların kalitesini arttırmak yerine sayısını artırmanın daha önemli hale geldiğini belirtmiş; bunun önüne geçebilmek için performansı değerlendirirken araştırmaların niceliksel boyutunun yanında niteliksel boyutunun da göz önünde bulundurulması yanında öğretim ve araştırmaya eşit derecede ağırlık verilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Bilimsel araştırmalar yapmak, üniversitelerin ve dolayısıyla öğretim üyelerinin en önemli görevlerinden birisidir. Ancak, öğretim üyelerinin araştırma boyutuna verdikleri önemin altında, kendi bireysel düşünce ve inanışlarının dışında, akademik hayattaki dayatmaların etkisinin olup olmadığı başka bir araştırmanın konusu olabilir.

Elde edilen sonuçlara göre, öğretim üyelerinin performans değerlendirmeleri yapılırken, yönetime destek boyutunun ağırlığının, diğer performans boyutları arasında en az ağırlığa sahip olması gerektiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca “yönetime destek” ifadesine anketi cevaplandıran öğretim üyeleri tarafından farklı anlamlar yüklendiği de gözlenmiştir. Bu ifadenin sonraki araştırmalarda “yönetim faaliyetlerine destek” şeklinde kullanılması, bu konuyla ilgilenen araştırmacılara önerilir.

Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre öğretim üyeleri, eğitim-öğretim ile ilgili performanslarının değerlendirilmesinde sırasıyla öğrencileri, bölüm başkanını, anabilim dalı başkanını ve meslektaşlarını performans değerleyici olarak görmek istediklerini belirtmişlerdir. Burada dikkat çeken husus, 360 derece değerlendirme sisteminin öğretim üyelerince kabul görmesidir. Böylece sicil sistemi ile amirin çalışanı değerlendirdiği geleneksel değerlendirme sisteminden uzaklaşılarak, değerlendirme sürecine öğrencilerin, bölüm başkanının, anabilim dalı başkanının, meslektaşların, dekanın, rektörün katılımıyla beraber daha objektif, geçerli ve güvenilir değerlendirmelerin yapılmasına zemin hazırlanacağı söylenebilir.

Diğer bir önemli husus ise, öğrencilerin öğretim üyelerini değerlendirmesi veya değerlendirebilmesi hususudur. Bu konu literatürde sıkça tartışılan bir konudur. Özellikle ABD’de öğrencilerin öğretim üyelerinin performanslarını değerlendirmesi kullanılan bir yöntemdir. Ülkemizde bu yöntemin bütün üniversitelerde kabul gören, tek tip bir uygulaması yoktur. Oysa araştırmamız sonucunda elde edilen bu bulgu, öğretim üyelerinin eğitim-öğretim ile ilgili performanslarını öğrencilerin değerlendirebileceğini yani, öğrencileri bu yetkinliğe sahip olarak gördüklerini ifade etmektedir. Belki de burada tartışılması gereken husus, öğrencilerin öğretim üyelerinin değerlendirip değerlendiremeyeceğinden ziyade, öğrencilerin değerlendirme için kullanacağı ölçme aracının geçerliliği ve güvenilirliği konusudur.

Çalışmaya katılan öğretim üyelerinin eğitim-öğretim ile ilgili performanslarının değerlendirilmesinde, kullanılacak veri kaynakları olarak, “öğretim üyesi değerlendirme anketleri” ile “akademik faaliyet raporu” arasında kararsız kaldıkları ifade edilebilir. Oysa, ankete katılanların %91’i eğitim-öğretim ile ilgili performansın değerlendirilmesinde performans değerleyici olarak öğrencilerin yer almasını uygun bulduklarını ifade etmişlerdir. Öğrencilerin değerlendirme sürecinde yer almalarını sağlayabilecek halihazırdaki kaynak öğretim üyesi değerlendirme anketleridir.

Performans değerleyiciler ile performans değerlendirmede kullanılacak veri kaynaklarına ilişkin ortaya çıkan farkın nedeni ise, öğretim üyelerinin, kullanılan anketlerin geçerliliği ve güvenilirliği konusunda duydukları kuşku olabilir. Bu durum, Çimen’in (2010) çalışma sonuçlarıyla da tutarlılık göstermektedir. Bu çalışmada, öğretim elemanlarının öğretim performanslarını değerlendirme amacıyla hazırlanan anketlerdeki maddelerin %21’i anket hazırlama tekniklerine uygun olarak düzenlenmemiştir; özellikle anketteki maddelerin binişik yazıldığı ve anlam bakımından belirsizlik oluşturan sözcüklerin kullanıldığı saptanmıştır. Ayrıca, anketlerdeki maddelerin en çok eğitim

durumu boyutunu değerlendirdiği bu boyutta ise özellikle sınıf yönetimi ile ilgili maddelerin bulunduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanını değerlendirme maddelerinin anketlerde fazla yer almadığı saptanmıştır (Çimen, 2010). Yeşiltaş ve Öztürk’ün (2000), yaptığı araştırma bulguları ise öğretim üyelerinin ders verme performansının değerlendirilmesinde öğretim üyesi değerlendirme anketlerinin ölçüt olarak kabul edilebileceğini göstermektedir.

KAYNAKLAR

- 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.
- Baskan, G. A. (2001). Türkiye’de Yükseköğretimin Gelişimi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 21-32.
- Başbuğ, G., & Ünsal, P. (2010). Kurulacak Bir Performans Değerlendirme Sistemi Hakkında Akademik Personelin Görüşleri: Bir Kamu Üniversitesinde Yürütülen Anket Çalışması. *İstanbul Üniversitesi Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 29(1), 1-24.
- Brock, C. M., Chrestman, C., & Armstrong, L. (1999). Administrative Evaluation For Faculty Retention. Itawamba Community College. *Eric (e-journal)*: 2-14, Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED432344.pdf>
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Deneysel desenler: Öntest-sontest kontrol gruplu desen ve SPSS uygulamalı veri analizi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Central Oregon Community College. (2008). Faculty Evaluation Official Practices. Retrieved from <http://www.cocc.edu/instruction/faculty-resources/faculty-evaluation-standards/faculty-evaluation-official-practices/>
- Çakır, M. (2008). *Vakıf üniversitelerinde akademik personelin performans değerlendirmelerinin eğitim kalitesine katkısı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çimen, O. (2010). *Yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının öğretim performansını değerlendirme yöntemleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demir, R., & Acar, A. C. (2011). Performansla ilişkili Ücretleme: Devlet Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Performansla ilişkili Ücretlemeye İlişkin Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. 19. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Çanakkale.
- Elton, L. (1999). New ways of learning in higher education: managing the change. *Tertiary Education and Management*, 5(3): 207-225.
- Erdem, A. R. (2006). Dünyadaki Yükseköğretimin Değişimi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15: 299-314.
- Etzkowitz, H., Webster, A., Gebhardt C., & Terra., B.R.C. (2000). The future of the university and the university of the future: evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. *Research Policy*, 29(2), 313-330.
- Field, A. (2000). *Discovering Statistic Using SPSS for Windows*. New Delhi: Sage Publications

- Glaser, S., Halliday, M. I., Eliot, G. R. (2003). Üniversite mi? Çeşitlilik mi? Bilgideki önemli ilerlemeler üniversitenin içinde mi, yoksa dışında mı gerçekleşiyor?. N. Babüroğlu (Ed.), *Eğitimin Geleceği Üniversitelerin ve Eğitimin Değişen Paradigması* (pp. 167-178). İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayını.
- Huber, M. T. (2002). Faculty evaluation and the development of academic careers. *New Directions for Institutional Research*, 114, 73-83.
- Kaptanoğlu, D., & Özok, A. F. (2006). Akademik performans değerlendirmesi için bir bulanık model. *İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 193-204.
- Korkut, H. (2001). *Sorgulanan Yükseköğretim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Knutson, B. Schmidgall, R., & Sciarini, M. (1996). Teaching evaluations in chrie member schools: perceptions of the faculty. *Hospitality and Tourism Educator*, 8(4), 27-36.
- Korkut, H. (1990). Türkiye’de Üniversiteler İçin Model Arayışı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 65-70.
- Korkut, H. (1984). *Türk üniversiteleri ve üniversite araştırmaları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Köksoy, M. (1997). *Yükseköğretimde kalite ve türk yükseköğretimi için öneriler*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Yayınları: 84-97.
- Şenses, F. (2007). Uluslararası gelişmeler ışığında Türkiye yükseköğretim sistemi: temel eğilimler, sorunlar, çelişkiler ve öneriler. *Erc Working Papers in Economics* (07/05), Eylül: 18-19.
- Tavşancıl, E., & Aslan, E. (2001), *İçerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Taylor, J. (2001). The impact of performance indicators on the work of university academics: evidence from Australian universities. *Higher Education Quarterly*, 55(1), 42-61.
- The University Of North Carolina*. (2010). Retrieved from <http://provost.uncc.edu/academic-budget-personnel/handbook>
- Tonbul, Y. (2008). Öğretim üyelerinin performansının değerlendirilmesine ilişkin öğretim üyesi ve öğrenci görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 56: 663-662.
- Tuzgöl, M. D. & Cenkeven, F. (2007). Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 203-218.
- Yeşiltaş, M., & Öztürk, Y. (2000). Öğretim elemanlarının ders vermedeki başarılarının değerlendirilmesi sisteminin Türk kamu üniversitelerinde uygulanabilirliği üzerine bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 156-165.
- Yükseköğretim Personel Kanunu (2914 Sayılı)*. Resmi Gazete, Sayı: 18190, Yayın Tarihi:13.10.1983.
- Yükseköğretim Personel Kanunu (2547 Sayılı)*. Resmi Gazete, Sayı: 17506, Yayın Tarihi: 6.11.1981.