

Türk Akademisyenlerin Doçentliğe Hazırlığa Ve Doçentlik Sınavına İlişkin Deneyimlerinin Fenomenolojik Olarak İncelenmesi

A Phenomenological Examination of Turkish Academicians' Experiences Regarding the Preparatory for Associate Professorship Exam

Yusuf ALPAYDIN* 
Mehmed Esad DEMİRCİ** 

Öz

Bu araştırmanın amacı doçentlik sürecinde yaşanan deneyimlere yönelik akademisyenlerin görüşlerini belirlemektir. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim desenine dayalı olarak yürütülmüştür. Bu kapsamda katılımcılar belirlenirken maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Eğitim Bilimleri, Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler, Mimarlık, Şehir ve Planlama, Dış Hekimliği, Matematik Öğretmenliği, Fen Öğretmenliği alanlarından 4 farklı üniversitede görev yapan 12 akademisyen çalışmaya katılmıştır. Araştırmacılar tarafından veri toplamak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler içerik analizi kullanılarak çözümlenmiştir. Yapılan kodlamalar neticesinde elde edilen bulgular; “Doçentlik sınavları öncesindeki doçentliğe hazırlanma deneyimleri, eser değerlendirme başvurusu sonrasındaki beklenti ve deneyimler, doçentlik sözlü sınav deneyimleri, doçentlik kariyer sürecini etkileyen faktörler ve doçentlik sistemine yönelik öneriler” olmak üzere 5 ana tema altında sunulmuştur. Bulgularda doçentlik sınav süreci boyunca eser değerlendirme aşaması, sözlü sınav aşaması ve doçentlik kriterleri de dahil olmak üzere bütün değerlendirmelerin objektif olarak yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bunun yanında katılımcıların büyük kısmı doçentlik sürecinin stres, heyecan, kaygı gibi faktörlerden dolayı zorlu olduğuna değinmişlerdir. Akademisyenlerin doçentlik sınav sürecinde tecrübe ettiği deneyimlerin yer aldığı bu araştırmanın gelecekte yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Doçentlik, doçentlik kriterleri, nitel araştırma, öğretim üyelerinin deneyimleri, terfi süreci

* Doç. Dr., Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, E-posta: yusuf.alpaydin@marmara.edu.tr, Orcid ID: 0000-0001-8263-8793

** Sorumlu yazar, Rotary Bölge Vakfı İşitme Engelliler Ortaokulu, E-posta: mesad41@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0002-7096-6404

Abstract

The aim of this research is to determine the opinions of academicians about the experiences in the process of promotion to associate professorship. The research was carried out based on the phenomenology pattern, which is one of the qualitative research methods. In this context, while determining the work group, maximum diversity sampling method was used and 12 academicians working in 4 different universities from Educational Sciences, Science, Social Sciences, Architecture, City and Planning, Dentistry, Mathematics Teaching, Science Teaching fields participated to the study. Semi-structured interview form was used by the researchers to collect data. The data were analyzed using content analysis and descriptive analysis. Findings are presented under 5 main themes: "Preparation experiences for associate professorship before the associate professorship exams, expectations and experiences after the work evaluation application, oral exam experiences for associate professorship, factors affecting the associate professor career process and suggestions for the associate professorship system". The findings revealed that all evaluations, including the work evaluation stage, the oral exam stage, and the criteria of associate professorship, have to be carried out objectively. Besides, most of the participants mentioned that the process of associate professorship is difficult due to factors such as stress, excitement and anxiety. It is hoped that this research, which includes experiences in the process of associate professor, will contribute to future studies.

Keywords: Associate professorship, associate professorship criteria, experience of faculty members, promotion process, qualitative research

Summary

Introduction

In Turkey and in many developed countries, the general goal is to develop high quality standards in universities, contribute to universal science and provide high academic performance. In order to achieve this goal, in Turkey and in some developed countries, academic career processes are planned starting from the undergraduate level and academic development steps are implemented with certain criteria. One of the academic development stages is the post-doctoral and pre-professional associate professorship stage.

Associate professorship is the final evaluation stage for people in the academic career process in Turkey and in the world. It is accepted that the academicians who pass this stage have reached a high level of scientific maturity. For this reason, academics are appointed to permanent positions after the associate professorship exams or evaluation. After this stage, academicians are not tested for scientific competence or maturity. In other words, associate professors are seen as people who can do scientific work fully autonomously.

The main purpose of establishing academic career stages such as associate professorship is to increase scientific performance by motivating candidates who are in the lower stages of the career stage, and thus to increase public benefits. Therefore, whether the promotion systems to be established serve this purpose should be constantly questioned and, if necessary, improvements should be made in the system.

It is of great importance to know the situations faced by the instructors during the associate professorship process, which is one of the academic career steps after the doctorate, to develop a fairer and merit-based system, so that educational activities can be sustained effectively and efficiently. In this respect that in this study, it has been tried to determine the experiences of associate professors and professors working as academicians in universities during the associate professorship process.

In this context, the aim of the research is to determine the experiences of the academicians in the associate professorship process. Accordingly, the answers to the following questions were sought based on the opinions of the academicians who were at least in the associate professor position;

1. What are the academics' experiences in preparing for associate professorship (publication, project, presentation, relationship development, etc.) before the associate professorship exams?
2. What are the expectations and experiences of the academicians after the associate professorship exam application?
3. What are the academics' experiences during the associate professorship oral exam?
4. What are the opinions and suggestions of the academicians on the system of promotion to associate professorship?
5. What are the factors that positively and negatively affect the associate professorship process of academicians?
6. What are the opinions and suggestions of the academicians regarding the criteria to be associate professor in the field of specialization?

Method

Maximum diversity sampling method was used to determine the study group of the research. The sample was selected with as much diversity as possible, such as location, demographic structure. For this purpose, 8 associate professors and 4 full professors working at 4 different universities were interviewed. The participants were in the fields of Educational Sciences, Sciences, Social Sciences, Architecture, City and Planning, Dentistry, Mathematics Teaching, and Science Teaching. In addition, attention was paid to the fact that academicians received the titles of associate professors in different time periods and that their fields of specialization were different. Thus, it was ensured that the study group was heterogeneous.

The data were collected by face-to-face interviews with the participants in the research group in November and December 2019. A voice recorder was used to prevent data loss during the interviews. The duration of the interviews with the participants was between thirty and forty-five minutes.

The data obtained from the research group were obtained from the responses given to six open-ended semi-structured interview forms, which were prepared by taking literature reviews and expert opinions. In the semi-structured interviews, different sub-questions were asked to the participants

according to the course of the interview, and it was ensured that they opened up about their feelings and ideas.

”Content analysis” was conducted in order to reveal certain concepts and themes from the data obtained from the interviews. In this context, the stages of content analysis were followed. After the interview recordings were listened to and transferred to the word processor program, the codes were created with the MAXQDA 2020 program after the participants’ opinions were read several times. In order to determine the main lines, the codes were brought together and themes were created.

Findings and Discussion

The findings obtained as a result of the coding has been presented under 5 main themes: ‘Preparation experiences for associate professorship before the exams’, ‘expectations and experiences after the submission of academic works to the committee’, ‘oral exam experiences for associate professorship’, ‘factors affecting the associate professor career process’ and suggestions for the associate professorship promotion system”.

Participants stressed that the criteria for associate professorship promotion should be more objective, and all evaluations, including the academic work evaluation stage, the oral exam stage should be done in a fairer fashion. In addition, most of the participants mentioned that the associate professorship process is so difficult due to factors such as stress, excitement and anxiety. The establishment of associate professorship promotion systems, which is the most important stage in the academic career of faculty members, should be established within the framework of the principles of merit and justice, which are two universal concepts in human resources policies.

Overcoming these problems can be achieved by reducing the stress on the exam and emphasizing a performance system that continues throughout the academic career. Participants stated that having a better proficiency of foreign language is important since the improvement of academicians’ language levels will add value to the quality of publication. Encouraging foreign language improvement practices and providing opportunities has been suggested for the policy makers.

In its current form, it can be accepted that the associate professorship system is a reflection of the exam-oriented culture in the education system. In a system where performance evaluation is not continuous, academic titles are given great importance. Overcoming these problems can be achieved by reducing the stress on the exam and emphasizing a performance system that continues throughout the academic career.

Giriş

Dünyada, bilginin katlanarak çoğalmasına bağlı olarak hızlı bir değişme ve gelişme meydana gelmektedir. Bu doğrultuda birçok ülke, yükseköğretim sisteminin yetiştirdiği nitelikli insanlar ile bu sürece uyum sağlamaya çalışmaktadırlar (Yılmaz, 2013). Yükseköğretimin lisans düzeyini tamamlayanlar, aynı veya farklı disiplinlerden lisansüstü eğitimlerini devam etme imkanı ile ilgili alanda uzmanlaşarak kariyer yapmaya çalışmaktadırlar. Lisansüstü eğitimin ardından belirli şartları taşıyanlar üniversitelerde çalışmaya başlayarak akademisyenlik yapmaya başlamaktadırlar (Gürkan, 2018).

Üniversitelerde öğretim ve araştırma yapma faaliyetlerine odaklanmak akademisyenliğin varoluş nedeni olarak kabul edilmektedir (Brew, Boud, Lucas ve Crawford, 2018). Bu bağlamda akademisyenlerin özellikle araştırmalar neticesinde bilimin gelişmesine katkı sağlamaları, birçok alanda toplumsal değişikliklerin ve yeniliklerin öncüleri olmaları gerekmektedir (Kweik ve Antonowicz, 2015).

Toplumun ilerlemesine yönelik yapılan çalışmalar, öğretim hizmetleri ile araştırma hizmetlerini yürüten akademisyenler tarafından üniversitelerde yapılmaktadır (İnanlı, Tunç ve Uslu, 2013). Toplumun ihtiyacına göre öğretim elemanlarının bilgiyi üretirken öğrencilerin akademik gelişimleri başta olmak üzere bilimsel bilgiye ulaşmasında kolaylaştırıcı bir rol üstlenmesi de beklenmektedir (Özgüngör ve Duru , 2014).

Ülkemizde ve birçok gelişmiş ülkede, üniversitelerde yüksek kalite standartlarının geliştirilmesi, evrensel bilime katkı ve yüksek akademik performans sağlanması genel hedef olarak belirlenmektedir. Bu hedefe ulaşmak için ülkemizde ve bazı gelişmiş ülkelerde, lisans düzeyinden itibaren akademik kariyer süreçleri planlanarak akademik gelişim basamakları belirli kriterler eşliğinde uygulanmaktadır (Şahin ve Koç, 2018). Bu durumu daha iyi analiz edebilmek için de yükseköğretimin tarihsel sürecini iyi bilmek gerekmektedir (Odabaşı vd, 2010).

Türkiye’de Akademik Unvanlar

Türkiye’de Cumhuriyet’in ilan edildiği dönemde Darülfünun, en önemli yükseköğretim kurumu olmuştur. 1933 yılında gerçekleştirilen üniversite reformu ile Darülfünun kapatılmış ve İstanbul Üniversitesi kurulmuştur. Üniversitenin öğretim üyeleri, kapatılan Darülfünun’dan alınan öğretim üyeleri, yurt dışında lisans ve doktora yapmış öğretim üyeleri ve Almanya’daki yönetim baskısından kaçıp Türkiye’ye gelen öğretim üyelerinden oluşmuştur (Günergun ve Kadioğlu, 2006). 1946 yılında çok partili döneme geçilmiş aynı yıl üniversitelere özerklik getiren 4936 sayılı Üniversiteler Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu özerkliğin yorumlanması rektörler ve dekanların öğretim üyeleri tarafından seçilmesi şeklinde olmuştur (Doğramacı, 2007). Bu kanuna göre kurulan üniversitelerarası kurul, rektörler, dekanlar ve üniversitelerden seçilen temsilcilerden oluşmaktadır. Bu kurulun başkanı Millî Eğitim Bakanı’dır. Öğretim üyeleri, doçent, profesör ve ordinaryüs profesörlerden teşekkül etmektedir (Küçükcan ve Gür, 2009). 1961 anayasanın 120. maddesi ile üniversiteler, bilimsel ve idari özerkliğe kavuşmuşlar ve üniversite kuruluş ve işleyişleri, organları ve bunların seçimleri, görev ve yetkileri, öğretim ve araştırma görevlerinin üniversite organlarınc denetlenmesi, bu esaslara göre kanunla düzenleneceği yer almıştır. 1973 yılında 1750 sayılı kanunla Yükseköğretim Kurulu ve Üniversite Denetleme Kurulu üst kurumlar olarak kurulmuştur. Yükseköğretim Kurulu, üniversiteler arasında kadroların düzenlenmesi, doçentlerin atanması, tam gün çalışma esaslarının belirlenmesi, araştırma fonlarının düzenlenmesi gibi konularda yetkilendirilmiştir. Rektör ve dekanlar ise seçimle belirlenmektedir. Ancak 1975 yılında Anayasa Mahkemesinin kararıyla Yükseköğretim Kurulu’na verilen yetkiler iptal edilmiş ve üniversitelerin yönetimi önceki kanunlarda olduğu gibi devam etmiştir (Küçükcan ve Gür, 2009). 1981 tarihinde 2547 sayılı Yükseköğretim kanunu ile 1946 yılından beri uygulanan Üniversiteler Kanunu dönemi tamamlanmıştır. Kanuna göre üniversitelerin doçentlik kadrolarının dengeli bir oranda tespit

edilmesi Yükseköğretim Kurulu'nun yetkisindedir. Doçentlik unvanlarının değerlendirilmesi, doçent adaylarının yayın ve araştırmalarını değerlendirilmesi ve yılda bir kez yapılacak doçentlik sınavı ile ilgili esasları ve jüri üyelerini tespit etme görevi ise Üniversitelerarası Kurul'un yetkisine verilmiştir. Kanunun 24. maddesine göre doçent adayları Üniversitelerarası Kurul'a gerekli belge ve yayınlar ile uzmanlık ve araştırma konularını da bildirerek başvururlar. Üniversitelerarası Kurul bilim konularını da dikkate alarak üç veya beş kişilik bir jüri tespit eder. Jüri bu eserleri inceleyerek adayı sözlü veya uygulamalı sınava tabi tutar. Başarılı olanlara, ilgili konuyu ve bilim dalını kapsayan bilim alanının doçentlik unvanını verir. Kanunun 25. maddesinde de doçentlik kadrosuna atanmış olmak için doçentlik unvanını almış olmak ve en az üç yıl bir yükseköğretim kurumunda yardımcı doçentlik kadrosunda çalışmış olmak şartları arandığı belirtilmektedir. (Resmi Gazete, 1981). 2018 yılında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda değişiklikler yapılmış ve öğretim üyesi kadrolarına atama şartları belirtilmiştir. Buna göre Türkiye'de 2018 yılına kadar doktora sonrasında bulunan yardımcı doçentlik kadrosu diğer ülkelerde karşılık bulamadığı için doktor öğretim üyesi olarak güncellenmiştir (Tuncer vd., 2018). Yükseköğretim Kanunu'na göre Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör olarak sınıflandırılmaktadır. Öğretim üyeleri atama usulü, Yükseköğretim Kanunu'nda yer almakta olup doktor öğretim üyesi, doçentlik ve profesörlük başvurularında Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkarılan yönetmelikte yer alan esas ve usullere göre yayın ve çalışmaların belirlendiği ifade edilmektedir. Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi 2020 verilerine göre Türkiye'deki üniversitelerde 95807'si erkek, 78687'si kadın olmak üzere toplam 174494 öğretim elemanı bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının 28514'ü profesör, 16664'ü doçent, 40998'i doktor öğretim üyesi, 37651'i öğretim görevlisi ve 50667'si araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır (YÖK, 2020).

Türkiye'de Doçentlik

Doktora sürecinden sonraki akademik kadrolardan biri olan doçentlik Üniversitelerarası Kurul tarafından verilen doçentlik akademik unvanına sahip olan kişi olarak ifade edilmektedir. Doçentliğe atanmak için;

1) 2547 sayılı kanunun 24. maddesi uyarınca doçentlik unvanını almış bulunmak veya yurt dışında alınan doçentlik unvanının, 2547 sayılı kanunun 27. maddesi gereğince Üniversitelerarası Kurul tarafından Türkiye'de geçerli sayılmış olması gereklidir.

2) Yükseköğretim kurumlarının 2547 sayılı kanunun 24. maddesi uyarınca doçent kadrolarına atama için belirlediği ek koşullar arasında sözlü sınavın yer alması halinde Üniversitelerarası Kurul tarafından oluşturulacak jüriler tarafından yapılacak bu sınavda başarılı olmak gereklidir. Ancak sözlü sınav sonucunda doçentlik unvanını kazananlar için ek koşul olarak sözlü sınavdan başarılı olma şartı getirilemez (YÖK, 2019). Yapılan değişiklikler ile doçentlik başvurularında, dil barajı da 65 puandan 55 puana düşürülmüş, daha önce yapılması zorunlu olan sözlü sınav yükseköğretim kurumunun tercihinin bırakılmış, kadro atamalarında da Yükseköğretim Kurumu yetkilendirilmiştir (Tuncer vd., 2018). Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı'nın (ÜAK) doçentlik bilim alanlarına göre başvuru şartları belirtilmiş ve en az 100 puan karşılığı bilimsel çalışma yapılması gerekmektedir (ÜAK, 2020).

Doçentlik kriterleri, özgün yayın yapma hususunda akademisyenleri teşvik etmektedir. Bununla birlikte yapılan yayınların nicelikten ziyade nitelikli olması oldukça önem kazanmaktadır (Demir, Demir ve Özdemir, 2017).

Türkiye Dışında Doçentlik

Birleşik Krallık'ta doçentlik "senior lecturer" olarak adlandırılmaktadır. Doçent ve profesör unvanlarına sahip akademisyenler daimi statüde görev yapmaktadır. Doçentlik, bir öğretim görevlisi pozisyonu olarak mükemmelliğe dayalı araştırmalar neticesinde ulaşılan bir kariyer ilerleme noktası olarak görülmektedir. Üniversitelerde herhangi bir fakültenin bir bölümünde ihtiyaç olan kadro için atama ilgili kurulların uygun görüşleri doğrultusunda fakülte dekanı veya istihdamla yetkilendirilen birim tarafından yapılmaktadır. Bu bağlamda üniversiteler kendi kadrolarını oluşturmaları açısından doçent ihtiyacını karşılamada bağımsız olarak davranabilmektedir (Barton, 2008; Yılmaz, 2017).

Ülkelerin birçoğunda Amerikan akademik yapılanma sisteminin etkisi görülmektedir. ABD'de öğretim üyeleri Profesör, doçent ve yardımcı profesör olarak üçe ayrılmaktadır. Doçent olanların arasından yeterli yayın yapanlar yönetim organlarının onayı ile "tenure" (devamlı statü) olarak göreve devam etmektedir (Mohammed, 2010). Amerika'da doçentlik derecesinin karşılığı associate lecturer veya associate professor olarak geçmektedir (Tunç, 2007).

Kıta Avrupası ülkelerinden Fransa'da ise asistan, yardımcı doçent, doçent ve profesör olmak üzere 4 tür öğretim elemanı mevcuttur. Doçentlerin ataması ilgili üniversitenin önerisi üzerine ve Millî Yükseköğretim Konseyi'nin uygun görüşü ile Millî Eğitim Bakanı tarafından atanır. Profesörler ise Millî Yükseköğretim Konseyi'nin görüşüne göre Cumhurbaşkanı tarafından atanmaktadır (Korkut, 2001).

Almanya'da yükseköğretim kurumları Yükseköğretim Çerçeve Kanunu ile faaliyetlerini gerçekleştirmektedir. Doçentlik ve profesörlük kadrosu daimi bir kadrodur. Almanya'da doçentlikten profesörlüğe kadar üniversiteler arası hareketlilik zorunluluğu bulunmaktadır. Bu durumun akademisyenlerin kariyerleriyle bütünleştiği görülmektedir (Kreckel, 2017). Üniversitelerde görev almak isteyen öğretim elemanları belirli kriterleri yerine getirdikten sonra doçentlik elde edebilmektedir. (Mohammed, 2010). Ancak bu kriterlerin tamamlanması tek başına yeterli değildir, üniversitenin onayı gerekmektedir. Üniversitenin onay vermesi üzerine eyalet bakanı ihtiyaç olan atamayı yapmaktadır. Bu bakımdan üniversitelerin kadro oluştururken bir iradeyi bağlı olduklarını söylemek mümkündür (Yılmaz, 2017).

Türkiye dışındaki ülkelerde, genel olarak akademik unvanlar, akademik değerlendirme ölçütleri, akademik çalışma koşulları ve istihdam yöntemleri benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte akademik dereceler ile ücret politikaları değişiklik gösterebilmektedir. Türkiye'deki akademik yapılanma sistemi ile birçok ülkenin akademik yapılanma sistemi benzer özellikler göstermektedir (Tunç, 2007).

Doçentlik, Türkiye'de ve dünyada akademik kariyer sürecindeki kişilere yönelik son değerlendirme aşamasıdır. Bu aşamayı geçen akademisyenlerin bilimsel açıdan üst düzey bir olgunluğa ulaşmış oldukları kabul edilmektedir. Bu nedenle doçentlik sınavları/değerlendirmesi

sonrasında akademisyenler kalıcı kadrolara atanmaktadır. Bu aşamadan sonra akademisyenler bilimsel yeterlilik/olgunluk açısından teste tabi tutulmamaktadır. Yani doçentler tam özerk olarak bilimsel çalışma yapabilecek kişiler olarak görülmektedir (Bilgili, 2016).

Doçentlik gibi akademik kariyer evrelerinin oluşturulmasında temel amaç kariyer evresinin alt basamaklarında olan adayları motive ederek bilimsel performansı artırmak bu yolla kamusal faydaları çoğaltmaktır. Dolayısıyla kurulacak terfi sistemlerinin bu amaca hizmet edip etmediği sürekli olarak sorgulanmalı ve gerekiyorsa sistemde iyileştirmeler yapılmalıdır (Bozan,2015). Türkiye'deki mevcut doçentlik terfi sisteminin akademik performansı olumsuz etkilediği görülmektedir. Bu unvanın alınması sonrasında bazı adaylarda performans düşüklüğü görülmektedir. Akademik unvanlara göre yayın performanslarına bakıldığında doçentlerin yayın performansının doktor öğretim üyelerinden düşük olduğu görülmektedir. Bu sonucun en önemli nedeninin akademik performans değerlendirme sisteminin yeterince gelişmemiş olması olduğu açıktır. Öğretim üyeleri için akademik terfi ve performans sisteminin merkezinde olan doçentlik sınav sisteminin kurgusu da sonuçları itibarıyla akademik performansı olumsuz etkileyebilmektedir (Tonbul, 2008).

Doktora sonrasında akademik kariyer basamaklarından biri olan doçentlik sürecinde öğretim elemanlarının karşılaştığı durumların bilinmesi, daha adil ve liyakate dayalı bir sistemin geliştirilmesi, bilimsel çalışmalar ile eğitim öğretim faaliyetlerindeki sürecin etkin ve verimli olması adına büyük önem taşımaktadır (Taştan, 2020). Bu açıdan, bu çalışmada üniversitelerde akademisyen olarak görev yapan doçent ve profesörlerin doçentlik sürecindeki deneyimleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın amacı, öğretim elemanlarının doçentlik sürecindeki deneyimlerini belirlemektir. Buna göre en az doçent kadrosunda olan akademisyenlerin görüşlerine dayalı olarak şu sorulara cevap aranmıştır;

1. Akademisyenlerin doçentlik sınavları öncesindeki doçentliğe hazırlanmaya yönelik deneyimleri (yayın, proje, bildiri sunma, ilişki geliştirme vb) nelerdir?
2. Akademisyenlerin doçentlik eser değerlendirmesi başvurusu sonrasındaki beklenti ve deneyimleri nelerdir?
3. Akademisyenlerin doçentlik sözlü sınav sırasındaki deneyimleri nelerdir?
4. Akademisyenlerin doçentliğe yükseltme sistemine yönelik görüş ve önerileri nelerdir?
5. Akademisyenlerin doçentlik sürecini olumlu ve olumsuz yönden etkileyen faktörler nelerdir?
6. Akademisyenlerin ihtisas alanındaki doçentlik kriterlerine ilişkin görüş ve önerileri nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim desenine göre yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yapılmıştır. Nitel araştırmalarda katılımcılar ile görüşme, belge analizi gibi yöntemler kullanılır ve olaylar gerçekçi bir şekilde ortaya konmaya çalışılır (Yıldırım ve Şimşek,

2013). Bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Bu desende, başkalarının deneyimleri, tecrübeleri öğrenilmeye çalışılarak anlamlandırma amaçlanır. Fenomenoloji, araştırma sürecinde mantık geliştirerek sistematik, eleştirel bir şekilde bilinçli bir çalışmayı esas alır (Giorgi, 2004). Bu çalışmada da Türkiye'de üniversitelerde doçentlik ve üstü unvanlara sahip akademisyenlerle doçentlik sürecinde yaşadıkları deneyim ve görüşler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunun belirlenmesi için maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik ile konum, demografik yapı gibi farklılaşmanın mümkün olduğunca fazla olduğu örneklem seçilir. Maksimum çeşitlilik yöntemi ile; (1) Birbirinden farklı olan her grubun özellikleri ve durumlarının yüksek kalitede detaylı olarak ifade edilmesi, (2) Farklı özellikleri dolayısıyla birbirine benzemeyen koşullardan ortak örüntüler elde etmeye çalışılır (Patton, 2002). Araştırmanın çalışma grubunda, çeşitliliğin sağlanabilmesi adına 4 farklı üniversiteden, 4 farklı fakülten, 10 farklı alandan 12 akademisyen yer almaktadır. Akademisyenlerin farklı zaman dilimlerinde doçentlik unvanlarını almalarına ve ihtisas yaptığı alanların farklı olmasına dikkat edilmiştir. Bu amaçla farklı üniversitelerde görev yapan 8 Doçent Dr. ve 4 Profesör Dr. ile görüşmeler yapılmıştır. Böylece çalışma grubunun heterojen olması sağlanmıştır. Tablo 1'de çalışma grubunda yer alan akademisyenlere ait veriler görülmektedir.

Tablo 1.

Çalışma grubunda olan akademisyenlere ait bilgiler

AKADEMİSYEN	YAŞ	CİNSİYET	UNVAN	ALAN
A1	42	KADIN	DOÇ. DR.	EĞİTİM BİLİMLERİ
A2	40	KADIN	DOÇ. DR.	BİYOLOJİ
A3	43	KADIN	DOÇ. DR.	İLKÖĞRETİM MATEMATİK ÖĞRETMENLİĞİ
A4	35	ERKEK	DOÇ. DR.	SOSYAL BİLİMLER (İŞLETME)
A5	49	KADIN	DOÇ. DR.	MİMARLIK
A6	38	KADIN	DOÇ. DR.	PERİODONTOLOJİ (DİŞ HEKİMLİĞİ)
A7	43	ERKEK	DOÇ. DR.	EĞİTİM BİLİMLERİ
A8	51	ERKEK	DOÇ. DR.	SOSYAL BİLİMLER (İŞLETME)
A9	52	ERKEK	PROF. DR.	AĞIZ, DİŞ VE ÇENE CERRAHİSİ (DİŞ HEKİMLİĞİ)

A10	50	ERKEK	PROF. DR.	ŞEHİR VE BÖLGE PLANLAMA
A11	52	ERKEK	PROF. DR.	FEN BİLİMLERİ
A12	52	KADIN	PROF. DR.	FEN – MATEMATİK ÖĞRETMENLİĞİ

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmanın çalışma grubunda on iki akademisyen bulunmaktadır. Bu akademisyenlerin altısı kadın, altısı erkektir. Kadın akademisyenlerin beş tanesinin unvanı doçent doktor, bir tanesinin unvanı profesör doktordur. Erkek akademisyenlerin üç tanesinin unvanı doçent doktor, üç tanesinin unvanı da profesör doktordur. Yine doçentlik unvanına sahip akademisyenler otuz beş – elli iki yaş aralığında, profesörlük unvanına sahip akademisyenler ise elli – elli iki yaş aralığındadır. Çalışma grubunun heterojen olması hedeflenen araştırmada akademisyenlerin eğitim bilimleri, sosyal bilimler, fen bilimleri, çevre planlama, diş hekimliği, mimarlık gibi alanlarda doçentlik unvanını aldıkları görülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerde rehber olarak kullanılmak üzere hazırlanan yarı yapılandırılmış bir görüşme formundan yararlanılmıştır. Araştırma grubundan elde edilen veriler, literatür taramaları ve uzman görüşleri alınarak hazırlanan altı adet açık uçlu yarı yapılandırılmış görüşme formuna verilen yanıtlardan elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmede katılımcılara görüşmenin seyrine göre değişik alt sorular sorularak duygularını, fikirlerini açması sağlanır (Türnüklü, 2000). Görüşme formunda yer alan açık uçlu soruların belirlenmesi, araştırmanın amacının içerik, kapsam yönünden uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla iki öğretim üyesinden görüş alınmış ardından pilot çalışma ile belirlenen eksiklikler giderilmiştir. Geri bildirimlerin ardından görüşme formuna son hali verilerek sorular katılımcılara sorulmuştur.

Verilerin Toplanması

Veriler, araştırma grubundaki katılımcılarla 2019 yılı Kasım ve Aralık aylarında yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Görüşme sırasında veri kaybını önlemek amacıyla kayıt cihazı kullanılmıştır. Görüşmelerin, katılımcıların da onayı ile kayıt altına alınacağı belirtilmiş, görüşme sonunda kayıtların katılımcıların isteği doğrultusunda dinlenebileceği ve isteğe bağlı olarak belirli kısımlarının veya tamamının çıkarılabileceği belirtilmiştir. Ardından görüşmelerin yazılı olarak belgeye aktarılması sağlanmıştır.

Verilerin Analizi

Görüşmelerden elde edilen verilerin içinden belirli kavram ve temaların ortaya çıkarılması amacıyla “içerik analizi” yapılmıştır. Bu kapsamda içerik analizinin aşamaları takip edilmiştir. Bu aşamalar ise sırasıyla; verilerin kodlanması, temaların bulunması, verilerin kodlara ve temalara göre düzenlenmesi ve tanımlanması, bulguların yorumlanmasından meydana gelmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Görüşme kayıtlarının dinlenerek Word programına aktarılmasının ardından katılımcıların görüşleri birkaç defa okunduktan sonra MAXQDA 2020 programı ile

kodlar oluşturulmuştur. Ana hatların da belirlenmesi amacıyla kodlar bir araya getirilerek temalar oluşturulmuştur. Aynı zamanda akademisyenlere (A1, A2, A3...) gibi kod numaraları verilerek analiz ve bulgularda görüşlerine yer verilmiştir.

Geçerlik ve Güvenirlilik

Nitel araştırmalarda, veri çeşitlemesi, katılımcı teyidi, uzman incelemesi, kontrol etme gibi yöntemler geçerlik ve güvenirlilik yöntemleridir. Geçerlilik ve güvenirlikle amaçlanan katılımcılara, çalışma ile ilgili dışarıdan değerlendirme yapanlara bilgilerin doğruluğu ile ilgili kanıt sunmaktır (Creswell, 2017). Bu çalışmada iç geçerliği sağlamak için veri çeşitlemesi, katılımcı teyidi ve uzman incelemesi ile yapılan görüşmelerin mümkün olduğunca uzun süreli olmasına dikkat edilmiştir. Görüşmelerdeki veri kaybının en az düzeyde olmasına dikkat edilerek verilerin sorulan sorularla bağdaşmasına çalışılmıştır. Dış geçerliğini sağlamak için de çalışmanın içerisinde yöntem, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması, verilerin analizi ve bulgular bölümlerinde detaylı olarak yansıtılmıştır. Çalışmada iç güvenirliliği artırmak için katılımcılardan alınan veriler doğrultusunda bulguların hepsi yorum yapılmadan olduğu gibi verilmiştir. Dış güvenirliliği sağlamak amacıyla katılımcılarla yapılan görüşmeler detaylandırılmış ve kayıt altına alınan veriler, daha sonra başka araştırmacıların da karşılaştırma yapabilmeleri adına saklanmıştır.

Bulgular

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan doçent ve profesör unvanlı akademisyenlerin doçentlik sürecinde yaşadığı deneyimleri incelemek amacıyla yapılan bu çalışma sonucunda “Doçentlik sınavları öncesindeki doçentliğe hazırlanma deneyimleri, eser değerlendirme başvurusu sonrasındaki beklenti ve deneyimler, doçentlik sözlü sınav deneyimleri, doçentlik kariyer sürecini etkileyen faktörler ve doçentlik sistemine yönelik öneriler” olmak üzere 5 ana kategori oluşturulmuştur. Bu kategorilerle ilgili bulgular aşağıda yer almaktadır.

Doçentliğe hazırlanma sürecine ilişkin akademisyenlerin görüşleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2.

Akademisyenlerin Öğretim Üyeliğinden Sonra ve Doçentlik Sınavları Öncesindeki Doçentliğe Hazırlanmaya Yönelik Deneyimlerine İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f
Doçentliğe Hazırlık Deneyimleri	Makale yazma	12
	Uluslararası Yayın Yapma	12
	Bildiri sunma	11
	Proje yapma	7
	Tez danışmanlığı	5

Tablo 2’de görüldüğü gibi katılımcıların ifadelerine göre doçentlik sürecine hazırlanırken deneyimleri; “makale yazma, uluslararası yayın yapma, bildiri sunma, proje yapma, tez danışmanlığı” olarak ortaya çıkmıştır. Tema ile ilgili katılımcıların görüşlerinden bazıları şunlardır:

“Uluslararası ve ulusal indeksli makaleler, konferans bildirimleri, lisans öğrencisi danışmanlığı ile Avrupa Birliği ve üniversite destekli projelerim benim doçentliğe hazırlıkta temel olarak yaptığım çalışmalardandı.” (A1)

“Benim zamanımda iki indeksli yayımla doçentlik şartlarını aşağı yukarı tamamlıyordunuz. İki indeksli biri başlıca yazarlı herhalde, bu bizim için şeydi yani, indeksli uluslararası yeterliydi.” (A3)

“Her Yardımcı Doçentin hayalinde Doçent olmak olduğu için ne yapacaksın? Makale yayımlayacaksın, kongrelere gideceksin, bildiri sunacaksın ve ilişki kuracaksın.” (A6)

“Türkiye’de bu doçentlik kriterleri arasında belli başlı yerlerde yayın yapma, doktora tezlerinden doktora ve lisansüstü tezlerinden yayın çıkarma, ders verme, onun haricinde kongre bildiri sunmak gibi bazı şartları var. Onun haricinde bu bazı şartların haricinde de 100 puan almak gerekiyor.” (A9)

“... Bu zaman zarfında ister istemez lisansüstü programlarda da ders verme, yüksek lisans, doktora danışmanlığı yapma, tez jürilerinde görev alma şeklinde birçok sorumluluğum oldu.” (A11)

Akademisyenlerin görüşlerine göre doçentliğe hazırlık sürecinde yoğun bir çalışma gerçekleştiren katılımcılar doçentliğe hak kazanmak için ÜAK tarafından belirlenen kriterleri sağlamaya çalışmışlardır. Bu çalışmalar daha çok “ulusal ve uluslararası makale yazma, bildiri sunma, proje yapma ve tez danışmanlığı” gibi noktalarda ağırlık kazanmaktadır. Katılımcılar ÜAK tarafından belirlenen kriterlerin yanı sıra yazılı olmayan bazı kriterlerin de olduğunu ifade etmişlerdir. Her alanda jüri beklentileri bir miktar farklı olmakla birlikte genellikle ÜAK minimum kriterlerinin üzerinde bir performans ortaya konulması yönünde bir beklenti olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin doçentlik eser değerlendirme başvurusu sonrasındaki beklenti ve deneyimleri Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3.

Akademisyenlerin Doçentlik Eser Değerlendirme Başvurusu Sonrasındaki Beklenti ve Deneyimler

Tema	Kod	f
Doçentlik Eser Değerlendirme Süreci	Akademisyenlik görevleri	12
	Sözlü Sınava Hazırlanma	12
	Objektiflik Beklentisi	5
	Uzun Değerlendirme Süreci	5
	Stres ve Kaygı	4
	Jürinin Önyargılı olması	3

Tablo 3’te görüldüğü gibi akademisyenlerin doçentlik eser değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri; “akademisyenlik görevleri, sözlü sınava hazırlanma, objektiflik beklentisi, uzun değerlendirme süreci, stres ve kaygı ve jürinin önyargılı olması” olarak ortaya çıkmıştır. Tema ile ilgili katılımcıların görüşlerinden bazıları şunlardır:

“... tabii ki jürinin tarafsız olmasını objektif olmasını bekliyoruz. Yani yayınlılarımızı değerlendirirken kafalarında bir önyargı olmamasını istiyoruz. En azından bilimselliği ön plana alan bir jüriden dosyamızın geçmesini bekliyoruz.”(A2)

“...Dosya olarak kendimizden en ufak bir şüphemiz yoktu çünkü varımızı yoğumuzu ortaya koyup dosyamızı doldurduk, doldurup göndermiştik. Fakat o süre içinde hani çünkü jüri heyetinin elinde olan veya onların değerlendirmesi ile olacak yani kişilere bağlı bir değerlendirme olduğu için elbette ki stresli bir dönemdi...”(A4)

“...Şöyle bir şey vardı, doçentlik jürimin hiçbirini ben tanıımıyordum ve haliyle onlar da beni tanıımıyorlardı. O yüzden benim sınavım biraz bence önyargılı oldu...” (A7)

“Jüri üyelerinin 3 tanesi matematik eğitiminden 2 tanesi de pür matematiktendi ama bizde de olması gereken bir şey çünkü matematiği bilmeyen bir insan matematik eğitiminde anlayamazsın. Başta bir kaygılanmıştık.” (A10)

“Başvurduğum dönemde eser değerlendirme yaklaşık bir yıl sürdü. Burada en rahatsız edici durum sürecin ne zaman sonuçlanacağına belirli olmaması olmuştur.”(A11)

“Eserlerimin değerlendirilmesi sürecinde ben çalışmaya başlamıştım zaten, sonucun olumsuz gelmesini beklemiyordum.6 ayımı özellikle tamamen bu iş için ayırdım diyebilirim. Faydasını gördüm, unuttuğum konuları gözden geçirdim ve kendimi tazelediğime inanıyorum.” (A12)

Akademisyenler, doçentlik eser değerlendirme sürecinde yapılan çalışmaların jüri tarafından değerlendirilmesi sürecini ifade ederlerken daha çok “akademisyenlik görevleri, sözlü sınava hazırlanma, objektiflik beklentisi, uzun değerlendirme süreci, stres ve kaygı ve jürinin önyargılı olması” gibi hususlara ağırlık vermektedirler. Katılımcılar, ÜAK tarafından belirlenen kriterleri yerine getirdikten sonra eserlerin değerlendirmesi aşamasında mevcut görevlerine devam etmektedirler. Süreç devam ederken katılımcıların yaşantılarda farklılık olması ile birlikte değerlendirme sürelerinin daha makul, objektif, stres ve kaygıdan uzak olması yönünde bir beklenti olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin doçentlik sözlü sınav değerlendirme sürecine ilişkin deneyimleri Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4.

Akademisyenlerin Doçentlik Sözlü Sınav Değerlendirme Sürecine İlişkin Deneyimleri

Tema	Kod	f
Doçentlik Sözlü Sınav Değerlendirme Süreci	Değerlendirilme Stresi	7
	Objektif değerlendirilmeme korkusu	5
	Heyecan	3
	Önyargılı muamele görme	1
	Başarısızlık korkusu	1

Tablo 4’te görüldüğü gibi akademisyenlerin doçentlik sözlü sınav değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri; “değerlendirme stresi, objektif değerlendirilmeme korkusu, heyecan, önyargılı muamele görme ve başarısızlık korkusu” olarak ortaya çıkmıştır. Tema ile ilgili katılımcıların görüşlerinden bazıları şunlardır:

“Alanda önemli beş tane profesörün karşısında sözlü olarak soru cevaplamak, kabul etmek gerekir ki oldukça stresli bir durum. Her sözlü sınavda söz konusu olan stres, hemen cevap verme baskısı, objektif değerlendirme ile ilgili problemler bu sınav için de elbette geçerli.” (A1)

“Jürimizde şöyle bir önyargı vardı, bunu yüzümüze karşı da söylediler. “Siz eğitimcilerin kimya yönü zayıf.” dediler. Daha sınava başlarken motivasyon düşüklüğü yaşadım, çünkü eğitimi yapan kişiler de yani sen eğitimci misin kimyacı mısın diye sorguluyorlar. Dolayısıyla kimya yönümüzün zayıf olduğu bir önyargı var onlarda.”(A2)

“...Aslında sözlü sınavın da çok kayda değer bir şey olduğunu düşünenlerdenim, Evet o dönemde çok stresliydik stres dolu günler yaşadık...”(A4)

“... Nihayet bir de yılların hocası diye sağda solda geziyorsunuz insanlara görünüyorsunuz doçent oldun mu olmadın mı diye soran oluyor. E tabi bir de doçentlik sürecine olumsuz olarak sonuçlanmış arkadaşlar ruh hallerini de biliyorum. Dolayısıyla bu heyecan vardı.”(A6)

“...Bu açıdan sözlü sınavda başarısız olmanın kendi açımdan yaşamak istemediğim bir durum olduğunu bugün bile rahatlıkla söyleyebilirim...”(A11)

Akademisyenler, doçentlik sözlü sınav değerlendirme sürecine ait deneyimlerini ifade ederlerken daha çok “değerlendirme stresi, objektif değerlendirmeme korkusu, heyecan, önyargılı muamele görme ve başarısızlık korkusu” gibi hususlara ağırlık vermektedirler. Katılımcıların doçentlik sözlü sınavında başarısız olmaya bağlı olarak heyecan ve stres yaşadığı değerlendirilmektedir. ÜAK tarafından belirlenen jüri üyelerinin objektif değerlendirme yapması ve önyargıdan uzak davranması ile sınav sürecinin daha rahat geçeceğini düşündükleri görülmektedir.

Akademisyenlerin doçentlik kariyer sürecini etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5.

Akademisyenlerin Doçentlik Kariyer Sürecini Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f
Doçentlik kariyer sürecini etkileyen faktörler	Ders Yüku	7
	İdari Görev	5
	Danışmanlıklar	5
	Yayın Yapma	5
	Eşit Olmayan İmkânlar	1

Tablo 5’te görüldüğü gibi akademisyenlerin doçentlik kariyer sürecini etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri; “ders yükü, idari görev, danışmanlıklar, yayın yapma, eşit olmayan imkânlar” olarak ortaya çıkmıştır. Tema ile ilgili katılımcıların görüşlerinden bazıları şunlardır:

“... Doktoradan sonra olumlu yönler şunlar artık araştırma yapmaya başlamışsın, el becerin gelişmiş makale yazabiliyorsun, bildiri sunabiliyorsun vs.” (A2)

“... Özellikle ülkemizde bu çok çok önemli çünkü akademisyenin çalıştığı üniversitede daha doğrusu Türkiye’de genelindeki üniversitelerde eşit imkânların var olmaması...”(A4)

“... Hem proje, hem gir ders ver, hem doktora tezini yönet, hem yüksek lisans tezini yönet, hem işte ne bileyim araştırma yap falan bunlar kolay değil. Emin olun 500'e yakın öğrenciye puan, not vereceğim...” (A6)

“...Yani hasta bakmak üzerine kurulu bir düzen var bu akademisyenliğin doğasına aykırı bir durum yaratıcılığı en başta yok eden bir durum beden yorgunluğu mental yorgunluk kaldırılamaz bir durum...”(A7)

“...İdarî görev çok fazla meşgul ediyor, idarî görevler ile ilgili akademisyenin evrak işi yapmaması lazım. Nasıl öğretmenlerin para işi yapmaması gerekiyorsa, nasıl evrak işleri yapmaması gerekiyorsa, akademisyenlerin de yapmaması lazım...”(A9)

“... Üniversitesi'nde 30-40 saat derse giriyordum, yayında yapıyordum hem doçentlik yayınları hem de doçentlik sonrası SSCİ yayınlarım çıktı, mesela burada çok fazla derse girip hâlâ bu yayınları nasıl yapacağız? ...”(A10)

Akademisyenler, doçentlik kariyer sürecini etkileyen sürece ait deneyimlerini ifade ederlerken daha çok “ders yükü, idarî görev, danışmanlıklar, yayın yapma, eşit olmayan imkânlar” gibi hususlara ağırlık vermektedirler. Katılımcılar, doktora sürecinden sonra sürecin kendilerini doçentliğe hazırlığa yönlendirdiğini belirtirken sürecin olumlu etkileri ile kısmen daha fazla olumsuz etkilerini ifade etmişlerdir. Katılımcıları, bu süreçte en çok etkileyen hususun ders yükü olduğu görülmektedir. Bununla birlikte tez danışmanlıkları, yayın yapma süreci ve idarî görevlerin de sürece etki ettiği görülmektedir.

Akademisyenlerin doçentlik sistemine yönelik önerileri Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Akademisyenlerin Doçentlik Sistemine Yönelik Önerileri

Tema	Kod	f
Doçentlik sistemine yönelik öneriler	Sürecin Şeffaf Olması	10
	Sözlü Sınavın Tekrar Getirilmesi	7
	Uzmanlaşma	6
	Kriterlerin Güncellenebilir Olması	5
	Liyakate Dikkat Edilmesi	3
	Yabancı Dil Puanının Düşürülmemesi	3
	Sosyal Projelerin Değerlendirilmesi	3
	Jüri Bilgilerinin Gizlenmesi	2
	Uygulamalı Sınav Yapılması	2
	İndeksli Yayın Kriterlerinin Alanlar Bazında Farklılaştırılması	1

Tablo 6'da görüldüğü gibi akademisyenlerin doçentlik sistemine yönelik önerileri; “sürecin şeffaf olması, sözlü sınavın tekrar getirilmesi, uzmanlaşma, kriterlerin güncellenebilir olması, liyakate dikkat edilmesi, yabancı dil puanının düşürülmemesi, sosyal projelerin değerlendirilmesi, indeksli yayın kriterlerinin alanlar bazında farklılaştırılması, uygulamalı sınav yapılması” olarak ortaya çıkmıştır. Tema ile ilgili katılımcıların görüşlerinden bazıları şunlardır:

“...Eser değerlendirme sürecinde hatta sözlü sınava girinceye kadar jürilerin kimlik bilgilerinin gizli tutulmasının önemli olduğunu düşünmekteyim. Eser değerlendirme sonucu adaylara jüri kimlik bilgileri olmadan tebliğ edilebilir...”(A1)

“...Akademisyenlerden bir yandan uluslararası indeksli dergilerde yayın yapmalarını beklerken, diğer yandan da “yabancı dil bilgisinin iyi olmasına gerek yok” anlamına gelen dil barajını düşürmek büyük bir çelişkidir...” (A2)

“Kriterler getirirken alandaki dergilere de bakın bize deniyor ki SSCI yayınlar yapın. Bakalım o alanda SSCI dergisi kaç tane veya o dergi kimlerin elinde, o da önemli” (A2)

“.. Geldiğiniz yere hak ederek gelmeli, yani o da benim duruşumu güçlü yapıyor. Öteki türlü bilgi falan biraz zayıflığın bir şey olursa bir yerlerde şişiyor, bir yerlerde duruyorsun...”(A3)

“.. Hiç hasta kabul yapmadan öğretim üyesi olduktan sonra kişilerin hasta almayı bırakıp direkt laboratuara girip dosyasını hazırlayıp Doçent olan kişiler var dış hekimliğinde bunun kabul edilemez olduğunu düşünüyorum. Dolayısıyla mutlaka ve mutlaka pratik sınavın da ilaveten dâhil edilmesini düşünüyorum...” (A4)

“.. Kadroya alırken zaten yapıyorlar ama insandan insana değişmesin mesela burada tabiri caizse torpildir, tanıdık fikriyat birlikteliğidir siyasi midir bilmem nedir bunlardan azade tutmak lazımdır...” (A5)

“...Mesela şey olsun hani bir duyurulsun böyle böyle bir doçentlik sınavı var, adayımız var herkes gelsin. O konuşsun siz de dinleyin güneş ne kadar çok girerse, temiz hava o kadar oksijen o kadar demokrasi o kadar gerçek bilim ortaya çıkar...” (A6)

“...Umarım bir gün sadece Türkiye'deki her türlü konuda olduğu gibi bu konuda da şaibeler ortadan kalkar...” (A7)

“Ulusal yayınların ve BAP ve TÜBİTAK projelerinde araştırmacı olarak görev alanların katılmaması zorunluluğunun olması kişileri birbirine atıf yapmaya ve yanlış işler yapmaya zorluyor tez üyelikleri, hakemlikler, komisyon görevleri de değerlendirilmeli.” (A8)

“Derneklerle STK'larla ortak yapılan projeler çalışmalarında puanlandırılması üniversite-sanayi üniversite STK işbirliğine yol açacaktır, yani olması gerekiyor.”(A9)

“Ben A Üniversitesi'nde sözlü sınavına girerek Doçent oluyorum. B'ye gidersem sözlü yapmayacak. Neden? Amaç ne buradan? Doçentlik kavramı istediğiniz kişinin tanımı değildir. A üniversitesi, B üniversitesine göre değişmemeli diye düşünüyorum.”(A10)

“Tabi bu süreçte değerlendirme sürecindeki tüm aktörlere objektif, gerçekçi ve niteliği ortaya koyan bir değerlendirme yapmak açısından önemli görevler düşmektedir...” (A11)

“..Kriterler çok zor değil şu anda, en alt düzeyde olması gerekenler tabi ki olmalı...”(A12)

Akademisyenler, akademisyenlerin doçentlik sistemine yönelik önerilerini ifade ederlerken daha çok “sürecin şeffaf olması, sözlü sınavın tekrar getirilmesi, uzmanlaşma, kriterlerin güncellenebilir olması, liyakate dikkat edilmesi, yabancı dil puanının düşürülmemesi, sosyal projelerin değerlendirilmesi, indeksli yayın kriterlerinin alanlar bazında farklılaştırılması, uygulamalı sınav

yapılması” gibi hususlara ağırlık verdikleri görülmektedir. Katılımcıların ifadelerine bakıldığında akademisyenler bütün sürecin şeffaf, şaibesiz, liyakati esas alarak yürütülmesini beklemektedirler. Katılımcılar, sözlü sınavın kaldırılmasının üniversiteler arasındaki farklı uygulamalarla karışıklığa neden olabileceğini de belirtmişlerdir. Sivil toplum çalışmaları ile yürütülecek bir takım projelerin üniversiteye akademisyenlere bilgi ve tecrübe katacağını, doçentlik kriterlerinde zamanın ruhuna uygun düzenlemelerin de yapılmasının katkı sağlayacağını dile getirmişlerdir. Bazı katılımcılar ise bazı alanlarda indeksli yayın yapma şartının tekrar gözden geçirilebileceğini belirtmişlerdir. Yabancı dil puanının düşmesi ise uluslararası yayınları takip etme açısından olumsuzluk oluşturacağını dile getirmişlerdir. Pratik uygulamaların yapıldığı bazı bölümlerde ise katılımcılar sınavların uygulamalı olarak yapılması gerektiğini vurgulamışlardır.

Tartışma ve Sonuç

Türkiye’de üniversitelerde öğretim elemanı olarak görev yapan akademisyenler doktora sonrasındaki doçentlik sürecinde farklı deneyimler yaşamaktadırlar. Bilimsel faaliyetler ile bilimin gelişimine katkı sunmaya çalışan akademisyenlerin çalışmalarını süreç boyunca etkileyen faktörler oldukça önemlidir (Karataş, Özen ve Gülnar, 2017). Bu nedenle araştırmada doçent ve profesör unvanı bulunan akademisyenlerin kendi deneyimleri üzerinden doçentlik sürecine ilişkin görüşlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

Akademik kariyer basamaklarından biri olan doçentlik süreci, yoğun emeğin harcandığı, çeşitli zamanlarda endişe ve kaygı oluşturan bir süreçtir (Aktürk, 2014). Araştırmaya katılan akademisyenler, doçentliğe hazırlık süreci, doçentlik eser değerlendirme süreci, doçentlik sözlü sınav süreci, doçentlik kariyer sürecini etkileyen faktörler ve doçentlik sistemine yönelik önerilerini ifade etmektedirler.

Araştırmaya katılan akademisyenlere göre, akademisyenlerin doktora sonrasında doçentliğe hazırlık sürecinde Üniversitelerarası Kurul tarafından belirlenen kriterleri sağlamaya çalıştıkları görülmektedir. Akademisyenlerin tamamı kongrelere katılarak bildiri sunmakta, ardından çalışmanın niteliğine göre bildirileri ulusal dergilerde makale olarak yayınlama yolunu tercih etmektedirler. Yine akademisyenlerin tamamının SSCI, ESCI, EBSCO gibi uluslararası indeksli dergilerde yayın yaptıkları görülmektedir. Kweik ve Antonowicz (2015), akademisyenlerin uluslararası düzeyde yaptıkları araştırmaların çıktılarını ile kariyerlerinde ilerleme fırsatı bulacağını, bilimin gelişmesine katkı sağlayacağını belirtmektedir. Akademisyenlerin görev yaptıkları üniversitelerdeki mevcut şartlara göre çoğunluğunun bir proje içinde yer aldığı görülmektedir. Üniversitelerin ve TÜBİTAK’ın nitelikli projeleri daha çok desteklemesinin akademiye olumlu katkı sağlayacağı varsayılmaktadır. Ayrıca akademisyenlerin görev yaptıkları üniversitede lisansüstü bölümlerin olmasına bağlı olarak tez danışmanlığı yaptıkları da görülmektedir. Akademisyenlerin bilimsel çalışmaları, doçentlik başvuru sürecinde değerlendirilirken makale, bildiri ve tez gibi bilimsel çalışmaların bizzat akademisyenler tarafından yapıp yapılmadığını ortaya çıkarmak amacıyla bir sistemin oluşturulması sürece katkı sağlayacaktır (Akkaya ve Yıldırım, 2017).

Araştırmaya katılan akademisyenlere göre, doçentlik eser değerlendirme sürecinde akademisyenlerin çoğu Üniversitelerarası Kurul tarafından belirlenen jüri üyelerinin eserleri

değerlendirirken objektif olarak davranmaları gerektiğini belirtmektedirler. Bununla birlikte akademisyenler, eserlerinin değerlendirilmesi sırasında jüri üyelerinin eserleri önyargılı olarak değerlendirdiklerini düşünmektedirler. Demir, Demir ve Özdemir (2017), çalışmasında doçentlik kriterleri ve eser değerlendirme sürecinin şeffaf olması gerektiğini böylece birtakım kaygı ve sorunların giderilebileceğini vurgulamaktadır. Yine jüri üyelerinin eser değerlendirme sürecinin uzamasına bağlı olarak oluşan stres ve kaygının da doçent adaylarını olumsuz olarak etkilediği görülmektedir. Eser değerlendirme süreci devam ederken yaşanan bu durumlar akademisyenlerin görev olarak yaptıkları çalışmaları engellemektedir. Bununla birlikte akademik değerlendirme süreci ile ilgili Yılmaz ve Memişoğlu (2019), çalışmasında akademik çalışmalardaki en önemli sorunlardan biri olan niteliğe önem verilmesini, ölçülebilir performans ile performans kalitesine odaklanılmasını, bu sürecin de ölçütler dâhilinde açık şeffaf ve her alana yönelik olarak gerçekleştirilmesini belirtmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlere göre, doçentlik eser değerlendirmesinin ardından yapılan sözlü sınav değerlendirme sürecinde akademisyenler, hem hazırlık sürecinin hem de sözlü sınav sürecinin stresli bir dönem olduğunu ifade etmektedirler. Akademisyenler eser değerlendirme sürecinde olduğu gibi sözlü sınav sürecinde de jüri üyelerinin objektif olarak karar vermeleri gerektiğini düşünmektedirler. Ayrıca doçentlik sözlü sınav esnasında jüri karşısında heyecanlandıklarını ve bazı jüri üyelerinin de önyargılı davranabildiklerini söylemişlerdir. Yasada yapılan son değişiklikler ile doçentlik sözlü sınavı zorunlu değildir. Ancak üniversiteler, doçentlik belgesini almış akademisyenlere kadro tahsisinde sözlü sınav uygulaması yapabilmektedir. Tuncer vd. (2018) son değişikliklerin ardından yaptıkları çalışmada doçentlik sözlü sınavlarının sübjektiflik dışında herhangi bir olumsuz yanının olmadığını ve sözlü sınav sürecinin bilimsel katkı sağlamada önemli bir dönem olduğunu ifade etmektedir. Akademisyenler, eğitim öğretim hizmetlerinin kamu hizmeti olmasından dolayı bütün süreçlerin eşitlikçi, objektif, adil, şeffaf ve hakkaniyetli olması gerektiğini düşünmektedir (Demircioğlu, 2013).

Araştırmada katılımcı olarak görüşlerini belirten akademisyenler; ders yükü, idarî görev, proje yürütücülüğü ve tez danışmanlığı gibi iş yükü olarak nitelendirilebilecek hususların doçentlik kariyer sürecini olumlu ve olumsuz yönlerden etkileyebileceğini ifade etmişlerdir. Özgüngör ve Duru (2014), çalışmasında ders yükünün akademisyenlerin performanslarına olumsuz etki edebileceğini belirtmektedir. Yurdasever ve Karakaya (2016), çalışmasında idarî görevlerin, bilimsel çalışma yapma, projelere katılma ve meslekî gelişim gibi konularda olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Yine akademisyenler bütün süreç boyunca yapılacak değerlendirmelerin objektif olarak hakkaniyetli bir şekilde yapılması gerektiğini ifade etmektedirler. Doçentlik sürecinde yapılan çalışmaların, sınav nedeniyle okunan bilimsel çalışmaların uzmanlaşma noktasında katkı sağladığını ifade etmektedirler. Bununla birlikte akademisyenler Türkiye'nin her yerindeki üniversitelerin eşit imkânlara sahip olmadığı bu durumun da farklı olumsuzlukları beraberinde getirebileceğini belirtmektedirler. Bu doğrultuda doçentlik sürecinin akademisyenlerin en çok bilimsel çalışma yaptığı dönem olmasından hareketle bu süreç daha profesyonelce yönetildiğinde topluma ve ülkeye daha fazla katkı sağlayacaktır (Tuncer vd., 2018). Huisman, De Weert ve Bartelse (2002), fırsat eşitliğinin teşvik edildiği, çalışma

koşullarının iyileştirildiği durumlarda akademik personelin kariyerlerini daha çok geliştirme fırsatı sağlayacağını belirtmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenler, doçentlik sistemine yönelik önerilerini belirtmektedirler. Sözlü sınavların belirli bir ciddiyet içerisinde mutlaka yapılması gerekmektedir. Sözlü sınavın akademisyenlerin bilgilerini tazeleme ve yeni bilgiler edinme fırsatı olduğu düşünüldüğünde bunun önemi ortaya çıkmaktadır. Akademisyenlerin eser değerlendirme, sözlü sınav sürecinde de belirttikleri gibi doçentlik sürecinin bütününe objektifliğin hâkim olması gerekmektedir. Sözlü sınavlar gerekirse kayıt altına alınarak şaibeli durumların önlenmesi gerekmektedir. Demircioğlu (2016) çalışmasında, akademisyenlerin kariyer süreci boyunca liyakate dayalı bir sistem oluşturulmasını, adayların eserlerini değerlendiren jüri üyelerinin hakkaniyetli olmasını, bilim insanı vasfındaki akademisyenlerin kimlikleri, fikri, dini veya dünyevî mensubiyetlerine bakılarak herhangi bir ayrımcılık yapılmadan adil bir değerlendirme sürecinin zorunlu olması gerektiğini belirtmektedir. Angermuller (2017), akademisyenlerin eşit ve bütünsel olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Özdemir ve Özdoğru (2018), çalışmasında akademisyenlerin kriterlerin objektif ve yasal temellere dayanmasını, adaletli bir şekilde sürecin şeffaflık ve hesap verilebilirlik içinde sürdürülmesi gerektiğini ifade etmektedir. Van Balen vd. (2012) ise akademisyenlerin kariyer gelişimleri açısından kriterlerin netleştirilmesi gerektiğini, bireysel performansa dayalı terfi sistemlerinin oluşturulması gerektiğini belirtmektedir. Her üniversitenin farklı çalışma şartları olabilmektedir. Doçentlik kriterleri belirlenirken üniversitelerin şartlarının göz önünde bulundurulması hedeflere ulaşma noktasında yardımcı olacaktır. Yine sözlü sınav sürecinde akademisyenler alanındaki bilimsel çalışmaları takip ederek uzmanlık alanlarında kendilerini geliştirmelerine katkı sağlayacaktır. Buna ilaveten bazı akademisyenlerin araştırmacı bazı akademisyenlerin eğitimci olarak uzmanlaşmasının da katkı sağlayabileceği göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Doçentlik için ihtiyaç olan dil puanının gün geçtikçe düşmesinin uluslararası yayın teşviki ile de ne derece örtüştüğü akademisyenler tarafından sorgulanmaktadır. Polat (2019) çalışmasında doktorasını tamamlamış akademisyenlerin büyük kısmının dil yeterliliğine sahip olmayı gerekli görmediklerini, profesör unvanlı akademisyenlerin ise bu hususa katılmadıklarını belirtmektedir. Şahin ve Koç (2018) ise çalışmasında akademisyenin dil düzeyinin iyi olması ile Türkçe ve yabancı dilde nitelikli yayın yapmasını sağlayacağını dil düzeyinin geliştirilmesi ile akademik camiaya daha fazla katkı sağlayabileceğini belirtmektedir. Ayrıca proje çalışmaları ile akademisyene ve üniversiteye katkı değerini artıracak, patent sayılarında da belirgin artışın olması da söz konusu olacaktır. Yabancı dili düzeyinin iyi olması akademisyenler açısından beklenen bir durumdur. Akademisyenlerin dil düzeylerinin gelişmesi yayın kalitesine değer katacağı için teşvik edici uygulamalar yapılmalı ve buna yönelik fırsatlar sunulmalıdır.

Öğretim üyelerinin akademik kariyerinde en önemli aşama olan doçentlik terfi sistemlerinin kurulması insan kaynakları politikalarında iki evrensel kavram olan liyakat ve adalet ilkeleri çerçevesinde oluşturulmalıdır. Liyakat ilkesi doçentliğe terfi söz konusu olduğunda doçent adaylarının doçentlik görevlerini yerine getirirken ihtiyaç duyacakları yeterliklere sahip olup olmadığının yani özerk ve sorumlu bir şekilde nitelikli bilimsel çalışma yapabilecek olgunluğa sahip olmanın değerlendirileceği bir aşama olmalıdır. Adalet ilkesi ise adayların yansız olarak, ayrımcılığa

tabi olmadan, eşit koşullarda yarışabilmesini temin etmeyi gerektirmektedir. Yine doçentlik terfi sistemi sınava dayalı bir uygulama olması hasebiyle ölçme ve değerlendirme alanındaki iki temel ilke olan geçerlilik ve güvenilirlik koşullarını da sağlamalıdır. Yani doçentlik sınavlarının kapsamı ilgili alandaki doçentlik yetkinliğinin içeriği ile ilgili olmalıdır. Sınavların güvenilirliği ise adayların performansının olabildiğince tutarlı, sistemli, nesnel ve değerlendiriciler arası farkların azaltıldığı bir şekilde gerçekleştirilmesine bağlı olacaktır. Bu iki ilkelere riayet edilmesinin sonuç olarak akademisyenlerin bilimsel performansını da olumlu yönde geliştireceği söylenebilir.

Liyakat ve geçerlik ilkeleri üzerinden bakıldığında doçentlik kriterleri bir akademisyenin yasal ve kurumlaşmış görevleri olan eğitim ve araştırma faaliyetlerinin her birinde belirli bir olgunluğun aranmasına yönelik olarak şekillenmelidir. Türkiye’de bir önceki doçentlik sisteminde yalnızca yayın performansı değerlendirilirken yeni sistemde eğitim faaliyetleri, bilimsel toplantılara katılım, proje çalışmalarına katılım, atıflar, tez yönetimi deneyimi gibi faktörler de değerlendirmeye eklenerek daha kapsamlı bir değerlendirme sistemi geliştirilmiştir.

Adalet ve güvenilirlik açısından doçentlik sınavları incelendiğinde ise çeşitli sorunlar karşımıza çıkmaktadır. Bazı profesörler, doçent olduktan sonra adaylar kalıcı kadrolara geçecek ve bir daha bilimsel değerlendirmeye tabi olmayacaksa, bu aşamada adaylara sıkı bir değerlendirme yapılmalıdır şeklinde bir inanç geliştirmektedir. Bu durum doçentlik sınavlarındaki gerilimi artıran adil ve tutarlı bir değerlendirmeyi güçleştiren bir faktör olarak gözükmektedir. Mevcut haliyle doçentlik sisteminin eğitim sistemindeki sınav odaklı kültürün bir yansıması olduğu kabul edilebilir. Performans değerlendirmenin sürekli olmadığı bir sistemde bu tür unvanlara fazlasıyla önem atfedilmektedir. Bu sorunların aşılması sınav üzerindeki stresin azaltılması, akademik kariyer boyu devam eden bir performans sisteminin öne çıkarılması ile sağlanabilecektir.

Kaynaklar

- Akkaya, M. A., ve Yıldırım, Z. (2017). Akademik bilgi üretimi ve etik. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 5(2), 78-93.
- Aktürk, Z. (2014). Tıpta doçentlik derecesi için ölçme ve değerlendirme nasıl daha objektif olabilir? *Avrasya Aile Hekimliği Dergisi*. 3(3), 123-126.
- Angermuller, J. (2017). Academic careers and the valuation of academics. A discursive perspective on status categories and academic salaries in France as compared to the US, Germany and Great Britain. *Higher Education*, 73(6), 963-980.
- Barton G. J., (2008), The UK Academic System: hierarchy, students, grants, fellowships and all that, retrieved from http://www.compbio.dundee.ac.uk/ftp/pdf/The_UK_Academic_system.pdf.
- Bilgili, A. S. (2016). Üniversitelerde bilimsel/akademik özerklik ve özgürlük hakkında bir değerlendirme (An evaluation of scientific/academic autonomy and freedom in universities). *Atatürk University Journal of Graduate School of Social Sciences*, 20(1), 1-15.
- Bozan, M. (2015). Yüksek Öğretim ve Akademik Terfi Üzerine Bir Değerlendirme. *Bartın Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), s. 263-282.
- Brew, A., Boud, D., Lucas, L., & Crawford, K. (2018). Academic artisans in the research university. *Higher Education*, 76(1), 115-127.

- Creswell, J. W. (2017). Eğitim araştırmaları: Nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi. Edam.
- Demir, E., Demir, C. G. ve Özdemir, M. Ç. (2017). Akademik yükseltme ve atama sürecine yönelik öğretim üyesi görüşleri. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(1).
- Demircioğlu, M. Y. (2013). Doçentlik sınavında idari süreç. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 109, 141-176.
- Demircioğlu, M. Y. (2016). Yeni düzenlemeler çerçevesinde doçentlik sınavı. *Ankara Barosu Dergisi*, (3), 363-415.
- Doğramacı, İ. (2000). Günümüzde Rektör Seçimi ve Atama Krizi (Türkiye’de ve Dünyada Yükseköğretim Yönetimine Bakış), Ankara: Meteksan.
- Doğramacı, İ. (2007). *Türkiye’de ve dünyada yükseköğretim yönetimi*. Ankara: Meteksan.
- Esen, M.ve Esen, D. (2015). Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sistemine Yönelik Tutumlarının Araştırılması. *Journal of HigherEducation&Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1).
- Giorgi, A. (2004). The phenomenological movement and research in the human sciences. *Nursing Science Quarterly*, 18(1), 75–82.
- Günay, D. ve Günay, A. (2011). 1933’ten günümüze Türk yükseköğretiminde niceliksel gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 1–22.
- Günergün, F., ve Kadioğlu, S. (2006). İstanbul Üniversitesi’nin yerleşim tarihçesi üzerine notlar. *Osmanlı Bilimi Araştırmaları*, 8(1), 135-163.
- Gürkan, T. (2018). Akademisyen olmak. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*, 2(2), 440-446.
- İnanı, Y., Tunç, B. ve Uslu, F. (2013), “Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki”, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), Nisan, (221-238).
- Kalaycı, N. (2009). Yüksek öğretim kurumlarında akademisyenlerin öğretim performansını değerlendirme sürecinde kullanılan yöntemler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(4), 625-656.
- Karadağ, E., Danişman, Ş., Dulay, S., Öztekin Bayır, Ö. ve Tekel, E. (2018). Eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin zorlu akademik yolculukları: Doktora tez süreci. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(1), 103–112.
- Karataş, T., Özen, Ş. ve Gülnar, E. (2017). Akademisyenlerin kariyer basamakları ve yükseltme ölçütlerine ilişkin görüşleri. *Journal of HigherEducation/Yükseköğretim Dergisi*, 7(2).
- Korkut, H. (2001). Sorgulanan Yükseköğretim Ankara: Nobel Yayınları, Yayın No: 237
- Küçükcan, T., ve Gür, B. S. (2009). *Türkiye’de yükseköğretim: Karşılaştırmalı bir analiz*. Ankara: SETA.
- Kwiek, M., & D. Antonowicz. 2015. “The Changing Paths in Academic Careers in European Universities: Minor Steps and Major Milestones.” In *Academic Work and Careers in Europe: Trends, Challenges, Perspectives*, edited by T. Fumasoli, G. Goastellec, and B. M. Kehm, 41–68. Dordrecht: Springer.
- Mohammed, F. E. (2010). *Akademik personel performans değerlendirme kriterlerinin incelenmesi*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Odabaşı, H. F., Fırat, M., İzmirli, S., Çankaya, S.veMısırlı, Z. A. (2010). Küreselleşen dünyada akademisyen olmak. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 127-142.
- Özdemir, S. ve Özdoğru, M. (2018). unvan almış ama unvanına uygun kadroya atanamamış akademisyenlerin sorunları. In *13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi The 13 Th International Congresson Educational Administration* 110-118.
- Özgüngör, S. ve Duru, E. (2014). Öğretim elemanları ve ders özelliklerinin öğretim elemanlarının performanslarına ilişkin değerlendirmelerle ilişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29-2), 175-188.

- Patton, M. Q. (2002). Twodecades of developments in qualitative inquiry: A personal, experiential perspective. *Qualitative Social Work*, 1(3), 261-283.
- Polat, M. (2019). Akademisyenlerin yabancı dil bilgisi seviye tespit sınavı'nın (yds) geçerliliğiyle ilgili tutumlarının belirlenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 1-28.
- Resmi Gazete. (1981). Yükseköğretim Kanunu. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17506.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Şahin, H. ve Koç, Ü. (2018). Doçentliğe kadar geçen süreyi etkileyen unsurlar: Türkiye uygulaması. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 210-219.
- Taştan, N. S. (2020). *Yükseköğretimde akademik performansın etkinlik temelinde değerlendirilmesinde bir model önerisi*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- Tonbul, Y. (2008). Öğretim üyelerinin performansının değerlendirilmesine ilişkin öğretim üyesi ve öğrenci görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(4), 633-662.
- Tuncer, M., Dikmen, M., Tanaş, R., Bahadır, E., Temur, M. ve Uluğ, H. (2018). Doçentlik süreci ve bazı akademik kadrolardaki düzenlemelere yönelik öğretim elemanlarının görüşlerinin değerlendirilmesi. *Turkish Studies*, 13(11), s. 1311-1335.
- Tunç, B. (2007). Akademik unvan olgusu akademik yükseltme ve atama sürecinin değerlendirilmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitim bilim araştırmalarında etkin olarak kullanılacak nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 6(4), 543-559.
- ÜAK [Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı] (2020). Doçentlik başvuru şartları. <http://www.uak.gov.tr/?q=node/98#2020M>. Erişim Tarihi: 02.07.2020.
- Van Balen, B., Van Arensbergen, P., Van Der Weijden, I., & Van Den Besselaar, P. (2012). Determinants of success in academic careers. *Higher Education Policy*, 25(3), 313-334.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. (9. Genişletilmiş Baskı) Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yılmaz G. (2017). *Yükseköğretimde uluslararasılaşma bağlamında karşılaştırmalı akademik kariyer süreci*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz Ö. ve Memişoğlu S. P., (2019). Yükseköğretim kurumlarında akademik performans değerlendirmeye ilişkin akademisyen görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 9(3), 542-554.
- Yılmaz, D. V. (2013). Yükseköğretimde değişen bağlamı: 21. yüzyılda dönüşümler ve eğilimler. *Yükseköğretim Dergisi*, Çevrimiçi erken baskı, 1-8.
- YÖK [Yükseköğretim Kurulu] (2017). Öğretim elemanı sayıları raporu. <https://istatistik.yok.gov.tr/>. Erişim Tarihi: 02.07.2020.
- YÖK. (2019). *Türkiye Yükseköğretim Sistemi*. www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2019/Higher_Education_in_Turkey_2019_tr.pdf. İndirme tarihi: 11.11.2019.
- Yurdasever, E. ve Karakaya, A. (2016). İdari görevlerin akademisyenlerin mesleki gelişimine etkileri. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 485-503.