

An Evaluation on the Application of Academic Encouragement in Turkish Higher Education¹

Mehmet Küçük^{1*}, Nermin Karabacak¹
¹Recep Tayyip Erdogan University, Rize, Turkey

Keywords

Academic incentive allowance, Turkish higher education, performance evaluation, quality in higher education

Article History

Received
28.03.2017
Revised
23.11.2017
Accepted
25.12.2017
Published
29.12.2017

Abstract

The aim of this study is to reveal the evaluation of academic staff at a state university on the application of academic incentive in higher education in 2015. Participants were selected by objective sampling method; the academic incentive score calculated in the 2015 academic year is low (-29), medium (30-50), and high (50-100). Based on the qualitative research approach semi-structured interviews were conducted with the participants as part of the study. The data were analyzed by computer aided qualitative data preparation program. From the content analysis three themes about the incentive applications as (i) the positive aspects of (ii) the negative aspects of and (iii) the suggestions for continuing and updating were developed. The most important result that emerged in this study was that all participating scientists working in different fields could reach the theoretical purpose of the practice and that the lack of the material prize provided could be compensated for the deficiencies of the incentive legislation to serve the country and society. This study has been completed with suggestions on how to revise the relevant incentive legislation in the context of the opinions provided by the participants.

¹ This study was presented at the VI. International Congress on Research in Education (ICRE), 13-15 October 2016, Rize, Turkey.

* Correspondence to Prof. Dr. Mehmet KÜÇÜK,  ¹Recep Tayyip Erdogan University, Rize, Turkey.,  Email: mehmetkucuk@gmail.com

Türk Yüksek Öğretiminde Akademik Teşvik Uygulaması Üzerine Bir Değerlendirme*

Mehmet Küçük^{1**}, Nermin Karabacak¹
¹Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize, Türkiye

Anahtar Kelimeler

Akademik teşvik ödeneği, Türk Yükseköğretimi, performans değerlendirme, Yükseköğretimde kalite

Makale Tarihiçesi

Alındı
28.03.2017
Düzeltildi
23.11.2017
Kabul Edildi
25.12.2017
Basıldı
29.12.2017

Özet

Bu çalışmanın amacı, bir devlet üniversitesinde görev yapan öğretim üyelerinin, Yükseköğretimde 2015 yılı akademik teşvik uygulaması üzerine değerlendirmelerini ortaya koymaktır. Katılımcılar amaçsal örnekleme yöntemiyle seçilen; 2015 akademik yılında hesaplanan akademik teşvik puanı düşük (- 29), orta (30-50) ve yüksek (50-100) olan temel bilimler konu alanında çalışan bilim insanlarıdır. Nitel araştırma yaklaşımına dayalı yürütülen çalışma kapsamında katılımcılarla yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Veriler, bilgisayar destekli nitel veri hazırlama programıyla analiz edilmiştir. İçerik analizi sonucunda ortaya çıkan üç tema teşvik uygulamasının (i) olumlu yönleri (ii) olumsuz yönleri ve (iii) devamı ve güncellenmesine yönelik öneriler şeklinde sıralanmıştır. Bu çalışmada ortaya çıkan en önemli sonuç, farklı alanlarda çalışan katılımcı bilim insanlarının tamamının, uygulamanın kuramsal amacına ulaşabilmesi ve sağlanan maddi ödülün karşılığının topluma ve ülkeye hizmet edebilmesi için teşvik mevzuatının var olan eksikliklerinin telafi edilerek devam etmesi noktasında uzlaşmaları olmuştur. Bu çalışma, katılımcılardan sağlanan görüşler bağlamında ilgili teşvik mevzuatının ne şekilde revize edilebileceğine yönelik bir takım önerilerle tamamlanmıştır.

Giriş

Bilim insanları, Yükseköğretim Kurumlarında akademisyen pozisyonunda çalışan bilgi işçileri olarak tanımlanır (Drucker, 2009). Bununla birlikte bilim insanını çok yönlü bir varlık olarak tanımlamak önem taşımaktadır. Bilim insanı; insanlık için durmadan çalışan, özveride bulunan kendini aşmış ve evrenselleşmiş kişidir. Kendine has yaşamsal bir disiplini olan, herkesten fazla toplumsal sorumluluk taşıyarak ülke ve bölge sınırlarını aşan, yeryüzünün her

* Bu çalışma, VI. Uluslararası Eğitimde Araştırmalar Kongresi (ICRE)'de (13-15 Ekim 2016, Rize, Türkiye) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

*İletişim Prof. Dr. Mehmet KÜÇÜK, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize, Turkey. Email: mehmetkucuk8@gmail.com

noktasında meydana gelen olayların kendisini de ilgilendirdiğini düşünen kişidir. Bilim insanlığı bir kültür ve ahlak olayıdır” (Ortaş, 2002). Türkiye’de bilim insanı algılarına yönelik çalışmalarda; bilim insanların araştırma yapmayı seven, farklı bakış açılarına sahip, iyi gözlem yapabilen, planlı olarak çalışan, meraklı, üretken, yaratıcı, şüpheli, sabırlı ve kararlı kişiler (Yalçınkaya, Koşar ve Altunay, 2014) betimlemesinin yanı sıra açık fikirli, ön yargısız ve tarafsız olduğu bulguları da yansıtılmıştır (Bora vd., 2006).

Biswas ve Kirzherr (2015), “bilim insanları, gerçek dünya sorunlarını çözmeye yönelik, araştırma sonuçlarının potansiyel uygulamasının ve pratikteki geçerliliğinin vitrini olmalıdır” ifadesinin yansımasıyla günümüz bilim insanların olması gereken niteliklerine vurgu yapılmıştır. Bu bağlamda, bilim insanların içinde buldukları toplumun sorunlarına işaret etmesi ve o toplumu sağlamlaştıracak çalışmalarda bulunması önemli bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilimin ve bilim insanların esas işlevi, toplumun sorunlarını çözmek olmalıdır. Benzer şekilde, bilimin toplumla barışık olmasının gerekliliği de birçok araştırmacı tarafından paylaşılmıştır (Biswas ve Kirzherr, 2015; Cevizci, 2010; Ergün, 2015; Evans, 2007; Karadağ ve Yücel, 2016; Lattier, 2016; Ortaş, 2002; Yamaç, 2009).

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununda ise bilim insanları; “üst düzey bilimsel çalışma ve araştırma yapan, bilgi ve teknoloji üreten, ürettiklerini paylaşarak ulusal alanda gelişmeye destek olurken evrensel gelişmeye de katkıda bulunan, yurt içi ve yurt dışı çalışmalarıyla bilim dünyasında yer edinmiş kişiler olmalıdır” şeklinde tanımlanmıştır. Bu yolla bilim insanların hem kanuni tanımlama hem de görev alanlarının sınırlarının çizilmesi yoluna gidilmiştir (Başaran ve Kazan, 2009).

Türkiye’de 2016 yılında yapılan bir araştırmaya göre, toplumun % 1’lik grubunda yer alan üniversite profesörlüğü mesleği %83.32 oranında en çok itibar gören 2. meslek grubunda yerini almıştır (Sunar vd., 2015). Bilim insanlığı, meslek grupları içerisinde özverili bir şekilde en çok çalışan ve emeklerinin karşılığını çoğunlukla maddi olmayan ödüllerle alan (Arslan, 2012), dürüstlük ve iç huzur gibi farklı mesleki değerleri temel alan bir iştir (Çalışkur, Demirhan ve Bozkurt, 2012).

Bu bağlamda değerlerin, bilim insanların çalışma sürecindeki rehber ilkeleri olduğu ortaya çıkmaktadır. Bilim insanı, evrensel değerler olgusu içinde sürekli kendini arayan ve kendini bulduğu akıl ve duygu dünyasında da isyanı ile iç barışının dengesini kurabilen kişidir. Sokrates gibi düşünen, Mevlana gibi hoş gören, Yunus gibi sade yaşayandır. Çekiç olup ön yargıyı parçalayan, taş olup kırıldıkça acı duyan fakat parçalarını bir araya getirmek için harcını ve suyunu arayan insandır. Bilim insanı topladığını işleyen, düzenleyen bal arısı gibi yapıcı bir etkinlik içinde olmalıdır. Kök’ün (2003) bilim insanının değerlerini anlatan bu betimlemesi bağlamında bilim üreten insanlarda bulunması gereken en önemli özelliklerden biri hiç şüphesiz çalışma alanında gösterdiği akademik performanstır. Akademik performans, üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının farklı türdeki akademik çalışmalarının farklı ölçütler kullanılarak değerlendirilmesi ve akademisyenin değişik ölçütler birlikte göz önüne alınarak belirlenen değeri şeklinde tanımlanabilir (Kaptanoğlu ve Özok, 2006).

Türkiye’de uzun yıldıan beri akademik performansın değerlendirilmesi için; kullanımı kolay, her akademisyene ait verileri ortak bir noktada değerlendirebilen, esnek, sözel değişkenlerle ifade edilen ölçütleri kolaylıkla sayısallaştırabilen bir modelin bulunmadığı eleştirilmiştir (Kaptanoğlu ve Özok, 2006). Benzer şekilde, akademik performans ölçütlerinin üniversiteden üniversiteye farklılıklar gösterdiği, üniversitelerin atama ve yükseltme

kriterlerinde ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, standart değerlendirme ölçütlerinin olmaması bilim insanlarının performans değerlendirme sürecinde öznelliğe yol açabilmektedir. Diğer taraftan, atama kriterlerinin dışında performans değerlendirmede belli bir standardın olmaması ve akademisyenler tarafından belli ünvanlar kazanıldıktan sonra performans için yeterli çaba harcamamaları önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda yıllarca ülkemizdeki devlet üniversitelerinde görev yapan, yurt dışındaki en iyi akademik dergilerde araştırmalar yayınlanan, uluslararası bilimsel toplantılarda sunum yapan öğretim üyeleri ile bu konuda yeterli çaba göstermeyen akademisyenler aynı ücreti almıştır. Bu nedenle, çok sayıda araştırma yapmanın manevi tatmin dışında maddi herhangi bir çekiciliğinin kalmadığı söylenebilir. Bu durumun üniversitelerin “ar-ge” üretimlerinin düşmesine yol açtığı birçok çalışmada vurgulanmıştır (Zerenler, Türker ve Şahin 2007; Al, 2008; Çetinsaya, 2014). Türkiye bu gerçekten hareketle “Türk Bilim ve Teknoloji Politikası” kapsamında “Ar-Ge” harcamalarına daha fazla pay ayırmaya ve araştırmacı sayısını arttırmaya başlamıştır. Türkiye’de “Ar-Ge” üretimlerine bu katkı Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu [BTYK], Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], Yüksek Öğretim Kurumu [YÖK] gibi kurum ve kurullar tarafından teşvikler temel alınarak gerçekleştirilme yoluna gidilmiştir (Atamer vd., 2002). Bilim ve teknoloji göstergeleri, Türkiye’nin bir bilim ülkesi olma yolunda giderek yükseldiğini göstermektedir. Daha üst sıralara çıkabilmesi için, Türkiye’nin yayın kalitesini artırması ve bilim dünyasına entegre olması (Orer, 2011) zorunluluğu bulunmaktadır. Bu gerekçeden hareketle “ar-ge” üretimlerine yapılan teşvikler bağlamında atıf dizinleri kapsamındaki yayın sayısında en çok artış görülen ülkelere biri Türkiye (Al, 2008) olarak dünya literatüründe yerini almaktadır. 2004-2014 yılları arasındaki Türk üniversitelerinin bilimsel yayın performansı başlıklı çalışmada; makale, inceleme/derleme ve not şeklinde incelenen yayın türlerinde Türkiye adresli yayınların yaklaşık %91’lik kısmının Devlet ve Vakıf Üniversiteleri ile Kara, Deniz ve Hava Harp Okulları tarafından üretildiği görülmüştür. Bu dönemde, Türkiye adresli yayın sayısı 228.856 adet olup, bu yayınlara yapılan atıf sayısı 1.517.691’dir (TÜBİTAK, 2016). Bu artışta Tübitak başta olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının atıf dizinleri kapsamında yayın yapılmasına verdiği teşvik büyük rol oynamıştır.

Türkiye’de “Ar-Ge” üretimlerine (bilimsel çalışmalara) yapılan teşvikler bağlamında ülkenin bilim haritasında 1980’den sonra yayın sayısında ciddi artışlar olmakla birlikte yayın kalitesinde ve etki (impact faktörü) değerinde aynı başarının (katkıyı) yakalanmadığı ileri sürülmektedir (Bozan, 2012; Orer, 2011; YÖK, 2016, TÜBİTAK, 2016). Atıf dizinleri kapsamında Türkiye’de tıp alanına eşdeğer olarak fizik ve kimya en sık yayın yapılan alanlar olmasına karşın, toplam yayınlar içinde sosyal bilimlerin katkı payının düşük olduğu (Bozan, 2012; Orer, 2011; TUIK, 2016; TÜBİTAK, 2016; YÖK, 2016) çalışmalarla yansıtılmıştır. Bu bağlamda tıp, fizik ve kimya alanının dışındaki sosyal alanları da kapsayan genel bir teşvik uygulaması YÖK tarafından planlanmıştır. Bu gerekçelerden hareketle, Yükseköğretim Kurumu tarafından akademisyenlerin akademik performansını değerlendiren 14 Kasım 2014 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 6564 Kanun Numaralı “Yükseköğretim Personel Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”la akademik personele yükseköğretim tazminatı ödenmesi ve akademik teşvik ödeneğinin verilmesi karara bağlanmıştır. Yapılan bu çalışmalar bağlamında Yükseköğretim Kurumu tarafından 14.12.2015 tarihinde performansa dayalı ücret uygulaması “akademik teşvik ödeneği” sistemi altında başlatılmıştır. Bu

uygulamada, Bakanlar Kurulu Kararı ile 11.10.1983 dayandığı kanunun tarihi dayanak alınmıştır. Bu uygulamayla kamu ve özel üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının akademik çalışmaları desteklenmeye başlanmıştır. Bu uygulama ilk defa 2015 yılı için yapılmış ve hatta 2015 başvuruları itibariyle üniversitelerin ve fakültelerin durumunu gösteren bir rapor hazırlanmıştır (Karadağ ve Yücel, 2016).

Teşvik uygulaması bağlamında Yükseköğretim Kurumunun, bilginin küreselleşmesi, iletişim teknolojilerinin gelişimi ve kullanımının artmasıyla bilgi üretiminin küresel bir yapıya ulaştığı günümüzde çalışan öğretim görevlilerinin kendilerini yenilemelerini ve bilimsel çalışmalarda üretime katkıda bulunmaya zorladığı söylenebilir. Bilgi toplumunda, bireylerin kazandıkları bilgiyi kullanması ve üretmesi beklenen (Ergün, 2015) bir fenomendir. Bu gerekçeden hareketle akademik teşvik uygulamasının iki amacı bulunmaktadır. Bunlar;

(i) Dünya çapında bilim üretemeyen ülkelerin, dünyanın önde gelen ve kalkınmış ülkeler arasına girme şansı bulunmamaktadır. Bilim üreten üniversitelerin oluşturulmasının en önemli yolu nitelikli akademisyenlerden geçmektedir. Bu bağlamda, nitelikli beyinleri akademiye çekmeye ve akademiye nitelikli beyinleri burada tutmaktır (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 2015; Görmüş, Kahraman ve Kabasakal, 2015).

(ii) Akademik teşvik ödeneği, üniversitelerde çalışan yaratıcı ve üretken araştırmacıları maddi olarak teşvik etme ve ödüllendirmedir (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 2015).

Bu gerekçeden hareketle Yüksek Öğretim Kurumu tarafından “akademik teşvik ödeneği” adı altında, öğretim elemanlarının (proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi, patent, bildiri, atıf ve ödül) dokuz farklı akademik faaliyet türünü "teşvik" etme amacıyla düzenleme yapılma yoluna gidilmiştir. 2016 akademik yılının ilk ayında yürütülmeye başlanan bu çalışma ile ilgili olumlu görüşler;

(i) Akademik anlamda üretimin arttırılmasını teşvik edici nitelikteki bu düzenlemede ar-ge çalışmaları için ayrılan payın arttırılması bağlamında önemli olması (Kılıç, 2015),

(ii) Devlet tarafından sosyal bilimlerdeki akademik çalışmaların desteklenmesi gerekliliği (Balcı, 2015),

(iii) Akademik atıfların önemli hale gelmesidir. TÜBİTAK ve üniversitelerin yayın teşviklerinde, yayınlara verilen atıflar kapsam dışı (Balcı, 2015) olmasına karşın akademik teşvik ödeneği ile atıflar önemli bir değer haline getirilerek bu alandaki önemli bir eksiklik kapatılma yoluna gidilmiştir.

Bu uygulamanın, bilgi toplumu yolunda geleceğe yönelik atılmış önemli bir adım olduğu ve bilimsel üretimi desteklemesi tarafımızca da paylaşılan bir görüştür (Küçük ve Karabacak, 2016). Buna karşın, uygulama yürürlüğe yeni girmesine rağmen uygulamanın kendisine, uygulamadaki ölçütlere ve puanlama sistemine yönelik çok sayıda olumsuz görüş yansıtılmıştır (Görmüş, Kahraman ve Kabasakal, 2015; Yükseköğretim Bürosu, 2015). Uygulamaya yönelik olumsuz görüşler, tematik olarak analiz edildiğinde altı başlıkta toplanabilir. Bunlar;

(i) Akademik teşvik ödeneği kapsamında performans dayalı ücret uygulamasının, akademik topluluğun, bilimsel bilgi üretimi yerine gelir getirici işlere yönelmesi ve işbirliğinin yerine rekabetin geçmesi iddiasıdır.

(ii) Akademik teşvik ödeneği uygulamasının, akademisyenleri üretim ve buluş yerine nicelik olarak yayın yapmasını teşvik eden bir özelliğe sahip olduğu iddiasıdır.

(iii) Öğretim elemanlarının yıllık performanslarının akademik başarı puanları üzerinden ölçülmesinin ve kamuoyuyla paylaşılmasının mesleki güvencesizliğe yol açtığı iddiasıdır.

(iv) Katkının miktarı, hesaplanması, oranların belirlenmesinde kullanılan ölçütlerin uygun olmadığı iddiasıdır.

(v) Teşvik konusunun etik boyutu ve yönetmelikteki boşluklardan muhtemelen doğabilecek etik dışı davranışlar iddiasıdır.

(vi) Akademik teşvik ödeneğinin, çerçeve yönetmeliği kapsamında belirlenen hedeflere ulaşmada yetersiz kalacağı iddiasıdır (Balcı, 2015; Görmüş, Kahraman ve Kabasakal, 2015; Kılıç, 2015; Yükseköğretim Bürosu, 2015).

Tematik olarak belirtilen bu olumsuz görüşler, literatürde akademik teşvik ödeneğinin yeni bir uygulama olmasından dolayı basitçe kişisel görüşlere dayanan makale ve yazı niteliğinde çalışmalar olarak yer almaktadır. Bu çalışmalarda ortak ve baskın temalardan biri hiç şüphesiz, uygulamayla ilgili olumsuz görüşlerin yansıtılması olup, bu konu üzerinde önemle durulmalıdır. Bu eleştirilerin yerinde olup olmadığı ise, en iyi, uygulama çıktıları üzerinde yapılacak bir çalışmayla irdelenebilir. Fakat sürecin ve çıktıların irdelenebilmesi için yeterli zamana ve çıktılara ihtiyaç vardır. Uygulamanın henüz bir yıllık bir tarihi olduğundan şu anda bir karşılaştırma çalışması yapılamamaktadır. Yine de, süreçte karşılaşılan problemler ve çözüm önerileri bağlamında eksiklik ve hataların düzeltilmesi, uygulamanın akademisyenler ve ülke için getirilerinin neler olduğunun yine akademisyen bakış açısından incelenmesi önemli sonuçlar ortaya koyabilir.

Teşviğin, seçkin insanlar topluluğu olan bilim insanlarını (i) içsel ödüllere mi yoksa dışsal ödüllere mi yönlendirdiği, (ii) uygulamanın teşvik edici olup olmadığı, (iii) istenen bilimsel/akademik (sosyal) değişimi ortaya koyup koyamayacağı, (iv) bilim insanı mı yoksa yönetici mi olması gerekliliği, (v) teşvik uygulamasında değerlendirme amacıyla uygulanan ölçütlerin yeterliliği, (vi) bu uygulamanın amacına ulaşip ulaşamayacağının bütünsel düzeyde incelenmesi amacıyla çalışma, alanda bahsedilen eksikliği doldurmak üzere planlanmıştır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, bir devlet üniversitesinde görev yapan öğretim üyelerinin, “yüksek öğretimde akademik teşvik uygulaması üzerine değerlendirmelerini” ortaya koymaktır.

Yöntem

Bu çalışmada, nitel araştırma desenlerinden “durum çalışması” yaklaşımı bağlamında katılımcılarla yarı-yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Nitel durum çalışmasında, bir ya da birkaç duruma ilişkin etkenlerin (ortam, bireyler, olaylar, süreçler vb.) bütüncül bir yaklaşımla ilgili durumu nasıl etkiledikleri ve ilgili durumdan nasıl etkilendikleri etraflıca araştırılır (Yin, 2009). Bu çalışmanın diğer çalışma türlerinden farkı; “nasıl” ve “niçin” sorularını temele alarak bir olgunun ya da olayın kapsamlı bir şekilde incelenmesine ve “bağlamsal açıklanmasına” fırsat vermesidir (Creswell, 2015; Merriam, 2013; Patton, 2002; Stake, 2005; Yıldırım ve Şimşek, 2013; Yin, 2014).

Bu çalışmada, araştırmanın amacına en iyi hizmet edecek şekilde “durum çalışması” yaklaşımlarından bütüncül çoklu durum deseni kullanılmıştır. Bütüncül çoklu durum deseninde, kendi başına bütüncül algılanabilecek durum ya da durumlar söz konusudur. Her

bir durum, kendi içinde bütüncül olarak ele alınır ve daha sonra birbirleriyle karşılaştırılır. Bu desende önemli olan nokta, deneysel çalışmalara benzer şekilde araştırmacının aynı boyutlar hakkında veri toplamasıdır. Bu açıdan araştırmacının tek bir problem durumundan yola çıkarak alana standart bir araçla gitmesi (örneğin standart görüşme, gözlem formları) ve karşılaştırılabilir verileri toplaması önemlidir.

Çalışma Grubu

Bu çalışmada amaca ulaşabilmek için “amaçsal örnekleme” yöntemlerinden “ölçüt örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme yöntemi, önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan durumların çalışılması olup, bu ölçüt veya ölçütler araştırmacılar tarafından oluşturulabilir ya da daha önceden hazırlanmış bir ölçüt listesi kullanılabilir (Erkuş, 2011; Yıldırım ve Şimşek, 2013; Merriam, 2013). Bu şekilde örneklemede seçilen durumlar bağlamında toplum olay ya da olguları anlaşılmalı; bunlar arasındaki ilişkiler keşfedilmeye ve açıklanmaya çalışılır (Yin, 2015).

Bu araştırmada, bir devlet üniversitesinde görev yapan, hem yayınları hem de projeleriyle ulusal ve uluslararası bilim camiası tarafından tanınan, temel bilimlere ağırlıklı sekiz bilim insanı belirlenen ölçütler doğrultusunda seçilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu için ölçüt olarak, 2015 yılında akademik teşvik puanı düşük (- 29) , orta (30-50) ve yüksek (50-100) olan bilim insanları seçilmiştir. Çalışma grubunu oluşturan bilim insanları çalışmaya gönüllü katılmışlardır. Çalışma grubunun demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma grubunun demografik özellikleri

Katılımcılar	Çalışma Alanı	Akademik Teşvik Puanı	SCI Yayın Sayısı	Projeler	Buluş/Patent Tescil	Yöneticilik Görevi	TÜBİTAK Panalistliği	Akademik Ünvan
Katılımcı 1	Fen Bilimleri	55	100	20	√	√	√	Profesör
Katılımcı 2	Mühendislik	75	20	9		√	√	Profesör
Katılımcı 3	Su Ürünleri	29	11	15		√	√	Profesör
Katılımcı 4	Tıp	24	25	3		√		Profesör
Katılımcı 5	Kimya	64	28	7	√	√	√	Profesör
Katılımcı 6	Jeoloji	54	18	21		√		Profesör
Katılımcı 7	Mühendisliği	28	10	7	√	√		Profesör
Katılımcı 8	Biyoloji	23	11	15	√	√	√	Doçent

Veri Toplama Aracı

Veri kaynağı olarak, literatür taraması sonucu hazırlanan açık uçlu yedi sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme taslak formu kullanılmıştır. Bu form farklı fakültelerde iş yönetimi alanında çalışan iki alan uzmanının görüşlerine sunulmuş, kendilerinden formdaki soruların anlaşılır olma ve çalışmayı kapsama durumunu kontrol etmeleri istenmiştir. Elde edilen görüşler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılarak çalışmanın amacını yansıtabilme ve derinlemesine veri elde edebilmek amacıyla görüşme formu dört soruyla sınırlandırılmıştır.

Bu görüşme soruları;

- (i) Teşvik uygulamasına bakış açınız nedir?

(ii) Teşvik uygulamasıyla bilimsel çalışmalardaki nicelik ve nitelik arasında nasıl bir ilişki beklersiniz?

(iii) Teşvik uygulamasıyla birlikte yaşadığınız problemler nelerdir?

(iv) Bu uygulamaya yönelik önerileriniz neler olabilir?

Bir devlet üniversitesinde çalışan; hem yayınları hem de projeleriyle ulusal ve uluslararası bilim camiası tarafından tanınırlığı yüksek olan bilim insanlarından yarı yapılandırılmış görüşmeler yardımıyla veriler toplanmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşmeler, ikinci araştırmacı tarafından bizzat gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Toplanması

İlk olarak, verilerin toplanması için etik kurul belgesi ve çalışma izni alınarak kurum içindeki resmi işlemler tamamlanmıştır. Konuyla ilgili literatürün taranması, görüşme sorularının hazırlanması ve uzman görüşleri alınarak görüşme formuna nihai halinin verilmesi Mart 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Ve son işlem olarak ise, çalışmanın katılımcılarıyla ön görüşmeler yapılmış, gönüllülük ilkesi temelinde çalışmanın amacı hakkında bilgi verilerek onayları alındıktan sonra kendilerinden randevu talep edilmiştir. Bu yolla planlanan bir saatlik yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Katılımcılarla yapılan görüşmeler 2016 akademik yılında Haziran ayında bir aylık sürede gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar tarafından, görüşmenin yapılacağı en uygun zaman dilimi ve gün belirlenmiştir. Bu görüşmeler, katılımcıların çalışma odalarında gerçekleştirilmiştir.

Katılımcılara görüşme başlangıcında, görüşmeyle ilgili bilgiler hatırlatılmış ve daha önce sözlü olarak alınan görüşme izni bir kez de yazılı olarak alınmıştır. Bu amaca ulaşmak için görüşmeler ses kayıt cihazıyla kaydedilmiştir. Katılımcılara, çalışmanın sorularını bir kez görüp okumaları sağlanmıştır. Bir-iki dakikalık süre tanınarak görüşmeye geçilmiştir. Görüşmeler yaklaşık olarak 60-75 dakika sürmüştür. Veri toplama süreci ayrıca not alma yöntemiyle de desteklenmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde bilgisayar destekli nitel veri hazırlama programından yararlanılmıştır. Bu amaçla verilerin analizi için ilk aşamada ikinci araştırmacı tarafından;

(i) Ses kayıtlarının transkripti yapılmıştır,

(ii) Elde edilen ham veri yazılı formata (85 sayfa) dönüştürülmüştür,

(iii) Yapılan transkriptin doğruluğu ve geçerliliği için birinci araştırmacı tarafından ses kayıtları tekrar dinlenilerek transkriptin doğruluğu kontrol edilmiştir. Transkript işleminden sonra, verilerin esas analiz işlemine geçilmiştir.

Verilerin analizi için ikinci aşama içerik analizidir. İçerik analizinde bu çalışmanın araştırmacıları aynı zamanda kodlamacılar olarak çalışmışlardır. Ses transkriptlerinden elde edilen veriler doğrultusunda Moustakas'ın (1994) paradigmasına dayanan içerik analizi sürecinde takip edilen genel işlemler takip edilmiştir. Bunlar; (i) verilerin kodlanması, (ii) temaların bulunması, (iii) kodların ve temaların düzenlenmesi, (iv) bulguların tanımlanması ve yorumlanması olarak sıralanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

İçerik analize göre, elde edilen verilerden çıkarılan kavramlara göre kendi içinde anlamlı bütün oluşturan bölümlerden kodlamalar yapılmıştır. Kodlar bir araya getirilerek incelenmiş, ortaya çıkan kodların benzerlik ve farklılıklarına göre birbiriyle ilişkili olan kodlar kategorileştirme ve temalaştırılma yoluna gidilmiştir. Elde edilen veriler üzerinde, araştırmacılar ve fakülte dışındaki uzman tarafından kodlamalar ayrı ayrı yapılmıştır. Kodlama işleminden sonra, kodlamacılar bir araya gelerek, veri analizindeki kodlamalar arasındaki uyum test edilmiştir. Bu bağlamda kodlamalar, kodlamacıların ortak görüşleri doğrultusunda oluşturulmuştur.

Elde edilen kodlamalara göre çalışmanın temaları oluşturulma yoluna gidilmiştir. Bu temalara göre çözümlenmeler bilgisayar destekli nitel veri analiz programının “Nodes” bölümünde gerçekleştirilmiştir. Temaların oluşturulmasında ana temaya bağlı alt temalar yer almıştır. Çözümlenmeler sonucu ortaya çıkan temalar ve bu temalara bağlı alt temalar programda “Maps” bölümüyle ilişkilendirilerek görselleştirilme yoluna gidilmiştir.

Temalara ait kodlamaların yansımalarında gerekli olan yerlerde veriler doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Bu bağlamda bulgular doğrudan verilerek, verilerin tutarlığını artırma amaçlanmıştır. Seçilen bir alıntı ifadesinin uzun olması durumunda, katılımcıların kendi sözcükleri ve ifadelerinin anlamı korunarak alıntının ifade ettiği en önemli boyutlar aktarılmıştır. Aktarıma alınmayan sözcük, cümle, paragraf anlatımları için alıntı ifadesinde yan yana üç nokta (...) kullanılmıştır. Gerekli görülen alıntı ifadelerinde, katılımcı ifadesinin anlamı korunma yoluna gidilerek imla ve yazım kurallarına göre düzenlenmiştir. Bu alıntıyı hangi katılımcının ürettiğine dair kişisel bilgiler, alıntı ifadesinin hemen ardından verilmiştir. Gizlilik ilkesine dayanarak, çalışmanın katılımcılarını temsilen (K₂) gibi katılımcılara ait kodlamalar kullanılmıştır. Bu kodlamada, K₂; katılımcı bilim insanı sırasını ifade etmektedir.

Çalışmanın iç geçerliğini sağlamak amacıyla konu ile ilgili geniş kapsamlı literatür taraması yapılarak çalışmanın kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Verilerin analizine bağlı olarak son aşamada bulgular açıklanarak, bulgular arasında karşılaştırma ve ilişkilendirme yapılmıştır. Verilerin çözümlenmesi sonucu; bulgular kendi içinde tutarlı, çalışmanın amacını gerçekleştirmeye uygun ve kuramsal çerçeveye uyumlu şekilde çıkmıştır. Bu durumun çalışmanın iç geçerliliğini sağladığı söylenebilir.

Çalışmanın dış geçerliğini sağlamak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formunun oluşturulması süreci, yapılan görüşmeler ve analiz basamakları ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Araştırmada çalışma grubunun seçilme süreci, veri toplama aracı, araştırma süreci, verilerin analizi ve yorumlanması okuyucuların anlayabileceği şekilde basit ve net olarak açıklanmıştır. Bu çalışmanın teyit edilebilirliğini sağlamak için çalışma sürecinde yapılan işlemler derinlemesine paylaşılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler ve kodlamalar daha sonra incelenebilecek şekilde elektronik ortamda saklanmıştır.

Durum çalışmasında, analiz işlemlerinden sonra araştırma sonuçlarının okunabilir olması önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013; Yin, 2014; Akar, 2016). Bu amaçla, hazırlanan çalışmadan okuyucuların yararlanabileceği ölçüde öz ve içerikten ödün vermeyecek tarzda betimsel olma gerekliliği bulunmaktadır. Bu bağlamda, durum araştırması raporlarını zenginleştirecek, sunumu ve araştırmanın okuyucular tarafından okunmasını cazip hale getirecek çalışmalar;

- (i) Araştırma raporlarının belirli bir düzende oluşmasına olanak sağlamak için, araştırmanın başında verilen problem ve alt problemler, verilerin analizi ve sunumunda başlıklar olarak kullanılabilir,
- (ii) Raporun içinde her bölümün veya alt bölümün başlangıcında, takip eden bölüm veya alt bölümde nelerin kapsandığına ilişkin bir özet verilebilir,
- (iii) Raporda kullanılan başlıkların, başlık altında sözü edilen konuları en iyi tanımlayabilecek şekilde oluşturulmasına özen gösterilmelidir,
- (iv) Rapor yazılırken, özellikle veri ve sonuçların sunumunda tablo ve grafiklere yaygın olarak yer verilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Bu çalışma, bir durum çalışmasını zenginleştirmek ve okunabilirliği arttırmak için yukarıda belirtilen öneriler dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir.

Geçerlik ve güvenilirlik, nitel çalışmalarda araştırma sonuçlarının inandırıcılığını sağlamak için kullanılan en önemli iki ölçüttür. Toplanan verilerin ayrıntılı olarak rapor edilmesi ve araştırmacının sonuçlara nasıl ulaştığını açıklaması nitel araştırmada geçerliğin önemli ölçütleri arasında yer almaktadır. Bu çalışmada, bulgular bölümünde katılımcıların özgün görüş ve düşüncelerini yansıtacak şekilde doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Bu alıntılar, araştırma verilerinin geçerlik ve güvenilirliğini arttıracak uygulamalar olarak kabul edilebilir (Saban, 2008; Yıldırım ve Şimşek, 2013; Neuman, 2013; Akar, 2016). Verilerin analizinde, araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için;

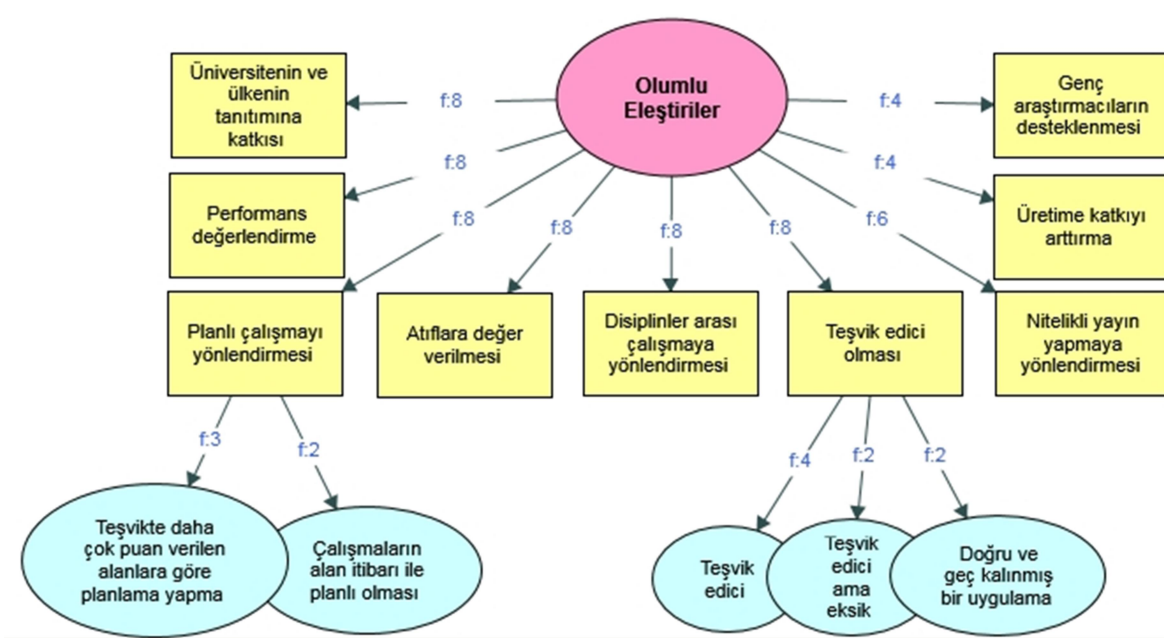
- (i) Çalışmada ulaşılan temaların bulunduğu temayı temsil edip etmediğini teyit etmek amacıyla hem nitel hem de “Yüksek Öğretimde Kalite” alanında uzman olan bir öğretim üyesinin görüşüne başvurulmuştur. Bu amaç doğrultusunda, farklı bir devlet üniversitesindeki öğretim üyesine tema ve kodlamalar olmak üzere iki liste verilmiştir. Bu liste, 3 kavramsal tema ve bu temalara ait 31 alt temanın adları ve özelliklerini içeren bir listedir.
- (ii) Alanında uzman öğretim üyesinden bu listeyi kullanarak listedeki 3 kavramsal temanın (hiçbir temayı ve kodlamayı dışarıda bırakmayacak şekilde) alt temaları olan toplamda 31 temayı eşleştirmesi istenmiştir. Daha sonra alan uzmanının yaptığı eşleştirmeler araştırmacıların kendi temalarıyla karşılaştırılmıştır.
- (iii) Karşılaştırmalarda “görüş birliği” ve “görüş ayrılığı” sayıları tespit edilerek araştırmanın güvenilirliği Miles ve Huberman (1994) formülü kullanılarak % 90 olarak hesaplanmıştır. Nitel çalışmalarda, uzman ve araştırmacı değerlendirmeleri arasındaki uyumun % 90 ve üzeri olduğu durumlarda arzu edilen düzeyde bir güvenilirlik sağlanmış olmaktadır (Saban, 2008). Bu çalışmaya yönelik olarak gerçekleştirilen güvenilirlik çalışmasında, kodlamacılar ve uzman arasında % 90.32 oranında bir uzlaşma (güvenirlik) sağlanmıştır.

Diğer taraftan güvenilirlik çalışması kapsamında görüşüne başvuru alan araştırmacılarca görüş birliği sağlanamayan ve analiz dışında tutulan temalar ise (i) Bireysel çalışmaya teşvik edici, (ii) Bilim insanı çalışma felsefesi, (iii) Kadrolaşma olarak sıralanmıştır.

Bulgular

Bulgular; akademik teşvik uygulamasına yönelik (i) olumlu eleştiriler, (ii) olumsuz eleştiriler ve (iii) uygulamanın devamı ve güncellenmesi önerisi olmak üzere üç tema altında gruplandırılmıştır. Verilerin analizinde sözcükler, yazılı bir kaynağın yapı taşlarıdır. Araştırmacının amacına bağlı olarak bu yapı taşları bir analiz birimi oluşturabilir (Weber, 1985). Yükseköğretimde akademik teşvik uygulaması üzerine bir değerlendirme konulu çalışmanın veri analizi işlemleri sonucu; veri analiz programında “Queries” (Sorgulama) bölümünde “Word Frequency” yardımıyla teşvik f: 234, proje: 191, çalışma: 187, akademik f: 156, yayın f: 130, puan f: 122, dergi f: 109, uluslararası f: 74, araştırma f:73, TÜBİTAK f: 69, alanda f: 68, bilim f: 62, makale f: 56, kongre f: 45, bilimsel f: 40 sözcükleri araştırma temaları bağlamında en sık kullanılan sözcüklerdir. Bu bölümde, araştırma sürecinde toplanan verilere dayalı elde edilen bulgulara tematik olarak sırasıyla derinlemesine yer verilmiştir.

Tema 1. Olumlu Eleştiriler



Şekil 1. Akademik teşvik uygulamasına yönelik olumlu eleştiriler

Şekil 1’de görüldüğü gibi, akademik teşvik uygulamasına yönelik olumlu eleştiriler temasına bağlı toplamda 9 alt temaya ulaşılmıştır. Akademik teşvik uygulamasının olumlu yönleri; üniversitenin ve ülkenin tanıtımına katkısı, performans değerlendirme, planlı çalışmaya yönlendirmesi, atıflara değer verilmesi, disiplinler arası çalışmaya yönlendirmesi, teşvik edici olması, nitelikli yayın yapmaya yönlendirmesi, üretime katkıyı artırma ve genç araştırmacıların desteklenmesi olarak tanımlanabilir. Çalışmanın bu bölümünde temalar derinlemesine yansıtılarak bu alana katkı sağlama amaçlanmıştır.

Üniversitenin ve ülkenin tanıtımına katkısı; temasında bilim insanlarının tamamı tarafından ortak bir görüş birliğinde teşvik uygulamasının önce üniversitenin sonra ülkenin tanıtımı için geleceğe yönelik atılmış önemli bir adım olduğu vurgulanmıştır. Bu temayı oluşturan görüşlerden birkaçı aşağıda verilmiştir.

“... Ülke için, gençlik için yeni nesillere bir şey bırakmamız gerekiyor. Bunun için de artık milli ürünlerimizin olması gerektiğini düşünüyorum. Yurtdışından gelen bir ürünü ülkem topraklarında kullanmak yerine kendi ürünlerimizin kullanılması gayretindeyim.... Bu teşvik uygulaması yaptığımız çalışmanın ülkeye hizmet etmesi bizi daha da motive etti... ”. (K₁)

“...Literatür kaynaklarına göre bu bölgenin yaklaşık 1430 bitki türü vardı. Son 2 yılda yaptığımız çalışmalar sonucu bu tür sayısı 1650'ye yükseldi. Yeni türlerinde olduğunu bulduk. Mevcut kaynaklarda olmayan fakat bugünkü günde florada mevcut olan ya da sonradan gelen türler ortaya konuldu. Yeni bitki türleri bulmak kolay değil. Bunun değeri parayla ölçülmez. Yeni bir bitki türünün bulunması bu çok önemli bir değerdir, mutluluktur bilim insanı için. Burada kendi adımı ve üniversitenin adını duyuruyorum. Bilime bir katkıdır, üniversiteye bir katkıdır. Bu buluşlara da daha farklı bir teşvik uygulaması olması gerekir diye düşünüyorum... ”. (K₇)

(K₁) ve (K₇) tarafından erişilmesi güç ve yüksek amaç belirleyen bilim insanlarının yüksek başarı göstermesi ve motivasyonunun yüksek olmasında, bilim insanının başarı ve tanınma güdüsünü birlikte taşıdıkları söylenebilir. Buna ilaveten bilim insanlarının başarı, bağlılık ve güçlülük ihtiyacını birlikte gerçekleştirdikleri ifade edilebilir.

Performans değerlendirme; temasında bilim insanlarının tamamı teşvik uygulamasının çalışanla çalışmayanı dışşal bir ödül aracı olarak bir performansa yönlendirdiğini ve performans değerlendirmenin bu sistemde gerekliliğini vurgulamıştır. Bu temada teşvik, maaş-ücret, iş güvencesi, çalışma şartları ve statü ilişkisinin yansımalarının görüldüğü söylenebilir. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri aşağıda verilmiştir.

“Teşvik, çalışanla çalışmayan arasındaki tatlı rekabeti tetikledi. Uygulama sonrası bende bir değişiklik olmadı. Ülkeme hizmet adına çalışıyorum. Türkiye şartlarında iyi maaş alıyoruz. Bunun karşılığını ödemek isterim. Süreçte tabii ki kendimiz için de çalışıyoruz... ”. (K₁)

“Teşvikte, performans değerlendirmede yaparsan alırsın, yapmazsan maaşınla devam edersin mantığı var. Güzel bir uygulama, ben olması taraftarıyım. Çalışmayanı, çalışmaya sevk edebilir. Akademisyen çok fazla değer vermez paraya. Ama değer verenlerini teşvik eder bence. Teşvik başlayınca bazı arkadaşlarda kıpırdanmalar oldu. Hadi, işbirliği yapalım diyorlar... Birilerinin puanı var birilerinin puanı yok. Kimse kendisine çalışmıyor damgası vurulmasını istemez”. (K₅)

Teşvik edici olması; teması kendi içerisinde görüş farklılıkları taşıyacak şekilde üç farklı boyutta yer almaktadır. (i) Teşvik edici, (ii) Teşvik edici ama eksik, (iii) Doğru ve geç kalınmış bir uygulama olarak değerlendirilmiştir. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

“Bu sistemin yararlı olduğunu düşünüyorum. Üniversiteler arasındaki yapıcı rekabetçi arttıran bir uygulama oldu. Teşvik edici ama beni teşvik etmedi. Öncelikle bunu söyleyebilirim. Benim gibi bilim insanları teşvik uygulaması olsa da yapıyoruz

çalışmamızı, olmasa da yapıyoruz... Bu gruptaki insanlar için ne arttırıcı ne de eksiltici oldu ama yeterince yapmayanlar için teşvik edici oldu". (K₁)

"YÖK, bugüne kadar öğretim üyelerini performans sistemi ile hiç değerlendirilmemişti. Bu açıdan kesinlikle doğru ve geç kalmış bir uygulama. Ben teşvik olmasa da aynı çalışma isteğine sahibim... Teşvik aldığımız zaman biraz daha onure olmuş oluyoruz, motivasyonumuz artıyor. Hiç çalışmayanlar farkımız oluyor bu açıdan". (K₆)

Planlı çalışmaya yönlendirmesi; teması bilim insanının zaman yönetimini çok iyi kullanmasının gerekliliğini destekleyecek şekilde üç görüş farklılığı yer almaktadır. (i) Planlı çalışma (ii) Teşvikte daha çok puan verilen alanlara göre planlama yapma, (iii) Çalışmaların alan itibarı ile planlı olmasıdır. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

"Planlı çalışıyorum, beni etkilemedi. Bilim insanı kültürü oturmuş akademisyenlerde hiçbir şey değişmedi. Bu kültürün oluşturduğu bir motivasyon var bende...". (K₂)

"Tasarladığımız çalışmalarımız var. Bu çalışmalara yoğunlaşmış durumdayız. Yapabileceklerimizi bir taraftan başlatıyoruz. Bir çalışmayı belli bir yere kadar getirip, bırakmak zorunda kalabiliyoruz. Bu nedenle aynı anda birkaç çalışmayı alternatifli olarak yapıyoruz. Tünelden girdiniz, gittiniz ama ışık var mı ilerde bilemiyoruz? Biraz daha gitmemiz gerekiyor. Gidiyoruz, bakıyoruz ki çıkmaz. Çıkmazsa diyoruz çıkacağız buradan, başka bir tünele gireceğiz. Bazen emekler boşa gidebiliyor...". (K₅)

"Hangi alanlara daha çok puan veriliyorsa, ona yönelik bir plan yapıyoruz. Teşvik sürecine yetiştirebilmek için yayınları ve projelerimizi bitirmeye çalışıyoruz...". (K₃)

Atıflara değer verilmesi; teması bilim insanlarının tamamı tarafından atıflara değer verilmesinin güzel bir uygulama olduğu yaygın bir görüş birliği içerisinde değerlendirilen dikkat çekici bir bulgudur. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

"Atıflar daha önce değerlendirilmiyordu. Atıfların önemli olması güzel bir uygulama. Puanı düşük ama önemli hale gelmesi güzeldir. Atıf, bir çalışmanın değeridir. Ulusal ve uluslararası düzeyde değer kriteridir...". (K₇)

"Atıflar şimdi maddiyata dönmüş durumda. Bu güzel bir uygulama. Para olduğu zaman akademisyenler, daha kaliteli yayınlar yaparak daha fazla kişiye ulaşmanın telaşına düşebilir. Kolayca erişim sağlanması ve atıf yapılması amacıyla link a link ve research gate gibi açık kaynak erişimli arama motorlarına makale yüklemelerine başlandı". (K₈)

Disiplinler arası çalışmaya yönlendirmesi, temasında bilim insanlarının tamamı tarafından ortak bir görüş birliği halinde teşvik uygulamasıyla, üretken ve yaratıcı yeni ürünler ortaya koyabilme beklentisiyle günümüz bilim dünyasının disiplinler arası çalışmanın pozitif yönlü ilişkisi vurgulanmıştır. Bilim dünyasında disiplinler arası çalışmanın birinci koşulu, işbirlikli uygulamalarda mutlaka uyumlu çalışan bir ekip olmanın gerekliliğine dikkat çekilmiştir. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri aşağıda verilmiştir.

“... Yıllardır, çok farklı üniversitelerle işbirliği yaparak disiplinler arası çalışıyorum. Ortak çalışabileceğimiz, uyumlu olan, iyi iş çıkarabilen, ürün ortaya koyabilen akademisyenlerle çalışıyorum. Ben hep ekip çalışıyorum. Çalışmalarımız uzun sürede çıkıyor. Benim tek isimli hiç makalem yok, iki isimli bir tane var... ”. (K₁)

“Projeler desteklendiği ve projelerde yer almak da bir değer olduğu için disiplinler arası çalışmalara her zaman açtık, biraz daha açık hale geldik. Bu uygulamayla beraber işbirliği yaptığım çalışmalar arttı. İş çıkarabilecek, üretebilecek ve sonunda indeksli birkaç tane yayın olabilecek işleri yapmak için uğraşıyoruz”. (K₆)

Nitelikli yayın yapmaya yönlendirmesi, temasında bilim insanlarının tamamı tarafından ortak bir görüş birliğinde teşvik öncesi ve sonrası niteliği arttırmaya yönlendiricilikte 1. sınıf dergilerde yayın yapıldığı ve üst düzey bilimsel çalışmalarla hem ülkenin bilim yapısını ileriye götürmeye katkı amacıyla ülkenin tanıtımı hem de evrensel gelişmeye katkı sağlama felsefesine dayandığı söylenebilir. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri aşağıda verilmiştir.

“Konuları kaygıyla çalışmıyorum. Problemleri merakla çalışıyorum. Ben, gelecek kaygısıyla çalışmıyorum, keyifle çalışıyorum. Etkili dergilerde yayın yapmayı seviyorum... ”. (K₂)

“Üniversitemizin puanlamasına etki etmesini düşünerek indeksli dergilere gönderiyorum makaleleri”. (K₇)

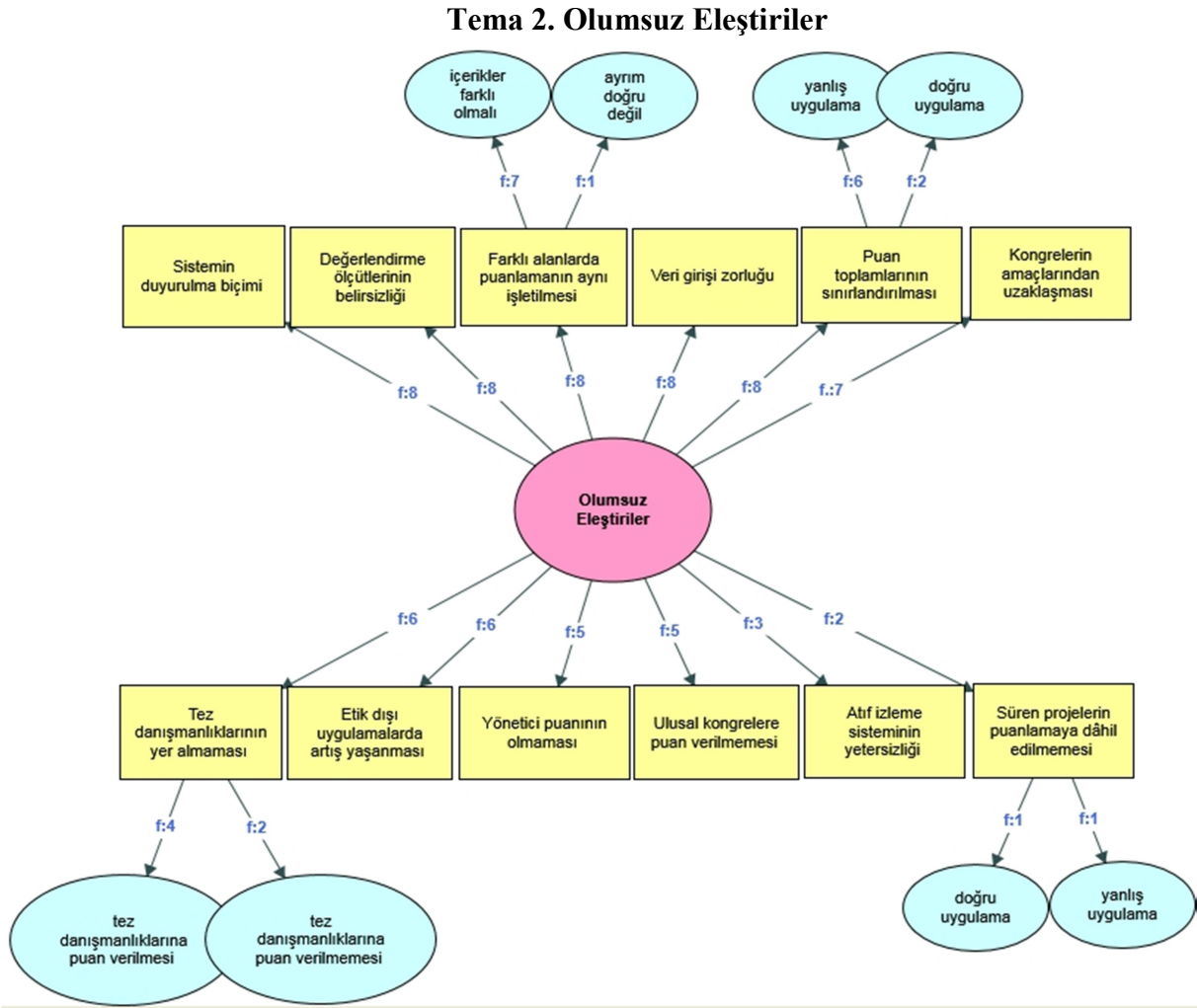
Üretime katkıyı artırma; temasında bilim insanlarının tamamı tarafından ortak bir görüş birliğinde ülkenin bilim yapısını ileriye götürmeye katkı amacıyla, toplumun sorunlarını çözüme ve araştırma sonuçlarının gerçek dünyaya uygulanmasına dönük olmasının bilim insanı felsefesi olarak yansıtıldığı söylenebilir. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri aşağıda verilmiştir.

“... Bu alanda Dünya Sağlık Örgütü'nün kabul ettiği bir ilaç yok. Hedefimiz çok büyük ama karınca misali küçük bir adımla başladık ve dört yıldır bu adımda gidiyoruz. Bu konuda her ne olursa olsun devam edeceğiz”. (K₁)

“15 yıldır Rize ve çevresindeki akarsuların, su kalitesini araştırıyoruz. Bu bağlamda, bizden sonraki bilim insanlarına geçmişte yapılmış veri tabanı oluşturuyoruz. Böyle bir veri tabanı yoktu. Bu bölgede ilk defa çalışıyoruz. Son yıllarda yaptığımız çalışmalarını uygulamaya dönüştürmeler başladı”. (K₃)

Genç araştırmacıların desteklenmesi temasında; yaratıcı ve üretken genç araştırmacıların teşvikle desteklenerek bilim dünyasına çekmeye yönelik bir amaç taşıdığı yansıtılmıştır.

“Bu sistemin en önemli özelliği, ortak çalışmalara yönlendirmesidir. Gençlerle, Tübitak ve BAP projesi var aynı anda çalıştım. Teşviğin gençleri çok yönlendirdiğini düşünüyorum. Hepsi, puanı tutturmak için harıl harıl çalışıyorlar. Bölümde, çalışmalarını kalsın diyerek öteleyen araştırma görevlilerinin hepsi proje yazdı. (K₁)



Şekil 2. Akademik teşvik uygulamasına yönelik olumsuz eleştiriler

Şekil 2.'de görüldüğü gibi, akademik teşvik uygulamasına yönelik olumsuz eleştiriler temasına bağlı toplamda 12 alt temaya ulaşılmıştır. Akademik teşvik uygulamasının olumsuz yönleri; sistemin duyurulma biçimi, değerlendirme ölçütlerinin belirsizliği, farklı alanlarda puanlamanın aynı işletilmesi, veri girişi zorluğu, puan toplamlarının sınırlandırılması, kongrelerin amaçlarından uzaklaşması, tez danışmanlıklarının yer almaması, etik dışı uygulamalarda artış yaşanması, yönetici puanının olmaması, ulusal kongrelere puan verilmemesi, atf izleme sisteminin yetersizliği ve süren projelerin puanlamaya dâhil edilmemesi temalarıyla ortaya konmuştur.

Sistemin duyurulma biçimi temasında; bilim insanlarının tamamı tarafından ortak bir görüş birliği halinde sürece hazırlıksız yakalandığı ifade edilmiştir. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

“İlk uygulamaya hazırlıksız yakalandık. Çalışma puanlarının bilinmediği süreçler oldu. Sürecin birden devreye sokulmasına bağlı olarak puanları yüksek olduğu halde bazı öğretim üyeleri veri girişi ile uğraşmadı. Üç yüz, beş yüz alacağıma almam dedi. Bu girilmeyen veriler üniversitenin puanını düşündür”. (K₃)

Değerlendirme ölçütlerinin belirsizliği temasında; bilim insanlarının tamamı tarafından ortak bir görüş birliği halinde ifade edilirken alt komisyon olarak “Birim akademik teşvik başvuru ve inceleme komisyonu”nun yeterince çalışmaması bağlamında “Akademik teşvik düzenleme, denetleme ve itiraz komisyonu”nun teşvik uygulaması konuda çok problem yaşamaması bu komisyonunda yer alan öğretim üyeleri tarafından ifade edilmiştir. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

“Üniversitemizde kabul edilmeyen bir çalışma, başka bir üniversitedeki komisyon tarafından kabul edildi. Sübjektiflik oldu. Ölçütler net olmalıydı. Komisyonlara seçenek bırakılmaması gerekirdi... ”. (K₄)

“... Başvurudaki kalemlerin tam anlamıyla netliği ve çerçevesi çizilmedi. Teşvik yönetmeliğinde projelere destek verilir dendi. Komisyonlarda görev yaptık ve bazı çelişkilerde kaldık. Bunlardan bir tanesi, proje tanımının oturmadığı şeyler desteklendi. Bu husus, üniversitelere ve komisyonlara kalmış oldu. Burada çifte standart bir durum oluştu. Komisyon olarak hayır olmaz dediğimiz bir projeye bazı üniversitelerde evet olur denilerek onaylandı... ”. (K₆)

Farklı alanlarda puanlamanın aynı işletilmesi temasında; alan farklılıklarının göz ardı edilmesi (i) ayırım doğru değil, (ii) içerikler farklı olmalı şeklinde bilim insanlarının iki farklı görüş halinde olduğu söylenebilir. Bilim alanlarına göre ayırımın doğru olmaması bir katılımcı tarafından ifade edilirken diğer katılımcılar tarafından içeriklerin farklı olması gerekliliği ve bir katılımcı tarafından alanda veri toplamanın kolay olması ifade edilirken diğer katılımcılar tarafından alanda veri toplamanın zorluklarının yansıtıldığı bu tema dikkat çekici bir bulgudur. Bu bulguda aynı bilim alanının alt bölümlerinde bile büyük farklılıkların yansıtıldığı görülmüştür. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

“İnanılmaz fark var bilim dallarında. Ben bir yer bilimci olarak veri elde etmek için Alp'lere gitmek zorunda kalıyorum. Siz bir sosyal bilimci olarak sokağa çıkıyorsunuz, binlerce insanla anket yapıyorsunuz. Hepsinin ayrı ayrı zorlukları var. Teşvikte sosyal bilimci, fen bilimci, temel bilimci, güzel sanatlarla uğraşanlar için içerikler çok farklı olmalı. İnşaat, jeoloji, harita mühendisinden patent istiyorum diyemezsiniz... ”. (K₂)

“Alanımızda çalışmalar mevsimsel periyoditeyi içermesi gerektiği için en az bir yıllık bir süre gerektiriyor veri toplama açısından. 2 yıllık veri bazen daha da elzem oluyor. Bir problemin açığa kavuşturulması için en az bir yıl araziye gidip gelmek gerekiyor aylık periyotlarla. Araziden aldığımız örneklerin laboratuvarında değerlendirilmesini yapıyoruz ve her ay tekrarlıyoruz, 12 ay boyunca. Veri elde etmek için fırtınalı havada da örnek almamız gerekiyor. En kötü koşullarda dahi verimizi toplamak zorundayız. Bazen akarsularda çalışıyorum. Göllerde ya da bir dağın üzerindeki üst seviyelerdeki buzul göllerine ulaşmamız gerekiyor... ”. (K₃)

Veri girişi zorluğu teması; bilim insanlarının tamamı tarafından ortak bir görüş birliği halinde özellikle akademisyenlerin zamanını alıcı ve yorucu bir uygulama olarak değerlendirilmiştir. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

“Yöksis, Avesis sistemi zorlayıcı oldu. Verilerimizi, Avesis sistemine girdik. Veriler, Yöksis tarafından alınacak denildi ama alınmadı. Bazı çalışmalarını unuttuk yani puan alabileceken alamadık... ”. (K₃)

“... Veri girişiyle çok zaman kaybettik. Yöksis, Tübitak'ta otomatik olarak makaleleri çıkartabiliyor ama projeleri çıkartamıyor. Multi disiplinler çalıştığım için araştırmacı olarak çalıştığım, yöneticilik yaptığım, danışmanlık yaptığım 30 tane projem var. Bazı projelerde araştırmacı olarak görev almam bağlamında bütçesini öğrenmek için uğraştım... ”. (K₆)

Puan toplamlarının sınırlandırılması temasında; katılımcıların yarısı tarafından (i) doğru bir uygulama olarak görülürken katılımcıların diğer yarısı tarafından (ii) yanlış bir uygulama olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca ikinci grupta yer alan katılımcılar tarafından; bu uygulamanın bilim insanının yaptığı çalışmanın değerinin karşılığının verilmemesi ve teşvikten katkıyı arttırmak için nitelsiz çalışmalara, etik ilke dışı uygulamaya yönelme ilişkisine dikkat çekilmiştir. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

“Kısıtlamayı çok güzel buluyorum. Beni bıraksalar 100-150 puanı atıfla alırım ama bu da hoş değil. 30 puanla bence çok tadında bırakmışlar”. (K₁)

“Uygulamada bir sınırlama olması gerekir”. (K₈)

“Bölümlerden elde edilen puan sınırlaması yerinde değil. Kim ne yaptıysa puanı verilmeli. 30 puandan daha fazla makaleniz benim için önemli değil, patentinizi değerlendirmiyorum. Bu doğru değil”. (K₃)

Kongrelerin amaçlarından uzaklaşması temasında; bilim insanlarının tamamı tarafından ortak bir görüş birliği halinde kongreler; bilimsel çalışmaların paylaşımının yapıldığı bir vitrin olduğu kabul edilirken yedi katılımcı tarafından kongrelerin amaçlarından uzaklaştığı kendi tecrübelerine göre yansıtılırken bir katılımcı tarafından görüş farklılığı olarak bilim insanının çalışma temposu yoğunluğu kaynaklı gezerek bilimsel bilgi paylaşımı olarak yansıtılmıştır. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

“TÜBİTAK, kongre düzenleme kuruluna çok teşvik veriyor. Dolayısıyla o kadar çok kalitesiz kongreler var ki... Bir ülkede 5 ekoloji kongresi düzenlenmez. Teşviği arttıralım diye kongre düzenleniyor. Teşvik aslında çok güzel ama akademik birimler kongre turizmüne dönüştürdüler. Bunun nedeni de yayın yapamıyoruz hiç değilse bildiri yapalım, kongre düzenleme kurulunda görünelim puanımız tutsun mantığıdır. Son iki yılda gittiğim kongrelerin yüzde ellisi TÜBİTAK desteği alalım diye düzenlenmiş kongreler... ”. (K₁)

“Doçentlik başvuru öncesine kadar bizzat gidiyordum. Benim için çok değerli değil artık... Birçok kongrede ne gönderirseniz o kabul ediliyor... ”. (K₅)

Tez danışmanlıklarının yer almaması temasında; teşvikte, (i) tez danışmanlıklarına puan verilmesi ve (ii) verilmemesi şeklinde bilim insanlarının iki farklı görüş halinde olduğu söylenebilir. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

“Yüksek lisans, doktora tez yönetimlerinin konulması gerekir. Bir araştırmacı, bir bilim insanı yetiştiriyorsunuz. Doktora, ağırlıklı olabilir, beş yılda mezun ediyorsunuz. Mezun verdiğiniz zaman bir faydası olmalı. Doktora bitiminde makaleden puan geliyor ama bir

yayınla da, 5 yayınla da tezi sunabilirsiniz. Daha kaliteli tezler sunulması açısından etken olabilir. (K₅)

“Yüksek lisans, doktora tez yönetimlerine puan verilmesine gerek yok. Bunun karşılığında para alıyoruz. Bir öğrenciden 4 saatlik uzmanlık alan ücreti de fena bir ücret değil, tez ücreti de alıyoruz. (K₈)

Etik dışı uygulamalarda artış yaşanması temasında; sosyal değişim olarak meslektaşların güvenini yıkacak iş ahlakına uygun olmayan davranışlar yaşanması teşvik uygulamasında verilen maddi ödülle ilişkilendirilmiştir. Hâlbuki bilim insanının en büyük özelliklerinden birisi etik ilkelere uyma, dürüst olma, tarafsız olma değeridir. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

“Yıllardır birlikte çalıştığım meslektaşlarım, teşvik miktarı bölünmesin diye makaledeki kişi sayısını azaltma yönüne gittiler. Ortak çalışmalarımızda, yazar olarak yer vermediler. Projeye, birlikte başlamışız, yayın çıkıyor, bir bakıyorum ki yayında sadece teşekkür kısmındayım. Emek küçük bir çıkarla harcanmamalı. Ne yazık ki isim sayısına göre katsayı çarpanı ayarlandığı halde bu yapılıyor... ”. (K₁)

“Yaptığımız bir çalışmada son anda bana yer verilmediğini gördüm. Benim bilgimi alıp proje yapıyorsan, o zaman benim de adım olacak çalışmada... Bu uygulama dürüst kişilerle işbirliğini teşvik ediyor. Bu doğrultuda etik kurallara uyan kişilerle işbirliği içerisinde çalışıyorum. Hangi alanda olursa olsun çalışma ahlakına dikkat etmek ve bilim insanının değerini doğru vermek lazım”. (K₇)

Yönetici puanının olmaması temasında; yöneticilik yapan bilim insanları tarafından ortak görüş birliği halinde yöneticiliğin çok fazla zaman aldığı ve akademik çalışmalara zaman ayırmayı engellediği, üst düzey yöneticilerin projelerde görev alamaması, birden fazla yöneticilik ya da kurullarda görevleri olmaları bağlamında, paylaşılan bir pasta olan teşvik uygulamasının paydaşları olarak bu uygulamanın dağıtıcı adalete uygun olmadığı ve fırsat eşitliğine aykırılığı yansıtılmıştır. Yöneticilerin dezavantajlı durumunda, katılımcıların tamamı tarafından yöneticilik yapmasına rağmen 5’i tarafından teşvik uygulamasında yöneticilere yönelik bir uygulamaya yer verilmesi gerektiği görüşüne karşın 3’ü tarafından yöneticilere ayrıca puan verilmesinin uygun olmadığı dikkat çekici bir bulgudur. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

“Araştırmadan sorumlu görevim nedeniyle TÜBİTAK ve diğer projelerde yürütücü olarak görev alamadım. Bu nedenle bu görevi bırakmak durumunda kaldım. Teşvikte, yöneticiye puan olmasın diye düşünüyorum”. (K₂)

“...’ta komisyon üyeliği, farklı yönetim kurullarında görevlerim var. Yöneticilik araştırmacıya büyük bir engel. Bence ciddi bir meşguliyet ve ciddi bir özveri. Bu çalışmalarda yoğun işgücü oluyor ama o kadar çalıştığınıza karşılık teşvikte verilen hiçbir şey yok”. (K₄)

Ulusal kongrelere puan (destek) verilmemesi temasında; katılımcıların yarısı tarafından ulusal kongrelere puan verilmemesi ağır bir eleştiri olarak gelmiştir. Ulusal kongrelerin puanının çok düşük olması, Tübitak ve Üniversiteler tarafından maddi olarak desteklenmemesi hem fırsat eşitsizliği hem de kendi kongrelerimizin küçümsemesi olarak algılanmaktadır. Bu sonuca

götüren etkenin de teşvik uygulaması olduğu vurgulanmıştır. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

“Yurtdışı bildirilere puanı veriliyor ama yurt içine verilmiyor. Kendi kongrelerimizi küçümsemeyelim. Şimdi ulusal olanlara kimse gitmiyor. Bu sonucu teşvik getirdi. Ulusal sempozyumlar, uluslararası yapılmaya çalışılıyor”. (K₃)

“Ulusal sempozyumlara da belli bir puan verilmeli. Her üniversite kendi bünyesinde yapmalı kongresini. Tıbbi biyoloji kongresini üniversitemde, bu yörede yapmalıyım. Bu vesileyle hem kendi hem kurumumu hem de şehrimi tanıtmış olurum... ”. (K₄)

“Ulusal kongrelerin puanı çok düşük. Bir de yazar sayısına göre puanlama yapılıncaya çok küçük puan ortaya çıkıyor”. (K₆)

Atıf izleme sisteminin yetersizliği temasında; iki katılımcı tarafından veri tabanları sisteminden kaynaklı atıf sayıları arasındaki farklılıklar, atıfların yer aldığı çalışmaların bulunmasının zorluğu yansıtılırken, ödül olarak verilen teşvik, parayı almak istiyorsan atıfları bulacaksın algılamasına dönüşmesine karşın bir katılımcı tarafından ölçüt olarak dünya çapında bir veri tabanı sisteminin gerekliliği yansıtılmıştır.

“Atıflarda Web of Science (WOS) atıfları değerlendirildi. Google Akademik ve WOS arasında ciddi bir şekilde fark var. Google akademide 100 atıfım varsa WOS’da 80 atıfım var. Atıfların nerede yapıldığını tek tek çıkartmak akademisyenin zamanını aldı. Parayı almak istiyorsan atıfları tek tek bulacaksın meselesine döndü”. (K₆)

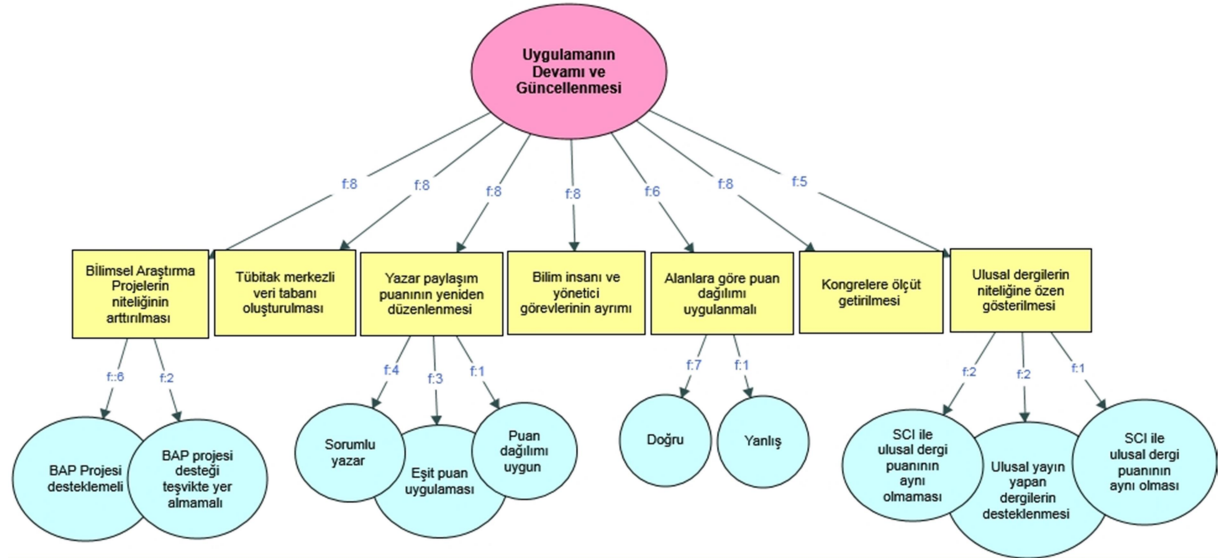
“Bu uygulamalarda ciddi bir arama motorunu dikkate almak zorundasınız. Google Akademi internete yüklemiş olduğunuz bir bitirme çalışmasını da tarayabiliyor. WOS, SCI dergilere yapılan atıfları dikkate alıyor. WOS’un daha ciddi veri tabanı olduğunu düşünüyorum”. (K₈)

Süren projelerin puanlamaya dâhil edilmemesi teması; bir katılımcı tarafından projelerin teşvikle birlikte daha da değerli olduğu fakat projelerin uzun zaman aldığı ve devam eden uzun süreli projelere puan verilmemesi (i) yanlış bir uygulama olarak değerlendirilirken diğer katılımcı tarafından uzun süreli projelere (ii) süreç bitiminde puan verilmesinin doğru bir uygulama olarak değerlendirilmesinde uzun süreli projeler yapan katılımcılar olarak iki karşıt görüş şeklinde yansıtılması dikkat çekici bir bulgudur.

“Projelere, yüksek puanla önem verilmiş. Bitmiş projelere puan veriliyor. Projeler öyle kolay bitmiyor. 2 yıllık, 3 yıllık projeler var. Sizin projeniz o sırada bitmemişse puan alamıyorsunuz. Devam eden projelere puan hiç verilmiyor bu yanlış”. (K₃)

“Uzun süreli projelere bitince puan vermek bence daha uygun”. (K₄)

Tema 3. Uygulamanın Devamı ve Güncellenmesi



Şekil 3. Akademik teşvik uygulamasına yönelik öneriler

Şekil 3’de görüldüğü gibi, akademik teşvik uygulamasının devamı ve güncellenmesinde uygulamanın beklenti amacına ulaşabilmesinde verilen maddi ödülün karşılığının topluma ve ülkeye hizmet edebilmesi için; bilimsel araştırma projelerin niteliğinin artırılması, TÜBİTAK merkezli veri tabanı oluşturulması, yazar paylaşım puanının yeniden düzenlenmesi, bilim insanı ve yönetici görevlerinin ayrımı, alanlara göre puan dağılımı uygulaması, kongrelere ölçüt getirilmesi ve ulusal dergilerin niteliğine özen gösterilmesi önerilerinde bulunulmuştur. Bilim insanlarının tamamı tarafından ortak görüş birliği halinde uygulamasının devamı ve eksikliklerinin güncellenerek devam etmesinin gerekliliği yansıtılmıştır. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

“Uygulamanın küçük revizyonlarla devam etmesi uygun olur. Bu uygulamanın eksikliklerinin olması son derece doğaldır. Verilen ücret yeterli, ne kadar artarsa o kadar ahlaki olmayan işlere başvuruluyor. Bunu önlemenin yolu da teşviği çok abartmanın gerekliliğidir...”. (K₁)

“Uygulamanın sonuçlarını değerlendirmek için yeterince zaman geçmedi. Bir yıllık ilk uygulamanın arkasından karar vermek için çok erken. Sizin yapmış olduğunuz bu çalışma çok güzel. Bunlar birleştirildiğinde güzel sonuçlar ortaya çıkacaktır. Gelecek çalışmalarımızı planlamada bir itici güç oldu. Meslekte yirmi üçüncü yılını yaşıyorum profesörüm ama ben daha gencim. Daha fazla çalışmayı düşünüyorum. Teşviğin katkısı daha fazla oldu. Maddi bir yönü var ama manevi yönü daha fazla bence. Bu tür teşviklerin artması gerekiyor”. (K₃)

“Bu uygulamanın devam etmesi, ülkenin gelişmesini, ekonomik olarak ilerlemesini sağlar. Çünkü çalışmaların ekonomiye yönelik olması artar. Bu şekilde yeni teknolojilerin gelişmesi, yeni bilgilerin daha zengin olan araştırmaların çoğalmasına

etki eder, bu da önemli bir katkıdır. Bilimin, ekonomiye önemli bir katkısıdır. Teşviğin verilmesi ileride karşılığını alır... ”. (K₇)

Bilimsel Araştırma Projelerin niteliğinin artırılması temasında; katılımcılar tarafından görüş farklılığı (i) BAP Projesi desteklemeli, (ii) BAP projesi desteği teşvikte yer almamalı boyutlarındadır.

“Özellikle üniversitem adına söylüyorum BAP çok iyi destek veriyor. Şu andaki sistemimizde üniversitemizi tebrik etmek gerekiyor. BAP sistemini yöneten arkadaşlar çok güzel işler çıkardılar. Projelerimiz kötü değil kesinlikle. Bu nedenle TÜBİTAK projesiyle BAP projesi puanı arasında büyük fark olması gerektiğini düşünmüyorum”.
(K₁)

“Projelerde bilim insanının bilime katkı sağlayacağı üretime yönelik projeler olmalı. Bilime katkı sunacak araştırma projeleri 24 puan alabilir. Diğer projeler ve TÜBİTAK projesi arasındaki puan farkı iyi. Devam eden projelere belki tam puanın 1/4 düzeyinde de olsa her yıl belli bir puan verilmesi gerekiyor. Bitmiş olması bence çok önemli değil”. (K₃)

Tübitak merkezli veri tabanı oluşturulması temasında; katılımcıların tamamı tarafından görüş birliği halinde Tübitak, Arbis, Yöksis veri tabanlarına ayrı ayrı giriş yerine Tübitak tarafından ortak bir veri tabanı sağlanmasının gerekliliği ve her üniversitenin veri tabanlarına ayrı ayrı ücret ödeme yerine tek bir kanalda toplanarak buradaki ekonomik kaynağın araştırma amaçlı daha farklı kanallara aktarılabilceği yansıtılmıştır.

“Teşvik sistemi uygulamaların kolaylaştırılması gerekir. Ortak havuz olmalı. Tek bir sistem artık Türkiye’de uygulansın istiyoruz. Tübitak, Arbis ve Yöksis’e ayrı gidiyoruz. Türkiye genelinde tek kanaldan ortak havuza girilmeli. Her yere ayrı ayrı yazılmamalı. Kişinin TC kimlik numarası bu iş için yeterlilik taşır. Bu veri tabanlarına Türkiye’deki üniversiteler olarak ödenen maddi kaynak başka kaynaklara aktarılabilir. ... ”. (K₃)

Bilim insanı ve yönetici görevlerinin ayrımı temasında; katılımcıların tamamı tarafından bilim insanının bilimci yanının tercihi yansıtılmıştır. Bu çalışmanın katılımcılarının tamamı, üniversitenin belli birimlerinde bir ya da birden fazla yöneticilik görevlerinde bulunan bilim insanlarıdır. Katılımcıların bilim insanının bilimci yanını tercih etmeleri dikkat çekici ve bilim dünyası içinde çalışanlar adına güzel bir bulgudur. Bu tercihin bir değer, kültür ve felsefi bir tercih olduğu söylenebilir. Bilim insanının en önemli özelliklerinden ikisi, bilim dünyasında tanınma ve başarılı olmaktır. Başarı ihtiyacının yöneticilik yapan bu bilim insanlarında görüldüğü söylenebilir. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

“Yurt dışında olduğu gibi lecturer ve researcher diye ayrıma gidilebilir. Lecturer yöneticilik yapabilir. Ama research’e dokunmayacaksın, onun hiçbir şeyine engel koymayacaksın. 4 yıldır dekan yardımcılığı yapıyorum, benim elimi ayağımı bağıladı...”
(K₄)

“Yöneticilik yapanlara teşvikte puan olması gerekir bana göre. Yönetici ciddi bir zaman ve emek sarf ediyor. Bunun maddi karşılığı 100 lira tazminat alıyorum. Teşvik için çalışsam ayda 800 lira alabilecek duruma geliyorum. Yöneticilikte götürü daha fazla. Yöneticilik için ayrı bir düzenlemenin gelmesi gerektiğini düşünüyorum. (K₅)

Yazar paylaşım puanının yeniden düzenlenmesi için öneriler (i) eşit puan uygulaması, (ii) puan dağılımı uygun ve (iii) sorumlu yazar (corresponding) şeklinde bilim insanlarının üç farklı görüş halinde olduğu söylenebilir. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

“Araştırma görevlileri daha çok puan alsın diye 2 ile çarpılıyor. Bu, hak etmediği bir kazanç oluyor. Profesörün de akademik danışmanlığı var, yöneticiliği var. Bence, atıf ve diğer uygulamalarda çarpan farkı olmaması gerekir”. (K₃)

“Çalışmalarda puanların bölünmesi uygun. Çalışmada emeği olan herkesin isminin olması gerekir. Teşekkür edip geçmekten yana değilim. Çalışmada puanlama emeğin sıralamasını belirliyor. Çalışmada en fazla işi yapan kişinin birinci isim olması ve sıralamanın emeğe göre yapılması akademik camiada oturmuş bir eğilimdir”. (K₈)

“Birinci, ikinci, üçüncü diye sıralama yanlış. Sorumlu yazar ayrı tutulabilir. Fikir veren, yazan, yapan asıl olan odur. Birinci ve üçüncü arasında çok büyük bir fark olduğunu düşünmüyorum. Altı yedi kişilik çalışma grubumuz var. Birinci, ikinci, üçüncü isim diye sıralandığı zaman küçücük bir puan kalıyor. Proje fikri her şey kendime ait ama en sonda, sorumlu yazar olarak yer alıyorum”. (K₁)

Alanlara göre puan dağılımı uygulaması temasında; bir katılımcı dışında temel bilimler ağırlıklı bilim insanlarının tamamı tarafından bilgi üretiminin doğasının alanlara göre puan dağılımı yapılması gerekliliği ve çalışma alanlarının zorluğu görüş birliği halinde ifadesini bulmuştur. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

“Mühendislik bilimlerinde alanımız inanılmaz zordur. Yurtiçi ve yurtdışı yayın yapmak zordur”. (K₂)

“Çalışma alanımızda patente yönelik bu tür bir bakış açısı yok. Belli bir numune üretimi ya da kullanılabilir yeni bir malzeme üretimi gibi değil de çevre üzerine çalıştığımız için patent gibi bir olayımız yok...”. (K₃)

“Ben alanda olmayan bir kitap yazdım. Yeni bir kaynak ortaya koyuyorum, bu öyle kolay ortaya konulmamıştır. 8 sene gitmediğim dağ, tepe ya da arazi kalmamıştır. Öyle kolaylıkla bir araya gelmedi bu kitap. Yani bunu gidip bulmak bir zorluk, tanımak bir zorluk, bilime katkı sağlamak başka bir zorluk. Bunların iyi değerlendirilmesi lazım. Bu işi sevmezseniz uğraşılmaz...”. (K₇)

Kongrelere ölçüt getirilmesi temasında; katılımcıların tamamı tarafından kongrelerin gerçek amacına hizmet edebilmesi için ölçüt getirilmesi gerekliliği yansıtılmıştır. Bu temayı oluşturan görüşlerin temel özellikleri;

Kongreler çok önemli, bilimsel paylaşımın vitrinidir ama doğru kullanıldığı zaman. Bu teşvikler çikalı kongreler doğru amaca hizmet etmiyor. Bunu, bizler söyleyeceğiz. Çünkü o konuyu içeriğini TÜBİTAK bilmez, oraya giden kişiler bilir. Bizler bunu dile getirmediğçe bu böyle devam eder. Kongrelere gelen hoca da memnuniyetsiz kalıyor, gidenlerin hiçbiri mutlu olmuyor, Düzenleme Kurulu dışında”. (K₁)

“Yurt içi ve yurt dışında çok fazla organizasyon var. Birçok organizasyonu biliyorum. O kadar çok kongre var ki uluslararası... Her gün bana uluslararası kongre daveti

geliyor. Bunun yerine daha az sayıda, daha nitelikli, insanları daha çok bir araya getiren kongreler düzenlenmeli”. (K₅)

Ulusal dergilerin niteliğine özen gösterilmesi temasında; katılımcıların görüş farklılıkları (i) SCI ile ulusal dergi puanının aynı olması, (ii) SCI ile ulusal dergi puanının aynı olmaması, (iii) ulusal yayın yapan dergilerin desteklenmesi boyutlarındadır.

“Ulusal makale ile SCI makale arasında fazla puan farkı olmaması güzel bir uygulama. Belli başlı dergiler hariç her SCI çalışma değerli çalışma anlamına gelmiyor. Akademisyenler, ulusal dergilere iyi bir puan verildiğini görürlerse yurt içi yayınlara yönelirler. Hem Türkçe daha iyi kavramak hem de bu çalışmayı bir adım daha ileriye götürme adına ulusal yayınlara ağırlık verilmesi taraftarıyım... En güzel ifadeyi ben kendi dilimde bulurum. Bu çalışmalarda abstract bence yeterlidir...”. (K₄)

“SCI ile yurtiçindeki derginin puanları neden aynı olmasın? Doğru bence. SCI’li ise kendi dergilerimizi küçümsemeyelim. İmpact faktörü yüksek olan bir dergide yayın yapmak ayrı bir özellik. Kriter şu konulabilir; impact factorü 5’in üstünde olan dergiler...”. (K₁)

“Yerli ve Türkçe yayın yapan dergilerin daha fazla desteklenmesi taraftarıyım. İndekse giren Türkçe dilindeki bilimsel dergilerimiz artması gerekiyor...”. (K₃)

Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde çalışmanın verilerinden elde edilen temalar ışığında tartışma süreci gerçekleştirilmiştir. Konuyla ilgili literatür taramasında hem çalışma grubu hem de alan itibarıyla benzer araştırma sonuçlarına rastlanamamıştır. Bu bağlamda; alandaki çalışmaların bazıları (kısmen), çalışmanın tartışma kısmına katkı sağlama amacıyla kullanılmıştır. Bu çalışmanın bulguları, konu alanıyla ilgili kuramsal çerçevede analiz edilerek ulaşılan sonuçlar üç tema altında verilmiştir. Bu sonuçlarda, 2016 akademik yılı itibarıyla teşvik ödeneği alan ve almayan katılımcıların tamamının teşvik uygulamasına yönelik pozitif bakış açısına sahip olması ve uygulamanın güncellenerek geliştirilmesi bulgusu dikkat çekicidir. Bu bağlamda çalışmadan elde edilen bulgular aşağıda derinlemesine tematik olarak tartışılmaktadır.

Çalışmanın ilk temasına bakıldığında, akademik teşvik uygulamasının olumlu yönleri; üniversitenin ve ülkenin tanıtımına katkısı, performans değerlendirme, planlı çalışmaya yönlendirmesi, atıflara değer verilmesi, disiplinler arası çalışmaya yönlendirmesi, teşvik edici olması, nitelikli yayın yapmaya yönlendirmesi, üretime katkıyı artırma ve genç araştırmacıların desteklenmesi ifadeleriyle yerini almıştır. Teşvik uygulamasının olumlu yönlerinin yansıtıldığı bu temada katılımcıların tamamı tarafından (akademik teşvik priminden faydalansın ya da faydalanmasın) kendi yansıtımlarından olumlu bakış açısına sahip olmaları bağlamında dikkat çekici bir sonuçtur.

Ülkenin tanıtımına katkısı bağlamında üniversitelerin ekonomik, sosyal ve siyasal değişimlere uyum sağlayan başarılı kurumlar olarak varlıklarını sürdürmek için kim olduklarını, neyi nasıl yaptıklarını yeniden tanımlama ihtiyacı bulunmaktadır (Froman, 1999). Üniversite, “gerçeği araştırmakla görevli bilim insanları ve araştırmacılardan oluşan bir topluluktur. Buna göre üniversiteler (genel-mesleki) eğitim ve araştırma kurumlarıdır” (Güler, 1994). Bu bağlamda üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin, kurumlarından çok

uzmanlık alanlarına bağılıkları; bilgiyi ve bilimselliği temel alan, araştırma ve keşfetme dürtüsü ile bilişsel becerileri kullanmayı ve psikolojik sağlamlığı (resilience) gerektiren bir meslek olarak gördükleri ortaya konmuştur (Baruch ve Hall, 2004). Bu sonuca karşın akademisyenlerin görev yaptıkları üniversitelerdeki genel atmosfere ilişkin algılarının kurumlarına bağılılığı (Uslu ve Arslan, 2015) ve akademik destek uygulamalarının çeşitliliği akademisyenlerin mesleki performanslarına (Campbell & O'Meara, 2014; Uslu, 2015) ve kurumlarına bağılılığı pekiştirdiği yansıtılmıştır. Bu çalışmada öğretim üyesi olan katılımcıların hem kurumlarına olan bağılılığı hem de alanlarına olan bağılılığı kendileri tarafından büyük ölçüde yansıtılmıştır.

Konuyla ilgili literatürde öğretim üyelerinin yaptıkları çalışmaların toplumsal sorunların çözümüne dönük olmaktan ziyade teorik olduğu ve bu bağlamda toplumsal kaynakların boşa harcandığı yönünde eleştiriler vardır (Etzkowitz vd., 2000; Glaser, Halliday ve Eliot, 2003). Üniversiteye ve akademisyenlere dönük bu eleştiriler bağlamında toplumun yapısında meydana gelen değişimler, üniversitelerin özelleşmesi, 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 zorunluluk haline getirmiştir (Esen ve Esen, 2015).

Bu çalışmanın yapıldığı üniversite 2000 yılından sonra kurulan üniversiteler sıralamasında 33. sırada yerini almıştır. Bu anlamda çalışmanın yapıldığı üniversite için akademik çalışmaya önem verilen bir üniversite olduğu söylenebilir. Topluma hizmet, eğitim-öğretim ve bilimsel araştırma gibi temel işlevleri olan üniversitelerin, bu işlevlerini nitelikli bir şekilde yerine getirebilmelerinde ve örgütsel düzeyde başarılı olarak nitelendirilmelerinde öğretim üyeleri en önemli insan kaynağı olarak nitelendirilebilir. Yükseköğretim kurumlarının kalitesini belirleyen faktörlerden biri öğretim üyelerinin kalitesidir. Öğretim üyelerinin kalitesi, eğitim- öğretim, araştırma, yönetime destek ve topluma hizmet ile ilgili görevlerini yerine getirme düzeyleri ile ölçülebilir. Bu ölçme işlemi, 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 imkân sağlamalıdır (Arreola, 2006).

Bu bağlamda topluma hizmet ve kendini insanlığa adamada bilim insanlarının, “dünyayı daha yaşanabilir bir hâle getirme”, “kurumlarda çalışanlar için daha insani ortamlar oluşturma” gibi topluma ve kurumlarına katkı sağlamaya yönelik değerler temelinde misyonlarını gerçekleştirmeye çalıştıkları söylenebilir (Schein, 1978). Yükseköğretim kurumunda çalışan bilim insanları öğretim, bilimsel çalışma, yayın, akademik başarı, proje geliştirme vb. etkinlikleriyle ilgili süreçlerde çalışma yürütmekle sorumludur (ENQA, 2007-2008). Bu bağlamda öğretim üyelerinin eğitim-öğretim ve topluma hizmet görevlerinin mesleki özellikleriyle sahip oldukları kişiliklerinin eşdeğerlik gösteren bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Bilim insanlarının değerlerinden biri olan “topluma hizmet ve kendini topluma adama” olması belirli bir disiplin temeline dayandırılması ile ilişkilendirilebilir. Bilim insanlarının, hayat felsefeleriyle yaptıkları işin uyumlu olması bağlamında iş ve özel yaşantılarında daha az rol çatışması yaşarken işlerine daha çok uyum sağlama ve psikolojik

olarak kendilerini daha iyi hissettikleri çalışmalarla ortaya konmuştur (Feldman ve Bolino, 1996). Bu bağlamda bilim insanları için topluma hizmet etmeye katkı sağlamanın sonucu olarak hem ülkelerine hem de kendi kurumlarının da tanıtımına katkı yaptıkları söylenebilir.

Öğretim üyelerinin tamamı tarafından akademik teşvik uygulamasının planlı çalışmaya özendirilmesi temasıyla akademik çalışmaların özverili bir şekilde gerçekleştirildiği ve sadece mesai saatlerini kapsamadığı yansıtılmıştır. Öğretim üyelerinin kişisel ilgi ve ihtiyaçlarına göre araştırma konularını belirleyebilmeleri bağlamında akademik çalışmalarında kendi programını yapabilme seçeneğinin bulunmasına (Rabe ve Rugunanan, 2011) bağlanmıştır. Akademik disipline ait bilgiyi elde etme, bilimsel bilgiyi üretme/çoğaltma ve bilgiyi elde etmenin bireysel bir süreç olarak nitelendirilmesi bağlamında bilim insanlarının mesleklerinin doğası gereği bireyselliği içerdiği (Clark, 1983; Gizir, 2005) söylenebilir. Üniversitelerin eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet işlevlerini yerine getiren öğretim üyeleri, bu görevlerini yerine getirirken mesai saatleri dışında da akademik çalışmalarını ders saatleri dışında ev, kütüphane ya da laboratuvar gibi çalışma ortamlarında sürdürmekte oldukları (Gürkanlar, 2010; Kaptanoğlu ve Özok, 2006; Önel ve Saatçioğlu) konuyla ilgili literatür tarafından ortaya konmuştur.

Bu çalışmadaki bilim insanları tarafından, akademik teşvik uygulamasının Türkiye’de bilimi ileriye götürme adına dışsal bir motivasyon aracı olarak olumlu bir uygulama olduğu yansıtılmasına karşın asıl teşviğin (bilim insanlarının taşıdığı niteliklerden biri olan) kendi içsel motivasyonları olduğu sonucu yansıtılmıştır. Bilim insanını, asıl harekete geçiren içsel merakı ve bilimi toplum adına ileriye götürebilme değeridir. Bilim insanları üzerinde yapılan bir çalışmada (Mc Clelland, 1990) bu kişilerin başarı güdüsü konusunda normalin üzerinde olduklarını saptayarak, başarı güdüsünü bireyin içindeki güçlere dayandırmaktadır.

Bilim insanlarının, bilim dünyasına katkıları, yaptıkları akademik çalışmalarla ortaya konmaktadır. Buna karşın bilim insanlarının yaptıkları akademik çalışmaların (makaleler) günümüz dünyasında etkililiğinin oldukça sınırlandığı söylenebilir. Hakemli yayınların çoğunun etkisinin bilim dünyasının kendi içinde bile yok denecek kadar az olduğu bir dönemde, pek çok bilim insanı tarafından kendi alanlarındaki bilgi birikimine katkı yapma ve uygulayıcıların karar alma süreçlerine katkıda bulunma (Biswas ve Kirchherr, 2015) isteği vardır. Bu bağlamda akademik çalışmalara yapılan atıflar, bilim insanlarının çalışmalarının değerinin belirlenmesinde bir ölçü haline gelmiştir. Teşvik uygulamasıyla birlikte, atıfların önemli hale gelmesi ve bu atıflar için bilim insanlarının ödüllendirilmesi güzel bir uygulamadır. Buradaki en büyük ödüllendirme ise içsel bir ödüllendirmeye sahip olmaktan geçmektedir. Bu çalışmadaki katılımcıların tamamı tarafından uluslararası dergilerde yayın yapılmakta ve özellikle yurt dışından atıf alınmaktadır. Katılımcılardan biri, bilim dünyasında bir yılda en az 250-300 atıf almaktadır. Bu dikkat çekici bulguya karşın Balcı (2017) tarafından makaleler puan toplama aracı olarak nitelendirilirken, makalelere verilen referanslar puan getirdiği için atıf çetelerinin oluşturulduğu belirtilmiştir.

Üniversiteler tarafından üretime katkıyı arttırma amaçlı performansa dayalı yurt dışında farklı teşvik uygulamaları devlet politikası olarak uygulanmaktadır. Bugün çağdaş ülkelerin büyük çoğunluğunun sahip olduğu refah düzeyi ve yüksek hayat standartları, bilimin sağladığı olanaklar sonucu oluşan üretim ilişkilerinin bir yansımasıdır. Teşvik uygulamasının bu bağlamda bilim insanlarının üretime daha fazla katkı sağlamaya bir araç olarak hizmet ettiği

söylenbilir. Bu bağlamda teşvik uygulaması, üniversiteler arasında performansa dayalı rekabeti arttırmasına bağlı olarak nitelikli üretime hizmet edeceği söylenbilir.

Bu çalışmanın katılımcılarının tamamı tarafından teşvik uygulaması pozitif olarak algılanırken performansa dayalı bir çalışma sisteminin gerekliliği kabul edilmiş ve yansıtılmıştır. Buna karşın; (i) akademik teşvik uygulaması kapsamında performansa dayalı ücret uygulamasının, akademik topluluğun, bilimsel bilgi üretimi yerine gelir getirici işlere yönelmesi ve işbirliğinin yerine rekabetin geçeceği, (ii) teşvik uygulamasının, akademisyenleri, üretim ve buluş yerine nicelik olarak yayın yapmasını teşvik eden bir özelliğe sahip olduğu ve (iii) öğretim elemanlarının yıllık performanslarının akademik başarı puanları üzerinden ölçülerek kamuoyuyla paylaşılmasının mesleki güvencesizliğe yol açacağı (Balcı, 2015, Balcı, 2017; Görmüş, Kahraman ve Kabasakal, 2015; Kılıç, 2015; Yükseköğretim Bürosu, 2015) gibi olumsuz eleştirilerle teşvik uygulaması sosyal medyada yerini almıştır. Bu olumsuz kişisel eleştirilere karşın teşvik uygulamasının ne kadar yerinde olduğu ya da olmadığı teşvik uygulamasının uzun vadedeki sürecinde görüleceği söylenbilir. Teşvik uygulamasının getirdiği performansa dayalı değerlendirme sistemi dünya genelinde pek çok ülkede uygulanmaktadır.

Akademik teşvik uygulamasında, performansa dayalı değerlendirmenin yanı sıra ana amaçlarından biri üniversitelerde çalışan yaratıcı ve üretken araştırmacıları maddi olarak teşvik etme ve ödüllendirme. Bu bağlamda, nitelikli beyinleri akademiye çekmeye ve akademiye nitelikli beyinleri bilimsel üretimin içinde tutma (Görmüş, Kahraman ve Kabasakal, 2015) ve genç araştırmacıları teşvik etme yolunda yapılan bu çalışmanın amacına ulaşması süreç içinde görülebilir. Genç araştırmacıları teşvik etme bağlamında bu uygulamanın doğru bir uygulama olduğu söylenbilir. Buna benzer teşvik sistemleri varsa da (TÜBİTAK, bazı üniversitelerde uygulanan teşvik değerlendirmeleri) bu imkânlardan oldukça sınırlı sayıda genç araştırmacı yararlanabilmektedir. Genel bir teşvik uygulamasıyla genç araştırmacıların bu hizmetten yararlanabilmesinin doğru bir uygulama olduğu söylenbilir.

Çalışmanın katılımcılarının tamamı tarafından teşvik uygulamasının disiplinler arası çalışmaya yönlendirmesi ve günümüzde akademik ve bilimsel olarak bir ürün ortaya koyabilmek için işbirliği halinde disiplinler arası çalışmanın gerekliliği yansıtılmıştır. Bilimsel bilgi sadece bilimsel araştırmalarla üretilebilir. Bilimsel çalışmalarla üretilen bilgi toplumun yararına olmalıdır. Toplum, bu bilginin kendi problemlerini çözdüğüne inanmalı ve üretilen bilgi yayınlanarak toplumun hizmetine sunulmalıdır. Bu bağlamda disiplinler arası çalışma ve ekip halinde işbirliği önem kazanmaktadır. Bu işbirliğinde ise katılımcıların tamamı tarafından uyumlu çalışan ve etik davranışlara uyan bilim insanlarının tercih edilmesi yansıtılmıştır.

Çalışmanın ikinci temasına bakıldığında, akademik teşvik uygulamasının olumsuz yönleri; sistemin duyurulma biçimi, değerlendirme ölçütlerinin belirsizliği, farklı alanlarda puanlamanın aynı işletilmesi, veri girişi zorluğu, puan toplamlarının sınırlandırılması, kongrelerin amaçlarından uzaklaşması, tez danışmanlıklarının yer almaması, etik dışı uygulamalarda artış yaşanması, yönetici puanının olmaması, ulusal kongrelere puan verilmemesi, atıf izleme sisteminin yetersizliği ve süren projelerin puanlamaya dâhil edilmemesi temalarıyla ortaya konmuştur.

Çalışmanın bulgularından olan teşvik uygulamasının duyurulma biçimi, değerlendirme ölçütlerinin belirsizliği, kongrelerin amaçlarından uzaklaşması ve etik dışı davranışlar teşvik uygulamasına yönelik yapılan olumsuz görüşler;

(i) Teşvik katkısının miktarı, hesaplanması ve ortak yazarların katsayı oranların belirlenmesinde kullanılan ölçütlerin uygun olmaması,

(ii) Teşvik uygulamasının etik boyutu ve yönetmelikteki boşluklardan olası doğabilecek etik dışı davranışlar,

(iii) Akademik teşvik ödeneğinin, çerçeve yönetmeliği kapsamında belirlenen hedeflere ulaşmada yetersiz kalacağı (Balcı, 2015, Balcı, 2017; Görmüş, Kahraman ve Kabasakal, 2015; Kılıç, 2015; Yükseköğretim Bürosu, 2015) kişisel eleştirilere dayalı yazılarda yer almasına karşın bu çalışmada verilere dayalı bir şekilde teşvik uygulamasının getirdiği olumsuzluklar yansıtılmıştır.

Teşvik uygulamasının olumsuz yönlerinden; tez danışmanlıklarının yer almaması, alan farklılıklarında puanlamanın aynı işletilmesi, yönetici puanının olmaması, ulusal kongrelere puan verilmemesi, veri girişi zorluğu ve puan toplamlarının sınırlandırılması bulguları ise bu çalışmada ortaya konulan ve giderilmesi istenen olumsuzluklardır.

Teşvik uygulamasının olumsuz yönlerinden biri etik dışı uygulamalarda artış yaşanması sonucu yansıtılmıştır. Konuyla ilgili literatürde, bilim insanlarını etik dışı uygulamalara yönlendiren etkenler;

(i) Çok sayıda makale sahibi olmanın bilimsel niteliğin ölçüsü gibi algılanması etik dışı davranışlara yönlendirebildiği (Ülman, 2006) ve bilimsel çalışmaların bir yükselme aracı olarak görülmesinin akademik çalışmaların niteliğine zarar verebildiği (Baskan, 2001; Ertekin vd., 2002; Huber, 2002; Köksoy, 1997; Şenses, 2007; Tabancalı, 2004; Taylor, 2001) yansıtılmıştır.

(ii) Günümüzde akademik yükseltmelerde kadro alımı, hakemli dergiler, SCI, SSCI ya da AHCI gibi dergilerde yayınlanmış makalelere bağlı bulunmaktadır. Akademik atama ve yükseltme komisyonları, bir akademisyenin “olgun” araştırmalar yapıp yapmayacağını ölçerken, bu yayınları delil olarak kabul etmektedir. Bu bağlamda, günümüzde yayınlanan makalelerin çoğunluğu Lattier (2016) tarafından “yaratıcı intihaller” (önceden yapılmış araştırmaların yeniden düzenlenmesi ve üzerine yeni bir sav iliştilmesi...) şeklinde betimlenmektedir.

(iii) Günümüzde, uzmanlaşma (specialization) üst seviyede yerini almaktadır. Uzmanlaşma, üniversitelerin çeşitli bölümlere ve disiplinlere ayrılarak her bir bölümün, disiplinin kendi mantığını takip etmesine yol açmıştır. Uzmanlaşmanın olumsuz sonuçlarından biri de, çoğu makale konusunun, makaleyi halk tarafından erişilemez (hatta alan uzmanlarının büyük bir kısmı) yapmasıdır. Artarak devam eden uzmanlaşma akademisyenler ve halk arasında, hatta profesörler ile profesörler arasında bir yabancılaşmayı (uzaklaşmayı) da beraberinde getirmektedir. Aslında olması gereken, akademisyenlerin içinde buldukları toplumun sorunlarına işaret etmeleri ve o toplumu sağlaştıracak çalışmalarda bulunmalarıdır (Lattier, 2016).

Bu açıklamalardan hareketle, akademik performansın ölçülmesi bağlamında akademik yükseltme ölçütlerinin akademisyenleri etik dışı uygulamalara yönlendirebildiği araştırmalarla ortaya konmuştur. Teşvik uygulamasının para ödülüne dayanması bu tür etik dışı uygulamaları da beraberinde getirmesi katılımcılar tarafından da yansıtılmıştır. Bilim

dünyasında teşvik uygulamasıyla birlikte yaşanan etik dışı davranışlarda örneğin; bazı üniversitelerde, teşvik uygulamasında sistemin istismar edilerek öğretim üyelerinin yanlış beyanda buldukları ve yöneticiler tarafından bu yanlışlıklara müsaade edildiğidir (Balcı, 2017). Çalışmanın katılımcılarından altı katılımcı teşvik uygulaması komisyonunda yer almakta olup buna benzer etik dışı davranışlarla karşılaştıkları ve bu davranışları onaylamadıkları kendileri tarafından ifade edilmiştir. Teşvik uygulamasına bağlı olarak teşvik ödülünden daha fazla yararlanma beklentisi içerisine giren öğretim üyelerinin bu etik dışı davranışları daha çok kişisel davranışlar olarak ifade edilebilir. Etik dışı davranışların kurumlara mal edilmemesi gerekir. Çünkü teşvik uygulamasında yaşanan sorunları önlemek için üniversitelerde üst birim olarak yer alan “Akademik teşvik düzenleme, denetleme ve itiraz komisyonu” ve alt komisyon olarak “Birim akademik teşvik başvuru ve inceleme komisyonu” yer almaktadır. Bu bağlamda uygulamanın iyi bir denetlemeye tabi tutulması ve uygulamayı istismar edenlere de (2-3 yıl teşvikten men edilmesi) bir yaptırım uygulanmasının gerekliliği yansıtılmıştır (Balcı, 2017).

Bilim dünyasında yaşanan etik dışı davranışlar bağlamında akademisyenlerin yarıdan fazlasının tüm eğitim yaşamları boyunca her hangi bir etik eğitimi almadığı, buna karşı %93,8’inin akademisyenlere etik eğitimi verilmesi gerektiği inancında olduğu Özcan ve Balcı (2016) tarafından ortaya konmuştur.

Teşvik uygulamasının olumsuz yönlerinden biri kongrelerin amaçlarından uzaklaşması sonucudur. Balcı (2015) tarafından kongreler bilimsel amaçlı mı yoksa gezi amaçlı mı? sorgulamasıyla kongrelere yönelik eleştiri yapılmıştır. Buna karşın Jacobs (2008) tarafından, akademisyenlerin eğiticilik, öğrencilik, idari işler ile akademi dışında yapılan konferans, kongre, seminer gibi akademik çalışmaları üstlenerek sunum, proje, ders, kurs ve diğer işlerin birlikte yürütülmesinin zorluğu vurgulanmıştır. Öğretim üyelerinin bu sorumluluklarının yanı sıra öğrenciliği de gerektirmesi (Lynch, 2008) ve bu bağlamda akademisyenlerin mesleki zorluklarından bazıları; sürekli bir öğrenme, öğretme ve araştırma süreci içinde bulunmaları olarak yansıtılmıştır.

Teşvik uygulamasının olumsuz yönlerinden biri de yönetici puanının yer almaması olarak yansıtılmıştır. Halbuki yönetici konumunda bulunan öğretim üyelerinin görevleri arasından topluma ve yönetime hizmet (Arreola, 2004; Esen ve Esen, 2015; Kaptanoğlu ve Özok, 2006) yer almaktadır. Öğretim üyesi yöneticilerin görevleri; üniversite bütçesini hazırlama, eğitim politikaları belirleme, zaman çizelgeleri hazırlama ve akademisyenlerle yapılan öğretim programlarını belirlemedir. Öğretme, öğrenme, araştırma ve topluma hizmet etme gibi (Balcı; 2017; Jacobs, 2008; Lynch, 2008; Ortaş, 2002; Başaran ve Kazan, 2009) çeşitli görevleri olan öğretim üyelerinin aynı zamanda yönetici pozisyonunda da görev almaları, onların daha çok mesai harcamaları ve emek vermelerini gerektirmektedir (Can, 2007). Yönetici konumunda görev alan öğretim üyelerinin zamanlarının büyük çoğunluğunu yönetim işlerine ayırması bağlamında teşvik uygulamasında puan toplamada dez avantajlı bir grup olarak yerini almaktadır. Bu bulguya karşın Uslu (2016) tarafından yönetim görevi bulunsun veya bulunmasın Türkiye’deki devlet üniversitelerinde tüm öğretim üyelerine, bilimsel ve sosyal etkinliklerini desteklemek için yeterli kurumsal kaynak ve mesleki gelişim olanağı sunamadıkları konusundaki eleştirisi yansıtılmıştır. Bu iddianın devlet üniversitelerinde çalışan Türkiye genelindeki öğretim üyelerinin tamamını ne kadar kapsadığı bir soru işaretidir.

Çalışmanın üçüncü temasına bakıldığında, akademik teşvik uygulamasının devamı ve güncellenmesi, uygulamanın beklenti ve amacına ulaşabilmesinde verilen maddi ödülün karşılığının topluma ve ülkeye hizmet edebilmesi için; bilimsel araştırma projelerin niteliğinin arttırılması, TÜBİTAK merkezli veri tabanı oluşturulması, yazar paylaşım puanının yeniden düzenlenmesi, bilim insanı ve yönetici görevlerinin ayrımı, alanlara göre puan dağılımı uygulaması, kongrelere ölçüt getirilmesi ve ulusal dergilerin niteliğine özen gösterilmesi önerilerinde bulunulmuştur. Çalışmanın bu bölümünde bilim insanlarının tamamı tarafından ortak görüş birliği halinde uygulamanın olumsuzluk ve eksikliklerinin giderilmesi bağlamında çalışmanın devamı ve güncellenerek devam etmesi gerekliliği yansıtılarak kendileri tarafından çözüm önerileri üretilmiştir.

Bu çalışmaların ortaya koyduğu pozitif sonuçlar bağlamında Yükseköğretim Kurumu tarafından 2016 akademik yılında başlatılan teşvik uygulamasının güncellenerek devamı durumunda bu uygulamanın bireysel olarak bilim insanlarına, kurum olarak çalıştıkları üniversiteye ve topluma hizmet uygulaması olarak da topluma ve ülkeye pozitif katkılar sağlayacağı söylenebilir. Profesyonel meslekler grubunda yer alan bilim insanlarında, içinde bulunduğu topluma, ülkeye ve dünyaya hizmet eğilimi egemendir. Bu hizmet, araştırma faaliyeti ya da yenilikçi bir uygulama şeklinde olabilir. Verilen hizmetin niteliği ne olursa olsun, profesyonellerin üstlendiği rol, toplumla yakın ilişki içindedir. Yani profesyonellerin rolü, toplumsal norm ve yapılarla uyum içinde olan beklentilere sahiptir. Dolayısıyla profesyonel rol, aslında toplumun temel değerleri ile yönlendirilir (Taylor, 1968). Bu bağlamda üniversitede görev yapan akademisyenlerin topluma hizmet etmesi sorumluluğu aynı zamanda akademik teşvik uygulamasıyla mali olarak da desteklenmektedir.

Yükseköğretimde niteliğin (kalite) insan sermayesiyle bağlantılı olduğu gerçeğinden hareketle her seviyedeki akademik personelin (öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, yardımcı doçent, doçent ve profesör) daha donanımlı hale gelmesi için devlet tarafından projeler geliştirilmesi, bir devlet politikası olarak uygulamaya konulmuştur. Kalite güvencesi, yükseköğretim kurumlarının öğretim, araştırma, yayın, akademik başarı, proje geliştirme vb. diğer etkinliklerinde kullandıkları bütün süreçlerle ilgilidir (ENQA, 2007, 2008). Bu bağlamda 2016 yılında uygulamaya konulan teşvik uygulamasının yükseköğretimde niteliğin arttırılmasına yönelik bir çalışma olduğu söylenebilir.

Teşekkür

Bu çalışmanın katılımcıları olan ve çalışmanın ürün olarak ortaya çıkmasında değerli zamanlarını ayıran Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi bilim insanlarına teşekkür ederiz.

Kaynaklar

- Acar, M. (2012). Üniversitelerde yeniden yapılanmanın aciliyeti ve yeni üniversitelerin sorunları. *Eğitime Bakış Dergisi*, 8(23), 21-27.
- Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği. (2015). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/12/20151218-4.pdf> adresinden 04.04.2016 tarihinde edinilmiştir.
- Akar, H. (2016). Durum çalışması. A. Saban ve A. Ersoy (Eds.), *Eğitimde Nitel Araştırma Desenleri* içinde (s. 111-149). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aktan, C. (2007). *Yükseköğretimde değişim: Global trendler ve yeni paradigmlar*. İzmir: Yaşar Üniversitesi Yayını.
- Al, U. (2008). *Türkiye'nin bilimsel yayın politikası: Atıf dizinlerine dayalı bibliyometrik bir yaklaşım*. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Altınsoy, S. (2011). Yeni devlet üniversitelerinin gelişimi: Sorunlar ve politika önerileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(2), 98-104.
- 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.
- Arslan, M. (2012). *İş ve meslek ahlakı: Dünya ve Türkiye örnekleri* (3. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Atamer, H., Dorsan, K., Önder, L. & Torun, K. (2002). 70 bin araştırmaya 5 trilyon teşvik. *Cumhuriyet Bilim Teknik*, 823, 10-11.
- Balcı, A. (2015). Akademik teşvik ödeneği. <http://www.abalci.com/2015/12/19/akademik-tesvik-odeneği> adresinden 04 Mayıs 2016 tarihinde edinilmiştir.
- Balcı, M. (2017). Üniversite ve bilim. *Herkese Bilim ve Teknoloji*, 48, 12-14.
- Baruch, Y., & Hall, D. T. (2004). The academic career: A model for future careers in other sectors? *Journal of Vocational Behavior*, 64, 241-262.
- Baskan, G. A. (2001). Türkiye'de yükseköğretimin gelişimi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 21-32.
- Başaran, Ş. M., & Kazan, A. (2009). *Yükseköğretim mevzuatı*. Ankara: Ekin Yayın Pazarlama.
- Billiot, J. (2010). The imagined and the real: Identifying the tensions for academic identity. *Higher Education Research & Development*, 29(6), 709-721.
- Biswas, A. K., & Kirchherr, J. (2015). Prof, no one is reading you. *The Straits Times*. <http://www.straitstimes.com/news/opinion/more-opinion-stories/story/prof-no-one-reading-you-20150411> adresinden 20 Mayıs 2016 tarihinde edinilmiştir.
- Bora, N., Arslan, O., & Çakıroğlu, J. (2006). Lise öğrencilerinin bilim ve bilim insanı hakkındaki görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(31), 32-44
- Bozan, M. (2012). Lisansüstü eğitimde nitelik arayışları. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2), 1309-8012.
- Campbell, C. M., & O'Meara, K. (2014). Faculty agency: Departmental contexts that matter in faculty careers. *Research in Higher Education*, 55(1), 49-74. doi:10.1007/s11162-013-9303-x.

- Can, N. (2007). İlköğretim okul yöneticisinin bir öğretim lideri olarak yeni öğretim programlarının geliştirilmesi ve uygulanmasındaki yeterliliği. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 3(2), 228-244.
- Cevizci, A. (2010). *Felsefe terimleri sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Clark, B. R. (1983). *The higher education system: Academic organization in crosscultural perspective*. London: University of California Press.
- Creswell, J. W. (2015). *Nitel araştırma yöntemleri. Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (2. Baskı). M. Bütün ve S. B. Demir (Çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çalışkur, A., Demirhan, A., & Bozkurt, S. (2012). Değerlerin belirli meslek alanları ve demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 219-236.
- Çetinsaya, G. (2014). *Büyüme, kalite ve uluslararasılaşma: Türkiye yükseköğretimi için bir yol haritası* (2. Baskı). Yükseköğretim Kurulu Yayın No: 2014/2.
- Drucker, P. (2009). *Yönetim*. İ. Gülfidan (Çev.). İstanbul: Optimist Yayınları Yönetim ve Liderlik Dizisi.
- ENQA. (2007). *Standards and guidelines for quality assurance in the European higher education area*. Helsinki: ENQA.
- ENQA. (2008). *Quality procedures in the European higher education area and beyond: Second ENQA survey*. Helsinki: ENQA.
- Ergün, M. (2015). *Eğitim felsefesi* (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Erkuş, A. (2011). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Ankara: Seçkin Yayıncılık A.Ş.
- Ertekin, C., Berker, N., Tolun, A., Ülkü, D., Aksan, D., Erzan, A., Güriz, A., & Öztürk, O. (2002). *Bilimsel araştırmada etik ve sorunları*. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) Yayınları.
- Esen, M., & Esen, D. (2015). Öğretim üyelerinin performans değerlendirme sistemine yönelik tutumlarının araştırılması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 52-67. doi: 10.5961/jhes.2015.109.
- 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.
- Evans, R. G. (2007). *Akademisyenler ve gerçek dünya*. E. Kılıç (Çev.). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Feldman, D. C., & Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6(2), 89-112.
- Froman, L. (1999). The university as learning community. *Journal of Adult Development*, 6(3), 185-191.
- Gizir, S. (2005). *Assessment of factors negatively effecting the communication process in Turkish state universities*. Yayınlanmamış doktora tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

- 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* içinde (pp. 167-178). İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayını.
- Görmüş, Ş., Kahraman, Y., & Kabasakal, A. (2015). *Analiz*. Akademik teşvik ödeneği taslağı (Beklentiler ve hedefler karşılanıyor mu?). <http://docplayer.biz.tr/1106862-A-n-a-l-i-z-akademik-tesvik-odeneği-taslağı-beklentiler-ve-hedefler-karsilaniyor-mu-sakir-gormus-yasar-kahraman-ali-kabasakal.html> adresinden 20.05.2016 tarihinde edinilmiştir.
- Güler, A. (1994). *Türkiye 'de üniversite reformları*. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Gürkanlar, E. (2010). *Esnek çalışma saatlerinin kadın çalışanların sosyal rolleri ve çalışma performansı üzerine etkileri- Akdeniz Üniversitesi 'nde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Huber, M. T. (2002). Faculty evaluation and the development of academic careers. *New Directions for Institutional Research*, 114, 73-83.
- Jacobs, J. (2008). The faculty time divide. In A. M. May (Ed.), *Woman question and higher education* (pp. 132- 155). London: Edward Elgar Publishing.
- Kaptanoğlu, D., & Özok, A. F. (2006). Akademik performans değerlendirmesi için bir bulanık model. *İtüdergisi/dmühendislik*, 5(1), 193-204.
- Karadağ, E., & Yücel, E. (2016). Devlet Üniversiteleri Sıralaması: 2016 yılı. <http://www.enginkaradag.net/#!blank/whkme> adresinden 18 Haziran 2016 tarihinde edinilmiştir.
- Kılıç, M. (2015). Akademik teşvik ve etik boyut. <http://www.turkiyegazetesi.com.tr/yazarlar/prof-dr-muharrem-kilic/589499.aspx> adresinden 12 Şubat 2016 tarihinde edinilmiştir.
- Kök, R. (2003). Bilimsel etik ve bilim insanı üzerine metodolojik bir yaklaşım. S. Gidener ve H. Güven (Eds.), *Düşünce ve Araştırmada Etik* içinde (s. 1-16). İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Köksoy, M. (1997). *Yükseköğretimde kalite ve Türk yükseköğretimi için öneriler*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Yayınları: 84-97.
- Küçük, M., & Karabacak, N. (2016). *Yükseköğretimde akademik teşvik uygulaması üzerine bir değerlendirme*. VI. Uluslararası Eğitimde Araştırmalar Kongresi. 13-15 Ekim, Rize: *Bildiri Özetleri Kitabı* içinde (s. 257). Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Lattier, D. (2016). Why professors are writing crap that nobody reads. *Intellectual Takeout*. <http://www.intellecualtakeout.org/blog/why-professors-are-writing-crap-nobody-reads> adresinden 12.08.2016 tarihinde edinilmiştir.
- Lindholm, J. A. (2004). Pathways to the professoriate: The role of self, others, and environment in shaping academic career aspirations. *The Journal of Higher Education*, 75(6), 603-635.
- Lynch, K. D. (2008). Gender roles and the American academe: A case study of graduate student. *Gender and Education*, 20, 585-605.
- Mc Clelland, C. E. (1990). Escape from freedom: Reflections on German professionalization, (1870-1933) In R. Torstendahl, M. Burrage (Eds.), *The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy* Sage Publications.

- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma*. S. Turan (Çev. Edt.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ocak, G., Ocak, İ., Yamaç A., & Yazıcıoğlu, A. (2013). Yaşayan bilim insanlarının akademik hayat hikâyelerine yönelik görüşleri. *e-International Journal of Educational Research*, 4(4), 35-54.
- Orer, S. H. (2011). *Türkiye'nin bilimsel yayın performansı*. ANKEM Derg, 25(Ek 2), 134-138.
- Ortaş, İ. (2002). Bilim, bilim insanı ve bilimsel etik. *Üniversite ve Toplum Dergisi*, 2.
- Özcan, M., & Balcı, Y. (2016). Akademisyenlerin araştırma ve yayın etiğine ilişkin düşünceleri. *İş Ahlakı Dergisi*, 9(1), 93-115.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rabe, M., & Rugunanan, M. (2011). Is there life after sociology? Exploring the career paths of former South African academics in sociology. *South African Review of Sociology*, 42(3), 60-78.
- Saban, A. (2008). Okula ilişkin metaforlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 55, 459-496.
- Schein, E. H. (2006). Career anchors. *Encyclopedia of career development*. http://www.sage-reference.com/careerdevelopment/article_n28.html adresinden 12 Şubat 2017 tarihinde edinilmiştir.
- Stake, R. E. (2005). Qualitative case studies. In N. K. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *The Handbook of Qualitative Research* (3rd ed.), (pp. 443-466). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sunar, L., Kaya, Y., Otrar, M., Nerse, S., Demiral, S., & Kalpaklıoğlu, B. (2015). Türkiye'de çalışma yaşamı ve mesleklerin itibarı. <http://turkeyses.net/meslekitibar> adresinden 12 Ocak 2016 tarihinde edinilmiştir.
- Şenses, F. (2007). *Uluslararası gelişmeler ışığında Türkiye yükseköğretim sistemi: Temel eğilimler, sorunlar, çelişkiler ve öneriler* (1-31). Economic Research Center, Ankara: ODTÜ,.
- Şimşek, H. (1999). Turkish higher education system in the 1990s. *Mediterranean Journal of Educational Sciences*, 4(2), 133-153.
- Tabancalı, E. (2004). Bilim ve yayın etiği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(8), 225-237.
- Tanrikulu, D. (2011). *Türkiye'de yükseköğretime erişim: 2025 yılında yükseköğretim talebi karşılanabilecek mi?* Analiz No.34. Ankara: SETA.
- Taylor, L. (1968). *Occupational sociology*. New York: Oxford University Press,
- Türkiye Bilimler Akademisi [TÜBA]. (2006). *Türkiye'de doktora eğitiminin durumu üzerine görüşler*. http://www.tuba.gov.tr/userfiles/file/files_tr/haberler/DoktoraRaporuMayis2006.pdf adresinden 16 Mart 2008 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye Bilimsel Teknolojik Araştırma Kurumu [TÜBİTAK]. (2016). *Türkiye Üniversiteleri'nin Bilimsel Yayın Performansı: 2004-2014*.

- <http://ulakbim.tubitak.gov.tr/tr/hizmetlerimiz/turkiye-universitelerinin-bilimsel-yayin-performansi-2004-2014> adresinden 12 Şubat 2016 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TUİK]. (2016). *Araştırma-geliştirme faaliyetleri araştırması, 2015*. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18661> adresinden 16 Haziran 2016 tarihinde edinilmiştir.
- Uslu, B. (2015). *Communication, climate and managerial flexibility regarding scholarly practices in universities, and faculty's academic intellectual leadership: a structural equation modeling*. Yayınlanmamış doktora tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Uslu, B., & Arslan, H. (2015). Faculty's academic intellectual leadership: predictive relations with several organizational characteristics of universities. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(2), 125-135. doi:10.5961/jhes.2015.115.
- Ülman Y. I. (2006). Bilimsel bilgi üretiminde yayın etiği (örnekleriyle bilimsel yanılma türleri). H. Yazıcı ve M. Şenocak (Eds.), *Tıbbi Yayın Hazırlama Kuralları ve Yayın Etiği* içinde (s. 49-62). İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Weber, R. P. (1985). *Basic content analysis*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Yalçınkaya, M., Koşar, D., & Altunay, E. (2014). Araştırma görevlilerinin bilim insanı yetiştirme sürecine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(3), 1009-1034.
- Yamaç, K. (2009). *Bilgi toplumu ve üniversiteler*. Ankara: Eflatun Yayınevi.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. Baskı). No:76, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yin R. K. (2014). *Case study research: Design and methods* (5th ed.). Los Angeles: Sage.
- Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Yin, R. K. (2011). *Qualitative research from start to finish*. New York: The Quilford Press.
- YÖK (2016). *Türk yükseköğretiminin bugünkü durumu* (Kasım 2005). http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30217/turk_yuksekogretimin_bugunku_durumu_kasim_2005.pdf/eec6a5a4-c0ee-4bca-ac3c-735dda4199cf adresinden 20.05.2016 tarihinde edinilmiştir.
- YÖK (2017). *Öğretim elemanı istatistikleri*. <https://istatistik.yok.gov.tr> adresinden 20 Mart 2016 tarihinde edinilmiştir.
- Yükseköğretim Kurumu [YÖK]. (2015). Yükseköğretim Bürosu, Askıya çıkardık. <http://www.yok.gov.tr/askiyacakardik> adresinden 12 Ocak 2016 tarihinde edinilmiştir.
- Zerenler, M., Türker, N. & Şahin, E. (2007). Küresel teknoloji, araştırma-geliştirme (Ar-Ge) ve yenilik ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 653-667.