

# AKADEMİK YÜKSELME YÖNETMELİKLERİ KARİYER Mİ, BARIYER Mİ!...



**AKADEMİK YÜKSELME YÖNETMELİKLERİ**  
KARİYER Mİ, BARIYER Mİ!...



# İÇİNDEKİLER

---

|   |    |
|---|----|
| GİRİŞ YERİNE.....   | 5  |
| Giriş .....   | 9  |
| Yöntem ve Metot .....   | 15 |
| Veri Toplama Aracı .....  | 15 |
| Veri Toplama Süreci.....  | 15 |
| Katılımcılar .....  | 16 |
| Verilerin Analizi .....   | 17 |
| Bulgular.....   | 17 |
| Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğini<br>İnceleyip İncelemediklerine İlişkin Bulgular .....  | 17 |
| Anketlere Verilen Cevaplara İlişkin Bulgular.....   | 18 |
| Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği<br>Hazırlık Aşamalarında Haberdar Olmalarına İlişkin Bulgular.....   | 20 |
| Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği<br>Hazırlık Aşamasında Katkı Sunmasına İlişkin Bulgular.....   | 21 |
| Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği<br>Gerektirdiği Nitelikleri Taşımayan Yöneticilerin Kendilerinin Sahip Olmadıkları<br>Nitelikleri Talep Etmesini Etik Bulmalarına İlişkin Bulgular ..... | 22 |
| Katılımcılara Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Nedeni<br>İle Paralı Yayın/Predotary Yayın Yapmak Zorunda Kalmalarına İlişkin Bulgular .....  | 23 |

|  |    |
|--|----|
| Katılımcılara Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğine Uyum İçin Yeterli Zaman Verilip Verilmediğine İlişkin Bulgular .....             | 24 |
| Katılımcılara Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Nedeni ile Üniversiteden Ayrılmak Zorunda Kalma Durumlarına İlişkin Bulgular ..... | 25 |
| Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğinin Çalışmalarını Olumlu Etkileyip Etkilemediğine İlişkin Bulgular.....            | 26 |
| Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğini Adil Bulup Bulmadığına İlişkin Bulgular .....                                   | 27 |
| Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Kriterlerinde Değişimin Amacına Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular .....                                       | 28 |
| Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Kriterlerinde Değişimin Olumlu Yönlerine Verdiği Cevaplara İlişkin Bulgular .....                                 | 29 |
| Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Kriterlerinde Değişimin Olumsuz Yönlerine Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular .....                             | 30 |
| Katılımcıların Akademik Atama/Yükselmede Dr. Öğr. Üyesi Olma ve Atanma Kriterlerine Yönelik Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular .....                  | 32 |
| Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğinde Doçent Atama Kriterlerine Yönelik Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular.....                       | 34 |
| Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğinde Profesör Atama Kriterlerine Yönelik Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular.....                     | 36 |
| Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğindeki Dil Kriterlerindeki Değişime Yönelik Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular .....                 | 38 |
| Katılımcıların Doçentlik Sözlü Sınavının Kaldırılmasına Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular ..   | 40 |
| Sonuç.....   | 43 |
| Öneriler .....   | 46 |
| Kaynakça.....  | 48 |

# GİRİŞ YERİNE...

---

Elinizdeki rapor 6 aylık bir çalışmanın mahsulüdür. Bu çalışma, Eğitim-Bir-Sen'in sadece sendika olmadığı mottosu ile sürdürdüğümüz çalışmalar içinde müstesna bir yere sahip olacaktır.

Bu rapor ile yel değirmenlerine savaş açtığımızı biliyoruz. Biz 'hakikatı söyleyelim de kıyamet koparsa kopsun' dedik ve yükseköğretim sisteminin kanyan bir yarasına parmak bastık. Emek veren tüm arkadaşlarıma şükranlarımı sunuyorum.

Çalışmada;

6 oturumda durum analizi ve mevzuat tahlili yaptık. Dünyadaki uygulamalara baktık, bir çerçeve oluşturduk.

Akademisyenlerin bu yönetmeliklere negatif tutumunun nesnel ve öznel arka planını anlamaya çalıştık.

Ardından üniversite yönetimleriyle 'bu düzenlemelere neden ihtiyaç duyulmaktadır?' sorusu üzerinde derinlemesine görüşmeler yaptık.

Nihayetinde konu, 100'ün üzerinde her unvandan bilim insanı ile analiz edildi ve elimizdeki bu rapor ortaya çıktı.

Bu çalışmaya niçin ihtiyaç duyuldu?...

Üniversiteyi tüm tartışmaların odağına yerleştiren neden;

Çağın en stratejik güç kaynağı bilginin üretilmesindeki tekel konumudur. Üniversitenin kendisinden beklenen bilgi üretimini sağlayabilmesi 'araştırma fonksiyonu', üretilen bilginin öğretilmesi ve bir beceriye dönüştürülebilmesi ise 'öğretim fonksiyonu' olarak tanımlanır. Üniversitenin bu görevleri ifa düzeyi, sahip olunan insan kaynağının niteliğine bağlıdır. Bu nedenle üniversiteler daha nitelikli insan kaynağına ulaşabilmek ve var olan insan kaynağını daha nitelikli hale getirmek için çalışmalar yapmakta, standartlar belirlemektedir. Bu standartları Akademik Atama ve Yükseltme Yönetmelikleri/Yönergeleri olarak mevzuat çerçevesine oturtmaktadırlar. Aslında Yükseköğretim Kurulu tarafından çizilmiş ulusal düzeyde iki çerçeve yönetmelik var ve bu yönetmeliklerde asgari standartlar ulusal düzeyde belirlenmiştir. Ulusal düzeyde belirlenmiş bu çerçeve, bazı üniversiteleri tatmin etmemiş olacak ki 10 yıl kadar önce az sayıda üniversitede yeni standartlar belirlemek için başlayan süreç yaygınlaşarak devam etti. Son 4-5 yıldır bütün üniversitelerimiz ardı ardına Akademik Yükseltme Yönetmeliklerini yayınlamaktadır. Bu yaygınlık da, ulusal düzeyde bir sufle olduğu izlenimi vermekte ve büyük bir tartışmayı da tetiklemektedir. Bu tartışmaların iki tarafı vardır;

İlki bu mevzuatı hazırlayan üniversite yönetimleri,

Diğer taraf ise bu mevzuattan etkilenen, çoğu zaman da mağdur olan akademisyenler.

Bu çalışmayı yapmadan önce üniversite yönetimleriyle konuyu değerlendirdiğimizde ilk kurulan cümle nitelikli akademisyen istihdamı arayışı olduğunu duyuyoruz. Görüşme detaylandırıldığında esas gerekçenin 'üniversite sıralamaları' olduğunu öğreniyoruz. Ticari az sayıdaki kuruluş üniversiteleri kendi öncelikleri çerçevesinde sıralamaktadır. Bu sıralamalar küresel, ulusal düzeyde ve ayrıca üniversite yönetiminin şahsi itibar göstergesi olarak kullanılmaktadır. Akademik Yükseltme ve Atama mevzuat çerçevesinin belirlenmesinde üniversitenin öğretim kalitesinin artırılması, ölçülmesi gibi bir arayışın olmadığı görebiliyoruz. Asıl saikin tekelleşmiş ticari şirketlerin yayınladığı sıralamalarda bir üst sıraya yükselme olduğunu görüyoruz .

Yine bu çalışmayı yapmadan önce akademisyenlerimizle de bu mevzuatı ayrıntılı değerlendirdik.

Akademisyenlerimiz hayat boyu devam eden bir öğrenme ve eğitim sürecinin parçasıdır. Yüksek lisans, doktora ve doçentlik süreçlerinde kendisini geliştirmek, kendisine katkıda sunmak zorundadır ve bunu başarabilmek için olağanüstü bir fedakarlıkla çalışmaktadırlar.

Ancak, raporda da ifade edildiği üzere akademisyenlerimiz mevzuatın ve mevzuatın getirdiği niteliklerin üniversitenin öğretim ve araştırma kapasitesine katkı sunmayacağını, akademisyenlerin mevzuatın zorladığı nitelikleri karşılayamayacağını, bu yüzden yıllardır hizmet ettiği üniversitesinden ayrılmak zorunda dahi kalacağını, özlük hakları kayıpları ve büyük mağduriyetler yaşayacaklarını söylemektedir.

Bu kadar büyük tartışmalar yaratan metinlerin katılımcı bir çerçevede tartışa tartışa olgunlaştırılması gerekirken maalesef, üniversitelerimiz çok dar bir kadro ile metinleri hazırlamakta ve akademisyenlerin çok büyük bir kısmı yayınlandıktan sonra bilgisi olmaktadır. İntibak için gereken sürelerin çok kısa belirlenmiş olması da mağduriyeti aşan çaresizlik hissi üretmektedir.

Bu çalışma öncesinde yalnızca Konya üniversitelerini değil, pek çok üniversitenin Akademik Yükselme ve Atama mevzuatını bilim alanlarını da dikkate alarak detaylı analiz ettik. Dünyanın bu işi nasıl yaptığına baktık. Gördük ki;

Ticari akademik ranking şirketleri üniversite sıralamalarını belirlerken kullandığı ölçütler, aralarında küçük farklılıklar olsa da ağırlıklı olarak akademik yayın merkezlidir. Bunun bir arka planı olması gerektiğini değerlendirdiğimizde şu ortaya çıktı;

Türkiye gibi ülkelerin binbir güçlüğü ürettiği, çağın en önemli güç kaynağı bilgi, uluslararası sisteme akademik yayın olarak yönlendirilmektedir. Teknoloji devleri aldığı bu bilgiyi inove ederek Türkiye gibi ülkelere teknoloji olarak satmakta ve bağımlılık sürekli kılınmaktadır.

Akademik yayıncılığın teknoloji devlerinin kontrolünde olması tesadüf değildir, akademik yükselme sisteminin yayın merkezli olması da tesadüf değildir.

Akademik yükselme sisteminin yayın merkezli kurgulanması sadece binbir emekle ürettiğimiz bilginin küresel sisteme transferi gibi bir sonuç üretmekle kalmamakta aynı zamanda yayın kalitesinden predatory yayıncılığa kadar çeşitli komplikasyonlara da neden olmaktadır.



Mezunlarının istihdam oranları, uluslararasılaşma düzeyi, kaynak yaratma kapasitesi, fikri mülkiyet, faydalı model, teknolojik ürün üretme kapasitesi gibi, topluma hizmet uygulamaları, eğitim-öğretim ortamları gibi daha ölçülebilir ve üniversiteyi daha işlevsel kılabilecek ölççekler geliştirilebilecek iken maalesef kurgu bir sisteme Türkiye'nin geleceği mahkum edilmektedir. Niçin?

Üniversite yönetimi görev yaptığı 4-5 yıllık zaman dilimi içerisinde üniversitemizi şurdan şuraya getirebildik diyebilmesi için...

Değer mi!...

Bir ahlaki soruna da değinmek istiyorum;

Kendisinde var olmayan nitelikleri başkasından istemek...

Üniversitelerin hazırlamış oldukları akademik yükselme mevzuatlarını, bu mevzuatı hazırlayan ve kabul eden üniversitelerin senatolarına simule ettik. Bir üniversitemiz için yaptığımız simülasyonda 61 profesör ünvanlı senatörün, 43'ünün kendi hazırladıkları ve kabul ettikleri mevzuata göre görev yaptığı üniversiteye doktor öğretim üyesi olarak atanamadığını gördük ve üzüldük.

Sonuç olarak tüm bunları değerlendirdiğimizde altını çizme adına tekrar ifade edelim;

Yaptığımız çalışma yel değirmenleri ile savaştır. Kıyameti koparmayı göze alarak hakikatı söyledik. Yükseköğretim sistemini yeniden kodlayacak böylesi müstesna bir çalışmaya imza atan başta yönetim kurulumuz olmak üzere AR-GE ekibimize şükranlarımı sunuyorum.

Şenol Metin

Eğitimciler Birliği Sendikası

Konya 2 No'lu (Üniversiteler) Şube Başkanı

# Giriş

---

İnsanlığın eşiğinde durduğu dijital çağın en önemli değişkenlerinden birisini bilgi oluşturmaktadır. Yükseköğretim kurumları bilgi üretimi ve üretilen bilginin ürüne dönüştürülmesi sürecinin en kritik aktörü olarak görülmektedir. Diğer taraftan nitelikli insan gücünün üretilmesinde de başat aktör olarak ön plana çıkmaktadır. Tüm alanlarda olduğu gibi işgücü piyasasında da çok büyük bir değişim yaşanmış ve bilgi temelinin üzerine inşa olan yetkinliklere dayalı hale gelmiştir. İşgücü piyasasında daha eğitilmiş olanlar ve daha fazla, farklı yetkinliklere sahip olanlar istihdam olanaklarına erişimde üstünlük elde edeceklerdir. Nitelikli iş gücünün ortaya çıkması için yüksek kalitede eğitim verilmesi elzemdir. Bu noktada akademisyenlerin nitelik ve nicelik olarak artırılması kilit bir konumdur. Yüksek kapasiteli ve kaliteli akademisyenlerin yetişmesinde ise öncelikle lisansüstü eğitim dikkate alınmalıdır. Akademik kariyer basamakları ve yükseltme kriterleri temelde nitelikli akademisyenin yetiştirilmesi hedefiyle kurgulandığı söylenebilir. Akademisyenlerin kariyeri araştırma görevliliğinden başlayarak profesörlük mertebesine kadar basamak basamak ilerleyen bir süreci içermektedir. Bu sürecin ülkeler arasında birtakım benzerlikler ve farklılıklar içerdiği görülmektedir (Karataş vd. 2017: 83-84). Tüm dünyada, özellikle de son yıllarda, sıralama giderek akademik bir yaşam tarzı haline geldiği görülmektedir. Bu çerçevede dergi sıralamalarının ön plana çıktığı görülmektedir. Akademik performansı değerlendirebilmek hedefiyle oluşturulmuş olan dergi etki faktörü makaleleri ve bireyleri sıralamak isteyen kişilere birtakım veriler sunmaktadır. Ayrıca üniversitelere ve akademik kadrolarda görev yapan bireylere de birtakım faydalar üretmekte-

dir. Lakin h dizini gibi bazı bibliyometrik ölçümleri tek başına akademik performans ya da yayınların kalitesini ölçmek, akademik yükseltme ve atamalar için kullanmak kişilerin hayatlarını ve kariyerlerini etkileyen bazı hataların yapılmasına sebebiyet verebilir. İnsanlar sıralama listelerini amaçlar doğrultusunda kullanmalı ve listelerin eleştirel yargıların yerine geçmesine izin vermemelidir (Hudson ve Laband, 2013; Tonta 2014: 16).

Akademik dergiler başta olmak üzere akademik yayıncılığın yer yer tekelleştiği ulaşılamaz hale geldiği görülmektedir. Erişilen yayınların ekseriyetinin de paralı yayıncılığa yönlendirdiği bilinmektedir. Özellikle Türk yayıncılığında ve bazı bilim alanlarında SSCI, AHCI, SCI vb. gibi indekslerde taranan çok az sayıda derginin var olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum bazı bilim alanlarında söz konusu indekslerde yayın yapmayı neredeyse imkânsız hale getirmektedir. Bu çerçevede atama ve yükseltme yönergelerinde yer alan indeksli yayın yapma arayışı akademisyenlerin motivasyonunu azaltmakta ve yükselme imkanlarını akamete uğratmaktadır.

Akademisyenler 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda öğretim elemanları olarak ifade edilmektedir. Öğretim elemanları, yükseköğretim kurumlarında araştırma ve öğretim işlerini yürütmekle vazifelendirilmiş öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinden müteşekkildir (2547 sayılı YÖK Kanunu Md. 3). İlgili maddede ismi geçmeyen ama 2547 sayılı kanunun 32. Maddesinde zikredilen okutmanlar da öğretim elemanları sınıfında sayılmaktadır. Bu akademik safhalar yükseltme ve atamalar suretiyle geçilmektedir.

Türkiye’de atama ve yükseltme süreçleri zaman içerisinde önemli değişiklikler yaşayarak günümüzdeki halini almıştır. Üniversitelerde bir akademik hiyerarşinin var olduğu ve hiyerarşide yükselmek için belirli koşullara tabi olduğu görülmektedir. Hiyerarşide yükselebilenin yolu olarak, atama ve yükseltmelerde özellikle doktora sonrasında gerçekleştirilen akademik yayınlar belirleyici unsur olarak ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla akademisyenlerin bilimsel araştırma ve yayınlara dayalı bir terfi sistemine tabi olması akademik çıktı ve sistem arasında zorunlu bir ilişkinin tesis olunmasına yol açtığı görülmektedir (Demirtaş 2017: 72). Akademide yaşanan bu süreçte yayının araç olmaktan çıkıp amaç haline dönüşmesi ile sorunların çözümüne odaklanmış projelerin üretilmesi arka plana atılmıştır. Diğer taraftan özellikle uluslararası yayın indekslerinin ön plana çıkarılması bir yandan ülkenin sorunlarından çok

geçmiş ve geleceği olmayan birçok başlığın çalışılmasına, diğer taraftan başta ekonomik kaynaklar olmak üzere birçok kaynağın israf edilmesine yol açtığı gözlemlenmektedir. Ayrıca bu süreçte yabancı dilde yayının odak noktası haline dönüşmesi ile Türkçe yayın üretiminin akamete uğradığı, dolayısıyla Türk yayıncılığında ciddi buhranlar yaşanmasına yol açtığı ileri sürülmektedir (Ardıç, 2007). Tüm bunların yanı sıra yabancı dilde yayın üretiminin yabancı dil bilmeyip, bilgi talep eden uygulayıcı pozisyonundaki bireylerin ihtiyaç duydukları bilgiye erişememelerine de yol açmaktadır.

Akademik yükseltme ve atama süreçlerinde, doçentlik yükselmesi sınavı başta olmak üzere tüm basamaklarda birtakım problemler yaşandığı bilinmektedir. Nihayetinde Türkiye’de akademik unvan almak ve kadrolara atanmak ilgili alanda nicelik öncelikli olmak üzere birtakım nitelikleri sağlayan belirli sayıda akademik çalışma yapmış olmak gerekmektedir (Demir vd., 2017: 13). Bu çerçevede, akademik yükseltme ve atanma süreçlerindeki farklılıkların bilinmesi önemlidir. Bu noktada, akademik unvan ve kadro ayırımına dikkat edilmelidir. Akademik personel akademik unvanlarını yükseltme ile akademik kadrolarını ise atama şeklinde elde etmektedirler. Doktor ve doçent unvanları akademik bir sınavın nihayetinde, akademik kadrodan bağımsız olarak yükseltme biçiminde kazanılmaktadır. Doktor öğretim üyesi ve profesör unvanlarının elde edilmesinde akademik yükseltme ve atama birlikte uygulanmaktadır. Nitekim, 2547 sayılı kanununun 26. maddesinin başlığı da buna uygun olarak “Profesörlüğe yükseltme ve atama” şeklinde düzenlenmiştir. Atama ve yükseltmeye tabi akademik kadro kavramı da 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu çerçevesinde, yükseköğretim hizmetlerinin görülmesi amacıyla istihdam edilen akademik unvanlı akademik personelin atanacağı doktor öğretim üyeliği, doçentlik ve profesörlük kadrolarını ifade etmektedir. Profesörlük kadrosu haricinde kalan diğer akademik kadrolara atanabilmek için akademik unvanın kazanılması öncelikli şarttır. Bireyin doktor öğretim üyesi kadrosuna atanabilmesi için doktor unvanını, doçentlik kadrosuna atanabilmesi için doçentlik unvanını elde edebilmesi gerekir (Tekinsoy ve Mısır 2012: 352-355).

Doçent unvanını alabilmek için Ekim 2016 dönemi doçentlik başvuruları ile büyük bir değişim yaşanmıştır. Bu yeni koşullar uyarınca en kritik değişiklik puanlama sisteminin getirilmesidir. Yeni düzenleme ile doçent adaylarının ilan edilen kriterler arasından 100 puan toplayarak doçentlik sınavına başvuru-

rabilecekleri belirtilmiştir. ÜAK tarafından belirlenen yayın ve 55 puan olan yabancı dil kriterleri çerçevesinde doçent unvanı elde edenlerin, doçentlik kadrosuna atanabilmek ÜAK kriterlerine ilaveten üniversitelerin kendine özgü ek kriterlerini sağlaması gerekmektedir. Genel itibariyle üniversitelerin atama ve yükseltme yönergeleri incelendiğinde doçentlik kadrosunun yanı sıra doktor öğretim üyeliği ve profesörlük kadrolarına atanma noktasında da ek kriterlerin var olduğu görülmektedir. Bu ek kriterlerin her üniversitede nitelik ve nicelik olarak farklılıklar taşıdığı bilinmektedir. Bazı üniversiteler her bilimsel alana ilişkin farklı kriterler belirlerken bazı üniversitelerin tüm bilim alanları için tek bir akademik yükseltme kriteri belirledikleri tespit edilmektedir. Bu durum bilim alanları arasındaki farkların göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Diğer taraftan birçok üniversitenin belirlenen kriterleri akademik yükselmeyi neredeyse imkânsız hale getirdiği ve ulaşılamaz hedeflere odaklandığı gözlemlenmektedir. Böyle bir tablonun oluşmasında metnin ilerleyen kısmında da değinildiği üzere daha çok yükselme basamaklarının nihai noktasına ulaşmış ve akademik kaliteyi yoğun olarak akademik yayında arayan bireyler etkili olmaktadır. Her üniversitenin kendine özgü atama koşullarına üniversitelerin web sayfalarından ve Yükseköğretim Kurulu (YÖK)'ün <https://www.yok.gov.tr/akademik/atanma-kriterleri> uzantılı web sayfasından erişilebilmektedir (Demir vd., 2017: 13-14).

Atama ve yükseltmeye ilişkin üniversitelerin ortaya koyduğu kriterler incelendiğinde özellikle SCI (Science Citation Index), SCI-Expanded (Science Citation Index Expanded), AHCI (Arts ve Humanities Citation Index), SSCI (Social Sciences Citation Index), ESCI (Emerging Sources Citation Index) ve SCOPUS gibi indeksli dergilerde özgün yayın yapma zorunluğunun getirildiği görülmektedir. Ayrıca, kimi üniversitelerde doktor öğretim üyesi kadrosuna dahi atanabilmek için ÜAK doçentlik dil koşulu olan 55 puanın üzerinde dil puanına sahip olma şartının var olduğu bilinmektedir. Atama ve yükseltme yönergelerinde akademik kadrolara atama yapılabilmesi için oldukça ağır kriterlerin ve yüksek puanların belirlenmesi akademik kadro adaylarını büyük bir endişeye sevk etmektedir. Söz konusu akademik kadrolara atanabilmek için talep edilen kriterleri karşılama hususunda ciddi zorlukların var olduğu sık sık dile getirilmektedir. Türk akademisinin giderek kangrenleşen bir soru-

nu olan atama ve yükseltme yönergelerinin muhtevası hızlıca değerlendirilmesi ve yeniden şekillendirilmesi gereken bir eksene kaymıştır.

Akademisyenlerin performansı yükseköğretim sisteminin verimli, etkin, etkili ve sağlıklı yürütülebilmesi ve bireylerin lisans ve üstü eğitim kalitesi noktasında kritik bir öneme sahip olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Akademisyenlerin yükseltme ve atama başta olmak üzere çeşitli değerlendirme süreçlerinde bu performanslar göz önüne alınmaktadır. Akademisyenlerin yürüttüğü çalışmalar karmaşık, çok çeşitli ve zaman zamanda ölçülebilmesi mümkün olmayacak biçimde belirsizdir. Zira akademisyenler hem öğretim faaliyetlerinde bulunmak hem araştırmalar yapmak hem de topluma katkı ve profesyonel hizmetler sunmak zorundadır. Ve bu başlıklar altında yürütülen çalışmalar her zaman ölçülebilir veya nicel olarak ifade edilebilir nitelikte olmazlar. Dolayısıyla bunları değerlendirme görevi zordur ve bu değerlendirme için parametreleri yeterince açıklayan ve tanımlayan teknik kriterleri oluşturma görevi daha da zordur. Söz konusu değerlendirme kriterlerini inşa etmenin veya bu süreci yönetmenin tek bir doğru yolu da yoktur. Bütün akademisyenleri değerlendirmek için herkese uyan tek bir formül veya şablon ortaya koymak doğru bir yaklaşım değildir. Atama ve yükseltmeye ilişkin düzenlemelerin önemi ve potansiyel etkileri göz önüne alındığında, mevcutta bulunanların varsayılan olarak kabul edilmemeleri ve bu belgelerin üretimi sürecinin stratejik bir bakış açısıyla ve tüm paydaşların katılımı sağlanarak yürütülmesi gerekir (Hardré ve Cox, 2009). Belgelerin tıpkı her gün güncellenen koşullar gibi yaşayan bir tarafının olduğu göz ardı edilmemeli ve belgelere ilişkin düzenlemelere her daim açık olunmalıdır. Ayrıca akademik alanların birbirinden oldukça farklı muhteviyata sahip ve kendi şartlarına haiz olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Etkili terfi ve görev süresi sistemleri kaçınılmaz olarak kurumun tarihini ve doğasını yansıtmaktadır. Dolayısıyla mevcut kurumsal amaç ve hedeflerle uyumludur. Kurumsal ihtiyaçları ve bireysel mesleki çıkarları dengelemeli ve kapsamalıdır. Bu sistemler hem kurum için hem çalışanlar için güvenilirdir, yönetilebilir, savunulabilir niteliktedir ve başvurabilmeye imkân tanır. Yükseköğretim kurumlarında, kurumun hedefleri doğrultusunda performans standartlarını oluşturmak, ilgililere sunmak ve süreci en uygun biçimde yürütmek, akademik kurumların organizasyon politikasında zor bir bölüme tekabül etmektedir. Bu sürecin en kritik bileşenlerinden birisini motivasyon konusu

oluşturmaktadır. Nitekim performans standartları ve ilgili süreçler şekillenirken motivasyon hususu göz önünde bulundurulması bir mecburiyettir. Motivasyon teorisinden, araştırmalardan ve İK uygulamalarından elde edilen ilkeler bu süreçlerin tasarlanmasında önemli veriler sunmaktadır. Akademik yükseltme ve atama kriterlerini oluşturmaya yapılan yatırım, akademik kurumun başarısına yapılan bir yatırımdır. Bu kriterlerin zamanın ve kurumun koşullarına uygun bir biçimde şekillendirilmesi yüksek nitelikli öğretim üyelerinin işe alınmasına ve elde tutulmasına yardımcı olabilir. Akademik performans özelliklerinin çoğu kıdemli öğretim üyeleri tarafından kaleme alınmıştır. Daha nitelikli bir performans standartları çerçevesi oluşturulmasında yeni kadroya giren öğretim üyelerinden girdi alınması düşünülmelidir. Böylelikle yakın zamanda görev almış olanların daha taze deneyimlediği konulara dikkat edilebilir (Hardre ve Kollmann, 2012).

Akademik kadrolarda istihdam edilenlerin yaşadığı sorunlar birçok farklı açıdan ilgili literatürde yer bulurken özellikle akademik yükseltme ve atamaya ilişkin çalışmaların çok az sayıda olduğu görülmektedir (Alpaydın ve Türkmenoğlu 2018: 3-4). Üniversitelerin rekabet gücünü ve kalitesini doğrudan etkileyen bir aktör olarak akademik personelin yükseltme ve atama süreçlerinin geniş bir perspektifle değerlendirilmesi elzem görünmektedir. Bu doğrultuda akademik kadro adaylarının atama ve yükseltme yönergelerine ilişkin fikirlerinin ortaya konulması gerekmektedir. Bu çalışmanın temel amacı öğretim elemanlarının akademik yükseltme ve atama sürecine yönelik görüşlerini ortaya koymak ve elde edilen veriler doğrultusunda öneriler sunmaktır. Bu çalışma ilgili sorun alanında adeta bir laboratuvar görünümündedir. Nitel yöntemle göre desenlenmiş bu çalışmada çeşitli kadrolarda görev yapan 100 öğretim elemanının iştirak ettiği internet ortamında oluşturulan bir anket formu üzerinden elde edilen veriler kullanılmıştır.

## Yöntem ve Metot

Bu araştırma bir durum çalışmasıdır. Buradaki durum öğretim elemanlarının üniversitelerinde yürürlükte olan akademik atama ve yükselme yönetmeliği-ne yönelik görüşlerinin incelenmesidir.

## Veri Toplama Aracı

Araştırmanın veri toplama aracı, 9 maddelik bir anket ve 8 yapılandırılmış görüşme sorularından oluşmaktadır. Anket formu ve yapılandırılmış görüşme soruları bu alanda uzman olan bir yönetici ve Dr. Öğr. Üyesi tarafından oluşturulmuş ve ayrıca ilgili alanda uzmanlığa sahip dört öğretim elemanlarının görüşleri doğrultusunda son hali verilmiştir. Dil geçerliğini sağlamak için Türk Dili uzmanının görüşlerinden yararlanılmıştır. Anketin taslak formunda 12 aday madde yer almış bunlardan üçü uzman görüşleri doğrultusunda anketten çıkarılmıştır ve 9 maddelik bir anket nicel veri toplama aracı olarak nihai şekli verilmiştir. Örneğin *“üniversitenizin hazırlamış olduğu akademik atama / yükselme yönetmeliğini diğer üniversitelerin yönetmeliği ile karşılaştırdım”* aday maddesi uzmanlar tarafından anketten çıkartılmıştır. Ayrıca 10 görüşme sorusu yer almış uzman görüşleri doğrultusunda 8 görüşme sorusuna indirilmiş ve son hali verilmiştir. Benzer şekilde *“üniversitenizin hazırlamış olduğu akademik atama / yükselme yönetmeliğinin uygulanabilirliğine ilişkin düşünceleriniz nedir?”* sorusu diğer sorular içinde de kısmen değinildiği için görüşme sorularından çıkarılmıştır.

## Veri Toplama Süreci

Araştırma kapsamında veri toplama aracı 10/02/2022-30/02/2022 tarihleri arasında Google Form aracılığıyla toplanmıştır. Google Form, Eğitim Bir-Sen Konya 2 No lu Şube üyelerine mesaj ve Whatsapp mesajı aracılığıyla ve ayrıca facebook, twitter gibi sosyal medya üzerinden link olarak paylaşılmıştır. Bir katılımcının ikinci kez veri doldurmasına izin verilmemiştir. Google Form üzerinden alınan veriler Google Sheets aracılığıyla doküman haline getirilmiştir.



## Katılımcılar

Demografik değişkenler, örneklem dahilinde olan öğretim elemanlarının genel profili hakkında önemli bilgiler vermektedir. Katılımcılara ait söz konusu veriler tablo Y de gösterilmektedir. Örneklem seçiminde kolay ulaşılabilir ve ölçüt örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırma Google Form aracılığıyla Konya ilindeki üç üniversite

| Öğretim Elemanı | Görev Yaptığınız Üniversite |                         |                    |       | Toplam |       |
|-----------------|-----------------------------|-------------------------|--------------------|-------|--------|-------|
|                 | Selçuk Üniv.                | Necmettin Erbakan Üniv. | Konya Teknik Üniv. | Diğer |        |       |
| Arş. Gör.       | -                           | -                       | -                  | 11    | 11     | 10,6% |
| Öğr. Gör.       | 10                          | -                       | -                  | -     | 10     | 9,6%  |
| Dr. Arş. Gör.   | -                           | 5                       | -                  | -     | 5      | 4,8%  |
| Öğr. Gör. Dr    | 8                           | -                       | -                  | -     | 8      | 7,7%  |
| Dr. Öğr. Üyesi  | 5                           | 27                      | -                  | -     | 32     | 30,8% |
| Doç. Dr.        | -                           | 1                       | 17                 | 5     | 23     | 22,1% |
| Prof. Dr.       | 15                          | -                       | -                  | -     | 15     | 14,4% |
| Toplam          | 38                          | 33                      | 17                 | 16    | 104    | 100%  |
|                 | 37%                         | 32%                     | 16%                | 15%   | 100%   |       |

Tablo Y'ye göre katılımcıların %10,6'sı (f=11) Araştırma Görevlisi, %9,6'sı (f=10) Öğretim Görevlisi, %4,8'i (f=5) Doktor Araştırma Görevlisi, %7,7'si (f=8) Öğretim Görevlisi %30,8'i (f=32) Doktor Öğretim Üyesi, %22,1'i (f=23) Doçent Doktor ve %14,4'ü (f=15) Profesör Doktordur. Ayrıca katılımcıların %37'si (f=38) Selçuk Üniversitesi, %32'si (f=33) Necmettin Erbakan Üniversitesi, %16'sı (f=17) Konya Teknik Üniversitesi ve %15'i (f=16) diğer üniversite öğretim elamanlarıdır.

## Verilerin Analizi

Araştırmacılar tarafından geliştirilen 9 maddelik Üniversite Atama/Yükselmeye ilişkin Görüşler Anketinin likert tipi maddelerine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı SPSS-25.0 paket programında analiz edilmiş ve evet, kısmen ve hayır şeklindeki sonuçlar yüzdeler (%) olarak belirtilmiştir. Araştırmanın nitel verileri ise Maxqda 2020 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada katılımcıların görüşlerine ilişkin analiz yapılırken nitel veri analizi yöntemlerinden içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizinin gerçekleştirilme sürecinde verilerin kodlanmış, kodlardan temalar oluşturulmuştur. Araştırmanın açık uçlu sorularından elde edilen veriler daha önceden eğilimin belirlendiği nicel verileri daha ayrıntılı açıklamak amacıyla doğrudan alıntılar şeklinde sunulmuştur. Üniversite Atama / Yükselme Anketinin likert tipi maddelerine ilişkin katılım düzeylerini kapsayan nicel bulgular, açık uçlu sorulardan elde edilen doğrudan alıntılarla birlikte yorumlanmış ve mülakat sonucunda elde edilen nitel bulgularla da desteklenmiştir.

## Bulgular

### **Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/ Yükselme Yönetmeliğini İnceleyip İncelemediklerine İlişkin Bulgular**

Akademik personelin üniversitelerinde uygulanması planlanan akademik atama / yükselme yönetmeliğine ilişkin görüşlerini inceleyen bu araştırmada, üç devlet üniversitesinde görev yapmakta olan ... akademik personelden Google Form aracılığıyla elde edilen veriler, tablolar, grafikler ve şekiller halinde yorumlanmıştır. Araştırmanın bulguları iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara ilgili maddelere ilişkin katılımları üçlü likert tipinde “evet”, “kısmen” ve “hayır” şeklinde 9 maddelik bir anket aracılığıyla toplanmıştır. Veriler frekans ve yüzdeleri verilerek sunulmuştur. İkinci bölümde ise nitel veriler Maxqda programı yardımıyla görselleştirilerek tema, kategori ve kodlar şeklinde sunulmuştur.

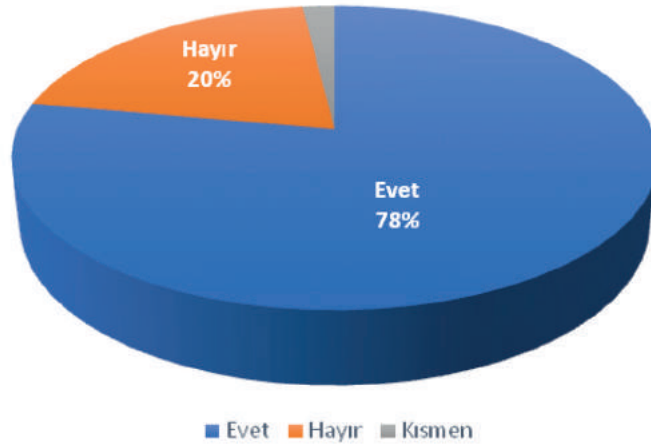
## Anketlere Verilen Cevaplara İlişkin Bulgular

Araştırmanın ilk bölümünde katılımcılara 9 maddelik anket uygulanmış ve bu anketten elde edilen veriler Tablo X'de gösterilmiştir.

| Maddeler  | Evet         | Hayır        | Kısmen     |
|---|--------------|--------------|------------|
| Üniversitemizin akademik atama/yükselme yönetmeliği inceledim.  | 77,88%<br>81 | 20,19%<br>21 | 1,92%<br>2 |
| Üniversitemizin akademik atama/yükselme yönetmeliği hazırlık aşamalarında haberdar oldum.   | 13,46%<br>14 | 85,58%<br>89 | 0,96%<br>1 |
| Üniversitemizin akademik atama/yükselme yönetmeliği hazırlık aşamasında bir katkı oldu.   | 4,81%<br>5   | 93,27%<br>97 | 1,92%<br>2 |
| Üniversitemizin akademik atama/yükselme yönetmeliği gerektirdiği nitelikleri taşımayan yöneticilerin kendilerinin sahip olmadıkları nitelikleri talep etmesini etik bulmuyorum. | 82,69%<br>86 | 15,38%<br>16 | 1,92%<br>2 |
| Üniversitemizin akademik atama/yükselme yönetmeliği nedeni ile paralı yayın/predotary yayın yapmak zorunda kaldım.  | 32,69%<br>34 | 66,35%<br>69 | 0,96%<br>1 |
| Üniversitemizin akademik atama/yükselme yönetmeliğine uyum için yeterli zaman verilmiştir.  | 15,38%<br>16 | 83,65%<br>87 | 0,96%<br>1 |
| Üniversitemizin akademik atama/yükselme yönetmeliği nedeni ile üniversiteden ayrılmam gerekebilir.  | 59,62%<br>62 | 40,38%<br>42 | 0,00%<br>0 |
| Üniversitemizin akademik atama/yükselme yönetmeliği akademik çalışmalarımı olumlu etkilemektedir.   | 16,35%<br>17 | 80,77%<br>84 | 2,88%<br>3 |
| Üniversitemizin akademik atama/yükselme yönetmeliğinin adil olmadığını düşünüyorum.   | 83,65%<br>87 | 15,38%<br>16 | 0,96%<br>1 |

Tablo X'deki her bir anket maddesine verilen cevaplar ayrıntılı bir şekilde daire grafiği ile gösterilmiştir. Akademik atama/yükselme yönetmeliğini katılımcıların inceleyip incelememesine ilişkin bulgular Şekil 1'de gösterilmiştir. Bu maddeye katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde katılımcıların %77,88'i (f=81) ilgili yönetmeliği inceledikleri (ulaşabildikleri), %20'19'unun (f=21) inceleyemedikleri ve %1,9 (f=2) oranında katılımcının ise kısmen inceleyebildiklerini ifade etmiştir. Bu bulgulara göre katılımcıların büyük çoğunluğunun akademik atama/yükselme yönetmeliğini inceledikleri söylenebilir.

### Üniversitemizin Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğini İnceledim

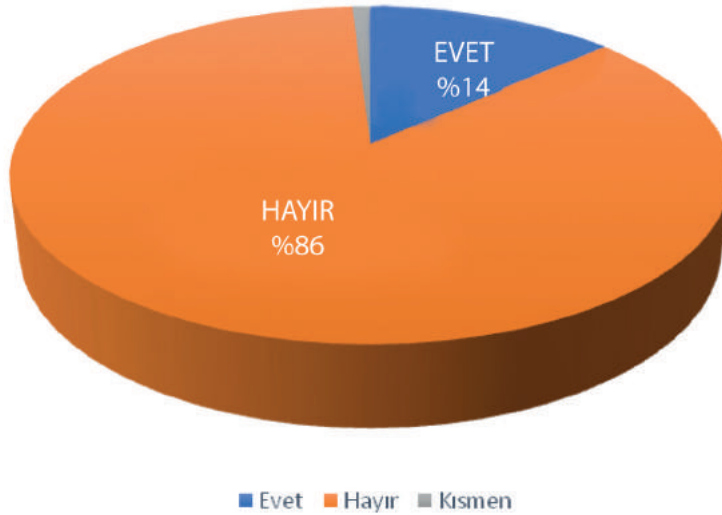


**Şekil 1.** Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğini İnceleyip İncelemediklerine İlişkin Sonuçlar

## Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Hazırlık Aşamalarında Haberdar Olmalarına İlişkin Bulgular

Araştırmada akademik atama/yükselme yönetmeliği hazırlık aşamalarından haberdar olup olmadığına ilişkin bulgular Şekil 2’de gösterilmiştir. Grafiğe göre %85,6 (f=89) oranında katılımcının süreçten haberdar olmadığı, %13,5’i (f=14) oranında katılımcının süreçle ilgili bilgisinin olduğu ve %0,9 (f=1) oranında katılımcının ise kısmen haberdar olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara göre katılımcıların büyük çoğunluğunun akademik atama/yükselme yönetmeliği hazırlık aşamasından haberdar olmadığı söylenebilir.

### Üniversitemizin Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Hazırlık Aşamalarında Haberdar Oldum

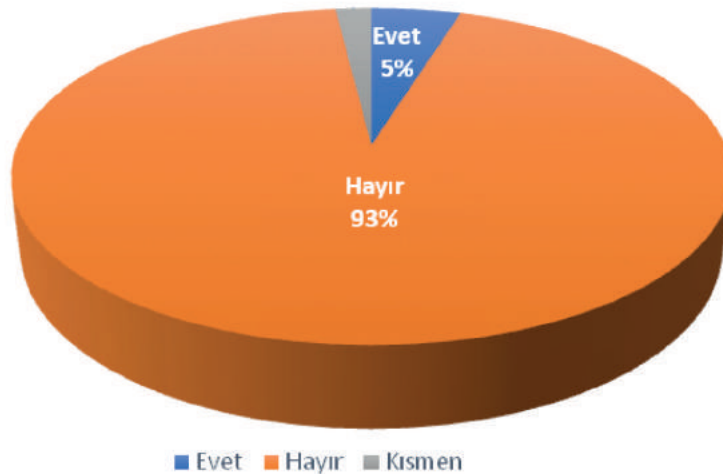


**Şekil 2.** Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Hazırlık Aşamalarında Haberdar Olmalarına İlişkin Sonuçlar

## Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Hazırlık Aşamasında Katkı Sunmasına İlişkin Bulgular

Araştırmada akademik atama/yükselme yönetmeliği hazırlık aşamasında katılımcıların yönetmeliğin hazırlanmasına bir katkısının olup olmadığına ilişkin bulgular Şekil 3'te gösterilmiştir. Verilen cevaplardan %93,3 (f=97) oranında katılımcının herhangi bir katkısının olmadığını ifade ettikleri belirlenmiştir. %4,8 (f=5) oranında katılımcı süreçte bir katkı sunarken %1,9 (f=2) oranında katılımcı kısmen katkı sunmuştur. Bu bulgulara göre neredeyse katılımcıların tamamına yakınının akademik atama/yükselme yönetmeliği hazırlık aşamasında katkı sunmadığı, kendilerinden fikir alınmadığı ve mevcut atama /yükselme yönetmeliğinin kolektif bir yönetim anlayışı ile hazırlanmadığı şeklinde yorumlanabilir.

### Üniversitemizin Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Hazırlık Aşamasında Bir Katkı Oldu

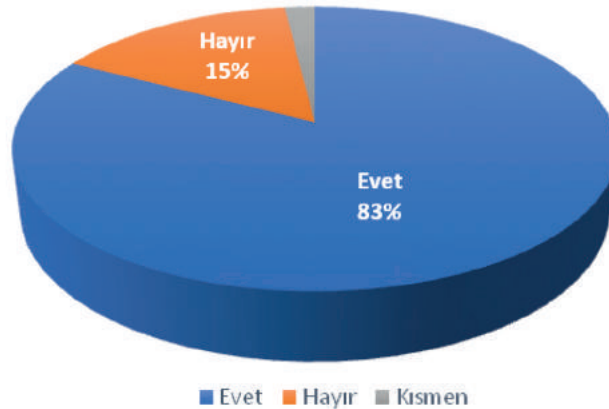


Şekil 3. Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Hazırlık Aşamasında Katkı Sunmasına İlişkin Sonuçlar

## Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Gerektirdiği Nitelikleri Taşımayan Yöneticilerin Kendilerinin Sahip Olmadıkları Nitelikleri Talep Etmesini Etik Bulmalarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın katılımcılara “Üniversiteniz akademik atama/yükselme yönetmeliği gerektirdiği nitelikleri taşımayan yöneticilerin kendilerinin sahip olmadıkları nitelikleri talep etmesini etik bulmuyorum” maddesine ilişkin bulgular Şekil 4’te gösterilmiştir. Buna göre %82,7 (f=86) oranında katılımcı yöneticilerin bu kararlarını etik bulmadığını ifade etmiştir. Bunu sırasıyla %15,4 (f=16) ile etik bulanlar ve %1,9 (f=2) oranıyla kısmen etik bulanlar takip etmektedir. Buna göre her 5 katılımcıdan 4’ü mevcut atama/yükselme yönetmeliğinin gerektirdiği kriterleri taşımayan üniversite yöneticilerinin kendi sahip olmadıkları kriterleri talep etmesini etik bulmamaktadırlar.

### Üniversitemizin Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Gerektirdiği Nitelikleri Taşımayan Yöneticilerin Kendilerinin Sahip Olmadıkları Nitelikleri Talep Etmesini Etik Bulmuyorum.

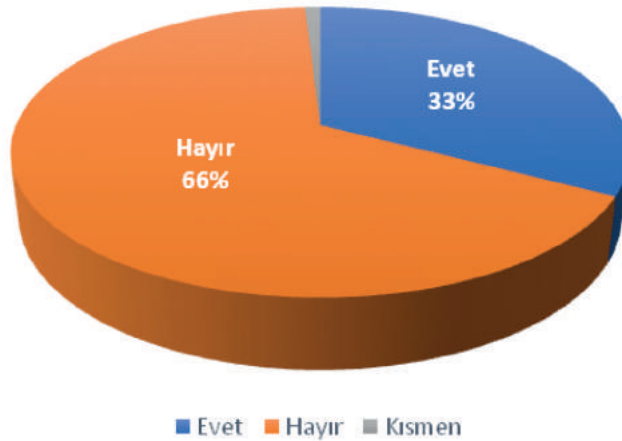


**Şekil 4.** Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Gerektirdiği Nitelikleri Taşımayan Yöneticilerin Kendilerinin Sahip Olmadıkları Nitelikleri Talep Etmesini Etik Bulmalarına İlişkin Sonuçlar

## Katılımcılara Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Nedeni İle Paralı Yayın/Predotary Yayın Yapmak Zorunda Kalmalarına İlişkin Bulgular

Araştırmada katılımcılara akademik atama/yükselme yönetmeliği nedeni ile paralı yayın/predotary yayın yapmak zorunda kalıp kalmadıklarına ilişkin bulgular Şekil 5'te gösterilmiştir. Buna göre katılımcılar bu soruya %32,7 (f=34) oranıyla evet, %66,3 (f=69) oranında hayır ve %0,9 (f=1) oranında kısmen cevabı verilmiştir. Katılımcıların akademik atama/yükselme yönetmeliğindeki değişikliklerle henüz yeni karşılaştığı düşünüldüğünde ilerleyen zamanlarda bu oranın "Evet" lehinde dönüşebilme riski barındırdığı hali hazırdaki tablonu zamanla dönüşüme uğrama durumu söz konusu olabileceği şeklinde ifade edilebilir.

### Üniversitemizin Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Nedeni İle Paralı Yayın/Predotary Yayın Yapmak Zorunda Kaldım.



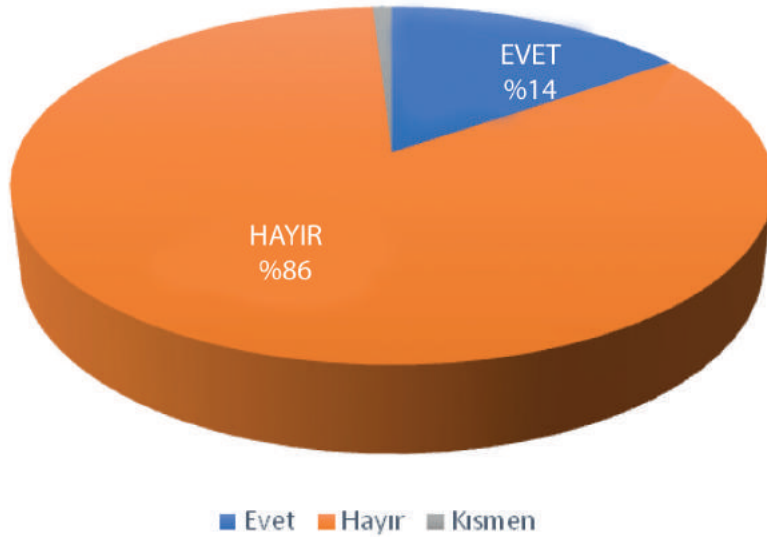
**Şekil 5.** Katılımcılara Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Nedeni İle Paralı Yayın/Predotary Yayın Yapmak Zorunda Kalmalarına İlişkin Sonuçlar



## Katılımcılara Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğine Uyum İçin Yeterli Zaman Verilip Verilmediğine İlişkin Bulgular

Üniversitenizin akademik atama/yükselme yönetmeliğine uyum için yeterli zamanın verilip verilmediğine ilişkin bulgular Şekil 6'da gösterilmiştir. Katılımcılar %83,7 (n=87) oranında hayır cevabını vermişlerdir. Bunu, sırasıyla %15,4 (n=16) ile evet cevabını verenler ve %0,9 (f=1) oranı ile de kısmen cevabını verenler takip etmektedir. Araştırmanın bu bulgularına göre üniversitelerin akademik atama/yükselme yönetmeliklerine uyum için muhataplarına gerekli zamanı vermedikleri söylenebilir.

### Üniversitemizde Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğine Uyum İçin Yeterli Zaman Verilmiştir.

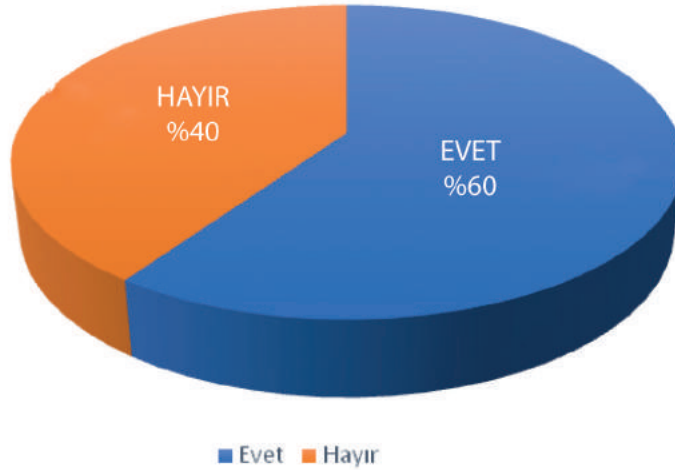


**Şekil 6.** Katılımcılara Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğine Uyum İçin Yeterli Zaman Verilip Verilmediğine İlişkin Sonuçlar

## Katılımcılara Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Nedeni ile Üniversiteden Ayrılmak Zorunda Kalma Durumlarına İlişkin Bulgular

Araştırmada katılımcılara akademik atama/yükselme yönetmeliği nedeni ile üniversiteden ayrılma durumlarının ortaya çıkmasına ilişkin görüşleri alınmış ve bulgular Şekil 7’de gösterilmiştir. Katılımcıların %59,6’sı (f=62) mevcut atama/yükselme şartları nedeniyle üniversitesi ile ilişkisinin kesileceğini ifade etmektedir. Bunu sırası ile %40,4 (f=42) oranı ile hayır cevabını verenler takip etmektedir. Bu bulgulara göre mevcut atama/yükselme yönetmeliğini akademik personelin üniversitesinden ayrılmasına yönelik bir tehdit olarak gördükleri şeklinde yorumlanabilir.

### Üniversitemizin Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Nedeni İle Üniversiteden Ayrılmam Gerekebilir.

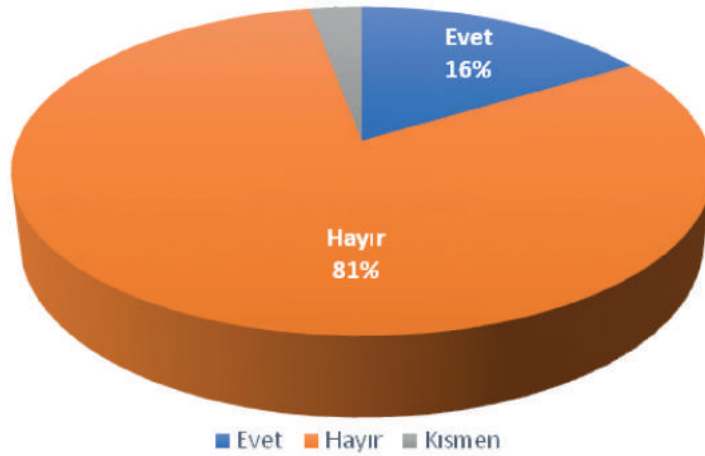


**Şekil 7.** Katılımcılara Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliği Nedeni ile Üniversiteden Ayrılmak Zorunda Kalma Durumlarına İlişkin Sonuçlar

## Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/ Yükselme Yönetmeliğinin Çalışmalarını Olumlu Etkileyip Etkilemediğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bir diğer problem cümlesi akademik atama/yükselme yönetmeliğinin akademik personelin akademik çalışmalarını ne yönde etkilediğine ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik bulguları Şekil 8'de gösterilmiştir. Katılımcılar %80,8 (f=84) oranında akademik atama/yükselme yönetmeliği akademik çalışmalarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Bunu sırası ile %16,3 (f=17) oranı ile olumlu etkilediğini belirtenler ve %2,9 (f=3) oranı ile kısmen olumlu etkilediğini belirtenler oluşturmaktadır. Bu bulgulara göre üniversitelerine yapılan akademik atama / yükselme yönetmeliği akademik personelin çalışmalarını sekteye uğrattığı ve olumlu anlamda bir katkı sağlamadığı şeklinde yorumlanabilir.

### Üniversitemizin akademik atama/yükselme yönetmeliği akademik çalışmalarımı olumlu etkilemektedir.

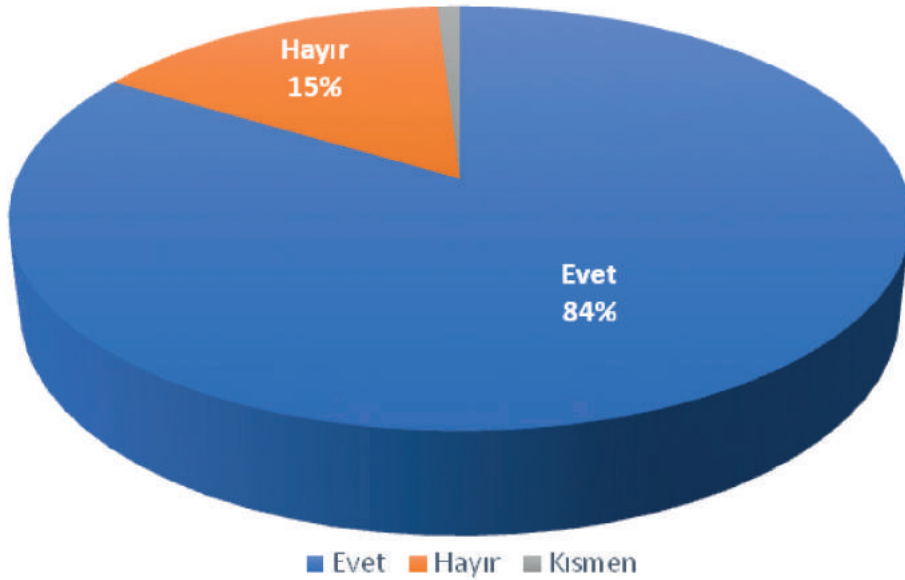


**Şekil 8.** Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğinin Çalışmalarını Olumlu Etkileyip Etkilemediğine İlişkin Sonuçlar

## Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/ Yükselme Yönetmeliğini Adil Bulup Bulmadığına İlişkin Bulgular

Araştırmada katılımcılara üniversitelerinin akademik atama/yükselme yönetmeliğinin adil olup olmadığına ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Şekil 9'da görüldüğü üzere katılımcıların %87,3'lük (f=87) bir oranı yapılan akademik atama / yükselme yönetmeliğini adil bulmadıklarını ifade etmişlerdir. Bunu sırasıyla %15,4 (f=16) ile adil bulanlar ve %0,9 (f=1) oranı ile kısmen adil olduğunu düşünenler takip etmektedir. Bu bulguya göre akademik personelin üniversitelerinde yapılan akademik atama/yükselme yönetmeliğini adil bulmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

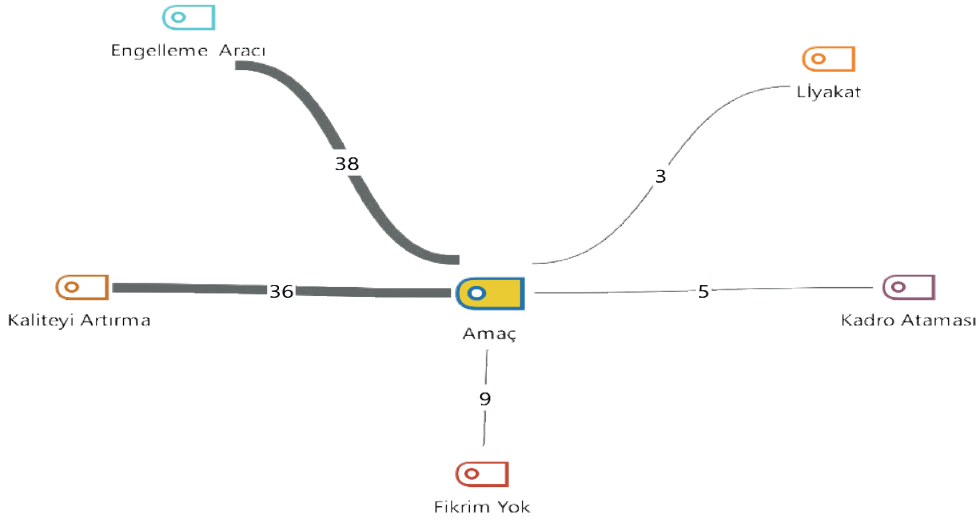
Üniversitemizin akademik atama/yükselme yönetmeliğinin adil olmadığını düşünüyorum.



Şekil 9. Katılımcıların Üniversitelerindeki Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğini Adil Bulup Bulmadığına İlişkin Sonuçlar

## Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Kriterlerinde Değişimin Amacına Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular

Araştırmada akademik atama / yükselme kriterlerindeki değişimin amacı sizce nedir? şeklinde yöneltilen soruya katılımcıların verdiği cevaplardan “engelleme ve olumsuzluk”, “kaliteyi artırma”, “fikrim yok”, “kadro ataması” ve “liyakat” kodları oluşturulmuştur. Katılımcıların ilgili probleme verdikleri yanıtlara ilişkin kodlar Şekil 10’da verilmiştir.



Bu bulgulara göre katılımcıların önemli bir kısmının akademik atama ve yükselme amacını engellemenin bir aracı olarak gördüğü bir kısmının da üniversitelerin kaliteyi artırma çabası olarak yorumladığı ifade edilebilir. Kadro atamasına dayanak oluşturması ve liyakat amacıyla yönetmeliğin hazırlandığını düşünen katılımcıların sayısının azlığı dikkati çekmektedir. Oluşan kodlara ilişkin katılımcıların görüşlerinden yapılan alıntılar aşağıda verilmiştir.

*“Genelde akademik kadronun niteliğini artırmak amaçlı yapılır, ama bazı yöneticiler uygulamada bu düşüncedeki kadar samimi olamıyor. (K42)”*

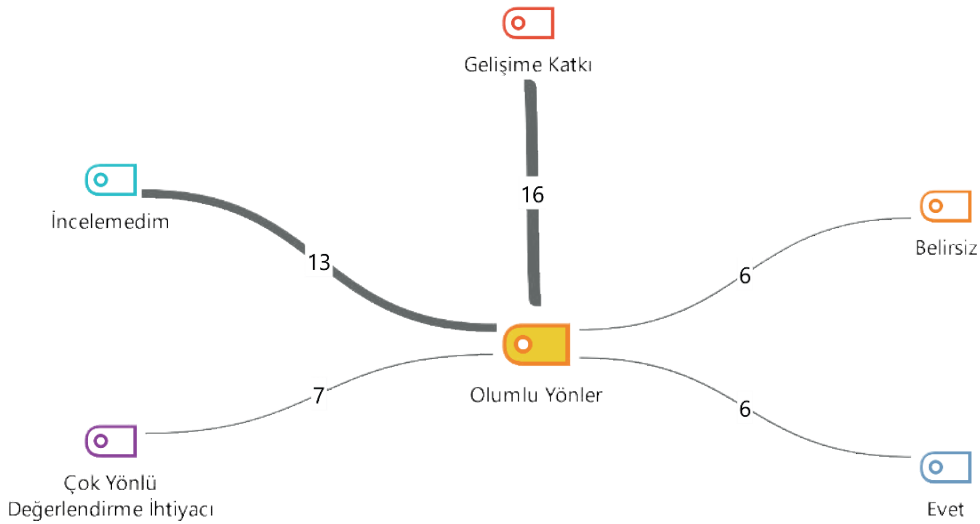
*“Kalite yükseltilmesi amaçlanmıştır. Fakat üzerinde fazlaca tartışılmadan şartlar ağırlaştırılmıştır. (K36)”*

*“Yeni göreve gelen rektör önceki yönetmeliğe göre akademisyen almamak/ şartları zorlaştırarak kendi belirlediği kriterlere göre alım yapmak için değişiklik yapma ihtiyacı duyuyor. (K21)*

*“Üniversitemizin sayılı üniversiteler arasına girme çabası olarak değerlendiriyorum.” (K17)*

*“Adil ve liyakatli bir atama olması için” (K22)*

## Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Kriterlerinde Değişimin Olumlu Yönlerine Verdiği Cevaplara İlişkin Bulgular



**Şekil 11.** Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Kriterlerinde Değişimin Olumlu Yönlerine Verdiği Cevaplara İlişkin Kodlar

Şekil 11'e göre katılımcılar akademik atama ve yükselme yönetmeliğinin sırasıyla gelişime katkı sunacağı ve çok yönlü değerlendirme sağlayacağı konusunda görüş bildirmişlerdir. Taslağın akademik yükselme yönetmeliğinin farklı alanlar için puanlama yapması ve hedefin önceden belirlenmesi ve gerekli sürenin verilmesi şartıyla akademik gelişime katkı sağlayacağını düşünmektedirler. Ayrıca taslak metne ulaşamaması nedeniyle inceleyemeyen, metin hakkında yeterli fikre sahip olmayan ve sadece “evet” diyerek

cevap veren katılımcıların sayısının yarıya yakın olması akademik atama ve yükselme yönetmeliğinin yeterince incelenmediği şeklinde yorumlanabilir. Konuyla alakalı katılımcılardan elde edilen nitel verilerden bazıları şunlardır.

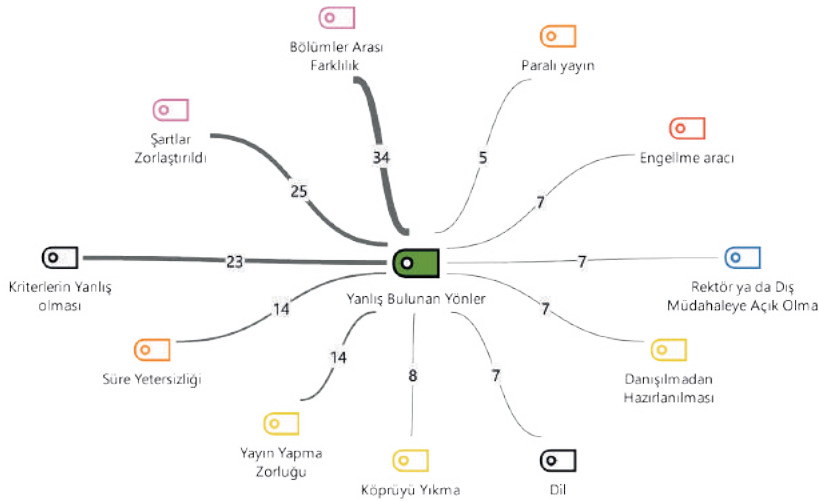
*“Son dönemde yeniden atamalarda ders veriyor olmanın etkisinin artmasını olumlu buluyorum” (K32)*

*“Akademisyenlerin daha da bir motive ile çalışmasını sağladığına inanıyorum. Çünkü kurallar konmuş ve o kurallar neticesinde akademik olarak yükselmek istiyorsa çalışması ve o yönetmelik şartlarını sağlaması gerekir. Ancak yeterli süre verildiği takdirde” (K22)*

*“Elimizde taslak yok o nedenle yorum yapmıyorum” (K15)*

## Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Kriterlerinde Değişimin Olumsuz Yönlerine Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular

Araştırmada akademik atama / yükselme yönetmeliğinin olumsuz buldukları yönlerle ilişkin görüşlerine ilişkin kodlar Şekil 12’de gösterilmiştir. Buna göre oluşan kodlar sırasıyla “bölümler arası farklılık”, “şartların zorlaştırılması”, “atama kriterlerinin yanlış olması”, “süre yetersizliği”, “yayın zorluğu” şeklindedir. Ayrıca “dil”, “yönetmeliğin danışılmadan hazırlanması”, “dış müdahaleye açık olma”, “paralı yayın” oluşan diğer kodlardır.



**Şekil 12.** Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Kriterlerinde Değişimin Olumsuz Yönlerine Verdikleri Cevaplara İlişkin Kodlar

Şekil 12'deki kodlar incelendiğinde katılımcılar, bölümler arası farklılığa dikkat edilmeden bir yönetmelik hazırlanmasının adil olmadığını düşünmektedirler. Özellikle yeni yönetmeliğin akademik yükselme /atama şartlarının zorlaştırdığını ve belirlenen kriterlerin ulaşılabilir olmadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca istenen şartların yayın yapmanın zorluğu nedeniyle istenen sürede gerçekleştirilemeyeceğini, istişare edilmeden hazırlanan bu yönetmeliğin akademisyenleri paralı yayına yönlendireceğini belirtmişlerdir. Ayrıca bu yönetmeliğin üniversite yönetimlerinin akademik yükselmeyi engelleyici bir araç olarak kurguladıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların görüşleri ile oluşan kodlara ilişkin alıntılar aşağıda verilmiştir.

*“Kısa sürede istenilen yayınları çıkarmak her alan için uyumlu değildir. Örneğin tıp alanında kriter alınan indekslerde dergi sayısı fazla, yayın yapma sıklığı fazla, birlikte çalışına kişi sayısı fazla, çalışmanın uzunlu ise kısa olabilmektedir. Bu alandaki kişilerin yayın yapma imkanı daha rahat iken sosyal bilimlerdeki kişilerin imkanları daha kısıtlıdır. Verilen süre istenilen yayınları yapmak için kesinlikle yeterli değildir.” (K12)*

*“Çok kısa zamanda çok fazla ve çok zor olan yayın şartları, proje şartları, uluslararası proje şartları getirilmesi uygun olmamıştır” (K23)*

*“Bazı bölümlerde bu indekslerde dergi bile yok. Bu kriterler doçentlik kriterlerinden bağımsız oluşturulmuş. Bu durum iki farklı çalışma üzerine odaklanmaya neden oluyor. Üniversitenin mi şartlarını yerine getireceğiz, yoksa doçentlik kriterlerini mi? Bu durum çok yoruyor insanı gerçekten. Tutarsızlık söz konusu.” (K76)*

*“Kademeli bir geçiş olması gerekir. 2023 ve 2024 sonrası olmak üzere halihazırda bir yönetmelik varken Temmuz 2022 de yeni kriterlerin istenmesi hak kaybına uğratmaktadır.” (K87)*

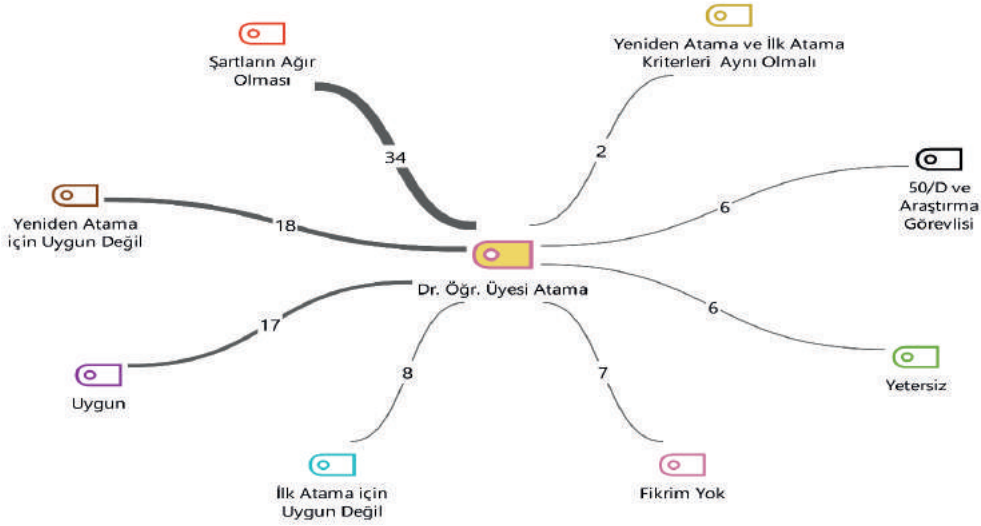
*“Çok sınırlandırılmış kriterler var. Başlıca eser kapsamında tek isimli veya lisanüstü öğrencileri veya TÜBİTAK projesi ekibi ile diye sınırlandırılması çok yanlış. Ortak çalışma arkadaşlarımızın uzmanlık alanları ile ilgili katkıları ile yaptığımız yayınlar ... üniversitesi kriterlerine göre kapsam dışı bir Q1 yayını en az 1 yıl demek harcanan emekler boşa gidiyor. Burada amaç birilerini engellemek. Öğrenci bulmanın zor olduğu şartlarda sınırlamalar çok anlamsız” (K33)*

*“Yabancı dile takılıp, asıl resmin kaybedilmesi. Görevdeki profesörlere uygulanmayan, yöneticilerinin sağlamadığı şartların gençlerden istenmesi” (K42)*



## Katılımcıların Akademik Atama/Yükselmede Dr. Öğr. Üyesi Olma ve Atanma Kriterlerine Yönelik Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında Dr. Öğr. Üyesi atama/yükselme yönetmeliğine ilişkin alınan görüşlere ilişkin kodlar Şekil 13'te gösterilmiştir. Buna göre oluşan kodlar sırası ile "ağır", "yeniden atama için uygun değil", "uygun", "ilk atama için uygun değil", "fikrim yok", "yetersiz", "50/D ve araştırma görevlisi" ve "yeniden ve ilk atama aynı olmalı" şeklindedir.



**Şekil 13.** Katılımcıların Akademik Atama/Yükselmede Dr. Öğr. Üyesi Olma ve Atanma Kriterlerine Yönelik Verdikleri Cevaplara İlişkin Kodlar

Katılımcıların çoğunluğu Dr. Öğr. Üyesi atama şartlarını ağır bulmaktadırlar ve ÜAK doçentlik şartlarının yarısı kadar bir kriterlere sahip olduğunu, özellikle SCI, SSCI gibi dergilerde yayın yapmanın zorluğu nedeniyle verilen sürenin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Hali hazırda en çok derse giren ve bölüm işleri nedeniyle en yoğun öğretim üyelerinin Dr. Öğr. Üyeleri olduğunu ve sürenin kısıtlılığı nedeniyle bu kriterlerin hızlı makale yayınlayan avcı dergilere yönlendireceğini ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcıların bir kısmı halihazırdaki yönetmeliği yeterli görür iken bir kısmı da mevcut kriterlerin ilk atama için uygun olduğunu ancak yeniden atama için uygun olmadığını ifade etmişlerdir. Katılımcıların görüşleri ile oluşan kodlara ilişkin alıntılar aşağıda verilmiştir.

“Çok ağır. Her sene sözleşme yenileme ve ilk atamada sci şartı aranıyor. Yok ise 6 ay uzatma sonrasında ilişik kesme” (K71)

“ÜAK doçentlik şartlarının yarısı isteniyor. Burası sıkıntılı.” (K62)

“Hâlihazırdaki yönetmelik sağlanabilir nitelikte” (K33)

“Eski şartlarda bir SCI yayınla şartı sağlıyordum. Şu anda beş SCI ile ilk atama şartını sağlıyorum. Yeniden atama kriterini değiştirerek insanların ekmeği ile oynamak istiyorlar.” (K45)

“Yeniden atamada akademik ve teknik alt yapı, çalışma alanı, araştırma süreleri, ders saati vs. gibi kriterler dikkate alınarak ve akademisyenlerin görüşü değerlendirilerek tekrar belirlenmelidir.” (K53)

“Yeniden atamada akademisyenler için süre problemi olduğu için, süre dolduğunda şartlar sağlanamamakta veya hızlı makale yayınlayabilen kalitesi düşük dergilere yönelim artmaktadır. Bu durum, çok kaliteli bilimsel çalışmaların bile etki faktörü çok düşük dergilerde yayınlanmasına neden olmaktadır. Buna ilave olarak, süre problemi akademisyenler için stres oluşturmakta ve verimli çalışmayı engellemektedir.” (K45)

“Yeniden atama kriterleri çok ağır. Öğretim Üyesi sınıflandırmasında Doçent ve profesör kadrolu, doktor öğretim üyesinin sözleşmeli olması; zaten eşitlik ilkesine aykırı ve ahlaki değil.” (K55)

“İlk atama uygun ancak yeniden atanmada problemler oluşabilir. Proje tarzı şeyler zorunlu tutulur ise kişiler bunu yetiştiremediği takdirde işinden olabilir. Aslında en büyük problem yeniden atanma puanı” (K31)

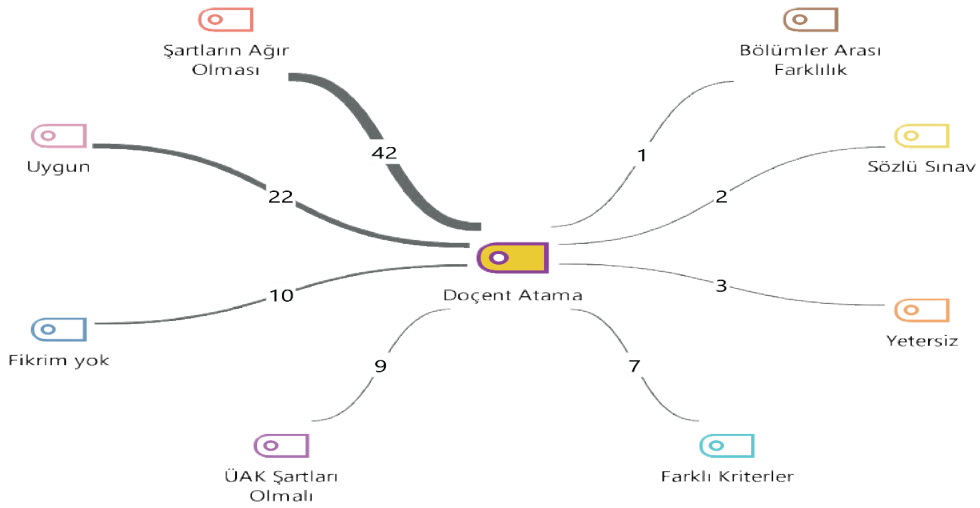
“Yeniden atama sadece doktor öğretim üyesinde var. Akademiyi kurtarma görevi sadece bu unvana yüklenmemeli. Böyle birşey olacak ise tüm üniversitede tüm unvanlara yapılmalı.” (K42)

“Hem ilk atama hem de yeniden atama kriterleri çok ağır. Hem de bu kriterler doçentlik kriterlerinden farklı ve bağımsız. Akademisyen doçentlik kriterlerini sağlasa görev uzatma şartlarını sağlayamıyor. Bunu sağlamakta Dr. Öğr. Üyeleri zorlanıyor. Zaten en yoğun derse giren ve en yoğun olarak okul işleriyle uğraşanlar Dr. Öğr. Üyeleri. Bir de bu baskı ile onları zorluyorsunuz. Atama/sözleşme uzatma için sunulan şartlar zor ve yayınlara verilen puanlar çok az.

Ayrıca istenilen atama ve yükselme ölçütlerinde istenilen puanlar çok yüksek. SSCI, SCI, AHCI ve ESCI gibi yayın yapma zorunluluğu var ve her bölüm için bu şartları yerine getirmek ve aynı şartları sunmak hiç doğru değil. Doçentlik kriterlerinde bile bu şartlar yok.” (K77)

## Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğinde Doçent Atama Kriterlerine Yönelik Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular

Araştırmanın bir diğer bulgusu akademik atama/yükselme yönetmeliğinde doçent atama kriterlerinin uygunluğuna ilişkin katılımcıların görüşleridir. Bu görüşler doğrultusunda oluşturulan kodlar Şekil 14’te gösterilmiştir.



**Şekil 14.** Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğinde Doçent Atama Kriterlerine Yönelik Verdikleri Cevaplara İlişkin Kodlar

Şekil 14’teki kodlar incelendiğinde doçentlik atama kriterleri “ağır”, “uygun”, “fikrim yok”, “ÜAK şartları olmalı”, “farklı kriterler”, “yetersiz”, “sözlü sınav” ve “bölümler arası farklılık” şeklinde oluştuğu görülmüştür. Katılımcılar üniversitelerin koyduğu doçentlik kriterlerinin ÜAK ve YÖK’ün koyduğu şartlardan daha ağır şartlar olduğunu belirtmekle birlikte mevcut haliyle yeterli bulan katılımcılar da mevcuttur. Diğer bulgularda olduğu gibi taslak metin hakkında bilgisi olmadığı için doçentlik kriterleri için de fikir belirtmeyenlerin sayısı üçüncü sırayı almaktadır. Üniversitelerin ÜAK şartlarından daha ağır şartlar öne sürdüğünü, her bölümün imkanları göz önüne alınarak farklı kriterlerin

konulması gerektiği katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Katılımcıların görüşlerine ilişkin ifadeler aşağıda verilmiştir.

*“YÖK ve ÜAK gibi kurumların koyduğu şartlardan gereksizce çok daha ağır şartlar konulduğunu düşünüyorum ve Q sınıflandırmaları dayatılarak belli seviyelere gelmiş insanların sıkıntı yaşamalarına sebep olunmaktadır.” (K41)*

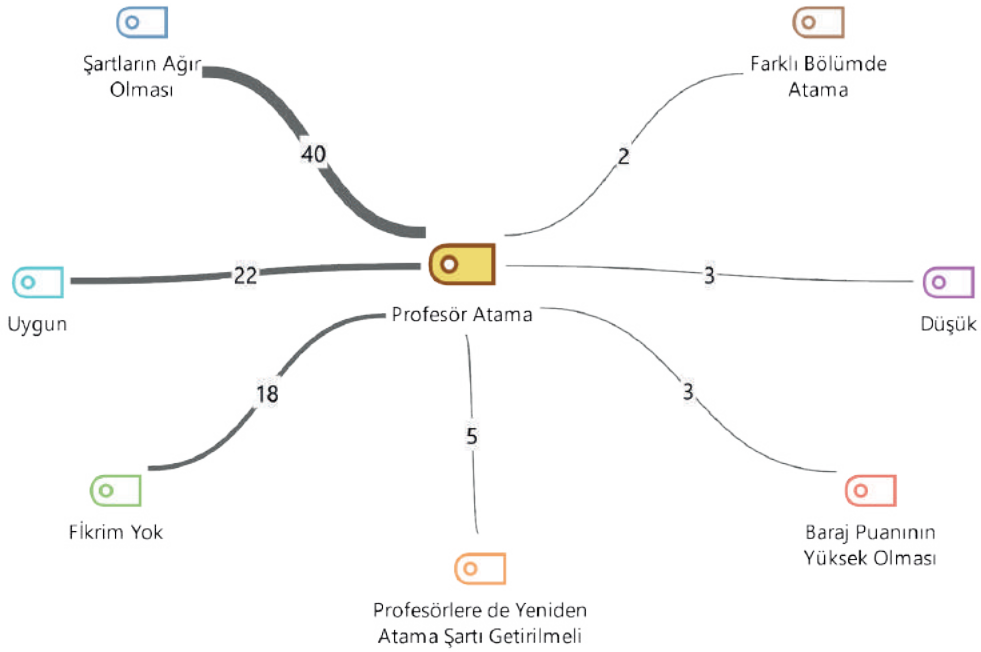
*“Burada da proje yükü ve ESCI yayın yükü var. Üniversitemizin bir tek ESCI dergisi bile yokken bu talepte bulunuyor ve sosyal bilimler alanında bu tür dergilerin sayısı çok az. Üstelik bir seneden fazla beklemeniz gerekiyor yayını yapabilmek için. Bap sosyal bilimler projelerini ya kabul etmiyor ya da size hiçbir işinizi görmeyecek düşük bir bütçe veriyor.” (K17)*

*“Bu kriterler ÜAK’ın doçentlik kriterlerinden bile ağır ve farklı. Tutarsızlık var. Kendi doçentlik kriterlerini sağlayan kendi üniversitenin şartlarını sağlayamıyor. Çok ağır şartlar ve istekler var.” (K55)*

*“Şartlar çok ağır ve sınırlamalar çok fazla alternatif sunulması gerekiyor her bölümün dergi sayısı ve çalışma imkanları göz önünde bulundurulur tekrar gözden geçirilmelidir” (K42)*

## Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğinde Profesör Atama Kriterlerine Yönelik Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular

Araştırmada akademik atama/yükselme yönetmeliğinde profesör atama kriterlerinin uygunluğuna ilişkin katılımcıların görüşleri doğrultusunda oluşturulan kodlar Şekil 15'te gösterilmiştir.



**Şekil 15.** Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğinde Profesör Atama Kriterlerine Yönelik Verdikleri Cevaplara İlişkin Kodlar

Şekil 15'e göre profesör atama kriterlerine ilişkin verilen cevaplardan "yüksek", "uygun", "fikrim yok", "profesörlerde yeniden atama,", "yeterli değil", "düşük", ve "farklı bölümde atama" şeklinde kodların oluştuğu görülmüştür. Katılımcılar üniversitelerinin koyduğu profesör atama kriterlerinin yüksek olduğunu belirtmekle birlikte mevcut haliyle yönetmeliği uygun bulan katılımcılar da mevcuttur. Diğer bulgularda olduğu gibi taslak metin hakkında bilgi olmadığı için profesör atama kriterleri için de fikir belirtmeyenlerin sayısı kod sıralamasında yine üçüncü sırayı almaktadır. Katılımcılar mevcut profesörlerin de yeniden atama kriterlerine göre değerlendirilmesi gerektiği ve daha önceki bulgulara paralel olarak farklı bölümler için farklı kriterlerin sunulması

gerektiğini ifade etmişlerdir. Yine bu kriterleri yetersiz ve düşük bulan katılımcılar da mevcuttur. Katılımcıların görüşlerinden oluşturulan bu kodlara ilişkin katılımcı ifadelerine aşağıda yer verilmiştir.

*“Çok ağır şartlar profesörlük için de geçerli. Bu şartları sunan, isteyen ve getiren profesörler kıdemli olsalar bile bu şartları kendileri de şimdiki halleriyle kesinlikle karşılayamazlar ve sağlayamazlar.” (K37)*

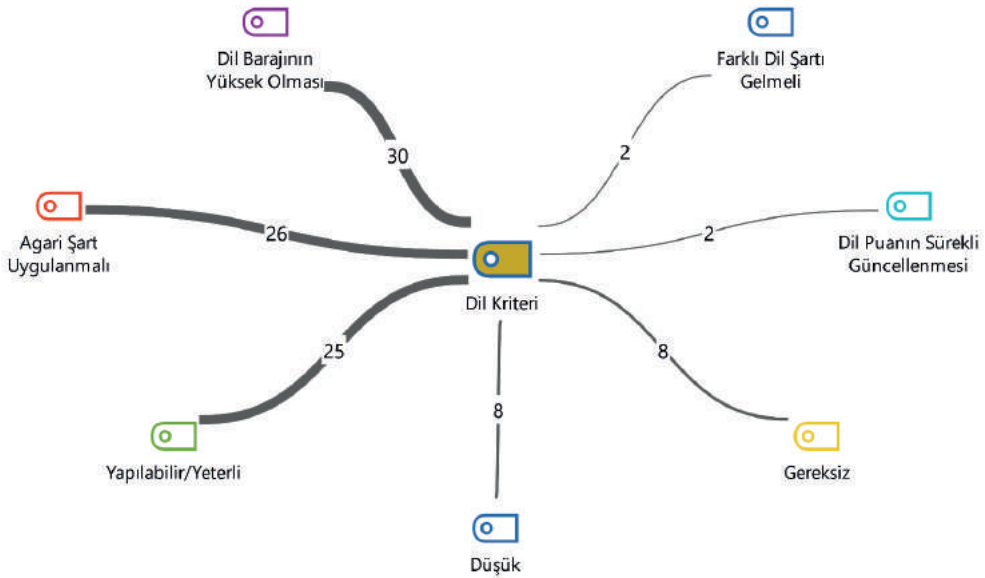
*“Gayet olumludur. Mevcut profesörlerin de belirli süreler içinde faaliyetler yapması zorunlu hale getirilebilir.” (K61)*

*“Mevcut atanmış profesörlerin de yönetmelikteki kriterlere göre yeniden atanması yapılırsa kriterler herkes için eşit olmuş olur ve daha adil bir düzen sağlanmış olur diye düşünüyorum. Bu yönetmelik devam ederse mevcut profesörler için de yeniden atama yükümlülüğü getirilmelidir.” (K72)*

*“Sosyal bilimler alanında uluslararası yayın sayısı belli bizi tıpla mühendisliklerle yarıştıyorlar bu adaletsizliktir.”*

## Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğindeki Dil Kriterlerindeki Değişime Yönelik Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular

Araştırmada akademik atama/yükselme yönetmeliğinde dil kriterlerinin uygunluğuna ilişkin katılımcıların görüşleri doğrultusunda Şekil 16'daki kodlar oluşturulmuştur. Şekil 16'ya göre akademik atama/yükselme yönetmeliğindeki dil kriterleri "dil barajının yüksek olması", "asgari şart uygulanmalı" "yapılabilir olması", "düşük", "gereksiz", "dil puanının sürekli güncellenmesi", ve "farklı dil gelmeli" şeklinde kodların oluştuğu görülmüştür.



**Şekil 16.** Katılımcıların Akademik Atama/Yükselme Yönetmeliğindeki Dil Kriterlerindeki Değişime Yönelik Verdikleri Cevaplara İlişkin Kodlar

Katılımcılar üniversitelerin koyduğu dil kriterlerinin yüksek olduğunu YÖK'ün uyguladığı kriterin uygun olduğunu ifade etmişlerdir. Mevcut dil sınavlarının çok yönlü bir değerlendirme yapamadığını sadece sınavdan yüksek puan almanın akademik anlamda yeterli olacağı anlamı taşımadığını belirtmiştir. Ayrıca varolan dil kriterlerinin daha yüksek olması gerektiğini ve iyi bir akademisyen olmanın temel şartlarından birinin iyi derecede dil bilmekten geçtiğini ifade etmiştir. Bu anlamda iyi bir literatür taraması yapabilmesi ve impact faktörü yüksek dergilerde yayın yapmak için iyi derecede dil bilmek gerektiğini ifade etmiştir. birlikte mevcut haliyle yönetmeliği uygun bulan katılımcı-

lar da mevcuttur. Diğer bulgularda olduğu gibi taslak metin hakkında bilgisi olmadığı için profesör atama kriterleri için de fikir belirtmeyenlerin sayısı kod sıralamasında yine üçüncü sırayı almaktadır. Katılımcılar mevcut profesörlerin de yeniden atama kriterlerine göre değerlendirilmesi gerektiği ve daha önceki bulgulara paralel olarak farklı bölümler için farklı kriterlerin sunulması gerektiğini ifade etmişlerdir. Yine bu kriterleri yetersiz ve düşük bulan katılımcılar da mevcuttur. Katılımcıların görüşlerinden oluşturulan bu kodlara ilişkin katılımcı ifadelerine aşağıda yer verilmiştir.

*“Yabancı dil puanının artırılmasını akıl dışı buluyorum. Çok başarılı olsa, araştırma üniversiteleri arasında yer alma bir izahı olabilir, ama bu haliyle madur yaratmaktan başka bir amaca hizmet etmiyor. Önerim birçok üniversitede olduğu gibi 65 olarak uygulanması.” (K49)*

*“Ülkemizde yapılan yabancı dil sınavları çok yönlü olmadığı için tam bir ölçme değerlendirme yapamamaktadır. Bu yüzden üniversitemizin de dil puanlarını sürekli yukarı çekmesi yanlıştır. Bir akademisyenin çok sayıda bilimsel çalışma yapmasına rağmen dil puanında dolayı atama/yükselme kriterlerine takılması trajikomiktir.” (K63)*

*“Yabancı dil puanı gereksiz bir şekilde yükseltiliyor. Hazırlık bölümü bulunan ve derslerinin bir kısmını İngilizce anlatan bölümleri hariç tutarsak eğer diğer bölümlerin çoğunda bu puanların alınması çok güç. Ayrıca bu puanları isteyenlerin bugünkü YDS sınavından bu puanları kendilerinin almaları neredeyse imkansız.” (K42)*

*“İmpact faktörü bir başka ifade ile yararlanılma oranı yüksek bir makale için ileri derecede İngilizce bilmek gerekir. Bu çok zor bir durum değildir. Akademik Yükseltme için çok iyi İngilizce bilmek gerekir. Akademisyenin çok çalışkan olması bir gerekliliktir.” (K55)*

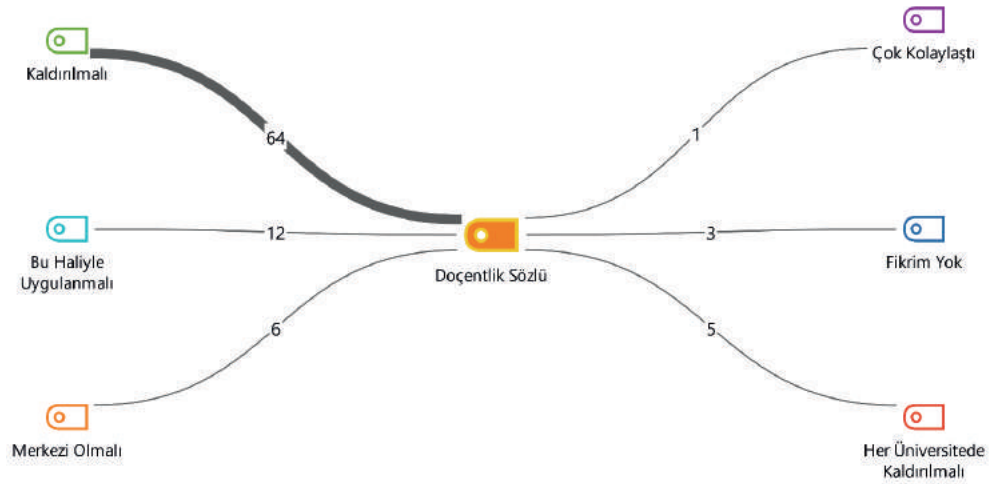
*“Akademik çalışma yapan herkes yurtdışı literatür taramasına hakim olabilmeli bunun için de yabancı dile hakim olması gerekir.” (K77)*

*“Yabancı dil kriterinin yüksek bir şekilde olması gerektiğini düşünüyorum. Eğer uluslararası alanda bilimsel bir etki ortaya koyacaksa dil bilmeyeni doğ ya da prof yapmamalıyız.” (K63)*



## Katılımcıların Doçentlik Sözlü Sınavının Kaldırılmasına Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular

Araştırmanın son bulgusu bazı üniversitelerde halen uygulanan doçentlik sınavına ilişkin katılımcıların görüşleridir. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda Şekil 17’de görüldüğü üzere 6 kod oluşmuştur. Bu kodlar sırası ile “doçentlik sınavı kaldırılmalı”, “bu haliyle uygulanmalı”, “merkezi olmalı”, “her üniversitede uygulanmalı”, “fikrim yok” ve “çok kolaylaştı” şeklindedir.



Şekil 17. Katılımcıların Doçentlik Sözlü Sınavının Kaldırılmasına Verdikleri Cevaplara İlişkin Kodlar

Katılımcılar doçentlik sözlü sınavının adil olmadığını, mobbing aracı olarak kullanıldığını ve yayınların hakemlik denetiminden geçtiği için sözlü sınava gerek olmadığını ifade etmiştir. Sözlü sınavın geri gelmesi gerektiğini ifade eden katılımcılar literatür okuma konusunda son fırsat olarak doçentlik sözlü sınavını gördüklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca yayın yapmada zorlanan bazı akademisyenlerin üst düzey teorik bilgisi olduğunu ve bunu da mülakatla ortaya koyabileceğini ancak yayın anlamında iyi olan bazı akademisyenlerin de uygulamada yetersiz olduğunu bu nedenle mülakatın bunu test edeceğini ifade etmişlerdir. Sözlü sınavın ülke genelinde bazı üniversitelerin kadırıp bazı üniversitelerde devam etmesinin haksız rekabete yol açtığını ve yapılmasında ısrar ediliyorsa ÜAK tarafından merkezi yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların görüşlerinden oluşturulan bu kodlara ilişkin katılımcı ifadelerine aşağıda yer verilmiştir.

*“Sözlü sınav adil olduğu sürece katkı sağlayabilir. Ama şu anda sözlü sınavın bir çok üniversitede kaldırıldığı ve kriterlerin ona göre düzenlendiği bilinmektedir. Üniversitemizde de sözlü sınavın kaldırılmasının uygun olduğunu düşünüyorum” (K65)*

*“Sözlü kesinlikle uygulanmamalı. Mobbinge olanak sunuyor. Eserden doçent olma şiddetle savunulmalı. Çünkü yazılı olana yargı yolu daha kuvvetlidir.” (K06)*

*“Sözlü sınava gerek yok. Yayınlar zaten hakemlerden geçerek yapılıyor ve YÖK’ün denetiminde ayrıca hakemlerden geçerek değerlendiriliyor. Sözlü sınavın objektif olduğunu düşünmüyorum” (K72)*

*“ÜAK tarafından yapılabilir yani eski sistem olabilir. Sözlü hiç olmayabilir de... Ama üniversitelere bırakılması uygulanabilecek en kötü sistemdir.” (K41)*

*“Sözlü sınav mutlaka olmalı. Mesleki ders tekrarı yapma fırsatı olmuyor genel bir tekrar yapılma şansı doğuyor bir çok akademisyen mesleğin temelinden bi haber. Sadece yayın şartı olmamalı” (K13)*

*“Doçentlikte sözlü olmalı, yayın şartını sağlayamayan hocalardan uygulama ve teorik bilgisi üst düzeyde olanlar var, yayın yapmakta zorlanıyor ama. Aynı şekilde yayın olarak üst düzey bir akademisyenin uygulama danışmanlık, katma değer(sanayi üretim inşaat) olarak sıfır çektiğininide görüyoruz” (K4)*

*“Kesinlikle geri gelmeli. Üak denetiminde kamera kaydı ile sınav ortamı oluşturularak doçentlik sözlü sınavı kesinlikle geri getirilmeli. Çünkü doçent olmak şuan ki sistemde kolay bu da olmamalı” (K2)*



# Sonuç

---

Üniversitelerde uygulanan/uygulanacak olan akademik yükseltme/atama yönetmeliklerine yönelik akademisyenlerin görüşlerinin incelenmesine dayalı bu çalışmanın ortaya koyduğu veriler ışığında aşağıdaki tespitler yapılmıştır.

Hem küresel, hem de ulusal düzeyde üniversite büyük bir dönüşüm içindedir. Bu dönüşümde insan kaynakları politikaları büyük önem taşımaktadır. İnsan kaynakları politikalarının en önemli bileşeni de akademik yükselme mevzuatıdır.

Akademik atama ve yükseltme mevzuatının hazırlanma sürecinde paydaşların sürece katılımının çok sınırlı kaldığı, mevzuatın ağırlıklı olarak akademik tekamülün sonunda bulunan profesör ünvanlı paydaşlarca hazırlandığı görülmektedir. Diğer paydaşların ilgili mevzuattan daha çok etkilenmesine rağmen katkı sunmaları için uygun kanallar tesis edilmemiştir. Bu husus araştırmaya katılanlar tarafından büyük eksiklik olarak vurgulanmıştır. Sadece doktor öğretim üyelerini ilgilendiren yeniden atama kriterlerinin belirlenmesinde dahi doktor öğretim üyelerinin sürece katkısı için bir hassasiyet gösterilmemiştir. Bu tespit çalışmaya katılan doktor öğretim üyelerinin hemen hemen tamamı tarafından ifade edilmiştir.

Araştırmanın bir başka bulgusu ise ilgili mevzuat uyarınca atama ve yükseltmeye tabi akademisyenlerin ortaya konan kriterlere erişemeyeceklerini düşünmektedirler. İlgili mevzuat incelendiğinde bu düşüncenin makuliyeti vardır.

Pek çok akademisyenin yeni oluşturulan kriterlerden bir veya birkaçına takılması nedeniyle talepte bulunamadığı görülmektedir. İlgili mevzuatı hazırlan-

masında rol alan akademisyenlerin bir kısmının söz konusu kriterleri taşımadığı da araştırma sonuçları itibariyle ilgi çeken bir husustur.

Son yıllarda akademik yayıncılığın bilim alanını ikinci plana iten bir ticari döngünün parçası haline geldiği görülmektedir. Akademik yükselme mevzuatının bu döngüyü beslediği söylenebilir. Türkiye'nin akademik yayın performansının dünya sıralamasında 17.- 20. sıralarında iken predotary (avcı dergi) yayıncılığında ilk üçte yer alması bu sonucu teyitlemektedir.

Türkiye adresli alan indeksli dergi sayısının az olması bir başka sorun alanıdır. Bu durum yurtdışına bilgi transferine neden olmakla kalmamakta döviz çıkışına da neden olmaktadır. Yapılan son düzenlemeler Türkiye adresli akademik yayıncılığın büyümesini de engellemektedir.

Akademide nitelikli bir yayının ortaya çıkması için olgunlaşma süreci çok önemlidir ve zaman almaktadır. Akademik yükselme kriterlerinde yayın sayısının yüksek belirlenmiş olması da akademik yayınların çok kısa sürede üretilmesi ve yayınlanması mecburiyetini gerektirmektedir. Bu da akademik yayınların kalitesini negatife etmektedir.

Akademik yükselme yönetmeliklerini hazırlayan komisyonlar, ağırlıklı olarak profesör ünvanlı akademisyenlerden oluşmaktadır. Türkiye Bilimler Akademisi'nin akademik yaş ile yayın performansı arasındaki ilişkiye dair yaptığı analizde profesörlük ünvanı alındıktan sonra akademisyenlerin yayın performansının düştüğünü tespit etmişti. Bu iki veri birlikte değerlendirildiğinde etik sorgulaması yanında profesör ünvanlı akademisyenler ile akademik yükselme arayışındaki akademisyenler arasında güveni ve iletişimi bozmakta, akademik ünvanlar arası adalet duygusunu örselemektedir.

Araştırmaya katılanlar, Akademik yükseltme yönetmelikleri üniversitenin araştırma ve öğretim kalitesini artırmanın bir aracı olarak değil bir fitrasyon mekanizması olarak kurgulanmış olduğunu düşünmektedir. İlgili mevzuatın hazırlayıcılarının bu kriterlerin araştırma ve öğretim kalitesini artırdığına dair argümanları, akademisyenlerin büyük bir kısmı tarafından kabul görmemektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar uyarınca söz konusu kriterleri olumlu değerlendiren akademisyen sayısının çok az olduğu, kriterlerin çoğunluk tara-

findan olumsuz değerlendirildiği görülmektedir. Olumsuz değerlendirmeler analiz edildiğinde kriterlerin yanlış belirlendiği, bilim alanları arasındaki farklılıkların dikkate alınmadığı, kriterlerin akademik yükselmeyi zorlaştırdığı algısının hakim olduğu ortaya çıkmaktadır. Özellikle bilim alanları arasındaki farkların göz ardı edilerek kriterlerin oluşturulması, akademik disiplinler arasındaki çalışma barışını olumsuz etkilemektedir. Kriterlerin ulaşılmaz nitelikte belirlenmiş olması, tüm akademisyenlerin performansını olumsuz etkilerken özellikle akademik hayatın başında olan akademisyenlerin idari iş yükü ile ders görevlerinin fazlalığı bilinmektedir. Bu olumsuzluk akademisyenlerin ders görevlerini ifasında isteksizliğe de neden olmaktadır.

Atama/yükseltme yönetmeliklerinde SCI, SCI-Expanded, AHCI, SSCI, ESCI ve SCOPUS gibi indeksli dergilerde özgün yayın yapma zorunluğunun getirilmesi, bazı alanlarda -örneğin sosyal bilimler- söz konusu nitelikteki dergilerin sınırlı olması nedeniyle atama yükseltmelerin belki de en zorlayıcı kriteri olarak öne çıkmaktadır.

Akademik yükseltme yönetmeliği kriterlerini ünvanlara göre analiz edildiğinde, öğretim üyesi kadroları içerisinde Dr. Öğr. Üyesi atamalarının ilk ve yeniden atamaya tabi tek unvan olması yanında atama kriterlerinin diğer ünvanlara göre daha ağır belirlendiği açıkça görülmektedir. Katılımcıların önemli bir kısmı doçentlik ve profesörlük kadrolarına atama kriterlerinin de ağır olduğunu düşünmektedir.

Akademik yükseltmeye ilişkin mevzuatlarda dil koşulunun yüksek belirlendiği katılımcılar tarafından ifade edilmektedir. Ulusal düzeyde asgari dil kriterinin daha üstünde dil puan koşulu ile yönetmeliğin fitrasyon işlevinde belirli gruplar lehine ayrımcı uygulamalara neden olmaktadır.

Doçentlik sözlü sınavının merkezi sistemle yapılmasının ürettiği travma ve sorunlar hafızalarda hala canlılığını korurken bazı üniversitelerin doçentlik sözlü sınav yapmaya devam etmesi, katılımcılar tarafından olumsuz değerlendirilmektedir. Mevcut uygulamanın işlevsizliği yanında kamuya getirdiği mali yüke rağmen uygulamaya devam edilmesi anlamlandırılmamaktadır.

Akademik kalite ve liyakatin tesisine hizmet etmesi gereken atama yükseltme yönetmelikleri -iyi niyetlerle yola çıkılmasına rağmen- hazırlık aşamasında

üm paydaşları içine alan bir hazırlık süreci yürütülmemesi, beklentilerin yerine getirilmesini sağlayacak alt yapının -indeksli dergi sayısı, vb.- yeterli olup olmadığının dikkate alınmaması ve uyum için gerekli sürenin tanınmayıp 1 yıl gibi kısa bir zaman sonunda yürürlüğe konulması gibi sebeplerle kazandığı bir tür engelleme aracı konumundan kurtarılmalı ve üniversitenin eğitim-öğretim kalitesinin artırılmasına katkı sunacak, bilimin gelişmesine hizmet edecek bir araca dönüşmelidir.

Sonuç olarak;

Akademik yükselme mevzuatının bütün üniversitelerde yayın merkezli olması ve akademik yayıncılığın da teknoloji şirketlerinin kontrolünde olması tesadüf değildir. Üniversite sıralama şirketlerinin kullandığı ölçütler, aralarında küçük farklılıklar olsa da ağırlıklı olarak akademik yayın merkezlidir. Türkiye gibi ülkelerin binbir güçlüğü ürettiği çağın en önemli güç kaynağı olan bilgi uluslararası sisteme akademik yayın olarak yönlendirilmektedir. Teknoloji şirketleri de aldığı bu yenilikçi ve yaratıcı bilgiyi teknolojiye dönüştürmektedir. Bu döngüyü kırmanın yolunun akademik yükselme sistemini katma değer üreten, sürdürülebilir ve toplumsal katkıyı esas bir sisteme dönüştürmek olduğunu düşünüyoruz.

## Öneriler

Bütün üniversitelerde eşzamanlı olarak Akademik Yükseltme Yönetmeliklerinde düzenlemeler yapılması merkezi bir süfle olduğu izlenimi üretmektedir. Bu düzenlemelerde üniversitelerin akademisyen kapasitesi ile uyumlu olmayan ve akademik yükselmeyi zorlaştıran bir mantık ile kurgulandığı da görülmektedir. Ortak akılı dışlayarak dar bir kadro ile 'yapalım, sonra sıkıntı olursa düzeltiriz.' anlayışında yapılan bu düzenlemeler bir süre sonra kimse tarafından sahiplenilmemekte, sosyal desteğini kaybetmekte ve çok kısa bir sürede kadük kalmaktadır. Bu çerçevede;

1. Akademik Yükseltme Yönetmeliği gibi derin etkileri olan mevzuat düzenlemelerinin bütün paydaşların katkısının arandığı katılımcı bir anlayışla, şeffaflıkla ve üniversite vizyonunun bir parçası olarak kurgulanmalıdır. Sendikamız temsilcilerinin de katılımı ile her bir doçentlik/bilim alanı esas alınarak komisyonlar oluşturulmalıdır.

2. Komisyonların hazırladığı mevzuat taslakları akademik kamuoyunun görüş ve önerilerine açık olmalıdır.
3. Türkiye'nin en önemli güç kaynağı olan bilgiyi küresel teknoloji şirketlerine difüze eden bu sistemin bütün parametreleri yeni bir perspektif ile yeniden kurgulanmalıdır.
4. Türkiye adresli, üniversite merkezli akademik yayıncılık teşvik edilmelidir.
5. İlgili mevzuat üniversite insan kaynakları yönetiminin bir parçası olarak düşünülmeli, karşılanması mümkün olmayan kriterler getirilerek üniversite yönetimi ile akademisyenler arasında etik sorgulamalara ve 'köprüyü geçen köprüyü yıkar' algısının doğmasına izin verilmemelidir.
6. Yönetmelik, fitre sistemi değil teşvik sistemi olarak kurgulanmalıdır.
7. 50D statüsünde görev yapan araştırma görevlileri, doktora sonrasında kadrosu ile ilişkisi kesilmektedir. 50D statüsünde görev yapan araştırma görevlileri için doktora öncesi çalışmaları da puanlayacak çözümler içeren bir çerçeve üretilmelidir.
8. Akademik yükseltme yönetmelikleri üniversitenin araştırma fonksiyonunu puanlarken, akademisyenlerin görev yüklerinin büyük kısmının eğitim-öğretim yükleri olduğu gerçeğini yadsımaktadır. Bu nedenle üniversitenin en öncelikli görevi olan eğitim-öğretimi puanlayacak bir çerçeve geliştirilmelidir.
9. Kriterler ulaşılabilir nitelikte olmalı ve en az 2 yıllık bir geçiş süreci öngörülmelidir.
10. Kriterler, birbirini ikame etmek üzere (yayın, ders, proje, patent, sosyal sorumluluk, eğitim-öğretim faaliyetleri, öğrenci tabanlı çalışmalar vb.) alternatifli olarak düşünülmelidir.
11. Bu çerçevede Konya'daki her üç üniversitede halihazırda yayınlanmış olan atama yükseltme mevzuatı 01.07.2024 tarihine kadar uygulaması ertelenmelidir.



# Kaynakça

---

Demir, E., Demir, C., & Özdemir, M. (2017). Akademik yükseltme ve atama sürecine yönelik öğretim üyesi görüşleri, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7 (1), 12-23.

Tekinsoy, M. A., & Mısır, M. B. (2012). Öğretim üyeliğine atanma sürecinin başlangıcı, ek koşullar ve jüri raporları. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 61(1), 351-382.

Demirtaş, F. (2017). Akademik Yükseltme Kriterlerinin Kalite ve Sürdürülebilirlik Açısından Doktora Tezlerine Etkisi. *Kur'an Araştırmalarında Akademik Tezler: İslam Dünyası ve Batı Mukayesesi*, 71.

Hardré, P., & Cox, M. (2009). Evaluating faculty work: Expectations and standards of faculty performance in research universities. *Research Papers in Education*, 24(4), 383-419.

Hardre, P. L., & Kollmann, S. L. (2012). Motivational implications of faculty performance standards. *Educational Management Administration & Leadership*, 40(6), 724-751. Doi: 10.1177/1741143212456913.

Apaydın Y., & Türkmenoğlu G. (2018). "Türk Üniversitelerinde Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Kriterlerinin İncelenmesi" *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt 47, Sayı 47, S. 1-22, DOI:10.15285/maruaebd.334137

Karataş, T., Özen, Ş. & Gülnar, E. (2017). Akademisyenlerin Kariyer Basamakları ve Yükseltme Ölçütlerine İlişkin Görüşleri, *Yükseköğretim Dergisi*, 7(2), 82-93, DOI:10.2399/yod.17.006

Ardıç, F. N. (2007). Türkçe yayın ve akademik yükseltme kriterleri. Orhan Yılmaz (Editör)," *Sağlık Bilimlerinde Süreli Yayıncılık*, 19, 35-38.

Hudson, J., & Laband, D. N. (2013). Using and interpreting journal rankings: Introduction. *The Economic Journal*, 123(570), F199-F201.

Tonta, Y. (2014). Akademik Performans, Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Yayın Destekleme Ölçütleriyle İlgili Bir Değerlendirme (An Evaluation of Criteria on Academic Performance, Tenure and Publication Support), 19. <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar/tonta-yukseltme-kriterleri-hakkinda-degerlendirme-11-Temmuz-2014.pdf> (Erişim Tarihi: 23.05.2022).

Hem küresel, hem de ulusal düzeyde üniversite büyük bir dönüşüm içindedir. Bu dönüşümde insan kaynakları politikaları büyük önem taşımaktadır. İnsan kaynakları politikalarının en önemli bileşeni de akademik yükselme mevzuatıdır. Akademik yükselme mevzuatının bütün üniversitelerde yayın merkezli olması ve akademik yayıncılığın da teknoloji şirketlerinin kontrolünde olması tesadüf değildir. Üniversite sıralama şirketlerinin kullandığı ölçütler, aralarında küçük farklılıklar olsa da ağırlıklı olarak akademik yayın merkezlidir. Türkiye gibi ülkelerin binbir güçle ürettiği çağın en önemli güç kaynağı olan bilgi uluslararası sisteme akademik yayın olarak yönlendirilmektedir. Teknoloji şirketleri de aldığı bu yenilikçi ve yaratıcı bilgiyi teknolojiye dönüştürmektedir. Bu döngüyü kırmanın yolunun akademik yükselme sistemini katma değer üreten, sürdürülebilir ve toplumsal katkıyı esas bir sisteme dönüştürmek olduğunu düşünüyoruz.

