

**T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



**AKADEMİK TEŞVİK SİSTEMİNİN ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM
ELEMANLARI PERFORMANSINA ETKİLERİ:
TRC 2 BÖLGESİNDE BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

**DANIŞMAN
Prof. Dr. S. Mustafa ÖNEN**

**HAZIRLAYAN
Serap ATEŞ**

MALATYA-2021

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM BİLİMLERİ BİLİM DALI

AKADEMİK TEŞVİK SİSTEMİNİN
ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ELEMANLARI PERFORMANSINA
ETKİLERİ:
TRC 2 BÖLGESİNDE BİR ARAŞTIRMA

HAZIRLAYAN
Serap ATEŞ

DANIŞMAN
Prof. Dr. S. Mustafa ÖNEN

MALATYA-2021

ONUR SÖZÜ

Sayın Prof. Dr. S. Mustafa ÖNEN'in danışmanlığında, doktora tezi olarak sunduğum "*Akademik Teşvik Sisteminin Üniversite Öğretim Elemanları Performansına Etkileri: TRC 2 Bölgesinde Bir Araştırma*" adlı çalışmamın, tarafımdan, bilimsel etik ve kurallara ters düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların metin içinde ve kaynakçada yöntemine uygun şekilde belirtildiğini onurumla doğrularım.



TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim süresince bilimsel katkısı, tecrübesi, gösterdiği ilgi ve anlayıştan dolayı değerli hocam tez danışmanım Prof. Dr. S. Mustafa ÖNEN'e, teşekkürlerimi sunarım. Tez izleme komitemde bulunan yapıcı ve tamamlayıcı yorumları ile çalışmamda katkıları olan Prof. Dr. Mehmet DENİZ'e ve Prof. Dr. Gökhan TUNCEL'e teşekkürlerimi sunarım.

Tezimde uyguladığım anket kapsamında verilere ulaşmamda desteklerini esirgemeyen, başta Dicle Üniversitesi öğretim üyesi Doç. Dr. İbrahim YILDIRIM'a, Dicle Üniversitesi akademik teşvik verilerine erişmemi sağlayan Dicle Üniversitesi genel sekreter yardımcısı Hacı YILMAZ'a ve araştırmama katılan Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi yöneticilerine ve öğretim elemanlarına teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca doktora eğitimim sürecinde bana inanan, yanımda olan, benden destek ve yardımlarını esirgemeyen nişanlım Mustafa'ya, hayatımın her anında, her koşulda bana destek ve güç veren anneme, kardeşlerime, bugünlere gelmemde emeklerini asla unutamayacağım rahmetli babama ve dedeme teşekkürlerimi sunarım.

Serap ATEŞ

Haziran 2021, Şanlıurfa

ÖZET

Performans değerlendirme süreci, bireysel ya da örgütsel düzeyde, performansa dair verileri bir araya getirerek analiz etme ve bulgulara dayanarak sonuçlandırma sürecidir. Performans ve onun ölçülebilirliği, örgütlerin başarı düzeyi ile ilişkili olan bir kavramdır. Kurumsal başarının sürdürülebilirliğinin sağlanması performans ölçümünü zorunlu kılmaktadır. Performans ölçümü, özel sektörde olduğu gibi kamu kurumlarında da teşvik ve terfi gibi uygulamalarda dikkate alınmaktadır. Üniversiteler ekonomik, sosyal ve teknolojik alanlarda yenilik getiren ve çığır açan bilimsel çalışmalar yapmak yanında bilim dünyasında saygın bir konuma ulaşabilmeyi de hedeflemektedirler. Bu hedefler doğrultusunda öğretim elemanlarının motive edilerek, bilimsel yayınlarının etkisinin ve görünürlüğünün (kalitesinin) artırılması amacıyla tasarlanan uygulamalardan biri de 2015 yılından itibaren uygulanmaya başlayan “*Akademik Teşvik Sistemi*”dir. Eğitim, öğretim ve araştırma faaliyetlerini sürdüren yükseköğretim kurumlarının akademik performansının incelendiği bu çalışmada, TRC 2 Bölgesinde yer alan Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi öğretim elemanlarının akademik teşvik sistemi ile ilgili algıları, görüş ve düşünceleri incelenmiştir. Her üniversite için toplam öğretim elemanı sayısı esas alınarak istatistiksel olarak hesaplanan minimum anket sayısı belirlenmiştir. Çalışmada verilen temel açıklamaların ardından, performansa dair kavramsal çerçeve oluşturularak, TRC 2 Bölgesi üniversitelerinin 2015-2019 yıllarına ait akademik teşvik verileri derlenmiştir. Bu veriler çeşitli değişkenler açısından incelenmiş, sonuçları tablolarda ortaya konularak karşılaştırılmıştır. Çalışmada aynı zamanda, akademik teşvik sisteminin, akademik teşvik uygulamasından önce ve sonra yayın sayısına olan etkilerini belirlemek amacıyla TRC 2 Bölgesi üniversitelerinin 2010-2019 yıllarına ait yayın sayılarına da yer verilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak 2010-2014 yıllarına ait olan yayın sayıları ile 2015-2019 yıllarına ait olan yayın sayıları karşılaştırılarak, akademik teşvik sisteminin yürürlüğe konulmasından önceki ve sonraki süreçte bilimsel çalışmalarda görülen artış ya da azalışlar araştırılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen verilere göre, akademik teşvik sistemi ile birlikte, Dicle Üniversitesi adresli Web of Science’ta taranan yayın sayılarının, atıf sayılarının, atıf etkisinin ve H-İndeksinin azaldığı görülmektedir. Harran Üniversitesi adresli Web of Science’ta taranan yayın sayıları ise artarken, atıf sayıları, atıf etkisi ve H-İndeksinin azaldığı fark edilmiştir. Çalışmada ayrıca anket yapılan üniversitelerde akademik teşvik sisteminin üniversite öğretim elemanlarında oluşturduğu algı ve düşünceler de incelenmiştir. Çıkan sonuçlara göre, öğretim elemanları performans

ölçümünün kurumsal ve bireysel düzeyde fayda sağladığı ancak akademik teşvik sistemi ile bilimsel çalışmalarda nicel olarak artış olur iken, nitel olarak ise artışın azaldığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Performans, Teşvik, Akademik Teşvik, Akademik Teşvik Verileri, Bilimsel Yayın



ABSTRACT

Performance evaluation process is the process of gathering data belonging to performance at the individual or organizational level, analysing them and finalizing them based on findings. Performance and its measurability are concepts related to success levels of organizations. Ensuring the sustainability of corporate success necessitates performance measurement. Performance measurement is taken into consideration in practices such as incentives and promotions in public institutions as well as in the private sector. Universities aim to achieve a respectable position in the world of science, as well as they seek to conduct innovative and pioneer scientific studies in economic, social, and technological fields. One of the practices designed to motivate academic staff in line with these goals and increase the impact and visibility (quality) of their scientific publications is the "Academic Incentive System", which has been implemented since 2015. In this study, which examines the academic performance of higher education institutions that carry out education, training, and research activities, it was aimed to determine the perceptions, views, and opinions of the academic staff of Dicle University and Harran University about the academic incentive system. Based on the total number of the academic staff in both universities, the minimum number of surveys to be calculated statistically was determined. In the study, after the basic instructions about the research were given, a conceptual framework for performance was formed and academic incentive data of the TRC 2 Region universities regarding the years 2015-2019 were collected. By comparing the number of publications belonging to the years 2010-2014 with the number of publications belonging to the years 2015-2019, the increases or decreases observed in scientific studies before and after the introduction of the academic incentive system were investigated. These data were analysed in accordance with various variables and the results were presented in tables and compared. The study also includes the publication numbers of TRC 2 Region universities regarding the years 2010-2019 as to determine the effects of the academic incentive system on the number of publications before and after the academic incentive practice. According to the data obtained through the research, it is observable that the number of publications, citation numbers, citation effect and H-Index scanned in Dicle University addressed Web of Science decreased after the academic incentive system practice. As for the Harran University addressed Web of Science, it is seen that while the number of scanned publications increased, the number of citations, citation impact and H-Index decreased.

As a result of the study, the perceptions and thoughts formed by the academic incentive system in the universities surveyed were revealed. According to the obtained results, it was concluded that the performance evaluation of academic staff provided benefits at the institutional and individual level; however, the academic incentive system provided a quantitative increase in scientific studies but decreased the qualitative increase.

Keywords: Performance, Incentive, Academic Incentive, Academic Incentive Data, Scientific Publication



İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ	III
TEŞEKKÜR.....	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	VII
İÇİNDEKİLER.....	IX
TABLolar DİZİNİ	XVII
ŞEKİLLER DİZİNİ	XX
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Konusu.....	1
1.2. Araştırmanın Önemi	2
1.3. Araştırmanın Amaçları.....	3
1.4. Araştırmanın Soruları ve Hipotezleri.....	4
1.5. Araştırmanın Yöntemi	7
1.6. Araştırmanın Sunuş Sırası.....	7
2. PERFORMANS VE PERFORMANS YÖNETİMİNE İLİŞKİN	
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1. Performans ve Performans Yönetimi	9
2.2. Performans Hedefleri	11
2.3. Performansın Unsurları	11
2.3.1. Verimlilik.....	12
2.3.2. Tutumluluk.....	12
2.3.3. Etkinlik.....	13
2.4. Performans Yönetim Sisteminin Amaçları	13
2.5. Performans Yönetim Sisteminin Yararları	15
2.5.1. Yöneticiler Açısından Yararları	15
2.5.2. Çalışanlar Açısından Yararları.....	15
2.5.3. Örgütler Açısından Yararları	17
2.6. Performans Yönetim Süreci	17
2.6.1. Performans Planlama	19
2.6.2. Performans Değerleme.....	20

2.6.2.1. Performans Değerlemenin Amaç ve Faydaları	21
2.6.2.2. Performans Değerlemenin Kullanım Alanları.....	22
2.6.2.2.1. İnsan Kaynakları Programlarının Belirlenmesi	22
2.6.2.2.2. Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi.....	22
2.6.2.2.3. Kariyer Planlaması ve Geliştirme.....	23
2.6.2.2.4. Ücret Maaş ve Diğer Ödemelerin Belirlenmesi	24
2.6.2.2.5. Örgüt İçi Hareketliliğin Belirlenmesi	24
2.7. Performans Değerleme Süreci	25
2.7.1. Ölçüm Kriterlerinin Belirlenmesi	26
2.7.2. Performans Değerlemecilerinin Belirlenmesi	28
2.7.2.1. Yöneticiler Tarafından Yapılan Değerleme	28
2.7.2.2. Özdeğerleme.....	29
2.7.2.3. Çalışma Arkadaşları Tarafından Yapılan Değerleme	29
2.7.2.4. Astlarca Yapılan Değerleme	29
2.7.2.5. Müşterilerce Yapılan Değerleme	30
2.7.2.6. Bilgisayar Tarafından Yapılan Değerleme.....	30
2.8. Performans Değerleme Sistemi	30
2.9. Performans Ölçüm Sistemleri	32
2.9.1. Sıralama Yöntemi ve İkili Karşılaştırma Yöntemi	32
2.9.3. Zorunlu Dağılım Yöntemi.....	34
2.9.4. Kontrol Listesi Yöntemi	35
2.9.5. Kritik Olay Yöntemi	36
2.9.6. Amaçlara Göre Değerleme Yöntemi.....	37
2.9.7. Takım Bazlı Performans Değerleme Yöntemi.....	37
2.9.8. 360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi.....	38
2.10. Performans Değerleme Sonuçlarının Kontrolü	42
2.10.1. Hale (Halo) ve Boynuz Etkisi	42
2.10.2. Gos Eğrisi.....	43
2.10.3. Yakın Geçmişteki Olayların Etkisi	44
2.10.4. Kontrast Hatalar	45
2.10.5. Kişisel Tercihler ve Bireysel Önyargılardan Doğan Hatalar	45
2.10.6. Müsamaha ve Katı Olma Durumlarından Doğan Hatalar.....	45
2.10.7. Belli Derecelere/ Puanlara Yönelme.....	45

3. ÜNİVERSİTELERDE BİLİMSEL PERFORMANS VE AKADEMİK TEŞVİK SİSTEMİ.....	47
3.1. Bilimsel Performans Göstergeleri	47
3.1.1. Bilimsel Yayın.....	47
3.1.2. Bilim İnsanı	48
3.1.3. Atıf ve Atıf Analizi.....	49
3.1.4. H-İndeksi	50
3.1.5. Etki Faktörü (Impact Factor)	51
3.1.6. Akademik Performans	51
3.2. Akademik Teşvik Sistemi	51
3.2.1. Teşvik	52
3.2.2. Akademik Teşvik.....	52
3.2.3. Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği	52
3.2.4. Akademik Teşvik Çalışma Faaliyet Türleri.....	54
3.2.4.1. Araştırma.....	54
3.2.4.2. Yayın.....	55
3.2.4.3. Tasarım	55
3.2.4.4. Sergi	55
3.2.4.5. Patent.....	55
3.2.4.6. Proje	56
3.2.4.7. Atıf.....	56
3.2.4.8. Tebliğ	57
3.2.4.9. Ödül.....	57
4. DÜNYADA AKADEMİK TEŞVİK UYGULAMALARI.....	58
4.1. Amerika Birleşik Devletleri'nde Uygulanan Akademik Teşvik Uygulamaları.....	58
4.1.1. Harvard Üniversitesi Akademik Teşvik Uygulamaları.....	58
4.1.1.1. American Educational Research Funding Araştırma Ödeneği	58
4.1.1.2. American Educational Research Funding Tez Hibeleri	59
4.1.1.3. Amerikan Sanat ve Bilim Akademisi Bursları	60
4.1.1.4. Amerikan Üniversiteli Kadınlar Derneği Burs ve Hibeleri.....	61
4.1.1.4.1. Amerikan Bursları	61
4.1.1.4.2. Mühendislik, Tıp ve Bilim Alanlarında Araştırma Yayını Hibeleri.....	62

4.1.1.4.3. Uluslararası Burslar	62
4.1.1.4.4. Amerikan Kanser Derneği Doktora Sonrası Bursları	63
4.1.1.5. Simons Foundation Doktora Sonrası Bursları.....	65
4.1.1.6. FASEB Bilim Araştırma Konferansları Desteği	66
4.1.2. Stanford Üniversitesi Akademik Teşvik Uygulamaları	66
4.1.2.1. Stanford Biosciences Finansman Fırsatları.....	67
4.1.2.2. The Wu Tsai Neurosciences Enstitüsü Disiplinlerarası Burslu Ödüller.....	68
4.1.2.3. Walter V. ve Idun Berry Doktora Sonrası Burs Programı	68
4.1.2.4. Helena Anna Henzl-Gabor Doktora Sonrası Araştırmacılar İçin	68
Bilim Fonu Seyahat Fonu	68
4.1.2.5. Doğa Bilimleri, Mühendislik ve Beşerî Bilimler için Stanford	69
Finansman Fırsatları.....	69
4.1.2.5.1. Beşerî Bilimler Mellon Bursu	69
4.1.2.5.2. Stanford Earth Doktora Sonrası Burs Programı	70
4.2. İngiltere’de Akademik Teşvik Uygulamaları.....	71
4.2.1. Oxford Üniversitesi Akademik Teşvik Uygulamaları	71
4.2.1.1. Stratejik Araştırma Fonu	72
4.2.1.2. John Fell Fond	72
4.2.2. Cambridge Üniversitesi Akademik Teşvik Uygulamaları	73
4.2.2.1. Herchel Smith Doktora Sonrası Burs Programı	73
4.2.2.2. Borysiewicz Biyomedikal Bilimler Bursu	73
4.2.3. Kanada-İngiltere Doktora Sonrası İnovasyon ve Girişimcilik Bursu	74
4.2.4. Schmidt Bilim Bursu.....	74
4.2.5. İngiltere Araştırma Konseyleri Bursları.....	75
4.3. Avrupa Birliği Kapsamında Akademik Teşvik Uygulamaları.....	77
4.3.1. Çerçeve Programı: Amacı, Kapsamı ve İçeriği	77
4.3.2. Avrupa Birliği ve Horizon 2020	81
4.3.3. Marie Skłodowska Curie Araştırma Programları Burs ve Destekleri.....	84
4.3.4. Ufuk 2020 Programı	87
4.3.5. Erasmus + Programı.....	87
4.4. Almanya’da Akademik Teşvik Uygulamaları	92
4.4.1. Alman Akademik Değişim Hizmeti.....	93
4.4.1.1. Eğitim Bursları	94
4.4.1.2. Araştırma Hibeleri.....	95

4.4.2. Fraunhofer-Gesellschaft Fonu	97
4.4.3. Alexander von Humboldt.....	98
4.4.4. Doktora Sonrası Araştırmacılar İçin Alexander von Humboldt Bursu.....	99
4.4.5. Doktora Sonrası Araştırmacılar İçin Georg Forster Araştırma Bursu	99
4.4.6. Deutsche Forschungsgemeinschaft Fonu	100
4.4.7. Emmy Noether Programı	100
4.4.8. Fraunhofer Gesellschaft Bursu	101
4.4.9. Fraunhofer Enstitüsünde Bireysel Doktora Projeleri	101
4.4.10. Helmholtz Association.....	101
4.4.10.1. Uluslararası Helmholtz Research Schools ve Graduate Schools	102
4.4.10.2. Helmholtz Merkezlerinde Bireysel Tez	102
4.4.11. Leibniz Association	102
4.4.12. Max Planck Gesellschaft.....	103
4.4.13. Bundesministerium Für Bildung und Forschung Tarafından	104
Sağlanan Fon.....	104
4.5. Fransa’da Akademik Teşvik Uygulamaları	105
4.4.1. Ulusal Bilimsel Araştırma Merkezi Vakfı Ödülleri.....	105
4.4.2. Uluslararası Fransız Hareketlilik Bursları.....	106
4.4.3. Eyfel Burs Programı	107
4.5.4. PRESTIGE Doktora Sonrası Program	107
4.5.5. EMBO Araştırma Burs Programları	108
4.6. Belçika’da Akademik Teşvik Uygulamaları	109
4.6.1. Flanders Hükümeti Uluslararası Öğrenciler İçin Burs Programı.....	109
4.6.2. Ghent Üniversitesi Doktora Bursları	110
4.6.3. FWO- Junior Doktora Sonrası Bursu.....	110
4.6.4. Flanders Yenilik ve Girişimcilik Bursları.....	111
4.6.5. Marie Skłodowska Curie Doktora Sonrası Burslar.....	111
4.6.6. Ghent Üniversitesi ERC Bursu	112
4.6.7. Fulbright Burs Programı	113
4.6.8. Belçika Amerikan Eğitim Vakfı Bursu.....	113
5. TÜRKİYE’DE ÖĞRETİM ELEMANLARI PERFORMANS	
YÖNETİMİ UYGULAMALARI	115
5.1. Akademik Teşvik Sistemi Öncesi Programlar	115

5.1.1. Türkiye Bilimler Akademisi Ödülleri (TÜBA)	115
5.1.1.1. Uluslararası TÜBA Akademi Ödülleri.....	115
5.1.1.2. TÜBA Fuat Sezgin Ödülleri.....	116
5.1.1.3. TÜBA Üstün Başarılı Genç Bilim İnsanı Ödülleri	116
5.1.1.4. TÜBA Bilimsel Telif Eserleri Ödülleri	117
5.1.1.5. Covid- 19 Küresel Salgınla Mücadele Özel Ödülü.....	117
5.1.2. Kurum Geliştirme Ödeneği	118
5.1.3. Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı	118
5.1.4. Bilim Akademisi Genç Bilim İnsanları Ödül Programı.....	120
5.1.5. Üniversiteler Tarafından Sağlanan Destek ve Ödüller	120
5.1.5.1. Bilimsel Araştırma Projesi	121
5.1.5.2. Bilim Sanat ve Teşvik Ödülleri Yönergesi	122
5.1.6. TÜBİTAK Tarafından Verilen Destek ve Teşvik Ödülleri	122
5.1.6.1. TÜBİTAK Türkiye Adresli Uluslararası Bilimsel Yayınları Teşvik	122
Programı	122
5.1.6.2. TÜBİTAK Bilim, Hizmet, Teşvik Ödülleri ve TÜBİTAK Özel Ödülü	123
5.1.6.3. TÜBİTAK Üçüncü Dünya Bilimler Akademisi Teşvik Ödülü.....	125
5.1.6.4. TÜBİTAK Bilim İnsanı Destek Programları Başkanlığı Destekleri.....	125
5.1.6.5. TÜBİTAK Araştırma Destek Programları Başkanlığı Destekleri.....	129
5.1.6.5.1. TÜBİTAK Ulusal Destek Programları	129
5.1.6.5.2. TÜBİTAK Uluslararası Destek Programları	133
6.1.7. Araştırma Altyapı Projeleri Destekleri	134
5.1.8. Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı Tarafından Sağlanan Destek ve	135
Teşvikler	135
5.1.9. Uluslararası İlişkiler Konseyi Teşvik Ödülü.....	135
5.2. Akademik Teşvik Sistemine İlişkin Düzenlemeler	135
5.2.1. Akademik Teşvik Yönetmeliğinde Yapılan Düzenlemeler	136
5.2.1.1. "Alan Endeksleri" İbaresinin Yönetmeliğe Dâhil Edilmesi	136
5.2.1.2. Araştırma Faaliyet Türünde Yapılan Düzenleme.....	137
5.2.1.3. Hakemli Dergi Kavramı Tanımında Yapılan Düzenleme.....	138
5.2.1.4. Ödül Faaliyet Türünde Yapılan Düzenleme.....	138
5.2.1.5. Proje Faaliyet Türünde Yapılan Düzenleme	138
5.2.1.6. Tasarım Faaliyet Türünde Yapılan Düzenleme	139
5.2.1.7. Ulusal Yayınlarında Yapılan Düzenleme	140
5.2.1.8. Komisyon Tanımında ve Komisyon Başvurularında Yapılan	140
Düzenleme.....	140

5.2.1.9. Faaliyet Türlerinin Değerlendirilmesinde Yapılan Düzenleme	141
5.2.2. Akademik Teşvik Sisteminde Yapılan Diğer Düzenlemeler	143
6. AKADEMİK TEŞVİK SİSTEMİNİN TRC 2 BÖLGESİNDEKİ ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ELEMANLARI PERFORMANSI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	146
6.1. TRC 2 Bölgesinde Üniversite Öğretim Elemanlarına Uygulanan Ankete İlişkin bir Araştırma	146
6.1.1. Araştırmanın Metodjisi	146
6.1.1.1. Araştırmanın Ön Kabulleri ve Sınırlılıkları	146
6.1.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi	147
6.1.1.3. Anket Formunun Oluşturulması	148
6.1.1.4. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler	149
6.1.1.5. Araştırmaya Ait Güvenilirlik Analizi	150
6.1.2. Araştırmaya Ait Bulgular	151
6.1.2.1. Araştırmaya İlişkin Demografik Bulgular ve Betimleyici İstatistikler	153
6.1.2.2. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	154
6.1.2.3. Değişkenlere Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi İle İlgili Bulgular	161
6.1.2.4. Farklılıklarla İlgili Bulgular	165
6.2. TRC 2 Bölgesinde Üniversite Öğretim Elemanlarının Akademik Teşvik Puanlarına İlişkin Bir Araştırma	175
6.2.1. Dicle Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik Teşvik Puanları	175
6.2.1.1. Yıllara Göre Akademik Teşvik Puanları	176
6.2.1.2. Unvanlara Göre Akademik Teşvik Analiz Sonuçları	177
6.2.1.3. Cinsiyete Göre Akademik Teşvik Puanları	180
6.2.1.4. Elde Edilen Puanlara Göre Akademik Teşvik Puanları	182
6.2.1.4.1. Minimum Puan Alanlara Göre Akademik Teşvik Analiz Sonuçları	183
6.2.1.4.2. Maksimum Puan Alanlara Göre Akademik Teşvik Analiz Sonuçları	184
6.2.1.5. Akademik Birimlere Göre Akademik Teşvik Puanları	186
6.2.1.5.1. Fakültelere Göre Akademik Teşvik Puanları	186
6.2.1.5.2. Yüksekokullar ve Meslek Yüksekokullarına Göre Akademik Teşvik Puanları	193
6.2.2. Harran Üniversitesi Öğretim Elemanları Akademik Teşvik Puanları	194
6.2.2.1. Yıllara Göre Akademik Teşvik Puanları	194
6.2.2.2. Unvanlara Göre Akademik Teşvik Analiz Sonuçları	195
6.2.2.3. Cinsiyete Göre Akademik Teşvik Puanları	198

6.2.2.4. Elde Edilen Puana Göre Akademik Teşvik Puanları.....	200
6.2.2.4.1. Minimum Puan Alanlara Göre Akademik Teşvik Puanları.....	201
6.2.2.4.2. Maksimum Puan Alanlara Göre Bağlamında Akademik Teşvik Puanları.....	202
6.2.2.5. Akademik Birimlere Göre Akademik Teşvik Puanları.....	204
6.2.2.5.1. Fakültelere Göre Akademik Teşvik Puanları.....	205
6.2.2.5.2. Yüksekokullar ve Meslek Yüksekokullarına Göre Akademik Teşvik Puanları.....	211
6.3. TRC 2 Bölgesinde Üniversite Öğretim Elemanlarının Bilimsel Yayınlarına İlişkin Bir Araştırma.....	220
6.4.1. Dicle Üniversitesi Bilimsel Yayın Performans Göstergeleri.....	222
6.4.1.1. Yayın Sayısı Bağlamında Değerlendirme.....	222
6.4.1.2. Yayın Türleri Bağlamında Değerlendirme.....	224
6.4.1.3. Atıf Sayısı, Etki Faktörü ve H-İndeksi Bağlamında Değerlendirme.....	226
6.4.2. Harran Üniversitesi Bilimsel Performans Sonuçları.....	233
6.4.2.1. Yayın Sayısı Bağlamında Değerlendirme.....	234
6.4.2.2. Yayın Türleri Bağlamında Değerlendirme.....	235
6.4.2.3. Atıf Sayısı, Etki Faktörü ve H-İndeksi Bağlamında Değerlendirme.....	237
7. BULGULAR, ÖNERİLER VE SONUÇ.....	242
7.1. Bulgular.....	242
7.2. Öneriler.....	254
7.3. Sonuç.....	257
KAYNAKÇA.....	260
EKLER.....	287
EK 1: Etik Kurul Raporu.....	287
EK 2: Anket	

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Akademik Teşvik Puanına Esas Teşkil Eden Çeyreklik (Quartile) Sınıflaması.....	145
Tablo 2: Farklı Evrenler İçin Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri	148
Tablo 3: Güvenilirlik Analizi Sonuçları	151
Tablo 4: Araştırma Değişkenleri ile İlgili Normallik Testleri.....	152
Tablo 5: Araştırmaya İlişkin Demografik Bulgular ve Betimleyici İstatistikler.....	153
Tablo 6: Akademik Teşvik ile İlgili Açıklayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları...	155
Tablo 7: Akademik Performansı Etkileyen Unsurlarla İlgili Açıklayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	156
Tablo 8: Akademik Teşvikle İlgili Tutumların Açıklayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	158
Tablo 9: Pozitif Akademik Teşvik Sistemi Algısı ile İlgili Açıklayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	159
Tablo 10: Negatif Akademik Teşvik Sistemi Algısı ile İlgili Açıklayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	160
Tablo 11: Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	162
Tablo 12: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Sonuçları.....	162
Tablo 13: Değişkenler Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	163
Tablo 14: APÖ APEU PATA NATA ATİT Değişkenlerinin Yaş Aralığına Göre Değerlendirilmesi	165
Tablo 15: APÖ APEU PATA NATA ATİT Değişkenlerinin Eğitim Düzeyine Göre Değerlendirilmesi	167
Tablo 16: APÖ APEU PATA ATİT Değişkenlerinin Mesleki Tecrübelerine Göre Değerlendirilmesi	168
Tablo 17: Üniversite Adına Göre Akademik Teşvik Puanlarının Farklılıkları ile İlgili T-Testi Sonuçları	169
Tablo 18: TRC 2 Bölgesi Akademik Teşvik Puanlarının Unvanlara Açısından Değerlendirilmesi	169
Tablo 19: TRC 2 Bölgesi Akademik Teşvik Puanlarının Yıllara Göre Değerlendirilmesi...	170
Tablo 20: TRC 2 Bölgesi Akademik Teşvik Puanlarının Fakültelere Göre Değerlendirilmesi	171
Tablo 21: Araştırma Hipotezleri ile İlgili Sonuçlar.....	172

Tablo 22: Dicle Üniversitesi Yıllara Göre Akademik Teşvik Alma Oranları ve Akademik Teşvik Puan Ortalamaları	176
Tablo 23: Dicle Üniversitesi Unvanlar Bağlamında Akademik Teşvik Alma Oranları ve Akademik Teşvik Puan Ortalamaları	178
Tablo 24: Dicle Üniversitesi Cinsiyet Bağlamında Akademik Teşvik Sonuçları	180
Tablo 25: Dicle Üniversitesi Minimum Puan ile Akademik Teşvik Ödeneği Alan Unvanlar	183
Tablo 26: Dicle Üniversitesi Minimum Puan Alan Fakülte/YO/MYO.....	184
Tablo 27: Dicle Üniversitesi Maksimum Puan ile Akademik Teşvik Ödeneği Alan Unvanlar	185
Tablo 28: Dicle Üniversitesi Maksimum Puan ile Akademik Teşvik Ödeneği Alan Fakülte/YO/MYO	185
Tablo 29: Dicle Üniversitesi Fakülteler Akademik Teşvik Alma Oranları ve Akademik Teşvik Puan Ortalamaları	187
Tablo 30: Dicle Üniversitesi YO/MYO Bağlamında Akademik Teşvik Sonuçları	193
Tablo 31: Harran Üniversitesi Yıllara Göre Akademik Teşvik Alma Oranları ve Akademik Teşvik Puan Ortalamaları	194
Tablo 32: Harran Üniversitesi Unvanlar Bağlamında Akademik Teşvik Alma Oranları ve Akademik Teşvik Puan Ortalamaları.....	196
Tablo 33: Harran Üniversitesi Cinsiyet Bağlamında Akademik Puan Ortalamaları ve Teşvik Alma Oranları	199
Tablo 34: Harran Üniversitesi Minimum Puan ile Akademik Teşvik Ödeneği Alan Unvanlar	201
Tablo 35: Harran Üniversitesi Minimum Puan Alan Fakülte/YO/MYO	202
Tablo 36: Harran Üniversitesi Maksimum Puan ile Akademik Teşvik Ödeneği Alan Unvanlar	203
Tablo 37: Harran Üniversitesi Maksimum Puan Alan Fakülte/YO/MYO.....	203
Tablo 38: Harran Üniversitesi Fakülteler Akademik Teşvik Alma Oranları ve Akademik Teşvik Puan Ortalamaları	205
Tablo 39: Harran Üniversitesi YO/MYO Bağlamında Akademik Teşvik Sonuçları.....	211
Tablo 40: TRC 2 Bölgesi Üniversitelerinin Akademik Teşvik Sonuçlarına Göre Karşılaştırılması.....	214
Tablo 41: TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri Unvanlar Bağlamında Akademik Teşvik Sonuçlarının Karşılaştırılması	214

Tablo 42: TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri Fakülteler Bağlamında Akademik Teşvik Sonuçlarının Karşılaştırılması	216
Tablo 43: TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri Cinsiyet Bağlamında Akademik Teşvik Alma Oranlarının Karşılaştırılması	218
Tablo 44: TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri Cinsiyet Bağlamında Akademik Teşvik Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	219
Tablo 45: TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri Maksimum Akademik Teşvik Puan Alma Oranlarının Karşılaştırılması	219
Tablo 46: TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri Minimum Akademik Teşvik Puanı (100) Alma Oranlarının Karşılaştırılması	220
Tablo 47: Web Of Sciense Atıf Dizinleri ve Kapsadığı Yıl Aralıkları	222
Tablo 48: WOS Tarama Sonuçlarına Göre Dicle Üniversitesi Adresli Yayın Sayıları (2010 - 2019).....	223
Tablo 49: Dicle Üniversitesi Adresli Yayın Türleri ve Sayıları (2010 - 2014).....	224
Tablo 50: Dicle Üniversitesi Adresli Yayın Türleri ve Sayıları (2015 - 2019).....	225
Tablo 51: Dicle Üniversitesi Adresli Makalelere Yapılan Atıf Sayıları, Yıllara Göre Atıf Etkisi ve H-INDEX (2010 - 2019).....	227
Tablo 52: Diğer Dizinlerde Taranan Dicle Üniversitesi Adresli Yayın Sayıları.....	232
Tablo 53: WOS Tarama Sonuçlarına Göre Harran Üniversitesi Adresli Yayın Sayıları (2010- 2019).....	234
Tablo 54: Harran Üniversitesi Adresli Yayın Türleri ve Sayıları (2010-2014)	236
Tablo 55: Harran Üniversitesi Adresli Yayın Türleri ve Sayıları (2015 - 2019)	236
Tablo 56: Harran Üniversitesi Adresli Makalelere Yapılan Atıf Sayıları, Yıllara Göre Atıf Etkisi ve H- Index (2010 - 2019).....	238
Tablo 57: Diğer Dizinlerde Taranan Harran Üniversitesi Adresli Yayın Sayıları (2010 - 2019)	240

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Performans Yönetim Sistemi.....	18
Şekil 2: Kariyer Geliştirme Sistemi	23
Şekil 3: Performans Değerleme Süreci	26
Şekil 4: Performans Değerleme Sisteminin Unsurları	31
Şekil 5: Grafik Dereceleme Ölçeği Örnekleri.....	34
Şekil 6: Kontrol Listesi Yöntemi Örnek Formu	35
Şekil 7: Kritik Olay Tablosu	36
Şekil 8: 360 Derece Değerleme Şeması.....	39
Şekil 9: 360 Derece Sistemi ve Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerinin.....	40
Şekil 10: Halo Eğrisi Tablosu	43
Şekil 11: Gos Eğrisi Grafiği.....	44
Şekil 12: H-İndeksi Hesaplamasına İlişkin Grafik	50
Şekil 13: Çerçeve Programı'nı Oluşturan Alt Programlar	77
Şekil 14: 7. ÇP İşlevleri	78
Şekil 15: Horizon 2020 Programı Bileşenleri ve Program Alt Başlıkları.....	82
Şekil 16: Bilimsel Mükemmeliyet Kapsamında Bütçe Dağılımı.....	83
Şekil 17: Horizon 2020 Programı Kapsamında Sağlanan Destekler	84
Şekil 18: Horizon 2020 Marie Skłowska Curie Araştırma Programları Bursları ve Kapsamı	86
Şekil 19: Endüstriyel Liderlik ve Rekabetçilik Kapsamında Bütçe Dağılımı	86
Şekil 20: Toplumsal Sorunlara Çözümler Hedefiyle Destek Bütçesi Dağılımı.....	87
Şekil 21: ÖYP'ye Alımlarda Kullanılan Puan Yüzdelikleri.....	120
Şekil 22: Burs Miktarı Üst Sınırları.....	130
Şekil 23: Burs Miktarı Üst Sınırları.....	131
Şekil 24: Dicle Üniversitesi Cinsiyete Göre Akademik Teşvik Alma Oranları	182
Şekil 25: Harran Üniversitesi Cinsiyet Bağlamında Akademik Teşvik Alma Oranları	200
Şekil 26: Dicle Üniversitesi Adresli Yayın Sayıları (2010 - 2019)	224
Şekil 27: Dicle Üniversitesi Adresli Yayınlar İçinde Makalelerin Sayısı	226
Şekil 28: Dicle Üniversitesi Adresli Makalelere Yapılan Atıf Sayıları (2010 - 2019).....	228
Şekil 29: Impact Factor Hesaplama Formülü	229
Şekil 30: 2.5 H-İndeksi Değerinin Hesaplanmasına İlişkin Gösterim.....	230
Şekil 31: Dicle Üniversitesi Yıllara Göre H-İndeksi (2010 - 2019)	231
Şekil 32: Harran Üniversitesi Adresli Yayın Sayıları (2010-2019).....	235

Şekil 33: Harran Üniversitesi Adresli Yayınlar İçinde Makalelerin Oranı.....	237
Şekil 34: Harran Üniversitesi Adresli Makalelere Yapılan Atıf Sayıları (2010 - 2019)	238
Şekil 35: Harran Üniversitesi Yıllara Göre H-İndeksi (2010 - 2019).....	239



KISALTMALAR DİZİNİ

AAPF	:African American Policy Forum
AB	:Avrupa Birliği
ADK	:Araştırma Denetleme Kurulu
AEI	:Australian Education Index
AERA	:American Educational Research Funding
AHCI	:Sanat ve İnsan Bilimleri Alanlarındaki Dergileri Tarandığı Index
ALES	:Akademik Kariyer ve Lisansüstü Eğitim Sınavı
ANOVA	:Analysis of Variance - Varyans Analizi
APEU	:Akademik Performansı Etkileyen Unsurlar
APÖ	:Akademik Performans Ölçümü
ARBİS	:Araştırmacı Bilgi Sistemi
ARDEP	:Araştırma Destek Programları Başkanlığı
ATİT	:Akademik Teşvikle İlgili Tutumlar
ATÖY	:Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği
AAUW	:American Association of University Women
AYEK	:Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
AYEP	:Araştırmacı Yetiştirme Programı
BAEF	:Belgian American Educational Foundation
BAGEP	:Bilim Akademisi Genç Bilim İnsanları Ödül Programı
BAP	:Bilimsel Araştırma Projesi
BEI	:British Education Index
BİDEP	:Bilim İnsanı Destekleme Daire Başkanlığı
BMBF	:Bundesministerium für Bildung und Forschung
CABİM	:Cahit Arf Bilgi Merkezi
CNRS	:Centre National de la Recherche Cientifique
COFUND	:Co-Funding of Regional, National and International Programmes
COST	:European Cooperation in Science and Technology
ÇP	:Çerçeve Programı
DAAD	:Deutscher Akademischer Austauschdienst Exchange Service
DFG	:German Researc Foundation
DPT	:Devlet Planlama Teşkilatı
EMBO	:European Molecular Biology Organization
ENP	:Emmy Noether Programı

ERC	:European Research Council
EURATOM	:European Atomic Energy Community
HRK	:Hochschulrektorenkonferenz
FASEB	:Federation of American Societies Biology
IAAP	:Industry Academia Partnerships and Pathways
IF	:Individual Fellowship
IMPRS	:International Max Planck Research School for Molecular Life Sciences
IRSES	:International Research Staff Exchange Scheme
ISI	:Information Sciences Institute
ITN	:Innovative Training Networks
KMO	:Kaiser-Meyer-Olkin
KOBİ	:Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MEAE	:Avrupa Dışişleri Bakanlığı
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
MESRI	:Yükseköğrenim Araştırma ve Yenilik Bakanlığı
MSCA	:Marie Skłodowska Curie
MSPRF	:Mathematical Sciences Postdoctoral Research Fellowships
NATA	:Negatif Akademik Teşvik Sistemi Algısı
NSF	:National Science Foundation
ODTÜ	:Orta Doğu Teknik Üniversitesi
ÖYP	:Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı
PATA	:Pozitif Akademik Teşvik Sistemi Algısı
PTİ	:Proje Teşvik İkramiyesi
RISE	:Research and Innovation Staff Exchange Scheme
PBEEE	:Bourses D'excellence Pour Etudiants Etranges
SAN-TEZ	:Sanayi Tezleri
SCI	:Science Citation Index Bilim
SSCI	:Social Sciences Citation Index
SCI-EXPANDED	:Science Citation Index-Expanded
SPSS	:Statistical Package for the Social Sciences
UBFC	:University Burgundy Franche-Comté)
UBYT	:Uluslararası Bilimsel Yayınları Teşvik
ULAKBİM	:Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi
UKRI	:United Kingdom Research and Innovation

TESEP	:Telif Eser Ödülleri Programı
TSK	:Türk Silahlı Kuvvetleri
TÜBA	:Türkiye Bilimler Akademisi
TÜBİTAK	:Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜSEB	:Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı
TWAS	:The World Academy of Sciences
UİK	:Uluslararası İlişkiler Konseyi
URAP	:University Ranking By Academic Performance
WOS	:Web of Science
VLAIO	:Agency for Innovation and Entrepreneurship
YDS	:Yabancı Dil Bilgisi Sınavı
YKİ	:Yeni Kamu İşletmeciliği
YKY	:Yeni Kamu Yönetimi
YÖDEK	:Yükseköğretim Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Komisyonu
YÖK	:Yükseköğretim Kurulu
YÖKDİL	:Yükseköğretim Kurumları Yabancı Dil Sınavı
χ^2	:Ki-Kare Testi

1. GİRİŞ

Bu başlık altında araştırmanın önemi, konusu, amacı, soruları, hipotezleri, yöntemi, anahtar kavram ve tanımları ile sunuş sırası açıklanmıştır.

1.1. Araştırmanın Konusu

Performans olgusu ve onun ölçülebilirliği örgütlerdeki insan kaynakları uygulamaları sürecine yönelik geri besleme teşkil etmektedir. Bu yönüyle performans ölçümünde sonuç elde edilen çıktılar önemlidir. Örgütlerde uygulanan performans ölçüm teknikleri ve yöntemlerinin yanlış ve gerçeklikten uzak sonuçlar içermesi, stratejik kararların alınması ve uygulaması noktasındaki hataları da beraberinde getirmektedir (Karaman, 2017: 425). Üniversiteler, yüksek düzeyde eğitim, öğretim ve bilimsel çalışmalar yapan bir kurum iken; böylesine büyük bir öneme haiz olan kurumların değişen teknoloji ve değişime uygun reformlar yapmak durumunda olması kaçınılmazdır. Bu yenilik ve reformların amacı, kalite yaratmak, yaratıcılığı geliştirmek ya da performans açığının giderilmesi gibi amaçlarla yola çıkmaktır. Bu çalışmalara örnek teşkil eden uygulamalardan birisi üniversite öğretim elemanlarının bilimsel yayınlarının akademik teşvik kriterlerine göre performansının değerlendirilmesinden geçmektedir.

Bu araştırmanın konusunu akademik teşvik sisteminin üniversite öğretim elemanlarının performansı üzerine etkilerinin incelenmesi oluşturmaktadır. Akademik teşvik sistemi devlet yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına ilişkin performans ölçümünün gerçekleştirildiği bir uygulamadır. Bu bağlamda TRC 2 Bölgesinde yer alan Diyarbakır Dicle Üniversitesi ve Şanlıurfa Harran Üniversitesi özelinde gerçekleştirilen araştırma ile öğretim elemanlarının akademik teşvik sistemi ile ilgili görüş ve düşünceleri araştırılmakta ve performans kavramının akademik teşvik sistemi ile olan ilişkisi incelenmektedir. Dolayısıyla TRC 2 Bölgesindeki üniversitelerin öğretim elemanlarının akademik teşvik sistemine geçilmesiyle performans düzeylerinin arttığına veya azaldığına ilişkin ölçümün belirlenmesi araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu araştırma, öğretim elemanlarının akademik teşvik sistemine geçilmeden önceki beş yıl (2010-2014 dönemi) ile akademik teşvik sistemine geçildikten sonraki ilk beş yılın (2015-2019 dönemi) bilimsel yayınlarının karşılaştırılmasına dayanmaktadır. Ayrıca araştırmada Akademik Teşvik Yönetmeliği kapsamı ve içeriği hakkında bilgi verilerek, teşvikin verildiği yıllara ait puan ortalamaları ve sistemden yararlananların sayısında gözlenen artış ve azalışlar da karşılaştırılmıştır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Kurumların sahip oldukları kaynaklar içinde insan kaynağı varlığı hayati öneme haizdir. İnsan kaynağının gelişimi ve güçlendirilmesi yönünde yapılan harcamalar, gösterilen çabalar kurumların öncelikleri arasında yer almaktadır. Bunun sonucu olarak iş hayatında çalışanların performansının değerlendirilmesi olan fiziksel ve düşünsel emeğinin ölçümü, önemli konulardan biri olmaktadır. Örgüt ortamında örgütsel performansın bireysel performanstan etkileneceği bir atmosferin olması sebebiyle etkili, ölçülebilir ve sonuçları gözle görülebilir bir performans ölçme sisteminin varlığı zorunlu hale gelmiştir.

Ülkemizde Yeni Kamu Yönetimi (YKY) anlayışıyla birlikte oluşan ve şekillenen kamu kurumlarında “performans” kavramı, farklı düzenlemeler ile daha somutlaştırılarak uygulanabilirliği belirginleşmektedir. Bu düzenlemelerden biri “Üniversiteler için Stratejik Planlama Rehberi”dir. Rehberde üniversitenin hizmetlerine ilişkin politikaların uygulanmasıyla ulaşılabilecek amaçlar, bu amaçların gerçekleştirilmesine yönelik öngörülen çıktı ve sonuçların belli bir zaman süreci içerisinde nitelik ve nicelik olarak ifadesi olan hedefler belirlenmektedir. Diğer bir düzenleme, 2016 tarihli “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar”dır. Stratejik plan hazırlama yükümlülüğü olan kamu idarelerinin, stratejik planlama süreci takvimin belirlenmesi ve bu sürecin kalkınma planları ile ilişkilendirilmesi amacıyla tasarlanan düzenlemede performans programı ve göstergeleri açıkça tanımlanmaktadır.

Performans, çalışanın durağanlaşmasını engelleyerek sahip olunan bilgi becerilerinin güncel tutulmasını gerektirdiği için çalışan açısından oldukça faydalı olmaktadır. Günümüzde yoğun rekabet koşullarının var olduğu örgütlerde yönetimin ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir performans ölçüm sisteminin olmaması, örgütlerin ve akademisyenlerin yeni arayışlara yönelmesine neden olmaktadır. Performans yönetim sistemi ile sadece geçmişteki performansı belirlemek değil, performans ölçümleri sonucu elde edilen çıktılarla uygun motivasyon ve yönlendirmeler ışığında geleceğe dönük potansiyel performansı da geliştirmek amaçlanmaktadır. Günümüzde performans ölçümlerine dair pek çok yöntem söz konusu iken; bu yöntemlerin önemi modern yönetim felsefesiyle birlikte daha da artmaktadır.

Performans ve onun ölçümü son yıllarda özel sektörde olduğu gibi kamu kurumlarında da vurgulanmakta olup, performans gelişimi ve artırımı yönünde teknik ve uygulamalar geliştirilmektedir. Bu süreçte elde edilen performans çıktıları ve kalitesi,

örgütsel hayatta özellikle insan kaynakları uygulamalarında karar alma süreçlerinde etkili olmaktadır (Köseoğlu ve Şen, 2014:133). Yeni Kamu Yönetimi (YKY) ya da Yeni Kamu İşletmeciliği (YKİ) bakış açısı ile bu kavrama etkinlik, verimlilik ve tasarruf gibi üç önemli bileşen de eklenerek performans araştırma ve inceleme konusu yapılmaktadır.

Performans günümüz rekabet koşullarında mal ve hizmet üreten bir yönetimin amaçlarına ulaşma derecesini ifade eden bir kavramdır. Üniversiteler eğitim ve araştırma yapan değişime gelişime ve yeniliğe odaklı kalite ve yaratıcılığa açık kurumlar olmakla birlikte aynı zamanda topluma yol gösteren, aydınlatan kurumlardır. Bu noktada üniversite öğretim elemanlarına çok fazla sorumluluk ve görev düşmektedir. Akademik teşvik sistemi ile öğretim elemanlarına ödenen akademik teşvik onları çok daha verimli kılacak, bireysel performansın artışı sağlanarak örgütsel performans ile bütünleşmelerine yol açacaktır.

Araştırmada akademik teşvik sistemi ile birlikte, akademik nitelikli çalışmaların sayılarındaki artış ve azalışlar incelenmektedir. Yayın sayısı performans değerlemede en önemli göstergelerden biri iken, yayın sayısında niteliğin nicelikten önce gelmesi gerektiği de unutulmaması gerekmektedir. Yine en sık kullanılan bilimsel performans ölçütlerinde olan atıf sayısı, bilimsel bir makalenin farklı bilimsel makalelerde kullanılması ile ilgili olmaktadır. Bilimsel performans göstergelerinden bir diğeri olan H-endeksi yeni bir değerlendirme formülü olup, giderek daha yaygın kullanılmaya başlayan bir yöntemdir (Ertekin, 2014). Akademik teşvik sistemi ile amaçlanan nitelikli ve başarılı bilimsel araştırma ve geliştirme çalışmalarının artırılması, akademik faaliyetlerde sürekliliğin sağlanmasıdır (Özdemir ve Akın, 2018: 835). Uygulamanın en nihai amacı nitelikli bilimsel gelişme desteklenerek, nitelikli araştırmacıları ve başarılı çalışmaları artırmak ve akademik faaliyetlerin sürdürülebilirliğini elde etmektir (Özdemir ve Akın, 2018: 834). Akademik teşvik sisteminin uygulanmaya başlandığı yıl itibarı ile sözü edilen bilimsel performans göstergelerinde görülen değişim, akademik teşvik sisteminin amacı bağlamında önemli olmaktadır.

1.3. Araştırmanın Amaçları

Performans ve performans ölçümü kavramlarının kökeni her ne kadar eskiye dayansa da özellikle YKY yaklaşımının bu kavramların önemini daha da arttırdığı görülmektedir. Kurumsal ve bireysel performans ölçümü değerlendirilene ve örgütlerde sayısız etkisi olan bir idari uygulamadır. Alan yazında performans ve performans yönetimine ilişkin birçok bilimsel teknik bulunmakla beraber bu araştırmanın amacı, akademik teşvik sisteminin öğretim elemanlarının performansına ilişkin uygulamaları

incelemek ve bu uygulamalardan biri olan akademik teşvik sisteminin TRC 2 bölgesindeki Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi öğretim elemanları performansına olan etkilerini araştırmaktır. Araştırmada ilk olarak TRC 2 bölgesinde yer alan bu iki üniversitenin akademik teşvik sistemine geçilmeden önceki beş yıllık süre (2010-2014 yılları) ile akademik teşvik sistemine geçildikten sonraki ilk beş yıllık süredeki (2015- 2019 yılları) akademik verileri yıl, unvanlar, akademik birimler, cinsiyet ve maksimum-minimum puan alanları, puan ortalamaları ile puan oranları hesap edilerek karşılaştırılması amaçlanmaktadır. Çıkan sonuçlara göre akademik teşvik sisteminin üniversite öğretim elemanları performansına olan etkileri bu sayede değerlendirilmektedir. Akademik teşvik verileri ile birlikte her iki üniversitenin bilimsel performans göstergeleri de incelenmiş olmaktadır. Her iki üniversitede akademik teşvik ödeneği verilmeden önceki 2010, 2011, 2012, 2013 ve 2014 yılları ile akademik teşvik ödeneğinin verildiği 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarına ait olan yayınları, atıf sayıları, H-endeksi ve etki değerlerinin incelenmesi de araştırmanın bir diğer amacıdır. Ayrıca araştırmanın sonuncu amacı ise, her iki üniversitenin öğretim elemanlarına uygulanan anket ile öğretim elemanlarının performans, performans yönetimi kavramlarına bakış açıları ve akademik teşvik sistemine yönelik görüş ve düşüncelerini belirlemek oluşturmaktadır.

1.4. Araştırmanın Soruları ve Hipotezleri

Araştırmanın bu bölümünde araştırma soruları ve hipotezler tez konusunun araştırılabilir olduğunu gösterecek şekilde belirlenmiştir. Buna göre araştırmamızın soruları şu şekilde sıralanabilir:

- S1.**TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin akademik performans ölçümü ile akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları arasında bir ilişki var mıdır?
- S2.** TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin akademik performans ölçümü ile akademik performansı etkileyen unsurlar arasında bir ilişki var mıdır?
- S3.** TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik ile ilgili tutumları ile akademik teşvik sisteminin olumlu ve olumsuz algıları arasında bir ilişki var mıdır?
- S4.** TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin pozitif akademik teşvik algıları ile negatif akademik teşvik algıları bir ilişki var mıdır?
- S5.** TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin pozitif akademik teşvik sistemi algılarının akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlarına etkisi var mıdır?
- S6.** TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin yaş aralığına göre akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

S7. TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin eğitim düzeyleri ile akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları arasında bir farklılık var mıdır?

S8. TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin mesleki tecrübe yıllarına göre akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları arasında farklılık var mıdır?

S9. TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik puanları arasında üniversiteye, unvanlara, yıllara ve fakültelere göre anlamlı farklılık var mıdır?

Araştırma kapsamında ilgili hipotezler ise aşağıda belirlenmiştir. Bu hipotezler, araştırmanın veri analizi kısmında test edilerek yorumlanmıştır.

H1. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performans ölçümü ile akademik performansı etkileyen unsurlar arasında pozitif bir ilişki vardır.

H2. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performans ölçümü ile Akademik Teşvik sistemi ile ilgili tutumları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performans ölçümü ile Pozitif Akademik teşvik algısı arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performans ölçümü ile Negatif akademik teşvik algısı arasında (negatif) anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H5. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performansı etkileyen unsurlar ile Akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlar arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H6. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performansı etkileyen unsurlar ile pozitif akademik teşvik algısı arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H7. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performansı etkileyen unsurlar ile negatif akademik teşvik algısı arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H8. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvikle ilgili tutumları ile pozitif akademik teşvik algısı arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H9. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvikle ilgili tutumları ile negatif akademik teşvik algısı arasında negatif düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H10. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin pozitif akademik teşvik algıları ile negatif akademik teşvik algıları arasında anlamlı düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H11. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performans ölçümü algılarının akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlarına anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü etkisi vardır.

H12. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performansı etkileyen unsurları değerlendirmelerinin akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlarına anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü etkisi vardır.

- H13.** TRC2 bölgesi akademisyenlerinin pozitif akademik teşvik sistemi algılarının akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlarına anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü etkisi vardır.
- H14.** TRC2 bölgesi akademisyenlerinin pozitif akademik teşvik sistemi algılarının akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlarına anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü etkisi vardır.
- H15.** TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin yaş aralığına göre, akademik performans ölçümü ile ilgili tutumları anlamlı farklılık göstermektedir.
- H16.** TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin yaş aralığına göre akademik performansı etkileyen unsurlar ile ilgili tutumları anlamlı farklılık göstermektedir.
- H17.** TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin yaş aralığına göre pozitif akademik teşvik sistemi algıları anlamlı farklılık göstermektedir.
- H18.** TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin yaş aralığına göre negatif akademik teşvik sistemi algıları anlamlı farklılık göstermektedir.
- H19.** TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin yaş aralığına göre akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları anlamlı farklılık göstermektedir.
- H20.** TRC2 bölgesi akademisyenlerinin eğitim düzeylerine göre akademik performans ölçümü ile ilgili tutumları anlamlı farklılık göstermektedir.
- H21.** TRC2 bölgesi akademisyenlerinin eğitim düzeylerine göre akademik performansı etkileyen unsurlar ile ilgili tutumları anlamlı farklılık göstermektedir.
- H22.** TRC2 bölgesi akademisyenlerinin eğitim düzeylerine göre tutumları anlamlı farklılık göstermektedir.
- H23.** TRC2 bölgesi akademisyenlerinin eğitim düzeylerine göre negatif akademik teşvik sistemi algıları anlamlı farklılık göstermektedir.
- H24.** TRC2 bölgesi akademisyenlerinin eğitim düzeylerine göre akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları anlamlı farklılık göstermektedir.
- H25.** TRC2 bölgesi akademisyenlerinin mesleki tecrübelerine göre, akademik performans ölçümü ile ilgili tutumları anlamlı farklılık göstermektedir.
- H26.** TRC2 bölgesi akademisyenlerinin mesleki tecrübelerine göre akademik performansı etkileyen unsurlar anlamlı farklılık göstermektedir.
- H27.** TRC2 bölgesi akademisyenlerinin mesleki tecrübelerine göre pozitif akademik teşvik sistemi algıları anlamlı farklılık göstermektedir.
- H28.** TRC2 bölgesi akademisyenlerinin mesleki tecrübelerine göre, negatif akademik teşvik sistemi algıları anlamlı farklılık göstermektedir.
- H29.** TRC2 bölgesi akademisyenlerinin mesleki tecrübelerine göre akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları anlamlı farklılık göstermektedir.

H30. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik puanları üniversiteye göre farklılık göstermektedir.

H31. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik puanları unvanlara göre farklılık göstermektedir.

H32. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik puanları yıllara göre farklılık göstermektedir.

H33. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik puanları fakültelere göre farklılık göstermektedir.

1.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada ilk olarak literatür çalışması yapılmıştır. Bu araştırmada betimsel araştırma yöntemlerinden genel tarama yöntemi kullanılarak TRC 2 Bölgesi'nde bulunan Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi 2010-2014 yılları ile 2015-2019 yıllarına ait olan bilimsel yayınları toplanmıştır. Herhangi bir ya da olayın tanımlanarak yorumlanması amacıyla kullanılan betimsel yöntem, birtakım ölçütlerle araştırmaya konu olan olay ve değişkenler arası ilişkiyi sorgulamaktadır. O anki durumun ne olduğu, nerede olduğu ve ne yapılmak istendiği gibi sorularla konu açıklanmaktadır. Tarama yöntemi ise betimsel yöntem olup, araştırmaya dair belirlenen evren ve oluşturulan örneklem dâhilinde anketler uygulanarak çıkarım yapılmasına imkân vermektedir. (Aydoğdu, Karamustafaoğlu ve Bülbül, 2017: 558). Araştırma kapsamında katılımcılara uygulanan anket ile ulaşılan bulgular niceliksel ve niteliksel olarak analiz edilmiştir. Elde edilen akademik teşvik verileri ve uygulanan anket verileri istatistiksel analiz programı SPSS 24 for Windows ile analizleri yapılarak, sonuçlar yorumlanmış ve araştırmanın katkı kısmı ile araştırma sonuçlandırılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sunuş Sırası

Araştırma genel olarak sekiz bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırma hakkında temel bilgiler ana başlığıyla, araştırmanın konusu, önemi ve sunuş sırası araştırmanın amaçları, soruları hipotezleri yer almaktadır. İkinci bölümde performans kavramı ve kapsamı ele alınmıştır. Performans, performans değerlendirme, performans değerlendirme teknikleri ve performans ölçüm teknikleri hakkında bilgi verilmiştir. Dördüncü bölümde araştırmanın en önemli yapı taşlarından birini oluşturan akademik teşvik sistemi ve akademik teşvik sistemi ile ilgili olan kavramlar açıklanmıştır. Araştırmanın beşinci bölümünde dünya ülkelerinde uygulanmakta olan akademik teşvik uygulama örneklerinin neler olduğu, kapsamı, şartları ve ülkemizde uygulanmakta olan

akademik teşvik sistemi ile olan benzerlik ve farklılıklara değinilmiştir. Altıncı bölümde ülkemizde bilimsel gelişimin ve araştırmacıların desteklenmesi amacıyla verilen destek ve hibelerden bahsedilmiştir. Bu destek ve hibeler akademik teşvik sisteminden önceki ve akademik teşvik uygulaması olmak üzere iki alt başlık şeklinde sunulmuştur (Akın, 2018). Araştırmanın yedinci bölümünde TRC 2 Bölgesi üniversiteleri öğretim elemanlarına uygulanan anket ile elde edilen veriler ışığında akademik teşvik sistemi, olumlu ve olumsuz yönlerinin neler olduğu araştırılmıştır. Bu bölümde ayrıca 2015-2019 yıllarına ait akademik teşvik verileri yıllar, unvanlar, fakülteler, cinsiyetler ve maksimum/minimum puan alma bağlamında analiz edilmiş ve çıkan sonuçlar tablolar halinde sunulmuştur. Akademik teşvik sisteminin bilimsel performansa olan etkilerini ortaya koymak amacıyla, bu bölümde son olarak bilimsel performans göstergeleri hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmanın onuncu bölümünde genel değerlendirme ve öneriler sunulmuştur.

2. PERFORMANS VE PERFORMANS YÖNETİMİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde araştırma ile ilgili kavram tanımlarına, performans yönetimine, performans yönetiminin değerlendirilmesine, yararlarına, performans yönetim sürecine ve performans ölçümünde kullanılan yöntem ve tekniklere değinilmiştir.

2.1. Performans ve Performans Yönetimi

Yönetim, kontrol yapılarını ve standart işletim prosedürlerini (SOP'lar) kurma işlevi olarak tanımlanmaktadır (Cohen, 1993: 46). Elde edilen iyi sonuç ya da başarı şeklinde tanımlanabilen performans kavramı çok çeşitli açıdan ifade edilebilmektedir. Fransızca ve İngilizce performance "icraat" sözcüğünden alıntıdır.

Performans kavramı, günümüzde modern yönetim anlayışının vazgeçilmez değerleri arasındadır. Öyle ki kurumların insan kaynakları birimleri zamanlarının önemli bir kısmını bu konuya ayırmaktadırlar. Performans planlı etkinliklerle ortaya çıkan sonucu ifade eden bir kavramdır. Kişinin, grubun ya da örgütün çalıştıkları işleri ile ilgili olarak, önceden belirlenmiş amaçlara varmada etkinliğin ve verimliliğin belirlenmesi süreci olarak ifade edilmektedir (Eryılmaz, 2014: 325).

Performans kavramı bireyin iş yapabilme yeteneğini, bir işin belli bir sürede gerçekleştirmek için kullanabilme oranıdır (Bölücek, 2019:10). Aynı kavram farklı bir açıklama ile tanımlı bir sürede üretilen mal veya hizmet miktarıdır (Çelik, 2017: 13). Performans kavramı basit bir anlatımla verimliliğin ölçülmesidir ve eğer performans değerlendirme örgüt için yapılırsa "*Kurumsal Performans*", işgören için yapılırsa "*Personel Performans Değerlendirmesi*" olarak ifade edilir ve performans değerlendirme her düzeyde yarar sağlayacak olan bir uygulamadır (Apan, 2018:60). Performans kurumlarda sadece eylemlerin sonuçlarını ortaya koymakla kalmaz, zenginliği oluşturan ve yaratan tüm etkenlerin neler olduğunu ortaya koymaktadır (Usta, 2012: 102).

Performans kavramına birçok akademisyen tarafından farklı tanımlamalar ve açıklamalar yapılmıştır. Kısaca, yapılmakta olan bir iş ya da görevde gösterilen başarı (Bozkur ve Ergün, 2014: 203) farklı bir anlatımla önceden planlanmış bir zaman aralığında ortaya çıkan mal ve hizmet miktarıdır. Aynı zamanda "*etkinlik*", "*verim*" ve "*çıktı*" gibi performansın üç önemli bileşeni ile işgörenin çalışma isteği ve yeteneği arasındaki ilişkiyi ifade eden kavramdır (Akçakanat, 2009: 5). İşgörenin başarısının izlenmesi, başarısızlık sebeplerinin giderilmesi açısından performans ölçme ve değerlendirme amaçlı kullanılmaktadır (Aydın, 2015: 198). Önceden belirlenmiş

hedeflerin gerçekleştirilebilmesi yönünde varılan nokta olarak belirtilmiş olup, aynı zamanda hedefe ulaşım seviyesinin nicel ya da nitel olarak ifadesidir (Halis ve Tekinkuş, 2013: 228). Performans; önceden amaçlanan ve planı yapılan bir etkinlik neticesinde varılan sonucun ölçümüdür (Akal, 2005: 17). Benzer bir açıklamada ise kavram örgütsel kaynakların planlanan hedeflerin gerçekleştirilebilmesi amacıyla planlanması ve izlenmesidir (Efe, 2012: 123).

Performans işgörenin yaptığı işte gösterdiği gayretin amaçların gerçekleşme düzeyi ise işgörenin davranış biçiminin göstergesidir (Uysal, 2015: 2). Günümüzde insan kaynakları uygulamalarına yön veren ve örgütsel açıdan hayati önem arz eden performans kavramı çalışanların örgütsel hedeflere olan katkılarının toplamıdır (Bayram, 2006: 48). Çalışanın görev ve sorumlulukları doğrultusunda kendisinden beklenen davranışla, aslında ne yapıyor sorusuna yönelik cevap arasındaki ilişki fonksiyondur (Çöl, 2008: 38). Kamu kurumları açısından değerlendirildiğinde ise performans bir kamusal örgütlerin diğer kurumlara ya da kendi geçmiş performans düzeyine daha başarılı ve verimli olması durumudur (Usta, 2010: 34). Performans ile kamu kurumlarının belli bir dönem içindeki iş başarıma düzeyleri saptanmaya çalışılmaktadır.

İlk olarak kamu kesiminde uygulanmakta olan performans kavramı zamanla özel kesime de cazip gelmiş ve son yirmi yıl içinde yaygın bir şekilde kullanımı söz konusu olmuştur. Yüksek performans her şeyden önce işin gerektirdiği niteliklere uygun personel seçimi ve bu personelin doğru yönetilmesi ile gerçekleşecektir (Yaralıoğlu, 2001: 130). Başarı ve verim etkin performans yönetimi sistemi ile mümkün olacaktır. Performans yönetimi tüm örgüt içinde birey performansını geliştirme ve sürdürmeye ilişkin sistematik bir süreçtir. (Akyol, 2011: 77). Performans yönetimi örgütlerde, işgörenlerin işte sergiledikleri davranışların izlenerek değerlendirilmesi süreci ile gelişerek ve insan kaynakları uygulamalarına yön veren vermektedir. Uygulamada ise performans yönetimi "*Hedeflerle Yönetim*" felsefesiyle bütünleşmiştir. İşgörenlerin yeteneklerinin keşfedilerek desteklenmesi ve amaçlara yönelik ulaşılma düzeyinin belirlenmesidir (Barutçugil, 2015: 126). Performans yönetimi örgütlerdeki işgörenleri kendi beceri ve yetkinliklerinin farkına varmaları yönünde güdüleyerek, işgören kesiminden, bireysel, grup ve takımlardan daha başarılı sonuçlar almak için uygulanan sistematik bir uygulama saymaktadır (Akçakaya, 2012: 172). Hemen eklemek gerekir ki başarılı bir ölçüm sistemi, yazılı, açık ve anlaşılabilir olmalıdır.

2.2. Performans Hedefleri

Performans hedefleri iş görenlerin ve çalışma gruplarının görev ve sorumluluklarına göre sergiledikleri davranışların çıktılarına göre belirlenen somut ölçütlerdir. Bu ölçütler çalışanın işteki başarısını ortaya koyan ve motive eden parametreleri oluşturmaktadır. Performans hedeflerinin objektif olması için işin çıktısının ölçülmesi gerekmektedir. Üretilen parça sayısı, tamamlanan işlem adedi ya da yapılan satış miktarı gibi nihai çıktılar performans hedeflerini göstermektedir (Akgeyik, 2018: 169- 170). Bu sayede birim zamanda işlerin ne kadar verimli yapıldığı anlaşılmaktadır.

Performans hedefleri süreçte yeri “*SMART*” şeklinde ifade edilmektedir. Kavramda adı geçen; “özgü” (*specific*), “ölçülebilir” (*measurable*), “ulaşılabilir” (*achievable*), “genel hedeflerle ilişkili” (*related*) ve “zaman sınırlı” (*time-bound*) ifadelerinin İngilizce baş harfleri ile oluşturulmuştur. Kavramların “*performans*” ile ilişkisi ise kısaca şu şekilde ifade edilebilir: Performans hedeflerinin pozisyonun tanımlanan sorumluluklara özgü olmalıdır. Performans hedefi ölçülebilir olması şarttır; çünkü ölçülemeyen ve gözlemlenemeyen performans hedefi olarak ifade edilemez. Performans hedeflerinin üçüncü özelliği ulaşılabilir olmasıdır. Performans hedeflerinin anlamlı olması için zorlayıcı ancak ulaşılabilir olması gerekmektedir. Ayrıca performans hedefleri örgütsel hedeflerle ilişkili olmalıdır ki; yönetimdeki tüm hedeflerle etkileşimli hale getirilmelidir. Son olarak performans değerlendirme de hedeflerin gerçekleştirilmesi için çok uzun ya da çok kısa olmayan, pozisyonun özelliğine, örgütsel ve çevresel koşullara uygun bir sürenin belirlenmesi gerekmektedir (Akgeyik, 2018: 170-171). Örgütlerin hangi nokrada olduklarını belirlemeleri ve daha önce tespit ettikleri hedeflere ne ölçüde varabildiklerini belirlemek adına performans hedefleri belirleyicidir.

2.3. Performansın Unsurları

Çeşitli unsurların bir araya gelmesiyle oluşan performans, literatüre bakıldığında birçok unsuru olduğu ortadadır. Bazı boyutlarının, zamanla önemini yitirirken bazılarının ise giderek önem kazandığı ve zaman içerisinde yeni boyutların ortaya çıktığı görülmektedir. Performans kavramının değişmeyen unsurları verimlilik, ekonomiklik ve etkinliktir (Özer, 2009: 6). Performans kavramına yapılan açıklamalardan bir diğeri de 3-E modelli bakış açısıdır. Etkililik (*effectiveness*), tutumluluk (*economy*) ve verimlilik (*efficiency*) bileşenlerine göre performans örgütsel ve bireysel düzeyde etkililiğe, tutumluluğa ve verime vurgu yapmaktadır (Çelik ve Bilbay, 2016: 120). Performans unsurları ile performansın daha sağlıklı belirlenmesi kolaylaşmaktadır.

2.3.1. Verimlilik

Verimlilik kavramı, üretim sürecinde kullanılan çeşitli girdilerin çıktılar şeklinde sonuca ulaşması ve bu süreçte israftan kaçınılarak kaynakların yerinde kullanımı şeklinde açıklanabilir (Yükçü ve Atağan, 2009: 4). Verimlilik, örgütün amaçları doğrultusunda çıktı miktarının artırılarak, kullanılan girdinin azaltılması olarak düşünülürse, verimlilik kullanılan girdi ve elde edilen çıktı arasındaki fonksiyondur (Sözen, 2005: 114). Diğer bir deyişle verimlilik en az girdi ile en yüksek çıktının elde edilmesi sürecidir.

Başka bir anlatımla verimlilik kaynakların tasarruflu kullanılmasıyla ilişkili iken; birim personel ve makine başına elde edilen ürün miktarını maksimum düzeyde olması ile ilgilidir. Bir mal veya hizmet üretme faaliyeti için kullanılan girdiler ile elde edilen çıktılar arasındaki oran ile sayısallaştırılabilir. Maliyet düşük iken üretimin fazla olması verimliliğin işaretidir. Örneğin bir eğitim kurumundaki öğretim görevlilerinin sayısının öğrencilerin sayısına oranı ya da bir ofisteki personel sayısının işlem yapılan evrak sayısına oranı gibi. Üretim faktörleri ile üretim sonunda elde edilen arasındaki ilişkidir. (Aktan, 2009: 27). Genel olarak verimlilik kavramı, örgütsel hedefler doğrultusunda sahip olunan tüm girdilerin kayıp ve israftan kaçınarak yerinde kullanımınıdır (Bilgiç, 2020: 7). Verimlilik örgütün başarısını ifade eder, rakiplere karşı rekabet edilebilirlik örgütün verimliliği ile ilişkilidir.

2.3.2. Tutumluluk

Örgütsel hedefler dikkate alınarak kaynakları uygun miktar ve kalitede, uygun zamanda, uygun yerde, en uygun maliyetle elde edilmesi olarak tutumluluk; girdi maliyeti ile ilgili olduğu belirtilmektedir (Sözen, 2005: 114). Tutumluluk bir çıktının elde edilebilmesi için kullanılan kaynakların (insan gücü ve malzemenin) minimuma indirilmesidir. Alternatiflerin analiz edilmesi etkinlik hususunu göz önüne alınmasını kapsamaktadır. Ekonomiklik anlamındaki tutumluluk temel kalite düzeyinde herhangi bir sapma olmaksızın kullanılan kaynakların maliyetinin asgari düzeyde tutulmasıdır (Bilgiç, 2020: 7). Ekonomiklik, en az masrafla girdi kaynaklarını uygun kalitede elde etme olarak açıklanmaktadır. Ekonomiklik performans kavramı ve unsurlarında yaşanan değişim sürecinde, değişmeyen ve önemini kaybetmeyen tek boyuttur. Tutumluluk olarak da anılan kavram, planlanan amaçların en düşük maliyetli kaynak ve en uygun zamanda gerçekleştirilmesine yöneliktir (Özer, 2009: 6). Örgütlerde üretim sürecinde kullanılan girdilerin en az masrafla kullanılması sürecidir.

2.3.3. Etkinlik

Etkinlik amaçlara varılma derecesi ve bir amacın beklenen etkisi ile gerçekleşen etkisi arasındaki fonksiyondur (Sözen, 2015: 115). Kurumun temel amaçlarına ne ölçüde ulaşıldığının ifadesidir (Bilgiç, 2020: 7). Daha geniş bir anlatımla, bir örgütün üretim faktörleri veya üretimin kendisi için önceden belirlediği programın gerçekleştirilme düzeyi, ortaya konulan performans ile önceden belirlenen performansın mukayesesi yapıldığında, ortaya konan performansın önceden belirlenen performansa ne düzeyde yaklaştığının ifadesidir (Yükçü ve Atağan, 2009: 3). Bu bağlamda etkinlik, performansı belirlemede önemli bir ölçüt olmaktadır.

2.4. Performans Yönetim Sisteminin Amaçları

Genel olarak örgüt performans yönetim sistemi ile gerçekleştirilmek istenen örgütsel etkinliği sağlamaktır. Bununla birlikte çalışanların eğitimi, kaliteyi ve verimi artırmaktadır. Örgütsel amaçların bireyler tarafından benimsenmesini ve paylaşılmasını sağlamaktır. Performans yönetiminin diğer amaçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Performans çıktılarını kurumsal eğitim planlamasında dayanak oluşturmak,
- İş görenlerin örgütün başarısına katkılarını gözlemlemek,
- Performans değerlendirmeyi somut ve ölçülebilir hedeflere dönüştürmek,
- İş gören - yönetici - iletişimini güçlendirmek ve karşılıklı olarak beklentileri ortaya koymak,
- Bireysel ve kurumsal yetenekleri ve yeterlilikleri belirlemek,
- İş gören motivasyon nedenlerini belirlemek vizyon ve hedefleri paylaşmak,
- Örgütsel ve bireysel olarak sistem ve işleyişi konusunda değerlendirmeler yapmaktır (Halis, 2013: 229).

Performans yönetim sisteminin birçok amacı bulunmaktadır. Bu amaçlar kapsamlı olarak şu şekilde sıralanabilir (Işığışık, 2008: 4):

- İş yaşamındaki yeniliklerin yakalanarak uyum sağlanması, iç müşteri kültürünü benimseterek takım çalışmasının hâkim kılınması ve müşteri odaklı yaklaşımına dayanan kültür yaratmak ve sürdürülebilir gelişme felsefesinin örgüte yerleşmesinin sağlamak,
- Örgütsel vizyonun oluşturulması, istenen örgüt kültürünün oluşumuna destek sağlamak, insan kaynakları planlaması için personel envanteri oluşturmak, örgütsel ve bireysel gayelerin entegre olmasını sağlamak,

- Her sene sadece bir kez yapılan performans ölçümü yerine, yıl içinde düzenli ve objektif kriterleri esas alan bir ölçüm sistemi ile çalışanların güçlü yönlerinin ortaya çıkması, zayıf yönlerinin ise geliştirilmesi amacıyla yaratıcılıklarının ve yeteneklerinin ortaya çıkmasını sağlamak,
- Ücret prim ödüllendirme terfi ya da ceza gibi yönetsel işlemlerin gerçekleşmesine olanak sağlamaktır.

Performans yönetim sistemi kamusal kaynak yönetiminin etkinliğini sağlayarak, başarılı, modern uygulamalarla hesap verme sorumluluğunun gelişmesine yardımcı olmak ve kamusal reformların uygulanabilirliğini temin etmektir (Akyel ve Köse 2010: 20) .

Performans yönetim sistemi işgörenlerin performans ölçümü sonucu elde edilen çıktılara göre değerlendirilmesi ve bir örgütte verimin ve etkinliğin sağlanması için geliştirilen sistemin bir parçasıdır (Eraslan ve Tozlu, 2011: 36). Performans yönetim sisteminin işlerliğinin sağlanması için önemli noktalar bulunmaktadır. Bu noktalar şu şekilde sıralanabilir (Uyargil, 2017: 4-5)

- Örgütsel hedeflerin bireysel hedeflerle birleştirilmesi bütünleştirilmesi,
- Eğitim ya da kariyer planlama gibi insan kaynakları uygulamaları için yönetimin ihtiyacı olan bilginin sağlanması,
- İş gören motivasyonu ve başarısının ödüllendirilmesi,
- Örgütün güçlü ve zayıf yönlerinin tanımlanması,
- Çalışanın kendisinden beklenen performans ile fiili başarı durumunun karşılaştırılıp çalışan ile üstü arasında etkin iletişim sürecinin sağlanması,
- İş görenin adil bir biçimde değerlendirilmesi,
- Örgüt içerisinde konumların belirlenmesinde ihtiyaç duyulan performans ölçütlerinin sağlanmasıdır.

Genel olarak performans yönetim sisteminin örgütlerin daha etkin çalışması açısından yönetsel amaçları gerçekleştirmeye yönelik amaçlarından söz edilebilir. Örgütteki bu yönetsel amaçlar ücret, yükselme, transfer durumu ya da çalışanın işten çıkarılması şeklinde olabilmektedir. Geliştirmeye yönelik amaçlar ise, meslek planlamasında eğitim programları ve geliştirme programlarının hazırlanmasında, çalışanın güçlü ve güçsüz yönleri ile ilgili geri bildirimde bulunulmasında öne çıkmaktadır. Performans yönetim sisteminin araştırmaya yönelik amaçları ise çalışanların güdülenerek, çalışma isteğinin sağlanması, kariyer planlarını belirleyen

etmenlerin su yüzüne çıkmasında ve bireysel hedefler ve örgütsel hedefler arasındaki ilişkinin araştırılmasında önem arz etmektedir (Barutçugil, 2015: 126).

2.5. Performans Yönetim Sisteminin Yararları

Örgütsel hedefler doğrultusunda performans yönetim uygulamalarının değerlendiren değerlendirilen ve örgüt açısından yararları bulunmaktadır. Performans yönetim sisteminin yöneticilere, çalışanlara ve örgütlere olan yararları şu şekildedir (Uyargil, 2017: 10-12):

2.5.1. Yöneticiler Açısından Yararları

Performans yönetimi süreci örgütte yöneticiler tarafından zaman alıcı ve külfet gibi değerlendirilse de iyi kurgulanış ve etkin bir performans yönetimi sisteminin varlığından en yüksek düzeyde yararlanacak olan kişiler yöneticilerdir. Yöneticiler işgörenlere tam olarak ne beklediğini anlatırsa, işin nasıl yapılacağına dair detaylarla zaman kaybetmezken, işgören de işin ne anlama geldiğini ve neyin neden yapılması gerektiğini bildiğinden kimi zaman inisiyatif alabilir ve yönetici üzerindeki yük de azalır (Dişkaya, 2006: 59). Sistemin diğer yararları ise şu şekildedir:

- Performans ölçümü ile değerlemeyi yapanlar, planlamada ve denetim fonksiyonlarında daha etkili olurken bu durum çalışanların ve birimlerin performansını geliştirir.
- Yönetici ve iş gören arasında daha sağlıklı iletişim kanalı oluşur.
- Performans ölçümü ile yetki devrinin gerektiği durumlar görülür ve sistem daha kolaylaşır.
- Çalışanların güçlü ve gelişmesi gereken yönleri açığa çıkar.
- Yöneticilerin gelişmeye ihtiyacı olan yönlerini ortaya çıkararak becerilerini artırır.
- Yönetimsel beceriler gelişir.

Sistem aynı zamanda yöneticiye işten çıkarma, ücret belirleme, rotasyon, terfi gibi insan kaynakları uygulamalarında da kararlar alırken yöneticiye objektif kriterler sağlamaktadır (Dişkaya, 2006: 60). Performans yönetim sistemi, işgörenlerin motivasyonlarının sağlanarak yeteneklerinin geliştirilmesi ve kendilerinin örgütün bir parçası olma görmelerini sağlamaktadır.

2.5.2. Çalışanlar Açısından Yararları

Performans yönetim sisteminin değerlendirilenler açısından da yararları bulunmaktadır. Her şeyden önce değerlendirilenler yönetimin kendi performansları

konusunda ne düşündüğünü öğrenme ve geliştirilmesi gereken yönlerinin neler olduğu konusunda bilgi sahibi olurlar. Sistemin diğer yararlarını şu şekilde ifade etmek mümkündür (Uyargil, 2017: 11).

- Etkili bir performans yönetim sistemi iş görene kendilerinden neler beklendiğine dair gerekli bilgiler sunar.
- Çalışanlar kendilerini hangi konularda geliştirmesi gerektiğini bilir, rol ve sorumluluklarının farkına varır.
- Performans geri bildirimini çalışana güven duyguları kazandırır.
- Etkin bir performans değerlendirme sistemi çalışana iş güvenliği kariyer planlamasına destek sağlar. Çalışanın hedeflerini doğru yönlendirirken doğru adımlar atması ve yöneticinin başarısına da olumlu katkı sağlayacaktır.
- Örgütte her bir değerlendirilen kendini kendi performansı açısından yönetme ve değerlendirme sorumluluğu hissedecek ve sürdürecektir.
- Ortaya çıkacak olan geri bildirim ile değerlendirilen sübjektif uygulamalarına maruz kalmayıp daha objektif kriterlerle değerlendirilir.

Kurumsal hedeflerle bireysel hedefler bir noktada birleşir ve çalışan katılımı ile bireyin örgüte aidiyet duygusu gelişir ve pekişir. Bu durum örgütlerde tüm paydaşlar için daha saygılı, adil ve tatminkâr bir ortamın gelişip, yerleşmesine zemin hazırlar. Etkili bir performans yönetim sistemi kurum içerisinde bireyin gelişimi ve adil bir şekilde değerlendirilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu sistemin yararları şu şekilde sıralanmaktadır (Canman, 1995: 121-122):

- Örgütün çalışandan beklediği hususlar ve ortak amaçların başarılması noktasında katkılarının neler olacağı belirlenir.
- Amacına ulaşması gereken hedeflerin neler olduğu belirlenirken sürece çalışanların da dâhil edilmesi etkinliği arttıracaktır.
- Performans değerlendirme süresinde personel yönetim sisteminden destek alabilecektir.
- Performans ölçümünde takip edilecek yolların neler olduğunu ve sergilediği performansı geliştirmek amacıyla yapılması gerekenler yapılacaktır.
- Örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi noktasında değerlendirilenler, cesaret kazanacaktır.
- Değerlendirilenler başarı gösterdiklerinde yönetim tarafından takdir edildiğini görecektir.

Performans değerlendirme ile değerlendirilenlere yönelik insan kaynakları uygulamalarında objektif kriterlere göre kararlar alınırken aynı zamanda çalışanlar zayıf ve güçlü yanlarını keşfederler ve yaptıkları işle ilgili kendilerine güven duyguları gelişmektedir.

2.5.3. Örgütler Açısından Yararları

Performans değerlendirme sisteminin varlığı birçok açıdan örgütün varlığına ve başarisına katkı sağlayacaktır. Kurum içerisinde hizmet ve üretim kalitesinin gelişmesine ve dolayısıyla örgütsel etkinlik ve karı artmasına vesile olur. Bireysel gelişim ibreleri belirir ve sağlıklı bir insan kaynakları sistemi oluşur. Örgütsel eğitim ihtiyaçları netleşir. Örgütsel verimlilik artarken performans standart ve beklentiler belirir, sınıflanır ve gerçekleştirilmesi kolaylaşır. Kontrol ve baskıcı anlayışın yerini; işbirliği ve uzmanlaşmaya dayalı sistem alır.

İyi kurgulanmış bir personel yönetim sistemi (Karasoy, 2014: 259) rgtte tüm faaliyetleri amaca doğru bir Şekilde yönlendirilen yönetici- çalışan arasında oluşan koordinasyonla ortak amaç üzerindeki anlaşmanın örgütün geneline yayılması ve sorumluluğun paylaştırılması hususunda yön verir.

Örgütte gerçekleşmesi istenen performansla gerçekleşen performans karşılaştırma imkânı doğarken, ortaya çıkan verilerle alınan kararlar örgüt içerisinde güven ortamının sağlanmasına imkân tanır. Bununla birlikte performans verileri uzun vadede amaçların belirlenmesinde ve var olan kaynakların etkin kullanımında ve rekabet edilebilirliği sağlamada yararları bulunmaktadır (Akal, 2003: 10-11).

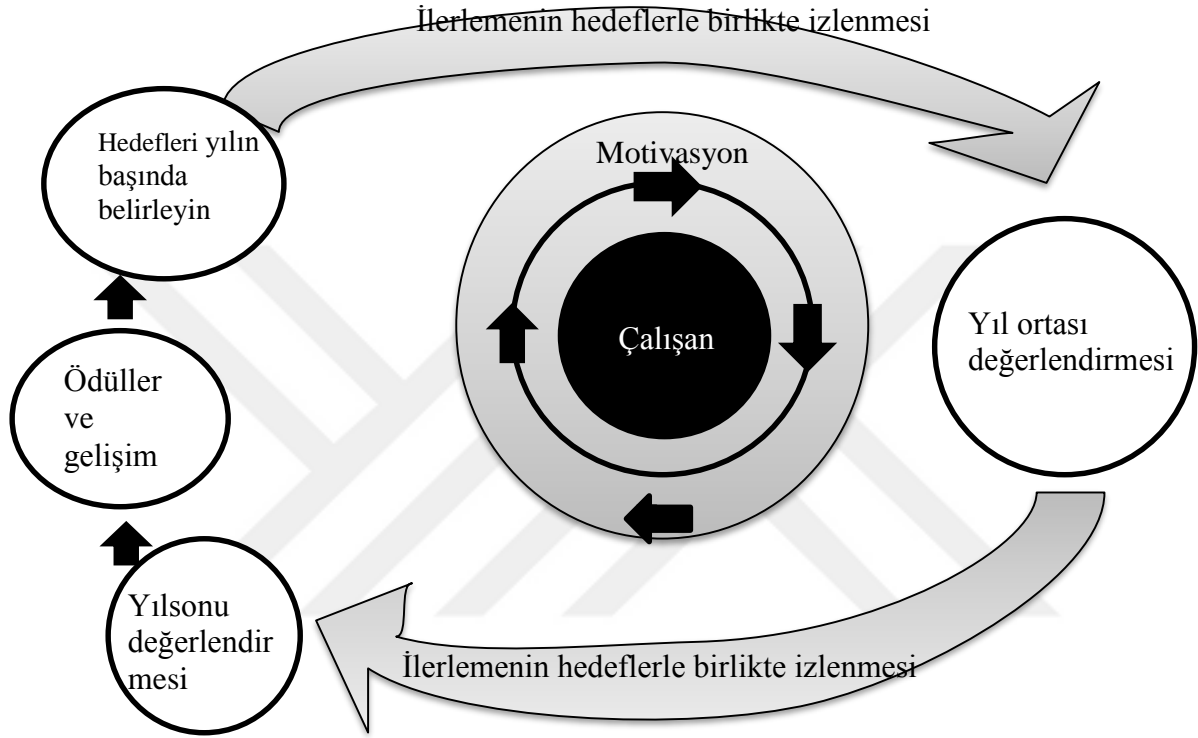
Performans yönetim sistemini yönetilenler arasında açık, çift yönlü ve sağlıklı bir iletişim kanalının oluşmasına sebep olur. Bu sistemin varlığı sağlıklı ve başarılı yönetsel uygulamaların korunup gelişmesine dayanak sağlar.

2.6. Performans Yönetim Süreci

Etkin ve başarılı bir performans yönetim sürecinde dikkat edilmesi gereken noktalar vardır. Etkin bir performans yönetimi için örgüt ister kamu ister özel işletmeler olsun ilk olarak Şu noktalar tespit edilmelidir (Songur, 1995: 16- 17; Halis, 2013: 226- 227):

- Mevcut kaynakların rgt st seviyeye taşıyıp taşıyamayacağının tespiti sağlanmalıdır. Örgütün mevcut potansiyeli ortaya konarak varsa kısıtlayıcı unsurların ortadan kaldırılarak kısa ve orta vadede var olan yeteneklerini kullanabilme durumu analiz edilir.

- Örgütün varmak istediği noktanın belirlenmesi örgüt kısıtlayıcıların önüne geçtikten sonra_ideal seviyesini arayışa yönelmelidir. Uzun dönemde iş ve amacın belirlenmesinden sonra diğer iki sorunun cevapları ile gerçek amaçlara nasıl ve hangi seviyede ulaşılabilceğinin göstergesi niteliğinde olacaktır.



Şekil 1: Performans Yönetim Sistemi

Kaynak: Luecke, 2015: 4

- Şu anki mevcut durum analizi ortaya çıkarılmalıdır. Mevcut kaynaklarla örgütsel amaçlara ulaşmak için kullanılan yöntemlerin verim sağlayıp sağlayamadığı noktasında değerlendirme yapılmalıdır. "Mevcut aşamaya gelinceye dek kullanılan yöntemler nelerdi ve verim sağlamış mıydı?" sorularının yanıtı ile şu anki durumun seviyesi ölçülür.

Şekil 1'de performans yönetim sistemi ele alınmıştır. Şekil 1 ele alındığında performans yönetim süreci hedefin belirlenmesi ile başlamaktadır. Ardından çalışanların hedefleri doğrultusunda performans takip edilir ve sonuçlar değerlendirilir.

Hedeflerle başlayan performans, çalışanların ulaşmayı amaçladığı sonuçları tanımlar. Belirlenen hedefler, gösterilen performans, yapılan değerlendirme, ödül kurumsal gelişme yönünde belirleyicidir (Luecke, 2015).

Performans yönetim süreci işletmede sürekliliği oluşturmaktadır ve hedef belirleme, geri bildirim ve yönlendirme, performans değerlendirme ve eğitim ve gelişim planlama şeklinde ifade edilen dört bileşenden oluşmaktadır (Dişkaya, 2016: 62). Performans yönetim süreci işgörenlerin başarılarının ödüllendirildiği ve bu sayede işgörenlerin örgütsel katkı düzeylerini etkileyen bir uygulamadır.

2.6.1. Performans Planlama

Performans yönetim süreci örgütsel vizyon doğrultusunda hedef belirleyip, performans planlaması yapılması ve planlanan hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmediğini tespit etmek amacıyla performans değerlendirme yapılması sonuçlar ışığında performans geliştirme önlemlerinin alınması ve yeni hedeflerin belirlenmesi süreciyle mükemmeli arayan bir süreç olarak ifade edilmekte (Akyol, 2011: 83) ve üç aşamada gerçekleştiği ileri sürülmektedir. Planlama örgütsel hedeflerin ortaya konup, bu hedeflerin örgütün tüm kademelerine benimsetilmesi ve bu hedeflerin gerçekleşmesi için etkinlik, yöntem ve stratejinin belirlendiği bir aşamadır. Yani "ne", "ne için" ölçülmelidir?" sorusu çözüme kavuşmalıdır. Ayrıca bu aşamada belirlenmesi gereken diğer hususlar şu şekildedir (Akyol, 2011: 84- 86):

- Vizyon ve misyonun belirlenmesi: Vizyon örgütün kendisini gelecekte görmek istediği noktayı ifade ederken, misyon ise onun varlık nedenini ifade eden bir kavramdır ve bu iki kavram örgütsel değerlerle yakın ilişkilidir.
- Amaç ve hedeflerin belirlenmesi ve stratejilerin ortaya konması: Verimliliği ve rekabet gücünü artırmak amaçlanırken yerine getirilmesi gereken görev ve sorumluluklar belirlenir. Bu SMART analizi örgütsel amaçların belirlenmesinde yararlı olacaktır. Hedefler ölçülebilir, ulaşılabilir, geçekçi ve süreli olması örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi noktasına yol göstericidir.
- Etkinlik ve iş planlarının belirlenmesi: İkinci aşamada belirlenen amaç ve hedeflerin gerçekleşmesi için hangi etkinlikler ve iş programları hazırlanmalı ve belirlenmelidir.
- Örgütün gelişimin izleyen ve değerlendiren süreçlerin belirlenmesi ve uygulanması: Engellerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması, örgütsel ve

bireysel performansı değerlendirme ve geliştirmeye yönelik, ödüllendirme ve özendirici sistemler ortaya konulmalıdır.

- Performans ölçüm ve değerlendirme sisteminin oluşturulması: Alınan yolun planda belirlenen hedefler çerçevesinde gerçekleşip gerçekleşmediğini ifade etmek açısından önem arz etmektedir.

Performans yönetimi sürecinin ilk aşaması olan planlama aşamasının başarılı bir şekilde tasarlanması için örgüt amaçlarından başlayıp bireysel amaçlarla son bulan amaçlar sırasına uygun bir şekilde tasarlanmalıdır. Bu durum sağlandığında örgütsel düzeyde performans artırımı sağlanabilecektir. Bununla birlikte planlama sürecinde çalışanların da katılımı, sürecin etkinliğini yükseltecektir (Akyol 2011: 84). Performans planlama iş görev ve iş veren arasında hedef belirleme sürecidir ve örgütün kriterleri ve stratejik hedefleri bu noktada önem arz etmektedir.

2.6.2. Performans Değerleme

Performans değerlendirme kavramı her ne kadar 30 yıldır popüler olmuş olsa da kavramın kökeni oldukça eskilere gitmektedir. Öyle ki literatüre bakıldığında performans değerlemeye ilişkin 3. yüzyılda Çin Wei hanedanlığında bilgi, yetenek ve liyakat ölçüsünde kendi beğenisini esas aldığı yönünde eleştiriye uğramıştı. Yine performans değerlendirme açısından önem arz eden, Ignatius ise cemiyet mensuplarının performansını izlemeye yönelik bir oluşum yaratmıştır. Performans değerlendirme açısından 18. yüzyılda Robert Owen İskoçya'da iplik fabrikasında çalışan her bir işçi için performanslarını ifade eden renkli kartlar kullanmıştır.

Performans değerlendirme kavramı çalışma sonuçlarının iyileştirilmesi ile performans verilerinin toplanması ve yayılması açısından önem arz ederken birey ve gruplara geri bildirim sağlayan insan kaynakları uygulamalarından biridir. Örgütlerde çalışanların performansını değerlendirmek 1900'lı yıllara tekabül etmektedir. Taylor'un iş ölçümü uygulaması ile çalışanların performansını ölçme ve değerlendirmeye yönelik uygulamaları söz konusudur.

"Başarı değerlendirme", "liyakat takdiri", işgören boylandırma gibi terimlere karşılık gelen performans değerlendirme çalışanların iş ya da görevlerindeki başarısını değerlendirme süreci anlamına gelirken, performans yapılmakta olan görevi değil, bu görevi yapan bireyi ya da kesimin performansını ölçen bir süreç olduğunu belirtmek gerekmektedir (Öge, 2017: 313).

Personel değerlendirme personelin çalışma davranışının sonucunu gösteren ya da personel ya da personelin dâhil olduğu bölümün örgütsel amaçlara katkısını ölçen bir insan kaynağı uygulamalarıdır (Cesur, 2015: 155). Aynı kavram örgüt içerisindeki çalışanların etkinliklerinin, eksikliklerinin, yeterliliklerinin, fazlalıklarının bir bütün teşkil etmek suretiyle gözden geçirilmesi gerektiği şeklinde ifade edilmektedir (Tuncer, 2011: 25). Performans değerlendirme süreci örgütlerde çalışanların işlerindeki gösterdikleri başarı, sergiledikleri davranışlar, ahlaki durumu ve örgütsel hedeflerin ulaşması yönündeki katkılarının ortaya konulduğu sistemsel bir süreçtir.

2.6.2.1. Performans Değerlemenin Amaç ve Faydaları

Performans yönetim sistemi çalışanlar, yöneticiler ve örgüt için faydalı olan bir sistemdir. Sistemle asıl amaçlanan çalışanların değerlendirilmesi ve gelişimlerinin sağlanmasıdır. Bununla birlikte, değerlendiren ile değerlendirilen arasındaki ilişkilere ve iletişimin örgüt yararına dönük olarak geliştirilmesi örgütsel düzeyde önem taşımaktadır (Işığışık, 2008: 3). Performans değerlemeden beklenen unsurları sıralamak gerekirse şu noktalara değinmek yerinde ve faydalı olacaktır (Sabuncuoğlu, 2013: 185):

- İnsan gücü planlaması ve personel envanteri hazırlamak açısından fayda sağlar.
- Çalışanların gelişimine yönelik olarak eğitim gereksinimi netleşir.
- Terfi ve nakil gibi yönetsel iş ve işlemlerin objektif olması açısından belirleyicidir.
- Performans değerlendirme sonuçları ücret politikalarının belirlenmesine yönelik alınacak kararlarda dayanak oluşturur.
- Örgüt içerisinde çalışan- yönetim ilişkilerinin gelişmesini sağlayarak, sağlıklı, açık ve çift yönlü iletişim sürecinin varlığı sağlanır.
- Çalışanların kendilerini geliştirmeleri hususunda geri bildirimle motivasyon sağlanır.
- İş başarısızlığı kesinleşen bireylerin işten uzaklaştırılmasına sağlar.

Performans değerlendirme ile iş görenin iş yapması ve elde edeceği sonuç örgütsel amaçların gerçekleşmesi açısından önemlidir. Burada adı geçen değerlendirme eylemi bir bütündür. Kişinin başarısı ödüllendirilirken, eksik olan yönlerinin ise giderilmeye yönelik yolları aranmaktadır.

Personel değerlendirmenin özünde iki amaç taşıdığı ifade eden Tuncer bu noktaları şu şekilde açıklamıştır (Tuncer, 2011: 260- 261): Çalışanın terfi alması,

eğitime tabi tutulması, işten çıkarılması ya da ücret politikalarının belirlenmesi gibi insan kaynakları uygulamalarına dayanak oluşturmaktadır. Diğer nokta ise personele geri bildirim sağlamasıdır. Geribildirim performans yönetimi ile ilgili amaçlara ulaşmada önemlidir (Özer, 2009: 16). Bu geribildirimde devamlılık, hedeflere ulaşmadaki aşamalar ve düşük performansın çalışana iletilmesi değerlendirilenlerin gelişimleri açısından önemli olduğu belirtilmektedir.

2.6.2.2. Performans Değerlemenin Kullanım Alanları

Daha önce de ifade edildiği gibi performans yönetimi çalışanları, değerlendireni ve örgütü ilgilendiren bir sistemdir. Bu üç bileşenin de performans değerleme sürecinden amaç ve beklentileri bulunmaktadır. Performans değerlemesi sonucu elde edilen veriler işığında örgüt içerisinde çalışanlarla ilgili şu kararların alınması hususunda yol göstericidir (Öge, 2017: 314-315; Uyargil, 2017: 6-10; Yılmaz ve Ünser, 2007: 49-54):

2.6.2.2.1. İnsan Kaynakları Programlarının Belirlenmesi

Örgüt içerisinde bulunana mevcut personelin performansına dair veriler, geleceğe dönük olarak insan kaynakları planları açısından önem teşkil etmektedir. Modern örgütler insan kaynakları departmanı ile ilgili analizler yaparken doğru insan kaynağı planlaması yapmayı amaçlamaktadır. Ayrıca modern örgütlerde insan kaynakları yönetiminin gelişmiş araç ve tekniklerinden daha fazla yararlanılmaktadır. Bu uygulamaların işletmelerde ilk kez kullanılıyor olması bazı tereddütleri ortaya çıkarmaktadır. Ancak performans değerleme sonuçları bu tereddütleri ortadan kaldıracaktır. Bir örnekle açıklamak gerekirse, işe alımda ilk defa yararlanılan bir testten alınan puanlar ile işe başladıktan sonra uygulanan testin sonucunda alınan puanlar arasında korelasyon testin geçerlilik derecesi hakkında bilgi verecektir (Uyargil, 2017: 10). Günümüzde örgütler doğru yerde ve zamanda istihdamı olan, örgütsel amaçları kendi amaçlarına entegre eden işgücüne ulaşmak istemektedir.

2.6.2.2.2. Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi

Personelin eğitimi ve kendisinin gelişimine yönelik uygulanan politikalarda başarı sağlanması, bu politikaların alt yapısının sağlam olması ile ilişkili iken, hangi personelin hangi eğitime ihtiyacının olduğu, ölçüsü ve zamanlama gibi unsurlar bu süreçte belirlenmesi gereken politikalar kapsamındadır (Uyargil, 2017: 9). Belirlenmesi gereken bu politikalar kolay değildir ve bu amaca yönelik çeşitli anket ve araçlar

uygulanmaktadır. Yine de sonuçların her zaman sağlıklı olduğunu söylemek mümkün değildir. Performans ölçümü neticesinde elde edilen sonuçlar, işgörenlerin güçlü oldukları yönleri ile birlikte zayıf oldukları tarafları ile ilgili de çıktı sağlamaktadır (Yılmaz ve Ünsar, 2007: 53). Performans değerlendirme sonucu ortaya çıkan veriler iş görenin beceri eksikliğini ortaya koyacak şekilde ise iş gören çeşitli eğitim ve geliştirme programlarına alınır. Örgütlerde kimin hangi konuya ne zaman ve ne kadar ihtiyacının olduğu doğru bir şekilde belirlenmesi ve eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin başarısını etkileyen bir unsurdur.

2.6.2.2.3. Kariyer Planlaması ve Geliştirme

Çalışanların kariyer gelişimi gösterdikleri performansa bağlı olan bir süreçtir. Örgütler, bünyelerindeki değerli insan kaynağını korumak ve geliştirmek amacıyla performans değerlendirmelerinden yararlanmaktadırlar (Yılmaz ve Ünsar, 2007: 52). Performans değerlendirme sonucunda ulaşılan çıktılar çalışanın sahip olduğu yetenek ve becerilerin aynı zamanda gelişime ihtiyacı olan taraflarını ifade eden bir süreçtir. Bu veriler çalışanların kariyer planlaması uygulamalarında yol gösterici niteliktedir. Performans sonucunda elde edilen veriler, yönetici, çalışan ve örgüt açısından farklı beklentiler içermektedir. Performans ölçümü ile elde edilen bu veriler, çalışanlara yönelik alınacak kararlarda birtakım süreçlere bilgi sağlarken, söz konusu süreçlerin kurulması, geliştirilmesi ve sağlıklı işlemesine olanak sağlamaktadır (Uyargil, 2017: 6).

Kariyer Geliştirme

Kariyerin Planlaması	Kariyerin Yönetimi
<ul style="list-style-type: none">• Çalışanın kendi yetenek ve üstünlükleri ile birlikte zayıf yönlerini görmesi• Örgüt içerisinde kariyere yönelik fırsatların belirlenmesi• Kendisi için amaçlar belirlemesi• Kariyerini planlamak için oluşturduğu planları uygulaması	<ul style="list-style-type: none">• İnsan kaynakları ile sistemin uyumlu hale getirilmesi• Kariyerin yönetimi için yön belirleme• Açık olan görevlerin ilgililere• İşgören performans değerlendirilmesi• Üstlerce kariyerin gelişime yönelik danışmanlık hizmeti yapılması• Eğitim ve gelişim faaliyetleri• Personele yönelik politikalar geliştirme

Şekil 2: Kariyer Geliştirme Sistemi

Kaynak: Uyargil, 2017: 8

Şekil 2’de ifade edilen kariyerin planlanması ve yönetimi süreçlerine dair bireyin gelişime ihtiyacı olan yönlerinin belirlenmesi, performans değerlendirme ve ölçümünde dair hedeflerin belirlenmesi, planlar hazırlanması ve uygulanması, kariyer belirleme sürecine yönelik hedefler ve değerlendirme gibi süreçler performans yönetimi sistemi ile yakındır. Sistemin yakın ve bilgi alışverişi içinde olması insan kaynakları uygulamaları da olumlu etkilemektedir.

2.6.2.2.4. Ücret Maaş ve Diğer Ödemelerin Belirlenmesi

Performans değerlendirme sonucu hayati önem arz eden konulardan bir diğeri ise, değerlendirme sonuçlarının iş görenin ücret- maaş gibi ödemelerinde belirleyici olmasıdır. Performans sonuçları birçok kurumda doğrudan ya da dolaylı bir biçimde bireyin ücretini belirleyen bir faktördür. Performans ölçümlerinin bireyi güdüleyen bir unsur olması için performans ölçümü ve ödüller arası ilişki kurulmasını ve bireyin bu ilişkiyi görebilmesi gerekmektedir (Uyargil, 2017: 7). Özer (2005), YKY ve özelliklerini ortaya koyduğu çalışmasında YKY’nin performans ölçümünü önemseydiğini, sabit maaş yerine performansa göre maaş ödenmesi gerektiğini ve kişilerin ve sistemin performansını arttırmaya odaklandığını vurgulamaktadır.

2.6.2.2.5. Örgüt İçi Hareketliliğin Belirlenmesi

Performansa dair veriler terfi, rütbe düşürülmesi, işten çıkarmaya da nakil gibi örgüt içi hareketlilik yaratan uygulamalar açısından yol gösterici niteliktedir. Örgüt içinde başarılı olanlar ve olmayanlar arasındaki çizginin belirlenmesi, başarılı olanların ödüllendirilmesi başarısız olanların birtakım eğitim geliştirme metotları ile olması gereken düzeye getirilmesine ve son olarak performans düzeyi örgüt tarafında arzu edilen düzeye getirilememiş olanların işten uzaklaştırılması kararlarının verilmesinde performans değerlendirme sonuçları esas alınır (Öge, 2017: 315). Sayılan hususlara ek olarak performans değerlemesinden elde edilen verilerin kullanım alanları şu şekilde sıralanabilir (Tunçer, 2011: 258- 259):

- Çalışanın eksik yönlerinin gösterilmesi,
- Çalışana ödenen ücret ve diğer ödemelerin belirlenmesi,
- Terfi ve iş değiştirmelerinde esas alınması,
- Çalışana yönelik eğitim ve iş geliştirme ihtiyaçlarının belirlenmesi,
- İşe alma işlevi etkinliğinin belirlenmesi,
- İş tasarımı yanlışlıklarının belirlenmesi,

- İşin gerektirdiği hususlara uygun davranamayanların işle ilişkilerinin sonlandırılması,
- Çalışanın uygun işlerde ve noktalarda çalıştırılıp çalıştırılmadığının belirlenmesi,
- Yerleştirme kararları,
- İş ile ilgili kadrolama eksikliklerinin ortadan kaldırılması,
- Kariyer planlaması ve geliştirilmesi,
- Diğer sorunların ortadan kaldırılması,
- İnsan Kaynakları birimine geri bildirim oluşturması.

Performans değerlendirme sonucu elde edilen çıktılar, hem örgütleri hem çalışanları hem de yöneticileri ilgilendiren ve insan kaynakları uygulamaları açısından birçok karara kaynak teşkil edebilecek nitelikteki verilerdir.

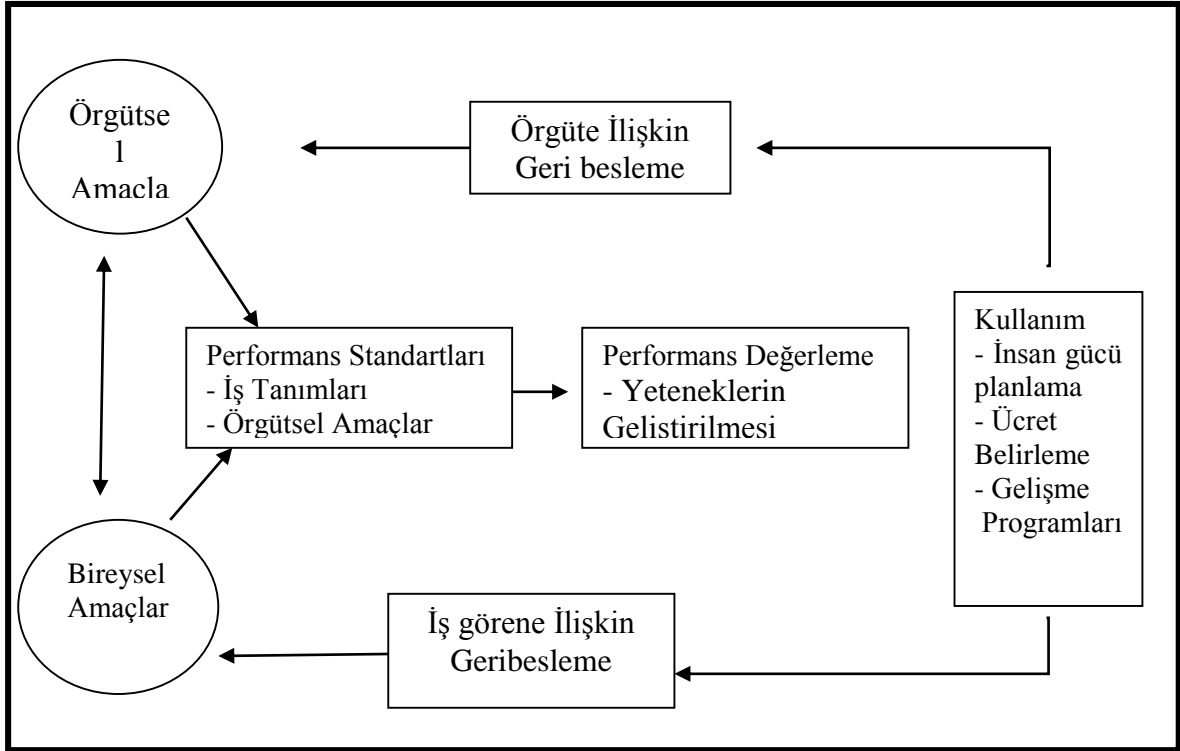
2.7. Performans Değerleme Süreci

Performans değerlendirme, personelin performansını ölçen bir süreçtir ve bu süreç için birçok farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bu ölçümler personeli sıralandırma, iş davranışlarını değerlendirme, işte başarı için gerekli olduğuna inanılan kişisel özelliklerini değerlendirme (örneğin liderlik) ve direkt olarak ölçülebilen iş performansının ölçüm değerleri (örneğin verimlilik) gibi farklı ölçümleri içerir (Noe, 2009: 322).

Performans değerlendirme hem örgütsel açıdan, hem çalışana açısından hem de değerlendiren açısından önemi ve yararları bir önceki başlıkta ortaya konmaya çalışılmıştır. Performans değerlendirme çalışmaları kolay olmayıp aksine, bir çok kriter ve husus ihtiva etmesi açısından kompleks bir yapıdadır. Her şeyden önce örgüt yapısına en uygun değerlendirme yöntemi belirlenmelidir. Performans değerlendirme birtakım süreçlerden oluşan bir yönetim uygulamasıdır. Örgüt bu süreçte birbirinden farklı kriterler ve standardın olduğu yöntemler belirleyebilir.

Performans değerlemede bireysel amaçlar ile örgütsel amaçlar birbirleri ile uyumlu ve birbirini tamamlar nitelikte olmalıdır. Çalışanların performansı örgütsel performansı ifade etmektedir. Performans değerlendirme sürecinin başarılı olması bu sürecin düzenli bir plan çerçevesinde yapılmasını gerektirmektedir. Bu aşamada “Bir performans planı nasıl hazırlanmalı” sorusu ve bu sorunun cevapları üzerinde durulmalıdır (Act, 2013: 3-4). Konu tartışılırken hazırlık olarak netleştirilmesi gereken hususlar şunlardır: Mesleki tanım, rol, iş gerekleri, stratejik plan, bölüm- branş, takım

çalışmaları gibi noktaların belirlenmiş olması gerekmektedir. Sonraki aşamada dürüst, saygılı, olumlu ve gelecek odaklı iletişim dâhilinde kim neyi ne zaman gerçekleştirmeli ve ne şekilde kayıt altına almalı sorularının cevapları belirlenmelidir. Sonrasında performansa dair varılan noktaya ilişkin bir performans planı belirlenmelidir.



Şekil 3: Performans Değerleme Süreci

Kaynak: Öge, 2017: 318

Yukarıdaki şekle dikkat edildiğinde çalışanların bireysel amaçları ile örgütsel amaçların uyumlu olmasının gerektiği ve performans değerlemede ilk amacın bu grupların dengelenmesi olduğu ortadadır. Örgütsel başarı ve çalışanların tatmini için gerekli olan bu sonuç veri olarak kabul edilirse performans değerlemenin performans standartlarının tespiti, performans değerlemenin gerçekleştirilmesi ve sonuçların kullanılması şeklinde üç temel boyutu bulunmaktadır (Öge, 2017: 318). Performans değerlendirme sürecinde işgörenin örgütte izlenerek, değerlendirildiği, sonucun belirlendiği ve işgörene bilgi verilmesidir.

2.7.1. Ölçüm Kriterlerinin Belirlenmesi

Kriter karar veya hüküm vermekte kullan kural, prensip veya nitelik olarak tanımlanabilirken, konumuz açısından ise kurumsal, birimsel ve bireysel performansı değerlendirmek için kullanılan göreceli elemanlar şeklinde ifade edilebilir (Oktay,

2006: 11). Farklı bir anlatımla kriter performans değerlendirme sisteminde çalışanların başarısını ölçecek standartlara denir (Akgeyik, 2018: 169). Performans değerlendirme sürecinin başarıya ulaşabilmesi için, her şeyden önce görev ve iş analizlerinin ve tanımlarının yapılmış olması gerekmektedir. Bu aşamadan sonra kriter tanımlamaları yapılmalıdır. Performans değerlendirme sürecinde dikkat edilmesi gereken hususlar şu şekilde sıralanabilir (Sabuncuoğlu, 2013: 187):

- Performans değerlendirme sürecinde önceden saptanan hedefler yapılan işin özelliklerine uygun hazırlanmalıdır. Söz gelimi büro çalışanları, işçiler ve yönetici kademe için farklı hedefler oluşturur.
- Kriterler iş verimi ile birlikte, çalışanın davranışlarını da kapsar.
- Kriter sayısı 10'dan fazla olmayacak şekilde, anlaşılır ve net olmalıdır. Kriterler rakamlara veya sıfatlara denk gelecek şekilde ölçülür. Örneğin değerlendirmeler “iyiden kötüye”, ya da “kötüden iyiye” göre sıralanabilir. Çalışanın iş bilgisi: “Çok iyi, iyi, orta, yeterli, yetersiz” ya da iş yeteneği: “Yetersiz, yeterli, orta, iyi, çok iyi” gibi. Genel olarak performans değerlendirme kriterleri işin temel nitelik ve nicelik, işe dair bilgi ve yetenek, kişisel özellikler ve bireyin sergilediği davranışları olmak üzere dört grupta toplanabilir.

Başarılı bir performans değerlendirme sistemi için neyin ölçülmesi gerektiği ve kabul edilen başarının ne olacağı örgüt tarafından belirlenmelidir. Başvurulan kriter iş ile ilgili olmalı ve işteki görevleri kapsamalıdır. Performans kriterleri belirlenirken iş analizi sonuçlarından ve iş tanımlarından faydalanılmalıdır. Kriterlerin sahip olması gereken özellikler şu şekilde sıralanabilir (Öge, 2017: 319):

- Kriterlerin objektif ve ölçülebilir olması önemlidir. Çalışan ile ilgili subjektif değerlendirmelere yer vermemelidir.
- Kriterler özel hayata ilişkin değerlendirmelere yer vermemeli yapılan iş ile ilgili olmalıdır.
- Kriterler çalışanlar tarafından önceden bilinmelidir.
- Kriter belirlemenin amacının başarıyı tanımak ve başarılı olanların ödüllendirme olduğu unutulmamalıdır.
- Kriterler çalışma sonuçlarını ölçme ve değerlendirmeye uygun olmalıdır.
- Kriterler liderlik ve yöneticilik yeteneklerini ölçme ve değerlendirmeye imkân vermeli ve müşterilerin çalışanlar hakkındaki yaklaşımlarını da ortaya koymalıdır.

Seçilecek olan performans değerlendirme kriterleri performans değerlendirme sisteminin sağlıklı ve etkin işleminde rolü önemlidir.

2.7.2. Performans Değerlemecilerinin Belirlenmesi

Performans değerlendiriciler örgütte hâkim olan insan kaynakları politikalarına bağlıdır. Bununla birlikte değerlendirme yapacak olan kişi/ kişilerin iş görenleri yeterli bir müddet gözleme imkânı ve performansa dair gerekli kanaati elde edebilmiş olmaları önemlidir. Değerlendiricilerin kim/ kimler tarafından yapılacağı belirlenme modelleri şu şekilde sıralanabilir (Uyargil, 2017: 31-37; Akgeyik, 2018: 174-176).

2.7.2.1. Yöneticiler Tarafından Yapılan Değerleme

Belirli birtakım amaçların gerçekleştirilmesi amacıyla, emrinde bulunan insanların uyum ve işbirliği içinde çalıştırılmasını sağlayan kişiye yönetici adı verilmektedir (Tunçer, 2018: 9). Performans değerlendirme sürecinde en geniş uygulama alanı olan model çalışanı yönlendiren, talimat vermeye yetkili olan bağlı bulunduğu yönetici tarafından yapılan değerlendirme modelidir. Çünkü çalışanı en iyi gözlemleyen ve işini nasıl yaptığını ve başarılı olup olmadığını gözleme imkânına ve değerlendirme kanaatine en çok sahip olan kişi çalışanın yöneticisidir. Bu süreç sonunda yönetici çalışana geri bildirim verebilir ve onu bir sonraki dönem yakından izleme ve gelişimini takip etme imkânına sahiptir. Öte yandan çalışanın bağlı olduğu üst tarafından değerlendirilmesinin belli başlı sakıncalar doğurduğu yönünde görüşler de vardır. Bu görüşler şu şekilde sıralanabilir:

- Yönetici çalışana ödül ya da ceza verme gücüne sahip olduğu için çalışan kendisini baskı altında görmesi,
- Değerlendirme sonucunda yöneticinin değerlendirilene geri bildirim yapma noktasında isteksiz ya da uygun becerilere sahip olmayışı,
- Olumsuz geri bildirim sonucunda değerlendiren ve değerlendirici arasında ilişkilerin bozulması ve değerlendirilenin yöneticiden uzaklaşması gibi hususlar sayılabilir.

Yöneticiler tarafından yapılan değerlendirmenin her zaman tarafsız güvenilir olacağı kesin olmamakla birlikte bu süreçte değerlendirmeyi birden fazla yöneticinin yapması gerektiği konusunda görüşler vardır. Yatay ya da dikey yöneticilerden oluşan değerlendirme komitelerinden sayısının en fazla üç olması ve değerlendirme yapacak

olan yöneticilerin birbirlerinden etkilenmelerini önlemek adına birbirleriyle görüşmeden değerlendirme yapmaları gerekmektedir.

2.7.2.2. Özdeğerleme

Kurumlarda yöneticinin astına kendi kendini değerlemesi üzerine bir form vermesi ve çalışanın kendi kendini değerlediği bir modeldir. Örgüt içerisinde çalışanların kendi performansları hakkındaki düşüncelerini üstlerine bildirip ardından üstlerin de kendi değerlemesiyle ast tarafından yapılan değerlemeyi karşılaştırma imkânı yaratılır. Yöneticiler çalışanın hazırladığı formları, kendi yaptığı performans ölçümü ile karşılaştırmak suretiyle çatışan ve örtüşen noktaları tespit eder, örtüşmeyen noktalarda ast ile görüşme yapar. Bu model ile çalışanın kendi performansı hakkında ne düşündüğü ve onu teşvik eden unsurların neler olduğu araştırılır.

2.7.2.3. Çalışma Arkadaşları Tarafından Yapılan Değerleme

Aynı birimde çalışan kişiler gün boyu yan yana ve birlikte çalıştıkları için bir birlerinin performansı görme ve değerlendirme imkânı oluşmaktadır. Özellikle polis, itfaiye, pazarlama gibi amirin astlarını gözleme süreleri daha kısıtlıdır. Bu durumlarda ekip arkadaşlarının değerlendirmeleri önemlidir. Takım arkadaşının işe devamlılığı, toplantılara katılımı, gönüllü çalışmalar üstlenmesi, diğer arkadaşları ile iletişimi, yardımlaşması, kaliteli iş yapması gibi unsurları bu değerlendirme modeli kapsamaktadır.

Bu değerlendirme modelinden elde edilen verilerin her zaman için rasyonel bir zemine oturtulması mümkün olmamaktadır. Çünkü kişi arkadaşını değerlendirilirken kimi zaman negatif ya da pozitif yönlü değerlemeye gidebilmektedir. Bu sebeple terfi, ücret artışı ya da işten çıkarma gibi yönetsel kararlarda verilecek olan kararların bu değerlendirme modeli sonuçlarına göre ilişkilendirilmemesi gerekmektedir.

2.7.3.4. Astlarca Yapılan Değerleme

Çok fazla tercih edilmeyen bu model de kişiler astları tarafından değerlendirilmektedir. Üstler astları tarafından değerlendirilmek istemez. Ayrıca üstlerin astlarına karşı otorite kurmalarına engel teşkil eder. Değerleme yapacak olan çalışan değerlendirme sürecinde yöneticisinin kendi sorunlarına ve ihtiyaçlarına ne kadar çözüm üretebilme ya da yöneticisinin kişilik özelliklerine yoğunlaştığı için örgütün hedeflerinden uzaklaşmaktadır.

Değerleme sürecinde kullanılacak olan kriterlerin neler olacağı da bu model de karşılaşılan bir başka sorunu teşkil etmektedir. Bu modelin faydalı olabilmesi için

yapılması gereken değerleme yapacak olan astlara konu ile ilgili eğitim verilmeli ve yöneticiler de astları tarafından yapılacak olan değerlemenin yararlı olabileceğine inanmalıdırlar.

2.7.2.5. Müşterilerce Yapılan Değerleme

Çalışanların değerlendirilmesinde müşterilerden yararlanılan modeldir. rneği hizmet sektörü alanlarında çalışanların işlerine ilgileri, müşterilere yaklaşımı, işini tamamlama hızı ve verimi gibi unsurlar müşteriye sunulan bir form ile değerlemeye tabi tutulabilir. Müşteri odaklı insan kaynakları yönetiminin bir uzantısı olan bu modelin karşılaştığı en önemli sorun, müşterilerin bu değerlemeye ilgisiz olmasıdır. Sistemden yarar sağlamak için form doldurarak değerleme yapan müşteriye çeşitli hediyeler vererek, ilgilerini canlı tutmak ve çok fazla sayıda müşteriye ulaşılabilmektedir.

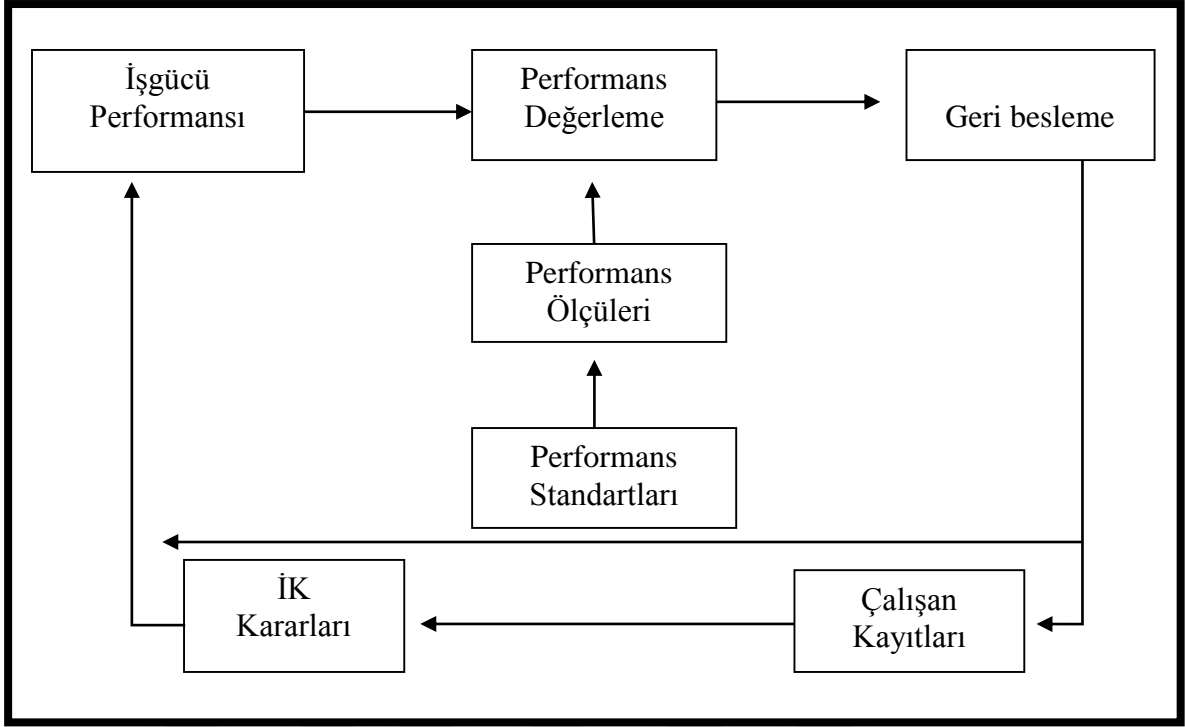
2.7.2.6. Bilgisayar Tarafından Yapılan Değerleme

Teknolojik gelişme çalışanların değerlendirilmesini, performanslarına dair bilgilerin bilgisayarlarca izlenip, toplanmasını ve analizini mümkün kılmaktadır. Bilgisayar tarafından yapılan bu değerleme hızlı ve nesnel olmasına karşın gizliliği kaldırıyor olması sebebiyle çalışanlar tarafından tercih edilmemekte ve tepkiyle karşılanmaktadır.

2.8. Performans Değerleme Sistemi

Performans değerleme genel olarak çalışanların herhangi bir konudaki etkinliğinin ve başarı düzeyinin belirlenmesi amacıyla yapılan faaliyetler olarak ifade etmek mümkündür. (Yılmaz ve nsar, 2007: 37). Bütün rgtler, resmî ya da gayri resmî (formel ya da informel) Şekilde çalışanların performanslarını değerlendirmektedirler (Tunçer, 2013: 89-90).

Aşağıda verilmiş olan Şekil 4'e göre etkili ve başarılı bir performans değerleme sisteminde iş ile ilgili standartlar belirlenir ve sonrasında çalışan performansı ölçülür. lme sonuçları ile standartlar karşılaştırılarak değerleme sonuçları uygun bir yöntemle çalışanlar ve İK bölümüne bildirilmektedir. Etkili bir performans değerleme sistemi birtakım temel ilkeleri bulundurmalıdır. Bu temel ilkeler Şu Şekildedir (ğe, 2017: 321-322):



Şekil 4: Performans Değerleme Sisteminin Unsurları

Kaynak: Öge, 2017: 321

Sistemin yanlış anlama ya da önemli noktaları gözden kaçırarak nitelikte fazla ya da eksik bilgi içermemesi gereklidir.

- Bilginin zamanında, doğru sunumu ve buna bağlı kararların alınması arasındaki sürenin uygunluğu sağlanmalıdır.
- Sistem örgütün performansına dair iç ve dış çevresi ile ilgili bilgi sağlamalıdır.
- Sistem performanstaki değişiklikleri gerçekçi bir biçimde belirleyecek yapıda olmalı ve standartlar ölçülecek performans alanları ile uyumlu olmalıdır.
- Sistem değişimlere duyarlı esnek ve dinamik olmalı ve sürekli denetlenmelidir.
- Sistemde maliyet etkinliği sağlamalıdır. Bu amaçla sistem basit tutulmalı ve ölçüm ve analizlerde mevcut örgütsel olanaklardan faydalanılmalıdır.
- Sistem çalışanlarda güdü yaratmalıdır. Değerleme sonuçları sadece yöneticilere değil, aynı zamanda geribesleme yoluyla çalışanlara da iletmeli ve çalışanlara kendileri ile ilgili olumsuzlukları düzeltme olanağı verilmelidir.
- Performansın tüm yönler itibarı ile ölçümü imkânsızdır ve performans değerlendirme sistemlerinin tam anlamıyla mükemmel olamayacağını kabul etmek gerekmektedir.

Performans değerlendirme örgütlerde daha önce belirlenmiş olan amaçlara ulaşmak, tüm çalışanların çabalarının birleştirilmesi ve elde edilen çıktıların değerlendirilmesi sürecidir (Tunçer, 2013: 90). Performans değerleme sisteminin etkin olması için belirlenmiş ilkeler çerçesinde işletilmesi gerekmektedir.

2.9. Performans Ölçüm Sistemleri

Örgütlerde çalışanların performans düzeyini ölçmek ve ortaya koymak amacıyla geliştirilmiş olan birçok yöntem mevcuttur. Kurumlar faaliyetlerini daha etkin bir şekilde yerine getirmek istemeleri nedeni ile yararlandıkları performans ölçüm modellerini son yirmi yıllık bir sürede daha çok artmıştır (Çınaroğlu, 2012: 120). Örgüt bu yöntemleri seçerken, örgüt ruhuna, koşullarına ve amaçlarına uygun olan yöntemi seçmek ve uygulamak ve değerlendirme yaparken herhangi bir ayrıma veya kayırma yapmamak durumundadır. Performans değerleme yöntemi belirlenirken, performans değerlemenin çalışan yeteneklerinin keşfedilmesi, yeteneklerinden yararlanılması ve çalışanların yakından tanınmasını sağlayan bir yöntem olduğu unutulmamalıdır. Performans değerleme ilişkin uygulamada bilinen ve kullanılan yöntemler şu şekilde açıklanabilir (Aktaş, 2015: 166- 171; Tunçer, 2011: 265-273; Akgeyik, 2018: 178-181; Çelik, 2017: 17- 27):

2.9.1. Sıralama Yöntemi ve İkili Karşılaştırma Yöntemi

Performans ölçüm sistemleri içerisinde kolay uygulanan masrafsız ve zaman almayan yöntem olduğu için özellikle çalışan sayısının az olduğu örgütlerde tercih edilmektedir. Bir çalışanı diğer bir çalışanla karşılaştırmak olan bu yöntemde tüm çalışanlar bazı nitelikler açısından en iyi olandan en kötü olana doğru sıralanır ve değerlemeye alınacak çalışan sayısına göre bir çizelge hazırlanır. Belirlenen değerle kriterlerine göre çizelgenin ilk sırasına en başarılı olan ve çizelgenin sonuna en az başarılı olanın adı yazılır. Ardından çizelgenin ikinci sırasına ikinci en başarılı olan ve ikinci en başarısız personel ikinci en az başarılı sırasına yazılır ve böylelikle tüm çalışanlar değerlendirilir.

Karşılaştırma yöntemleri basit, doğrudan, alternatif, puan verme ve ikili karşılaştırma şeklinde yapılan ve çalışanların birbiri ile karşılaştırıldığı bir yöntemdir. Basit sıralama yönteminde değerlendirme yapacak olan kişi kendi değer yargıları doğrultusunda çalışanları en başarılı olandan en başarısız olana doğru ya da en iyi olan en kötü olana doğru değerlendirir. Alternatif sıralama yönteminde ise sadece tek bir özellik doğrultusunda ilk olarak en başarılı ya da en iyi çalışanı listenin ilk sırasına ve en

başarısız ya da en kötü olan çalışanı ise listenin son sırasına yerleştirir ve bu işlem tüm çalışanlara uygulanır. Puan verme yönteminde ise belli bir puan bir örgütteki tüm çalışanlara verilir ve en yüksek puan alandan başlayarak en düşük puan alana doğru sırlanır.

İkili karşılaştırma yönteminde bir çalışanın diğer bir çalışana göre belli kriterler esasınca ikişer ikişer karşılaştırılır. Bu yöntemlerinin artık tercih edilebilirliği azalmıştır. Sebebi ise, bu yöntemlerde çalışan her ne kadar birkaç kriter esasınca değerlendiriyor gibi görünse de tek bir kriter esasınca göre karşılaştırılmaktadır. Değerlendirmeler sayısal olarak yapılmadığı için çalışanlar arasındaki başarı farklılıkları derecesi anlaşılmamaktadır. Ayrıca tüm çalışanların bir havuzda toplandığı ve görev ve pozisyonlarının dikkate alınmadan birbirleri ile karşılaştırılıyor olmaları değerlendirme hatasına sebep olabilmektedir. Söz gelimi bir yöneticinin bir çalışana göre daha çok başarı göstermesi gerektiği düşüncesi ile yönetici listede üst kısımda alt kademedeki kişiler ise sonda yer alacaklardır (Uyargil, 2017: 45). Örgütlerde kullanılan performans değerlendirme yöntemlerinde değerlemeyi yapanlar tarafsız davranmalıdır.

2.9.2. Grafik Dereceleme Yöntemi

Çok eski ve yaygın bir yöntem olan grafik dereceleme yöntemi herhangi bir işin gerektirdiği kriterlerin bir formda “*en kötüden en iyiye*” ya da tersi yönde derecelendirilmesi esasınca dayanmaktadır. Başka bir ifade ile performansın ölçümüne yönelik kriterlerinin belirlenerek, bu kriterlerin puanlanması şeklinde gerçekleşmektedir. Bir örnekle açıklamak gerekirse, çalışanın işinin kalite düzeyi, beceri ve yaratıcı kişilik düzeyi, gayreti, takım çalışmasına uyumu ya da yatkınlığı gibi ölçütler derecelendirilir. Elde edilen sonuçlar performans çıktılarını ifade edecek şekilde sınıflandırılır (Özer ve Önen, 2017: 99).

Değerlemeye konu olan performans boyutları belirlenir ve “yeterli”, “yetersiz”, “mükemmel” gibi sayısal ya da harfli derecelerle değerlendirme sonucu ifade edilir. Grafik dereceleme yöntemine göre değerlemeciye, performansını ölçeceği her işgörenin değerlendirileceği bir ölçek ulaştırılır ve değerlemeyi yapacak olan kişi ölçekte bulunan ölçütler dâhilinde değerlendirmesini gerçekleştirir. Ölçekler farklı biçimlerde olabilmekle birlikte yöntemde kullanılan iki örnek şekil de sunulmuştur.

Değerlendirme Faktörleri		Değer
Nicelik	İstenilen sayıda ürün üretir	2
Nitelik	İstenilen kalitede ürün üretir	3
İşe Yönelik Bilgi	İşin gerektirdiklerini bilir	2
Takım Uyumu	Takım içinde çalışmaya uygundur	3
Bağlılık	Kendini vererek çalışır	2
İsteklilik	Görev verilmesinden kaçınmaz	1
1= Yetersiz; 2= Yeterli; 3= Mükemmel		

Değerlendirilen Konu	ÖLÇEK				
Bölüm					
Değerlendirici					
Tarih					
Çalışanın Adı ve Soyadı	Çok Başarısız	Başarısız	Orta	Başarılı	Çok Başarılı
	Arda Zeki ÇATALBAŞ				
Ezgi ÖZDOĞAN					
Osman ÖZKAN					
Pınar DOĞRU					

Şekil 5: Grafik Dereceleme Ölçeği Örnekleri

Kaynak: Aktaş, 2015: 169

Değerlendirilen kişinin bireysel özellikler, iş ile ilgili sergilediği davranışlar ve yapılan iş çıktısı şeklinde üç farklı ölçek üzerinden değerlendirme esas alınır. Değerlendirilenin performansı derecelendirilerek bir form oluşturulur ve yapılan iş kalite, çalışma isteği ve gayreti, eğitimi ve sahip olduğu bilgisi, takım çalışmasındaki başarı düzeyi gibi özellikler derecelendirilir (Tunçer, 2011: 266).

Grafik dereceleme yöntemi işe ilişkin performansı ölçmesi bakımından oldukça objektif bir yöntemdir. Hızlı ve basit bir sistem olmasının yanında ücret ve terfi konularında karar verme noktasında belirleyicidir. Bununla birlikte, merkezi eğilim denilen bir durumun ortaya çıkması bakımından sakıncalı bir durumun ortaya çıkmasına neden olabilir. Merkezi eğilime göre yönetici astlarını değerlendirirken uçlara gitmekten kaçınmakta ve orta bir yol tercih etmektedir.

2.9.3. Zorunlu Dağılım Yöntemi

Bu yöntem performans değerlendirecek olanların, değerlendirilecek olan çalışanları sübjektif olarak değerlendirme kriterlerinin her hangi bir noktasında gruplamalarını ve bu sebeple oluşacak tutarsızlıkların önüne geçmek için tasarlanmış

olan bir yöntemdir. “Zorunlu dağılım yönteminde” değerlendirme kriterleri daha önce belirlenmiş olan yapı esas alınarak gerçekleştirilir. En yaygın kullanılan dağıtım kalıbı şu şekilde ifade edilebilir (Öge, 2017: 327):

Zayıf	Ortaya Yakın	Orta	İyi	Pekiye
%10	%20	%40	%20	%10

Zorunlu dağılım yönteminin yararları şu şekilde sıralanabilir: Sistemin işlerliğinin, kullanımının kolay oluşu, değerlemeyi gerçekleştirecek olanların personeli lüzumsuz gereksiz biçimde koruması ve kayırma yapmasının önüne geçmesi, değerlendirilecek olanların çok taraflı değerlendirme yapılmasına imkân sağlamaktadır. Sistemin sakıncalı tarafları ise, küçük çalışan gruplarına uygulanamamaktadır. Ayrıca işgörenlerin objektif bakışla başarılı oldukları durumunda dahi, amire en az yüzde onluk bir kesimi “başarısız” şeklinde ifade etmeye yönelmektedir.

2.9.4. Kontrol Listesi Yöntemi

Bu yöntem de iş görenin çalışmasını değerlendirmek için belli bir soru grubunun olduğu form ya da ölçek uygulanır. Sorulara “EVET”/ “HAYIR” şeklinde yanıtlanarak ilgili soruya “✓” işareti konur.

Ad- Soyad:	Unvan:
Bölüm:	Departman:
Değerleme Tarihi:	Değerlemeci:

ÖLÇÜTLER	EVET	HAYIR
1. İşe Karşı ilgi düzeyi yeterli midir?		
2. Arkadaşları ile olan işbirliği yapıcı mıdır?		
3. Teçhizat kullanımında dikkatli midir?		
4. Yeterince iyi iş bilgisine sahip midir?		
5. İş sözleşmesi hükümlerine yeterince uymakta mıdır?		
6. Duygularını denetleyebiliyor mu?		
7. Emirleri genellikle yerine getiriyor mu?		
8.		
9.		
10.		

Şekil 6: Kontrol Listesi Yöntemi Örnek Formu

Kaynak: Öge, 2017: 327

Bu ölçek üzerinde çalışanın nitelik ve davranışlarını belirleyen değişik derece tanımları da kullanılabilir ve daha sonra işaretlenen derece ve tanımlar toplanmakta ve ortalamaları alınmaktadır. “Ağırlıklı kontrol listesi tekniği” kullanılıyorsa ifadelere önceden bir ağırlık puanı verilmekte, iş gören durumunu niteleyen ifade işaretlenmekte ve işaretlenenlerin ağırlıklı puanları toplanarak çalışanın başarı derecesi

hesaplanmaktadır (Öge, 2017: 327). Kontrol listesinde işgörene yönelik hazırlanmış olan sorular yanıtlanır ve çıkan sonuca göre karar verilir.

2.9.5. Kritik Olay Yöntemi

Kritik olay yöntemi performans değerlendirme sürecinde uygulanmakta olan yeni bir yöntemdir. Bu yöntemde göre değerlendirmeyi yapacak olan yöneticiler ve üstler değerlendirilecek olan çalışanları belirli periyotlar içerisinde gözlemlemekte ve astların başarı ve başarısızlıklarını gösteren ilginç olayları kaydetmektedirler. Bu teknikte ilk olarak performansın değerlendirilmeyi gerçekleştiren departman tarafından bir “*Kritik Olaylar Performans Değerlendirme Formu*” geliştirilir ve ardından geliştirilen form performansı ölçecek olan kişiye verilir (Özer ve Önen, 201: 99). Çalışan davranışlarının teşhis, sınıflandırma ve kaydetme sürecinde yaşanan kilit olayları esas almaktadır.

Örgütsel Sorunlara Duyarlılığı					
a. Sorunları göremedi b. Sorunların nedenlerini önemsemedi c. Sorunların kaynağına inemedi			a. Sorunların doğacağını önceden sezebildi b. Sorunların nedenleri üzerinde önemle durdu. c. Sorunların kaynağına inerek çözüm aradı.		
Tarih	Seçenek	Olay	Tarih	Seçenek	Olay
	C	Özel bir duyurunun gecikmesine neden oldu		C	Kişisel çabalarıyla fırında yangın çıkmasını önledi
		Açıklama: Çok önemli ve özel ulakla gelen bir duyuru zamanında ilgililere bildirmemi.			Açıklama: B yüksek fırınındaki bir arızayı herkesten önce görüp haber verdi ve kendisini tehlikeye atarak yangın çıkmasını önledi

Şekil 7: Kritik Olay Tablosu

Kaynak: Sabuncuoğlu, 2013: 208

Çalışan davranışları ile bireylerin uygun ya da uygun olmayan davranışlarının tespitini belirlemeye yöneliktir. Bu yöntemde değerlemeciye gözlemlerinde yardımcı olmak amacıyla bir kılavuz verilir. Bu amaçla hazırlanan kılavuzlarda bulunan alanlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışanın fiziksel yeterliliği,
- Çalışanın düşünsel yeterliliği,
- İşe dair alışkanlıklar ve tutumlar
- Çalışanın kişisel özellikleri,
- Çalışanın karakteri.

Yöntemi ilk olarak 2. Dünya Savaşı sırasında Amerikan hava kuvvetlerinde görev alan hava kuvvetlerinin başarı ya da başarısızlıklarını ortaya koyan olayların belirlenmesi amacıyla uygulanmış daha sonra endüstri alanında performans değerlendirme sürecinde de uygulanmıştır. Kritik olay yöntemi ile tasarlanan bir değerlendirme form örneği Şekil 7’de sunulmuştur:

Değerleme yapan üstler olumlu davranış ya da başarı ifade eden kritik olayların not edileceği mavi renkli bir alan ile olumsuz davranışları ya da başarısızlıkları ifade eden kritik olayları not etmek amacıyla kırmızı bir alan belirlenir. Yöntem astların başarı durumlarını en nesnel bir şekilde yansıtması nedeniyle yararlı görülmektedir. Öte yandan iş görenini sürekli izlenmesi ve bu durumdan duyduğu huzursuzluk ve kritik olay olarak nitelendirilecek olay ve davranışların seçiminin kolay olmaması yöntemin olumsuz taraflarındandır.

2.9.6. Amaçlara Göre Değerleme Yöntemi

Amaçlara göre değerlendirme yönteminde çalışan ve yönetici gelecekte uygulanacak olan değerlendirme döneminde amaçlar konusunda anlaşmaları bu yöntemin temel taşı oluşturulmaktadır. Söz konusu amaçlar örgütsel açıdan arzulanan ve objektif yöntemlerle ölçülebilen nitelikte olmalıdır. Örneğin fireleri %3’e çekmek ya da verimliliği % 10 arttırmak gibi şekilde ifade edilebilir. Yöntemin hedefi çalışanların işlerinde kolaylık sağlamak ya da istenen sonuçlara ulaşabilmelerini olanaklı kılmak amacıyla bireysel olarak cesaretlendirilmelerinin sağlanmasıdır. Yönetici ve çalışan bir araya gelir ve bu süreçte çalışanlarca üstlenilecek sorumluluklar belirlenir. Ardından performans standartları ve öncelikleri saptandıktan sonra, çalışan ve yöneticiler belirli dönemlerde bir araya gelir ve gelişmeleri takip eder. Bu süreçte yeni amaçlar veya yöntemler belirlenebilir. Çalışan ve değerleyicinin birlikte yer alması ve yöneticinin yargılayıcı olmaktan çok öncü rolünün ön plana çıkması yöntemin yararlarındandır.

2.9.7. Takım Bazlı Performans Değerleme Yöntemi

Günümüz örgütlerinin takım esaslı çalışmaları sebebiyle performans değerlendirmeleri de takım bazında gerçekleşebilmektedir. Fakat takım çalışmalarını bir bütün olarak değerlendirmek güçtür. Çevresel dış etkenler, örgütsel politikalar, takım için önemli olan girdiler, farklı takımlarla var olan iş birliği gibi faktörler takımın başarısını olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Bu noktada takımın ve bireysel performansın ayrı ayrı değerlendirmesi gerekmektedir. Takım esaslı performans değerlendirme tekniğinde şu üç bileşenden yararlanılmalıdır (Sabuncuoğlu, 2013: 210):

- Tüm takım tarafından geliştirilen süreç miktarı: Takım tarafından geliştirilen süreç, çıktılarla ve müşteri memnuniyetiyle ölçülür, bu ölçümler ağırlıklandırılır bir tek skor oluşturulur ve bu skor takım üyelerine tahsis edilir.
- Takımların süreç oluşturmasında bireysel katkı: Birey katkısı, takım toplantılarında söz konusu olan katkı, birey tarafından yapılan süreç analizi içerebilir. Yapılan katkılar takımın katkılarına yansımış olması gerekmektedir.
- Takım çalışmasına katkı sağlayan bireyin geliştirdiği yetenek: Çalışanın süreç iyileştirmek için sergilediği çabanın yönetici tarafından değerlendirilmesi ve çalışanın ödüllendirilmesidir.

$$\text{PER. DEĞ} = (W1 * S1) + (W2 * S2) + (W^ * S3)$$

Yukarıdaki formül takım esaslı performans değerlendirme yaparken bu üç elemente birer ağırlık verilmesinin ardından bunların toplanması şeklinde tek bir skor oluşturulacağını açıklamaktadır (W'ler elementleri S'lerse elementleri ifade etmektedir). Takım bazlı performansın başarılı olabilmesi için şu noktalar önemlidir:

- Örgüt çalışanlarının performans değerlendirme, süreç geliştirme, beklentiler ve ödüllendirmeler konularında eğitilmelidir.
- Ürün ölçüleri, hizmet ölçüleri ve süreç ölçüleri bir araya getirilmelidir.
- Performans, önceden belirlenen amaçlara göre takip edilmelidir.
- Örgütte performans çıktılarına dair işgörelere geri bildirim yapılmalıdır.
- Süreç geliştirme konusunda başarı sağlayan takımlar ödüllendirilmelidir.

Takım bazlı performans değerlendirme bireysel performansın tam olarak ölçülmesinin mümkün olmadığı ve takım çalışması ve iş birliğini teşvik etmesi bakımından faydalıdır.

2.9.8. 360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi

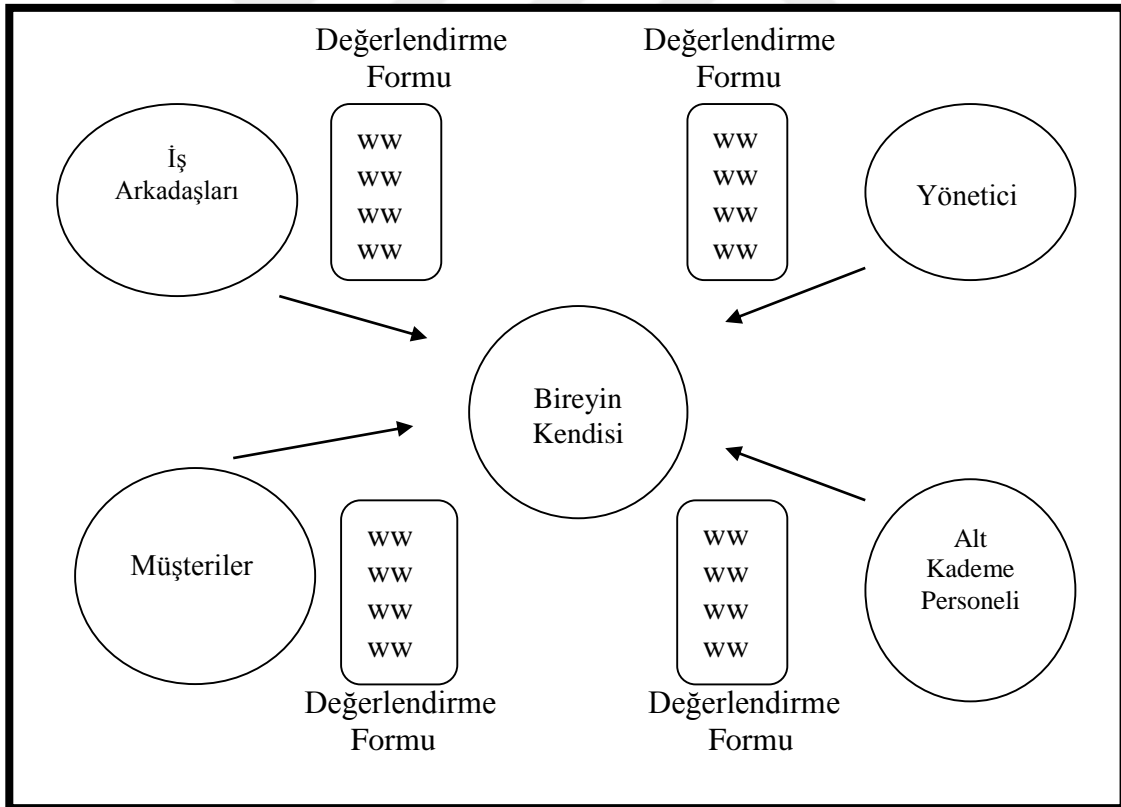
1990'lı yıllarla birlikte performans değerlemenin tek kaynak yerine birden fazla kaynaktan elde edilen bilgilerle yapılması popülerlik kazanmasıyla, çoğu işletme de olduğu gibi ülkemizde de 360 derece geri besleme sistemi geniş bir kullanım alanı bulmuştur. 360 derece geri besleme sistemi bir önceki başlıkta değinilen tüm değerlendirme taraflarını tek çatı altında toplayan bir sistemdir. Örgüt içindeki birden çok seviyeden ve dış kaynaklardan gelen değerlendirme girdisini içeren popüler bir performans değerlendirme tekniğidir (Aggarwal ve Thakur, 2013: 617). Sisteminde çalışanın kendini belirlemesinin yanında üstlerinden, yöneticilerinden, meslektaşlarından (takım arkadaşları) ve müşterilerinden performansa ilişkin bilgi

sağladığı yaklaşımdır. Sistemin orta düzey ve üst düzey yönetici kademesinin güçlü ve zayıf taraflarını objektif şekilde saptamak ve performansı ölçülen kişiye gelişim desteği vermektir. Aşağıdaki şekilde sistemin yaklaşımının işleyişi sunulmuştur. Bu yaklaşımın belli başlı olumlu yönleri şu şekilde sıralanabilir:

- Objektif ve güvenilir veri sağlar,
- Değerlendirilen yöneticiye bireysel gelişim desteği verir,
- Dijital ortamda işlenmesi zaman açısından tasarruf sağlar,

Müşterilerden sağlanan veri ürün ve hizmet kalitesinin geliştirir. Sistemin olumlu yönleri ile birlikte olumsuz yönleri ise şu şekilde sıralanabilir:

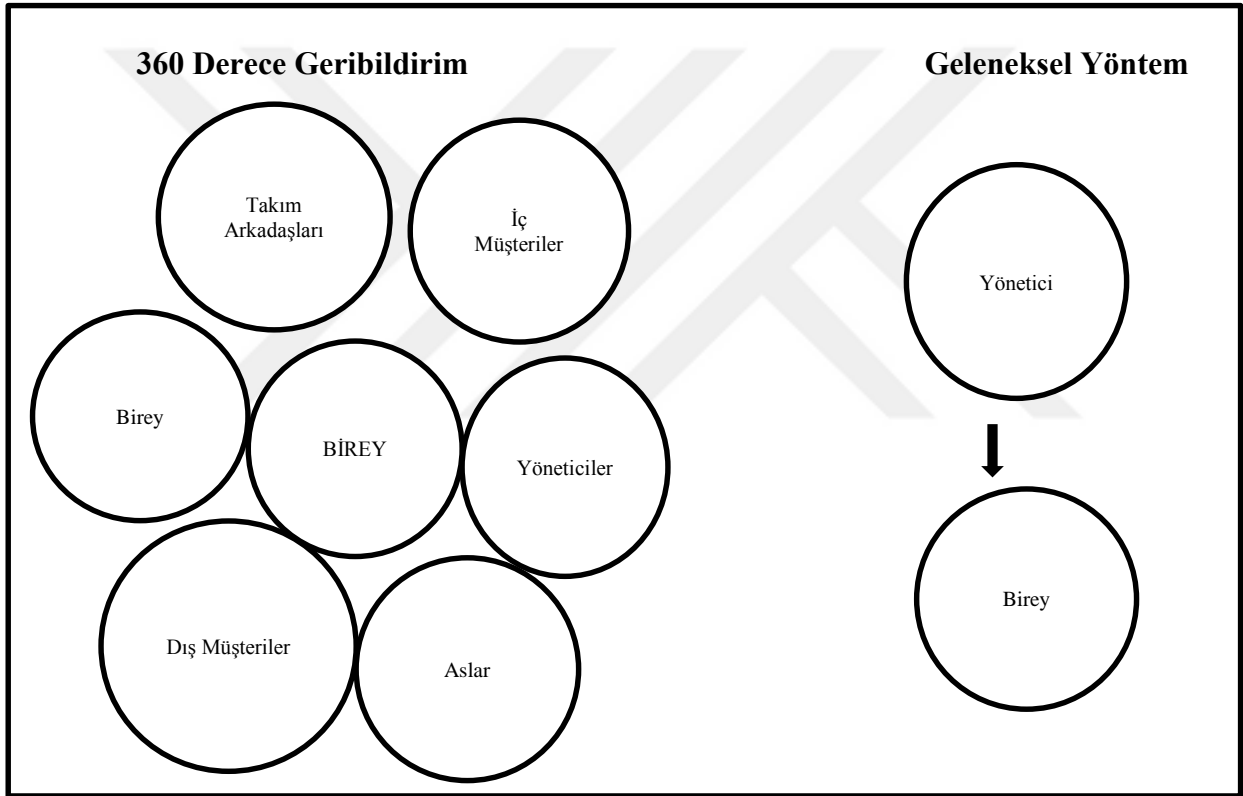
- Çok yönlü bir değerlendirme olduğu için performansı ölçülen çalışan kendisine yönelik baskı ve stres hissedebilir.
- Değerleyen kişilerin oransal ağırlıklarının ifadelerini açık ve net belirlenmeli, aksi halde çıkan sonuçlara duyulan güven sarsılır.
- Değerlemeciler çıkarları doğrultusunda değerlendirme yapabilir.



Şekil 8: 360 Derece Değerleme Şeması

Kaynak: Sabuncuoğlu, 2013: 195

Yönetici konumundaki bireyler için önemli olan kişinin astları, üstleri, meslektaşları ve müşterileri tarafından nasıl görüldükleri konusunda bilgi sağlamak ve gelen bu verileri karşılaştırma imkânı sağlamaktadır. Toplam Kalite Yönetimi yaklaşımının bir uzantısı sonucu yönetici ile çalışanın da karar alma süreçlerine dâhil olmasıyla, sadece yöneticinin çalışanı değerlendirdiği geleneksel performans ölçme teknikleri yetersiz hale gelmiştir. Çalışanı birçok kesim tarafından değerlendiren ve doğru geri bildirim alınmasına imkân tanıyan günümüzün en yeni yaklaşımlarından birisi 360 derece performans değerlendirme yöntemidir. Bu yöntemde çalışanın arkadaşları, astları, üst yöneticileri, amirleri, kendisi ve hatta müşteriler tarafından değerlendirilmesi istenir.



Şekil 9: 360 Derece Sistemi ve Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerinin İşleyişi

Kaynak: Uygur ve Sarıgül, 2015: 192

360 Derece Performans Yönetiminin temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Öge, Karasoy, 2018: 170- 171):

- Değerlendirme süreci gizlilik ilkeleri kapsamında sürdürülür,
- Gelen tüm bilgi ve görüşler incelenmekte ve değerlendirilmektedir,
- Kişisel görüşler değerlendirilmeye dâhil edilmez,

- Aynı davranış farklı kaynaklardan görüş alınmak suretiyle değerlendirilir,
- Çalışanın kendi algısı ile diğer çalışanların algıları karşılaştırılır,
- Pozisyonlara özgü yetkinlikler ortaya konur,
- Önceden planlanmış sürece uygun uygulama gerçekleşir,
- Gelişim sürecinin izlenmesine imkân tanır.

360 derece performans değerlendirme yönteminde performansı için gereken beceri ve davranışları sergileyen bir “*beceri modeli*” ve bu modele uygun bir anket hazırlanır. Çalışanın kendisini değerlendirmesi için çalışana bağlı olanlar, aynı kademedeki iş arkadaşları, yöneticiler, iç müşteriler veya kendisi ile ilgili tutalı performansa dair geribildirim verebilecek kişilerden oluşan 8- 12 kişilik bir isim listesi önerir. Oluşturulan bu kişiler listesinden üst yöneticiler o kişinin performansı için hazırlanan ankete cevap verecek 6 ile 10 kişi seçer ve bu seçilen kişiler anketleri doldurarak her beceri formu için çalışan performansın değerlendirir. Çalışan da kendi performansını değerlendirebilir. Son olarak cevaplanan anket sonuçları toplanır, işgören performansını geliştirilmesi gereken yönler ve güçlü olan yönleri ortaya konur.

360 derece performans yönetimi zaman alıcı ve pahalı (Çelik, 2017: 22) bir yöntem olmasının yanı sıra yöneticilere, çalışanlara, kurum ve kuruluşlara yararları bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde ifade edilebilir (Akdoğan ve Demirtaş, 2009: 56):

- 360 derece sisteminde değerlendiren grubunun çeşitli olması yapılan geribildirim objektif değerlendirmelere göre ve kapsamlı olması sonucunu beraberinde getirir.
- 360 derece sisteminin, bilhassa yönetici kademesinde olanların beceri ve yetkinliklerinin astlar ve iş arkadaşlarınca değerlendirilmesi, yönetici performansının izlenmesini etkin kılmaktadır.
- Yönetici kademesi çalışanların sahip oldukları beceri, yetenek ve kabiliyetleri ile ilgili kapsamlı bilgi elde eder.
- Sistem çalışanlara yaptıkları işin çevresindekilerce nasıl değerlendirildiğini ve algılandığını görmesini sağlayarak, çalışanın kendini geliştirmesine imkân tanır.
- Sistemin çalışanın değerlendirilmesi için birden çok değerlendiriciye açık olması, tek kişinin yapacağı değerlendirme sürecinde yaşayacağı duygusallığı ortadan kaldıracaktır.

- Örgütteki liderin var olan ortama uygun davranışlar sergilemesine ve liderin kendi gelişimini sağlamasını kolaylaştırır.

Etkin ve verimli bir performans değerlendirme için değerlemeyi yapacak kişilere yöntemin amaç ve uygulama sürecinin nasıl yapılacağına ilişkin bilgilendirilmesi ve 360 derece performans değerlendirme süreci ve derecelendirme ölçeği konusunda eğitim verilmesi ve objektif davranmaları konusunda rehberlik edilmelidir.

2.10. Performans Değerleme Sonuçlarının Kontrolü

Performans değerlendirme sürecinde karşılaşılan sorunlar değerlendirici ya da değerlendirme yöntemine bağlı olarak değişmektedir. Değerlemenin başarılı olabilmesi için yönetici aşağıda sıralanan şu sorunlara çözüm getirmelidir (Çelik, 2017: 29):

- Değerlemeyi kimin yapacağı,
- Değerlemeye iş gören mi, yaptığı iş mi, ya da her ikisinin mi ele alınacağı,
- Yapılan ölçümün rasyonelliği,
- Değerlemeye konu olan unsurların mukayesesinin neye göre yapılacağı,
- Değerleme sürecinin iş görene olumsuz etkisinin olması,
- Kaç astın değerlemesinin yapılacağı,
- Değerlemenin hizmetin hangi zamanında yapılması gerektiği,
- Aşırı olumlu ya da olumsuzluk durumları.

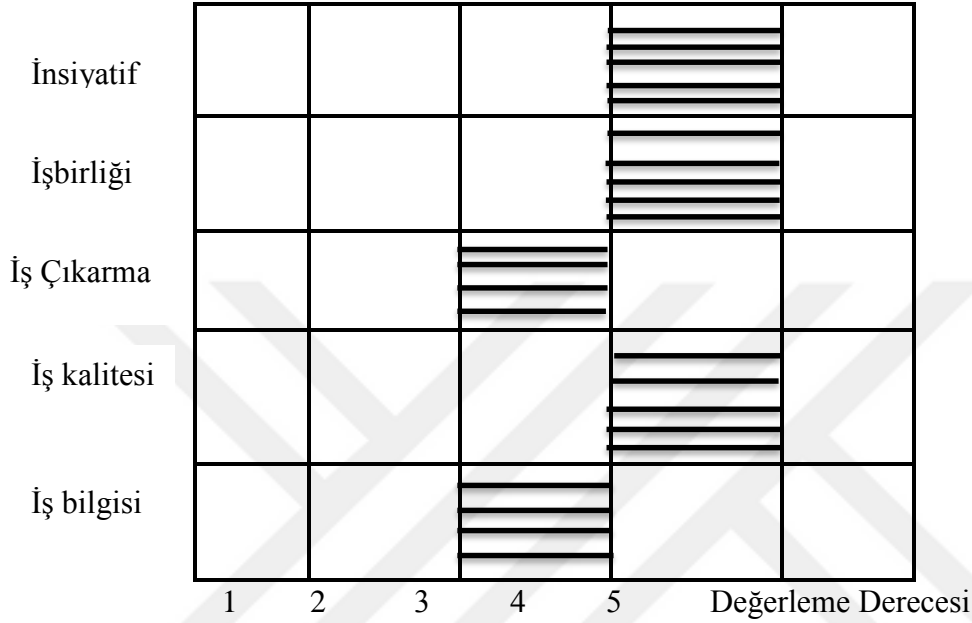
Değerlendiricilerin performans değerlendirme sürecinde objektif ve önyargısız olması gerekmektedir. Fakat uygulamada bu durumun gerçekleşmemesi aşağıda yer verilen şu hatalara yol açabilmektedir (Öge, 2017: 332- 333; Aktaş, 2015: 179- 183; Barutçugil, 2015: 230- 232).

2.10.1. Hale (Halo) ve Boynuz Etkisi

Çalışanın olumlu yalnızca bir özelliğine bakarak onu iyi değerlendirmeye hale etkisi, kötü bir özelliğine bakarak çalışanın olumsuz değerlendirilmesine de boynuz etkisi denir (Çelik, 2017: 30). Halo etkisi değerlemecinin çalışan performansını değerlendirirken birbirinden bağımsız olan özelliklerinin farklı olduğunu göz önüne almamasından kaynaklanmaktadır. Söz gelimi ilk karşılaşmada yaratılan olumlu ya da olumsuz izlenimin değerlendirme sürecinde sürdürülmesi gibi. İlk anda çalışandan olumlu yönde etkilenen değerlemeci takip eden aşamalarda, çalışan performansındaki eksiklikleri ve olumsuzlukları görmeyecek ve onu başarılı olarak değerlendirecektir. Halo etkisini farklı bir başka nedeni ise değerlemeyi yapan kişinin çalışanın, performans boyutunda olağanüstü derecede iyi ya da kötü olması ve değerleyici bu yönü ile etki altına

olarak tüm değerlemeyi bu yönde yapmasıdır. Örneğin çalışanın yaratıcılık yeteneği olağanüstü olan bir çalışanın performansının tüm boyutlarında başarılı olarak değerlendirilmesi gibi. Halo etkisi, işgörenin herhangi bir özelliğini ölçmesi sırasında bilinçli veya bilinçsiz diğer özelliklerinin tesiri olup olmadığının incelenmesidir.

Değerleme Faktörleri



Şekil 10: Halo Eğrisi Tablosu

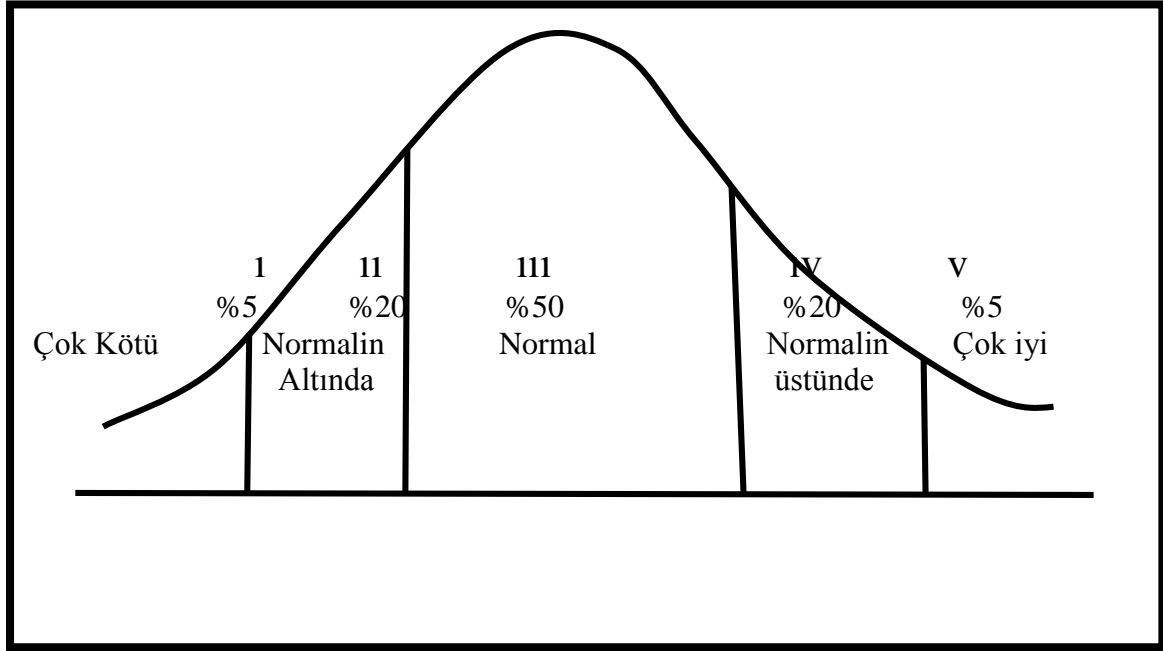
Kaynak: Sabuncuoğlu, 2013: 219

Yukarıdaki şekle göre değerlendirme faktörleri aynı alan üstünde bulunduğu sürece hale etkisi de artmaktadır. Şekle göre iş birliği faktöründe iyi bir performans sergileyen çalışan işbirliği ve inisiyatif gibi tahminen ilgisiz faktörlerde de iyi durumda değerlendirilmektedir. Kimi zaman da bu durumun tersi olabilmektedir. Değerlemecinin zayıf olarak değerlendirdiği bir durum tüm faktörlerin düşük değerlendirilmesine neden olabilir.

2.10.2. Gos Eğrisi

Performans ölçme sistemlerinin sonuçları ve takip edilen politikaların başarı düzeyini izlemek, gerekmektedir. Performans ölçümüne dair belirlenen ve uygulanan yöntem ile etkinlik sağlanmamış ise uygulamada farklılıklar gerekebilir. Çalışanların performansının değerlemelerinin kontrolünde kullanılan yöntemlerden biri de gos eğrisidir. Gos eğrisi yöntemine göre beş derece ve bu dereceleri değerleyen yüzdeler (puan yerine) vardır. Gos eğrisinde yer alan bu derecelerin içerdiği anlamlar nettir. Aşağıda yer verilen

Şekil 11’de Gos eğrisi alanları ve bu alanları değerleyen yüzdeler sunulmuştur. Şekil 11 ele alındığında şu sonuçlara varılabilir:



Şekil 11: Gos Eğrisi Grafığı

Kaynak: Sabuncuoğlu, 2013: 218

1. derecede yer alan kişi işin gerekleri açısından yetersiz kalan kişi iken, 3. derecede yer alan çalışan işin gerekleri açısından yeteneği, kişilik özellikleri ve iş bilgisi açısından olması gerektiği gibidir. 5 numara ile ifade edilen alandaki çalışan ise işin gereklerinin çok üstünde becerilere sahip olan kişidir.

2.10.3. Yakın Geçmişteki Olayların Etkisi

Performans değerlendirme sürecine ait tüm iş ve işlemler, performans döneminin tamamını kapsayacak şekilde gerçekleşmesi gerekmektedir. Örgütlerde özellikle son dönemlerde yaşanan ve daha taze olan bilgi ve olaylar performans değerlemeyi yapacak olan yöneticilerin ya da değerlemecilerin akıllarında kalarak, yapılan değerlendirmeler bu yakın olayların tesiri ile yapılmaktadır. Böylelikle değerlendirme yakın geçmişte yaşanan olayları temel alınarak yapılmaktadır. Bu durum ise “*performans değerlendirmenin sürekli olması*” ilkesi ile çelişirken gerçeği ne kadar yansıttığı konusunda da şüphe ortaya çıkarmaktadır (Aktaş, 2015: 183). Daha uzak olayları hatırlamakta zorluk yaşayan değerlendirici, yakın geçmişteki esas alacaktır. Bu durumun önüne geçmek için iş görenin performansına dair notlar tutulması gerekecektir.

2.10.4. Kontrast Hatalar

Zıt durumlar faktörü olarak ta ifade edilebilen (Barutçugil, 2015: 232) bu durumda karşılaşılan tezat durumların oluşturduğu psikoloji yüzünden başarılı olarak değerlendirilen bir çalışanın performans değerlendirmesinden sonra değerlendirilen çalışanın performansı olduğundan daha başarısız şekilde değerlendirilebilmektedir. Ya da daha önceki performans değerlendirme süreçlerinde kötü bir performans sergileyen çalışanın son zamanlardaki atakları sebebiyle olduğundan daha iyi değerlendirilebilir. Bu durumda değerlemeye alınan çalışan hakkında daha fazla bilgiye sahip olunmalı ve çalışma zamanının bir bütün olarak düşünülmesi gerekmektedir.

2.10.5. Kişisel Tercihler ve Bireysel Önyargılardan Doğan Hatalar

Değerlendiricinin kişisel tercihleri, bölge, ırk, okul, dil, şehir, din, ırkı, cinsiyeti, yaş gibi önyargılar ya da değerlendirmeyi yapacak olanın, çalışandan hoşlanıp hoşlanmaması süreçte hataların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Çalışanın dış görünümü, sosyal statüsü, giyimi gibi hususlar performans değerlendirmelerinde etki sahibidir. Bu etkiler doğrultusunda performans değerlendirmeleri aşırı yüksek ya da aşırı düşük olabilir. Bu hatalardan kurtulmanın yolu çalışanların sahip oldukları özelliklerden çok onların iş veya görevlerinde gösterdikleri performansları göz önünde tutulmalıdır.

2.10.6. Müsamaha ve Katı Olma Durumlarından Doğan Hatalar

Müsamaha, işgörenin yapması gereken sorumlulukları yerine getirmediğinde gösterilen anlayışlı tavır ya da işgörene performans değerlendirme sürecinde, olumsuz olarak yansımaları gereken bir durumu görmezden gelmek şeklinde ifade edilebilirken katılık ise müsamahanın tersidir. Katılık ise iş görenin göstermiş olduğu performans düzeyinin olduğundan daha düşük gösterilmesi durumudur. (Çelik, 2017: 31). Kimi durumlarda değerlendiriciler değerlendirdikleri personele olması gerekenden daha fazla ya da eksik puan verme eğilimi gösterebilmektedir. Bazen de değerlendirici performansı küçümser ve işgörenin hatalarına, zayıflıklarına ve eksikliklerine odaklanır.

2.10.7. Belli Derecelere/ Puanlara Yönelme

Performans değerlendirme sürecinde bazı yöneticiler ya da değerlendiriciler işgörelere sürekli olarak göstermiş oldukları performansın altında veya üstünde puanlama veya değerlendirme yapma eğilimi gösterebilmektedir. Tıpkı notu kıt ya da bol olan öğretmenler gibi değerlendirilenlerce sevilmeme isteği, onlarla çatışmamak, yüksek notlarla kendilerini motive etme isteği yönelebilmektedir. Diğer taraftan başarılı bir astın ilerleyen süreçte yöneticinin yerini alacağı şüphesi, yöneticinin kendini çok zor beğenen ve

mükemmeliyetçi olarak tanıtma isteği ve örgütsel düzeyde standartların yüksek olmasından ötürü değerlendirmeler düşük puanla da yapılabilmektedir. Sayılan nedenlerin hangisinden olursa olsun performans değerlendirmelerinde belli puan ya da derecelere yönelmek performans değerlendirmelerinde başarıyı ve doğruyu olumsuz etkilemekte ve sisteme zarar verebilmektedir. Bu konuda değinilmesi gereken bir başka önemli husus ise değerlendiricilerin uç noktadaki puan ya da derecelemeden kaçınarak sürekli herkesi ortalama performans düzeyinde değerlendirmeleridir. Değerlendiricilerin işğörenler hakkında yeterli bilgiye sahip olmamasından ve risk almadan tüm çalışanları ortalama bir puanla değerlendirmek istemesinden kaynaklanan bu durum çalışan ve çalışmayan personelin netleşmesi ve performans düzeyleri arasındaki farkların ortaya çıkmasına engel olacaktır (Öğe, 2017: 335).



3. ÜNİVERSİTELERDE BİLİMSEL PERFORMANS VE AKADEMİK TEŞVİK SİSTEMİ

Araştırmanın bu başlığında bilimsel performans değerlendirmede kullanılan birtakım kavramlar ve açıklamaları ortaya konulmuştur. Ayrıca akademik teşvik uygulaması, yayın sayısı ve dergilerin taradığı indeksleri, atıf sayısı, projeler gibi faaliyetleri esas alarak gerçekleştirilen bir uygulamadır (Göksu ve Bolat, 219: 191). Bu sebeple bu başlık altında akademik teşvik sistemi ile ilgili kavramlar, yönetmeliğin kapsamı, amacı ve akademik teşvik faaliyet türlerinin neler olduğu açıklanmıştır.

3.1. Bilimsel Performans Göstergeleri

Bilim insanları araştırdıkları bilimsel bilgileri, yaptıkları çalışmalarını yayınlamakta ve insanlara duyurmaktadır. Bilimsel bilgiler ve ortaya konulan bilginin bilimsel ölçütleri performans değerlendirme sürecinde önem arz etmektedir. Bilim insanlarının sergiledikleri performans gelişimini izlemek, bilimsel üretkenliği ölçmek ve değerlendirmek amacıyla geliştirilen birtakım ölçütler şu şekildedir:

3.1.1. Bilimsel Yayın

Yayın sayısı bilimsel performans açısından üretkenliğin ölçülmesi yönünde önemli bir ölçüt olmakla birlikte, yapılan yayının niteliği ve etkinliği açısından bilgi sağlamadığı için, yeterli bir ölçüt olarak değerlendirilememektedir (Akgün, 2020: 48). Yayın sayısı önceden belirlenmiş zaman aralıklarında bilimsel akademik dergilerde yayımlanmış makale sayısıdır (Doğan ve Demir, 2017: 112). Bilimsel yayın, bilimsel yayın kurallarının esas alındığı ve özgün araştırma sonuçlarının tanımlandığı yazılmış raporlar şeklinde açıklanabilir. Kapsamlı bir tanımlama ile bilimsel makale, orijinal araştırma/deneme/analiz olarak üretilen ve alanında uzman hakemlerin değerlendirmesinden ardından ortaya çıkan bir rapordur. Bilimsel yayın çalışanlarına, gözlem ve araştırma sonucu elde edilen bulguların değerlendirme ve gerek duyulduğunda çalışmayı tekrarlama imkânı vermesi gerektiğini eklemektedir (Tiryaki, 2014: 143).

Bilimsel araştırma sürecine dair, araştırmanın tasarımı ve yönetilmesi, verilerin analizi ve sunulması ardından yayınlanması sürecinde uyulması gereken önemli noktalar vardır. Bu hususlar şu şekilde sıralanabilir: Bilimsel araştırma sürecinde dürüstlük ilkesi ve açıklık ilkesi dâhilinde hareket edilmelidir, Diğer araştırmacılar tarafından ortaya konulan ortaya konulan bulgulara saygılı olunarak ve gerekli atıflarda bulunulması, yapılan alıntılarının etik ve bilimsel kurallar dâhilinde uygun olması

gerekmektedir. Bilimsel araştırma ve yayın çalışmalarının bütün aşamalarında “objektif” davranılması, çalışılan araştırma ile ilgili mevcut yasal oluşuma ve düzenlenen yönetmeliklere (ilaç araştırmaları ya da klinik araştırmalar gibi) uyulması gerekmektedir (İnci, 2009: 72). Araştırmacı araştırmaya araştırılacak sorun/konu ile başlanmalıdır. Bu sorun ya da konunun tanımlanması amacıyla araştırma soruları hazırlanmalı ve yanıt niteliği varsayılan hipotezler kurulmalıdır. Ardından hipotezlerin doğruluğunu sorgulama anlamındaki araştırmaya yapılmalıdır (Usta, 2019: 110).

Bilimsel çalışmalarda, bütün disiplinlerde göz ardı edilemeyecek ve araştırmacıların uyması gereken kurallar bulunmaktadır. Dört temel ilkeye dayanan bu ilkeler şu şekildedir (Usta, 2019: 87):

- Araştırmacı, çalışma sürecinde nesnelliğini koruyarak, kişisel düşüncesini gözetmeden, veri toplamak ve toplanan verileri yorumlamak amacıyla uygun tekniklerle çalışır. Elde edilen sonuçları inanç ve değerleri ile ters düşmesi durumunda dahi paylaşır.
- Araştırmacı kişisel deneyimlerine, sezgilerine veya geleneklerine dayalı olarak değil, hipotezlerini deneye dayalı yöntemlerle doğrulamak zorundadır.
- Bilimsel çalışma, mevcut bilgiyi elde edilen yeni bilgilerle daha iyi düzeye taşımayı öngörmektedir. Kolektif bir çalışma olan araştırma, önceki bilgiler üzerine kuruludur ve gelecekte çalışmalar için ortam hazırlamaktadır.
- Araştırma yöntemi ve araştırma mantığı kapalı değil açık olmalıdır. Başka araştırmacıların sonuçları anlayabilmesi ve yorumlayabilmesi için araştırmacının sonuçları dürüst ve açık bir biçimde sunması gerekmektedir.

Bilim dürüstlük ilkesi içinde gerçeği aramaya yönelik bir eylemdir. Araştırmacının maddi kazanç ya da statü kazanma amacı taşımadan bilimsel etik çerçevesinde gerçeği araması gerekmektedir.

3.1.2. Bilim İnsanı

Bilim İnsanı genel olarak, bilimsel çalışmalarla uğraşan, evrene ilişkin konulara dair bilimsel veri ve bulguya ulaşmak amacıyla yöntemlerini kullanarak bilgiye ulaşmaya çalışan kişidir. Bilim insanı; evrendeki olayları, olguları araştırıp, inceleyen, altında var olan gizemi araştıran ve bu gizemin sebeplerini anlamaya çalışan kişidir şeklinde tanımlamıştır. Aynı zamanda bilim insanı ahlaki değerleri yüksek, olayları ve olguları değiştirmeden kabul etmektedir. Bilim insanı kendine göre zayıf olanı ezmeyen ve kendinden daha güçlü olanın önünde eğilmeyen kişiliği sağlam, olgun yapılı, insana

saygı duyan erdemli insandır (Ortaş, 2007: 14). Bilim insanı bilim için çalışan ve hizmet eden, sorgulayan, tararfsız ve disiplinli insanlardır.

3.1.3. Atıf ve Atıf Analizi

Atıf kelime anlamı olarak yöneltme, çevirme ya da kaynak olarak gösterme, gönderme anlamına gelirken, atıf kavramı bir yayın çalışmasında daha önceki başka bir bilimsel yayın çalışmasına değinilmesi (ULAKBİM, 2021). Yapılan bilimsel çalışmaların ne kadar etkin olduğunu ifade etmesi açısından “atıf” önemli bir ölçüt olmakla birlikte, bir bilimsel yayından ne kadar söz ediliyor ve ne kadar kaynak olarak gösteriliyorsa o çalışma o denli önemli olarak değerlendirilmektedir (Akgün, 2020: 48). Atıf kavramı ile birlikte değinilmesi gereken diğer göstergeler ve açıklamaları şu şekildedir (Doğan ve Demir, 2017: 112):

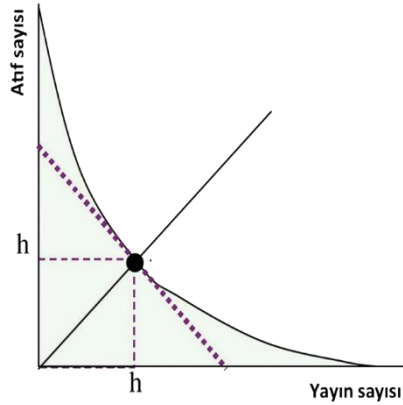
- Toplam Atıf Sayısı: Belirli zaman dilimlerinde yayımlanmakta olan makalelere yönelik toplam atıf sayısı,
- Ulusal Toplam Atıf Sayısı: Belirli zaman dilimlerinde yayımlanmakta olan makalelere yönelik ulusal indekslerde yayımlanan makalelerdeki atıftır.
- Uluslararası Toplam Atıf Sayısı: Belirli aralıklarla yayımlanmakta olan makalelere yönelik ve uluslararası indekslerde yer alan makalelerdeki atıftır.
- Yayın Başına Düşen Atıf Sayısı: Belirli aralıklarla yayımlanmakta olan makalelerin toplam atıf sayısına olan oranıdır.
- Yayın Başına Düşen Ulusal Atıf Sayısı: Belirli aralıklarla yayımlanmakta olan makalelerin ulusal indekslerde yer alan makalelerde yapılan toplam atıf sayısına olan oranıdır.
- Yayın Başına Düşen Uluslararası Atıf Sayısı: Belirli aralıklarla yayımlanmakta olan makalelerin uluslararası indekslerde yer alan makalelerdeki toplam atıf sayısına oranı olarak ifade edilmektedir.

Atıf, “*bir esere başka bir eserde alıntı yapılması*” (Akademik Teşvik Yönetmeliği’nde 3.md/c bendi). Bilimsel araştırmalarda atıf yapılması demek, atıf yapılan belge ve atıf yapan arasında ilişki kurmaktır. Atıfın en belirgin işlevi önceki bilimsel araştırmaların tanıtımıdır. Atıf yapmanın diğer amaçları ise, ilgili bilimsel çalışmaları değerlendirerek, ispat, kanıtlama, yöntemin tanımlanması, ilgili yayınlardan haberdar olduğunu ifade etme gibi nedenlerdir (Al ve Tonta, 2004: 21). Atıf analizi ise (citation analysis) herhangi bir alandaki en yetkin araştırmacılar, en fazla kullanılan kaynakları belirleyip bu kaynakların ne kadar süre dâhilinde kullanıldığını ayrıca

çekirdek dergi oluşturma amaçlıdır. Atıf analizi çalışmaları ile ulaşılan bulgulardan bilimsel araştırma etkinliklerinin değerlendirilerek, kütüphane koleksiyonlarının oluşturulmasında ve yönetiminde faydalanılmaktadır. Atıf analizine yönelik yapılan araştırmaların en fazla bilimsel dergilerde yayımlanan makaleler üzerinde olduğu görülmektedir (Al ve Tonta, 2004: 21). Atıf bilim insanlarının performanslarını değerlendirme ve ölçmede kullanılan önemli göstergelerden biridir.

3.1.4. H-İndeksi

Jorge Hirsch, bilim adamlarının araştırma çıktılarını ölçmek için h indeksini geliştirmiştir. Bibliyometride mikro düzeyde, yani bireysel bilim insanları düzeyinde araştırma performansının ölçülmesi kimi zaman mümkün olamamaktadır. Bunun nedenleri yönetilebilir bir zaman aralığında üretilen yeterince büyük bir yayın çıktısının istatistiksel olarak güvenilir göstergeler elde etmek için gerekli olması ve araştırma üretkenliği, yayın sayıları ve atıf etkisinin mutlaka ilişkili değişkenler olmamasıdır (Bornmann, 2007).



Şekil 12: H-İndeksi Hesaplamasına İlişkin Grafik

Kaynak: Akgün, 2020: 48

“*H- göstergesi*” bilim insanlarının araştırma yapma ve bilimsel performansını değerlendirmek için geliştirdiği göstergedir (ULAKBİM, 2021). Kavramı bir örnek üzerinden açıklamak istersek ülkede belirli zaman aralıklarında yayımlanan akademik dergilerde “ h ” sayısı kadar atıf alan “ h ” kadar makalenin olması örneğin H indeksinin 20 olması en az 20 atıf almış 20 makalenin olduğu anlamına gelmektedir (Doğan ve Demir, 2017: 112). H-indeksi atıf alan makaleler ile atıf almayan makaleler arasındaki orantısı olmayan dağılımı ortadan kaldırdığı için daha kullanışlı olduğu ifade

edilmektedir. İndeks bunun yanında aynı alanda bilimsel çalışmalarını olan bilim insanlarının araştırmalarının, çalışmalarının karşılaştırılmasına imkân sağlayan bir göstergedir (Zan, 2012: 60). H İndeks, bilim camiasında kullanılan en saygın kriterlerden biridir.

3.1.5. Etki Faktörü (Impact Factor)

Etki faktörü (Impact Factor= IF) herhangi bir dergide o sene gelen atıfların iki sene önce çıkan bilimsel yayın sayısına oranını ifade eden değerdir (ULAKBİM, 2021). Elde edilen bu sayısal ifade, taranan dergilerdeki makalelere yapılan atıf sayıları ile ilgilidir. Elde edilen rakam, derginin atıf durumuna yönelik bilgi sağlamaktadır. Bir derginin etki faktörü şu şekilde hesaplanmaktadır. Derginin son senede, daha önceki 2 seneye ait olan makalelere ait aldığı atıfların, önceki iki senede yayınlanan makale sayısına bölünmesiyle elde edilmektedir (Asan, 2004: 4-5). Yüksek etkiye sahip dergiler düşük etkiye sahip olanlara göre daha önemlidir.

3.1.6. Akademik Performans

Performans kavramını tüm kurum ve kuruluşlar açısından hizmet ve verim kalitesini dahası İş gören kesimin kalitesi ve gelişimi açısından çok önemlidir. Akademik performans bir akademisyenin farklı ölçütler dâhilinde belirlenen değeri olarak tanımlarken, akademik performansın belirlenmesinde “*akademik yükseltilme ve atanma ölçütleri*” olarak geliştirilen ölçütler ve bu ölçütlerin esas alınarak düzenlendiği puan sistemi kullanılmaktadır (Kaptanoğlu ve Özok 2006: 193, Ertuğrul, 2006: 156).

Akademik performansı belirleyen ölçütler, bir öğretim üyesinin değişik ölçütlerinin birlikte göz önüne alınarak belirlenen değerini ifade etmektedir. Akademik performansın değerlendirilmesini mümkün kılan, öğretim üyelerine ait verilerin aynı açıdan değerlendirildiği, esnek ve ölçütlerin sayısal olarak ifade edilebileceği bir model bulunmamaktadır. (Ertuğrul, 2006: 156). Bu bağlamda sözü geçen akademik performans ölçütlerine ulusal ve uluslararası yayınlar, projeler, araştırmalar, gerçekleştirilen sempozyum, kongre, seminer vb. bilimsel toplantılar ve milli ve global sorunlara çözüm üretebilme örnektir (Erarslan, 2015: 41). Belirlenen kriterler çerçevesinde akademisyenin performansı değerlendirilmektedir.

3.2. Akademik Teşvik Sistemi

Akademik teşvik uygulaması, yayın sayısı ve dergilerin taradığı indeksleri, atıf sayısı, projeler gibi faaliyetleri esas olarak gerçekleştirilen bir uygulamadır (Göksu ve Bolat, 219: 191). Bu sebeple bu başlık altında akademik teşvik sistemi ile ilgili

kavramlar, yönetmeliğin kapsamı, amacı ve akademik teşvik faaliyet türlerinin neler olduğu açıklanmıştır.

3.2.1. Teşvik

TDK'ya göre, isteklendirme, özendirme anlamına gelen (<https://sozluk.gov.tr>) “Teşvik” ifadesi, belirlen ekonomik faaliyetlerin farklı ekonomik faaliyetlere nazaran daha çok ve süratli gelişimini kolaylaştırmak için, kamunun farklı yöntemlerle vermekte olduğu maddi ve/veya maddi olmayan yardımlar, destek ve özendirmeler şeklinde ifade edilebilir. (Üzümcü ve Doğan, 2001: 300). Kavram OECD' ye göre:” herhangi bir yatırımın maliyet ya da olası karını etki ederek ya da yatırım ile ilgili risklerini değiştirerek yatırımın büyüklüğünü, bölgesini ve sektörünü etkilemek için hazırlanan hükümet önlemleri şeklinde ifade edilmiştir (Çatal, 2010: 289). Devletlerin kalkınma planları kapsamında, yatırımların istenen yöne, istenen düzeyde ve istenen şekilde tamamlanabilmesi amacıyla bazen doğrudan destekleyici, özendirici ya da kısıtlamaları kaldırma şeklinde gerçekleştirdikleri nakdi ve gayri nakdi desteklerdir. (Dağ ve Çelik, 2018: 871). Teşvikler ülkelerin ekonomik olarak gelişimine, yatırım ve üretimi arttırmaya dönük uygulamalarıdır.

3.2.2. Akademik Teşvik

Akademik teşvik ilgili yönetmeliğin ilk maddesinde açıkça tanımlanmıştır. Devlet yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarına yapılacak maddi destektir. Her bir takvim yılı için bir önceki yıl bilim, teknoloji ve sanata katkı sağlayıcı, yurt içinde ve yurt dışında sonuçlandırılan proje, araştırma, yayın ve aldıkları patent ile atıflar, tebliğ sunma ve almış olduğu akademik ödüller esas alınmaktadır. (ATÖY, Madde 1). Akademik teşvik ödeneği öğretim elemanlarının dokuz faaliyet türü temel alınarak ve hesaplanarak verilmektedir. Akademik teşvik ödeneği akademisyenleri motive etmek ve bilimsel çalışma yapmalarını teşvik ve destek amacıyla verilen maddi bir destektir.

3.2.3. Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği

Ülkemizde yaklaşık 160 bini aşkın akademik kadro bir taraftan yeni kurulan üniversitelere akademik destek verirken diğer taraftan da akademik yaşamın gerektiği akademik faaliyetlerini sürdürmektedir (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2021). Bu durumun başarılı olabilmesi için akademisyenlerin özlük haklarında birtakım iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir (Güven ve Diğerleri, 2018: 246). 2014 Aralık ayında akademisyenlerin maaşlarına zam yapılmıştır ve 2016 yılında ise 2015 yılından

itibaren akademisyenlerin akademik faaliyetlerine göre hesaplanacak olan akademik teşvik puanına göre “*akademik teşvik ödeneği*” adı altında maddi bir destek verilmeye başlanmıştır.

Yönetmelik, öğretim elemanlarına akademik çalışmalarını sonucuna göre verilen akademik teşvik puanının hesaplanmasına ve uygulanmasına yönelik esasları içermektedir. Akademik teşvik, Bakanlar Kurulu’nun 14 Aralık 2015 tarihli ve 8305 sayılı kararı doğrultusunda yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğinin amacı bilim dallarının özellikleri ve öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre akademik teşvik puanına esas teşkil eden faaliyetlerin özellikleri ve puan karşılıklarını ve bu hesaplamaları yapacak olan akademik teşvik komisyonunun oluşumunu ve diğer hususları içermektedir (ATÖY: 2016: Madde 1).

Bir akademisyenin akademik teşvik ödeneği alabilmesi için yönetmelikte geçen dokuz faaliyet türlerine göre hesaplanmış olan en az 30 puanı almış olması gerekmektedir. Akademik teşvik üst puan sınırı ise 100'dür. Öğretim elemanının bir faaliyet türünde toplayabileceği maksimum puan 30'dur. Bu sayede öğretim elemanlarının ilgili yönetmelikte adı geçen faaliyet türlerinden, birden fazlasına yönelik çalışma yapmalarını sağlamaktır (Karadağ, Yücel ve Belenkuyu, 2018: 32).

Akademik teşvik yönetmeliğinde adı geçen faaliyet türlerinin önem derecelerine göre bir puan oluşturulmuş ve birtakım puan hesaplamalarında öğretime yardımcı elemanlarının lehine çıkacak katsayı uygulamaları geliştirilmiştir. Uygulamanın sebebi araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, okutman gibi yardımcı elemanların tüm faaliyet alanlarında etkili olamamaları ve durumun yardımcı elemanları mağdur etmesinin önüne geçilmek istenmesidir (Şahin, Tabak ve Tabak, 2017: 405)

Akademik teşvik ödeneği her takvim yılı için bir önceki yıl esas alınarak hesaplanan akademik teşvik puanına göre şubat ayının 15 itibari ile on iki ay süre ile her ayın on beşinde verilmektedir. Damga vergisi dışında herhangi bir vergiden muaf tutulmuştur ve ödenmeye devam edilen tazminat, zam, döner sermaye, ödenek, ek ödemesi, ikramiye ücret gibi ödemelerin hesabında dikkate alınmamaktadır. Ödemelerin başlanmasından sonra gerçeğe aykırı beyanların söz konusu olduğu durumlarda yapılan ödemeler kanuni faizi ile birlikte tekrar alınır (ATÖY, 2016: madde 10). Yapılan birçok çalışma Akademik teşvik ödeneğinin yürürlüğe girmesiyle birlikte akademisyenlerin çalışmalarına ivme kazandırdığını göstermektedir (Ültay ve Ültay, 2018: 163). ATÖY hükümlerine göre, şartları sağlayan öğretim elemanları akademik teşvik ödeneğinden yararlanmaktadır.

3.2.4. Akademik Teşvik Çalışma Faaliyet Türleri

Akademik teşvik ödeneği, her bir takvim yılı için bir önceki yıl, bilim, teknoloji ve sanata katkı sağlayıcı nitelikte gerçekleştirdikleri öğretim elemanlarının akademik faaliyet türlerine göre hesaplanmış olan akademik teşvik puanına göre verilmektedir. Bu adı geçen faaliyet kavramı akademik teşvik yönetmeliğinde şu şekilde açıklanmıştır (ATÖY, 2016: madde 3):

- Araştırma,
- Yayın,
- Tasarım,
- Sergi,
- Patent
- Proje
- Atıf
- Tebliğ,
- Ödüller

Bu faaliyetlerin puan karşılıkları ve hesaplamaları ilgili yönetmeliğin faaliyet ve puan tablosunda detaylı olarak ortaya konulmuştur. Bu faaliyet türleri ve kapsamaları ise kısaca şu şekildedir:

3.2.4.1. Araştırma

Araştırma kısaca bir gerçeği ortaya koymak, bir problemi çözmek ve var olan verileri arttırmak amacıyla bilimsel yöntemlerden tekniklerden faydalanarak gerçekleştirilen düzenli çalışma olarak ifade edilebilir. Başka bir ifade ile bir olgu ya da olaya açıklık getirmek veya bir problemin çözümü amacıyla gereken verilerin bilimsel yöntemler kapsamında ulaşılmasını içeren düzenli ve sistemli eylemler sürecidir (Aypay vd, 2014: 57). Kimi sosyologlar ise kısa ve basitçe araştırma kavramını daha önceden bilinmeyen bir şeyin insanlığa bildirilmesi olarak belirtmişlerdir (Nazik ve Arlı, 2003: 13).

Araştırma bireylerin toplumu ve çevresini tanımak, yaşadığı problemlere çözüm getirmek ve yeni icat ve keşiflerde bulunmak amacıyla giriştiği sistematik çabadır. Girişilen bu çaba da bilginin elde edilmesi, geliştirilmesi ve gerçeğe uygun olup olmadığının kontrol edilmesi amacıyla harcanır. Bu süreçte birtakım amaçlarla ve sistemli süreçler aracılığıyla konu ve sorunlara dair veriler toplanır, toplanan veriler analiz edilerek gerçeğe varılır. (Azar vd, 2008: 60).

Araştırma proje kapsamında olmayan yükseköğretim kurumu ile ulusal/uluslararası kurum ve kuruluşların anlaşmasıyla başlayan, araştırmacının kendi kurumu dışında en az üç ay süreyle yeni bilgiler üretmek için bilimsel esaslar çerçevesinde yürütülmüş ve sonuç raporu ilgili kurumların yetkili mercilerince başarılı bulunarak sona erdirilmiş sistemli çalışmalardır (ATÖY, 2016: Madde 3/c).

3.2.4.2. Yayın

TDK, yayın kavramını “basılıp satışa çıkarılan kitap, gazete vb. neşriyat.” (www.tdk.gov.tr) şeklinde belirtmiştir. Araştırmacının tez çalışmaları haricinde araştırma ya da ders kitabı, kitap bölümü, ansiklopedi maddesi ve makale yazarlıkları ile editörlük, editörler kurulu ya da yayın kurulu üyeliği, hakemlikleri, tercüme ve tercüme editörlüklerini ve performans esaslı ses veya görüntü kayıtlarıdır (ATÖY 2016, madde: 3/o).

3.2.4.3. Tasarım

Tasarım kelimesi aslen Latince kökenli olup, İngilizce ve Fransızca da ki “desing” kelimesinin karşılığıdır. Tasarım kavramına yönelik farklı tanımlamalar mümkündür. Tasarım herhangi bir şeyin zihinde biçimlendirilmesi, kurma, tasavvur etme veya bir plan veya nesnenin, inşa sürecindeki mimari ve mühendislik çizimlerinin oluşturulmasıdır. Araştırmamız açısından tasarım ise akademik faaliyet alanında öğretim elemanlarının bir yapının, teknik ya da endüstriyel ürünün çizim, dizayn hali ilk taslağıdır (ATÖY, 2016: madde: 3/k).

3.2.4.4. Sergi

Sergi kelimesi kısa ve basit bir ifade ile alıcıların görmesi ve seçim yapması için dizilmiş neslerin tümü ve bu nesnelerin serildiği yer ya da insanların gezerek ve görerek, tanınması için uygun şekilde yerleştirilmiş ürünlerin, sanat eserlerinin bütünü olarak ifade edilebilir.

Aynı kavramı akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği'nde akademik faaliyet alanında öğretim elemanları tarafından gerçekleşen bilimsel ya da sanatsal niteliği haiz işitsel ve görsel etkinliklerdir. Örneğin tüm sergi, festival, bienal, gösteri, konser, dinleti ve gösterim etkinlikleri gibi (ATÖY, 2016: madde 3/i).

3.2.4.5. Patent

Fransızca kökenli olan patent kavramı teknik ya da bilimsel herhangi bir buluşun uygulama sürecinde kullanma hakkının kime ait olduğunu belirten ya da buluş sahibi

kişinin, buluş konusu olan ürünü 3. kişilerin belirli bir müddet kullanma, satma üretme, kullanma ya da veya ithal etmesinin önüne geçme hakkıdır.

Entelektüel korumanın en önemi aracı durumunda olan patent buluş sahibine buluşunun diğer insanlar tarafından kullanılmasının engellenmesi yönünde verilmiş bir haktır (Langinier, C. ve Moschini, 2002: 1).

Yeni tekniğin bilinen ve tanınan durumunu aşarak sanayiye uygulanabilir durumdaki buluşlar için, patent verilerek korunmaktadır (Patent Haklarının Korunması Hakkında KHK, 1995: madde 5). Akademik teşvik ödeneği yönetmeliğinin uygulanmasında geçen patent kavramıyla ulusal veya uluslararası kurumlar tarafından tescillenmiş patentler ifade edilmektedir (ATÖY, 2016: madde 3/ h).

3.2.4.6. Proje

Proje kısa ve basit bir ifade ile düşünülüp tasarlanmış şey, tasarı olarak anlamlandırılabilirken kavram biraz daha açıldığında daha önce belirlenmiş bir süre kapsamında değişim yaratmayı amaçlayan birbiriyle ilişkili amaç ve hedefleri olan, uygulanması neticesinde farklı ürünlere ulaşıldığı bir çalışma olarak tanımlanabilir. Bilimsel bir proje birtakım özellikleri gerektirmektedir (Kamuk, 2019):

- Gözlem sonucu bilgi toplama,
- Ulaşılan bilgilerin sınıflandırılması, düzenlenmesi,
- Bilgiler arasında sebep- sonuç bağının incelenmesi,
- Ulaşılan bilgilerin gelecek nesillere aktarılması.

Bilimsel değerlendirme süreci neticesinde ulusal ya da uluslararası kurumlarca onaylanmış projeye bütçe verilir. Yeni bilgi üreten, bilimsel yorumların yapılabileceği, teknolojik sorunlara çözüm üretebilecek nitelikte bilimsel esaslı, yetkili mercilerce başarılı bulunarak kapatılan araştırma çalışmalarıdır (ATÖY, 2016: madde 3/1).

3.2.4.7. Atıf

Kısaca yöneltme, çevirme olarak açıklanabilen atıf kelimesi Arapça kökenli olup kaynak olarak gösterme, gönderme, ilişkili bulunma ya da gönderme şeklinde de açıklanabilir. Atıf yapmanın başlıca işlevi daha önceki çalışmaları belirtmek, atıf yapan ve atıf yapılan belge arasında bir bağ oluşturmaktır (Al ve Tonta, 2004: 21). Akademik teşvik ödeneği yönetmeliği (madde 3/ç) ise yönetmelikte geçen atıf kavramına istinaden “*öğretim elemanının yazar olarak bulunmadığı bilimsel çalışmalarda öğretim elemanının eserlerine yapılan atıfları*”, açıklaması ile açıklık getirmiştir.

3.2.4.8. Tebliğ

Tebliğ kavramı bildirme, bildiri, duyurma, haber verme anlamına gelirken akademik bildiri kelimesi ise bir alanda oluşturulmuş özgün düşünceleri bilimsel bir anlatımla konuyla ilgilenen uzmanların bir araya geldiği toplantılarda sunmak amacıyla oluşturulan çalışmalardır (Bildiri Nedir? 2021). Bildirileri;

- Poster bildiri (poster only),
- Özet metin (abstract only), ya da
- Tam metin (full paper) olmak üzere üç kategoride incelemek mümkündür.

Bununla birlikte, iken, ulusal ve uluslararası şeklinde iki ayrı başlık altında da incelemek mümkündür. Ulusal sempozyum kapsamında sunulan bildirilere ulusal sempozyum ve uluslararası sempozyumlarda sunulan bildirilere de uluslararası bildiri adı verilmektedir.

Akademik dünyada bildiriler bilimsel açıdan çok önemlidir. Bildirilerin sunulduğu toplantılarda, ilgili alanla ilgili önemli isimler bir araya gelmekte ve karşılıklı fikir alışverişi mümkün olmaktadır. Akademik faaliyet türü olan tebliğ, Uluslararası düzeyde oluşturulan toplantılarda sunulan, yayılan tebliğlerden oluşmaktadır. Örneğin, CD, DVD, özet kitabı, bildiri kitabı, web sitesi vb. Ayrıca bu toplantılarda bilim kurulu bulunmalıdır (ATÖY, 2016: madde 3/I).

3.2.4.9. Ödül

Ödül, kısaca yapılan bir iş neticesinde ya da bir davranıştan dolayı birine verilen mükâfat, biraz daha geniş bir anlatımla bir veya birden fazla kişi için, herhangi bir konudaki yetkinliklerine karşılık verilen armağandır. Ödüle konu olan genellikle plaket kupa ya da, başarı belgesi, madalya veya kişiye belli oranda para biçiminde olabilmektedir.

Akademik Teşvik Yönetmeliği ödülü 3. maddede açıkça tanımlanmıştır. “*Ödül: Başvuru sahibinin, kendi alanında yaptığı bilimsel ya da mesleki, faaliyetler sebebiyle almış olduğu ödüllerdir*” (ATÖY, 2016: madde 3).

4. DÜNYADA AKADEMİK TEŞVİK UYGULAMALARI

Araştırmada ilgili yönetmeliğin hükümlerine göre hesaplanarak bilim insanlarını akademik çalışma yapmaları amacıyla destekleyen ve yeni bir reform olan akademik teşvik sistemi incelenmiştir. Araştırmanın bu başlığında Dünya ülkelerinde akademik teşvik uygulamaları incelenmiştir. Bu amaçla Avrupa Birliği kapsamında ve Almanya, Amerika, Fransa, Belçika'da uygulanmakta olan akademik teşvik uygulamaları incelenmiştir.

4.1. Amerika Birleşik Devletleri'nde Uygulanan Akademik Teşvik Uygulamaları

Araştırmanın bu başlığında Amerika Birleşik Devletleri'nde araştırmacıların ve bilimsel gelişmenin desteklenmesi amacıyla uygulanmakta olan teşvik programları incelenmiştir. Özellikle URAP 2020-2021 (University Ranking By Academic Performance) sıralamasında sıralamaya giren üniversitelerdeki burslar, içerikleri, kapsamı özellikleri, Türkiye'de uygulanmakta olan akademik teşvik sistemi ile karşılaştırılmıştır.

4.1.1. Harvard Üniversitesi Akademik Teşvik Uygulamaları

Harvard Üniversitesi ABD'de, Massachusetts eyaletinde Cambridge kentinde bulunmaktadır. Dünyada önde gelen üniversitelerden biri olarak bilinen özel bir yükseköğretim kurumudur. 1636'da kurulmuş olan Harvard Üniversitesi hala eğitim vermeye devam eden en eski bir yükseköğretim kurumudur. Harvard Üniversitesi öğretim, öğrenme ve araştırmada mükemmelliğe ve birçok disiplinde küresel olarak fark yaratan liderler geliştirmeye kendini adanmıştır. Harvard'ın dünya çapında 360.000'den fazla mezunu vardır. Harvard Üniversitesi URAP (University Ranking by Academic Performance) 2020 Sıralamasında ilk sıradadır (URAP, 2021). Harvard Üniversitesi'nde doktora sonrası akademisyenler için oldukça fazla sayıda finansman fırsatları bulunmaktadır. Bu fırsatların içeriği ve kapsamı şu şekildedir (Funding Opportunities of Harvard University, 2020):

4.1.1.1. American Educational Research Funding Araştırma Ödeneği

National Science Foundation (NSF) desteğiyle, American Educational Research Association (AERA) Grants Program, Araştırma Hibeleri için teklifler aramaktadır. AERA Hibe Programı, yükseköğretim kurumlarındaki öğretim üyelerine, doktora sonrası araştırmacılara ve diğer doktora düzeyindeki akademisyenlere araştırma hibeleri sağlamaktadır. Program, büyük ölçekli, eğitimle ilgili verileri incelemek için

titiz nicel yöntemler kullanarak son derece rekabetçi çalışmaları desteklemektedir. 1991 yılından bu yana, bu AERA Programı erken kariyer aşamalarında hem araştırma hem de eğitim için hayati önem taşımaktadır.

Ekonomi, siyaset bilimi, psikoloji, sosyoloji, demografi, istatistik, kamu politikası ve psikometri dâhil olmak üzere eğitimle ilgili araştırmalarda yer alan tüm eğitim araştırma alanlarından ve diğer alanlardan ve disiplinlerden teklifler teşvik edilmektedir. Hibe programına başvuru yapmak isteyenler ABD vatandaşı veya ABD'de daimi oturma izni olan kişiler olmalıdır. Bir ABD üniversitesine veya kurumuna bağlı ABD vatandaşı olmayanlar da başvuru yapabilir. Yeterince temsil edilmeyen ırksal ve etnik azınlık araştırmacılarının yanı sıra kadınlar, engelli bireyler ve gazilerin başvuru yapmaları mümkündür. Daha önce AERA Araştırma Hibeleri almış olan araştırmacılar, Araştırma Hibesi için başvuramazlar. Ancak, AERA Tez Hibesi alan adaylar, Araştırma Hibesi için başvurabilirler. Tez hibe alıcıları, araştırma hibesi için başvurmadan önce tez hibesini tamamlamalıdır (AERA, 2020).

4.1.1.2. American Educational Research Funding Tez Hibeleri

Ulusal Bilim Vakfı'nın desteğiyle, Amerikan Eğitim Araştırmaları Derneği (AERA) Hibeler Programı, ileri düzey lisansüstü öğrencilere araştırma fonu, mesleki gelişim ve eğitim sağlar. Program, büyük ölçekli, eğitimle ilgili verileri incelemek için titiz nicel yöntemler kullanarak oldukça rekabetçi tez araştırmalarını desteklemektedir.

Programın amacı, STEM politikasıyla ilgili temel bilgileri iletmek, eğitim verilerini kullanarak bilimi teşvik etmek ve eğitim ve öğrenimde araştırma kapasitesi arttırmaktır. 1991 yılından bu yana, AERA Programı erken kariyer aşamalarında hem araştırma hem de eğitim için hayati önem taşımaktadır.

Tez Hibeleri, ileri düzey doktora öğrencileri için ve verile verilmektedir ve doktora tezini yazarken öğrenciyi desteklemeyi amaçlamaktadır. Ekonomi, siyaset bilimi, psikoloji, sosyoloji, demografi, istatistik, kamu politikası ve psikometri dâhil olmak üzere eğitimle ilgili araştırmalarda yer alan tüm eğitim araştırma alanlarından ve diğer alanlardan ve disiplinlerden başvuruları desteklemektedir. Bu bir yıllık, yenilenemeyen destek için başvuranlar, genellikle çalışmanın son yılında, tez yazma aşamasında olan ileri düzey doktora öğrencileri başvurabilmektedir. Başvuru sahipleri, bir doktora programına kayıtlı ABD vatandaşı veya ABD daimî oturma izni olan kişiler olabilir. Bir ABD kurumunda doktora programına kayıtlı ABD vatandaşı olmayanlar da başvuru yapabilir. Bu kapsamda araştırmacılara verilen ödüller şu şekildedir (AERA, 2020):

- Ödül Bileşeni 1, 25.000 \$ Burs: AERA, bir veya daha fazla büyük ölçekli veri tabanını kullanarak eğitim, öğretim, öğrenme veya diğer eğitim araştırma konularını incelemek için her bir bursiyer için 25.000 \$ 'a kadar burs verecektir. Fonlar, okul harcı, yaşam masrafları, veri bölgelerini güvence altına almak için seyahat veya bilimsel konferanslar, kitaplar, bilgisayar ekipmanı ve bu araştırmanın yürütülmesiyle doğrudan ilgili diğer harcamalar gibi araştırma ile ilgili harcamalar için kullanılmaktadır.
- Ödül Bileşeni 2, AERA Araştırma Konferansı: Bağış alanlar, Washington DC'de düzenlenen bir AERA araştırma konferansına katılmaktadırlar. Bu 2 günlük konferans süresince hibe sahipleri, temel, metodolojik ve mesleki konularda seminer tipi oturumlara katılmaktadırlar.
- Ödül Bileşeni 3, AERA Yıllık Toplantısı Bitirme Araştırma Enstitüsü: Her bahar AERA, 15.000'den fazla araştırmacı, akademisyen ve politika liderini 2.000'den fazla önemli oturum aracılığıyla araştırmalarını sunmak, bilgilerini paylaşmak ve araştırma kapasitesi oluşturmak için bir araya getiren Yıllık Toplantısını düzenlemektedir. Bağış alanlar, AERA Yıllık Toplantısına katılırken bir veri analizi veya uygun yöntemler dersi almaktadırlar.

Tez Bursiyerleri, AERA Hibe Programı tarafından finanse edilen aynı tez projesi için başka bir kurum, kuruluş, kurum veya benzerlerinden eşzamanlı hibe veya burs alamazlarken hibe alanlar, doktora kurumlarında araştırma görevlisi veya öğretim elemanı olarak istihdam edilebilmektedir.

4.1.1.3. Amerikan Sanat ve Bilim Akademisi Bursları

Akademi 2 ayrı burs programı sunmaktadır. Hellman Bilim ve Teknoloji Politikası Bursu ve Morton L. Mandel Başkanlık Bursu. Ek olarak, Akademi zaman zaman belirli program alanlarında da farklı Burslar sunmaktadır (American Academy of Arts&Sciences, 2020):

- Hellman Bilim ve Teknoloji Politikası Bursu: Hellman Bilim ve Teknoloji Politikası Bursu, bilim veya mühendislik alanında eğitim almış kariyerinin başındaki araştırmacılara yöneliktir. Hellman Bursu'na hak kazanabilmek için başvuru sahiplerinin bilim veya mühendislik alanında ve bilim ve

teknoloji politikasıyla ilgili bir alanda doktora derecesi olması gerekmektedir.

- Morton L. Mandel Başkanlık Bursu: Morton L. Mandel Başkanlık Bursu, Amerikan Sanat ve Bilim Akademisi üyeleri tarafından ortaya atılan kamu erişimini ve yenilikçi fikirleri teşvik etme çabasıyla, kariyerinin başındaki bir akademisyeni teşvik etme amaçlıdır.
- Misafir Araştırmacılar Bursu: Akademi'nin Ziyaretçi Bursları Programı, beşerî bilimler ve sosyal bilimlerdeki doktora sonrası akademisyenlere konut bursu sağlamaktadır.

Amerikan Sanat ve Bilim Akademisi Bursları, araştırmacılara sunmakta olduğu burs programları ile bilimsel gelişimin hızlanması ve bu yolda katkıları olan öğretim elemanlarının desteklenmesine katkı sunmaktadır.

4.1.1.4. Amerikan Üniversiteli Kadınlar Derneği Burs ve Hibeleri

130 yılı aşkın süredir Amerikan Üniversiteli Kadınlar Derneği (AAUW), hayallerinin peşinden gidebilmeleri için sayısız kadının eğitimini finanse etmektedir. Astronotlardan zoologlara kadar, AAUW burslarının, bağışlarının ve ödülleri alıcıları, neredeyse akla gelebilecek her çalışma alanını temsil etmektedir. Genel olarak, dünya çapında 13.000'den fazla kadına ve kâr amacı gütmeyen kuruluşa 115 milyon dolardan fazla destek verilmiştir (AAUW, 2020a).

4.1.1.4.1. Amerikan Bursları

Amerikan Bursları kadınların eğitim almaları ve araştırma yapmalarını güçlendirmek adına 3 farklı fırsat sunan bir burs programıdır. AAUW Amerikan Bursları, tezlerini tamamlamak için tam zamanlı çalışan, doktora sonrası tam zamanlı araştırma yapan veya art arda sekiz hafta boyunca yayına araştırma hazırlayan kadın akademisyenleri desteklemektedir. Başvuru sahipleri ABD vatandaşı veya daimî oturma izni olmalıdır. Adaylar akademik mükemmellik temelinde değerlendirilmektedir. Bu kapsamda 3 farklı burs türü mevcuttur:

(1) Tez Bursları: Amerikan Tez Bursu'nun amacı, tezini tamamlarken bir akademisyenin yaşam masraflarını karşılamaktır. Burs, tez yazımının son yılı için kullanılmalıdır.

Başvuru sahipleri, önceki kasım ayına kadar tüm kurs çalışmalarını tamamlamış, tüm ön sınavları geçmiş ve araştırma önerileri veya planları için onay almış olmalıdır.

Tüm çalışma alanlarındaki başvuru sahiplerine açıktır. Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında çalışan ya da cinsiyet meselelerini araştıran bilim adamları özellikle başvurmaya teşvik edilir. Ödül miktarı 20.000 dolardır (AAUW, 2020a).

(2) Doktora Sonrası Araştırma İzni Bursları: Amerikan Doktora Sonrası Araştırma İzni Bursu'nun temel amacı, kadrolu fakülte pozisyonlarındaki kadın sayısını artırmak ve yükseköğretimde kadınlar için eşitliği teşvik etmektir. Bu burs, adayın bağımsız bir araştırma yaparak bir yıl geçirmesini sağlayarak görev süresi ve daha fazla terfi elde etmesine destek sağlamak amacıyla tasarlanmıştır. Bu kapsamda verilen destek miktarı 30.000 dolardır. Başvuru sahipleri, aynı yıl içinde başka bir AAUW ulusal burs programına başvuramazlar. Amerikan Bursu adayları ABD vatandaşı veya daimî ikamet eden kişiler olmalıdır. Amerikan Bursları, tüm çalışma alanlarında kadın olarak tanımlanan akademisyenlere açıktır (AAUW, 2020b).

(3) Kısa Süreli Araştırma Yayın Hibeleri: Kısa Süreli Araştırma Yayın Hibeleri, araştırmacılara araştırma makalelerini yayına hazırlama konusunda destek sağlamaktadır. Bu hibeler hem kadrolu hem de yarı zamanlı öğretim üyelerine ve yeni ve yerleşik araştırmacılara verilebilir. Hibeler, adayın görev süresi ve diğer promosyonları elde etmesine yardımcı olmak için tasarlanmıştır. Ödül miktarı 8 haftalık bir süre için 6000 dolardır (AAUW, 2020c).

4.1.1.4.2. Mühendislik, Tıp ve Bilim Alanlarında Araştırma Yayını Hibeleri

Güçlü bir yayın siciline sahip olmak, mühendislik, tıp ve bilim alanlarında terfi ve görev süresi almanın anahtarıdır. Yine de bu alanlardaki ısrarcı toplumsal cinsiyet stereotipleri ve önyargılar, kadınların araştırmalarını yayınlamak için gereken zamanı ve kurumsal desteği bulmalarını zorlaştırabilme ihtimaline karşın tasarlanmış hibelerdir. Bu hibeler, akademik yayınlarla sonuçlanacak araştırma projelerine fon sağlayarak kadınların bu engelleri aşmalarına destek vermektedir. Mühendislik, tıp, fizik veya biyoloji bilimlerinde temel araştırma yapan ve bu alanlardan birinde doktora derecesi olan kadın akademisyenlere açıktır. Burs alan, araştırmalarını bilimsel bir yayında yayınlamalı ve birincil yazar olarak listelenmelidir. Hibe miktarı 10.000- 35.000 ABD doları arasındadır (AAUW, 2020d).

4.1.1.4.3. Uluslararası Burslar

Uluslararası Burslar, Amerika Birleşik Devletleri'nde ABD vatandaşı veya daimî ikametgâhı olmayan kadınlara tam zamanlı çalışma veya araştırma amacıyla tasarlanmıştır. Başvuru sahipleri, son başvuru tarihine kadar ABD lisans derecesine

eşdeğer bir derece kazanmış olmalı ve başvuru sırasında önerilen eğitim kurumlarına başvurmuş olmalıdır. Burs miktarları yüksek lisans için 18.000 dolar, doktora için 20.000 dolar ve doktora sonrası için 30.000 dolardır. Başarısız başvuru sahipleri yeniden başvurabilir. Uluslararası Burs almaya hak kazanmak için, başvuru sahiplerinin aşağıdaki kriterleri karşılaması gerekir (AAUW, 2020e).

4.1.1.4.4. Amerikan Kanser Derneği Doktora Sonrası Bursları

Kanser araştırmalarında (temel, prelinik, klinik, kanser kontrolü, psikososyal, davranışsal, epidemiyoloji, sağlık hizmetleri ve sağlık politikası araştırmaları dâhil) finansmanı sağlamak için doktora derecesi almış araştırmacıların eğitimini desteklemek amacıyla tasarlanmıştır. Ödüller, ek burs ödeneği ve ebeveyn izni ödenekleri ile yıllık 52.000 dolar, 54.000 dolar ve 56.000 dolar artan maaş farklarıyla 3 yıllıktır. Başvuru sahipleri ABD vatandaşı veya daimî oturma izni olmalıdır. Bursun diğer avantajları şu şekildedir (American Cancer Society, 2020).

Finansman kapsamında 4,000 dolar burs ödeneği, doktora sonrası burs alanlar sempozyuma veya yerel bir bilimsel toplantıya katılmak için geçen burs ödeneğine ek 1,500 dolar ve 12 haftaya kadar ücretli doğum / babalık izni ve yeni ebeveynler için hibe sonunda 12 haftaya kadar ücretli izin uzatma seçeneği bulunmaktadır.

4.1.1.4.5. Ulusal Bilim Vakfı Bursları

1950’de kurulmuş olan “*Ulusal Bilim Vakfı*” (National Science Foundation- NSF) ABD’de bilim, mühendislik gibi alanlarda eğitim ve temel araştırma vermekte olan federal bir kuruluştur. Ulusal Bilim Vakfı Ulusal Bilim Vakfı, Amerika Birleşik Devletleri’nde kolejler ve üniversitelerin yürüttüğü tüm temel araştırma çalışmalarının yaklaşık %24’lik kısmını finanse etmektedir. Vakıf bilimsel gelişmeyi desteklemek adına doktora sonrası bursiyerlere özel programlar tasarlamıştır. Bu programların içeriği ve şartları şu şekilde açıklanabilir (NSF, 2020a):

- Atmosfer ve Jeo-Uzay Bilimleri Doktora Sonrası Araştırma Bursları: Atmosferik ve Jeo-Uzay Bilimleri Bölümü bağımsız bir araştırma programı yürütmek için yüksek nitelikli erken kariyer araştırmacılarına Doktora Sonrası Araştırma Bursları vermektedir. Her Bursun araştırma planı, AGS disiplinleri kapsamında bilimsel soruları ele almalıdır. Program, araştırmacıları 2 yıla kadar desteklemektedir. Program, önemli potansiyele sahip yeni araştırmacıları tanımayı ve onlara perspektifleri genişletecek, disiplinler arası etkileşimleri kolaylaştıracak ve Atmosferik ve Jeo-Uzay Bilimleri topluluğu içinde liderlik

pozisyonlarında kurulmalarına yardımcı olacak araştırma deneyimi sağlamayı amaçlamaktadır. Burslar kurumlara değil bireylere verilen ödüllerdir.

- Bilim ve Teknolojide Araştırma Mükemmellik Merkezleri (CREST) ve HBCU Bilim ve Mühendislik Araştırma Altyapısı (RISE): Bilim ve Teknolojide Araştırma Mükemmelliği Merkezleri (CREST) programı, eğitim ve araştırmayı etkili bir şekilde bütünleştiren merkezler kurarak azınlıklara hizmet veren kurumların (MSI) araştırma yeteneklerini geliştirmek için destek sağlar. Yükseköğrenim fen ve mühendislik alanlarında ileri derecelere sahip olanlar arasında yetersiz temsil edilen azınlık gruplarının üyelerinin %50 veya daha fazla (toplam öğrenci kaydına bağlı olarak) lisans kayıtlarına sahip kurumları ifade eder: Afrikalı Amerikalılar, Alaska Yerlileri, Amerikan Kızılderilileri, Hispanik Amerikalılar, Yerli Hawaiiiler ve Yerli Pasifik Adalıları. CREST, yeni bilginin geliştirilmesini, öğretim üyelerinin araştırma verimliliğinin artırılmasını ve bilim, teknoloji, mühendislik alanlarında tarihsel olarak yeterince temsil edilmeyen öğrencilerin varlığını genişletmeyi teşvik etmektedir (NSF, 2020a).
- Matematik Bilimleri Doktora Sonrası Araştırma Bursları: Matematik Bilimleri Doktora Sonrası Araştırma Burslarının (MSPRF) amacı, gelecekte bilimsel gelişimleri ile maksimum etkiye sahip olacak doktora sonrası araştırmacıları, matematik ve istatistikte gelecekteki liderleri desteklemektir. Ödül alanlar için iki seçenek vardır: Araştırma Bursu ve Araştırma Eğitimliği. Ödüller, diğer disiplinlere başvurular da dahil olmak üzere matematik ve istatistik alanlarındaki araştırmaları desteklemektedir (NSF, 2020b).
- Astronomi ve Astrofizik Doktora Sonrası Bursları (AAPF): NSF Astronomi ve Astrofizik Doktora Sonrası Bursları, yüksek nitelikli, yeni doktora bilim insanlarına bağımsız araştırma ve eğitim programı yürütme fırsatı sunmaktadır. Bursiyerler, burs süresince tutarlı bir eğitim planı ile astronomi veya astrofiziğin herhangi bir alanında gözlemsel, araçsal, teorik, laboratuvar veya arşiv veri araştırmalarına katılabilmektedirler. Program, seçtikleri uygun ev sahibi kurumlara götürülebilecek burslarla araştırmacıları üç yıla kadar bir süre için desteklemektedir. Program, önemli potansiyele sahip erken kariyer araştırmacılarını tanımayı ve onları bilimsel toplulukta ayrıcalık ve liderlik konumlarına yerleştirecek araştırma ve eğitimde deneyim sağlamayı amaçlamaktadır (NSF, 2020c).

- NSF Yer Bilimleri Doktora Sonrası Bursları: Yer Bilimleri Bölümü (EAR), entegre bir bağımsız araştırma ve profesyonel gelişim programı yürütmek için doktora derecesi alan kişilere doktora sonrası Burslar vermektedir. Burs önerileri, EAR disiplin programları kapsamında bilimsel soruları ele almalı ve doktora sonrası programın genel temasıyla uyumlu olmalıdır. Program, araştırmacıları iki yıla kadar desteklemektedir. Program, önemli potansiyele sahip yeni araştırmacıları tanımayı ve onları yer bilimleri topluluğunda liderlik pozisyonlarında konumlandırarak araştırma deneyimi, rehberlik ve eğitim sağlamayı amaçlamaktadır. Burslar kariyerlerinin başlarında yalnızca doktora sonrası bilim insanlarına sunulmaktadır (NSF, 2020d).

ABD’de Ulusal Bilim Vakfı’nın araştırmacılara sağladığı burs destekler ile bilim ve mühendislik alanlarında yapılan bilimsel çalışmaların gelişimin desteklemesi ve hızlanması amaçlanmaktadır.

4.1.1.5. Simons Foundation Doktora Sonrası Bursları

New York’ta 1994 yılında Jim ve Marilyn Simons tarafından ortaklaşa kurulan vakıf, temel veya keşif odaklı bilimsel araştırmaları desteklemek için kurulmuştur. Simons Vakfı’nın bilime desteği iki şekilde gerçekleşmektedir. Bireysel araştırmacılara ve onların projelerine akademik kurumlar aracılığıyla bağışlar yaparak araştırmayı desteklemektedir. Ayrıca 2016’da Flatiron Enstitüsü’nün kurulmasıyla birlikte, kurum içinde bilimsel araştırmalar yürütülmektedir. 4 Milyar doların üzerinde varlığa sahip olan vakıf 4 alanda bilime destek sağlamaktadır. Bu alanlar şu şekildedir: Matematik ve fizik bilimleri; yaşam bilimleri, otizm araştırmaları ve eğitim ve sosyal yardımdır (Simons Foundation, 2020a).

- Matematik ve Fizik Alanında Hedeflenen Hibeler: Programın amacı, bilimsel öneme sahip matematik, fizik ve bilgisayar bilimi projelerini ve bilimsel öneme sahip projeleri desteklemek. Program hedefindeki hibe, beş yıla kadar finansman sağlamaktadır. Finansman seviyesi ve süresi esneklik ve teklifte talep edilen desteğin türüne göre uygun olmalıdır. Bu program için önerilen veya varsayılan finansman seviyesi yoktur. Program kapsamında PI ve yardımcı Araştırmacılar için yurt içi veya yurt dışı seyahat giderleri ve personel/araştırma bilim adamları, doktora sonrası araştırmacılar ve araştırma görevlileri, lisansüstü öğrenciler veya lisans araştırma

görevlileri için eğitim desteği dahil olmak üzere maaş desteği sağlanmaktadır (Simons Foundation, 2020a):

- Yaşam Bilimleri: Yaşam Bilimleri bileşeni adı altında Simons Deniz Mikrobiyal Ekolojisi ve Evrim Ödülleri, Simond Deniz Mikrobiyal Ekolojisinde Doktora Sonrası Bursları ve Ökaryotik Hücrenin Kökeni Üzerine Moore Simons Projesi destekleri bulunmaktadır. Bu ödüllerin amacı, deniz mikrobiyal ekolojisi ve evrimi alanında seçkin araştırmacıların kariyerlerini desteklemektir. Desteğe başvurmak isteyen adayların doktora ya da eşdeğer dereceye sahip olması gerekir. Hibeler, dolaylı maliyetler dahil olmak üzere yılda 222.000 ABD dolarıdır ve bu programın amacı ile ilgili alanlarda yıllık incelemelere ve araştırmanın devamına tabi olacak şekilde üç yıllık bir süre için verilecektir. Araştırmacı ve doktora sonrası ve lisansüstü araştırma görevlileri için maaş desteği, seyahat, ekipman, malzeme ve diğer araştırma masrafları yer alır (Simons Foundation, 2020b).

Simons Foundation Matematik ve fizik bilimleri; yaşam bilimleri, otizm araştırmaları ve eğitim ve sosyal yardımları ile Amerika'da bilimsel gelişimin farklı faaliyet türleri ile hızlanmasını ve sürdürülebilir bir gelişim çizgisi yakalamasını amaçlamaktadır.

4.1.1.6. FASEB Bilim Araştırma Konferansları Desteği

Amerikan Deneysel Biyoloji Toplulukları Federasyonu (Federal of American Societies For Experimental Biology-FASEB) tarafından düzenlenen Bilim Araştırma Konferansı (SRC) Serisi, her yıl 3.000'den fazla bilim insanını çekerek araştırma odaklı programlama, kariyer geliştirme ve ağ oluşturma fırsatları sunmaktadır. FASEB'in Bilim Araştırma Konferansları, bilim adamlarının, öğretim üyelerinin, doktora sonrası araştırmacıların ve yüksek lisans öğrencilerinin bilimsel gelişmelere yönelik tartışmalara ve konferanslara, oturumlara ve yeni araştırmalara katılımlarına olanak tanır (FASEB Researching Funding, 2020).

4.1.2. Stanford Üniversitesi Akademik Teşvik Uygulamaları

Stanford Üniversitesi, 1885 yılında Kaliforniyalı senatör Leland Stanford ve eşi Jane tarafından "insanlık ve medeniyet adına bir etki uygulayarak halkın refahını artırmak için" kurulmuştur. Üniversite 18 enstitü, 20 kütüphane ve yıllık 1.6 milyar dolar araştırma bütçesine sahiptir (<https://www.stanford.edu>). Üniversite, şu anda dünyadaki en büyük bütçeye sahip 3. üniversite olmasının yanında uluslararası

akademik sıralama yapan saygın bir kuruluş olan URAP 2020-2021 verilerine göre 3. sıradadır (URAP, 2021). Stanford Üniversitesi doktora sonrası araştırmaların desteklenmesi bağlamında uygulanmakta olan burs, destek ve teşviklerin içerik kapsamı şü şekildedir (Fellowships at Stanford, (2020):

4.1.2.1. Stanford Biosciences Finansman Fırsatları

Vizyonunu “Her yerde yaşamları iyileştirmek için sağlık teknolojisi yeniliklerini iletmede küresel bir lider olmak” şeklinde tanımlayan Stanford Biosciences’in görevi sağlık teknolojisi yenilikçilerini eğitme ve güçlendirmek ve değer odaklı bir inovasyon ekosistemine geçişe öncülük etmektir. Stanford Biosciences bu amaçla araştırmacılara yönelik olarak İnovasyon bursu ve Fakülte bursu bileşenleri desteklemektedir. Bu kapsamda araştırmacılara yönelik sunmakta olduğu İnnovasyon ve Fakülte burslarının içeriği şü şekildedir (Biodesign Innovation Fellowship, (2020):

- İnnovasyon Bursu: Gelecek vadeden yenilikçileri, önemli sağlık hizmeti ihtiyaçlarını belirlemek, bunları ele almak için yeni sağlık teknolojileri icat etmek ve bu ürünleri başlangıç, kurumsal kanallar aracılığıyla hasta bakımına uygulamaya hazırlamak için kanıtlanmış, tekrarlanabilir bir süreçle donatan 10 aylık bir deneyimdir.
- Fakülte Bursu: Stanford Biodesign Fakülte Bursu, tıp ve mühendislik alanlarında Stanford Üniversitesi öğretim üyelerine sağlık teknolojisi yeniliklerinde ileri eğitim ve mentoldük sağlamaktadır. Yaklaşık 8 ay boyunca, program katılımcıları departmanları içinde veya dışında önemli inovasyon fırsatlarını belirleme, uygun maliyetli çözümler icat etme ve- daha da önemlisi- hasta bakımını iyileştirmek için bu buluşları uygulamaya hazırlanma konusundaki titiz yaklaşımla yönlendirilmektedir. Bu deneyim sayesinde, öğretim üyeleri teknoloji çevirisinin zorlukları ve fırsatları hakkında bir anlayış kazanır ve ayrıca üniversite içinde ve dışında sağlam bir sağlık teknolojisi iletişim ağı geliştirilmektedir.

Günümüzde sağlık ekonomisi çağı, yeni teknolojilerin sağlık sonuçlarını iyileştirirken aynı zamanda maliyetleri düşürmesini ve/veya maliyet etkinliğini artırmasını gerektirmektedir. Stanford Biosciences Finansman Fırsatları, gelecek vadeden mucitlerin başarılı olmak için ihtiyaç duyacakları destek fırsatları sağlamaktadır.

4.1.2.2. The Wu Tsai Neurosciences Enstitüsü Disiplinlerarası Burslu Ödüller

Wu Tsai Neurosciences Institute Interdisciplinary Scholar Awards, Stanford Üniversitesi'ndeki nörobilimler alanında oldukça disiplinler arası araştırmalarla uğraşan olağanüstü doktora sonrası bilim insanlarına fon sağlamaktadır. Burslar yıllık olarak verilmektedir ve seçilen bursiyerlere iki yıl boyunca finansman sağlanmaktadır. Finansman, öğrenim ücreti, maaş ve sağlık yardımlarına yönelik ödemelerde kullanılmaktadır. Burs desteğinin yanında bursiyerler 3 ayda 1 öğle yemeği için bir araya gelirler. Farklı çalışma alanları ve araştırma teknikleri hakkında bilgi edinmek için birbirlerinin laboratuvarlarını ziyaret etmektedirler. Burs programı temel ve klinik sinirbilimleri, biyomedikal bilimler, fizik bilimleri, sosyal bilimler, mühendislik ve eğitim, hukuk, işletme ve beşerî bilimlerden araştırmacılara açıktır. Ödül sahipleri her yıl aralık ayında açıklanmaktadır (Wu Tsai Neurosciences Institute Stanford University, 2021).

4.1.2.3. Walter V. ve Idun Berry Doktora Sonrası Burs Programı

Burs, yıllık maaş ve sigorta konusunda destek sağlamaktadır. Finansman, üç yıllık bir dönemin ilk yılı için garantilidir. İkinci ve üçüncü yıllar için finansman taahhüt edilir ancak SoM veya Berry Vakfı tarafından garanti edilmez. Birinci yıldan sonra taahhüt edilen fonların serbest bırakılması için tatmin edici araştırma ilerlemesi gereklidir. Bursiyerlerin ödül süresi boyunca SoM'de aktif doktora sonrası statüsünde olmaları gerekir. Ödül, doğum izni dahil olmak üzere herhangi bir izin sırasında askıya alınır, ancak fonlar kaybedilmez. Berrys, herhangi bir aşamada- temel, çeviri ya da klinik araştırma- çocuk sağlığının iyileştirilmesi için istekli çalışkan ve yetenekli bireyleri desteklemektedir. Desteklenen alanlar arasında, bunlarla sınırlı olmamak üzere, gelişim biyolojisi, biyokimya, farmakoloji, nörobiyoloji, nöroloji, yenidoğan tıbbı, genetik, obstetrik / jinekoloji, pediatri, psikiyatri ve dermatoloji yer almaktadır. Komite, her üç ayda bir bursiyerlerle düzenli öğle yemeğine ek olarak yılda bir seçme toplantısı düzenler. Finansman seviyesi 74000 dolardır (Stanford Office of Postdoctoral Affairs, 2021a).

4.1.2.4. Helena Anna Henzl-Gabor Doktora Sonrası Araştırmacılar İçin Bilim Fonu Seyahat Fonu

Doktora Sonrası Araştırmacılar için Bilim Fonu Helena Anna Henzl-Gabor Genç Kadınlar Seyahat Fonu, tıp fakültesi ve beşerî bilimler Fakültesi'ndeki Stanford

postdoclarına açıktır. Hibe, bilimsel konferanslara katılım için seyahati (uçak biletleri, konaklama ve kayıt masrafları) desteklemektedir. Bu hibeler, ulusal/uluslararası toplantılara katılım maliyetlerini karşılamaktadır. Başvuru sahipleri, fon başvurusunun sunulduğu son altı yıl içinde bir doktora derecesini tamamlamış olmalıdır. Ödüller, sunulan ayrıntılı harcamalara göre 2.000 dolara kadar verilebilir. Verilen toplam ödüller ve finansman seviyeleri, başvuru havuzunun büyüklüğüne ve gücüne bağlı olarak değişmektedir. Başvuru sahiplerinin araştırma ve bilimsel faaliyetleri insan biyolojisi, kimyası, farmakolojisi veya tıp alanlarında olmalıdır. Bu alanların dışında özellikle onkoloji ile ilgili araştırmalar üzerinde çalışan başvuru sahipleri tercih edilmektedir. Spesifik olarak, tümör büyüme mekanizmaları, metastaz gelişimi veya beslenmenin neoplastik süreçlerin gelişimi üzerindeki etkileri gibi alanlar bursun kapsamındadır (Stanford Office of Postdoctoral Affairs, 2021b).

4.1.2.5. Doğa Bilimleri, Mühendislik ve Beşerî Bilimler için Stanford

Finansman Fırsatları

Stanford Office of Postdoctoral Affairs, Stanford Üniversitesi'nde araştırmacıların, öğretim üyelerinin akademik çalışmalarını desteklemek ve araştırmacılara finansman kaynağı sağlamak burslar ve hibeler tasarlamıştır. Stanford Üniversitesi Doğa Bilimleri, mühendislik ve beşerî bilimler için finansman fırsatları şu şekildedir:

4.1.2.5.1. Beşerî Bilimler Mellon Bursu

Beşerî bilimlerdeki en yeni doktora alanlarında akademisyen ve öğretmen gelişimi için tasarlanmış bir fırsattır. İki yıllık bir dönem için geçerli olan finansman 2020-2021 yılı için 83.000 dolardır. Stanford'un on beş beşerî bilimler bölümlerinden başvuruları değerlendirilmektedir. Program araştırmalara finansman sağlarken aynı zamanda entelektüel yaşamına katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu amaçla devam eden çalışmaları paylaşmak ve ortak ilgi alanlarını tartışmak için diğer bursiyerler ve öğretim üyeleriyle düzenli toplantılar yapılmaktadır. Bursiyerler ayrıca Stanford Beşerî Bilimler Merkezi'ne bağlı olarak ve programlarında ve atölyelerinde aktif olma fırsatına sahip olacaklardır. 2021 Sonbaharında başlayacak burslar için, karşılaştırmalı edebiyat, Fransız ve İtalyan ve din bilimleri alanlarındaki başvuruları değerlendirecektir (Fellowships at Stanford, (2020)).

4.1.2.5.2. Stanford Earth Doktora Sonrası Burs Programı

Stanford Earth Doktora Sonrası Burs Programı, yer bilimlerindeki akademik çalışmalarını desteklemek ve çeşitlendirmek amacıyla atılan yeni bir adımı temsil etmektedir. Burs, Morton K. Blaustein Ziyaretçi Fakülte Fonu tarafından finanse edilmektedir. Stanford Üniversitesi'ndeki (Stanford Earth) Dünya, Enerji ve Çevre Bilimleri Okulu, Stanford Earth Doktora Sonrası Bursiyerleri programını kurmuştur. Burs, Dünya, enerji ve çevre bilimleri alanlarında lisans ve lisansüstü öğrencilerin araştırma ve mentorluklarının, içinde çeşitliliğe, eşitliğe, dâhil edilmeye ve bilimsel mükemmelliğe katkıda bulunmasını desteklemektedir. Stanford Earth Doktora Sonrası bursiyerleri burs desteği ve fakülte danışmanlığı alacak ve Stanford Earth topluluğunun bir parçası olarak profesyonel gelişim programlarına katılacaktır. Stanford Earth bursu, iki yıl için verilmektedir ve finansman bütçesi 83.000 dolardır (Stanford Earth Postdoctoral Fellowship Program, 2020).

Amerika Birleşik Devletleri'nde doktora sonrası araştırmacıların akademik çalışmalarını desteklemek ve bilimsel gelişimin sağlanması amacıyla, tasarlanmış çok çeşitli burs ve finansman seçenekleri bulunmaktadır. URAP 2020-2021 sıralamasında ilk 5'te yer alan Harvard Üniversitesi ve Yale Üniversitesi'nin bu kapsamda araştırmacılara sunduğu seçenekler incelenmiş olup, Türkiye'de uygulanmakta olan akademik teşvik sistemi ile karşılaştırıldığında belirgin farklar bulunmaktadır. Öncelikle Türkiye'de uygulanmakta olan akademik teşvik sistemi araştırmacıları desteklerken, belli disiplinleri öne çıkarmamaktadır. Gereken kriterleri ve puanı toplayan her alandan akademisyen akademik teşvik sisteminden yararlanabilmektedir. Yale Üniversitesi'nde ve Harvard Üniversitesi'nde uygulanan teşvik sistemleri ise çeşitli bilim dallarına göre kümelenmiştir ve sadece o bilim dallarında faaliyette bulunan akademisyenler teşvik için başvuru yapabileceklerdir. Bununla birlikte Amerika'da uygulanmakta olan teşvik sistemlerinde araştırmacılara ayrılan finansman bütçesi önceden belirlenmiş olup yönergeden belirtilmektedir. Fakat Türkiye'de uygulanan akademik teşvik sisteminde ise, ödenecek toplu teşvik ödeneği, "kaç öğretim elemanı teşvik almaya hak kazandı?" Sorusunun cevabına göre belirlenmektedir. Ayrıca akademik teşvik ödeneği öğretim elemanlarına sadece 1 yıllık bir süre için ödenmekte olup, devam eden yıllarda teşviki hak kazanmak için gereken puanları toplamalı ve süreç için tekrar başvuru yapmalıdır.

4.2. İngiltere’de Akademik Teşvik Uygulamaları

İngiltere’de üniversiteler tarihsel olarak bağımsız olmuş ve kendi kendini yönetmiştir; ancak, gelirlerinin büyük bir kısmı kamu fonlarından geldiği için merkezi hükümetle yakın bağları vardır. Yükseköğretim aynı zamanda diğer kolejlerde de yer alır. Öğrenciler; sınav performansına göre dikkatlice seçilirler ve bırakma oranı uluslararası standartlara göre düşüktür. Çoğu öğrenci, eğitim ücretlerini karşılamak için ebeveynlerinin geliriyle ters orantılı olarak devlet tarafından finanse edilen hibeler alır. Ek olarak, çoğu öğrenci yaşam masraflarını karşılamak için devlet tarafından finanse edilen krediler alır. Kamu fonları üniversitelere mükerrer hibeler yoluyla ve öğrenim ücretleri şeklinde akmaktadır (<https://www.britannica.com>). Yükseköğretimde öğretim için kamu finansmanı Öğrenci Ofisi (OfS) aracılığıyla dağıtılır. Araştırma ve bilgi alışverişi için hibe fonu , UK Research and Innovation (UKRI) içindeki bir konsey olan Research England aracılığıyla dağıtılır. Ayrıca, belirli araştırma projelerinin doğrudan maliyetleri, Birleşik Krallık'taki yedi Araştırma Konseyini, Innovate UK ve Research England'ı bir araya getiren UKRI tarafından finanse edilmektedir UK (Research and Innovation, 2021).

UKRI temel olarak, İşletme, Enerji ve Endüstriyel Strateji Departmanı (BEIS) tarafından yönetilen hükümetin bilim bütçesi aracılığıyla finanse edilmektedir (European Commission, 2021).

4.2.1. Oxford Üniversitesi Akademik Teşvik Uygulamaları

Oxford Üniversitesi, öğretimi, araştırması ve topluma katkılarıyla olağanüstü bir küresel üne sahiptir. Zengin tarih ve geleneğe aynı zamanda modern bir üniversitenin yenilikçi ve ileri görüşlü yaklaşımına sahip olan Oxford, URAP 2021 5. sırada bulunmaktadır (<https://www.urapcenter.org>). Oxford, 100 yılı aşkın süredir eğitim alanına önemli bir katkıda bulunmaktadır ve bugün üniversitenin eğitimi, araştırma, öğretmen eğitimi ve lisansüstü kursları için dünya çapında bir üne sahiptir (European Commission, 2021). Üniversite tarafından öğrenci ve araştırmacılara sunulan burs ve hibeler genellikle akademik mükemmellik ve potansiyel temelinde verilmektedir. Burslar genellikle akademik mükemmellik ve potansiyel temelinde verilir ve kurs ücretlerinizin bir kısmını veya tamamını karşılayacak ve / veya ücret yükümlülüğünüz süreniz için geçim masrafları için bir hibe sağlayacaktır. Farklı burslar için uygunluk kriterleri geliştirilmiştir. Bazıları yeni yüksek lisans öğrencilerinin çoğunluğuna açıkken, diğerleri belirli özelliklerle, örneğin derece konusuna veya

normal ikamet ülkesine göre kısıtlanarak farklılık göstermektedir. Bazı burs programları, akademisyenleri desteklemek için etkinlikler veya bir akademisyen topluluğuna veya liderlik programına üyelik gibi ek avantajlar sunmaktadır (University of Oxford Funding, (2020). Oxford Üniversitesi'nin uygulamakta olduğu burs ve finansman fırsatları şu şekildedir (University of Oxford A-Z of Scholarships, (2020):

4.2.1.1. Stratejik Araştırma Fonu

SRF, üniversitenin araştırmacılara ve araştırmaya büyük dönüştürücü yatırımlar yapma kapasitesini artırmayı amaçlamaktadır. Stratejik Araştırma Fonu (SRF), Oxford Üniversitesi'nin 2018-2023 Stratejik Planı kapsamında geliştirilmiştir. Bu tür dönüştürücü yatırımlar, üniversitenin küresel olarak rekabetçi kalmasına, araştırma liderliğini güvence altına almasına ve geliştirmesine, geniş ölçekte yeni araştırma alanlarına girmesine, çok disiplinli ve işbirliğine dayalı yanıtlar gerektiren büyük araştırma zorluklarını ele almasına veya büyük dış kaynaklardan yararlanmasına destek niteliğindedir. Fonun ana hedefi araştırmacılara ve araştırmalara büyük dönüştürücü yatırımlar yapmaktır. Bununla birlikte Seçkin araştırma liderlerinden oluşan birtakım çalışmalarını teşvik etmek ve üniversiteye önemli bir araştırma alanında küresel üstünlük sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca fonun birincil odak noktasını, araştırmacılara yatırım yapmak teşkil etmektedir. Fon, baş araştırmacılar (PI'ler) ve araştırma ekipleri (araştırmacılar, doktora sonrası personel, teknisyenler ve destek personeli) etrafındaki destek paketine ve Üniversite içindeki diğer iç fon kaynaklarına uygun bağlantılar içeren yeni araştırma altyapısı maliyetlerinin bazı unsurlarına katkıda bulunmaktadır (University of Oxford Research Support, 2021).

4.2.1.2. John Fell Fond

Oxford University Press, her yıl John Fell OUP Araştırma Fonuna 5 milyon sterlin aktarmaktadır. Fon, 2006 yılında oluşturuldu ve adını, modern Press'in 17. yüzyıl "babası", Christ Kilisesi Dekanı, Şansölye Yardımcısı ve Oxford Piskoposu'ndan almaktadır. Fon, tüm konu alanlarında ve özellikle disiplinler arası alanlarda yaratıcılığı ve araştırma fırsatlarına proaktif bir yaklaşımı teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma projelerine başlangıç hibeleri yapmakta ve dış kurumlara başvuruları teşvik etmek için personel ve fon sağlar. Tamamlanan projelerle ilgili raporlar, John Fell Fund'dan alınan ödüllerin amacını başarıyla yerine getirdiğini göstermektedir. Fon tüm konu alanlarında başvuruya açıktır ve disiplinler arası ve / veya bölümler arası projeler finanse edilmektedir. Küçük Ödül Programı'na yönelik talepler 7.500 £ 'u

geçmemelidir. Başvuru sahiplerinin, ödülün nasıl daha fazla finansman veya araştırma fırsatları sağlayacağını göstermeleri gerekecektir. Ana Ödül Programı kapsamındaki başvurular 7.500 £ 'dan fazla olmalıdır (Oxford University Innovation John Fell Fond 2021).

4.2.2. Cambridge Üniversitesi Akademik Teşvik Uygulamaları

1209'da kurulan Cambridge Üniversitesi, dünyanın dördüncü en eski üniversitesidir. 2019 yılı verilerine göre 12.480 lisans, 10.910 lisansüstü olmak üzere toplam 23.380 öğrencisi bulunmaktadır. Üniversite, Okullar, Fakülteler, Bölümler ve Kolejlerden oluşan bir konfederasyondur. Kolejler kendi tüzükleri ve yönetmeliklerine tabidir, ancak Cambridge Üniversitesi'nin yapısının ayrılmaz bir parçasıdır. Misyonunu, en yüksek uluslararası mükemmellik seviyelerinde eğitim, öğrenme ve araştırma arayışıyla topluma katkıda bulunmak” olarak tanımlayan Cambridge, düşünce ve ifade özgürlüğü ile ayrımcılıktan kurtulmayı temel değerleri olarak benimsemiştir. Cambridge Üniversitesi, dünya çapında yaklaşık 900 farklı fon sağlayıcısından araştırma hibeleri almaktadır (University of Cambridge, (2021)).

4.2.2.1. Herchel Smith Doktora Sonrası Burs Programı

1925'te Plymouth'da (İngiltere) doğan Herchel Smith, yeni kimyasal reaksiyonlar icat eden ve patentini alan seçkin bir organik kimyagerdi. Profesör Alexander Todd'un yanında yüksek lisans öğrencisi olarak organik kimya okumaya devam etti ve 1952'de Cambridge'de doktorasını aldı. Oxford Üniversitesi'nde doktora sonrası araştırmacı ve ardından Amerika Birleşik Devletleri'ne taşınmadan önce Manchester Üniversitesi'nde organik kimya alanında çalışmaları olmuştur. Dr Smith vasiyetinde, çeşitli girişimlerin finanse edildiği Üniversite yaklaşık 40 milyon dolar miras bırakmıştır. Burslar, Üniversitenin Herchel Smith'in mirasından kalan payından finanse edilmektedir. Bu prestijli Doktora Sonrası Burslar, en iyi genç araştırmacıları Cambridge'e çekmektedir. Herchel Smith Doktora Sonrası Araştırma Bursları, saf matematik, fizik, organik kimya, biyokimya veya moleküler alanlarında doktora sonrası araştırma programlarının takibi için mevcuttur. Burs bu alanlardaki araştırmacılar minimum 2 maksimum 3 yıl için 15.000 dolardır (Herchel Smith Fund, (2020)).

4.2.2.2. Borysiewicz Biyomedikal Bilimler Bursu

Üniversite bünyesinde oluşturulan Doktora Sonrası Akademi, Üniversitenin geniş ve genişleyen doktora sonrası topluluğunu desteklemek ve geliştirmek için devam eden

çabasının bir parçası olarak iki doktora sonrası burs programını yönetmektedir. Doktora sonrası araştırmacılar, biyomedikal bilimlerde araştırmaya güç veren ve geleceği şekillendirmek için benzersiz bir konumdaki motordur. Borysiewicz Biyomedikal Bilimler Bursu, üniversitenin Rektör Yardımcısı Cambridge'in doktora sonrası topluluğu için temel hükümlerin geliştirilmesine önderlik eden ve şekillendiren biyomedikal bilimlerin öncülerinden Sir Leszek Borysiewicz onuruna geliştirilmiştir (Postdoc Academy, 2020).

Borysiewicz Bursu, Cambridge'in en iyi postdoc'larından bazılarını alır ve onları bir dizi küresel soru ve problemin peşinden gitmeye hazır, motive edilmiş, stratejik geleceğin liderleri olarak geliştirmektedir. Program, postdoclar için hem kendi uzmanlık alanlarının içinde hem de dışında, lider olarak becerilerini geliştiren ve yeni fikirler üzerinde gerçekten bağımsız bir çalışma yürütme şansı veren, amaca yönelik ve sonuç odaklı katılım fırsatlarının benzersiz bir karışımını sunmaktadır (Postdoc Academy, 2020).

4.2.3. Kanada-İngiltere Doktora Sonrası İnovasyon ve Girişimcilik Bursu

Kanada Birleşik Krallık Doktora Sonrası (CanUK) İnovasyon ve Girişimcilik Bursları, yetenekli Doktora Sonrası araştırmacıların yeni teknolojiler yaratacak ve mezunların yeni işler yaratmada sahip olacağı etkiyi artıracak gelecekteki dünya liderleri ve girişimciler olmalarını sağlamak için kariyerlerini teşvik etmeyi ve genişletmeyi amaçlamaktadır. Uluslararası deneyime, üst düzey becerilere ve akademi ve endüstri genelinde küresel temaslara sahip, motive edilmiş ve stratejik erken kariyer araştırmacılarından oluşan bir kadro oluşturmayı ve geliştirmeyi amaçlamaktadır (Postdoc Academy, 2020).

4.2.4. Schmidt Bilim Bursu

Schmidt Science Fellows, Rhodes Trust ile ortaklaşa, keşifleri ilerletmek ve dünyanın en acil sorunlarını çözmek için yeni nesil bilim liderlerini geliştirmeyi hedeflemektedir. Yeni bilim, teknoloji ve yenilik çağında araştırmalar giderek daha küresel hale gelmekte ve çok çeşitli acil toplumsal zorlukları beraberinde getirmektedir. Bu yeniçağda, en iyi bilim adamları yeni teknikler uygulayabilmeli ve bilim ile toplum arasındaki keşişimlerken beslenen geniş bir dünya görüşüne sahip olmalıdır. Schmidt Bilim Bursiyerleri, doktora sonrası yerleştirmeleriyle iddialı bilimsel risk almaları için teşvik edilmekte ve desteklenmektedir. (Postdoc Academy, 2020).

4.2.5. İngiltere Araştırma Konseyleri Bursları

Birleşik Krallık Araştırma ve İnovasyon, yedi Araştırma Konseyini, Innovate UK ve Research England'ı bir araya getirmektedir. Bu konseyler şu şekildedir (<https://www.research-operations.admin.cam.ac.uk>): AHRC (Sanat ve Beşeri Bilimler Araştırma Konseyi), BBSRC (Biyoteknoloji ve Biyolojik Bilimler Araştırma Konseyi), EPSRC (Mühendislik ve Fiziksel Bilimler Araştırma Konseyi), ESRC (Ekonomik ve Sosyal Araştırma Konseyi), MRC (Tıbbi Araştırma Konseyi), NERC (Doğal Çevre Araştırma Konseyi) ve STFC (Bilim ve Teknoloji Tesisleri Konseyi). Sanat ve Beşeri Bilimler Araştırma Konseyi, doktora sonrası araştırmacılar için çeşitli fırsatlar sunmaktadır. Bu desteklerle iyi tanımlanmış araştırma projelerini destekleme amaçlı; araştırmacıların yüksek kaliteli araştırmalar yoluyla bireyler ve kuruluşlarla işbirliği yapmasına ve bunlara fayda sağlamasına olanak tanır. Bu kapsamda araştırma hibeler, Araştırma geliştirme ve katılım burs programları tasarlanmıştır (Newton Fund, (2021). Biyoteknoloji ve Biyolojik Bilimler Araştırma Konseyi'nin finanse ettiği Newton Fonu, ekonomik gelişimleri ve sosyal refahı desteklemek ve uzun vadeli sürdürülebilir büyüme için araştırma ve inovasyon kapasitelerini geliştirmek amacıyla tasarlanmıştır. Burs 16 ortak ülke ile araştırma ve inovasyon bileşenleri adı altında 2014 yılında Birleşik Krallık hükümeti tarafından kurulmuştur. Newton Fonu için bütçelenen toplam İngiltere yatırımı, 2014'ten 2021'e kadar 735 milyon £ 'dır. Newton Fonu faaliyetleri, kalkınma önceliklerine uyumu sağlamak için ortak ülkelerle işbirliği içinde geliştirilir. Fon, İşletme, Enerji ve Endüstriyel Strateji Departmanı (BEIS) tarafından yönetilmekte ve yedi araştırma konseyini içeren 15 Birleşik Krallık dağıtım ortağı aracılığıyla verilmektedir (<https://bbsrc.ukri.org>). Mühendislik ve Fiziksel Bilimler Araştırma Konseyi araştırma mükemmelliği sağlamak için yetenekli ve hırslı araştırmacıları desteklemekte ve modern bir çalışma kültürüne doğru evrimleşmede araştırma tabanına liderlik etmektedir. Burs kapsamında başvuru sahiplerine kariyer hedeflerine, araştırma ihtiyaçlarına ve kişisel gelişim gereksinimlerine uygun bir paket tasarlama esnekliği ve özgürlüğü sağlanmaktadır. Doktora sonrası ödüller destek ve açık ödüller için minimum üç yıla kadar maksimum beş yıla kadar destek sağlanmaktadır (UKRI Fellowships, 2020). Tıbbi Araştırma Konseyi ise araştırmacılara Kariyer Geliştirme Ödülü adı altında yetenekli doktora sonrası araştırmacıları kendi araştırma planlarını yönetmeleri ve doktora sonrası araştırmacıdan bağımsız araştırmacıya geçiş yapmak için kendi araştırma ekibini kurmaları için desteklemektedir. Ödül zorlu bir araştırma programı ve hızlandırılmış kişisel ve kariyer gelişimi sunan iddialı bir

araştırma eğitimi programı için finansman sağlamaktadır (Career Development Award, 2020). CDA, beş yıla kadar destek sağlar. Başvuru sahiplerinin mevcut beş yıllık fonun tamamından yararlanmaları beklenmektedir. Konseyin araştırmacılara sunduğu bir diğer burs ise kıdemli klinik olmayan bursdur. Araştırma liderliğine geçiş yapmak ve kendi alanlarında uluslararası alanda tanınan bir lider olmak için kendi bağımsız araştırmalarını etkin bir şekilde yönetme geçmişiyle araştırmacıları desteklemektedir (Career Development Award, 2020). Doğal Çevre Araştırma, Konseyi'nin burs programı, kariyerinin başındaki olağanüstü çevre bilimcilerini uluslararası öneme sahip araştırmalar üretmeleri, araştırma kariyerlerini ve araştırma gruplarını geliştirmek, tanınmış bilim liderleri haline gelmeleri amacıyla fırsatlar tasarlamıştır. Bu kapsamda IIASA-NERC İşbirlikçi Araştırma Bursları programı, en az iki gelecek vaat eden erken kariyer araştırmacısına zorlu araştırmalar sunmaları ve İngiltere ile IIASA araştırma toplulukları arasında uzun vadeli işbirliğine dayalı çalışma ilişkilerinin geliştirilmesini desteklemeleri için üç yıllık destek sağlamaktadır. Araştırma burslarını desteklemek için 1 milyon sterlin tutarında fon sağlanmış olup desteklenen tüm burslar üç yıllık tam zamanlı olacaktır (IIASA Fellowships, 2020). Konseyin sunmuş olduğu diğer burs programları endüstriyel inovasyon bursları, endüstriyel hareketlilik bursları ve bağımsız araştırma burslarıdır (Fellowships, 2020). Son olarak yedi araştırma konseyinden biri olan Bilim ve Teknoloji Tesisleri Konseyi'nin sunmuş olduğu burslardan ilki Stephen Hawking Burslarıdır. Kariyerlerinin başında fizik alanında gelecek nesil vizyon sahibi bilim adamlarını desteklemek ve geliştirmek amacıyla 5 yıllık süre için ve 15 milyon sterlin bütçesiyle tasarlanmıştır. Konseyin diğer bir burs desteği yine genç ve kariyerlerinin başında olan araştırmacılar için olan Ernest Rutherford Bursu. Liderlik potansiyeline sahip erken kariyer araştırmacılarının güçlü, bağımsız bir araştırma programı oluşturmasını sağlayarak Birleşik Krallık Üniversitelerindeki yetenekli araştırmacıları ülkede kalmaya teşvik etmeye ve aynı zamanda seçkin deniz aşırı araştırmacıları Birleşik Krallık'a çekmeye odaklanmıştır. Konseyin sunduğu diğer olanaklar ise; ESA Bursları; Avrupa Uzay Ajansı'nın verdiği bu bursların amacı, doktora veya dengi dereceye sahip genç bilim insanlarına ESA Bilim ve Robotik Keşif Programları ile ilgili alanlarda uzay bilimi araştırması yapma imkânı sağlamaktır (Stephen Hawking Fellowships, 2020).

4.3. Avrupa Birliği Kapsamında Akademik Teşvik Uygulamaları

Araştırma ve yeniliğe yapılan yatırımlar, Avrupa'nın gelişime ve geleceğine yatırım demektir. Bu yatırım ise küresel rekabetle başa çıkılmasına ve Avrupa'nın sosyal modelinin korunmasına destek olmak demektir. Hem Avrupa'da hem de dünyanın dört bir yanındaki milyonlarca insanın günlük hayatında yaşadığı zorlukların üstesinden gelebilmek toplumsal zorlukların büyük bir kısmının çözüme kavuşmasına destek olmaktadır. Avrupa Birliği araştırma ve yenilik politikası hedeflerinin 3 temel özelliği; yeniliğe açık, açık bilim ve dünyaya açık olmasıdır (Erasmus, 2021). Yenilik politikası, İnovasyon sürecinde akademik ve bilim dışındaki alanlarda deneyime sahip insanların sürece katılımını ifade etmektedir. Daha fazla insanın inovasyon sürecinde yer alması ile bilginin daha özgürce dolaşımı sağlanacaktır. Bu bilgi daha sonra yeni pazarlar üreterek, ürün ve hizmet üretimi için kullanılabilir. Açık bilim politikası, dijital ve işbirliğine dayalı teknolojiyi kullanarak bilgiyi kullanılabilir. Dünyaya açık oluşu ile araştırma topluluğunda uluslararası işbirliğini teşvik etmek anlamına gelmektedir. Bunu sağlamak ise Avrupa'nın dünya çapındaki en son bilgilere erişmesine, en iyi yetenekleri işe almasına, küresel zorlukların üstesinden gelmesine ve geliştirmekte olan pazarlarda iş fırsatları yaratmasına olanak sağlayacaktır.

4.3.1. Çerçeve Programı: Amacı, Kapsamı ve İçeriği

Avrupa Birliği 7. Çerçeve programının amacı, sosyal ve ekonomik kalkınma ve gelişmeyi sağlamak adına, bilimsel ve teknolojik araştırma kapasitesini güçlendirmektir. Bütçesi 50,5 Milyar Euro olan 7. Çerçeve Programı'na, içinde Türkiye'nin de olduğu 40 ülke katılmıştır. 2007-2013 yıllarını kapsayan sürecin Türkiye'deki koordinasyonu TÜBİTAK tarafından yürütülmektedir.

İş birliği Özel Programı (32.4 Milyar Euro)	Fikirler Özel Programı (7.5 Milyar Euro)
Kişiyi Destekleme Programı (4.7 Milyar Euro)	Kapasiteler Özel Programı (4.2 Milyar Euro)
Ortak Araştırma Merkezleri EURATOM (2.7 Milyar Euro)	

Şekil 13: Çerçeve Programı'nı Oluşturan Alt Programlar

Kaynak: AB Çerçeve Programları, 2021

2007-2013 yılları arasındaki süreci kapsayan Avrupa Birliği 7. Çerçeve Programı (7.ÇP) özünde dört temel programdan oluşmaktadır. Bu programlar yukarıdaki tabloda ifade edilmiştir. Adı geçen dört programın dışında AB Ortak Araştırma Merkezi (JRC) ve nükleer araştırma çalışmalarına destek veren EURATOM Programı da Avrupa Birliği 7.Çerçeve Programında yer almaktadır. İş birliği özel programı ve fikirler özel programı araştırma ve teknoloji geliştirme projelerine fon sağlamayı amaçlamakta iken, kişiyi destekleme programı ve kapasiteler programı araştırmacı altyapısının güçlendirilmesine yöneliktir. Konusu Avrupa Birliği tarafından belirlenmiş ve çok-uluslu, çok- ortaklı araştırma ve teknoloji geliştirme projeleri “İşbirliği” temelinde desteklenmekte iken, “Fikirler” temelinde konusunun araştırmacıya ait olduğu bireysel ve bağımsız araştırma projeleri desteklenmektedir. Ulaşılmak istenen nihai hedef destek araçları farklı olan fakat birbirini tamamlayacak olan programın işlevleri şu şekilde ifade edilebilir:

Çok -Uluslu, Çok Ortaklı Araştırma Projesi Destekleri	Bireysel Bağımsız Araştırma Projesi Destekleri
Araştırmacı Destekleri	Araştırma altyapısı ve kapasitesi geliştirme destekleri
Birliğin araştırma enstitüleri	

Şekil 14: 7. ÇP İşlevleri

Kaynak: AB 7.Çerçeve Programı, 2021

İşbirliği Özel Programı ile sanayi ve araştırma kuruluşları arasında işbirliğinin sağlanarak, uluslararası projelerin hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda yeni bilgi, teknoloji ve ürün geliştirmeyi hedefleyen çok ortaklı projeler desteklenmektedir. Avrupa Birliği ülkeleri ya da Asosiye Ülkeleri'nin ihtiyaçlarına göre konusunu Avrupa Komisyonunun belirlediği başlıklarda açılan proje çağrılarında AR-GE desteği verilmektedir. Sürelerinin minimum 2, maksimum 5 yıl olduğu destek programları proje personel ücretleri, toplantı örgütsel harcamalar, ekipman giderleri, seyahat masrafları, yan sözleşme giderleri ve proje genel yönetim harcamalarını kapsamaktadır. AR-GE projeleri için ortalama 2-25 milyon Euro, Koordinasyon- Destek Eylemi projeleri için ortalama 0.5-15 milyon Euro destek verilmektedir (AB 7.Çerçeve Programı, 2021).

İşbirliği Özel Programı (32,4 Milyar Euro)

a) Sağlık (6.1)

- Kanser
- Nadir Hastalıklar, Diğer kronik hastalıklar
- Çocuk sağlığı ve yaşlı toplum sağlığı

b) Gıda, Tarım, Balıkçılık ve Biyotek (1.93)

- Bulaşıcı hayvan hastalıkları ile mücadele
- Rekabet gücü yüksek olan hastalıklar
- Yenilenebilir biyo kaynaklardan temiz biyo materyaller elde etmek

c) Bilgi ve İletişim Teknolojisi (9.05)

- RFID
- Semantik uygulamalar
- Dijital medya

d) Nanobil, Nanotek, Malz, Yeni Üretim Teknolojisi (3.47)

- Nanobilimler, nanoteknolojiler
- Malzemeler
- Yeni üretim metodları

e) Enerji (2.35)

- Hidrojen ve yakıt pilleri
- Sıfır emisyonlu güç üretimi için CO2 yakalama ve depolama teknolojileri

f) Çevre (İklim Değişikliği. Dâhil) (1.89)

- Çevre Teknolojileri
- İklim değişimi, kirlilik ve riskler

g) Ulaştırma (Havacılık Dâhil) (4.16)

- Havacılık ve havayolu ulaştırması
- Yüzey ulaştırması (karayolu ulaştırması, raylı taşımacılık, denizyolu ulaştırması)
- Avrupa Küresel Uydu Seyrüsefer Sistemine Destek (Galileo ve EGNOS)

h) Sosyo-ekonomik ve Beşeri Bilimler (0.62)

ı) Güvenlik (1.4)

i) Uzay (1.43)

Fikirler Özel Programı ile amaçlanan bireysel takımların yürüttüğü araştırmalara destek sağlamak ve Avrupa'nın araştırmacılar tarafından tercih edilebilirliğini güçlendirmektir. Program European Research Council (ERC) tarafından yürütülecek

olup en az 2 yıllık doktora derecesine sahip olan tüm araştırmacılar programdan faydalanabilmektedir. Fikirler Özel Programı kapsamında bilimsel konu kısıtlaması ve herhangi bir işbirliği ya da konsorsiyum oluşturma şartı olmayacaktır.

Kişiyi Destekleme Özel Programları (Marie- Curie Burs ve Destek Programı) kapsamında, sanayi ve akademi işbirliğinin sağlanarak, araştırma ve teknoloji alanındaki insan potansiyelini güçlendirmek, personel değişiminin, tersine beyin göçünün desteklenmesi ve Avrupa'nın tüm dünyada araştırmacılar için tercih edilebilirliğini arttırmayı hedeflemektedir. Bu kapsamdaki verilen destek, katılımcı sayısı, aranan özellikler ve destek miktarları proje türüne göre değişmektedir.

Kişiyi Destekleme Özel Programları adı altında verilen Marie Curie Burs ve Destek Programları kapsamlarında konu bağımsızdır.

(1) Bireysel Burslar kapsamında Avrupa'ya Gelen Araştırmacı Bursları (International Incoming F): Avrupa Dışı Giden Araştırmacı Bursları (Int. Outgoing Fellowships) ve Avrupa'ya Geri Dönüş Hibeleri (International Reintegration)

(2) Ortak eğitim programlarına destek (COFUND): Araştırma projelerine yönelik burs ve destek veren kuruluşların desteklenmesi amacıyla ek fon sağlanmaktadır.

(3) Sanayi – Akademi İşbirliğinde personel değişime ve ekipman alımına destek (Industry Academia Partnerships and Pathways-IAPP): Marie Curie Endüstri-Akademik Ortaklıkları ticari ve ticari olmayan kuruluşların birlikte çalışmasına destek sağlar. Ortaklar, her şekil ve büyüklükteki üniversiteleri ve şirketleri kapsamaktadır. Ortak araştırma projelerine odaklanan IAPP'ler ortaklar arası işbirliğini arttırmayı amaçlamaktadır (European Commission IP Helpdesk, 2021).

(5) Araştırma Eğitim Programları/ Initial Training Networks:

(6) Araştırma Personeli Değişim Programı (IRSES): Uluslararası Araştırma Personeli Değişim Programı, Avrupa Komisyonu'nun Marie Curie Destek programları şemsiyesi altında yürütölmektedir ve araştırma kuruluşlarının personeli için koordineli bir değişim programı aracılığıyla diğer yükseköğretim araştırma kurumlarıyla işbirliği kurmalarına ve güçlendirilmesine destek için oluşturulmuştur.

Kapasiteler Özel Programı kapsamında araştırma altyapılarının güçlendirilmesi, KOBİ'ler yararına araştırmaların desteklenmesi, toplum ve bilimin birbirine yakınlılaştırılması, uluslararası bilim ve teknoloji işbirliklerinin sağlanması teknolojik inovasyonun sağlanması amaçlanmaktadır. Kapasiteler Özel Programının odaklandığı tematik alanlar ve bütçe dağılımı şu şekildedir (Toplam 4.1 Milyar Euro) (TÜBİTAK AB Çerçeve Programları, 2020):

- Araştırma Altyapıları (1.71)
- KOBİ Yararına Araştırma (1.34)
- Bilgi Bölgeleri (0.13)
- Araştırma Potansiyeli (0.34)
- Toplumda Bilim (0.33)
- Araştırma Politikaları (0.07)
- Uluslararası İşbirliği Etkinlikleri (0.18)

7.Çerçeve Programı'nın içeriği ile ilgili önemli birtakım hususlar şu şekilde sıralanabilir:

- 7. Çerçeve Programı'na dâhil olan aday ülke kuruluşları ile ülke kuruluşları aynı hak ve yükümlülüklerle sahip olmasından ötürü, ülkemiz ve diğer AB üyesi ülkeler arasında programdan yararlanma noktasında herhangi bir fark yoktur.
- 7. Çerçeve Programı'na üniversiteler, araştırma merkezleri, kamu kurumları, sivil toplum örgütleri ve sanayi kuruluşları gibi gerçek ve tüzel kişiler proje sunabilmektedirler. Program kapsamında KOBİ'lerin proje sunmaları ya da sunulan projelerde bulunmaları ayrıca önemlidir.
- Program yalnızca AR-GE geliştirilmesine için değil, AR-Ge hazırlığı için gereken çalışmaları da kapsamaktadır.

4.3.2. Avrupa Birliği ve Horizon 2020

Avrupa Birliği Çerçeve Programlarının (AB ÇP) oluşturulma nedeni temel de Avrupa'nın, bilim ve teknoloji politika ve uygulamalarının birbirine entegre edilmesidir. 1984 yılında ilki gerçekleştirilen program dünyanın en yüksek bütçeli sivil araştırma programıdır. Programın amaçları arasında; Avrupa'nın araştırma ve teknoloji geliştirme kapasitesini arttırmak, AB ülkeleri, çerçeve programlar kapsamında sayılan Asosiyel ülkeler ve Avrupa Birliği'nin işbirliği içinde olduğu ülkelerle faaliyet ve etkinliklerin çeşitli alanlara taşımaktır. TÜBİTAK, Horizon 2020 Programının ulusal koordinasyonunu sağlamaktadır. Programlar AR-GE ve yenilik faaliyetlerini desteklemek suretiyle oluşturulan özel bir fon tarafından finanse edilmektedir. 2007-2013 yılları arasında 7. Çerçeve Programı hayata geçirilmişken, AB yeni dönem araştırma ve yenilik politikası olan Horizon 2020 2014-2020 yılları arasında süreci kapsamaktadır. Horizon 2020 yaklaşık 80 milyar Euro'luk bir bütçe ile program kapsamında faaliyetlerini sürdürmüştür. Horizon 2020 kapsamında verilen desteklerden bireysel araştırmacılar, üniversiteler, araştırma merkezleri, kamu kurumları ile sanayi kuruluşları

ve KOBİ birlikleri sivil toplum kuruluşları ve uluslararası örgütleri faydalanabilmektedir. Avrupa Birliği'nin AR-GE ve yenilik programı olan Horizon 2020 3 önemli bileşene sahiptir.

- Bilimsel Mükemmeliyet,
- Endüstriyel Rekabetçilik ve Liderlik,
- Toplumsal Sorunlara Çözümler.

Horizon 2020 Programı kapsamında, mükemmeliyetin yaygınlaştırılması ve katılımın artırılması amacıyla Toplum için ve toplumla birlikte bilim başlıkları da desteklenerek finansman verilecek, Avrupa Yenilik ve Teknoloji Enstitüsü ile Euratom'a da mali destek sağlanacaktır.

BİLİMDE MÜKEMMELİYET	ENDÜSTRİYEL LİDERLİK	TOPLUMSAL SORUNLAR
1) Avrupa Araştırma Konseyi 2) Yeni ve Gelişen Teknolojiler 3) Marie-Sklodowska Curie Eylemleri 4) Araştırma Altyapıları	5) Kolaylaştırıcı ve Endüstriyel Teknolojilerde Liderlik 6) Risk Finansmanına Erişim 7) KOBİ'lerde Yenilikçilik	8) sağlık ve Demografik Değişim 9) Gıda Güvenliği 10) Verimli Enerji 11) Akıllı, Bütüncül Taşımacılık 12) İklim Hareketi, Kaynak Verimliliği ve Hammadde 13) Yenilikçi, Güvenli ve Kapsayıcı Toplum 14) Değişen Dünyada Avrupa
AVRUPA ORTAK ARAŞTIRMA MERKEZLERİ-NÜKLEER OLMAYAN ARAŞTIRMALAR		

Şekil 15: Horizon 2020 Programı Bileşenleri ve Program Alt Başlıkları

Kaynak: UFUK 2020, 2021

(1) Bilimsel Mükemmeliyet: Horizon 2020 Programı'nın 3 önemli bileşeninden biri olan Bilimsel Mükemmeliyet ile dünya standartlarında bilim ve araştırma yeteneğinin güçlendirilmesi ve araştırmacıların desteklenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda gerçekleştirilecek projelerin AB'nin bilim tabanını güçlendirerek desteklemesi ve AB'nin rekabet gücünün uzun dönemde korunması öngörülmektedir. Mükemmel Bilim önceliği 4 bileşeni kapsamaktadır ve daha önce bu 4 bileşene çerçeve programları vasıtasıyla fon sağlanmakta idi. Bu bileşenler

- Avrupa Araştırma Konseyi,
- Yeni ve Gelişen Teknolojiler,
- Marie Curie Eylemleri,

- Araştırma Altyapılarıdır.

Avrupa Araştırma Konseyi yürütülen araştırmaları destekleyerek, Avrupa’da mükemmeliyet stratejisi ile yaratıcılığı güçlendirmek ve Avrupa’nın araştırmacılar için tercih edilebilirliğini arttırmayı amaçlamaktadır.

Aşağıda yer verilen Şekil 16’da “*Bilimsel Mükemmeliyet*” kapsamında yer alan programlar ve bu programların yürütülmesi ve desteklenmesi amacıyla belirlenen bütçe dağılımı ortaya konulmuştur. 2014-2020 yılları için ayrılmış olan toplam bütçe 24.441 Dolar olup diğer alanlardaki bütçe dağılımı şekil 16’da belirtilmiştir.

2014-2020 Yılları İçin Öngörülen Bütçe Milyon Euro	24.441
Avrupa Araştırma Konseyi (ERC) Bireysel takımların yürüttüğü öncül araştırmalar	13.095
Yeni ve Gelişen Teknolojiler Açık yenilik alanları için ortak araştırma	2.696
Marie Skłodowska-Curie Faaliyetleri (MSCA) Eğitim ve kariyer geliştirme fırsatları	6.162
Araştırma Altyapıları (e-altyapılar dâhil) Dünya standartlarında olanaklara erişim	2.488

Şekil 16: Bilimsel Mükemmeliyet Kapsamında Bütçe Dağılımı

Kaynak: Avrupa Birliği HORIZON 2020 Programı, 2021

Program kapsamında araştırmacılara, yürütecekleri projelerin fonlanması amacıyla sağlanan 4 destek türü, başvuru şartları ve kapsamı aşağıdaki tabloda ifade edilmiştir.

Destek Türleri, Başvuru Şartları ve Destek Kapsamı		
Destek Türü	Şartları	Kapsamı
Başlangıç Düzeyi Araştırma Desteği (Starting Grant)	<ul style="list-style-type: none"> • Projeyi sunan baş araştırmacının doktorasını proje çağrı yayınlanma tarihinden 2-7 yıl önce tamamlamış olması gerekmektedir • Proje baş araştırmacısı doktora danışmanından bağımsız en az bir önemli yayına sahip olması gerekmektedir. • Proje fikrinin yer sarsıcı nitelikte, yüksek riskli ve olması • Ev sahibi kuruluş Türkiye’de, AB Üye ya da Asosiyte Ülkelerde olması 	<ul style="list-style-type: none"> • Proje başına 5 yıllık bir süreç için maksimum 1.5 Milyon Euro • Başlangıç Düzeyi Araştırma Kapsamında büyük ekipman alımı veya Amerika, Kanada ve Japonya gibi AB üyelerinden farklı ülkelere Türkiye’ye dönmeyi planlayan araştırmacılar için 0,5 milyon Avro’ya kadar ek fon almak mümkündür.
	<ul style="list-style-type: none"> • Projeyi sunan baş araştırmacının doktorasını proje çağrı yayınlanma tarihinden 7-12 yıl önce 	<ul style="list-style-type: none"> • Proje başına 5 yıllık bir süreç için maksimum 2 Milyon Euro • Güçlendirme Desteği kapsamında büyük ekipman

<p>Güçlendirme Desteği (Consolidator Grant)</p>	<p>tamamlamış olması gerekmektedir</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proje baş araştırmacısı doktora danışmanından bağımsız en az birkaç önemli yayına sahip olması gerekmektedir. • Proje fikrinin yer sarsıcı, yüksek riskli ve yüksek kazançlı nitelikte olması • Ev sahibi kuruluş Türkiye’de, AB Üye ya da Asosiye Ülkelerde olması 	<p>alımı veya Amerika, Kanada ve Japonya gibi AB Üye Ülkeleri’nden farklı ülkelerden Türkiye’ye dönmeyi planlayan araştırmacılar için 0,75 milyon Avro’ya kadar ek fon almak mümkündür.</p>
<p>İleri Düzey Araştırmacı Desteği (Advanced Grant)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Baş araştırmacının ileri düzeyde araştırma yapıyor olması gerekmektedir (Son 10 yıl) • Proje fikrinin yer sarsıcı nitelikte olması, riskli ve yüksek kazançlı olması • Ev sahibi kuruluş Türkiye’de, AB Üye ya da Asosiye Ülkelerde olması 	<ul style="list-style-type: none"> • Proje başına 5 yıllık bir süreç için maksimum 2.5 Milyon Euro • İleri Düzey Araştırma Desteği kapsamında büyük ekipman alımı veya Amerika, Kanada ve Japonya gibi AB üye ülkeleri dışından Türkiye’ye veya diğer AB Üye Ülkeleri ve Asosiye Ülkeler’e dönmeyi planlayan araştırmacılar için 1 milyon Avro’ya kadar ek fon almak mümkündür.
<p>Sinerji Desteği (Synergy Grant)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2-4 kişiden oluşan baş araştırmacı grubunun çok disiplinli ve yer sarsıcı özellikte bir araştırma sorununa çözüm bulmak amacıyla bir araya gelmesi • Ev sahibi kuruluşun Türkiye’de veya diğer AB Üye ve Asosiye Ülkeleri’nde olması gerekmektedir. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proje başına 6 yıllık bir süreç için maksimum 15 Milyon Euro

Şekil 17: Horizon 2020 Programı Kapsamında Sağlanan Destekler

Kaynak: Avrupa Birliği HORIZON 2020 Programı, 2021

4.3.3. Marie Skłodowska Curie Araştırma Programları Burs ve Destekleri

Marie Skłodowska Curie Uluslararası Burs ve Araştırma Dolaşım Destekleri (MSCA), araştırma ve teknoloji alanında faaliyet gösteren insan potansiyelinin destekleyerek, araştırmacıların kariyer gelişimini güçlendirmeyi, uluslararası ve sektörler arası araştırmacı dolaşımını teşvik ederek, Avrupa’nın ve Türkiye’nin araştırmacılar için cazibe merkezi haline gelmesini hedeflemektedir. MSCA, Ufuk2020 Programı altında, araştırmacılar sunduğu yenilikçi ve mükemmel fırsatlarla, uluslararası ve sektörler arası hareketlilik programları ile araştırmacıların diledikleri alanlarda 20 yıldır beraber çalışmalarını destekleyen bir oluşumdur. MSCA Programları kapsamında her yaşa ve her kariyer basamağına hitap eden destek mekanizmaları aşağıdaki tabloda ortaya konulmuştur:

Destek Türleri, Başvuru Şartları ve Destek Kapsamı		
Destek Türü	Şartları	Kapsamı
Bireysel Araştırma Bursları (Individual Fellowships-IF)	<ul style="list-style-type: none"> Burs Doktora derecesi olan ya da çağrı kapanış tarihi itibarı ile en az 4 yıl tam zamanlı araştırma deneyimine sahip olan araştırmacılara yöneliktir. Burstan yararlanmak isteyen araştırmacıların geldikleri/gidecekleri ülkede çağrı kapanış tarihi itibarı ile son 3 yıl içerisinde 12 aydan fazla bulunmamış olmaları gerekmektedir (Bu kural AB dışından, AB Üye Ülkeleri ve Asosiye Ülkeler'e gelmek için başvuru yapan araştırmacılar ile araştırma çalışmalarına çeşitli sebepler ile ara verdikten sonra yeniden başlamak üzere başvuru yapan araştırmacılar için son 5 yılda 3 yıldan fazla bulunmamış olmalarını gerektirmektedir). 	<ul style="list-style-type: none"> Burs kapsamında araştırmacılar 12-24 ay süre ile destek alabilmekte iken, Avrupa dışına giden araştırmacılar bu süreye ek olarak sabit 12 ay - zorunlu geri dönüş süresince de destek almaktadır. Destek miktarı araştırmacının proje süresince tüm yaşam giderlerini ve kuruma masraflarını kapsar nitelikte olup; proje süresine ve aile sorumluluğu olmasına bağlı olarak değişiklik göstermektedir.
Yenilikçi Eğitim Ağları (Innovative Training Networks-ITN)	<ul style="list-style-type: none"> Yeni ve gelişmekte olan araştırma alanlarındaki araştırmacıların eğitilmesine yönelik olan program kapsamında birden çok ülkeden araştırma yapan kişi ve kuruluşun eğitim ve araştırma programı oluşturulması hedeflenmektedir. 	<ul style="list-style-type: none"> 4 yıla kadar proje önerileri sunulabilme ve yüksek lisans ya da ortak protokollü bir doktora programı, sertifika programı ya da yaz okulu niteliğinde bir eğitim ağı oluşturulabilmektedir. Bu eğitim ağında henüz doktora derecesini tamamlamamış ya da 4 yıl tam zamanlı araştırma deneyimi olmayan araştırmacıların belli kalemlerde giderleri proje kapsamında karşılanabilmektedir.
Araştırma ve Yenilikçilik Değişim Programı (Research and Innovation Staff Exchange Scheme-RISE):	<ul style="list-style-type: none"> Avrupa içinden ve dışından üniversite, araştırma merkezi ve araştırma faaliyeti içerisinde olan sanayi kuruluşlarının en az 3 tanesinin bir araya gelmesiyle gerçekleşen konsorsiyumda bulunan araştırmacı, teknik ve idari çalışan değişimi uluslararası ve sektörler arası bilgi ve teknoloji transferi amaçlanmaktadır. 	<ul style="list-style-type: none"> Proje süresi 4 yıla kadar olabilmekte iken, bu süreçte kurum personeli olup projeye dâhil olan araştırmacılar konsorsiyuma dahil olan kuruluşlar arasında kişi başı maksimum 12 ay dolaşabilme imkanına sahiptir. Araştırmacıların araştırma ve idari giderlere yönelik harcamaları, dolaşımında oldukları süre boyunca Avrupa Komisyonu tarafından karşılanmaktadır.
Burslara Katkı Fonu (Co-Funding of regional, national and international programmes - COFUND):	<ul style="list-style-type: none"> Yürütülmekte olan araştırma projelerine yönelik burs ve destek mekanizması olan ya da böyle bir program geliştirmek isteyen kuruluşların burs programlarının oluşturulması ve/veya hali hazırda programların iyileştirilmesi amacıyla 	<ul style="list-style-type: none"> Süresi 36 ile 60 ay olan program kapsamında araştırmacılara en az 3 ay süre ile destek sağlanabilmektedir. Burs programının toplam bütçesinin %550'si Avrupa

	burs veren kuruluşlara ek fon sağlanması amaçlanmaktadır.	Komisyonu tarafından karşılanmaktadır.
Araştırmacı Gecesi Etkinliği (European Researcher's Night):	<ul style="list-style-type: none"> Araştırmacı Gecesi Etkinliği kapsamında Avrupa Birliği ve Asosiyte Ülkeler'in tamamında her yıl Eylül ayının son Cuma günü araştırmacılarla toplumdaki bireyler bir araya getirilir ve gençlerin bilime olan ilgilerini güçlendirmek adına tek gecelik bir etkinlik düzenlenmektedir. Gençlerin araştırmacılık mesleğine teşvik edilmesi, toplumda araştırmacılara karşı var olan ön yargının yok edilmesi hedefiyle gerçekleştirilecek olan etkinliğin amacı, kapsamı ve beklenen etkisi proje önerisi içinde sunulmalıdır. 	<ul style="list-style-type: none"> Etkinliği gerçekleştirilecek kuruluşa, örgüt giderlerinin tamamını kapsayacak bütçe verilebilmektedir.

Şekil 18: Horizon 2020 Marie Skłowska Curie Araştırma Programları Bursları ve Kapsamı

Kaynak: Avrupa Birliği HORIZON 2020 Programı, 2021

(2) Endüstriyel Liderlik ve Rekabetçilik: Endüstriyel Liderlik ve Rekabetçilik öncülüğünde yeni iş alanları oluşturarak, istihdamda yükselişin sağlanması ve anahtar teknolojilere yatırımlar yaparak, AR-GE için özel sektör yatırımının ve yenilikçi KOBİ'lerin desteklenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda 2014-2020 yılları için öngörülen bütçe ve dağılımı aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

2014-2020 Yılları için Öngörülen Bütçe	17.015 Milyon Avro
Kolaylaştırıcı ve Endüstriyel Teknolojiler Bilgi ve iletişim teknolojileri, nanoteknoloji, ileri malzeme, ileri imalat ve işleme teknolojileri, biyoteknoloji, uzay	13.557
Risk Sermayesine Erişim Araştırma ve yenilik için risk sermayesi ve özel finans	2.842
KOBİ'lerde Yenilik Programı Her tip KOBİ için her türlü yenilik formunun teşvik edilmesi	616

Şekil 19: Endüstriyel Liderlik ve Rekabetçilik Kapsamında Bütçe Dağılımı

Kaynak: Avrupa Birliği HORIZON 2020 Programı, 2021

(3) Toplumsal Sorunlara Çözümler: Toplumsal sorunlara yapılacak çok disiplinli ve çok ortaklı araştırmalar yolu ile etkili çözüm önerilerinin desteklenmesi hedeflenmektedir. Toplumsal Sorunlara Çözümler bileşeni adı altında verilecek olan destek bütçesi ve bütçe dağılımı aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

2014-2020 Yılları için Öngörülen Bütçe	35.763 Milyon Euro
Sağlık, demografik değişim ve refah	13.557
Gıda güvenliği, sürdürülebilir tarım ve ormancılık, deniz, denizcilik ve iç su araştırmaları ve biyo-ekonomi	3.851
Güvenli, temiz ve verimli enerji	5.931
Akıllı, temiz ve entegre ulaşım	6.339
İklim değişikliği, çevre, kaynak verimliliği ve ham maddeler	3.081
Değişen Dünya'da Avrupa- kapsayıcı, yenilikçi ve yansıtıcı toplumlar	1.309
Güvenli Toplumlar- Avrupa ve vatandaşlarının güvenliğinin ve bağımsızlığının korunması	1.695

Şekil 20: Toplumsal Sorunlara Çözümler Hedefiyle Destek Bütçesi Dağılımı

Kaynak: Avrupa Birliği HORIZON 2020 Programı, 2021

Projelere katılım için en az 3 farkı AB Üye Ülkesi veya Asosiy Ülkeler'den 3 farklı kurum olması gerekmektedir. Proje kapsamında araştırma merkezleri ile üniversiteler, KOBİ'ler, sanayi kuruluşları, sivil toplum örgütleri ve kamu kurumları başvurabilmektedirler.

4.3.4. Ufuk 2020 Programı

Ufuk2020 80 Milyar Euro'lık dev finansmanıyla çok büyük bütçeli bir yenilik programıdır. AB Çerçeve Programları, Avrupa'da dünya çapında bilgi üretilmesi ve üniversite- sanayi iş birliği ve AB üye ülkeleriyle aday ülke ve AB'nin iş birliği yaptığı diğer ülkelerle arasında ortaklıklar kurulmasını sağlamaktadır. Avrupa Araştırma Alanı'nın (ERA) bilim ve teknoloji alanındaki araştırma kapasitesi güçlendirmek ve Avrupa'nın sosyo- ekonomik kalkınmasını yürüten bir programdır. Ufuk2020 Programı kapsamında sağlık, enerji, ulaşım, bilgi ve iletişim teknolojileri, gıda, biyoteknoloji, güvenlik, sosyal bilimler gibi alanlarda Avrupa Komisyonu'nun destek verdiği projeler desteklenmektedir. Ufuk2020 Programı'na önerilen projede belirtilen araştırma görevlerini yerine getirebilecek uygunlukta olan gerçek ya da tüzel kişiler (sanayi kuruluşları, üniversiteler, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar) başvuru yapabilmektedir (UFUK 2020 Destekleri, 2021).

4.3.5. Erasmus + Programı

Erasmus + Programı AB'nin Avrupa'da eğitim, öğretim, gençlik ve sporu destekleme amacıyla geliştirilmiş olduğu programıdır. Erasmus + 14,7 milyar Euro'luk bütçesi ile 4 milyondan fazla Avrupalıya yurtdışında eğitim, öğretim ve deneyim kazanmak amacıyla destek vermektedir. Erasmus +, bireyler için farklı ülkelerdeki kurum ve kuruluşlarda bilgi ve deneyimlerini geliştirmelerine ve paylaşımlarına yardımcı olan her yaşta araştırmacı fırsat ve destek sağlamaktadır. Bunların birlikte

üniversiteler, eğitim ve öğretim sağlayıcıları, düşünce kuruluşları, araştırma kuruluşları ve özel işletmeler dâhil olmak üzere çok çeşitli kuruluşlar için fırsatlara sahiptir. Programın ele aldığı belirli sorunlar şu şekildedir (Erasmus, 2021).

- Özellikle gençler arasında işsizliğin azaltılması,
- Özellikle gençler arasında işsizliğin azaltılması,
- Özellikle işgücü piyasasının gerektirdiği yeni beceriler ve beceriler için yetişkin öğreniminin teşvik edilmesi,
- Gençleri Avrupa demokrasisine katılmaya teşvik etmek,
- Destekleyici yenilik , işbirliği ve reform,
- Erken okulu bırakmanın azaltılması,
- AB'nin ortak ülkeleriyle işbirliğini ve hareketliliği teşvik etmek.

2014-2020 yılları arasında uygulanan Erasmus + programı genel olarak eğitim, gençlik ve spor alanlarına dönük Avrupa Birliği hibe programıdır. Kişilere, yaş ve eğitim geçmişlerine bakılmaksızın yeni beceriler kazandırılarak, kişisel gelişimlerinin güçlendirilmesi ve istihdam olanaklarının artırılması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda Erasmus+ Programı ile desteklenen alanlar 3 Ana Eylem (Key Action, KA) ve 2 Özel Eylem altında incelenmektedir (Türkiye Ulusal Ajansı, 2020).

(1) Ana Eylem 1: Bireylerin Öğrenme Hareketliliği (KA 1): Ana Eylem 1, eğitim, öğretim ve gençlik sektöründe hareketliliği destekleyerek sürece katılımcı olan bireylere ve kurumlara destek sağlamayı hedeflemektedir (<https://eacea.ec.europa.eu>). Erasmus + Programı 5 milyondan fazla kişi için AB sınırları içinde ve/veya dışında bireylere öğrenme fırsatı sağlamaktadır. Ana Eylem 1 Bireylerin Öğrenme Hareketliliğine yönelik faaliyetler şu şekilde sıralanabilmektedir (Erasmus Programı, 2021a):

- Eğitim
- Öğrenim, öğretim
- Staj
- Profesyonel gelişim
- Yaygın öğrenme temelli gençlik aktiviteleri
- Gönüllü çalışmalar

Programın yükseköğretime dair başka bir avantajı ise, programa başvuranlar, Avrupa sınırları içerisinde veya dünyanın herhangi bir yerindeki yükseköğretim kurumlarında eğitim alma ve ders verme imkânına sahip olmalarıdır. Böylelikle

Avrupa’da yükseköğretime olan ilgi artarken, Avrupa dışındaki ülkelerde yükseköğretimin gelişimi için zemin hazırlanacaktır. Ana eylem 1 Bireylerin öğrenme hareketliliğinin diğer amaçları şu şekilde sıralanabilir (Türkiye Ulusal Ajansı, 2020).

- Sağlanan kişisel ve mesleki gelişim fırsatlarıyla istihdama katkı sağlamak
- Programa başvuru yapan katılımcıların yabancı dil gelişimine katkı sağlamak
- Uluslararası iletişim ağları oluşturmak
- Kurum ve kuruluşların kapasite gelişimine katkı sağlamak
- Örgün ve yaygın eğitim kanalları ile mesleki eğitim, işgücü ve girişimcilik arasındaki sinerjileri kuvvetlendirmek.

Bu kapsamda işbaşı eğitim, gözlem, staj eğitim alma, eğitim verme gençlik değişimleri, Avrupa Gönüllü Hizmeti faaliyetler örnek faaliyetler olarak sunulabilir.

(2) Ana Eylem 2 Yenilik ve İyi Uygulamaların Değişimi İçin İşbirliği (KA2): Ana Eylem 2 ile eğitim, öğretim, üniversite iş dünyası işbirliği ve bilgi paylaşımı gibi alanlarda yeni yöntemlerin geliştirilmesi ve Erasmus + programına başvuranların iyi uygulamalardan yararlanması desteklenmektedir. Eğitim, öğretim ve gençlik alanındaki kamu kurum ve kuruluşları özel kuruluşlar sivil toplum kuruluşları programın hedef kitlesini teşkil etmektedir. Ana Eylem 2’ nin amaçları şu şekilde sıralanabilir (Erasmus Programı, (2021b):

- Kurumsal, yerel/bölgesel, ulusal veya uluslararası yenilikçi düzenlemeler geliştirmek
- Her şekilde edinilmiş bilgi, beceri ve yeterliliklerin tanınmasını ve geçerliliğin sağlamak uzun vadede
- Yerel idareler arasında işbirliği oluşturmak ve aktif vatandaşlığa destek vermek

Yenilikçi uygulamaların geliştirilerek, transfer edilmesi veya uygulanması yönünde gerçekleşen faaliyetler, girişimcilik becerilerini artırmayı destekleyen ulusötesi faaliyetler sektörler arası işbirliği ve uzun dönemli ortaklıklar program kapsamında gerçekleşen örnek faaliyetlerdir.

(1) Ana Eylem 3 Politika reformuna Destek (KA3): Bilimsel temelli politika yapımının sağlanması ve bu düzeyde iyi uygulamaların paylaşılması hedefiyle belirlenen Erasmus+ Programının ana eylemlerinden biri de politika reformuna destektir. Politika Reformuna Destek bileşeni ile hem AB üyesi ülkelerdeki politika reformunun desteklenmesi, hem de AB üyesi

olmayan ülkelerle bu alanda işbirliği ve iyi uygulamaların paylaşılması sağlanacaktır (Erasmus Programı, (2021a). Eğitim, öğretim ve gençlik alanındaki kamu kurum ve kuruluşları özel kuruluşlar sivil toplum kuruluşları programın hedef kitesidir. Gençler arasında ve karar alıcılar arasında yapılan toplantılar ya da AB üyesi olmayan ülkelerle iş birliği ve yenilikçi uygulamaların paylaşımı amacıyla yapılan faaliyetler program çerçevesinde yapılan örnek faaliyetlerdir.

(3) Özel Eylem 1 Jean Monnet: Avrupa bütünleşmesi alanında yükseköğretim düzeyindeki çalışmalara yönelik olup aşağıdaki sıralanan faaliyetler Jean Monnet Programı kapsamında desteklenmektedir (Erasmus Programı, (2021a).

- Jean Monnet Akademik Modülleri (öğretme ve araştırma)
- Jean Monnet Kürsüleri (öğretme ve araştırma)
- Jean Monnet Mükemmellik Merkezleri (öğretme ve araştırma)
- Kuruluş ve Derneklere Jean Monnet Desteği
- Jean Monnet Ağları (akademik camia ile politika tartışmaları)
- Jean Monnet Projeleri (akademik camia ile politika tartışmaları)

Özel Eylem Jean Monnet Programı merkezi bir faaliyettir ve başvurular doğrudan Brüksel’de bulunan Avrupa Komisyonu Yürütme Ajansı’na yapılmaktadır.

(4) Özel Eylem 2 Spor Destekleri: Spor Destekleri Programı Avrupa’da spor alanının sistematik olarak geliştirilmesine amaçlamaktadır. Desteklenen faaliyetler şu şekilde sıralanabilir:

- İşbirliği Ortaklıkları,
- Kâr Amacı Gütmeyen Spor Etkinlikleri,
- Küçük İşbirliği Ortaklıkları,

Erasmus+ Spor alanında gerçekleştirilen çalışmalarla hedeflenen şu şekilde sıralanabilir:

- Şike, şiddet, ayrımcılık ve ırkçılıkla uluslararası düzeyde mücadele etmek,
- Sporla birlikte, sporculara farklı alanlarda kariyer imkânı sağlamak ve sporun iyi yönetişimini teşvik etmek,
- Gönüllü aktiviteler ve spor etkinliklerine katılımın sağlanması ve fırsat eşitliği ve beden eğitimini önemi ile ilgili bilinçlendirerek spor yapma olanağını sağlamak,

- Faaliyetlerin ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde geliştirip yenilikçi uygulamalarla zenginleştirmektir.

Herhangi bir program ülkesinden spor alanında faaliyet gösteren aşağıda sıralanan kamu kurumları veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar Erasmus + Spor desteklerinden faydalanabilmektedir. İş birliği ortakları için faydalanabilecek kurum ve kuruluşlar şu şekilde sıralanabilir:

- Ulusal, bölgesel ya da yerel bağlamda spordan sorumlu kamu kurumları
- Ulusal Olimpiyat Komitesi ya da Ulusal Olimpiyat Konfederasyonu
- Uluslararası, ulusal, bölgesel ya da Avrupa düzeyindeki spor kuruluşları
- Ulusal spor ligi ve spor kulüpleri
- Sporcuları temsil eden örgüt ya da birlikler
- Herkes için sporu temsil eden örgütler,
- Spor ve eğlence sektörünü temsil eden örgütler
- Eğitim, öğretim veya gençlik alanında aktif olan örgütler

Uluslararası bir ortaklık olan İşbirliği Ortaklığı uluslararası bir ortaklıktır ve en az 5 farklı program ülkesinden 5 farklı kurum ve kuruluş bulunmalı ve hibe başvuru esnasında tüm katılımcılar belirtilmelidir. Spor etkinlikleri için programdan faydalanabilecek kurum ve kuruluşlar şu şekilde sıralanabilir:

- Spordan sorumlu kamu kurumları (Yerel, bölgesel ya da ulusal),
- Uluslararası, ulusal, bölgesel ya da yerelde spor alanında faaliyetleri olan kurumlar.

Kâr amacı gütmeyen bir spor etkinliğinde en az 12 program ülkesinden katılımcı veya ortak kurum ve kuruluşun bulunması gerekmektedir. Proje süreleri İşbirliği Ortaklıkları için 1 ila 3 yıl arasında iken Spor Etkinlikleri için proje süresi 1 yıla kadardır. İşbirliği Ortakları projeleri için sağlanacak en yüksek destek 500.000 Euro'dur. Sunulacak bir projeye verilecek en yüksek hibe oranı bu miktarın %80'idir. Spor etkinlikleri projeleri için sağlanacak en yüksek destek ise 2.000.000 Euro'dur. Proje kapsamında verilecek en yüksek hibe oranı bu miktarın %80'idir (Erasmus Programı, (2021a).

Enstitülere yönelik hibeler kapsamında, uluslararası bilim camiası içindeki bağlantıları güçlendirmeye yardımcı olmak için fon sağlayarak matematik, teorik fizik ve teorik bilgisayar bilimlerinde kurulu enstitüleri veya merkezleri desteklemeye yönelik programlar tasarlanmıştır. Bu programlarla enstitülerin misyonlarını

genişletmelerini ve geliştirmelerini amaçlanmaktadır. Kurumlara yönelik hedefli hibeler programı, üç yıla kadar ve yılda 200.000 \$ 'a kadar finansman sağlar; bu, kuruma dolaylı maliyetlerin yıllık yüzde 20'sini içerir. dller yenileme için dikkate alınmayacaktır. Ödül alanlar, mevcut ödüllerinin sona ermesinden sonra bir süre için yeni finansman için Kurumlara Yönelik Hedefli Hibeler programına yeniden başvurmalıdır.

4.4. Almanya'da Akademik Teşvik Uygulamaları

Almanya'da yükseköğretim sistemi köklü bir geçmişe ve kaliteye sahip olan üniversitelerden biridir. Almanya'da bulunan niversiteler donanımlı üniversitelerdir ve devlet üniversitelerin ileri teknoloji yatırımlarına önemli btceler ayırmaktadır. Almanya'da hemen her kentte bir yükseköğretim kurumu vardır ve Almanya'da yaklaşık 370 yükseköğrenim kurumu bulunmaktadır. Hemen her kentte bir yükseköğrenim kurumu vardır. Almanya'da buluna üniversitelerin birçoğu 1960-1970'li yıllarda kurulmuştur ve son 20 yılda, niversite eğitimi alan ğrenci sayısında yaklaşık 5 kat gibi ciddi bir artış görülmektedir. 2 milyona yakın yükseköğrenim gören ğrencisi olan Almanya, yabancı öğrenciler açısından, Amerika ve İngiltere'den sonraki en önemli ülke konumundadır (Real Yurtdışı Eğitim, 2021).

Almanya, dünyanın en çekici araştırma ve yükseköğrenim ülkelerinden biridir. Yaklaşık 359.000 uluslararası ğrenci Alman yükseköğretim kurumlarında eğitim görmektedir. 5.000'den fazla uluslararası doktora ğrencisi, her yıl burada doktoralarını başarıyla tamamlamakta ve Alman niversitelerinde yaklaşık 46.500 akademisyen görev yapmaktadır. Ayrıca her yıl 16.000'den fazla uluslararası araştırmacı, Alman ve AB finansman programlarının desteğiyle Alman yükseköğretim kurumlarını ziyaret etmektedir. Almanya'da toplam 392 Yüksek ğrenim Kurumları bulunmaktadır ve bu kurumlar kendi içerisinde şu şekilde sınıflanmaktadır (Research in Germany, 2020):

- 108 Üniversite,
- 210 Uygulamalı Bilimler Üniversitesi,
- 52 Sanat, Müzik ve Fil Akademileri,
- 16 Teolojik Yüksekokulu
- 6 Pedogolojik Yüksekokulu

Alman niversitelerinin bir başka özelliği de araştırmanın ve eğitimin bir arada olması, çok sayıda bölüm seçme imkânının olması ve niversite içerisinde teorik

doğrultuda araştırma yapma fırsatının olmasıdır. Alman araştırma sistemi aşağıda sıralanan aktörlerden oluşmaktadır (Risch, 2021):

- Üniversite eğitimi kuruluşlarında araştırma (Üniversiteler, Uygulamalı Bilimler Üniversiteleri vs.),
- Üniversite dışı araştırma kuruluşları (Max Planck Topluluğu, Helmholtz Topluluğu, Fraunhofer Topluluğu, Leibniz Topluluğu vs.),
- Endüstriyel araştırma (Siemens, Bayer, BASF, endüstriyel araştırma birlikleri çalışma grubu "Otto von Guericke" e.V. AiF vs.)

Hochschulrektorenkonferenz, (HRK), Almanya'da üniversite ve yükseköğretim yöneticilerini bir araya getiren, sivil toplum örgütüdür ve Alman yükseköğreniminin siyasi ve kamusal sesidir. Almanya'da yükseköğretim kurumlarının ortak görüşler oluşturduğu forumdur. Alman bilim sistemine çok sayıda aktör dâhildir. Öğretim ve araştırmayı birleştiren tek üniversiteler olan üniversitelerin yanı sıra, MPG ve HGF gibi üniversite dışı büyük araştırma kurumları da önemli bir rol oynamaktadır (<https://www.hrk.de>). Öğretim ve araştırma, aynı zamanda üniversiteler ve üniversite dışı araştırma kurumları, anayasal düzenlemeler nedeniyle farklı şekilde finanse edilmektedir. Refahın gelişmesi için bilim ve araştırmanın önemi nedeniyle, bu alandaki finansal yatırımlar sürekli olarak güçlendirilmiştir.

4.4.1. Alman Akademik Değişim Hizmeti

Alman Akademik Değişim Servisi (Deutscher Akademischer Austauschdienst Exchange Service- DAAD) her yıl dünyanın her yerinden 100.000'den fazla Alman ve uluslararası öğrenciyi ve bilim insanını destekleyen en büyük finansman kuruluşlarından biridir. 100 üniversite ve teknik üniversite, 162 genel uygulamalı bilimler üniversitesi ve 52 müzik ve sanat fakültesi olmak üzere yaklaşık 365 Alman yükseköğretim kurumunu finanse etmektedir (DAAD, 2020).

Burslar, DAAD'ın %50'si ileri düzey öğrencilere yöneliktir. Doktora öğrencileri ve doktora adayları ve Almanya'daki üniversitelerde ve üniversite dışı araştırma kurumlarında çalışma ve araştırma konaklamalarını kapsamaktadır. DAAD bursları doktora öğrencileri ve postocs (Postdoc'lar doktora dereceleri alan ve doktora sonrası programlar, üniversite öğretim görevlisi veya araştırmacı olarak bilimsel bir kariyer hedefleyenler) yöneliktir. Başvuruda bulunmak isteyenler, burs veri tabanındaki istenen burs programının duyurusunu inceleyerek burs portalına yönlendirilir. Başvurular ilgili komiteler tarafından değerlendirilir. Seçim profesyonel kriterler doğrultusunda

gerçekleşir. DAAD Bursları geri ödemez. Aylık hibe oranları yeni mezunlar için yaklaşık 861 Euro ve doktora öğrencileri için 1200 Euro oranlarından oluşmaktadır. Burs kapsamında çok geniş alternatifler söz konusudur. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir (DAAD, 2020):

DAAD'in planlanan 2012 yılı bütçesi: 411,2 Milyon €'dur. Avrupa Birliği 58 Milyon € = 14%, Dış İşleri Bakanlığı 177,8 Milyon € = 44%, Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı 99,6 Milyon € = 24%, Federal Ekonomik İşbirliği ve Gelişme Bakanlığı 38,1 Milyon € = 9%, Diğer kaynaklar 37,7 Milyon € = 9%'dur. DAAD 2012 yılı görev ve sorumluluklarını şu şekilde sıralamıştır:

- Alman eğitim sisteminde öğrenim gören öğrencilere burs olanağı 104 Milyon €,
- Gelişmekte olan ülkelerle eğitim ve öğrenim alanında destek 91 Milyon €,
- Uluslararası öğrencilere ve araştırmacılara burs olanağı 85 Milyon €,
- Almanya'daki öğrenim sisteminin uluslararası hale dönüştürülmesi 83 Milyon €,
- Alman dilin ve edebiyatının desteklenmesi 48 Milyon €,

DAAD bünyesinde, 14 dış temsilcilik ve 54 danışma merkezi (IC) bulunurken, 105 ülkede 479 DAAD okutmanları ve eğitim görevlileri vardır (DAAD, 2020).

4.4.1.1. Eğitim Bursları

DAAD, mükemmel öğrencileri ve bilim adamlarını desteklemeyi ve dünya çapında kalıcı bağlantılar kurmayı amaçlamaktadır. Küreselleşmenin ilerlemesi ve eğitime katılımın artmasıyla birlikte, yurtiçi ve yurtdışında burs ihtiyacı artmaktadır. DAAD, gelecekteki uzmanların ve yöneticilerin en iyi yerlerde kalifiye olmalarını ve kendilerini sorumlu davranışlara hazırlamalarını sağlamak amacıyla öğrencileri ve akademisyenleri desteklemektedir. Burs sahipleri, zorlu ve adil bir rekabet süreci içinde belirlenmektedir. Programın hedefi Almanya'daki akademik eğitime destek ve gelişim sağlayarak, devam eden eğitimin daha ileri bir seviyeye taşınmasını finanse etmektedir. DAAD, aşağıda ifade edilen hedef gruplar için burs vermektedir (Risch, 2021):

- Yabancı uyruklu öğrenciler, mezunlar, doktora adayları ve üniversite akademisyenler için her alanda burslar verilmektedir.
- Alman öğrenciler, mezunlar, doktora öğrencileri, doktora adayları ve akademisyenler için burslar
- Yurtdışındaki Alman okullarından mezun olanlar için burslar
- Berlin sanatçı programındaki yabancı sanatçılar için burslar

- Berlin sanatçı programı

Programının en geç bursun başladığı tarihte öğrenimlerini birinci derece (lisans, diploma veya benzeri akademik derece) ile tamamlamış olma şartını sağlayanlar kapsamaktadır. Ayrıca DAAD, mimarlığın yanı sıra diğer sanatsal alanlardan başvuranlar için konuya özel çalışma burs programları sunmaktadır. Bu burs ile ne finanse ediliyor? Teknik ve bilimsel uzmanlık için lisansüstü kurslara katılım. Almanya'da devlet tarafından tanınan bir üniversiteden ya da yabancı bir üniversiteden derece ile derece ile mezun olan yüksek lisans öğrencilerini kapsamaktadır.

4.4.1.2.Araştırma Hibeleri

Program hedefi doktora projelerinin bir parçası olarak araştırma projelerini teşvik etmektir. Yüksek lisansını tamamlamış veya doktorasını tamamlamış (post-docs) çok nitelikli doktora öğrencilerini ve genç bilim adamlarını kapsamaktadır. Fakat bir Alman Üniversitesinde doktora yapmakta olan doktora öğrencileri başvuramazlar. Almanya'daki bir bilimsel danışmanla koordinasyon içinde yürütülen bir eyalet veya devlet tarafından tanınan bir Alman üniversitesinde veya üniversite dışı araştırma kurumunda yürütülen bir araştırma projesi veya bilimsel bir ileri eğitim projelerini kapsamaktadır. Finansman süresi 1 aydan en fazla 6 aya kadardır. Finansman süresi projeye ve çalışma planına bağlı olarak bir seçim komitesi tarafından belirlenmektedir. Burs süresi uzatılamaz. Burs kapsamında araştırmacılara verilen destekler şu şekildedir (DAAD, 2020):

- Sağlık, kaza ve kişisel sorumluluk sigortası faydaları
- Seyahat masrafları için sübvansiyon
- Mezunlar için aylık hibe oranı eğitim seviyesine bağlı olarak 861 Euro, doktora adayları için 1.200 Euro

Başvurular, uzman bilim adamlarından oluşan bağımsız bir seçim komitesi karar verir. Mesleki yeterliliği yönelik üniversite sertifikaları, raporlar, yayınlar vb. istenen belgeler çalışma başarıları ve çalışma süresi, mezuniyet sonrası akademik başarıları gösterir belgeler (ör. Yayınlar, dersler, konferans katkıları).

Araştırma projesinin kalitesine yönelik araştırma projesinin sunumu, program, uzman görüşü, iletişim kanıtı, dil yeterliliğinin kanıtı gibi belirtilmesi gereken hususlar şu şekildedir (Risch, 2021):

- Araştırma projesinin ve hazırlık çalışmalarının teknik sunumunun kalitesi
- Projenin özgünlüğü, güncelliği ve alaka düzeyi

- Almanya'da kalmanın gerekçesi ve ev sahibi üniversitenin seçimi
- Çalışma planının ve takviminin fizibilitesi ve tutarlılığı (analiz ve değerlendirme adımları, gerekirse dil becerileri)
- Varsa, projenin genel doktora projesine (içerik / zaman) yerleştirilmesi
- Bilimsel ve mesleki planlar için araştırma projesinin önemi ve Almanya'da kalış

DAAD araştırma hibeleri kapsamında, araştırmacılara yönelik farklı hibe seçenekleri vardır. Bunlardan farklı biri de Almanya'da doktora projelerini teşvik etmeye yönelik araştırma hibeleridir. Almanya'daki bir eyalet veya devlet tarafından tanınan bir Üniversitede ve ya üniversite dışı bir araştırma kurumunda doktora deresi olan, profesör, doktora danışmanı gözetiminde yapılan projelerini finanse etmektedir. Finansman süresi maksimum 4 yıldır. Süre projeye ve çalışma planına bağlı olarak komite tarafından belirlenir. Taahhütler başlangıçta en fazla 1 yıl için yapılmaktadır. Uzatmalar ise, komite tarafından bir önceki burs döneminin başarılı olarak değerlendirilip, değerlendirilmediğine göre belirlenir. Almanya dışındaki araştırma aşamaları, doktoranın başarılı bir şekilde tamamlanması için gerekli olması koşuluyla finanse edilebilir. Bir diğer program ise; iki uluslu denetimli doktora teşvik programıdır. Amacı, ana üniversitede ve Almanya'daki bir üniversitede iki uluslu doktora projelerini teşvik etmektir. Program iki alt başlıkta incelenebilir:

(1) İki Uluslu Denetimli Projeler

Doktora hem kendi üniversitesinde bir profesör hem de Almanya'daki bir akademik ev sahibi (sözde "sandviç modeli") tarafından denetlenir. Proje her iki süpervizörle koordine edilmektedir. Bu esnek, çok aşamalı finansman sistemine göre, doktora ana ülkede başlar; Almanya'da araştırma kalır. Doktora, Alman danışmanının katılımı ile ana ülkede tamamlanır; doktora derecesi ev sahibi üniversite tarafından verilir.

(2) Cotutelle Prosedüründe" Doktora Projeleri

Cotutelle prosedürüne göre Almanya'daki bir üniversitede ve kendi üniversitesinde iki uluslu doktora projelerinin finansmanına yöneliktir. Önkoşul, denetlenecek doktora projesi hakkında katılımcı üniversiteler arasında bireysel olarak yapılan bir işbirliği sözleşmesidir. Doktorayı başarıyla tamamladıktan sonra, Alman üniversitesi ve yabancı ortak üniversite ortaklaşa bir doktora verir.

4.4.2. Fraunhofer-Gesellschaft Fonu

Fraunhofer-Gesellschaft, araştırma ve geliştirme için en uygun çerçeve koşullarını yaratmayı amaçlamaktadır. Sanayi, hizmet sektörü ve kamu idaresi için araştırma yapmakta, ayrıca bilgi ve hizmet sunmaktadır. Dernek adını ünlü Bavyeralı araştırmacı, mucit ve girişimci Joseph von Fraunhofer'den (1787–1826) almaktadır (Research in Germany, 2020). En ünlü icatlarından biri, Fraunhofer Institute for Integrated Circuits IIS tarafından geliştirilen MP3'tür. MP3, dijital ses verilerini kodlamak ve çözmek için en yaygın olarak kullanılan yöntemdir. Fraunhofer-Gesellschaft çatısı altında toplam 72 enstitü ve araştırma tesisi bulunmaktadır. Fraunhofer Enstitüleri, iş dünyasındaki müşteriler için olduğu kadar Federal Hükümet ve Alman eyaletleri (Länder) için de çalışmaktadır. Araştırma bulgularını ürün ve uygulamalarda kullanılabilir hale getirmeyi amaçlamakta ve Fraunhofer Enstitüleri, kendi araştırma departmanlarının yanı sıra deneyimli geliştiricilerden ve yaratıcı beyinlerden oluşan uluslararası ekiplerin uzmanlığından yararlanmaktadır. Aşağıda ifade edilen yedi Fraunhofer stratejik araştırma alanı, özellikle yarının pazarları ve ihtiyaçları açısından araştırma portföyünün odak noktalarını oluşturmaktadır. Bu alanlarda, ön araştırmanın yüksek kullanım potansiyeline sahip projeler üzerinde yoğunlaştırıyor ve böylece sosyal ve sektörler arası etkiler teşvik edilmektedir. Odak noktası her zaman iş ve yenilik, teknolojik egemenliğimiz ve sürdürülebilir değer yaratma yeri olarak Almanya ve Avrupa'yı güçlendirmektir. Fraunhofer araştırma alanları şu şekildedir (Fraunhofer, (2020):

- Biyoekonomi
- Akıllı tıp
- Yapay zekâ
- Yeni bilgi nesil işlem
- Kuantum teknolojileri
- Kaynak verimliliği ve iklim teknolojileri
- Hidrojen teknolojileri

Tıbbi bakımın yanı sıra beslenme ve çevre de insan sağlığı için önemli faktörlerdir. Bu, çevre ve yaşam bilimleri alanındaki güncel Fraunhofer araştırmasının en önemli hedefleriyle sonuçlanır. Ayrıca güvenlik araştırmacılarının amacı, insanları ve çevreyi mümkün olduğunca tehditlerden korumaktır. Afetlerin tüm aşamalarını kontrol altına almak için sürdürülebilir bir yaklaşım izlenmektedir. Odak noktası erken

tespit, önleme, doğrudan koruma ve bir olayın sonuçlarının hızla üstesinden gelmektir.

Fraunhofer diğer araştırma konuları ise şu şekilde sıralanabilir:

- Sağlık ve çevre
- Koruma ve güvenlik
- Mobilite ve ulaşım
- Üretim ve servis
- İletişim ve bilgi
- Enerji ve hammaddeler

Fraunhofer'da 10.300'ün üzerinde bilim adamı ve bilimsel personel dâhil olmak üzere 26.600'den fazla çalışan bulunmaktadır. 2018 yılı verilerine göre yıllık bütçe: 2,6 milyar Euro'dur. Fraunhofer Alman ekonomisini güçlendirme amaçlı sorumluluk ilkesi tüm çalışanlar ve yöneticiler tarafından üstlenilmiştir. Ayrıca Fraunhofer'da enstitüler ve meslektaşlar arası dayanışma belirgindir. Disiplinler arası ve işbirliğine dayalı bir şekilde sistemle ilgili çözümler geliştirmek için mevcut zorluklara stratejik girişimlerle yanıt aranmaktadır. Almanya'da bilim sisteminde çok önemli bir transfer rolünde bulunmaktadır. Fraunhofer-Gesellschaft'da kurumsal sorumluluk, sorumlu örgütsel yönetimden çalışan odaklı personel politikasına, kaynakların ekonomik kullanımına, etik bilimsel sorumluluktan tedarik zincirindeki sosyal ve çevresel standartlara uygunluğa veya bölgedeki sosyal bağlılığa kadar çeşitli alanlarda sürekli olarak daha fazla gelişme anlamı taşımaktadır.

4.4.3. Alexander von Humboldt

Alexander von Humboldt Vakfı, bilimsel gelişim ve güçlenme amaçlı doktora sonrası araştırmacılar ve deneyimli bilim insanları için iki farklı türde araştırma bursu ve ödüller vermektedir. Araştırmacılar kendilerine ait olan bağımsız bir proje ile bir Humboldt Araştırma Bursu ve/veya Ödülü'ne başvurabilir ve Almanya'da kendi seçtiğiniz bir konuk üniversitede veya enstitüde araştırmalarını sürdürebilir. Burs verilecek kişilerin belirlenmesi, adayların evrensel bilimsel nitelikleri kriter alınarak olup, önceden belirlenmiş olan uzmanlık alanları için herhangi bir kontenjan sınırlaması olmamaktadır. Araştırmacılara sağlanan bursun yanında, seyahat masrafları, dil dersleri ya da aile yardımları, gibi farklı ek destekler de vardır (Alexander von Humboldt Vakfı, 2021). Alexander von Humboldt Vakfı Almanya ve dünya genelindeki üstün nitelikli bilim insanlarını ve öğretim görevlerini bilimsel gelişme yönünde desteklerken aynı zamanda akademik işbirliğini de teşvik etmektedir. Vakıf, her yıl 800 üzerinde araştırma

bursu ve ödülü vermekte iken, kuruluşun en büyük varlığını Alumni Network (135'den fazla Ülkede 25.000 Humboldt üyesi – 48 Nobel Ödüllü dâhil) teşkil etmektedir (Alexander Humboldt Foundation, 2021).

4.4.4. Doktora Sonrası Araştırmacılar İçin Alexander von Humboldt Bursu

Humboldt Araştırma Bursu tüm uluslardan ve konu alanlarından araştırmacıları teşvik etmektedir. Doktora sonrası Humboldt Araştırma Bursu, araştırma yapmak isteyen ve bilimsel kariyerini geliştirmek isteyen araştırmacılara Almanya'daki bir araştırma enstitüsünde bir ev sahibi akademisyenle işbirliği içerisinde çalışma imkânı sağlamaktadır. 2.650 Euro aylık yardım kapsayan doktora sonrası araştırmacılar için Alexander von Humboldt Bursu için doktoradan itibaren 4 yıldan fazla bir sürenin geçmemiş olması ve Almanya'daki araştırma ikameti: 6–24 ay olması gerekmektedir. Burs için online başvuru yapma imkanı bulunmaktadır. Başvuru da talep edilen belgeler şu şekilde sıralanabilir (Humboldt Foundation, 2021):

- En fazla 5 sayfadan oluşan araştırma projesinin sunumu,
- Araştırmacının yayın listesi,
- Anahtar yayınlar listesi,
- Doktora belgesi veya doktora süresinin başarılı bir şekilde tamamlandığına dair kanıt ya da 6 ay içinde gerçekleşeceğine dair onay,
- Varsa Almanca dil sertifikası,
- Yayıncılardan alınan kabul beyanları ve / veya alındığına dair teyitlerin yanı sıra İngilizce dilinde mevcut olmayan önemli yayınların özetleri / çevirileri,
- Özgeçmiş.

Araştırmacının finansmandan yararlanabilmesi için sayılan bu şartlara ek olarak ev sahibi kuruluştan beyan ve araştırma yeri onayı ile iki referans raporu bu süreçte gereklidir.

4.4.5. Doktora Sonrası Araştırmacılar İçin Georg Forster Araştırma Bursu

Humboldt Vakfı aracılığıyla Almanya Federal Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Bakanlığı, gelişmekte olan ülkelerden gelen öğrenciler için Georg Forster Araştırma bursu ile bilimsel gelişmeyi teşvik etmektedir. Georg Forster Araştırma ödülü araştırmacının temel keşifleri ve yeni teoriler üzerinde ve araştırma geliştirme noktasında önemli bir etkiye sahip olan tüm disiplinleri desteklemektedir (Georg Forster, 2020).

Doktora sonrası Georg Forster Araştırma Bursu araştırmacıları Almanya'daki bir araştırma enstitüsünde bir ev sahibi akademisyenle iş birliği içerisinde herhangi bir araştırma yürütme imkânı sağlamaktadır. Doktora sonrası Georg Forster Araştırma Bursundan yararlanabilmek için, yapılacak çalışmalar kalkınma ile ilgili konuları dönük olması gerekmektedir (Süre: 6 ile 24 ay arası) (Risch, 2021).

4.4.6. Deutsche Forschungsgemeinschaft Fonu

Deutsche Forschungsgemeinschaft Fonu kapsamında uygulanmakta olan araştırma Bursları bilimsel kariyerlerinin başındaki araştırmacıların, Almanya dışında seçtikleri bir ülkede projelerini yürütmelerine ve bunu yeni araştırma yöntemlerine dönük olma veya büyük bir projeyi sonuca ulaştırma fırsatı olarak kullanmalarına destek olmaktadır. Başvuruda gereken şartlar şu şekildedir (DFG, 2020).:

- Akademik niteliklerini tamamlamış tüm disiplinlerden Alman araştırmacılar (doktora)
- Bilimsel eğitimlerini tamamlamış tüm disiplinlerden uluslararası araştırmacılar (doktora) burs programlarına başvurabilmektedir.

Araştırma burslar kapsamında teşvik almak isteyen araştırmacıların, Almanya'da birkaç yıl ikamet etmeleri, Alman araştırma sisteminde doktora ya da doktora sonrası araştırmacı olarak en az 3 yıllık bilimsel çalışmayı tamamlamaları ve gelecekte Almanya'da devam etmeleri gerekmektedir.

4.4.7. Emmy Noether Programı

Emmy Noether Programı, olağanüstü niteliklere sahip genç bilim insanlarına, bağımsız olarak genç bir araştırma grubuna liderlik ederek altı yıllık bir süre boyunca bir üniversite profesörlüğüne hak kazanma fırsatı sunmaktadır. Postdocs ve geçici kıdemli profesörler akademik kariyerlerinin erken bir aşamasında bu programa başvurabilmektedirler. Olumlu ara değerlendirmeler almış olan profesörlük sahipleri artık programın hedef grubunun bir parçası değildir ve başvurulardan ve finansmandan hariç tutulmaktadırlar. Tüm disiplinlerden genç bilim adamları, genellikle doktoralarından sonra 4 yıla kadar aşağıda sayılan şartları taşımaları halinde bu programdan yararlanabilmektedir (DFG, 2020).

- Doktora sonrası 2 yıllık eğitim,
- Uluslararası araştırma deneyimi,

- Yabancı başvuru sahiplerinin, finansman aldıktan sonra Almanya’da akademik kariyerlerine devam etmeleri beklenmektedir.
- Hâlihazırda edilmiş meslek veya yakın olan meslek, özellikle tamamlanmış finansman hedefine ulaşıldığı için ENP’deki başvuru ve finansmanı hariç tutmaktadır.
- Ulusal bir araştırma kurumu, federal ve eyalet programları veya Almanya merkezli uluslararası bir kurum tarafından ENP ile karşılaştırılabilir bir grup (genç) için finansman başvurusunda bulunma hakkı yoktur.

Emmy Noether Programı’ndan yararlanmak isteyen araştırmacıların önceki akademik çalışmaları değerlendirilme aşamasında belirleyicidir. Uluslararası dergilerde yayınlanmış olan çalışmalar tercih edilmektedir.

4.4.8. Fraunhofer Gesellschaft Bursu

Avrupa’da bulunan büyük uygulamalı bilimler, araştırma ve geliştirme merkezidir. Birçok bilim dalında çalışmalar yapılmakta olup, Almanya merkezli yaklaşık 60 enstitüde, kimya, biyoloji, inşaat gibi, alanlarda üniversitelerle iş birliği içindedir. Fraunhofer Gesellschaft 1,7 milyar Euro bütçesi ve 18.000 çalışanı bulunmaktadır. (Fraunhofer Gesellschaft, 2021).

4.4.9. Fraunhofer Enstitüsünde Bireysel Doktora Projeleri

Fraunhofer Enstitüsü, seçkin doktora yapmakta olan öğrencilere teknolojinin yeni alanında, projelerini hayata geçirme fırsatı sağlamaktadır. Süre genellikle 3 yıldır fakat sürenin yenilenebilmektedir. Fraunhofer Attract, seçkin araştırmacıları yeniliklere yönelik fikirlerini geliştirmeye yönelik mükemmeliyetçi bir burs programıdır. Bu bursla inovasyona dönük bir uygulamadır. Fraunhofer Attract hibesi seçkin bilim insanlarına, pazara yakın faaliyet gösteren optimum donanımlı bir Fraunhofer enstitüsü içinde uygulamaya dönük fikirlerini geliştirme imkânı sunmaktadır. Burs kapsamında 3- 5 kişilik gruplardan oluşan araştırmacıları yönetmesi için 5 yıl boyunca 2,5 Milyon Euro bütçe bulunmaktadır (Fraunhofer Gesellschaft, 2021).

4.4.10. Helmholtz Association

Helmholtz Association Almanya’daki en büyük bilimsel araştırma örgütü olup, 15 merkeze sahiptir. Kuruluşun sahip olduğu bu 15 merkez bilimsel, teknik, biyolojik ve tıp alanındaki sorunlara çözüm üremeye dönüktür. Ayrıca 8000 bilim insanı, 25.700 çalışanı ve yıllık 2,3 milyar Euro bütçeye sahip olan bir örgüttür (Helmholtz, 2021).

4.4.10.1. Uluslararası Helmholtz Research Schools ve Graduate Schools

Helmholtz Araştırma okulları ve Enstitüleri üniversitelerle ortaklaşa olarak yüksek nitelikli doktora araştırmacıları için yapılandırılmış doktora eğitimi sunmaktadır. Bu şekilde genç araştırmacılar, çalışma grupları arasında yakın araştırma ve iş birliği konusunda önemli öcude deneyim kazanmaktadırlar. Bu programdan yararlanabilenler (Research in Germany, 2020):

- Mezun durumda olanlar ile
- Alman yüksek lisans derecesine eşdeğer olağanüstü bir üniversite derecesine sahip olanlar,
- Araştırma grubu için ilgili bir doktora araştırma önerisine sahip olanlar ve İngilizcesi kuvvetli olanlar

Araştırmacılara yönelik olan finansman, genellikle yarı zamanlı, maaş, kamu sektörü için toplu sözleşmeye dayanmaktadır. Yaklaşık olarak ayda 3700 Euro'dur. Finansmanın süresi ise genellikle 3 yıl iken 1 yıl uzatılabilmektedir (Research in Germany, 2020) .

4.4.10.2. Helmholtz Merkezlerinde Bireysel Tez

Almanya'da araştırmacılar için programlar kapsamında lisans mezunlarına disiplinler arası lisansüstü eğitim ve araştırma çalışmaları yoluyla doktora yapmaları için destek verilmektedir. Bu desteğin süresi genellikle 3 yıl iken sürenin uzatılması seçeneği bulunmaktadır (Helmholtz, 2021).

4.4.11. Leibniz Association

Alman üniversite dışı araştırma enstitülerinin bir şemsiye örgütü konumunda olan Leibniz Birliği 96 bilimsel enstitüden oluşmaktadır. Leibniz Association, odak noktası doğa, mühendislik ve çevre bilimlerinden ekonomi, mekansal ve sosyal bilimler ve beşeri bilimlere kadar değişen 96 bağımsız araştırma kurumunu birbirine bağlamayan bir köprü gibidir. Leibniz, Leibniz ScienceCampi de dâhil olmak üzere üniversitelerle ve ayrıca yurtiçi ve yurtdışındaki endüstri ve diğer ortaklarla yoğun bir şekilde iş birliği yapmaktadır. Şeffaf, bağımsız bir değerlendirme prosedürüne tabidirler. Leibniz Derneği Enstitüleri, ülke için bir bütün olarak önemlerinden dolayı, Almanya'nın merkezi ve bölgesel hükümetleri tarafından ortaklaşa finanse edilmektedir. Leibniz Enstitüleri, 10.000 araştırmacı dâhil yaklaşık 20.000 kişiyi istihdam etmektedir. Mali hacim 1,9 milyar Euro'ya yakındır (Leibniz Gemeinschaft, 2020).

Leibniz Association araştırmacılar için destek programları kapsamında “Leibniz Graduate School” doktora öğrencilerini desteklemek amacıyla 3 yıl süreli araştırma imkânı sağlamaktadır. Üstün nitelikli doktora öğrencilerine mükemmel bir araştırma ortamında eğitim sunmaktadır. Doktora öğrencilerine geniş ve ulusal üne sahip bir kurumda kendi akademik ve sosyal topluluklarının aktif üyeleri olma fırsatı sağlamaktadır. Stifterverband’ın “Toplum Bilime İhtiyacı Var” konulu ödülü kapsamında 50.000 Euro’para ödülü ile verilmektedir ve özellikle toplumla ilgili ve son derece uygulanabilir olağanüstü araştırma sonuçları üzerine odaklanmıştır. Amaç bilimsel başarıları sergilemek ve kamuoyuna görünür kılmaktır. Leibniz-DAAD Bursu kapsamında; Leibniz Birliği ve Alman Akademik Değişim Servisi (DAAD) tarafından ortaklaşa finanse edilmekte olan süresi 12 ay olan araştırma bursu yine üstün nitelikli genç bilim adamlarına yöneliktir.

4.4.12. Max Planck Gesellschaft

Max Planck kar amacından uzak olup Alman Federal Hükümeti ve eyaletlerce desteklenen araştırma kuruluşudur ve bünyesinde 81 enstitü bulunmaktadır. Max Planck Gesellschaft araştırma kuruluşunda toplam 10,600 bilim insanı bulunmaktadır. Bu bilim insanların yaklaşık 1/3’ü yurtdışından gelmektedir. Üniversitelerde disiplinler arası Max Planck araştırma gruplarının kurulması ile Max Planck Society’nin üniversiteler ve enstitüler arası oluşturulmak istenen bağın daha da güçlendirilmesi amaçlanmaktadır. Max Planck araştırma gruplarının sponsorluğu ve idari sorumluluğu tercihen ilgili üniversitede olmaktadır. Araştırma grubu başkanının atanması, Max Planck Derneği’nin katı atama kriterlerine dayanmaktadır (Max Planck Gesellschaft, (2020a).

Max Planck Gesellschaft’ın araştırmacılar için programlarına bakıldığında; International Max Planck Research School (IMPRS) Mezunlara mükemmel araştırma koşulları sağlayan “structured” programlarda doktora derecelerini tamamlama imkânı sunmaktadır. IMPRS Max Planck enstitüleri ve üniversiteler tarafından ortaklaşa yönetilmektedir ve IMPRS öğrencilerin doktoralarını ya Almanya’da ya da kendi ülkelerindeki üniversitede yapma seçeneğine sunmaktadır. Program dâhilinde araştırmacılara 3 yıl süreli destek sağlanmaktadır. Ayrıca Max Planck Enstitülerinde Bireysel Doktora Projeleri Fonlama kapsamında araştırmacılarının niteliksel düzeyini esas almakla birlikte aile durumunu da esas almaktadır. Araştırmacılara 3 yıl süreli hibe ve iş sözleşmesi ile aylık 1,000 ile 1,622 Euro arasında değişmekte olan destek sağlamaktadır. Max Planck Topluluğu, Almanya’da ve yurtdışında bir dizi araştırma

kurumunu işletmektedir. Bu Max Planck Enstitüleri, araştırma arayışlarının seçiminde ve yürütülmesinde bağımsız ve özerktir. Bu amaçla, üçüncü taraf proje fonları ile desteklenebilen kendi bütçelerine sahiptirler. Enstitülerde yürütülen araştırmanın kalitesi, Max Planck Society'nin mükemmellik kriterlerini karşılamalıdır. Bunu sağlamak için, enstitülerin araştırma faaliyetleri düzenli kalite incelemelerine tabi tutulmaktadır (Max Planck Gesellschaft, 2020b).

4.4.13. Bundesministerium Für Bildung und Forschung Tarafından

Sağlanan Fon

Almanya'da araştırma yeterliliğini, yeniliği ve akademik eğitimi sürdürülebilir şekilde güvence altına almak için nitelikli genç akademisyenlerin var olması önemlidir. Hem akademik dünyadaki faaliyetler açısından hem de devlet, toplum ve ekonomide istihdam için nitelikli bilim adamlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle, genç akademisyenlerin eğitim kalitesini yüksek bir seviyede tutmak ve çekici kariyer yapıları ve mesleki beklentiler yaratmak Federal Hükümetin temel meselelerinden biridir. Almanya'daki genç akademisyenlerin kariyer yolları çok heterojendir, yönetilemez ve planlanması zordur. Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı'nın genç bilim adamlarının tanıtımına yönelik önemli hedefleri şu şekilde sıralanabilir (Bundesministerium Für Bildung und Forschung, 2021):

- Akademik kariyer yollarının çekiciliğini ve şeffaflığını arttırmak,
- Akademik yeterlilik aşamasından iş ve toplumdaki mesleklere geçişi iyileştirmek,
- Genç bilim adamlarının uluslararası rekabet gücünü ve hareketliliğini teşvik etmek,
- Genç bilim insanlarının kariyer gelişiminde fırsat eşitliğini gerçekleştirmek ve mümkün olan en yüksek kalitede bilimsel çalışmanın gerçekleştirilebileceği koşullar yaratmak

Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı genç bilim insanlarının desteklenmesi amacıyla Almanya'daki burs programların önemli bir bölümünü doğrudan veya dolaylı olarak finanse etmektedir. Bu, bilim ve aracı kuruluşlar için kurumsal finansmanı ve genç bilim insanlarını teşvik etmeye yönelik yeni görev süresi programı, Mükemmellik Girişimi ve Araştırma ve İnovasyon Paketi gibi büyük projeleri içerir.

Almanya, doktora öğrencilerine, uluslararası doktora öğrencilerine ve bilim adamlarına mükemmel araştırma fırsatları sunmaktadır. Üniversiteler ve kolejler, eyalet

ve özel üniversite dışı araştırma kurumlarının yanı sıra Alman Araştırma Vakfı (DFG) ve Alman Akademik Değişim Servisi (DAAD) gibi büyük bilimsel finansman kuruluşları, bilim insanlarını iş veya hibelerle desteklemektedir. Araştırma ağırlıklı endüstrilerde ve orta ölçekli şirketlerde uluslararası araştırmacılar için ilginç geliştirme fırsatları da vardır. Uygulamaya yönelik araştırma ve geliştirmede birçok şirket üniversiteler ve araştırma enstitüleriyle yakın bir şekilde çalışmaktadır. Almanya’da uygulanmakta olan akademik teşvik sistemleri, Türkiye’de uygulanmakta olan Teşvik sistemine göre çok daha kapsamlı ve büyük bütçelidir. Çoğu finansman paketi, 1 yıldan daha uzun sürelidir ve araştırmacının faaliyetlerinin değerlendirilmesiyle program yenilenebilmektedir.

4.5. Fransa’da Akademik Teşvik Uygulamaları

Bilimsel gelişimin önündeki engellerin kaldırılması ve araştırmacıların desteklenmesi amacıyla ülkeler burslar, hibeler ve teşvikler finanse etmektedir. Bu uygulamalar çoğu zaman devlet tarafından finanse edilirken, devlet desteği ile özel hibeler de olabilmektedir. Araştırmanın bu başlığında Fransa’da araştırmacılara yönelik devlet ve özel teşvik uygulamaları ve içeriği incelenmiştir.

4.4.1. Ulusal Bilimsel Araştırma Merkezi Vakfı Ödülleri

Ulusal Bilimsel Araştırma Merkezi (Centre National de la Recherche Cientifique-CNRS) 1939’da Fransa’da kurulan bir araştırma merkezidir. 32.000 devamlı, 6000 geçici çalışanı bulunmaktadır. Ulusal Bilimsel Araştırma Merkezi, dünyanın en önemli araştırma kurumlarından biridir. Bilim adamları, mevcut ve gelecekteki başlıca zorlukları aşmak için canlıları, maddeyi, evreni ve insan toplumlarının işleyişini araştırmaktadırlar. Bilimsel çalışmalarının mükemmelliği ile uluslararası alanda tanınan CNRS, hem araştırma ve geliştirme dünyasında hem de genel halk için bir referans noktası teşkil etmektedir. Bilgiyi geliştirmek ve topluma yararlı olmak, Ülkenin teknolojik, sosyal ve kültürel ilerlemesinin yanı sıra bilimle de ilgilenen tüm araştırmaları desteklemek ve iş birliğini sağlamak kurumun en temel görevidir. CNRS her yıl bilimin ilerlemesine en çok katkısı olan araştırmacıları ödüllendirirken, bilim adamları ayrıca düzenli olarak en yüksek uluslararası ayrıcalıklarla taçlandırılmaktadır. Kurumun dinamizmine ve itibarına katkıları bulunan araştırmacıları şu ödüllerle desteklemektedir (CNRS, 2021):

- Altın madalya: Bilim insanlarının çalışmalarını ödüllendirmeye yöneliktir.
- İnovasyon Madalyası: Teknolojik, ekonomik ve toplumsal düzeydeki çalışmaları ödüllendirmektedir.
- Gümüş Madalya: Ulusal ve uluslararası alanda tanınan araştırmacılara verilmektedir.
- Kristal Madalya: Kadınları ve erkekleri araştırma destek personelini birbirinden ayırır.
- Kolektif Kristal: Olağanüstü kolektif veya teknik projeleri için kadın ve erkek ekiplerin ve araştırma destek personelini ödüllendirmektedir.

TÜBİTAK ile Fransa Ulusal Bilimsel Araştırma Merkezi (Centre National de la Recherche Scientifique - CNRS) arasında geçerli olan “İşbirliği Anlaşması” na göre ortak araştırma projeleri desteklenmektedir. Program dâhilinde proje geliştirmek amacıyla Türk bilim insanlarının birlikte çalışacakları CNRS’de bir Fransız araştırma kuruluşa bağlı bir araştırmacıyı proje ortağı olarak seçmesi gereklidir.

4.4.2. Uluslararası Fransız Hareketlilik Bursları

Fransa’da her bölge, uluslararası hareketlilik yardım programlarını istediği gibi yönetir ve yurtdışına giden Fransız öğrencilere sağlanan yardım, bölgeden bölgeye değişiklik göstermektedir. Bu yardımlar ve içerikleri şu şekilde sıralanabilmektedir:

- Yükseköğretim ve Araştırma Bakanlığı Tarafından Sağlanan Burslar: Bu yardım, üniversite burslarının bir parçası olarak yurtdışında 2 ila 9 ay eğitim gören sosyal kriterlerde hibe alan öğrencilere yöneliktir. Tüm yükseköğrenimleri sırasında, öğrenci hareketlilik yardım programından toplam dokuz aydan fazla bir sürenin ötesinde yararlanamayacaktır.
- Kültür Bakanlığı Tarafından Sağlanan Burslar: Mimarlık kurslarının bir parçası olarak yurtdışında kalan öğrencilere uluslararası hareketlilik yardımı verilmektedir. Bir mimarlık okuluna kayıtlı öğrencilere yönelik bu yardım, eğitimleri boyunca 6 ay ile sınırlı bir süre için belirlenir.
- Burgundy- Franche- Comté Bölgesel Konseyi Uluslararası Hareketlilik Hibesi: Uluslararası hareketlilik bursu, değişim programının bir parçası olarak yükseköğrenim görmek veya yurtdışında staj yapmak isteyen öğrencilere yöneliktir. Sosyal kriterlere tabi olarak, bu mali yardım herkese açıktır. Bu hibe programına yapılan başvurular, üniversitenin rektörü veya projeyi onaylayacak kurum başkanı tarafından incelenmektedir.

- Erasmus Eğitim Bursu: Avrupa'daki bir ortak üniversite Erasmus kapsamında okuyacak UBFC (University Burgundy Franche-Comté) öğrencilerine ayrılmış olan bir bursdur. Burs seçilen ülkeye bağlı olarak ayda 150- 200 Euro tutarındadır.
- Fransız- Alman Bursu: Mainz'deki BFC ve Alman Johannes Gutenberg Üniversitesi tarafından kurulan belirli kurslara kayıtlı kişileri hedeflemektedir. Bu program, bir çift veya üçlü diploma alınmasına ve aylık 270 Euro destek içermektedir (Campus France Turquie, 2021).

Proje türleri, seçim kriterleri, mali yardım süresi, ödenecek toplam miktar başvuru kılavuzlarında ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Yurtdışında okumak veya staj yapmak isteyen öğrenciler belirli koşulları sağlamaları durumunda hareketlilik burs programlarından yararlanabilmektedirler.

4.4.3. Eysel Burs Programı

Eysel Burs Programı, (Bourses d'excellence pour étudiants étrangers- PBEEE) Fransız yükseköğretim kurumlarının en iyi yabancı öğrencileri yüksek lisans ve doktora düzeyinde desteklemek amacıyla Avrupa ve Dışişleri Bakanlığı tarafından geliştirilen bir programdır. Yüksek lisans düzeyinde 25 yaş, doktora düzeyinde ise 30 yaş sınırı olan program genç araştırmacılara yöneliktir. Burs kapsamında aylık; yüksek lisans eğitimi için, yol masrafları, eğitim giderleri, cep harçlığı dâhil, 1081 Euro, doktora eğitimi için 1400 Euro ödenmektedir. Yüksek lisans eğitim süresi 2 yıl ise; burs süresi de 2 yıl içindir. Yüksek lisans programlarında mühendislik bölümlerinden başvurusu olan araştırmacıların burs süresi 36 'dır. Doktora programı için başvuruda bulunan ve burs kazananlarının burs süresi 10 aydır. Başvuruda bulunanların matematik, mühendislik bilimleri, kimya, fizik, temel bilimler, jeoloji, çevre bilimleri, haberleşme ve iletişim, teknoloji, ekonomi, siyaset ve hukuk gibi disiplinlerde eğitim almış olması gereklidir (Campus France Turquie, 2021).

4.5.4. PRESTIGE Doktora Sonrası Program

PRESTIGE Programı, araştırma alanı ne olursa olsun, herkese açıktır ve Fransız ve yabancı araştırmacıların Fransa'dan ve Fransa'ya hareketliliği teşvik etmektedir. Ev sahipleri olan kuruluşlara ya da gönderen Fransız kuruluşlarına mali destek sağlayarak araştırma projelerinin finansmanına katkı sağlamaktadır. PRESTIGE, PCOFUND-GA-2013-609102 nolu hibe anlaşması kapsamında, Avrupa Birliği'nin 7. FP'sinin Marie

Curie-COFUND Eylemleri kapsamında finanse edilmekte olan bir programdır. Campus France tarafından koordine edilen PRESTIGE programı, araştırmacıların Fransa'dan ve Fransa'ya uluslararası hareketliliğini desteklemektedir. 2014'te 5 yıllık bir süre için başlatılan PRESTIGE, Kasım 2017'de 200'den fazla araştırmacıya teşvik vermiştir (Campus France, 2021)

Avrupa ve Dışışleri Bakanlıkları (MEAE) ve Yüksek Öğrenim, Araştırma ve Yenilik (MESRI), araştırmalarını Fransa'da yer sistem bilimleri üzerine yürütmek isteyen doktora sonrası araştırmacıları ağırlamak için bir program hazırlamaktadır. Üç ana araştırma alanı öncelikler arasındadır: yer sistemi bilimleri, iklim değişikliği ve sürdürülebilirlik bilimleri ve enerji geçişi. Doktora derecesine sahip yabancı araştırmacılar, başvurularında ev sahibi kurumdan bir taahhütname sunarak bu projeye başvurabilirler. Seçilen araştırmacılar şu miktarlarda finansman alacaktır: Programın finansman bütçesi; doktora sonrası bursiyere 18 aylık bir süre için 75.000 Euro, doktora sonrası bursiyere 12 aylık bir süre için 50.000 Euro, doktora sonrası bursiyere 6 aylık süre için 25.000 Euro'dur (Campus France, 2021).

4.5.5. EMBO Araştırma Burs Programları

1969'da kurulan Avrupa Moleküler Biyoloji Konferansı (EMBC), Avrupa Birliği'nin çoğu ve bazı komşu ülkeler dahil olmak üzere 30 Üye devletten oluşan hükümetler arası bir örgüttür. EMBC, Genel Programı aracılığıyla moleküler biyoloji ve yakından ilgili araştırma alanlarında Avrupa işbirliği için bir çerçeve sağlamaktadır. Tüm yaşam bilimlerinin temelini oluşturan moleküler biyoloji, günlük hayatımızı önemli ölçüde etkilemektedir. Genel Program, öncelikle eğitim, öğretim ve araştırma burslarının sağlanması ve yaşam bilimlerindeki kurslar, çalıştaylar için programlar oluşturulmasına odaklanmaktadır (<https://embc.embo.org>). EMBO Burs Programları kapsamında araştırma alanları şu şekildedir (EMBO Burs Programları, 2020):

- Hüresel metabolizma, hücre ve hücre döngüsü ve Doku Mimarisi alanları,
- Evrim, ekoloji, transkripsiyon, gelişim alanları ve farklılaşma ve ölüm
- Yapısal biyoloji, biyokimya, genomik ve hesaplamalı biyoloji alanları, tıp, mikrobiyoloji ve nörobilim gibi alanlar.

EMBO Burs Programları kapsamında Kısa Dönem Bursları, araştırmacılara bir hafta ila 3 ay arasında araştırma yapma amacıyla destek vermektedir. EMBO Kısa Dönem Bursları (Short Term Fellowships-STF), en az bir yıldır aktif araştırma

yapmakta olan doktora düzeyindeki araştırmacılara yöneliktir. Aynı zamanda, moleküler biyoloji temelli yaşam bilimleri alanında çalışan bilim insanlarının çalışmalarına katkı sağlayacak yeni bir teknik öğrenmesi ve işbirliğine yönelik deneyim kazanma amacıyla farklı bir laboratuvarında 3 aya kadar çalışmalarına imkân tanımaktadır. EMBO Uzun Dönem Bursları, araştırmacılara 12 ila 24 ay arasında araştırma yapma amacıyla fırsat sağlamaktadır. EMBO Uzun Dönem Burslarında yararlanabilmek için araştırmacının doktora veya doktora ya eş değer bir uzmanlık derecesine sahip olması ve uluslararası hakemli bir dergide en az bir adet ilk yazarlık çalışması olması gerekmektedir. Fransa dünyanın en tercih edilen eğitim merkezlerinden biridir. Bu durumun sebeplerinden belki en önemlisi Fransa'nın entelektüel ve sanatsal imajının yanında öğrenim görülebilecek çok sayıda yüksek kaliteli eğitim kurumu bulunması ile bilimin ve araştırmacıların desteklenmesine önem verilmesidir. Fransa'da araştırmacıların ve bilimin gelişimine yönelik uygulanmakta olan burs ve hibe programları kapsamlı ve araştırmacıların ihtiyaçlarına dönük şekilde tasarlanmıştır. Türkiye'de uygulanmakta olan akademik teşvik sisteminden farklı olarak hibe ve teşvik süresi yıllık değildir. Süreler araştırmacıların talepleri doğrultusunda ve araştırmanın aldığı yol da dikkate alınarak uzatılabilmektedir. Ayrıca Fransa'da teşvik sistemleri devlet desteği ile araştırma kuruluşları tarafından da finanse edilmektedir. Fransa belli disiplinlerin geliştirilmesi ve o alanda çalışmaların önünü açmak amacıyla sadece o alana özgü teşvik ve hibeler geliştirmiştir. Türkiye'de uygulanmakta olan akademik teşvik sistemi ise tüm bilim alanlarına açıktır (EMBO Burs Programları, 2020).

4.6. Belçika'da Akademik Teşvik Uygulamaları

Çalışmanın bu alt başlığında Belçika'nın bilimsel gelişime destek vermek ve araştırmacıların araştırma faaliyetlerini finanse etmek amacıyla uygulamakta olduğu teşvik politikaları, hibeler ve burslar incelenmiştir.

4.6.1. Flanders Hükümeti Uluslararası Öğrenciler İçin Burs Programı

Flaman Eğitim ve Öğretim Bakanlığı, Flanders ve Brüksel'deki yüksek lisans programları için dünyanın her yerinden seçkin öğrencilere burs vermektedir. Master Mind bursu, akademik yıl başına 8,200 Euro tutarında bir hibe + öğrenim ücreti muafiyetini (60 AKTS) içermektedir. Burs taksitli olarak ödenir ve konaklama masrafları, sigorta ve geçim masraflarının önemli bir bölümünü kapsamaktadır. Flaman Hükümeti uluslararası öğrenciler için Brüksel'i eğitim açısından cazibe merkezine

dönüştürmeyi amaçlamaktadır. Burs tüm milletlerden adaylara açıktır ve burs süresi adayın programına bağlı olarak değişebilmektedir. Burs için adayların taşıması gereken özellikler şu şekildedir (Great Youth Opportinies, 2020):

- Aday Flanders'daki bir yükseköğrenim kuruluna yüksek lisans için başvurmuş olmalıdır.
- Yüksek düzeydeki akademik başarıya ve/veya potansiyele sahip olmalıdır.
- İyi düzeyde İngilizce bilgisine sahip olmalıdır (IELTS sınavında en az 7.0, TOEFL sınavında en az 94, Ortak Avrupa Referans Çerçevesinin B. seviyesi veya başka bir dil testi için benzer bir sonuç).
- Bir sanat okulunda yüksek lisans programına başvuran öğrenciler en azından IELTS sınavında en az 6.5, TOEFL sınavında en az 90, Ortak Avrupa Referans Çerçevesinin B. seviyesi veya başka bir dil testi için benzer bir sonuç).
- Burs alabilmek için öğrencinin ev sahibi kurum tarafından kabul edilmesi gerekmektedir. Ev sahibi kurumun kararı öğrenciyi kabul etme kararı burs programı seçildikten sonra alınsa bile bu kriter geçerlidir.

Bir Flaman yükseköğrenim kurumunda zaten kayıtlı olan öğrenciler başvuramaz. Flaman Hükümeti bursları için seçilen adaylar akademik yılı başına maksimum 8.200 Euro ve öğrenim ücretinden muaf tutulurlar (Great Youth Opportinies, 2020):

4.6.2. Ghent Üniversitesi Doktora Bursları

Ghent Üniversitesi, her yıl, araştırmacıların bireysel çalışmalarını hayata geçirebilmelerini desteklemek amacıyla 3 yıl süreli "Özel Araştırma Fonu" adı altında burs vermektedir. Doktora sonrası burs adayları başvurularını, Araştırma Vakfı'na yapmaktadırlar ve adayların başvuruları burada değerlendirilmektedir. Adaylar bu burs programından üst üste 2 kez yararlanamamaktadır. Doktora sonrası burslar, araştırmacının akademik deneyimine ve ailesinin durumuna bağlı olan aylık ödenen ödeneklerdir (Ghent University Funding Opportunities, 2020).

4.6.3. FWO- Junior Doktora Sonrası Bursu

Junior doktora sonrası bursları, bağımsız, uluslararası bir araştırma kariyeri olan ve bunu geliştirmek isteyen araştırmacıların çalışmalarını desteklemeyi amaçlamaktadır. Sınırlı sayıda araştırmacılara yönelik olan burs için FWO Meise Botanical Garden ile işbirliği yapmaktadır. 3 yıl için geçerli olan bu burs miktarı minimum 4.217,57 Euro, maksimum 6.574.78 Euro'dur. Başvuru koşullarına göre, burs

programından yararlanacak olan araştırmacıların Avrupa Birliği direktifleri ya da ikili anlaşma uyarınca eşdeğer olarak görölen tez ya da derece ile doktora belgesine sahip olması gerekmektedir. Aynı zamanda araştırmacının daha önce benzer bir burs programından faydalanmamış olması gerekmektedir (The FWO supports fundamental and strategic scientific research, 2021).

4.6.4. Flanders Yenilik ve Girişimcilik Bursları

İnovasyon ve Girişimcilik Ajansı (VLAIO), Flaman hükümetinin FLanders'daki tüm girişimciler için oluşturmuş olduğu bir devlet kuruluşudur. VLAIO'nun misyonu, inovasyonu ve girişimciliği teşvik etmek ve desteklemek ve Flanders'da elverişli bir iş ortamına katkıda bulunmaktır. VLAIO'un belli başlı faaliyetleri şu şekilde sıralanabilir (Erasmus, 2021):

- Sübvansiyonlar yoluyla işletmeleri finansal olarak desteklemek, büyümeyi ve yeniliği teşvik etmek,
- Büyümeden devralmaya kadar (ön) başlangıçta KOBİ'lere rehberlik edebilecek farklı taraflarla iş birliği yaparak girişimciliği teşvik etmek;
- Destekleyici kümeler;
- İş alanlarının gelişimini kolaylaştırmak, çevresel faktörleri geliştirmek.

İnovasyon ve Girişimcilik Ajansı VLAIO, bilimsel gelişmenin sağlanması ve genç araştırmacıların desteklenmesi amacıyla araştırma yapmak isteyen araştırmacılara doktora bursları sağlamaktadır. Doktora sonrası bursları, güçlü bir teknoloji transferi bileşenine sahip araştırmaya odaklanmakta ve araştırma bulgularını endüstri ile değerlendirme anlaşmaları yoluyla veya bir yan şirket kurarak ticarileştirmek isteyen araştırmacılar için mevcuttur. Burslara başvurmak isteyen kişiler doktora derecesine sahip olmalı, aynı zamanda Flamen bir şirketten olan en az bir destekçi, Flamen bir üniversiteden bilimsel bir destekçi yine ajansın sağlamış olduğu burslara başvurabilmektedir.

4.6.5. Marie Skłodowska Curie Doktora Sonrası Burslar

Marie Skłodowska Curie Destekleri, niteliksel ve niceliksel olarak araştırma ve teknoloji alanındaki bilim insanlarını güçlendirmeyi, onların kariyer gelişimine destek vermeyi, uluslararası ve sektörler arası araştırmacı dolaşımını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. MSCA, Ufuk2020 Programı altında, araştırmacılara sunulan yenilikçi ve cazip araştırma eğitimi fırsatları ile her yařa ve her kariyer düzeyine uygun destek mekanizmaları söz konusudur (UFUK 2020 Destekleri, 2021);

- Bireysel Burslar (Individual Fellowships- IF): Doktora derecesine sahip olan araştırmacılar veya en az 4 yıl araştırma deneyimine sahip olan araştırmacılara yönelik burslar ve destekler sağlanmaktadır.
- Araştırma- Yenilikçilik Değişim Programı (Research Innıvatin Staff Exchange- RISE) Her seviyeden araştırmacının kendi kurumunu terk etmeden ve azami deneyim şartına gerek duyulmaksızın katılımın mümkün mümkün olduğu bir programdır.
- Yenilikçi Eğitim Ağları (Innovative Training Netwoks- ITV): Yenilikçi eğitim ağları henüz doktora derecesini almamış veya 4 yıldan az araştırma deneyimine sahip olmayan araştırmacıların desteklenmesi hedeflenmektedir.
- Burslara Katkı Fonu (Co-Funding of Regional, National and International Programmes–COFUND): Araştırma bursu veren ya da vermek isteyen kuruluşlar desteklenmektedir.

MSCA destekleri, üniversiteler ve araştırma kuruluşları ile, araştırma yapan sivil toplum kuruluşları, KOBİ'ler ve büyük sanayi kuruluşlarının da katılımına açıktır. Fakat gerçekleştirilmesi düşünölen projelerin araştırma yapmakla birlikte uluslararası hareketliliği de içermesi gerekmektedir.

4.6.6. Ghent Üniversitesi ERC Bursu

2007 yılında 7. Çerçeve Programı kapsamında kurulan Avrupa Araştırma Konseyi (ERC), 7.5 Milyar Euro olan bütçesini Ufuk2020 Programı kapsamında 13.1 Milyar Euro'ya yükseltmiştir. ERC'nin hedefi bilimsel mükemmeliyet güçlendirerek Avrupa'nın araştırmacılar tarafından tercih edilebilirliğini öne çıkarmaktır. Yenilikçi araştırma fikirlerine kendilerini adanmış yaratıcı araştırmacılar program kapsamında desteklenmektedir. Ghent Üniversitesi araştırmacıları ERC bursu doğrultusunda çalışmaya davet etmektedir. Ghent Üniversitesi ERC Programına katılımı aktif olarak teşvik etmektedir. Üniversite ERC hibesini başarıyla alan hem genç hem de yerleşik araştırmacılara uzun vadeli araştırma profesörlüğü sunmaktadır. Finansman ve hibelere yönelik (Ghent University Funding Opportunities, 2020):

- ERC çıkır açan araştırmaların uygulanması için araştırmacılara 5 yıllık bir süre için finansman sağlamaktadır.
- ERC Başlangıç Hibeleri (2-7 yıllık doktora sonrası deneyime sahip araştırmacılar için 5 yıl için 1,5 milyon avroya kadar)

- ERC Consolidator Grants (doktora sonrası 7-12 yıl deneyime sahip araştırmacılar için 5 yılda 2 milyon Euro'ya kadar)
- ERC Advanced Grants (yerleşik kıdemli araştırmacılar için 5 yıl boyunca 2,5 milyon Euro'ya kadar)
- ERC Sinerji Hibeleri (iki ila maksimum dört Baş Araştırmacıdan (PI) oluşan bir grup için 6 yıl boyunca 10 milyon Euro'ya kadar)

Uygunluk süresinin uzatılması, ebeveyn izni, uzun süreli hastalık, askerlik hizmeti veya klinik eğitim için belgelenmiş devamsızlık esasına göre mümkündür.

4.6.7. Fulbright Burs Programı

Fulbright Programı, Amerika Birleşik Devletleri Dışışleri Bakanlığı Eğitim ve Kültür İşleri Bürosu tarafından desteklenmektedir. Fulbright Programı yılda yaklaşık 6.000 yeni hibe vermektedir. Şu anda Fulbright Programı, Belçika dâhil dünya çapında 150'den fazla ülkede faaliyet göstermektedir.

- Fulbright Öğrenci Programı: ABD yüksek lisans öğrencilerine bursu ve yurt dışında araştırma fırsatı sağlamaktadır. Scholars Programı, ABD'li akademisyenleri çok çeşitli akademik ve profesyonel alanlarda ders vermeleri ve / veya araştırma yapmaları için yurtdışına göndermektedir.
- Fulbright Senior Uzmanları Programı: ABD'li akademisyenlere sağlamak için tasarlanmış iki ila altı haftalık bir süre için hibeler ve ABD dışındaki yükseköğretim kurumlarında profesyonel meslektaşları ile çeşitli etkinlikler konusunda fırsatlar vermektedir.
- New Century Scholars Programı: Dünyanın seçkin araştırma bilim adamları ve profesyoneller arasında uluslararası ve disiplinler arası işbirliği için bir forumdur. Fulbright Programı, küresel çapta önemli sorunlar üzerinde iş birliği yapmak için her yıl yaklaşık 30 önde gelen zihni bir araya getirmektedir.

Fulbright Bursu'na başvurabilmek için; ABD'deki öğrenciler, genç ve kıdemli akademisyenler ve kurumlar, bir Belçika üniversitesiyle değişim veya çalışma / araştırma ziyaretleri için ilgili Fulbright programlarından birine başvurabilmektedirler (Fulbright Türkiye, 2020).

4.6.8. Belçika Amerikan Eğitim Vakfı Bursu

Belçika Amerikan Eğitim Vakfı (BAEF), bir Belçika üniversitesinde veya yükseköğrenim kurumunda ileri eğitim veya araştırma için araştırmacılara burs hibe

ederek bilimsel gelişmeyi desteklemektedir. Başvuru sahipleri Amerika Birleşik Devletleri vatandaşı veya daimî ikametgâhı olmalıdır. Bununla birlikte Amerika Birleşik Devletleri'nde bir doktora ya da eş değer bir derece programına kayıtlı olmalı ya da Belçika Amerikan Eğitim Vakfı Bursundan faydalanabilmek için Belçika'da bir yüksek lisans ya da doktora programına kayıtlı olmalıdır. Burs, yüksek lisans veya doktora için bir yıllık 27.000 \$ 'a eşittir. Doktora Sonrası Bursiyerleri için ise 31.000 \$'dir. Vakıf aynı zamanda sağlık sigortası sağlamaktadır. Bur süresi genellikle 6 ay iken 1 yıla kadar uzatılabilmektedir (BAEF, 2020)



5. TÜRKİYE'DE ÖĞRETİM ELEMANLARI PERFORMANS YÖNETİMİ UYGULAMALARI

Araştırmanın bu bölümünde Türkiye'de öğretim elemanlarını bilimsel anlamda verimli ve üretken kılmaya yönelik olarak yapılan akademik teşvik sisteminden önceki ve sonraki çalışmalara ve ödüllere değinilmiştir. Türkiye'de akademisyenlerin performansını arttırmaya ilişkin destek ve uygulamalar bu bölüm altında irdelenmiştir.

5.1. Akademik Teşvik Sistemi Öncesi Programlar

Akademik teşvik sistemi 2015 yılında yasalaşan ve 2016 yılından itibaren uygulanmakta olan ve öğretim elemanlarını bilimsel çalışma yapmaya ve üretmeye yönelik geliştirilmiş kapsamlı bir uygulamadır. Araştırmanın bu alt başlığında akademik teşvik sisteminden önce ülkemizde uygulamaya konulmuş olan ve halen uygulanmakta olan teşvik ve ödül programları incelenmiştir.

5.1.1. Türkiye Bilimler Akademisi Ödülleri (TÜBA)

Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) 1993 yılında özerk ve tüm bilim dallarını kapsayan ulusal akademi olarak kurulmuştur. TÜBA'nın başlıca görevleri şu şekildedir (TÜBA, 2020):

- Bilimsel alanlarda danışma ve inceleme yapmak,
- Bilimsel düşüncenin yayılmasını sağlamak,
- Türk bilim insanlarının bilimsel faaliyetlerine yönelik kolaylık sağlayacak mevzuat değişikliklerini cumhurbaşkanına önermek,
- Bilimsel önemi tüm topluma kazandırmak ve bilim adamlığını özendirme amaçlı ödüller vermek.

Türkiye Bilimler Akademisinin ülkemizde başarılı öğretim elemanlarına vermiş olduğu ödüller ve bu ödüllerin kapsamı şu şeklide sıralanabilir:

5.1.1.1. Uluslararası TÜBA Akademi Ödülleri

TÜBA Akademi Ödülleri bilimsel çalışmalarda bulunanları teşvik amacıyla 2015 yılında tüm bilim insanlarına yönelik olarak oluşturulmuştur. Uluslararası düzeydeki bilimsel çalışmalara yönelik olan TÜBA Akademi Ödülleri her yıl, sosyal ve beşeri bilimlerde, sağlık ve yaşam bilimlerinde ve fen ve mühendislik bilimlerinde ödül verilmektedir. TÜBA akademi ödülleri alanına özgün olan ve çığır açan çalışmaları olan bilim adamlarına yöneliktir. Her yıl verilmekte olan bu ödüller içerisinde bir ödül bu üç alan arasında Türkiye'deki ve Türkiye ile ilgili bağlantılı olan bilim insanlarına verilir.

TÜBA akademi ödülleri, TÜBA üyeleri, Türkiye'deki üniversite rektörlükleri, TÜBA'nın ilişkili olduğu bilim akademileri ve bilim insanları tarafından aday gösterilebilmektedir. Adayların çalışmaları üç ödül alanında yeri ve yabancı hakem görüşleriyle değerlendirilmektedir.

5.1.1.2. TÜBA Fuat Sezgin Ödülleri

2019 yılı, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan tarafından Prof. Dr. Fuat SEZGİN yılı olarak ilan edilmiştir. Bu kapsamda İslam tarihi ve islam bilim tarihi alanlarında yapılan çalışmaların teşvik edilmesi için TÜBA Fuat Sezgin ödülleri verilmektedir. (TÜBA, 2020):

- Üstün başarı sağlayan genç bilim insanlarına yönelik,
 - Yayımlanmış olan telif eserlerine ve çeviri eserlerine yönelik,
 - Eserleri ve/veya çalışmaları ile büyük katkı sağlayan kişilere ve kurumlara
- “TÜBA Fuat Sezgin Ödülleri verilmektedir.

TÜBA Fuat Sezgin Üstün Başarılı Genç Bilim İnsanı Ödülleri için; adayın belirteceği araştırma önerisi Bilim Tarihi, İslâm Bilim tarihi ve ilgili alanlarda olması gerekmektedir. Ayrıca TÜBA Üstün Başarılı Genç Bilim İnsanı Ödülleri (TÜBA-GEBİP) düzenlemesi kapsamında şartları sağlaması gerekmektedir. TÜBA Fuat Sezgin Eser Ödülleri için; Bilim Tarihi, İslâm Bilim tarihi alanlarında katkı sağlayan telif, çeviri veya diğer işleme türlerinde yayımlanmış ve TÜBA Fuat Sezgin Eser Ödülü için gereken şartları sağlayan eserler veya eser sahipleri başvurabilmekte veya aday göstermesi mümkündür. Bilim Tarihi, İslâm Bilim tarihi ve ilgili alanlarda çalışmaları olan kişi ya da kuruluşlar TÜBA Fuat Sezgin Özel Ödülleri için başvurabilir ya da aday gösterebilir.

5.1.1.3. TÜBA Üstün Başarılı Genç Bilim İnsanı Ödülleri

Türkiye Bilimler Akademisi Üstün Başarılı Genç Bilim İnsanı Ödülleri Programı (TÜBA-GEBİP) ülkemizde çalışmaları ile çığır açmış ve öncü olan genç bilim insanlarını akademi üyeleriyle bir araya getirmek ve ihtiyaç duyacakları destek ve teşviki sağlamak amacıyla verilmektedir. Genç akademik oluşumunun önemli örneklerinden olan GEBİP, bilimin her alanında çalışan, sağlık bilimlerinde uzmanlık ve diğer alanlarda ise doktorasını tamamlamış, 39 yaşını doldurmamış (2018 yılından itibaren kadın adayların her doğumu için 39 yaş sınırına 1 yıl ilave edilecektir) genç bilim insanlarına yöneliktir. (TÜBA, 2020). Akademi'nin bu program dâhilindeki temel hedefi (Sosyal, Fen, Mühendislik ve sağlık Bilimleri alanında çalışan) üstün başarılı

genç araştırıcılar ve çalışma gruplarına yönelik üç yılda bir yenilenen yetkin araştırıcı kuşağı kazandırmak ve bilimsel kalkınmaya destek olmaktır.

5.1.1.4. TÜBA Bilimsel Telif Eserleri dlleri

2016 yılına kadar Bilimsel Telif ve eviri Eser dlleri (TEEP) olarak faaliyetlerini sürdüren program 2017 yılından itibaren yalnız telif eserlerin dllendirildiği Bilimsel Telif Eser dlleri Programı (TÜBA- TESEP) olarak faaliyetlerini sürdürme kararı almıştır. Ayrıca sosyal bilimler alanında bir esere de "TESEP Halil İnalçık zel dl" verilmesi kararı almıştır.

Türkiye Bilimler Akademisi Bilimsel Eser dlleri Programı (TÜBA- TESEP) niversitelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli Türkçe telif eser üretimi teşvikine yöneliktir. Üniversitelerde her seviyede okutulan ya da yararlanılması mümkün olan telif eserler TÜBA- TESEP dl programına başvurabilecektir. Eserde dizin ve kaynakça olma zorunluluğu vardır. Program kapsamında yapılan başvurular, ilgili bilim dalları gözetilerek oluşturulmuş olan Alan Değerlendirme Komiteleri (ADK) tarafından değerlendirilmektedir. ADK nerilerini ADK yürütücülerinden ve akademi başkanından oluşan ana komiteye sunmakta ve ana komite TESEP dlleri için görüş ve önerilerini akademi konseyine sunmaktadır. Bilimsel telif eser dl ya da kayda değer telif eser (Mansiyon) dln kazanlar akademi konseyince belirlenmektedir.

TESEP parasal dlleri 2013 yılında arttırılmıştır. Ayrıca kayda değer ese (mansiyon) dlleri için de parasal ödül verilmeye başlanmıştır. " Telif eser dl kazanan" eserler için 20. 000 ve berat verilirken, "kayda değer telif eser dl için de ise 7. 000 TV ve berat verilmektedir (TÜBA, 2020).

5.1.1.5. Covid- 19 Küresel Salgınla Mücadele zel dl

2020 yılının küresel salgın olarak belirtilen COVID-19 ile ilgili mücadele de teşhis aşamasından tedavi aşamasına kadar yer alana kadar tüm süreç ürün ve özgün yöntem geliştiren bilim insanlarına, sağlık alanlarında çalışanlara yönelik ödül programı tasarlanmıştır. Bu kasamda TÜBA, COVID- 19 ile mücadeleye yönelik üstün nitelikli bilimsel çalışmalarıyla ne çıkan bilim insanlarını, araştırmalarında teşvik, destek ve onurlandırmak üzere "TÜBA COVID-19 Küresel Salgınla Mücadele zel dl'n programladı (TÜBA, 2020).

5.1.2. Kurum Geliştirme Ödeneği

Geliştirme ödeneği, diğer yükseköğretim kurumları ile karşılaştırıldığında, sosyo ekonomik bakımdan daha az geliştiği ya da bulunması gereken sayıda öğretim elemanı bulunmayan yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarına verilmektedir. Memurun almakta oldukları aylık gösterge ve ek gösterge toplamı esas alınarak memur aylık katsayısı ile çarpılmasıyla elde edilen tutara, ekli cetvele göre yükseköğretim kurumlarının bulunduğu yerleşim yerleri dikkate alınarak belirlenen oranlara göre hesaplanan miktardır (Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Karar, 2005, Madde 1). Geliştirme ödeneği damga vergisi hariç başka bir vergi veya kesintisi olmaz. Düzenleme TSK ile emniyet teşkilatına bağlı yükseköğretim kurumları hakkında uygulanmamaktadır. Bu ödeneğin verildiği yükseköğretim kurumlarına öğretim elemanı olarak atanan ve çalışan kişilere verilmektedir. Aynı yönetmelik kapsamında 2547 sayılı Yükseköğretim kanunu 35, 40.madde (b) fıkrası ve 41. Maddesi dikkate alınarak, farklı yükseköğretim kurumlarında görevlendirilenler de yönetmelik kapsamındadır. Kadrosu farklı bir yükseköğretim kurumunda iken, geliştirme ödeneği verilen bir yükseköğretim kurumuna rektör ya da dekan olarak atananlara görevin yapıldığı yükseköğretim kurumlarının bulunduğu yerler için öngörülen oranlarda görevde oldukları sürece geliştirme ödeneği ödenmektedir (Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Karar Madde 2). Geliştirme ödeneğinden alabilmek için görevin ilgili yükseköğretim kurumlarında fiilen yapılıyor olması şart bulunmaktadır. Yıllık izinde, bir yılda 15 günü geçmeyen mazeret izninde, hastalık izninde, tedavi kurum ve kuruluşlarında yatılması, tedavi görülmesi ve refakatçi izni verilmesi durumlarında fiilen çalışma şartı bulunmamaktadır. Ayrıca 2547 sayılı Kanununun 39. Maddesi ile yurt içi ve yurt dışında geçici görevlendirmeyle ayrılmalarda 15 güne kadar olan süreler için fiilen çalışma şartı aranmaz (Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Karar, 2005: Madde 6).

5.1.3. Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı

Türkiye'de öğretim elemanı sayı ve kalitesini yükseltmek amacıyla yapılmış olan düzenlemelerden biri de Öğretim Üyesi Yetiştirme Programıdır (ÖYP). Bu düzenlemenin özü yeni açılan ve gelişmekte olan üniversitelerin istenilen düzeyde eğitim ve araştırma faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi için ülke ihtiyaçları doğrultusunda öğretim üyesi yetiştirmektir. Sayıları artan üniversitelerin öğretim üyesi ihtiyacını gidermek doğrultusunda herhangi bir alanda güçlü olan bir üniversitenin

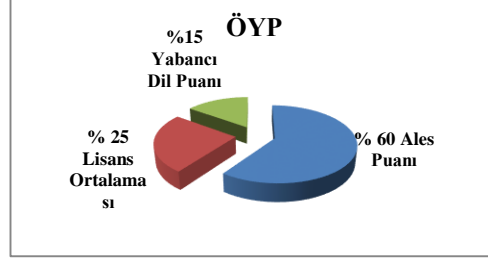
birikiminden başka bir üniversitenin yararlanması mümkündür. (Çelebi ve Tatık, 2012: 123).

ÖYP uygulaması önce öğretim üyesi ihtiyacın olduğu Süleyman Demirel, Selçuk, Kocaeli ve Atatürk Üniversiteleri ve ODTÜ arasında bir protokol kapsamında kararlaştırılarak 2002’de uygulanmaya konulmuştur. Daha sonra İstanbul Teknik Üniversitesi, Boğaziçi, Ege, Hacettepe, Gazi Üniversitesi gibi gelişmiş olan üniversiteler de, ODTÜ’nün uyguladığı ÖYP benzeri programlara yönelmişlerdir. (Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu [BTYK], 2010: 15, Karakütük ve Özdemir, 2011: 29-30, Akt: Aytekin ve Tunalı, 2017: 248- 249).

Karakütük ve Özdemir öğretim üyesi yetiştirmede uygulanan modellere dair yaptığı sınıflandırmada dört farklı modelden söz etmişlerdir. Bunlar (2011; 29): YÖK ya da MEB’in yurtdışına doktora yapması için eleman göndermesi, 2547 sayılı yasanın 33. ya da 50-d maddesi uyarınca üniversitelerde doktora öğretimi, bir üniversite adına başka bir üniversiteye lisansüstü eğitim görmek amacıyla gönderilen araştırma görevlilerinin yetiştirilmesi. Bu üç modelin sentezi olarak ifade edilen ÖYP modelidir.

DPT tarafından finanse edilen ÖYP ülkemizin ihtiyaç duyduğu öğretim üyelerinin yetiştirilmesini sağlamak için, 2547 sayılı Yükseköğretim Yasasının yurtdışı ve yurtiçi doktora öğrenimini kapsayan 33. ve 35. maddelerinin birlikte yorumlanmasıyla oluşturulmuş, yurtiçi-yurtdışı doktora programı şeklinde işleyen bir model olarak ifade edilmektedir (Karakütük ve Özdemir, 2011). Ankara Üniversitesi tarafından 2004 yılında DPT sunulan ve işleyen BİYEP öğretim üyesi yetiştirme programı (ÖYEP) ve araştırmacı yetiştirme programı (AYEP) şeklinde iki programı kapsamaktadır. ODTÜ’de ÖYP olarak, Ankara Üniversitesi’nde BİYEP/ÖYEP olarak anılan her iki program öğretim üyesi yetiştirme amacına yönelik olarak uygulanan modellerdir.

Üniversitelerde araştırma görevlisi ihtiyacının giderilmesi amacıyla YÖK tarafından oluşturulan merkezi atama sistemi olan ÖYP uygulamasının birtakım faydaları söz konusudur. Bunlar: (Demir ve Ekrem, 2016) 35. Madde kapsamındaki araştırma görevlilerine ek olarak ÖYP’li araştırma görevlileri eğitim aldıkları sürece proje ve ödeneğine ve seyahat ödeneğine sahip olmaktadır. Yurtiçi ve yurtdışı kısa süreli görevlendirilebilme ve YÖK Başkanlığının sağladığı desteklerden yararlanarak yüksek lisans tez araştırma desteği ile en çok 3 ay, doktora tez araştırma desteği ile en çok 1 yıl için yurtdışında görevlendirilebilmektedir.



Şekil 21: ÖYP'ye Alımlarda Kullanılan Puan Yüzdeleri

Kaynak: Demir ve Ekrem, 2016

2014 yılı itibariyle birtakım nedenlerle ÖYP programının kapsamının ve sağlanan desteklerin sınırlandırılması ve 2015 yılında birtakım sorunların sebebiyle YÖK tarafından yayımlanan bir bilgi botu ile program sonlandırılmıştır. Üniversitelerden talep eksikliği, kadro dayatması algısı ve üniversitelerde teamülleri bozduğu gibi birtakım sebeplerle ilk olarak giriş şartlarının revize edilinden söz edildiği bilgi notunda programın sona erdiği anlaşılmaktadır (Er ve vd. 2019: 309).

5.1.4. Bilim Akademisi Genç Bilim İnsanları Ödül Programı

Bilim akademisi tarafından 40 yaşını doldurmamış olan gençleri bilime yönlendirmek ve daha iyi bilimsel çalışma yapmaları adına, ödüllendirme amaçlı Bilim Akademisi Genç Bilim İnsanları Ödül Programı (BAGEP) tasarlanmıştır. Bu program kamu fonları ile değil, toplumun desteğiyle yürütülmektedir. 2013 yılında hayata geçmiş olan program ile en iyi akademisyenler belirlenmekte ve ödüllendirilmekte ve yeni, çıkır açacak bilimsel çalışmalar için destelenmektedir. Bu ödülü kazanan gençlere araştırmalarını desteklemek amacıyla iki yıl süreyle yılda 20.000 TL destek verilmektedir. En parlak ve gelecek vadeden genç akademisyenlere araştırmalarını geliştirmeleri yönünde prestijli bir burs ile ödüllendirmektir. Ödüller Bilim Akademisinin dostları yaptıkları çeşitli bağışlarla finanse edilmektedir. Bağışta bulunmak isteyen kişi ya da kurum, 2 yıllık bir süre için yılda 20.000 TL ve bunla beraber diğer giderler için Bilim Akademisi'ne 4.000 TL yapılan bir bağış ile yılda toplam 48.000 TL taahhüt ederek bir ödülü başlatabilir (Bilim Akademisi, 2021).

5.1.5. Üniversiteler Tarafından Sağlanan Destek ve Ödüller

Üniversitelerde öğretim elemanlarını motive etmek, verimli kılmak ve akademik faaliyetlerini nicel ve nitel olarak arttırmak için üniversitelerin kendi bünyesinde uygulamış oldukları ödül ve proje destek programları vardır. Bunlardan en yaygın ve

kapsamlı olanı bilimsel araştırma projesi (BAP), ve bilim sanat ve teşvik ödülleri yönergesi uyarınca verilen ödüllerdir.

5.1.5.1. Bilimsel Araştırma Projesi

Kısa adı BAP olan Bilimsel Araştırma Projesi ile bilimsel gelişime ekonomi ve sanata katkı sağlayabilecek teorik veya uygulamaları ile projeler ifade edilmektedir. 10 Nisan 2020 Tarihli ve 24722 sayılı Resmi Gazetede yer verilen Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Projeleri Hakkında Yönetmeliğin 3. Maddesince BAP tanımlanmıştır. Gerçekleştiğinde sonuçları itibariyle bilime katkı sunması beklenen bilimsel temelli, ulusal ya da uluslararası kuruluşların, üniversitelerin katılımıyla gerçekleştirilecek projelerdir (Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Projeleri Hakkında Yönetmeliğin 3. Madde/d).

Her üniversitede BAP projeleri yönünde yapılan başvuruların alınması, incelenmesi, değerlendirilmesi ve projenin kabul edilmesi süreçlerinde takibini gerçekleştiren bir birim oluşturulmaktadır. BAP projesi kapsamında yapılan başvuru alanında uzman kişiler tarafından değerlendirilmekte ve sonuca bağlanmaktadır. Bu süre 6 ay gibi bir zaman dilimi olabilmektedir. Projeyi yürüten kişi en yetkili kişidir. Proje yürütücüsü ile birlikte araştırmacılar da görev alabilmektedir. Proje gruplarının sayısı 8-10 kişi arası değişse de projeye göre değişim göstermektedir. Yine proje süresi de 1 ya da 2 içerisinde sonuca ulaşmakla birlikte bu süre projeye bağlı olarak değişmektedir. Projede kullanılan bütçe için üniversitenin kendi kaynakları kullanılmaktadır. Bu bütçe dâhilinde şu sayılan hususlarda harcamalar yapılmaktadır (DEVLETTE, 2020). Proje için gerekli olan makine, araç, bilgisayar, yazılım vs. alımı. Proje için gerekli saha araştırmaları yapmak için, örneğin bir maden mühendisliği projesi için farklı yerlerdeki/ şehirlerdeki madenlerin incelenmesine yönelik bütün yol yemek ya da konaklama masraflar gibi. Ya da proje kapsamında sempozyum katılımı, hizmet alımı gibi masraflar dahilinde proje bütçesi kullanılmaktadır. BAP projeleri şu açılardan avantajlı projelerdir:

- Bir proje içerisinde yer alarak bir problemin çözümünde yer almak önemli bir deneyim katmaktadır.
- Projede yer alan yürütücü ve araştırmacılar belli bir puan kazanırlar ve bu puanları akademik yükselmede kullanırlar.
- BAP projeleri ile ülke ekonomisine ve bilime katkı sağlanmakta, yeni ve özgün sonuçlara ulaşmada köprü görevi görür.

- BAP projeleri araştırmacılar için daha büyük projeler için deneyim sağlamaktadır.

BAP projeleri Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Projeleri Hakkında Yönetmelik uyarınca bilimsel çalışmaların desteklenmesi amacıyla geliştirilmiştir. İlgili yönetmelik kapsamında, yükseköğretim kurumlarında oluşturulan bilimsel araştırmalara yönelik proje teklif, değerlendirilme, kabul edilmesi ve desteklenerek izlenmesi gibi esas ve usullerin düzenlemesine yöneliktir (Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Projeleri Hakkında Yönetmelik, 2002, Madde 1).

5.1.5.2. Bilim Sanat ve Teşvik Ödülleri Yönergesi

Ülkemizde üniversitelerin kendi bünyesinde uygulamış oldukları ödül programlarından olan bilim, sanat ve teşvik ödülleri ilgili üniversitelerin uygulamakta oldukları bir yönetmelik çerçevesinde geliştirilmiştir. Genelde üç türlü ödül verilen program dâhilinde bilim, sanat ve hizmet alanlarında ödüller verilmektedir.

Ödüller yönerge dâhilinde; bilim insanı veya sanatçı yetiştiren, ait olduğu bilim ve sanat alanının kurumsallaşması amacıyla çalışmalar yapan, oluşturduğu metot, teknik, teknoloji ve ortaya koyduğu eser ve etkinlikler kapsamında ülkenin sanat, spor, bilimsel ve ekonomik alanlarında gelişimine katkı sağlayan, mesleki kariyerinde ilerlemiş öğretim elemanı ve araştırmacılara yöneliktir.

5.1.6. TÜBİTAK Tarafından Verilen Destek ve Teşvik Ödülleri

Üniversitelerde öğretim elemanlarını motive etmek, verimli kılmak ve akademik faaliyetlerini nicel ve nitel olarak arttırmak amacıyla araştırmacılara TÜBİTAK tarafından sağlanana destek, teşvik ve ödül programları vardır. Uygulanan bu programlar ise şu başlıklar altında incelenebilir:

5.1.6.1. TÜBİTAK Türkiye Adresli Uluslararası Bilimsel Yayınları Teşvik Programı

Ülkemizde ulusal ve uluslararası kuruluşlarca özel nitelikli çalışmalar desteklense de genel nitelikli teşvik içeren uygulamalar ilk olarak Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu kararı esasında TÜBİTAK tarafından 1993 yılında gündeme gelmiştir (Özdemir ve Akın, 2018: 838).

TÜBİTAK Türkiye Adresli Uluslararası Bilimsel Yayınları Teşvik (UBYT) Programı, Türkiye adresli uluslararası bilimsel yayınların etkisinin ve görünürlüğüünün (kalitesinin) artırılmasını amaçlamaktadır. Türk veya yabancı uyruklu araştırmacıların

uluslararası bilimsel çalışmalarının desteklenerek ve doktora, sanatta yeterlilik ya da tıpta uzmanlık çalışmalarında, danışmanların öğrencileri ile birlikte yapmış olduğu yayınlar bu kapsamdadır. (UBYT Programı Uygulama Usul ve Esasları, 2016: madde.1).

Söz konusu düzenlemenin 3. bölümünde yer verilmiş olan 9. madde araştırmacı teşvikinden yararlanabilme koşullarına yöneliktir. Araştırmacı desteğinden faydalanabilmek amacıyla başvuru yapılacak olan çalışmaya ait bilgilerin Web of Science™ Core Collection veri tabanlarında yer alması ve doküman türü, makale veya derleme olmalıdır. Araştırma teşviki almak isteyen araştırmacı kişiler başvuru formunun ilgili bölümünü doldurduktan sonra Web üzerinden TÜBİTAK'a başvurusunu gerçekleştirmektedir.

Danışman teşviki ise; öğrencinin doktora, sanatta yeterlilik ya da tıpta uzmanlık çalışmalarında YÖK'e Ulusal Tez Merkezi'ne bildirdiği ana (birinci) danışmanına öğrencisi beraber tamamladığı yayın kapsamında verilen teşviktir (UBYT Programı Uygulama Usul ve Esasları, 2016: madde.13).

Yapılan başvurular TÜBİTAK uzmanları tarafından değerlendirilir. Herhangi bir etik şüphenin olması durumunda ise son karar TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu (AYEK) süreci değerlendirmesine bırakılır. AYEK'in belirlediği ihlali yapan yayınların sahibi akademik teşvik almışa eğer yasal faizi ile TÜBİTAK'a geri ödemekle yükümlüdür.

Teşvik miktarının hesaplanması amacıyla yapılan düzenlemede teşvik miktarları hesaplama yönteminde dair bilgi notu paylaşılmıştır. Buna göre puan hesaplaması şu şekildedir: $Teşvik = minteşvik + (maxteşvik - minteşvik) \times (dergi\ nihai\ puanı / 100) \times 2,5$.

5.1.6.2. TÜBİTAK Bilim, Hizmet, Teşvik Ödülleri ve TÜBİTAK Özel Ödülü

TÜBİTAK'ın kuruluş yasasının 5376 sayılı yasa ile değişik 2. Maddesi ödül programının amaçlarını bilim ve teknolojiye dair yapılan araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin desteklenerek özendirmek ve bu kapsamda projeler oluşturan bilim insanlarının ödüllendirilmesi olarak açıklamaktadır (Resmi Gazate, 2005). Bu amaçla TÜBİTAK tarafından; araştırma faaliyetlerini desteklemek ve teşvik etmek amacıyla bilim insanlarına Bilim Ödülleri, Hizmet Ödülleri, Teşvik Ödülleri ve TÜBİTAK Özel Ödülü şeklinde adlandırılmış olan dört farklı ödül verilmektedir.

Bilim Ödülü, Hizmet Ödülü ve Teşvik Ödülleri Türkiye’de bilimde ve teknoloji alanlarında uluslararası düzeyde araştırma yapan ve yayınları olan Türkiye Cumhuriyeti uyruklu ya da Türkiye’de çalışmakta olan yabancı uyruklu bilim insanlarının, seçkin çalışmalarını değerlendirmek, üstün niteliklerini kamuoyuna duyurmak için tasarlanmıştır. TÜBİTAK Özel Ödülü benzer nitelikleri taşıyan seçkin çalışmalarıyla tanınan yurtdışında yaşayan Türkiye Cumhuriyeti uyruklu bilim insanlarına yöneliktir (TÜBİTAK Bilim, Hizmet, Teşvik Ödülleri ve TÜBİTAK Özel Ödülü Esasları Madde 1).

Ödüllerin duyurusu ilgili kişi ve kurumlara her yıl ekim ayı içinde paylaşılmaktadır. Ödül başvurusu için yapılan aday önerileri her yılın en geç Ocak ayı son iş günü mesai bitiminden önce TÜBİTAK Başkanlığı Bilim Kurulu Sekretarya Birimine yapılmış olması gerekmektedir.

TÜBİTAK Bilim, Hizmet, Teşvik ödülleri ve TÜBİTAK Özel Ödülü kapsamında verilen ödüller kapsamında verilen ödüller ise şu şekilde sıralanabilir: (TÜBİTAK Bilim, Hizmet, Teşvik Ödülleri ve TÜBİTAK Özel Ödülü Esasları Madde 3).

- Bilim Ödülü: Bilim ödülü ülkemizde yaptığı çalışmalarla bilime uluslararası düzeyde önemli katkıları olan hayattaki bilim insanlarına verilmektedir.
- Hizmet Ödülü: Ülkemizdeki bilim ve teknolojinin gelişmesine üstün hizmette bulunmuş kişilere verilen Hizmet Ödülü için hayatta olma şartı yoktur, hayatta olmayan bilim insanları da aday gösterilebilir.
- Teşvik Ödülü: Teşvik Ödülü, ülkemizde yapmış olduğu çalışmalarla bilime, gelecekte uluslararası düzeyde katkıları olabilecek niteliklerde olduğunu ispat etmiş ve ödülün verildiği yılın ilk gününde 4 yaşını geçmemiş olan ve hayattaki bilim insanlarına verilir.
- TÜBİTAK Özel Ödülü: TÜBİTAK Özel Ödülü, Bilim Ödülü eşdeğeri olarak, çalışmalarıyla bilime katkıda bulunmuş olan ve yurtdışında yerleşik, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu olan hayattaki bilim insanlarına verilmektedir.

2020 yılında Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) tarafından; araştırmacılara, Bilim, Özel, Hizmet ve Teşvik Ödülleri ile Kutup Çalışmaları Ödülü olmak üzere beş türde ödül verilecektir. Kutup çalışmalarını Ödülü, Teşvik ödülü eş değeri olarak Kutup çalışmalarını ile bilime verdiği katkılar sebebiyle, üstün nitelikli çalışmalarını olan ve hayatta olan genç araştırmacı ve bilim insanlarına

verilmektedir. Kutup çalışmaları ödülü verildiği yılın ilk gününde 40 yaşını geçmemiş olan ve Türkiye'deki yerleşik bilim inşalarına verilmektedir.

5.1.6.3. TÜBİTAK Üçüncü Dünya Bilimler Akademisi Teşvik Ödülü

TÜBİTAK- TWAS Teşvik Ödülü, bilimsel araştırmalarıyla bilime evrensel düzeyde katkı sağlamış olan, bu katkının artarak devam edeceği hususunda umut vaat eden genç bilim insanlarına verilmekte olan bir ödüldür. Matematik, Fizik, Kimya ve Biyoloji alanlarında oluşturulmuş olan ödül bu dört alanda dönüşümlü olarak verilmektedir. TÜBİTAK-TWAS Teşvik Ödülü esasları ilgili kişi ve kuruluşlara her yıl Ekim ayı içinde duyurulma ve her yıl en geç Ocak ayının son iş günü resmi çalışma saati bitiminden önce TÜBİTAK Başkanlığı Bilim Kurulu Sekreteryaya Birimine ulaştırılmış olması gerekmektedir. Ödülün verildiği yılın ilk gününde 40 yaşını geçmemiş olan bilim insanları aday gösterilebilir ya da kişisel başvuru yapabilir. Ödüle aday gösterebilecek kişi/kurumlar ise şu şekilde sıralanabilir: (TÜBİTAK Üçüncü Dünya Bilimler Akademisi (TWAS) Teşvik Ödülü Esasları madde 4).

- Daha önce TÜBİTAK Bilim Ödülü, Hizmet Ödülü veya TÜBİTAK-TWAS (Üçüncü Dünya Bilimler Akademisi) Bilim Ödülü almış olan bilim insanları,
- Türkiye Bilimler Akademisi Konseyi,
- Üniversite senatoları ve bilim ve teknoloji alanlarda çalışmalar yürüten; enstitü fakülte ile merkezlerin en yüksek organları,
- Bilim ve teknoloji alanlarında çalışmalar yürüten kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşlarının en yetkili organları,
- TÜBİTAK Araştırma Grupları Yürütme Komiteleri (kendi faaliyet alanlarında).

TÜBİTAK Teşvik Ödülü, TÜBA Teşvik Ödülü ve TÜBİTAK-TWAS Teşvik Ödülü eşdeğer sayılmaktadır ve TÜBİTAK-TWAS Teşvik Ödülüne başvurmak için diğer iki ödülü almamış olmak gerekmektedir. 2020 yılında TÜBİTAK TWAS Teşvik Ödülü'nün verileceği kategori türü kimyadır.

5.1.6.4. TÜBİTAK Bilim İnsanı Destek Programları Başkanlığı Destekleri

TÜBİTAK Bilim İnsanı Destekleme Programları Başkanlığı (BİDEP) dünya bilim ve teknolojisine katkıda bulunan saygın bir Türkiye'nin yaratılması için bilim insanlarının sayı ve niteliğinin artmasına yönelik destekleyici teşvik edici programlar ve etkinlikler yürütmektedir. Bu destek ve teşvik edici programlar kapsamında;

- Lisans ve yüksek lisans ile birlikte doktora bursları,

- Girişimcilik kültürünün gelişmesine yönelik lise ve üniversite düzeyinde yarışmalar düzenlemekte,
- Doktora ve doktora sonrası çalışmalar için araştırmalar sağlamakta,
- Yurt dışında çalışan bilim insanlarının/ araştırmacıların ülkemize dönmesini teşvik etmekte,
- Bilim insanlarının ve araştırmacıların bilimsel toplantılara katılımı yönünde destek sağlamaktadır.

Bilimsel ve teknoloji alanlarda üretken olan, ürettiklerini toplumsal ve ekonomik fayda için kullanan, Türkiye'nin bilim ve teknolojide saygın bir konuma ulaşabilmesi için bilim insanlarının niceliğini ve niteliğinin artırmaya yönelik programlar yürütülmektedir.

(1) 2223-B Yurt İçi Bilimsel Etkinlik Düzenleme Desteği

Kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ile özel hukuk tüzel kişilikleri ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları himayelerinde yurt içinde gerçekleştirilecek kongre, kolokyum, sempozyum, konferans ve çalıştay başlıklarında bilimsel etkinlikler için destek sağlanmaktadır. Desteğin alınabilmesi için birtakım koşullar söz konudur (TÜBİTAK BİDEP Programları, 2021):

- Başvuru en az doktorasını tamamlayan ve yurt içinde ikametgâhı olan, etkinlik düzenleme kurulunda bulunan yürütücü tarafından yapılmalıdır,
- Bilimsel etkinliğe katılacak olan sayısının en az 100 olması,
- Yapılan etkinliğin hakemli ve en fazla 4 yıl ara ile gerçekleşiyor olması,
- Söz konusu etkinliğin en az 2'ncisinin düzenlenecek olması,
- Etkinlik kapsamında desteğin etkinliğe katkısının açıkça ortaya konması,
- Etkinlik Düzenleme Kurulunun TÜBİTAK Araştırmacı Bilgi Sistemi (ARBİS) veri tabanına kayıtlı ve alanlarında yetkin bilim insanlarından oluşması,
- Etkinlik Düzenleme Kurulundan herhangi bir araştırmacının son 1 yılda aynı etkinlik kapsamında destek almamış olması,
- Etkinlik Bilim Kurulu üyelerinin yurt içinden en az 4 farklı üniversiteden oluşması,
- Çalıştaylar hariç, etkinliğin başlangıcı ile ilgili başvuru dönemine ait son başvuru tarihi arasında en az 60, en çok 240 gün olması gerekmektedir.

Destek kapsamında yılda 4 kez başvuru alınmaktadır. Konuşmacıların yol giderlerine, bildiri kitabı, özet kitabı, CD yazımı için ya da basımı için, duyuru, afiş,

broşür, etkinli programı, katılım belgeleri, yaka kartı, fotokopi, USB bellek giderleri ikram giderleri destek kapsamındadır.

(2) 2223-C Çok Katılımlı Uluslararası Etkinlik Düzenleme Desteği

2223- C Çok Katılımlı Uluslararası Etkinlik Desteği, kamu kurum/kuruluşları ve üniversiteler ile özel hukuk tüzel kişilikleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları himayesinde yurt içinde oluşturulan uluslararası etkinliklerden kongre, kolokyum, konferans ya da sempozyumlara yöneliktir. Desteğin alınabilmesi için belli koşullar gerekmektedir (TÜBİTAK BİDEP Programları, 2021):

(3) Yurt Dışı Bilimsel Etkinliklere Katılımı Destekleme Programı

Bilimsel Etkinliklere Katılımı Destekleme Programı kapsamında Doğa Bilimleri, Mühendislik ve Teknoloji, Tıbbi Bilimler, Tarımsal Bilimler, Sosyal ve Beşeri Bilimler alanlarında yurt dışında düzenlenen kongre, konferans, sempozyum vb. bilimsel etkinliklere katılım için gerekli şartları sağlayan araştırmacılara destek verilecektir. Program kapsamında yurt dışında düzenlenen bilimsel etkinliklere katılmak isteyen lisansüstü ve/ veya araştırma ile doktora sonrası çalışmalar yapan araştırmacılara yol, konaklama ve etkinlik katılım ücreti için destek verilmektedir. Bu destek miktarları programın web sitesinde ilan edilmektedir. Söz konusu etkinlik için başka bir kurum ya da kuruluşun yol, konaklama ve etkinlik ücreti için destek vermesi durumlarında bu miktarlar TÜBİTAK desteğinden düşülür.

2224-A Yurt Dışı Bilimsel Etkinliklere Katılımı Destekleme Programı'na başvuru koşulları şu şekildedir (TÜBİTAK BİDEP Programları, 2021):

- Başvuru sahibi asgari düzeyde lisansüstü eğitim alıyor/ almış olması gerekmektedir.
- Katılmak istenen etkinliğin araştırmacının bilim alanı ile ilgili uluslar arası düzeyde konferans, kongre, sempozyum vb. olması gerekmektedir.
- Poster sunumu kapsam dışında tutulmuş olup bildirinin sözlü sunum kapsamında kabul edilmiş olması gerekmektedir.
- Katılmak istenilen uluslararası bilimsel etkinliğin en az üçüncüsü düzenleniyor olması gerekmektedir.
- Sınav tarihi itibariye 5 yıl olmak üzere YDS ve YÖKDİL sınavlarından en az 60 puan gerekmektedir. Sınav tarihi itibariyle 2 yıl olmak üzere TOEFL IBT sınavından en az 72 puan gerekmektedir. Yabancı dilde öğretim yapmakta olan

bir kuruluştan lisans veya lisansüstü diploma, profesör veya doçent unvanlı kişilerin doçentlik belgesi veya üniversite tarafından verilmiş olan ve ilgili alanda çalıştığının gösteren bir yazı gerekmektedir.

- Araştırmacının bilimsel etkinlik için 2224-A programından son başvuru tarihi ile son 2 yıl içerisinde yararlanmamış olması gerekmektedir.
- Aynı bildiri için yazarlardan yalnızca birine destek verileceği için çok yazarlı bildirimlerde yazarlardan birinin başvuru yapması gerekmektedir.

2224-A Yurt Dışı Bilimsel Etkinliklere Katılımı Destekleme Programı şu hususlarda alınamamaktadır: TÜBİTAK'ın desteklediği projelerde yer alan araştırmacılar adı geçen projede kullanılabilecekleri gereken seyahat desteği varsa ilgili proje çıktılarının sunulabileceği yurt dışı bilimsel esaslı toplantılara katılmak için 2224-A programına başvuru yapamazlar. Ayrıca TÜBİTAK bünyesinde bağlı birimlerde görev yapanlar bu program kapsamındaki desteklerden yararlanamazlar. Yayımlanan çalışmalar program kapsamı dışındadır.

(4) 2224-B Yurt İçi Bilimsel Etkinliklere Katılımı Destekleme Programı

2224-B Yurt İçi Bilimsel Etkinliklere Katılımı Destekleme Programı kapsamında, Doğa Bilimleri, Mühendislik ve Teknoloji, Tıbbi Bilimler, Tarımsal Bilimler, Sosyal ve Beşeri Bilimler alanlarında yurt içinde düzenlenen ve gerekli şartları sağlayan araştırmacılara kongre, konferans, sempozyum vb. bilimsel etkinliklere katılım için destek verilmektedir. 2224- B programı kapsamında yurt içinde yapılan bilimsel etkinliklere katılmak isteyen 35 yaşını aşmamış, genç araştırmacılara ya da lisans veya yüksek lisans öğrenimi gören kişilere yol, konaklama ve etkinlik katılım ücreti için destek verilir. Destek miktarı program web sitesinde ilan edilmekte olup, destek amaçlı başka bir kurum/ kuruluştan alınan yol, konaklama ve etkinlik katılım ücreti gibi destekler TÜBİTAK desteğinden düşülmektedir. Program başvuru koşulları şu şekildedir (TÜBİTAK BİDEP Programları, 2021):

- 2224-B programına başvuracak araştırmacıların 35 yaşını doldurmamış, en az lisans 3. sınıf ya da lisansüstü öğrenim görüyor/ görmüş olması,
- Katılmak istenilen bilimsel etkinliğin destek alacak olan araştırmacının bilim alanı ile ilgili yurt içinde düzenlenen konferans, kongre, sempozyum vb. olması,
- Poster sunumu destek kapsamı dışında tutulmuş olup, bildirinin sözlü sunum için kabul edilmiş olması gerekmektedir,

- Katılmak istenilen etkinliğin hakemli ve en az üçüncü kez düzenleniyor olması gerekmektedir.
- Katılmak istenilen etkinliğin bilgilerinin yer aldığı bir web sitesinin olması ve 2224-B programından son başvuru tarihi itibari ile son 1 yıl içerisinde yararlanılmamış olması gerekmektedir.
- Çok yazarlı bildirimlerde yazarlardan yalnızca birine destek verileceği için destek için yazarlardan birinin başvuru yapması gerekmektedir.
- Destek verilecek olan etkinliğin kişisel etkinlik veya kurumsal etkinlik olmaması gerekmektedir.
- TÜBİTAK tarafından desteklenen projelerde yer alanlar, ilgili projede kullanılabilecek yeterli seyahat desteği var ise aynı proje çıktılarının sunulabileceği yurt içi bilimsel toplantılara katılmak isteyenler 2224- B programına başvuru yapamazlar.
- TÜBİTAK Başkanlığına bağlı birimlerde çalışanlar 2224- B programa başvuru yapamazlar.
- Yayınlanmış çalışmalar için 2224- B programı kapsamında destek alamazlar.

Başvurular ön inceleme ve bilimsel değerlendirme olmak üzere iki aşamalıdır. Ön incelemede başvuru belgeleri değerlendirilirken, bilimsel değerlendirme, Danışma Kurulu Üyeleri ya da alanında uzman kişiler tarafından programın web sayfasında yer alan kriterler doğrultusunda gerçekleştirilmektedir.

5.1.6.5. TÜBİTAK Araştırma Destek Programları Başkanlığı Destekleri

TÜBİTAK Araştırma Destek Programları Başkanlığı (ARDEB), akademik alanda bilimsel, teknolojik ve yenilik içeren Ar-Ge faaliyetlerini desteklemek ve izlemek amacıyla Sosyal Bilimlerin de dâhil olduğu, her bilimsel alanda proje önerisi kabul ederek, 8 destek programıyla akademisyenler, özel sektör ve kamuda çalışan araştırmacıların projelerine geri ödemesiz destek vermektedir. Bu programlar şu şekildedir (TÜBİTAK ARDEB Programları, 2021):

5.1.6.5.1. TÜBİTAK Ulusal Destek Programları

Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu, Araştırma Destek Programları Başkanlığı (ARDEB) tarafından araştırmacılara sağlanan ulusal destek programları şu şekildedir:

- **1000-Üniversitelerin Araştırma ve Geliştirme Potansiyelinin Artırılmasına Yönelik Destek Programı**

Üniversitelerin Ar-Ge potansiyellerinin artırılmasına amacıyla desteklenen projelerin üst sınırı ve bütçe ile ilgili hususlar çağrı duyurusunda belirtilir, ancak 36 ayı geçemez. Proje önerilerinin değerlendirme yöntemi Başkanlık tarafından karar verilir ve ilan edilir. Projelere verilecek destek kararı değerlendirme sonucunda yine Başkanlık tarafından verilir.

- **1001-Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Projelerini Destekleme Programı**

Programının amacı, yeni bilgiler üretilmesi, bilimsel yorumların yapılması veya teknolojik problemlerin çözümlenmesi için bilimsel esaslara uygun olan projelere destek sağlamaktır. Süresi en fazla 36 ay olan projenin bütçesi 2021 yılı için, Araştırma projeleri destek üst limiti (Burs dâhil, Proje Teşvik İkramiyesi (PTİ) ve Kurum hissesi hariç) yıllık bütçe sınırlaması olmaksızın 720.000 TL'dir. Burslar ile ilgili üst sınırlar şu şekildedir.

Niteliği	Ücret Karşılığı Çalışmıyor ise	Ücretli Çalışıyor İse
Lisans Öğrencisi	750-TL/ay
Yüksek Lisans Öğrencisi	3.000-TL/ay BİDEP bursiyeri olması durumunda 500 TL ilave edilir.	550-TL/ay
Doktora Öğrencisi	3.500-TL/ay BİDEP bursiyeri olması durumunda 750 TL ilave edilir.	650-TL/ay
Doktora Sonrası Araştırmacı	4.500-TL/ay (BİDEB bursiyeri olması durumunda 1.500 TL ilave edilir)

Şekil 22: Burs Miktarı Üst Sınırları

Kaynak: (TÜBİTAK ARDEB Programları, 2021):

Ayrıca KKTC'de yerleşik olan üniversiteler, ilgili protokol kapsamında 1001 Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Projelerini Destekleme Programı'na başvuru yapabilmektedirler.

- **1002 - Hızlı Destek Programı**

Hızlı Destek Programı ile üniversitelerde, araştırma hastanelerinde ve araştırma enstitülerinde/istasyonlarında yürütülecek acil, kısa süreli, küçük bütçeli araştırma ve geliştirme projelerine destek sağlamak amaçlanmaktadır.

Niteliği	Ücret Karşılığı Çalışmıyor ise	Ücretli Çalışıyor İse
Lisans Öğrencisi	750-TL/ay	...
Yüksek Lisans Öğrencisi	3.000-TL/ay BİDEP bursiyeri olması durumunda 500 TL ilave edilir.	550-TL/ay
Doktora Öğrencisi	3.500-TL/ay BİDEP bursiyeri olması durumunda 750 TL ilave edilir.	650-TL/ay
Doktora Sonrası Araştırmacı	4.500-TL/ay (BİDEB bursiyeri olması durumunda 1.500 TL ilave edilir)

Şekil 23: Burs Miktarı Üst Sınırları

Kaynak: (TÜBİTAK ARDEB Programları, 2021):

Proje süresi en fazla 12 ay olup, proje bütçesi 2021 yılı için, Hızlı Destek projeleri destek üst limiti (Burs dâhil) yıllık 45.000 TL'dir. Bu program kapsamında yürütücü ve araştırmacılara PTİ ödemesi yapılmamaktadır. Burslar ile ilgili üst yukarıdaki tabloda sunulmuştur (TÜBİTAK ARDEB Programları, 2021):

- **1003 - Öncelikli Alanlar Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı**

Program kapsamında Ulusal Bilim Teknoloji ve Yenilik Stratejisi çerçevesinde belirlenecek öncelikli alanlarda sonuç odaklı, izlenebilir hedefleri olan, yurt içinde yapılan Ar-Ge projelerini desteklemek ve bu projeler arasında eşgüdüm sağlamaktır. Proje süreleri küçük ölçekli projeler için en fazla 24 ay, orta ve büyük ölçekli projelerin süresi en fazla 36 aydır. 2020 yılı için, her üç ölçekte ayrı ayrı desteklenecek projeler için bütçe sınırları şu şekildedir.

- Küçük Ölçekli projeler: 750.000 TL'ye kadar
- Orta Ölçekli projeler: 750.001 - 1.500.000 TL
- Büyük Ölçekli projeler: 1.500.001 - 3.750.000 TL

Proje yürütücüsü, araştırmacı ve proje danışmanlarına 2020 yılında ödenebilecek PTİ üst limitleri şu şekildedir: Proje yürütücüsü için 2.000 TL/ay, proje yöneticisi için 2.500 TL/ay, araştırmacı için 1.000 TL/ay, danışman için 1.500 TL/yıl (TÜBİTAK ARDEB Programları, 2021).

- **1004 - Mükemmeliyet Merkezi Destek Programı**

Yükseköğretim kurumları araştırma altyapılarının, Ar-Ge/Tasarım merkezleri ve kamu Ar-Ge birimleri ile iş birliği yaparak ihtisaslaşması ve mükemmeliyet merkezi haline gelmesi amacıyla, ulusal hedef ve politikalar kapsamında belirlenen öncelikli alanlarda, yüksek araştırma programlarını desteklemektir. Araştırma programı, I. Faz ve

II. Faz şeklinde iki fazlı olarak desteklenir. YÖK tarafından belirlenen araştırma üniversiteleri ve 6550 sayılı Kanun kapsamında yeterlik almış araştırma altyapıları, programa başvuru yapabilmektedir. I. Faz için süre çağrıda belirtilirken, II. Faz için süre en fazla 48 aydır. I. Faz için verilen bütçe; hizmet alımı, sarf ve seyahat kalemleri için, II. Fazda makine-teçhizat, laboratuvar kurulumu, bina yapımı gibi sadece altyapı oluşturmaya yönelik başvurular desteklenmez. Alet, makine, teçhizat, yazılım ve yayın alımı, sarf malzemesi, danışmanlık ve hizmet alımı, seyahat, personel, bursiyer, proje çıktı ve sonuçları da harcama kalemleridir (TÜBİTAK ARDEB Programları, 2021).

- **1005-Ulusal Yeni Fikirler ve Ürünler Araştırma Destek Programı**

Teknolojik dışa bağımlılığımızı azaltıp ülkemizin rekabet gücünü artıracak ulusal/uluslararası yeni bir ürün/süreç/yöntem/model geliştirmek için uygulamalı araştırma ve/veya deneysel geliştirme projelerinin desteklenmesi amaçlanmaktadır. Proje süresi en fazla 18 aydır. 2021 yılı için, proje destek üst limiti 300.000 TL olarak belirlenmiştir. Proje yürütücüsü, sunulan projede üçüncü kişi/kişilere ait fikri ve sınai mülkiyet haklarının proje önerisine konu olup olmadığını, proje önerisini sunmadan önce araştırmak ve araştırma sonuçlarını sunmak zorundadır (TÜBİTAK ARDEB Programları, 2021).

- **1007-Kamu Kurumları Araştırma ve Geliştirme Projelerini Destekleme Programı**

Program kapsamında kamu kurumlarının Ar-Ge ile giderilebilecek ihtiyaçlarının karşılanması ya da sorunlarının çözümü amacıyla 10 Mart 2005 tarihinde yapılan “Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu (BTYK)” toplantısında alınan karar doğrultusunda Kamu Kurumları Araştırma ve Geliştirme Projelerini Destekleme Programı (1007 Programı) oluşturulmuştur. Bu kapsamda Ar-Ge’ye dayalı tedarik yöntemi, teknolojik nitelikli ürün/sistem tedariklerinin ulusal kaynaklardan sağlanması, teknolojik nitelikli ürün/sistem ithalatı için yurtdışına aktarılan kaynakların daha az maliyetle yurtiçinde üretime aktarılması hedeflenmektedir. Ayrıca kamu, özel kuruluş ve üniversite işbirliği teşvik edilmekte, üniversitelerde yapılan temel ve uygulamalı araştırmaların sonuçları ürün geliştirmede kullanılarak, bilgi ve yüksek teknolojiye dayalı sanayi üretimi hedeflenmekte, ülkemizdeki Ar-Ge personeli istihdamına katkı sağlanmaktadır.

- **3501 - Kariyer Geliştirme Programı**

3501-Kariyer Geliştirme Programı ile kariyerlerine yeni başlayan doktoralı bilim insanlarının çalışmalarını proje desteği vererek teşvik etmek amaçlanmaktadır. Genç araştırmacıların çalışmaları desteklenerek, hem genç bilim insanlarının kariyerlerini araştırmacı ve eğitmeni olarak en iyi şekilde devam ettirmeleri hem de bilimsel düzeyin geliştirilmesi ve bilimin ülke kalkınmasındaki rolünün artırılması hedeflenmektedir. Proje süresi en fazla 36 aydır. 2021 yılı için, KARIYER projeleri destek üst limiti (Burs dahil, Proje Teşvik İkramesi (PTİ) ve Kurum hissesi hariç) yıllık bütçe sınırlaması olmaksızın 360.000 TL'dir. Ayrıca, proje kapsamında makine-teçhizat taleplerinin toplam bütçe ile dengeli olması önemli olup, altyapı oluşturmaya yönelik olan projeler proje kapsamında desteklenmemektedir (TÜBİTAK ARDEB Programları, 2021). Araştırma Destek Programları Başkanlığı tarafından yürütülmekte olan 3001-Başlangıç Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı", 7 Temmuz 2018'de başvuruya kapatılmıştır.

5.1.6.5.2. TÜBİTAK Uluslararası Destek Programları

Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu, Araştırma Destek Programları Başkanlığı (ARDEB) araştırmacılara uluslararası destek programları sağlamaktadır. Bu programların kapsam ve içerikleri şu şekildedir:

- **COST Bilim ve Teknolojide Avrupa İşbirliği**

COST (European Cooperation in Science and Technology), ulusal kaynaklarla desteklenmiş araştırma projelerinin Avrupa düzeyinde koordinasyonunu sağlayarak, Avrupa bilim insanlarının ortak çalışmalarını desteklemek hedefleriyle oluşturulmuş olan bir örgüttür. COST'un misyonu, Avrupalı araştırmacılar arasında etkileşim ve iş birliğini yükselterek, Avrupa'yı barışçıl amaçlar gözeterek, bilimsel ve teknik araştırmada kuvvetlendirmektir. COST ulusal olarak desteklenen araştırma projelerinin yürütücülerinin Avrupa düzeyinde oluşturulmuş ağlara (aksiyonlara) dâhil olmalarını hedeflemektedir (TÜBİTAK ARDEB Programları, 2021).

- **1071 Programı**

Türkiye'deki araştırmacıların uluslararası destek fonlarına başvuru kapasitesinin ve başvurularda başarı performansının iyileştirilmesi, ikili ve çok taraflı uluslararası AR-GE işbirliklerine katılımın artırılması ve bu kapsamda projelere destek sağlanması programın hedefleridir. Program kapsamında, farklı disiplinlerde ve farklı proje tiplerinde akademiye ve akademi-sanayi işbirliğine dönük çağrılar açılmaktadır. Bu

çağrılarda Avrupa Birliği Çerçeve Programları ve benzer şekilde uluslararası katılımı destekleyen ikili ve çok taraflı katılımlar ile entegre üniversite-sanayi-kamu işbirlikleri teşvik edilmektedir. “Araştırma Projeleri” kapsamında açılan çağrılarının amacı yeni bilgilerin üretilmesi, teknolojik problemlerin çözümlenmesi için sunulan özgün ve literatüre katkı sağlayacak araştırma projelerinin desteklenmesidir. Araştırma Projelerine %100 destek oranı uygulanmaktadır.

6.1.7. Araştırma Altyapı Projeleri Destekleri

Araştırma altyapılarının oluşturulması ve geliştirilmesi gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkenin AR- Ge faaliyetleri adına yoğunlaştığı önemli politika araçlarından biridir. "Araştırma altyapısı" kavramı bilim topluluklarının faaliyet alanlarındaki ileri düzey çalışmaları için kullandıkları makine-teçhizat ve bunların içinde bulunduğu yapılar ile bilgi ve iletişim teknolojisi imkânlarını ve araştırmacılar, teknisyenler, çalışma usulleri gibi insan ve bilgi temelli sermayeyi ifade etmektedir (<http://arastirma.sbb.gov.tr/>). Araştırma altyapıları bilgi üretimi ve teknoloji geliştirilmesi noktasında önemli rol oynamaktadır. Farklı kesimlerden paydaşları bir araya getirerek toplumun karşılaştığı sorunlara çözüm üretme ve yeni fırsatlar yaratma noktasında önemli işlevleri olan araştırma altyapıları, bilginin paylaşılması hususunda da özel sektör ile de iç içedir. Bu kapsamda “Tematik İleri Araştırma Merkezleri” ve “Merkezi Araştırma Laboratuvarları” şeklinde iki tür araştırma altyapısı desteği bulunmaktadır (Araştırma Altyapıları, 2020).

(1) Tematik İleri Araştırma Merkezi

Herhangi bir bilimsel alanda uzmanlaşmış ve bu alanda araştırma yürütme imkânına sahip olan birimlerdir ve bu birimlerle amaçlanan ileri düzeyde araştırma yapma imkânının yaratılması, araştırma yapan bilim insanlarının niceliksel- niteliksel artışının sağlanması ve üniversite-sanayi işbirliğinin geliştirilmesidir.

(2) Merkezi Araştırma Merkezi

Merkezi Araştırma Laboratuvarları yeni kurulan ve gelişmekte olan üniversitelerde ileri düzeyde araştırma projelerinin yürütülmesine olanak verecek belli alanlara odaklanmış altyapılar olmakla birlikte bu laboratuvarlar kişi ya da kurumların denetiminde olmayıp tüm araştırmacıların kullanımına açık şekilde tasarlanmıştır. Burada amaçlanan çok daha fazla sayıda nitelikli personel çekmek ve araştırma yapma olanağı yaratmaktır.

5.1.8. Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı Tarafından Sağlanan Destek ve Teşvikler

Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı (TÜSEB) sağlık bilimi ve teknolojisi alanında ülkemize ve insanlığa hizmet etmek amacıyla 19/11/2014 tarihli ve 6569 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Sağlık bilimleri alanında yurt içi ve yurt dışı araştırma ve işbirliği yapmak, bilimsel kalkınmaya katkıda bulunmak ve ülkemizde bilimsel araştırmalar için ekosistem oluşturmak hedefleriyle kurulmuştur. TÜSEB, bünyesinde düzenlenen “Stratejik Araştırma ve Geliştirme Projelerini Destekleme Yönetmeliği” ile

- Araştırma ve Geliştirme Destekleme Programı Uygulama Usulü,
- Çağrılı Ar-Ge Projeleri Destekleme Programı Uygulama Usulü (Öncelik Belirlenen Konularda) ve
- Acil Araştırma ve Geliştirme Projeleri Destekleme Programı Uygulama Usulü (Küçük Ölçekli) hazırlanmıştır.

Sektörün uzun vadede desteklenmesi amacıyla çalışılması planlanan konular Altyapı projeleri (araştırma merkezleri, laboratuvar vb.) desteklenmesine, Üniversite ve araştırma merkezleriyle (ulusal ve uluslararası) işbirliği yapılması Saha çalışmalarının desteklenmesi Patent çalışmalarının desteklenmesi yer almaktadır (TÜSEB, 2021).

5.1.9. Uluslararası İlişkiler Konseyi Teşvik Ödülü

Uluslararası İlişkiler Konseyi Derneği (UİK), bilimsel çalışmaları ile öne çıkan ve bu anlamda gelecek vaat eden genç bilim insanlarının tespit edilmesi ve tanınmalarını sağlamak amacıyla UİK Teşvik Ödülü sistemini geliştirmiştir. Konuya ilişkin, UİK Derneği, yönetim kurulunun 14 Temmuz 2017 tarih ve 85 sayılı kararı ile bu sistem uygulamaya dökülmüştür. Ödül programı kapsamında Uluslararası Hukuk, Siyasi Tarih, Bölge Çalışmaları, Uluslararası İlişkiler Teorisi, Uluslararası Güvenlik, Jeopolitik ve benzeri çalışmakta olan bilim insanlarına ödül verilmesi öngörülmektedir (UİK, 2020).

5.2. Akademik Teşvik Sistemine İlişkin Düzenlemeler

Teşvik Sistemi bilim insanların farklı faaliyet alanlarında gerçekleştirmiş oldukları çalışmaları esas almaktadır. Akademik Teşvik Yönetmeliği ile bilimsel üretkenliğin, ulusal ve uluslararası yayınlarının niceliğini ve niteliğini artırmak, dünya bilimine katkı sunmak amaçlanmaktadır (Vurucu, 2019: 270).

5.2.1. Akademik Teşvik Yönetmeliğinde Yapılan Düzenlemeler

Akademik teşvik ödeneğinin yürürlüğe konulması 8305 sayılı karar ve 29566 nolu resmî gazete ile yürürlüğe girmiştir. İlk olarak 2016 yılında, bir önceki takvim yılı içerisindeki akademik faaliyetler esas alınarak verilmiştir. Devam eden takvim yılları içerisinde akademik teşvik ödeneği yönetmeliğinde birtakım değişikliğe ve düzenlemelere gidilmiştir. Araştırmanın bu bölümünde alt başlıklarla akademik teşvik ödeneği yönetmeliğinde yapılan değişiklik ve düzenlemeler irdelenmiştir.

5.2.1.1. "Alan Endeksleri" İbaresinin Yönetmeliğe Dâhil Edilmesi

Eski akademik teşvik ödeneği yönetmeliğinde “alan endeksleri ”ne yönelik bir düzenleme bulunmazken, yer almazken, yeni akademik teşvik ödeneği yönetmeliğinde Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı’nca düzenlenen Yükseköğretim Kurulunca onaylanan doçentlik başvurusu için kabul edilen endeksler (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği 2016, madde 3/a) eklenmiştir. Yönetmeliğin ilgili maddesinde geçen Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı tarafından doçentlik başvuru için aranan endeksler kısaca şu şekilde açıklanabilir:

- SSCI (Social Sciences Citation Index): Ülkemizde 2001 yılından itibaren akademik yükselme, belli indekslerde taranan dergilerde yayın yapma zorunluluğu getirmiştir. Bu indexlerden biri de Sosyal Bilimler Atıf İndeksi'dir. Endüstriyel ilişkiler, tarih, antropoloji, hukuk, felsefe, psikoloji, dilbilim, felsefe, psikoloji, halk sağlığı, siyasal bilimler, sosyal yaşam psikiyatri içerdiği bazı disiplinleri içeren indek 50 disiplinde, 1725 dergi taramaktadır (Asan, 2004; 4).
- SCI- Expanded (Science Citation Index Expanded): Science Citation Index Expandediçerdiği belli başlı disiplinler Ziraat, astronomi, biyoteknoloji, bilgisayar, onkoloji, pediatri, farmakoloji, fizik bitki bilimleri, matematik, tıp, zoolojidir.
- AHCI (Arts & Humanities Citation Index): Sanat ve Beşerî Bilimler Atıf İndeksi, sanat ve insan bilimleri alanlarındaki dergilerin tarandığı indekstir. 1700'den fazla sanat ve beşerî bilimler dergisini içeren bir indekstir ve belli başlı içerdiği disiplinler şu şekildedir: Tiyatro, dil, din, sanat, dans, folklor, arkeoloji, mimarlık, sanat, radyo- televizyon-film vb...

Öğretmen Alanı Yetiştirme Alanı ile İlgili İndeksler ise kısaca şu şekilde açıklanabilir:

- ISI Database' giren tüm indeksler: Bilimsel Bilgi Enstitüsü (ISI) 1960 yılında Eugene Garfield tarafından kuruldu. 1992 yılında Thomson Scientific & Healthcare tarafından satın alındı. Şu an Thomson Reuters'in bilim sektörünün bir parçasıdır. ISI bibliyografi veri tabanlı bir hizmettir. 1400'den fazla dergiyi taramaktadır ve bu dergilerin her biri için atıf raporları hazırlar. Binlerce akademik dergiyi kapsayan alıntı veri tabanlarını tutar (SCG-Social Capital Gateway, 2020).
- Australian Education Index: Avustralya Eğitim Endeksi (AEI): Avustralya Eğitim Endeksi, eğitim araştırması, politika ve uygulamaya ilgili yaklaşık 220.000 giriş içeren oluşan bir veritabanı sunmaktadır. Araştırmacıların yanı sıra, okullardan ve üniversitelerden eğitime ilgi duyan çok çeşitli araştırmacı grupları ilgili olarak, 1979'dan günümüze kadar olan süreyi kapsamaktadır. AEI, Avustralya Eğitim Araştırma Konseyi Cunningham Library tarafından uzman veri tabanlarından biri olarak oluşturulmuş olup, Informit, Proquest, Transmission Boks ve Microinfo Co (Tayvan) abonelikleri ile entegredir (AEI-Australian Education Index, 2020).
- Education Full Text (H.W. Wilson): 1983 yılından itibaren eğitim öğrencileri, profesyoneller ve politika yapıcılar ve araştırmacılardan oluşan kitleye yönelik uygun süreli yayınlara ve kitaplara erişim imkânı sağlamaktadır. Başlıca disiplinler eğitim, din eğitimi, öğrenci danışmanlığı, yetkinlik temelli eğitim ve bilgi teknolojisi gibi çok çeşitli çağdaş eğitim konularıdır. 1996 yılından itibaren dergilerin tam metnini sunmaktadır (Galileo, 2020)
- British Education Index (BEI): İngiliz eğitim endeksi eğitim öğretim yönlerini araştıran araştırmacılar için uygun literatürün tanımlanmasına yardımcı olmak amacıyla tasarlanmış endekstir. BEI, 1976 yılından bu yana İngiltere'de yayınlanan eğitim ve öğretim ile ilgili eğitim politikası ve yönetiminden teknoloji ve özel alanlara kadar 300'den fazla kaynak sağlar (BEI, 2021).

5.2.1.2. Araştırma Faaliyet Türünde Yapılan Düzenleme

Yeni düzenleme ile "araştırma" faaliyet türü proje kapsamında olmayacak şekilde, yükseköğretim kurumu ve ulusal/uluslararası kurum ve kuruluşların yazılı onayı ile başlatılmış olmalıdır. Ayrıca araştırmacıların kendi kurumu dışında farklı bir üniversite veya araştırma kurumunda görevlendirilmesiyle en az 3 ay süre için yeni bilgiler üretmesi amacıyla bilimsel esaslı ve yetkili mercilerce başarılı bulunmuş ve ilgili

yönetmelikteki diğer faaliyet türlerine girmeyen sistemli çalışmalardır (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 2016: madde 3/c). Bu faaliyet türündeki diğer değişiklik ise Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği'ne ekli olan faaliyet ve puan tablosunda yer verilen puan türlerinde görülmektedir. Eski yönetmelikte faaliyet puan türünün puanlamaya olan oranında yurt dışı araştırma faaliyetinin puanlamaya katılma oranı %40 iken %30'a, yurtiçi araştırma faaliyetlerinin puanlamaya katılma oranı ise %30 iken %20'ye inmiş olduğu dikkati çekmektedir (Akademik Teşvik Yönetmeliği, 2016 Faaliyet ve Puan Tablosu).

5.2.1.3. Hakemli Dergi Kavramı Tanımında Yapılan Düzenleme

Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği'nde Hakemli Dergilerin tanımında düzenlemeye gidilmiştir. "Hakemli Dergi" eski yönetmelikte "en az beş yıl süreyle yayımlanmakta olan hakemli dergi"yi olarak ifade edilmiştir (Akademik Teşvik Yönetmeliği, 2015/ madde 3/e). Yeni yönetmelikte bu madde de esnekliğe gidilmiş ve yeni yönetmelikte hakemli dergi "Yılda en az bir kez olmak üzere, son üç yıldır düzenli olarak yayımlanmakta olan hakemli dergi" olarak değiştirilmiştir (Akademik Teşvik Yönetmeliği, 2015: madde 3/f).

5.2.1.4. Ödül Faaliyet Türünde Yapılan Düzenleme

Ödül, öğretim elemanının, kadrosunun olduğu kurumca verilenlerin dışında akademik faaliyet alanında yaptığı faaliyetlere karşılık olarak verilen akademik ve sanatsal ödüllerdir (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 2015: madde 3/g). Yeni yönetmelikle, öğretim elemanının kadrosunun olduğu kurumca verilenler hariç olmak üzere akademik faaliyet alanında gerçekleştirdiği faaliyetlere karşılık olarak, meslek örgütleri ile kamu veya özel kuruluşlarının ve üyeleri arasından araştırmacının alanından uzmanların da olduğu değerlendirmeleri neticesinde verilen ulusal veya uluslararası düzeyde akademik ve sanatsal ödüller şeklinde düzenlenmiştir. Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 2016: madde 3/g). Yani yeni yönetmeliğe göre, ödül veren kurum ve kuruluşların heyetlerinde araştırmacının alanından uzmanların da bulunması gerektiği ifade edilmiştir.

5.2.1.5. Proje Faaliyet Türünde Yapılan Düzenleme

Akademik teşvike konu olan proje faaliyet türü hem eski hem de yeni yönetmelikte düzenlenmiştir. Proje "konusu, amacı, kapsamı, süresi, özel şartları ve bütçesi belirlenmiş olan ve üretilen yeni bilgilerin yorumlanması ya da teknolojik/sosyal sorunların çözümüne yönelik bilimsel esaslı sonuçtur (Akademik Teşvik Ödeneği

Yönetmeliği, 2015: madde 3/h). Proje yeni yönetmelik kapsamında tekrar gözden geçirilmiştir. Bilimsel değerlendirme süreci bitiminde ulusal veya uluslararası kurumlarca onaylanarak bütçe desteği sağlanmış olan, yeni bilgiler üretilmesi, bilimsel yorumların yapılması ya da teknolojik problemlerin çözümlenmesi için bilimsel esaslara uygun ve yetkili mercilerin sonuç raporunu onayıp, başarılı bulunduğu ve kapatılmış araştırma çalışmalar (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 2016: madde 3/ı). Yapılan bu madde metnindeki değişikliğe göre akademik teşvike konu olan projeler teknolojik problemlerin çözümlenmesine yönelik olmalıdır. Ayrıca akademik teşvik ödeneği faaliyet ve puan tablosuna göre proje faaliyet türünün puanlamaya olan katkısında ve oranlarında birtakım değişiklik ve düzenleme yapılmıştır. Yeni akademik teşvik ödeneği Yönetmeliği'ne getirilen bu değişiklik ve düzenlemeler şu şekilde sıralanabilir (Akademik Teşvik Yönetmeliği, 2016 Faaliyet ve Puan Tablosu):

- Uluslararası destekli sonuçlandırılmış projeler kapsamında %100 oran ile puanlamaya dâhil edilmiş olan Dünya Bankası, Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi destekli projelere AR-GE niteliğinde olması şartı getirilmiştir.
- Diğer resmi kurum ve kuruluşlar tarafından desteklenen projelerin katkı oranı % 85'ten % 80' çekilmiştir.
- Ulusal destekli projeler kapsamında TÜBA ve TÜBİTAK destekli projelerin katkı oranı % 85'ten % 75' e çekilmiştir.
- Kalkınma Bakanlığı destekli projelerin katkı oranı % 85'ten % 75'e çekilmiş ve AR-Ge nitelikli projeler kapsama alınmıştır.
- Sanayi tezleri Programı (SAN- TEZ) projelerinin puanlamaya katkı oranı % 85'ten % 75'e çekilmiştir.
- Yükseköğretim kurumları hariç diğer kamu kuruluşları tarafından desteklendirilmiş projelerin katkı oranı % 40'dan % 35'e çekilmiştir.
- Yükseköğretim kuruluşları tarafından desteklenmiş bilimsel araştırma projeleri AR-GE niteliğinde olması koşulu getirilmiş olup, puanlamaya katkı oranı % 30'dan % 35'e yükseltilmiştir.
- Özel kuruluşlar tarafından desteklenen projelere AR-GE nitelikli, yenilik ve özgün tasarım projeleri olması koşuluyla etki oranı % 30'dan % 20'ye çekilmiştir.

5.2.1.6. Tasarım Faaliyet Türünde Yapılan Düzenleme

Eski Akademik Teşvik Ödeneği Akademik Teşvik'e konu olan "Tasarım" faaliyet türünü, "Bir sanat eserinin, yapının veya teknik ürünün ilk taslağı, çizim ve dizayn hali"

olarak belirtmişken, yapılan yeni düzenleme ile “Öğretim elemanının akademik faaliyet alanında bir yapının, teknik veya endüstriyel ürünün ilk taslağı, çizim ve dizayn hali” olarak değişikliğe gidilmiştir. Bunun dışında tasarım faaliyetinin puanlamaya olan katkı düzeylerinde herhangi bir değişiklik söz konusu olmayıp, alt faaliyet türlerinden sanatsal tasarım, (bina çevre, eser, yayın, mekân, obje) kamu kurumları ile özel hukuk tüzel kişileri bünyesinde uygulamaya konmuş ifadesinde geçen “uygulamaya konmuş” ibaresi “uygulanmış ve belgelenmiş” olarak değiştirilmiştir.

5.2.1.7. Ulusal Yayınlarında Yapılan Düzenleme

Eski Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği’nde ulusal yayınevini en az 3 yıl ulusal düzeyde faaliyet yürüten yayınları Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarının kütüphanelerinde kataloglanan ve daha önce aynı alanda farklı yazarlara ait en az beş kitap yayımlamış olması gerektiğini ifade etmişti (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği 2015, madde: 3/1). 2016 tarihli yeni akademik teşvik yönetmeliği kavramda belirgin değişiklikler içermektedir. Buna göre ulusal yayınevi en az beş yıl uluslararası düzeyde düzenli faaliyet yürüten, yayımladığı kitaplar Yükseköğretim Kurulunca tanınan yükseköğretim kurumlarının kataloglarında yer alan ve aynı alanda farklı yazarlara ait en az yirmi kitap yayımlamış olması gerekmektedir (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 2016: madde 3/m).

5.2.1.8. Komisyon Tanımında ve Komisyon Başvurularında Yapılan

Düzenleme

Eski Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliğinde yer alan komisyon kavramı, yeni yapılan düzenleme ile Birim Akademik Teşvik Başvuru ve İnceleme Komisyonu ile Akademik Teşvik Düzenleme, Denetleme ve İtiraz Komisyonunu şeklinde değiştirilmiştir. Yapılan düzenlemeler sadece komisyon adının değiştirilmesiyle sınırlı kalmamıştır. İlk yönetmelikte komisyon üyelerinin görev süresi 3 yıl iken, yeni yönetmelikte görev süreleri 2 yıla çekilmiştir. Akademik teşvik komisyonun başkanlığı üyelerin kendi arasında yapacağı seçimle belirlenirken, yeni düzenleme Akademik Teşvik Düzenleme, Denetleme ve İtiraz Komisyonunun başkanlığını rektör tarafından görevlendirilen rektör yardımcısı yürütür ibaresi ile değiştirilmiştir. (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 2016: madde 4/I).

Eski yönetmelikte ilgili yükseköğretim kurumlarına yapılacak olan akademik teşvik ödeneği başvurularını incelemek ve üst komisyona göndermek üzere ön inceleme heyeti oluşturulmuştu. Yeni yönetmelikle verilen görevlerin yerine getirilmesi amacıyla yükseköğretim kurumlarının her bölüm, anabilim dalı ya da anasanat dalı başkanlıkları

bünyesinde en az üçer üyenin oluşturduğu Birim Akademik Teşvik Başvuru ve İnceleme Komisyonu kurulmasına karar verilmiştir (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 2016: madde 5/).

Eski akademik teşvik ödeneği yönetmeliğine göre akademik teşvik başvuruları ile ilgili komisyon kararlarına karşı itirazlar ilan tarihinden itibaren “beş işgünü” içerisinde senatoya yapılmakta idi (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 2015: madde 5/11). Yeni yönetmeliğe göre Akademik Teşvik Düzenleme, Denetleme ve İtiraz Komisyonu kararlarına karşı duyuru tarihi itibarıyla beş işgünü içinde yazılı bir şekilde komisyona itiraz edilmesi gerekmektedir. Akademik Teşvik Düzenleme, Denetleme ve İtiraz Komisyon, yapılan itirazları, itiraz tarihinin sona erdiği tarihten itibaren en geç beş işgünü içerisinde karar verir ve Akademik Teşvik Düzenleme, Denetleme ve İtiraz Komisyonunun vereceği kararlar değiştirilemez (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 2016: madde 6/6).

Eski düzenlemede (Akademik Teşvik Yönetmeliği, 2015 madde 6/9) içeriğinde önemli değişiklikler yapılmamış kitap ve kitap bölümlerinin tekrar baskıları, başlığı veya da ISBN numarası değişmiş olması durumunda dahi tekrar puanlamaya dâhil edilemeyeceğini belirtilmiştir. Ayrıca tekrar eden sergilerin, gösterilerin, tekrar puanlanmayacağı, içeriğinde önemli değişiklikler yapılmamış olan bir tebliğin makale kitap ya da kitap bölümü haline dönüştürülmesi durumunda puanlama yapılmayacağı ifade etmiştir. Bu madde metni yeni yönetmelikte tekrar düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre Tekrar baskısı yapılmış kitap veya kitap bölümleri, aynı yıl içerisinde tekrar eden sergi, konser ve gösterilerin puanlanmasında, mevcut değerlendirme yılındaki faaliyet puanının %50'si oranında puanlamaya tabi olacaktır (Akademik Teşvik Yönetmeliği, 2016: madde 7/8).

5.2.1.9. Faaliyet Türlerinin Değerlendirilmesinde Yapılan Düzenleme

Eski Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği (2015) 7. madde 4. fıkrada düzenlenen madde metnine göre birden fazla öğretim elemanı ile yayın yapılması veya ödül alınması halinde faaliyet türü puan teşvik oranlarının belirlenmesinde şu esaslar dikkate alınmakta idi:

- a) Birinci isim için %100'ü,
- b) İkinci isim için %75'i,
- c) Üçüncü isim için %50'si,

ç) Dördüncü ve sonrası (senior ve correspondence author hariç) isim için "oran/kişi

Sayısı" oranı

d) Senior isim (makaledeki son isim) için %90'ı (yayının yapıldığı alanda daha önce

en az on adet uluslararası yayın yapmış olmak şartıyla), dikkate alınmakta idi.

Yeni Akademik Teşvik Ödeneği (2016: madde 8/4) ile birden fazla öğretim elemanı ile gerçekleştirilen yayın ve tebliğ faaliyetlerinde puan teşvik oranlarının belirlenmesinde şu esaslar dikkate alınmaktadır:

a) Birinci isim için %100'ü,

b) Yayındaki sorumlu yazar (corresponding author) ve senyör yazar (yayının yapıldığı alanda daha önce en az on adet uluslararası yayın yapmış makaledeki son isim) ile tebliği sunan isim için yazar sırasına bakılmaksızın %100'ü,

c) İkinci isim için %90'ı,

ç) Üçüncü isim için %80'i,

d) Dördüncü isim için %70'i,

e) Beşinci ve daha sonraki isimler için %50'si, dikkate alınmaktadır

Birden fazla öğretim elemanı ile gerçekleştirilen projelerin faaliyet oranları eski akademik teşvik ödeneği yönetmeliğinde dikkate alınana esaslar şu şekilde idi (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 2015: madde 5/ 7)

a) Yürütücü için %100'ü,

b) Araştırmacı öğretim üyesi için %75'i

c) Araştırmacı; araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, okutman ve uzman için %100'ü,

ç) Danışman; kamu kurum ve kuruluşları ile tüzel kişilerin yürütmüş olduğu projelerde %100'ü, yürütücünün gerçek kişi olduğu projelerde %50'si.

Yeni Akademik Teşvik Yönetmeliği ise birden fazla öğretim elemanının görev aldığı proje faaliyet türünde teşvik puanı oranının belirlenmesinde şu esasları gözetmektedir (Akademik Teşvik Yönetmeliği, 2016 madde: 8/5):

a) Yürütücü için %100'ü,

b) Araştırmacı veya danışman öğretim üyesi için %80'i,

c) Araştırmacı veya danışman; öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, okutman ve uzman için %70'i, dikkate alınmaktadır.

Yeni akademik teşvik ödeneğinin getirmiş olduğu önemli düzenlemelerden biri de atıf faaliyet türünde yapılan düzenlemedir. Yapılan bu düzenleme ile atıf faaliyet türünün hesaplanmasında kişi sayısı dikkate alınmayacak olup, her bir araştırmacı için ayrı puanlama yapılmaktadır. Aynı eser içinde kitap ya da makalenin farklı kısımlarında yapılan atıflar yalnızca bir atıf olarak değerlendirilmekte fakat bölüm yazarları farklı olan kitaplarda farklı bölümlerde yapılan her bir atıf için ayrı puan değerlendirmesi yapılmaktadır.

Puanların ve ödemelerin hesaplanmasında eski yönetmeliğe göre "faaliyetin gerçekleştiği tarihteki" kadro unvanı esas alınmakta iken yeni yönetmeliğe göre ise öğretim elemanının "teşvik başvurusu yaptığı tarihteki" kadro unvanı esas alınmaktadır.

5.2.2. Akademik Teşvik Sisteminde Yapılan Diğer Düzenlemeler

14 Aralık 2015 Tarihli Akademik Teşvik Yönetmeliği'nde yapılan birtakım değişiklik ve düzenlemelerle 27 Aralık 2016 yılında oluşturulan Akademik Teşvik Yönetmeliği içerik ve uygulama esasları araştırmanın bir önceki başlığında ortaya konulmuştur. 27 Haziran 2018 yılı Akademik Teşvik Yönetmeliği'nde tekrar değişiklik ve düzenlemeler yapılmış olup, 17 Ocak 2020 Tarihinde yeni yönetmelik uygulamaya konulmuştur. Yeni tarihli olan bu yönetmeliğe göre; tanımları ve kısaltmaları içeren "Madde 3" de söz konusu değişiklikler şu şekilde sıralanabilir (Akademik Teşvik Yönetmeliği, 2020):

(1) Yönetmelikte geçen "Tanınmış Uluslararası Yayınevi" tanımında düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre "Tanınmış Uluslararası Yayınevi";

"Türkçe dışındaki dillerde" ibaresi eklenmiş ve en az 5 yıldır uluslararası alanda faaliyeti olan ve Türkçe dışındaki dillerde aynı alanda fakat farklı yazarların en az 20 kitabını yayınlayan ve YÖK senatosunca kabul edilen yayınevi ifade etmektedir.

(2) Aynı maddede geçen "Tasarım" tanımında şu şekilde bir düzenleme yapılmıştır:

"Tasarım" bir nesne ya da ürünün ilk taslak ya da çizimi şeklinde ifade edilmişken, yeni yönetmelik yapılan açıklamaya "özgün" ifadesini ekleyerek, nesne ya da ürünün özgün tasarımı ya da çizimi olarak tanımlanmıştır.

(3) "ULAKBİM" tanımında yapılan düzenleme:

2018 tarihli yönetmelikte, "Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi" olarak açıklanan "ULAKBİM" tekrar düzenlenerek, 17 Ocak 2020 tarihli yönetmelikle "ULAKBİM" "TÜBİTAK Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi" şeklinde açıklanmıştır.

(4) Madde 3” e “ş” fıkrası ile “Araştırma” tanımı eklenmiştir. Bu tanıma göre “Araştırma” şu şekilde açıklanmıştır:

Proje kapsamında olmayan, kurum dışı görevlendirme kapsamında, en az 9 ay süreli, teknolojik sorunların çözümü ya da yen bilgiler üretilmesi hedefiyle, bilimsel temelli tamamlanan ve sonucu yetkili mercilerce başarılı olarak değerlendirilen sistemli çalışmalardır.

(5) 2018 tarihli Akademik Teşvik Yönetmeliği 5. Madde/3. Fıkroda yer alan açıklamalarda değişiklik yapılmış olup aynı maddeye dördüncü fıkra eklenmiştir.

Aynı maddenin üçüncü fıkrasına eklenen değişiklikle, Birim akademik teşvik başvuru komisyonu faaliyetlerin, ilgili “yönetmelik kapsamı” doğrultusunda gerçekleşmesi gerektiği eklenmiştir. Eklenen dördüncü fıkra ise, yeterli öğreti elemanı olması halinde, birim akademik teşvik başvuru komisyonu üyeleri, akademik teşvik düzenleme ve itiraz komisyonu şeklinde görev yapamayacaklarını ifade etmektedir.

(6) Aynı yönetmeliğin akademik faaliyet alanlarının değerlendirilmesine ilişkin 7. Maddesinin dördüncü fıkrası ve dokuzuncu fıkralarında değişiklikler yapılmıştır.

Sergiler kapsamında oluşturulan küratörlük ve sınavlara yönelik soru kitapları değerlendirmeye dâhil değildir. Yeni düzenleme bu açıklamaya “herhangi bir kongrede sunulan bildiri kitapları” ibaresini de eklemiştir. Ayrıca 2018 tarihli yönetmelik, kitaplar ile ilgili düzenlemeye, “Kitabın yayınlanma yılını” esas alırken, yapılan son değişiklikle “Kitabın yayımlanma yılı” esas alınmıştır. Kitaplarla ve dergilerle ilgili düzenlemelerde yer verilen “Yayın” ifadesi yeni yönetmelikle birlikte “Yayım” şeklinde değiştirilmiştir.

Aynı madde kapsamında bir diğer düzenleme ise diğer bir akademik faaliyet alanını teşkil eden tebliğlere yöneliktir. 2018 tarihli yönetmelik bir tebliğin sunulduğu etkinliğin uluslararası etkinlik şeklinde değerlendirilebilmesi için, en az 5 farklı ülkeden konuşmacı katılımı gerekli kılmıştır. Yeni yönetmelik bu ifadeyi tebliğin sunulduğu etkinliğin uluslararası etkinlik şeklinde değerlendirilebilmesi için, Türkiye hariç en az 5 farklı ülkeden tebliğ sunan konuşmacının katılımı ve tebliğlerin yarıdan fazlasının Türkiye dışındaki katılımcılarca sunulması olarak düzenlenmiştir. Üniversite yönetim kurulu kararı ile etkinliğin uluslararası niteliğinin olduğuna dair karar alınmalıdır. Tebliğlerin sunulduğu etkinliğin uluslararası olarak nitelendirilebilmesi için en az beş farklı ülkeden konuşmacının katılım sağlaması esastır.

(7) 2018 Tarihli yönetmeliğin 8. Maddesinin altıncı fıkrası, tablosu dâhil yeni yönetmelikle birlikte yeniden düzenlenmiştir. Bu değişikliklerle şu şekilde ifade edilebilir:

SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI düzeyindeki dergilerde “Yayınlanmış” ifadesi, “Yayımlanmış” olarak değiştirilmiştir. Akademik teşvik puanına esas teşkil etmek üzere, eski yönetmelik makalenin “yayımlandığı” yıl kapsamında derginin “ULAKBİM” puanını dikkate alınırken, yeni yönetmelik ile makalenin “yayımlandığı” yıl kapsamında derginin ISI “Web Of Science’ca en son “yayımlanan” Çeyreklik (Quartile) sınıflaması esas almaktadır. Yeni yönetmelik aşağıdaki tabloda ifade edilen (p) katsayısını kullanılır:

Tablo 1: Akademik Teşvik Puanına Esas Teşkil Eden Çeyreklik (Quartile)

Sınıflaması

(P) Katsayısı Değeri	
Dergi ISI Web of Science Çeyreklik Grubu	P
Q1	1
Q2	0.8
Q3	0.5
Q4	0.25

Kaynak: Akademik Teşvik Yönetmeliği, 2020: madde4/6

(8) 13. Madde birinci fıkrada yer verilen ilgili yönetmeliğin hükümleri Bakanlar Kurulu tarafından yürütüldüğünü ifade eden madde, Cumhurbaşkanı tarafından yürütüldüğü şeklinde değiştirilmiştir.

6. AKADEMİK TEŞVİK SİSTEMİNİN TRC 2 BÖLGESİNDEKİ ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ELEMANLARI PERFORMANSI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümünde akademik teşvik sisteminin TRC 2 Bölgesindeki üniversite öğretim elemanlarının akademik performanslarına olan etkisi araştırılmıştır. Bu amaçla ilk olarak, TRC 2 Bölgesindeki üniversite öğretim elemanlarına akademik teşvik sistemi ile ilgili görüş ve düşüncelerinin neler olduğunu araştırmaya yönelik bir anket uygulanmıştır. Ardından, TRC 2 Bölgesi üniversitelerinin 2015-2019 yıllarına ait olan akademik teşvik puanları çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Son olarak ise, TRC 2 Bölgesi üniversitelerinin 2010-2014 yılları ile 2015-2019 yıllarına ait olan bilimsel yayınları karşılaştırılarak, akademik teşvik sisteminin bilimsel yayınlara olan etkisi araştırılmıştır.

6.1. TRC 2 Bölgesinde Üniversite Öğretim Elemanlarına Uygulanan Ankete İlişkin bir Araştırma

Araştırma kapsamında, TRC 2 Bölgesindeki üniversite öğretim elemanlarına performans, performans ölçümünün önemi ve akademik teşvik sistemine ilişkin görüş ve düşüncelerini ölçmeye yönelik bir anket uygulanmıştır. Araştırmanın bu başlığında, uygulanan anket verileri ile araştırmanın hipotezleri ölçülmüştür.

6.1.1. Araştırmanın Metodjisi

Bu başlık altında teorik olarak yer verilen konuların uygulamadaki karşılığını belirlemek için ve anket ile elde edilen veriler SPSS 24.0 for Windows istatistik programı amacıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın kapsamı, örnekleme, yöntemi belirtilerek hipotezleri sınanmıştır.

6.1.1.1. Araştırmanın Ön Kabulleri ve Sınırlılıkları

Öğretim elemanlarına, anket formlarının uygulanmasından önce veri toplama ölçeğinde yer alan ifadeler verecekleri cevapların sadece yapılacak olan araştırmada kullanılmak üzere toplandığı ve gizli tutulacağı, katılımcıya ait ad- soyad, e mail gibi özel bilginin talep edilmediği ifade edilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların ölçekte yer verilen ifadelerle yönelik cevaplar gerçek görüş ve düşüncelerini yansıttığı varsayılmaktadır.

Yapılan literatür araştırmasında ülkemizde üniversitelerde akademik teşvik sisteminin performans üzerinde etkisinin olup olmamasına ya da etki varsa bu etkinin

düzeyine yönelik fazla sayıda araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda araştırmanın sınırlılıkları şu şekilde sıralanabilir:

- TRC 2 bölgesinde yer alan üniversiteleri kapsadığı için Şanlıurfa ve Diyarbakır şehirlerinde yer alan üniversitelerle sınırlandırılmıştır.
- Akademik teşvik sistemi devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarını kapsadığı için, TRC 2 bölgesinde bulunan 2 devlet üniversitesi olan Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırmada 2015-2019 yıllarına ait olan toplam 5 yılın akademik teşvik puanları incelenmiştir. Bu kapsamda 2020 yılına ait olan akademik teşvik puanları araştırmaya dâhil edilmemiştir.
- Ölçek, sadece akademik teşvik ödeneği alan öğretim elemanlarını değil, TRC 2 bölgesi üniversitelerinde kadrolu olarak görev yapan tüm akademik personele uygulanmıştır.
- Katılımcıların akademik unvanları ve görev yaptıkları akademik birimler dikkate alınman, verilen cevaplar analiz edilmiştir.

Tüm bu varsayımlardan hareketle, araştırma 2019 yılında Dicle Üniversitesi'nde toplam 160 katılımcıdan 155'inin Harran Üniversitesi'nde toplam 175 katılımcının 172'sinin anket formu geçerli kabul edilerek araştırmaya dâhil edilmiştir.

6.1.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini araştırma problemine cevap aranmasıyla ilgili olan tüm insanların oluşturduğu grup, araştırmacının ortaya koyduğu kriterlere uyan grubun tamamı araştırma evrenini teşkil etmektedir. Evren Baştürk'ün tanımına göre bir araştırma kapsamında olan elemanların oluşturduğu obje veya kişilerin tümüdür. Evrenin sahip olduğu tüm değere, bilhassa sayısal değerlere parametre denir (Baştürk, 2016: 2). Evren: genel evren (ideal evren) ve araştırma evreni (ulaşılabilir evren) olmak üzere iki şekilde incelenebilmektedir. Genel evren esasen tanımlanması kolay olan ancak elde edilmesi güç ve çoğu zaman da imkânsız olan evrendir. Ulaşılması daha kolay ve araştırmacının örneklemini seçebileceği öğelerin bulunduğu evren çalışma evrenidir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 125). Örneklem ise evreni temsil etmek için evrenden seçilmiş, bilimsel yöntemlerle belirlenmiş daha küçük bir kümedir (Baştürk, 2016; 3). Gürbüz ve Şahin ise örnekleme belirli bir evrendeki birimler içerisinde bilimsel ve sistematik bir şekilde seçilen ve evreni temsil eden daha küçük küme olarak açıklamışlardır (2018: 125).

Araştırmanın evrenini Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmada uygulanan ölçek soruları 2018 yılında oluşturulmuştur. 2018 yılında toplam öğretim elemanı sayısı Dicle Üniversitesi'nde 1693, Harran Üniversitesi'nde ise 1087 olmak üzere toplam 2780'dir. (Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi, 2018).

Tablo 2: Farklı Evrenler İçin Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri

Evren (N)	Gerekli Örneklem Büyüklüğü (n)*		
	%90(0.10)	%95 (0.05)	%99 (0.01)
1000	137	278	400
1250	141	294	434
1500	144	306	461
1750	146	315	482
2000	148	322	499
2250	149	328	514
2500	150	333	526
2750	151	337	536
3000	151	341	545

***Hesaplama sonucu elde edilen sonuçlar, virgülden sonraki kısmına bakılarak bir üst veya alt tam sayıya tamamlanmıştır.**

Kaynak: Gürbüz ve Şahin, 2018: 130

Anketin uygulanacağı örneklem sayısı, Gürbüz ve Sait'in Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemlerine dair gerekli örneklem büyüklüklerini sundukları Tablo 2'den tablodan yararlanarak belirlenmiştir (2018: 130): Tablo 2 ele alındığında, TRC 2 Bölgesi üniversite öğretim elemanlarına uygulanan anket için evren sayısının 337 olması gerektiği görülmektedir.

6.1.1.3. Anket Formunun Oluşturulması

Araştırma konusunu oluşturan akademik teşvik konularında yapılan çalışmalar incelendiğinde, akademik teşvik konusunda bilimsel makale ve bildiri sayısının sayıca fazla olduğu görülürken, yüksek lisans tezinin 1, doktora tezinin ise olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla araştırma konusunun/sorusunun cevaplanabilmesi amacıyla kullanılan ölçek için istatistik alanında uzman akademik birimlerden destek alınarak anket oluşturulmuştur. Turhan ve Erol (2017) nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda yarı yapılandırılmış görüşme formları ile akademisyenlerin akademik teşvik ödeneğine ilişkin görüşlerinin neler olduğuna yönelik araştırmamıza göre, kapsamı daha dar olan bir çalışma yapmışlardır. Turhan ve Erol'un görüşme formlarında katılımcılara yönettikleri akademik teşvik uygulaması ile ilgili sorular, bu araştırmada da

kullanılmıştır. Fakat kullanılan bazı ifadeler araştırmanın amacını tam olarak yansıtmadığı düşünüldüğünden gerekli düzeltmeler yapılarak ankete son hali verilmiştir. Anket sorularının oluşturulmasında Anket formunun geçerliliğinin test edilmesi amacıyla Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde toplam 35 öğretim elemanı ile pilot çalışma gerçekleştirilerek yöneltilen soruların geçerlilik ölçütünü test edilmiştir. Anlaşılmayan ve geçerliliği olmayan sorular düzeltilerek anket son hali ile Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarına uygulanmıştır. Oluşturulan ölçekte akademik teşvik sisteminin öğretim elemanları performansına olan etkilerinin ölçülmesi amacıyla "5'li Likert Tipi Ölçeklendirme" kullanılmıştır. Bu ölçeklendirmede;

- 1: Hiç Katılmıyorum
- 2: Büyük Ölçüde Katılmıyorum
- 3: Orta Düzeyde Katılıyorum
- 4: Büyük Ölçüde Katılıyorum
- 5: Tamamen Katılıyorum

Katılımcılara demografik bilgiler ve akademik bilgiler ile birlikte toplam 45 soru yöneltilmiştir. Akademik teşvik sistemi ile ilgili sorular, akademisyenlerin performans kavramına yönelik görüş ve düşünceleri, akademisyenlerin performansını etkileyen unsurlar, akademik teşvik sistemi ile ilgili görüş ve düşünceler, akademik teşvik sisteminin olumlu ve olumsuz yönleri şeklinde ankette grupları oluşturulmuştur.

6.1.1.4. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırma sonuçları "SPSS 24,0 for Windows" programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Ölçeğin birinci bölümünü oluşturan demografik ve akademik bilgilerin yer aldığı bölümler için frekans tabloları hazırlanmıştır. Araştırmada ayrıca faktör analizinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan faktör analizi ise; birbiriyle ilişkili çok fazla sayıdaki maddelerin bir araya toplanarak, birbirleri ile tutarlı daha az sayıda faktöre ulaşmayı ve maddelerin oluşturduğu yapıların örüntüsünü bulmayı amaçlayan çok değişkenli analizdir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 317). Araştırma konusunda verilerin analiz edilmesi sürecinde regresyon analizinden yararlanılmıştır. Regresyon analizi ise, bağımlı bir değişken ile bu bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişken ya da değişkenler arasındaki ilişkinin bir model ile açıklanmasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018:269). Araştırmada kullanılan diğer analiz ise Varyans Analizi veya F Testi olarak bilinen ANOVA (Analysis of variance

sözcüklerinin kısaltması) testidir. Bu analiz ile grup ortalamaları ve bunlara bağlı olan işlemleri analiz etmek için kullanılmaktadır. ANOVA Testi ikiden fazla grubun ortalamalarının birbirine eşit olup olmadığını sınamak için yapılır. Aslında bu test iki-grup için yapılan t-test sınavasını ikiden fazla gruplar için genelleştirir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 238). Varyans analiz iki gruba ayrılmaktadır: “Tek Yönlü Varyans Analizi”, “İki Yönlü Varyans Analizi”. Tek yönlü varyans analizi bağımlı değişken ile bağımsız değişkenlerin ortalamaları arasında fark olup olmadığını test etmektedir (Kalaycı, 2014: 131-132). İki faktör söz konusu ise bu iki faktörlü varyans analizini gerektirmektedir.

6.1.1.5. Araştırmaya Ait Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik (Reliability), Akın’ın ifadesinde, ölçme aracının ayrı ayrı ölçümlerde benzer, kararlı sonuçlar elde etme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Akın, 2018: 130). Farklı bir açıklama ile güvenilirlik, bir ölçme aracından ulaşılanlar, kimi zaman ölçülmek istenen özelliği yansıttığı gibi kimi zaman da sistematik ve rastgele hataları da içerebilmektedir. Bir araştırmada, ölçme neticesinde ulaşılan puana ve değere, ne derecede güvenilebileceği, daha açık bir ifade ile bu sonuçların ne kadar rastgele hataların dışında olduğunun biliniyor olması önemlidir. İç tutarlılık güvenilirliği ise bir ölçüm aracının tek seferde yapılan ölçümle söz konusu kavramsal yapıyı tutarlı bir şekilde ölçüp ölçmediğini ifade etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 155-156). Güvenilirlik analizi toplam puanların değerlendirildiği Likert tipi ölçeklerde katsayı hesaplaması ile ölçekteki ifadeler arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Ölçekte yer alan ifadelerin homojen bir bütünü ifade edip etmediğini ortaya koymaya çalışan analizde ağırlıklı standart değişim ortalaması ve ifadelerin varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bir katsayı hesaplanmaktadır (Yıldırım, 2018: 97). (Cronbach) Alfa katsayısı olarak ifade edilen bu katsayı 0 ile 1 arasında bir değer alır. Alfa katsayısının alacağı değer ile ölçeğin güvenilirliği arasındaki ilişki şu şekildedir (Kalaycı, 2014:405):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçeğin güvenilirliği yüksektir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek çok yüksek güvenilirliktedir.

Tablo 3 ile araştırmada katılımcılara yöneltilen anketin güvenilirlik analizi yapılmış ve varılan sonuçlar ifade edilmiştir. Tabloya göre çıkan sonuçlar şu şekildedir: Yapılan anket sonucu Harran Üniversitesinden 35 akademisyen ile görüşülmüş ve elde

edilen veriler güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Akademik teşvik sistemin akademisyenlerin performanslarına olan etkilerini değerlendirmeye yönelik 34 maddelik Likert ölçeği esas alınarak yapılan ankette tüm maddeler için elde edilen iç tutarlık katsayısı (Cronbach Alfa) 0.901 belirlenmiştir

Tablo 3: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

SORU GRUBU	SORU SAYISI	CRONBACH ALFA KATSAYISI (α)
Akademisyenlerin performans kavramına yönelik görüş ve düşüncelerini içeren ifadeler	4	0.952
Akademisyenlerin performanslarını etkileyen unsurlar ile ilgili ifadeler	6	0.813
Akademik teşvik sistemi ile ilgili düşünceler	8	0.862
Akademik teşvik sisteminin olumlu yönleri ile ilgili ifadeler	10	0.933
Akademik teşvik sisteminin olumsuz yönleri ile ilgili ifadeler	6	0.873

Akademisyenlerin performans kavramına yönelik görüş ve düşüncelerini ölçmeye yönelik 4 maddeden oluşan soru grubu için 0.952, akademisyenlerin performanslarını etkileyen unsurlar ile ilgili 6 maddeden oluşan soru grubu için 0.813, akademik teşvik sistemi ile ilgili soru ve düşüncelerini içeren 8 maddelik soru grubu için 0.862, akademik teşvik sisteminin olumlu yönlerini ölçmeye yönelik 10 maddelik soru grubu için 0.933, akademik teşvik sisteminin olumsuz yönleri ile ilgili 6 maddelik soru grubu için 0.873 Cronbach Alfa katsayılarına ulaşılmıştır. Böylelikle elde edilen tüm iç tutarlık katsayıları 0.813 ile 0.952 arasında değişmekte olup, istenilen güvenilirlik düzeylerine ulaşılmıştır.

6.1.2. Araştırmaya Ait Bulgular

Araştırma bulguları değerlendirilirken çoklu normallik varsayımı sağlanmadığı tespit edilmiştir. Ancak böyle bir durumda Tabachnick ve Fidell (2015)'e göre her bir ifadenin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılarak +1.5 ile -1.5 aralığında bir dağılım gösteren verilerin normallik varsayımını sağladığı gözlenmektedir. Bu kapsamda çoklu normallik varsayımının test edildiği Shapiro-Wilk testi sonuçları Tablo 4'teki gibidir. Bu doğrultuda ortalamaları alınan ifadelerle ait normallik testi sonuçları şu şekildedir:

Tablo 4: Araştırma Değişkenleri ile İlgili Normallik Testleri

Değişkenler	N	Shapiro-Wilk		Çarpıklık(Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
		İstatistik	Sig.		
APÖ	327	,878	,000	-1,035	,697
APEU	327	,968	,000	-,483	,339
ATİT	327	,982	,000	-,280	-,528
PATA	327	,977	,000	-,165	-,711
NATA	327	,973	,000	-,318	-,472

Tablo 4 değerlendirildiğinde, değişkenlerin ortalama değerlerine ait çoklu normallik varsayımı sağlanmadığı gözlenmektedir (bütün değişkenler için $p < 0,005$). Bu kapsamda Tabachnick ve Fidell (2015)'in ifade ettiği gibi, sosyal bilimler araştırmalarında çoklu normallik sağlanmadığında, değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılır. Bu değerlerin -1,5 ile +1,5 aralığında dağılım göstermeleri değişkenlerin normallik varsayımını sağlamaları için yeterli görülmektedir. Ayrıca George ve Mallery (2010), çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olduğu müddetçe normallik varsayımını karşılayacağını ifade etmektedir. Bu noktalardan hareketle çoklu normallik varsayımı gerçekleşirse de, her bir değişkene ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin literatürde belirlenen aralıklarda olması nedeniyle normallik varsayımını sağladığı söylenebilir. Bu kapsamda araştırma değişkenleri için parametrik testler uygun görülmüştür.

Öte yandan daha önce bu alanda bir ölçeğe rastlanmadığından değişkenlere ait ölçek ifadeleri uzman üç akademisyen görüşü ve literatür doğrultusunda oluşturulmuştur. Oluşturulan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği 35 katılımcı ile değerlendirilerek pilot çalışmasında ifadelerdeki eksikler giderilmiştir. Nihai anket formu ilgili katılımcılara dağıtılarak 2780 kişiden oluşan evrenin tamamına anket formu ulaştırılmış ve 336 geri dönüş sağlanmıştır. Bu verilerden yanlış ya da önemli eksikleri olan dokuz veri analizden atılmıştır. Katılımcılardan 10 verinin de çok büyük eksiklik olmayan kısımlar ortalama atama yöntemiyle düzeltilerek sağlıklı veri haline getirilmiştir. Nihayetinde 327 veri ile geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış ilgili değişkenler isimlendirilmiştir. Geçerlilik testi için açıklayıcı faktör analizi güvenilirlik değerleri için de cronbach alfa testi yapılmıştır.

6.1.2.1. Araştırmaya İlişkin Demografik Bulgular ve Betimleyici İstatistikler

Araştırma verilerinden elde edilen demografik bulgular Tablo 5'te özetlenmektedir. Yapılan betimleyici istatistikler sonucu oluşan sonuçlarda, değişkenlere ait örneklem sayısı (N), katılımcıların yüzdesel ağırlıkları ve kayıp veri miktarları şeklinde özetlenmiştir.

Tablo 5: Araştırmaya İlişkin Demografik Bulgular ve Betimleyici İstatistikler

Demografik Özellikler	N (327)	%	Kayıp Veri
Cinsiyet			
Kadın	95	29,1	-
Erkek	232	70,9	
Yaş			
20-29 aralığı	38	11,6	-
30-39 aralığı	117	35,8	
40-49 aralığı	95	29,1	
50-59 aralığı	64	19,6	
60 ve üzeri	13	4,0	
Medeni Durumunuz			
Evli	252	77,1	1
Bekar	74	22,6	
Çalıştığınız Kurum			
Dicle Üniversitesi	155	47,4	-
Harran Üniversitesi	172	52,6	
Eğitim Seviyeniz			
Lisans	8	2,4	-
Yüksek Lisans	60	18,3	
Doktora	259	79,2	
Unvanınız			
Prof. Dr.	58	17,7	-
Doç.Dr.	59	18,0	
Dr. Öğr. Üyesi	79	24,2	
Öğr. Gör.	71	21,7	
Arş. Gör.	56	17,1	
Diğer (Okutman, Uzman...)	4	1,2	
Mesleki Tecrübeniz			
0-5 yıl	65	19,9	2
6-10 yıl	68	20,8	
11-15 yıl	50	15,3	
16-20 yıl	32	9,8	
20 ve üstü	110	33,6	
Görev yapılan birim			
Fakülte	231	70,6	

Yüksekokul	24	7,3	-
Meslek Yüksekokulu	68	20,8	
Diğer	4	1,2	
Akademik teşvik ödeneği aldınız mı?			
Evet	199	60,9	1
Hayır	127	38,8	
Kaç yıldır teşvik almaktasınız?			
0 (Hiç almadım)	110	33,6	5
1 yıl	64	19,6	
2 yıl	46	14,1	
3 yıl	41	12,5	
4 yıl	61	18,7	

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların %29,1'i kadın, %70,9'u erkek; %77,1'i evli, %22,6'sı ise bekârdır. Yaş dağılımlarına bakıldığında, %11,6'sı 20-29 aralığında; %35,8'i 30-39 aralığında; %29,1'i 40-49 aralığında; %19,6'sı 50-59 aralığında ve %4'lük kısmı da 60 ve üstü yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların %47,4'ü Dicle Üniversitesinde, %52,6'sı ise Harran Üniversitesinde çalışmaktadır. Ayrıca %2,4'ü lisans, %18,3'ü yüksek lisans, %79,2'si doktora mezunu olan katılımcıların %17,7'si Profesör, %18'i doçent, %24,2'si doktor öğretim üyesi, %21,7'si öğretim görevlisi, %17,1'i araştırma görevlisi ve %1,2'si diğer unvanlara sahiptir.

Mesleki tecrübe açısından 0-5 yıl aralığında %19,9; 6-10 yıl aralığında %20,8; 11-15 yıl aralığında %15,3; 16-20 yıl aralığında %9,8 ve 20 yıl ve üstü %33,6'lık bir orana sahiptir. Katılımcıların görev yaptıkları birimler açısından %70,6'sı fakülte düzeyinde, %7,3'ü yüksekokul, %20,8'lik kısmı meslek yüksekokulu ve kalan %1,2'lik kısmın ise diğer birimlerde görev yapmaktadır. Ayrıca akademik teşvik ödeneği alan akademisyenler %60,9'luk kısma, hiç akademik teşvik almadığını ifade eden kısım ise %38,8'lik bir dilime tekabül etmektedir. Bu doğrultuda hiç akademik teşvik almadığını ifade edenler %33,6'ya, bir yıldır akademik teşvikten yararlandığını söyleyenler %19,6'ya, iki yıldır akademik teşvikten faydalandığını ifade edenler %14,1'lik kısma, üç yıldır yararlananlar %12,5'lik kısma ve dört yıldır yararlandığını söyleyenler %18,7'lik kısma tekabül etmektedir.

6.1.2.2. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör analizi, aralarında ilişki olduğu düşünülen çok sayıda değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için daha az sayıdaki temel boyuta indirgemek ya da özetlemek olan bir grup çok değişkenli analiz yöntemidir (Altunışık vd. 2005). Açıklayıcı faktör analizi ise birbirleriyle ilişkili olan ancak büyük

ölçüde değişkenlerin diğer alt kümelerinden bağımsız olan değişkenlerden oluşmaktadır. Açıklayıcı faktör analizi, bu ilişkilerde birlikte grup haline getirerek veriyi tanımlamak ve özetlemek amaçladığından, değişkenleri birleştirmek ve temel süreçler hakkında hipotezler üretmek için araç sağladığından araştırmanın ilk aşamasında kullanılır (Tabachnick ve Fidell, 2015).

Katılımcıların akademik teşvikle ilgili performans ölçümü değerlendirmeleri için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen analizler Tablo 6'da yer almaktadır. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvikle ilgili performans ölçümü değerlendirmeleri için yapılan açıklayıcı faktör analizi ve değişkenin güvenilirliğini gösteren analiz aşağıdaki v tabloda verilmiştir.

Tablo 6: Akademik Teşvik ile İlgili Açıklayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Ort.	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Öz Değer	Güvenilirlik (α)
Akademik performans ölçümü (APÖ)	APÖ2	4,076	,914	79,797	3,192	,913
	APÖ1	4,067	,902			
	APÖ4	3,929	,884			
	APÖ3	4,043	,872			
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: 0,836 Approx. Chi-Square: 918,071 Barlett's Test of Sphericity: 0,000 Extraction Method: Principal Components, Component Matrix Açıklanan Varyans Toplamı: 79,797					

Literatüre göre veri setinin analize uygunluğunun sağlanması için bazı kıstaslara ihtiyaç bulunmaktadır. İlk olarak KMO değerinin en az 0,60 ve üzeri şartının gerçekleşmesi ve aynı zamanda yeterli örneklem sayısına işaret eden Bartlett testi sonucunun anlamlı çıkmasını gereklidir. Bu doğrultuda akademik teşvikle ilgili performans ölçümleri değişkenine ait faktörleri ortaya koymak için akademisyenler üzerinde yapılan değerlendirme ile KMO değerleri ve Bartlett testi sonuçlarının faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir (KMO değeri 0,836; Bartlett Testi sonucu $p < 0,001$). Yine faktör analizi için literatürde en sık kullanılan temel bileşenler analizi ve component matrix tekniği tercih edilmiştir. Düşük faktör yükü sergileyen ve 0,45'in altındaki ifadeler ölçek kapsamına alınmamıştır.

Bu doğrultuda analize dâhil edilen dört maddeden düşük eşdeğerlik sergileyen, birden fazla faktörde yüksek değerde faktör yükü çıkan (çakışan) ve tek başına kalan herhangi bir ifade gözlenmemiştir. Bu nedenle analiz kapsamına alınan dört ifadede aynen korunmuştur. Literatürde bahsi geçen değişkene ait ifadeler parçalar halinde ele

alınrsa da bu kapsamda oluşturulan ve literatüre ölçek olarak kazandırılan bir değişken olmuştur. Bu değişkene ait ifadeler, “Üniversitelerde akademisyenlerin bireysel performans ölçümü gereklidir, performans ölçümü hem kuruma, hem de bireye katkıları olan bir süreçtir, çalışan/ çalışmayan ayrımının netleşmesi bağlamında performans ölçümü gereklidir, akademisyenlerin mesleki gelişiminin sağlanması bağlamında performans ölçümü gereklidir”, ölçekleri içermektedir. Tek boyuttan oluşan değişkenin açıklanan toplam varyansı %79,797’dir. Tek bileşenden oluşan değişken için yer alan faktör 0,914 ile 0,872 aralığında değişmektedir. Faktör içerisinde yer alan ifadelerin faktör yük değerleri arasındaki mesafenin azalması iç tutarlılığın artmasına işaret etmektedir. İlgili değişkene ait güvenilirlik (Cronbach alfa) değeri 0,70’den büyük olduğu için oldukça yüksek güvenilirliğe sahip bir değişken olduğunu göstermektedir (Cronbach alfa değeri 0,913). Literatürde Cronbach alfa değerinin, 0,50’den küçük olması güvenilirmez; 0,50 ile 0,60 aralığında kötü; 0,60 ile 0,70 aralığında şüpheli; 0,70 ile 0,80 aralığında kabul edilebilir; 0,80 ile 0,90 aralığında iyi; 0,90 ve üstünde ise mükemmel güvenilirliğe sahip kabul edilmektedir (Kalaycı, 2014). Bu kapsamda akademik teşviklerle ilgili performans ölçümlerine ait faktör yüklerinin arasında iç tutarlılığın yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 7: Akademik Performansı Etkileyen Unsurlarla İlgili Açıklayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Ort.	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Öz Değer	Güvenilirlik (α)
Akademik performans etkileyen unsurlar (APEU)	APEU3	3,746	,794	52,210	3,133	,810
	APEU6	3,809	,770			
	APEU2	3,991	,732			
	APEU5	3,486	,714			
	APEU4	3,492	,691			
	APEU1	3,982	,621			
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: 0,850 Approx. Chi-Square: 548,602 Barlett’s Test of Sphericity: 0,000 Extraction Method: Principal Components, Component Matrix Açıklanan Varyans Toplamı: 52,210					

Katılımcıların akademik performanslarını etkileyen unsurlarla ilgili değerlendirmeler için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen analizler Tablo 7’de yer almaktadır. TR2 bölgesi akademisyenlerinin

akademik performanslarını etkileyen unsurlarla ilgili yapılan açıklayıcı faktör analizi ve değişkenin güvenilirliğini gösteren analiz yukarıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7 incelendiğinde akademik performansı etkileyen unsurlara ait faktör analizi sonuçlarına göre, KMO ve Bartlett testi değerlerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir (KMO değeri 0,850; Bartlett testi sonucu $p < 0,001$). Faktör analizi uygulamasında temel bileşenler analizi ve component matrix tekniği kullanılmıştır. 0,45'ten düşük eşdeğerlik gösteren ifadeler ölçekten çıkarılması öngörülmüştür. Ancak altı ifadeden bu değer altına düşen ifade olmamıştır. Öte yandan ortaya çıkan faktör yükleri birden farklı değişkene yüklenmemiş, tek başına kalmamış ve düşük eşdeğerlik göstermemiştir. Literatürde bu ifadelerden bazıları ayrı ayrı değerlendirilse de (Turhan ve Erol, 2017) bu çalışma ilgili ifadeleri bir araya getirerek ve yeni ifadeler ekleyerek geliştirilmiş ölçek düzeyinde yapılan bir ölçüm sunmuştur. Değişkenlere ait ifadeler, Para vb. maddi unsurlar akademisyenlerin performansını etkilemektedir, mesleki gelişim ve iş doyumu isteği akademisyenlerin performansını etkilemektedir, tanınma isteği akademisyenlerin performansını etkilemektedir, kurumsal bağlılığın vermiş olduğu çalışma isteği akademisyenlerin performansını etkilemektedir, rekabet olgusu akademisyenlerin performansını etkilemektedir, akademik yayın sayısını arttırmak isteği akademisyenlerin performansını etkilemektedir", olarak tasarlanmaktadır. Tek bileşene yüklenen akademik performansı etkileyen unsurlar değişkeninin toplam açıklanan varyansı %52,210'dur. İlgili faktör yüklerinin 0,794 ile 0,621 aralığında çok büyük fark olmadığından ve birbirine yakın değerler aldığından iç tutarlılığı yüksek faktörden söz etmek mümkündür. İlgili değişkene ait güvenilirlik (Cronbach alfa) değeri 0,70'den büyük olduğu için oldukça yüksek güvenilirliğe sahip bir değişken olduğunu göstermektedir (Cronbach alfa değeri 0,810). Bu kapsamda ilgili değişkene akademik performansı etkileyen unsurlar adı verilmiştir.

Katılımcıların akademik teşvikle ilgili tutumlar için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen analizler Tablo 8'de yer almaktadır. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvikle ilgili tutumlar için yapılan açıklayıcı faktör analizi ve değişkenin güvenilirliğini gösteren analiz aşağıda verilmiştir.

Tablo 8 ele alındığında akademik teşvikle ilgili tutumları açıklayıcı faktör analizine tabi tutmanın literatüre dayalı olarak uygun olduğu görülmektedir (KMO değeri 0,904; Bartlett testi sonucu $p < 0,001$). Yine faktör analizi yapılırken temel bileşenler analizi ve component matrix tekniği kullanılmıştır. Ancak altı ifadeden bu

değerin altına düşen ifade olmamıştır. Öte yandan ortaya çıkan faktör yükleri birden farklı değişkene yüklenmemiş, tek başına kalmamıştır. Ancak düşük eşdeğerliğe sahip (0,417) bir ifade kabul edilebilir ölçümler arasında olduğundan analizden çıkarılmamıştır. İlgili ifade çakışma yaşamadığı, çıkarıldığında diğer değerler üzerinde önemli bir etkiye sahip olması nedeniyle ve literatürde kabul edilen sınıra (0,45) oldukça yakın olmasından analizlerden atılmamıştır.

Tablo 8: Akademik Teşvikle İlgili Tutumların Açıklayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi
Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Ort.	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Öz Değer	Güvenilirlik (α)
Akademik Teşvikle ilgili Tutumlar (ATİT)	ATİT4	3,055	,916	59,886	4,791	,894
	ATİT3	3,175	,909			
	ATİT5	3,289	,907			
	ATİT2	3,307	,838			
	ATİT7	2,608	,768			
	ATİT8	3,138	,687			
	ATİT6	3,750	,602			
ATİT1	3,378	,417				
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: 0,904 Approx. Chi-Square: 1662,509 Barlett's Test of Sphericity: 0,000 Extraction Method: Principal Components, Component Matrix Açıklanan Varyans Toplamı: 59,886					

Literatürde bu ifadelerden bazıları ayrı ayrı değerlendirilse de (Turhan ve Erol, 2017) bu çalışma ilgili ifadeleri bir araya getirerek ve yeni ifadeler ekleyerek geliştirilmiş ölçek düzeyinde yapılan bir ölçüm sunmuştur. “Değişkene ait ifadeler, akademik teşvik sistemi üniversitemizde etkin bir şekilde uygulanmaktadır, akademik teşvik sistemini yararlı buluyorum, akademik teşvik sistemi akademisyenleri bilimsel çalışmaya yönlendirmektedir, akademik teşvik sistemi akademisyenlerin verimini arttırmaktadır, akademik teşvik sistemi akademisyenleri motive etmektedir, akademik teşvik sistemi akademik ürünlerde nicel bir artış sağlamaktadır, akademik teşvik sistemi akademik ürünlerde nitel bir artış sağlamaktadır, akademik teşvik yönetmeliği öğretim elemanları arasındaki rekabeti arttırmaktadır” olarak ele alınmıştır. Tek bileşene yüklenen akademik teşvikle ilgili tutumlar değişkeninin toplam açıklanan varyansı %59,886’dır. İlgili faktör yüklerinin 0,916 ile 0,602 aralığında değiştiğinden ve çok büyük fark olmadığından ve birbirine yakın değerler aldığından iç tutarlılığı yüksek faktörden söz etmek mümkündür. İlgili değişkene ait güvenilirlik (Cronbach alfa) değeri

0,70'den büyük olduğu için oldukça yüksek güvenilirliğe sahip bir değişken olduğunu göstermektedir (Cronbach alfa değeri 0,894). Bu kapsamda ilgili değişkene akademik teşvikle ilgili tutumlar adı verilmiştir.

Tablo 9: Pozitif Akademik Teşvik Sistemi Algısı ile İlgili Açıklayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Ort.	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Öz Değer	Güvenilirlik (α)
Pozitif Akademik teşvik sistemi algısı (PATA)	PATA6	3,126	,905	70,486	7,049	,952
	PATA2	3,172	,898			
	PATA5	2,852	,878			
	PATA4	3,050	,876			
	PATA9	2,975	,862			
	PATA7	2,691	,861			
	PATA10	2,869	,839			
	PATA8	3,003	,805			
	PATA1	3,176	,791			
	PATA3	3,451	,651			
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: 0,940 Approx. Chi-Square: 2819,952 Barlett's Test of Sphericity: 0,000 Extraction Method: Principal Components, Component Matrix Açıklanan Varyans Toplamı: 70,486					

Katılımcıların pozitif akademik teşvik sistemi algıları ile ilgili açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen analizler Tablo 9'da yer almaktadır. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin pozitif akademik sistemi algıları ile ilgili yapılan açıklayıcı faktör analizi ve değişkenin güvenilirliğini gösteren analiz yukarıda verilmiştir. Tablo 9 ele alındığında pozitif akademik teşvik sistemi algısını açıklayıcı faktör analizine tabi tutmanın literatüre dayalı olarak uygun olduğu görülmektedir (KMO değeri 0,940; Bartlett testi sonucu $p < 0,001$). Yine faktör analizi yapılırken temel bileşenler analizi ve component matrix tekniği kullanılmıştır. Ancak 10 ifadeden bu değer altına düşen ifade olmamıştır. Öte yandan ortaya çıkan faktör yükleri birden farklı değişkene yüklenmemiş, tek başına kalmamış ve düşük eşdeğerliğe sahip bir ifadeye rastlanmamıştır. Literatürde bu ifadelerden bazıları ayrı ayrı değerlendirilse de bu çalışma ilgili ifadeleri bir araya getirerek ve yeni ifadeler ekleyerek geliştirilmiş ölçek düzeyinde yapılan bir ölçüm elde edilmiştir. Değişkenlere ait ifadeler, "Akademik teşvik sistemi bireysel performansı değerlendirmek bağlamında faydalıdır, akademik teşvik sistemi akademisyeni çalışmaya ve üretmeye yönlendirmesi bağlamında

faydalıdır, akademik teşvik sistemi ile “teşvik” (para) ödeneği alıyor almak bağlamında faydalıdır, akademik teşvik sistemi iş doyumunu ve mesleki gelişim sağlamak bağlamında faydalıdır, akademik teşvik sistemi akademik niteliği arttırmak bağlamında faydalıdır, akademik teşvik sistemi üretkenliği arttırmak bağlamında faydalıdır, akademik teşvik sistemi bilime ışık tutmak bağlamında faydalıdır, akademik teşvik sistemi çalışan/ çalışmayan ayrımını ortaya koyması bağlamında faydalıdır, akademik teşvik sistemi üniversitenin ve akademisyenin tanınmasını sağlaması bağlamında faydalıdır, akademik teşvik sistemi akademisyeni farklı faaliyet alanlarında çalışmaya sevk etmesi bağlamında faydalıdır”, gibi ölçeklerden oluşmaktadır. Tek bileşene yüklenen pozitif akademik teşvik sistemi algısı ile ilgili değişkeninin toplam açıklanan varyansı %70,486’dır. İlgili faktör yüklerinin 0,905 ile 0,601 aralığında değiştiğinden ve ifadeler arasında çok büyük fark olmadığından ve birbirine yakın değerler aldığından iç tutarlılığı yüksek bir faktörden söz etmek mümkündür. İlgili değişkene ait güvenilirlik (Cronbach alfa) değeri 0,70’dan büyük olduğu için oldukça yüksek güvenilirliğe sahip bir değişken olduğunu göstermektedir (Cronbach alfa değeri 0,952). Bu kapsamda ilgili değişkene pozitif akademik teşvik sistemi algısı adı verilmiştir.

Tablo 10: Negatif Akademik Teşvik Sistemi Algısı ile İlgili Açıklayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Ort.	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Öz Değer	Güvenilirlik (α)
Negatif Akademik teşvik sistemi algısı (NATA)	NATA6	3,665	,824	54,105	3,246	,826
	NATA2	3,477	,801			
	NATA3	3,266	,800			
	NATA5	3,037	,688			
	NATA1	3,478	,660			
	NATA4	4113	,614			
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: 0,819 Approx. Chi-Square: 665,831 Barlett’s Test of Sphericity: 0,000 Extraction Method: Principal Components, Component Matrix Açıklanan Varyans Toplamı: 54,105					

Katılımcıların negatif akademik teşvik sistemi algıları ile ilgili açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen analizler Tablo 10’da yer almaktadır. TRC2 bölgesi akademisyenlerinin negatif akademik sistemi algıları ile ilgili yapılan

açıklayıcı faktör analizi ve değişkenin güvenilirliğini gösteren analiz yukarıda verilmiştir.

Tablo 10 ele alındığında negatif akademik teşvik sistemi algısını açıklayıcı faktör analizine tabi tutmanın literatüre dayalı olarak uygun olduğu görülmektedir (KMO değeri 0,819; Bartlett testi sonucu $p < 0,001$). Yine faktör analizi yapılırken temel bileşenler analizi ve component matrix tekniği kullanılmıştır. Öte yandan altı ifadeden 0,45 değerinin altına düşen ifade olmamıştır. Öte yandan ortaya çıkan faktör yükleri birden farklı değişkene yüklenmemiş (çakışmamış), tek başına kalmamış ve düşük eşdeğerliğe sahip bir ifadeye rastlanmamıştır. Literatürde bu ifadelerden bazıları ayrı ayrı değerlendirilse de bu çalışma ilgili ifadeleri bir araya getirerek ve yeni ifadeler ekleyerek geliştirilmiş ölçek düzeyinde yapılan bir ölçüm sağlamıştır. “Değişkenlere ait ölçekler, akademik teşvik ödeneği performans ölçümü ve değerlendirmesi açısından yetersizdir, akademik teşvik sistemine göre akademik çalışmalar maddi kaygılarla yapılmaktadır, akademik teşvik sistemi akademik çalışmaların niteliğini düşürmektedir, akademik teşvik ödeneği 4. yıldır verilmesine karşın puanlama sisteminde standart sağlanamamıştır, akademik teşvik sistemi akademisyenlerin eğitim öğretim faaliyetlerini geri plana itmektedir, akademik teşvik sisteminde puan toplama kaygısı birbirine benzeyen ve yaratıcılıktan uzak akademik çalışmaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır” gibi ifadelerden oluşmaktadır. Tek bileşene yüklenen negatif akademik teşvik sistemi algısı ile ilgili değişkeninin toplam açıklanan varyansı %54,105’tir. İlgili faktör yüklerinin 0,824 ile 0,614 aralığında değiştiğinden ve ifadeler arasında çok büyük fark olmadığından ve birbirine yakın değerler aldığından iç tutarlılığı yüksek bir faktörden söz etmek olasıdır. İlgili değişkene ait güvenilirlik (Cronbach alfa) değeri 0,70’den büyük olduğu için oldukça yüksek güvenilirliğe sahip bir değişken olduğunu göstermektedir (Cronbach alfa değeri 0,826). Bu kapsamda ilgili değişkene negatif akademik teşvik sistemi algısı adı verilmiştir.

6.1.2.3. Değişkenlere Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi İle İlgili

Bulgular

Çoklu doğrusal regresyon bir bağımlı değişken ile birden fazla bağımsız parametrenin nedensellik ilişkilerini değerlendiren modeller olarak ifade edilebilir. Birden çok açıklayıcı değişkenli modellerin bulunduğu, bağımlı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi, belirlilik katsayısı olarak da ifade edilen ve birden fazla bağımsız parametre modele dahil edildiğinde artan bir değeri haiz olduğundan

düzeltilmiş R2 ile değerlendirmek daha makul olacaktır (Kalaycı, 2014: 259; Altunışık, vd., 2015; Ahmetoğulları, 2020: 200).

Değişkenlere ilişkin betimleyici istatistiksel sonuçlar Tablo 46’de gösterilmektedir. Akademik teşvikle ilgili tutumların bağımlı değişken olarak ele alındığı analizlerde akademik performans ölçümü, akademik performans etkileyen unsurlar, pozitif akademik teşvik sistemi algısı ve negatif akademik teşvik sistemi algısı bağımsız değişkenlerinin birlikte etkilerini ele alan çoklu doğrusal regresyon analizleri sonucu Tablo 11’deki gibidir. Tablo 11 ele alındığında bağımlı değişken akademik teşvik ile ilgili tutumların (ATİT) ortalama değerlerinin puanların ortalamayı biraz geçmiştir (3,2126). Bağımsız değişkenlerden akademik performans ölçümü (APÖ: 4,0290), akademik performans etkileyen unsurlar (APEU: 3,7509), pozitif akademik teşvik sistemi algısı (PATA: 3,0365) ve negatif akademik teşvik sistemi algısı (NATA: 3,5061) ortalama değerleri ve standart sapmaları kabul edilebilir değerler içerisinde olduğu gözlenmektedir. Değişkenler arasında nedensellik testlerini gösteren ilgili analiz sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 11: Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	Ort.	Std. Sapma	N
ATİT	3,2126	,91207	327
APÖ	4,0290	,92257	327
APEU	3,7509	,74404	327
PATA	3,0365	1,01418	327
NATA	3,5061	,91455	327

Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeye dönük uygulanan Pearson korelasyon testi sonuçları Tablo 12’deki gibidir. Bu kapsamda açıklayıcı faktör analizi ile oluşturulan değişkenler arasında nasıl bir ilişki olduğu ortaya konmaktadır.

Tablo 12: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Sonuçları

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
1-APÖ	4,0290	,92257	1				
2-APEU	3,7509	,74404	,504**	1			
3-ATİT	3,2126	,91207	,474**	,529**	1		
4-PATA	3,0365	1,01418	,464**	,501**	,858**	1	
5-NATA	3,5061	,91455	-,010	,214**	-,221**	-,269**	1

*p<0,05 **p<0,01.

Tablo 12 incelendiğinde, değişkenlere ait ortalama değerlerin orta puanlamanın (3'ün) üstünde olduğu ve standart sapmaların kabul edilebilir değerlerde olduğu gözlenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında, akademik performansı etkileyen unsurlar ile akademik performans ölçümü değişkeni arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki gözlenmektedir ($r=0.504$, $p<0,01$). Benzer şekilde akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlarla akademik performans ölçümü arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki gözlenmektedir ($r=0.474$, $p<0,01$). Yine pozitif akademik teşvik algısı ile akademik performans ölçümü arasındaki ilişki de anlamlı düzeyde ve pozitif yönlüdür ($r=0.464$, $p<0,01$). Ayrıca akademik performansı etkileyen unsurlarla akademik teşvikle ilgili tutumlar ($r=0.529$, $p<0,01$), pozitif akademik teşvik algısı ($r=0.501$, $p<0,01$) ve negatif akademik teşvik algısı ($r=0.214$, $p<0,01$) arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki gözlenmektedir. Dahası akademik teşvik algısı ile ilgili tutumlarla pozitif akademik teşvik algısı ($r=0.858$, $p<0,01$) ile pozitif yönlü, negatif akademik teşvik algısı ile ($r=-0.221$, $p<0,01$) negatif yönlü anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Son olarak, pozitif akademik teşvik algısı ile negatif akademik algısı değişkenleri arasında anlamlı düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır ($r=-0.269$, $p<0,01$). Bu kapsamda, çalışmaya ait H1, H2, H3, H5, H6, H7, H38, H9, H10 hipotezleri kabul edilirken H4 hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma hipotezlerinden bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. İlgili analiz sonuçları Tablo 13'deki gibidir.

Tablo 13: Değişkenler Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
Sabit	,479	,165		2,900	,004				
APÖ	,057	,033	,058	1,737	,083	,474	,096	,686	1,457
APEU	,163	,046	,133	3,553	,000*	,529	,194	,550	1,818
PATA	,676	,033	,752	20,381	,000*	,858	,751	,564	1,775
NATA	-,046	,032	-,046	-1,460	,145	-,221	-,081	,765	1,307
Bağımlı Değişken: ATİT R: 0,868 R ² : 0,753 F: 245,401 p: 0,000 Durbin-Watson: 2,197									

* %1 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 13 incelendiğinde, Akademik performans ölçümü (APÖ), Akademik performansı etkileyen unsurlar (APEU), pozitif akademik teşvik sistemi algısı (PATA)

ve negatif akademik teşvik sistemi algısı (NATA) değişkenleri ile akademik teşvik ile ilgili tutum arasındaki ikili ilişkilerde yüksek ve orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ikili korelasyona rastlanmaktadır. Bu ilişkilerde PATA ve APEU ile yüksek düzeyde (sırasıyla 0,858; 0,529) ve pozitif yönlü anlamlı ilişki gözlenmiştir. Diğer taraftan APÖ ile orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki (0,474) bulunmasına rağmen bu ilişki anlamlı çıkmamıştır. Öte yandan NATA değişkeni ile negatif yönlü ve orta düzeyde bir ikili korelasyona (-0,221) rastlansa da anlamlı düzeyde olmamıştır. Bir diğer kritik veri olan VIF değerleri arasında 10'dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0,20'nin altında bir değere rastlanmadığı için bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığı kanaatine varılmıştır. Ayrıca Durbin-Watson katsayıları (2,197) bağımsız değişkenler arasında sorunlu bir ilişkinin bulunmadığına işaret etmektedir. Son olarak akademik performansı etkileyen unsurlar ve pozitif akademik teşvik sistemi algısı değişkenleri akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları ile yüksek ve orta yönde anlamlı düzeyde ilişki sergilemektedir (R: 0,868; R²: 0,753; p: 0,000). Dahası akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumların %75,3'ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre TRC2 bölgesi akademisyenlerinin pozitif akademik teşvik sistemi algıları ve akademik performansı etkileyen unsurlarının akademik teşvikle sistemi ile ilgili tutumları üzerinde anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir etkisi gözlenmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, PATA değişkenindeki bir birimlik değişimin ATİT bağımlı değişkeninde %75,2 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü bir değişime iteceği tahmin edilmektedir. Aynı şekilde APEU değişkenindeki bir birimlik değişim de ATİT bağımlı değişkeninde %13,3'lük pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde bir değişime yol açması beklenmektedir. Buna karşın APÖ değişkeninde meydana gelen bir birimlik değişim ATİT bağımlı değişkeninde %5,8'lik pozitif yönlü ancak anlamlı olmayan bir değişim sağlamaktadır. Benzer şekilde NATA değişkeninden ATİT üzerindeki beklenen negatif düzeyde etki anlamlı olmadığı için hipotezi doğrulamamıştır (t: -1,450; p: 0,145).

Bu değerlendirmeler ışığında hipotezlerle ilgili olarak;

H11: TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performans ölçümü algılarının akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlarına anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü etkisi vardır,

H14: TRC2 bölgesi akademisyenlerinin pozitif akademik teşvik sistemi algılarının akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlarına anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü etkisi vardır hipotezleri reddedilmiştir.

H12: TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performansı etkileyen unsurları değerlendirmelerinin akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlarına anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü etkisi vardır,

H13: TRC2 bölgesi akademisyenlerinin pozitif akademik teşvik sistemi algılarının akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlarına anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü etkisi vardır hipotezleri ise kabul edilmiştir.

6.1.2.4. Farklılıklarla İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik yaş aralığına, çalıştıkları kuruma ve birime, unvanlarına, mesleki tecrübelerine, akademik teşvikten yararlanıp yararlanmadıklarına ve yararlanma sürelerine göre akademik teşvik sistemiyle ilgili tutumları, akademik performans ölçüleri, akademik performanslarını etkileyen unsurlar, pozitif ve negatif akademik teşvik algıları arasındaki farklılıklar sırasıyla aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir. Farklılıkları incelemeye dönük ANOVA ve t-testi analizleri yapılmıştır. İlgili değişkenler arasında anlamlı farklılar gözlenenler sergilenmektedir. Bu kapsamda ilk olarak yaş aralıklarına göre araştırma değişkenlerinin farklılık analizi Tablo 14’te gösterilmektedir.

Tablo 14: APÖ APEU PATA NATA ATİT Değişkenlerinin Yaş Aralığına Göre Değerlendirilmesi

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark
Pozitif akademik teşvik sistemi algısı (PATA)	Gruplararası	10,105	4	2,526	2,501	.042*	20-29 ile 50-59 arasında
	Grupiçi	325,209	322	1,010			
	Toplam	335,314	326				
Akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlar (ATİT)	Gruplararası	9,035	4	2,259	2,774	.027*	20-29 ile 50-59 arasında
	Grupiçi	262,157	322	,814			
	Toplam	271,192	326				

*Gruplar arası farklılık 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 14 ele alındığında, Oneway ANOVA testi ile grupların homojenlik testi sonucu bütün değişkenlerin anlamlılık (Sig.) değerleri bu teste uygun olduğuna işaret eden 0,05

anlamlılık düzeyinden büyük olduğu gözlenmiştir. Bu doğrultuda yapılan analizlerden anlamlı farklılıklar olan değişkenler için bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Post Hoc testi yapılmıştır. Varyansların homojenliğini sağlayan gruplardan ve grupların örneklem sayıları arasındaki farkların görece fazla olmasından dolayı Hochberg tekniği seçilmiştir. Bu kapsamda pozitif akademik teşvik sistemi algısı ($F(4-322)=2.526, p<0,05$), akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları ($F(4-322)=2.774, p<0,05$) bakımından TRC2 bölgesi akademisyenlerinin yaşları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Hangi gruplar arasında farklılığının var olduğunu ortaya koymak amacıyla yapılan Hochberg testi sonuçlarına göre;

- TRC2 bölgesi akademisyenlerinin 20-29 yaş aralığında olanları 50-59 yaş aralığında olanlara göre daha fazla pozitif akademik teşvik sistemi algılarına sahiptir.
- TRC2 bölgesi akademisyenlerinin 20-29 yaş aralığında olanları 50-59 yaş aralığında olanlara göre daha fazla akademik teşvikle ilgili olumlu tutumlara sahiptir.

Bu kapsamda H17 ve H19 kabul edilirken H15, H16, H18 reddedilmiştir. Yani TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları ve pozitif akademik teşvik sistemi algıları yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

TRC2 bölgesi akademisyenlerinin eğitim seviyesine göre akademik performans ölçümü (APÖ), akademik performansı etkileyen unsurlar (APEU), negatif akademik teşvik sistemi algısı (NATA), pozitif akademik teşvik sistemi algısı (PATA), akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumların (ATİT) farklılık gösterip göstermediğini ele almak için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 15'deki gibidir.

Tablo 15 ele alındığında, Oneway ANOVA testi ile grupların homojenlik testi sonucu bütün değişkenlerin anlamlılık (Sig.) değerleri bu teste uygun olduğuna işaret eden 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğu gözlenmiştir. Bu doğrultuda yapılan analizlerden anlamlı farklılıklar olan değişkenler için bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Post Hoc testi yapılmıştır.

Tablo 15: APÖ APEU PATA NATA ATİT Değişkenlerinin Eğitim Düzeyine Göre Değerlendirilmesi

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark
Pozitif akademik teşvik sistemi algısı (PATA)	Gruplararası	6,751	2	3,376	3,329	.037*	-
	Grupiçi	328,563	324	1,014			
	Toplam	335,314	326				
Negatif akademik teşvik sistemi algısı (NATA)	Gruplararası	7,890	2	3,945	4,827	.009*	Doktora ile yüksek lisans arasında
	Grupiçi	264,775	324	,817			
	Toplam	272,665	326				
Akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlar (ATİT)	Gruplararası	5,488	2	2,744	3,346	.036*	-
	Grupiçi	265,704	324	,820			
	Toplam	271,192	326				

*Gruplar arası farklılık 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Bu kapsamda pozitif akademik teşvik sistemi algısı ($F(2-324)=3.329$, $p<0,05$), negatif akademik teşvik sistemi algısı ($F(2-324)=4,827$, $p<0,05$) ve akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları ($F(2-324)=2.774$, $p<0,05$) bakımından TRC2 bölgesi akademisyenlerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu ortadadır. Bu farklılığın hangi gruplar arasında söz konusu olduğunu belirlemek için yapılan Hochberg testi sonuçlarına göre;

- TRC2 bölgesi akademisyenlerinin doktora eğitimini düzeyinde olanların yüksek lisans eğitimi düzeyindekilere göre daha olumsuz akademik teşvik sistemi algıları bulunmaktadır.

İlgili diğer değişkenler için anlamlı Hochberg testi sonucunda anlamlı farklılıklar gözlenmediği için buraya yazılmamıştır. Bu kapsamda H22, H23 ve H24 kabul edilmiştir. Yani TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları, pozitif ve negatif akademik teşvik sistemi algıları eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

TRC2 bölgesi akademisyenlerinin mesleki tecrübelerine göre akademik performans ölçümü (APÖ), akademik performansı etkileyen unsurlar (APEU), negatif akademik teşvik sistemi algısı (NATA), pozitif akademik teşvik sistemi algısı (PATA),

akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumların (ATİT) farklılık gösterip göstermediğini ele almak için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 16'daki gibidir.

Tablo 16: APÖ APEU PATA ATİT Değişkenlerinin Mesleki Tecrübelerine Göre Değerlendirilmesi

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark
Akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlar (ATİT)	Gruplararası	9,019	4	2,255	2,753	.028*	0-5 yıl ile 16-20 yıl arasında
	Grupiçi	262,089	320	,819			
	Toplam	271,108	324				

*Gruplar arası farklılık 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 16 ele alındığında, Oneway ANOVA testi ile grupların homojenlik testi sonucu bütün değişkenlerin anlamlılık (Sig.) değerleri bu teste uygun olduğuna işaret eden 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğu gözlenmiştir. Bu doğrultuda yapılan analizlerden anlamlı farklılıklar olan değişkenler için bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Post Hoc testi yapılmıştır. Bu kapsamda akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları ($F(4-320)=2.753$, $p<0,05$) bakımından TRC2 bölgesi akademisyenlerinin mesleki tecrübeleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Söz konusu farklılığın, hangi gruplar arasında olduğunu ortaya koymak amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre;

TRC2 bölgesi akademisyenlerinin 0-5 yıl iş tecrübeleri olanların 16-20 yıl tecrübesi olanlara göre daha fazla akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlara sahiptir. İlgili diğer değişkenler için anlamlı Tukey testi sonucunda anlamlı farklılıklar gözlenmediği için buraya yazılmamıştır. Bu kapsamda H29 kabul edilirken H25, H26, H27, H28 reddedilmiştir. Yani TRC 2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları ile mesleki tecrübeleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın ikincil verilerinden hareketle elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmektedir. Bu kapsamda akademik teşvik puanları açısından katılımcıların TRC2 bölgesi öğretim üyelerinin üniversite, unvan, yıllar ve fakülte bazında farklılıklarını değerlendirmek için ANOVA ve T-test analizler yapılmıştır. Öncelikle üniversite adı açısından teşvik puanları arasında anlamlı farklılıkların test edilme bulguları Tablo 17'deki gibidir.

Tablo 17: Üniversite Adına Göre Akademik Teşvik Puanlarının Farklılıkları ile İlgili T-Testi Sonuçları

Faktörler	Tercih Grubu	N	Ort.	Std. Sapma	t	Sd	p
Akademik Teşvik Puanı	Dicle Üniversitesi	2176	49,9709	18,6856	-	2835,35	.000*
	Harran Üniversitesi	1405	53,3180	20,1216	4,997		

*Gruplar arası farklılık 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 17 incelendiğinde TRC2 bölgesi üniversitelerinden Harran üniversitesinin akademik teşvik puanı ortalamaları ile Dicle üniversitesinin akademik teşvik puanı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmektedir. Bu doğrultuda Harran üniversitesi akademik teşvik puanları açısından Dicle üniversitesinden daha başarılı olduğu ifade edilebilir. Bu kapsamda H30 kabul edilmiştir. Yani TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik puanları üniversiteye göre farklılık göstermektedir.

Araştırma hipotezleri doğrultusunda test edilen bir diğer bulgu, akademik teşvik puan ortalamaları açısından TRC2 bölgesi akademisyenlerinin unvanları arasında farklılıkları ele alan ANOVA testi yapılmıştır. İlgili testin sonuçlarını gösteren bulgular Tablo 18'deki gibidir.

Tablo 18: TRC 2 Bölgesi Akademik Teşvik Puanlarının Unvanlara Açısından Değerlendirilmesi

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark
Akademik teşvik puanı	Gruplararası	77120,23	9	8568,91	24,28	.000*	Yrd. Doç. Dr. İle hepsi arasında pozitif. Dr. Öğr. Üyesi ile Arş. Gör, Öğr. Gör, Doç. Dr, Prof. Dr. Arasında negatif.
	Grupiçi	1260303,92	3571	352,92			
	Toplam	1337424,15	3580				

*Gruplar arası farklılık 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 18 ele alındığında, akademik puan ortalamaları açısından TRC2 bölgesi akademisyenlerinin unvanlarına göre farklılıklar olduğu gözlenmektedir ($F(9-3571)=24.28$, $p<0,05$). Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek

amacıyla varyans homojenliği şartını sağlamayan değişkenler için Games-Howell testi sonuçlarına göre;

- Akademik teşvik puanları açısından, yardımcı doçent ünvanlı akademisyenlerin diğer unvanlardaki bütün akademisyenlere göre daha fazla ortalamaya sahipler.
- Yine akademik teşvik puanları açısından, doktor öğretim üyelerinin araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doçent doktor ve profesör doktor unvanlı akademisyenlere göre daha az (negatif) ortalamaya sahiplerdir.

Bu kapsamda H31 kabul edilmiştir. Yani TRC 2 bölgesi akademisyenlerinin unvanları açısından akademik teşvik puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Araştırma hipotezleri doğrultusunda test edilen bir diğer bulgu, TRC 2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik puan ortalamalarının yıllar itibariyle farklılıkları olup olmadığını tespit etmeye dönük ANOVA testi yapılmıştır. İlgili testin sonuçlarını gösteren bulgular Tablo 19'daki gibidir.

Tablo 19: TRC 2 Bölgesi Akademik Teşvik Puanlarının Yıllara Göre Değerlendirilmesi

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark
Akademik teşvik puanı	Gruplararası	270002,58	4	67500,64	226,13	.000*	2019 yılı ile diğer yıllar arasında negatif (olumsuz). 2018 yılı ile 2017, 2016 ve 2015 arasında negatif. 2017 ile 2016 yılı arasında pozitif (olumlu). 2016 ile 2015 arasında pozitif.
	Grupiçi	1067421,57	3576	298,49			
	Toplam	1337424,15	3580				

*Gruplar arası farklılık 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 19 ele alındığında, akademik teşvik puanı ortalamalarının yıllar itibariyle anlamlı bir değişim gösterdiği teyit edilmiştir ($F(4-3576)=226.13$, $p<0,05$). Bu

farklılıkların hangi gruplar (yıllar) arasında oluştuğunu belirlemek açısından, varyansların homojen dağılmadığı sonucundan hareket ederek, Games-Howell testi uygulanmıştır. Bu doğrultuda;

- TRC 2 bölgesi akademisyenlerinin teşvik puanları ortalamaları 2019 yılında 2015, 2016, 2017 ve 2018 yıllarına göre daha az puan aldığı tespit edilmiştir.
- Yine TRC2 bölgesi akademisyenlerinin teşvik puanları ortalamaları 2018 yılında 2017, 2016 ve 2015 yıllarına göre daha az puanla neticelenmiştir.
- Son olarak TRC2 bölgesi akademisyenlerinin teşvik puan ortalamalarının 2017 yılında 2016 ve 2015 yıllarına göre daha fazla (olumlu) bir puanla neticelenmiştir. Nihayet 2016 yılında ise 2015 yılına göre daha fazla teşvik puanı toplanmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda, 2016'nin 2015'ya göre; 2017'in de 2016'ye göre daha fazla teşvik puanı sağladığı ve genel eğilim artış yönünde olduğu gözlenmiştir. Ancak 2017'den sonraki 2 yılda bu teşvik puanı artış eğilimi tersine dönmüş ve 2019'de 2018'a göre; 2018'da da 2017'e göre düşüş olmuştur. Bu kapsamda H32 kabul edilmiştir. Yani TRC2 bölgesi akademisyenlerinin yıllar itibariyle teşvik puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.

Son olarak araştırma hipotezleri doğrultusunda test edilen bir diğer bulgu da, TRC 2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik puan ortalamalarının fakülte bazında farklılıkları olup olmadığını tespit etmeye dönük ANOVA testi yapılmıştır. İlgili testin sonuçlarını gösteren bulgular Tablo 20'deki gibidir.

Tablo 20: TRC 2 Bölgesi Akademik Teşvik Puanlarının Fakültelelere Göre Değerlendirilmesi

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Anlamlı Fark
Akademik teşvik puanı	Gruplararası	46661,45	16	2916,34	8,052	.000*	İlgili sonuçlar aşağıdadır
	Grupiçi	1290762,69	3564	362,16			
	Toplam	1337424,15	3580				

*Gruplar arası farklılık 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 20 incelendiğinde, akademik teşvik puanı ortalamalarının fakülteler itibariyle anlamlı bir farklılık gösterdiği teyit edilmiştir ($F(16-3564)=8.052, p<0,05$). Bu farklılıkların hangi gruplar (yıllar) arasında oluştuğunu belirlemek açısından, varyansların homojen dağılmadığı sonucundan hareket ederek, Games-Howell testi uygulanmıştır. Bu doğrultuda;

- TRC2 bölgesi akademisyenlerinin Eczacılık fakültesinin yüksekokula, tıp fakültesine, ilahiyat fakültesine göre,
- Eğitim fakültesinin yüksekokula ve tıp fakültesine göre,
- Fen Edebiyat fakültesinin yüksekokula göre,
- Mühendislik fakültesinin İİBF'ye, ilahiyat fakültesine, tıp fakültesi ve yüksekokula göre,
- MYO'nun yüksekokula göre,
- Veterinerlik fakültesinin yüksekokula göre,
- Ziraat fakültesinin İİBF'ye, ilahiyat fakültesine, tıp fakültesine ve yüksekokula göre daha fazla akademik teşvik puanına sahip olduğu gözlenmektedir.

Bu kapsamda TRC2 bölgesi akademisyenlerinin ait oldukları fakülteye göre akademik teşvik puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmektedir. Bu kapsamda H33 kabul edilmiştir. Araştırma hipotezlerinin sonuçlarına göre kabul ya da reddedilen hipotezlerin sonuçları Tablo 21'deki gibidir.

Tablo 21: Araştırma Hipotezleri ile İlgili Sonuçlar

HİPOTEZLER	AÇIKLAMA	SONUÇ
İLİŞKİ ANALİZLERİ		
H1	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performans ölçümü ile akademik performansı etkileyen unsurlar arasında bir ilişki vardır.	Kabul
H2	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performans ölçümü ile Akademik Teşvik sistemi ile ilgili tutumları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır	Kabul
H3	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performans ölçümü ile Pozitif Akademik teşvik algısı arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
H4	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performans ölçümü ile Negatif akademik teşvik algısı arasında negatif anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır	Red
H5	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performansı etkileyen unsurlar ile Akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlar arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
H6	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performansı etkileyen unsurlar ile pozitif akademik teşvik algısı arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul

H7	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performansı etkileyen unsurlar ile negatif akademik teşvik algısı arasında (negatif) anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır	Kabul
H8	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvikle ilgili tutumları ile pozitif akademik teşvik algısı arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
H9	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvikle ilgili tutumları ile Negatif akademik teşvik algısı arasında (negatif) anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır	Kabul
H10	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin pozitif akademik teşvik algıları ile negatif akademik teşvik algıları arasında anlamlı düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
H11	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performans ölçümü algılarının akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlarına anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü etkisi vardır.	Kabul
H12	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performansı etkileyen unsurları değerlendirmelerinin akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlarına anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü etkisi vardır	Kabul
H13	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin pozitif akademik teşvik sistemi algılarının akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlarına anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü etkisi vardır.	Kabul
H14	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin pozitif akademik teşvik sistemi algılarının akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlarına anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü etkisi vardır.	Red
FARKLILIK ANALİZLERİ		
H15	TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin yaş aralığına göre, akademik performans ölçümü ile ilgili tutumları anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H16	TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin yaş aralığına göre akademik performansı etkileyen unsurlar ile ilgili tutumları anlamlı farklılık göstermektedir.	Red
H17	TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin yaş aralığına göre pozitif akademik teşvik sistemi algıları anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul
H18	TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin yaş aralığına göre negatif akademik teşvik sistemi algıları anlamlı farklılık göstermektedir.	Red
H19	TRC 2 Bölgesi akademisyenlerinin yaş aralığına göre akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul

H20	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin eğitim düzeylerine göre Akademik performans ölçümü ile ilgili tutumları anlamlı farklılık göstermektedir.	Red
H21	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin eğitim düzeylerine göre Akademik performansı etkileyen unsurlar ile ilgili tutumları anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H22	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin eğitim düzeylerine göre tutumları anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul
H23	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin eğitim düzeylerine göre Negatif akademik teşvik sistemi algıları anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul
H24	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin eğitim düzeylerine göre Akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları anlamlı farklılık göstermektedir	Kabul
H25	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin mesleki tecrübelerine göre, Akademik performans ölçümü ile ilgili tutumları anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H26	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin mesleki tecrübelerine göre Akademik performansı etkileyen unsurlar anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H27	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin mesleki tecrübelerine göre Pozitif akademik teşvik sistemi algıları anlamlı farklılık göstermektedir	Red
H28	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin mesleki tecrübelerine göre, Negatif akademik teşvik sistemi algıları anlamlı farklılık göstermektedir.	Red
H29	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin mesleki tecrübelerine göre Akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumları anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul
H30	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik puanları Üniversiteye göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H31	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik puanları unvanlara göre farklılık göstermektedir	Kabul
H32	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik puanları yıllara göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H33	TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik puanları fakültelere göre farklılık göstermektedir.	Kabul

Tablo 56 ele alındığında, H4, H14, H15, H16, H18, H20, H21, H25, H26, H27 ve H28 hipotezleri red edilmiş, diğer araştırma hipotezleri ise araştırma verileri tarafından desteklenmiştir.

6.2. TRC 2 Bölgesinde Üniversite Öğretim Elemanlarının Akademik Teşvik Puanlarına İlişkin Bir Araştırma

TRC2 (Şanlıurfa-Diyarbakır) Bölgesi Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde iki il olan Diyarbakır ve Şanlıurfa illerinden oluşmaktadır. TRC2 (Şanlıurfa-Diyarbakır) Bölgesi yüzölçümü 34.540 km²'lik'dir ve Türkiye'nin % 4,4'ünü teşkil etmektedir. Nüfusu ise 3.354.242'dir ve ülke nüfusunun % 4,44'ünü teşkil etmektedir. Bölgenin yıllık nüfus artış hızı yaklaşık % 20,2 civarındadır. Bu oranla Bölge Türkiye'nin en yüksek değere sahip 2. Düzey 2 Bölgesi konumundadır. Bölgesel gelişmişlik farklarını azaltma amaçlı, sektörel kümelenmenin önünü açacak yeni yatırım teşvik uygulamalarına göre, sosyo-ekonomik gelişmişlik durumları bağlamında 6 farklı bölge oluşturulmuştur. Bu sıralamada TRC2 Bölgesi teşvik sistemi kapsamında en fazla avantaja sahip 6. bölgede bulunmaktadır (Karacadağ Kalkınma Ajansı, 2021). Araştırma TRC2 (Şanlıurfa-Diyarbakır) Bölgesi'nde bulunan Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi'nde gerçekleştirilmiştir.

Yükseköğretim kurumlarında, eğitim öğretim hizmetlerinin yanında, araştırma faaliyetleri de akademik performansın değerlendirilmesinde ölçüt olarak alınmaktadır. İşte bu araştırma faaliyetlerinin teşvik edilmesi amacıyla akademik teşvik sistemi geliştirilmiştir. Akademik teşvik sisteminde, puan dokuz faaliyet türü esas alınarak (proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi, patent, atıf, tebliğ ve ödül) hesaplanmaktadır. Akademik teşvik sisteminde, öğretim elemanının birden fazla alanda faaliyet göstermesini sağlamak amacıyla her faaliyet 30 puanla sınırlandırılmıştır (Karadağ ve Yücel, 2016). Araştırmanın bu başlığında TRC 2 Bölgesinde yer alan Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yılına ait akademik teşvik sonuçları, yıllar, unvanlar, akademik birimler (fakülte/YO/MYO), minimum-maksimum puan alanlar ve cinsiyetler açısından irdelenmesi amaçlanmıştır.

6.2.1. Dicle Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik Teşvik Puanları

2015 yılında ilk defa hayata geçirilen akademik teşvik yönetmeliğine göre, gerekli şartları sağlayan ve teşvik almaya hak kazanan öğretim elemanlarına, 2016 yılında ilk akademik teşvik ödeneği verilmiştir. Ülkemizde devlet üniversitelerinde göre yapan öğretim elemanları, ilk olarak 2015 yılı akademik faaliyetleri sonucunda, topladıkları puanlar ile akademik teşvik sisteminden yararlanmışlardır. Bu başlıkta akademik teşvik sisteminden yararlanan üniversitelerden biri olan Dicle Üniversitesi akademik teşvik sonuçları incelenmiştir. Dicle Üniversitesi akademik teşvik sonuçları yükseköğretim

istatistikleri (YÖK, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019) ve Dicle Üniversitesi akademik teşvik düzenleme, denetleme ve itiraz komisyonu verileri ışığında gerçekleşmiştir.

6.2.1.1. Yıllara Göre Akademik Teşvik Puanları

2015 yılı içerisindeki akademik faaliyetler esas alınarak ödenmeye başlanılan akademik teşvik ödeneği toplam 5 yıl ödenmiş olup, son olarak 2019 yılı akademik faaliyetleri esas alınarak 2020 yılında ödenmiştir. Sistemin performansa olan etkilerini belirlemek amacıyla, her yıla ait veriler, bir önceki yıla ait sonuçlarla karşılaştırması yapılmıştır. Akademik teşvik sisteminin performansa etkisiyle ilgili önemli bir veri olan akademik teşvik alma oranı, Dicle Üniversitesinde teşvik alan öğretim elemanı sayısının, Dicle Üniversitesindeki toplam öğretim elemanı sayısına oranıyla elde edilmektedir. Tablo 22, 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında Dicle Üniversitesi toplam öğretim elemanı sayılarını, akademik teşvik alan öğretim elemanı sayılarını, akademik teşvik alma oranlarını ve akademik teşvik puan ortalamalarını ortaya koymaktadır. Tablodan çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

Tablo 22: Dicle Üniversitesi Yıllara Göre Akademik Teşvik Alma Oranları ve Akademik Teşvik Puan Ortalamaları

DİCLE ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANLARI VE AKADEMİK TEŞVİK PAUN ORTALAMALARI				
YILLAR	TOPLAM SAYI (N)*	AKADEMİK TEŞVİK ALAN SAYISI (F)**	AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANI (%)	AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMASI**
2015	1919	368	19.18%	44.69
2016	1935	542	28.01%	55.91
2017	1759	613	34.85%	59.80
2018	1693	341	20.14%	39.37
2019	1771	312	17.62%	37.71

*Kaynak: Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi, 2015-2019

**Kaynak: Dicle Üniversitesi Akademik Teşvik Düzenleme Denetleme ve İtiraz Komisyonu

2015 yılı içerisinde gerçekleştirdikleri akademik faaliyetlere ilişkin, akademik teşvik yönetmeliği şartlarını sağlayan ve akademik teşvik alan toplam 368 öğretim elemanı akademik teşvik ödeneği almıştır. Bu verilere göre Dicle Üniversitesi 2015 yılı akademik teşvik alma oranı %19.18'dir (2015; N=368/1919, %19.18). 2016 yılında ise Dicle Üniversitesi'nde görev yapan toplam öğretim elemanı sayısı 1935'e, teşvik alan sayısı 542 kişiye, teşvik alma oranı ise %28.01'e yükselmiştir (2016; N= 542/1935, %28.01). 2017 yılında Dicle Üniversitesi'nde görev yapan toplam 1759 öğretim elemanı

olup, bu sayıdan toplam teşvik alan sayısı 613'dir ve 2017 yılı akademik teşvik alma oranı %34.85'e yükselmiştir (2017; N= 613/1759, %34.85). Teşvikin verildiği son 2 yıl Dicle Üniversitesinde akademik teşvik alma oranları azalmıştır. Tabloya göre 2018 yılı Dicle Üniversitesi toplam öğretim elemanı sayısı 1693 ve teşvik alan sayısı 341 olup, teşvik alma oranı %20.14'tür (2018; N= 341/1693, %20.14). 2019 yılında toplam 1771 öğretim elemanı görev yapan Dicle Üniversitesi'nde toplam 312 öğretim elemanı akademik teşvik ödeneği almıştır ve teşvik alma oranı %17.62'dir (2019; N= 312/1771, %17.62).

Dicle Üniversitesi akademik teşvik puanları, teşvik alma oranlarından başka, akademik teşvik puan ortalamaları bağlamında da irdelenmiştir. Dicle Üniversitesi akademik teşvik puan ortalaması 2015 yılında 44.69'tür. Bu sonuç Karadağ ve Yücel'in (2016), daha geniş bir örnekleme 95 devlet üniversitesine ait akademik teşvik sonuçlarını ele aldıkları bir raporda, Dicle Üniversitesi akademik teşvik puan ortalamasını (40-44,9) olarak hesaplamış olmaları bu araştırma ile tutarlılık göstermektedir. Tablo incelenmeye devam edildiğinde akademik teşvik puan ortalaması 2016 yılında 55.91'e görülmektedir. 2016 yılında görülen artış 2017 yılında tekrar kendini göstermiştir ve puan ortalamasının 59.80 olduğu ortadadır. Bu artış her ne kadar üniversitenin akademik performansının arttığı anlamında gelmese de öğretim elemanlarının farklı yayın türlerine yöneldiğini göstermektedir (Göksu ve Bolat, 2019; 195). Teşvikin verildiği son 2 yılda puan ortalamaları azalmış olup, 2018 yılında 39.37, 2019 yılında ise 37.71 olmuştur.

6.2.1.2. Unvanlara Göre Akademik Teşvik Analiz Sonuçları

Dicle Üniversitesinde 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında akademik teşvik alan öğretim elemanları unvanlar bağlamında irdelenmiş, akademik teşvik alma oranları (%) ve akademik teşvik puan ortalamaları aşağıdaki tabloda sunulmuş ve her yıla ait sonuç, bir önceki yıla ait sonuçla karşılaştırılmıştır. Aşağıdaki tablo 23 2015-2019 yılları arasında Dicle Üniversitesinde akademik teşvik ödeneği alan unvanları bu unvanların yıllara göre akademik teşvik alma oranlarını (%) ve akademik teşvik puan ortalamalarını ifade etmektedir.

Tablo 23: Dicle Üniversitesi Unvanlar Bağlamında Akademik Teşvik Alma Oranları ve Akademik Teşvik Puan Ortalamaları

DİCLE ÜNİVERSİTESİ UNVANLARA GÖRE AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANLARI VE AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMALRI (2015-2019)					
UNVAN	YIL	TOPLAM SAYI (N)*	AKADEMİK TEŞVİK ALAN SAYISI (F)**	AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANI (%)	AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMASI
PROF. DR	2015	222	81	36.49%	46.91
	2016	246	126	51.22%	57.92
	2017	220	137	62.27%	60.52
	2018	219	116	52.97%	40.20
	2019	229	130	56.77%	38.47
DOÇENT DR.	2015	186	74	36.78%	50.31
	2016	202	121	59.90%	58
	2017	181	113	62.43%	59.81
	2018	142	90	63.38%	40.88
	2019	143	76	53.15%	37.09
YRD. DOÇ. DR	2015	431	151	35.03%	42.34
	2016	392	190	48.47%	56.19
	2017	343	205	59.77%	61.92
DR. ÖĞT. ÜYESİ	2018	323	104	32.20%	38.97
	2019	330	81	24.55%	36.96
ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ	2015	770	50	6.44%	41.39
	2016	798	74	9.27%	52.6
	2017	738	103	13.96%	59.57
	2018	746	20	2.68%	37.74
	2019	806	21	2.61%	39.09
ÖĞRETİM GÖREVLİSİ	2015	182	7	3.85%	38.53
	2016	184	21	11.41%	48.05
	2017	261	39	14.94%	52.77
	2018	263	10	4.18%	37.35
	2019	263	4	1.52%	34.22
OKUTMAN	2015	82	2	2.44%	44.62
	2016	81	5	6.17%	39.06
	2017	79	9	11.9%	46.36
UZMAN	2015	39	3	7.69%	33.42
	2016	32	4	12.50%	43.53
	2017	31	7	22.58%	43.31

* “Yardımcı Doçent” unvanı, 21 Şubat 2018’te TBMM’de alınan kararla “Dr Öğretim Üyesi” olarak değiştirilmiştir. Akademik teşvik sonuçlarının kamuya paylaşıldığı dönemde söz konusu unvan kullanılıyor olması sebebi ile 2018 yılına kadarki sürede araştırmada “Yardımcı Doçent” olarak düzenlenmiştir.

22.02.2018 tarihinde Yükseköğretim Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile okutman, uzman ve “eğitim öğretim planlamacısı” kadro unvanları ilgili mevzuatı uyarınca “öğretim görevlisi” şeklinde değiştirildiğinden, 2018 yılından itibaren akademik teşvik ödeneği alan uzman ve okutmanlar “öğretim görevlisi” unvanı başlığı altında incelenmiştir.

* **Kaynak:** <https://istatistik.yok.gov.tr>

****Kaynak:** Dicle Üniversitesi Akademik Teşvik Düzenleme Denetleme ve İtiraz Komisyonu

Tablo 23 ele alındığında Dicle Üniversitesinde akademik teşvikten yararlanma oranı en yüksek olan unvanlar profesörler, doçentler ve yardımcı doçentler olduğu görülmektedir. Dicle Üniversitesi'nde akademik teşvik alma oranı en yüksek olan unvanlar ve akademik teşvik alma oranı şu şekilde ifade edilmiştir. Akademik teşvik ödeneğinin ödenmiş olduğu toplam 5 yıl içerisindeki unvanların yararlanma oranları incelenmiş olup çıkan sonuçlara, akademik teşvik ödeneği alma oranı en yüksek olan unvan doçentlerdir. Çıkan bu sonuç, araştırmamızdan daha geniş bir örnekleme tüm devlet üniversiteleri akademik teşvik sonuçlarını karşılaştıran Göksu ve Bolat'ın (2017; 446) bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Dicle Üniversitesinde 2015 yılında görev yapan toplam 186 doçentten 74 kişi akademik teşvik almıştır ve doçentlerin akademik teşvik alma oranı 2015 yılında %39,78'dir. 2016 yılında 201 doçentten 121 kişi akademik teşvik alarak, 2016 yılı akademik teşvik alma oranı %59.90'a yükselmiştir. 2017 yılı verilerinde 181 doçentten 11 kişi teşvik ödeneği alırken teşvikten yararlanma oranının %63.43 olduğu dikkati çekmektedir. 2018 yılı doçentlerin akademik teşvikten yararlanma oranının en yüksek olduğu yıldır. Toplam 142 doçentin 80' akademik teşvik almıştır. 2019 yılında ise tabloda da görüldüğü gibi doçentlerin akademik teşvik alma oranı düşmüştür (2015; N= 74/186, %39,78, 2016; N=121/201, %59.90, 2017; N=113/181, %63.43, 2018; N=90/142, %63.38, 2019; N= 76/143, %53.15). Doçentleri profesör unvanı takip etmektedir. Dicle Üniversitesinde profesörlerin akademik teşvik alma oranı 2015 yılında %36.49, 2016 yılında %51.22, 2017 yılında %62.22'dir. Profesörlerin akademik teşvik alma oranları son 2 yıl azalmış olup 2018 yılında %52.96 ve 2019 yılında %56.77'dir. 2015; N= 81/222, %36.49, 2016; N= 126/246, %51.22, 2017; N= 137/220, %62.22, 2018; N=116/219, %52.96, 2019; N=130/229, %56.77. Profesör unvanını ise yardımcı doçent doktor unvanı takip etmektedir Yardımcı doçentlerin akademik teşvik alma oranı 2015 yılında %35.3'tür. 2016 yılında bu oran yükselmiş ve %48.47 olarak hesaplanmıştır. 2017 yılı yardımcı doçentlerde teşvikten yararlanma oranının en yüksek olduğu yıldır. Toplam 343 yardımcı doçentten 205 kişi akademik teşvik almıştır ve teşvik alma oranı %59.77'dir. "Yardımcı Doçent" unvanı, 21 Şubat 2018 tarihinde TBMM'de alınan kararla "Dr Öğretim Üyesi" olarak değiştirilmiştir. Doktor öğretim üyelerinin akademik teşvik alma oranı 2018 yılında %32.20, 2019 yılında %24.55'tir (2015; N=151/431, %35.03, 2016; N=190/392, %48.47, 2017; N= 205/343, %59.77, 2018; N=104/323, %32.20, 2019, N=81/330, %24.55). Araştırma görevlileri akademik teşvik alma oranlarına bakıldığında, akademik teşvik alan sayısının, akademik teşvik alma oranlarının ve yıllara göre görülen artışın

düşük olduğu dikkati çekmektedir. Araştırma görevlilerinin akademik teşvik alma oranı 2015 yılında 6.44'tür (2015; N=50/770, %6.44). 2016 yılında bu oranın 2015 yılına göre yükseldiği dikkati çekmektedir (2016; N=74/798, %9.27). 2017 yılı araştırma görevlilerinin akademik teşvik alma oranlarının en yüksek olduğu yıldır (2017; N=103/738, %13.96). Sonraki 2 araştırma görevlilerinin akademik teşvik alma oranları azalmıştır (2018; N= 20/746, %2.68) (2019; N=21/806, %2.61). Tabloda öğretim görevlileri akademik teşvik alma oranları incelendiğinde, akademik teşvik alan sayılarının, oranların ve yıllara göre artışın düşük olduğu unvanlardan olduğu ortadadır. 2015 yılında %3.85 olan teşvik alma oranı 2016 yılında %11.41'e yükselmiştir (2015; N= 7/182, %3.85, 2016; N= 21/184, %11.41). Teşvik alma oranı 2017 yılında en yüksek iken 2018 ve 2019 yıllarında azalma olduğu görülmektedir (2017; N=39/261, %14.94, 2018; N=11/263, %4.18, 2019; N=4/263, %1.52). Okutman unvanı 2015, 2016 ve 2017 yıllarında akademik teşvik ödeneği almış olup, 2018 ve 2019 yıllarında almadığı görülmektedir (2015; N=2/82, %2.44, 2016; N= 5/81, %6.17, 2017; N=9/79, %11.9). Uzman unvanı 2019 yılı hariç diğer yıllarda akademik teşvik ödeneği almıştır ve teşvik alan sayılarının ve teşvikten yararlanma yüzdelerinin düşük olduğu bir unvandır (2015; N=3/39, 2016; N= 4/32, %12.50, 2017; N= 7/31).

6.2.1.3. Cinsiyete Göre Akademik Teşvik Puanları

Dicle Üniversitesi 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarına ait akademik teşvik puanları, cinsiyet bağlamında akademik teşvik puan ortalamaları ve ardından akademik teşvik ödeneğinden yararlanma düzeyleri incelenmiş ve sonuçlar tabloda sunulmuştur.

Tablo 24: Dicle Üniversitesi Cinsiyetlere Göre Akademik Teşvik Puanları

DİCLE ÜNİVERSİTESİ CİNSİYETE GÖRE AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMALARI VE AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANLARI								
YILLAR	KADIN				ERKEK			
	AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMASI	TOPLAM SAYI*	AKADEMİK TEŞVİK ALAN SAYISI	AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANI (%)	AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMASI	TOPLAM SAYI*	AKADEMİK TEŞVİK ALAN SAYISI	AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANI (%)
2015	41.18	502	64	12.74%	45.43	1417	304	21.45%
2016	52.22	513	127	24.75%	57.04	1422	415	29.18%
2017	59.40	495	141	28.48%	59.92	1264	472	37.34%
2018	37.91	477	75	15.72%	40.28	1216	266	21.87%
2019	37.59	529	66	12.47%	37.74	1242	246	19.80%

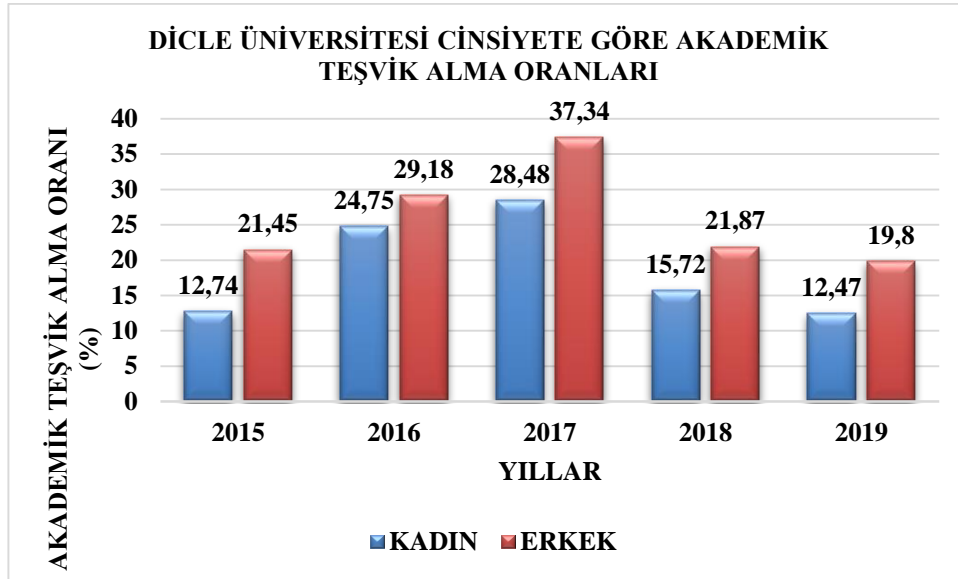
*Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi, 2015-2019

Yukarıdaki tablo 24, Dicle Üniversitesinde 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında görev yapan toplam kadın ve erkek öğretim elemanı sayılarını, aynı yıllarda

akademik teşvik alan kadın ve erkek öğretim elemanı sayılarını ve akademik teşvik puan ortalamalarını ve akademik teşvik alma oranlarını (%) ifade edilmiştir.

Dicle Üniversitesi akademik teşvik puanları, bir diğer değişken olan cinsiyet bağlamında incelenmiş olup, çıkan sonuçla yukarıdaki tablo 24' te sunulmuştur. Tabloya göre Dicle Üniversitesi'nde yıllara göre kadın ve erkek öğretim elemanlarının akademik teşvik puan ortalamaları şu şekildedir: Dicle Üniversite'nde kadın öğretim elemanlarının akademik teşvik puan ortalaması 2015, yılında 41.18, 2016 yılında 55,22 ve 2017 59.40 şeklindedir. Son 2 yıl ise akademik teşvik puan ortalamaları azalma eğilimindedir. 2018 yılında 37.91'e ve 2019 yılında 37.59'a gerilemiştir. Dicle Üniversitesi'nde erkek öğretim elemanlarının akademik teşvik puan ortalamaları 2015 yılında 45.43, 2016 yılında 57.04 ve 2017 yılında 59.92 şeklinde, artma söz konusu iken 2018 yılında 40.28'e ve 2019 yılında 37.74'e gerilemiştir. Dicle Üniversitesi'nde hem kadın hem de erkek öğretim elemanların akademik teşvik puan ortalamaları 2015 yılına göre 2016 ve 2017 yıllarında artmakta iken, 2018 ve 2019 yıllarında ise puan ortalamalarında azalma dikkati çekmektedir. Ayrıca akademik teşvik ödeneğini alan erkek öğretim elemanlarının puan ortalamaları tüm yıllarda, kadın öğretim elemanlarının puan ortalamalarından yüksek olduğu izlenmektedir.

Tabloya göre Dicle Üniversitesi'nde akademik teşvik alan kadınların sayısı 2015 yılında 64 iken 2016 yılında 2015'e göre nerdeyse %100'e yakın bir yükselme söz konusu olmuş ve teşvik alan kadın öğretim elemanı sayısı 127'ye yükselmiştir (2015; N= 64/502, %12.74, 2016; N= 127/513, %24.75). Göksu ve Bolat (2019; 196) bu durumu, akademik teşvik uygulamasının kadınları akademik araştırmalara daha çok teşvik ettiği şeklinde yorumlamaktadırlar. 2017 yılında yine teşvik alan kadın sayısında bir artış görünürken (141), 2018 yılında ve 2019 yılında akademik teşvik alan kadınların sayısında azalma olduğu (2017; N= 141/495, %28.48, 2018; N= 75/477, %15.72, 2019; N= 66/529, %12.47). Dicle Üniversitesi'nde akademik teşvik alan erkek öğretim elemanlarının sayısına bakıldığında 2015 yılında 304 olan teşvik alan erkek sayısı 2016 ve 2017 yıllarında artmıştır. (2016 yılında 415, 2017 yılında 472). 2018 ve 2019 yıllarında ise, teşvik alan kadın sayısına benzer şekilde, teşvik alan erkek öğretim elemanı sayısı azalmıştır (2018 yılında 266, 2019 yılında 246).



Şekil 24: Dicle Üniversitesi Cinsiyete Göre Akademik Teşvik Alma Oranları

Dicle Üniversitesi'nde erkek öğretim elemanlarının akademik teşvikten yararlanma oranları 2015 yılında %21.45'tir (2015; N= 304/1417, %21.45). 2016 ve 2017 yılında bu oranlarda artış olmuş ve %29.18 ve %37.34 olduğu görülmektedir (2016; N= 415/1422, %29.18, 2017; N= 472/ 1264, %37.34). Fakat sonraki 2 yılda teşvik alma oranlarında azalma olmuş ve 2018 yılında % 21.87'ye ve 2019 yılında %19.80'e gerilemiştir (2019; N= 246/1242, %19.80).

6.2.1.4. Elde Edilen Puanlara Göre Akademik Teşvik Puanları

Akademik teşvik yönetmeliğine göre, her faaliyet türünden en fazla alınabilecek puan 30, toplam puan ise 100'dür (Akademik Teşvik Yönetmeliği 2018, madde 8). Sistemden yararlanabilmek için öğretim elemanının en az 30 puan toplamış olması gerekmektedir. Bununla birlikte her faaliyet türünden en fazla 30 puan alınabilmektedir. 30 puanla bu sistemden yararlanılması tek faaliyet alanına yoğunlaştığının, 100 puan ile yararlanılması ise en az dört faaliyet türünde çalışma yapıldığı şeklinde yorumlanabilmektedir (Göksu ve Bolat, 2019; 193). Araştırmanın bu alt başlığında, TRC 2 Bölgesi Üniversitelerinde akademik teşvik alan akademik personelin puanları minimum puan (30) ve maksimum puan (100) alma bağlamında irdelenmiştir. Minimum/ maksimum puan ile teşvik alan öğretim elemanlarının unvanları ve fakülte/YO/MYO'lar irdelenmiş ve çıkan sonuçlar çeşitli tablo ve grafiklerle değerlendirilmiştir.

6.2.1.4.1. Minimum Puan Alanlara Göre Akademik Teşvik Analiz Sonuçları

Akademik teşvik ödeneğinin verilmiş olduğu toplam 5 yıl içerisinde Dicle Üniversitesi'nde minimum puan alan öğretim elemanları ve sayıları aşağıdaki tabloda ifade edilmiştir. Tabloya göre çıkan sonuçlar şu şekildedir:

Tablo 25: Dicle Üniversitesi Minimum Puan ile Akademik Teşvik Ödeneği Alan

Unvanlar

MİNİMUM PUAN (30) ALAN UNVANLAR						TOPLAM
UNVANLAR	YILLAR					
	2015	2016	2017	2018	2019	
PROF. DR.	5	9	6	17	16	53
DOÇ. DR.	3	1	2	9	13	28
YRD. DOÇ. D R.	13	14	7	-	-	34
DR. ÖĞR. ÜYESİ*	-	-	-	15	15	30
ARŞ. GÖR.	7	8	6	1	4	26
ÖĞR. GÖR.	2	4	5	1	1	13
UZMAN	1	-	-	-	-	1
OKUTMAN	-	1	1	-	-	2
TOPLAM	31	37	27	43	49	187

*2018 yılından itibaren Yardımcı Doçent kadrosu, Dr. Öğretim Üyesi olarak ihdas edilmeye başlanmış olup, araştırmamızda 2018 ve 2019 yıllarına ait verilerinde bu unvan kullanılmıştır.

Dicle Üniversitesi'nde minimum puan ile teşvik alan öğretim elemanı sayısı 2015 yılında 31 iken, 2016 yılında bu sayı 37'ye yükselmiş, 2017 yılında 27 olmuştur. 2018 ve 2019 yıllarında minimum alan sayısı artmaya devam etmiştir ve 2018 yılında 43, 2019 yılında 49'a yükselmiştir. Minimum puan alan öğretim elemanlarının unvanlarına bakıldığında sayının en fazla olduğu unvanın yardımcı doçent unvanı olduğu görülmektedir (Yardımcı doçent unvanı 2018 yılında doktor öğretim üyesi olarak değiştirilmiş olduğu için, bu tarihten itibaren, yardımcı doçent unvanına ait veriler, doktor öğretim üyesi başlığı adı altında sunulmuştur.) Yardımcı doçentlerin minimum puan ile teşvik alma sayıları 2015'te 13, 2016'da 14, 2017 yılında 7'dir. Minimum puan alan doktor öğretim üyelerinin sayısı 2018 yılında 15 ve 2019 yılında 15'tir. Minimum puan alan sayısının en fazla olduğu 2. unvan ise profesörlerdir. Minimum puan alan profesör sayısı 2015 yılında 5, 2016 yılında 9, 2017 yılında 6, 2018 yılında 17 ve 2019 yılında 16 olmuştur. Profesörleri doçentler takip etmektedir. Minimum puan alan doçent sayısı 2015 yılında 3, 2016 yılında 1, 2017 yılında 2, 2018 yılında 9 ve 2019 yılında 13'tür. Araştırma görevlisi unvanı olan toplam 26 kişi minimum puan ile teşvik programından yararlanmıştır. Yıllara göre dağılımı ise; 2015 yılında 7, 2016 yılında 8, 2017 yılında ise 6 iken bu sayı 2018 yılında 1'e, 2019 yılında 4'e düşmüştür. Minimum puan ile teşvikten yararlanan öğretim görevlisi sayıları 2015

yılında 2 iken, 2016 yılında 4, 2017 yılında 5'tir. 2018 ve 2019 yıllarında ise sadece 1 öğretim görevlisi minimum puan almıştır. Minimum puan sayısının en az olduğu unvan ise uzmandır (1).

Tablo 26: Dicle Üniversitesi Minimum Puan Alan Fakülte/YO/MYO

MİNİMUM PUAN ALAN FAKÜLTE/ YO/ MYO						
AKADEMİK BİRİMLER	YILLAR					TOPLAM
	2015	2016	2017	2018	2019	
ECZACILIK F.	-	-	1	2	2	5
EĞİTİM FAKÜLTESİ	4	7	-	3	4	18
FEN EDEBİYAT F.	6	6	9	6	9	36
HUKUK FAKÜLTESİ	-	1	2	1	1	5
İİBF	1	-	-	-	-	1
İLETİŞİM F.	-	-	-	-	1	1
İLAHİYAT F.	2	5	2	1	3	13
MİMARLIK F.	1	-	-	-	-	1
MÜHENDİSLİK F.	2	3	1	1	3	10
MYO	-	2	2	-	-	4
TIP FAKÜLTESİ	13	11	7	27	22	80
VETERİNER F.	1	1	-	2	2	6
YO	1	1	-	-	2	4
ZİRAAT FAKÜLTESİ	-	-	3	-	-	3
TOPLAM	31	37	27	43	49	187

Minimum puan alan sayısının en fazla olduğu fakülte/YO/MYO dağılımına bakıldığında tıp fakültesi (80 kişi) ilk sıradadır. Tıp fakültesinde minimum puan alan sayısı 2015 yılında 13, 2016 yılında 11, 2017 yılında 7, 2018 yılında 27 ve 2019 yılında 22 kişidir. Tıp fakültesini fen edebiyat fakültesi (36) takip ederken, eğitim fakültesi 18 kişi ile 3. Sıradadır. İktisadi ve idari bilimler fakültesi, iletişim fakültesi ve mimarlık fakültesi minimum puan kişi sayısının en az olduğu fakültelerdir. Bu fakültelerde öğretim elemanı minimum puan olarak teşvik ödeneğinden yararlanmıştır.

6.2.1.4.2. Maksimum Puan Alanlara Göre Akademik Teşvik Analiz

Sonuçları

Akademik teşvik puanı üst limiti yani maksimum puan 100 puandır. Dicle Üniversitesinde 100 puan alan (maksimum) öğretim elemanlarının unvanları ve fakülte/YO/MYO dağılımı aşağıdaki tablolarda sunulmuştur. Tabloya göre 2015 yılında, 2018 yılında ve 2019 yılında maksimum puan olan toplayan unvan yoktur. Maksimum puan alan sayısının en yoğun olduğu unvan türü, 2016 yılında 10 kişi, 2017

yılında 14 kişi ile toplamda 24 kişi ile yardımcı doçent unvanıdır. Yardımcı doçent unvanını doçentler takip etmektedir. 2016 yılında 7, 2017 yılında 7 doçent maksimum puan almıştır. Profesörlerden 2016 yılında 3, 2017 yılında 11 kişi maksimum puan almıştır. Araştırma görevlilerinden ise 2016 yılında 2, 2017 yılında 7 olmak üzere toplam 9 kişi tam puan almıştır. Maksimum puan alan sayısının en az olduğu unvan türü 1 kişi ile öğretim görevlileridir. 2017 yılında sadece 1 öğretim görevlisi maksimum puan almıştır.

Tablo 27: Dicle Üniversitesi Maksimum Puan ile Akademik Teşvik Ödeneği Alan

Unvanlar

MAKSİMUM PUAN (100) ALAN UNVANLAR						TOPLAM
UNVANLAR	YILLAR					
	2015	2016	2017	2018	2019	
PROF.DR	-	3	11	-	-	14
DOÇENT. DR.	-	7	7	-	-	14
YRD. DOÇ. DR.	-	10	14	-	-	24
DR. ÖĞRETİM ÜYESİ	-	-	-	-	-	-
ARŞ. GÖR.	-	2	7	-	-	9
ÖĞR. GÖR.	-	-	1	-	-	1
UZMAN	-	-	-	-	-	-
DR.	-	-	-	-	-	-
OKUTMAN	-	-	-	-	-	-
TOPLAM	-	22	40	-	-	62

Maksimum puan alan fakülte/YO/MYO dağılımına bakıldığında, 2015 yılında, 2018 yılında ve 2019 yılında maksimum puan alan akademik birim olmamıştır.

Tablo 28: Dicle Üniversitesi Maksimum Puan ile Akademik Teşvik Ödeneği Alan

Fakülte/YO/MYO

MAKSİMUM PUAN ALAN FAKÜLTE/YO/MYO						TOPLAM
FAKÜLTE/YO/MYO	YILLAR					
	2015	2016	2017	2018	2019	
DİŞ HEKİMLİĞİ FAKÜLTESİ	-	2	2	-	-	4
ECZACILIK FAKÜLTESİ	-	4	6	-	-	10
EĞİTİM FAKÜLTESİ	-	4	9	-	-	13
FEN EDEBİYAT FAKÜLTESİ	-	3	6	-	-	9
İİBF	-	-	1	-	-	1
MİMARLIK FAKÜLTESİ	-	-	1	-	-	1
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ	-	2	6	-	-	8
MYO	-	-	1	-	-	1
TIP FAKÜLTESİ	-	3	4	-	-	7
VETERİNER FAKÜLTESİ	-	3	-	-	-	3
ZİRAAT FAKÜLTESİ	-	1	4	-	-	5
TOPLAM	-	22	40	-	-	62

Toplam 22 kişinin maksimum puan aldığı 2016 yılında eczacılık fakültesinden 4, eğitim fakültesinden 4 kişi maksimum puan almıştır. 2016 yılında maksimum puan alan diğer birimlere bakıldığında dış hekimliğinden 2, fen edebiyat fakültesinden 3, mühendislik fakültesinden 2, tıp fakültesi 3 ve veteriner fakültesinde 3, ziraat fakültesinde ise 1 kişi maksimum puan almıştır.

Dicle Üniversitesi'nde 2017 yılında maksimum puan alan akademik birim sayısında 2016 yılına göre neredeyse 2 katı bir artış görülmektedir. Bu birimlerde maksimum puan alan sayıları şu şekildedir: Yoğunluğun en fazla olduğu fakülteler sırasıyla eğitim fakültesi (9 kişi), eczacılık fakültesi (6 kişi), fen edebiyat fakültesi (6 kişi), mühendislik fakültesidir (6kişi). 3. Sırada ise tıp fakültesi (4 kişi) ve ziraat fakültesidir (4 kişi). Dış hekimliğinde 2 kişi, iktisadi ve idari bilimler fakültesi, mimarlık fakültesi, meslek yüksekokullarında ise 1'er kişi maksimum puan almıştır.

6.2.1.5. Akademik Birimlere Göre Akademik Teşvik Puanları

Araştırmanın bu başlığında Dicle Üniversitesi akademik teşvik sonuçları fakülteler yüksekokullar ve meslek yüksekokulları bağlamında irdelenmiştir. Elde edilen veriler, tablolarda sunulurken, karşılaştırmalar yapılmıştır.

6.2.1.5.1. Fakülteleere Göre Akademik Teşvik Puanları

Dicle Üniversitesi fakülteler akademik teşvik sonuçları incelenirken, Harran Üniversitesi akademik teşvik sonuçları ile karşılaştırma yapabilmek için, Dicle Üniversitesi “edebiyat fakültesi” ve “fen fakültesi” “fen edebiyat fakültesi” olarak birleştirilerek değerlendirme yapılmıştır. Ayrıca Dicle Üniversitesi enstitü kadrosunda görevli olan ve akademik teşvik alan sayıca çok az olan araştırma görevlilerinin akademik teşvik verileri anabilim dallarına göre fakülte çatısı altında incelenmiştir. Aşağıdaki tablo Dicle Üniversitesi'nde 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında akademik teşvik alan fakülteler ile bu fakültelerde görev yapan toplam öğretim elemanı sayısını, teşvik alan öğretim elemanı sayılarını, fakültelerin teşvik alma oranlarını (%) ve akademik teşvik puan ortalamalarını ortaya koymaktadır. Tabloda (-) şeklinde belirtilen kısımlarla o yıl ilgili fakültenin akademik teşvik almadığı belirtilmiştir. Tabloya göre çıkan sonuçlar şu şekildedir.

Tablo 29: Dicle Üniversitesi Fakülteler Akademik Teşvik Alma Oranları ve Akademik Teşvik Puan Ortalamaları

DİCLE ÜNİVERSİTESİ FAKÜLTELER BAĞLAMINDA AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANLARI VE AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMALARI (2015-2019)					
FAKÜLTE	YIL	TOPLAM SAYI (N)*	AKADEMİK TEŞVİK ALAN SAYISI (F)**	AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANI (%)	AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMASI
DİŞ HEKİMLİĞİ FAKÜLTESİ	2015	107	12	11.2%	39.59
	2016	94	22	23.4%	51.29
	2017	99	25	25.3%	56.28
	2018	150	6	4.0%	35.70
	2019	164	3	1.8%	49.48
ECZACILIK FAKÜLTESİ	2015	30	7	23.3%	51.19
	2016	31	9	29.0%	84.57
	2017	27	16	59.3%	73.10
	2018	30	7	23.3%	42.94
	2019	30	9	30.0%	46.43
EĞİTİM FAKÜLTESİ	2015	172	57	30.2%	45.51
	2016	161	78	48.4%	58.72
	2017	150	87	58.0%	66.29
	2018	143	45	31.5%	43.00
	2019	143	39	27.2%	69.90
FEN EDEBİYAT FAKÜLTESİ	2015	190	49	25.7%	45.24
	2016	178	74	41.6%	53.40
	2017	156	88	56.4%	56.23
	2018	154	47	30.5%	36.65
	2019	158	41	23.8	69.60
HUKUK FAKÜLTESİ	2015	50	-	-	-
	2016	49	6	12.2%	35.30
	2017	46	7	15.2%	38.21
	2018	47	5	11.5%	43.14
	2019	45	6	13.3%	42.60
İİBF	2015	60	8	13.3%	40.76
	2016	52	9	17.3%	54.00
	2017	46	18	39.1%	62.22
	2018	48	8	16.7%	46.19
	2019	48	10	20.8%	59.10
İLAHİYAT FAKÜLTESİ	2015	74	8	10.9%	36.01
	2016	60	11	18.3%	38.00
	2017	54	15	27.8%	47.77
	2018	52	6	11.5%	35.10
	2019	58	6	10.3%	60.00
İLETİŞİM FAKÜLTESİ	2015	9	-	-	-
	2016	-	-	-	-
	2017	5	1	20.0%	35.40
	2018	-	-	-	-
	2019	7	2	28.5%	43.48
	2015	36	1	2.8%	-

MİMARLIK FAKÜLTESİ	2016	33	5	15.2%	43.65
	2017	31	15	48.4%	61.35
	2018	34	8	23.5%	37.58
	2019	36	2	5.5%	34.28
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ	2015	85	30	35.2%	43.20
	2016	80	44	55.0%	53.98
	2017	79	53	67.1%	61.35
	2018	80	27	33.8%	46.04
	2019	80	18	22.5%	53.94
TIP FAKÜLTESİ	2015	725	139	19.1%	43.74
	2016	639	192	30.0%	57.05
	2017	651	168	25.8%	57.63
	2018	674	124	18.4%	36.42
	2019	700	117	16.7%	35.75
VETERİNER FAKÜLTESİ	2015	57	20	35.8%	43.74
	2016	54	29	53.7%	57.05
	2017	48	31	64.6%	57.63
	2018	50	15	30.0%	36.42
	2019	57	16	28.7%	36.85
ZİRAAT FAKÜLTESİ	2015	51	28	54.9%	52.64
	2016	49	31	63.3%	57.28
	2017	45	36	80.0%	68.87
	2018	47	23	48.9%	45.50
	2019	49	23	46.9%	40.46

Diş hekimliği fakültesinde; 2015 yılında görev yapan toplam öğretim elemanı sayısı 107 iken akademik teşvik alan öğretim elemanı sayısı 12'dir. Dolayısıyla Dicle Üniversitesi Diş hekimliği fakültesinin 2015 yılında akademik teşvik alma oranı %11.2'dir (2015; N=12/107, %11.2). 2016 yılında görev yapan öğretim elemanı sayısı azalırken (94), teşvik alan sayısı artmış (22), bu yıl teşvik alma oranı % 23.4'e yükselmiştir (2016: N= 22/94). 2017 yılında hem fakültede görev yapan hem de teşvik alan sayısı artmış, dolayısıyla teşvik alma oranı da artarak %25.3'e yükselmiştir (2017; N= 25/150, %23.4). 2018 yılında Diş hekimliğinde görev yapan sayısı artarken (150), teşvik alan sayısı azalmış (6) ve teşvikten yararlanma oranı azalarak %4.0'a gerilmiştir (2018; N= %6/150). 2019 yılında ise 164 öğretim elemanından 3 kişi teşvik almış olduğu ve teşvik alma oranı %1.8 olduğu ortadadır (2019; N= %3/164). Diş hekimliği fakültesi akademik teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıl 2017, en düşük olduğu yıl 2019'dur. Eczacılık fakültesindeki duruma bakıldığında 2015 yılında toplam 30 öğretim elemanı olan fakülteden 7 kişi teşvik almıştır ve teşvikten yararlanma oranı %23.3'tür (2015; N= 7/30, %23.3). 2016 yılına gelindiğinde 31 kişiden 9 kişi teşvik almıştır ve teşvikten yararlanma yüzdesi 29.0'dır (2016; N= 9/31, %29.03). 2017 yılında toplam öğretim elemanı sayısında düşüş (27), teşvik alan sayısında artış durumu gözlemlenmektedir ve teşvik alma oranı %59.3 olarak hesaplanmıştır (2017; N= 16/24,

%59.3). 2018 yılında tekrar %23.3'e gerileyen teşvikten yararlanma oranı 2019 yılında %30.0'a yükselmiştir (2018; N= 7/30, %23.3, 2019; N= 9/30, %30.0). Eczacılık fakültesi akademik teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıl 2017, en düşük olduğu yıl ise 2015 ve 2018 yıllarıdır. Eğitim fakültesinde 2015 yılında görevli olan toplam 172 kişiden 57 kişi teşvik almış olup o yıl teşvik alma oranı %30.2'dir (2015; N= 57/172, %30.2). 2016 yılında hem toplam görev yapan (161), hem teşvik alan (78), hem de teşvik alma oranı (%48.4) yükselmiştir (2016; N= 78/161, %48.4). 2017 yılında 150 öğretim elemanından 87 kişi teşvik almış olup teşvik alma oranı %58.0'dur (2017; N= 87/150, %58.0). 2018 ve 2019 yılında teşvik alma oranları azalmaya devam etmiş 2018 yılında %31.5, 2019 yılında %27.2 olarak hesaplanmıştır (2018; N= 45/143, %31.5, 2019; N=39/143, %27.2). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının akademik teşvikten en fazla yararlandığı yıl (%58.0), 2017 en az olduğu yıl (%27.2) ise 2019'dur. Fen edebiyat fakültesi akademik teşvik alma oranı 2015 yılında %25.7, iken 2016 yılında %41.6'ya yükselmiştir (2015; N= 49/190, %25.7, 2016; N= 74/178, %41.6). 2017 yılında toplam 156 öğretim elemanının olduğu fakülteden 88 kişi teşvik almıştır ve teşvik alma oranı %56.4'e yükselmiştir (2017; N= 88/156, %56.4). Son 2 yıla ait yararlanma oranları ise; 2018 yılında %30.5 ve 2019 yılında %23.8'dir (2018; N=47/154, %30.05, 2019; N= 41/158, %23.8). Fen edebiyat fakültesi akademik teşvik alma oranı 2017 yılında en yüksek orana sahipken (%56.4), 2019 yılında en düşük yararlanma oranının (%23.8) söz konusu olduğu yıldır. Hukuk fakültesi 2015 yılında akademik teşvik almamıştır. 2016 yılında ise 49 kişinin görev yaptığı fakültede 6 kişi teşvik almıştır ve teşvik alma oranı %12.2'dir (2016; N= 6/49, %12.2). 2017 yılında ise teşvik alma oranı %15.2'ye yükselirken, 2018 yılında %11.5'e düşmüştür (2017; N= 7/46, %15.2, 2018; N= 5/47, %11.5). 2019 yılın da teşvik alan oranı bir önceki yıla göre artış göstererek, toplam 45 kişiden 6 kişi teşvik almıştır ve teşvik alma oranı %13.3 olarak hesaplanmıştır (2019; N= 6/45, %13.3). Hukuk fakültesi teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıl 2017, en düşük olduğu yıl ise 2018 yılıdır. İktisadi ve idari bilimler fakültesinin yıllara göre akademik teşvik alma oranı 2015 yılında %13.3, 2016 yılında %17.3'tür (2015; N= 8/60, %13.3, 2016; N= 9/52, %17.3). 2017 yılında fakültede görev yapan toplam öğretim elemanı sayısı 46'ya inerken ve teşvik alan sayısı 18, ve teşvikten yararlanma oranı %39.1'e yükselmiştir (2017; N=18/46, %39.1). 2018 yılında gelindiğinde teşvik alma oranının %16.7'e ye gerilediği ve 2019 yılında ise tekrar yükselerek %20.8 olduğu görülmektedir (2018; N= 8/48, %16.7, 2019; N= 10/48, %20.8). İlahiyat fakültesi akademik teşvik alma oranı 2015 yılında %10.9'dur (2015; N= 8/74, %10.9). 2016

yılında toplam 60 öğretim elemanından 11 kişi akademik teşvik almıştır ve teşvik alma oranı %18.32'dir (2016; N= 11/60, %18.32). 2017 yılında 54 kişiden 15 kişi teşvik almıştır ve teşvik alma oranı %27.8'e yükselmiştir (2017; N= 15/54, %27.8). Son 2 yılda teşvik alma oranlarında azalmalar görülmektedir. 2018 yılında %11.5'e ve 2019 yılında %10.3'e gerilemiştir (2018; N= 6/52, %11.5, 2019; N= 6/58, %10.3). İlahiyat fakültesinin akademik teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıl 2017 yılı, en düşük olduğu yıl 2019 yılıdır. İletişim fakültesi 2015, 2016 ve 2018 yıllarında akademik teşvik ödeneği almamıştır. 2017 yılında toplam 5 öğretim elemanından 1 kişi ve 2019 yılında 7 öğretim elemanından 2 kişi akademik teşvik ödeneği almıştır (2017; N= 1/5, %20.5, 2019; N= 2/7, %28.5). İletişim fakültesi akademik teşvik alma oranı 2017 yılında %20, 2018 yılında %28.5'dir. Mimarlık fakültesi akademik teşvik alma oranı 2015 yılında %2.8'dir (2015; N= 1/36, %2.8). 2016 yılında 33 öğretim elemanının görev yaptığı fakültede 5 kişi teşvik almıştır ve 2016 yılında teşvik alma oranı %15.2'ye yükselmiştir (2016; N= 5/33, %15.2). 2017 yılında 31 öğretim elemanının görev yaptığı fakültede 15 kişi teşvik almıştır ve durum teşvik alma oranını %48.4'e yükseltmiştir (2017; N= 15/31, %48.4). Teşvik alan sayısı 2018 yılında 8'e 2019 yılında 2'e düşmüştür ve teşvik alma oranları 2018 yılında %23.5, 2019 yılında %5.5'tir (2018; N= 8/48, %16.7, 2019; N= 10/48, %20.8). Mühendislik fakültesinde 2015 yılında 30, 2016 yılında 44 kişi teşvik almıştır (2015; N= 30/85, % 2.8, 2016; N= 44/80, %55.0). Bu yıllarda teşvik alma oranları %35.2 ve %55.0'dır. 2017 yılında ise 79 öğretim elemanından 53 kişi teşvik almıştır ve bu durum teşvik alma oranını %67.1'e yükseltmiştir (2017; N=53/79, %67.1). 2018 yılında 80 öğretim elemanından 27, 2019 yılında yine 80 öğretim elemanından 18 kişi teşvik almıştır. Teşvik alma oranları 2018 yılında %33.8'e ve 2019 yılında %22.5' gerilemiştir (2018; N=27/80, %33.3, 2019; N= 18/80, %22.5) Mühendislik fakültesinde teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıl 2017, en düşük olduğu yıl 2019 yılıdır. Tıp fakültesinde teşvik alan sayılarına ve teşvikten yararlanma oranlarına bakıldığında, 2015 yılında toplam 725 öğretim elemanından 139 kişi teşvik almıştır ve teşvik alma oranı %19.1'dir (2015; N= 139/725, %19.1). 2016 yılında ise toplam öğretim elemanı sayısı (639) azalmış buna karşın teşvik alan sayısı (192) yükselmiş ve dolayısıyla teşvik alma oranı da %30.0'a yükselmiştir (2016; N= 639/192, %30.0). Tabloda 2017 yılı verilerine bakıldığında toplam 651 öğretim elemanından 168 kişinin teşvik aldığı ve teşvik alma oranının %25.8'e gerilediği görülmektedir (2017; N= 168/651, %25.8). Tıp fakültesinin son yıla ait teşvik alma oranları önceki yıla göre azalmış, 2018 yılında 674 öğretim elemanından 124 kişi, 2019 yılında 700 öğretim

elemanından 117 kişi teşvik almıştır. Teşvik alma oranları 2018 yılında %18.4'e 2019 yılında %16.7'ye gerilemiştir (2018; N= 124/674, %18.4, 2019; N=117/700,%16.7). Diğer fakültelerden farklı olarak tıp fakültesinde teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıl 2016, en düşük olduğu yıl 2019 yılıdır. Veteriner fakültesi akademik teşvik alma oranlarına bakıldığında 2015 yılında toplam 57 öğretim elemanı olan fakülteden 20 kişi söz konusu ödenekten yararlanmıştır. Teşvik alma oranı %35.8'dir (2015; N=20/57, %35.8), 2016 yılında görevli sayısı 54 iken 29 kişi teşvik almıştır ve teşvik alma oranı %53.7'dir (2016; N= 29/54, %53.7). 2017 yılında teşvikten yararlanma oranı %64.6'ya yükselmiştir (2017; N= 31/48, 64.6). 2018 yılında teşvik alma oranı %30.0'a ve 2019 yılında %28.7'ye gerilemiştir (2018; N= 15/50, %30.0, 2019; N= 16/57, %28.7). Veteriner fakültesinde akademik teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıl 2017 yılı, en düşük olduğu yıl ise 2019 yılı olduğu dikkati çekmektedir. Son olarak ziraat fakültesi teşvik alan sayılarına ve alma oranlarına bakıldığında teşvik alma oranlarının yüksek olduğu dikkati çekmektedir. 2015 yılında 51 öğretim elemanı olan ziraat fakültesinde öğretim elemanlarının yarıdan fazla bir kısmı (28) akademik teşvik ödeneği aldığı ve teşvik alma oranının %54.9'olduğu görülmektedir (2015; N= 28/51, %54.9). 2016 yılında ise toplam öğretim elemanı sayısı 49'a düşerken, teşvik alan sayısı 31'e yükselmiştir ve teşvik alma oranı %63.3 olarak hesaplanmıştır (2016; N= 31/49, %63.3). 2017 yılında 2016 yılına benzer şekilde toplam öğretim elemanı sayısı azalırken (45), teşvik alan sayısı (36) yükselmiştir ve dolayısıyla teşvik alma oranı %80.0'a yükselmiştir (2017; N= 36/45, %80.0). 2018 yılı verilerine bakıldığında 47 öğretim elemanından 23 kişi teşvik aldığı ve teşvik alma oranını %48.9 olduğu görülmektedir (2018; N=23/47, %48.9). 2019 yılında teşvik alma oranı tekrar azalmış (46.9), 49 kişiden 23'ü teşvik almıştır (2019; N= 23/49, %46.9). Ziraat fakültesi akademik teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıl 2017 yılında görülmekte iken, en düşük oran ise 2019 yılında görülmektedir.

Dicle Üniversitesinde akademik teşvik alan fakültelerin akademik teşvik puan ortalamaları ise şu şekildedir: Diş hekimliği fakültesi teşvikin verilmiş olduğu her yıl teşvik ödeneğinden yararlanan fakültelerden biridir. Teşvik in verildiği ilk yıl puan ortalaması 39.59 iken, 2016 (51.29) ve 2017 (56.28) yıllarına ait olan puan ortalamaları artış göstermiştir. 2018 yılı puan ortalaması (35.70) ve 2019 (49.48) yılında puan ortalaması düşmüştür. Eczacılık fakültesi puan ortalamalarına bakıldığında inişli çıkışlı bir profil söz konusudur. 2015 yılında 51.19 iken 2016 yılında puan ortalaması 84.57'e yükselmiştir. Eczacılık fakültesi, 2016 yılı akademik faaliyetleri sonucu, 2017 yılında,

en yüksek performans gösteren 20 fakülte arasında 2. Sıraya yükseltmiştir. (Karadağ ve Yücel 2018; 49) çalışmaları ile tutarlılık göstermektedir. Eczacılık fakültesi puan ortalaması 2017 yılında 73.10'a düşmüştür. Sonraki 2 yılda puan ortalaması azalmaya devam etmiş, 2018 yılında 42.94'e ve 2019 yılında 42.60'a gerilemiştir. Eğitim fakültesi puan ortalaması 2015 yılında 45.51, 2016 yılında 58.72, 2017 yılında 66.29, iken, 2018 yılında 43.00'a gerilmiş, 2019 yılında ise tekrar artış göstermiş ve 69.90'a yükselmiştir. Fen edebiyat fakültesi puan ortalaması 2015 yılında 45.51, 2016 yılında 58.72, 2017 yılında 66.29 iken, 2018 yılında 36.65 ve 2019 yılında 69.60'tır. Hukuk fakültesi 2015 yılında akademik teşvik ödeneğinden yararlanamamış olup, puan ortalaması 2016 yılında 35.30, 2017 yılında 38.21, 2018 yılında 43.14'tür. İktisadi ve idari bilimler fakültesi akademik teşvik puan ortalaması 2015 yılında 40.76, 2016 yılında 54.00, 2017 yılında 62.22 iken 2018 yılında 46.19 ve 2019 yılında 59.10'dur. İlahiyat fakültesi akademik teşvik puan ortalaması 2015 yılında 36.01, 2016 yılında 38.00, 2017 yılında 47.77 olup 2018 yılında 35.10 ve 2019 yılında 60.00'dır. İletişim fakültesi 2015, 2016 ve 2018 yıllarında akademik teşvik ödeneği almamıştır. Diğer yıllara ait puan ortalamaları ise 2017 yılında 35.40 ve 2019 yılında ise 43.48'dir. Mimarlık fakültesi 2015 yılında akademik teşvik ödeneği almamış olup diğer yıllara ait puan ortalamaları 2016 yılında 43.65, 2017 yılında 61.35, 2018 yılında 37.58 ve 2019 yılında 34.28'dir. Mühendislik fakültesi puan ortalamaları 2015 yılında 43.20, 2016 yılında 53.98, 2017 yılında 61.35, 2018 yılında 46.04 ve 2019 yılında 53.94'tür. Meslek yüksekokullarının puan ortalamalarına bakıldığında 2015 yılında 47.26, 2016 yılında 52.58, 2017 yılı 58.48, 2018 yılında 49.12 ve 2019 yılında 60.00 olduğu ortadadır. Tıp fakültesi akademik teşvik puan ortalamaları yıllara göre 2015 yılında 43.74, 2016 yılında 57.05, 2017 yılında 57.63, 2018 yılında 36.42 ve 2019 yılında 35.75'dir. Veteriner fakültesi akademik teşvik puan ortalamaları 2015 yılında 43.67, 2016 yılında 61.76, 2017 yılında 61.57, 2018 yılında 39.09 ve 2019 yılında 36.85'dir. Ziraat fakültesi puan ortalamalarına bakıldığında 2015 yılında 52.64, 2016 yılında 57.28, 2017 yılında 68.87, 2018 yılında 45.50 ve 2019 yılında 46.46'dır.

Dicle Üniversitesinde akademik teşvikin verildiği 5 yıllık süreçte, akademik teşvik puan ortalaması en yüksek olan fakülte, eczacılık fakültesi olmuştur. Eczacılık fakültesinin 5 yılın sonunda akademik teşvik puan ortalaması 62.45'tir. Eczacılık fakültesini ziraat fakültesi takip etmektedir. Ziraat fakültesi 5 yılın akademik teşvik puan ortalaması 54.65'tir. Akademik teşvik puan ortalaması en yüksek olan 3. fakülte

ise eğitim fakültesidir. Eğitim fakültesinin 5 yılsonunda ortalama akademik teşvik puanı 53.78'dir. Yine aynı dönemde akademik puan ortalaması en düşük olan fakülte iletişim fakültesidir. İletişim fakültesinin 5 yılın sonunda ortalama akademik teşvik puanı 36.28'dir. İletişim fakültesini hukuk fakültesi takip etmektedir. Hukuk fakültesinin puan ortalaması 38.75'dir. 5. Yılın sonunda akademik teşvik puan ortalaması en düşük olan 3. fakülte ise ilahiyat fakültesidir (40.57).

6.2.1.5.2. Yüksekokullar ve Meslek Yüksekokullarına Göre Akademik Teşvik Puanları

Akademik teşvik puanları fakülteler dışında yüksekokullar ve meslek yüksekokulları bağlamında irdelendiğinde, teşvik alan öğretim elemanı sayıları ve puan ortalamaları aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Tabloya göre çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

Dicle Üniversitesinde yüksekokullarda görev yapan ve akademik teşvik alan öğretim elemanı sayıları 2015 yılında 5, 2016 yılında 9, 2017 yılında 24, 2018 yılında 9 ve 2019 yılında 10'dur. Yüksekokullarda teşvik alan sayısının en yüksek olduğu yıl 2017, en düşük olduğu yıl ise 2015 yılıdır. Yüksekokulların akademik teşvik puan ortalamaları ise 2015 yılında 34.83, 2016 yılında 48.70, 2017 yılında 53.66, 2018 yılında 39.51 ve 2019 yılında 44.55'tir. Yüksekokulların akademik teşvik puan ortalamalarının en yüksek olduğu yıl 2017 yılı, en düşük olduğu yıl ise 2015 yılıdır.

Tablo 30: Dicle Üniversitesi YO/MYO Akademik Teşvik Sonuçları

YÜKSEKOKULLAR/MESLEKYÜKSEKOKULLARI BAĞLAMINDA AKADEMİK TEŞVİK ALAN SAYILARI VE AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMALARI				
YILLAR	YÜKSEKOKULLAR		MESLEKYÜKSEKOKULLAR	
	Akademik Teşvik Alan Öğretim Elemanı Sayıları	Akademik Teşvik Puan Ortalamaları	Akademik Teşvik Alan Öğretim Elemanı Sayıları	Akademik Teşvik Puan Ortalamaları
2015	5	34.83	4	47.26
2016	9	48.70	23	52.8
2017	24	53.66	29	58.48
2018	9	39.51	11	49.12
2019	10	44.55	10	39.98

Meslek yüksekokullarında görev yapan akademik teşvik alan öğretim elemanı sayıları 2015 yılında 4, 2016 yılında 23, 2017 yılında 29, 2018 yılında 11 ve 2019 yılında 10'dur. Meslek yüksekokullarında akademik teşvik alan öğretim elemanı sayısının en

yüksek olduğu yıl 2017 yılı, en düşük olduğu yıl ise 2015 yılıdır. Meslek yükseköğretim kurumlarının akademik teşvik puan ortalamaları ise 2015 yılında 47.26, 2016 yılında 52.8, 2017 yılında 58.48, 2019 yılında 49.12 ve 2019 yılında 39.98'dir. Meslek yükseköğretim kurumlarının akademik teşvik puan ortalamasının en yüksek olduğu yıl 2017 yılı, en düşük olduğu yıl ise 2019 yılıdır.

6.2.2. Harran Üniversitesi Öğretim Elemanları Akademik Teşvik Puanları

Bu başlıkta akademik teşvik sisteminden yararlanan TRC 2 Bölgesinde yer alan üniversitelerden biri olan Harran Üniversitesi akademik teşvik sonuçları incelenmiştir. Harran Üniversitesi akademik teşvik sonuçları yükseköğretim istatistikleri (YÖK, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019) ve Harran Üniversitesi akademik teşvik düzenleme, denetleme ve itiraz komisyonu verileri ışığında gerçekleşmiştir. Harran Üniversitesi 2015- 2019 yıllarına ait akademik teşvik sonuçlarına Harran Üniversitesi web sayfasından ulaşılmıştır.

6.2.2.1. Yıllara Göre Akademik Teşvik Puanları

Harran Üniversitesi TRC 2 Bölgesinde Kurulu olan bir devlet üniversitesidir. Akademik teşvik uygulamasından, sistemin geçerli olduğu sürece yararlanmıştır. Aşağıdaki tablo 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında Harran Üniversitesi toplam öğretim elemanı sayılarını, akademik teşvik alan öğretim elemanı sayılarını, akademik teşvik alma oranlarını ve akademik teşvik puan ortalamalarını ortaya koymaktadır. Tablodan çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

Tablo 31: Harran Üniversitesi Yıllara Göre Akademik Teşvik Alma Oranları ve Akademik Teşvik Puan Ortalamaları

HARRAN ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANLARI VE AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMALARI				
YILLAR	TOPLAM SAYI* (N)	AKADEMİK TEŞVİK ALAN SAYISI** (F)	AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANI (%)	AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMASI**
2015	971	212	21.83	46.83
2016	1012	308	30.43	59.87
2017	1032	452	43.80	61.64
2018	1087	208	19.14	44.55
2019	1147	225	19.62	41.82

*Kaynak: Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi, 2015-2019

**Kaynak: Harran Üniversitesi Akademik Teşvik Düzenleme Denetleme ve İtiraz Komisyonu

2015 yılı verilerine bakıldığında Harran Üniversitesinde toplam öğretim elemanı sayısı 971, akademik teşvik ödeneği alan toplam 212 kişi olmuştur. Harran Üniversitesi 2015 yılı akademik teşvik alma oranı %21.83'tür (2015; N= 212/971, %21.83). 2016 yılında ise toplam akademisyen sayısı, teşvik alan sayısı artmış ve buna bağlı olarak teşvik alma oranı %8'in üzerinde bir artış göstermiştir (2016; N= 308/1012, %30.43). 2017 yılı teşvik alan sayısının ve teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıl olmuştur (2017; N= 452/1032, %43.80). 2018 yılı ise teşvik alan sayısının ve teşvikten yararlanma oranının en düşük olduğu yıl olmuştur (2018; N= 208/1087, %19.14). 2019 yılında 1147 öğretim elemanından 225 kişi akademik teşvik ödeneği almıştır ve 2019 yılında Harran Üniversitesi akademik teşvik ödeneği alma oranı %19.62 olmuştur (2019; N= 225/1147, %19.62).

Tablo 31'de akademik teşvik puan ortalamalarına dikkat edildiğinde ise çıkan sonuçlar şu şekildedir: Harran Üniversitesi yıllara göre akademik teşvik puan ortalaması 2015 yılında 46.83 iken 2016 yılında bu ortalama 59.87'ye yükselmiştir (Çıkan bu sonu. 2017 yılında puan ortalaması, diğer yıllara ait puan ortalamalarının üzerinde çıkarak 61.64'e yükselmiştir. 2018 yılında 44.55'e gerilerken, 2019 yılında ise 41.82 olmuştur.

6.2.2.2. Unvanlara Göre Akademik Teşvik Analiz Sonuçları

Araştırmanın bu alt başlığında Harran Üniversitesi 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yılı akademik teşvik verileri unvanlar bağlamında irdelenmiştir. İlk olarak akademik teşvik ödeneğinden yararlanan unvanların akademik teşvik puan ortalamaları ve ardından akademik teşvikten yararlanma oranları (%) hesaplanmış ve çıkan sonuçlar tablolarda sunulmuştur. Aşağıdaki tablo 2015- 2019 yılları arasında Harran Üniversitesinde akademik teşvik ödeneği alan unvanları bu unvanların yıllara göre akademik teşvik alma oranlarını (%) ve akademik teşvik puan ortalamalarını ifade etmektedir. Harran Üniversitesi görevli olan öğretim elemanlarının akademik teşvikten yararlanma oranları unvanlar değişkenine göre incelenmiş ve çıkan sonuçlar tablo 32'de ifade edilmiştir. Tabloya göre ortaya çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

Tablo 32: Harran Üniversitesi Unvanlara Göre Akademik Teşvik Alma Oranları ve Akademik Teşvik Puan Ortalamaları

HARRAN ÜNİVERSİTESİ UNVANLAR BAĞLAMINDA AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANLARI VE AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMALRI (2015-2019)					
UNVAN	YIL	TOPLAM SAYI (N)	AKADEMİK TEŞVİK ALAN SAYISI (F)	AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANI (%)	AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMASI
PROF. DR	2015	102	44	43.1%	53.22
	2016	102	68	66.7%	65.17
	2017	103	81	78.6%	68.57
	2018	110	63	57.3%	44.19
	2019	132	76	57.5%	41.40
DOÇENT DR.	2015	104	58	55.8%	42.41
	2016	81	57	70.4%	57.35
	2017	83	79	95.2%	66.28
	2018	92	66	71.7%	38.05
	2019	117	62	52.9%	45.65
YRD. DOÇ. DR*	2015	252	91	36.1%	47.46
	2016	289	128	44.3%	61.17
	2017	339	179	52.8%	63.51
DR. ÖĞT. ÜYESİ	2018	337	66	19.6%	42.12
	2019	314	73	23.2%	39.70
ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ	2015	335	13	3.9%	41.22
	2016	327	35	10.7%	52.46
	2017	325	54	16.6%	49.03
	2018	349	4	1.1%	42.93
	2019	354	5	1.4%	39.33
ÖĞRETİM GÖREVLİSİ	2015	159	5	3.1%	48.23
	2016	166	18	10.8%	51.67
	2017	237	43	18.1%	52.68
	2018	259	9	3.5%	38.05
	2019	265	9	3.3%	37.56
OKUTMAN	2015	52	1	1.9%	30
	2016	51	1	2.0%	81
	2017	?	5	?	48.12
UZMAN	2016	16	1	6.3%	62.55
	2017	?	3	?	46.95
(UNVANI BELİRTİLMEYEN) DR	2017	?	5	?	60.87
	2017		3		34.70

* “Yardımcı Doçent” unvanı, 21 Şubat 2018’te TBMM’de alınan kararla “Dr Öğretim Üyesi” olarak değiştirilmiştir. Akademik teşvik sonuçlarının kamuya paylaşıldığı dönemde söz konusu unvan kullanılıyor olması sebebi ile 2018 yılına kadar sürede araştırmada “Yardımcı Doçent” olarak düzenlenmiştir.

Tabloya göre Harran Üniversitesinde akademik teşvikten yararlanma oranı en yüksek olan unvanlar profesörler, doçentler ve yardımcı doçentler olduğu görülmektedir. Akademik teşvik ödeneğinin ödenmiş olduğu toplam 5 yıl içerisindeki

unvanların yararlanma oranları incelenmiş olup çıkan sonuçlara göre, akademik teşvik ödeneği alma oranı en yüksek olan unvan doçentlerdir. Çıkan bu sonuç, araştırmamızdan daha geniş bir örnekleme tüm devlet üniversiteleri akademik teşvik sonuçlarını karşılaştıran Göksu ve Bolat'ın (2017; 446) bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Harran Üniversitesinde 2015 yılında görev yapan toplam 104 doçentten 58 kişi akademik teşvik almıştır ve doçentlerin akademik teşvik alma oranı 2015 yılında %55.8'dir. 2016 yılında 81 doçentten 57 kişi akademik teşvik alarak, 2016 yılı akademik teşvik alma oranı %70.4'e yükselmiştir. 2017 yılı verilerinde 83 doçentten 79 kişi teşvik ödeneği alırken teşvikten yararlanma oranının %95.2'ye yükseldiği ortadadır. 2017 yılı Harran Üniversitesinde doçentlerin teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıldır. 2018 yılında toplam 92 doçentin 66'sı akademik teşvik almıştır. 2019 yılında ise tabloda da görüldüğü gibi doçentlerin akademik teşvik alma oranı düşmüştür (2015; N=58/104, %55.8, 2016; N=57/81, %70.4, 2017; N=79/83, %95.2, 2018; N=66/92, %71.7, 2019; N=62/117, %52.9). Doçentlerin ardından, akademik teşvik alma oranı en yüksek olan 2. unvan profesörlerdir. 2015 yılında toplam 102 profesörden 44 kişi akademik teşvik ödeneğinden yararlanırken, 2016 yılında bu sayı 68'e yükselmiştir. 2017 yılında toplam 103 olan profesörden 81 kişi akademik teşvik almıştır ve teşvik alma oranı %78.6 olarak hesaplanmıştır. 2017 yılı profesörlerin akademik teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıldır. 2018 yılında toplam 110 profesörden 63 kişi, 2019 yılında 132 profesörden 76 kişi akademik teşvik ödeneği almıştır (2015; N=44/102,%43.1, 2016; N=68/102, %66.7, 2017; N=81/103, %78.6, 2018; N=63/110, %57.3, 2019; N=76/132, %57.5). Yardımcı doçentlerin akademik teşvik alma oranı 2015 yılında %36.1'dir. 2016 yılında bu oran yükselmiş ve %44.3 olarak hesaplanmıştır. 2017 yılı yardımcı doçentlerin teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıldır. Toplam 339 yardımcı doçentten 179 kişi akademik teşvik almıştır ve teşvik alma oranı %52.8'dir. 21.02.2018 tarihinde alınan kararla, "Yardımcı Doçent" unvanı, "Dr Öğretim Üyesi" olarak değiştirilmiştir. Doktor öğretim üyelerinin akademik teşvik alma oranı 2018 yılında %19.6, 2019 yılında %23.2'dir (2015; N=91/252, %36.1, 2016; N=128/289, %44.3, 2017; N=179/339, %52.8, 2018; N=66/337, %19.6, 2019, N=73/314, %23.2). Harran Üniversitesinde akademik teşvik alma oranlarının en yüksek olduğu 3 unvan sırasıyla, doçentler, profesörler ve yardımcı doçentlerdir. Bu sıralama Dicle Üniversitesindeki sıralamaya benzer şekildedir. Araştırma görevlilerinde, teşvik alan sayılarına ve teşvik alma oranlarına bakıldığında teşvik alan sayılarının ve teşvik alma oranlarının düşük olduğu dikkati çekmektedir. 2015 yılında toplam sayısı 335 olan araştırma

görevlilerinden 13 kişi teşvik almıştır. 2016 yılında %3.9 olan teşvik alma oranında göreülen en büyük artış 2016 yılında gerçekleşerek %10.7 olmuştur. 2017 yılı ise araştırma görevlilerinin teşvikten en fazla yararlandığı yıl olarak görülmektedir. Toplam 325 araştırma görevlisinden 54 kişi akademik teşvik sisteminden yararlanmıştır. Takip eden 2 yılda yüzdeler hayli düşmüş görünmektedir (2015; N= 13/335, %3.9, 2016; N=35/327, % 10.7, 2017; N=54/335, %16.6, 2018; N= 4/349, %1.1, 2019; N= 5/354, %1.4). Öğretim görevlileri, akademik teşvik alan sayısı ve teşvik alma oranı açısından düşük oranları olan bir diğer unvandır. 2015 yılında %3.1 olan teşvik alma oranı, 2016 yılında %10.8'e yükselmiştir. 2017 yılında ise yaklaşık %8 oranında bir artış görünmekte iken, aynı zamanda 2017 yılı öğretim görevlilerinin teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıldır. Son 2 yıla ait verilere dikkat edildiğinde, teşvik alma oranı %3'lere inmiştir (2015; N=5/159, %3.1, 2016; N=18/166, %10.8, 2017; N=43/237, %18.1, 2018; N= 9/259; %3.5, 2019; N=9/265). Okutman unvanı, sadece 2015, 2016 ve 2017 yıllarında teşvik almış olup, 2018 ve 2019 yıllarında ise teşvik almamıştır. 2015 yılında görev yapan toplam 52 okutmandan 1, 2016 yılında toplam 51 okumandan yine 1 kişi teşvik almıştır. (2015; N= 1/52, %1.9, 2016; N=1/51,%2.0, 2017 yılında yükseköğretim bilgi yönetim sisteminde okutman sayıları paylaşılmadığı için, 2017 yılı teşvik alma oranı hesaplanamamıştır). Uzmanlardan 2016 yılında 1, 2017 yılında 3 kişi akademik teşvik almıştır. 2017 yılında unvanı belirtilmeyen 5 öğretim elemanı ve 3 doktor unvanı akademik teşvik ödeneği almıştır.

6.2.2.3. Cinsiyete Göre Akademik Teşvik Puanları

TRC 2 Bölgesinde olan Harran Üniversitesi 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarına ait akademik teşvik puanları, cinsiyet bağlamında akademik teşvik puan ortalamaları ve ardından akademik teşvik ödeneğinden yararlanma düzeyleri incelenmiş ve sonuçlar tablo ve grafiklerle sunulmuştur. Aşağıdaki tablo Harran Üniversitesinde 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında görev yapan toplam kadın ve erkek öğretim elemanı sayılarını, aynı yıllarda akademik teşvik alan kadın ve erkek öğretim elemanı sayılarını ve akademik teşvik puan ortalamalarını ve akademik teşvik alma oranlarını (%) ifade edilmiştir. Tablo 33'e göre çıkan sonuçlar şu şekildedir:

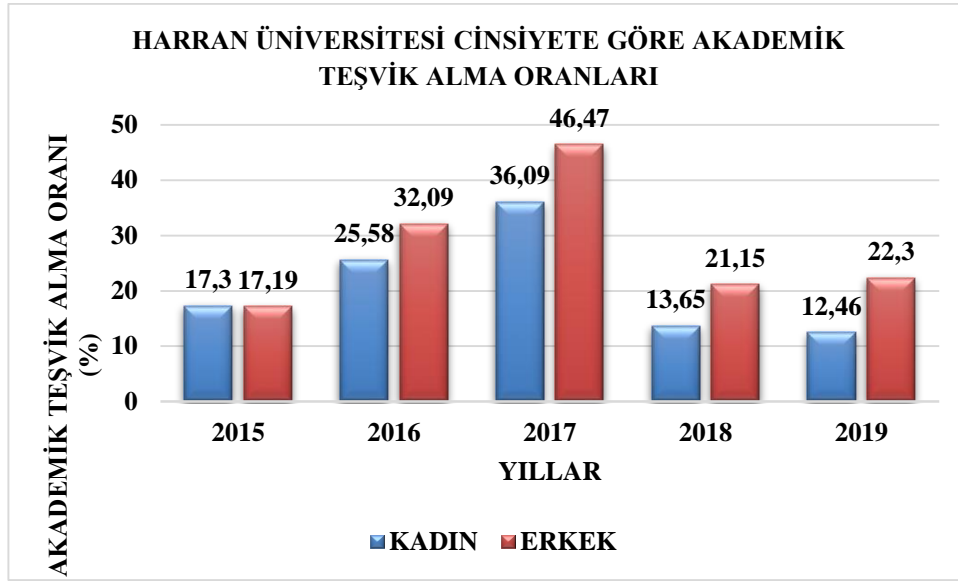
Tablo 33: Harran Üniversitesi Cinsiyete Göre Akademik Puan Ortalamaları ve Teşvik Alma Oranları

HARRAN ÜNİVERSİTESİ CİNSİYETE GÖRE AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMALARI VE AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANLARI								
YILLAR	KADIN				ERKEK			
	Puan Ortalaması	Toplam Sayı (N)*	Teşvik Alan Sayısı (F)	Teşvik Alma Oranı	Puan Ortalaması	Toplam Sayı (N)*	Teşvik Alan Sayısı (F)	Teşvik Alma Oranı
2015	46.57	260	45	17.30%	46.90	971	167	17.19%
2016	63.99	258	66	25.58%	58.74	754	242	32.09%
2017	63.06	266	96	36.09%	61.26	766	356	46.47%
2018	42.75	293	40	13.65%	44.98	794	168	21.15%
2019	39.49	313	39	12.46%	42.91	834	186	22.30%

*Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi, 2015-2019

Kadın öğretim elemanlarının akademik teşvik puan ortalamaları 2015 yılında 46.57 ve 2016 yılında 63.99'dur. 2017 yılında ise puan ortalaması azalma eğilimi göstermiş olup (63.06), 2018 yılında 42.75 ve 2019 yılında 39.49'a gerilemiştir. Erkek öğretim elemanlarının akademik teşvik puan ortalamalarına bakıldığında 2015 yılında 46.90, 2016 yılında 58.74, 2017 yılında 61.26 iken, 2018 yılında 44.98 ve 2019 yılında ise 42.91'e gerilemiştir. Ayrıca Harran Üniversitesi'nde hem kadın öğretim elemanlarının hem de erkek öğretim elemanlarının akademik teşvik puan ortalamaları en belirgin düşüş 2018 yılında ve 2019 yılında görülmektedir. Kadın öğretim elemanlarının puan ortalaması ile erkek öğretim elemanlarının puan ortalaması arasındaki fark 2015 yılında 0.33 iken, 2016 ve 2017 yıllarında kadınların puan ortalamasının, erkeklerin puan ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir.

Aşağıdaki şekil, Harran Üniversitesinde 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yılları arasında kadın ve erkek öğretim elemanlarının akademik teşvik alma oranlarını (%) ortaya koymaktadır. Şekle göre cinsiyetlerin akademik teşvik alma oranları şu şekildedir.



Şekil 25: Harran Üniversitesi Cinsiyet Bağlamında Akademik Teşvik Alma Oranları

Harran Üniversitesi cinsiyetler bakımından akademik teşvik alma oranlarına bakıldığında kadınlarda oran ilk 3 yıl artış eğiliminde iken sonraki 2 yıl teşvik alma oranları kadınlarda düşüş göstermektedir. (2015; N= 45/260, %17.30, 2016; N= 66/258, %25.58, 2017; N= 96/266, %36.09, 2018; N= 40/293, %13.65, 2019; N= 39/313, %12.46). Aynı tabloda erkek öğretim elemanların akademik teşvik alma oranlarına dikkat edildiğinde 2015 yılında %20.28 olan oran, 2016 ve 2017 yıllarında artış göstermektedir. Teşvik alma oranı 2017 yılında ve 2018 yılında ise azalma eğilimi göstermiştir (2015; N=167/97, %17.19, 2016; N= 242/754, %32.09, 2017; N= 356/766, %46.47, 2018; N= 168/794, %21.15, 2019; N= 186/834, %22.30). Akademik teşvik alma oranları açısından karşılaştırıldığında, sadece 2015 yılında kadınların akademik teşvik alma oranı daha yüksek iken, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında erkek öğretim elemanlarının akademik teşvik alma oranlarının daha yüksek olduğu ortadadır.

6.2.2.4. Elde Edilen Puna Göre Akademik Teşvik Puanları

Akademik teşvik yönetmeliğine göre, sistemden yararlanabilmek için öğretim elemanının en az 30 puan toplamış olması gerekmektedir. Bununla birlikte alınabilecek en yüksek puan ise 100 puandır. Araştırmanın bu başlığında, Harran Üniversitende akademik teşvik alan akademik öğretim elemanlarının puanları minimum puan (30) ve maksimum puan (100) alma bağlamında irdelenmiştir. Minimum/ maksimum puan ile teşvik alan öğretim elemanlarının unvanları ve akademik birimleri (fakülte/YO/MYO) irdelenmiş ve çıkan sonuçlar çeşitli tablolarda değerlendirilmiştir.

6.2.2.4.1. Minimum Puan Alanlara Göre Akademik Teşvik Puanları

Akademik teşvik sisteminin uygulanmaya konulmasından itibaren Harran Üniversitesi'nde minimum puan toplayarak bu ödenekten yararlanan öğretim elemanı her yıl olmuştur. Minimum puan alarak akademik teşvik alan akademisyen sayısı 2015 yılında 17, 2016 yılında 14, 2017 yılında 22, 2018 yılında 5 ve 2019 yılında 18'dir. Minimum puan ile teşvik alan öğretim elemanlarının unvanlara göre dağılımına dikkat edildiğinde çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilmektedir:

Tablo 34: Harran Üniversitesi Minimum Puan ile Akademik Teşvik Ödeneği

Alan Unvanlar

UNVANLAR	MİNİMUM PUAN (30) ALAN UNVANLAR					TOPLAM
	YILLAR					
	2015	2016	2017	2018	2019	
PROF.DR.	-	-	-	4	5	9
DOÇ.DR.	3	1	4	-	1	9
YRD. DOÇ. DR	6	5	2	-	-	13
DR. ÖĞRETİM ÜYESİ	-	-	-	1	10	11
ARŞ. GÖR.	5	1	8	-	-	14
ÖĞR. GÖR.	2	7	6	-	2	17
DR.	-	-	1	-	-	1
OKUTMAN	1	-	1	-	-	2
TOPLAM	17	14	22	5	18	76

*2018 yılından itibaren Yardımcı Doçent kadrosu, Dr. Öğretim Üyesi olarak ihdas edilmeye başlanmış olup, araştırmamızda 2018 ve 2019 yıllarına ait verilerinde bu unvan kullanılmıştır.

Minimum puan alan öğretim elemanı sayısının en fazla olduğu unvan yardımcı doçent unvanıdır. 2015, 2016 ve 2017 yıllarında toplam 13 kişi yardımcı doçent minimum puan almıştır. 2018 yılından itibaren yardımcı doçent unvanı “doktor öğretim üyesi” olarak ihdas edilmiştir. 2018 ve 2019 yıllarında toplam 11 doktor öğretim üyesi minimum puan almıştır. Minimum puan alan sayısının en fazla olduğu 2. unvan ise öğretim görevlileridir. Öğretim görevlisi olan ve minimum puan ile sistemden yararlanan öğretim görevlisi sayısı 2015 yılında 2, 2016 yılında 7, 2017 yılında 6 ve 2019 yılında 2'dir. Araştırma görevlilerinden minimum puan alarak uygulamaya katılan sayılarına bakıldığında 2015 yılında 5, 2016 yılında 1, 2017 yılında 8 olduğu görülmektedir. Profesörlerden 2018 yılında 4, 2019 yılında 5 kişi olmak üzere toplam 9 kişi minimum puan almıştır. Doçent unvanının minimum puan alma durumunda bakıldığında 2015 yılında 3, 2016 yılında 1, 2017 yılında 4 ve 2019 yılında 1 kişi olduğu görülmektedir. Doktor unvanı olan 1 kişi 2017'de, okutman unvanı ise 2015 yılında 1 kişi, 2017 yılında bir kişi minimum puan toplayarak akademik teşvik ödeneği almıştır.

Tablo 35: Harran Üniversitesi Minimum Puan Alan Fakülte/YO/MYO

MİNİMUM PUAN ALAN FAKÜLTE/ YO/ MYO						
AKADEMİK BİRİMLER	YILLAR					TOPLAM
	2015	2016	2017	2018	2019	
EĞİTİM FAKÜLTESİ	3	6	5	0	-	14
FEN EDEBİYAT F.	2	0	2	1	2	7
İİBF	2	0	0	0	-	2
İLAHİYAT F.	0	0	5	0	4	9
MÜHENDİSLİK F.	1	0	1	0	1	3
MYO	0	3	2	1	3	9
TIP FAKÜLTESİ	6	3	2	2	4	17
VETERİNER F.	0	0	0	1	-	1
YO	1	2	3	0	3	9
ZİRAAT FAKÜLTESİ	2	0	2	0	1	5
TOPLAM	17	14	22	5	18	76

Harran Üniversitesinde minimum puan alan öğretim elemanı sayısının akademik birimlere (fakülte/YO/MYO) göre dağılımı ise yukarıdaki tabloda sunulmuştur. Tabloya göre minimum puan alan sayısının en fazla olduğu fakülte 17 kişi ile tıp fakültesidir. Tıp fakültesini 14 öğretim elemanı ile eğitim fakültesi takip etmektedir. 3. Sırada ise İlahiyat Fakültesi (9 öğretim elemanı), meslek yüksekokulları (9 öğretim elemanı) ve yüksekokullar (9 öğretim elemanı) bulunmaktadır. Minimum puan alan sayısının en az olduğu birimler ise 1 kişi ile veteriner fakültesi, 2 kişi ile iktisadi ve idari bilimler fakültesi ve 3 kişi ile mühendislik fakültesidir.

6.2.2.4.2. Maksimum Puan Alanlara Göre Bağlamında Akademik Teşvik

Puanları

Harran Üniversitesi'nde maksimum puan öğretim elemanlarının unvanlar ve fakülte/YO/MYO gibi akademik birimler bağlamında dağılımı incelendiğinde çıkan sonuçlar aşağıdaki tablolarda ortaya konulmuştur.

Harran Üniversitesi'nde 2015 yılında sadece 1 profesör tam puan olan 100 puan ile akademik teşvik ödeneği almıştır. Aynı yıl diğer unvanlardan maksimum puan alamamıştır. 2016 yılında maksimum puana ulaşabilen akademisyen sayısı 22'ye yükselmiştir. Profesörlerden 5, doçentlerden 4, yardımcı doçentlerden 12 ve öğretim görevlilerinden 1 kişi maksimum puan toplamışlardır.

Tablo 36: Harran Üniversitesi Maksimum Puan ile Akademik Teşvik Ödeneği Alan

Unvanlar

MAKSİMUM PUAN (100) ALAN UNVANLAR						TOPLAM
UNVANLAR	YILLAR					
	2015	2016	2017	2018	2019	
PROF.DR	1	5	7	-	-	13
DOÇ.DR.	-	4	5	-	-	9
YRD. DOÇ. DR	-	12	22	-	-	34
DR. ÖĞRETİM ÜYESİ	-	-	-	-	-	-
ARŞ. GÖR.	-	-	-	-	-	-
ÖĞR. GÖR.	-	1	1	-	-	2
UZMAN	-	-	-	-	-	-
DR.	-	-	-	-	-	-
OKUTMAN	-	-	-	-	-	-
TOPLAM	1	22	35	-	-	58

Tabloda 2017 yılı verilerine dikkat edildiğinde, maksimum puan alan öğretim elemanı sayısının 35'e yükseldiği görülmektedir. 2017 yılında 22 yardımcı doçent, 7 profesör ve 5 doçent maksimum puan almıştır. Yine aynı yıl 1 öğretim görevlisi maksimum puan alan öğretim elemanlarındandır. 2017 yılında tam puan alan öğretim elemanı sayısı 35 iken, 2018 ve 2019 yıllarında tam puan alan öğretim elemanı olmamıştır. Söz konusu bu durumun sebebi 2018 yılında Akademik Teşvik Yönetmeliğinde yapılan köklü değişimdir (Karadağ ve Yücel, 2019: 10).

Tablo 37: Harran Üniversitesi Maksimum Puan Alan Fakülte/YO/MYO

MAKSİMUM PUAN ALAN FAKÜLTE/YO/MYO						TOPLAM
FAKÜLTE/YO/MYO	YILLAR					
	2015	2016	2017	2018	2019	
EĞİTİM FAKÜLTESİ	-	2	2	-	-	4
FEN EDEBİYAT F.	-	2	7	-	-	9
İİBF	-	-	1	-	-	1
İLAHİYAT F.	-	2	2	-	-	4
MÜHENDİSLİK F.	1	4	9	-	-	14
MYO	-	2	3	-	-	5
SAĞLIK BİLİMLERİ F.	-	1	1	-	-	2
TIP FAKÜLTESİ	-	1	2	-	-	3
VETERİNER F.	-	1	2	-	-	3
ZİRAAT FAKÜLTESİ	-	7	6	-	-	13
TOPLAM	1	22	35	-	-	58

Maksimum puan alan öğretim elemanları fakülte/YO/MYO bağlamında dağılımına dikkat edildiğinde, 2016 yılında mühendislik fakültesinden 1 kişi maksimum puan alırken, 2017 yılında maksimum puan alan sayısının en fazla olduğu akademik birim ziraat fakültesidir (7 kişi). Maksimum puan alan diğer birimler şu şekildedir: eğitim fakültesinden 2, fen edebiyat fakültesinden 2, ilahiyat fakültesinden 2,

mühendislik fakültesinden 4, meslek yüksekokullardan 2, sağlık bilimleri fakültesinden 1, tıp fakültesinden 1, veteriner fakültesinden 1 ve ziraat fakültesinden 7 kişi maksimum puan almıştır. 2017 yılında maksimum puan alan öğretim elemanı sayısı 35'tir. Akademik birimlere göre dağılımı şu şekildedir: Eğitim fakültesinden 2, fen edebiyat fakültesinden 7, iktisadi ve idari bilimler fakültesinden 1, ilahiyat fakültesinden 2, mühendislik fakültesinden 9 meslek yüksekokullarından 3, sağlık bilimleri fakültesinden 1, tıp fakültesinden 2, veteriner fakültesinden 2 ve ziraat fakültesinden 6 öğretim elemanı tam puan almıştır. 2018 yılında ve 2019 yılında hiçbir fakültede de maksimum puan alan olmamıştır. Maksimum puan alan akademik birimlere bakıldığında yoğunluğun en fazla olduğu fakülte mühendislik fakültesidir. Mühendislik fakültesinden toplam 14 öğretim elemanı 100 puan almıştır. Akademik teşvik sistemine göre devlet üniversiteleri ve fakülteleri sıralamasında, mühendislik ve mimarlık fakülteleri en fazla 100 tam puan fakülteler sıralamasında 1. sıradadır (Karadağ ve Yücel, 2016; 29). Tam puan alan öğretim elemanının en fazla olduğu 2. sıradaki fakülte ise ziraat fakültesidir. Ziraat fakültesinde görevli olan ve maksimum puana ulaşan toplam 13 akademisyen vardır. Fen edebiyat fakültesi ise maksimum puan alan öğretim elemanı sayısının en fazla olduğu 3. fakültedir. Maksimum puan alan sayısının en az olduğu fakülte ise iktisadi ve idari bilimler fakültesidir (1 öğretim elemanı).

6.2.2.5. Akademik Birimlere Göre Akademik Teşvik Puanları

Harran Üniversitesi 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarına ait akademik teşvik verileri fakülteler, yüksekokullar ve meslek yüksekokulları bağlamında incelenmiş olup, çıkan sonuçlar ayrı başlıklar ve tablolar halinde sunulmuştur. Harran Üniversitesi akademik teşvik sonuçları akademik birimler bağlamında incelenirken şu hususlara dikkat edilmiştir. Devlet konservatuvarında akademik teşvik alan öğretim elemanları yüksekokullar başlığında incelenmiştir. Devlet konservatuvarı Harran Üniversitesi web sayfasında yüksekokullar başlığı altında sunulmuştur. Ayrıca Siverek Uygulamalı Bilimler Fakültesinde görevli olan ve akademik teşvik ödeneği alan öğretim elemanları yine yüksekokullar başlığı altında değerlendirilmiştir. Siverek Uygulamalı Bilimler fakültesinde akademik teşvik alan 2016, 2017, 2018 yıllarında sadece 1 öğretim elemanı olmuştur. Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi fakülteler akademik teşvik verilerinin karşılaştırılmasında birlik sağlanması açısından bu yol izlenmiştir.

6.2.2.5.1. Fakülteleere Göre Akademik Teşvik Puanları

Harran Üniversitesi 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yılı akademik teşvik sonuçları, fakülteler bağlamında irdelenmiş olup, çıkan sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Tablo Harran Üniversitesinde akademik teşvik alan fakülteleri, fakültelerde görev yapan toplam öğretim elemanı sayısını, teşvik alan öğretim elemanı sayısını ve fakültelerin akademik teşvik alma oranlarını sunmaktadır. Tabloya göre çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

Tablo 38: Harran Üniversitesi Fakülteler Akademik Teşvik Alma Oranları ve Akademik Teşvik Puan Ortalamaları

HARRAN ÜNİVERSİTESİ FAKÜLTELER BAĞLAMINDA AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANLARI VE AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMALARI (2015-2019)					
FAKÜLTE	YIL	TOPLAM SAYI (N)*	AKADEMİK TEŞVİK ALAN SAYISI (F)**	AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANI (%)	AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMASI
DİŞ HEKİMLİĞİ FAKÜLTESİ	2015	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-
	2018	-	-	-	-
	2019	15	2	13.3%	31.25
EĞİTİM FAKÜLTESİ	2015	53	15	28.3%	39.46
	2016	56	35	62.5%	54.43
	2017	56	34	60.7%	54.99
	2018	57	9	15.8%	47.43
	2019	57	13	22.8%	43.95
FEN EDEBİYAT FAKÜLTESİ	2015	115	34	29.6	49.92
	2016	111	39	35.1	62.36
	2017	111	61	55.0	69.49
	2018	113	25	22.1	42.31
	2019	115	35	30.4	44.60
GÜZEL SANATLAR FAKÜLTESİ	2015	-	-	-	-
	2016	13	2	15.4	49.95
	2017	15	3	20.0	64.90
	2018	19	1	5.3	30.45
	2019	21	1	4.7	32.32
İİBF	2015	49	12	24.5	37.07
	2016	44	13	29.5	50.50
	2017	42	20	47.6	54.33
	2018	43	10	23.3	43.49
	2019	48	13	27.1	42.57
İLAHİYAT FAKÜLTESİ	2015	57	6	10.5	44.45
	2016	54	13	24.1	58.75
	2017	56	23	41.1	53.52
	2018	53	14	26.4	46.05
	2019	50	13	26	46.91
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ	2015	97	34	35.1	50.45
	2016	106	61	57.5	62.93
	2017	106	70	66.0	69.12

	2018	107	35	32.7	50.60
	2019	103	32	31.1	44.33
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ	2015	-	-	-	-
	2016	19	7	36.8	70.67
	2017	22	10	45.5	64.79
	2018	24	5	20.8	38.59
	2019	28	5	17.9	34.99
	TIP FAKÜLTESİ	2015	281	64	22.8
2016		271	54	19.9	56.25
2017		292	84	28.8	55.96
2018		323	51	15.8	40.03
2019		334	50	15.4	38.95
VETERİNER FAKÜLTESİ	2015	40	6	15.0	41.54
	2016	46	24	52.2	57.62
	2017	49	35	71.4	64.38
	2018	51	16	31.4	40.10
	2019	51	12	23.5	37.51
ZİRAAT FAKÜLTESİ	2015	65	31	47.7	46.80
	2016	66	39	59.1	69.45
	2017	68	54	79.4	66.59
	2018	68	27	39.7	50.60
	2019	66	26	39.4	42.81

Diş hekimliği fakültesi 2015, 2016, 2017 ve 2018 yıllarında akademik teşvik almamıştır. 2019 yılında toplam 15 öğretim elemanı olan diş hekimliğinde 2 kişi teşvik almıştır. 2019 yılında diş hekimliği fakültesi akademik teşvik alma oranı %13.3'tür. Eğitim fakültesinde 2015 yılında toplam 53 öğretim elemanı görev yapmaktadır ve 15 kişi akademik teşvik almıştır. 2015 yılında eğitim fakültesi akademik teşvik alma oranı %28.3'tür (2015; N=15/53, %28.3) 2016 yılında fakültede görev yapan sayısı (56) ve akademik teşvik alan sayısı (35) artmıştır. Eğitim fakültesi 2016 yılı teşvik alma oranı %62.5'tir (2016; N=35/56, %62.5). Takip eden 2 yıl akademik teşvik alma oranları azalmıştır. 2017 yılında %60.7, 2018 yılında %15.8'dir (2017; N= 34/56, %60.7, 2018; N= 9/57, % 15.8). 2019 yılında ise 57 öğretim elemanının görev yaptığı eğitim fakültesinde 13 kişi teşvik almıştır ve 2019 yılı teşvik alma oranı %22.80 olarak hesaplanmıştır (2019; N; 13/57, %22.80). Eğitim fakültesi akademik teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıl 2016 iken, en düşük olduğu yıl ise 2018 yılıdır. Fen edebiyat fakültesi akademik teşvik alma oranı 2015 yılında %29.6 iken, 2016 yılında %35.1'e yükselmiştir (2015; N= 34/115, %29.6, 2016; N= 39/111, %35.1). 2017 yılında fen edebiyat fakültesinde görev yapan 111 öğretim elemanından 61 kişi akademik teşvik almıştır ve teşvik alma oranı 2017 yılında %55.0'dır (2017; N= 61/111, %55.0). 2018 yılında toplam 113 öğretim elemanından 25 kişi, 2019 yılında 115 öğretim elemanından 35 kişi teşvik almıştır. Bu durumda fen edebiyat fakültesi akademik teşvik alma oranı 2018 yılında %22.1, 2019 yılında %30.4'tür (2018; N= 25/113; %22.1, 2019;

N=35/115, %30.4). Fen edebiyat fakültesi akademik teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıl 2017 yılı, en düşük olduğu yıl ise 2018 yılıdır. Güzel sanatlar fakültesi 2015 yılında akademik teşvik almamıştır. Güzel sanatlar fakültesi akademik teşvik alma oranı 2016 yılında %15.4'tür (2016; N= 2/15, %15.4) 2017 yılında 15 öğretim elemanının görev yaptığı fakültede 3 kişi teşvik almıştır ve teşvik alma oranı %20'dir (2017; N= 3/15, %20.0). Teşvikin verildiği son 2 yılda ise teşvik alma oranlarının azaldığı, 2018 yılında %5.3, 2019 yılında %4.7 olduğu dikkati çekmektedir. (2018; N= 1/19, %5.3, 2019; N= 1/21, %4.7). Güzel sanatlar fakültesi akademik teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıl 2017 yılı iken, en düşük olduğu yıl ise 2019 yılıdır. Tabloda iktisadi ve idari bilimler fakültesi teşvik alma oranlarına bakıldığında, iktisadi ve idari bilimler fakültesinin teşvik alma oranlarının yüksek olduğu dikkati çekmektedir. 2015 yılında 49 öğretim elemanının görev yaptığı fakültede 12 kişi teşvik almıştır ve teşvik alma oranı %24.5'tir (2016; N= 12/49, %24.5). 2016 yılında 44 kişiden 13 kişi teşvik almış olup teşvik alma yüzdesi 29.5 olarak hesaplanmıştır (2016; N= 13/44, %29.5). 2017 yılında ilgili fakültede görev yapan toplam öğretim elemanı sayısı azalırken (42), teşvik alan sayısı artmıştır (20) ve bu durumda teşvik alma oranı %47.6'ye yükselmiştir (2017; N= 20/42; %47.6). Son 2 yıla ait verilere göre 2018 yılı verilerinde 43 kişiden 13 ve 2019 yılında 48 kişiden 13 kişinin teşvik aldığı ve teşvik alma oranlarının 2018 yılında %23.3 ve 2019 yılında %27.1 olduğu dikkati çekmektedir (2018; N= 10/43, %23.3, 2019; N= 13/48, %27.1). İktisadi ve idari bilimler fakültesi akademik teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıl 2017 yılı, en düşük olduğu yıl 2018 yılıdır. İlahiyat fakültesi akademik teşvik alma oranı 2015 yılında %10.5'tir (2015; N= 6/57, %10.5). 2016 yılında ise toplam 54 öğretim elemanından 13 kişi teşvik almıştır ve yararlanma yüzdesi 24.1'dir (2017; N= 13/54, %24.1). 2017 yılında ilahiyat fakültesinde görev yapan toplam öğretim elemanı sayısı 56, teşvik alan sayısı 23'e ve teşvik alma oranı %41.1'e yükselmiştir (2017; N= 23/56, %41.1). Son 2 yılda diğer fakültelerde görülen duruma benzer şekilde teşvik alma oranlarında azalma görülmektedir. Teşvik alma oranları 2018 yılında %26.4, 2019 yılında %26'dır (2018; N= 14/53, %26.4, 2019; N= 13/50, %26). İlahiyat fakültesi akademik teşvikten verildiği her dönem, teşvikten yararlanmıştır ve teşvikten yararlanma oranının en yüksek olduğu yıl 2017 yılı iken, en düşük olduğu yıl 2019 yılıdır. Mühendislik fakültesinde akademik teşvik alan öğretim elemanı sayılarına ve akademik teşvik alma oranlarına bakıldığında, mühendislik fakültesinin akademik teşvik sisteminin geçerli olduğu her yıl, bu uygulamadan faydalandığı görülmektedir. Harran Üniversitesi Mühendislik Fakültesinde 2015 yılında

görevli olan toplam 97 öğretim elemanından 34 kişi akademik teşvik almıştır. 2015 yılı teşvik alma oranı %35.1'dir (2015; N=34/97, %35.1). 2016 yılında mühendislik fakültesinde görevli öğretim elemanı sayısı 106'ya, teşvik alan sayısı 61'e ve akademik teşvik alma oranı %57.5'e yükselmiştir (2017; N=61/106, %57.5). 2017 yılında fakülte de görevli olan akademisyen sayısı aynı iken teşvikten yararlanan sayısı 70'e yükselmiştir. Bu durum mühendislik fakültesinin 2017 yılı akademik teşvik alma oranını %66.0'a yükseltmiştir (2017; N= 70/107, %32.7). Bu yükselişin ardından sonraki 2 yıl mühendislik fakültesinde akademik teşvik alma oranları azalmıştır. Mühendislik fakültesi akademik teşvik alma oranı 2018 yılında %32.1'e, 2019 yılında ise % 31.1'e gerilemiştir (2018; N= 35/107, %32.7, 2019; N= 32/103, %31.1). Sağlık bilimleri fakültesi 2015 yılında akademik teşvik ödeneği almamıştır. 2016 yılında toplam 19 öğretim elemanı olan sağlık bilimleri fakültesinden 7 kişi teşvik almıştır ve teşvik alma oranı % 36.8'dir (2016; N= 7/19, %36.8). Tablo incelenmeye devam edildiğinde 2017 yılında sağlık bilimleri fakültesinde görevli toplam 22 öğretim elemanından 10 kişinin teşvik aldığı ve teşvik alma oranının %45.5 olduğu görülmektedir (2017; N= 10/22, %45.5). Sağlık bilimleri fakültesi akademik teşvik alma oranları, diğer fakültelerin akademik teşvik alma oranlarında görülen artış ve azalışlara benzer şekilde son 2 yılda azalma göstermektedir. 2018 yılında %15.8, 2019 yılında %15.4 olduğu ortadadır (2018; N= 5/24, %20.8, 2019; N= 5/28, %17.9). Tıp fakültesinde görevli olan öğretim sayıları, teşvik alan sayıları ve teşvik alma oranlarına bakıldığında, tıp fakültesi akademik teşvik sisteminin geçerli olduğu her yıl bu uygulamadan yararlandığı dikkati çekmektedir. 2015 yılında 281 öğretim elemanının görevli olduğu fakültede de 64 kişi teşvikten yararlanmıştır. 2015 yılında teşvik alma oranı %22.8'dir (2015; N= 64/281, %22.8). 2016 yılında tıp fakültesi öğretim elemanı sayısı 271, akademik teşvik alan sayısı 54 iken, aynı yıl teşvik alma oranı %19.9'dur (2016; N= 54/271, %19.9). 2017 yılında fakültede görevli öğretim elemanı sayısı 292'ye, teşvik alan sayısı 84'e yükselirken teşvik alma oranı %28.8'e yükselmiştir (2017; N= 84/292, %28.8). Sonraki 2 yılda tıp fakültesi akademik teşvik alma oranları 2018 yılında %15.8, 2019 yılında %15.4'tür (2018; N= 51/323, %15.8, 2019; N=50/334, %15.4). Tıp fakültesi akademik teşvik alma oranının en yüksek olduğu yıl 2017, en düşük olduğu yıl 2019 yılıdır. Veteriner fakültesi akademik teşvikin geçerli olduğu yıl bu uygulamadan yararlanan bir fakültedir. Veteriner fakültesinde 2015 yılında toplam 40 öğretim elemanı görev yapmaktadır ve teşvik alan sayısı 6'dır. 2015 yılı akademik teşvik alma oranı %15'tir (2015; N= 6/40, %15.0). 2016 yılında 46 kişiden 24 kişi

akademik teşvik sisteminden yararlanmıştır ve 2016 yılında veteriner fakültesinin akademik teşvik alma oranı %52.2'ye yükselmiştir (2016; N= 24/46, %52.2). 2017 yılında ilgili fakültede görevli öğretim elemanı sayısı 49, teşvikten yararlanan sayısı 35'tir ve veteriner fakültesi akademik teşvik alma oranı 2017 yılında %71.4'e yükselmiştir (2017; N= 35/49, %35/49, %71.4). 2018 yılında toplam sayı 51' yükselirken, teşvik alan sayısı 12'ye düşmüştür ve 2018 yılı akademik teşvikten yararlanma oranı %31.4 olarak hesaplanmıştır (2018; N= 16/51, %31.4). 2019 yılında %23.5 olan teşvik alma oranı tüm yıllar içerisinde en düşük orana sahip olduğu görülmektedir (2019; N= 12/51; %23.5). Veteriner fakültesinin akademik teşvik sisteminden en fazla yararlandığı yıl 2017 iken en az olduğu yıl ise 2015 yılıdır. Tabloya bakıldığında ziraat fakültesinin teşvikin verildiği her yıl akademik teşvik aldığı ve ziraat fakültesinde akademik teşvik alma oranlarının yüksek olduğu dikkati çekmektedir. 2015 yılında toplam 65 öğretim elemanının görev yaptığı fakülteden 31 kişi teşvik almıştır ve teşvik alma oranı 2015 yılında %47.7'dir (2015; N= 31/65, %47.7). 2016 yılında toplam 66 öğretim elemanı olan fakülteden 39 kişi teşvik almıştır ve teşvikten yararlanma oranı %59.1'dir (2016; N= 39/66, %59.1). 2017 yılında toplam öğretim elemanı sayısı 68 teşvik alan sayısı 54 ve teşvik alma oranının %79.4'e yükseldiği ortadadır (2017; N= 54/68, %79.4). 2018 yılında teşvik alan sayısı 27 iken teşvikten yararlanma oranı %39.7 ve 2019 yılında %39.4 olduğu dikkati çekmektedir (2018; N= 27/68, %39.7, 2019; N= 26/66, %39.4). Ziraat fakültesinde akademik teşvikten yararlanma oranının en yüksek olduğu yıl 2017, en düşük olduğu yıl ise 2019'dur.

Harran Üniversitesinde akademik teşvik alan fakültelerin akademik teşvik puan ortalamalarına bakıldığında, Diş hekimliği sadece 2019 yılında teşvik almıştır ve puan ortalaması 31.25'tir. Eğitim fakültesi ise akademik teşvik sisteminden her yıl yararlanmakta olan bir fakültedir. Akademik teşvik puan ortalaması 2015 yılında 39.46 iken 2016 yılında bu ortalama 54.43'e, 2017 yılında 54.99'a yükselmiştir. Daha sonraki 2 yıl puan ortalamaları düşmüştür. 2018 yılında 47.43 ve 2019 yılında ise 43.95 olmuştur. Harran Üniversitesi eğitim fakültesi devlet üniversiteleri ve fakülteleri sıralamasında toplam 60 üniversitesi içerisinde, hesaplanan akademik teşvik puan ortalaması ile (45-50) 11. sıradadır (Karadağ ve Yücel, 2018; 20). Fen edebiyat fakültesi akademik teşvik puan ortalaması 2015 yılında 49.92 iken, 2016 yılında 62.36'ya ve 2017 yılında 69.49'a yükselmiştir. 2018 yılında fen edebiyat fakültesinin puan ortalaması da diğer fakülteler de olduğu gibi azalma göstererek 42.31'e, 2019 yılında 44.60'a gerilemiştir. Güzel sanatlar fakültesi 2015 yılında bu sistemden

yararlanmamıştır. 2016 yılında 49.95 olan ortalama 2017 yılında 64.90'a yükselmiştir. Fakat teşvikin geçerli olduğu son 2 yıl puan ortalamaları burada da düşüş göstererek 2018 yılında 30.45'e, 2019 yılında 32.32'e gerilediği ortadadır. İktisadi ve idari bilimler fakültesi uygulamadan her yıl yararlanan fakültelerden biridir. Sistemin uygulanmaya başlandığı ilk yıla ait puan ortalaması 37.07 olup sonraki yıl 50.50'dir. 2017 yılı puan ortalamasının hesaplandığı en yüksek yıl iken, 2018 yılında 43.49'a, 2019 yılında 42.57'ye gerileyen bir durum söz konusu olmuştur. İlahiyat fakültesi akademik teşvik puan ortalamalarına dikkat edildiğinde, 2015 yılında 44.45 iken 2016 yılında bu ortalama 58.75'tir. 2017 yılında puan ortalaması 53.52'ye gerilerken, sonraki 2 yıl tekrar azalma trendi göstermiştir. Ortalama 2018 yılında 46.05, 2019 yılında 46.91'dir. Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, devlet üniversiteleri ve fakülteleri sıralaması adlı bir raporda, akademik teşvik puan ortalaması bakımından (45-50) 11.sırada olduğu ifade edilmiştir (Karadağ ve Yücel, 2019; 26). Tablo incelenmeye devam edildiğinde mühendislik fakültesi puan ortalamaları yüksek olan fakültelerden biri olduğu görülmektedir. Araştırmanın bir önceki başlığında ifade edildiği gibi 100 tam puan alan öğretim elemanı sayısının mühendislik fakültesinde yoğunlaştığı ifade edilmiştir. Mühendislik fakültesi akademik teşvik puan ortalaması 2015 yılında 50.45 iken, bu ortalama 2016 yılında yaklaşık 12 puan artarak 62.93'e, 2017 yılında 69.12'ye yükselmiştir. Fakat 2018 yılına ait ortalamanın 50.60 ve 2019 yılına ait ortalamanın 44.33'e gerileyerek son 2 yıla ait puan ortalamalarında azalma olduğu dikkati çekmektedir. Mühendislik fakültesinde puan ortalamasının en yüksek olduğu yıl 2017 yılı, en düşük olduğu yıl ise 2019 yılıdır. Sağlık Bilimleri Fakültesi 2015 yılında akademik teşvik ödeneğinden yararlanmamıştır (2015 yılında Sağlık Bilimleri Fakültesi fakülte statüsünde değil, yüksekokul statüsünde idi). Sağlık bilimleri fakültesinin akademik teşvik puan ortalaması 2016 yılında 70.67 iken, diğer yıllara ait puan ortalamalarında azalma görülmektedir. 2017 yılında 64.79, 2018 yılında 38.54 ve 2019 yılında 34.99 olduğu dikkati çekmektedir. Sağlık bilimleri fakültesinde en yüksek akademik teşvik puan ortalaması 2016, en düşük puan ortalaması ise 2019 yılında görülmektedir. Tıp fakültesinin akademik teşvik puan ortalamalarına bakıldığında birbirine yakın değerler olduğu görülmektedir. 2015 yılında 46.82 olan puan ortalaması 2016 yılında 56.25'e yükselmiştir. Sonraki 3 yılda ise puan ortalaması düşüş trendinde olduğu görülmektedir. Tıp fakültesinde en yüksek puan ortalaması 2016 yılında, en düşük puan ortalaması ise 2019 yılında görülmektedir. 2017 yılında 55.96, 2018 yılında 40.03 ve 2019 yılında 38.95'dir. Veteriner fakültesi yine akademik teşvik sisteminden

her yıl yararlanan fakültelerden biridir. 2015 yılında 41.54 olan puan ortalamasını, 2016 yılında yaklaşık 16 puan artırarak 52.62'ye, 2017 yılında ise 64.28'e yükseltmiştir. Fakat 2018 yılına ait puan ortalaması bir önceki yıla ait puan ortalaması ile karşılaştırıldığında yaklaşık 24 puan azalarak 40.10 ve 2019 yılında 37.51 olduğu ortadadır. Harran Üniversitesi veteriner fakültesi akademik teşvik puan bakımından, devlet üniversiteleri ve fakülteleri sıralamasında 9. Sırada yer almaktadır (Karadağ ve Yücel, 2019; 40). Tabloda, akademik teşvik uygulamasından yararlanan son fakülte ziraat fakültesidir ve ziraat fakültesi akademik teşvik ödeneğinden her yıl yararlanan ve puan ortalamaları yüksek olan fakültelerden biridir. 2015 yılı puan ortalaması 46.80 olan ziraat fakültesi 2016 yılında puan ortalamasını yaklaşık 22 puan arttırarak 69.45'e yükselmiştir. Sonraki 3 yıl ise ziraat fakültesi akademik teşvik puan ortalaması azalan bir trend sergileyerek, 2017 yılında 66.59, 2018 yılında 50.60 ve 2019 yılında 42.81 olmuştur. Harran Üniversitesi Ziraat Fakültesi, Karadağ ve Yücel tarafından hazırlanan devlet üniversiteleri ve fakülteleri sıralaması adlı raporda (2019; 41), toplam 25 üniversite içerisinde 1. Sırada yer almaktadır.

6.2.2.5.2. Yüksekokullar ve Meslek Yüksekokullarına Göre Akademik Teşvik Puanları

Harran Üniversitesi akademik teşvik verileri fakülteler dışında yüksekokullar ve meslek yüksekokulları bağlamında irdelendiğinde, teşvik alan öğretim elemanı sayıları ve puan ortalamaları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 39: Harran Üniversitesi YO/MYO Bağlamında Akademik Teşvik Sonuçları

HARRAN ÜNİVERSİTESİ YÜKSEKOKULLAR/MESLEKYÜKSEKOKULLARI BAĞLAMINDA AKADEMİK TEŞVİK ALAN SAYILARI VE AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMALARI				
YILLAR	YÜKSEKOKULLAR		MESLEK YÜKSEKOKULLAR	
	Akademik Teşvik Alan Öğretim Elemanı Sayıları	Akademik Teşvik Puan Ortalamaları	Akademik Teşvik Alan Öğretim Elemanı Sayıları	Akademik Teşvik Puan Ortalamaları
2015	5	51.87	5	51.20
2016	2	30.00	19	55.76
2017	14	46.89	44	57.91
2018	2	42.65	13	44.15
2019	10	35.28	13	43.63

Tablo 39'da Harran Üniversitesinde yüksekokullar ve meslek yüksekokulları çatısında görev yapan ve akademik teşvik ödeneği alan öğretim elemanı sayıları ve

akademik teşvik puan ortalamaları sunulmuştur. Tabloya göre çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir: Harran Üniversitesinde yüksekokullarda görev yapan ve akademik teşvik alan öğretim elemanı sayıları yıllara göre 2015 yılında 5, 2016 yılında 2, 2017 yılında 14, 2018 yılında 2 ve 2019 yılında 10'dur. Yüksekokullarda akademik teşvik alan sayısının en yüksek olduğu yıl 2017 yılı iken bu sayının en düşük olduğu yıl ise 2018 yılıdır. Yüksekokulların puan ortalamalarına bakıldığında 2015 yılında 51.87 iken diğer yıllara ait puan ortalamaları azalma eğilimindedir. Puan ortalaması 2016 yılında 30.00, 2017 yılında 46.89, 2018 yılında 42.65 ve 2019 yılında 35.28'dir.

Tabloda meslek yüksekokullarında görev yapan ve akademik teşvik alan öğretim elemanı sayılarına bakıldığında ise 2015 yılında 5, 2016 yılında 19, 2017 yılında 44, 2018 yılında 13 ve 2019 yılında 13 öğretim elemanı akademik teşvik ödeneği almıştır. Meslek yüksekokullarında görev yapan ve akademik teşvik ödeneği alan öğretim elemanı sayısının en yüksek olduğu yıl 2017 yılı, en düşük olduğu yıl ise 2015 yılı olduğu görülmektedir. Meslek yüksekokulları akademik teşvik puan ortalamaları ise 2015 yılında 51.21 iken 2016 yılında bu ortalama 55.76 ve 2017 yılında 57.91'e yükselmiştir. Son 2 yıla ait puan ortalamaları azalma eğiliminde olup 2018 yılında 44.15 ve 2019 yılında 43.63 olmuştur.

Yetişmiş insan gücü, istihdamın sağlanabilirliği, gelir artışını sağlaması, mezunlara sunduğu avantajlarla dolayısıyla ekonomik gelişimde önemlidir (Özer, 2011: 23). Bu çerçevede son yıllarda kurulan devlet ve vakıf üniversite sayısındaki ciddi artış ve vakıf üniversitelerinin 3 büyükşehir dışında da kurulmaya başlanması yükseköğretime erişim açısından önemli adımlardır (Okumuş ve Yurdakal, 2017: 146). Şu anda ülkemizde 74'ü vakıf ve 129'u devlet olmak üzere toplam 203 üniversite vardır (YÖK, 2020). Bu durum beraberinde akademisyen ihtiyacının da arttırmıştır. Öğretim üyelerinin büyük çoğunluğunun üç büyük şehirde görev yapmak istemesi ve doktora sonrası yine büyük şehirlere yönelmek istemesi öğretim üyesi arz talep döngüsünde sorun yaratmaktadır (Özer, 2011: 146). Küçükcan ve Gür, (2009) oluşan öğretim üyesini ihtiyacının temin edilmesi yönünde planlı çalışmaların olmaması ve öğretim üyeliğinin cazip hale getirilmemesi akademisyen ihtiyacını arttırdığını ve başarılı performans gösteren akademisyenin ödüllendirilmesi ve teşvik edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Üniversiteler bilgi üretiminin sağlandığı yerlerdir ve bu işlevi yerine getirenler akademisyenlerdir. Akademisyenin de bilime katkı sunabilmesi için kendisini geliştirmesi gerekmektedir (Turhan ve Erol; 2017: 285).

Akademisyenlerin teşvik edilmesi yönünde ülkemizde atılan adımlara yönelik en son ve kapsamlı çalışma akademik teşvik uygulamasıdır. Akademik teşvik sistemi ülkemizde devlet üniversitelerinde görev yapan tüm akademisyenleri kapsamaktadır. Literatürde Akademik Teşvik Sistemine yönelik yapılmış sınırlı sayıda çalışmadan çıkan sonuçlar, sistemin sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışmalardan biri Turhan ve Erol (2017) tarafından Akademisyenlerin Akademik Teşvik Ödeneğine İlişkin Görüşlerini araştırdıkları bir çalışmadır. Araştırmadan çıkan sonuçlara göre; Akademik Teşvik Ödeneği akademisyenleri bilimsel çalışmaya yönelttiği, maddi destek getirisi, üretken akademisyenlerin ödüllendirilmesi yoluyla motive ve teşvik ettiği ve akademik faaliyet sayısının artması noktasında, sistem yararlı bulunmuştur. Akademik teşvikin sebeplerinin araştırıldığı bir başka çalışmada ise katılımcıların %35'i akademik teşvikin denetim amaçlı oluşturulmuş bir sistem olduğu yönünde görüş belirtmiştir. Akademik yayın ile ilgili görüşlere yönelik sorulan sorulara ise katılımcıların % 49'u akademik teşvikin, akademisyenleri daha çok yayın yapmaya teşvik ettiğini, % 40' ise bu sistemler üniversitelerin yayın sıralamasının artırılmak istenmesi ve %11'lik kısmı ise yapılan çalışmaların yayınlanması gibi sebeplerin akademik teşvike zemin hazırladığını ifade etmiştir. Aynı çalışmada akademik teşvik sisteminin olumlu yönlerinin neler olduğuna dair gelen cevapların %46'sı yayın sayısının artması, %30'u akademisyenlerin güdülenerek çalışmalarının karşılığını aldığı ve %12'si akademisyenlere ek gelir sağladığı yönündedir. Olumsuz yönlerine dair gelen görüşlerin büyük bir kısmı (%47) sistemin niceliği arttırdığı, niteliği düşürdüğüdür (Okumuş ve Yurdakal, 2017).

Araştırmada Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi Akademik Teşvik Düzenleme, Denetleme ve İtiraz Komisyonlarınca ilan edilen akademik teşvik verileri, yıllar itibariyle, unvan, cinsiyet, akademik birim, maksimum puan/minimum puan alma açısından incelenmiş, çıkan sonuçlar tablolarla ve grafiklerle sunulmuştur. Akademik teşvik verileri yıllar itibariyle değerlendirildiğinde, Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarına ait akademik teşvik puan ortalamaları ve akademik teşvik alma oranları hesaplanmıştır. Akademik teşvik puan ortalamaları ve akademik teşvik alma oranları açısından her 2 üniversitenin elde edilen verileri karşılaştırıldığında çıkan sonuçları aşağıdaki tabloda ifade edilmiştir.

Tablo 40: TRC 2 Bölgesi Üniversitelerinin Akademik Teşvik Sonuçlarına Göre Karşılaştırılması

TRC 2 BÖLGESİ ÜNİVERSİTELERİ AKADEMİK TEŞVİK SONUÇLARININ KARŞILAŞTIRILMASI								
YILLAR	DİCLE ÜNİVERSİTESİ				HARRAN ÜNİVERSİTESİ			
	TOPLAM SAYI (N)	AKADEMİK TEŞVİK ALAN SAYISI (F)	AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANI (%)	AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMASI	TOPLAM SAYI (N)	AKADEMİK TEŞVİK ALAN SAYISI (F)	AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANI (%)	AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMASI
2015	1919	368	19.18%	44.69	971	212	21.83	46.83
2016	1935	542	28.01%	55.91	1012	308	30.43	59.87
2017	1759	613	34.85%	59.80	1032	452	43.80	61.64
2018	1693	341	20.14%	39.37	1087	208	19.14	44.55
2019	1771	312	17.62%	37.71	1147	225	19.62	41.82

Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi akademik teşvik alma oranları karşılaştırıldığında; Her 2 üniversitede de akademik teşvik alma oranlarının en yüksek olduğu yıl 2017 yılı, en düşük olduğu yıl ise 2019 yılıdır. Üniversitelerin akademik teşvik puan ortalamaları incelendiğinde yine en yüksek akademik teşvik puan ortalamaları 2017 yılına, en düşük ortalamalar ise 2019 yılına tekabül etmektedir. Ayrıca çıkan sonuçlara göre Harran Üniversitesi 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarına ait akademik teşvik alma oranları ve akademik teşvik puan ortalamaları Dicle Üniversitesinden yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 41: TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri Unvanlara Göre Akademik Teşvik Sonuçlarının Karşılaştırılması

TRC 2 BÖLGESİ ÜNİVERSİTELERİ UNVANLARA GÖRE AKADEMİK TEŞVİK SONUÇLARININ KARŞILAŞTIRILMASI					
UNVAN	YILLAR	DİCLE ÜNİVERSİTESİ		HARRAN ÜNİVERSİTESİ	
		AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANI	AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMASI	AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANI	AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMASI
PROFESÖR DR	2015	34.90	46.91	47.01	53.22
	2016	51.22	52.92	66.7	65.17
	2017	62.27	60.52	78.6	68.57
	2018	52.97	40.20	57.03	44.19
	2019	56.77	38.47	55.5	41.40
DOÇENT DR	2015	36.78	50.31	55.8	42.41
	2016	59.90	58.00	70.4	57.35
	2017	62.43	59.81	95.2	66.28
	2018	63.38	40.88	71.7	38.05
	2019	53.15	37.09	52.9	45.65
YARDIMCI DOÇENT	2015	35.13	42.34	36.1	47.46
	2016	48.47	56.19	44.3	61.17
	2017	49.77	61.92	52.8	63.51
DR. ÖĞRETİM ÜYESİ	2018	32.20	38.97	19.6	42.12
	2019	24.55	36.36	23.2	39.70

TRC 2 Bölgesi üniversiteleri akademik teşvik sonuçları unvanlar açısından incelendiğinde çıkan sonuçlara göre Dicle Üniversitesinde ve Harran Üniversitesinde akademik teşvik alan unvanlar profesör, doçent, yardımcı doçent doktor, doktor öğretim üyesi, doktor, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, okutman, uzman ve unvanı belirlenemeyen şeklinde gerçekleşmiştir. Her 2 üniversitede de akademik teşvik alma oranı en yüksek olan 3 unvan sırasıyla doçentler, profesörler ve yardımcı doçentlerdir. Dicle Üniversitesinde ve Harran Üniversitesinde akademik teşvikten yararlanma oranı en yüksek olan 3 unvan türü karşılaştırılmış ve çıkan sonuçlar yukarıdaki Tablo 41’de sunulmuştur. Tablo 41 ele alındığında çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

Dicle Üniversitesinde ve Harran Üniversitesinde akademik teşvik alma oranı en yüksek olan unvan doçentlerdir. Fakat tabloda da görüldüğü gibi Harran Üniversitesinde doçentlerin akademik teşvik alma oranı Dicle Üniversitesinde görev yapan doçentlerin akademik teşvik alma oranından yüksektir. Üniversitelerin akademik teşvik puan ortalamalarına bakıldığında 2015, 2016 ve 2018 yıllarında Dicle Üniversitesindeki doçentlerin akademik teşvik puan ortalaması Harran Üniversitesinden yüksek olduğu ortadadır. Doçentleri profesörler takip etmektedir. 2015, 2016, 2017 ve 2018 yıllarında Harran Üniversitesinde görevli profesörlerin akademik teşvik alma oranı Dicle Üniversitesinden yüksek iken, 2019 yılında Dicle Üniversitesindeki profesörlerin yararlanma düzeyi yüksektir. Her 2 üniversitede görev yapan profesörlerin akademik teşvik puan ortalaması karşılaştırıldığında, Harran Üniversitesi, Dicle Üniversitesinden yüksektir. Akademik teşvik alma oranı en yüksek olan 3. unvan ise yardımcı doçentlerdir. 2015, 2016 ve 2017 yıllarında, Harran Üniversitesinde, yardımcı doçentlerin akademik teşvik alma oranı ve akademik teşvik puan ortalaması, Dicle Üniversitesinden yüksektir. 2018 ve 2019 yıllarında bakıldığında Dicle Üniversitesindeki yardımcı doçentlerin akademik teşvik alma oranı Harran Üniversitesinden daha yüksektir. Fakat akademik teşvik puan ortalamaları Harran Üniversitesinden düşüktür.

Tablo 42: TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri Fakülteleere Göre Akademik Teşvik Sonuçlarının Karşılaştırılması

TRC 2 BÖLGESİ ÜNİVERSİTELERİ FAKÜLTELERE GÖRE AKADEMİK TEŞVİK SONUÇLARI KARŞILAŞTIRILMASI					
UNVAN	YILLAR	DİCLE ÜNİVERSİTESİ		HARRAN ÜNİVERSİTESİ	
		AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANI	AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMASI	AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANI	AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMASI
EĞİTİM FAKÜLTESİ	2015	30.2	45.51	28.3	39.46
	2016	48.4	58.72	62.5	54.43
	2017	58.0	66.29	60.7	54.99
	2018	31.5	43.00	15.8	47.43
	2019	27.2	40.53	22.8	43.95
FEN EDEBİYAT FAKÜLTESİ	2015	25.7	45.24	29.6	49.92
	2016	41.6	53.40	35.1	62.36
	2017	56.4	56.23	55.0	69.49
	2018	30.5	36.65	22.1	42.31
	2019	23.8	69.60	30.4	44.60
İLAHİYAT FAKÜLTESİ	2015	10.9	36.01	10.5	44.45
	2016	18.3	38.00	24.1	58.75
	2017	27.8	47.77	41.1	53.52
	2018	11.5	35.10	26.4	46.05
	2019	10.3	60.00	26.0	46.91
İİBF	2015	13.3	40.76	24.5	37.07
	2016	17.3	54.00	29.5	50.50
	2017	39.1	62.22	47.6	54.33
	2018	16.7	46.19	23.3	43.49
	2019	20.8	59.10	27.1	42.57
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ	2015	35.2	43.20	35.1	50.45
	2016	55.0	53.98	57.5	62.93
	2017	67.1	61.35	66.0	69.12
	2018	33.8	46.04	32.7	50.60
	2019	22.5	53.94	31.1	44.33
TIP FAKÜLTESİ	2015	19.1	43.74	22.8	46.82
	2016	30.0	57.05	19.9	56.25
	2017	25.8	57.63	28.8	55.96
	2018	18.4	36.42	15.8	40.03
	2019	16.7	35.75	15.4	38.95
VETERİNER FAKÜLTESİ	2015	35.8	43.74	15.0	41.54
	2016	53.7	57.05	52.2	57.62
	2017	64.6	57.63	71.4	64.38
	2018	30.0	36.42	31.4	40.10
	2019	28.7	36.85	23.5	37.51
ZİRAAT FAKÜLTESİ	2015	54.9	52.64	47.7	46.80
	2016	63.3	57.28	59.1	69.45
	2017	80.0	68.87	79.4	66.59
	2018	48.9	45.50	39.7	50.60
	2019	46.9	40.46	39.4	42.81

TRC 2 Bölgesinde bulunan Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi eğitim fakültelerinin akademik teşvik alma oranı bakımından karşılaştırıldığında 2015, 2018 ve 2019 yıllarında teşvik alma oranı Dicle Üniversitesinde daha yüksek, 2016 ve 2017

yıllarında ise Harran üniversitesinde daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Aynı fakültelerin akademik teşvik puan ortalamalarına bakıldığında 2015, 2016 ve 2017 yıllarında Dicle Üniversitesinin, 2018 ve 2019 yıllarında ise Harran Üniversitesinin daha başarılı olduğu dikkati çekmektedir. TRC 2 Bölgesi Üniversitelerinde akademik teşvikin verildiği ilk ve son yıllarda akademik teşvik alma oranı Harran Üniversitesi fen edebiyat fakültesinde daha yüksek iken, 2016, 2017 ve 2018 yıllarında yararlanma yüzdelerinin Dicle Üniversitesinde daha yüksek olduğu görülmektedir. Akademik teşvik puan ortalaması ise ilk 4 yıl Harran Üniversitesinde, 2019 yılında ise Dicle Üniversitesinde daha yüksektir. İlahiyat fakültelerinin 2015 yılında akademik teşvik alma oranları birbirine yakın iken, diğer yıllarda Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi akademik teşvik alma oranları Dicle Üniversitesine göre daha yüksektir. Bu fakültelerdeki puan ortalamalarının 2019 yılı hariç, Harran Üniversitesinde daha yüksek olduğu görülmektedir. İktisadi ve idari bilimlerin akademik teşvik sonuçları dikkat çekicidir. 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında Harran Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademik teşvik alma oranları, Dicle Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesinden yüksektir. Fakat akademik teşvik puan ortalaması bakımından karşılaştırıldığında Dicle Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesinin Harran Üniversitesine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Tabloda Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi mühendislik fakültesi akademik teşvik alma oranlarının ilk 4 yıl birbirine yakın iken, 2019 yılında Harran Üniversitesi mühendislik fakültesinin Dicle Üniversitesine göre daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Yine ilk 4 yıla ait akademik teşvik puan ortalamalarının Harran Üniversitesinde daha yüksek, 2019 yılında ise Dicle Üniversitesinde daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Tabloda ilgili üniversitelerin tıp fakültesi akademik teşvik sonuçlarına bakıldığında Dicle Üniversitesi tıp fakültesi, 2016, 2018 ve 2019 yıllarında akademik teşvik alma oranı bakımından Harran Üniversitesine göre daha başarılı iken, 2015 ve 2017 yıllarında ise tersi bir durum söz konusudur. Tıp fakültelerinin akademik teşvik puan ortalamalarına bakıldığında 2016 ve 2017 yıllarında Dicle Üniversitesi 2015, 2018 ve 2018 yıllarında ise Harran Üniversitesine ait ortalamaların daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri fakülteleri akademik teşvik sonuçları karşılaştırıldığında, elde edilen sonuçlar şu şekildedir: TRC 2 Bölgesi Üniversitelerinde veteriner fakültelerinin akademik teşvik sonuçları karşılaştırıldığında, 2015, 2016 ve 2019 yıllarında akademik teşvik alma oranı açısından Dicle Üniversitesi, Harran Üniversitesine göre daha başarılı olduğu görülmektedir. Akademik teşvik puan

ortalamasında ise Harran Üniversitesi 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında Dicle Üniversitesine göre daha öndedir.: 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında Dicle Üniversitesi ziraat fakültesi akademik teşvik alma oranları Harran Üniversitesine göre daha yüksektir. Akademik teşvik puan ortalamaları açısından Dicle Üniversitesi ziraat fakültesi 2015 ve 2017 yıllarında Harran Üniversitesinden daha yüksek iken, 2016, 2018 ve 2019 yıllarında ise Harran Üniversitesi daha başarılıdır.

TRC 2 Bölgesi Üniversitelerinde cinsiyetlerin akademik teşvik alma oranları karşılaştırıldığında elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur. 2015 yılında Dicle Üniversitesinde kadın öğretim elemanlarının akademik teşvik alma oranları %12.74 iken, Harran Üniversitesinde %17.30'dur. 2016 yılında Dicle Üniversitesinde kadınların akademik teşvik alma oranı %24.75'e Harran Üniversitesinde %25.58'e yükselmiştir. 2017 yılında her 2 üniversitede kadın öğretim elemanlarının akademik teşvik alma oranı tekrar yükselme göstermiş olmasına rağmen, bu artışın Harran Üniversitesinde daha yüksek olduğu görünmektedir (%36.09). 2018 ve 2019 yıllarında ise, kadınların akademik teşvikten yararlanma oranları bir önceki yıla göre azalma göstermiştir. Son 2 yıla ait verilere göre Dicle Üniversitesinde kadınların akademik teşvik alma oranı, Harran Üniversitesinde göre nispeten yüksek olduğu görünmektedir. 2015 yılında ve 2018 yılında, Dicle Üniversitesinde erkek öğretim elemanlarının akademik teşvik alma oranı yüksek iken, 2016, 2017 ve 2019 yıllarında ise Harran Üniversitesindeki erkek öğretim elemanlarının teşvikten yararlanma düzeyinin daha yüksek olduğu ortadadır.

Tablo 43: TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri Cinsiyete Göre Akademik Teşvik Alma Oranlarının Karşılaştırılması

TRC 2 BÖLGESİ ÜNİVERSİTELERİ CİNSİYETE GÖRE AKADEMİK TEŞVİK ALMA ORANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI				
YILLAR	DİCLE ÜNİVERSİTESİ		HARRAN ÜNİVERSİTESİ	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
2015	12.74%	21.45%	17.30%	17.19%
2016	24.75%	29.18%	25.58%	32.09%
2017	28.48%	37.34%	36.09%	46.47%
2018	15.72%	21.87%	13.65%	21.15%
2019	12.47%	19.80%	12.46%	22.30%

Tablo 43'te Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi cinsiyetler bağlamında akademik teşvik alma oranları, Tablo 44'te Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi cinsiyetler bağlamında akademik teşvik puan ortalamaları sunulmuştur. Tablo 43 ele alındığında çıkan sonuçlar şu şekildedir: Harran Üniversitesi'nde kadın öğretim

elemanlarının akademik teşvik alma oranları 2015, 2016 ve 2017 yıllarında Dicle Üniversitesi'nde görev yapan kadın öğretim elemanlarına göre daha yüksektir. Akademik teşvik alma oranı 2018 ve 2019 yıllarında ise Dicle Üniversitesi'nde daha yüksektir. Tablo 44 ele alındığında ortaya çıkan sonuçlar şu şekildedir:

Tablo 44: TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri Cinsiyete Göre Akademik Teşvik Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

TRC 2 BÖLGESİ ÜNİVERSİTELERİ CİNSİYETE GÖRE AKADEMİK TEŞVİK PUAN ORTALAMALARININ KARŞILAŞTIRILMASI				
YILLAR	DİCLE ÜNİVERSİTESİ		HARRAN ÜNİVERSİTESİ	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
2015	41.18	45.43	46.57	46.90
2016	52.22	57.04	63.99	58.74
2017	59.40	59.92	63.06	61.26
2018	37.91	40.28	42.75	44.98
2019	37.59	37.74	39.49	42.91

2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında Harran üniversitesinde kadın öğretim elemanlarının akademik teşvik puan ortalaması, Dicle Üniversitesindeki kadın öğretim elemanlarının puan ortalamasından daha yüksektir. Her 2 üniversitenin erkek öğretim elemanlarının akademik teşvik puan ortalamalarına dikkat edildiğinde, 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında, Harran Üniversitesinde görevli erkek öğretim elemanlarının akademik teşvik puan ortalamaları, Dicle Üniversitesinde görevli olan erkek öğretim elemanlarının puan ortalamalarından yüksektir.

Tablo 45: TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri Maksimum Akademik Teşvik Puan (100) Alma Oranlarının Karşılaştırılması

TRC 2 BÖLGESİ ÜNİVERSİTELERİ MAKSİMUM AKADEMİK TEŞVİK PUANI (100) ALMA ORANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI						
YILLAR	DİCLE ÜNİVERSİTESİ			HARRAN ÜNİVERSİTESİ		
	TOPLAM SAYI (N)	100 PUAN ALAN SAYISI (F)	%	TOPLAM SAYI (N)	100 PUAN ALAN SAYISI (F)	%
2015	1919	-	-	971	1	0.10%
2016	1935	22	1.13%	1012	22	2.17%
2017	1759	40	2.27%	1087	35	3.21%

TRC 2 Bölgesi Üniversitelerinin maksimum puan ile yani 100 tam puan toplayarak akademik teşvik alma oranları karşılaştırıldığında çıkan sonuçlar şu şekildedir; 2015 yılında Harran Üniversitesinde 1 öğretim elemanı tam puan alırken (%0.10), aynı yıl Dicle Üniversitesinde 100 puan alabilen olmamıştır. 2016 yılında Dicle Üniversitesi maksimum puan alma oranı %1.13 iken, bu oran Harran Üniversitesinde %2.17'dir.

2017 yılı verileri karşılaştırıldığında maksimum puan alma oranı Dicle Üniversitesinde %2.27, Harran Üniversitesinde bu oran %3.21'dir.

Tablo 46: TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri Minimum Akademik Teşvik Puanı (30) Alma Oranlarının Karşılaştırılması

TRC 2 BÖLGESİ ÜNİVERSİTELERİ MİNİMUM AKADEMİK TEŞVİK PUANI (100) ALMA ORANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI						
YILLAR	DICLE ÜNİVERSİTESİ			HARRAN ÜNİVERSİTESİ		
	TOPLAM SAYI (N)	30 PUAN ALAN SAYISI (F)	%	TOPLAM SAYI (N)	30 PUAN ALAN SAYISI (F)	%
2015	1919	31	1.61%	971	17	1.75%
2016	1935	37	1.91%	1012	14	1.37%
2017	1759	27	1.53%	1032	22	2.13%
2018	1693	43	2.53%	1087	5	0.45%
2019	1771	49	2.76%	1147	18	1.56%

TRC Bölgesi Üniversiteleri minimum puan (30 puan) ile akademik teşvik alma oranları yukarıdaki tabloda sunulmuştur. Tabloya göre çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir: Minimum puan alarak akademik teşvik alma oranı Dicle Üniversitesinde 2015 yılında %1.61 iken, Harran Üniversitesinde %1.75'dir. 2016 yılına ait oran, Dicle Üniversitesinde yükselerek %1.91, Harran üniversitesinde azalan bir trendle %1.37 olmuştur. 2017 yılında minimum puan alma oranı Dicle Üniversitesinde 1.53'e inmiş olup, Harran Üniversitesinde %2.13'e yükselmiştir. 2018 yılında bu oran Dicle Üniversitesinde tekrar yükselirken (2018; N=43/1693, %2.53), Harran Üniversitesinde azalmıştır (2018; N= 5/1087, %0.45). 2019 yılında her iki üniversitenin de minimum puan alma oranları 2018 yılında göre yükselmiştir (Dicle Üniversitesi: 2019; N= 49/1771, %2.76, Harran Üniversitesi: N= 18/1147, %1.56).

6.3. TRC 2 Bölgesinde Üniversite Öğretim Elemanlarının Bilimsel

Yayımlarına İlişkin Bir Araştırma

Bilimsel alanda ülkelerin dünyadaki yerinin ortaya konmasında, ülkelerin veya üniversitelerin bilimsel performanslarının karşılaştırılmasında ve bilim insanlarının akademik performanslarının ölçülmesinde, uluslararası yayın etkinliklerini belirleyen 3 ölçüt önemlidir. Bunlar: Uluslararası bilimsel dergilerde yayınlanan yayın sayıları, yayınların bilim endekslerince taranan bilimsel dergilerde yayınlanması ile yayınlara yapılmış olan atıfların sayılarıdır (Ak ve Gülmez, 2006, 26).

Araştırmanın bu başlığında TRC 2 Bölgesi üniversitelerinin bilimsel temelli performansı ortaya konulmuştur. Bu amaçla izlenen yol; akademik teşvik ödeneğinin verildiği 5 yılı ve akademik teşvik ödeneğinden önceki 5 yıla ait bilimsel performans göstergeleri değerlendirilmiştir. TRC 2 Bölgesi üniversitelerinin bilimsel performans

göstergelerinden biri olan yayın sayıları WOS (Web of Science), SCOPUS ve TR DİZİN verileri ışığında gerçekleşmiştir. Akademik teşvik ödeneğinin verildiği yıllar olan 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarına ait yayın sayıları, akademik teşvik ödeneğinden önceki 2010, 2011, 2012, 2013 ve 2014 yıllarına ait yayın sayıları ile karşılaştırılmıştır. Her iki üniversiteye ait olan yayın sayılarındaki artış ve azalışlar tablo ve grafiklerle sunulmuş ve karşılaştırılmıştır.

Performans göstergeleri olan ve akademik teşvik yönetmeliğinde kriter olarak değerlendirilen hususlar şu şekilde sıralanabilir: (Al, 2008; 32):

- Yayın sayıları,
- Atıf sayıları,
- Göreli atıf etkisi,
- Uzman görüşleri,
- H-indeksi ve
- G-indeksi

Türkiye dizinli dergi kavramını ilk olarak 1970’te Hacettepe Bulletin Of Social Sciences Humanities dergisi ile tanımıştır. Fakat bu süreç uzun sürmemiş 1973- 1984 yılları arasında Türkiye’den hiçbir dergi Science Citation Index (SCI), Science Citation Index Expanded (SCIE), Social Sciences Citation Index (SSCI) ile Arts& Humanities Citation Index (A&HCI) atıf dizinlerinde olmamıştır. 1990’li yıllara kadar bu konu üniversitelerin gündeminde çokça yer almamıştır. Fakat Yükseköğretim Kurumu (YÖK) indekli dergilerde makale yayınlamayı en önemli akademik atama ve yükseltme ölçütlerinden birisi olarak tanımlamasının ardından süreç değişmiştir (Tonta, 2017; 450).

Web of Science (WOS) Türkiye dâhil pek çok ülke tarafından öğretim elemanlarının yayın performansının değerlendirilmesinde önemli bir platform olarak değerlendirilmektedir. 2018 yılı itibariyle son sahibinin Clarivate Analytics olduğu platformunda bulunan veri tabanları şu şekildedir: (Doğan, DHYI ve Al, 2018; 152-153):

Tablo 47: Web Of Science Atıf Dizinleri ile Kapsadığı Yıl Aralıkları

Atıf Dizini	Kısaltması	Kapsadığı Yıllar
Science Citation Index Expanded	SCI-EXPANDED	1900'dan günümüze
Social Sciences Citation Index	SSCI	1900'dan günümüze
Arts& Humanities Citation Index	A&HCI	1975'dan günümüze
Conference Proceeding Citation Index- Science	CPCI-S	1990'dan günümüze
Conference Proceeding Citation Index- Social Science Humanities	CPCI-SSH	1990'dan günümüze
Book Citation Index Science	BKCI-S	2005'den günümüze
Book Citation Index- Social Sciences& Humanities	BKCI-SSH	2005'den günümüze
Emerging Sources Citation Index	ESCI	2015'ten günümüze

Kaynak: Doğan, DHYI ve Al, 2018; 152-153

Web of Science'ta taranan 2010-2014 ve 2015- 2019 yılları arasında Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi adresli yayınlar, yıllara, yayın türlerine, atıf sayısına ve h index' e göre incelenmiştir. Bu inceleme ile TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri'nin yayın sayıları akademik teşvikten önceki ve akademik teşvik ödeneğinin verildiği 5 yıl süresinde karşılaştırılmış ve akademik teşvik sisteminin bilimsel faaliyetlere olan etkileri değerlendirilmiştir.

6.4.1. Dicle Üniversitesi Bilimsel Yayın Performans Göstergeleri

TRC 2 Bölgesi Üniversitelerinden olan Dicle Üniversitesi bilimsel yayın performans sonuçları, yayın sayısı, yayın türleri, atıf sayıları, H- indeksi ve etki değeri bağlamında incelenmiştir.

6.4.1.1.Yayın Sayısı Bağlamında Değerlendirme

Yayın sayısı, bilimsel performans değerlendirmede kullanılan en kolay yöntem olmakla birlikte, bir öğretim elemanının çok sayıda yayını olması onun çok iyi bir bilim insanı olduğunun ispatı değildir (Ertekin, 2014; 33). Wos verilerine dayanan Dicle Üniversitesi adresli yayın sayıları aşağıdaki tabloda ve şekilde sunulmuştur. Tabloda Publication years (yayın sayıları), record count (kayıt sayıları) ve 10 yıla ait toplam yayın sayısı içerisinde, ilgili yılın sayısının yüzdelik oranı verilmiştir.

Tablo 48'de Dicle Üniversitesi'ne ait 2010-2014 ve 2015- 2019 yılları arasında Web of Science'ta SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH ve ESCI indekslerinde taranan toplam yayın sayıları sunulmuştur. Tabloya göre 2010- 2014 yılları arasında 5 yıla ait toplam yayın sayısı 2.706'dır. Dicle Üniversitesi'nde Web of Science'de taranan yayın sayısı 2010 yılında 386, 2011 yılında 459, 2012 yılında 560, 2013 yılında 618 ve 2014 yılında ise 683'tür. 2010 yılına ait olan yayın sayısı toplam 5 yıla ait olan yayın sayısının %14.26'sını, 2011 yılına ait olan yayın sayısı ise 2010 yılına

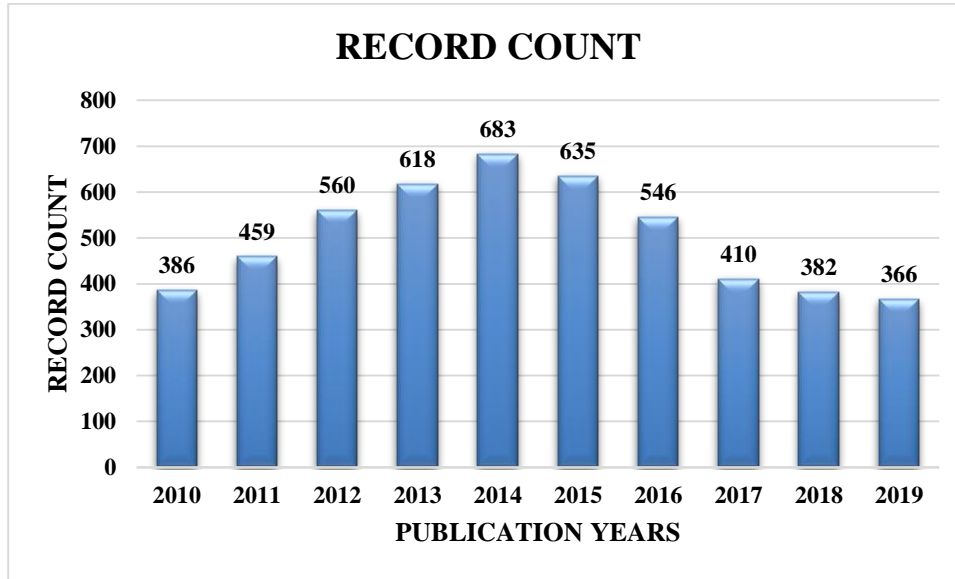
göre artış sağlamış olup toplam yayın sayısının %16.96'lık kısmını teşkil etmektedir. 2012 yılına bakıldığında ulaşılan yayın sayısı 560 olup bu sayı, toplam yayın sayısının %20.69'udur. 2013 yılında yayın sayısı 618'dir ve toplam yayın sayısının %22.83'üdür. 2014 yılında ise 683 olan yayın sayısı toplam yayın sayısının %25.24'ünü teşkil etmektedir.

Tablo 48: WOS Tarama Sonuçlarına Göre Dicle Üniversitesi Adresli Yayın Sayıları (2010 - 2019)

DİCLE ÜNİVERSİTESİ ADRESLİ YAYIN SAYILARI					
Publication Years (Yayın Yılları)	Record Count (Kayıt Sayısı)	% of 2.706	Publication Years (Yayın Yılları)	Record Count (Kayıt Sayısı)	% of 2.339
2010	386	14.26%	2015	635	27.14%
2011	459	16.96%	2016	546	23.34%
2012	560	20.69%	2017	410	17.52%
2013	618	22.83%	2018	382	16.33%
2014	683	25.24%	2019	366	15.64%
TOTAL	2.706		TOTAL	2339	

Kaynak: WOS (Web of Science), (2010-2019)

Akademik teşvik sisteminden önceki 5 yıllık dönemde yayın sayısı ortalaması 541,2'dir. Akademik teşvik sistemi uygulamasının başlamasıyla birlikte Dicle Üniversitesi adresli yayın sayıları 2015-2019 yılları arasında toplam yayın sayısı 2.339'dur. 2015 yılında yayın sayısı 635'dir ve bu rakam toplam yayın sayısının %27.14'tür. 2016 yılında yayın sayısı 546'ya gerilemiş olup, bu rakam toplam yayın sayısının %23.34'lük kısmına eşittir. 2017 yılına bakıldığında yayın sayısı 410'a gerilemiştir ve bu rakam toplam sayısının %17,52'sidir. 2018 yılında yayın sayısı tekrar azalmış, 382 olmuş ve toplam yayın sayısının %16.33'ü olduğu görülmektedir. Son olarak 2019 yılına ait yayın sayısının 366, %15.64'olduğu ortadadır. Akademik teşvik sisteminin uygulandığı 5 yıllık süreçte Dicle Üniversitesi'nde ortalama yayın sayısı 467,8'dir.



Şekil 26: Dicle Üniversitesi Adresli Yayın Sayıları (2010 - 2019)

Kaynak: WOS (Web of Science), (2010-2019)

Yukarıdaki şekil 26 Dicle Üniversitesi adresli (2010- 2019) WOS'ta taranan yayın sayılarını ortaya koymaktadır. Şekle göre Dicle Üniversitesi'nde akademik teşvik uygulamasından önceki 5 yılda yayın sayıları her yıl bir önceki yıla göre artış gösterme eğilimindedir. Fakat 2014 yılına kadar istikrarlı bir şekilde artış gösteren yayın sayıları 2015 yılından itibaren yine istikrarlı bir şekilde azalma eğilimi göstermektedir.

6.4.1.2. Yayın Türleri Bağlamında Değerlendirme

Web of Science'da 2010-2019 yılları arasında Dicle Üniversitesi adresli yayın türleri ve sayıları aşağıdaki tablo 1 ve tablo 2'de tabloda ifade edilmiştir. Tabloda aynı zamanda yıllara göre her bir yayın türünün sayısı ve toplam yayın sayısı içerisindeki oranı (%) sunulmuştur.

Tablo 49: Dicle Üniversitesi Adresli Yayın Türleri ve Sayıları (2010 - 2014)

Field: Document Types (Doküman Türleri)	Yıllar					Record Count Total	% of 2.706
	2010	2011	2012	2013	2014		
Article (Makale)	343	367	442	494	550	2.196	81.15%
Meeting Abstract (Toplantı Özeti)	23	57	61	85	88	314	11.60%
Proceedings Paper (Bildiri)	2	10	16	5	17	50	1.84%
Letter (Mektup)	7	7	19	20	21	74	2.73%
Editorial Material (Editörel İşlemler)	3	7	9	4	2	25	0.92%
Review (Gözden Geçirme)	7	9	11	9	4	40	1.47%
Correction (Düzeltilme)	1	1	2	1	1	6	0.22%
Book Review	-	1	-	-	-	1	0.03%
TOPLAM	386	459	560	618	683	2.706	

Kaynak: WOS (Web of Science),

WoS verilerine dayanan Dicle Üniversitesi adresli yayın türleri ve sayıları Tablo 49 ve Tablo 50’de sunulmuştur. Akademik teşvik sisteminden önceki 5 yıla ait yayın sayılarının dağılımına dikkat edildiğinde makale sayısı toplam yayın sayısının (2.706) %81.15’ini teşkil etmektedir. 2. sırada toplantı özeti türü (%11.60) ve 3. sırada mektup türü (%2.73) bulunmaktadır. 2010- 2014 yılları arasında Web of science’da taranan Dicle Üniversitesi adresli diğer yayın türleri sırasıyla; bildiri kitapları, editörel işlemler, gözden geçirme, düzeltme, kitap bölümü, kitap incelemesidir.

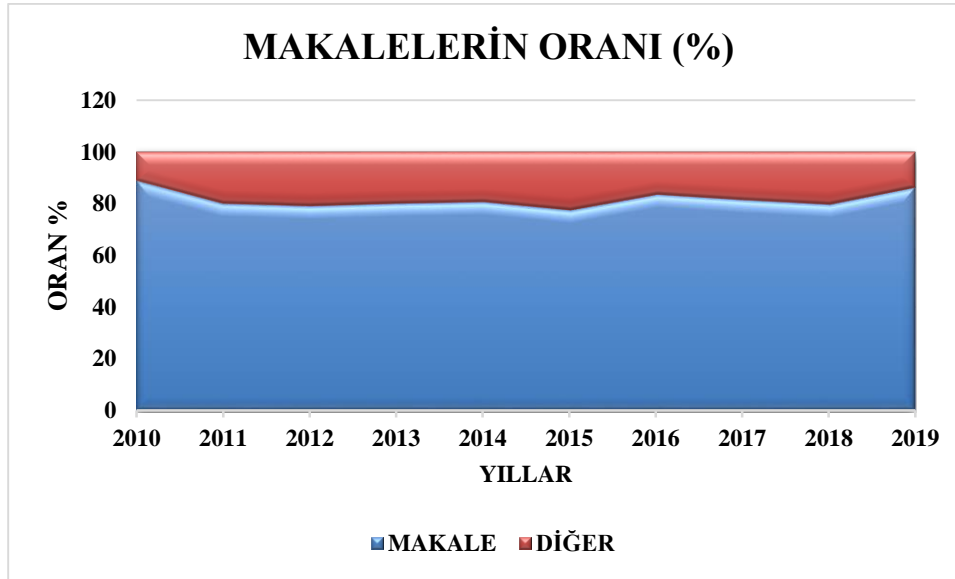
Tabloya göre 2010-2014 yılları arasında Dicle Üniversitesi adresli makale dışı yayın sayısında nispeten daha hızlı bir artış gözlenmesine karşın yıllar içinde makalelerin toplam yayınlar içindeki sayısı yüksek olmuştur.

Tablo 50: Dicle Üniversitesi Adresli Yayın Türleri ve Sayıları(2015 - 2019)

Field: Document Types	Yıllar					Record Count Total	% of 2.339
	2015	2016	2017	2018	2019		
Article (Makale)	491	455	333	304	315	1.898	81.14%
Meeting abstract (Toplantı Özeti)	96	51	40	39	20	246	10.51%
Proceedings paper (Bildiri)	21	14	25	22	14	96	4.10%
Letter (Mektup)	15	15	4	9	5	48	2.05%
Editorial material (Editörel İşlemler)	4	3	3	3	3	16	0.68%
Review (Gözden Geçirme)	6	5	3	5	8	27	1.15%
Correction (Düzeltilme)	1	3	2	-	1	7	0.29%
Book chapter (Kitap Bölümü)	1	-	-	-	-	1	0.04%
TOPLAM	635	546	410	382	366	2339	

Kaynak: WOS (Web of Science)

Yukarıdaki tabloda ise Web of Science 2015- 2019 yılları arasında Dicle Üniversitesi adresli yayın türleri, sayıları ve toplam yayın sayısı içerisindeki oranları (%) sunulmuştur. Makale yayın türü, her yıl toplam yayın sayısı içerisinde (2.339) sayısı ve oranı (%81.14) en yüksek olan yayın türünü teşkil ederken, 2. sırada ise %10.51 ile toplantı özeti bulunmaktadır. Ardından toplam yayın sayısı içerisinde %4.10 oranında olan bildiri 3. sıradadır.



Şekil 27: Dicle Üniversitesi Adresli Yayınlar İçinde Makalelerin Sayısı
(2010 - 2019)

Şekil 27 ele alındığında 2010- 2019 yılları arasında Dicle Üniversitesi adresli makale dışı yayın sayısında nispeten azalma gözlemlenmesine karşın yıllar içinde makalelerin toplam yayınlar içindeki sayısı ve oranının çok fazla değişmediği ortadadır.

6.4.1.3. Atıf Sayısı, Etki Faktörü ve H-İndeksi Bağlamında Değerlendirme

Atıf sayısı, en sık kullanılan bilimsel performans ölçütü olarak değerlendirilirken, atıf sayısı bilimsel disiplinlere göre değişmektedir. Söz gelimi biyoloji bilimlerine ait olan çalışmalar daha fazla atıf alırken, sosyal bilimlerde alınan atıf sayısı azalabilir. Atıf, bir yazara ait olan bir bilimsel makalenin farklı yazarlara ait olan bilimsel makalelerde kullanılması olarak ifade edilebilir ve bilimsel performans değerlendirmede önemli bir ölçüttür (Ertekin, 2014; 34). Bugün bilimsel çalışmaların aldığı atıf araştırma performanslarının ölçümünde çoğunlukla dikkate alınan ve kullanılan bir göstergedir. Atıf sayılarının hesaplanmasında atıf veri tabanlarından yararlanılabilmektedir. Bir bilimsel yayına atıf yapılmamış ise eğer bu durum o yayının değersiz olduğu anlamına gelmezken bilim camiasına katkıda bulunmuş çalışmaların çok sayıda atıf aldıkları da göz önüne alınması gereken unsurlarındandır (Al, 2008; 34).

Dicle Üniversitesi adresli çalışmaların yıllara göre sayıları, almış oldukları atıf sayıları, atıf etkisi ve H- indeksi aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Bilimsel performansın değerlendirilmesinde noktasında son yıllarda üretilen yayından çok atıf sayısı, etki

değeri üretilen bilginin ne kadarının yararlılığa dönüştüğü önemlidir (Ortaş, 2007; 48).

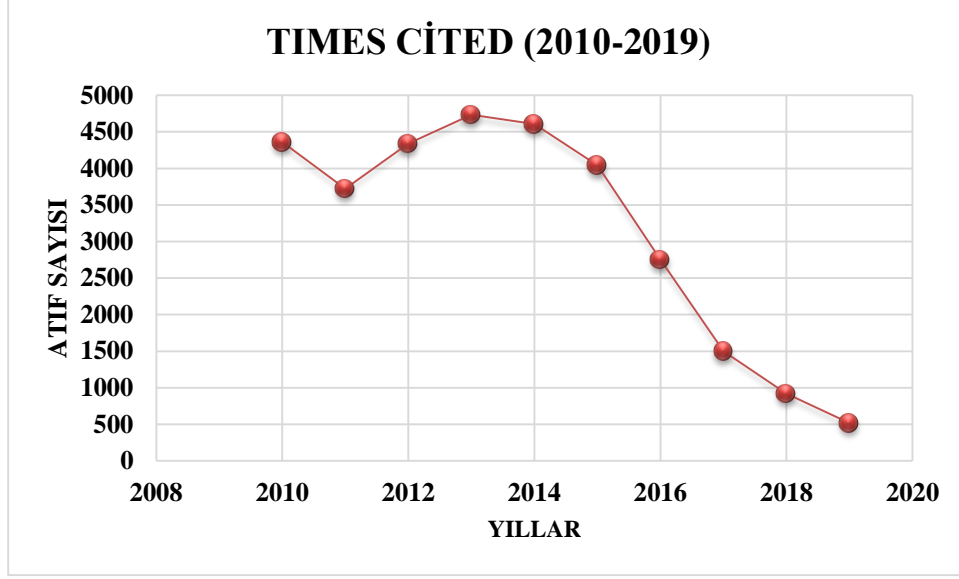
Tablo 51'e göre çıkan sonuçlar şu şekildedir:

Tablo 51: Dicle Üniversitesi Adresli Makalelere Yapılan Atıf Sayıları, Yıllara Göre Atıf Etkisi ve H-INDEX (2010 - 2019)

YAYIN SAYISI, ATIF SAYISI VE ATIF ETKİSİ (2010- 2019)				
PUBLICATION YEARS	WEB OF SCIENCE DOCUMENTS	TIMES CITED	CITATION IMPACT	H-INDEX
2010	386	4362	11.30	34
2011	458	3721	8.12	31
2012	560	4341	7.75	29
2013	617	4735	7.67	26
2014	683	4605	6.74	28
2015	635	4042	6.37	27
2016	546	2751	5.04	21
2017	410	1499	3.66	16
2018	382	921	2.41	12
2019	366	516	1.41	8

Kaynak: WOS, Web of Science

Dicle Üniversitesi adresli makalelerin almış olduğu atıf sayıları akademik teşvik sisteminden önce ve sonra olacak şekilde iki ayrı başlık altında irdelenmiş ve çıkan sonuçlar karşılaştırılmıştır. Akademik teşvik sisteminden önceki 5 yıla ait atıf sayıları 2010 yılında 4362 iken 2011 yılında 3721'e gerilemiştir. 2012 yılında 4341'e yükselen atıf sayısı 2013 yılında tekrar yükselme göstermiş ve 4735'e ulaşmıştır. 2014 yılındaki toplam atıf sayısı tekrar azalma göstermiş ve 4605'e gerilediği görülmektedir. Akademik teşvik sisteminin uygulanmaya konulması ile Dicle Üniversitesi adresli çalışmalara yapılan atıf sayıları 2015 yılında 4042 iken 2016 yılında yaklaşık %35'e yakın bir azalma söz konusu olmuş ve 2751'e gerilemiştir. Akademik teşvikin verildiği son 3 yılda atıf sayıları azalmaya devam etmiş ve 2017 yılında 1499, 2018 yılında 921 ve 2019 yılında 516'ya gerilemiştir. 2010- 2019 yılları arasında Dicle Üniversitesi adresli yayımlara yapılan atıf sayının en yüksek (4735) olduğu yıl 2013'tür. Atıf sayısının en düşük (516) olduğu yıl ise 2019 yılıdır.



Şekil 28: Dicle Üniversitesi Adresli Makalelere Yapılan Atıf Sayıları (2010 - 2019)

Kaynak: WOS (Web of Science)

Yukarıdaki şekil ile akademik teşvikten önceki ve sonraki toplam 10 yıllık süreçte, Dicle Üniversitesi adresli çalışmaların aldığı atıf sayıları çizgi grafikte sunulmuştur. Yıllara göre atıf sayılarını karşılaştıran eğim çizgisi, akademik teşvik sisteminin uygulamaya girmesi azalan bir eğim göstermektedir.

Etki faktörü, önceki 2 yılda yayınlanan bir dergide bu makalelere verilen bir yılda ortalama atıf sayısıdır (Alan 2009). Genellikle ülkelere yönelik karşılaştırma amaçlı bir göstergedir (Al, 2008; 34). Kavram 1950’li yıllarda Eugene Garfield tarafından tasarlanmıştır (Kumar, Upadhyay and Medhi, 2009). Garfield’in Sience dergisinde yer alan bir makalesi ile gündeme gelmiştir. Garfield’in atıf analizi yönteminin ilgi görmesi yayınladığı atıf indeksi ile bu kavram kabul görmüştür. (Aves 2020). Atıf etkisinin hesaplanması şu şekildedir: Haziran 2020’de yayınlanan JCR (Journal Citation Reports) 2019 raporu, Science Citation Index Expanded (SCIE) ve Social Sciences Citation Index (SSCI)’de yer almakta olan dergilerin 2017 ve 2018 yıllarında yayınladığı makalelere, SCIE, SSCI ve Emerging Sources Citation Index’te yer almakta olan diğer dergilerin 2019 yılında yayınlanan makalelerinde yapılan atıfları dikkate almaktadır.

Impact Factor =

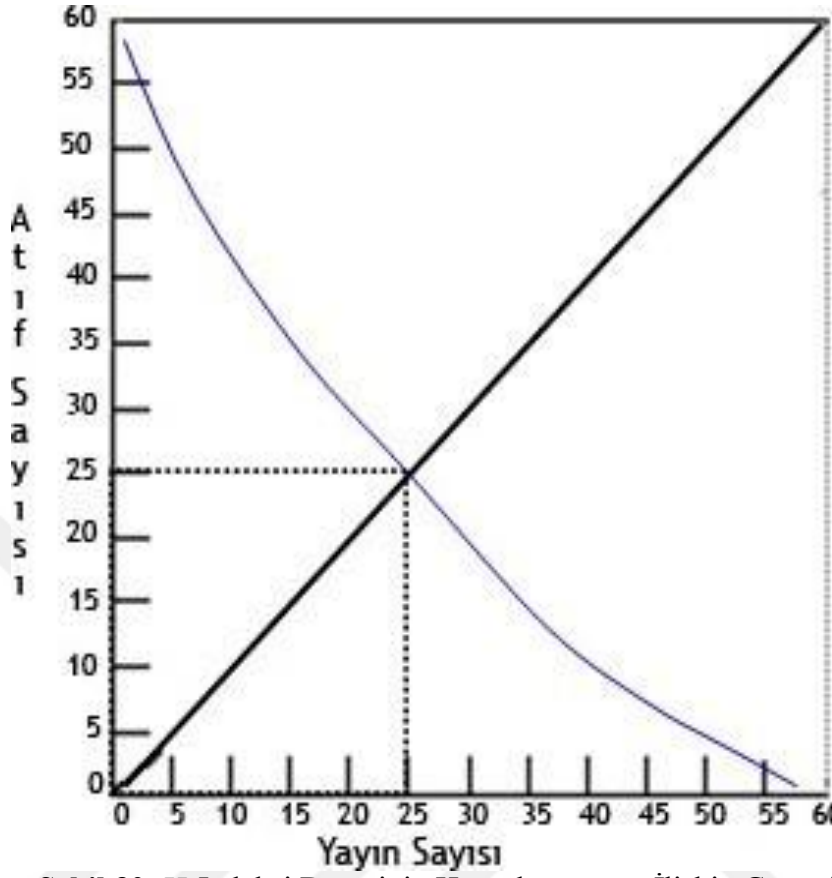
$$\frac{\text{2017-2018'de yayınlanan Makalelerin 2019 yılında aldığı atıf sayısı}}{\text{2017-2018'de yayınlanan Araştırma, Derleme Ve Olgu makalelerinin toplam sayısı}}$$

Şekil 29: Impact Factor Hesaplama Formülü

Kaynak: <https://www.avesyayincilik.com/>

Etki değerinin hesaplanabilmesi için, ilgili üniversitelerin yayın sayılarına ve atıf sayılarına gerek duyulmaktadır. Dicle Üniversitesi adresli yayınların almış olduğu atıf sayıları ve yayın sayıları Tablo 51’de ortaya konulmuştur. Bu verilerden hareketle Dicle Üniversitesi 2010- 2019 yıllarına ait etki değeri şu şekildedir: 2010 yılında 11.30’dur ve etki değeri en yüksek olan yıl bu yıldır. Etki değeri takip eden yıllarda azalma eğilimindedir. 2011 yılında 8.12, 2012 yılında 7.75, 2013 yılında 7.67 ve 2014 yılında 6.74’tür. Akademik teşvik sisteminin uygulanmaya konulması ile etki değeri bu yıllarda tekrar azalmaya devam etmiştir. 2015 yılında 6.37, 2016 yılında 5.04, 2017 yılında 2.41 ve 2019 yılında 1.41 olduğu görülmektedir. 10 yıllık süreçte etki değerinin en yüksek olduğu yıl (2010; 11.30) akademik teşvik sistemi öncesinde olduğu dikkati çekmektedir.

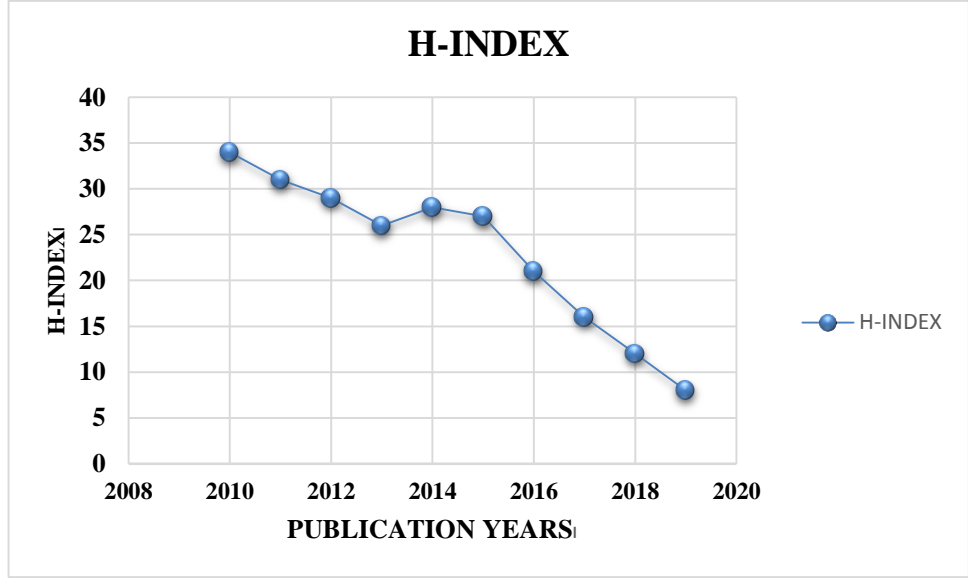
Diğer bir akademik performans göstergesi olan H-endeksi Al tarafından çeşitli atama ya da ödüllendirme işlemlerinde kolay hesaplanan ve adil ölçütler geliştirme çabaları sonucu ortaya çıkan bir kavram olarak ifade edilmiştir (2018; 36). Bilimsel performans değerlendirme sürecinde yeni bir formülüdür. 2005’te Hirsch adlı bir fizikçinin ortaya koyduğu H-index atıf sayısı ile yayın sayısı ele alınarak hesaplanmaktadır. Şekilde görüldüğü gibi yayınlar en çok atıf alandan en az atıf alana göre sıralanır ve bunlar 90 derecelik bir açının dikey eksenine yayın sayısı ise aynı şekilde yatay eksene yerleştirilmektedir. İki noktayı birleştiren bir eğri çizilir. Daha sonra eğrinin grafiğin açığortay çizgisi ile kesiştiği noktanın yatay ve dikey eksendeki izdüşüm değeri H-endeksini vermektedir (Ertekin, 2014; 33). Bir derginin h dizini Tonta’nın ifadelerinde, bir dergide yayımlanan h sayıda makalenin her birine en az h sayısı kadar (veya daha fazla) atıf yapılması şeklinde ifade edilmiştir. Bu ifadeye örnek olarak; bir dergide yayımlanan tüm makalelerin arasında en çok atıf alan ilk 5 makalenin atıf sayıları sırasıyla 17,9,6,3, ve 2 olursa eğer bu derginin h dizini 3’tür. Yani en çok atıf alan 3 makaleye en az 3 kez veya daha fazla atıf yapılmıştır (Tonta, 2017; 456).



Şekil 30: H-İndeksi Değerinin Hesaplanmasına İlişkin Gösterim

Kaynak: Al, 2008: 37

2010- 2019 yılları arası Dicle Üniversitesi H-indeksi sonuçları yukarıdaki tablo 54’de ve aşağıdaki şekil 31’de sunulmuştur. Tablo 54 ve şekil 31 ele alındığında Dicle Üniversitesi H-indeksi sonuçları yıllara göre göre şu şekildedir:



Şekil 32: Dicle Üniversitesi Yıllara Göre H-İndeksi (2010 - 2019)

Kaynak: Wos (Web of Science)

2010 yılında 34 olan H-İndeksi, 2014 yılına kadar azalma eğilimindedir. 2011 yılında 31, 2012 yılında 29, 2013 yılında ise 26'dır. 2014 yılında tekrar artış gösteren H-İndeksi 2019 yılına kadar azalmaya devam etmiştir. 2015 yılında 27, 2016 yılında 21, 2017 yılında 16, 2018 yılında 12 ve 2019 yılında 8 olduğu görülmektedir. Dicle Üniversitesi 2010-2019 yıllarına ait H- İndeksi grafiğini ifade eden yukarıdaki şekilde eğim çizgisi 2014 yılı hariç azalma yönünde olduğu görülmektedir.

Dicle Üniversitesi adresli yayınlar web of science dışındaki veri tabanlarında (Scopus, tr dizin, pubmed) taranmış ve 2010-2019 yılları arasındaki yayın sayıları aşağıdaki tablo 52'de sunulmuştur. Tablo 52 ele alındığında çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

Tablo 52: Diğer Dizinlerde Taranan Dicle Üniversitesi Adresli Yayın Sayıları
(2010 - 2019)

DİĞER DİZİNLERDE TARANAN DİCLE ÜNİVERSİTESİ ADRESLİ YAYIN SAYILARI (2010-2019)				
YILLAR	İNDEKSLER			
	SCOPUS*	TR DİZİN**		PUBMED*** (SAĞLIK BİLİMLERİ)
		MAKALE (FEN/SOSYAL)	TÜBİTAK PROJESİ	
AKADEMİK TEŞVİK SİSTEMİ ÖNCESİ				
2010	352	249	4	34
2011	407	337	5	40
2012	479	417	6	83
2013	573	471	7	146
2014	645	483	10	169
TOTAL	2.456	1.957	32	472
AKADEMİK TEŞVİK SİSTEMİ SONRASI				
2015	593	455	6	178
2016	527	512	2	161
2017	404	448	10	77
2018	376	528	12	83
2019	386	550	3	85
TOTAL	2.286	2.493	33	584

Kaynak: *SCOPUS, 2010-2019
**TR DİZİN, 2010-2019
*** PUBMED, 2010-2019

- **SCOPUS Tarama Sonuçlarına göre çıkan sonuçlar şu şekildedir:** 2004 yılında Elsevier Yayınevi'nce bilim dünyasına sunulmuş kapsamı geniş olan öz ve atıf veri tabanlarından biri de Scopus'tur. Scopus Tıp, teknoloji, fen bilimleri, sanat ve insani bilimler ve sosyal bilimler gibi farklı disiplinleri kapsar ve hakemli dergi sayısı açısından en geniş veri tabanı olma özelliğine sahiptir. Yayın çeşitliliği açısından akademik kitaplar, ticari yayınlar, patentler ve konferans bildirileri şeklinde yayın türlerini dizinlemektedir (Taşkın ve vd, 2016; 9). Scopus veri tabanında 2010- 2014 yılları arasında Dicle Üniversitesi adresli yayınlar taranmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir: Scopus veri tabanında Dicle Üniversitesi adresli yayın sayısı 2010 yılında 352, 2011 yılında 407, 2012 yılında 479, 2013 yılında 573 ve 2014 yılında 645'tir. Yayın sayıları 2010- 2014 yılları arasında, yani akademik teşvik sisteminden önceki 5 yıl içerisinde artış gösterme eğilimindedir. Akademik Teşvik Sistemi uygulamasıyla birlikte, 2015- 2019 yıllarına ait Scopus veri tabanında taranan Dicle Üniversitesi yayın sayısı toplamı 2.286'dır. Yıllara göre yayın sayıları aşağıdaki tabloda ifade edilmiştir. Tabloya göre

Dicle Üniversitesi adresli yayın sayısı 2015 yılında 593, 2016 yılında 527, 2017 yılında 404, 2018 yılında 376 ve 2019 yılında toplam 386 yayın tespit edilmiştir. Tablodan da anlaşılacağı gibi 2015 yılından itibaren 2019 yılına kadar yayın sayıları azalma eğilimi göstermektedir.

- **TR DİZİN Tarama Sonuçlarına Göre Ulaşılan Sonuçlar** TÜBİTAK ULAKBİM tarafından geliştirilen, Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler alanlarında makaleler içeren bibliyografik / tam metin makale veri tabanı olan TR Dizi'nde Dicle Üniversitesi 2010-2014 yılları arasında toplam 1.957 makale ve 32 TÜBİTAK Projesi taranmıştır. Bu makale ve TÜBİTAK Projelerinin sayıları yıllara göre şu şekilde bir dağılım göstermektedir: TRC 2 Bölgesi üniversitelerinden olan Dicle Üniversitesi 2010-2014 yılları arasında TR Dizin 'de taranan Fen ve Sosyal Bilimlere ait toplam 1.957 makaleden 149 'u 2010, 337'si 2011, 417'si 2012, 471'i 2013 ve 483'ü 2014 yıllarına aittir. TÜBİTAK Projelerinin dağılımı ise şu şekildedir: 2010 yılında 4, 2011 yılında 5, 2012 yılında 6, 2013 yılında 7 ve 2014 yılında ise 10 TÜBİTAK Projesi taranmıştır. TRC 2 Bölgesinde bulunan Dicle Üniversitesi 2010-2014 yıllarına ait olan ve TR Dizi'nde taranmış olan yayınlarla ait atıf analiz raporu şu şekildedir: Atıf yapılan toplam makale sayısı 212'dir. Ortalama atıf 1,57, toplam atıf 157 ve H- Index ise 6'dır. Akademik teşvik sisteminin uygulanmaya başlanması yılı takiben, Dicle Üniversitesi'ne ait TR Dizi'nde taranan Fen ve Sosyal Bilimler alanlarına ait toplam 2493 makale taranmıştır. Bu makalelerin yıllara göre dağılımı şu şekildedir: 2015 yılına ait 455, 2016 yılına ait 512, 2017 yılına ait 448, 2018 yılına ait 528 ve 2019 yılına ait 550 makale taranmıştır.
- **Pubmed Tarama Sonuçlarına Göre Ulaşılan Sonuçlar:** Sağlık bilimleri konusunda yapılan uluslararası çalışmalar, yayımlanan makalelerin izlenebildiği PMID, PubMed Identifier'da 2010- 2014 Yıllarına ait TRC 2 Bölgesi üniversiteleri olan Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi adresli makale sayıları yukarıdaki tabloda sunulmuştur. Pubmed'e taranan Dicle Üniversitesi adresli yayın sayısı 2010 yılında 34, 2011 yılında 40, 2012 yılında 83, 2013 yılında 146 ve 2014 yılında 169'dur. Akademik teşvik sisteminin uygulanmasıyla birlikte yayın sayısı 2015 yılında 178, 2016 yılında 161, 2017 yılında 77, 2018 yılında 83 ve 2019 yılında 85'tir.

6.4.2. Harran Üniversitesi Bilimsel Performans Sonuçları

TRC 2 Bölgesi Üniversitelerinden olan Harran Üniversitesi bilimsel yayın performans sonuçları, yayın sayısı, yayın türleri, atıf sayıları, etki faktörü ve H- indeksi bağlamında incelenmiştir.

6.4.2.1.Yayın Sayısı Bağlamında Değerlendirme

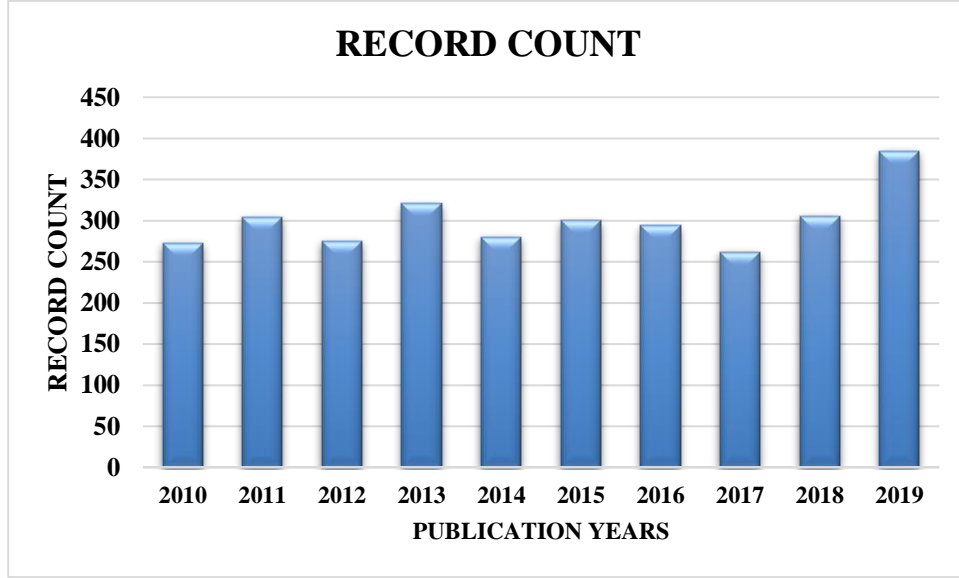
Web of Science’da 2010- 2019 yıllarına ait Harran Üniversitesi adresli yayın sayıları aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Tablo 2010- 2014 ve 2015- 2019 yıllarına göre 2 ayrı sütun şeklinde oluşturulmuştur. Bu şekilde akademik teşvikten önceki ve akademik teşvikten sonraki dönemlere ait yayın sayılarını karşılaştırma imkânı söz konusudur.

Tablo 53: WOS Tarama Sonuçlarına Göre Harran Üniversitesi Adresli Yayın Sayıları (2010-2019)

HARRAN ÜNİVERSİTESİ ADRESLİ YAYIN SAYILARI					
Publication Years (Yayın Yılları)	Record Count (Kayıt Sayısı)	% of 1.453	Publication Years (Yayın Yılları)	Record Count (Kayıt Sayısı)	% of 1.547
2010	273	18.78%	2015	300	19.34%
2011	304	20.92%	2016	294	19.00%
2012	275	18.92%	2017	262	16.93%
2013	321	22.09%	2018	306	19.78%
2014	280	19.27%	2019	385	24.88%

Kaynak: WOS (Web of Science)

Harran Üniversitesi adresli 2010-2014 yılları arasında yani akademik teşvikten önceki 5 yıla ait toplam yayın sayısı 1.453’tür. Bu yayınların yıllara göre sayıları ve toplam yayın sayısı içerisindeki oranları şu şekildedir: 2010 yılına ait yayın sayısı 273’tür ve toplam yayın sayısının %18.78’ini teşkil etmektedir. 2011 yılına bakıldığında yayın sayısı 304’tür ve bu sayı toplam yayın sayısının %20.92’lik kısmını teşkil ederken, 2012 yılında yayın sayısının (275) ve toplam yayın sayısı içindeki oranının (%18.92) düştüğü dikkati çekmektedir. 2013 yılında yayın sayısı tekrar artış göstermiş olup, (321) toplam yayın sayısı içindeki oranı %22.09’a yükselmiştir. 2014 yılında ise yayın sayısı tekrar azalmış olup 280 gerilemiş ve 2014 yılı yayın sayısının. Bu dönemde yayın sayısının en yüksek (321) olduğu yıl 2013, en düşük (273) olduğu yıl ise 2010 yılı olduğu ortadadır. Akademik teşvik sisteminin uygulanmaya başlamasıyla birlikte, 5 yıllık süreçte, yıllık ortalama yayın sayısı 290,6’dır. 2015-2019 yılları arasında, akademik teşvik sonrası döneme ait toplam yayın sayısı ise 1.547’dir. Bu yayınlardan 300’ü ve %19.34’ü 2015 yılına, 294’ü ve yaklaşık %19.00’u 2016 yılına ait verilerdir. 2017 yılında elde edilen veri sayısının bir önceki yıla göre düştüğü (262) fakat 2018 yılında ise yayın sayısında tekrar artış gerçekleştiği görülmektedir (306). Bu dönemde yayın sayısının en yüksek (385) olduğu yıl 2019, en düşük (262) olduğu yıl 2017’dir.



Şekil 32: Harran Üniversitesi Adresli Yayın Sayıları (2010-2019)

Kaynak: WOS (Web of Science)

Yukarıdaki şekil 2010-2019 yılları arasında Harran Üniversitesi adresli yayın sayılarını göstermektedir. Yayın sayıları yıllara göre karşılaştırıldığında, artma ve azalma yönlü farklılıklar söz konusudur. Yıllar itibariyle genelde 250- 300 arası değişiklik gösteren yayın sayıları sadece 2019 yılında 350'nin üzerindedir.

6.4.2.2. Yayın Türleri Bağlamında Değerlendirme

Harran Üniversitesi adresli yayın türleri akademik teşvik sistemi öncesi 5 yıllık (2010-2014) dönem ve akademik teşvik sisteminin uygulandığı 5 yıllık (2015-2019) dönem şeklinde aşağıda tablo 1 ve tablo 2'de sunulmuştur. Tablo 1'de yer alan verilere dikkat edildiğinde çıkan sonuçlar şu şekildedir: Makale yayın türü 2010 yılında 237, 2011 yılında 254, 2012 yılında 232, 2013 yılında 262 ve 2014 yılında ise 230'tur. Söz konusu 5 yıllık süreçte makalenin toplam yayın sayısı içerisindeki oranı %83.62'dir. Makale yayın türü her yıl diğer tüm yayın türlerine göre sayısı ve oranı en yüksek yayın türünü teşkil etmektedir. Toplantı özeti yayın türünün yıllar itibariyle sayısına bakıldığında 2010 yılında 11, 2011 yılında 13, 2012 yılında 232, 2013 yılında 262 ve 2014 yılında 230'dur. Toplantı özetinin toplam yayın sayısı içerisindeki oranı %5.64'tür. Toplantı özeti makaleden sonra sayısı ve oranı en yüksek olan 2. Yayın türüdür. Mektup türünün 2010 yılında 8, 2011 yılında 10, 2012 yılında 15, 2013 yılında 24 ve 2014 yılında 12 olduğu dikkati çekmektedir. Akademik teşvik sistemi öncesi yayın türleri içerisinde mektup sayısı ve oranı en yüksek olan 3. türdür. Diğer yayın

türlerinin toplam yayın sayısı içerisindeki oranlarına bakıldığında bildiri %3.71, editörel işlemler %1.23, gözden geçirme %0.82 ve düzeltme % 0.20'dir.

Tablo 54: Harran Üniversitesi Adresli Yayın Türleri ve Sayıları (2010-2014)

Field: Document Types	Yıllar					Record Count Total	% of 1.453
	2010	2011	2012	2013	2014		
Article (Makale)	237	254	232	262	230	1.215	83.62%
Meeting abstract (Toplantı Özeti)	11	13	16	20	22	82	5.64%
Proceedings paper (Bildiri)	11	19	8	8	8	54	3.71%
Letter (Mektup)	8	10	15	24	12	69	4.74%
Editorial material (Editörel İşlemler)	3	2	3	5	5	18	1.23%
Review (Gözden Geçirme)	3	6	-	2	1	12	0.82%
Correction (Düzeltilme)	-	-	1	-	2	3	0.20%
TOPLAM	273	304	275	321	280	1453	

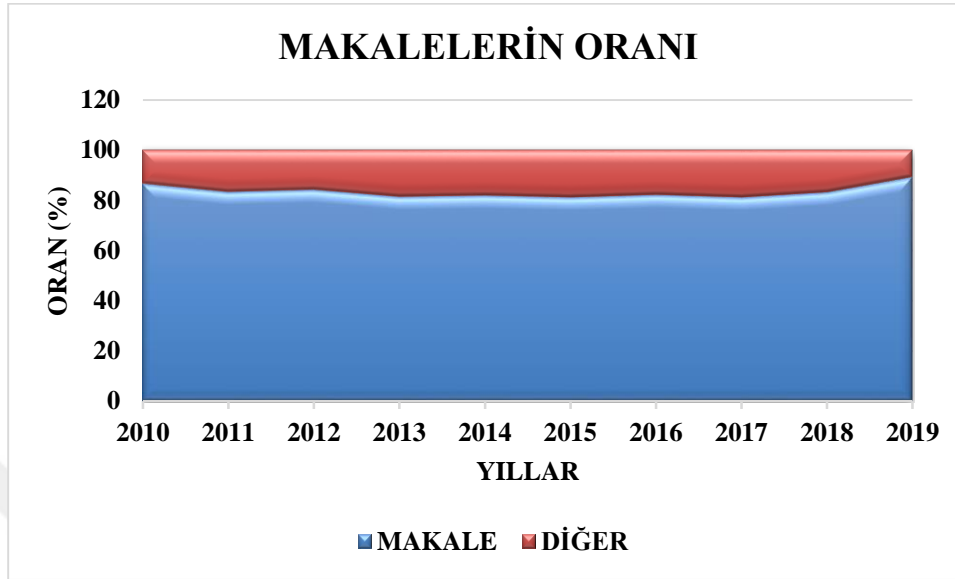
Akademik teşvik sisteminin uygulanmaya başlamasıyla birlikte, Harran Üniversitesi adresli yayın sayılarında artış olduğu bir önceki başlıkta tabloda ifade edilmişti. Bu yayınların türleri ve sayıları aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Tabloya çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir.

Tablo 55: Harran Üniversitesi Adresli Yayın Türleri ve Sayıları (2015 - 2019)

Field: Document Types	Yıllar					Record Count Total	% of 1547
	2015	2016	2017	2018	2019		
Article (Makale)	244	242	213	255	344	1.298	83.90%
Meeting abstract (Toplantı Özeti)	19	19	13	14	9	74	4.78%
Proceedings paper (Bildiri)	15	8	25	17	16	81	5.23%
Letter (Mektup)	11	8	2	8	1	30	1.93%
Editorial material (Editörel İşlemler)	3	5	4	5	4	21	1.35%
Review (Gözden Geçirme)	6	2	5	5	4	22	1.42%
Correction (Düzeltilme)	2	1	-	1	1	5	0.32%
Retraction (Geri Çekme)	-	-	-	-	1	1	0.06%
News Item	-	-	-	-	4	4	0.25%
Retraction Publication	-	-	-	-	1	1	0.06%
TOPLAM	300	294	262	306	385	1547	

Makale yayın türü 2015 yılında 244, 2016 yılında 242, 2017 yılında 213, 2018 yılında 255 ve 2019 yılında ciddi bir artışla 344 olduğu görülmektedir. Bu dönemde toplam makale sayısının (1.298), toplam yayın sayısı (1.547) içerisindeki oranı %83.90'dır. Aynı zamanda sayısı ve oranı en yüksek olan türdür. Makaleyi bildiri türü takip etmektedir. Bildiri sayısı 2015 yılında 15,2016 yılında 8, 2017 yılında 25, 2018 yılında 17 ve 2019 yılında 16 iken, toplam yayın sayısı içerisindeki oranı %5.23'tür. Toplantı özeti yayın sayısı ve oranı bakımından 3. sıradadır. Toplantı özetinin yıllara göre sayısı 2015 ve 2016 yıllarında 19, 2017 yılında 13, 2018 yılında 14 ve 2019 yılında 9'dur. Toplam yayın sayısı içerisindeki oranı %4.78'dir. Yayın türleri içerisinde en az olan geri çekme (%0.06), geri çekme yayını (%0.06) ve haber ögesidir (%0.25).

Bunların dışında, diğer türlerin toplam yayın sayısı içerisindeki oranları; mektup % 1.93, editörel işlemler %1.35, gözden geçirme %1.42'dir.



Şekil 33: Harran Üniversitesi Adresli Yayınlar İçinde Makalelerin Oranı (2010- 2019)

Yukarıdaki tablo Harran Üniversitesi adresli makale yayın türü ve diğer yayın türlerinin toplam yayın sayısı içerisindeki oranlarını ifade etmektedir. 2010- 2019 yılları arasında Harran Üniversitesi adresli makale dışı yayın sayısında nispeten azalma gözlemlenmesine karşın yıllar içinde makalelerin toplam yayınlar içindeki oranı 2019 yılında artış göstermiştir.

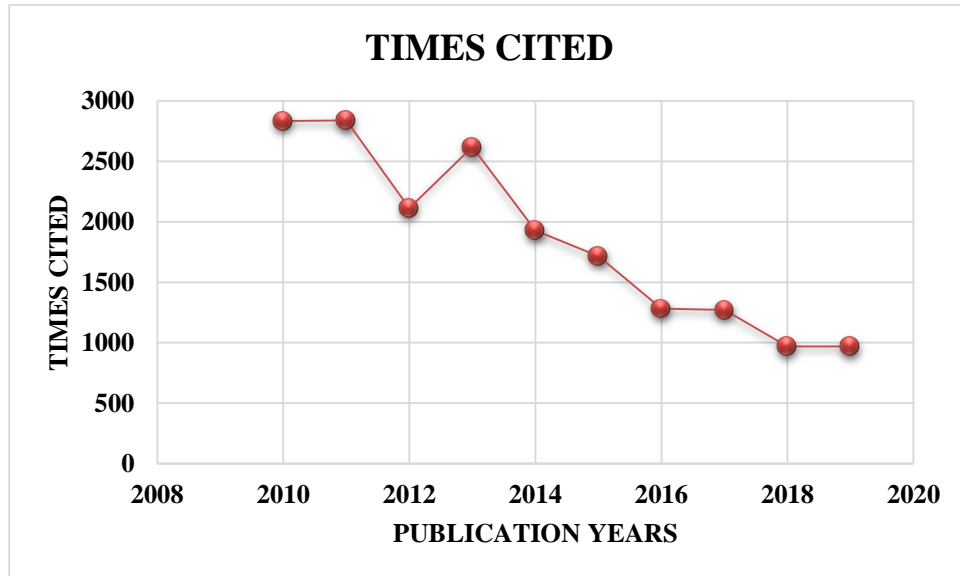
6.4.2.3. Atıf Sayısı, Etki Faktörü ve H-İndeksi Bağlamında Değerlendirme

Yükseköğretim kurumlarında akademik performansın belirlenmesi, değerlendirilmesi bağlamında atıf sayısı, etki faktörü ve H-İndeksi önemli ölçütlerden ve göstergelerdendir. Akademik teşvik sisteminin akademik performansa etkisinin araştırıldığı bu araştırmanın kilit noktalarından biri de ilgili üniversitelerin akademik göstergeleridir. Bu bağlamda akademik teşvik sisteminden önceki 5 yıla ait ve akademik teşvik sisteminin uygulanmaya başlanmasından itibaren geçen 5 yıllık süre boyunca yayın sayıları taranmıştır. Harran Üniversitesi adresli (2010-2019) yayın sayıları, atıf sayıları, etki faktörü ve H-İndeks bilgilerine dair ulaşılan veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Tabloya göre çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

Tablo 56: Harran Üniversitesi Adresli Makalelere Yapılan Atıf Sayıları, Yıllara Göre Atıf Etkisi ve H- Index (2010 - 2019)

YAYIN SAYISI, ATIF SAYISI VE ATIF ETKİSİ (2010- 2019)				
PUBLICATION YEARS	WEB OF SCIENCE DOCUMENTS	TIMES CITED	CITATION IMPACT	H-INDEX
2010	273	2835	10.35	26
2011	304	2840	9.34	26
2012	275	2115	7.69	23
2013	321	2618	8.16	26
2014	280	1929	6.89	20
2015	300	1717	5.72	19
2016	294	1282	4.36	15
2017	262	1270	4.85	16
2018	306	970	3.17	12
2019	385	969	2.52	14

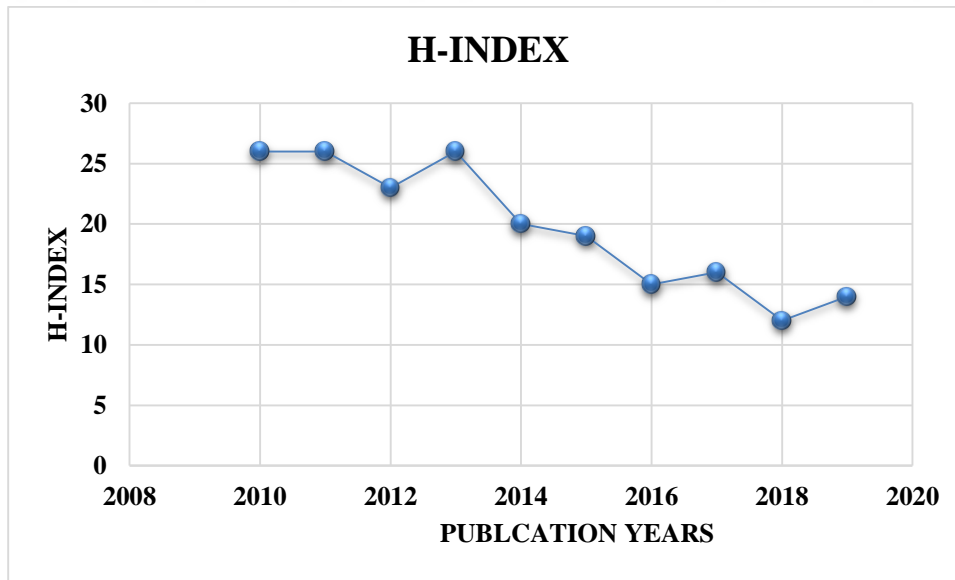
Harran Üniversitesi adresli yayınlara yapılan atıf sayıları akademik teşvik uygulamasından önce 2010 yılında 2835 iken 2011 yılında 2840'a yükselmiştir. 2012 yılında 2115'e gerilerken 2013 yılında yayınların aldığı atıf sayısı tekrar artmış 2618'e yükselmiş ve 2014 yılı atıf sayısının ise 1929 olduğu ortadadır. Akademik teşvik uygulamasıyla birlikte yapılan atıf sayılarının giderek azaldığı dikkati çekmektedir. 2015 yılında atıf sayısı 1717, 2016 yılında 1282, 2017 yılında 1270, 2018 yılında 970 ve 2019 yılında 969 olduğu dikkati çekmektedir.



Şekil 34: Harran Üniversitesi Adresli Makalelere Yapılan Atıf Sayıları (2010 - 2019)

Yukarıdaki şekil ile akademik teşvikten önceki ve sonraki toplam 10 yıllık süreçte, Harran Üniversitesi adresli çalışmaların aldığı atıf sayıları çizgi grafikte sunulmuştur. Yıllara göre atıf sayılarını karşılaştıran eğim çizgisi, akademik teşvik sisteminden önce yaklaşık 2000-2800 arasında iken, akademik teşvik sisteminin uygulamaya girmesi azalan bir eğim göstermektedir.

H-İndeksi, araştırmanın diğer başlıklarında da ifade edildiği gibi belirli zaman aralıkları içerisinde yayımlanan akademik dergiler kapsamında “h” sayısı kadar atıf almış “h” kadar makalenin var olması (H indeksinin 20 olması en az 20 atıf almış 20 makalenin olduğu anlamına gelmektedir) (Doğan ve Demir, 2017; 112) anlamına gelmektedir. Bir akademisyenin h-indeksinin bir puan yükselmesi için gerekli olan şartı bir örnekle açıklamak gerekirse; 5’ten 6’ya çıkması için gereken şartlardan biri ilk beşte yer alan yayınlarının atıf sayısının 6 ve üzerine çıkması, aynı zaman da ilk beşte yer almamış farklı bir çalışmasının en az 6 atıf alması gerçekleşmelidir. Verilen örnekte ifade edildiği gibi, sadece yayın sayısının artması ya da sadece bazı yayınların aldığı atıf sayısının artması gibi durumları h-indeksini etkileyememektedir. Dolayısıyla ortaya konulan yayınların birbirine paralel olacak şekilde atıf alması önemlidir (Akgün, 2020; 48).



Şekil 26: Harran Üniversitesi Yıllara Göre H-İndeksi (2010 - 2019)

Tabloda ve ekinde Harran Üniversitesi adresli çalışmaların H-indeksi oranları ve H-indeksinde görülen artış ve azalışlar grafikte yer verilen eğriyle ortaya konuşmuştur. Tablodan çıkan sonuçlara göre Harran Üniversitesi 2010-2019 yılları arası h-indeksi oranı 2010 ve 2011 yıllarında 26 iken, 2012 yılında 23’e gerilemiş, 2013 yılında tekrar

26'ya yükselmiştir. 2014 yılında h-indeksinde bu kez tekrar azalma görülmekte ve 2014 yılında h-indeksi 20 olarak hesaplanmıştır. 2015 yılın 19 olan h-indeksinde sonraki yıllarda artış ve azalışlar ortadadır. 2016 yılında 15, 2017 yılında 16, 2018 yılında 12 ve 2019 yılında 14'tür.

Harran Üniversitesi adresli yayınlar web of science dışındaki veri tabanlarında (Scopus, tr dizin, pubmed) taranmış ve 2010-2019 yılları arasındaki yayın sayıları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 57: Diğer Dizinlerde Taranan Harran Üniversitesi Adresli Yayın Sayıları
(2010 - 2019)

DİĞER DİZİNLERDE TARANAN DİCLE ÜNİVERSİTESİ ADRESLİ YAYIN SAYILARI (2010-2019)				
YILLAR	İNDEKSLER			
	SCOPUS*	TR DİZİN**		PUBMED*** (SAĞLIK BİLİMLERİ)
		MAKALE (FEN/SOSYAL)	TÜBİTAK PROJESİ	
AKADEMİK TEŞVİK SİSTEMİ ÖNCESİ				
2010	285	128	4	25
2011	323	164	4	30
2012	259	184	11	39
2013	281	212	5	47
2014	246	225	5	78
TOPLAM	1.394	913	29	219
AKADEMİK TEŞVİK SİSTEMİ SONRASI				
2015	334	250	2	67
2016	324	293	9	79
2017	297	271	5	52
2018	334	246	4	72
2019	429	253	-	77
TOPLAM	1.718	1.314	20	347

Kaynak: *SCOPUS, 2010-2019

**TR DİZİN, 2010-2019

*** PUBMED, 2010-2019

- Scopus Tarama Sonuçlarına Göre Ulaşılan Sonuçlar: Akademik teşvik sistemi öncesi Scopus'ta taranan Harran Üniversitesi adresli yayın sayılarına bakıldığında 2010 yılında 285, 2011 yılında 323, 2012 yılında 259, 2013 yılında 281 ve 2014 yılında 246 olmak üzere, bu dönemde toplam yayın sayısı 1.394 ve yayın sayısı ortalaması 278,8'dir. Akademik teşvik sisteminin uygulanmasıyla birlikte Scopus'ta ulaşılan Harran Üniversitesi adresli yayın sayılarının arttığı görülmektedir. 2015 yılında 334, 2016

yılında 324, 2017 yılında 297, 2018 yılında 334 ve 2019 yılında 429 olmak üzere toplam yayın sayısı 1.718'dir.

- TR Dizin Tarama Sonuçlarına Göre Ulaşılan Sonuçlar: TRC 2 Bölgesinde bulunan diğer üniversite olan Harran Üniversitesi'nin akademik teşvik sisteminden önceki 5 yıla ait TR Dizin'de taranan Fen ve Sosyal Bilimlere ait toplam makale sayıları 913'tür. Ulaşılan bu makale sayılarının yıllara göre dağılımı ise şu şekildedir: Harran Üniversitesi'ne ait TR Dizin'de taranan 2010 yılına ait makale sayısı 128, 2011 yılına ait 164, 2012 yılına ait toplam 184, 2013 yılına ait 212 ve 2014 yılına ait toplam 225 makaleye ulaşılmıştır. 2010- 2014 Yılları arasında geliştirilen proje sayıları dikkate alındığında, TR Dizin' de toplam 29 sonuca ulaşılmıştır. Projelerin yıllara göre dağılımı şu şekildedir. 2010 yılında 4, 2011 yılında 4, 2012 yılında 11, 2013 yılında 5 ve 2014 yılında 5'tir. Akademik Teşvik Ödeneğinin uygulanmaya başlaması ile Harran Üniversitesi 2015- 2019 yıllarına ait Fen ve Sosyal Bilimler alanlarında TR Dizin'de taranan toplam makale sayısı 1.314 ve TÜBİTAK Projesi sayısı 20'dir. TR Dizin'de taranan makale sayısı 2015 yılında 250, 2016 yılında 293, 2017 yılında 271, 2018 yılında 246 ve 2019 yılında toplam 253'tür. TÜBİTAK Proje sayıları ise 2015 yılında 2, 2016 yılında 9, 2017 yılında 271, 2018 yılında 246 ve 2019 yılında ise TR Dizin Tarama sonuçlarına göre ulaşılmış proje sayısı yoktur.
- Pubmed'de taranan yayın sayılarına bakıldığında ise 2010 yılında 25 iken sonraki yıllarda düzenli artış sağlandığı görülmektedir. 2011 yılında 30'a 2012 yılında 39'a, 2013 yılında 47'ye ve 2014 yılında 78'e yükseldiği dikkati çekmektedir. 2015 yılında 67' ye gerileyen yayın sayısı 2016 yılında 79'a yükselirken, 2017 yılında 52 olduğu dikkati çekmektedir. Sonraki 2 yıl yayın sayıları tekrar yükselerek, 2018 yılında 72 ve 2019 yıllarında 77 olduğu ortadadır.

7. BULGULAR, ÖNERİLER VE SONUÇ

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen bulgular, bu bulgulara dayalı öneriler ve genel sonuç ortaya konmuştur.

7.1. Bulgular

Günümüzde artık kamu kurumları, rekabet koşullarının da etkisiyle daha güçlü bir hale gelerek rakipleri ile mücadele edebilecek ve değişimin gerisinde kalmadan, kendini yenileyerek yola devam etmek istemektedir. Fakat bu istek örgütlerin kendi olumlu, olumsuz ve eksik yönlerinin neler olduğunu görebilmeyi zorunlu kılmaktadır. Bu noktada örgütler için performans ölçümü kaçınılmazdır. Bu durum sadece özel sektör işletmeleri için değil, YKY felsefesinin de etkisiyle kamu kurumlarında da öngörülmektedir. Performans kavramının önemi ve performans ölçümünün yararları hem örgüt çalışanları tarafından hem de yöneticiler tarafından doğru anlaşılması gerekmektedir. Bu noktada performans kriterlerinin açık ve anlaşılır olması şarttır. Tüm işletmeler belirli amaçları yerine getirmek için kurulmakta ve işletme yönetiminin temel görevi işletmenin amaç ve görevlerini mümkün olan en iyi ve en başarılı düzeyde gerçekleştirmektir (Ege ve Şener, 2013: 108). Sözlük anlamı yapma ya da uygulama, yerine getirme, bir görevi başarabilme gücü demek olan performans, işletme terimi olarak planlanmış, amaçlı bir etkinlik sonucundaki çıktıyı nicel olarak veya nitel olarak belirleyen bir kavramdır (Bayyurt, 2007: 578). Amacı çeşitli araştırmalar yaparak toplumsal gelişmeye destek olmak ve nitelikli insan gücü yetiştirmek olan üniversiteler için de performans kavramı önemlidir. Günümüzde yükseköğretimde uluslararasılaşma ve yükseköğretimde kalitenin standardize edilmesi gibi nedenlerle kurumsal iç ve dış değerlendirmelerin gerçekleştirilmesi ve öğretim elemanlarının performansının değerlendirilmesi gündeme gelmektedir (Yokuş, Ayçiçek ve Kanadlı, 2018: 147).

Yükseköğretimde kalite temalı yasal düzenlemeler oluşturulmaktadır. Bu düzenlemelerden biri Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği'dir. Yükseköğretim Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Komisyonu (YÖDEK) üniversitelerin eğitim, öğretim hizmetlerinin yanı sıra araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde de kalitenin oluşturulması, geliştirilmesi ve sürdürülmesi gerektiğini ifade etmektedir (Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği Madde 1). Aynı yönetmeliğin 15. maddesi "*iç değerlendirme konuları*"nın neler olduğuna

yöneliktir. Üniversitelerde akademik birimlerinin ölçülebilir olan hedefleri ve bu hedeflere yönelik performans göstergelerinin belirlenmesi, gözden geçirilmesi, geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca ölçülebilir nitelikteki hedeflerle birlikte performans göstergelerinin neler olduğu ve performans göstergelerinin periyodik olarak gözden geçirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği, 2005: Madde 15/b,c). Üniversitelerin performansının geliştirilmesi ve yeniden gözden geçirilmesi gerektiği üzerinde oluşan yaygın bir görüşe ve birçok ülkede hükümet ve akademik kurum yöneticileri, üniversiteleri dünya standartlarına yükseltmek amacıyla çalışmalar yapmaktadırlar (Hamurcu ve Eren, 2019: 85). Türkiye’de de performansın ölçümüne ve geliştirilmesine dönük önemli adımlar ve uygulamalar sürdürülmektedir. Akademik performansın güçlendirilmesi ve bilimsel destek amacıyla geliştirilen ATÖY, bu uygulamalardan en yeni olanıdır.

Araştırmanın konusunu teşkil eden akademik teşvik sistemi devlet yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının performansları neticesinde, ilgili yönetmeliğin gerekli şartlarını sağlayan kişilere ödenmektedir. Akademik teşvik ödeneği ATÖY’de adı geçen faaliyet türlerinde çalışmaları olan öğretim elemanlarının akademik performansı esas alınarak 1 yıl süre ile verilen bir ödenektir. Bu araştırmanın mihenk taşı 2015 yılından itibaren ülkemizde uygulanmakta olan Akademik teşvik sisteminin TRC 2 Bölgesinde yer alan Dicle Üniversitesi’nde ve Harran Üniversitesi’nde görev yapan öğretim elemanlarının akademik performansına olan etkilerini araştırmaktır.

Araştırmada TRC 2 Bölgesi üniversite öğretim elemanlarına 5 soru grubundan oluşan toplam 45 soruluk bir anket uygulanmıştır. Bu soru gruplarının başlıkları şu şekildedir: Performans kavramına yönelik görüş ve düşünceler, akademisyenlerin performansını etkileyen unsurlar, akademik teşvik sistemi ile ilgili düşünceler, akademik teşvik sisteminin olumlu ve olumsuz yönleri. Uygulanan bu anket ile birlikte aynı zamanda TRC 2 Bölgesi üniversitelerinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının 2015-2019 yıllarına ait olan akademik teşvik puanları, çeşitli değişkenler açısından incelenerek elde edilen sonuçlar çeşitli tablo ve şekillerde sunulmuştur. Hem anket sonuçları ile hem de 2015-2019 yıllarına ait olan akademik teşvik verileri ile sistemin TRC 2 Bölgesi üniversitelerinde görev yapan öğretim

elemanlarının performansına olan etkileri araştırılmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgular şu şekilde sıralanabilir:

Anket neticesinde katılımcılardan gelen anketlerin toplam 327'si geçerli görülmüş ve SPSS 24,0 for Windows programından yararlanarak analiz edilmiştir. Çıkan sonuçlara göre bütün değişkenler için $p < 0,005$ olduğu, dolayısıyla normallik varsayımı sağlanmadığı gözlenmiştir. Çoklu normallik varsayımı gerçekleşmese de, her bir değişkene ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin literatürde belirlenen aralıklarda olmasından dolayı normallik varsayımını sağladığı ve parametrik testler için uygun olduğu görülmüştür.

Anket neticesinde, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun ATÖY'ü incelediği ve ATÖY'ün içeriği ve kapsamı hakkında bilgi sahibi olduğu görülmektedir. Bu oran Dicle Üniversitesi'nde %80.1, Harran Üniversitesi'nde %73.3'tür. Akademik performansı değerlendiren ve öğretim elemanına üretken olma noktasında destek veren bir sistemin, öğretim elemanlarınca farkındalığı yüksek olan bir sistem olduğu anlaşılmıştır. Ankete cevap veren öğretim elemanlarının %70.9'u erkek, %29.1'i kadın katılımcıdır. Diğer taraftan Dicle Üniversitesi ve Harran Üniversitesi'nde görev yapan ve akademik teşvik alan öğretim elemanlarının 2015-2019 yıllarına ait verilerinin puan ortalamalarına bakıldığında erkek öğretim elemanlarının puan ortalamaları 54.40, kadınların puan ortalaması 50.84 olduğu görülmektedir. Hem anketi cevaplayan hem de akademik teşvik puanlama noktasında daha başarılı olan cinsiyetin erkek öğretim elemanları olduğu görülmektedir.

Araştırmada katılımcılara uygulanan ankete göre, TRC2 bölgesi akademisyenlerinin akademik performans ölçümü algılarının akademik teşvik sistemi ile ilgili tutumlarına anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü etkisi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Katılımcılara uygulanan ankette, akademisyenlerin performans kavramına yönelik görüş ve düşüncelerini analiz etmeye yönelik soru grubuna Dicle Üniversitesi öğretim elemanlarının vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,98 iken Harran Üniversitesi öğretim elemanlarının ve vermiş oldukları cevapların ortalaması ise 4,15 aradaki fark ise -0,17 olduğu görülmektedir. Harran Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin performans ölçümlerinin gerekliliğine dair daha yüksek kanaate sahip olduğu görülmüştür. TRC 2 Bölgesi öğretim elemanlarına yöneltilen performans ölçümünün gerekliliğine yönelik ifadelerden katılım oranının en yüksek olduğu ifade "Performans ölçümü hem kuruma hem de bireye katkıları olan bir süreçtir" ifadesine olmuştur. Dicle Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının bu ifadeye

katılım ortalaması 3,96 iken, Harran Üniversitesi öğretim elemanlarının katılım ortalaması 4,19'dur ve aradaki fark -0,22'dir. Çıkan sonuca göre TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri öğretim elemanları performans ölçümünün gerekli ve faydalı olacağı kanaatinde olduğu görülmektedir. Literatürde de benzer sonuçları ortaya koyan çalışmalara rastlanmıştır. Örgütlerde işgören kesiminden, onları küstürmeden daha çok yararlanmanın en önemli yollarından biri performans ölçümüdür (Camgöz ve Alperden, 2006: 206). Aynı soru grubunda katılımın en düşük olduğu ifade ise, "Rekabet olgusunun performansı etkilemektedir." yönündeki ifadedir. Bu ifadeye Dicle Üniversitesi katılım oranı 3,44 iken Harran Üniversitesi katılım oranı 3,53 olduğu görülmüştür. Akademik teşvik sistemi ile ilgili akademisyenlerin görüş ve düşüncelerini ölçmeye yönelik ifadelere her iki üniversite de katılma oranının en yüksek olduğu ifade "Akademik teşvik sistemi Akademik ürünlerde nicel bir artış sağlamaktadır." ifadesidir. Diğer taraftan aynı soru grubuna her iki üniversitenin de katılımın en düşük olduğu ifade "Akademik teşvik sistemi akademik ürünlerde nitel bir artış sağlamaktadır." ifadesidir. Akademik sisteminin olumlu yönlerinin neler olduğuna dair yöneltilen soru grubunda katılımcıların en yüksek ortalama ile katıldığı ifade "Akademik teşvik sistemi bilime ışık tutmak bağlamında faydalıdır." ifadesidir.

Literatürde (Turhan ve Erol, 2017) akademisyenlerin akademik teşvik sistemine yönelik görüşlerinin neler olduğunu araştırmaya yönelik yapılan başka bir araştırmada benzer sonuçları içeren çalışmalar olduğu görülmüştür. Öğretim elemanlarını, bilimsel faaliyetlere yoğunlaştırdığı, maddi olarak desteklediği, bilimsel araştırmaların sayısının ve türünün artmasını sağladığı için sistem yararlı bulunmaktadır. Her iki üniversitenin de vermiş olduğu cevaplar ele alındığında, akademik teşvik sisteminin olumlu yönlerine dair, katılımının en düşük olduğu ifade, "Akademik teşvik sistemi akademik niteliği arttırmak bağlamında faydalıdır" ifadesidir. Bu ifadeye katılım ortalaması Dicle Üniversitesi'nde 2,88, Harran Üniversitesi'nde 2,82'dir. Her iki üniversitenin verdiği cevaplar ele alındığında ortalamalar arasındaki farkın en az olduğu, her iki üniversite katılımcılarının hem fikir olduğu ifade akademik teşvik sistemi ile "teşvik" (para) ödeneği alıyor almak bağlamında faydalıdır" ifadesidir.

Akademik teşvik sisteminin olumsuz yönlerine dair katılımcılara 6 ifade yöneltilmiş ve verilen cevaplara göre akademik teşvik sisteminin olumsuz yönlerine dair her iki üniversitenin katılımcılarının hem fikir olduğu ifade "Akademik teşvik ödeneği 4. yıldır verilmesine karşın puanlama sisteminde standart sağlanamamıştır." ifadesi olmuştur. Bu ifadeye Dicle Üniversitesi öğretim elemanları katılım ortalaması

4,26 iken Harran Üniversitesi öğretim elemanları katılım ortalaması 3,98'dir. Katılımcıların aynı soru grubuna verdiği cevaplara göre katılım oranının en düşük olduğu ifade ise, "Akademik teşvik sistemi akademisyenlerin eğitim öğretim faaliyetlerini geri plana itmektedir." ifadesidir. Aynı soru grubunda yöneltilen "Akademik teşvik sistemine göre akademik çalışmalar maddi kaygılarla yapılmaktadır" ifadesi de yine TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri öğretim elemanlarının katılma ortalamalarının yüksek olduğu bir diğer ifade olmuştur. Ortalamalar Dicle Üniversitesi'nde 3,34 iken Harran Üniversitesi'nde 3,60 olduğu dikkati çekmektedir. Literatür taramasında, yapılan çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Akademisyenlerin iş tatminlerini, çalıştıkları üniversiteden duydukları memnuniyeti ve fazladan rol davranışlarını açıklayan öncülleri belirlemeye yönelik bir araştırmada çıkan bulgulara göre, iş tatmini kavramını en fazla açıklayan değişkenin akademik teşvik uygulamaları olduğunu ortaya çıkıştır. (Alparslan, 2015: 95-96). Yani öğretim elemanının işinden tatmin olması için işi ile alakalı destek alması gerekmektedir. Devlet üniversitelerinde ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki sorunlarını ortaya koymak amacıyla yapılan bir araştırmada öğretim elemanlarının meslekleriyle ilgili en fazla dile getirilen sorunun "*ekonomik sıkıntılar*" (%66) olduğunu ortaya çıkıştır (Dost ve Cenkseven, 2007: 209). Çıkan bu sonuçları destekler nitelikte, akademisyenler ve yöneticilerinin karşılaştırmalı iş tatminini ölçmeye yönelik farklı bir araştırmada maaş faktörünün tatminsizlik yaratan bir unsur olduğu sonucuna varmıştır (Oshagbemi, 1997). Örgütlerde çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanların işe olan bağlılığını artıran ve verimliliğini yükselten en önemli noktadır. Bu örgütlerde var olan insan ihtiyaçları maddi ve maddi olmayan ihtiyaçlar şeklinde iki türdür. Maddi olmayan ihtiyaçlardan bilgi, faaliyetler ve sorumluluk artışı gibi faaliyetler kastedilir. Maddi olan ihtiyaçlar ise fiziksel, ekonomik, sosyal statü gibi unsurlardır (Tortop vd. 2013: 166). Üniversitelerin temel sorunlarından birinin araştırma için yeterli zaman, mekân ve paranın olmadığı ifade edilmektedir. Öğretim üyelerinin yeterli derecede ücret alamamaları, onları ek ders vermeye yönlendirmekte, eğer üniversitede gece eğitimi de söz konusu ise, bu durum öğretim üyesinin gecesini de gündüzünü de ek derse ipotekli kılacaktır (Özer, 2012: 67). Sonucu destekler nitelikte farklı bir çalışma, araştırma görevlilerinin mesleki sorunlarının neler olduğunu araştırmak amacıyla yapılan bir çalışmada elde edilen bulgulara göre, ekonomik sorunların ilk sırada olduğu görülmektedir (Anıl, Ertuna ve Uysal, 2015: 289). Ekonomik problemleri olan ve teşvik uygulamalarından son derece

sınırlı düzeyde yararlanan araştırma görevlilerinin durumuna yönelik, ilgili yönetmelikte düzenlemeler gözden geçirilmelidir.

Araştırmada uygulanan ölçek sonuçlarına göre, TRC 2 Bölgesi üniversite öğretim elemanları bireysel ve kurumsal fayda açısından performansın gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer bir sonuca ulaşan Tonbul, (2008, 653) akademisyenlerin akademik performansının değerlendirilmesine yönelik öğretim üyelerinin ve öğrencilerin görüşlerini araştırmak amacıyla yaptığı çalışmada, öğretim üyelerinin, uygulamaya konulacak bir performans değerlendirme yaklaşımına genelde olumlu yaklaştığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı katılımcılar verdikleri cevaplarla, akademik teşvik sisteminin akademisyenlerin bilimsel çalışmalarını nicel yönden arttırdığı fakat nitel yönden arttırmadığını ifade etmişlerdir.

Araştırma kapsamında uygulanan anket ile birlikte TRC 2 Bölgesi üniversitelerinde görev yapan ve akademik teşvik ödeneği alan öğretim elemanlarının akademik teşvik puanları incelenmiştir. İlk olarak 2015 yılındaki akademik faaliyet türlerine göre 2016 yılında verilen ödenek son olarak 2020 yılı akademik faaliyetleri esas alınarak 2021 yılında ödenmeye devam edilmektedir. Araştırmamız kapsamında her iki üniversitenin 2015 yılından itibaren 2019 yılına kadar olan akademik teşvik verileri incelenmiştir (Araştırmaya ait analizler 2020 yılı akademik teşvik sonuçlarının ilanından önce tamamlandığı için, 2020 yılına ait olan akademik teşvik verileri araştırma kapsamı dışında tutulmuştur). Araştırma kapsamında katılımcılara uygulanan anket verileri birincil verileri, akademik teşvik verileri ise araştırmamızın ikincil verilerini oluşturmaktadır. Araştırma hipotezleri bu verilere göre sınanmıştır. Akademik teşvik sonuçlarına ait veriler yıllar, unvanlar, fakülteler, yüksekokullar, meslek yüksekokulları, cinsiyetler ve maksimum/minimum puan alanlar bağlamında incelenmiş, analiz edilmiş puan ortalamaları ve akademik teşvik alma oranları tablolarla sunulmuştur. Bu tablolar her iki üniversite için ayrı ayrı oluşturulmuş ve sonuçlar karşılaştırılmıştır.

TRC Bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik alma oranlarına bakıldığında, her iki üniversitenin de teşvikten yararlanma oranının sadece 2017 yılında (Dicle Üniversitesi %35, Harran Üniversitesi %43) yükseldiği diğer yıllarda ise ortalama %25' yakın olduğu görülmektedir. Yönetmelikte yapılacak olan esneme ve güncelleme akademisyenlerin teşvikten yararlanma oranına olumlu etki edecektir.

Akademik teşvik puanları yıllara göre incelendiğinde, TRC 2 Bölgesi üniversiteleri akademik teşvik puan ortalamalarının ve akademik teşvik alma

oranlarının (%) en yüksek olduğu yıl 2017 yılı iken puan ortalamalarının ve akademik teşvik alma oranının en düşük olduğu yıl ise 2019 yılı olduğu görülmektedir. Dicle Üniversitesi'nde akademik teşvik alma oranı ve akademik teşvik puan ortalaması 2015 yılından itibaren, 2016 ve 2017 yıllarında düzenli bir artış olduğunu fakat 2018 ve 2019 yıllarında ise hem akademik teşvik alma oranı hem de akademik teşvik puan ortalamasının azalma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Aynı tablo Harran Üniversitesi akademik teşvik alma oranlarında ve akademik teşvik puan ortalamalarında da görülmektedir. 2018 yılı verileri her iki üniversite için düşüş gösterdiği yıl olarak dönüm noktasını teşkil etmektedir. Bu durumun nedeni 27 Haziran 2018 tarihinde, 30461 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanarak Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği'nin büyük çapta değiştirilmiş olmasıdır. Yeni yönetmeliğin uygulamada getirmiş olduğu değişiklikler araştırmancının önceki bölümlerinde ortaya konulmuştur. Dolayısıyla bu yeni değişiklikler öğretim elemanlarının akademik faaliyetlere göre hesaplanan puanlarını olumsuz etkilemiştir.

Bu durumun doğruluğunu ortaya koyan bir diğer kanıt ise, TRC 2 Bölgesinde uygulanan anket sonucu elde edilen verilerdir. Anket kapsamında katılımcılara yöneltilen kaç yıldır akademik teşvik aldıklarını araştıran soruya, Dicle Üniversitesi katılımcılarının sadece %24.7'si, Harran Üniversitesi katılımcılarının ise sadece %13.6'sı akademik teşviki 4 yıl üst üste aldıklarını belirtmektedir. Ayrıca katılımcılara yöneltilen akademik teşvik ödeneği 4. yıldır verilmesine rağmen puan sisteminde standart sağlanamamıştır ifadesine katılım düzeyleri dikkate alındığında elde edilen bulgular, TRC 2 Bölgesinde öğretim elemanlarının akademik teşvik puan ortalamalarının yıllara göre farklılıklarının sebebini ortaya koyan bir diğer nedendir. Bu ifadeye “Hiç katılmıyorum” şeklinde verilen cevap oranı %2.8 iken, “Tamamen katılıyorum” şeklinde verilen cevap oranı ise %54.4'tür.

Akademik teşvik verileri dikkate alındığında, TRC 2 Bölgesinde bulunan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının tüm unvan türlerinin akademik teşvik sisteminden yararlandığı görülmektedir. Bu durumu hem akademik teşvik verilerini hem de katılımcılara uygulanan anket neticesinde elde edilen sonuçları dikkate alarak ifade etmek mümkündür. Katılımcılara yöneltilen anket sorularına cevap veren öğretim elemanlarının unvanlarına bakıldığında, tüm unvanların akademik teşvik sistemi ile ilgili görüş ve düşünce ifade ettikleri ortadadır. Dolayısıyla hem TRC 2 Bölgesi'nde öğretim elemanlarına uygulanan anket sonuçlarına hem de TRC 2 Bölgesi 2015-2019 yıllarına ait olan akademik teşvik puanlarına bakıldığında,

tüm unvanların akademik teşvik sistemine karşı ilgisiz olmadıkları, ATÖY'ü inceledikleri, bilgi sahibi oldukları ve sistemden yararlandıkları dikkati çekmektedir.

Yine katılımcılara uygulanan anket neticesinde elde edilen bulgulara dikkat edildiğinde, yayın sayısını arttırma isteği akademisyenlerin performansına etki eden önemli bir faktör olduğudur. Öğretim elemanlarının bilimsel faaliyet türlerinde ürünler ortaya koyması öğretim elemanlarının performansına olumlu yönde etki etmektedir. Anket kapsamında katılımcıların bu ifadeye vermiş oldukları ifadelere dikkat edildiğinde her iki üniversitenin de katılım oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu oran Dicle Üniversitesi'nde 3.73, Harran üniversitesi'nde 3.88'dir. Bu noktada akademik teşvik, öğretim elemanları tarafından akademik performansı arttırmak için tasarlanmış bir sistem olarak değerlendirilmektedir. Öğretim elemanları performans ölçümünün gerekli hatta hem kuruma hem de bireye katkıları olduğunu ifade etmektedirler.

Araştırma kapsamında, TRC 2 Bölgesi üniversitelerinde uygulanan anket bulguları ve TRC 2 Bölgesi üniversiteleri 2015-2019 yılı akademik teşvik verileri araştırma sorularının cevaplanmasında ve hipotezlerin sınanmasında önemli kaynak teşkil etmektedir. TRC 2 Bölgesi'de bulunan hem Dicle Üniversitesi hem de Harran Üniversitesi 2015-2019 yıllarında akademik teşvik sisteminden yararlanmışır. Ayrıca TRC 2 Bölgesi üniversitelerinde görev yapan erkek öğretim elemanlarının akademik teşvik alma oranları ve akademik teşvik puan ortalamaları bakımından her ne kadar kadınlara göre daha başarılı olsa da hem kadın hem de erkek öğretim elemanları akademik teşvik sisteminden yararlanmaktadır. Kadın ve erkek öğretim elemanlarının akademik teşvik alma oranları ve akademik teşvik puanları arasında uçurum bulunmamakta, veriler birbirine yakın olan sayısal oranlara sahiptir. Yine akademik teşvik verileri gösteriyor ki üniversitelerdeki tüm akademik birimler (fakülteler/yüksekokullar/meslek yüksekokulları) akademik teşvik sisteminden yararlanmaktadır. Fakat teşvikin verildiği tüm yıllarda, akademik teşvik puan ortalamaları ve akademik teşvik alma oranları bakımından fakülteler, yüksekokullardan ve meslek yüksekokullarından daha başarılı görünmektedir. Akademik teşvik sisteminde birçok kez güncelleme ve değişiklik yapılmıştır. Yapılan her yenilik, TRC 2 Bölgesinde bulunan her iki üniversitenin de akademik teşvik alma oranlarını ve akademik teşvik puan ortalamalarını etkilemiştir. Bu etkilenme özellikle, 2018 yılından sonraki yıllarda olumsuz olmuş ve puan ortalamaları ve yararlanma oranları azalma eğilimine geçmiştir. Bununla birlikte, akademik teşvik alan öğretim

elemanlarının elde ettikleri puanlara bakıldığında özellikle 2018 ve 2019 yıllarında her iki üniversite de tam puan alarak teşvikten yararlanan öğretim elemanı bulunmamaktadır. Yani ATÖY’de gerçekleşen düzenlemeler öğretim elemanlarının tam puan almasını mümkün kılmamaktadır.

TRC 2 Bölgesi üniversiteleri akademik teşvik puanları unvanlar bağlamında incelendiğinde, akademik teşvik alma oranının en yüksek olduğu unvan türleri sırasıyla doçentler, profesörler ve yardımcı doçentler/dr. öğretim üyeleridir (21.03.2018 Tarihinde Yardımcı Doçent” unvanı, TBMM’de alınmış olan kararla “Dr Öğretim Üyesi” olarak değiştirilmiştir). Teşvikin verildiği her yıl araştırma görevlilerinin, öğretim görevlilerinin ve okutmanların ise teşvik ödeneğinden yararlanma oranlarının çok düşük olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde yapılan benzer çalışmalara göre araştırma görevlileri yayın ve akademik faaliyetlere, farklı uğraşlarla (bölüm işleri veya ders) meşgul olmaları sebebiyle 4. sırada yer almaktadırlar (Hamurcu ve Eren, 2019: 97). Cinsiyetlerin akademik teşvik puan ortalamalarına bakıldığında, Dicle Üniversitesi’nde kadınların puan ortalamalarının ve teşvik alma oranlarının erkeklerin puan ortalamalarından ve teşvik ortalamalarından düşük olduğu görülmektedir. Harran Üniversitesi verileri ele alındığında kadın öğretim elemanlarının akademik teşvik alma oranı erkeklere göre düşük iken, puan ortalamaları açısından değerlendirildiğinde sadece 2016 ve 2017 yıllarında kadınların puan ortalamaları yüksek iken, diğer yıllarda ise erkek öğretim elemanlarının puan ortalamaları daha yüksektir. TRC 2 Bölgesi Üniversiteleri’nde teşvikin verildiği 5 yıllık süreçte, maksimum puan alan toplam öğretim elemanı sayısı Dicle Üniversitesi’nde 62 iden, Harran Üniversitesi’nde 58’dir. Araştırmanın ikincil verileri olan TRC2 bölgesi öğretim elemanlarının akademik teşvik puan ortalamaları üniversite, unvan, yıllar ve fakülte bazında farklılıklarını değerlendirmek için ANOVA ve T-test analizler yapılmıştır.

TRC 2 bölgesi üniversitelerinden Harran üniversitesinin akademik teşvik puanı ortalamaları ile Dicle üniversitesinin akademik teşvik puanı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüş, Harran Üniversitesi’nin akademik teşvik puan ortalamaları açısından daha başarılı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretim elemanlarının unvanları açısından farklılıkları ele aldığımızda yapılan analizler neticesinde TRC 2 bölgesi akademisyenlerinin unvanlarına göre farklılıklar olduğu görülmüştür. Öte taraftan, TRC 2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik puan ortalamalarının yıllar itibariyle farklılıkları olup olmadığını yönelik yapılan ANOVA

testi sonuçları, akademik teşvik puanı ortalamalarının yıllar itibariyle anlamlı bir değişim gösterdiğini doğrulamaktadır. Fakülte bağlamında farklılıkların olup olmadığı araştırıldığında, akademik teşvik puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ifade edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde araştırma hipotezlerinden H29, H30, H31 ve H32 ve H33 kabul edilmiştir. TRC 2 Bölgesi akademik teşvik puanları unvanlar bağlamında incelendiğinde, araştırma görevlilerinin, teşvikten yararlanan sayısını sıralamasında ve puan ortalamaları sıralamasında oldukça gerilerde olduğu görülmüştür. Bu duruma tüm yıllara ait verilerde rastlanmıştır.

TRC 2 bölgesi üniversitelerinin yıllara göre akademik teşvik puanlarına bakıldığında, grafiğin inişli çıkışlı bir seyir gösterdiği ortadadır. Sistemin uygulanmaya başlanmasıyla birlikte, ilgili yönetmelikte değişiklik ve düzenlemeler yapılmıştır. Akademik teşvik sisteminin öğretim elemanlarının akademik performanslarında etkisini daha görünür kılmak amacıyla, puan sistemi standart, açık ve daha anlaşılır kılınmalıdır. Yönetmelikte sayılan ve akademik teşvike konu olan faaliyet türlerinin kapsamı geliştirilebilir. Yüksek lisans ve doktora tez danışmanlığı yapan ve öğrencileri ile birlikte akademik çalışmalar yapan öğretim üyelerinin faaliyetleri yönetmelik kapsamında değerlendirilmelidir. Yeni öğretim elemanı yetiştirmek (Akın, 2018) öğretim üyelerinin zamanlarının önemli bir kısmını teşkil etmekte ve akademinin faaliyetleri bağlamında değerlendirildiğinde önemli arz etmektedir. Dünya’da akademik teşvik uygulamaları örnekleri içeriği ve kapsamı değerlendirildiğinde, sadece ilgili anabilim dalı için ya da bölüm için tasarlanmış olan burs ve destek programları olduğuna rastlanmıştır. Akademik teşvik sistemi açısından değerlendirildiğinde benzer bir uygulama burada da geliştirilebilir.

Akademik teşvik sisteminin akademik performansa olan etkilerini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırma kapsamında, akademik teşvik sisteminden önceki 5 yıla ait olan ve akademik teşvik sisteminin uygulamaya girmesiyle birlikte, izleyen 5 yıla ait yayın sayıları karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmayla teşvik sisteminin yayın sayılarını ne yönde etkilediği ve teşvik sisteminin bilimsel performansa olan etkileri ilgili çıkarımlar yapılmıştır. Uluslararası alan indekslerinde yer alan ve taranan yayın sayıları, öğretim elemanlarının bilim ve teknolojideki etkinliğinin önemli göstergelerinden bir şekilde değerlendirilir. Yapılan bu analizler bilimsel performansın ne düzeyde olduğunu, değerlendirilmesini ve karşılaştırılmasını kolaylaştırmaktadır. WoS ve Scopus veri tabanlarında yapılan taramalar bilimsel göstergelerin belirlenmesine yönelik veri sunmaktadır (Karasözen, Bayram ve Zan,

2011: 255). Web of Science yüksek kaliteli dergi, kitap ve konferans bildirilerinin güvenilir bir koleksiyonunu teşkil ederken, Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler, Sanat ve İnsani Bilimlerin konu alındığı dergilerin ve konferans bildirilerinin düzenli olarak taranarak araştırma konuları ile en ilgili ve prestijli yayınları sunan yüksek etki faktörlü dergilerin tarandığı bir veri tabanıdır. Asan, (2017: 36) Web of Science sistemine her yıl 1.5-2.0 milyon makale, 45 milyon atıf ve yüzbinlerce yazar isminin eklendiğini belirtirken, 2016 yılında sisteme eklenen yayın sayısını 2,480,466 olarak ifade etmiştir. Bu amaçla ilk olarak Dicle Üniversitesi adresli 2010- 2019 yılları arasındaki yayıncı yayın sayıları Wob of Science ve Scopus'ta taranmıştır.

Buna göre Web of Science'da taranan Dicle Üniversitesi adresli yayın sayılarına bakıldığında akademik teşvik uygulamasından önceki yılın yayın ortalaması, 541 iken, akademik teşvik uygulamasından sonra bu ortalama 467,8'e gerilemiştir. Scopus kaynaklı taramalar ele alındığında akademik teşvik uygulamasından önceki 5 yıla ait yayın ortalaması 491 iken, akademik teşvikin verildiği 5 yıla ait yayın ortalaması 457,2'ye gerilemiştir. Bu karşılaştırmalar ışığında, Akademik teşvik sisteminin uygulamaya girmesiyle, uluslararası alan indekslerinde taranan Dicle Üniversitesi adresli yayın sayıları artmamış aksine yayın sayılarında düşüş olduğu gözlenmiştir. Türkiye adresli bilimsel dergilerin geliştirilerek, uluslararası standartlara eşdeğer hale getirilmesi, bilimsel yayın kalitesinin artırılması ve bu bilimsel dergilerin içeriğine erişimin mümkün olması için geliştirilen TR Dizin Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler alanlarında makaleler içeren bibliyografik / tam metin bir veri tabanıdır.

TR Dizin'de taranan Dicle Üniversitesi adresli yayın sayısı ortalaması akademik teşvik uygulamasından önceki 5 yıl 391,4 iken, sistemin uygulamaya girmesinin ardından 498,6'ya yükseldiği görülmektedir. Sağlık bilimleri konusunda yapılan uluslararası çalışmalar, yayımlanan makalelerin izlendiği Pubmed biyomedikal bir veri tabanıdır. Hindistan Tıp Konseyi, tarafından kabul edilebilir, saygın ve önemli, indeks/veri tabanlarından biri olarak kabul edilen Pubmed hem bir index, hem bir veri tabanı hem de arama motorudur (Asan, 2019). Pubmed'de yapılan taramada ise, Dicle Üniversitesi adresli yayın sayısı ortalaması, akademik teşvik uygulamasından önce, 94,4 olan yayın ortalaması akademik teşvikten sonra 116,8'e yükselmiştir. Diğer taraftan araştırmada Tablo 30'da Dicle Üniversitesi adresli makalelere yapılan atıf sayıları, atıf etkisi ve H-indeksi sunulmuştur. Tablo 30 ele alındığında 2010-2014 yılları arasında atıf sayısının, atıf etkisinin ve H-indeksinin yüksek olduğu, 2015

yılından itibaren 2019 yılına kadar atıf sayısının, atıf etkisinin ve H-indeksinin azaldığı görülmektedir.

TRC 2 Bölgesinde yer alan Harran Üniversitesi 2010- 2019 yılları arasındaki yayın sayıları akademik teşvik sisteminden önce ve sonra olmak üzere aynı veri tabanlarında karşılaştırılmış ve sonuçları tablolarda sunulmuştur. Web of Science'ta taranan Harran Üniversitesi adresli yayın sayıları ortalaması 2010-2014 yılları arasında 290,6 iken, 2015-2019 yılları arasında ise bu ortalama 309,4'e yükselmiştir. Scopus'ta taranan yayın sayıları ortalaması ise 2010-2014 yılları arasında 278,8 iken, 2015-2019 yılları arası ortalaması ise, 343,6'dır. TR Dizin de yer alan yayın sayıları ortalaması akademik teşvik ödeneğinden önce 182,6 iken, akademik teşvikten sonra ise bu ortalama 262,8'ye yükselmiştir. Harran Üniversitesi'nin Pubmed'de taranan yayın sayısı ortalaması ise akademik teşvikten önce 43,8 iken, akademik teşvik sisteminin uygulamaya girmesiyle birlikte bu ortalama 69,4'e yükselmiştir.

Görünen o ki akademik teşvik ödeneğinin uygulamaya girmesi ile birlikte Harran Üniversitesi adresli ulusal alan indekslerinde taranan yayın sayısı artmıştır. Akademik teşvik sistemi, Harran Üniversitesi'nde öğretim elemanlarını yapmış oldukları yayın sayılarını olumlu yönde etkilemiştir. Öte taraftan tablo 35'te Harran Üniversitesi adresli çalışmalara yapılan atıf sayıları, atıf etkisi ve H-İndeksi ortaya konulmuştur. Tablo 35 ele alındığında Harran Üniversitesi adresli çalışmalara yapılan atıf sayısının, atıf etkisinin ve H-İndeksinin akademik teşvik ödeneğinin verildiği yıllarda azaldığı görülmektedir. Akademik teşvik sisteminin bilimsel performansa ilişkin araştırıldığı, Akın (2018), tarafından ele kaleme alınmış olan bir araştırmanın bulguları ele alındığında, öğretim elemanlarının, %77,4'ü akademik teşvik sisteminin akademik faaliyetleri genelde etkilemediği düşüncesinde oldukları sonucuna varmıştır. Katılımcıların, %1,2 si sistemin akademik faaliyetleri azalttığını, %21,4'ü ise arttırdığını ifade etmişlerdir. Akademik performansın artırılması yönünde tasarlanarak uygulamaya konulan sistemlerden bir diğeri ise "TÜBİTAK Türkiye Adresli Uluslararası Bilimsel Yayınları Teşvik (UBYT) Programı'dır. Bu programı değerlendiren TONTA'nın elde ettiği önemli bulgulardan biri, UBYT'nin Türkiye Adresli yayın sayısını arttırma noktasında önemli bir etkisinin olmadığıdır (Taşkın, 2020; 141).

Araştırmanın 6. bölümünde ortaya konulan TRC 2 Bölgesi öğretim elemanlarının bilimsel performans göstergelerine göre, akademik teşvik sistemi Dicle Üniversite'nin yayın sayılarını arttırmazken, Haran Üniversitesi'nin yayın sayılarını arttırdığı fakat

atıf, atıf etkisi ve H-indeksini arttırmadığı göstermiştir. Yapılan anket ile elde edilen bulgulara göre öğretim elemanları performans ölçümünün hem kurumun hem de bireyin gelişimine yönelik faydalarının olacağına ve performans ölçümünün gerekliliklerine inanmaktadır. Akademik teşvik sisteminin uygulanmaya başlamasından önceki 5 yıllık süreç ile (2010-2014), sistemin yürürlüğe konulmasını takip eden 5 yıllık süreçte (2015-2019) TRC 2 Bölgesi üniversiteleri öğretim elemanlarının bilimsel yayın sayıları karşılaştırılmıştır. Akademik teşvik uygulaması bilimsel gelişime destek vermesi bağlamında faydalı bulunurken, akademik çalışmaları nicel olarak arttırdığı, nitel olarak ise olumlu bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmada, TRC 2 Bölgesi üniversitelerinde 2010-2019 yıllarına ait yayın sayılarının türlerine göre dağılımlarına dikkat edildiğinde bildiri faaliyet türünde artış olduğu, bu artışın en önemli nedeninin akademik teşvikin olduğu görülmektedir. Bu açıdan akademik teşvik sistemi yayın sayının artmasına neden olurken, kalitenin düşmesine yol açmaktadır (Bobat ve Yılmaz, 2018: 1925). TRC 2 Bölgesi öğretim elemanlarının 2010-2019 yıllarına ait yayın türlerine dikkat edildiğinde makalelerin en büyük orana sahip olduğu görülmektedir. Tüm yıllarda yayın sayısında ve oranlarda çok büyük bir değişiklik gözlenmemiştir.

7.2. Öneriler

Araştırma kapsamında, TRC 2 Bölgesi alan araştırması kapsamında akademik teşvik sistemi ile ilgili öğretim elemanlarının görüşleri değerlendirilmiş, sistemin olumlu ve olumsuz yönleri ortaya konulmuş ve akademik performansı ölçmeye yönelik tasarlanmış olan bu yeni uygulamada TRC 2 Bölgesi üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının konumu araştırılmıştır. Araştırma sonucu çıkan verilere göre, performans ölçümünün gerekli ve faydalı bir insan kaynağı uygulaması olmasının yanında, akademik teşvik sistemi akademik performansın değerlendirmesinin yanında, reketi, motivasyonu ve teşvik sağlaması açısından olumlu bir uygulamadır. Bununla birlikte, sistemin eksiklikleri giderilmeli, olumsuz noktalar değiştirilmeli ve güncellenmelidir. Bu uygulamalarla sistemin faydaları artırılacak ve sürdürülebilirliği sağlanacaktır.

Araştırma sonucu elde edilen bulgulara yönelik sunulan önerilerin bir diğeri ATÖY' de yapılan güncelleme ve değişikliklere yönelik hususlardır. 2015 yılı itibarıyla hayatımıza giren yönetmelik birkaç kez güncellenmiştir. Yapılan her düzenleme ya da değişiklik, bir önceki yönetmeliğin eksik kalan noktalarını

tamamlamaya yönelik olsa da, bu durum beraberinde birçok tartışmayı getirmekle birlikte, öğretim elemanlarının motivasyonunu da olumsuz etkilemektedir. Özellikle ATÖY’de 2018 yılında mayıs ayında yapılan değişiklik, mayıs ayına kadar öğretim elemanlarınca yapılan çeşitli faaliyetleri akademik teşvik sisteminin kapsam dışına çıkarılmasına neden olmuştur. Ayrıca akademik faaliyetlerin türlerine göre puanlama sisteminin ve katsayıların değiştirilmesi, akademik teşvik sisteminden beklentileri olumsuz etkileyerek, sistemin amacından uzaklaşmasına neden olmaktadır. ATÖY’de yapılacak düzenlemelerin sistemden beklentileri açık ve net bir şekilde ortaya koyacak ve akademik performansı değerlendirecek düzeyde olması sağlanmalıdır. Ayrıca yapılacak güncelleme ve düzenlemeler akademik takvimin başlangıcında yapılmalıdır. Bu düzenlemeler öğretim elemanlarının akademik teşvik sisteminden beklentilerinin karşılıksız kalmasına engel olacaktır. Aksi halde bu durum bilimsel performansın belirlenmesi ve öğretim elemanlarına motivasyon kaynağı teşkil etmesi amacıyla tasarlanan sisteme olan güvenin zamanla sarsılmasına ve sistemin işlerliğini, etkinliğini kaybetmesine neden olacaktır.

ATÖY’de yapılan değişikliklere dikkat edildiğinde, ulusal bildiriler eski yönetmelikte teşvik sistemine dâhil iken, sonraki düzenlemelerle ulusal bildirilerin akademik teşvik ödeneğine konu olmaktan çıkarıldığı görülmektedir. Uluslararası akademik çalışmaların sayısının ve niteliğinin bilimsel performansı ortaya koyması açısından önemli bir gösterge olmasının yanında, ulusal çalışmaların kapsam dışına çıkarılması yine öğretim elemanlarının ürünlerinin gözardı edilmesi gibi bir izlenim ortaya çıkarabilir. Bu sebeple, ulusal nitelikli konferanslarda sunulan bildiriler de belli bir akademik birikim gerektirmekte ve ayrıca emek, çaba ürünleri olmaları sebebiyle birer akademik faaliyet teşkil etmektedir. Ulusal bildirilerin de teşvik kapsamına alınması sarfedilen çabaların karşılıksız kalmasının önüne geçecektir.

Araştırmada aynı zamanda akademik teşvik sisteminin bilimsel performansa olan etkilerinin ortaya koymak amacıyla, TRC 2 Bölgesi üniversitelerinin 2010-2019 yıllarına ait olan bilimsel çalışmaları çeşitli veri tabanlarından taranmıştır. Bilimsel göstergeler dikkate alınarak yayın, atıf, atıf etkisi, h-index, gibi göstergeler ışığında üniversitelerin ve öğretim elemanlarının bilimsel alanda sıralamasının belirlenmesi amaçlanmıştır. Verilerin daha güncel, sağlıklı ve gerçek performansı ortaya koyabilmesi adına, öğretim elemanlarının gerçekleştirdikleri akademik ürünlerini veri tabanlarına işlemesi, bundan sonraki yapılacak akademik çalışmalara ışık tutacaktır.

Araştırmada TRC 2 Bölgesi öğretim elemanlarına uygulanan ölçekte yer alan ifadelerle, öğretim elemanlarının performans ölçümü ve akademik teşvik sistemi ile ilgili görüş ve düşünceleri ortaya konulmuştur. Akademik teşvik uygulamasına yönelik yapılacak diğer çalışmalarda katılımcılara açık uçlu sorular yöneltilerek, akademik teşvik sistemi ile ilgili eksik kalan noktaların keşfedilmesi ve tamamlanması sağlanmalıdır. Ayrıca ATÖY’de yapılacak güncelleme ve değişikliklerde paydaşların görüş ve düşüncelerine başvurularak adım atılması, öğretim elemanlarının akademik teşvik sistemini kabul etmeleri ve içselleştirmelerini sağlayan yerinde bir uygulamaya olacaktır.

Akademik teşvik yönetmeliğinin amacı, öğretim elemanlarının bilimsel faaliyetlerinin desteklenerek, öğretim elemanlarınca ortaya konulan akademik yayın sayılarının niteliksel ve niceliksel artışının sağlanmasıdır. Bu durum dolayısıyla hem öğretim elemanının, hem üniversitenin hem de ülkenin tanıtılmasına ve bilim camiasında hatırı sayılır bir yer elde edilmesine katkı sağlamaktadır. Fakat akademik teşvik sisteminden yararlanan öğretim elemanlarının unvanlar açısından dağılımına dikkat edildiğinde, sistemden yararlanma düzeyinin en düşük olduğu unvanlar araştırma görevlileri ve öğretim görevlileridir. Akademik yaşamın henüz çok başında olan genç bilim insanlarının, akademik çalışmalar yapabilmeleri, motive olabilmeleri ve desteklenmeleri noktasında teşvik sisteminin mevcut durumundan daha esnek bir oluşuma dönüştürülmesi gerekmektedir. Yapılacak söz konusu düzenlemelerle araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin akademik teşvikten yararlanma oranları ve akademik teşvik puan ortalamaları yükselecek, akademik teşvik alan profesörler, doçent doktorlar ve doktor öğretim üyelerleri arasındaki mesafenin bir nebze olsa da azalması sağlanacaktır.

Akademik teşvik sisteminin, bilimsel performans ile ilişkisine ışık tutan bu araştırma, TRC 2 Bölgesini kapsamaktadır. Literatür taraması esnasında karşılaşılan akademik teşvik sistemi ile ilgili tamamlanmış olan bilimsel çalışmalara bakıldığında sadece bir yüksek lisans tezi olduğu görülmüştür. Farklı araştırmacılara öneri olarak, akademik teşvik sistemine yönelik ülke çapında bir araştırma yapılmalıdır. Bu şekilde farklı bölgelerde ve şehirlerdeki üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının akademik teşvik sistemi ile ilgili görüşlerinin ve düşüncelerinin neler olduğu, aynı zamanda akademik teşvik sisteminin performansa olan etkileri ortaya çıkacaktır. Bu çalışmalar neticesinde elde edilen bulgular ve sonuçlar ATÖY’de yapılacak olan güncelleme ve değişikliklere ışık tutacaktır.

Araştırma sürecinde karşılaşılan önemli bir sorun akademik teşvik verilerine ulaşmada yaşanan sorundur. Harran Üniversitesi, ATÖY hükümlerini taşıyan ve akademik teşvik puan şartlarını sağlayarak, bu ödenekten yararlanan öğretim elemanlarının puan, akademik birim ve unvan vb. bilgilerini üniversitenin web adresinden paylaşmaktadır. Dicle Üniversitesi ise akademik teşvik verilerini sadece akademik teşvik alan öğretim elemanının bir kullanıcı adı ve şifre ile erişimin sağlandığı bir portal üzerinden paylaşmayı tercih etmektedir. Dolayısıyla Dicle Üniversitesi öğretim elemanlarının akademik teşvik puanlarına web adresinden ulaşmak mümkün olmamıştır. Bundan sonraki yapılacak diğer çalışmalarda, kişisel verilerin korunması kanunu dikkate alınarak, teşvikten yararlanan öğretim elemanlarının isimleri hariç, sadece unvan, akademik birim ve puanlarının işlendiği verilerin tamamen bilimsel performansın değerlendirilmesi amacıyla kamuoyu ile paylaşılması gerekmektedir.

Diğer taraftan ATÖY, her ne kadar yükseköğretimde kaliteyi artırmak ve öğretim elemanlarına destek sağlamak amacıyla bir motivasyon kaynağı olarak tasarlanmış olsa da, “teşvik” adı altında akademik çalışmaların “para” ile ilişkilendirilmesi, öğretim elemanlarının ATÖY’ün kriterlerini yakalamaya çalışarak üretmesi, düzenlenen kongrelerin kontrolsüzce sayısının artması sadece niceliksel artışı sağlarken, niteliksel artışın aksine düşmesine sebep olmaktadır. Söz gelimi 25 puan toplayarak teşvikten yararlanamayan bir öğretim elemanı ile bilime hiçbir katkı sunmayan bir öğretim elemanının aynı şekilde değerlendirilmesi gibi bir durum öğretim elemanlarının kurum içi ve kurum dışı rekabet edebilirliğini, üretkenliğini ve herşeyden önce motivasyonunu olumsuz etkileyecektir. Dolayısıyla bu noktada ATÖY’ün puanlama, akademik faaliyet, teşvik alma kriterlerinin daha kabul edilebilir, uygulanabilir ve gerçek performansın ortaya çıkmasını sağlayacak düzeye kavuşturulması gerekmektedir. Dahası etik ihlallerle sadece niceliksel artışın ve hakedilmemiş teşvik ödeneklerinin önüne geçerek, mutsuz bir akademik çevrenin oluşmasına neden olmaması akademik teşvik sisteminin performans değerlendirme noktasında güvenilirliğinin ve sürdürülebilirliğinin sağlanması bağlamında önemlidir.

7.3. Sonuç

Akademik teşvik sisteminin öğretim elemanları performansına olan etkilerini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada üç farklı veri işlenmiştir. TRC 2 bölgesinde bulunan üniversite öğretim elemanlarına uygulanan anket sonuçları birincil verileri,

TRC 2 Bölgesi üniversiteleri 2015-2019 yıllarına ait olan akademik teşvik puanları ikincil verileri ve TRC 2 Bölgesi üniversitelerinin 2010-2019 yıllarına ait bilimsel yayın sayıları araştırmanın üçüncül verilerini oluşturmaktadır. Bu veriler analiz edilerek araştırmanın soruları ve hipotezleri sınanmıştır. Çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

Yükseköğretim kurumlarında akademik performansı artırmaya ve öğretim elemanlarının motivasyonunu sağlamaya yönelik çeşitli düzenlemeler geliştirilmektedir. Bu düzenlemelerden biri ve en yenisi olan ATÖY, bu araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Akademik teşvik sistemi ile ilgili öğretim elemanlarının fikirlerinin ve düşüncelerinin neler olduğunu ortaya koymak amacıyla uygulanan anket verilerine göre, TRC 2 Bölgesi üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının büyük çoğunluğunun ATÖY'ü inceledikleri ve bu yönetmeliğin kapsamı ve içeriği hakkında bilgi sahibi oldukları sonucu ortaya çıkmıştır.

Anket kapsamında katılımcıların verdikleri cevaplar dikkate alındığında öğretim elemanları üniversitelerde performans ölçümünün gerekli ve katkıları olan bir süreç olduğu noktasında hemfikirdirler. Araştırmanın 2.bölümünde performans ölçümü ve faydaları detaylı olarak ifade edilmiştir. Yükseköğretim kurumlarında performansın geliştirilmesi ve ölçülmesi gerektiği noktasında ATÖY akademisyenlerce faydalı bulunmaktadır. Fakat zamanla puan toplama kaygısı ile birbirine benzeyen ve yaratıcılıktan uzak olan çalışmalar, puanlama sisteminde standardın sağlanamaması gibi nedenlerle sistemle ilgili memnuniyetsiz bir çevre oluşmuştur.

TRC 2 Bölgesi üniversitelerinin 2010-2015 yılları akademik teşvik sonuçlarına dikkat edildiğinde, akademik teşvik alma oranlarının ve akademik teşvik puan ortalamalarının yıllara göre farklılıklar, iniş çıkışlar sergilediği gözlenmiştir. TRC 2 bölgesi akademisyenlerinin akademik teşvik puan ortalamalarının yıllar itibariyle farklılıkları olup olmadığını yönelik yapılan ANOVA testi sonuçları, akademik teşvik puanı ortalamalarının yıllar itibariyle anlamlı bir değişim gösterdiğini doğrulamaktadır. Fakülteler açısından farklılıkların olup olmadığı analiz edildiğinde, akademik teşvik puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ifade edilmiştir. Yapılan ANOVA Testine göre TRC 2 bölgesi üniversitelerinden Harran üniversitesinin akademik teşvik puanı ortalamaları ile Dicle üniversitesinin akademik teşvik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucu çıkmıştır. Harran Üniversitesi'nin akademik teşvik puan ortalamaları açısından Dicle Üniversitesi'ne göre daha başarılı olduğu görülmüştür. Öğretim elemanlarının unvanları bağlamında

farklılıkları dikkate alındığında yapılan analizler neticesinde TRC 2 bölgesi akademisyenlerinin unvanlarına göre farklılıklar olduğu görülmüştür. Ayrıca bu sistemden araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin yararlanma oranlarının ve puan ortalamalarının çok düşük olduğu gözlenmiştir.

ATÖY'un uygulamaya girmesinden itibaren günümüze kadar birkaç kez güncelleme ve düzenleme yapılmıştır. Akademik teşvik sistemi ile ilgili yapılan güncellemeler ve düzenlemeler, sistemden yararlanan öğretim elemanlarının puan ortalamalarını ve yararlanma oranlarını azaltmış, anket neticesinde elde edilen sonuçlara göre, akademik teşvik sisteminin faydalı olduğunu düşünenlerle birlikte bu durum memnuniyetsiz bir kitlenin ortaya çıkmasına da neden olmuştur. ATÖY'de yapılan güncelleme ve düzenlemeler aynı zamanda öğretim elemanlarının maksimum puana (100 puan) ulaşmalarını zorlaştırmakta ve dolayısıyla maksimum puan alan sayısı 2016 yılında 1 iken, sonraki yıllarda göreceli olarak artsa da son 2 yılda ise 0 olmuştur.

Akademik teşvik sisteminin uygulanmaya başlanmasıyla birlikte TRC 2 Bölgesi öğretim elemanlarının yayın sayıları araştırılmıştır. Çıkan sonuca göre Dicle Üniversitesinde yayın sayıları ortalamasının, atıf etkisinin, atıf sayısının ve H indeksinin azalma eğiliminde olduğu görülmüştür. Harran Üniversitesi'nde ise akademik teşvik sistemi ile birlikte yayın sayıları görece artsa da atıf sayısı, atıf etkisi ve h indeksi azalmıştır.

Yapılan analizler ve elde edilen bulgular ışığında, akademik teşvik sisteminin akademik performansı artırma ve öğretim elemanlarını bilimsel çalışma yapmaları noktasında motive etmek amacıyla tasarlanan ATÖY beklentileri karşılama noktasında yetersiz kaldığı sonucu ortadadır. Özellikle 2018 ve 2019 yıllarında, hem Dicle Üniversitesi'nin hem de Harran Üniversitesi'nin akademik teşvik puan ortalamaları, akademik teşvik alma oranları azalma eğiliminde iken maksimum puan alan öğretim elemanının da 0 olduğu görülmektedir. Bu duruma önemli bir diğer kanıt ise Dicle Üniversitesi'nin ve Harran Üniversitesi'nin yayın sayıları, atıf sayıları ve h indeksi gösterilebilir. Sistemin eksik kalan yönlerinin tamamlanması amacıyla paydaşlardan alınacak görüşler ve sistem ile ilgili yapılan akademik çalışmalar dikkate alındığında daha uygulanabilir ve faydalı olacağı açıktır.

KAYNAKÇA

ACT, Government (2013), Developing a Performance Plan, A Quick Guide to the CTPS Performance Framework.

AGGARWAL Ashima and Gour S. M. THAKUR, “Techniques of Performance Appraisal–Review”, **International Journal of Engineering and Advanced Technology**, Cilt 2, Sayı 3,ss. 617-621.

AHMETOĞULLARI, Kayhan (2020), “**Dindarlık ve Faydacılığın Faizsiz Finansal Ürünleri Satın Alma Davranışlarıyla Etkileşimi: Kuşakların Farklılığı**”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Düzce, 348 s.

AKAL, Zühal (2005), **İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi**, MPM Yayınları, Ankara.

AKÇAKANAT, Tahsin (2009), “**İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirme: Isparta İl Emniyet Müdürlüğünde Bir Uygulama**”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, Isparta.

AKÇAKAYA, Murat (2012), “Kamu Sektöründe Performans Yönetimi ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, **Karadeniz Araştırmaları**, Sayı 32, ss. 171- 202.

AKDOĞAN, Asuman ve Özgür DEMİRTAŞ (2009), “360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi: Askeri İmalat İşletmesinde Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 23, Sayı 1, ss. 49-71.

AK M. Zeki ve Ahmet GÜLMEZ (2006) “Türkiye’nin Uluslararası Yayın Performansının Analizi” **Akademik İncelemeler Dergisi**, Sayı 1, Cilt 1, ss. 22-49. 25-43.

AKGÜN Metin, (2020), “Bilimsel Değerlendirme Ölçütü Olarak “H İNDEKS”,
Toraks Bülten, <https://toraks.org.tr/site/community/downloads/2120>,
Erişim Tarihi: 10. 01. 2021.

AL Umut, (2008), “Bilimsel Yayınların Değerlendirilmesi: H-endeksi ve
Türkiye’nin Performansı.” **Bilgi Dünyası**, Cilt 9, No 2, ss. 263-285.

AL, Umut (2008),”Türkiye’nin Bilimsel Yayın Politikası: **Atıf Dizinlerine
Dayalı Bibliyometrik Bir Yaklaşım**”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*),
Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi ve Belge
Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.

AL Umut, Yaşar TONTA, (2004) “Atıf Analizi: Hacettepe Üniversitesi
Kütüphanecilik Bölümü Tezlerinde Atıf Yapılan Kaynaklar”, **Bilgi
Dünyası**, Cilt 5 Sayı 1, ss. 19-47.

ALAN Fersht, (2009), “The most influential Journals: Impact Factor and
Eigenfactor Proc Natl Acad Sci USA.

AKIN, Ferdağ, (2018), “**Türkiye’de Akademik Teşvik Sisteminin Bilimsel
Çalışma Performansı İle İlişkisi: Sakarya Üniversitesi
Araştırması**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya
Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset, Sakarya.

AKGEYİK, Tekin vd. “Performans Değerlendirme”, **İnsan Kaynakları
Yönetimi**, Ed. Uğur DOLGUN, (Dördüncü Baskı), Ekin Yayınevi,
Bursa 2018.

AKTAN, C. Can (2009), “Organizasyonlarda Performans Değerlendirme ve
Ölçme” **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1,
ss. 25- 49.

AKTAŞ Yaşar, Ekrem Ersin CESUR, Esra CESUR, Ergün ÖZKAN, Pınar
SOYSAL (2015), **Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi**, Dora
Yayın, Bursa.

AKYEL, Recai ve Hacı Ö. KÖSE (2010), “Kamu Yönetiminde Etkinlik Arayışı: Etkin Kamu Yönetimi İçin Etkin Denetimin Gerekliliği”, **Türk İdare Dergisi Sayı 466**, ss. 9-45.

AKYOL, Evrim Akın, (2011), **Yetkinliğe Dayalı Performans Yönetimi**, Nobel Yayınları, Ankara

ALPARSLAN, Ali Murat (2015), “Öğretim Elemanlarının İşlerinden Tatmin Üniversitelerinden Memnun ve Gönüllü Olmalarındaki Öncüller: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde bir Araştırma.” **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 6, Sayı 11, ss, 82-101.

ALTUNIŞIK, R. Coşkun, R.,BAYRAKTAROĞLU, S. Ve YILDIRIM, E. (2007) **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri** (Geliştirilmiş 4. Baskı), Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

ALTUNIŞIK, R. Coşkun, R.,BAYRAKTAROĞLU, S. Ve YILDIRIM, E. (2012) **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri** (7. Baskı), Sakarya Yayıncılık, Adapazarı.

ANIL, Duygu, Levent ERTUNA ve İbrahim UYSAL (2015), “Türkiye’deki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının İkili Karşılaştırma Yoluyla Ölçeklenmesi” **Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi**, Cilt 6, Sayı 2, ss. 279-292.

APAN, Ahmet, (2018) “Yeni Kamu İşletimi ve Performans Yönetim”, **Türk İdare Dergisi**, www.tid.gov.tr/, Erişim Tarihi: 10.03.2019.

ASAN, Ahmet (2004), ISI ’nin Kullandığı İndeksler: “ISI’nın Kullandığı İndeksler: SCI -Expanded, SSCI ve AHCI: Tarihsel Gelişim, Bugünkü Durum ve Etki Faktörü (IF)”, **Orlab On-Line Mikrobiyoloji Dergisi**, Cilt: 2 Sayı:5, ss. 1-21.

- ASAN, Ahmet (2017), “Uluslararası Bilimsel Dergi İndeksleri, Önemleri ve Türkiye Kaynaklı Dergilerin Durumu: Bölüm 1: Bilimsel Dergi İndeksleri, **Acta Medica Alanya**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 33-42.
- ASAN, Ahmet (2019), “Uluslararası Alan İndeksleri: Sağlık Alanıyla İlgili Bilimsel Dergi İndeksleri”, **Acta Medica Alanya**, Cilt 3, Sayı 2, ss.102-104.
- AVES Yayıncılık, <https://www.avesyayincilik.com/tr/haberler/impact-factor-nedir?>, Erişim Tarihi: 01. 06. 2020.
- AYDIN, Ahmet Hamdi, (2016), **Kamu Yönetimine Giriş**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- AYDIN, Ahmet Hamdi (2015), **Yönetim Bilimi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- AYDOĞDU, Ü. Raşit, Orhan KARAMUSTAFAOĞLU ve M. Şahin BÜLBÜL (2017), “Akademik Araştırmalarda Araştırma Yöntemleri ile Örneklem İlişkisi: Doğrulayıcı Doküman Analizi Örneği”. **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi**, Sayı 30, ss. 556-565.
- AYPAY, Ahmet vd. (2014) **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, (4. Baskı), Anı Yayıncılık, Ankara.
- AYTEKİN, Ahmet ve Duygu TUNALI (2017), “ÖYP Araştırma Görevlilerinin Yaşam Doyumlarının İkili Lojistik Regresyon Analizi İle İncelenmesi” **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt: 13, Sayı:1, 247-270.
- AZAR, Ali ve Gülşah BAŞAOL, Hasan ARSLAN, (2008), **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, (1. Baskı), Lisans Yayıncılık, İstanbul.
- BARUTÇUGİL, İsmet (2015), **Performans Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- BAŞTÜRK, Ramazan, (2016), **Nonparametrik İstatistiksel Yöntemler**, Anı Yayıncılık, Ankara.

- BAYRAM, Levent (2006), “Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif: 360 Derece Performans Değerlendirme”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı 62, ss. 47-65.
- BAYYURT, Nizamettin (2007), “İşletmelerde Performans Değerlendirmenin Önemi ve Performans Göstergeleri Arasındaki İlişkiler”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt 0, Sayı 53, ss. 577 – 592.
- BİLGİÇ, Asmin Kavas (2020), “Verimlilik, Etkinlik ve Tutumluluk İlkeleri Bağlamında Sayıştay’ın Büyükşehir Belediyeleri Üzerindeki Performans Denetimi”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi KAÜİİBFD** Cilt, 11, Sayı, Ek Sayı 1, ss: 3-29.
- BOBAT, Alaeddin ve Sadettin YILMAZ, (2018), “Akademik Teşvik Sistemi Üzerine Bazı Düşünceler”, Uluslararası Marmara Fen ve Sosyal Bilimler Kongresi Bildiriler Kitabı.
- BORNMANNN, Lutz (2007), “What do we know about the h index?”, **Journal of the American Society for Information Science and Technology**, Volume 58, Issue 9, pages 1381-1385.
- BOZKURT Ömer, Turgay ERGÜN ve Seriyse SEZEN, (2004), **Kamu Yönetimi Sözlüğü**, TODAİE, Ankara.
- BÖLÜCEK, Özde (2009), “Satış Ekiplerinde Performans Ölçümü ve Bir Performansa Dayalı Prim Sistemi Uygulaması”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü/ İşletme, İstanbul.
- CAMGÖZ, S. Metin ve ALPERTEN İ. Nurdan, “360 Derece Performans Değerlendirme ve Geri Bildirim: Bir Üniversite Mediko-Sosyal Merkezi Birim Amirlerinin Yönetimsel Yetkinliklerinin Değerlendirilmesi Üzerine Pilot Uygulama Örneği”, **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt 13, Sayı 2, ss. 191-212.

CANMAN, A. Doğan (1995), **Çağdaş Personel Yönetimi**, TODAİE Yayınları, Ankara.

COHEN Steven A. (1993), “Defining and Measuring Effectiveness in Public Management”, **Public Productivity & Management Review**, Vol. 17, No. 1, pp. 45-57.

ÇATAL, Faruk (2010), “Devlet Teşvikleri ve Erzurum’ da Tarihsel Bir Uygulama Örneği”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 24(4), 289-296.

ÇELEBİ, Nurhayat ve R. Şamil TATIK (2012), Öğretim Üyesi Yetiştirme Programındaki (ÖYP) Araştırma Görevlilerinin ÖYP'yi Değerlendirmeleri, **Yükseköğretim Dergisi**, Cilt 2, Sayı 3, ss. 127 – 136.

ÇELİK, Abdullah ve Ömer F. BİLBAY, (2016), “Kamu Sektöründe Stratejik Performans Yönetimi”, **Atlas Journal**, Cilt 4, Sayı 8, ss. 119-125.

ÇELİK, Mücahit (2017), **Örnek Uygulamalı Performans Yönetimi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

ÇINAROĞLU, Songül (2012), “İşletmelerde Performans Ölçüm Modelleri”, **Çukurova Üniversitesi, İİBF Dergisi**, Cilt 16, Sayı 2, ss 119-134.

ÇÖL, Güner (2008), “Algılanan Güçlendirmenin, İşgören Performansı Üzerine Etkileri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt 9, Sayı 1, ss. 35-46.

DAĞ, Mehmet Muhammet Çelik, (2018), “Yatırım Teşvikleri Nedir? Kavram ve Kapsamı Üzerine Bir Değerlendirme”, **Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 7, Sayı:2, ss. 863-875.

- DEMİR, Gönül Tekkurşun ve İlhan LEVENT EKREM (2016), “Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) Uygulamasının İptali Hakkında Farklı Statüdeki Akademisyenlerin Görüşleri: Nitel Araştırma Örneği”, **Uluslararası Hakemli İletişim ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi**, Sayı: 10, Jel Kodu: I112-Z1, Erişim Tarihi: 10.10.2020.
- DİŞKAYA, A. Müfit (2006), “**Performans Yönetimi Sistemi ve Bir Finans Şirketinin Performans Değerlendirme Sisteminin İncelenmesi**” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme, İstanbul.
- DOĞAN, Güleda ve Safa M. DHYI ve Umut AL (2018), “Web of Science'tan Çıkarılan Türkiye Adresli Dergiler Üzerine Bir Araştırma ”, **Türk Kütüphaneciliği**, Cilt 32, Sayı 3, ss.151- 162.
- DOĞAN, Deha Ergül DEMİR (2017), “Türkiye’de Eğitim Bilimleri Alanında Yayımlanan Bilimsel Makalelerin Atıf Alma Düzeyinin ve H İndeksinin Yıllara Göre İncelenmesi”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi** Sayı 60, s. 110-123.
- DOST M. Tuzgöl, Fulya CENKSEVEN (2007), “Devlet Ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları”, **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 16, Sayı 2, ss. 203-2018.
- EFE, Şeref (2012) “Kamuda Stratejik Planlamaya Dayalı Performans Yönetimi: Türkiye Uygulaması ve Sorunlar”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı 87, ss.121-142.
- EGE, İlhan Zeynep ŞENER, (2013), “Performans Ölçümünde Kullanılan Yöntemler: Performans Karnesi ve Kumanda Paneli Karşılaştırması”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, ss. 107-120
- ER, Emre Ali Çağatay KILINÇ ve Zeki ÖĞDEM, (2019), “Türk Yükseköğretiminde Öğretim Elemanı Yetiştirmeye Yönelik Bir Değerlendirme: Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) Örneği”, **Başkent University, Journal Of Education**, Cilt 6, Sayı 2, ss. 304-312.

- ERASLAN, M. Tarık ve Ahmet TOZLU, (2011), “Kamu Yönetiminde Performansa Dayalı Ücret Sistemi” **Sayıştay Dergisi**, Sayı 81, ss. 33-60.
- ERTEKİN, Cumhuriyet (2014), “Bilimsel Araştırma ve Bilimsel Performans Ölçümü”, **Türk Nöroloji Dergisi**, Cilt 20, Sayı: 2 ss. 32-36.
- ERTUĞRUL, İrfan (2006), “Akademik Performans Değerlendirmede Bulanık Model Yaklaşımı”, **Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 20, Sayı 1, ss.155-175.
- ERARSLAN, İlkey (2015), “Üniversitelerin Uluslararası Görünürlüğü: Akademik Performans ve Üniversite Marka Değeri ilişkisi, **Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, ss. 37-47
- ERYILMAZ, Bilal (2014), **Kamu Yönetimi: Düşünceler- Yapılar- Fonksiyonlar- Politikalar**, (7.Baskı), Umuttepe Yayınları, İstanbul.
- GELERİ, Mehmet Fatih (2017), "İnsan Kaynaklarında Performans Değerleme Sistemi, Performans Değerleme Sistemi", <http://www.ikplatform.com>, Erişim Tarihi: 09.08.2017.
- GEORGE, D and MALLERY M. (2010), **SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference**, 17.0 Update (10aed). Boston: Pearson.
- GÖKSU, İdris ve Yusuf İslam BOLAT (2017), “Akademik Teşvik Uygulamasının İlk Sonuçlarına Ait Değerlendirmeler”, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, Cilt 7, Sayı 3, ss. 441-452.
- GÖKSU, İdris ve Yusuf İslam BOLAT (2019), Akademik Teşvik Uygulamasının Performansa Yansıması: 2016 ile 2017'nin Karşılaştırmalı Analizi, **Yükseköğretim Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, ss 189-200.

GÜRBÜZ, Sait ve Faruk ŞAHİN (2018), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri- Felsefe- Yöntem-Analiz**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

GÜVEN, Ahmet ve Çetin KAPLAN ve Yavuz ACUNGİL (2018), "Türkiye'deki Akademik Teşvik Çalışmalarının Akademik Personelin Motivasyonu Üzerine Etkisi", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt 73, No 1, ss.145- 268.

HALİS, Muhsin ve Mehmet TEKİNKUŞ, "**Kamuda Performans Yönetimi, Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar**, (Üçüncü Baskı), Seçkin Yayın Ankara 2013.

HAMURCU, Mustafa ve Tamer EREN (2019), "**Akademik Teşvik Tabanlı Yeni Bir Performans Değerlendirme Önerisi ve Uygulama**", **Üniversite Araştırmaları Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, ss. 82-100.

HELVACI, M. Akif (2002), "Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi", **Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt 35, Sayı 1-2, ss. 155-169.

İNCİ, Osman (2009), " Bilimsel Yayın Etiği İlkeleri Yanıtlımlar, Yanıtlımları Önlemeye Yönelik Öneriler", **Sağlık Bilimlerinde Süreli Yayıncılık** ss. 69-90.

IŞIĞIÇOK, Erkan (2008), "Performans Ölçümü Yönetimi ve İstatistiksel Analizi", İstanbul Üniversitesi, **İktisat Fakültesi, Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, Sayı 7, ss. 1-23.

KALAYCI Şeref, (2014). **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri** (6. Baskı) Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

KALAYCI, Nurdan (2009), "Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Öğretim Performansını Değerlendirme Sürecinde Kullanılan Yöntemler", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**, Cilt 15, Sayı 60, ss, 625-656.

- KAMUK, Yetkin (2019) Proje Hazırlama, <http://web.hitit.edu.tr/>,
Erişim Tarihi: 10.11. 2019.
- KAPTANOĞLU, Dilek ve Ahmet Fahri ÖZOK (2006), “Akademik Performans Değerlendirmesi İçin Bir Bulanık Model”, **İTÜ dergisi/ Mühendislik**, Cilt 5, Sayı 1, ss. 193-204.
- KARADAĞ, Engin ve Cemil YÜCEL (2016), Devlet Üniversiteleri ve Fakülteleri Sıralaması ve <https://www.uniar.net/dus>, Erişim Tarihi: 10.01. 2019.
- KARADAĞ, Engin ve Cemil YÜCEL (2017), Devlet Üniversiteleri ve Fakülteleri Sıralaması ve <https://www.uniar.net/dus>, Erişim Tarihi: 10.01. 2019.
- KARADAĞ, Engin ve Cemil YÜCEL (2018), Devlet Üniversiteleri ve Fakülteleri Sıralaması ve <https://www.uniar.net/dus>, Erişim Tarihi: 10.01. 2019.
- KARADAĞ, Engin ve Cemil YÜCEL (2019), Devlet Üniversiteleri ve Fakülteleri Sıralaması ve <https://www.uniar.net/dus>, Erişim Tarihi: 10.01. 2018.
- KARADAĞ, Engin ve Cemil YÜCEL (2020), Devlet Üniversiteleri ve Fakülteleri Sıralaması ve <https://www.uniar.net/dus>, Erişim Tarihi: 10.07. 2020.
- KARADAĞ, Engin Cemil YÜCEL ve Cüneyt BELENKUYU, (2018), Üniversite Sıralamasında Akademik Teşvik Puanlarının Kullanılması: Devlet Üniversiteleri ve Fakülteleri Sıralaması [DÜS-2018], **Üniversite Araştırmaları Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 31-35
- KARAKÜTÜK, Kasım ve Yalçın Özdemir (2011), “Bilim İnsanı Yetiştirme (BİYEP) ve Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın (ÖYP) Değerlendirilmesi”, **Eğitim ve Bilim**, Cilt, 36, Sayı 161, ss:28- 31.

- KARAMAN, Rifat (2009), "İşletmelerde Performans Ölçümünün Önemi ve Modern Bir Performans Ölçme Aracı Olarak Balanced Scorecard", **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Derisi**, Cilt 8, Sayı 16, ss. 410 – 427.
- KARASOY, Hasan Alpay (2014), "Türk Kamu Yönetiminde Performans Yönetimine Bir Bakış", **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 2014, Cilt 10, Sayı 22, ss. 252-274.
- KARASÖZEN, Bülent ve Özlem G. BAYRAM ve Burcu U. Zan, (2011), "WoS ve Scopus Veri Tabanlarının Karşılaştırması", **Türk Kütüphaneciliği** Cilt 25, Sayı 2, ss. 238-260.
- KÖSEOĞLU, Özer ve Şen M. Lütfi (2014), Kamu Sektöründe Performans Yönetimi: Politikalar, Uygulamalar ve Sorunlar, **Akademik İncelemeler Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, ss.113-136.
- KUMAR, V. Upadhyay and B. Medhi (2009), "Impact of The Impact Factor in Biomedicak Research: Its use and Misuse.", **Singapore Medical Journal**, 50:752, pp. 752-755.
- KÜÇÜKCAN, Talip ve Bekir S. GÜR (2009), **Türkiye’de Yükseköğretim: Karşılaştırmalı Bir Analiz**. Ankara. SETA.
- LANGINIER, Corinne ve MOSCHINI, GianCarlo, "The Economics of Patents: Intellectual **Property Rights in Animal Breeding and Genetics** (Edited By Max F. Rothschild and Scot Newman, Cabi Publishing.
- LUECKE, Richard (2015), **Performans Yönetimi**, (3.Baskı), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- NAZİK, Hamil ve Mine ARLI (2003), **Araştırma Teknikleri**, (1. Baskı), YA-PA Yayıncılık, İstanbul.
- NOE Raymond A. (2009), **İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi**, (Editör ve Çeviren Rof. Dr. Canan ÇETİN), (1. Basım), Beta Yayıncılık, İstanbul.

- OKUMUŞ, Kübra İbrahim Halil YURDAKAL (2017), “Akademisyenlerin Akademik Teşviğe İlişkin Görüş ve Düşünceleri”, **Journal of Academic Social Science Studies**, Sayı: 58, ss. 145-156.
- ORTAŞ, İbrahim (2004). “Öğretim Üyesi ya da Bilim Adamı Kimdir”, **Pivolka**, Cilt 3, Sayı:12, ss. 11-16.
- ORTAŞ, İbrahim (2007), “Türkiye’nin Bilim Dallarına Göre Bilimsel Yayın Potansiyeli ve Dünya ile Karşılaştırması”, **Mühendis ve Makine**, Cilt 49, Sayı: 576, ss 45-48.
- OKTAY, Necmettin (2006), Performans Ölçülerinin Belirlenmesi, MEB-TÜBİTAK **Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü**.
- OSHAGBEMI, Titus (1997), “Academics and their manager: A comparative study in job satisfaction”, **Personal Review**, Volume 28, pages108-123.
- ÖĞE, Serdar (2017), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Eğitim Yayınevi, (9. Baskı), Eğitim Yayınevi, Konya.
- ÖĞE, Serdar ve H. Alpay KARASOY, (2018), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 2. Basım, Eğitim Yayınevi, Konya.
- ÖZDEMİR, M. Çağlar ve Ferdağ Akın (2018), “Türkiye’de Uygulanan Akademik Teşvik Sisteminin Karşılaştırılmalı Analizi”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Sayı: 56, ss.834- 850.
- ÖZER, Ahmet (2012), “Türkiye Üniversite Sistemine Genel Bir Bakış, Yaşanan Sorunlar ve Çözüm İçin Bir Model Önerisi” **Yükseköğretim Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, ss. 61-72.
- ÖZER, Mahmut (2011), “Türkiye’de Yükseköğretim ’de Büyüme ve Öğretim Üyesi Arzı”, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 23-26.

- ÖZER, M. Akif (2005), “Günümüzün Yükselen Değeri: Yeni Kamu Yönetimi”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı 59, ss. 3-46.
- ÖZER, M. Akif (2009), “Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü Ve Değerlendirilmesi”, **Sayıştay Dergisi** Sayı 73, ss.3-30.
- ÖZER, Mehmet Akif ve S. Mustafa ÖNEN (2016), **200 Soruda Yönetim-Kamu Yönetimi**, Gazi Kitapevi, Ankara.
- RİSCH, Isabel A. (2021), Research in Germany”, Deutscher Akademischer Austausch Dienst German Academic Exchange Service.
- RUTGERS, Mark and Hendriekje van der MEER, (2010), The Origins and Restriction of Efficiency in Public Administration: Regaining Efficiency as the Core Value of Public Administration”, **Administration and Society**. Volume 42, pp. 755–779.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat (2013), **İnsan Kaynakları Yönetimi, (7. Baskı)**, Beta Yayın, İstanbul.
- SONGUR, H. Mehmet (1995), **Mahalli İdarelerde Performans Ölçümü**, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayın, Ankara.
- SÖZEN, Süleyman (2005), **Teori ve Uygulamada Yeni Kamu Yönetimi**, Seçkin Yayın, Ankara.ŞAHİN, Fatih, Burcu Y. TABAK, Hasan TABAK, (2017), “Motivasyon Kuramları Bağlamında Akademik Teşvik Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi”, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, ss. 403-410.
- TABACHNICK, Barbaba G. and LİNDA S. F. (2015). **Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı** (6. Basımdan Çev. Mustafa Baloğlu), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- TAŞKIN, Zehra Güleda DOĞAN, Sümeyye AKÇA, İpek ŞENCAN ve Müge AKBULUT , (2016), “Scopus Dergi Seçim Kriterleri Üzerine Bir Değerlendirme”, **Türk Kütüphaneciliği**, Cilt 30, Sayı 1, ss 8-19.

- TAŞKIN, Zehra (2020), “TÜBİTAK Türkiye Adresli Uluslararası Bilimsel Yayınları Te: Yayıncı Ülkeler ve Disiplin Farklılıklarına Yakından Bakış”, **Türk Kütüphaneciliği**, Cilt 34, Sayı 2, ss. 135–159.
- TİRYAKİ, Osman (2014), “Bilimsel Yayın Hazırlama Teknikleri”, **ÇÖMÜ Ziraat Fakültesi Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, ss.143- 155.
- TONBUL, Yılmaz (2008), “Öğretim Üyelerinin Performansının Değerlendirilmesine İlişkin Öğretim Üyesi ve Öğrenci Görüşleri”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, Cilt 56, Sayı 56, ss.633-662.
- TONTA, Yaşar (2017), “Türkiye'de Yayımlanan ve Web of Science'ta Dizinlenen Dergilerle İlgili Bir Değerlendirme”, **Türk Kütüphaneciliği**, Cilt 31, Sayı 4, ss. 449-482.
- TORTOP, Nuri Burhan AYKAÇ, Hüseyin YAYMAN ve M. Akif ÖZER, (2013), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 6. Basım, Nobel Yayın, Ankara.
- TUNÇER, Polat (2011), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ekin Yayınevi, Bursa.
- TUNÇER, Polat (2013), Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon, **Sayıştay Dergisi**, Sayı 88, ss.88-108.
- TUNÇER, Polat (2018), **Yönetim ve Organizasyon**, Ekin Yayınevi, Bursa.
- TURHAN, Muhammed ve Yusuf C. EROL, (2017), Akademisyenlerin Akademik Teşvik Ödeneğine İlişkin Görüşleri”, **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 18, Sayı 3, ss. 281-296.
- USTA, Aydın (2010), “Kamu Kurumlarında Örgütsel Performans Yönetim Süreci”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı 78, ss 31-58.
- USTA, Aydın (2012), “Kamu Örgütlerinde Kurumsal Karne Modeli ile Performans Yönetimi: Boyutlar ve Göstergeler”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 45, Sayı 1, ss 99-120.

- USTA, Aydın (2019), “Evreleri ile Bilimsel Araştırma Süreci ve Raporlaştırılması”, **ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi**, Cilt 6 Sayı 13, ss. 85-111
- UYARGİL, Cavide (2017), **Performans Yönetimi Sistemi**, Beta Yayın, İstanbul.
- UYGUR, Akyay ve Sevgi S. SARIGÜL (2015), “360 Derece Performans Değerlendirme ve Geri Bildirim Sistemi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 33, ss. 189-201.
- UYSAL, Şener (2015), “Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış”, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, Cilt 5, Sayı 2, ss. 32-39.
- ÜLTAY, Eser ve Neslihan ÜLTAY (2018), "Akademik Teşvik Ödeneğinin Bilimsel Faaliyetlere Etkisi Hakkındaki Akademisyen Görüşleri", **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, S. 162-171.
- ÜZÜMCÜ, Adem ve Adem Doğan (2001), “Türkiye ve Sivas’ta Yatırım Kobi Teşviklerinin Gelişimi”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 2, Sayı: 1, ss. 299-318.
- VURUCU, İkbâl (2019), “Bilimsel Araştırma-Yayın Etiği ve Akademik Teşvik”, **21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum**, Cilt 8, Sayı 23, ss 247-295.
- YARALIOĞLU, Kaan (2001), “Performans Değerlendirmede Analitik Hiyerarşi Proses”, **D.E.Ü.İ.İ.B.F Dergisi**, 16 (1), Ss. 129-142.
- YILDIRIM, K. Emrah (2018), “**Vatandaşın Kamu Hizmeti Kalitesi Algısı: Doğu Anadolu Büyükşehir Belediyeleri İncelemesi**”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi, Malatya.

YILMAZ, F. ve Sinan ÜNSAR (2007), Performans Değerlendirme Sistemi ve Kullanım Alanları, **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 9 Sayı 1, ss. 35-57.

YOKUŞ, Gürol, Burak AYÇİÇEK ve Sedat KANADLI (2018), “Akademisyen Görüşleri Doğrultusunda Yükseköğretimde Performansa Dayalı Akademik Teşvik Sisteminin İncelenmesi”, **Yükseköğretim Dergisi**, Cilt 8, Sayı 2, ss. 140-149.

YÜKÇÜ, Süleyman ve Gülşah ATAĞAN (2009), “Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 4, ss. 1-13.

ZAN, B. Umut (2012), “Türkiye’ De Bilim Dallarında Karşılaştırmalı Bibliyometrik Analiz Çalışması”,(Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilgi ve Belge Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara.

İNTERNET ADRESLERİ

AAUW-American Association of University Women, (2020a),
<https://www.aauw.org/resources/programs/fellowships-grants/>, Erişim
Tarihi: 19.02.2020.

AAUW-American Association of University Women, (2020b),
<https://www.aauw.org/resources/programs/fellowships-grants/current-opportunities/research-publication-grants/>, Erişim Tarihi: 17.05.2020.

AAUW-American Association of University Women, (2020c),
<https://www.aauw.org/resources/programs/fellowships-grants/current-opportunities/american/short-term-research-publication-grants/>, Erişim
Tarihi: 17.05.2020.

AAUW-American Association of University Women, (2020d),
<https://www.aauw.org/resources/programs/fellowships-grants/current-opportunities/american/postdoctoral-research-leave-fellowships/>, Erişim
Tarihi: 17.05.2020.

AAUW-American Association of University Women, (2020e),
<https://www.aauw.org/resources/programs/fellowships-grants/current-opportunities/american/dissertation-fellowships/>, Erişim Tarihi:
17.05.2020.

AB Çerçeve Programları, (2021), https://www.ab.gov.tr/_45035.html, Erişim
Tarihi: 21.01.2021.

AEI-Australian Education Index, (2020),
<https://www.acer.org/au/library/australian-education-index-aei/>, Erişim
Tarihi: 12.02.2020.

AERA-American Educational Research Association, (2020),
<https://www.aera.net/Professional-Opportunities-Funding/AERA-Funding-Opportunities/Grants-Program/Research-Grants>, Erişim Tarihi: 10.02.2020.

- Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, (2015),
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.20158305.pdf>,
Erişim Tarihi: 01.06.2018.
- Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, (2016),
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.20169714.pdf>, Erişim
Tarihi: 02.06.2018.
- Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, (2018).
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/06/20180627-6.pdf>, Erişim
Tarihi: 05.09.2018.
- Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, (2020),
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/01/20200117-9.pdf>, Erişim
Tarihi: 01.01.2021.
- Alexander von Humboldt Vakfı, (2021), <https://web.itu.edu.tr/~taymaz/docs/2013-TUNCAY-TAYMAZ-Alexander%20von%20Humboldt.pdf>, Erişim Tarihi:
23.04.2021.
- American Academy of Arts&Sciences, (2020), Fellowship,
<https://www.amacad.org/about/fellowships>, Erişim Tarihi:15.10.2020.
- American Cancer Society, (2020), <https://www.cancer.org/research/we-fund-cancer-research/apply-research-grant/grant-types/postdoctoral-fellowships.html>, Erişim Tarihi: 17.05.2020.
- Araştırma Altyapıları, (2020), <http://arastirma.sbb.gov.tr/arastirma-altyapilari-kurulu/>, Erişim Tarihi: 01.02.2021.
- Avrupa Birliği HORIZON 2020 Programı, (2021),
https://www.ab.gov.tr/files/SBYPB/birlik%20programlari/horizon_2020_progami.pdf, Erişim Tarihi: 11.04.2021.
- BAEF, (2020), <https://tr.tun.com/burs/bel%C3%A7ika-amerikal%C4%B1-e%C4%9Fitim-vakf%C4%B1>, Erişim Tarihi: 12.08. 2020.

- BAP (Bilimsel Araştırma Projeleri), (2002), <https://pdo.yasar.edu.tr/bilimsel-arastirma-projeleri/>, Erişim Tarihi: 01.09.2020.
- BEI, (2021), <https://blogs.canterbury.ac.uk/library/british-education-index/>, Erişim Tarihi:12.02.2021.
- Bildiri Nedir? (2021), <https://www.akademikpersonel.org/anasayfa/bildiri-nedir.html>, Erişim Tarihi: 06.03.2021.
- Bilim Akademisi, (2021), <https://bilimakademisi.org/bagep/>, Erişim Tarihi: 10.03. 2021.
- Biodesign Innovation Fellowship, (2020), <https://biodesign.stanford.edu/programs/fellowships/innovation-fellowships.html>, Erişim Tarihi: 13.03.2020.
- Bundesministerium Für Bildung und Forschung, (2021), <https://www.bmbf.de/de/wissenschaftlicher-nachwuchs-3583.html>, Erişim Tarihi: 21.03.2021.
- Campus France, (2021), <https://www.campusfrance.org/fr/programme-PRESTIGE-postdoc>, Erişim Tarihi: 03.01. 2021.
- Campus France Turquie, (2021), <https://www.turquie.campusfrance.org/tr/2021-arastirma-burslari>, Erişim Tarihi: 12.01.2021
- Career Development Award (CDA), (2020), <https://mrc.ukri.org/skills-careers/fellowships/non-clinical-fellowships/career-development-award-cda-transition-to-independence/>, Erişim Tarihi: 12.01.2020.
- CNRS (Centre national de la recherche scientifique), (2021), <https://www.cnrs.fr/>, Erişim Tarihi: 21.01.2021
- DAAD, Deutscher Akademischer Austauschdienst, (2020), <https://www2.daad.de/deutschland/stipendium/datenbank/en/21148-scholarship-database/> Erişim Tarihi: 30.04.2020.

- DEVLETTE Bilgi Haber ve Duyuru Bilgi Portalı, (2020), <https://www.devlette.com/bilimsel-arastirma-projesi-bap-nedir>, Erişim Tarihi: 11.04.2020.
- DFG- Deutsch Forschungsgemeinschaft, (2020), https://www.dfg.de/en/research_funding/programmes/individual/research_fellowships/index.html, Erişim Tarihi:10.01.2021.
- EMBO Burs Programları, (2020), <http://hibeinfo.com/embo-arastirma-burs-basvurulari>, Erişim Tarihi: 21.03.2010.
- Erasmus Programı, (2021a), <http://www.erasmus.ankara.edu.tr/programlar/spor-destekleri/>, Erişim Tarihi: 10.02.2021.
- Erasmus Programı, (2021b), <https://www.ozyegin.edu.tr/tr/degisim-programlari-ve-isbirlikleri/erasmus-programi/ana-eylem-2-yenilik-ve-iyi-uygulamalarin>, Erişim Tarihi: 10.02.2021.
- Erasmus, (2021), https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_en, Erişim Tarihi: 10.02.2021.
- European Commission IP Helpdesk, (2021), <https://intellectual-property-helpdesk.ec.europa.eu/regional-helpdesks/european-ip>, Erişim Tarihi:21.01.2021.
- FASEB Research Funding, (2020), <https://www.faseb.org/Science-Research-Conferences/Awards-and-Travel-Grants>, Erişim Tarihi: 10.09.2020.
- Fellowships at Stanford, (2020), <https://postdocs.stanford.edu/fellowships>, Erişim Tarihi: 10.10.2020.
- Fraunhofer Gesellscaft, (2021), <https://www.fraunhofer.de/en/jobs-and-career/seasoned-professionals/fraunhofer-attract.html>, Erişim Tarihi: 21.02.2020.

Fulbright Türkiye, (2020), <https://fulbright.org.tr/burs/4/Fulbright-Akademik-Ara%C5%9Ft%C4%B1rma-Bursu>, Erişim Tarihi: 01.03.2020.

Funding Opportinies of Harward University, (2020).
https://research.fas.harvard.edu/postdoc_opportunities, Erişim Tarihi: 01.01.2020.

Galileo, (2020), <https://www.galileo.usg.edu/scholar/databases/zwoe/?Welcome>,
[Erişim Tarihi: 01.03.2020.](#)

Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Karar, (2005),
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/04/20050419-1.htm>, Erişim
Tarihi: 21.03.2019.

Georg Forster, (2020), <https://worldscholarshipforum.com/tr/georg-forster-research-award-developing-countries-2018/> Erişim Tarihi: 01. 01. 2021.

Ghent University Funding Opportunities, (2020),
<https://www.ugent.be/en/research/funding>, Erişim Tarihi: 10.03.2020.

Great Youth Opportinies, (2020), <https://greatyop.com/bourses-master-mind-gouvernement-flamand/>Erişim Tarihi: 10.10.2020.

Herchel Smith Fund, (2020), <https://www.herchelsmith.cam.ac.uk/postdoctoral-fellowships>, Erişim Tarihi: 19.05.2020.

Helmholtz, (2021), <https://www.helmholtz.de/>, Erişim Tarihi: 21.01. 2021.

Humboldt Foundation, (2021), <https://www.humboldt-foundation.de/bewerben/foerderprogramme/humboldt-forschungsstipendium/> Erişim Tarihi: 01. 01. 2021.

Karacadağ Kalkınma Ajansı, (2021), <https://www.karacadag.gov.tr>, Erişim Tarihi: 11.02.2021.

IIASA Fellowships, (2020),
https://iiasa.ac.at/web/home/about/workingatiiasa/IIASA-NERC_Program,
Erişim Tarihi: 18.02.2020.

Leibniz Gemeinschaft, (2020), <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/en/about-us/about-the-leibniz-association.htm>, Erişim Tarihi: 12.03.2020.

Max Planck Gesellschaft, (2020a), <https://www.mpg.de/kooperation-mit-fraunhofer>, Erişim Tarihi: 11.06.2020.

Max Planck Gesellschaft, (2020b), <https://www.mpg.de/institutes>, Erişim Tarihi: 11.06.2020.

Newton Fund, (2021),
<https://bbsrc.ukri.org/research/international/funding/newton-fund/>
<https://ahrc.ukri.org/funding/research/> Erişim Tarihi: 01.01.2021

NSF- National Science Foundation Fundign, (2020a),
https://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=503144&org=NSF,
Erişim Tarihi: 13.03.2020.

NSF- National Science Foundation Fundign, (2020b),
https://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=5291&org=NSF,
Erişim Tarihi: 13.03.2020.

NSF- National Science Foundation Fundign, (2020c),
https://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=5301&org=NSF,
Erişim Tarihi: 13.03.2020.

NSF- National Science Foundation Fundign, (2020d),
https://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=6668&org=NSF,
Erişim Tarihi: 13.03.2020.

Oxford University Innovation John Fell Fond (2021). innovation.ox.ac.uk/award-details/john-fell-fund/, Erişim Tarihi: 22.04. 2021.

Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükümünde Kararname, (1995),
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.551.pdf>, Erişim Tarihi: 10.11.2020.

Postdoc Academy, (2020), <https://www.postdocacademy.cam.ac.uk/schmidt-science-fellowships>, Erişim Tarihi: 08.02.2020.

PUBMED, (2020), <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/>, Erişim Tarihi: 10. 09. 2020.

Real Yurtdışı Eğitim, (2021), <https://www.realegitim.com/almanyada-universite/>, Erişim Tarihi: 11. 01. 2021.

Resmi Gazete, (2005), <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/07/20050707-1.htm>, Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu Kurulması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Erişim Tarihi: 10.11.2020.

Research in Germany, (2020), <https://www.research-in-germany.org/en/research-funding/funding-programmes/helmholtz-international-helmholtz-research-schools-and-graduate-schools.html>, Erişim Tarihi:11.07.2020.

SCG-Social Capital Gateway, (2020), <http://www.socialcapitalgateway.org/content/organization/institute-scientific-information-is>, Erişim Tarihi:01.02.2020.

Scopus, (2010-2019), <https://www.scopus.com/home.uri>, Erişim Tarihi: 10. 08. 2020.

Simons Foundation, (2020a), <https://www.simonsfoundation.org/grant/simons-early-career-investigator-in-marine-microbial-ecology-and-evolution-awards/>, Erişim Tarihi: 28.02.2020.

Simons Foundation Funding, (2020b), <https://www.simonsfoundation.org/grant/targeted-grants-in-mps/>, Erişim Tarihi: 28.02.2020.

Stanford Earth Postdoctoral Fellowship Program, (2020), <https://oma.stanford.edu/postdoc-fellowship-program>, Erişim Tarihi: 01.02.2020.

Stanford Office of Postdoctoral Affairs, (2021a),
<https://postdocs.stanford.edu/current/fellowship/henzlgabor>, Erişim Tarihi:
05.06.2020.

Stanford Office of Postdoctoral Affairs, (2021b),
<https://www.stanford.edu/research/>, Erişim Tarihi: 13.03.2021.

Stephen Hawking Fellowships, (2020),
<https://stfc.ukri.org/funding/fellowships/stephen-hawking-fellowships/>,
Erişim Tarihi: 10.20.2020.

The FWO supports fundamental and strategic scientific research, (2021),
<https://www.fwo.be/en/>, Erişim Tarihi: 11.01.2021.

TR DİZİN, (2010-2019), <https://trdizin.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 10. 08. 2020.

TÜBA Türkiye Bilimler Akademisi, (2020), <http://www.tuba.gov.tr/tr/tuba-odulleri>, Erişim Tarihi: 16.08.2020.

TÜBİTAK AB Çerçeve Programları, (2020),
http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/sb/arge/belge/genel_Sunum.pdf, Erişim
Tarihi. 12.01.2020.

TÜBİTAK ARDEB Programları, (2021),
[https://www.tubitak.gov.tr/tr/destekler/akademik/ulusal-destek-
programlari](https://www.tubitak.gov.tr/tr/destekler/akademik/ulusal-destek-programlari), Erişim Tarihi: 22.01.2021.

TÜBİTAK BİDEP Programları, (2021), <https://e-bideb.tubitak.gov.tr/giris.htm>,
Erişim Tarihi:12.04. 2021.

TÜBİTAK Bilim, Hizmet, Teşvik Ödülleri ve TÜBİTAK Özel Ödülü Esasları,
(2020),
[https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/18842/tubitak_bilim_ozel_hizmet_ve
tesvik_odulleri_esaslari.pdf](https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/18842/tubitak_bilim_ozel_hizmet_ve_tesvik_odulleri_esaslari.pdf), Erişim Tarihi: 10.10.2020.

TÜBİTAK-Üçüncü Dünya Bilimler Akademisi (TWAS) Teşvik Ödülü Esasları,
(2011),

https://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/mevzuat/esaslar/ESASLAR_I_2.pdf, Erişim Tarihi: 21.01.2020.

Türkiye Ulusal Ajansı, (2020),
https://www.ua.gov.tr/media/ezxj135b/erasmus_genel_flyer_bask%C4%B1.pdf, Erişim Tarihi: 01.01.2020.

TÜSEB Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı (2021),
<https://www.tuseb.gov.tr/oduller/tumu>, Erişim Tarihi: 11. 04. 2021.

UBYT Programı Uygulama Usul ve Esasları, (2016),
<https://cabim.ulakbim.gov.tr/wp-content/uploads/sites/4/2017/09/2016-Y%c4%b1%c4%b1-UBYT-Program%c4%b1-Uygulama-Esaslar%c4%b1-2.pdf>, Erişim Tarihi: 13.03.2020.

UFUK 2020, (2021), Avrupa Birliği Programları, https://www.ab.gov.tr/-ufuk-2020_49614.html, Erişim Tarihi: 11.02.2021.

UFUK 2020 Destekleri (2021), <https://ufuk2020.org.tr/tr/tematik-alanlar>, Erişim Tarihi: 11.02. 2021.

UIK Uluslararası İlişkiler Konseyi, (2020), <https://www.uik.org.tr/c/1669/2020-uik-tesvik-odulu>, Erişim Tarihi:01.03.2020.

ULAKBİM (2021), <https://cabim.ulakbim.gov.tr/bibliyometrik-analiz/bibliyometrik-analiz-sikca-sorulan-sorular/>, Erişim Tarihi: 18.02.2021.

UKRI Fellowships, (2020), <https://epsrsrc.ukri.org/skills/fellows/>, Erişim Tarihi: 22.11.2020.

UK Research and Innovation, (2020), <https://www.research-operations.admin.cam.ac.uk/major-funders/research-councils-uk>, Erişim Tarihi: 10.10.2020.

University of Cambridge, (2021), <https://www.cam.ac.uk/about-the-university/mission-and-core-values>, Erişim Tarihi:17.01.2021.

University of Oxford Research Support, (2021), <https://researchsupport.admin.ox.ac.uk/funding/internal/srf>. Erişim Tarihi: 28.02.2021.

University of Oxford A-Z of Scholarships, (2020), <https://www.ox.ac.uk/admissions/graduate/fees-and-funding/fees-funding-and-scholarship-search/scholarships-a-z-listing>, Erişim Tarihi: 07.02.2020.

University of Oxford Funding, (2020), <https://www.ox.ac.uk/admissions/graduate/fees-and-funding/oxford-funding>, 18.02.2020.

URAP, (2021), https://www.urapcenter.org/Rankings/2020-2021/World_Ranking_2020-2021, Erişim Tarihi: 13.01.2021.

Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi, (2015), Üniversite Öğretim Elemanı Sayıları, <https://istatistik.yok.gov.tr/> Erişim Tarihi: Erişim Tarihi:11.12.2020.

Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi, (2016), Üniversite Öğretim Elemanı Sayıları, <https://istatistik.yok.gov.tr/> Erişim Tarihi: 11.12.2020.

Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi, (2017), Üniversite Öğretim Elemanı Sayıları, <https://istatistik.yok.gov.tr/> Erişim Tarihi: 12.11.2020.

Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi, (2018), Üniversite Öğretim Elemanı Sayıları, <https://istatistik.yok.gov.tr/> Erişim Tarihi: 12.11.2020.

Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi, (2019), Üniversite Öğretim Elemanı Sayıları, <https://istatistik.yok.gov.tr/> Erişim Tarihi: 12.11.2020.

Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği, (2005), <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/09/20050920-9.htm>, Erişim Tarihi: 05.03.2021.

Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Projeleri Hakkında Yönetmelik (2002), <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161126-8.htm>, Erişim Tarihi: 12.10.2020.

WOS- Web of Science, (2010-2019), <https://login.webofknowledge.com/>, Erişim Tarihi: 10. 08. 2020

Wu Tsai Neurosciences Institute Stanford University (2021), <https://neuroscience.stanford.edu/research/programs/interdisciplinary-scholar-awards>, Erişim Tarihi: 22. 04. 2021.



EKLER

EK 1: Etik Kurul Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 02/12/2019-E.51957



Ek 2: Anket

Sayın Hocam

Bu anket, İnönü Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Yönetim Bilimleri Bilim Dalı'nda yürütülen "Akademik Teşvik Sisteminin Üniversite Öğretim Elemanları Performansına Etkileri: TRC-2 Bölgesinde Bir Araştırma" konulu doktora tezinin bir parçası olarak hazırlanmıştır. Ankete katılım gönüllü olmakla birlikte toplanacak olan veriler tezimde kullanılacak olup farklı herhangi bir amaçla kullanılmayacak ve gizli tutulacaktır. Katkılarınız için şimdiden teşekkür eder saygılar sunarım.

Öğr. Gör. Serap ATEŞ

İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi ABD Yönetim Bilimleri Bilim Dalı

AKADEMİK TEŞVİK SİSTEMİNİN ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ELEMANLARI PERFORMANSINA ETKİLERİ: TRC 2 BÖLGESİNDE BİR ARAŞTIRMA

A. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. *Cinsiyetiniz:* A. Kadın B. Erkek
2. *Yaşınız:* A. 20- 29 B. 30- 39 C. 40 - 49 D. 50-59
E. 60 ve üzeri
3. *Medeni Durumuz:* A. Evli B. Bekâr

B. AKADEMİK BİLGİLER

4. *Çalıştığınız Kurum:* A. Dicle Üniversitesi B. Harran Üniversitesi
5. *Eğitim Seviyeniz:* A. Lisans B. Yüksek Lisans C.
Doktora
6. *Ünvanınız:* A. Prof. Dr. B. Doç. Dr. C. Dr. Öğr.
Üyesi D. Öğr. Gör. E. Arş. Gör. F. Diğer
(Okutman, Uzman...)
7. *Mesleki Tecrübe Süreniz:* A. 0- 5 Yıl B. 6- 10 Yıl C. 11- 15 Yıl
D. 16- 20 Yıl E. 20 ve üstü
8. *Hangi Birimde Görev Yapmaktasınız?*
A) Fakülte B) Yüksekokul C) Meslek Yüksekokulu D)
Diğer

C. AKADEMİK TEŞVİK SİSTEMİ İLE İLGİLİ SORULAR

9. *Akademik Teşvik Ödenegi Aldınız Mı/ Almakta Mısınız?*
A) Evet B) Hayır
10. *(9. Soruya Yanıtınız Evet İse) Akademik Teşvik Ödenegini Kaç Yıldır Almaktasınız?*
A) 0 B) 1 C) 2 D)3
E)4

11. Akademik Teşvik Yönetmeliğini Okuyup İnceleyerek İçeriği Ve Kapsamı Hakkında Bilgi Sahibi misiniz?

A) Evet B) Hayır

Açıklama: Lütfen aşağıdaki yargılara 1 ile 5 arasında belirlenmiş olan katılma düzeyinizi ifade ediniz.

- 1: Hiç Katılmıyorum
- 2: Büyük Ölçüde Katılmıyorum
- 3: Orta Düzeyde Katılıyorum
- 4: Büyük Ölçüde Katılıyorum
- 5: Tamamen Katılıyorum

D. AKADEMİSYENLERİN PERFORMANS KAVRAMINA YÖNELİK GÖRÜŞ VE DÜŞÜNCELERİ

Aşağıdaki Yargılara Ne Düzeyde Katılıyorsunuz?		1	2	3	4	5
12	Üniversitelerde akademisyenlerin bireysel performans ölçümü gereklidir.					
13	Performans ölçümü hem kuruma, hem de bireye katkıları olan bir süreçtir.					
14	Çalışan/ çalışmayan ayrımının netleşmesi bağlamında performans ölçümü gereklidir.					
15	Akademisyenlerin mesleki gelişiminin sağlanması bağlamında performans ölçümü gereklidir.					

E. AKADEMİSYENLERİN PERFORMANSINI ETKİLEYEN UNSURLAR

Aşağıdaki Yargılara Ne Düzeyde Katılıyorsunuz?		1	2	3	4	5
16	Para vb. maddi unsurlar akademisyenlerin performansını etkilemektedir.					
17	Mesleki gelişim ve iş doyumunu isteği akademisyenlerin performansını etkilemektedir.					
18	Tanınma isteği akademisyenlerin performansını etkilemektedir.					
19	Kurumsal Bağlılığın vermiş olduğu çalışma isteği akademisyenlerin performansını etkilemektedir.					

20	Rekabet olgusu akademisyenlerin performansını etkilemektedir.					
21	Akademik yayın sayısını arttırmak isteği akademisyenlerin performansını etkilemektedir.					

F.AKADEMİK TEŞVİK SİSTEMİ İLE İLGİLİ GÖRÜŞ VE DÜŞÜNCELER

Aşağıdaki Yargılara Ne Düzeyde Katılıyorsunuz?		1	2	3	4	5
22	Akademik teşvik sistemi üniversitemizde etkin bir şekilde uygulanmaktadır.					
23	Akademik teşvik sistemini yararlı buluyorum.					
24	Akademik teşvik sistemi akademisyenleri bilimsel çalışmaya yönlendirmektedir.					
25	Akademik teşvik sistemi Akademisyenlerin verimini arttırmaktadır.					
26	Akademik teşvik sistemi akademisyenleri motive etmektedir.					
27	Akademik teşvik sistemi Akademik ürünlerde nicel bir artış sağlamaktadır.					
28	Akademik teşvik sistemi akademik ürünlerde nitel bir artış sağlamaktadır.					
29	Akademik teşvik yönetmeliği öğretim elemanları arasındaki rekabeti arttırmaktadır.					

G. AKADEMİK TEŞVİK SİSTEMİNİN OLUMLU YÖNLERİ

Aşağıdaki Yargılara Ne Düzeyde Katılıyorsunuz?		1	2	3	4	5
30	Akademik teşvik sistemi bireysel performansı değerlendirmek bağlamında faydalıdır.					
31	Akademik Teşvik sistemi akademisyeni çalışmaya ve üretmeye yönlendirmesi bağlamında faydalıdır.					
32	Akademik Teşvik sistemi ile "teşvik" (para) ödeneği alıyor almak bağlamında faydalıdır.					
33	Akademik teşvik sistemi iş doyumunu ve mesleki gelişim sağlamak bağlamında faydalıdır.					

34	Akademik teşvik sistemi akademik niteliği arttırmak bağlamında faydalıdır.					
35	Akademik teşvik sistemi üretkenliği arttırmak bağlamında faydalıdır.					
36	Akademik teşvik sistemi bilime ışık tutmak bağlamında faydalıdır.					
37	Akademik teşvik sistemi çalışan/ çalışmayan ayrımını ortaya koyması bağlamında faydalıdır.					
38	Akademik teşvik sistemi üniversitenin ve akademisyenin tanınmasını sağlaması bağlamında faydalıdır.					
39	Akademik teşvik sistemi akademisyeni farklı faaliyet alanlarında çalışmaya sevk etmesi bağlamında faydalıdır.					

H. AKADEMİK TEŞVİK SİSTEMİNİN OLUMSUZ YÖNLERİ

Aşağıdaki Yargılara ne Düzeyde Katılıyorsunuz?		1	2	3	4	5
40	Akademik teşvik ödeneği performans ölçümü ve değerlendirmesi açısından yetersizdir.					
41	Akademik teşvik sistemine göre akademik çalışmalar maddi kaygılarla yapılmaktadır					
42	Akademik teşvik sistemi akademik çalışmaların niteliğini düşürmektedir.					
43	Akademik teşvik ödeneği 4. yıldır verilmesine karşın puanlama sisteminde standart sağlanamamıştır.					
44	Akademik teşvik sistemi akademisyenlerin eğitim öğretim faaliyetlerini geri plana itmektedir.					
45	Akademik teşvik sisteminde puan toplama kaygısı birbirine benzeyen ve yaratıcılıktan uzak akademik çalışmaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.					