



ÖĞRETİM ELEMANLARININ AKADEMİK TEŞVİK ÖDENEĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

VIEWS OF ACADEMIC INCENTIVES OF TEACHING STAFF

İbrahim GÜL¹ - İmam Bakır ARABACI²

Öz

Örgütler, çalışanlarını örgüt amaçlarına ulaştırmak için motivasyonu özendirici çeşitli faktörler kullanırlar. Ancak bir özendirici herkes için aynı etkiyi yapmayabilir. Özendirici faktörler; ekonomik, örgütsel-yönetimsel ve psiko-sosyal olmak üzere üç grupta incelenebilir. Ekonomik faktörler, ücret artışı, ekonomik ödül ve karara katılma; örgütsel-yönetimsel faktörler, amaç birliği, yetki-sorumluluk dengesi, iş genişletme ve zenginleştirme iken psiko-sosyal faktörler çalışmada bağımsızlık ve sosyal katılma olarak özetlenebilir. Bu çalışmanın amacı, üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının akademik teşvik ödeneğine ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır. Araştırma bu yönüyle nitel bir çalışmadır. Araştırmanın kavramsal kısmı literatür taranarak oluşturulmuştur. Uygulama kısmı için Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesinde çalışan öğretim üyeleriyle görüşme yapılmıştır. Araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunda öğretim üyelerine konuyla ilgili sorular sorulmuş ve alınan cevaplar kaydedilmiştir. Verilerin analizinde betimsel ve içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Görüşmecilere belli rakamlar verilerek kodlama yapılmıştır. Görüşme formları incelenerek burada önemli kavramlar çıkarılmıştır. Bu kavramlar bir araya getirilerek temalar oluşturulmuştur. Bu temalar çerçevesinde konu ele alınarak belli yorumlamalar yapılmıştır. Böylece birtakım genellemelere ulaşılmaya çalışılmıştır. Sonuçta ilgililere bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öğretim elemanı, Akademik teşvik ödeneği, Motivasyon, Üniversite, Bilimsel çalışma

Abstract

Organizations use a variety of factors that motivate their employees to reach their organizational goals. However, an incentive may not do the same effect for everyone. The incentive factors can be examined in three groups as economic, organizational-managerial and psychosocial. Economic factors include wage growth, economic reward and decision making; Organizational-managerial factors include purpose unity, authority-responsibility balance, business expansion and enrichment while psycho-social factors independence and social participation in work. The aim of this study is to reveal the opinions of academic staff working at universities on the academic incentive payment. Research is qualitative in this respect. The conceptual part of the research is created based on the literature review. Interviews were made with faculty members working at Ondokuz Mayıs University, Faculty of Education. In the semi-structured interview form prepared by the researchers, questions about the subject are asked and the answers are recorded. Descriptive and content analysis methods were used in the analysis of the data. The interviewers were coded with certain numbers. The interview forms were examined and important concepts were drawn here. These concepts were brought together to create themes. Interpretations were made by taking the subject into consideration in the framework of these themes. Thus, some generalizations were tried to be reached. As a result, some suggestions were made for subsequent researches.

Keywords: Teaching staff, Academic incentive allowance, Motivation, University, Scientific study

¹ Dr.Öğr.Üyesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, igul@omu.edu.tr

² Doç.Dr., Fırat Üniversitesi, arabacibaki@gmail.com

1. GİRİŞ

İnsanlar bir takım ihtiyaçlarını karşılamak için örgütlenmişlerdir. Eğitim örgütleri insanları topluma ve bir mesleğe hazırlayan kurumlardır. Bir yükseköğretim kurumu olarak üniversitelerin görevleri; hür ve bilimsel düşünce gücüne sahip bireyler yetiştirerek, ülkeyi çağdaş uygarlık düzeyine çıkarma, bilimsel çalışmalar yaparak evrensel ve çağdaş gelişmeye katkıda bulunma olarak özetlenmiştir (YÖK, 1981). Eğitim, bireyi geliştirme yanında bir kamu hizmeti olarak görülmektedir.

Kamu hizmeti sunan üniversiteler, genel yönetimin dışında örgütlerdir. Hizmet üreten yerinden yönetim kuruluşları olarak nitelenen bu örgütler; teknik bilgi ve uzmanlık isteyen durumlar için oluşturulmuşlardır. Buna benzer teknik bilgi ve uzmanlık isteyen hizmetlerin merkezi idare tarafından yürütülmesi bazı güçlükleri ve sakıncaları beraberinde getirebilir (Günday, 1998: 353). Bunların başında bilim özgürlüğü gelmektedir. Bilim özgürlüğü, araştırma için araç ve ortama sahip olma, bilim üretme ve yayın hakkını kapsar (Kabaoğlu, 2000: 122). Bunların bir kısmı uluslararası sözleşmelerde ve Anayasa'da hak olarak ele alınmıştır.

Üniversiteler bir eğitim örgütü olarak kendilerini sürekli geliştirmek durumundadırlar. Değişen çevrenin beklentilerine karşılık verebilmek için eğitim örgütleri, işleyiş, yapı ve süreçlerinde birtakım değişiklikler yaparak bu beklentileri karşılamaya çalışırlar. Üniversiteler, bir bakıma uzmanlaşmayı temel alan, yarı özerk ve gevşek eşgüdümlü alt sistemler olup, az sayıda üst sistemden oluşurlar (Clark, 1983). Yükseköğretimde bilimsel özerklik bu şekilde sağlanabilir.

Üniversitelerde akademik kültürünün kendisine has bir yönü vardır. Akademisyenlik kendine özgü özelliklere sahip bir meslektir. Üniversitelerin temel işlevlerinden sayılan öğretim ve araştırma etkinlikleri bu profesyonel kişiler yoluyla gerçekleştirilir. Bu bakımdan diğer eğitim-öğretim faaliyetlerinden ayrı ele alınıp incelenmelidir (Gizir, 2007: 258). Bu bağlamda, üniversitelerin kendisine özgü bir kültürünün olduğu söylenebilir. Bu kurumlarda insanları çalışmaya teşvik etmenin farklı yolları aranmalıdır.

1.1. Problem Durumu

Örgütler, çalışanlarını örgüt amaçlarına yöneltmek için onları motive ederler. Ancak bir özendirici herkes için aynı etkiyi yapmayabilir. Özendirici faktörler; ekonomik, örgütsel-yönetimsel ve psiko-sosyal olmak üzere üç grupta incelenebilir (Kuşluyan, 1999: 57). Ekonomik faktörler, ücret artışı, ekonomik ödül ve karara katılma; örgütsel-yönetimsel faktörler, amaç birliği, yetki-sorumluluk dengesi, iş genişletme ve zenginleştirme iken psiko-sosyal faktörler çalışmada bağımsızlık ve sosyal katılma olarak özetlenebilir. Yöneticiler, özendirme ve verimlilik ilişkisi açısından örgütsel-yönetimsel özendirme uygulamalarına; performans ve motivasyon ilişkisi açısından psiko-sosyal ve ekonomik uygulamalara özen göstermelidirler (Örücü ve Kanbur, 2008: 96).

Yeni kamu yönetimi yaklaşımları, kurumların en değerli varlık ve sermayelerinden birisi olan insan kaynaklarından en etkili şekilde yararlanmayı önermektedirler. Kurumlar, çoğu zaman çalışanların ihtiyaçları ve beklentileri arasında bir ilişki olduğunu tahmin ederler. Başka bir anlatımla, bireyin duygularıyla işinden sağladıkları tatmin ile performans seviyesi arasında bir ilişki olduğu bilinmektedir (Ijigu, 2015: 7). Bu bakımdan örgütler için “teşvik ve ödüllendirme” hususu birçok kuram ve araştırmalara konu olmuştur (Tozlu, 2015: 254).

İnsan davranışları çok karışık ve anlaşılması güç olduğundan, hangi özendirme tekniğinin daha etkili ve üstün olduğu sorunuyla karşılaşmaktadır. Bir örgüt veya işgören için iyi olan bir teknik başka bir örgüt veya işgören için aynı etkiyi göstermemekte ya da iyi

bir motivasyon tekniği olarak kabul edilen bir uygulama, beraberinde bazı dezavantajlar getirebilmektedir (Ergül, 2005: 78). Bir örgüt için kullanılan özendirici faktörler başka örgütlerde aynı etkiyi göstermemektedir. Toker'in (2008) otel işletmelerinde yapmış olduğu bir araştırmada, çalışmaya katılanlar ekonomik araçları iş doyumunda son sırada önemli bulmuşlardır.

Örgütsel amaçlara ulaşmanın iki yolu vardır: Bunlar güdüsel yol ve kontroldür. Birincisi olumlu, ikincisi olumsuz güdülemeye örnek teşkil eder. Olumlu güdüler, ödül ve benzeri ödüllendirme araçları ile yapılmakta ve etkisi uzun süreli daha kalıcı olmaktadır. Bu bağlamda ödül, çağdaş ve demokratik yönetim biçimlerinde kullanılan bir güdüleme aracı olarak görülür (Balci, 1989: 128). Özendirici işlevi bulunan ödüller, bilimsel veriler ışığında düzenlenirse, çalışanları etkili ve başarılı olmaya yönelten özendirme araçları olarak kabul edilirler.

Dışsal özenim, örgütsel araçlarla ilgilidir. Dışsal özenim araçlarının örgütsel boyutu, iş performansını artırmak için yönetici tarafından sunulan olanaklarla ilişkilidir (Mottaz, 1985: 366). Dışsal özenim, kişileri mutluluk ve tatmin sağlayan özendirici faktörler ile ödüllendirme esasına dayanır. Dışsal özenimle kişiler, ilgilenmedikleri görevleri de üstlenerek sadece sonuç için çalışır ve kurumsal ihtiyaçların gerekliliklerini fark edemeyebilirler (Eisenberger ve Rhoades, 2001). Bu bakımdan üniversitelerde dışsal özenimli güdülemelerin yan etkileri de dikkate alınmalıdır.

Üniversitelerin önemli görevleri arasında bilimsel çalışmalar yer almaktadır. Gelecekte kamunun yenilikçiliği teşvik eden politikaları, sosyo-ekonomik etkilerinin değerlendirilmesi oldukça önem kazanacaktır. Ar-Ge faaliyetlerinin dolaylı ve beklenmedik etkilerini tahmin etmek güçtür, bu konuda yeni yöntemlere ihtiyaç duyulmaktadır ve bunun için sürekli olarak uluslararası alanda işbirliği gerekmektedir (Akbulak ve Akbulak, 2010: 8). Üniversiteler, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin etkili yürütülmesi hususun da üzerine düşeni yerine getirmek için çaba sarf etmek durumundadırlar.

İnsanlar, öncelikle yaşamlarını devam ettirmek amacıyla çalışırlar. Bireylerin temel ihtiyaçlarının karşılanması dikkate alındığında, isteklendirme faktörleri içinde ücretin oldukça önemli bir yeri vardır. İyi bir ücrete sahip çalışan, kendisini örgüt içinde daha değerli hisseder (Dayıoğlu ve Erdoğan, 2016: 9-10). Ancak isteklendirme yanında, ücretin özendirmeye etkisiyle ilgili bilinmesi gereken bir diğer gerçek, ücretin elde edilmesindeki hakkaniyettir. Başka işgörenlerden daha fazla üretmesine rağmen onunla aynı veya daha az ücret alan çalışanın motivasyonu düşecektir. Bir kişinin kendi katkılarıyla aldığı ödüller arasında dengesizlik olduğu zaman böyle bir durum ortaya çıkabileceği belirtilmektedir (Onaran, 1981: 167).

Örgütler, insan kaynaklarının etkili ve verimli kullanımına yardım edecek bireysel özendirme programları uygularlar. Bunların temelinde bireylerin çalışmalarına göre farklı ücretlendirmeler yatar. Bireye ödenecek ücret, uygulanan ücret sistemine bağlı olarak değişir. Günümüzde, insanları etkililiğe yönelten programlardan birisi de bilgi ve başarı esaslı özendirme programlarıdır. Olumlu yönlerine rağmen bu programların bazı olumsuzlukları da dikkate alınması gerekir. Bütün bireysel özendirme programları yönetim destekli ve koordinasyonlu gerçekleşir. Bunların oluşturulması, belgelenmesi, kayıtlarının tutulması yönetime yük getirebilir. Ödemelerin yetersizliği işgörenin moralini bozabilir. Kriterlerin sürekli yükseleceği endişesi stres ve çatışmalara neden olabilir. Ücret kademeleri sağlıklı belirlenmemişse veya işgörenlerin nitelik ve kapasitelerinin farklılığı nedeniyle ücret gelirleri arasında çok farklılık olursa, bu durum çalışanlar arasında bir hoşnutsuzluk ve kıskançlık yaratabilir (Yenipınar, 2005: 190). Kamu çalışanları kendi kişisel başarısının kurumun

başarıya ulaşması olduğu bilincine vardığında, ekonomik motivasyon araçları etkili olur. Aksi halde çalışan yaptığı işi para sağlayan bir araç olarak görür (Sevinç, 2015: 963).

Akademik Teşvik programının, yasal dayanağı, 11.10.1983.tarih ve 2914 sayılı Yükseköğretim Kanununun ek 4. maddesidir. MEB'inin yazısı üzerine 27.12.2016 tarihinde Bakanlar Kurulunca kararlaştırılmıştır (A.T.Ö.Y., 2016). Bu maddelerde açık bir hüküm olmamasına rağmen, öğretim üyelerini daha çok çalışmaya ve üretmeye teşvik eden bir düzenleme olarak düşünülmektedir. Yükseköğretim Kanununun 2. maddesinde “üniversite öğretim elemanlarının aylık, ödenek ve sair özlük haklarını kapsar” hükmü bunu doğrulamaktadır (YPK, 1983). Bu uygulamanın öncelikli amacı, öğretim elemanlarını bilimsel çalışmalar yapmaya daha fazla özendirilmeyi esas almaktadır. Bunun karşılığında öğretim üyesinin maaşına bir ekleme yapmak ise bir motive edici faktör olarak algılanabilir.

Akademik Teşvik Yönetmeliği (ATY), öğretim elemanlarına yapılacak ödemelerle ilgili bir takım kavramları tanımlamıştır. Alan endeksi, alt faaliyet, araştırma, atıf, faaliyet, komisyon, ödül, proje, sergi, tasarım, tebliğ, uluslararası yayın vb. Bunlardan başka şu kavramlara açıklık getirilmiştir (ATY, 2016):

- 1) En yüksek devlet memuru brüt aylığı: gösterge rakamının, memurun aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutardır (brüt aylık=9.500xaylık gösterge rakamı (1500)+ek gösterge rakamı (8000)
- 2) Takvim yılı 1 Ocak–31 Aralık
- 3) Hakemli dergi (yilda bir defa çıkan ve son üç yıldır çıkan dergi)

Akademik teşvik işlerinin düzenli bir şekilde yürütülmesi için düzenleme, denetleme ve itiraz komisyonları oluşturulmuştur. Ayrıca her birimde işlerin düzenli yürütülmesini sağlamak için birim akademik teşvik başvuru ve inceleme komisyonları kurulmuştur.

Akademik teşvik başvuru ve değerlendirme sürecinde sırasıyla şu işler yapılır (ATY, 2016): 1) Öğretim elemanları, akademik teşvik için YÖKSİS'ten aldıkları bir çıktı ile müracaat ederler. 2) Uygun görülmeyen başvurular gerekçeli olarak Akademik Teşvik Düzenleme ve İtiraz Komisyonuna iletilir. 3) İnceleme komisyonu başvuruları inceledikten sonra karar tutanağını, değerlendirme raporunu ve ekinde puan tablosunu imzalı olarak rektörlüğe bağlı birim amirlerince onaylanmış olarak Akademik Teşvik Düzenleme, Denetleme ve İtiraz Komisyonuna (ATDDİK) ilan edilen takvime göre gönderir. 4) ATDDİK, gerektiğinde ilgili kişilerden ek bilgi ve belgeler isteyerek incelemeleri yapar. Bunları elektronik ortamda duyurur. Bu sonuçlara beş iş günü içinde yazılı olarak itiraz edilebilir. Komisyon itirazı 15 gün içinde değerlendirerek karara bağlar. Bu karar kesindir. 5) Akademik teşvikten vakıf üniversiteleri yararlanamazlar. Bu kurumlarda çalışan öğretim üyelerinin buradaki hizmetleri dikkate alınmaz. Yabancı uyruklu öğretim üyeleri de bundan yararlanamazlar.

Akademik teşvik faaliyet alanlarının değerlendirilmesi aşağıdaki şekilde yapılır (ATY, 2016): Ödül, patent vb. değerlendirmelerde, bunların yapıldığı tarih esas alınır. Hakemli dergilerde editörlük için o yılki sayılar dikkate alınır. Belgelemeyenler değerlendirmeye alınmazlar. Uluslararası tebliğlerde, bilim kurulunda en az beş yabancı uyruklu akademisyen olmalıdır. Serginin uluslararası olduğu ana sanat dalınca onaylanmış olmalıdır. Akademik sınıflamalarda yer almazsa dahi diğer atıflar puanlamaya dâhil edilir. Aynı yıl içinde yürütülen projelerle ilgili tebliğ sunulursa bunlar ayrı olarak puanlanabilir. Aynı faaliyetten ötürü birden fazla ödül alınarak bunlar ayrı puanlamaya dâhil edilebilir. Tekrar baskısı yapılmış kitap ve bölümlerinde mevcut değerlendirme puanının yarısı alınır. Girişimcilik, öğrencilerin araştırma kültürünü desteklemeye yönelik projeleri, akademik teşvik kapsamı

dışında tutulur. Yönetmelik ekinde belirtilen endekslerde taranan faaliyetler, belirtilen şekilde puanlamaya ve değerlendirmeye tabi tutulur.

Akademik Teşvik Ödeneği (ATÖ) hesaplanması şöyle yapılır (ATY, 2016): Akademik puanlar hesaplanırken şöyle bir formül uygulanır:

$$ATÖT = \text{En yüksek DMB aylığı} \times \text{AKÜ göre belirlenmiş oran} \times \text{ATP}/100$$

Akademik teşvik puanı, faaliyet tablosu esas alınarak puanlanır. Bunun hesaplaması şöyle yapılır: 1) Her bir akademik faaliyet türünün puanı hesaplanır. AFT puanı hesaplanırken alt faaliyet oranları toplamı 30 ile çarpılır. Her bir akademik faaliyet türünden elde edilen puanlar toplanır. 2) Her bir faaliyet türünden alınan puan 30, toplam ATP ise 100'ü geçemez. 3)Birden fazla yazarlı olan yayın ve tebliğlerde oranlar hesaplanır. Projeler için de bir hesaplama yapılır. 4) Atıflarda kişi sayısı dikkate alınmaz. Her bir eser bir atıf sayılır. 5) Faaliyet puanları hesaplanırken kadrolar dikkate alınır. Alt faaliyet oranları, profesör ve doçent için 1; yardımcı doçent için 1,5; araştırma görevlileri, okutman ve öğretim görevlisi için 2; uzman, çevirmen, eğitim-öğretim planlamacısı için 1 ile çarpılır. 6) Her bir takvim yılı için hesaplanan AKP üzerinden şubat ayının 15'inden itibaren 12 ay süreyle ödenir. Başka ödemelerle karıştırılmaz ve ATP ödenmesi için puanın en az 30 olması gerekir. Kurum değiştirenlerin ödemeleri yeni kurumunca yapılır. Gerçeğe aykırı beyanlarda ödemeler faiziyle geri alınır (A.T.Ö.H., 2015).

Akademik teşvik üniversiteler ve öğretim elemanları için yeni bir kavramdır. ATY'de yer alan ve yukarıda sıralanan ölçütlerin öğretim elemanları tarafından nasıl algılandığının bilinmesi uygulayıcılar için önem taşımaktadır. Akademik elemanların iş motivasyonlarını artırmak ve onların daha fazla akademik çalışma yapmalarını teşvik edici bu uygulama hakkında yapılmış çalışmalar oldukça sınırlıdır (Can, 2017, 981; Kaplan, 2017; Kılıç, 2015; Güçlü, 207). Bu sınırlılığı aşmak için özellikle akademik elemanlarla yüz yüze görüşüp, akademik teşvik hakkındaki düşüncelerini almak gerekli olmuştur. Böylece teşvikin akademik elemanlar üzerindeki etkilerinin neler olduğu ve en azından akademik teşvik uygulamasının bundan sonra nasıl bir süreç izleyeceği konusunda tahminler yapılabilecektir.

1.2. Araştırmanın amacı

Bu çalışmanın amacı, öğretim elemanlarının Akademik Teşvik Ödeneği hakkındaki görüşlerini ortaya koymaktır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. ATÖ uygulamasının temel mantığı nedir?
2. ATÖ uygulaması öğretim elemanlarının performansında bir artışa neden olmuş mudur?
3. Öğretim elemanları ATÖ uygulamasını nasıl değerlendirmektedirler?
4. ATÖ uygulamasına yönelik eksik görülen hususlar nelerdir?
5. ATÖ mevzuatına yönelik görüşler nelerdir?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Nitel veri toplama teknikleri ile ele alınan bu çalışmada, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği çalışmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Nitel araştırmalar, ürünlerden ya da çıktılarından daha çok süreç ile ilgilenmektedir. Dolayısıyla nitel araştırmalarda anlamlar önem taşımaktadır (Merriam, 2013). Nitel çalışmalarda, herhangi bir olguya ilişkin bütüncül anlayış ancak çoklu bakış açısı yoluyla elde

edilir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler ise, sahip olduğu belli düzeydeki standartlığı ve esnekliği nedeniyle, yazmaya ve doldurmaya dayalı testler ve anketlerdeki sınırlılığı ortadan kaldırması ve belirli bir konuda derinlemesine bilgi edinmeye yardımcı olması (Yıldırım ve Şimşek, 2008) nedeniyle sıklıkla tercih edilmektedir.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesinden amaçlı örneklem yoluyla seçilen 15 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Bu elemanlar seçilirken, akademik teşvik ile ilgilenen ve gönüllü olarak çalışmaya katılan bireylerin seçimine özen gösterilmiştir. Çalışmaya katılanlara ilişkin kişisel bilgiler Tablo 1’de verilmiştir:

Tablo 1. ATÖ ile İlgili Görüşmeye Katılan Öğretim Elemanlarına İlişkin Kişisel Bilgiler

ÖE	Cin.	Unvanı	Böl.	AT Puanı	ÖE	Cin.	Unvanı	Böl.	AT Puanı
1	E	Yrd. Doç. Dr.	Tem. Eğitim	67,35	10	K	Doç. Dr.	EPÖ	82,00
2	E	Doç. Dr.	Tem. Eğitim	54,00	11	E	Yrd. Doç. Dr.	PDR	----
3	E	Yrd. Doç. Dr.	Türkçe	44,00	12	E	Doç. Dr.	Eğt.Yön.	77,00
4	K	Doç. Dr.	Türkçe	----	13	E	Öğretim Gör.	Özel Eğit	83,70
5	K	Yrd. Doç. Dr.	Türkçe	30,00	14	E	Öğretim Gör.	Özel Eğit	46,00
6	E	Yrd. Doç. Dr.	Türkçe	38,00	15	E	Öğretim Gör.	Özel Eğt.	43,80
7	E	Araştırma Gör.	Türkçe	45,00	16	E	Doç. Dr.	Türkçe	68,75
8	K	Doç. Dr.	PDR	77,50	17	E	Yrd. Doç. Dr.	MFE	30,00
9	E	Yrd. Doç. Dr.	EPÖ	30,60	18	K	Yrd. Doç. Dr.	Eğt. Yön.	42,00

Tablo 1’de görüşmeye katılan öğretim elemanlarının çoğunluğunun erkek ve unvanının Yrd. Doç. Dr. olduğu görülmektedir. Araştırmaya daha çok Türkçe bölümünden öğretim elemanı katılmıştır. Bu öğretim elemanlarının Akademik Teşvik Puanlarının 30 ile 83,70 arasında değişmektedir. En yüksek Akademik Teşvik Puanına sahip olanların eğitim bilimleri ve özel eğitim bölümlerinde çalışan öğretim elemanları olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

ATÖ uygulamasına yönelik olarak öğretim elemanlarının görüşlerini ortaya çıkarmaya yönelik yarı yapılandırılmış görüşme formu, araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları, görüşülen kişi ile ilgili bazı fırsatlar sunmakta ve onlara kendi düşüncelerini açıklama olanağı sağlamaktadır (Büyüköztürk vd., 2012: 152). Görüşme formu iki uzman tarafından incelenmiş, üç öğretim elemanına pilot uygulama yapılmıştır. Bu uygulamalardan sonra forma son şekli verilmiştir. Formda aşağıdaki sorulara yer verilmiştir: ATÖ uygulamasının temel mantığı nedir? Böyle bir uygulama performansınızı artırdı mı? Uygulamalarda gördüğünüz eksiklikler nelerdir? ATÖ mevzuatına yönelik görüşleriniz nelerdir?

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada betimsel ve içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Betimsel analiz derinlemesine analiz gerektirmez. İçerik analizi ise elde edilen verilerin daha yakından incelenmesini ve bu verileri açıklayan kavram ve temaların oluşturulmasını gerektirir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 89). Araştırma bulguları, öncelikle betimsel olarak analiz edilmiş ve görüşlerden doğrudan alıntılar yapılmıştır. İçerik analizinde kodlama sürecine verilerin kavramsallaştırılmasıyla başlanmıştır. Birbirleriyle ilgili kavramlar gruplandırılarak kategoriler (temalar) oluşturulmuştur. Bu kategorilere ait özellikler ve alt boyutlar tanımlandıktan sonra bir takım genellemelere ulaşılmaya çalışılmıştır (Neuman, 2012: 663; Strauss ve Corbin, 1990: Akt. Özdemir, 2010: 332). Katılımcılara birer kod numarası

verilmiştir. Örneğin Özel Eğitim Bilim dalında çalışan Erkek Öğretim Görevlisi için (ÖEÖGE1) kodu kullanılmıştır.

Nitel araştırmalarda iç geçerlik, çalışma bulgularının inandırıcılık ve özgünlük bağlamında değerlendirilmesi; dış geçerlik ise çalışma bulgularının farklı bağlamlara aktarılabilirliği veya genelleme yapılabilmesi anlamındadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu doğrultuda gönüllü ve bu konuda deneyimli katılımcılar seçilmiş, görüş ve değerlendirmelerine teyit imkânı tanınmıştır. Araştırmacılar süreç içerisinde yansız davranmaya özen göstermişlerdir. Konu dâhilinde alanyazın taraması yapılmış, yazılı ve görsel medyadan yararlanılmıştır. Görüşmelerde katılımcılara gerekli bilgiler verilmiş, düzeltmek istedikleri veya ilave etmek istedikleri sözlerini belirtme hakkı tanınmıştır.

3. BULGULAR

ATÖ ile ilgili akademik elemanların görüşlerine yönelik bulgular ortaya konulurken betimsel ve içerik analizi yapılmıştır.

3.1. ATÖ Uygulamasının Nasıl Bulunduğuna İlişkin Bulgular

Öğretim elemanlarının, ATÖ uygulamasını nasıl bulduklarına ilişkin görüşlerinin dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. ATÖ Uygulamasının Temel Mantığına Yönelik Öğretim Elemanı Görüşleri

Kodlar	Öğretim Elemanları
Akademisyeni teşvik etmek	2,5, 6, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18
Maaşların yükseldiği algısı yaratılması	1
Akademisyeni parayla yayın yapmaya teşvik ettiğini sanma	3
Bir kandırmaca olduğunu düşünüyorum	4
Unvanlı hocaları böyle bir uygulama ile üretim yapmaya yönlendirmek	7

Tablo 2’de öğretim elemanlarının görüşlerine bakıldığında çoğunluğu, akademik teşvik ödeneğinin temel mantığının “akademisyenleri teşvik etmek” olduğu görüşündedirler. Ancak farklı görüşte olan öğretim elemanlarına da rastlanmaktadır. Öğretim elemanlarının olumlu ve olumsuz düşünenlerin görüşlerinin bazıları aşağıya çıkarılmıştır:

Akademisyenin maaşına fazla zam yapmamak için teşvik sistemi getirerek bir kısım akademisyenlerin teşvikten yararlanması ve böylece maaşlarının yükseldiği algısının yaratılması (ÖE 1).

Akademisyeni PARA ile yayın yapmaya teşvik ettiklerini zannediyorlar. Oysa akademisyenin ASLİ görevi yayın yapmak. Bu duruma ek bir para ödenmesi saçma (ÖE 3).

Akademisyenleri destekleyerek daha fazla araştırma yapılması, Ayrıca kişinin araştırma yapması için para verilmesi bilimsel olarak ne kadar doğru tartışılmalı (ÖE 5).

Temel mantığın akademisyenin performansına göre teşvik edilmesi çalışan ve çalışmayan akademisyenlerin ayrışması olduğunu düşünüyorum (ÖE 8).

Bilimsel yayınları desteklemek daha çok bilimsel makale ve ürün ortaya çıkmasını sağlamak. Bilimsel çalışmalarla ilgili maddi destek sağlamak (ÖE 11).

Motive etmek, bilimsel çalışmalarını artırmak ÖE 13).

3.2.ATÖ Uygulamasının Bir Performans Artışına Neden Olup Olmadığı

Öğretim elemanlarının, ATO uygulamasının performanslarından bir artışa neden olup olmadığına ilişkin bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretim Elemanlarının ATÖ Uygulamasının Performans Artışına Neden Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri

Kodlar	Öğretim Elemanları
Evet oldu	2, 7, 10, 11, 14, 15, 17
Hayır olmadı. Yapmam gerekenleri yaptım	6, 12, 13
Evet oldu. Yayınlarımın kalitesi düştü	3, 18
Teşvik almak için araştırma yapmıyorum	5, 8
Kısmen oldu	1, 16

Tablo 3'te öğretim elemanlarının görüşlerine bakıldığında, çoğunluk akademik teşvik ödeneğinin “performans artışına neden olduğunu” belirtmişlerdir. Bunun yanında “olmadı” veya “kalite düşüşüne neden oldu” gibi görüşlere de rastlanmaktadır. Konuya yönelik bazı öğretim elemanlarının görüşleri aşağıya çıkarılmıştır:

Evet oldu! Yapmış olmak için yayın yapmaya teşvik ettiğinden yayınlarımın kalitesi düştü (ÖE 3)

Hayır olmadı. Yapmam gereken çalışmaları yaptım (ÖE 6).

İnsanlar yaptıklarının takdir edilmesini ve görülmesini isterler. Bu her yaş için geçerlidir. O nedenle performansın tabi ki artmasına neden oldu (ÖE 10)

Aksine yayın kalitesinde düşüşe neden oldu. Teşvik alabilmek adına yıl içerisinde yayınlanması mümkün olmayan sayıda yayın yapması akademisyenlerin, beraberinde kaliteyi de düşürdü. Ayrıca ders vermekle yükümlü akademik personelin derslerin kalitesini de düşürmesine neden oldu. Makale yayınlamada, eş dost kayyum dönemini başlattı (ÖE 18)

3.3. ATÖ Uygulamasının Değerlendirilmesi

Öğretim elemanlarının ATÖ uygulamasının değerlendirilmesine yönelik görüşlerini ortaya koymak için içerik analizi yapılmıştır. Yapılan içerik analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir:

Tablo 4. Öğretim Elemanlarının ATÖ Uygulamasına Yönelik İçerik Analiz Sonuçları

TEMALAR	KODLAR	ÖE
1)ATÖ DÜZENLEMESİ	Emeği olmayan kişilerinin çalışmalara ismi yazılıyor	1
	Daha doğru işletilirse yararlı olabilir	2
	Başlıklar güzel oluşturulmuş.	15
	Kongre kriterleri oluşturulmalı,	15
	Düzenlenen kongrelerin nitelikleri artırılmalı	15
	Bence kriterlerde bir sorun yok görünen gözüyle amaca uygun	16
	ATÖ kapsamı daraltılabilir veya tamamen kaldırılabilir	1
2)SOSYAL BİLİMLERDE DÜZENLEME	Başlıklar gayet iyi ancak alt başlıklar geliştirilmeli	7
	Tezlerde yapılan atıflar değerlendirilmeye alınmıyor.	7
	Sosyal bilimlere has yayın türleri hep geri planda bırakılıyor.	3
	Konferansın bir hükmü yok	3
	Sosyal bilimlerde farklı bir puanlama getirilmeli	18
	Akademisyenlerin alanına göre bu başlıkların puan değerleri farklılaşmalı.	6
	Bu yüzden bilme ve alana özgü bir puanlama yapılmalı	7

3)PUAN SINIRLAMASI	Makale, tebliğ gibi yayınların belli bir puanla sınırlandırılması yetersiz oluyor	5
	Bence her yayın puan almalı	8
	Sadece SSCI, AHCI ve SSI kapsamında dergilere puan verilmeli.	8
	Ulusal kongrelerin de kabul edilmesi gerektiğini düşünüyorum.	8
	Atıf'ın mutlaka bulunması gerektiğini düşünüyorum	8
	Maksimum puan sınırlaması yapılması uygun değil	12
4)PROJELER	Proje sürekli yapılan bir şey değil	11
	Tasarım ve sergiler nedeniyle güzel sanatlar teşvik almada öndeler.	11
	Puanlama tüm bölümler göz önüne alınıp daha gerçekçi zeminde yapılmalıdır	11
	Sosyal bilimlerde ar-ge sayılabilecek projeler üretmek kolay değil	7
	Kitap, makale ve hakemlikler aynı başlık altında yer almamalı	10
	Uluslararası değil, ulusal projelere de puan verilmelidir	10
	Bazı çalışmaların teşvik puanı yüksek olabilir (Örneğin, kitap bölümü).	13
	Projelerdeki 3 ay kurum dışı şartı olmamalı	13
	TÜBİTAK destekli tüm projeler teşvik puanı alabilmeli	17
5)KALİTE DÜŞMESİ	Ders yükü fazla olan akademik elemanlar dezavantajlı duruma düşebilir.	14
	Yeterli öğretim elemanı bulunmayan bölümlerde ortak yayın yapmak zor.	14
	Yüksek lisans programları olmayan bölümlerde daha az yayın çıkarılabilir.	14
	Çok yayın çıkarmak için kalite ve nitelikten ödün verilebilir	14
	Yayın sayısının artmış olması niteliği artırmamıştır.	9
	Hakem süreçleri ciddiyetini yitirmiş, neredeyse her bildiri kabul edilir olmuştur.	9
	Kongreler turistik faaliyete ve kâr getiren organizasyonlara dönüşmüştür.	9
Sadece kongre yapmak için bu organizasyonların yapılmaması gerekir	15	

Tablo 4'te yapılan içerik analizi sonucunda, öğretim elemanlarının görüşlerine yönelik kodlar ve bu kodlara yönelik temalar oluşturulmuştur. Böylece beş tema belirlenmiştir. Bunlar: ATO düzenlemesi, sosyal bilimlerde düzenleme, puan sınırlaması, projeler, kalite düşmesidir. ATÖ değerlendirilmesine yönelik olarak bazı öğretim elemanlarının görüşleri aşağıya çıkarılmıştır:

Daha doğru işletilirse yararlı olur (ÖE 2).

Makale, tebliğ gibi yayınların belli bir puanla sınırlandırılması yetersiz oluyor (ÖE 5)

Bence her yayın puan almalı daha doğrusu indekslerle ilgili kafa karıştırıcı birçok farklı indeks var dolayısıyla sadece SSCI, AHCI ve SSI kapsamında dergilere puan verilmeli. Puanlar azaltılarak ulusal kongrelerin de kabul edilmesi gerektiğini düşünüyorum. Atıfın mutlaka bulunması gerektiğini düşünüyorum (ÖE 8).

Kitap bölümü, makale ve hakemliklerin aynı başlık altında yer alması bana göre uygun değil. Uluslararası değil, ulusal projelere de yer verilmelidir (ÖE 10).

Maksimum puan sınırlaması yapılmasını uygun bulmuyorum. Ör 4 makale yayınladım ama sadece 2 tanesine teşvik alabildim. Bu AT uygulamasının ruhuna aykırı (ÖE 12).

TÜBİTAK destekli tüm projelerden alınan teşvik puanının kabul edilmesi gerektiğini düşünüyorum (ÖE 17).

Teşvik, akademisyenlerin çalışmaya yönlendirilmesi için yapılmış olması bilimsel etkinliklere katılımı artırmış olabilir. Ancak sayısının artmış olması niteliği artırmamıştır. Hakem süreçleri ciddiyetini yitirmiş, neredeyse her bildiri kabul edilir olmuştur. Kongreler turistik faaliyete ve kâr getiren organizasyonlara dönüşmüştür. (ÖE 9).

3.4.ATÖ Mevzuatına Yönelik Görüşler

ATÖ uygulamasının önemli göstergelerinden birisi de mevzuattır. Yapılan çalışmalar mevzuata göre yürütülmektedir. Bu bakımdan uygulamada görülen eksikliklerin önemli bir kısmı mevzuattan kaynaklanabilir. Bu bakımdan öğretim elemanlarının ATÖ uygulamasına

yönelik görüşleri alınmıştır. ATÖ mevzuatına yönelik olarak öğretim elemanlarının görüşleri Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. ATÖ mevzuatına Yönelik Öğretim Elemanları Görüşleri

Kodlar	Öğretim Elemanları
Haberdarım	3, 8, 9, 13, 15
Çok haberdar değilim	5, 10, 11
Puanlama kriterleri üniversiten üniversiteye değişiklik gösteriyor	2, 6
Bazı maddeler yoruma açık	1
Son anda yönetmeliklerin değişmesi mantıklı değil	7
Kapsam yayın türüne göre genişletilmeli	12
Puan hesaplamaları basitleştirilmelidir	14
Bir otomasyon sistemi kurulmalıdır	16
Tüm üniversiteler tarafından uygulanan bir bildiri yayınlanabilir	17
Sosyal bilimler, sağlık ve fen bilimleri için ayrı kriterler olmalı	18

Tablo 5’te ATÖ mevzuatı uygulamasına yönelik görüşler ele alındığında, çoğunlukla öğretim elemanlarının mevzuattan haberdar olduğu görülmektedir. Bu konuda yapılan önerilere bakıldığında, “mevzuatın aniden değişmesi”, “puan hesaplamaların karmaşık olması”, “üniversiteler arasında uygulama farklılığı olması” gibi eksiklikler dile getirilmiştir. Bazı öğretim elemanlarının görüşleri aşağıya aynen çıkarılmıştır:

Mevzuatı bildiğimi düşünüyorum. Bazı maddelerin yoruma açık olduğunu düşünüyorum (ÖE 1).

Mevzuatı bilmiyorum ama üniversiteler arasında çelişkili uygulamalar var. Bu yüzden bazı şeylere standart getirilmeli (ÖE 8).

Komisyonunda olduğum için yönetmeliği ezbere biliyorum. Bu işin mevzuatla (ne kadar detaylandırırız detaylandırılmaz) çözüleceğini sanmıyorum. O yüzden yukarıda belirttiğim bir otomasyon sisteminin daha faydalı olacağını düşünüyorum (ÖE 16)

Puanlamaya yönelik bilgim var. Öteside bir bilgi sahibi değilim. Sosyal bilimler, sağlık bilimleri ve fen bilimleri için ayrı kriter getirilmeli. Yayın yapma olanağı fazla olan alanlar bu konuda oldukça avantajlı. Sosyal bilimler alanının bu anlamda eksik bırakıldığını düşünüyorum (ÖE 18).

4. TARTIŞMA

ATÖ uygulamasına yönelik öğretim elemanı görüşleri birlikte değerlendirildiğinde; ATÖ temel felsefesi ve mantığının, öğretim elemanlarını çalışmaya teşvik etmek olduğu ifade edilmiştir. Bunun yanında ATÖ uygulamasını bir kandırmaca ve algı yanıltması olarak niteleyen öğretim elemanları da olmuştur. ATÖ uygulamasının, öğretim elemanlarının performansına olumlu bir etkisinin olduğunu belirten öğretim üyeleri çoğunlukta dırlar. Ancak kinayeli bir şekilde oldu ama yayınların kalitesi düştü diyenlere de rastlanmıştır. Hayır, “ben gerekeni yaptım” diyen öğretim elemanları da bulunmaktadır. Bir araştırmada, öğretim elemanlarının, akademik teşvik uygulamasına geçilmesi olumlu karşılanırken, böyle bir uygulamanın niteliksel sorunlara neden olabileceği, bu bakımdan puan standartlarının yeniden düzenlenmesinin ve etik ihlallere karşı önlemler alınmasının gerekliliğine dikkat çekilmiştir (Can, 2017, 981).

Öğretim elemanlarının ATÖ uygulamasına yönelik değerlendirmelerine bakıldığında; öğretim elemanlarının değerlendirmeleri kodlanmış ve bunları birbiriyle ilişkili olanları beş

kategori (tema) altında toplanmıştır. Bu temalar; ATÖ düzenlemesi, sosyal bilimlerde düzenleme, puan sınırlaması, projeler ve kalite düşüşüdür. ATÖ düzenlemesiyle ilgili olarak öğretim elemanları, çalışmalara emeği olmayan kişilerin isminin yazıldığını, kongrelerin niteliklerinin artırılması gerektiğini bildirmişlerdir. Böyle suiistimaller devam ederse akademik teşvik ödeneğinin kapsamının daraltılabileceği hatta kaldırılabilceği ifade edilmiştir. Bazı öğretim üyeleri uygulamanın iyi olduğunu bildirmişlerdir. Öğretim elemanları bu uygulamanın sosyal bilimlerde çalışanların aleyhine olduğunu, alana özgü bir puanlamanın yapılmasını istemişlerdir. Başlıkların iyi olduğunu bildirenler olduğu gibi, tezlerde yapılan atıfların da dikkate alınmasını istemişlerdir. Öğretim elemanları puan sıralaması olmaması, her yayının puan alması, ulusal kongrelerin de kabul edilmesi, maksimum bir puan sıralaması olmaması gerektiğini belirtmişlerdir. Bir öğretim elemanı sadece SSCI, AHCI ve SSI indekslerde taranan dergilerdeki yayınlara puan verilmesi gerektiğini bildirmiştir. Projelere yönelik olarak, güzel sanatların avantajlı olduğunu, sosyal bilimlerde proje üretmenin zor olduğunu, kitap, makale ve hakemliklerin aynı başlık altında yer almaması gerektiğini, bazı çalışmaların teşvik puanının yükseltilmesi gerektiğini bildirmişlerdir. Öğretim elemanların ATÖ uygulamasının kalite düşmesine neden olduğunu, kongrelerin turistik faaliyetlere dönüştüğünü, yayın sayısının artmasına rağmen niteliğin düştüğünü bildirmişlerdir. Bazı öğretim elemanlarına göre, ders yükü fazla olan, yeterli öğretim elemanı bulunmayan bölümlerdeki elemanların ve lisansüstü programları olmayan bölümlerin az yayın çıkaracağını bildirmişlerdir. Konuyla ilgili bir haberde, ulusal bildirilerin kabul edilmemesi, yayınların 30 puanla sınırlandırılması, bu haliyle çok çalışanın hakkının verilmediği gerekçesiyle Türk Eğitim Sen'in dava açtığı bildirilmiştir (Güçlü, 2017). Başka bir haberde, öğretim elemanlarının tam metin bildirilerin yazılış formatının makaleler ile birebir aynı olmasına rağmen verilen puanın yetersiz oluşuna dikkat çekmişlerdir (Kaplan, 2017).

Öğretim elemanlarının çoğunluğu ATÖ mevzuatından haberdar olduklarını bildirmişlerdir. Bazı maddelerin yoruma açık olduğunu, üniversiteler arasında puan ölçütlerinin değiştiği, yönetmeliklerin son anda değiştiğini, puan hesabının karmaşık olduğunu, sağlık, sosyal ve fen bilimleri için ayrı kriterler olması gerektiğini bildirmişlerdir. Bir öğretim üyesi bunun için bir otomasyon sisteminin kurulmasıyla birçok şeyin çözülebileceğini belirtmiştir. ATÖ ile ilgili başka bir değerlendirmede, ulusal ders kitabı ile SSCI, SCI-EXP, AHCI dergilerinde yayımlanan makaleye verilen puanların aynı olması eleştirilmiştir Uygulamanın kalitesiz yayının önünü açacağı, etik ihlallere (danışıklı atıflar gibi) yol açacağı bildirilmiştir (Kılıç, 2015).

5. SONUÇ

ATÖ uygulamasına yönelik öğretim elemanları görüşlerine dayalı bu çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır: öğretim elemanları genellikle bu uygulamayı olumlu bulmuşlardır. Bu uygulamanın bir performans artışına sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu uygulamanın bazı nitelik sorununa neden olabileceği de ortadadır. Öğretim elemanlarının ATÖ uygulamasını beş kategoride değerlendirmişlerdir. Uygulamanın iyi olduğunu ancak bazı eksikliklerin giderilmesi gerektiğini, sosyal bilimlerin aleyhine bir uygulama olduğunu ve kaliteyi düşürebileceği dile getirilmiştir. Mevzuata yönelik değerlendirmelerde, üniversiteler arasında bazı uygulama farklılıkları olduğu, sık yönetmelik değişikliklere yapıldığı, bazı ölçütlerinin yeniden düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Sonuç olarak; ATY'nin öğretim elemanlarını motive etmesi, yayın sayısını artırması gibi nedenlerle faydalı bir uygulama olduğu, aksayan sorunların zamanla çözülebileceği ve sistemin geliştirilebileceği söylenebilir.

6. ÖNERİLER

Bu sonuçlara dayalı olarak şu önerilerde bulunulmuştur: Bu konuda yapılacak değişikliklerle ilgili olarak araştırma sonuçlarının dikkate alınması, üniversiteler arasında birlik ve beraberliğin sağlanması ve YÖKSİS üzerinden ATS ilişkin bir otomasyon sisteminin kurulması bazı sorunların çözümlerine yardım edebilir.

KAYNAKÇA

- Akbulak, Y., Akbulak, S. (2010). Türkiye'nin rekabet gücü bağlamında araştırma ve geliştirme (ar-ge) faaliyetlerinin özendirilmesi, *Finans Politik Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 47 (544), 7-14.
- A.T.Ö. H. (2015). Akademik Teşvik Ödemesi Tutarı için örnek hesaplama. 11.12.2017 tarihinde <https://www.memurlar.net/haber/553455/akademik-tesvik-odemesi-tutari-icin-ornek-hesaplama.html> adresinden erişildi.
- A.T.Ö.Y. (2016). Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği. *Resmi Gazete*: 31.12.2016, Sayı: 29935/ 3. Mükerrer sayı.
- Balcı, E. (1989). Yönetimde güdüleme, ödüller ve Türk Eğitim Sisteminde durum, *Hacettepe, Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, 127-135.
- Can, E. (2017). Türkiye'de yükseköğretimde "akademik teşvik" uygulamasının değerlendirilmesi, 26. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiriler kitabı* içinde (ss.980-981) , 20-23 Nisan 2017, Antalya.
- Clark, B. R. (1983). *The higher education system: Academic organization in crosscultural perspective*. London: University of California Press.
- Dayıoğlu, E. ve Erdoğan, M. G. (2016). *İş Psikolojisi*, Endüstri Mühendisliği Yüksek Lisans Programı, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Eisenberger, R. ve Rhoades, L. 2001. Incremental effects of reward on creativity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 728 – 741.
- Ergül, H.,F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 30.03.20017 tarihinde www.e-sosder.com, adresinden erişildi.
- Gizir, S. (2007). Üniversitelerde örgüt kültürü ve örgüt içi iletişim üzerine bir derleme çalışması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Bahar*, 50, 247-268.
- Güçlü, A. (2017). Akademik teşvik ödeneğine dava açıldı!, 9.7.2017 tarihinde <http://www.egitimajansi.com/haber/akademik-tesvik-odeneğine-dava-acildi-haberi-57097h.html> adresinden erişildi.
- Günday, M. (1998). *İdare Hukuku*, (3. Baskı), Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Kabaoğlu, İ. Ö. (2000). *Bilim ve Sanat Özgürlüğü, İnsan Hakları*, İstanbul.
- Kaplan, Y. S. (2017). Akademik teşvikte tam metin- özet metin problemi, 9.7.2017 tarihinde <http://www.kamuhaber.com/Akademik-tesvikte-tam-metin--ozet-metin-problemi-50125h.htm> adresinden erişildi.
- Kılıç, Muharrem (2015). Akademik Teşvik ve Etik Boyut, 9.7.2017 tarihinde <http://www.turkiyegazetesi.com.tr/yazarlar/prof-dr-muharrem-kilic/589499.aspx> adresinden erişildi.
- Merriam, S. B. (2013). Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber. (Çev. Ed. S. Turan), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Mottaz, J. C. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction, *The Sociological Quarterly*, 26 (3), 365-385.
- Onaran, O. (1981). Çalışma yaşamında güdülenme kuramları. Ankara: Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 470.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma hizmet ve endüstri işletmesi örneği, *Yönetim ve Ekonomi*, 1 (1), 85-97.
- Özdemir, M (2010). Nitel veri analizi: sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,11(1),323-343.
- Sevinç, H. (2015). Kamu çalışanlarının motivasyonunda kullanılan araçlar, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (39), 944-964.
- Strauss, A. ve Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques*. New Delhi: SAGE Publications.
- Toker, B. (2008). Motivasyonda kullanılan özendirme araçlarının iş doyumuna etkileri: beş ve dört yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama, *Ege Akademik Bakış*, 8(1), 69-91.
- Tozlu, A. (2015).Kamu görevlilerinin performansına dayalı ödül tercihleri, *Maliye Dergisi*,168, 249-272.
- Yenipınar, U. (2005). *Özendirmeye ve ödül yönetimi, Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynaklarının Yönetimi: ilkeler ve uygulamalar*, (Ed.C. Demir), Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.
- YÖK (1981). Yükseköğretim Kanunu, *Resmî Gazete*: 6.11.1981, Sayı: 17506.