




Türkiye’de Öğretim Üyelerinin Bilimsel Çalışma Yapma Motivasyonları, Yetersizlikler ve Yetkinlik Sorunları: Bir Saha Araştırması

Motivations, Inadequacies and Competence Problems of Academic Staff Members in Conducting Scientific Studies in Türkiye: A Field Study

Ahmet Kaya¹ , Sedat Bostan² , Yasemin Kaya³ 

¹ Ordu Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Kardiyoloji AD, Ordu

² Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi AD, Trabzon

³ Ordu Üniversitesi, Tıp Fakültesi, İç Hastalıkları AD, Ordu

Özet

Akademisyenlerin temel sorumluluğundan biri bilimsel çalışmalar yaparak bilgi ve teknoloji üretimine kaynaklık etmektir. Bu sorumluluğu yerine getirirken karşılaştıkları zorluklar akademisyenler arasında sık sık tartışılmakta ve zaman zaman kamuoyuna yansımaktadır. Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin bilimsel çalışma süreçlerinde ve bilimsel çalışmalara destek bulmakta yaşadıkları zorlukları kendi görüşleri üzerinden belirlemektir. Çalışmada veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen “Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma online anket yöntemiyle Türkiye evreninde üniversitelerde görev yapan öğretim üyeleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel analizler, önemlilik testleri, korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Verilerin analizi %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya 626 öğretim üyesi katılmıştır. Katılımcıların %44,4’ü (n=278) doktor öğretim üyesi, %28,3’ü (n=177) doçent, %27,3’ü (n=1741) profesördü. Ülkemizde görev yapmakta olan öğretim üyeleri akademik çalışma yapmaya istekli olmalarına rağmen bilimsel çalışma yapmak için; zaman bulmakta zorlandıklarını, alt yapı imkânların yetersiz olduğunu ve mali destek bulmakta zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Özellikle yabancı dilde makale yazmakta ve akademik gelişimde zorluklar yaşadıkları tespit edilmiştir. Bilimsel araştırmalar için etik kurul süreçlerinin ve kurumsal izin süreçlerinin bezdirici, geciktirici ve engelleyici olduğunu belirtmişlerdir.

Anahtar Sözcükler: Akademisyen, Akademik Performans, Akademik Yetkinlik, Bilimsel Araştırma, Öğretim Üyesi

L iteratürde akademik üretkenliğin doğrudan bir tanımı olmamasına rağmen; bir akademisyenin kariyeri boyunca üstlendiği üç ana rol olduğu ve bunların akademik üretkenliği tanımlamak için kullanılabileceği belirtilmiştir ki bunlar; araştırma, öğretim ve yönetimdir (Hassan vd., 2008).

Abstract

One of the main responsibilities of academics is to be a resource of knowledge and technology production by conducting scientific studies. The difficulties they face in fulfilling this responsibility are frequently discussed among academics and occasionally reflected in public opinion. The aim of this study is to determine the difficulties experienced by academic staff in scientific work processes and in finding support for scientific studies, through their own views. The “Academic Productivity Scale of Faculty Members” developed by the researchers was used as the data collection tool in the study. The research was carried out with faculty members working at universities in Türkiye by the online survey method. Descriptive statistical analyses, significance tests and correlation analysis were used in the analysis of the data. Analysis of the data was carried out at 95% confidence interval. 626 faculty members participated in the study. Of the participants, 44.4% (n=278) were assistant professors, 28.3% (n=177) were associate professors, and 27.3% (n=174) were professors. Although the faculty members working in Türkiye are willing to conduct academic studies, they had difficulty in finding time, and had insufficient equipment and financial support. They had difficulties particularly in writing articles in a foreign language and in academic development. They stated that IRB processes for scientific research are tiresome, delaying, and obstructive.

Keywords: Academician, Academic Performance, Academic Competence, Scientific Research, Faculty Member.

Üniversiteler eğitim-öğretim faaliyetleri sonucu ülkenin insan sermayesinin oluşumunda birincil görev üstlenmektedir. Üniversitelerden beklenen bu görevlerin yanı sıra özellikle artan toplumsal ihtiyaçların karşılanması ve refah düzeylerinin artması için gerekli olan teknolojik bilgi ve becerilerin ortaya çıkarılması ve üretilen bu bilgi ve becerilerin topluma yayılmasını sağlamak gerekmektedir.

İletişim / Correspondence:

Prof. Dr. Ahmet Kaya
Ordu Üniversitesi, Tıp Fakültesi,
Dahili Tıp Bilimleri Bölümü,
Kardiyoloji AD, Ordu
e-posta: doktorahmetkaya@yahoo.com

Yükseköğretim Dergisi / TÜBA Higher Education Research/Review (TÜBA-HER), 13(2), 331–342. © 2023 TÜBA
Geliş tarihi / Received: Eylül / September 12, 2022; Kabul tarihi / Accepted: Mayıs / May 25, 2023

Bu makalenin atıf künyesi / How to cite this article: Kaya, A., Bostan, S., Kaya, Y. (2023). Türkiye’de Öğretim Üyelerinin Bilimsel Çalışma Yapma Motivasyonları, Yetersizlikler ve Yetkinlik Sorunları: Bir Saha Araştırması. *Yükseköğretim Dergisi*, 13(2), 331–342. doi: 10.53478/yuksekogretim.1174288

ORCID: A. Kaya: 0000-0001-9845-7938; S. Bostan: 0000-0002-9439-8448; Y. Kaya: 0000-0001-7360-8090

Üniversitelere ve akademisyenlere verilen önem ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile doğrudan ilişkilidir. Üniversitelerde gerek eğitim-öğretim faaliyetlerinin gerek bilimsel ve inovatif çalışmaların yapılabilmesi için nitelikli, üretme kapasitesi yüksek, aktif ve istekli akademisyenlerin bulunması gerekmektedir. Nitelikli eleman sayısının yanı sıra akademisyenlerin istenen verimlilikte çalışabilmeleri, üretim yapabilmeleri ve verimli olabilmeleri için de her türlü fizyolojik-psikolojik-sosyolojik ihtiyaçlarının giderilmesi, özellikle de teknik altyapı ihtiyaçlarının karşılanması önemli rol oynamaktadır. (Yalçın & Kılıç, 2018; Akçığıt & Tok, 2020).

Üniversiteler yükseköğretim faaliyetlerinin yanında bilimsel araştırmaların da yürütüldüğü eğitim kurumlarıdır. Ülkemizdeki üniversite sayısı, 2006 yılı sonrasında her ile bir üniversite projesi ve vakıf üniversitelerin açılmasının teşvik edilmesi ile hızla artmıştır. (Çelik & Gür, 2013; Gür, 2016). 2023 yılı itibarıyla 129'u devlet ve 75'i vakıf olmak üzere toplam 204 üniversiteye ulaşılmıştır. Üniversite sayılarının hızla artması, akademisyen ihtiyacını da artırmıştır. Üniversitelerde 28.137'si devlet üniversitelerinde olmak üzere 33.380 profesör, 19.422'si devlet üniversitelerinde olmak üzere 21.943 doçent ve 33.551'i devlet üniversitelerinde olmak üzere 43.055 doktor öğretim üyesi bulunmaktadır (YÖK, 2023). Hem üniversite sayısında hem de akademik personel sayısında artışa rağmen ülkemizde bilimsel yayın üretkenliğinin istenen düzeye ulaşamadığı bilinmektedir. Özellikle 2006 yılından sonra ciddi bir yavaşlama olduğu tespit edilmiştir (Akçığıt & Tok, 2020).

Akademik üretkenliğin temelinde yer alan bilimsel araştırma, kitap, makale, derleme, bildiriler gibi genel anlamda bilimsel yayın olarak adlandırılan faaliyetler belirli bir süreç sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu sürece etki eden birçok faktörün olduğu bilinmektedir. Literatürde yapılan birçok çalışmada cinsiyet farkından akademisyenlerin yaş ortalamasına, akademik personelin teorik bilgi beceri düzeyine, kurumların teknik ve donanımsal alt yapısına ve akademik teşviklere kadar birçok faktörün akademik üretkenliği etkilediği gösterilmiştir (Torrise, 2012; Raj vd., 2016; Levin & Stephan, 1991).

Bilindiği gibi akademisyenlerin bilimsel çalışmaları, bilgi birikimi ve teknolojik geliştirmelerin ana kaynağıdır. Bilgi üretme, teknolojik ve inovatif ürünler geliştirme ihtiyacı ülkemiz ve insanlık için sınırsız ihtiyaçtır. Bununla birlikte akademik dünyanın sorunlarının çözülmesi ve motivasyonlarının artırılması bir zorunluluktur. Türkiye'de akademisyenlerin bilimsel çıktılarıyla ilgili ortaya çıkan istatistikler gelişmiş ülkelere kıyaslandığında, yayın sayısı ve atıflarının belirgin bir şekilde daha düşük olduğu görülmektedir (Akçığıt ve Tok, 2020). Akademisyenler bilimsel araştırma sorumluluğunu yerine getirmede yetersizlikler ve zorluklar yaşamaktadır. Bu sorunlar akademisyenler arasında sık sık tartışılmakta, zaman zaman medyaya ve kamuoyuna da yansımaktadır.

Bu gerekçelerden hareketle, Türkiye üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin bilimsel çalışma yapmaya yönelik motivasyonlarını ve akademik çalışma süreçlerinde karşılaştıkları zorluklarını belirleyerek gündeme getirme ihtiyacı hissedilmiştir. Bu çalışma ile sorunların anlaşılmasına ve karar vericilerin çözüm iradesine katkı yapılması hedeflenmiştir.

Yöntem

Bu araştırmanın temel problemi, üniversitelerindeki öğretim üyelerinin bilimsel araştırma yapmaya yönelik motivasyonlarını, bilimsel araştırma yapma süreçlerinde yaşadıkları sorunları ve mesleki yetersizliklerini kendi değerlendirmeleri üzerinden tespit ederek, bilim dünyasında yaşanan bilimsel üretim sorunlarının anlaşılmasına katkı sağlamaktır.

Araştırma kapsamında, öğretim üyelerinin bilimsel araştırmaya yönelik motivasyon ve iş yoğunluğunun; bilimsel araştırma imkanları, mesleki ve teknik alt yapılarının ne düzeyde olduğu ve bu değişkenlerin demografik ve mesleki özelliklere göre nasıl farklılaştığı sorularına cevap aranmıştır.

Araştırma; nicel, kesitsel, tanımlayıcı bir çalışmadır. Araştırma Türkiye'deki kamu ve özel üniversitelerde yapılmıştır. Araştırmanın verileri, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırma için Ordu Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 18.02.2021 tarih ve 04/42 karar sayısı ile etik kurul izni alınmıştır.

Araştırma evrenini 2023 yılı YÖK istatistiklerine göre Türkiye'deki kamu ve özel üniversitelerde bağımsız bilimsel çalışma yapma yetkinliğine 98.378 öğretim üyesi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü, evreni belirli guruplarda örneklem sayısı hesaplama ($n = \frac{[z^2xp(1-p)/d^2]}{1 + [z^2xp(1-p)/d^2N]}$) formülü kullanılarak %95 güven aralığında en az 383 kişi olarak hesaplanmıştır. Araştırmaya üniversitelerde kurumsal katılım sağlamak ve üniversite yönetimlerinin onayını almak için online resmi yazışma sistemi üzerinden üniversitelere gönderilerek akademisyenlere ulaşılmıştır. Böylece seçkisiz, kolayda örnekleme yöntemiyle 626 öğretim üyesinden geçerli anket geri dönüşü sağlanmıştır.

Araştırma verilerinin toplanması için "Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği" araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Araştırma ölçeğinin geliştirmek için literatür taraması ve öğretim üyeleriyle görüşmeler yapılmış ve 27 ifadeden oluşan bir ölçek hazırlanmıştır. Ölçek soruları içlerinde Türk Dili uzmanı da olan yedi uzmanla paylaşılmış, uzmanların katkılarıyla ölçeğe üç ifade daha eklenerek 30 ifade ile ölçek oluşturulmuştur. Pilot çalışmada 249 akademisyenden veri toplanmış ve ön analizler yapılmıştır. Pilot çalışma sonrası nihai uygulamaya ise 626 öğretim üyesi katılmıştır.



Ölçeğin geçerliliği keşfedici faktör analiziyle test edilmiştir. Geçerlilik bir test ya da ölçeğin ölçmek istenilen şeyi ölçme derecesidir (Coşkun vd., 2017). Güvenirliği Cronbach’s Alfa yöntemiyle analiz edilmiştir. Keşfedici faktör analizi

esnasında faktör yükleri 0,30 altında kalan ve birden fazla faktörde yer alan yedi ifade ölçekten çıkartılmış ve 23 ifade ile ölçek oluşturulmuştur. Ölçeğin analiz sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Faktör Analizi			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,746
		Approx. Chi-Square	4566,364
Bartlett’s Test of Sphericity		Df	253
		Sig	,000
Faktör yükü aralığı		,434	,810
Açıklanan toplam varyans		%	47,598
Faktörler	İfade Sayısı	Cronbach’s Alpha	
Motivasyon	3	,702	
Yoğunluk	4	,691	
İmkânların Yetersizliği	10	,796	
Yetkinliklerini Geliştirme İhtiyacı	6	,716	
Toplam	23	,757	
İfadelerin Faktör Yükleri			
	Yetkinlik İhtiyacı	İmkan Yetersizliği	Yoğunluk
1			,770
2			,767
3			,601
4			,640
5			,669
6			,720
7			,676
8		,502	
9		,548	
10		,393	
11		,470	
12		,643	
13		,637	
14		,753	
15		,647	
16		,537	
17		,566	
18	,476		
19	,523		
20	,798		
21	,810		
22	,747		
23	,350		

■ Tablo 1 incelendiğinde; ölçeğin KMO örneklem katsayısı 0,70'inin üzerinde olduğu görülmüş ve yeterli olarak değerlendirilmiştir (Karagöz, 2017). Ölçeğin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla kullanılan Barlett küresellik testi sonuçları anlamlı bulunmuştur ($p=0,000$). Buna göre ölçek faktör analizi için uygun bulunmaktadır. Ölçeğin faktör yüklerinin 0,350-0,810 arasında olduğu ve toplam varyansı açıklama gücünün 0,40'ın üzerinde olduğu için yeterli olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğin tamamının Cronbach's Alpha katsayısı 0,70'inin üzerinde olduğu için güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Faktör ifadeleri 1-5 puan arasında 'Hiç Katılmıyorum'dan 'Tamamen Katılıyorum'a doğru puanlanmıştır. İfadelere katılım düzeyi, en yüksek olan 5 puandan en düşük 1 puanı çıkartılarak 4 elde edilmiş ve 4:3 formülü ile 1-2.33 arası düşük, 2.34-3.66 arası orta ve 3.67-5 arası yüksek olarak yorumlanmıştır.

Çalışmanın amaçlarını test etmek amacı ile SPSS istatistik yazılımı kullanılmıştır. Analizler %95 ($p=0,05$) güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Çalışmada tanımlayıcı istatistiksel analizler önemlilik testleri ve korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

■ **Tablo 2:** Katılımcıları Tanımlayıcı Değişkenleri

Değişken	N	%	Değişken	N	%
Statü			Çalıştığınız Kurum		
Dr. Öğretim üyesi	278	44,4	Devlet Üniversitesi	587	93,8
Doçent	177	28,3	Vakıf Üniversitesi	39	6,2
Profesör	171	27,3	Diğer	-	-
Cinsiyetiniz			Çalıştığınız Kurumun Coğrafik Bölgesi		
Kadın	195	31,2	Marmara Bölgesi	81	12,9
Erkek	431	68,8	İç Anadolu Bölgesi	79	12,6
Yaş grubu			Ege Bölgesi	43	6,9
25-34 yaş	77	12,3	Akdeniz Bölgesi	50	8
35-44 yaş	265	42,3	Karadeniz Bölgesi	273	43,6
45-54 yaş	201	32,1	Doğu Anadolu Bölgesi	84	13,4
55 ve üzeri yaş	83	13,3	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	16	2,6
Medeni durumunuz			Doktora Eğitiminizi Tamamladığınız Kurum		
Bekar	89	14,2	Devlet Üniversitesi	599	95,7
Evli	537	85,8	Vakıf Üniversitesi	27	4,3
Öğretim Üyesi olarak çalışma yılı			Diğer	-	-
1-5 yıl	200	31,9	Doçentlik Alanınız		
6-10 yıl	137	21,9	Fen Bilimleri	141	22,5
11-15 yıl	94	15	Sağlık Bilimleri	265	42,3
16-20 yıl	56	8,9	Sosyal ve Beşeri Bilimler	220	35,1
21 ve üzeri yıl	139	22,2			

Bulgular

Katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri ■ Tablo 2'de verilmiştir. Çalışmaya katılan 626 öğretim üyesinin %44.4'ü ($n=278$) doktor öğretim üyesi, %28,3'ü ($n=177$) doçent, %27,3'ü ($n=171$) profesör olmuştur. Akademisyenlerin %42.3'ünün ($n=265$) 35-45 yaş grubunda, %32.1'inin ($n=201$) 45-54 yaş grubunda olduğu görülmüştür. Öğretim üyelerinin %31.2'i ($n=195$) bayan, %68.8'i ($n=431$) erkek, %85.8'i ($n=537$) ise evlidir.

Katılımcıların %93.8'inin ($n=587$) devlet, %6.2'sinin ($n=39$) vakıf üniversitelerinde görev yapmakta oldukları ve %22.5'inin ($n=141$) fen bilimleri, %42,3'ünün ($n=265$) sağlık bilimleri, %35.1' inin ($n=220$) sosyal ve beşeri bilimler alanlarında doçentliklerini almış veya bu alanlarda görev yapmakta oldukları görülmüştür. Ankete katılan katılımcıların %43.6' inin ($n=273$) Karadeniz Bölgesinden, %13.4'ünün ($n=84$) Doğu Anadolu Bölgesinden katıldığı görülmüştür. Katılımcıların büyük çoğunluğunun (%95.7'si ($n=599$)) doktoralarını devlet üniversitelerinde yaptığı tespit edilmiştir.

Öğretim üyelerinin çalışma yılları incelendiğinde; %31.9'u ($n=200$), 1-5 yıl, %21.9'u ($n=137$) 6-10 yıl, %22.2'si ($n=139$) 21 yıl üzeri çalışma yılına sahip olduğu anlaşılmıştır.



Tablo 3: Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği Frekans Dağılımı

İfadeler	Hiç katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen katılıyorum		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		x	SS
	n	%	N	%	n	%	n	%	N	%		
Motivasyon											4.11	0.81
1- Bilimsel çalışma yapmaya istekliyim	-	-	9	1,4	71	11,3	265	42,3	281	44,9	4,30	0,72
2- Bilimsel çalışma yapmak için ciddi çaba harcıyorum	-	-	14	2,2	97	15,5	299	47,8	216	34,5	4,14	0,75
3- Akademik kariyer ilerlemesi için bilimsel çalışma yaparım	18	2,9	31	5	125	20	263	42	189	30,2	3,91	0,97
Yoğunluk											3.02	1.04
4- Bilimsel çalışma yapmak için yeterli zamanım yok.	49	7,8	190	30,4	258	41,2	106	16,9	23	3,7	2,78	0,94
5- Ders yoğunluğum bilimsel çalışma yapmaya zaman ayırmamı sınırlıyor.	34	5,4	98	15,7	234	37,4	195	31,2	65	10,4	3,25	1,01
6- Yönetimsel ve diğer görevlerim bilimsel çalışmaya zaman ayırmamı sınırlıyor.	65	10,4	118	18,8	172	27,5	183	29,2	88	14,1	3,17	1,19
7- Kişisel işlerim ve sorumluluklarım bilimsel çalışmaya zaman ayırmamı sınırlıyor	59	9,4	150	24	241	38,5	145	23,2	31	5	2,90	1,01
Bilimsel Çalışma İmkânlarının Yetersizliği											3.55	1.10
8- Bilimsel çalışma için yeterli maddi destek sağlayacak kurumsal yapılar yetersiz.	22	3,5	102	16,3	169	27	198	31,6	135	21,6	3,51	1,10
9- Bilimsel çalışma yapmak için yeterli maddi destek alamıyorum.	10	1,6	61	9,7	144	23	195	31,2	216	34,5	3,87	1,04
10- Bilimsel çalışma yapmak için gerekli etik kurul süreçleri bezdirici ve geciktirici oluyor.	56	8,9	100	16	185	29,6	193	30,8	92	14,7	3,26	1,16
11- Bilimsel çalışma yapmak için gerekli kurumsal izin süreçleri bezdirici, geciktirici ve engelleyici oluyor	48	7,7	101	16,1	171	27,3	214	34,2	92	14,7	3,32	1,13
12- Çalıştığım kurumun teknik altyapısı bilimsel çalışmayı yeterince desteklemiyor.	78	12,5	140	22,2	213	34	129	20,6	66	10,5	2,94	1,16
13- Bilimsel toplantılara katılmak için yeterli ekonomik destek bulamıyorum	53	8,5	70	11,2	131	20,9	214	34,2	158	25,2	3,56	1,21
14- Bilimsel yayınların teşvik edilmesine yönelik düzenlemeler ve maddi destekler yetersiz	37	5,9	48	7,7	107	17,1	244	39	190	30,4	3,80	1,12
15- Bilimsel çalışmalarımız yönetimler tarafından takdir görmüyor.	59	9,4	138	22	166	26,5	178	28,4	85	13,6	3,14	1,18
16- Yükseköğretim sistemi bilimsel çalışma yapmaya özendiriyor.	11	1,8	13	2,1	62	9,9	208	33,2	332	53	4,33	0,87
17- Mevcut akademik teşvik düzenlemesi beni, yeterince bilimsel çalışmaya teşvik etmiyor.	21	3,4	69	11	129	20,6	202	32,3	205	32,7	3,80	1,11

Tablo 3 Devamı: Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği Frekans Dağılımı

Bilimsel Çalışma Yetkinliklerini Geliştirme İhtiyacı											2.8	1.11
18- Yabancı dille yayın yazamıyorum.	49	7,8	92	14,7	133	21,2	185	29,6	167	26,7	3,52	1,24
19- Bilimsel çalışma yapmak için yeterli istatistik bilgisine sahip değilim	93	14,9	229	36,6	175	28	84	13,4	45	7,2	2,61	1,11
20- Bilimsel çalışma yapma yöntemleri hakkında desteklenmeye ihtiyacım var.	90	14,4	192	30,7	207	33,1	105	16,8	32	5,1	2,67	1,07
21- “Makale nasıl yazılır?” konusunda eğitime ihtiyacım var	209	33,4	230	36,7	131	20,9	42	6,7	14	2,2	2,07	1,0
22- “Proje nasıl yapılır?” konusunda eğitime ihtiyacım var	91	14,5	190	30,4	172	27,5	128	20,4	45	7,2	2,75	1,14
23- Bilimsel çalışma alanımda ilgili sektörle işbirliğine sahip değilim.	53	8,5	110	17,6	209	33,4	156	24,9	98	15,5	3,21	1,15

Katılımcı öğretim üyelerinin ölçek ifadelerine katılım düzeyleri Tablo 3’de verilmiştir. Öğretim üyelerinin bilimsel çalışmalar yapma konusundaki motivasyon faktörünün aritmetik ortalaması 4.11 bulunmuştur. Bu oran, öğretim üyeleri bilimsel çalışmaya istekli ve motive olduklarını yüksek düzeyde göstermektedir.

Katılımcılar çalışma yoğunluklarının genel olarak orta düzeyde (3.02) olduğunu ifade etmişlerdir. Ders yüklerinin, yönetsel görevlerinin ve kişisel gelişimleri için ayırdıkları zamanların orta düzeyde çalışma yoğunluğuna sahip olduğunu ve bilimsel çalışmalara zaman ayırmasını orta düzeyde sınırladığını söylemişlerdir.

Öğretim üyeleri, bilimsel çalışma yapabilmek için sunulan imkânların yetersizliğinin orta düzeyde (3.55) olduğunu ifade etmişlerdir. Bilimsel çalışma yapabilmek için maddi destek sağlayan kurumsal yapıların yetersiz olduğunu, yeterli maddi destek alamadıklarını, kurumsal teknik alt yapıların yetersiz olduğunu, bilimsel toplantılara katılım için yeterince ekonomik destek bulamadıklarını, bilimsel yayınların teşvik edilmesi ve maddi desteklerin yetersiz olduğunu orta düzeyde ifade etmişlerdir. Yine bilimsel araştırmalar için gerekli olan etik kurul süreçlerinin ve kurumsal izin süreçlerinin bezdirici, geciktirici ve engelleyici olduklarını orta düzeyde ifade etmişlerdir. Yükseköğretim sisteminin bilimsel çalışmaya özendirici olmadığını

Tablo 4: Öğretim Üyelerinin Ünvanlarına Göre Akademik Üretkenlikleri

Ölçek Faktörleri	Ünvan	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Motivasyon	Dr. Öğr. Üyesi	278	4,1043	,68265	2,825	,060
	Doçent	177	4,2166	,62375		
	Profesör	171	4,0565	,62939		
	Total	626	4,1230	,65398		
Yoğunluk	Dr. Öğr. Üyesi	278	3,1376	,72705	8,993	,000
	Doçent	177	3,0494	,71013		
	Profesör	171	2,8319	,80843		
	Total	626	3,0292	,75502		
Yetkinlik	Dr. Öğr. Üyesi	278	3,0354	,67388	61,782	,000
	Doçent	177	2,6177	,63548		
	Profesör	171	2,3548	,62533		
	Total	626	2,7314	,71058		
İmkân Yetersizliği	Dr. Öğr. Üyesi	278	3,5504	,68342	5,203	,006
	Doçent	177	3,6734	,59984		
	Profesör	171	3,4462	,67478		
	Total	626	3,5567	,66286		



(4.33) ve mevcut akademik teşvik düzenlemesinin kendilerini yeterince bilimsel çalışmaya teşvik etmediğini (3.80) yüksek düzeyde belirtmişlerdir.

Öğretim üyeleri, bilimsel araştırma yapabilmek için kendi yetkinliklerini geliştirme ihtiyaçlarının (2.72) orta düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretim üyeleri için yabancı dilde makale yazamama (3.52) önemli sorun olarak görülmüştür. Katılımcıların %56’sı yabancı dilde makale yazamadığını, sadece %22.5’i yabancı dilde makale yazabildiğini beyan etmişlerdir. Öğretim üyeleri, bilimsel çalışma yapma yöntemleri hakkında desteklenmeye ihtiyacı olduklarını (2.67), ilgili sektörler ile işbirliğine sahip olmadıklarını (3,21) orta düzeyde belirtmişlerdir. Ayrıca istatistik bilgisine, makale yazma ve proje yazma eğitimine ihtiyacı olduklarını düşük düzeyde ifade etmişlerdir.

Öğretim üyelerinin demografik ve mesleki özelliklerinin akademik üretkenlikleri üzerinde etkisi ANOVA ve T testiyle analiz edilmiştir. Anlamli farklılığa sahip değişkenler aşağıda açıklanmıştır.

Öğretim üyelerinin ünvanlarına göre akademik durumlarının karşılaştırılması ■ Tablo 4’de verilmiştir. ■ Tablo 4 incelendiğinde; Öğretim üyelerinin ünvanlarına göre bilimsel çalışma motivasyonları arasında fark olmadığı, profesör öğretim üyelerinin doçent ve doktor öğretim üyelerine göre yoğunluklarının daha az olduğu görülmüştür. Profesör,

doçent ve doktor öğretim üyelerinin yetkinliklerini geliştirme ihtiyaçlarının arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Beklenildiği gibi akademik ünvan arttıkça yetkinlikleri geliştirme ihtiyacının azaldığı görülmüştür. Doçentler bilimsel çalışmalar için sağlanan imkânların azlığını profesörlere göre daha fazla ifade etmişlerdir.

Öğretim üyelerinin yaş gruplarına göre akademik üretkenlikleriyle ilgili görüşleri ■ Tablo 5’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde bilimsel çalışma imkanlarındaki yetersizlik ile ilgili faktörde anlamlı farklılık olmadığı, diğer faktörlerde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. 35-44 yaş arası öğretim üyelerinin 55 ve yukarı öğretim üyelerinden daha motive ve daha yoğun oldukları; 25-34 ve 34-44 yaş grubunun 45 yaş ve daha yukarı yaş grubunda olanlara göre yetkinliklerini geliştirme ihtiyacının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Öğretim üyelerinin doçentlik bilimsel alan farklılıklarına göre akademik üretkenlikleriyle ilgili görüşleri ■ Tablo 6’da verilmiştir. Tablo incelendiğinde, doçentlik alanları açısından motivasyonlarında farklılık olmadığı, diğer faktörlerde anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleri, yoğunluklarını diğer alanlara göre daha az beyan etmişlerdir. Sağlık bilimleri alanındaki öğretim üyeleri, yetkinliklerini geliştirme ihtiyaçlarının fen bilimlerindekiyle daha fazla olduğunu ve bilimsel çalışma imkânlarının yetersizliğinin daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir.

■ **Tablo 5:** Öğretim Üyelerinin Yaşlarına Göre Akademik Üretkenlikleri

Faktörler	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Motivasyon	25-34	77	4,0866	,77686	3,079	,027
	35-44	265	4,1887	,61583		
	45-54	201	4,1244	,62938		
	55 ve üzeri yaş	83	3,9438	,68237		
	Total	626	4,1230	,65398		
Yoğunluk	25-34	77	2,9610	,67991	5,223	,001
	35-44	265	3,1500	,72978		
	45-54	201	2,9888	,76538		
	55 ve üzeri yaş	83	2,8042	,81623		
	Total	626	3,0292	,75502		
Yetkinlik ihtiyacı	25-34	77	2,9610	,72593	10,136	,000
	35-44	265	2,8277	,65510		
	45-54	201	2,6277	,71453		
	55 ve üzeri yaş	83	2,4618	,74414		
	Total	626	2,7314	,71058		
İmkân Yetersizliği	25-34	77	3,4649	,73606	1,982	,115
	35-44	265	3,6174	,62146		
	45-54	201	3,5567	,66164		
	55 ve üzeri yaş	83	3,4482	,70992		
	Total	626	3,5567	,66286		

Tablo 6: Öğretim Üyelerinin Bilimsel Alanlarına Göre Akademik Üretkenlikleri

		N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Motivasyon	Fen Bilimleri	141	4,1371	,62243	1,183	,307
	Sağlık Bilimleri	265	4,1597	,64879		
	Sosyal ve Beşeri B	220	4,0697	,67888		
	Toplam	626	4,1230	,65398		
Yoğunluk	Fen Bilimleri	141	2,7713	,79927	11,058	,000
	Sağlık Bilimleri	265	3,1179	,68154		
	Sosyal ve Beşeri B	220	3,0875	,77637		
	Toplam	626	3,0292	,75502		
Yetkinlik	Fen Bilimleri	141	2,5638	,65667	7,298	,001
	Sağlık Bilimleri	265	2,8403	,77365		
	Sosyal ve Beşeri B	220	2,7076	,64094		
	Toplam	626	2,7314	,71058		
İmkân Yetersizliği	Fen Bilimleri	141	3,4411	,60676	10,650	,000
	Sağlık Bilimleri	265	3,6970	,61434		
	Sosyal ve Beşeri B	220	3,4618	,72263		
	Toplam	626	3,5567	,66286		

Cinsiyetlerine göre öğretim üyelerinin akademik üretkenlikleri hakkında görüşleri Tablo 7’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde yetkinlik ihtiyacı faktöründe farklılık olmadığı, motivasyon, yoğunluk ve imkan yetersizliği faktörlerinde anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Kadın öğretim üyeleri erkeklere göre daha motive ve daha yoğun olduklarını ve daha çok bilimsel çalışma imkân yetersizliği yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Akademisyenlerin üretkenlik ölçeğinin faktörleri arasındaki ilişkiyi gösteren pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde, öğretim üyelerinin bilimsel araştırma yapma motivasyonlarının yetkinlik ihtiyaçlarıyla zayıf, ters yönde bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle öğretim üyelerinin yetkinlik ihtiyaçlarının artması bilimsel araştırma yapma motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir. Bilimsel çalışma yapma motivasyonlarıyla bilimsel çalışma imkanlarının

yetersizliği arasında zayıf doğrusal bir ilişki bulunmuştur. Öğretim üyelerinin yoğunluklarının yetkinlik ihtiyaçları ve imkânların yetersizliği ile zayıf doğrusal, yetkinlik ihtiyaçlarının, imkânların yetersizliği ile zayıf doğrusal ilişki içinde olduğu görülmüştür.

Tartışma

Türkiye’deki bilim ortamını değerlendirmek için yapılan bu çalışma sonucunda, öğretim üyelerinin bilimsel çalışma yapmaya istekli ve motive oldukları ve kariyerleri için bilimsel çalışma yaptıkları tespit edilmiştir. Aynı zamanda öğretim üyeleri ders yükleri, yönetsel görevleri ve kişisel gelişimlerine ayırdıkları zamandan dolayı bilimsel çalışma yapmalarına zaman ayırmalarının orta düzeyde sınırlandığını belirtmişlerdir. Bilimsel çalışma yapabilmek için maddi destek sağlayan kurumsal yapıların yetersiz olduğunu, yeterli maddi destek alamadıklarını, kurumsal teknik alt

Tablo 7: Öğretim Üyelerinin Cinsiyetine Göre Akademik Üretkenlikleri

Faktörler	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Motivasyon	Kadın	195	4,3077	,58516	4,837	,000
	Erkek	431	4,0394	,66685		
Yoğunluk	Kadın	195	3,1795	,71829	3,379	,001
	Erkek	431	2,9611	,76217		
Yetkinlik İhtiyacı	Kadın	195	2,8017	,74919	1,668	,096
	Erkek	431	2,6995	,69095		
İmkân Yetersizliği	Kadın	195	3,6421	,61399	2,173	,030
	Erkek	431	3,5181	,68100		



Tablo 8: Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeğinin Faktörleri Arasındaki İlişki

Faktörler	Motivasyon	Yoğunluk	Yetkinlik İhtiyacı	İmkânların Yetersizliği
Motivasyon	1			
Yoğunluk	,017	1		
Yetkinlik İhtiyacı	-,203**	,154**	1	
İmkânların Yetersizliği	,082*	,203**	,160**	1
*. $p \leq 0.05$ **. $p \leq 0.01$				

yapıların yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Ek olarak bilimsel toplantılara katılım için yeterince ekonomik destek bulamadıklarını, bilimsel yayınların teşvik edilmesinin ve maddi desteklerin yetersiz olduğunu orta düzeyde ifade etmişlerdir. Yine bilimsel araştırmalar için gerekli olan etik kurul süreçlerinin ve kurumsal izin süreçlerinin bezdirici, geciktirici ve engelleyici olduklarını orta düzeyde ifade etmişlerdir. Öğretim üyeleri için yabancı dilde makale yazamama en önemli sorun olarak görülmüştür. Öğretim üyelerinin %56’sı yabancı dilde makale yazamadığını beyan etmişlerdir. Buradan çıkan sonuca göre ülkemizde görev yapmakta olan öğretim üyeleri bilimsel çalışma yapmaya istekli olmalarına rağmen orta düzeyde zaman kısıtlılığıyla, mali destek ve yetersiz alt yapı ile, etik kurul ve kurumsal izin süreçlerindeki zorluk ve yabancı dilde makale yazmada zorlukla karşı karşıyadırlar.

Türkiye Bilimler Akademisi’nin Türkiye’deki bilimin ne durumda olduğunu belirlemek için yaptığı çalışma sonucunda yayınladığı Türkiye Bilim Raporu’nda Türkiye’de bilimsel çalışmaların sayısı zaman içerisinde artmakla birlikte hala birçok ülkenin gerisinde kaldığı belirtilmiştir. Bu raporun sonucuna göre 2000 sonrasında bilimsel yayın üretiminde iyi bir ivme yakalandığı, 2006 yılından sonra ciddi bir yavaşlama olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre Türkiye bilim ve teknoloji alanında öncü olarak kabul edilen Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Kanada ve Kuzey Avrupa ülkelerinin bilimsel yayınlarının hem niceliği hem de niteliği konusunda oldukça gerisinde kaldığı ortaya çıkmıştır (Akçığıt & Tok, 2020).

Araştırmacıların verimliliğini etkileyen faktörler arasında yaş ve akademik çalışma yılı önemli bir yer tutmaktadır. Türkiye Bilimler Akademisi’nin yaptığı araştırmaya göre yaş ile verimlilik arasında ters-U şeklinde bir ilişki mevcuttur. Belirli bir yaş ve çalışma yılı aşıldıktan sonra yapılan bilimsel çalışma sayısı sürekli olarak düşmektedir (Akçığıt & Tok, 2020). Levin ve Stephan (1991) yayınlarında 10 veya 15 yıla yakın akademik çalışma yılı olanların gençler kadar üretken olmadığını belirtmişlerdir. Bu çalışmada akademisyenlerin % 42.3’ü (n=265) 35-45 yaş grubunda, %32.1’i (n=201) 45-54 yaş grubunda olup, akademik çalışma yılı olarak değerlendirildiğinde 1-5 yıl çalışma yılı olan %31.9 (n=200), 6-10 çalışma yılı %21.9 (n=137), 21 yıl üzeri çalışma yılı olan %22.2 (n=139) olarak bulunmuştur.

Literatüre benzer şekilde bu çalışmada da çalışma yılı düşük olan akademisyenlerin bilimsel çalışma motivasyonlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Ülkemizde akademik atanma ve yükselmenin en önemli kriterinin bilimsel makale yazımı olduğu bilinmektedir. Bunun akademik hayatın erken dönemlerinde bilimsel çalışma yapmak için kuvvetli bir motivasyon olduğu görülmektedir. Bunu destekler şekilde bu çalışmada akademisyenler özellikle kariyerleri için bilimsel çalışma yaptıklarını yüksek düzeyde beyan etmişlerdir. Bu çalışmada da motivasyon faktörünün aritmetik ortalaması 4.11 bulunmuştur. Motivasyon faktörünün ifadeleri olumlu yönde oluşturulduğu için ortalamanın beş puana yaklaşması öğretim üyelerinin motivasyonlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Akademik hayatın ilerleyen yıllarına yönelik akademisyenlerin üretkenliği için motive edici tedbirlerin alınması gerekmektedir. Burada en temel noktanın akademik personelde üretkenliğin bir zorunluluk olmasının yanında bir kültür ve davranış olarak aşılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Literatürde akademisyenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörler açısından yapılan bir çalışmada İtalya’da uygunsuz çalışma ortamının akademik üretkenliği olumsuz etkilediği gösterilmiştir. Aynı çalışmada verimli çalışma ortamının akademisyenlerin de verimliliğini artırdığı iddia edilmektedir (Torrise, 2012). Benzer şekilde ülkemizde altyapı yetersizliğinin akademik verimliliği etkilediği daha önce yapılan çalışmalarda gösterilmiştir (Doğan, 2013). Bu çalışmada öğretim üyelerinin akademik üretkenlik için ihtiyaçlarının artması bilimsel araştırma yapma motivasyonlarını olumsuz etkilediği görülmüştür. Diğer bir deyişle öğretim üyelerinin yetkinlik ihtiyaçlarının artması bilimsel araştırma yapma motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir. Bunun en önemli nedenlerinden birinin bu ihtiyaçların yeterince karşılanamaması olduğu düşünülebilir.

Ülkemizde daha önce yapılan çalışmalarda akademik verimliliğin doçentlik başvurusu öncesi ve profesörlük ataması öncesi yayın şartlarını yerine getirme isteği nedeni ile arttığı bilinmektedir (Akçığıt & Tok, 2020). Bir çalışmada genç akademisyenlerin motivasyonlarının kendilerine daha fazla kariyer fırsatı sunuldukça arttığı gösterilmiştir (Boumans vd., 2011).

Bu çalışmada akademisyenlerin ünvanları arasında motivasyon farkı bulunmamıştır. Bununla birlikte akademisyenlerin motivasyon durumu yaş açısından izlendiğinde, 35-44 yaş arasındaki öğretim üyelerinin 55 ve yukarı yaştaki öğretim üyelerinden daha motive olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenliğin erken yıllarında olanların ilerleyen yıllara göre bilimsel yayın yapmada daha fazla motive olmaları önceki çalışma sonuçlarını destekler niteliktedir. Diğer bir çalışmada akademisyenlerin %85'i akademik üretimdeki temel motivasyonlarının bilimsel meraktan çok akademik terfi için olduğunu beyan etmişlerdir (Şen & Tekindal, 2021). Dolayısı ile akademik hayatta üretkenlik için akademik yükselme dışında sürekli motive edici tedbirlerin alınması kaçınılmazdır.

Akademik yükselmeler sonrası motivasyonun azalması önemli bir etken olmakla birlikte; akademisyenler bilimsel çalışma yapabilmek için sunulan imkânların yetersizliği, maddi destek sağlayan yapıların ve desteklerin yetersiz olması, kurumsal teknik alt yapıların yetersizliğini beyan etmişlerdir. Köklü ve eski üniversitelerde alt yapı imkânları olsa bile üniversitemizin önemli bir kısmının 2000'li yıllardan sonra kurulmuş olması göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca maddi destek sağlayan kurumlar ve desteklerin yetersizliği genel ekonomik kısıtlardan çok büyük ölçüde etkilenmiştir.

Akademisyenler, bilimsel yayınların yeterli düzeyde teşvik edilmediğini ve özellikle de yükseköğretim sisteminin bilimsel çalışma yapmaya özendirici olmadığını yüksek oranda beyan etmişlerdir. Daha önce yapılan çalışmalarda akademik üretkenliğin laboratuvar alt yapısı, eleman desteği ve maddi destekle arttığı gösterilmiştir (Nag vd., 2013). Akademik hayatta akademik yükselme için yayın yapma mecburiyeti olmakla birlikte; akademisyenlerin imkânlarının artırılması hem maddi hem manevi motivasyonlarla desteklenmesi verimliliğin sürdürülebilir olmasında önemli olacaktır. Akademik üretkenliğin çok boyutlu doğasını tespit etmek için yapılan başka bir çalışmada beyin göçü, örgütsel refah ve stres, kişi başına düşen gelir, araştırma fonları, idari sistem, sosyal alan ve aile ile akademik verimlilik arasındaki ilişki olduğu söylenmiştir (Torrise, 2012). Yükseköğretim sisteminin kendi içinde sorunları tartışılırken, akademisyenlerin “mevcut sistemin bilimsel çalışmaları teşvik etmediği” görüşü dikkate alınmalı ve bilimsel çalışma yapmayı teşvik edecek bir yapıya kavuşturulması yönünde adımlar atılmalıdır.

Ayrıca akademisyenlerin yıllık performanslarını artırmak ve ölçmek için yürürlüğe koyulan akademik teşvik uygulamasının teşvik edici olmadığı akademisyenler tarafından yüksek düzeyde beyan edilmiştir. Akademik teşvik yönetmeliğinde yapılan değişiklikler, yönetmeliği kapsam olarak daraltmış ve teşvik miktarını önemsizleştirmiştir. Yönetmelikte, ulusal ve Türkiye’de yapılan uluslararası toplantılara katılımın dışarıda bırakılması, akademisyenlerin temel çıktısı olan makale ve kitap yazımının 30 puanla

sınırlanması ve teşvik miktarının düşük olması akademik teşvik yönetmeliği işlevsizleştirmiştir. Tüm bu veriler ışığında akademik üretkenlikten beklentinin net olarak tanımlanıp bilim merkezlerinin alt yapı ve insan desteklerinin yanı sıra akademisyenlerin sosyoekonomik ve sosyokültürel şartlarının ürün çıktısını artırıcı yönde düzenlenmesine ihtiyaç olduğu aşikârdır.

Tüm bunların yanında üretkenliği etkileyen bir diğer faktörün de akademisyen seçiminde objektif kriterlerin olmamasıdır. Bu nedenle akademik personelin yetkinlik, motivasyon, sıkı çalışma kapasitesi ve sorumluluk alma istekliliği açısından yeterince değerlendirilememesi verimliliği etkileyebilmektedir (Hassan vd., 2008). Akademik verimliliğin artırılabilmesi için akademisyen seçiminde objektif kriterlerin tanımlanmasının faydalı olacağı kanaatindeyiz.

2011-2015 yılları arası Türkiye Bilimler Akademisi’nin yaptığı araştırmanın verilerine göre, Hacettepe, Ankara ve İstanbul Üniversitesi, ortalama akademik yaşın en yüksek olduğu devlet üniversiteleridir. Vakıf üniversitelerinde ise Bilkent Üniversitesi başta gelmektedir. Türkiye’de devlet üniversitelerinde yaş ortalamasının daha büyük olduğu görülmektedir (Akçığit & Tok, 2020). Bu çalışmada katılımcıların %93.8’inin (n=587) devlet üniversitesinde, %6.2’unun (n=39) vakıf üniversitesinde çalıştığı görülmüştür. Çalışmaya katılan akademisyenlerin yaş oranı düşük olmasına rağmen beklenen tersine çoğunluğu devlet üniversitesinde çalışmaktadır. Son yıllarda kurulan yeni üniversite sayısının artması ile birçok üniversite mezununun akademik personel olabilme imkanının artması sonucu genç akademik personel sayısının artmasına neden olmuştur.

Kadınların bilim dünyasına katılımı her geçen gün artarak devam etmektedir. Buna rağmen birçok ülkede hala erkek akademisyenlerin oranı fazladır (Bagilhole, 1993; Hill C, Corbett C, Rose A, 2010). Türkiye’de de zaman içerisinde kadın araştırmacıların sayıları artmaktadır. 2023 yılı verilerine göre Türkiye’de ki kadın araştırmacıların oranının %44,3’e ulaştığı görülmektedir. Bu çalışmada da öğretim üyelerinin %31.2’inin (n=195) bayan, %68.8’inin (n=431) erkek olduğu bulunmuştur. Raj ve diğerlerinin (2016) kadınların akademik üretkenliğini değerlendirmek için yaptıkları çalışma sonucunda kadın öğretim üyelerinin erkek öğretim üyeleri ile benzer oranlarda maaş almalarına rağmen yayınlar ve etkileri açısından erkek akademisyenlere göre geride kaldıklarını belirtmişlerdir. Yine aynı çalışma sonucunda erkeklerin evli/partnerli olma, çocuk sahibi olma ve profesör ünvanına sahip olma oranlarının kadınlardan önemli ölçüde daha fazla olduğu, kadınların daha düşük yayın oranına ve h-endeksine sahip oldukları bulunmuştur. Reed ve diğerlerinin (2011) kadınların akademik üretkenliğini değerlendirmek için yaptıkları başka bir çalışmada kadınların yayın oranlarının kariyerlerinin sonraki aşamalarında erkeklerinkinden daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Çocuk sahibi olmanın kadınların akademik



üretkenliğini etkileyip etkilemediğini araştırmak üzere yapılan bir çalışmada kadınların bekar, evli, çocuksuz veya evli ve çocuklu olup olmadıklarına bakılmaksızın erkeklerden daha az yayın yaptıklarını bulmuşlardır. Kadınların düşük üretkenliğinin nedenlerinin, istatistiksel analizlerinde ölçülemeyen diğer faktörlerle ilgili olabileceğini söylemişlerdir (Hamovitch & Morgenstern, 2017). Bu çalışmada kadın öğretim üyeleri erkeklere göre daha motive bulunmuştur. Yine çalışmada kadın akademisyenler iş yoğunluklarının daha fazla ve bilimsel çalışma imkânlarının daha az olduğunu ifade etmişlerdir. Medeni hâl açısından bekar öğretim üyeleri evlilere göre daha motive ve daha az imkâna sahip olduklarını söylemişlerdir. Ülkelerin sosyo-kültürel farklılıkları düşünüldüğünde özellikle ülkemiz aile yapısında kadınlara daha fazla yük düşmesi kadınların sorumluluklarını artırmaktadır. Buna rağmen daha motive olduklarını beyan etmişlerdir. Bu yönden bakıldığında kadın akademisyenlerin daha fazla desteklenmesinin faydalı olabileceği kanaatindeyiz.

Hassan ve diğerlerinin (2008) yaptıkları çalışma sonucunda akademik üretkenlik ile ilişkili faktörler olarak; yetenek, fırsat, akademik olarak elverişli bir ortam, aile motivasyonu, deneyim, bilgi ve alınan eğitimin etkili olduğunu öne sürmüşlerdir. Ayrıca akademik üretkenlik ile ilişkili olarak araştırmaya ayrılan zamanın da önemli bir katkısının olduğu ve öğretime ayrılan zamanın olumsuz etkiye neden olabileceği iddia edilmiştir. Ülkemizde yapılan başka bir çalışmada ise üretkenliği etkileyen faktörler arasında akademik ortamın yeterli oranda üretkenliği desteklemediği (üniversite yayın ortamı, arkadaş desteği, iş yoğunluğu vs.) beyan edilmiştir (Mengi & Schreglmann, 2013). Bu çalışmada da akademisyenler, çalışma yoğunluklarının genel olarak orta düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Bu sonuç tersinden okunduğunda öğretim üyelerinin bilimsel çalışma yapmak için orta düzeyde zamanlarının olduğunu gösterir. Ülkemizde akademisyenler mesleki sorumlulukları dışında birçok alanda görev yapmaktadırlar. Daha önce yapılan çalışmalarda ders yükü fazlalığının üretkenlik için olumsuz etken olduğu tespit edilmiştir (Arı, 2007). Bir diğer etken ek görevlerin fazlalığı; örneğin yöneticilik görevidir ki ülkemizde yapılan bir çalışma da yöneticilik görevlerinin akademisyenlerin asıl sorumluluklarını azalttığı ve kişisel gelişmeleri noktasında negatif etki yaptığı gösterilmiştir (Yurdasever & Karakaya, 2016). Dolayısı ile akademik üretkenlikte uygun ortam yanında makul iş yükünün önemli olduğu aşikardır.

Ülkemizde öğretim üyelerinin bilimsel araştırma sürecinde karşılaştıkları önemli sorunlardan biri de yabancı dil problemdir. Bu çalışmada öğretim üyelerinin %56’sı yabancı dilde makale yazamadığını beyan etmişlerdir. Öğretim üyeleri için yabancı dilde makale yazamama en önemli sorun olarak görülmektedir. Yabancı literatürü tarama ve bunu bilgi dağarcığına aktarıp sonrasında akademik üretkenliğe dönüştürebilmek için de iyi bir yabancı dil bilgisi gerekmektedir. Akademisyenlerin bu konuda

ihtiyaç düzeylerinin iyi tespit edilip uygun desteklerin ve yönlendirilmelerin yapılması faydalı olacaktır.

Kısıtlıklar

Çalışma için veri toplamada online anket yönteminin kullanılması nedeniyle katılımcılarla yüz yüze temas sağlanamamış ve araştırmada akademisyenlerin eğitim ve diğer faaliyetleri değerlendirilmemiştir.

Sonuç

Akademik verimlilik alanında çok fazla çalışma yapılmış olmasına rağmen akademik üretkenliği tanımlamak kolay değildir. Bir fabrikada girdi ve çıktı kolayca ölçülür ve üretkenlik basit bir şekilde hesaplanabilirken, akademik dünyanın doğası gereği bunu belirlemek çok zordur. Akademisyenlerin bilimsel araştırma-yayın görevleri, eğitim-öğretim faaliyetleri ve ayrıca topluma pozitif yön verme görevlerinin de bir bütün olarak değerlendirilmesi akademik üretkenliği oluşturmaktadır. Akademik yayın, bilimsel araştırma ve ürün çıktısı oluşturma; ciddi alt yapı, insan desteği, mali destek yanında motive edici faktörlerin de birlikteliği ile olabileceği görülmektedir. Ülkemiz üniversitelerinde görev yapmakta olan öğretim üyeleri çalışma yapmaya istekli olmalarına rağmen orta düzeyde zaman kısıtlılığı, mali destek azlığı, yetersiz alt yapı, etik kurul ve kurumsal izin süreçlerinde ve yabancı dilde makale yazım zorluklarıyla karşılaşmaktadırlar.

Bilimsel çalışmayla ilgili problemlerin hafifletilmesi için yapısal, altyapı ve destek sorunları çözülmeye çalışılmalı ve bilimsel çalışmayı teşvik edici bir ücret sistemi geliştirilmelidir. Acil olarak mevcut akademik teşvik yönetmeliği kapsam ve puanlama yapısı akademisyenlerin temel faaliyetleri doğrultusunda yeniden yapılandırılmalı, teşvik tutarları anlamlı kılınmalıdır. Ayrıca özellikle genç akademisyenlerin akademik yetkinliklerinin (istatistik, okuma, alıntılama, raporlama gibi) geliştirilmesine yönelik programlar uygulanmalıdır. Türkiye’de akademisyenler için önemli sorunlardan biri; bir yabancı dili konuşmıyor, anlayamıyor ve yazamıyor olmaktır. Bu nedenle yabancı dil eğitiminin dinleme, konuşma, yazma ve okuma anlayışı üzerinde yeniden yapılandırılması başta akademik camia olmak üzere yabancı dil eğitimi almış tüm bireyler için gereklidir.

Sonuç olarak; yükseköğretim kurumlarında bilimsel araştırmayı öne çıkarmak için örgütsel yapılanma, alt yapı, destek sistemi, akademisyen seçim prosedürü gözden geçirilmeli ve bilimsel çalışmaları teşvik eden yöneticilerin tercihinde hassasiyet gösterilmelidir. Bu araştırma ve daha önce yapılmış diğer araştırmalarda gündeme gelen ihtiyaçlar ve talepler doğrultusunda yeni düzenlemelerin yapılmasının akademik üretkenliği artıracığı bunda ülkenin bilgi, teknoloji ve inovatif ürün üretme kapasitesine yansıtacağı söylenebilir.

Kaynakça

- Akçığit U, Tok EÖ. (2020). *Türkiye bilim raporu*, Ankara: TÜBA.
- Arı A. (2007). Üniversite Öğretim Elamanlarının Sorunları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 17:65-74.
- Bagilhole B. (1993). How to Keep a Good Woman Down: An Investigation of the Role of Institutional Factors in the Process of Discrimination against Women Academics. *British Journal of Sociology of Education*, 14(3), 261-274.
- Boumans NP, de Jong AH, Janssen SM. (2011). Age-differences in work motivation and job satisfaction. The influence of age on the relationships between work characteristics and workers' outcomes. *The International Journal of Aging and Human Development*, 73(4), 331-50.
- Coşkun R, Altunışık R, Yıldırım E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Çelik Z, Gür BS (2013). Turkey's education policy during the AK Party era (2002-2013). *Insight Turkey*, 15(4), 151-176.
- Doğan, D. (2013). Yeni Kurulan Üniversitelerin Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(2), 108-116.
- Gür BS. (2016). *Democratization and massification of higher education in Turkey and challenges ahead*. Research & Occasional Paper Series: CSHE.3.16. University Of California, Berkeley, Center for Studies in Higher Education.
- Mengi F, Schreglmann S. (2013). Akademisyenlik Bağlamında Bilimsel Üretkenliği Etkileyen Çevresel Faktörler. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-17.
- Hamovitch W, Morgenstern R.D. (2017). Children and the Productivity of Academic Women. *The Journal of Higher Education*, 48(6), 633-645.
- Hassan A, Tymms P, Ismail H. (2008). Academic productivity as perceived by Malaysian academics. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30(3), 283-296.
- Hill C., Corbett C, Rose A. (2010). *Why So Few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics*. Washington, DC: AAUW.
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri Ve Yayın Etiği*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Levin, SG, Stephan PE. (1991). Research Productivity over the Life Cycle: Evidence for Academic Scientists. *American Economic Review*, 81(1), 114-132.
- Nag S, Yang H, Buccola S, Ervin D. (2013). Productivity and financial support in academic bioscience. *Applied Economics*, 45(9), 2817-2826.
- Raj A, Carr PL, Kaplan SE, Terrin N, Breeze JL. (2016). Longitudinal Analysis of Gender Differences in Academic Productivity among Medical Faculty across 24 Medical Schools in the United States. *Acad Med*, 91(8), 1074-1079.
- Reed D.A, Enders F, Lindor R, McClees M, Lindor K.D. (2011). Gender Differences in Academic Productivity and Leadership Appointments of Physicians Throughout Academic Careers. *Academic Medicine*, 86:43-47.
- Şen AC, Tekindal MA. (2021). Evaluation Scale of Clinicians'Views and Expectations About Academics and Academic Productivity Process, Validity and Reliability Study. *Journal of Higher Education and Science*, 11(3), 575-580.
- Torrisi B. (2012). Academic productivity correlated with well-being at work. *Scientometrics*, 94(2), 1-15.
- Yalçın OM, Kılıç H. (2018). Akademisyenlerin Öğretim Performansları İle Motivasyonları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Eğitim Kuram Ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 122-135.
- Yurdasever E, Karakaya A. (2016). İdari Görevlerin Akademisyenlerin Mesleki Gelişimine Etkileri. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 485-503.
- YÖK, *Yüksek öğrenim istatistikleri*. Erişim adresi; <https://istatistik.yok.gov.tr> (07 Mart 2023)

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) Lisansı standartlarında; kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (çevrimiçi bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarıyla açık erişim olarak yayımlanmaktadır. / This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) License, which permits non-commercial reuse, distribution and reproduction in any medium, without any changing, provided the original work is properly cited.

Yayıncı Notu: Yayıncı kuruluş olarak Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) bu makalede ortaya konan görüşlere katılmak zorunda değildir; olası ticari ürün, marka ya da kuruluşlarla ilgili ifadelerin içerikte bulunması yayıncının onayladığı ve güvence verdiği anlamına gelmez. Yayıncının bilimsel ve yasal sorumlulukları yazar(lar)ına aittir. TÜBA, yayınlanan haritalar ve yazarların kurumsal bağlantıları ile ilgili yargı yetkisine ilişkin iddialar konusunda tarafsızdır. / *Publisher's Note: The content of this publication does not necessarily reflect the views or policies of the publisher, nor does any mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by Turkish Academy of Sciences (TÜBA). Scientific and legal responsibilities of published manuscript belong to their author(s). TÜBA remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.*