

ARAŞTIRMA MAKALESİ



Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
The Journal of International Social Sciences

Cilt: 29, Sayı: 1, Sayfa: 277-298, OCAK – 2019

Makale Gönderme Tarihi: 11.10.2018 Kabul Tarihi: 02.01.2019

BİR PERFORMANSLA İLİŞKİLİ ÜCRETLENDİRME ÖRNEĞİ: AKADEMİK TEŞVİK UYGULAMASI VE KAMU ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERİN UYGULAMAYA YÖNELİK GÖRÜŞLERİ

*An Example of Performance-Related Pay: Academic Incentive Application and Views of
Academics Working at Public Universities about Application*

Rıza DEMİR¹

ÖZ

Performansla ilişkili ücretlendirmeye yönelik yöntemler özel sektörde yıllardır yaygın şekilde kullanılırken, son zamanlarda kamu hizmetlerinde de benzer yaklaşımların izlendiği görülmektedir. Ülkemizde de kamu kesiminde performans ölçümü ve denetimi gibi hususlar üzerinden etkinlik arayışları doğrultusunda performansla ilişkili ücretlendirme daha fazla önem verilen bir konu haline gelmiştir. 2015 yılında hayata geçirilen ve günümüzde de bazı değişikliklerle devam ettirilen akademik teşvik uygulamasının da bu arayışların bir sonucu olduğu söylenebilir. Araştırma, kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin teşvik uygulamasına yönelik görüşlerinin ve bu görüşlerin belirli faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada akademisyenlerin büyük kısmının teşvik uygulamasının bir takım değişiklikler yapılarak devam ettirilmesini istediği tespit edilmiş ve yapılması istenen bu değişikliklerin neler olduğu ortaya konmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Performansla ilişkili ücretlendirme, akademik teşvik uygulaması, akademisyen

ABSTRACT

Performance-related pay methods are recently observed in public services while they have been widely used in the private sector for many years. Accordingly performance-related pay have become more emphasized subject in Turkey in the direction of seeking efficiency through performance measurement and audit in the public sector. It can be said that Academic Incentive Application which introduced in 2015 and has been continued today with some changes is also a result of these seeking. The research was conducted in order to determine views of academics working in public universities about incentive application and differences for views according to certain factors. In research, it has been determined that most of the academics want the incentive application to be continued by making some changes and tried to present what are the desired changes.

Key Words: Performance-related pay, academic incentive application, academician

Giriş

Rekabetin artması, emek yoğun nitelik gösteren hizmet sektörünün öncelikli hale gelmesi; maliyet etkinliği, kârlılık ve rekabet üstünlüğünde ücret maliyetinin etkisinin artması gibi değişmelerin sonucu olarak, günümüzde ücret yönetiminin, özellikle de performansla ücret arasında ilişki kurulmasının gereği ve öneminin daha da arttığı söylenebilir. Performans değerlendirme ve ücret yönetimi; hukuki, siyasi ve iktisadi yönleriyle toplumun birçok kesimini etkileyen, özel kesim ve kamu kesimi işletmelerini yakından ilgilendiren nitelikleriyle diğer insan kaynakları yönetimi fonksiyonları arasında ön plana çıkan işlevler olmuştur. Bu iki işlev arasında kurulacak bağ aynı zamanda performansla ilişkili ücretlendirmenin konusunu oluşturmaktadır.

Son yıllarda ortaya çıkan eğilim doğrultusunda örgüt ve insan kaynakları yönetimi anlayışı açısından kamu-özel sektörü farkının azalması ve kamu kuruluşlarının daha rasyonel biçimde

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Üniversitesi, İSTANBUL, e-posta: rdemir@istanbul.edu.tr

yönetilmesi, kamu kaynaklarının daha verimli, etkili ve performans geliştirici olarak kullanılması gereğinin ortaya çıkması ile dikkatler kamu kurumlarında performansın değerlendirilmesine ve performans ücret ilişkisinin kurulmasına yoğunlaşmıştır (Swiss, 2005: 592; Usta, 2012: 100; Eren & Durna, 2007: 107). Kamu sektörünün önemli kesimlerinden biri olarak eğitim alanında da çalışanların performanslarının değerlendirilmesi ve ücretleriyle ilişkilendirilmesi sıklıkla gündeme gelen bir konudur. Örneğin kamu üniversitelerinde faaliyet gösteren akademisyenlerin motive edilerek akademik performansın iyileştirilmesi ve etkinliğin artırılması amacıyla günümüzde pek çok ülkenin kamu üniversitesinde, belirli hedeflere ulaşan ya da belirli kriterleri yerine getiren akademisyenlerin ücretleri performansları ile ilişkilendirilebilmektedir. Ülkemizde de 2015 yılında hayata geçirilen akademik teşvik uygulaması ile devlet yükseköğretim kurumları kadrolarında bulunan akademisyenlerin belirli faaliyetler doğrultusunda değerlendirilen performansları ile ücretleri arasında ilişki kurulmaktadır. Uygulama kapsamında bireysel düzeyde ve araştırma faaliyetleri kapsamında çıktı bazlı fiili performans kriterlerine dayalı olarak performans değerlendirilmekte ve elde edilen sonuçlara göre akademisyenlere aylık temel ücrete ek olarak ödeme performans ödemesi yapılmaktadır. Uygulamanın yetkinlik ve başarısında, akademisyenlerin görüş, tutum ve kabullerinin büyük bir öneme sahip olduğu muhakkaktır. Bu doğrultuda akademisyenlerin uygulamaya yönelik görüşlerini belirleyecek ve başlıca tepkilerini ya da çekincelerini ortaya koyacak araştırmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin bir performansla ilişkili ücretlendirme örneği olan akademik teşvik uygulamasına yönelik görüşleri belirlenmektedir. Çalışmada ilk olarak performansla ilişkili ücretlendirme konusu üzerinde durulmuştur. Daha sonra Türkiye’de kamu üniversitelerinde faaliyet gösteren akademisyenlerin akademik teşvik uygulamasına yönelik görüşlerinin ve bu görüşlerin akademik unvana ve bilim alanına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan bir saha araştırmasının sonuçlarına yer verilmiştir.

Performansla İlişkili Ücretlendirme

Herhangi bir örgütsel ve çevresel ortamda; insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, yasalara da uyularak etkin yönetilmesini sağlayan işlev ve çalışmaların tümü insan kaynakları yönetimi olarak ifade edilmektedir (Sadullah vd., 2016: 3). Bu işlevlerden biri de ücret yönetimidir. Ücretlendirme, ücret ve maaş/ödül yönetimi vb. isimlerle de adlandırılan ücret yönetimi, bir örgüt içinde işgörelere, ücret ve ödüllerin neye göre, nasıl, ne düzeyde ve ne ödeneceğine dair politika, yapı, sistem ve uygulamaları içermektedir (Acar, 2007: 31; Bingöl, 2006: 370).

Performansla ilişkili ücretlendirme ise, en yalın anlamıyla işgörelere potansiyel ve/veya fiili performansları ile ücret bileşenleri arasında ilişki kurulmasını ifade etmektedir (Lee vd., 2011: 2086; Torrington vd., 2008: 677; Ivancevich, 2010: 329). Geleneksel performansa dayalı ücretlendirmeden daha geniş bir içeriğe sahip olan bu yaklaşımda; bireysel, grup ya da örgüt düzeyinde (Conroy & Gupta, 2016: 38; Ratto vd., 2012: 4; Sabuncuoğlu, 2005: 263); yetkinlik ya da beceri gibi girdi olarak kabul edilebilecek potansiyel performans kriterlerine ve/veya satış miktarı ya da ulaşılan hedef gibi çıktı bazlı fiili performans kriterlerinden birine/birkaçından oluşan kombinasyona dayalı olarak (Mert, 2013: 6; Griffin vd., 2001: 518; Ünlü & Yürür, 2011: 185; Bormon & Motowidlo, 1997: 102; Sonnetag vd., 2010: 428; Ehnert vd., 2013: 162; Chien vd., 2010: 2235); çalışanlara temel ücret, temel ücretlerinde artış, değişken performans ücreti ya da ek yarar sağlanabilmektedir (Acar, 2007: 131; Suff vd., 2007: 2; Madhani, 2011: 346; Enhanced Online News, 2010; Milkovich vd., 2010: 13).

Performans ile ücret arasında ilişki kuran ücret uygulamaları şirketler tarafından eskiye göre çok daha fazla tercih edilmektedir (Eurofound, 2015: 78; Dixon, 2010; McNabb & Whitfield, 2007: 1004). Bunun başlıca nedenleri; çalışanları tatmin ve motive ederek birey, takım veya örgüt performansının yükseltilmesi, nitelikli ya da yüksek performanslı çalışanların cezbedilmesi ve tutulması ve davranışların istenilen yönde değiştirilmesidir (Armstrong, 2009: 817). Yapılan pek çok araştırmada performansla ücret arasında kurulacak ilişkinin; bireyin elde ettiği kazanımlara göre

oluşan dağıtım adaleti algısını olumlu etkilediği, çalışanları motive ettiği, gösterilmesi istenilen davranışları pekiştirdiği, iş performansını ve verimliliği artırdığı, maliyetlerin kontrolünde yarar sağladığı ve örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olduğu görülmüştür (Chien vd., 2010: 2234; Rynes vd., 2004: 382; Packwood, 2008: 217; Spiegelaere vd., 2016: 1; Lee vd., 2011: 2086; Isaac, 2001: 119). Bunun yanında performansla ilişkili ücretlendirmenin bazı sınırlılıklarından da bahsedilebilir. Çalışanların sadece dışarıdan yapılan müdahaleler ile motive edilmeye çalışılması, performans ücreti alamayan çalışanların motivasyonlarının düşmesi ve etik olmayan davranışların ortaya çıkması, bu sınırlılıklardan bazılarını örnek olarak verilebilir (Deci, 1972: 218; Gomez-Mejia vd., 2010: 368; Gerhart & Fang, 2014: 46).

Günümüzde kamu sektöründe de performansın sıklıkla ücret ile ilişkilendirildiği görülmektedir. ABD, İngiltere, Almanya ve diğer gelişmiş ülkeler, geliştirdikleri sistemler kapsamında, özellikle eğitim ve sağlık sektörü gibi belirli alanlarda performans ücret ilişkisini kurmaya çalışmaktadır (OECD, 2005; Ceylan, 2009; Springer, 2009: 1; Berman vd., 2012: 261; Diana Publishing Company, 1994: 2; Eraslan & Tozlu, 2011: 53-55; Koç, 2011: 29; Dowling & Richardson, 1997: 348). Buradaki temel amaçlar kamu hizmetlerini sunacak personelin motivasyonunun ve verimliliğinin artırılarak kamu kurumlarının rekabetçi ve etkin hizmet sunan birimler haline getirilmesi, iç ve dış müşteri tatmininin ve iş miktarı – ücret dengesinin sağlanmasıdır (Daley, 1992: 13; Bilgin, 2008: 61; Mogultay, 2006). Bunun yanında kamu kesiminde performans standartlarının ve çıktılarının belirlenmesinin zor ve ödeneklerin sınırlı olması ve sendikal baskılar nedeniyle performans ücret ilişkisinin özel sektöre göre daha geç geliştiği ve kolayca kurulamadığı söylenebilir (Susseles & Magid, 2005: 32; Weibel vd., 2010: 387; Glassman vd., 2010: 236).

Ülkemizde de 2000 yıllardan itibaren gerçekleştirilen yapısal reformlarla kamu kesiminde performans ölçümü, performans kriterleri, performans denetimi gibi hususlar üzerinden bir takım etkinlik arayışlarının olduğu, bu doğrultuda kamu kesiminde performansla ilişkili ücretlendirmenin daha fazla sözü edilen ve önem verilen bir konu haline geldiği gözlenmektedir. Özellikle 2004'ten itibaren Sağlık Bakanlığı'na bağlı kamu hastanelerinde yapılmaya başlanan döner sermaye gelirlerinden performansla dayalı ek ödemeler kamuda önemli birer performansla ilişkili ücret uygulamaları olarak hayata geçmiştir (Ateş & Kırılmaz, 2015: 102).

Akademisyenlerin Performanslarının Ücretleri ile İlişkilendirilmesi

Akademisyenlerin motive edilerek üniversitelerde verimliliğin ve etkinliğin artırılması ve akademik performansın iyileştirilmesi amacıyla günümüzde pek çok ülkenin kamu üniversitesinde, farklı bölümlere göre belirlenmiş hedeflere ulaşan ya da belirli kriterleri yerine getiren akademisyenlerin performansları ücretleri ile ilişkilendirilmektedir. Kurulacak bu ilişkinin olumlu yönleri, üniversitenin amaç ve hedeflerine ulaşmasının desteklenmesi, başarılı ve başarısız akademisyenler arasındaki farkın ortaya çıkması ve performans hakkında geri bildirim verilmesidir (Türk, 2007: 93; Sutton & Bergerson, 2001: 33; Schulz & Tanguay 2006: 72). Üniversitelerde kurulacak performans ücret ilişkisinin neden olduğu başlıca olumsuzluklar ise gösterdiği katkıya göre düşük ödeme aldığı düşününlerin moral bozukluğu, bireysel kriterlerin kullanılması durumunda dayanışmanın ve takım çalışmalarının olumsuz etkilenmesi, belirli disiplinler için kriter belirlemenin zorluğu ve bazı kriterlerin muğlaklığı, performans farklılıklarının ücret farklılıklarına tam olarak yansıtılmaması, disiplinler arası değerlendirme farklılıklarının adaletsizliklere yol açması ve fazla performans kaygısıyla etik olmayan davranışların gösterilmesidir (Terpstra & Honoree, 2008: 44; Solmon & Podgursky, 2001: 5; Christensen vd., 2011: 1549-1550; Dixit, 2002: 718). Üniversitelerde performansla ücret arasında ilişki kuran sistemlerin uygulanmasıyla birlikte genelde olumlu sonuçlar (motivasyonda iyileşme, verimlilikte artış vb.) elde edildiği görülmüştür (Miller, 1988; Terpstra & Honoree, 2009; Campbell, 2010: 55; Schulz & Tanguay 2006: 71; Marshden vd., 2001: 10-12). Bu arada sistemin uygulanmasıyla olumlu sonuçlara ulaşılabilmesindeki temel koşullardan birinin, sistemin çalışanlar tarafından kabulü olduğu söylenebilir (Magnusen, 1987: 516; Sutton & Bergerson, 2001:55; Murnane & Cohen, 1986). Yapılan bir araştırmada performansla ilişkili ücretlendirmenin büyük, araştırma faaliyetlerine odaklı ve nispeten yeni kurulmuş

üniversitelerde daha olumlu karşılandığı, bununla birlikte çoğu akademisyenin performansla ilişkili ücretlendirmenin motivasyonlarını ve performanslarını artırdığına inanmadığı belirlenmiştir (Kong, 2000).

Performansın ücretlerle ilişkilendirilmesinde öncelikle akademisyenlerin performansının değerlendirilmesi gerekmektedir (Wenger & Girard, 2000: 195). Performansın değerlendirilmesinde ilk karar verilmesi gereken konu ise değerlendirme kriterlerinin belirlenmesidir. Değerlemede genel olarak (1) öğretim, (2) araştırma ve (3) hizmet olmak üzere üç temel kriter alanı vardır (Türk & Roolaht, 2007: 209; Sampson vd., 2010: 2; Cashin, 1996: 3-4; Christensen vd., 2011: 1549; Becker, 1999: 420). Verilen ders sayısı, danışmanlık sayısı vb. nicel unsurlar ya da etkili ders anlatımı, derslerden beklenen öğrenme çıktılarının gerçekleşmesi vb. nitel unsurlar öğretim performansı kriterlerine (Sampson vd., 2010: 3; McCrea & Deyrup, 2016: 14); ilgili alanda oluşturulan eserlerin sayısı ya da bu eserlerin niteliği araştırma performansı kriterlerine (Davidovitch vd., 2011: 358-359; Terpstra & Honoree, 2009: 59); kuruma, mesleğe ve topluma verilen katkı ve hizmetler ise hizmet performansına yönelik kriterlere örnek olarak verilebilir (Sampson vd., 2010: 14). Uygulamada bu kriterler genellikle bir arada kullanılmaktadır (Miller, 1988: 223).

Değerlemeyi kimin hangi yöntemi kullanarak ve ne sıklıkta yapacağı, performans değerlemesinde diğer önemli konulardır. Değerlemeyi kimin yapacağıyla ilgili olarak, bireyler kendi kendilerini değerlendirerek sonrasında performanslarını kanıtlayacak belgeleri ilgili birimlere sunabildikleri gibi değerlendirme için bir komite oluşturulabilir (Murnane & Cohen, 1986: 4). Bunun yanında uygulamada akademisyenlerin performansı genellikle bölüm başkanları tarafından değerlendirilmektedir. Değerlemede hangi yöntemin kullanılacağı ise tercih edilecek performans kriterlerine göre değişebilmekle birlikte; hedeflere dayalı değerlendirme, standart veya davranışsal derecelendirme ölçeği, çalışan karşılaştırması/sıralaması veya nicel unsurlara dayalı basit hesaplamalar, değerlendirme kullanılan başlıca yöntemlerdir (Terpstra & Honoree, 2009: 59). Değerlemeler genellikle akademik dönemin sonunda yıllık dönemler itibariyle yapılmakta (Davidovitch vd., 2011: 358; McCrea & Deyrup, 2016: 14; Türk & Roolaht, 2007: 208); bunun yanında işe yeni başlayan bir öğretim elemanı için daha erken bir değerlendirme söz konusu olabilmektedir (California State University, 2013).

Değerlenen performansın ücretlerle ilişkilendirilmesinde de farklı yöntemler izlenebilmekle birlikte uygulamada hakim olan yaklaşım akademisyenlerin temel ücretlerinde performans artışı/zammı yapılmasıdır (McCrea & Deyrup, 2016; Terpstra & Honoree, 2009; Sampson vd., 2010; Davidovitch vd., 2011; Becker, 1999). Bugün pek çok üniversitede uygulanan performansla ilişkili ücretlendirme programında akademisyenler için dönem başında öğretim, araştırma ve hizmet faaliyetleri için bireysel hedefler konularak ve dönem sonunda bu hedeflere dayalı değerlendirme yapılarak ya da öğretim elemanlarının sahip olduğu/geliştirdiği beceri ve yetkinliklere veya gösterdiği pozitif davranışlara göre temel ücret artışı/zammı yapılmaktadır (Rutgers University Human Resources, 2017; University of South Carolina Policies, 2017; UC Davis Pay for Performance, 2017; The University of British Columbia, 2017).

Ülkemizde akademisyenlere yönelik performansla ilişkili ücretlendirme çalışmaları incelendiğinde öncelikle Sağlık Bakanlığı kurumlarında uygulanan sistemin kapsamının 2010 yılında çıkarılan 5947 Sayılı Kanun ile kamu üniversitelerine bağlı tıp fakültelerinde faaliyet gösteren öğretim üye ve yardımcıları da içine alacak şekilde genişletildiği görülmektedir. 5947 Sayılı Kanun'a dayalı olarak yürürlüğe konulan ve sonrasında bazı maddelerinde bir takım değişiklikler yapılan yönetmelik çerçevesinde ise tüm yükseköğretim kurumlarının döner sermaye faaliyetlerine bağlı olarak akademisyenlere performans ödemesi yapılması mümkün hale getirilmiştir. Ancak bu sistemin özellikle tıp fakültelerinde uygulanmasıyla birlikte, sağlık hizmetlerinin kalitesinin düştüğü, bilimsel faaliyetlerin aksatıldığı, hekim yetiştirmeye öncelik verilmediği ve özen gösterilmediği düşünülmektedir (Bila, 2011; TTB-UDEK Etik Çalışma Grubu, 2011: 77).

Bahsedilen sistemlerin yanı sıra özellikle Bologna Süreci ile kamu üniversitelerinde performansın artırılması konusunda akademik değerlendirme ve kalite geliştirme, stratejik planlama, kurumsal değerlendirme, periyodik iyileştirme ve izleme gibi bir takım süreçlerin sistematik bir şekilde yürütüldüğü gözlenmiştir (YÖK, 2010: 36). Bu doğrultuda akademik personelin performansının değerlendirilmesi ve ücretleriyle ilişkilendirilmesi amacıyla oluşturulacak farklı sistemlerin tasarımına yönelik çalışmalar sürdürülmüş ve Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından özellikle performans kriterlerinin oluşturulması konusuna yoğunlaşmıştır. Yapılan çalışmaların sonucunda, özellikle son iki yıldır üzerinde tartışmaların yapıldığı bir performansla ilişkili ücret düzenlemesi olarak Akademik Teşvik Uygulaması çıkmıştır.

Akademik Teşvik Uygulaması

Akademik teşvik uygulaması; devlet yükseköğretim kurumları kadrolarında bulunan akademisyenlerin belirli faaliyetler doğrultusunda değerlendirilen performansları ile ücretleri arasında ilişki kuran bir düzenleme olarak tanımlanabilir. Uygulama, 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'na eklenen madde ve buna dayalı olarak Bakanlar Kurulu'nun 2015 yılı sonlarında yürürlüğe koyduğu ve 2016 ile 2018 yıllarında güncellediği yönetmelik çerçevesinde hayata geçirilmiştir. İlgili yönetmelik kapsamında uygulamanın özellikleri, akademik teşvik komisyonları, değerlendirilecek faaliyetler, teşvik başvuru ve değerlendirme süreci ve teşvik ödeneğinin nasıl hesaplanacağı ayrıntılı şekilde açıklanmıştır (YÖK, 2018).

Yönetmelik kapsamında üniversiteler bünyesinde öncelikle Akademik Teşvik Düzenleme, Denetleme ve İtiraz Komisyonu (ATDDİK) kurulması kararlaştırılmıştır. Belirli faaliyetlerin yürütülmesinden sorumlu olan komisyon; üniversite bünyesinde yüksek akademik teşvik puanına sahip öğretim üyelerinden her bir doçentlik temel alanı için en az bir kişinin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Yönetmelik kapsamında kurulması gereken bir başka komisyon Birim Akademik Teşvik Başvuru ve İnceleme Komisyonu (BATBİK)'dir. Üniversitelerin her bölüm, anabilim dalı veya ana sanat dalı başkanlıkları bünyesinde kurulması gereken ve faaliyetlerin belgelendirilmesinde ve faaliyet türleri içerisinde sınıflandırılmasında oluşan tereddütlerin giderilmesinde yetkili olan komisyon, ilgili birimin Yönetim Kurulu tarafından, yüksek akademik teşvik puanına sahip olan öğretim elemanları arasından en az üçer üye seçilerek oluşturulmaktadır.

Akademik teşvik uygulaması kapsamında yalnızca araştırma faaliyetleri değerlendirme kapsamında alınmış; öğretim ve hizmet faaliyetleri kapsam dışı bırakılmıştır. Uygulamada farklı bilim dalları da gözetilerek 1)Proje, 2)Araştırma, 3)Yayın, 4)Tasarım, 5)Sergi, 6)Patent, 7)Atıf, 8)Tebliğ ve 9)Ödül olmak üzere dokuz farklı akademik faaliyet türü belirlenmiştir. 2018'de güncellenen yönetmelikte yer alan faaliyet hesaplama tablosunda akademik faaliyet türü ve bu türler için belirlenmiş olan puanlar, bu türlere ait faaliyetler ve bu faaliyetlerin alanlara göre değişen oranları bulunmaktadır. Söz konusu faaliyetler için hangi tarihlerin esas alınacağı, faaliyetlerin hangi durumlarda puanlamaya dâhil edilip edilmeyeceği vb. hususlar da yönetmelikte ayrıntılı şekilde yer almaktadır. Örneğin 2018 yılında yapılan değişikliklerle, bir derginin puanlamada uluslararası hakemli bir dergi olarak sayılabilmesi için en az beş yıldır yılda en az bir sayı ile yayımlanıyor olması ya da tebliğlerin sunulduğu etkinliğin uluslararası olarak nitelendirilebilmesi için en az beş farklı ülkeden konuşmacının katılım sağlaması şartları getirilmiştir.

Akademik teşvik uygulamasına başvurabilmek için öncelikle başvuru takvimi içinde internet üzerinden kullanıcı adı ve şifresi kullanılarak giriş yapılan Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ortak Veri Tabanı'na (YÖKSİS) ilgili faaliyet bilgileri girilmekte; sonrasında sistemden alınan çıktı ve faaliyetlere ilişkin belgeler kadronun bulunduğu üniversitenin ilgili BATBİK'ine sunulmaktadır. BATBİK ise yaptığı değerlendirmeler sonucunda hazırladığı raporu ATDDİK'e göndermektedir. ATDDİK gönderilen başvuruları ve değerlendirme kararlarını inceleyerek nihai kararları ilgili araştırmacılara yazılı olarak veya elektronik ortamda duyurmaktadır. ATDDİK kararlarına karşı duyuru tarihinden itibaren beş işgünü içinde yazılı olarak itiraz edilebilmektedir. Komisyon, yapılan itirazları, itiraz süresinin bittiği tarihten itibaren en geç beş işgünü içerisinde ve kesin olarak karara bağlamaktadır.

Akademik teşvik puanının ve buna bağlı olarak ödeneğin hesaplanması, Yönetmeliğin ilk yürürlüğe girdiği 2015 yılına göre tamamen değişmiştir. Yeni düzenlemede faaliyet hesaplama tablosundaki oranlar baz alınarak ve alan farklılığına göre bireysel akademik teşvik puanı hesaplanmaktadır. Bu kapsamda A1 (Eğitim, Fen, Matematik, Mühendislik, Sağlık, Ziraat, Orman ve Su Bilimleri), A2 (Filoloji, Hukuk, İlahiyat, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler, Spor Bilimleri), A3 (Mimarlık, Planlama ve Tasarım) ve A4 (Güzel Sanatlar) olmak üzere dörtlü bir ayrıma gidilmiş ve bu ayrıma göre oranlar farklılaştırılmıştır. Bunun yanında yine yapılan değişikliklerle akademik faaliyeti gerçekleştiren kişi sayısı (k katsayısı), projelerde üstlenilen rol (r katsayısı) ve SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI kapsamındaki dergilerde yayınlanmış çalışmalar için derginin ULAKBİM puanı (p katsayısı) da teşvik puanının belirlenmesinde etkili olmaktadır.

Akademik teşvik puanının belirlenebilmesi için öncelikle her bir akademik faaliyet türünün puanı hesaplanmaktadır. Bu hesaplama, öğretim elemanının her bir faaliyet türü için tanımlanan faaliyetlerden dolayı almış olduğu oranların toplamı ile her bir akademik faaliyet türü için belirlenmiş olan puanın çarpılması sonucu elde edilmektedir. Her bir akademik faaliyet türünden elde edilen puanların toplanmasıyla da akademik teşvik ödemesine esas akademik teşvik puanı hesaplanmaktadır. Burada önemli bir sınırlandırma yapılmış ve öğretim elemanının her bir faaliyet türünden topladığı faaliyet puanının akademik faaliyet türü için belirlenmiş olan puanı ve toplam akademik teşvik puanının da yüz puanı geçemeyeceği belirtilmiştir.

Konuyla ilgili olarak bir örnek vermek gerekirse; A2 alanında profesör kadrosunda olan bir akademisyenin yayın faaliyet türünden alanında uluslararası özgün bir bilimsel kitap yayınladığı (k x 100); ULAKBİM puanı 0,54 olan SSCI kapsamındaki bir dergide araştırma makalesi yayınladığı (k x p x 80) ve tebliğ faaliyet türünden hakemli uluslararası bilimsel bir konferansta bir tebliğ sunduğu (k x 15) varsayıldığında; bu akademisyenin akademik teşvik puanı $(30 \times 1 \times 100 / 100) + (30 \times 1 \times 0,4 \times 80 / 100) + (20 \times 1 \times 15 / 100) = 30 + 3 = 33$ şeklinde hesaplanacaktır. Hesaplama kitap ve makalenin toplam puanı 39,6 çıkmasına karşın her bir faaliyet türünden toplanan faaliyet puanı, akademik faaliyet türü için belirlenmiş olan puanı (yayın türü için 30) geçemeyeceğinden 30 olarak alınmıştır. Burada önemli bir başka konu da teşvik ödeneğinin ödenebilmesi için toplam teşvik puanının en az otuz olması gerektiğidir. Uygulamada toplamda 30'un altında kalan teşvik puanları için herhangi bir ödeme yapılmamaktadır.

Yukarıda belirtildiği şekilde hesaplanan akademik teşvik puanı yüze bölünerek ve çıkan sonuç en yüksek devlet memuru brüt aylığı ve akademik kadro unvanlarına göre belirlenmiş olan oranla çarpılarak teşvik ödeme miktarı hesaplanmaktadır. En yüksek devlet memuru brüt aylığı (9500 gösterge x güncel maaş katsayısı) 2018 yılı için 1.120,43 TL ve profesör unvanı için belirlenmiş oran %100 olduğuna göre yukarıdaki örnekte toplamda 33 puan alan profesör $[1.120,43 \text{ TL} \times (1 \times (33 / 100))] = 369,74 \text{ TL}$ aylık akademik teşvik ödeneği almaya hak kazanacaktır.

Teşvik Uygulamasına Yönelik Akademisyenlerin Görüşlerinin Araştırılması

Araştırmanın Amacı ve Metodolojisi

Bu çalışmada Türkiye’de kamu üniversitelerinde faaliyet gösteren akademisyenlerin akademik teşvik uygulamasına yönelik görüşlerinin ve bu görüşlerin akademik unvan ve bilim alanına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu yönüyle çalışmada tanımlayıcı araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın amaçlarına uygun olarak geliştirilen hipotezler aşağıda görülebilir;

H₁: Katılımcıların teşvik uygulamasına yönelik görüşleri unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H₂: Katılımcıların teşvik uygulamasına yönelik tercihleri ile unvanları arasında ilgi vardır.

H₃: Katılımcıların nasıl bir teşvik uygulaması istedikleri ile unvanları arasında ilgi vardır.

H₄: Katılımcıların teşvik uygulamasına başvuru durumları ile unvanları arasında ilgi vardır.

H₅: Katılımcıların teşvik uygulamasına yönelik görüşleri bilim alanına göre farklılık göstermektedir.

- H₆: Katılımcıların teşvik uygulamasına yönelik tercihleri ile bilim alanları arasında ilgi vardır.
H₇: Katılımcıların nasıl bir teşvik uygulaması istedikleri ile bilim alanları arasında ilgi vardır.
H₈: Katılımcıların teşvik uygulamasına başvuru durumları ile bilim alanları arasında ilgi vardır.

Araştırma, Türkiye genelinde kamu üniversiteleri kapsamında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yapılacağı evrenin tespit edilmesinde Türkiye’de kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlere ait istatistikî verilerden yararlanılmıştır. YÖK’ün Bilgi Yönetim Sistemi’nden elde edilen veriler doğrultusunda toplam yedi bölgede kurulu 110 kamu üniversitesinde yaklaşık 132.000 akademisyenin faaliyet gösterdiği (N=132.300) belirlenmiştir. %99 güven aralığı ve %5 hata payı için aşağıdaki örneklem formülleri uygulandığında örneklem büyüklüğü;

$$n = \frac{Z^2 \times (p) \times (1-p)}{c^2} \quad n = \frac{2,58^2 \times (0,05) \times (1-0,05)}{0,05^2} = 665,6 \quad \longrightarrow \quad \frac{665,6}{1 + \frac{(665,6 - 1)}{132.000}} = 662$$

olarak hesaplanmıştır.

Ana kütlede ilgili örneklem büyüklüğünü çekebilmek için kota örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemi uygulayabilmek için akademisyenlerin görev yaptığı üniversitelerin bölgelere göre dağılımı belirlenmiş, her bölgedeki akademisyen sayısının toplam akademisyen sayısına oranı esas alınarak bölgelere göre ulaşılması gereken akademisyen sayısı tespit edilmiştir. Bu arada gönüllülük esasına dayalı olarak daha fazla kişinin araştırmaya katılmak isteyeceği göz önünde bulundurulmuş ve örneklem büyüklüğünden daha fazla sayıda kişiye ulaşılmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Araştırmaya katılması muhtemel akademisyenlere ulaşabilmek için ilgili bölgelerde kurulu kamu üniversitelerinin kurumsal internet siteleri taranmış ve bilgilerine ulaşılabilen akademisyenlerin tamamının elektronik posta adresleri toplanmıştır. Elde edilen yaklaşık 11.500 civarındaki elektronik posta adresine, otomatik e-posta gönderme programından yararlanılarak, araştırmaya ilişkin bilgileri, araştırma anketinin doldurulması yönündeki isteği ve elektronik ortamdaki anketin linkini içeren e-posta gönderilmiştir. Yaklaşık iki aylık bir süre sonunda 1.153 öğretim elemanında geri dönüş alınmıştır. Bunların içinden 27 anket formu büyük ölçüde doldurulmadığından değerlendirilmeye alınmamıştır. Sonuç itibarıyla anket formunun büyük kısmını doldurarak araştırmaya katılan akademisyen sayısı 1.126 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla ulaşılması gereken örneklem büyüklüğünün yaklaşık iki katı kadar bir örneklem kapsamında araştırma gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğüyle ilgili bilgiler Tablo 1 üzerinde görülebilir.

Tablo 1. Anakütle ve Örneklem

Bölgeler	Öğretim Elemanı		Örneklem Sayısı	Gönderilen Anket Sayısı	Elde Edilen Anket Sayısı
	Sayı	%			
İç Anadolu	33.464	25,3	167	3.250	193
Marmara	29.985	22,6	150	3.232	344
Ege	18.008	13,6	90	1.455	108
Karadeniz	17.687	13,4	89	1.080	73
Doğu Anadolu	12.815	9,8	65	1.025	77
Akdeniz	12.998	9,7	64	996	52
Güneydoğu Anadolu	7.439	5,6	37	456	28
Toplam	132.306	100	662	11.494	875
Hangi üniversiteden araştırmaya katıldığı sorusuna cevap vermeyenler					251
TOPLAM					1.126

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bunun için araştırma yapılan konu kapsamında literatür taraması yapılarak kullanılacak değişkenler belirlenmiş ve bu değişkenler doğrultusunda akademisyenlerin teşvik uygulamasıyla ilgili farklı konulara yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla ölçekler geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla konunun uzmanı akademisyenlerin ve teşvik komisyonlarında görev alan akademisyenlerin görüşlerine başvurulmuş, onların belirtmiş olduğu hususlarla ilgili gerekli görülen

değişiklikler yapılarak anket formu taslağı oluşturulmuştur. Daha sonra bir fakülte kapsamında 20 kişi ile bir pilot çalışma yapılmış, böylelikle taslak anket formu gerçek uygulama öncesi sınanarak anlaşılmayan/herkes tarafından aynı şekilde algılanmayan sorular belirlenmiştir. Pilot uygulama kapsamında anket uygulanan kişilerden gelen görüş ve öneriler doğrultusunda gerekli görülen düzeltmeler/eklemeler yapılarak anket formuna son hali verilmiştir. Nihai olarak hazırlanan anket formu on bölümden ve toplam altmış ifadeden/sorudan oluşmuştur. Anket formunda yer alan bölümler ve bu bölümlerde kullanılan ölçekler Tablo 2 üzerinde görülebilir.

Tablo 2. Anket Formunun Bölümleri ve Kullanılan Ölçekler

Bölüm	Ölçek Türü
1- Akademik teşvik ödeneği uygulaması hakkında bilgi var mı?	Nominal Ölçek (2 seçenek)
2- Akademik teşvik ödeneği uygulamasına yönelik genel görüşler	5'li Likert Ölçeği (6 ifade)
3- Akademik teşvik ödeneği uygulamasına yönelik tercih nedir?	Nominal Ölçek (3 seçenek)
4- Uygulamayla ilgili kural ve yöntemlere yönelik görüşler	5'li Likert Ölçeği (8 ifade)
5- Nasıl bir teşvik uygulaması isteniyor?	Nominal Ölçek (3 seçenek)
6- Akademik faaliyetlerin hesaplanmasında kullanılan oranlara yönelik görüşler	3'lü Likert Ölçeği (31 ifade)
7- Uygulamadan yararlanmak için başvuru durumu nedir?	Nominal Ölçek (2 seçenek)
8- Uygulamaya başvurmama nedeni nedir? (başvurmayanlar için)	Nominal Ölçek (6 seçenek)
9- Demografik sorular (4 soru)	Nominal Ölçekler

Araştırmada toplanan veriler SPSS 17.0 paket programı kullanılarak oluşturulan veri tabanına kaydedilmiş, verilerin analizi de aynı program kullanılarak yapılmıştır. Öncelikle veri analizinde kullanılacak testleri belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış, bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı ve parametrik testlerin kullanılmasının gerekli olduğu belirlenmiştir. Veri analizinde frekans dağılımları ve tanımlayıcı istatistik analizlerin yanı sıra teşvik uygulamasına yönelik görüşlerin farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla Tek Yönlü Varyans (One-Way ANOVA) Analizi ve Ki-Kare analizinden yararlanılmıştır.

Akademisyenlerin teşvik ödeneği uygulamasına yönelik genel görüşlerini ve uygulamayla ilgili kural ve yöntemlere ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla geliştirilen beşli Likert tipi iki ölçeğin güvenilirliklerini test etmek için Cronbach α güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach α katsayıları teşvik ödeneği uygulamasına yönelik genel görüş ölçeği için 0,65; uygulamayla ilgili kural ve yöntemlere ilişkin ölçek için 0,643 olarak hesaplanmıştır. Güvenilirlik değerlerinin çok yüksek olmamasının, ölçekler kapsamında geliştirilen ifadelerin teşvik uygulamasıyla ilgili farklı konulara yönelik olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bununla birlikte ilgili değerlerin sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar açısından güvenilir olduğu söylenebilir (Kalaycı vd., 2009: 405).

Araştırmanın Bulguları

Araştırmada elde edilen bulgular; örnekleme ilişkin demografik bulgular, uygulamaya yönelik görüşlerin frekans dağılımları ve görüşlere yönelik tespit edilen farklılıklar olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir.

Örnekleme İlişkin Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında anket formunu büyük ölçüde doldurarak araştırmaya katılan akademisyen sayısı 1.126'dır. Araştırmaya katılanların çoğunluğu (%65) erkektir. 26 kişi (%2,3) cinsiyet sorusunu yanıtlamamıştır. Katılımcılar en çok 41-50 yaş grubundandır (%38,6). Ayrıca 19 kişi (%1,7) yaş sorusuna cevap vermemiştir. Katılımcıların daha büyük kısmı profesör doktor unvanına sahiptir (%34,4). Bunu sırasıyla doçent unvanı (%24) ve doktor öğretim üyesi unvanı (%22,4) takip etmektedir. 15 kişi (%1,3) unvanını belirtmemiştir. Katılımcıların bilim alanlarına bakıldığında 414 akademisyen (%37,8) fen bilimleri/mühendislik; 328 akademisyen (%30) sosyal beşeri ve idari bilimler ve 248 akademisyen (%22,6) sağlık bilimleri alanındandır. 31 kişi (%2,8) ise bu soruya cevap vermemiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine ait tüm bilgiler Tablo 3'te görülebilir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	384	34,9
	Erkek	716	65,1
Yaş grupları	25-30	38	3,4
	31-40	349	31,5
	41-50	427	38,6
	51 ve üstü	293	26,6
Akademik Unvan	Öğretim Görevlisi/Öğr.Gr.v.Dr.	64	5,8
	Uzman/Uzman Dr./Okutman	16	1,4
	Araştırma Görevlisi	73	6,6
	Araştırma Görevlisi Dr.	60	5,4
	Doktor Öğretim Üyesi	249	22,4
	Doçent Doktor	267	24,0
	Profesör Doktor	382	34,4
Bilim Alanı	Eğitim Bilimleri	69	6,3
	Fen Bilimleri/Mühendislik	414	37,8
	Sosyal Beşeri ve İdari Bilimler	328	30,0
	Sağlık Bilimleri	248	22,6
	Güzel Sanatlar/Mimarlık	36	3,3

Uygulamaya Yönelik Görüşlerin Frekans Dağılımları

Araştırma kapsamında katılımcılara öncelikle “akademik teşvik ödeneği uygulaması hakkında bilginiz var mıdır?” sorusu sorulmuş ve bu soruya hayır cevabını veren kişilerden anketi doldurmamaları istenmiştir. Bu soruya “evet” cevabını veren 1.153 akademisyenin gönderdiği anket formu dikkate alınmış, bunların içinden de 27 anket formu büyük ölçüde doldurulmadığından araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır.

Anket formunun ikinci bölümünde akademisyenlerin teşvik ödeneği uygulamasına yönelik genel görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla geliştirilen altı ifadeye katılım düzeyleri Tablo 4 üzerinde görülebilir.

Tablo 4. Uygulamaya Yönelik Genel Görüşlerin Frekans Dağılımları (%)

Akademik Teşvik Ödeneği Uygulamasına Yönelik Genel Düşünceler	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Uygulama ile akademisyenler yıl içinde yaptıkları yayın, araştırma, proje vb. faaliyetlerin sayısını artıracaklardır.	2,6	7,3	9,1	54,3	26,8
Uygulama, gerçekleştirilen bilimsel faaliyetlerin kalitesini olumsuz etkileyecektir.	5,2	22,8	23,5	31,3	17,2
Uygulama ile, hak edilen ücret açısından akademisyenler arasında daha adaetli bir dağılım olacaktır.	11,5	23,1	24,7	31,7	9,0
Uygulama akademisyenler arasında işbirliği ve dayanışmayı olumsuz etkileyecektir.	9,3	38,1	22,9	20,1	9,6
Uygulama ile akademisyenler eğitim-öğretim faaliyetlerine yeterince zaman ayıramayacaktır.	9,2	43,0	16,1	21,9	9,7
Uygulama ile verilen ek ücret miktarları yeterlidir.	22,7	34,5	19,3	20,1	3,3

Elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılan akademisyenlerin çok büyük kısmı teşvik uygulamasının hayata geçmesiyle birlikte yapılan yayın sayılarında artış olacağına inanmaktadır. Akademik alanda bunun olumlu bir sonuç olduğu ise hep tartışma konusu olmuştur. Keza nicelik artışının niteliği olumsuz etkileme ihtimali her zaman gündeme gelmektedir. Bu ihtimal akademisyenlere sorulduğunda katılımcıların daha büyük kısmının uygulama ile birlikte bilimsel faaliyetlerin kalitesinin olumsuz etkileneceği fikrine katıldıkları belirlenmiştir. Dolayısıyla yalnızca nicel kriterleri temel alan sistemlerin kaliteye yönelik olumsuz etkileri kapsamında yapılan eleştirilerin akademik teşvik uygulaması için de geçerli olduğu söylenebilir. Ancak bu konuda kararsızların ve bu fikre katılmayanların sayısı da az değildir. Uygulamanın akademisyenler arasında daha adaletli bir ücret dağılımı sağlayacağına inananların oranı daha yüksek olmakla birlikte bu konuda da kararsızların ve bu fikre katılmayanların az olmadığı görülmektedir. Tamamen bireysel kriterlere dayalı olmasından dolayı uygulamanın işbirliği ve dayanışmayı olumsuz etkilemesi olasılığından yola çıkılarak geliştirilen ifadeye katılımcıların daha büyük kısmı katılmamıştır. Dolayısıyla böyle bir endişenin, en azından çoğunluk tarafından paylaşılan bir durum olmadığı görülmektedir. Ayrıca katılımcıların yarısından fazlası uygulama ile akademisyenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerine yeterince zaman ayıramayacağı fikrine katılmamaktadır. Katılımcıların yine yarısından fazlası uygulama kapsamında verilen ek ücreti yeterli bulmamaktadır. Bu doğrultuda ilgili akademik faaliyetleri daha fazla teşvik edebilmek için ücret hesaplamalarının gözden geçirilmesi uygun olabilir.

Anket formunun üçüncü bölümünde katılımcılara teşvik ödeneği uygulamasına yönelik tercihlerinin ne olduğu sorulmuştur. Üç seçeneği olarak oluşturulan soruya yönelik frekans dağılımı Tablo 5 üzerinde görülebilir.

Tablo 5. Teşvik Ödeneği Uygulamasına Yönelik Tercihlerin Frekans Dağılımları

	n	%
Teşvik uygulamasının bu haliyle devam etmesini istiyorum.	111	10,0
Teşvik uygulamasının tamamen kaldırılmasını istiyorum.	96	8,7
Teşvik uygulamasının gerekli değişiklikler yapılarak devam ettirilmesini istiyorum.	902	81,3

Elde edilen sonuçların verdiği net mesaj; akademisyenlerin teşvik uygulamasına karşı olmadığı, hatta desteklediği, ancak sistem üzerinde de gerekli değişikliklerin yapılmasını istedikleridir. Kısacası katılımcılar "teşvik uygulaması devam etsin mi?" sorusuna "gerekli değişiklikler yapılarak devam etsin" şeklinde cevap vermektedir. Gerekli değişikliklerin neler olduğunu tespit edebilmek içinse katılımcılara teşvik uygulamasının kural ve yöntemlerine, teşvik ödeneğinin hesaplanmasında kullanılan oran ve puan sınırlarına, nasıl bir teşvik uygulaması olması gerektiğine ve değerlendirilen faaliyetlere yönelik farklı sorular sorulmuştur. Aşağıda bunlara verilen cevaplar doğrultusunda gerekli değişikliklerin neler olduğunun genel hatlarıyla ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Anket formunun dördüncü bölümünde akademisyenlerin teşvik uygulamasıyla ilgili bazı kural ve yöntemlere yönelik görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla geliştirilen sekiz ifadeye katılım düzeyleri Tablo 6 üzerinde görülebilir.

Tablo 6. Uygulamayla İlgili Kural ve Yöntemlere Yönelik Görüşlerin Frekans Dağılımları (%)

Uygulamayla İlgili Kurallar ve Yöntemler	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Akademik teşvik ödeneğinin doğru şekilde hesaplanması konusunda akademik teşvik komisyonlarına güveniyorum.	9,2	17,8	21,1	40,6	11,4
Herhangi bir alt faaliyet türünde ne kadar çok faaliyet yapılırsa yapılısın, alınabilecek toplam puan için üst sınır konulması doğrudur.	21,9	32,0	9,9	27,8	8,3

Tüm akademik faaliyetler açısından, ne kadar çok faaliyet yapılırsa yapılsın alınabilecek toplam puan için üst sınır konulmasını doğrudur.	20,4	27,8	11,3	31,3	9,1
Her bir alt faaliyet türündeki puanların hesaplanmasında, akademisyenlerin unvanlarına göre farklı katsayılar kullanılması doğrudur.	19,6	26,2	11,3	33,9	9,0
Puan hesabına dayalı olarak belirlenen teşvik miktarlarının ödenmesinde, akademisyenlerin unvanlarına göre farklı oranlar kullanılması doğrudur.	21,0	27,1	12,0	31,0	8,9
Akademik faaliyetin birden fazla öğretim elemanı ile yapılması durumunda, farklı sıralarda olan akademisyenlere farklı puanlar verilmesini uygun buluyorum.	15,7	21,3	11,6	40,2	11,2
Akademik teşvik ödeneği hak edebilmek için asgari belirli bir miktar puan alınmasının zorunlu tutulmasını doğru buluyorum.	27,9	24,8	8,9	26,3	12,2
Akademik teşvik ödeneğinin hesaplanmasında ulusal kongrelerde sunulan ve tam metni yayımlanan bildirimlerin dikkate alınmamasını yanlış buluyorum.	7,0	6,2	6,5	31,2	49,0

Elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılan akademisyenlerin uygulamayla ilgili bazı kural ve yöntemlere ilişkin görüşlerinde önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaklaşık yarısı teşvik ödeneğinin doğru şekilde hesaplanması konusunda akademik teşvik komisyonlarına güvenirken yaklaşık %27'si bu konuda olumsuz düşünmüş, %21'i ise kararsız kalmıştır. Burada özellikle kararsızların yüksek oluşu dikkat çekmektedir. Bunun yanında katılımcıların %54'ü her bir faaliyet türü için alınacak puana üst sınır konulmasına karşı çıkarken %36'sı bu sınırın konulmasını istemekte; katılımcıların %48,2'si ise tüm faaliyetlerden alınabilecek toplam puan için üst sınır konulmasına karşı çıkarken %40'ı bu sınırın konulması gerektiğini düşünmektedir. Her bir alt faaliyet türündeki puanların hesaplanmasında unvana göre farklı katsayılar kullanılması konusunda katılımcılar tam anlamıyla ikiye bölünmüştür. Bu konuda katılımcıların %43'ü unvana göre farklı katsayılar kullanılmasını desteklerken %46'sı buna karşı çıkmaktadır. 2018 yılında yönetmelikte yapılan değişikliklerle de unvana göre farklı katsayılar kullanılması uygulaması kaldırılmıştır. Katılımcıların %40'ı teşvik miktarlarının ödenmesinde unvana göre farklı oranların kullanılmasını desteklerken %48'i buna karşı çıkmaktadır. Katılımcıların yaklaşık yarısı akademik faaliyetin birden fazla öğretim elemanı ile yapılması durumunda farklı sıralarda olan akademisyenlere farklı puanlar verilmesini uygun bulurken yaklaşık %37'si bu konuda olumsuz düşünmüştür. Yine 2018 yılında yönetmelikte yapılan değişikliklerle çok isimli çalışmalar için yararlanılabilecek bir tablo geliştirilmiştir. Tabloya göre çalışmadaki kişi sayısı arttıkça puanın hesaplanmasında kullanılan katsayı düşmektedir. Tutumlara yönelik bir ayrışma da, teşvik ödeneği alabilmek için asgari belirli bir miktar puan alınmasının zorunlu tutulması konusunda görülmektedir. Katılımcıların yarısından biraz fazlası (%52,7) teşvik ödeneği alabilmek için asgari belirli bir miktar puan alınması zorunluluğuna karşı çıkarken %38,5'i böyle bir zorunluluğun uygun olduğunu düşünmektedir. Kural ve yöntemlere ilişkin görüşler konusunda katılımcıların fikir birliğine vardığı konu ise teşvik

ödeneğinin hesaplanmasında ulusal kongrelerde sunulan ve tam metni yayımlanan bildirilerin dikkate alınması gerektiğidir. Katılımcıların %80'i teşvik ödeneğinin hesaplanmasında ulusal kongrelerde sunulan ve tam metni yayımlanan bildirilerin dikkate alınmamasını yanlış bulmuştur. İlgili değişiklik 2018 yılındaki güncellemede de gerçekleştirilmediği için özellikle bu konunun ilgililer tarafından önemsenerek gerekli düzeltmenin ileride yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Anket formunun beşinci bölümünde katılımcılara nasıl bir teşvik uygulaması istedikleri sorulmuştur. Yine üç seçeneği olarak oluşturulan soruya yönelik frekans dağılımı Tablo 7 üzerinde görülebilir.

Tablo 7. Nasıl Bir Teşvik Uygulaması İstendiğine Yönelik Görüşlerin Frekans Dağılımları

	n	%
Bilimsel faaliyetleri (proje, araştırma, yayın vb.) esas alan bir teşvik sisteminin uygulanmasını uygun görüyorum.	812	74,2
Eğitsel faaliyetleri (ders anlatımı, tez danışmanlıkları vb.) esas alan bir teşvik sisteminin uygulanmasını uygun görüyorum	203	18,6
Herhangi bir teşvik sistemi uygulanmasını hiçbir şekilde uygun bulmuyorum.	79	7,2

Sonuçlar incelendiğinde katılımcıların çok büyük kısmının bilimsel faaliyetleri esas alan bir teşvik sisteminin uygulanmasını uygun buldukları görülmektedir. Ayrıca teşvik sistemi uygulanmasını hiçbir şekilde doğru bulmayan katılımcı sayısının azlığının, adalet ve hakkaniyet açısından performansla ilişki kuran sistemlere yönelik olumlu bakış açısının işareti olduğu söylenebilir. Kısacası "akademik camiada performansın ücretle ilişkilendirilmesi uygun olur mu?" sorusuna katılımcılar "uygun bir sistem olursa olur" şeklinde cevap vermektedir.

Burada ortaya çıkan bir başka soru, katılımcıların sistem kapsamında olmasını istedikleri bilimsel faaliyetlerin neler olduğu ve bunların oranlarının ne kadar olması gerektiğidir. Bu nedenle anket formunun altıncı bölümünde katılımcıların uygulamada yer alan akademik faaliyetlerin hesaplanmasında kullanılan oranlara yönelik görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuçlar Tablo 8 üzerinde görülebilir.

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde katılımcıların özellikle yayın, atıf ve tebliğ gruplarıyla ilgili faaliyetlerin oranlarının artırılmasını uygun buldukları görülmektedir. Yayın grubu içinde sırasıyla 1)SSCI, SCI-Exp, AHCI dergilerinde; 2)SSCI, SCI-Exp, AHCI dışındaki alan indekslerindeki dergilerde ve 3)diğer hakemli uluslararası ve ulusal dergilerde tam makale yayımlanması, oranı en çok artırılması istenen faaliyetlerdir. Teşvik uygulaması kapsamında halihazırda uygulanan söz konusu faaliyetlere ek olarak uygulamada başka hangi kriterlerin yer alması gerektiği katılımcılara açık uçlu bir soru şeklinde sorulmuştur. Verilen cevaplar incelendiğinde katılımcıların çok büyük bir kısmı ulusal kongrelerde sunulan ve tam/özet metin olarak yayımlanan tebliğlerin mutlaka değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca sırasıyla; akademik dergi faktör puanları (örneğin h indeksi), özellikle doktora ve yüksek lisans düzeyi başta olmak üzere ders saati sayıları, tez danışmanlıkları, disiplinler arası çalışmalar, bazı alanlar için makale çevirileri, üstlenilen idari görevler, kongre/sempozyum/konferans vb. düzenlenmesi, dernek başkanlıkları, yönetim kurulu üyelikleri, özel sektör işbirlikleri ve sivil toplum kuruluşlarında alınan görevler, uygulamada yer alması istenen diğer başlıca faaliyetlerdir. Bununla birlikte bilimsel faaliyetlerde nicel unsurlarla birlikte nitel bazı faktörlerin dikkate alınmasının akademisyenler tarafından daha olumlu karşılanacağı düşünülmektedir.

Tablo 8. Akademik Faaliyetlerin Hesaplanmasında Kullanılan Oranlara Yönelik Görüşlerin Frekans Dağılımları (%)

Faaliyet Türü	Faaliyet	Uygundur	Artırılmalıdır	Azaltılmalıdır
Yayın	1- SSCI, SCI-Exp, AHCI dergilerinde yayımlanan tam makale	36,8	61,5	1,7
	2- SSCI, SCI-Exp, AHCI dışındaki alan indekslerindeki dergilerde yayımlanan tam makale	36,5	60,8	2,7
	3- Diğer hakemli uluslararası ve ulusal dergilerde yayımlanan tam makale	36,4	58,8	4,8
	4- Alanında ulusal yayımlanan ders kitabı	38,7	55,3	6,0
	5- Alanında ulusal yayımlanan bilimsel kitap	42,2	53,7	4,1
	6- Alanında ulusal yayımlanan kitap bölümü	42,2	53,1	4,7
Atıf		37,2	59,3	3,5
Tebliğ		38,1	58	3,9
Patent		56,2	41,5	2,3
Ödül		51,9	41,5	6,6
Proje		60,9	35	4,1
Tasarım		52,3	43,9	3,8

Anket formunun yedinci bölümünde katılımcılara 2018 yılında teşvik uygulamasından yararlanmak için başvuru yapıp yapmadıkları sorulmuştur. Soruya verilen cevaplar Tablo 9 üzerinde görülebilir.

Tablo 9. Teşvik Uygulamasından Yararlanmak için Başvuru Durumuna Yönelik Frekans Dağılımları

	n	%
Teşvik uygulamasına başvuranlar	736	66,5
Teşvik uygulamasına başvuru yapmayanlar	370	33,5

Sonuçlar incelendiğinde 736 akademisyenin teşvik uygulamasından yararlanmak için başvuru yaptığı, 370 kişinin ise başvuru yapmadığı görülmektedir. Toplam katılımcıların %33,5'ine tekabül eden 370 kişinin teşvik uygulamasından yararlanmak için neden başvuru yapmadığını tespit etmek amacıyla anket formunda ayrı bir soru sorulmuştur. Bu soruya verilen cevaplar da Tablo 10 üzerinde görülebilir.

Tablo 10. Teşvik Uygulamasına Başvurmama Nedenlerine Yönelik Frekans Dağılımları

	n	%
Akademik teşvik puanım yetmiyordu.	235	58,9
Başvuru süresi kısa olduğu için dosyayı hazırlayamadım.	37	9,3
Neyi nasıl yapacağım konusunda yeterli bilgiye ulaşamadım.	23	5,8
Şartları sağlamama rağmen başvurmak istemedim.	39	9,8
Diğer	65	16,3

Sonuçlara bakıldığında uygulamaya başvurulmamasının temel nedeninin, teşvik ödeneği alabilmek için alt sınır olan 30 puana ulaşamaması olduğu görülmektedir. Bunun yanında katılımcıların %10'a yakını gerekli şartları sağlamasına rağmen uygulamaya başvurmamıştır. Bu kişilerin uygulamadan memnun olmayan ya da üniversitelerde herhangi bir teşvik sistemi uygulanmasını hiçbir şekilde uygun bulmayan akademisyenler olduğu düşünülmektedir.

“Teşvik Uygulamasıyla İlgili Görüşlere Yönelik Tespit Edilen Farklılıklar”

Araştırmanın amaçlarından biri de katılımcıların teşvik uygulamasına yönelik bazı görüşlerinin akademik unvana ve çalışma alanına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir.

Akademik Unvana Yönelik Farklılıklar

Katılımcıların uygulamayla ilgili genel ve kural-yöntemlere ilişkin görüşlerinin akademik unvana göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için Tek yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Varyans Analizi için öncelikle Levene Bu beklenti doğrultusunda 2018 yılında yapılan güncelleme ile gerekli değişiklik testinin sonuçları değerlendirilmiş ve Varyans Analizi'nin temel varsayımı olan varyansların homojenliğinin sağlanıp sağlanmadığına bakılmıştır. Levene testi sonuçları incelendiğinde bazı ifadeler için varyansların homojen olmadığı belirlenmiştir. Homojenliği sağlayan ifadeler için Varyans Analizi'nin sonuçları incelendiğinde ise ifadelerden bazılarına yönelik görüşlerin unvana göre 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaştığı belirlenmiş ve buna göre H_1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Unvana göre farklılık gösterdiği tespit edilen ifadelerle ilgili tanımlayıcı istatistikler Tablo 11'de görülebilir.

Tablo 11. Teşvik Uygulamasıyla İlgili Genel ve Kural-Yöntemlere İlişkin Görüşlerin Akademik Unvana Göre Farklılığı

Teşvik Ödeneği Uygulamasına Yönelik Genel Düşünceler	Öğr.Grv./ Öğr.Grv.Dr.	Uzm./ Uzm.Dr.	Arş. Grv.	Arş.Grv. Dr.	Dr. Öğr. Üyesi	Doç. Dr.	Prof. Dr.
Uygulama ile akademisyenler yıl içinde yaptıkları yayın, araştırma, proje vb. faaliyetlerin sayısını artıracaktıdır. (p=0,006<0,05)	4,11	3,94	4,22	4,17	4,03	3,89	3,85
Uygulama, gerçekleştirilen bilimsel faaliyetlerin kalitesini olumsuz etkileyecektir. (p=0,000<0,05)	3,33	3,38	3,68	3,67	3,46	3,33	3,10
Uygulamayla İlgili Kural ve Yöntemler							
Her bir alt faaliyet türündeki puanların hesaplanmasında, akademisyenlerin unvanlarına göre farklı katsayılar kullanılması doğrudur. (p=0,000<0,05)	2,33	1,69	3,15	3,39	2,84	2,61	3,06
Puan hesabına dayalı olarak belirlenen teşvik miktarlarının ödenmesinde, akademisyenlerin unvanlarına göre farklı oranlar kullanılması doğrudur. (p=0,000<0,05)	2,16	1,75	2,99	3,00	2,69	2,60	3,09
Akademik faaliyetin birden fazla öğretim elemanı ile yapılması durumunda, farklı sıralarda olan akademisyenlere farklı puanlar verilmesini uygun buluyorum. (p=0,001<0,05)	2,88	2,56	3,04	3,07	2,87	3,17	3,29
Akademik teşvik ödeneğinin hesaplanmasında ulusal kongrelerde sunulan ve tam metni yayımlanan bildirilerin dikkate alınmamasını yanlış buluyorum. (p=0,001<0,05)	4,05	3,88	4,27	4,18	4,30	4,12	3,89
1:Hiç katılmıyorum 2:Katılmıyorum 3:Kararsızım 4:Katılıyorum 5:Tamamen katılıyorum							

Farklılıkların hangi gruplar arasında anlamlı olarak farklılaştığını belirlemek için Post-Hoc (Scheffe) testinden yararlanılmıştır. Sonuçlara göre araştırma görevlileri profesörlere göre teşvik uygulaması ile yıl içinde yapılan faaliyet sayısının artacağını daha fazla düşünmektedir. Buna karşın hem araştırma görevlileri hem de yardımcı doçentler profesörlere göre teşvik uygulamasının bilimsel faaliyetlerin kalitesini olumsuz etkileyeceğini daha fazla düşünmektedir. Kural ve yöntemlere ilişkin farklılıklar incelendiğinde ise alt faaliyet türündeki puanların hesaplanmasında unvana göre farklı katsayılar kullanılmasını öğretim görevlileri ve uzmanlar, araştırma görevlileri ve profesörlere göre daha az istemekte; doçentler ise profesörlere göre daha az istemektedir. Teşvik miktarlarının ödenmesinde farklı katsayılar kullanılmasını öğretim görevlileri, araştırma görevlileri ve profesörlere göre; uzmanlar, doktor öğretim üyeleri ve doçentler ise profesörlere göre daha az uygun bulmaktadır. Birden fazla kişiyle yapılan faaliyetlerde farklı sıralarda olanlara farklı puan verilmesini doktor öğretim üyeleri profesörlere göre daha az isterken puanlamada ulusal kongrelerin dikkate alınmamasını doktor öğretim üyeleri profesörlere göre daha yanlış bulmaktadır.

Katılımcıların teşvik sistemine yönelik tercihleri, nasıl bir teşvik uygulaması istedikleri ve teşvik uygulamasından yararlanmak için başvuru durumları ile unvanları arasında ilgi olup olmadığının tespiti için Ki-Kare Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların teşvik uygulamasına yönelik tercihleri ile unvanları arasında ilgi bulunamamış, dolayısıyla H₂ hipotezi reddedilmiştir (p=0,368>0,05). Buna karşın katılımcıların nasıl bir teşvik uygulaması istedikleri ile unvanları arasında ve teşvik uygulamasından yararlanmak için başvuru durumları ile unvanları arasında ilgi olduğu tespit edilmiş ve H₃ ve H₄ hipotezleri kabul edilmiştir. (H₃ için p=0,001<0,05 ve H₄ için p=0,000<0,05). Arasında ilgi olduğu tespit edilen değişkenlere yönelik sonuçlar Tablo 12'de görülebilir.

Tablo 12. Akademik Unvanla Arasında İlgi Bulunan Değişkenlere Yönelik Sonuçlar

Nasıl Bir Teşvik Uygulaması İstendiği	Öğr.Gr.v./ Öğr.Gr.v.Dr.	Uzm./ Uzm.Dr.	Arş. Grv.	Arş.Gr.v. Dr.	Dr. Öğr. Üyesi	Doç. Dr.	Prof. Dr.	Toplam
Bilimsel faaliyetleri (proje, araştırma, yayın vb.) esas alan bir teşvik sistemi uygulanmalıdır.	35	12	56	51	168	201	284	807
Eğitsel faaliyetleri (ders anlatımı, tez danışmanlıkları vb.) esas alan bir teşvik sistemi uygulanmalıdır	24	3	7	4	55	44	60	197
Herhangi bir teşvik sistemi uygulanmasını hiçbir şekilde uygun bulmuyorum.	3	1	9	5	18	15	27	78
Toplam	62	16	72	60	241	260	371	1082
Teşvik Uygulamasından Yararlanmak için Başvuru Durumu								
Teşvik uygulamasına başvuranlar	20	6	37	41	139	193	293	729
Teşvik uygulamasına başvuru yapmayanlar	42	10	36	19	107	69	83	366
Toplam	62	16	73	60	246	262	376	1095

Sonuçlar incelendiğinde tüm akademik unvanlarda bilimsel faaliyetleri esas alan teşvik sisteminin uygulamasını isteyen katılımcı sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun yanında öğretim görevlilerinin yaklaşık %40'ının eğitsel faaliyetleri esas alan bir uygulamayı istemesi dikkat çekici bir sonuçtur. Doktor öğretim üyelerinin de yaklaşık %23'ü eğitsel faaliyetleri esas alan bir uygulamayı istemektedir. Özellikle öğretim görevlilerinin ve doktor öğretim üyelerinin ders yüklerinin daha çok olduğu düşünüldüğünde ilgili sonuçların anlamlı olduğu söylenebilir. Doktor araştırma görevlilerinin %85'inin, araştırma görevlilerinin ise %78'inin bilimsel faaliyetleri esas bir teşvik sistemini desteklemesi ise, ilgili unvana sahip akademisyenlerin genellikle derslere girmediği göz önünde bulundurulduğunda anlamlı görülmektedir. Bu arada teşvik sistemi uygulanmasını hiçbir şekilde uygun bulmayanların oranının unvanlar içinde en çok araştırma görevlilerine ait olması da dikkat çekici bir başka sonuçtur. Teşvik uygulamasına başvuru durumu ile unvan arasındaki ilgi incelendiğinde ise öğretim görevlileri ve uzmanlar için başvuru yapanların sayısının yapmayanların sayısından az olduğu görülmektedir. Araştırma görevlileri için başvuru yapanların ve yapmayanların sayısı birbirine oldukça yakın iken sırasıyla profesörler, doçentler ve araştırma görevlisi doktorlar en çok başvuru oranına sahip unvanlardır. Doktor öğretim üyeleri için de başvuru oranının diğer unvanlara göre nispeten az olduğu görülmektedir.

Bilim Alanına Yönelik Farklılıklar

Katılımcıların uygulamaya yönelik genel görüşlerinin ve uygulamayla ilgili kural ve yöntemlere ilişkin görüşlerinin bilim alanına göre farklılaşp farklılaşmadığının tespiti için yine Tek yönlü

Varyans Analizi yapılmıştır. Varyans Analizi için öncelikle Levene testinin sonuçları değerlendirilmiş ve Varyans Analizi'nin temel varsayımı olan varyansların homojenliğinin sağlanıp sağlanmadığına bakılmıştır. Levene testi sonuçları incelendiğinde bazı ifadeler için varyansların homojen olmadığı belirlenmiştir. Homojenliği sağlayan ifadeler için Varyans Analizi'nin sonuçları incelendiğinde ifadelerden bazılarına yönelik görüşlerin bilim alanına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaştığı belirlenmiş ve buna göre H_5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Bilim alanına göre farklılık gösterdiği tespit edilen ifadelerle ilgili tanımlayıcı istatistikler Tablo 14'te görülebilir.

Tablo 14. Teşvik Uygulamasıyla İlgili Genel ve Kural-Yöntemlere İlişkin Görüşlerin Çalışma Alanına Göre Farklılığı

Teşvik Ödeneği Uygulamasına Yönelik Genel Düşünceler	Eğitim	Fen	Sosyal	Sağlık	Güzel Sanatlar
Uygulama akademisyenler arasında işbirliği ve dayanışmayı olumsuz etkileyecektir. ($p=0,001<0,05$)	2,75	2,82	2,66	3,08	2,83
Uygulama ile akademisyenler eğitim-öğretim faaliyetlerine yeterince zaman ayıramayacaktır. ($p=0,000<0,05$)	3,30	2,70	2,75	2,92	2,56
Uygulamayla İlgili Kural ve Yöntemler					
Tüm akademik faaliyetler açısından, ne kadar çok faaliyet yapılırsa yapılsın alınabilecek toplam puan için üst sınır konulmasını doğrudur. ($p=0,000<0,05$)	3,09	2,89	2,89	2,56	2,20
1:Hiç katılmıyorum 2:Katılmıyorum 3:Kararsızım 4:Katılıyorum 5:Tamamen katılıyorum					

Farklılıkların hangi gruplar arasında anlamlı olarak farklılaştığını belirlemek için Post-Hoc (Scheffe) testinden yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre sağlık bilimlerinden gelen katılımcıların sosyal bilimlerden gelen katılımcılara göre teşvik uygulamasının akademisyenler arasında işbirliği ve dayanışmayı olumsuz etkileyeceğini daha çok düşündüğü anlaşılmıştır. Sağlık sektöründe yıllardır uygulanan performansa dayalı ek ödeme sisteminin bu tür sorunlara neden olduğu göz önünde bulundurulduğunda hekim öğretim üyelerinin bunun etkisinde kalarak teşvik uygulaması için de benzer kaygıları taşıdığı düşünülebilir. Farklılık olduğu tespit edilen ikinci ifade açısından bakıldığında özellikle eğitim bilimlerinden gelen katılımcıların; fen bilimleri, sosyal bilimler ve güzel sanatlardan gelen katılımcılara göre teşvik uygulaması ile eğitim öğretim faaliyetlerine yeterince zaman ayrılmayacağını daha çok düşündüğü anlaşılmıştır. Bu doğrultuda uygulamada eğitim faaliyetlerine yönelik kriterlere yer verilmesinin özellikle eğitim bilimleri alanında çalışan akademisyenler açısından önemli olduğu söylenebilir. Kural ve yöntemlere ilişkin farklılıklar incelendiğinde ise tüm akademik faaliyetler açısından alınabilecek toplam puan için üst sınır konulmasını eğitim bilimlerinden gelen katılımcıların güzel sanatlardan gelen katılımcılara göre; fen bilimlerinden gelen katılımcıların ise sağlık bilimlerinden gelen katılımcılara göre daha doğru bulduğu anlaşılmıştır.

Katılımcıların teşvik uygulamasına yönelik tercihleri, nasıl bir teşvik uygulaması istedikleri ve teşvik uygulamasından yararlanmak için başvuru durumları ile bilim alanları arasında ilgi olup olmadığının tespiti için Ki-Kare Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların teşvik uygulamasına yönelik tercihleri ile bilim alanları arasında ilgi bulunamamış, dolayısıyla H_6 hipotezi reddedilmiştir ($p=0,222>0,05$). Buna karşın katılımcıların nasıl bir teşvik uygulaması istediği ile bilim alanları arasında ve teşvik uygulamasından yararlanmak için başvuru durumları ile bilim alanları arasında ilgi olduğu tespit edilmiş ve H_7 ve H_8 hipotezleri kabul edilmiştir. (H_7 için $p=0,007<0,05$ ve H_8 için $p=0,000<0,05$). Arasında ilgi olduğu tespit edilen değişkenlere yönelik sonuçlar Tablo 16'da görülebilir.

Tablo 16. Bilim Alanı ile Arasında İlgili Bulunan Değişkenlere Yönelik Sonuçlar

Nasıl Bir Teşvik Uygulaması İstendiği	Eğitim	Fen	Sosyal	Sağlık	Güzel Sanatlar	Toplam
Bilimsel faaliyetleri (proje, araştırma, yayın vb.) esas alan bir teşvik sistemi uygulanmalıdır.	46	322	243	157	28	796
Eğitsel faaliyetleri (ders anlatımı, tez danışmanlıkları vb.) esas alan bir teşvik sistemi uygulanmalıdır	18	60	52	58	5	193
Herhangi bir teşvik sistemi uygulanmasını hiçbir şekilde uygun bulmuyorum.	4	24	24	25	1	78
Toplam	68	406	319	240	34	1067
Teşvik Uygulamasından Yararlanmak için Başvuru Durumu						
Teşvik uygulamasına başvuranlar	35	305	186	169	24	719
Teşvik uygulamasına başvuru yapmayanlar	34	105	136	73	12	360
Toplam	69	410	322	242	36	1079

Sonuçlar incelendiğinde tüm bilim alanlarında bilimsel faaliyetleri esas alan teşvik sisteminin uygulamasını isteyen katılımcı sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun yanında hem sağlık alanından hem de eğitim bilimleri alanından gelen katılımcıların yaklaşık %25'inin eğitsel faaliyetleri esas alan bir uygulamayı istemesi dikkat çekici bir sonuçtur. Eğitim bilimlerinden gelen katılımcıların eğitim faaliyetlerine verdiği önem burada da ortaya çıkmaktadır. Sağlık alanından gelen katılımcıların yaklaşık %10'u teşvik sisteminin uygulanmasını hiçbir şekilde uygun bulmamaktadır. İlgili sonucun da sağlık sektöründe yıllardır uygulanan performansa dayalı ek ödeme sistemine yönelik olumsuz tecrübelerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Güzel sanatlar, fen ve sosyal bilimler alanlarından gelen katılımcıların ise bilimsel faaliyetleri esas alan teşvik sistemini daha çok istediği ise net bir şekilde görülmektedir. Bu arada sosyal bilimler alanında da teşvik uygulamasına karşı olanlarının oranının nispeten yüksek olduğu söylenebilir. Teşvik uygulamasına başvuru durumu ile çalışma alanı arasındaki ilgi incelendiğinde uygulamaya en çok başvurunun fen bilimleri alanında yapıldığı görülmektedir. Eğitim bilimleri alanında başvuru yapanların ve yapmayanların sayısı neredeyse aynıdır. Sosyal bilimler için de başvuru yapanların ve yapmayanların sayısının birbirine yakın ve dolayısıyla başvuru oranının nispeten düşük olduğu söylenebilir. Sağlık bilimleri ve güzel sanatlar alanlarında ise uygulamaya başvuru oranlarının birbirine yakın ve sosyal bilimler ve eğitim bilimlerine göre yüksek olduğu görülmektedir.

Sonuç

Akademisyenlerin teşvik edilmesi ve üniversitelerin hedeflerine ulaşmasının desteklenmesi amacıyla ülkemizde devlet yükseköğretim kurumları kadrolarında bulunan öğretim elemanlarının performansları ile ücretleri arasında ilişki kuran bir düzenleme olarak 2015 yılı sonunda Akademik Teşvik Uygulaması hayata geçirilmiştir. 2016 ve 2018 yıllarında belirli değişikliklerin gerçekleştirildiği uygulama genel olarak değerlendirildiğinde; akademisyenlerin bireysel düzeyde ve araştırma faaliyetleri kapsamında çıktığı bazı fiili performans kriterlerine dayalı olarak performansını değerlendiren ve buradan elde edilen sonuçlara göre akademisyenlere aylık temel ücrete ek olarak performans ödemesi yapan bir sistemdir. Değişken performans ücreti olarak kabul edilen bu teşvik ödemeleri bir takvim yılı içinde (ilgili yıl için 12 ay boyunca) yapılmakta ve gelecek takvim yılında aynı performansın gösterilmemesi durumunda kesilmektedir. Dolayısıyla bu ödemelerin, ücrette kalıcı zammı ifade eden temel ücret artışı olarak değil, belirli akademik faaliyetlerin gösterilmesine dayalı değişken performans ücreti olarak kabul edilmesi daha uygundur.

Türkiye'de kamu üniversitelerinde faaliyet gösteren akademisyenlerin teşvik uygulamasına yönelik görüşlerinin ve bu görüşlerin bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmeye çalışıldığı bu çalışmada, katılımcıların çok büyük kısmının teşvik uygulamasının gerekli değişiklikler yapılarak devam ettirilmesini istediği sonucu net bir şekilde ortaya çıkmıştır. Burada akademisyenler tarafından gerekli görülen değişikliklerin neler olduğunun ortaya konmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların uygulama ile yapılan faaliyetlerin sayısının artacağına ancak kalitesinin azalacağına inandıkları ortaya çıkmıştır. Keza teşvik uygulaması farklı alanlarda yapılacak eser sayısına dayalıdır. Bu endişeyi giderebilmek için yapılan eserlerin sayısı ile birlikte kalitesinin de değerlendirilmesinde dikkate alınmasının uygun olacağı düşünülmektedir. Örneğin teşvik uygulamasının hayata geçmesiyle birlikte çok daha fazla uluslararası kongre düzenlendiği ve bu kongrelerde sunulan bildiri sayısında çok fazla artış olduğu görülmektedir. Nicelik artışı önemli olmakla birlikte gerek düzenlenen kongrelerin gerekse de bu kongrelerde sunulan bildirilerin niteliği oldukça önemlidir. Uluslararası kongrede sunulan bir bildirinin sistem kapsamında değerlendirilebilmesi için getirilen “bilim kurulunda en az beş yabancı uyruklu ve yurtdışından akademisyenin bulunması” şartının kalitenin sağlanması konusunda yeterli olmadığı düşünülmektedir. Bunun yanında yıllardır düzenlenen, prestijli ve alanında iyisi olduğu düşünülen bir bilim kuruluna sahip ulusal kongrede sunulan bir bildiri sistem kapsamında puanlanmamaktadır. Katılımcıların güçlü bir şekilde fikir birliğine vardığı konu, teşvik ödeneğinin hesaplanmasında ulusal kongrelerde sunulan ve tam metni yayımlanan bildirilerin dikkate alınmamasının yanlışlığı olmuştur. Dolayısıyla özellikle bu konunun ilgililer tarafından önemsenerek gerekli düzeltmenin yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların çok büyük bir kısmının bilimsel faaliyetleri esas alan bir teşvik uygulamasını istediği, mevcut uygulama kapsamında özellikle yayın, atıf ve tebliğ gruplarıyla ilgili faaliyetlerin oranlarının artırılmasının istendiği anlaşılmıştır. Bunun yanında uygulamada sadece çıktı olarak düşünülebilecek araştırma faaliyetlerinin dikkate alınarak öğretim ve hizmet faaliyetlerinin kapsam dışında tutulması bir eleştiri konusudur. Özellikle öğretim görevlileri ve doktor öğretim üyeleri ile eğitim bilimlerinde faaliyet gösteren öğretim elemanları, eğitsel faaliyetlerin de uygulama kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Ayrıca özellikle eğitim ve sağlık bilimlerinde çalışan akademisyenlerin, teşvik uygulaması ile eğitim-öğretim faaliyetlerine yeterince zaman ayıramayacağını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda öğretim elemanlarının ders anlatma ve danışmanlık performansları, derslerden beklenen öğrenme çıktılarının gerçekleşmesi, ders materyalleri geliştirilmesi, öğretim teknolojilerinden yararlanabilme, öğrencilerin yakından izlenmesi, öğrencilere bireysel yardım sağlayabilme, üniversite/fakülte'deki komisyon görevleri, üniversitenin hedeflerine ulaşmasını sağlayacak önemli katkılar, kamu kurumlarının idari pozisyonlarında alınan görevler vb. öğretim ve hizmet alanından kriterler, uygulamaya dahil edilebilir. Ayrıca sistemde kullanılan çıktı kriterleri yanında, yükseköğretim alanında önemli olabilecek beceri ve yetkinliklerin tespit edilmesi ve girdi olarak kabul edilecek bu unsurlar doğrultusunda akademisyenlerin bu beceri ve yetkinliklere sahip olup olmadıklarının ya da ne düzeyde sahip olduklarının (potansiyel performanslarının) değerlendirilmesi ve teşvik ödeneğinin hesaplanmasında dikkate alınması söz konusu olabilir.

Katılımcıların akademik unvanlarına ve faaliyet gösterdikleri bilim alanlarına göre teşvik uygulamasına yönelik bazı görüşlerinin farklılık göstermesi nedeniyle, özellikle bilim dalları için ayrı faaliyet ve puan tabloları oluşturulması, ayrı oranlar belirlenmesi ve ayrı hesaplama sistemleri kullanılmasının uygun olabileceği düşünülmüştür. Bu beklenti doğrultusunda 2018 yılında yapılan güncelleme ile gerekli değişiklik gerçekleştirilmiş ve on iki doçentlik bilim alanı A1, A2, A3 ve A4 olmak üzere dört başlıkta ayrılarak akademik teşvik puanı hesaplanmasında farklı bir değerlendirmeye gidilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların üçte birinin uygulamadan yararlanmak için başvuruda bulunmadığı; başvuru yapılmamasının temel nedeninin ise teşvik puanının yetmemesi olduğu tespit edilmiştir. Başvuru oranları öğretim görevlileri ve uzmanlar açısından oldukça azdır. Ayrıca fen ve sağlık bilimlerinde başvuru oranları oldukça yüksek iken eğitim ve sosyal bilimler alanlarında diğer bilim alanlarına göre daha düşüktür. Bu doğrultuda bilim dalları için yapılan farklılaştırmanın benzer şekilde unvanlar için de yapılarak başvuru oranlarının diğer bilim dalları ve akademik unvanlar için artırılabilmesi düşünülebilir.

Akademik teşvik uygulaması, belirli eksiklikleri olmakla birlikte, akademisyenler arasında belirli kriterler açısından daha adaletli bir dağıtım yapmayı amaçlayan, akademisyenlerin de üzerinde gerekli değişiklikler yapılarak devam ettirilmesini istediği, performansla ücret arasında ilişki kuran

bir sistemdir. Bir kısmı yukarıda bahsedilen değişikliklerin gerçekleştirilmesi ve özellikle nitelik artışını önemseyen bir sisteme doğru geçişin sağlanması durumunda uygulamaya yönelik memnuniyetin daha da artacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

Acar, A.C. (2007), *İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması ve Bir Uygulama*, İstanbul: Literatür Yayınları.

Armstrong, M. (2009), *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, London: Kogan Page.

Ateş, H. & H. Kırılmaz (2015), "Sağlık Personelinin Performans Yönetimine İlişkin Görüşleri Üzerinde Kişisel Faktörlerin Etkileri", *Amme İdaresi Dergisi*, 48(4), 97-128.

Becker, W. E. (1999), "Turning Merit Scores into Salaries", *The Journal of Economic Education*, 30(4), 420-426.

Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P. & M. R. Van Wart (2012), *Human Resource Management in Public Service: Paradoxes, Processes, and Problems*. California: Sage Publication.

Bila, F. (2011), *Tıp Fakültelerinde Performans*, <<http://www.milliyet.com.tr/yazarlar/fikret-bila/tip-fakultelerinde-performans-1348436/>>, 08.03.2018.

Bilgin, K. U. (2008), "Kamu Performans Yönetimi: Vali ve Kaymakamlar Performans Ölçümü Araştırması", *Amme İdaresi Dergisi*, 41(2), 9-80.

Bingöl, D. (2006), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Arıkan Yayıncılık.

Borman, W. C. & S. Motowidlo (1997), "Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research", *Human Performance*, 10(2), 99-109.

California State University. (2013). *Administrative Manual: Performance Appraisal*, <<https://asicalstatela.org/sites/default/files/content/attachments/2015/11/policy-106-personnel-performance-appraisal-policy-106-11.5.15.pdf>>, 08.03.2018.

Campbel, A., Lindsay, D. H., Garner, D. E. & K. B. Tan (2010), "The Impact of Merit Pay on Research out Comes for Accounting Professors". *Contemporary Issues in Education Research*, 3(4), 55-62.

Cashin, W. E. (1996), *Developing an Effective Faculty Evaluation System*, <<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ed395536.pdf>>, 11.09.2017.

Ceylan, Z. (2009), "Performansa Dayalı Ücretlendirme Modelleri ve Türkiye Açısından Bir Değerlendirme", *Sayıştay Dergisi*, 74, 45-72.

Chien, M. S., Lawler, J. S. & J. F. Uen (2010), "Performance-Based Pay, Procedural Justice and Job Performance for R&D Professionals: Evidence from The Taiwanese High-Tech Sector", *The International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2234-2248.

Christensen, F., Manley, J. & L. Laurence (2011), "The Allocation of Merit Pay in Academia: A Case Study", *Economics Bulletin*, 31(2), 1548-1562.

Conroy, S. A. & N. Gupta (2016), "Team Pay-For-Performance: The Devil is in the Details", *Group & Organization Management*, 41(1), 32-65.

Daley, D. M. (1992), *Performance Appraisal in the Public Sector: Techniques and Applications*, California: ABC-CLIO.

Davidovitcha, N., Soen, D. & Z. Sinuani-Sternd (2011), "Performance Measures of Academic Faculty – A Case Study". *Journal of Further and Higher Education*, 35(3), 355-373.

Deci, E. L. (1972), "The Effects of Contingent and Noncontingent Rewards and Controls on Intrinsic Motivation", *Organizational Behavior and Human Performance*, 8(2), 217-229.

Diane Publishing Company (1994), *Pay for Performance: State and International Public Sector Pay-for-Performance Systems*, USA: DIANE Publishing.

Dixit, A. (2002), "Incentives and Organization in the Public Sector: An Interpretative Review", *Journal of Human Resources*, 37(4), 696-727.

Dixon, M. (2010), *Performance-Related Pay and The Importance of Recognition*. HR Magazine, <<http://www.hr magazine.co.uk/article-details/performance-related-pay-and-the-importance-of-recognition>>, 05.03.2018.

Dowling, B. & R. Richardson (1997), "Evaluating Performance-Related Pay for Managers in the National Health Service", *The International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 348-366.

Ehnert, I., Harry, W. & K. J. Zink (2013), *Sustainability and Human Resource Management, Developing Sustainable Business Organizations*, Berlin: Springer Science & Business Media.

Eraslan, M. T. & A. Tozlu (2011), "Kamu Yönetiminde Performansa Dayalı Ücret Sistemi", *Sayıştay Dergisi*, 81, 33-61.

Eren, V. & U. Durna (2007), "Kamu Sektöründe Performansın Anlaşılması ve Geliştirilmesi", *Amme İdaresi Dergisi*, 40(1), 107-134.

Eurofound (2015), *Third European Company Survey – Overview Report: Workplace Practices – Patterns, Performance and Well-Being*. Luxembourg: Publications Office Of The EU.

Gerhart, B. & M. Fang (2014), "Pay for (Individual) Performance: Issues, Claims, Evidence and The Role of Sorting Effects", *Human Resource Management Review*, 24, 41–52.

Glassman, M., Glassman, A., Champagne, P. J. & M. T. Zugelder (2010), "Evaluating Pay-for-Performance Systems: Critical Issues for Implementation", *Compensation & Benefits Review*, 42(4), 231-238.

Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B. & R. L. Cardy (2010), *Managing Human Resources*, London: Pearson.

Griffin, M., Neal, A. & M. Neale (2000), "The Contribution of Task Performance and Contextual Performance to Effectiveness: Investigating the Role of Situational Constraints", *Applied Psychology*, 49(3), 517-533.

Isaac, J. E. (2001), "Performance Related Pay: The Importance of Fairness", *The Journal of Industrial Relations*, 43(2), 111–123.

Ivancevich, J. M. (2010), *Human Resources Management*, New York: Mcgraw Hill.

Koç, D. (2011), "OECD Ülkelerinde Performansa Dayalı Ücretlendirme Modelleri ve Türk Kamu Yönetiminde Performans Değerlendirmeye İlişkin Gelişmeler", *Anahtar Dergisi*, 23(276), 28-31.

Kong, X. (2000), *A Study of Merit Pay as a Motivator of Faculty Performance at a Public University, Dissertation Degree of Doctor Education*, USA: University Of Northern Colorado.

Lee, H. J., Iijimab, Y. & C. Reade (2011), "Employee Preference for Performance-Related Pay: Predictors and Consequences for Organizational Citizenship Behaviour in a Japanese Firm", *The International Journal of Human Resource Management*, 22(10), 2086–2109.

Madhani, P. M. (2011), "Reallocating Fixed and Variable Pay in Sales Organizations: A Sales Carry over Perspective", *Compensation and Benefits Review*, 43(6), 346-360.

Magnusen, K. O. (1987), "Faculty Evaluation, Performance, and Pay: Application and Issues", *The Journal of Higher Education*, 58(5), 516-529.

Mccrea, E. & M. Deyrup (2016), *The Devil is in the Details: A Review of Merit Pay in Higher Education*, <http://eaom.org/2016/modules/request.php?module=oc_proceedings&action=view.php&id=159&type=1&a=accept>, 11.05.2018.

McNabb, R. & K. Whitfield (2007), "The Impact of Varying Types of Performance-Related Pay and Employee Participation on Earnings", *The International of Human Resource Management*, 18(6), 1004–1025.

Mert, İ. S. (2013), "Kamudaki Yöneticilerin Değerlendirilmesinde Performans ve Potansiyel Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi", *Amme İdaresi Dergisi*, 46(2), 1-24.

Milkovich, G. T., Newman, J. M. & B. Gerhart (2010), *Compensation*, New York: Mcgrawhill.

- Miller, R. I. (1988), "Merit Pay in United States Post Secondary Institutions", *Higher Education*, 17(2), 219-232.
- Mogultay, U. (2006), *Making Performance Pay More Successful in Public Sector*, <<http://www.mfa.gov.tr/making-performancepay-more-successful-in-public-sector.tr.mfa>>, 05.08.2017.
- Murnane, R. & D. Cohen (1986), "Merit Pay and The Evaluation Problem: Why Most Merit Pay Plans Fail and A Few Survive", *Harvard Educational Review*, 56(1), 1-18.
- OECD (2005), *Performance Related Pay for Government Employees*, France: OECD Publications.
- Packwood, Erin C. (2008), "Using Variable Pay Programs to Support Organization Goals", in L.A. Berger & D.R. Berger (ed.), *The Compensation Handbook*. New York: Mcgrawhill, 215-226.
- Ratto, M., Tominey, E. & T. Vergé (2012), *Team Structure and the Effectiveness of Collective Performance Pay*, IZA Discussion Paper, No.6747, <<http://ftp.iza.org/dp6747.pdf>>, 05.04.2018.
- Rutgers University Human Resources (2017), *Pay-for-Performance Program (P4P) Overview*, <<https://uhr.rutgers.edu/pay-performance-program-p4p-overview>>, 08.04.2018.
- Rynes, S. L., Gerhart, B. & K. A. Minette (2004), "The Importance of Pay in Employee Motivation: Discrepancies Between What People Say and What They Do", *Human Resources Management*, 43(4), 381-394.
- Sadullah, Ö. (2013), "İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş: İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi ve Çevresel Faktörler", in C. Uyargil (ed.), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları, 1-47.
- Sampson, J. P., Driscoll, M. P., Foulk, D. F. & P. S. Carroll (2010), *Successful Faculty Performance in Teaching, Research and Original Creative Work, and Service*, <<http://fda.fsu.edu/sites/g/files/imported/storage/original/application/c031a61b34e2d87ef142b20b3225c024.pdf>>, 11.04.2018.
- Schulz, E. R. & D. M. Tanguay (2006), "Merit Pay in a Public Higher Education Institution: Questions of Impact and Attitudes", *Public Personnel Management*, 35(1), 71-88.
- Solmon, L. & M. Podgursky (2001), *The Pros and Cons of Performance-Based Compensation*, California: Milken Family Foundation.
- Sonnentag, S., Volmer, J. & A. Spychala (2010), *Job Performance*, California: Sage Publication.
- Spiegelaerea, S., Gyesb, G. & G. Hootegem (2016), "Innovative Work Behaviour and Performance-Related Pay: Rewarding the Individual or the Collective?", *The International Journal of Human Resource Management*, 1-20.
- Springer, M. G. (2009), *Performance Incentives: Their Growing Impact on American K-12 Education*, Washington: Brookings Institution Press.
- Suff, P., Reilly, P. & A. Cox (2007), *Paying for Performance New Trends in Performance-Related Pay*, Brighton: Institute for Employment Studies.
- Susseles, E. R. & M. Magid (2005), "Pay for Performance in the Public Sector", *Benefits and Compensation Digest*, 42(1), 32-35.
- Sutton, T. P. & P. J. Bergerson (2001), *Faculty Compensation Systems: Impact on the Quality of Higher Education*, San Fransisco: ASHE-ERIC Publications.
- Swiss, J. E. (2005), "A Framework for Assessing Incentives in Results-Based Management", *Public Administration Review*, 65(5), 592-602.
- Terpstra, D. E. & A. L. Honoree (2009), "Merit Pay Plans in Higher Education Institutions: Characteristics and Effects", *Public Personnel Management*, 38(4), 55-77.
- Terpstra, D. E. & A. L. Honoree (2008), "Faculty Perceptions of Problems with Merit Pay Plans in Institutions of Higher Education", *Journal of Business and Management*, 14(1), 43-59.
- The University of British Columbia (2017), *Merit Pay Increases*, <<http://www.hr.ubc.ca/compensation/salary-administration/salary-progression/merit-pay/>>, 08.04.2018.
- Torrington, D., Hall, L. & S. Taylor (2008), *Human Resources Management*, New Jersey: Prenticehall.

TTB-UDEK Etik Çalışma Grubu (2011), *Sağlık Sisteminde Performans Uygulamalarının Mesleki Değerlere Etkileri ve Etik Sorunlar Çalışmayı Sonuç Bildirgesi*, <<https://www.istabip.org.tr/dosyalar/ttbudeksonucbil.pdf>>, 08.04.2018.

Türk, K. & T. Roolah (2007), “Appraisal and Compensation of the Academic Staff in Estonian Public and Private Universities: A Comparative Analysis”, *TRAMES: A Journal of The Humanities & Social Sciences*, 11(2), 206-222.

Türk, K. (2007), “The Study of Performance Appraisal and Compensation in Estonian Public and Private Universities”, *Journal of Global Strategic Management*, 1(1). 87-96.

UC Davis (2017), *Pay For Performance: A Merit Based Salary Program for Nonrepresented Employees*, <<http://p4p.ucdavis.edu/index.html>>, 08.04.2018.

University Of South Caroline Policies (2017), *The Policy and Procedure For Pay*, <<http://www.sc.edu/policies/ppm/hr137.pdf>>, 08.04.2018.

Usta, A. (2012), “Kamu Örgütlerinde Kurumsal Karne Modeli ile Performans Yönetimi: Boyutlar ve Göstergeler”, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 99-120.

Ünlü, O. & S. Yürür (2011), “Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova’da Hizmet Sektörü Çalışanları ile Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 37, 83-207.

Weibel, A., Rost, K. & M. Osterloh (2010), “Pay for Performance in the Public Sector — Benefits and (Hidden) Costs”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20(2), 387-412.

Wenger, R. B. & D. M. Girard (2000), “A Faculty Merit Pay Allocation Model”, *Research in Higher Education*, 41(2), 195-207.

YÖK (2018), *Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği*, <<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/06/20180627-6.pdf>>, 12.04.2018.

YÖK (2010), *Yükseköğretim’de Yeniden Yapılanma: 66 Soruda Bologna Süreci Uygulamaları*, Ankara: YÖK Yayınları.