

# **Academicians' Opinions about Academic Incentive Allowance**

**Muhammed TURHAN, Yusuf Celal EROL**

Firat Üniversitesi

## **Abstract**

*Academic incentive allowance is a new practice began to be paid to academic staff working at the universities since 2016. In this study, it was aimed to examine the opinions of scholars about academic incentive allowance by content analysis method and 50 faculty members consulted. Most of the academicians who participated in the study (38) stated that they found the academic incentive allowance beneficial, but 8 are not useful, 3 find partial useful and 1 has no knowledge. Academic incentive allowance was found to be beneficial because it encourages academicians to scientific work, rewards and motivates the producing academicians, funds academicians financially, increases the number of academic publications, and diversifies academicians' publications. However, academics have pointed out that the application of academic incentive can cause the fall in the quality of academic studies and ethical dilemmas can be experienced. Moreover, in the study, opinions and suggestions about the academic incentive allowance scoring system were taken from the academicians. Academicians want the quality of academic incentives not to be ignored and to increase the supervision in the application of academic incentives.*

**Keywords:** *Academician, Academic incentive allowance, Academic incentive allowance regulation*



Inönü University  
Journal of the Faculty of Education  
Vol 18, No 3, 2017  
pp. 281-296  
DOI: 10.17679/inuefd.341708

Received : 04.10.2017  
Revision1 : 23.11.2017  
Revision2 : 09.12.2017  
Accepted : 20.12.2017

## **Suggested Citation**

Turhan, M. & Erol, Y. C. (2017). Academicians' Opinions about Academic Incentive Allowance, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 18(3), 281-296. DOI: 10.17679/inuefd.341708

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

In the performance-based budgeting approach, performance evaluation is a necessity to gain a competitive advantage and increase the performance of employees (Camgöz & Alperden, 2006). In performance management, it is aimed to increase the motivation of public employees by using tools such as rewards in order to make them realize their performance (Karasoy, 2014). State universities need structural changes in terms of performance evaluation, as well (Argon, 2010).

One of the duties of universities is to conduct scientific research, to expand and spread knowledge (Yılmaz & Kesik, 2010). It is necessary to increase the research performance of academicians in order to achieve development in higher education institutions and to reach the targets (Kalaycı, 2009). With the academic incentive allowance given to academicians, it is expected to increase scientific work (Ulutürk, 2015). With the Law No. 6564 issued in 2014, it has been decided to give an additional payment to the academic staff of the university as academic incentive since 2016 (Ulutürk, 2015). Academic activities stated in the academic incentive regulation; project, research, publication, design, exhibition, patent, citation, notification and award.

### Purpose

Academic incentive attitude affects academicians' job satisfaction positively (Alparslan, 2014). One of the criteria for the determination of the brand value of higher education institutions is academic performance, which expresses knowledge and artistic contribution (Erarslan, 2015). Since the academic incentive allowance is based on the academic performance of the academicians, the criteria set in the academic incentive allowance and the points collected under the regulations can be useful in measuring the academic performance of the academicians. Accurate evaluation of academic performance is necessary for the objective evaluation and development of qualifications in higher education (Kaptanoğlu & Özok, 2006). In view of such a need, the purpose of the research is to specify the opinions of academic staff about the application of academic incentive.

Within the scope of this general purpose, the following questions were tried to be answered:

1. What aspects of academic incentive application are beneficial according to academicians?
2. What are the disadvantages of the academic incentive in terms of teaching staff?
3. What are the opinions of academic staff about the academic incentive application scoring system?
4. What are the recommendations of the academic staff about the academic incentive application scoring system?
5. What are the recommendations of academicians for more effective and improved application of academic incentives?

### Method

Qualitative research method was conducted in this study. Qualitative research helps the presentation and interpretation of social structures and processes by trying to reveal the perceptions and experiences of the participants and to understand the situations and events from the viewpoints of the participants and to interpret the participants' experiences (Yıldırım & Şimşek, 2013, Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2014). In this study, it is aimed to reveal and interpret the individual perceptions of the academic staff about the academic incentive application. The study was carried out with the participation of 50 faculty members from Fırat University in the academic year of 2016-2017. 33 participants were male (66%) and 17 participants were female (34%). Semi-structured interview form was used as data collection tool. Content analysis and descriptive analysis methods were used in this research. Analysis and interpretation of the data were carried out in 4 stages (coding, sorting, producing themes, providing validity and reliability).

### Findings

38 (76%) of the participants find the academic incentive application useful, and 3 find partially useful; but 8 (16%) participants stated that they did not find it useful. It can be said that academicians find the academic incentive application useful. Academic incentive payment directs scholars towards scientific work, rewards, motivates, and financially supports productive academicians, increases the number of academic publications,

distinguishes hardworking academician from lazy one and diversifies in the academic studies. However, the application of academic incentive helps to the recognition of universities, the increase in the rankings among the universities of the world and the increase of the citation index of the universities.

The application of academic incentive has been criticized for lowering the quality of scientific studies and attaching great importance to quantity. Ethical problems in academic studies, scientific work to be done for points and therefore money, and non-standardized practices are the main negative comments to academic incentive allowance. In addition to these comments;

- scoring system should be corrected and made fairer,
- quality of the work must be kept on the front panel,
- qualified publications and studies should be encouraged more,
- points should be given to national works,
- restriction of points must be removed are the other proposals for a better scoring system.

For the answer of the last question, it was wanted some suggestions from academicians for more effective and improved academic incentive application. It was said that, more emphasis should be given to the quality of academic works, publication quality should be kept on the frontline, control should be increased, field-specific evaluation should be made, and coverage should be expanded.

### ***Discussion & Conclusion***

Academic staff finds the academic incentive useful, because it encourages academics to work scientifically and financially, rewards and motivates academics who produce academic studies, increases the number of academic activities and makes the studies available in a variety of fields, and increases the recognition of universities. It can be said that the application of academic incentive is useful for evaluating the academic performance of the academicians and motivating them. The evaluation of the individual performance of service-producing workers strengthens the management of the institutional development process by establishing the final reward system (Yalçın Balçık, Yenilmez & Şahin, 2016). Accurate evaluation of academic performance is necessary for the objective evaluation and development of qualifications in higher education (Kaptanoğlu & Özok, 2006). The financial support provided by the academic incentive application is seen important by academicians. It can be predicted that the regulation of academic incentive allowance could contribute to the solution of the problem of job dissatisfaction (Tuzcu, 2016). Academicians think positively about the performance appraisal approach and it is thought that it will increase the quality. According to academicians, with academic incentive application, academic performance started to be evaluated, the hardworking academician started to be rewarded. However, academicians are concerned that the application of academic incentives attaches great importance to quantity and they worries that the quality of scientific studies will fall. They also argue that the application of academic incentive leads to ethical problems. For universities in Turkey, it is necessary to establish a scientific performance evaluation system that will monitor the quality and quantity balance of scientific publications and ensure that the numbers and qualities reach the desired levels (Ak & Gülmez, 2006).

It has been proposed that in order to overcome the objectionable aspects of the academic incentive application, it is necessary to further improve the quality of the work, to score points on national works and social activities, to remove the point limitation and to give more points than the summary text reports to the full text reports and to correct the scoring system. Academic incentive application can be made more effective through greater scrutiny of quality, increased supervision, expanded scope, regulations that taking care of area differences, and increased fees for incentives.

# Akademisyenlerin Akademik Teşvik Ödeneğine İlişkin Görüşleri<sup>1</sup>

**Muhammed TURHAN, Yusuf Celal EROL<sup>2</sup>**  
Firat Üniversitesi

## Öz

Akademik teşvik ödeneği 2016 yılından itibaren üniversitede görev yapan akademik personele ödenmeye başlandığı için yeni bir uygulamadır. Bu çalışmada da, akademisyenlerin akademik teşvik ödeneğine ilişkin görüşlerinin içerik analizi yöntemiyle incelenmesi amaçlanmış ve 50 öğretim personelinin görüşüne başvurulmuştur. Çalışmaya katılan akademisyenlerin büyük bir kısmı akademik teşvik ödeneğini yararlı bulduklarını; 8'i yararlı bulmadıklarını, 3'ü de kısmen yararlı bulduklarını, 1'i ise bilgisinin olmadığını ifade etmiştir. Akademisyenleri bilimsel çalışmaya yönelttiği, üreten akademisyenin ödüllendirdiği ve motive ettiği, akademisyenleri maddi olarak desteklediği, akademik yayınların sayısını arttırdığı ve akademisyenlerin yayınlarında çeşitlilik sağladığı için akademik teşvik ödeneği yararlı bulunmuştur. Ancak akademisyenler akademik teşvik uygulamasının akademik çalışmaların niteliğinde düşmelere sebep olabileceğine ve etik açıdan sıkıntılar yaşanabileceğine dikkat çekmişlerdir. Ayrıca, çalışmada akademisyenlerin akademik teşvik ödeneği puanlama sistemine ilişkin görüşleri ve öneriler alınmıştır. Akademisyenler, akademik teşvik uygulamasında niteliğin göz ardı edilmemesini ve denetimin artırılmasını istemektedirler.

**Anahtar Kelimeler:** Akademisyen, Akademik teşvik ödeneği, Akademik teşvik ödeneği yönetmeliği



Inönü Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi Dergisi  
Cilt 18, Sayı 3, 2017  
ss. 281-296  
DOI: 10.17679/inuefd.341708

Gönderim Tarihi : 04.10.2017  
1. Düzeltme : 23.11.2017  
2. Düzeltme : 09.12.2017  
Kabul Tarihi : 20.12.2017

## Önerilen Atıf

Turhan, M. ve Erol, Y. C. (2017). Akademisyenlerin Akademik Teşvik Ödeneğine İlişkin Görüşleri. *Inönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 281-296. DOI: 10.17679/inuefd.341708

<sup>1</sup> Bu çalışmanın bir kısmı 11-13 Mayıs 2017 tarihinde düzenlenen 12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur

<sup>2</sup> Sorumlu yazar

## GİRİŞ

Türkiye’de üniversitelerde görev yapan öğretim üyeleri hem akademik çalışmalar yaparak akademik kariyerlerini ilerletme amacı içerisindeyken hem de lisans eğitimi alan öğrencilerin lisans derslerini sürdürerek lisans öğrencilerinin eğitimlerine katkı sunmaktadırlar. Öğretim üyelerinin yardımcıları olan diğer akademik personel de hem akademik çalışmalar yapmakta hem de amirlerinin verdiği işleri yürütmeye çalışmaktadırlar. Lisans ve lisansüstü öğrenci yetiştirme, bilime katkı sunma ve kendini sürekli olarak geliştirme çabası içerisinde olmaya çalışma sürecinde gösterdikleri performans, bireyden bireye farklılık göstermektedir. Akademik personelin yoğun çalışma temposu içerisinde olmaları ve akademik faaliyetlere yoğun mesai harcamaları, gösterdikleri yüksek performansın, belirli kıstaslar çerçevesinde ödüllendirilmesini istemelerine yol açmaktadır.

Bilimsel araştırma yapmak, bilgiyi genişletmek ve yaymak, üniversitelerin görevleri arasındadır (Yılmaz ve Kesik, 2010). Üniversiteler, bilginin üretildiği yerlerdir ve bilgiyi üretenler de üniversitede çalışan akademisyenlerdir. Akademisyenler, bilime katkı sunabilmek için kendilerini sürekli olarak geliştirmelidirler. Akademisyenlerin kalitesini belirleyen unsurların başında da kendi alanlarında yeterli bilgiye sahip olmaları, kitap ve makale yazmaları ve önemli projelerde yer almaları gibi akademik başarılar bulunmaktadır (Saydan, 2008). Üniversiteler, artık sadece eğitim faaliyetleriyle değil bölgeleri için strateji ve bilgi üretmek de farklılıklarını ve girişimciliklerini ortaya koymalıdır. Türkiye’deki üniversitelerin girişimciliklerini arttırabilmek için, niteliklerinin iyileştirilmesi gerekmektedir (Özer, 2011). Çünkü yükseköğretim kalitesi, nitelikli insan kaynağının geliştirilmesi için önemlidir (Çiçek Sağlam, 2011). Yükseköğretim kurumlarında gelişme sağlamak ve hedeflere ulaşmak için, kalite güvence sisteminin temellerinden biri olan akademisyenlerin araştırma performansını arttırmak gerekmektedir (Kalaycı, 2009).

Türkiye’de 2003 yılından itibaren kamu yönetiminde, merkezi ve girdi odaklı geleneksel bütçeleme anlayışından çıktı ve sonuç odaklı ve kaynakların yerinden yönetildiği performans esaslı bütçeleme anlayışına geçilmiştir (Ulutürk, 2015). Performans esaslı bütçeleme anlayışında, rekabetçi bir üstünlük kazanmak ve çalışanların performanslarının arttırılması için performans değerlendirme bir gerekliliktir (Camgöz ve Alperden, 2006). Performans yönetiminde kamu çalışanlarının, performanslarının farkına varmasını sağlamak adına, ödül gibi araçlar kullanarak güdülenmişliklerinin artması hedeflenmektedir (Karasoy, 2014). Devlet üniversiteleri de birer kamu kuruluşu olarak, performans değerlendirme açısından yapısal değişikliklere ihtiyaç duyduğu belirtilmektedir (Argon, 2010). Piyasa sistemi ve özel sektör anlayışının kamu üniversitelerine uygulanmaya başlamasıyla performans ölçütleri getirilmeye başlanmış ve kurumsal başarının arttırılması amaçlanmıştır (Ulutürk, 2015). Akademisyenlere verilen akademik teşvik ödeneği ile güdülenmişliklerinin ve bilimsel çalışmaların arttırılması öngörülmüştür (Ulutürk, 2015) ve performans değerlendirme çabasıyla performans esaslı bütçeleme anlayışına adım atılmaya başlanmıştır.

Performans, iş görenin örgütün yaptığı işte, etkili ve verimli bir şekilde başarı hedefiyle kontrol edilmesidir (Karasoy, 2014) ve organizasyonun maddi ve manevi unsurlarından en üst düzeyde yararlanma derecesidir (Çakmak ve Ocaklı, 2006). Performans, amaçlanan hedefe ne ölçüde ulaşılabildiğinin ifadesidir ve nerede olduğumuz ve nerede olmamız gerektiği sorularını yanıtlamaya yardım etmektedir (Kutlar ve Kartal, 2004). Bireysel performans ise örgütün belirlediği amaca ulaşmak için ortaya konan çabanın, örgütün her katmanında işgörenin ayrı ayrı dikkate alınarak sürece koyduğu katkının eşit ve adil bir şekilde değerlendirilmesidir (Yalçın Balçık, Yenilmez ve Şahin, 2016). Performans, işgörenlerin veya örgütlerin hedeflerine hangi oranda ulaştığının ölçütüken, performans değerlendirme, bu performansların daha önceden belirlenen standartlara göre ölçülmesini içeren bir süreçtir (Sümer, 2000; akt. Camgöz ve Alperden, 2006). Akademik performans ise, bir akademisyenin belirli ölçütlerin göz önüne alınmasıyla belirlenen sergilediği akademik çabalar toplamıdır (Kaptanoğlu ve Özok, 2006).

2014 yılında çıkarılan 6564 sayılı yasa ile üniversite akademik personeline akademik teşvik adı ile ek ödeme yapılması kararlaştırılmıştır (Ulutürk, 2015). Ülkemizdeki devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenler, 2016 yılından itibaren akademik teşvik ödeneği kapsamında bir önceki yıl yapmış oldukları akademik faaliyetlerden topladıkları puanlar oranında, içinde buldukları yılın Şubat ayından itibaren her ay topladıkları puan sayısına bağlı olarak akademik teşvik ödeneği almaktadırlar. İlk olarak 2015 yılında yayınlanan 14.12.2015 tarihli ve 20159/8305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan akademik teşvik ödeneği yönetmeliği, 2016 yılında güncellenmiştir ve 2017 yılında verilen akademik teşvik ödeneği 31.12.2016 tarihinde Bakanlar Kurulu’nda kararlaştırılan yeni yönetmeliğe göre verilmiştir. Akademik teşvik yönetmeliğinde belirtilen akademik faaliyetler; proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi, patent, atıf, tebliğ ve

ödül şeklindedir. Her bir akademik faaliyet alanından ödeme yapılacak en fazla alınabilecek puan 30'u, toplam puan da 100'ü geçmemektedir<sup>3</sup>.

### 1.1. Araştırmanın Amacı

Akademik teşvik tutumunun, öğretim elemanlarının iş tatminini olumlu yönde etkilediği literatürde yer almaktadır (Alparslan, 2014). Akademisyenlerin işlerinden tatmin olması için işi ile alakalı destek olması lazımdır. İşlerinden tatmin olan akademisyenlerin daha fazla üretken olacakları öngörülebilir (Alparslan, 2014). Akademisyenlerin iş memnuniyeti, bilimsel ve teknik açıdan ilerlemenin sağlanması açısından önemlidir. İşgören memnuniyeti, işgörenlerin yaptıkları işte doyuma ulaşması ile mümkün olabilir (Murat ve Çevik, 2008).

Üniversitelerin akademik performansları, marka değerleri ve uluslararası görünürlüklerini pozitif etkilemektedir (Erarslan, 2015). Yükseköğretim kurumlarının marka değerinin belirlenmesinin kriterlerinden birisi de bilime ve sanata katkısı ifade eden akademik performanstır (Erarslan, 2015). Akademik teşvik ödeneği, akademisyenlerin akademik performansına bağlı olarak verildiğinden, akademik teşvik ödeneğinde belirlenen kriterler ve yönetmelik çerçevesinde toplanan puanlar, akademisyenlerin akademik performanslarının ölçülmesinde yarar sağlayabilir.

Akademik performans değerlendirmesi, toplam kalite yönetimi anlayışı ve akreditasyon çalışmaları çerçevesinde daha da kaçınılmaz olmuştur (Kaptanoğlu ve Özok, 2006). Akademik performans değerlendirilmesi Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği ile daha nesnel bir hale dönüştürülmüştür. Akademik performansın doğru bir biçimde değerlendirilmesi, yükseköğretimde kalitenin objektif olarak değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için gereklidir (Kaptanoğlu ve Özok, 2006). Bu bağlamda, akademisyenlerin akademik teşvik ödeneğine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Özellikle, bu ödeneğin akademik performansa, yükseköğretimde kalitenin geliştirilmesine sağladığı katkının öğretim elemanlarının bakış açısıyla değerlendirilmesinin yapılacak çalışmalara ve getirilecek yeni düzenlemelere ışık tutacağı düşünülmektedir. Akademik teşvik ödeneğine ilişkin akademisyenlerin görüşlerinin alınması, akademik teşvik ödeneğinin akademisyenlerce nasıl algılandığının belirlenmesine, eksik yönleri varsa, politikacılara eksik yönlerinin neler olduğunun bildirilmesi ve dile getirilen eksik yönlerin çözümlerine dair akademisyenlerin çözüm önerilerinin neler olduğunun saptanarak öneri olarak sunulması, akademik teşvik ödeneğinin faydalılığını arttırabilir. Araştırma bulguları akademik teşvik ödeneğinin işlevselliğinin arttırılması için politika yapıcılar tarafından kaynak olarak kullanılabilir. Böyle bir ihtiyaçtan hareketle, araştırmanın amacı; öğretim elemanlarının akademik teşvik uygulamasına ilişkin görüşlerini belirlemektir.

Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretim elemanları akademik teşvik uygulamasının hangi yönlerini yararlı bulmaktadır?
2. Öğretim elemanlarının bakış açısından akademik teşvik uygulamasının sakıncalı yönleri nelerdir?
3. Öğretim elemanlarının akademik teşvik uygulamasının puanlama sistemine ilişkin görüşleri nelerdir?
4. Öğretim elemanlarının akademik teşvik uygulamasının puanlama sistemine ilişkin önerileri nelerdir?
5. Akademik teşvik uygulamasının daha etkili olması ve geliştirilmesi için öğretim elemanlarının önerileri nelerdir?

## YÖNTEM

### 2.1. Araştırma Modeli

Öğretim elemanlarının akademik teşvik uygulamasına ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik bu çalışmada nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Nitel araştırmalar, durumları ve olayları katılımcıların bakış açılarından anlamaya ve katılımcıların algı ve deneyimlerini ortaya koymaya çalışarak sosyal yapı ve süreçlerin ortaya konulmasına ve yorumlanmasına yardımcı olur (Yıldırım ve Şimşek, 2013; Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2014).

<sup>3</sup> Yönetmeliğin detayları için aşağıdaki linke tıklayıp inceleyebilirsiniz :  
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/12/20161231M3.htm>

## 2.2. Çalışma Grubu

Çalışma 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Fırat Üniversitesi'nde görev yapan 50 öğretim personelinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılan akademisyenlere 2 bölümden oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu verilmiştir. İlk bölümde akademisyenlerin kişisel bilgileri istenmiş, ikinci bölümde ise 2016 yılından itibaren uygulanmaya başlanan akademik teşvik uygulamasına ilişkin sorulara cevap vermeleri beklenmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin 23'ü Eğitim Fakültesinde, 17'si Teknoloji Fakültesinde, 6'sı İnsani ve Sosyal Bilimler Fakültesinde, 4'ü ise Fen Fakültesinde görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan 50 öğretim elemanından 33'ü erkek (% 66), 17'si ise kadındır (%34). Katılımcıların 2'si (%4) öğretim görevlisi, 22'si (%44) araştırma görevlisi, 13'ü (%26) yardımcı doçent doktor, 8'i (%16) doçent doktor ve 5'i (%10) profesör doktordur. Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının 18'i (%36) 1-5 yıl arası kıdeme sahiptir. 13'ü ise (%26) 6-10 yıl arası mesleki deneyim sahibidirler. 6'sı (%12) 11-15 yıl arası akademik çalışma hayatında bulunmaktadırlar. 16-20 yıl arası çalışan 6 (%12) akademik personel bulunmaktadır. 20 yıl ve fazla deneyime sahip akademik personel ise 7 kişidir (%14).

## 2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Formun geliştirilmesi sürecinde eğitim bilimleri bölümünde görev yapan 3 öğretim üyesinin görüşleri alınmıştır. Öğretim üyelerinin görüşleri doğrultusunda, katılımcıların herhangi bir yönlendirme olmadan cevap verebilmelerini sağlamak açısından iki soruda değişiklik yapılmıştır ("Akademik teşvik uygulamasının yararlı yönleri nelerdir?" sorusu "Akademik teşvik uygulamasını yararlı buluyor musunuz? Yararlı buluyorsanız, yararlı bulduğunuz yönleri nelerdir?" şeklinde; "Akademik teşvik uygulamasının sakıncalı yönleri nelerdir? sorusu "Akademik teşvik uygulamasının sakıncalı yönleri var mıdır? Varsa nelerdir?" şeklinde değiştirilmiştir).

Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda tasarlanan bu çalışmada içerik analizi ve betimsel analiz kullanılmıştır. İçerik analizinde, benzeyen veriler belirli kavram ve temalar içerisinde bir araya getirilir ve anlaşılabilir bir şekilde düzenlenerek yorumlanır. İçerik analizinin amacı, derinlemesine bir incelemeyle verileri açıklayan kavram ve ilişkileri tespit edebilmektir. Açıklanan kavramlar temalara ulaşmayı sağlar ve temalar yardımıyla olguların anlaşılması kolaylaşır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Betimsel analizde de, veriler anlaşılabilir bir biçime sokulmaya çalışılır. Betimsel çözümlemede katılımcılardan alınan görüşler, etkileyici şekilde yansıtmak için doğrudan alıntılarla örneklendirilir ve daha önceden belirlenen temalara göre özetlenerek ve yorumlanır. (Altunışık, Coşkun, Yıldırım ve Bayraktaroğlu, 2001; Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Verilerin analiz ve yorumlanması 4 aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada, katılımcı görüşleri K1, K2, ... , K48... şeklinde kodlanarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. İkinci aşama ise tasnif etme aşamasıdır. Üçüncü aşamada, her bir katılımcı görüşü incelenerek benzer görüşler gruplandırılmış ve temalar oluşturulmuştur. Katılımcıların görüşleri anlamca yakın olan temalara yerleştirilmiştir. Veriler sayısallaştırılmış, frekansları tespit edilmiştir ve tablo olarak sunulmuştur. Birden fazla farklı görüş bildiren katılımcıların görüşleri birden fazla temaya yerleştirilmiştir. Doğrudan alıntı yöntemiyle katılımcıların görüşlerinden örnekler sunulmuş ve temalar örneklendirilmiştir. Son aşamada ise çalışmanın geçerlik ve güvenilirliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmaya katılanlara; "Akademik teşvik uygulamasını, üniversiteler ve öğretim üyeleri açısından yararlı buluyor musunuz? Yararlı buluyorsanız, yararlı bulduğunuz yönleri nelerdir?, Size göre; akademik teşvik uygulamasının sakıncalı yönleri var mıdır? Varsa nelerdir?, Akademik teşvik uygulamasındaki puanlama sistemine ilişkin görüşleriniz nelerdir?, Akademik teşvik uygulamasındaki puanlama sistemine ilişkin önerileriniz nelerdir?, Akademik teşvik uygulamasının daha etkili olması ve geliştirilmesi için önerileriniz nelerdir?" soruları yöneltilmiştir. Bu bağlamda, araştırma sorularına göre verilerin 5 tema altında toplanmasına karar verilmiştir. Bu temalar; akademik teşvik uygulamasının üniversiteler ve öğretim üyeleri açısından yararları, akademik teşvik uygulamasının sakıncalı yönleri, akademik teşvik uygulamasının puanlama sistemine ilişkin görüşler, akademik teşvik uygulamasının puanlama sistemine ilişkin öneriler ve akademik teşvik uygulamasının daha etkili olması ve geliştirilmesi için önerilerdir. Temalar bu şekilde belirlendikten sonra, araştırma kapsamında elde edilen veriler bu temalar altında anlamlı ve mantıklı bir biçimde bir araya getirilmiştir. Araştırmaya katılanların görüşleri, frekans değerleri dikkate alınarak ve doğrudan alıntılarla desteklenerek yorumlanmıştır.

Araştırmaya katılanların görüşlerinin kodlanması aşamasında görüşlerin her iki araştırmacı tarafından kodlanması sağlanarak tutarlılık kontrol edilmiştir. Araştırmacıların ortaya koydukları kategoriler karşılaştırılmış ve Miles ve Huberman (1994/2016) formülü (Güvenirlilik = görüş birliği / görüş birliği + görüş ayrılığı) ile güvenirlilik % 91 bulunmuştur. Nitel çalışmalarda, uzman değerlendirmesi ve araştırmacı kategorilendirmesi arasındaki uyumun %90 ve üzeri olması beklenmektedir (Saban, 2009).

## BULGULAR

Çalışmada ilk olarak, katılımcılara akademik teşvik uygulamasını yararlı bulup bulmadıkları sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya verilen cevaplar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

*Katılımcıların akademik teşvik uygulamasını yararlı bulup bulmamasına ilişkin soruya verilen cevaplar*

Akademik Teşvik Uygulamasını Yararlı Buluyor Musunuz?
Yararlı Buluyorum
Yararlı Bulmuyorum
Kısmen Yararlı Buluyorum
Bilgim Yok
Toplam

Katılımcılar “Akademik teşvik uygulamasını yararlı buluyor musunuz?” sorusuna katılımcıların 38’i (%76) yararlı bulduklarını ifade etmişlerdir. Bu soruya 8 katılımcı (%16) yararlı bulmadıklarını ifade ederek cevap vermişlerdir. 3 katılımcı (%6) kısmen yararlı bulunduğunu dile getirmiştir. 1 katılımcı ise akademik teşvik uygulaması ile ilgili bilgisi olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %76’sının akademik teşvik uygulamasını yararlı bulması azımsanmayacak bir orandır. Kısmen yararlı bulan katılımcılar ile birlikte bu oran %82’ye çıkmaktadır. Akademisyenler akademik teşvik uygulamasını yararlı bulmaktadırlar. Burada sorulan soruya ek olarak, akademisyenlerden, bu soruya verdikleri cevabı detaylandırmaları ve akademik teşvik uygulamasının yararlı buldukları yönlerini belirtmeleri istenmiştir. Tablo 2’de bu soruya verilen cevaplar ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

Tablo 2

*Akademik teşvik uygulamasının yararlı bulduğunuz yönleri nelerdir? Sorusuna verilen cevaplar*

Yararlı Bulduğunuz Yönleri Nelerdir?	f
1 - Akademisyenleri bilimsel çalışmaya yöneltmesi	14
2 - Üreten akademisyenin ödüllendirilmesi ve motive edilmesi	13
3 - Akademisyenleri maddi olarak desteklemesi	12
4 - Akademik yayınların sayısını arttırması	7
5 - Akademisyenlerin yayınlarında çeşitlilik sağlaması	6
6 - Üniversitelerin tanınması ve atıf indeksini yükseltmesi	5
7- Çalışan ile çalışmayı ayırt etmesi	4
8 - YÖKSİS’te bilgilerin güncellenmesi	2
9 - Son 1 yıl içindeki çalışmaların puanlanmasıyla üretkenliği arttırması	1
10 - Nitelik artışı	1
11 - İş doyumu sağlaması	1
12 - Mesleki gelişim sağlaması	1

Katılımcılardan 14’ü akademik teşvik ödeneğinin akademisyenleri bilimsel çalışmaya yönelttiği dile getirilmiş ve akademisyenlerin akademik teşvik ödemesi alabilmek için daha fazla bilimsel çalışma yaptıklarını ifade etmiştir. Akademik teşvik ödeneği, akademisyenleri, bilimsel açıdan daha üretken kılmıştır. Bu görüşü savunanlardan iki katılımcının görüşü aşağıda alıntılanmıştır.



K5: «Öğretim üyelerinin daha fazla çalışmasını ve üretmesini sağlıyor.»

K32: «Getirmiş olduğu maddi destek sayesinde yıllardan beri yayın yapma isteğini kaybetmiş öğretim üyelerini zorunlu olarak çalışmaya yönlendirdi.»

13 katılımcı, akademik teşvik uygulamasının üreten akademisyenin ödüllendirilmesi ve motive edilmesine yardımcı olduğunu ve üreten akademisyenlerin gayretlerinin devam etmesinin sağlanmasına yardımcı olduğunu savunmuşlardır. Bununla ilgili görüşler şu şekildedir.

K11: «Yapılan çalışmalar bir şekilde ödüllendiriliyor. Öğretim elemanları zaten meslek icabı akademik çalışma yapmak zorundalar. Bunu bir şekilde ödüllendirmek de şevklerini daha fazla artırıyor diye düşünüyorum.»

K14: «Teşvik, akademisyene bir ödül niteliği taşımakta olup, olumlu bir pekiştiricidir.»

Katılımcıların 12'si akademik teşvik ödemelerinin akademisyenleri maddi olarak desteklediğini söylemektedirler. Akademik faaliyetler esnasında ortaya çıkan maddi harcamaların telafi edilmesine yardımcı olduğunu ve akademisyenlere çalışmaları için maddi kaynak sağladığını dile getirmişlerdir. Bu görüşlerini dile getiren iki katılımcının yazdıkları doğrudan alıntı yöntemiyle aşağıda sunulmuştur.

K15: «Bilimsel ve sanatsal faaliyetlerin öncesindeki maddi açıdan karşılaşılan zorlukların sonrasında telafi sağlanmış oluyor.»

K6: «Teşvik, öğretim elemanlarına maddi kaynak sağlıyor.»

Bir diğer kategori olan akademik teşvik uygulamasının akademik yayınların sayısını arttırdığı görüşü 7 katılımcı tarafından savunulmuştur. Akademik teşvik uygulamasının çalışmaların nicel olarak fazlaştığını dile getirmişlerdir. Bu kategorinin doğrudan alıntıları aşağıdadır.

K10: «Akademik teşvik uygulaması, yayın sayısını arttırması açısından faydalı olabilir. Başka bir faydası olduğunu düşünmüyorum.»

K12: «Yapılan teşvikle akademik çalışmaların sayısının artacağı düşüncesindeyim.»

Akademisyenlerin yayınlarında çeşitlilik sağlaması 6 katılımcı tarafından akademik teşvik uygulamasının yararlı yanı olarak görüşme formuna yazılmıştır. Akademisyenlerin sadece bir akademik faaliyete yönelmeyeceği, puan toplamak için diğer akademik faaliyetlere de ilgi göstereceği savunulmuştur. Bu görüşü savunan katılımcıların ifadelerine iki katılımcının ifadesi doğrudan alıntı yöntemiyle aşağıda verilmiştir.

K9: "Araştırmalarda yayın türlerinin farklılaşması sağlanmakta ve bilimsel makale, sempozyum, projeler yıllık olarak farklılaşmakta..."

K33: "Akademik teşvik programındaki çeşitlilikten dolayı sadece basılı yayın değil, kongre, sempozyum ve proje katılımlarının arttığını düşünüyorum."

5 görüşte de akademik teşvik uygulamasının üniversitelerin tanınmasına, Dünya üniversiteleri arasındaki sıralamasının yükselmesine ve üniversitelerin atf indeksinin yükselmesine yardımcı olduğu düşüncesi göze çarpmaktadır. Bu görüşe ilişkin doğrudan alıntılar şöyledir:

K39: «.....üniversite açısından ise ülkemizde ve Dünya'da tanınması...»

K40: «Üniversiteler açısından yayın, proje gibi bilimsel etkinlikleri arttırmak yoluyla Dünya üniversiteleri arasındaki yerlerini yükseltiyor.»

Çalışan ile çalışmayanı ayırt ettiğini ve arasında fark olması gerektiğini düşünen 4 akademik personel bulunmaktadır. Bu görüşle ilgili örnek ifadeler aşağıda verilmiştir.

K21: "Boş beşe oturan ile çalışan akademisyen arasında bir fark olsun."

K26: "Akademik anlamda az çalışanla çok çalışanın farkını ortaya koyuyor."

Çalışmaya katılan akademik personele yönetilen ikinci soruda ise akademik teşvik uygulamasının sakıncalı yönlerinin bulunup bulunmadığını belirtmeleri ve sakıncalı yönünün olduğunu düşünüyorlarsa bu sakıncalı yönlerini açıklamaları istenmiştir. Bu soruya verilen cevaplar doğrultusunda akademisyenlere göre akademik teşvik uygulamasının düşünülen sakıncalı yönleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

*Akademisyenlerin akademik teşvik uygulamasının sakıncalı yönlerine ilişkin düşünceleri*

Akademik teşvik uygulamasının sakıncalı bulunan yönleri	f
1 - Bilimsel çalışmaların niteliğinin düşmesi	33
2 - Etik problemler	5
3 - Sakıncalı yönü yok	5
4 - Katkı sağlamayan akademisyenin isminin yazılması	4
5 -Bilimsel çalışmaların para için yapılması	4

6 - Bilimsel etkinliklerin ticari faaliyete dönüşmesi	3
7- Standardın oluşmaması ve farklı uygulamalar	3
8 - Kayırmacılık oluşturması	2
9- Çalışmaların yayınlanmasında zorluk yaşanması	2
10 - Hırs oluşturması	2
11- Akademisyenlerin öğretimsel görevlerine daha az önem vermesi	1
12 - Fen bilimlerine göre hazırlanması	1
13 - Sadece son 1 yılın ücretlendirilmesi	1
14 - Başarının sadece puan olarak algılanması	1
15 - İç motivasyonu düşürmesi	1
16 - Rekabete yol açması	1

Akademisyenlere akademik teşvik uygulamasının sakıncalı yönlerine dair soruya verilen cevaplar içerisinde akademik teşvik uygulamasının bilimsel çalışmaların niteliğini düşürdüğü ve nitelikten çok niceliğe önem verdiği şeklindeki cevap 33 kez ifade edilmiştir. Ayrıca puan toplamak için çalışmaların özensiz yapıldığına dair görüşler bulunmaktadır. Bu görüşle ilgili doğrudan alıntılar aşağıda verilmiştir.

K2: «Puan barajını aşmak veya daha fazla puan toplamak amacıyla, özensiz çalışmalarla daha fazla karşılaştığımızı düşünüyorum. En azından her çalışma puanlamaya dâhil olmamalı.»

K4: «Nitelik değil de nicelik ön plana geçecektir. Yani daha kaliteli yayın yapma değil de; daha fazla yayın yapma.. Bilim kaygısını maddi kaygıya dönüştürecektir.»

Diğer bir görüşte ise akademik çalışmalarda etik problemler dile getirilmiştir. Ulusal sempozyum ve kongrelerde yapılan çalışmaların akademik teşvik uygulamasına dahil edilmemesinden dolayı sempozyum ve kongrelerin düzenlenmesinde etik problemler yaşandığına dikkat çekilmiştir. Bilimsel çalışmalarda etiğin göz ardı edilebilmesine yol açtığı savunulmuştur. Bu görüşle ilgili iki katılımcıya ait doğrudan alıntı verilmiştir.

K21: «Etik problemler var. Mesela, sempozyumların çoğu şeklen uluslararasına dönüştü, uluslararası katılımcı hiç olmadığı halde.»

K30: «Bilimsel değer ve etiğin ikinci plana itileceği kaygısını yaşıyorum.»

Akademik teşvik uygulamasında göze çarpan diğer bir aksaklık 4 görüş içerisinde belirtilmiş ve katkı sağlamayan akademisyenin isminin yazılmasına sebebiyet verdiği öne sürülmüştür. Puan toplama adına çalışmaya katkı sunmayan akademisyenlerin isminin çalışmaya dâhil edilebildiği ve haksız kazanca yol açtığı söylenmiştir. Bu görüşe dair doğrudan alıntılar aşağıdadır.

K1: «Danışıklı kişilerin yayınlarında isimlerini yazmaları.»

K28: «Çalışmada emeği olmayan insanların para alabilmek için çalışmayı yapan kişi tarafından isminin çalışmalara eklenmesi.»

Çalışmaya katılan akademisyenlere göre uygulamanın başka bir sakıncalı tarafı da bilimsel çalışmaların puan ve dolayısıyla para için yapılması ve çalışmanın amacının teşvik almak olarak öne sürülmüştür (4 görüş). Bu görüşle ilgili iki katılımcının ifadeleri doğrudan alıntı olarak sunulmuştur.

K30: «Kaygı bilim olmaktan ziyade puan ve para noktasına kaymıştır.»

K47: «Akademisyenleri, parayı amaç edinerek çalışmaya teşvik ediyor. Bilim yapmak parasal karşılığı olan bir çalışma değildir.»

Çalışmaya katılan akademik personele sorulan 3. soruda akademisyenlerin akademik teşvik uygulamasının puanlama sistemine ilişkin görüşleri sorulmuş ve verilen cevaplara ilişkin veriler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

*Akademisyenlerin akademik teşvik uygulamasının puanlama sistemine ilişkin görüşleri*

Puanlama Sistemine İlişkin Görüşler	f
1- Puanlama sistemi uygun	11
2- Puanlama sistemi problemlidir	11
3- Puanlamada adalet yok	9

4- Görüş bildirmeyen	8
5- 2017, 2016'ya göre daha iyi	5
6- Sosyal sorumluluk, sanat ve kültür faaliyetlerine puan verilmiyor	3
7- Nitelik aramıyor	3
8- Standart yok	2
9- 30 puan barajı ekstra çalışmaya engel	2
10- Çalışmaları her yönüyle dikkate almıyor	1
11- Detaylı değil	1
12- Bildiri puanı fazla; SCI, SSCI indeksli dergilere puan az	1

Tablo 4'te sunulan kategorilere göre 11 akademisyen, puanlama sisteminin uygun olduğunu ifade etmiş ve puanlama sisteminin mantıklı, adaletli ve problemsiz olduğunu dile getirmişlerdir. Bu görüşe ilişkin doğrudan alıntılar aşağıda sunulmuştur.

K19: «İyi bir puanlama sistemi olmuş. Özellikle atıflara verilen puanların dağılımı çok adil.»

K33: «Mantıklı görünüyor. Bir problem görmüyorum.»

Diğer bir görüşe göre, 11 katılımcı puanlama sisteminin bir önceki yıla göre bir takım düzeltmeler yapılmasına rağmen problemler olduğunu ve iyileştirme yapılması gerektiğini savunmuşlardır. Bu görüşü savunanlara örnek teşkil etmesi açısından doğrudan alıntı yöntemiyle 2 katılımcının ifadeleri aşağıdadır.

K5: «Puanlama sisteminde bir takım sıkıntılar bulunmaktadır. Özellikle sempozyum puanlamaları ve makale puanlamalarında sıkıntılar var.»

K7: «2017 yılı puanlama sistemi 2016 puanlama sistemine göre daha iyileştirilmişti. Ancak 2017 puanlama sisteminde de eksiklikler var. Örneğin bildiri özetine ve tam metnine aynı puan veriliyor ve yazar sıralaması göz ardı ediliyor. Ayrıca atıflara verilen puanların yazar sayısına bölünmemesi de bir eksiklik.»

Katılımcılardan 9'u ise puanlamada adalet olmadığını savunmaktadırlar. Bu görüşe ilişkin doğrudan alıntılar şu şekildedir:

K13: «Adil değil.»

K26: «Puanların çok adilce dağıtıldığını düşünmüyorum. Yönergeyi hazırlayanların puanlamayı yaparken nasıl bir yol izledikleri muallak.»

Beş katılımcı ise 2017 yılının 2016 yılına göre daha iyi olduğunu ve puanlama sistemindeki problemlerin düzeltilmeye çalışıldığını söylemektedirler. Bu görüşe örnek teşkil eden doğrudan alıntılar aşağıda görülmektedir.

K16: «Puanlama sistemindeki bazı eksiklikler 2017'de düzeltildi, ancak yine de küçük bazı sorunlar var.»

K38: « Bu sene iyi. İlk yıl çok kötüydü.»

Çalışmaya katılan üniversite akademik personeline sorulan 4. Soruda, akademisyenlerden akademik teşvik uygulaması puanlama sistemine ilişkin önerilerini sunmaları istenmiştir. Bu soruya verilen cevaplar ışığında hazırlanan Tablo 5 aşağıdadır.

Tablo 5

*Akademisyenlerin akademik teşvik uygulamasının puanlama sistemine ilişkin önerileri*

Puanlama Sistemine İlişkin Öneriler	f
1- Çalışmaların niteliğine göre puan verilmeli	10
2- Ulusal çalışmalara da puan verilmeli	9
3- Puan sınırlaması ve barajı kalkmalı	9
4- Sosyal sorumluluk, sanat, kültür, spor faaliyetleri, Y. Lisans ve Doktora tezleri, Sosyal proje ve ödüllere de puan verilmeli	8
5-Tam metin bildiriye özet metin bildiriden fazla puan verilmeli	7
6- Gözden geçirilmeli ve düzeltilmeli	4

7- Alana özgü puanlama olmalı	4
8- Yoruma yer bırakmayacak şekilde daha detaylı açıklamalar içermeli	3
9- Puanlama sistemi her sene değiştirilmemeli / standartlaşmalı	3
10- Teşvik komisyon kararları incelenmeli	2
11- Uluslararası dergilerin puanı artmalı	1
12- Puanlama sınırları değiştirilmeli	1
13- Dergilere kriter getirilmeli	1
14- Yazarlara aynı puan verilmeli	1
15- Puanlama akademik kariyere göre yapılmalı	1
16- Görüş yok	10

Bu soruya verilen cevaplarda 10 katılımcı çalışmaların niceliğinden çok niteliğine göre puan kriterlerinin belirlenmesi ve nitelikli yayın ve çalışmaların daha fazla teşvik edilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu görüşe ilişkin verilen örnek alıntılar aşağıda bulunmaktadır.

K35: «Nicelik kriterleri çıkartılıp, niteliğe önem verecek kriterler oluşturulmalı.»

K33: «Daha iyi olabilir. Nitelikli yayın ve çalışmaları teşvik edecek şekilde.»

Katılımcılardan 9'u ise Ulusal çalışmalara puan verilmemesini eleştirmiş ve ulusal çalışmaların da puanlamaya dâhil edilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Ulusal çalışmaların da uluslararası çalışmalar kadar hatta daha nitelikli olabilmesinin göz ardı edildiğini ve puanlama sistemine dâhil edilmemesinin yanlış olduğunu savunmuşlardır. Bu görüşü örneklediren doğrudan alıntılar aşağıda sunulmuştur.

K21: «Ulusal sempozyumlara da puan verilmeli.»

K25: «Puanlama sistemi mantıklı ama bazı ulusal-uluslararası çalışmaların kıyasında tam sonuç alınamayabilir. Çünkü bazı ulusal kongreler uluslararası kongrelerden daha nitelikli olabiliyor.»

Diğer bir kategoride 9 katılımcının ortak görüşü olarak hem teşvik alabilmek için minimum 30 puan toplanması gerektiğine ilişkin hem de her bir akademik faaliyet alanında en fazla 30 puan toplayabilme sınırlandırmasının ve barajının kalkmasının daha uygun olacağı ifade edilmektedir. Ayrıca, puan sınırlandırmasının çalışmaları olumsuz etkilediği savunulmaktadır. Bu kategori iki katılımcıya ait doğrudan alıntı ile aşağıda örneklendirilmiştir.

K8: «30 puanı olanlara değil de; sınırlandırma olmadan o sene bilimsel araştırma yapan herkese verilmesi daha uygun bence.»

K39: « Kategorilerin 30 puan ile sınırlandırılması yerine 100 puana erişmek için kategori olmadan puan hesaplanması gerekiyor.»

Sekiz görüşün bulunduğu diğer bir kategoride, sosyal sorumluluk, sanat, kültür, spor faaliyetleri, yüksek lisans ve doktora tezleri, sosyal proje ve ödülleri de puanlama sistemi içerisinde bulunmasının akademik teşvik ödeneği puanlama sisteminin eksikliklerini giderme adına önem teşkil ettiği görüşü savunulmaktadır. Bu faaliyetlerin de teşvik kapsamına dâhil edilmesi istenmektedir. Bu görüşe ilişkin alıntılar aşağıda bulunmaktadır.

K1: «Sosyal sorumluluk, sanat, kültür ve spor faaliyetlerinin de desteklenmesi gerekir.»

K40: «Danışmanlığı yapılan Yüksek lisans ve Doktora tezlerinin puanlamaya tabi tutulmaması doğru değil.»

Katılımcılar 7 görüşte tam metin bildirilerin özet metin bildirilerden daha fazla puan alması gerektiğini ifade etmişler ve bu görüşlerini aşağıda örneklendirilen şekilde savunmuşlardır.

K36: "Tebliğ puanlama sisteminin değişmesi gerektiği kanaatini taşıyorum. Örneğin, tam metin ve özet metin puanlama sistemi tekrar gözden geçirilmelidir."

K39: "Tam metin çalışmalara daha yüksek puan verilmelidir."

Katılımcılardan görüşünü istediğimiz son soruda, akademik teşvik uygulamasının daha etkili bir hale getirilmesi ve geliştirilebilmesi için neler yapılabileceği sorulmuştur. Bu soruya verilen cevaplar ışığında kategorilendirmeler yapılmış ve tablo olarak Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

*Akademisyenlerin akademik teşvik uygulamasının daha etkili olması ve geliştirilmesi için önerileri*

Akademik teşvik uygulamasının daha etkili olması için neler yapılabilir?	f
1- Niteliğe daha fazla önem verilmeli	13
2- Denetim arttırılmalı	6
3- Alana özgü olmalı	6
4- Kapsamı genişletilmeli	6
5- Ücret attırılmalı	5
6- Kaldırılmalı	5
7- Standartlaştırılmalı	2
8- Faaliyet çeşidine göre teşvik ücreti ödenmeli	2
9- Evrak/kâğıt angaryası kaldırılmalı	2
10- Detaylı bilgi verilmeli	1
11- Yüksek puan alan ödüllendirilmeli	1
12- Akademik kariyerde kriter olarak kullanılmalı	1
13- Geribildirim olarak düzeltmeler yapılmalı	1
14- Çalışma izinleri (Etik Kurul, Akademik izin, vs.) kolaylaştırılmalı	2
15- Projeler daha fazla desteklenmeli	1
16- Görüş yok	9

Katılımcı akademisyenlerden akademik teşvik uygulamasının daha etkili bir yapıya dönüştürülmesi için görüşlerinin istendiği son soruda, katılımcılar 13 görüş ile en fazla akademik çalışmaların niteliğine daha fazla önem verilmesi ve yayın kalitelerinin ön planda tutulması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu görüşe ilişkin alıntılar aşağıdadır.

K9: «Çok yayın yerine kaliteli yayın ön plana çıkarılmalı. Bir kişinin bir yılda 10 yayın yapması bilimsel açıdan tartışılabilir.»

K28: «Yayın kalitesinin korunması ve düşmemesi için kalite çıtasının kıstas ve kriterleri iyi belirlenmelidir.»

Bu soruya ilişkin ikinci öneri, katılımcı ifadelerinde 6 kez yerini bulan denetimin arttırılması gerektiğidir. Akademik teşvik komisyonlarının denetimlerinin daha ayrıntılı yapılması gerektiği, ayrıca komisyonların da denetlenmesi gerektiği önerilmiştir. Denetim ile puan almak için yapılabilecek olan uygunsuzlukların önüne geçilebileceği ifade edilmiştir. Bu görüşte iki katılımcının ifadelerinin yazıldığı gibi aktarılmasıyla örnekendirilmiştir.

K21: «Fason isim yazmalar var. Bu konuda denetleme yapılabilir.»

K26: «Komisyonların iyi bir şekilde kontrol edilmesi gerekir. Her uyduruk yayın teşvike alınmamalı.»

Akademisyenlerin ifadelerinde 6 görüşte, akademik teşvik uygulamasının bilim alanlarının kendine özgü nitelikler taşımasından dolayı alana özgü yapılandırılması gerektiği ve alana özgü değerlendirmenin akademik teşvik uygulamasının etkililiğini arttıracacağı belirtilmiştir. Aşağıda bu görüşü savunan akademisyenlerin ifadeleri yer almaktadır.

K17: «Bilim alanlarına göre akademik teşvik uygulamasının düzenlenmesi gerekir.»

K24: «Daha etkili olması için her bir çalışma, alanı içinde ayrıca değerlendirilmelidir.»

Akademisyenler 6 görüşte akademik teşvik kapsamının genişletilmesi gerektiğini, idari faaliyetlerin akademisyenlerin meslek hayatlarında önemli bir bölümü kapsamasından dolayı akademik faaliyetler dışındaki mesleki faaliyetlerinin de teşvik edilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu görüşte aşağıda örnekendirilmiştir.

K46: «Akademisyenin sadece yayın durumu değil; öğrenci, kurum ve toplum yararına gerçekten neler yaptığına da bakılmalı.»

K49: «İdari görevlere de puan verilmeli.»

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Akademisyenlerin akademik teşvik uygulamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesini hedefleyen bu çalışmada, akademisyenlerin bakış açılarından, akademik teşvik uygulamasının üniversiteler ve öğretim elemanları açısından yararlı ve sakıncalı yönleri irdelenmiştir. Ayrıca, akademisyenlerin akademik teşvik uygulamasının puanlama sistemine ilişkin görüşleri ve önerileri alınmış ve akademik teşvik uygulamasının etkililiğinin artırılması ve geliştirilmesi için neler yapılabileceği araştırılmıştır.

Öğretim elemanları, akademisyenleri bilimsel çalışmaya yönelttiği ve maddi olarak desteklediği, üreten akademisyenleri ödüllendirdiği ve motive ettiği, akademik faaliyetlerin sayısının artması ve çeşitli alanlarda yapılmasına ve üniversitelerin tanınırlıkların artmasına yardımcı olduğu için akademik teşvik uygulamasını yararlı bulmaktadırlar. Akademik teşvik uygulamasının, akademisyenlerin akademik performanslarının değerlendirilmesine katkı sağlaması ve onları motive etmesi açısından yararlı bulunduğu söylenebilir. Hizmet üreten iş görenlerin bireysel performanslarının değerlendirilmesi sonucu ödüllendirme sistematığının kurulmasının, kurumsal gelişim sürecinde yönetimin elini güçlendirdiği (Yalçın Balçık, Yenilmez ve Şahin, 2016) literatürde yer almaktadır. Ayrıca, Camgöz ve Alperden de (2006) rekabetçi bir üstünlük kazanmak ve çalışanların performanslarının artırılması için performans değerlendirmesinin bir gereklilik olduğunu belirtmişlerdir. Kaptanoğlu ve Özok ise (2006), akademik performansın doğru bir biçimde değerlendirilmesi, yükseköğretimde kalitenin objektif olarak değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için gerekli olduğunu savunmuşlardır. Tok ve Gönülal (2016), akademisyenlerin, akademik faaliyet gerçekleştirme aşamasında maddi problemlerle karşılaştıklarını ve bu maddi sıkıntıların aşılabilmesi için, devlet ve üniversite tarafından sağlanan akademik teşvikin artırılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Araştırma görevlilerinin en önemli sorununun ekonomik problemler olması ve araştırma görevlilerinin, akademik personelin maaşlarında yapılan iyileştirmelere rağmen maddi açıdan sıkıntılar yaşamakta olduğu (Anıl, Ertuna ve Uysal, 2015) göz önüne alınırsa, akademik teşvik uygulamasıyla sağlanan maddi desteğin akademisyenlerce önemli görüldüğü göze çarpmaktadır.

İşgörenlerin iş tatmininin sağlanması, hem örgütün performansına hem de işgörenlerin bedensel ve psikolojik sağlığı ve motivasyonuna olumlu katkılar sağlar. Akademisyenlerde ücret ve ücrete ilişkin düzenlemeler, en önemli iş tatminsizliği nedenidir. Kamu kurumlarında uygun bir ödüllendirme sisteminin olmaması, işgörenler arasında adalet duygusunu zayıflatan faktörlerden birisidir. Çabalarının ödüllendirilmediğini gören işgörenlerin iş tatmini bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Akademik teşvik ödeneği yönetmeliğinin iş tatminsizliği sorununun çözümüne katkı sağlayabileceği öngörülebilir (Tuzcu, 2016).

Akademisyenler, performanslarının belli aralıklarla değerlendirileceği bir performans değerlendirme sistemine olumlu bakmaktadırlar ve performans değerlendirme boyutları içinde en önemli gördükleri boyut araştırma boyutudur. Akademisyenlerin başarılarının ödüllendirilmesi sistemli bir performans değerlendirme süreciyle mümkündür. Akademisyenlerin performanslarının değerlendirilebilmesi için kullanımı kolay, akademisyenlerin tamamına ait verileri ortak bir sistem içerisinde değerlendirebilen, esnek ve girilen verileri sayısallaştırabilen bir performans değerlendirme sistemine ihtiyaç vardır (Esen ve Esen, 2015). Akademisyenler, yüksek performansın ödüllendirilmesini talep etmektedirler. Performans değerlendirme uygulamaları, örgütsel hedeflerin gerçekleşme düzeyini ve örgütsel performansı artırabilir. Akademisyenler, performans değerlendirme yaklaşımına olumlu bakmakta ve niteliği arttıracaklarını düşünmektedirler. Ayrıca, yüksek performans ödüllendirilmesi gerektiğini ifade etmektedirler (Tonbul, 2008). Akademisyenler, akademik teşvik uygulamasıyla, akademik performansın değerlendirilmeye, çalışan ile çalışmayanın ayırt edilmeye ve başarılarının ödüllendirilmeye başladığını düşünmektedirler.

Okumuş ve Yurdakal (2017) tarafından yapılan çalışmada, akademik teşvik uygulamasının akademisyenler tarafından genel olarak yararlı bulunduğu belirlenmiştir. Ancak, aynı çalışmada bazı akademisyenler niceliksel yayın artışının niteliği olumsuz yönde etkileyeceği yönünde görüş bildirmişlerdir. Benzer şekilde, bu çalışmada da akademisyenler, akademik teşvik uygulamasının nitelikten çok niceliğe önem verdiğini düşünmekte ve bilimsel çalışmaların niteliğinin düşmesinden endişe etmektedirler. Ayrıca, akademik teşvik uygulamasının etik problemlere yol açtığını savunmaktadırlar. Maddi kaygıların bilimsel kaygılardan daha ön planda olmasına sebep olabileceğini ifade etmişlerdir. Akademik teşvik uygulamasının puanlama sisteminde problemlerin olduğunu ve puanlamada adalet konusunda sıkıntılar bulunduğu dile getirmişlerdir. Uluslararası yayınların teşvik edilmesi, yayın sayısını arttırmıştır. Türkiye'deki üniversiteler için bilimsel yayınların nitelik ve nicelik dengesini gözeterek ve sayılarının ve kalitelerinin istenen seviyelere ulaşmasını sağlayacak bilimsel performans değerlendirme sistemi oluşturulması gerekliliği (Ak ve Gülmez, 2006), bu çalışmada ortaya çıkan

sonucu destekler niteliktedir. Katılımcılar, nitelik ve nicelik dengesinin çok iyi gözetilmesi gerektiğini belirtmektedirler. Çünkü akademik teşvik ödeneği uygulaması, akademik faaliyetlerde bir yayın enflasyonu oluşturma potansiyeline sahiptir ve yayınların ve projelerin kalitesi hakkında ciddi kaygıların oluşmasına zemin hazırlamıştır. Ancak, üniversitelerde etkili bir performans değerlendirme sisteminin oluşturulması, daha şeffaf ve denetlenebilir bir yayın düzeyine ulaşmada katkı sağlayabilir (Özcan ve Çakır, 2016).

Çalışmanın sonucunda akademik teşvik ödeneğinin genel olarak akademisyenlerce olumlu karşılandığı, uygulamanın ilk yılında olan sıkıntılarının ikinci yılda nispeten giderildiğini düşündükleri söylenebilir. Yine de, akademik teşvik uygulamasındaki eksikliklerin giderilebilmesi için akademisyenlerin görüşleri alınarak hazırlanan bu çalışma politika yapıcılar tarafından incelenebilir. Politika yapıcılara, akademik teşvik uygulamasının sakıncalı yönlerinin giderilebilmesi için çalışmalarda niteliğin daha fazla gözetilmesi, ulusal çalışmalara ve sosyal faaliyetlere de puan verilmesi, puan sınırlamasının kaldırılması ve tam metin bildirilere özet metin bildirilerden daha fazla puan verilmesinin ve puanlama sisteminin gözden geçirilerek düzeltilmesinin gerekli olduğu önerilmiştir. Akademik teşvik uygulaması, niteliğin daha fazla gözetilmesi, denetimin artırılması, kapsamının genişletilerek alan farklarını gözetilen düzenlemeler yapılması ve teşvik için ödenen ücretlerin artırılması yoluyla daha etkili hale getirilebilir.

### KAYNAKÇA/REFERENCES

- Ak, M. Z. ve Gülmez, A. (2006). Türkiye'nin Uluslararası Yayın Performansının Analizi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 1(1), ss. 22-49.
- Alparslan, A. M. (2014). Öğretim Elemanlarının İşlerinden Tatmin, Üniversitelerinden Memnun ve Gönüllü Olmalarındaki Öncüller: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), ss. 82-101.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Yıldırım, E. ve Bayraktaroğlu, S. (2001). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- Anıl, D., Ertuna, L. ve Uysal, İ. (2015). Türkiye'deki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının İkili Karşılaştırma Yoluyla Ölçeklenmesi. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), ss. 279-292.
- Argon, T. (2010). Akademisyenlerin Performans Değerlendirme, Motivasyon ve Örgütsel Adalet İle İlgili Görüşlerine İlişkin Nitel Bir Çalışma. *International Online Journal of Educational Sciences*, 2(1), ss. 133-180.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Camgöz, S. M. ve Alpten, N. (2006). 360 Derece Performans Değerlendirme ve Geri Bildirim: Bir Üniversite Mediko-Sosyal Merkezi Birim Amirlerinin Yönetsel Yetkinliklerinin Değerlendirilmesi Üzerine Pilot Uygulama Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(2), ss. 191-210.
- Çakmak, N. ve Ocaklı, E. (2006). Performans Değerlendirmesi Gerekli Midir? Neden?. *UNAK*, 6, ss. 212-230.
- Çiçek Sağlam, A. (2011). Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), ss. 407-420.
- Erarlan, İ. (2015). Üniversitelerin Uluslararası Görünürlüğü: Akademik Performans ve Üniversite Marka Değeri İlişkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), ss. 37-47.
- Esen, M. ve Esen, D. (2015). Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sistemine Yönelik Tutumlarının Araştırılması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), ss. 52-67.
- Kalaycı, N. (2009). Yüksek Öğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Öğretim Performansını Değerlendirme Sürecinde Kullanılan Yöntemler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(4), ss. 625-656.
- Kaptanoğlu, D. ve Özok, A. F. (2006). Akademik Performans Değerlendirmesi İçin Bir Bulanık Model. *İTÜ Dergisi*, 5(1), ss. 193-204.
- Karasoy, H. A. (2014). Türk Kamu Yönetiminde Performans Yönetimine Bir Bakış. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), ss. 257-274.
- Kutlar, A. ve Kartal, M. (2004). Cumhuriyet Üniversitesinin Verimlilik Analizi: Fakülteler Düzeyinde Veri Zarflama Yöntemiyle Bir Uygulama. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), ss. 49-79.
- Miles, M., B. & Huberman, A., M. (2016). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook, 2. Edition*. (Çev. Ed. S. Akbaba Altun ve A. Ersoy). Ankara. (Eserin aslının yayın tarihi, 1994).
- Murat, G. ve Çevik, E. İ. (2008). İç Paydaş Olarak Akademik Personel Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), ss. 1-18.

- Okumuş, K. ve Yurdakal, İ.H. (2017). Akademisyenlerin Akademik Teşviğe İlişkin Görüş ve Düşünceleri. *Journal of Academic Social Science Studies*. 58, ss. 145-156.
- Özcan, D. ve Çakır, H. (2016). Üniversite-Toplum, Devlet, Piyasa/Sermaye İlişkileri Bağlamında Üniversite Özerkliği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(1), ss. 31-40.
- Özer, Y. E. (2011). Girişimci Üniversite Modeli ve Türkiye, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 30(2), ss. 85-100.
- Saban, A. (2009). Öğretmen Adaylarının Öğrenci Kavramına İlişkin Sahip Olduğu Zihinsel İmgeler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), ss. 281-326.
- Saydan, R. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Öğretim Elemanlarından Kalite Beklentileri: Yüzüncü Yıl Üniversitesi İİBF Örneği. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), ss. 1-17.
- Tok, M. ve Gönülal, N. (2016). Akademik Yazma Sürecine İlişkin Bir İhtiyaç Analizi. *Uluslararası Türkçe Eğitimi ve Öğretimi Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(1), ss. 142-161.
- Tonbul, Y. (2008). Öğretim Üyelerinin Performansının Değerlendirilmesine İlişkin Öğretim Üyesi ve Öğrenci Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 56(56), ss. 633-662.
- Tuzcu, M. A. (2016). Ankara Üniversitesi TÖMER'de Çalışan Akademik ve İdari Personelin İş Tatmin Düzeyinin ve İş Tatmin Düzeyine Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(1), ss. 161-197.
- Ulutürk, S. (2015). Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımından Hareketle Üniversitelerde Performans Uygulaması Üzerine Bir Değerlendirme, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi*, 20(4), ss. 395-414.
- Yalçın Balçık, P., Yenilmez, K. ve Şahin, S. P. (2016). Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri'nde Bireysel Performans Değerlendirme Süreci, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(1), ss. 87-99.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 9. baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, H. ve Kesik, A. (2010). Yükseköğretimde Yönetmelik Yapı ve Mali Konular: Türkiye'de Yükseköğretimde Yönetmelik Etkinliği Artırmaya Yönelik Bir Model Önerisi. *Maliye Dergisi*, 158(1), ss. 124-163.

#### **İletişim/Correspondence**

Doç. Dr. Muhammed TURHAN  
[muhammedturhan66@gmail.com](mailto:muhammedturhan66@gmail.com)

Arş. Gör. Yusuf Celal EROL  
[yusufcelalerol@gmail.com](mailto:yusufcelalerol@gmail.com)