



## Turkish Studies

Educational Sciences

Volume 13/11, Spring 2018, p. 1311-1335

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13638>

ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY

Research Article / Araştırma Makalesi

### Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: Haziran 2018 ✓ Accepted/Kabul: Haziran 2018

✍ Referees/Hakemler: Prof. Dr. Mehmet KÖÇER – Doç. Dr. Hasan Hüseyin KILINÇ

This article was checked by iThenticate.


## DOÇENTLİK SÜRECİ VE BAZI AKADEMİK KADROLARDAKİ DÜZENLEMELERE YÖNELİK ÖĞRETİM ELEMANLARININ GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ


Murat TUNCER\* - Melih DİKMEN\*\* - Ramazan TANAŞ\*\*\*

Ferdi BAHADIR\*\*\*\* - Mehmet TEMUR\*\*\*\*\* - HİKMET ULUĞ\*\*\*\*\*

### ÖZET


Bu araştırmanın amacı 7100 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapılması sonucunda resmi gazetede yayınlanan yeni doçentlik kriterlerine yönelik akademisyenlerin görüşlerini belirlemektir. Araştırma nitel yöntemle dayalı yürütülmüştür. Bu kapsamda çalışmaya Fırat Üniversitesi, Bitlis Eren Üniversitesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İnönü Üniversitesi ve Erzincan Üniversitesindeki 244 akademisyen katılmıştır. İlgili yasa düzenlemesine dayanarak araştırmacılar tarafından veri toplamak amacıyla yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler içerik analizi ve betimsel analiz kullanılarak çözümlenmiştir. Ayrıca bazı özgün ifadeler yer verilmiştir. Sonuç olarak doçentlik ile ilgili yasal düzenlemeye yönelik görüşlerin oldukça dağınık olduğu, birçok akademisyenin görüş belirtmekten kaçındığı gözlenmektedir. Araştırma bulguları yabancı dil puanı açısından yasal düzenleme ile örtüşmemektedir. Akademisyenler doçentlik sözlü ve atama süreçlerinin üniversiteler tarafından yürütülmesine yönelik bazı endişeler taşımaktadırlar. Katılımcılar doçentlik ile ilgili bazı düzenlemelerin bu süreci suiistimale açık hale getirdiğini ifade


\*  Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, El-mek: tunmurat@gmail.com

\*\*  Öğr. Gör. Fırat Üniversitesi, El-mek: melihdikmen@gmail.com

\*\*\*  Öğr. Gör. Afyon Kocatepe Üniversitesi, El-mek: ramazantanas@gmail.com

\*\*\*\*  Öğr. Gör. Erzincan Üniversitesi, El-mek: ferdibahadir@hotmail.com

\*\*\*\*\*  Öğr. Gör. İnönü Üniversitesi, El-mek: mehmet.temur@inonu.edu.tr

\*\*\*\*\*  Öğr. Gör. Çankırı Karatekin Üniversitesi, El-mek: hikmetulug@karatekin.edu.tr

etmişlerdir. Gerek bilimsel çalışmalar ve gerekse atama süreçlerinde objektif olmayan durumların söz konusu olabileceği görülmüştür. Ancak edinilen nihai intiba yasal düzenlemenin eksik olduğu yönündedir. Doçentlik ve profesörlük kadro tahsisleri şartlar oluştuğunda merkezi bir biçimde yapılması önerilmektedir. Yabancı dil becerileri akademisyenler açısından olmazsa olmaz durumundadır. Ancak mevcut sınavlar yabancı dil becerilerini bütün yönleriyle test etmekten uzaktır. Yabancı dil sınavlarının tüm becerileri içine alacak şekilde değiştirilmesi gerekmektedir. Bunun yanında bu süreçte teşvik edici, kolaylaştırıcı bazı eylem planlarına ihtiyaç olduğu da ortadadır. Üniversiteler akademisyenlerinin test çözerek, kitap okuyarak dil becerilerini geliştirmeleri yerine onlara pratik yapabilecekleri imkânlar sağlamalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Doçentlik süreci, Öğretim elemanlarının görüşleri, Nitel araştırma

### **EVALUATION OF THE VIEWS OF INSTRUCTORS TOWARDS SOME REGULATION ON ACADEMIC STAFF AND THE PROCESS OF ASSOCIATE PROFESSORSHIP**

#### **ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine the opinions of the academicians regarding the new associate proficiency criteria published in the official gazette as a result of amendment of the resolutions in law and law with the Higher Education Law No. 7100. The research was conducted based on qualitative method. In this context, 244 academicians from Erzincan University, Fırat University, Bitlis Eren University, Afyon Kocatepe University and İnönü University participated in the study. Based on the relevant legislation, a structured and semi-structured interview form was used by researchers to collect data. The data were analyzed using content analysis and descriptive analysis. There are also some original expressions. As a result, it is observed that opinions about the legal regulation related to associate professorship are rather scattered, and many academicians are reluctant to express their views. Survey findings do not coincide with legal regulations in terms of foreign language score. Academicians have some concerns about the conduct of associate professor oral and assignment processes by universities. Participants stated that some regulations on associate professions make this process open to misappropriation. It has been seen that non-objective situations may be the subject of scientific studies and in the process of appointment. However, the ultimate impression taken is that the legal regulation is missing. It is suggested that the appointment of associate professorships and professors should be done centrally when the conditions of allocation are met. Foreign language skills are a must for academicians. However, current exams are far from testing foreign language skills in all aspects. Foreign language examinations need to be changed to include all skills. However, there is also a need for some encouraging, facilitating action plans in this process. University academics should provide opportunities for them to practice

instead of developing their language skills by solving tests and reading books.

## **STRUCTURED ABSTRACT**

### **Introduction**

Considering the expectations from the academic's profession, it will be necessary to mention some very comprehensive tasks such as scientific studies, education and training, management services, counseling (career planning and scientific issues etc.). One or more of these duties is also expected in other professions. However, this multiple expectation significantly differentiates the daily working hours of academics from other professionals. On the contrary, as mentioned in Kamasak and Bulutlar (2010), it is seen that occupational preferences that do not overlap with the interests of the people are realized in the result of some situational elements (unemployment, attractiveness of professions etc). The academicians in our country are exposed to constant criticism in this direction. As a matter of fact, it is reported that none of the models established in the same research can predict the personality dimensions in terms of academicians, and there is no explanatory relationship between personality types and performance. Özgüngör and Duru (2014) reported on the findings of the research on the performance of the instructors that as the load of the course, the experience, the total number of the students of the teaching staff and the number of students in the class increased, the perceptions of the teaching staff became negative.

All these findings and research findings show that personal rights of academicians need to be improved. In the shadow of this view and findings, a legislative proposal was made by a deputy to Turkey Grand National Assembly in 2018 and as a reason for this proposal, the following points have been put forward (Memurlar.net, 2018);

- Perception of assistant professor academic title as a assistant of associate professor
- Accelerating transition to assistant professor after postgraduate
- Increasing the functionality of the Interuniversity Council
- Enabling other teaching staff with a doctor' degree to teach
- Making academic upgrades more transparent and troubleshooter
- Coincil of higher education management away from centralism
- Promoting the decision-making processes of universities
- Make universities their own brands
- Allowing system diversity

The above items have been an active discussion topic in the academic circles during the period in which the law proposal was given. It has been declared that the Higher Education Council is also preparing a law amendment on these dates. As a result of these developments, the publication of the Official Gazette dated 6 March 2018 on the amendment

of the resolutions in the Law on Higher Education and some laws and statutory decrees, and the proposals and discussions on this subject have been finalized and enacted.

### **General Purpose of the Study**

The purpose of this research is to determine the opinions of the academicians regarding the new associate proficiency criteria published in the official gazette as a result of amendment of the resolutions in law and law with the Higher Education Law No. 7100. Within this scope, the following questions have been tried to determine the opinions of the academicians.

- How would you evaluate the change for the associate professor oral exam? Why?
- How would you evaluate the ability of universities to set their own criteria at the appointment of an associate professor? Please explain.
- What are the benefits of the new associate professorship regulation? Please explain.
- What are the drawbacks of the new associate professorship regulation? Please explain.

### **Method**

Among qualitative research methods, interview method was applied in the study. Cohen and Manion (1994: 271) describe the interview method as a form of verbal communication in a controlled and purposeful way between the researcher and the participant (Akt. Türnüklü, 2000).

Semi-structured interview form was used as data collection tool in the research. Yıldırım and Şimşek (2003) point out that semi-structured interview forms are flexible and remove the limitations of the tests and surveys. Semi-structured interview analysis is easy and allows participants to express themselves (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008:234).

The items of the semi-structured interview form are written by the researchers taking into account the Higher Education Law No. 7100 and some Laws and the Laws on the Amendment of Decrees on Decree Laws. The research group of the research consists of 244 academicians from Fırat University, Bitlis Eren University, Afyon Kocatepe University, İnönü University and Erzincan University. The data were analyzed using content analysis and descriptive analysis. There are also some original expressions.

### **Findings, Conclusion and Discussion**

The associate professorship exam that the academics spend time and effort for academic promotion and are often anxious to enter is an important structure in the academic process (Aktürk, 2014). With this research, the opinions of the academicians have been determined regarding the new associate proficiency criteria published in the official gazette as a result of amendment of the resolutions in law and law with the Higher Education Law No. 7100. When analyzing the regulations regarding the associate professorship process, only the process of analyzing the studies will be carried out by the Council of Universities

and it seems to have been changed that successful candidates will be awarded with the "Proficiency Certificate of Associate Professor", the universities will be able to add or refine additional criteria on the minimum criteria determined by the ÜAK, the foreign language score of minimum 65 in the old system can be determined by the relevant university not less than the minimum 55 points required for the doctorate, the oral exam has been changed to be preferred by higher education institutions (Official Gazette, 2018). As a result of this research, the opinions of the academicians who are at the focus of the continuing process of the regulations are presented.

As a result of the research, most of the academicians show that they respond positively to the language barrier of 65 points. The percentage of people who have a score of 65 or more is 61%. The changes made in the foreign language barrier are not the expectation of the majority of the academicians. A study to be mentioned in terms of researches on the literature of the area was carried out by Oğuz (2002) on 662 doctoral faculty members and research assistants in this regard. It was stated that 77,95% of the faculty members had difficulties in developing foreign languages and had some reasons like the absence of the leading factors related to this strength abroad, the lack of effective foreign language courses in the universities, the lack of sufficient time and the possibilities in the environment. Demirel (1999: 15) states that because of the universality of science, faculty instructors should have the ability to carry out information exchange at universal level. In this case, at least one foreign language is required to know. Yasar (1993) also suggests that foreign language consciousness is a measure of contemporaneity. In addition to establishing relations with other countries of the world, it is necessary to know a foreign language in order to have the position it deserves in the world of science and to reach contemporary civilization (MEB, 2000). Pointing out that foreign language education will begin at an early age and regulations should be made to ensure that individuals learn at least one foreign language well in the tenth five-year development plan also show that the policy of the foreign language is important in terms of the policy that our country is following. Reducing the level of the minimum foreign language with the arrangement can arise a problem for the studies to be done is not at the international level. In addition, when we examine from a critical point of view at the foreign language exams (YDS, YÖKDİL), It is important that at least the individuals are at a good level in terms of a basic skill although it is not enough that it is only reading-focused.

Within the scope of the research, it was asked to the academic instructors about the period in which the greatest contributions to their professional lives were made in scientific terms. When the findings were examined, it was seen that the participants contributed the most in the scientific sense during the PhD studies, followed by the associate professorship. Orhan and Udul (2016) describe the doctorate and associate professorship as the two most critical points of the academic's profession. Well-organized post-graduate education has a vital importance to underdeveloped or developing countries because of the need for qualified human power in the development process (Sevinç, 2001). In addition, the acceptance of doctoral education as a prerequisite for the academics' profession in many countries is an indication that this education is important for the advancement of science and for the

provision of quality education in higher education (Özmen ve Güç, 2013). In this respect, it is necessary to organize these processes in a more professional manner in the light of the fact that doctoral studies and preparations for associate professions contribute individually, collectively and directly or indirectly to the country. Finding that the academicians who have been consulted have found the associate professorship process very useful in scientific terms are against the justification of the new regulation. Since the oral examinations were abolished in the new regulation, it can be said that the academicians' necessities to learn new information, reinforce the learners or synthesize them in this process have been removed. This is not the desired condition of the academic life. With the new law, the oral exam of associate professors has been removed. However, universities may require oral examinations in the allocation of staff to faculty members who have received an associate professor certificate if they find necessary. In this new regulation, the academicians were presented for their views. The opinions expressed are categorized under two headings as positive and negative. Participants who regarded the removal of the associate professor's oral examination were very positive stated that this examination was not objective. When the other views of participants who satisfied this situation were examined, it has been seen that it is now the right decision to include evidence (scientific studies, projects, etc.) in the evaluation, to facilitate being an associate professor, to remove the defamatory process and to remove the oral examination because of the lack of ethics. Most of the participants who evaluated negatively the abolition of the associate professor oral examination have indicated that examining the candidate's file without oral examination may be inadequate for decision-making alone and may make it difficult to determine the candidate's area of knowledge. When the other views of the participants who viewed the removal of the oral examination as negative were examined respectively, It seems that the fall of qualifications in the regime, the failure of the universities to manage the process, the increase in the number of publications to be paid, the fact that the objective evaluation can not be done yet, and pave the way for the political relations to be used for profit. In the study conducted by Sezer and Bilgin (2009), it is stated that in most of the decisions of the Council of State, the examinations made orally can not be subject to inspection due to the absence of written evidence. In addition, it was stated that in the same investigation, the oral examinations did not allow the review of the examinations objectively because of the fact that the exam session was not recorded electronically (voice and image). The lawsuits that take place are as long as possible and the academic ascension process is up to the end of the cases. These situations are similar to those of the participants, who look favorably towards the removal of the oral exam of associate professors. On the other hand, in an interview published on a news site, both a deputy and a faculty member conveyed his views as " Removal of associate professorship examinations would reduce the quality"(NTV, 2018). In the research conducted by Varol and Şeker (2008), it is stated that instructors who do not have enough infrastructure in order to provide the changing conditions in academic promotion may be directed to ethical violations. This concern is also noted in this research findings. On the other hand, some universities' having chance to put the oral exam as a precondition can be regarded as a situation that may damage the inter-

university mobility. In addition, associate professorship without oral exam and with oral exam can cause an obscure classification among the professors over time.

Academic titles (title of associate professor) and appointment of academic staff (assignment of staff) are separated from each other (Avcı, 2009). For the academicians applying to associate professorship under the new law, only the process of examining the studies will be carried out by UAK and Successful candidates will be given the "Proficiency Certificate of Associate Professorship". Universities will be able to set additional criteria for successful candidates for the appointment of candidates to the universities. The opinions of academicians were asked about the ability of universities to set their own criteria In the process of appointing an associate professor. When the opinions on this situation are examined, it is stated that the selection of academicians according to the aims of the universities is a positive situation, and it is stated that the absence of common standards is a negative situation. In addition, while it is seen as a positive situation in terms of the criteria of universities can be different as their missions, it is already implemented, objective assignment, their autonomy; it has been pointed out that it may be negative in terms of accommodating subjective situations, creating dualism among the professors, reducing qualifications, laying the groundwork for new problems, leading ideological structures and making the transition between universities difficult. The existence of different criteria among universities may force the transition between universities.

When the opinions of the participants on the possible benefits and harms that will arise as a result of the change of the associate professorship criteria are categorized, It is reported that the removal of the oral exam will be beneficial, followed by the acceleration of the ascension process, the increase in quality, the removal of the language problem, and the adaptation to the academic structure of the world. When the views of the participants from the point of view of complaints are examined respectively, It can be seen that arbitrary practices in universities may increase, knowledge-level lower education staff may be appered, quality may decrease and ethical problems may increase. As a result of the research, it is observed that the views on the legal regulation related to associate professorship are rather scattered and many academicians have refrained from expressing their views. However, the ultimate impression taken is that the legal regulation is missing. The associate professorship is open to suicide though some arrangements related to associate professorship. Non-objective situations are involved both in the assignment process and scientific studies. While the associate professorship process continues, the process ends with the introduction of a document for the academicians who have been successful without examining the studies, however, if it is desired, the oral examination process is resumed to be appointed as an associate professor. Therefore, it is possible that the academicians will lose more time than the old application. However, the number of scholars who find it appropriate to have a foreign language score of 55 or below does not justify the legal regulation in this direction. Besides this, the view that there will be an increase in the ethical problems which are among the opinions of academicians is thought to remain on the agenda. With the new arrangement, it is easier to make a better life in academic promotion in scientific sense. However, the oral process of associate professorship has

no negative findings except subjective was not found satisfactory about the structural elements of the regulation. In other words, it is considered to be a more realistic approach to make the oral examinations objective while the oral process of associate professorship is important in terms of scientific contribution. It is also clear that there is a dualism between the academicians with the new regulation. Although the oral exam of the associate professorship is not objective, this process is reflected in the findings of this research which is very useful for the candidates, it is expected that there will be some gains in favor of the academicians who have experienced these processes and thus have experienced all the negativity, granting of some rights to academics who have not been involved in the process has not been found to be logical in terms of reasoning. In the light of all these opinions and evaluations, the following suggestions can be made;

- Associate professorship and professorship staff allocations should be done centrally when circumstances arise. Leaving the process of appointment to the initiative of the universities can not be regarded as the right choice.

- After identifying the universities that see the oral examination of associate professorship as the prerequisite for the appointment of the associate professor, the candidates' preferences and the oral examination process should be started immediately without examining the studies. In this way, the academicians who have received the document of associate professorship and wait until the announcement of the staff will be prevented from returning to the process again

- A commercial field has been formed about scientific studies (Article, Thesis, Paper). Mechanisms should be developed to expose more effectively the scientific work of the associate professors whether they are doing it themselves or not.

- Foreign language skills are a must for academicians. However, current exams are far from testing foreign language skills in all aspects. Foreign language examinations need to be changed to include all skills. However, there is also a need for some encouraging, facilitating action plans in this process. Universities should provide academicians with the opportunity to practice rather than reading, doing a test to develop language skills.

**Keywords:** Associate Professor, The opinions of instructors, Qualitative research

## GİRİŞ

Yükseköğretimde kalite kavramı son zamanlarda üzerinde tartışılan konulardan biridir. Özdemir (1995) kaliteyi müşterinin ihtiyaçlarının hangi oranda karşılandığı ile ilgili bulmuştur. Eğer yükseköğretim kurumları kaliteli bir hizmet sunmayı amaçlıyorsa öncelikle ilgi ve ihtiyaçları doğru tespit etmeli ve bu ilgi ve ihtiyaçları karşılayacak özelliklere uygun mal ve hizmetleri üretmelidirler (Saydan, 2008). Şüphesizdir ki yükseköğretimden kaliteli çıktı sağlamada en önemli faktörlerden birisi akademisyen faktörüdür. Kaptanoğlu ve Özok'un (2011) belirttiği gibi mükemmel üniversiteler ancak mükemmel akademisyenlerle var olabilirler. Mükemmel akademisyenlerin de mükemmel yönetilen sistemlerle var olabileceği de söylenebilir.



Yükseköğretim Kurulu'nun sessiz devrim olarak adlandırdığı yeni YÖK yasası akademisyenlerin özlük hakları, akademik ilerleme ve akademik unvan almalarına yönelik birçok değişiklik içermektedir. Yapılan bu değişiklikler başta akademik çevreler olmak üzere birçok kesimde tartışmaları beraberinde getirmiştir. Bu tartışmalardan biri yabancı dil barajının düşürülmesi ile ilgilidir. Akademisyenlikte İngilizcenin önemine değinen Zengin ve Doğan (2016) yabancı dil öğretiminin üniversite ve öncesi eğitim ile sınırlı kalmaması gerektiğini belirterek, akademisyen olan ve olmayı düşünen tüm bireyleri kapsayıcı bir dil öğrenimini önemli görmüştür. Benzer şekilde Güney (2011) küreselleşen dünyada akademik çalışmaların İngilizce olarak yayınlanması, dünya çapında okunması ve kabul görmesi açısından ayrı bir önem taşıdığını belirterek, yabancı dil açısından yeterli akademisyenlerin uluslararası bilim dünyasında yer edinerek ülkemizin yayın kalitesini tanıtmaya ve bilimsel ilerlemeye katkıda bulunacağını ifade etmektedir. Benzer bir görüş İnandı, Tunç ve Uslu (2013) tarafından da dile getirilmiş, yabancı dil yetersizliğinin uluslararası indekslerde yayın yapabilmeyi engellediği belirtilmiştir.

Diğer meslek dallarında olduğu gibi akademisyenlerin de alana yönelik araştırma yapması, ilerlemesi yani bilim adına bir şeyler yapabilmesi için öncelikle iç huzuru gereklidir. Özdayı (1998) eğitimde kalite için öğreticinin mesleki güvencesinin sağlanması ve huzur içinde çalışabileceği bir eğitim ortamının yanında onu motive edici bir yönetim anlayışının olması gerektiğini vurgulamaktadır. Tekinsoy ve Mısır (2012) akademik unvanın kazanılması ile akademik kadroya atanmanın farklı olması gerektiğini belirtmektedir. Akademik personelin ana kaynağı devamlı statü olan "tenure" sistemi olduğunu belirten Demir, Demir ve Özdemir (2017) bunun doktora sonra akademik kariyer yolundaki önemli duraklardan biri olduğunu ifade etmiştir. Tenure, doktora unvanının alınmasından sonraki 6-7 sene içerisinde alınması gereken yetkinlik derecesidir. Genellikle tüm ülkelerde en üst akademik unvan ise profesörlüktür. Diğer bir öğretim üyesi ünvanı olarak yardımcı doçentlik kadrosuna karşılık gelebilecek kadrolar ülkelere göre değişiklik göstermektedir (Tunç, 2007). Bu durum gerçekleştirilerek diğer ülkelerle karşılık bulamayan yardımcı doçentlik ünvanı yeni YÖK kanunu ile doktor öğretim üyesi olarak değiştirilmiştir.

Mengi ve Schreglmann'ın da (2013) dikkat çektiği gibi akademisyenlerin bilimsel üretkenlikleri destek, teşvik, güdü eksikliği ve zaman yetersizliğinden olumsuz etkilenmekte, bu duruma kurumlardaki araştırma kültürü eksikliği, personel ve maddi eksiklikler eklenmektedir. Ganiyusufoğlu da (2013) bu yönde görüş belirterek, öğretim elemanlarının akademik ilerlemeleri esnasında birçok sorun ve engelle karşılaştıklarını belirtmiştir. Dost ve Cenkseven'e (2007) göre akademisyenlerin yaşadıkları sorunlar sırasıyla ekonomik, kişiler arası ilişkiler, kadro atamaları ve yurt dışı akademik çalışma yapamamalarıdır. Karataş, Özen ve Gülnar (2018) akademisyenlerin kariyer sürecinin kişisel ve çevresel pek çok faktör tarafından olumlu ve olumsuz biçimde etkiye açık olduğunu belirtmiştir. Afşar (2015) yapmış olduğu çalışmada ilişkisel bazı sonuçlara ulaşmış, akademisyenlerin "iş güvencesizliği ve üniversitenin kendilerine karşı koruyucu olmadığına yönelik algıları arttıkça çalışma yaşam kalitesinin de azaldığı, akademik unvan, ücret, üniversitede çalışma yılı gibi koşulları arttıkça da çalışma yaşam kalitesinin yükseldiği" sonuçlarını rapor etmiştir. Bu sorunlar Yükseköğretim Kurulu'nu akademik kadro ve özlük hakları bakımından sürekli bir değişim çalışması ile karşı karşıya bırakmaktadır.

Akademisyenlik mesleğinden beklentiler dikkate alındığında bilimsel çalışmalar, eğitim-öğretim, yönetim hizmetleri, danışmanlık (kariyer planlama ve bilimsel konular v.b.) gibi oldukça kapsamlı görevlerden söz etmek gerekecektir. Bu görevlerin biri ya da birkaçı diğer meslek dallarında da beklenmektedir. Ancak bu çoklu beklenti akademisyenlerin gündelik çalışma saatlerini belirgin biçimde diğer meslek mensuplarından farklılaştırmaktadır. Buna karşın Kamaşak ve Bulutlar'ın da (2010) değindiği gibi durumsal bazı unsurların (işsizlik, mesleklerin çekiciliği v.b.) neticesinde kişilerin ilgi alanlarıyla örtüşmeyen meslek tercihlerinin gerçekleştiği görülmektedir. Ülkemizdeki akademisyenler bu yönde sürekli bir eleştiriye maruz kalmaktadırlar. Nitekim aynı

araştırmada kurulan modellerden hiçbirinin akademisyenler açısından kişilik boyutlarını tahmin edemediği, kişilik tipleri ile performans arasında açıklayıcı bir ilişki olmadığı rapor edilmiştir. Özgüngör ve Duru (2014) ise öğretim elemanlarının performanslarına yönelik araştırmasında ders yükü, deneyim, öğretim elemanının toplam öğrenci sayısı ve dersteki öğrenci sayısı arttıkça öğretim elemanına yönelik algıların da olumsuzlaştığı bulgularını rapor etmiştir.

Bütün bu görüş ve araştırma bulguları akademisyenlerin özlük haklarında iyileştirmeler yapılması gerektiğini göstermektedir. Bu görüş ve bulguların gölgesinde 2018 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne bir milletvekili tarafından kanun teklifi önerisinde bulunulmuş, söz konusu önerinin gerekçeleri olarak aşağıdaki hususlar öne çıkarılmıştır (Memurlar.net, 2018);

- Yardımcı doçent unvanının doçentin yardımcısı olarak algılanması
- Doktora sonrası öğretim üyeliğine geçişin hızlandırılması
- Üniversitelerarası Kurul'un işlevselliğini artırma
- Doktor unvanına sahip diğer öğretim elemanlarına da ders verebilmesinin sağlanması
- Akademik yükseltmelerin daha şeffaf ve sorun giderici kılınması
- Merkeziyetçilikten uzak bir YÖK yönetimi
- Üniversitelerin karar alma süreçlerini öne çıkarma
- Üniversitelerin kendi markalarını oluşturmaları
- Sistem çeşitliliğine imkân tanıma

Yukarıdaki maddeler söz konusu kanun teklifinin verildiği dönemde akademik çevrelerde aktif bir tartışma konusu olmuştur. Zira Yükseköğretim Kurulu'nun da bu tarihlerde bir yasa değişikliği hazırlığı içinde olduğu beyan edilmiştir. Bu gelişmelerin neticesinde Yükseköğretim kanunu ile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapıldığına dair 6 Mart 2018 tarihli resmi gazetenin yayımlanması ile bu konudaki öneri ve tartışmalar son halini alarak yasalaşmıştır. 7100 sayılı bu kanuna göre (Resmi Gazete, 2018);

- Yardımcı doçent unvanı doktor öğretim üyesi olarak değişmiş
- Doçentlik başvuruları için dil barajı 55 ve üstü olacak şekilde düzenlenmiş,
- Doçentlik sözlü sınavı yükseköğretim kurumlarının tercihine bırakılmış,
- Doçentlik kadrolarına atamalarda yükseköğretim kurumları yetkilendirilmiş,
- Okutman, Uzman ve Eğitim Öğretim Planlamacısı kadro unvanları Öğretim Görevlisi olarak değiştirilmiştir.

Yapılan bu düzenlemeyle doktora sonrasında öğretim üyeliğine geçiş sürecinin daha hızlı bir şekilde gerçekleşeceği düşünülmüştür. Mevcut sistemde doçentlik başvuruları yabancı dil barajı, eser inceleme ve sözlü sınav olarak üç aşamada gerçekleştirilirken yapılan değişiklik ile kanunda yer alan yabancı dilde asgari 65 puan ön şartı 55'e düşürülmüş ve sözlü sınav zorunluluğu kaldırılmıştır. Birçok tartışmayı beraberinde getiren bu düzenlemeler sonrası akademik çevreler ikiye bölünmüş, kimi çevreler düzenlemelerden memnun kalırken kimileri ise doçentlik sözlü sınavının kaldırılmasının Türkiye'de nitelikli çalışma sayısı ve kalitesini düşüreceği endişelerini dile getirmiştir.

Bilimsel üretkenlik ve bu üretkenliğin etkileri ülkeler arası farklılaşmanın bir göstergesi olarak (King, 2004) kabul görmektedir. Bu büyük farklılıkların, bilimsel araştırmanın yapıldığı

kurumsal ortamlara bağlı olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır (May, 1997). Yurt dışında da bilimsel araştırmaların yanı sıra akademik yükselmelerde bir takım kriterler bulunmaktadır. Yurt dışındaki üniversitelerdeki akademik yükselmeler incelendiğinde çoğu ülkede evrensel olarak yürütülen yükselme komitesi kararları etkili olmaktadır. Örneğin Avustralya'da akademik yükselme ile araştırma ve öğretim kalitesinde artış, diğer bilim alanlarına katkı gibi çıktılar beklenmektedir (The University of New South Wales (UNSW), 2015). Hem Fransa'da hem de İtalya'da profesörler (hem genç hem de kıdemli) devlet tarafından kontrol edilen merkezi prosedürler aracılığıyla işe alınmakta ve terfi edilmektedir (Lissoni, Mairesse, Montobbio ve Pezzoni, 2010). Her üniversite akademik yükselme için gerekli şartları kendisi belirlemektedir. Bu kriterler üniversiteye ve topluma hizmet, toplumda tanınmışlık, yayınlar, alınan araştırma fonları gibi geniş ve belirleyici kriterlerden oluşmaktadır. Janger, Strauss ve Campbell (2013) akademisyenlerin maaşlarının düzeyi, yaşam kalitesi, doktora çalışmaları, kariyer perspektifleri, araştırma organizasyonu, öğretim ve araştırma arasındaki denge, finansman ve yüksek kaliteli akranlarla çalışma olasılığı ile ilgili yaptıkları çalışmada; ABD araştırma üniversitelerinin, yetenekli bilim insanlarının yetişmesi için en cazip fırsatları sunduğunu, ABD' nin ardından Avrupa Ülkelerinden Hollanda, İsveç, İsviçre ve İngiltere'nin sonraki sırada Avusturya ve Almanya, ardından da İtalya ve Fransa'nın geldiğini belirtmişlerdir. Bu yapı ve işleyiş Ak'ın (2009) dikkat çektiği gibi terfide akademik çabanın önde olması anlamına gelmektedir.

Akademisyenlik mesleği, terfi ve atama süreçlerine yönelik bütün bu bulgu ve görüşler Yükseköğretim Kurulu tarafından hazırlanan ve yasalaşan 7100 sayılı ile yeni bir boyut kazandığından bu yeni durumun yapılacak araştırmalar ile değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle bu araştırmanın amacı 7100 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapılması sonucunda resmi gazetede yayınlanan yeni doçentlik kriterlerine yönelik akademisyenlerin görüşlerini belirlemektir. Bu kapsamda aşağıdaki sorular ile akademisyenlerin görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır;

- Doçentlik sözlü sınavına yönelik değişikliği nasıl değerlendirmektesiniz? Neden?
- Doçentlik kadrosuna atamalarda üniversitelerin kendi kriterlerini belirleyebilmelerini nasıl değerlendirmektesiniz? Açıklayınız.
- Yeni doçentlik düzenlemesinin ne gibi yararları olabilir? Açıklayınız
- Yeni doçentlik düzenlemesinin ne gibi sakıncaları olabilir? Açıklayınız

Bu soruların yanısıra doçentlik dil barajı, dışarıdan doktora yapılabilme, mesleki yaşama en fazla katkının olduğu dönem ve Doktor Öğretim Üyelerinin kadro ve statüsüne yönelik kapalı uçlu sorulardan oluşan bir sizi duruma yönelik görüşler toplanmıştır.

## YÖNTEM

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden görüşme yöntemine başvurulmuştur. Cohen ve Manion (1994:271) görüşme yöntemini araştırmacı ile katılımcı arasında geçen kontrollü ve amaçlı sözel bir iletişim biçimi olarak açıklamaktadır (Akt. Türnüklü, 2000).

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek (2003) yarı yapılandırılmış görüşme formların esnek olduğunu test ve anketlerdeki sınırlılığı ortadan kaldırdığını belirtmektedirler. Yarı yapılandırılmış görüşmeler analizi kolay ve katılımcılara kendilerini ifade etme imkânı verirler (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008:234).

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun maddeleri 7100 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun maddeleri dikkate alınarak araştırmacılar tarafından yazılmıştır. Yazımı gerçekleştirilen maddeler

uzman görüşü ile son halini almıştır. Görüşme formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm katılımcıların unvan, kıdem ve görev yaptıkları üniversiteyi belirtmeleri için verilen seçenekler, Son bölümde ise açık uçlu sorular bulunmaktadır. Elde edilen veriler içerik analizi ve betimsel analiz kullanılarak çözümlenmiştir.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubuna ilişkin bazı istatistikler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubuna İlişkin Bazı Bilgiler

| Üniversite     | N   | %     | Alan            | N   | %     |
|----------------|-----|-------|-----------------|-----|-------|
| Bitlis Eren    | 12  | 4.9   | Fen             | 106 | 43.4  |
| Afyon Kocatepe | 71  | 29.1  | Sağlık          | 28  | 11.5  |
| Fırat          | 33  | 13.5  | Sosyal          | 110 | 45.1  |
| İnönü          | 71  | 29.1  |                 |     |       |
| Erzincan       | 57  | 23.4  |                 |     |       |
| Ünvan          | N   | %     | Kıdem           | N   | %     |
| Prof.Dr.       | 29  | 11.9  | 1-5 Yıl         | 53  | 21.7  |
| Doç.Dr.        | 35  | 14.3  | 6-10 Yıl        | 71  | 29.1  |
| Yrd.Doç.Dr.    | 98  | 40.2  | 11-15 Yıl       | 26  | 10.7  |
| Dr.            | 7   | 2.9   | 16-20 Yıl       | 38  | 15.6  |
| Öğr. Gör.      | 51  | 20.9  | 21 Yıl ve üzeri | 56  | 23.0  |
| Araş.Gör.      | 20  | 8.2   |                 |     |       |
| Uzman          | 4   | 1.6   |                 |     |       |
| Toplam         | 244 | 100.0 |                 | 244 | 100.0 |

Tablo 1’de görüleceği gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 12’si (%4.9) Bitlis Eren, 71’i (%29.1) Afyon Kocatepe, 33’ü (13.5) Fırat, 71’i (%29.1) İnönü ve 57’si (%23.4) Erzincan üniversitelerinde görev yapmaktadır. Katılımcıların 29’u (%11.9) Profesör, 35’i (%14.3) Doçent, 98’i (%40.2) Yardımcı Doçent, 7’si (2.9) Doktor, 51’i (%20.9) Öğretim Görevlisi, 20’si (%8.2) Araştırma Görevlisi ve 4’ü (%1.6) Uzman unvanına sahiptir. Bilim alanı açısından bakıldığında 106 (%43.4) öğretim elemanının Fen, 28’inin (%11.5) Sağlık ve 110’unun (%45.1) Sosyal bilim alanında çalışmaktadır. Öğretim elemanlarının 53’ü (%21.7) 1-5 Yıl, 71’i (%29.1) 6-10 Yıl, 26’sının (%10.7) 11-15 Yıl, 38’inin (%15.6) 16-20 Yıl ve 56’sının (%23) 21 Yıl ve üzeri bir kıdeme sahiptirler.

### BULGULAR

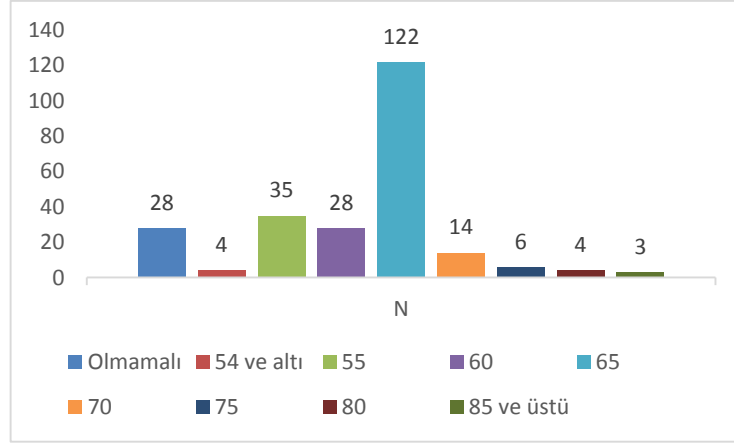
Araştırma kapsamında öncelikle çalışma grubunu oluşturan öğretim elemanlarına yabancı dil puanı düzeyinin ne olması gerektiği sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar Tablo 2’de belirtilmiştir.

Tablo 2. Yabancı dil düzeyine yönelik cevapların dağılımı

| Dil Puanı  | N   | Yığılmış frekans | %     | Yığılmış yüzde |
|------------|-----|------------------|-------|----------------|
| Olmamalı   | 28  | 28               | 11.5  | 11,5           |
| 54 ve altı | 4   | 32               | 1.6   | 13,1           |
| 55         | 35  | 67               | 14.3  | 27,5           |
| 60         | 28  | 95               | 11.5  | 38,9           |
| 65         | 122 | 217              | 50.0  | 88,9           |
| 70         | 14  | 231              | 5.7   | 94,7           |
| 75         | 6   | 237              | 2.5   | 97,1           |
| 80         | 4   | 241              | 1.6   | 98,8           |
| 85 ve üstü | 3   | 244              | 1.2   | 100,0          |
| Total      | 244 | 100              | 100.0 |                |

Tablo 2’de görüldüğü üzere öğretim elemanlarının 28’i (%11.5) dil barajının olmaması gerektiği görüşündedir. Bunun yanında 4 kişi (%1.6) dil puanının 54 ve altı, 35 kişi (%14.3) 55 puan, 28 kişi (%11.5) 60 puan, 122 kişi (%50.0) 65 puan, 14 kişi (%5.7) 70 puan, 6 kişi (%2.5) 75 puan, 4 kişi (%1.6) 80 puan ve 3 kişi (%1.2) 85 ve üstü olması gerektiği görüşündedir. En yüksek oranın 122 kişi ile 65 puanda toplandığı belirlenmiştir. Doçentlik dil barajının 65 puan ve üstünde olması gerektiğini savunan kişi sayısı 149’dur (%61.1). Yasal düzenlemede belirlenen 55 dil barajı görüşüne katılan kişi sayısı 35 (%14.3), 55’in üstünde olması gerektiğini savunan kişi sayısı 177’dir (%72.5).

Katılımcıların doçentlik için yabancı dil düzeyine yönelik cevapları grafik Şekil 1’deki gibi görselleştirilebilir.



Şekil 1. Yabancı dil düzeyine yönelik cevapların dağılımı

Şekil 1’de görüldüğü üzere katılımcılar doçentlik için asgari dil düzeyi puanının 65 olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Araştırmada ikinci olarak dışarıdan doktora yapabileme, doktor öğretim üyesinin kadro ve statüsünün ne olması gerektiğine yönelik verilen cevaplar kategorize edilmiştir. Akademisyenlerin bu durumlara yönelik cevapları Tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 3. Dışarıdan doktora yapma, doktor öğretim üyesi kadro ve statüsüne yönelik cevaplar

| Dışarıdan doktora,           | N   | %    |
|------------------------------|-----|------|
| Yapılabilir                  | 190 | 77.9 |
| Yapılamamalıdır              | 54  | 22.1 |
| Dr. Öğrt. Üyesi Kadrosu,     |     |      |
| Daimi olmalıdır              | 172 | 70.5 |
| Sözleşmeli olmalıdır         | 72  | 29.5 |
| Dr. Öğretim Üyesinin Statüsü |     |      |
| Öğretim Üyesi Olmalıdır      | 220 | 90.2 |
| Öğretim Üyesi Olmamalıdır    | 24  | 9.8  |
| Toplam                       | 244 | 100  |

Tablo 3’de görüldüğü üzere öğretim elemanlarının 190’ı (%77.9) dışarıdan doktora yapılabilmesi, 57’si (%22.1) dışarıdan doktora yapılamaması gerektiği yönünde görüş belirtmiştir. Öğretim elemanları çoğunlukla (172 kişi, %70.5) doktor öğretim üyesi kadrosunun daimi olması gerektiği görüşündedir. Benzer şekilde öğretim elemanlarının 220’si (%90.2) doktor öğretim üyesi statüsünün öğretim üyesi olması gerektiğini belirtmiştir.

Araştırmada öğretim elemanlarına mesleki yaşamlarına bilimsel anlamda en fazla katkının hangi dönemde gerçekleştiği sorulmuştur. Araştırma kapsamındaki bu soruyu tüm süreçlere yönelik

tecrübeleri olduğundan sadece Doçent ve Profesör unvanına sahip öğretim elemanlarının cevaplamaları istenmiştir. Buna karşın bazı Yardımcı Doçentlerinde bu soruya cevap verdikleri görülmüştür. Verilen cevaplar Tablo 4’de görüldüğü gibidir.

Tablo 4. “Meslek yaşamınıza en fazla katkı hangi süreçte olduğunu düşünmektesiniz?” sorusuna verilen cevaplar

| Seçenekler         | N   | %     | Yıgmal Yüzde |
|--------------------|-----|-------|--------------|
| Görüş Yok          | 181 | 74    | 74           |
| Lisans Eğitimi     | 2   | 1     | 75           |
| Doktora Eğitimi    | 28  | 12    | 87           |
| Doçentlik Süreci   | 26  | 11    | 98           |
| Profesörlük Süreci | 5   | 2     | 100.0        |
| Toplam             | 244 | 100.0 |              |

Tablo 4’de görüldüğü üzere “Meslek yaşamınıza en fazla hangi sürecin katkı yaptığını düşünmektesiniz?” sorusuna verilen cevapların sırasıyla Doktora eğitimi (N=28, genel içinde %12, Soruyu yanıtlayanlar içinde %44), Doçentlik (N=26, genel içinde %11, Soruyu yanıtlayanlar içinde %41) ve Profesörlük süreci (N=5, genel içinde %2, Soruyu yanıtlayanlar içinde %7) seçeneklerinde yoğunlaştığı gözlenmiştir.

Yeni yasa ile değişimin yaşandığı bir diğer konu sözlü sınavıdır. Öğretim elemanlarına sözlü sınav değişikliğini nasıl yorumladıkları sorulmuştur. Bu soruya verilen cevaplar Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. “Doçentlik sözlü sınavı değişikliğini nasıl değerlendirmektesiniz? Açıklayınız.” Sorusuna verilen cevaplar

| Görüşler                            | Toplam  |    | Erzincan |    | Afyon |   | Fırat |    | İnönü |   | Bitlis |   |
|-------------------------------------|---|----|----------|----|-------|---|-------|----|-------|---|--------|---|
|                                     | f   | %  | f        | %  | f     | % | f     | %  | f     | % | f      | % |
| Olumlu                              | Gerekece  |    |          |    |       |   |       |    |       |   |        |   |
|                                     | Daha kolay doçent olunur  | 7  | 2        | -  |       | 4 |       | 1  |       | - |        |   |
|                                     | Sözlü sınavlar Objektif değildir  | 93 | 12       | 29 |       | 9 |       | 40 |       | 3 |        |   |
|                                     | Onur kırıcı bir süreçti   | 2  | -        | 1  |       | - |       | 1  |       | - |        |   |
|                                     | Değerlendirmede kanıtlar olacak   | 17 | 3        | 4  |       | 6 |       | 4  |       | - |        |   |
| İnsanı değerlendirmek etik değildir | 1   |    | -        |    | -     |   | 1     |    | -     |   |        |   |
| Cevap yok, Bilgim Yok               | 36  | 20 | 10       |    | -     |   | 2     |    | 4     |   |        |   |
| Olumsuz                             | Paralı yayın sayısı artar   | 7  | 3        | -  |       | 2 |       | 2  |       | - |        |   |
|                                     | Aday bilgisi yoklanamaz, Sadece dosya incelenerek aday hakkında karar verilemez | 52 | 11       | 18 |       | 5 |       | 14 |       | 4 |        |   |
|                                     | Kalite düşer  | 14 | 3        | 5  |       | 4 |       | 2  |       | - |        |   |
|                                     | Üniversiteler bu süreci yönetemez   | 7  | 1        | 1  |       | 2 |       | 3  |       | - |        |   |
|                                     | Daha objektif bir yapı gelmeliydi   | 6  | 2        | 3  |       | 1 |       | -  |       | - |        |   |
|                                     | Siyasi nedenlerle kaldırılmamalıdır   | 2  | -        | -  |       | - |       | 1  |       | 1 |        |   |
| Toplam                              | 244   |    | 57       |    | 71    |   | 33    |    | 71    |   | 12     |   |

Tablo 5’deki bulgulara göre sözlü sınav uygulamasındaki değişikliği olumlu bulanlardan 94 kişi bu sınavların objektif olmadığı için kaldırılmasını yerinde bir uygulama olarak değerlendirmiştir. Olumlu görüşler arasında ikinci sırayı ise 17 kişi ile değerlendirmenin kanıta dayalı yapılabilecek olması almıştır. Sözlü sınav uygulamasındaki değişikliği olumsuz bulan öğretim elemanlarından 52 kişi yeni durumda aday bilgisinin yoklanamayacağını, dosya inceleyerek aday hakkında karar

verilemeyeceğini savunmuştur. 14 kişi ise yeni uygulama ile kalitenin düşeceğini belirtmiştir. 44 kişi ise bu soruyu cevaplamamış veya bilgisinin olmadığını belirtmiştir. Bu boyutta verilen yanıtlardan bazıları aşağıdaki gibidir.

**ÖE18.** *Sözlü sınavın kaldırılmasını uygun buluyorum. Subjektif bir sınavdı.*

**ÖE21.** *Bence sözlü sınav bu haliyle uygulanmalıydı. Çalışmalarda aday katkısı ancak sözlü sınavlarla anlaşılabilir.*

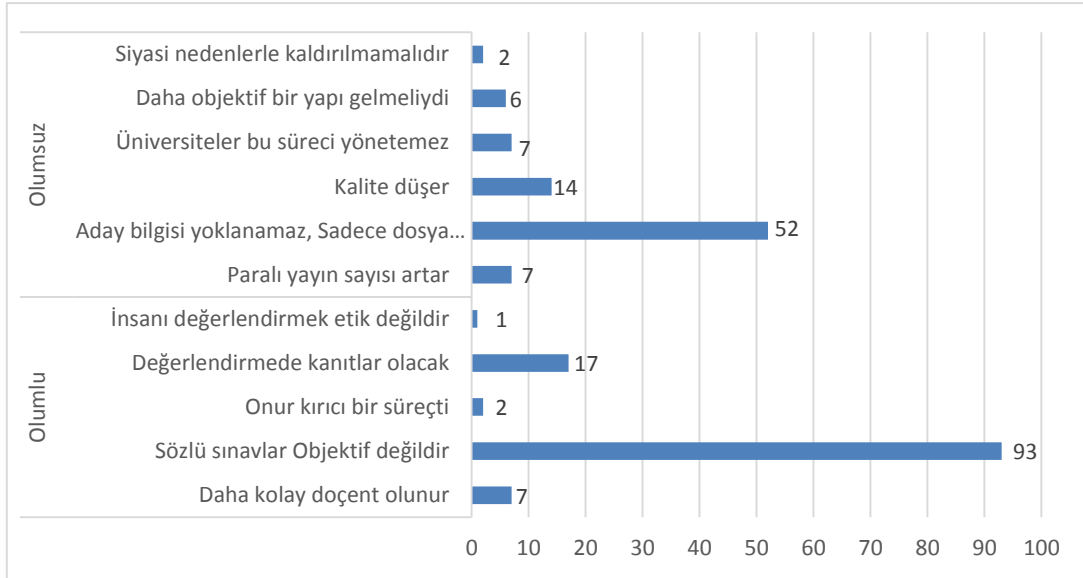
**ÖE75.** *Sözlü sınav onur kırıcı bir sınavdı. Sınav yerine bütün etkinliklere dayalı (ders verme, sempozyum, proje v.b.) bir değerlendirme yapılmalıdır.*

**ÖE11.** *Sözlü sınav ve jüri atama süreci mevcut haliyle şeffaf ve denetlenebilir olmadığından kaldırılmasını olumlu karşılıyorum.*

**ÖE183.** *Bilimsel donanımı olmayan kişilerin bu unvana rahatlıkla (yalnızca yayınların değerlendirilmesi ile) sahip olması doğru değildir.*

**ÖE191.** *Sözlü sınavın kaldırılması taraftarı değilim. Bilim ve kalitenin artacağına inanmıyorum. Aksine kalite düşecektir. Kalifiye olmayan liyakatsiz akademisyene rütbe vermekten başka bir şey değildir.*

Katılımcıların “Doçentlik sözlü sınavı değişikliğini nasıl değerlendirmektesiniz?” sorusuna vermiş oldukları yanıtların dağılım grafiği Şekil 2’de verilmiştir.



**Şekil 2.** “Doçentlik sözlü sınavı değişikliğini nasıl değerlendirirsiniz?” sorusuna verilen cevapların dağılımı

Şekil 2’de görüldüğü üzere “Doçentlik sözlü sınavı değişikliğini nasıl değerlendirirsiniz?” sorusuna olumsuz yanıt verenlerin çoğunluğunun *aday bilgisi yoklanamaz, Sadece dosya incelenerek aday hakkında karar verilemez* görüşünü belirttikleri görülmektedir. Olumlu yanıt verenlerin çoğunluğunun *sözlü sınavların objektif olmadığını* belirttikleri görülmektedir.

Araştırmada kapsamındaki katılımcılara “Doçentlik kadrosuna atamalarda üniversitelerin kendi kriterlerini belirleyebilmelerini nasıl değerlendirirsiniz? Açıklayınız” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya verilen yanıtlar Tablo 6’daki gibidir.

Tablo 6. “Doçentlik kadrosuna atamada üniversitelerin kendi kriterlerini belirleyebilmelerini nasıl değerlendirmektесiniz? Açıklayınız.” Sorusuna verilen cevaplar

| Görüşler                              | Toplam  |           | Erzincan  |    | Afyon     |   | Fırat |           | İnönü |           | Bitlis |   |
|---------------------------------------|---|-----------|-----------|----|-----------|---|-------|-----------|-------|-----------|--------|---|
|                                       | f   | %         | f         | %  | f         | % | f     | %         | F     | %         | f      | % |
| Olumlu                                | Zaten uygulanan bir durum                       | 15        | 3         | 1  |           |   |       |           | 9     |           | 2      |   |
|                                       | Üniversite misyonu gibi kriter de farklı olmalı | 16        | 5         | 1  |           | 2 |       |           | 9     |           | -      |   |
|                                       | Üniversitenin hedefine göre değişebilmelidir    | 23        | 1         | 8  |           | 7 |       |           | 4     |           | 3      |   |
|                                       | Özerklik açısından yararlı olur                 | 6         | -         | 2  |           | 1 |       |           | 3     |           | -      |   |
|                                       | Daha objektif atama süreçleri olur              | 9         | -         | 1  |           | 4 |       |           | 4     |           | -      |   |
| Kararsızım, Cevaplanmamış, Bilgim Yok | 39  | 19        | 13        |    | -         |   |       | 3         |       | 4         |        |   |
| Olumsuz                               | Yeni sorunlar yaratacaktır                      | 7         | 2         | 2  |           | 1 |       |           | 2     |           | -      |   |
|                                       | Subjektif durumlar yaratacaktır                 | 41        | 6         | 12 |           | 7 |       |           | 15    |           | 1      |   |
|                                       | Ortak standartlar belirlenmeli                  | 52        | 12        | 19 |           | 6 |       |           | 13    |           | 2      |   |
|                                       | Doçentler arasında ikilik yaratacaktır          | 14        | 5         | 2  |           | 1 |       |           | 6     |           | -      |   |
|                                       | Kaliteyi düşürür                                | 9         | 1         | 3  |           | 2 |       |           | 3     |           | -      |   |
|                                       | Ünv. Arası geçişlerde sorun yaratacaktır        | 4         | 2         | 3  |           | 1 |       |           | -     |           | -      |   |
|                                       | İdeolojik yapılanmalara yol açacaktır           | 4         | 1         | 2  |           | 1 |       |           | -     |           | -      |   |
| <b>Toplam</b>                         | <b>244</b>                                      | <b>57</b> | <b>71</b> |    | <b>33</b> |   |       | <b>71</b> |       | <b>12</b> |        |   |

Tablo 6'daki bulgulara göre doçentlik kadrosuna atamada üniversitelerin kendi kriterlerini belirleyebilmelerini 69 kişi olumlu, 131 kişi olumsuz ve 39 kişi kararsız yönde görüş bildirmiştir. Olumlu görüşler arasında yer alan durumlar sırasıyla üniversitenin hedefine göre değişebilmeli (f=23) üniversite misyonu gibi kriter de farklı olmalı (f=16), zaten uygulanan bir durum (f=15), daha objektif atama süreçleri olur (f=9), özerklik açısından yararlı olur (f=6) ifadelerinin yer aldığı görülmektedir. Olumsuz görüşler arasında yer alan durumlar sırasıyla ortak standartlar belirlenmeli (f=52), subjektif durumlar yaratacaktır (f=41), doçentler arasında ikilik yaratacaktır (f=14), kaliteyi düşürür (9), yeni sorunlar yaratacaktır (f=7), üniversiteler arası geçişlerde sorun yaratacaktır (f=4), ideolojik yapılanmalara yol açacaktır (f=4) ifadelerinin yer aldığı görülmektedir. Bu boyutta verilen yanıtlardan bazıları aşağıdaki gibidir.

**ÖE 24.** *Doçentlik unvanı alındıktan sonra kadro ilanı beklenmeksizin özlük haklarının verilmesi gerektiğine inanıyorum.*

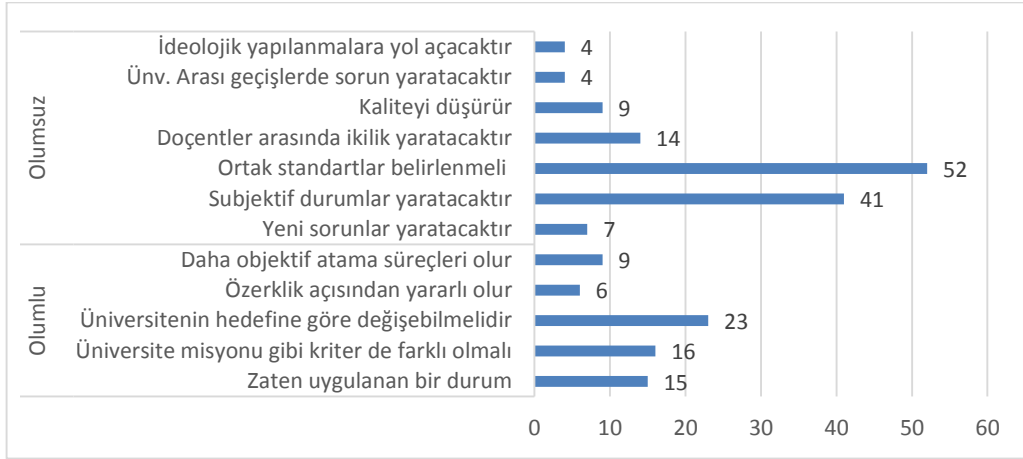
**ÖE 49.** *Bilimsel, akademik şartları evrensel kurallar içinde yerine getirilmesi dışında bir kriter kullanılmamalıdır.*

**ÖE. 57.** *Keyfi bir durum oluşturacaktır. Kanaatimce önceki durumdan daha fazla zorluklar çıkacaktır. Herkes başka bir üniversitede şu şart varmış bu şart yokmuş gibi bir ikileme düşecektir. Yardımcı Doçentler YÖK'ün şu anki şartları daha güzeldi diyebilirler.*

**ÖE 68.** *Her üniversitenin kendi kriterinin olması ayrımcılığa neden olacak dolayısıyla üniversiteler arası geçiş zorlaşacaktır.*

Katılımcıların “Doçentlik kadrosuna atamada üniversitelerin kendi kriterlerini belirleyebilmelerini nasıl değerlendirmektесiniz? Sorusuna vermiş oldukları cevapların dağılımının görsel olarak incelenmesi için Şekil 3’de grafik biçiminde verilmiştir.





Şekil 3. “Doçentlik kadrosuna atamada üniversitelerin kendi kriterlerini belirleyebilmelerini nasıl değerlendirmektensiniz?” sorusuna verilen cevapların dağılımı

Şekil 3’de görüldüğü üzere “Doçentlik kadrosuna atamada üniversitelerin kendi kriterlerini belirleyebilmelerini nasıl değerlendirmektensiniz?” sorusuna olumsuz görüş bildirenlerin çoğunluğunun ortak standardın olmaması nedeni olumsuz bir durum olarak gördükleri belirlenirken, üniversitelerin hedeflerine göre kriterlerini değiştirebilmeleri olumlu bir durum olarak değerlendirilmiştir. Bu boyutta verilen yanıtlardan bazıları aşağıdaki gibidir.

Araştırmada bir diğer belirlenmek istenen durum doçentlik taslak çalışması bu haliyle yasalaşır ne gibi yararları olabileceğine yönelik katılımcıların görüşleridir. Bu duruma yönelik bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. “Doçentlik taslak çalışması bu haliyle yasalaşır ne gibi yararları olabilir? Açıklayınız.” Sorusuna verilen cevaplar

| Görüşler                                | Toplam |   | Erzincan |   | Afyon |   | Fırat |   | İnönü |   | Bitlis |   |
|---|--------|---|----------|---|-------|---|-------|---|-------|---|--------|---|
|   | f      | % | f        | % | f     | % | f     | % | f     | % | f      | % |
| Yararları                               |        |   |          |   |       |   |       |   |       |   |        |   |
| Sözlü sınavı kalkmış olacak             | 52     |   | 7        |   | 13    |   | 7     |   | 23    |   | 2      |   |
| Yükselme süreci hızlanacak              | 44     |   | 4        |   | 17    |   | 10    |   | 12    |   | 1      |   |
| Dil sorunu ortadan kalkmış olacak       | 8      |   | 2        |   | 3     |   | -     |   | 2     |   | 1      |   |
| Dünyadaki akademik yapı ile uyuşma      | 2      |   | 1        |   | -     |   | 1     |   | -     |   | -      |   |
| Araştırma görevlileri için yararlı olur | 5      |   | 1        |   | 1     |   | 1     |   | 1     |   | 1      |   |
| Kalite artar                            | 11     |   | -        |   | 4     |   | 3     |   | 4     |   | -      |   |
| Üniversite özerkliğine katkı sağlar     | 1      |   | -        |   | -     |   | -     |   | 1     |   | -      |   |
| Maaş artışı                             | 1      |   | -        |   | -     |   | -     |   | 1     |   | -      |   |
| Fikrim Yok                              | 120    |   | 42       |   | 33    |   | 11    |   | 27    |   | 7      |   |
| Toplam                                  | 244    |   | 57       |   | 71    |   | 33    |   | 71    |   | 12     |   |

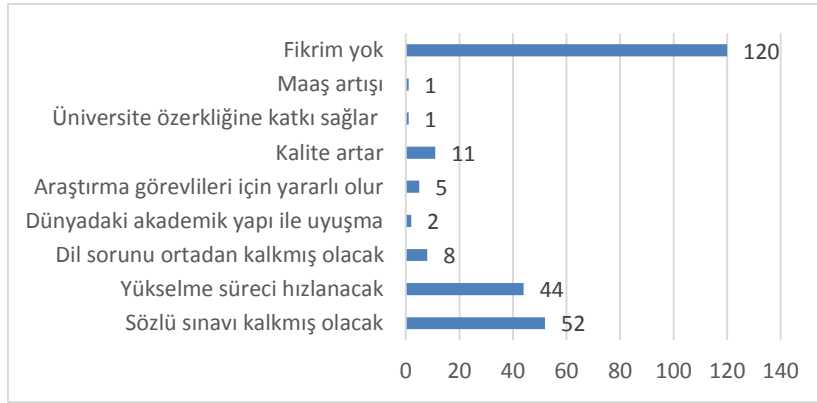
Tablo 7’deki bulgulara göre alınan görüşler sırasıyla incelendiğinde sözlü sınavı kalkmış olacak (f=52), yükselme süreci hızlanacak (f=44), kalite artar (f=11), dil sorunu ortadan kalkmış olacak (f=8), araştırma görevlileri için yararlı olur (f=5), dünyadaki akademik yapı ile uyuşma (f=2), üniversite özerkliğine katkı sağlar (f=1), ve maaş artışı (f=1) şeklinde olduğu görülmüştür. Ayrıca 120 kişi fikrim yok yönünde görüş bildirmiştir. Bu boyutta verilen yanıtlardan bazıları aşağıdaki gibidir.

**ÖE 7.** Sözlü sınava ilişkin sıkıntılar ortadan kalkmış olur. Dil barajını üniversiteler kendi durumlarını dikkate alarak belirlemiş olacaklardır.

**ÖE 38.** Sınavlarda yaşanan subjektif değerlendirmeler ortadan kalkar.

**ÖE 41.** Akademisyenler yabancı dili sadece sınav geçmek için değil öğrenmek için çalışacaklardır. Ayrıca yabancı dil sınav notu 80-90 olanlar bile çoğu zaman kendilerini ifade etmekte zorlanmaktadır. Dolayısıyla zamanlarını daha doğru değerlendireceklerdir. Bir diğer konu ise jürinin keyfi uygulaması sonlanmış olur.

Katılımcıların “Yeni doçentlik düzenlemesinin ne gibi yararları olabilir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımını görsel olarak incelenmesi amacıyla Şekil 4’de verilmiştir.



**Şekil 4.** “Yeni doçentlik düzenlemesinin ne gibi yararları olabilir?” Sorusuna vermiş oldukları cevapların dağılımı

Şekil 4’de görüldüğü katılımcılar çoğunlukla sözlü sınavın kalkması olarak görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Araştırmada son olarak doçentlik taslak çalışması bu haliyle yasalırsa ne gibi sakıncaları olabileceğine yönelik katılımcıların görüşlerini belirlemektir. Bu duruma yönelik bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. “Yeni doçentlik düzenlemesinin ne gibi sakıncaları olabilir? Açıklayınız.” Sorusuna verilen cevaplar

|  | Toplam | Erzincan | Afyon | Fırat | İnönü | Bitlis |
|--|--------|----------|-------|-------|-------|--------|
|  | f      | f        | f     | f     | f     | f      |
| Sakıncaları                                |        |          |       |       |       |        |
| Görüşler                                   |        |          |       |       |       |        |
| 55 dil barajı sorun yaratır                | 1      | 1        | -     | -     | -     | -      |
| “Öğr.Gör.Dr.” ünvanı sorunludur            | 9      | 2        | 3     | 1     | 3     |        |
| Bilgi seviyesi düşük doçent ve profesörler | 36     | 11       | 6     | 6     | 11    | 2      |
| Kadro kalabalıklığı                        | 4      | 2        | 1     | -     | 1     | -      |
| Üniversitelerde keyfi uygulamalar artar    | 50     | 4        | 15    | 11    | 18    | 2      |
| Ünvanlar tartışmaya açık hale gelir        | 9      | 2        | 2     | 3     | 1     | 1      |
| Kalite düşer                               | 36     | 9        | 11    | 3     | 11    | 2      |
| Üniversiteler arasında uçurum yaratır      | 7      | 1        | 4     | -     | 2     | -      |
| Etik sorunlarda artış                      | 14     | -        | 6     | 1     | 6     | 1      |
| Fikrim Yok                                 | 78     |          |       |       |       |        |
| Toplam                                     | 244    | 57       | 71    | 33    | 71    | 12     |

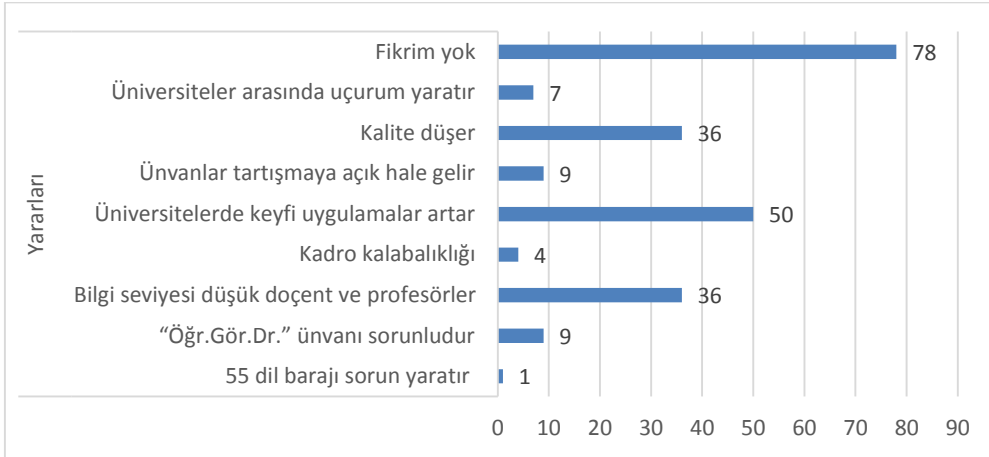
Tablo 8’deki bulgulara göre verilen yanıtlar sırasıyla incelendiğinde üniversitelerde keyfi uygulamalar artar (f=50), bilgi seviyesi düşük doçent ve profesörler (f=36), kalite düşer (f=36), etik sorunlarda artış olur (f=14) “Öğr.Gör.Dr.” ünvanı sorunludur (f=9), kadro kalabalıklığı (f=4), ünvanlar tartışmaya açık hale gelir (f=9), üniversiteler arasında uçurum yaratır (f=7), 55 dil barajı sorun yaratır (f=1) şeklinde olduğu görülmüştür. Bu boyutta verilen yanıtlardan bazıları aşağıdaki gibidir.

**ÖE 39.** *Aidiyet duygusu kalmayacak, insanlar sadece tanış bulmaya çalışacak, akademik çalışma bazında bir ilerleme olmayacak hatır gönül işleri ile kadrolar alınacak.*

**ÖE 42.** *Üniversite yönetimlerinin keyfi ve baskıcı uygulamaları artarak devam eder. Liyakatsizlik ve kayırmacılık daha da çok artar. Birçok değerli bilim insanının görüp göreceği son kadro bu olur. Onlar için doçentlik hayal olur*

**ÖE 60.** *Bilimin kalitesi daha da düşecektir. Bilgisiz fakat yayını olan akademisyenlerin sayısı artacak bu da özellikle mühendislik alanında geri dönüşü olmayan kritik hatalara neden olacaktır.*

Yukarıdaki tablonun daha iyi anlaşılması ve yorumlanabilmesi adına görsel bir grafik sunulmak istenmiştir. Doçentlik taslak çalışması bu haliyle yasalaşırsa ne gibi sakıncaları olabilir? Sorusuna verilen cevapların dağılımı Şekil 5’de verilmiştir.



Şekil 5. “Yeni doçentlik düzenlemesinin ne gibi sakıncaları olabilir? Açıklayınız.” sorusuna verilen yanıtların dağılımı

Şekil 5’de görüldüğü üzere verilen cevapların dağılımı incelendiğinde çoğunlukla üniversitelerde keyfi uygulamaların artabileceği yönünde görüş beyan edildiği belirlenmiştir.

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Akademik yükselme için zaman ve emek harcayan akademisyenlerin çoğu zaman endişe duyarak girdikleri doçentlik sınavı akademik süreçte önemli bir yapıdır (Aktürk, 2014). Bu araştırmayla 7100 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnemelerde değişiklik yapılması sonucunda resmi gazetede yayınlanan yeni doçentlik kriterlerine yönelik akademisyenlerin görüşleri belirlenmiştir. Doçentlik süreciyle ilgili yapılan düzenlemeler incelendiğinde, Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) tarafından sadece eser incelemesi süreci gerçekleştirilecek ve başarılı olan adaylara “Doçentlik Yeterlik Belgesi”nin verilmesi, üniversitelerin ÜAK tarafından belirlenen asgari kriterlerin üzerine ilave kriterler koyabilmesi veya bu kriterler ile yetinebilmesi, eski sistemde asgari 65 olan yabancı dil puan şartı, doktora için gerekli olan asgari 55 puandan aşağı olmamak kaydıyla ilgili üniversite tarafından belirlenebilmesi ve sözlü sınavının yükseköğretim kurumlarının tercihinin bırakılması olarak değişiklik yapıldığı görülmektedir (Resmî Gazete, 2018). Bu araştırma sonucunda yapılan düzenlemelere yönelik sürecin odak noktasında yer alan akademisyenlerin görüşleri ortaya konulmuştur.

Araştırma sonucunda akademisyenlerin çoğunluğunun altmış beş puan dil barajını olumlu karşıladıklarını göstermektedir. Altmış beş ve daha üzeri bir puanı benimseyen kişi oranı ise %61 olarak gerçekleşmiştir. Yabancı dil barajı konusunda yapılan değişikliğin akademisyenlerin çoğunluğunun beklentisi olmadığı ortadadır. Bu konuda alan yazın araştırmaları açısından değinilecek bir çalışma Oğuz (2002) tarafından 662 doktor öğretim üyesi ve araştırma görevlisi üzerinde yapılmıştır. Araştırmada öğretim elemanlarının %77,95’inin yabancı dili geliştirmede güçlük çektiği, bu güçlüğü ilişkin önde gelen etkenlerin yurtdışında kalma olanağının bulunmaması, üniversitelerde etkili yabancı dil kurslarının düzenlenmemesi, yeterli zaman ayıramama ve bulunduğu ortamdaki olanakların kısıtlı olmasından kaynaklandığı belirtilmiştir. Demirel (1999:15) bilimin evrensel olması nedeniyle öğretim elemanlarının evrensel düzeyde bilgi alışverişini gerçekleştirebilecek yeteneklere sahip olması gerektiğini belirtmektedir. Bu durumda en az bir yabancı dili bilmesini gerekli kılmaktadır. Ayrıca Yaşar (1993) yabancı dil bilmenin çağdaşlığın bir ölçütü olduğunu ileri sürmektedir. Ülkemizin diğer dünya ülkeleriyle ilişki kurabilmesinin yanı sıra, bilim dünyasında hak ettiği konuma sahip olabilmesi ve çağdaş uygarlığa ulaşabilmesi için bir yabancı dilin bilinmesi gereklidir (MEB, 2000). Onuncu beş yıllık kalkınma planında da yabancı dil eğitimin erken yaşta başlanacağı ve bireylerin en az bir yabancı dili iyi derecede öğrenmesini

sağlayacak düzenlemelerin yapılacağı belirtilmesi (TBMM Kararı, 2013) yabancı dilin öneminin ülkemizin izlediği politika anlamında da önemli olduğunu göstermektedir. Yapılan düzenlemeyle asgari yabancı dil düzeyinin azaltılması yapılacak çalışmaların uluslararası düzeyde olması yönünde sorun teşkil edebilir. Ayrıca ülkemizde yapılan yabancı dil sınavlarına (YDS, YÖKDİL) eleştirel bir gözle bakıldığında sadece okuma odaklı olması yeterli görülmesi de en azından bireylerin bir temel beceri açısından iyi düzeyde olması önemlidir.

Araştırma kapsamında öğretim elemanlarına mesleki yaşamlarına bilimsel anlamda en fazla katkının hangi dönemde olduğu sorulmuştur. Elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların bilimsel anlamda en fazla katkının doktora eğitimi sırasında olduğunu belirttikleri, bu durumu doçentlik sürecinin takip ettiği görülmektedir. Orhan ve Udul (2016) doktora ve doçentlik sürecini akademisyenlik mesleğinin en kritik iki noktası olarak tanımlamaktadır. Kalkınma sürecinde nitelikli insan gücüne ihtiyaç duyulması sebebiyle iyi bir biçimde organize edilmiş lisansüstü eğitimin az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler için yaşamsal bir öneme sahiptir (Sevinç, 2001). Ayrıca birçok ülkede akademisyenlik mesleği için doktora eğitiminin ön şart olarak kabul edilmesi, bu eğitimin bilimin ilerlemesi ve yükseköğretimdeki kaliteli eğitimin sağlanması açısından önemli olduğunun göstergesidir (Özmen ve Güç, 2013). Bu doğrultuda doktora eğitiminin ve doçentlik süreci hazırlıklarının bireye, topluma ve ülkeye doğrudan veya dolaylı bir biçimde katkı sunduğu gerçeği neticesinde, bu süreçlerin daha profesyonel bir biçimde organize edilmesini gerekli kılmaktadır. Görüşlerine başvuru alan akademisyenlerin doçentlik sürecini bilimsel anlamda oldukça faydalı buldukları bulgusu yapılan yeni düzenlemenin gerekçesine aykırıdır. Yeni düzenlemede sözlü sınavlar kaldırıldığından akademisyenlerin bu süreçte yeni bilgileri öğrenme, öğrenilenleri pekiştirme veya sentezleme zorunluklarının ortadan kalktığı söylenebilir. Bu ise akademik yaşamın doğası gereği istenilen bir durum değildir.

Yeni yasa ile doçentlik sözlü sınavı kaldırılmıştır. Ancak üniversiteler gerekli gördükleri takdirde doçentlik belgesini almış öğretim üyelerine kadro tahsislerinde sözlü sınav isteyebilmektedirler. Bu yeni düzenlemede akademisyen görüşlerine sunulmuştur. Belirtilen görüşler olumlu ve olumsuz olmak üzere iki başlık altında kategorileştirilmiştir. Doçentlik sözlü sınavının kaldırılmasını olumlu gören katılımcılar yoğun olarak bu sınavın objektif olmadığını belirtmişlerdir. Bu durumu olumlu karşılayan katılımcıların diğer görüşleri sırasıyla incelendiğinde değerlendirmede artık kanıtlara (bilimsel çalışmalar, projeler vb.) yer verilmesi, doçent olmayı kolaylaştırması, onur kırıcı sürecin ortadan kaldırılması ve sözlü sınavın etik bulunmaması nedeniyle kaldırılmasının doğru bir karar olduğunu belirttikleri görülmüştür. Doçentlik sözlü sınavının kaldırılmasını olumsuz olarak değerlendiren katılımcıların büyük bir kısmının, sözlü sınav olmaksızın adaya ait dosyasının incelenmesinin tek başına karar verme açısından yetersiz olabileceği ve adayın alanına yönelik bilgisinin tespit edilmesinin zorlaştırabileceğini belirttikleri görülmüştür. Sözlü sınavın kaldırılmasını olumsuz gören katılımcıların diğer görüşleri sırasıyla incelendiğinde kalitenin düşmesi, üniversitelerin süreci yönetmede başarısız olması, ücret karşılığında yapılacak yayınların artması, objektif bir değerlendirmenin halen yapılamamış olması ve siyasi ilişkilerin çıkar amaçlı kullanılabilmesine zemin hazırlaması gibi durumları içerdiği görülmektedir. Sezer ve Bilgin (2009) tarafından yapılan çalışmada Danıştay'ın birçok kararında sözlü olarak yapılan sınavların yazılı delil içermemesi nedeniyle denetlemeye tabi tutulamayacağını belirttiği ifade edilmektedir. Ayrıca aynı çalışmada sözlü sınavıyla ilgili açılan davalarda sınav anının elektronik olarak (ses ve görüntü) kayıt altına alınmaması nedeniyle objektif nitelikte inceleme yapılmasına olanak sağlamadığı belirtilmiştir. Açılan davalar olabildiğince uzun sürmekte, davalar sonuçlanıncaya kadar adayın akademik yükselme süreci durmaktadır. Belirtilen bu durumlar doçentlik sözlü sınavının kalkmasına olumlu bakan katılımcıların görüşleriyle benzerlik göstermektedir. Öte yandan bir haber sitesi yayımlanmış olduğu bir röportajda hem milletvekili hem de öğretim üyesi olan kişi görüşlerini "doçentlik sınavının kaldırılmasının kaliteyi düşürecek" şeklinde nakletmiştir (NTV, 2018). Varol ve Şeker (2008) tarafından yapılan çalışmada akademik yükselmelerde değişen koşulları

sağlayabilmek amacıyla yeterli alt yapısı olmayan öğretim elemanlarının etik ihlallere yönelebileceği belirtilmektedir. Bu endişe bu araştırma bulgularında da dikkati çekmektedir. Diğer taraftan bazı üniversitelerin sözlü sınavı atamada ön şart olarak koyabilecek olması üniversiteler arası hareketliliği zedeleyebilecek bir durum olarak değerlendirilebilir. Ayrıca sözlü sınavlı ve sözlü sınavsız doçentlik zaman içinde doçentler arasında zahiri bir sınıflamanın yapılmasına neden olabilir.

Akademik unvanların verilmesi (doçentlik unvanı) ile akademik personelin atanması (kadro ataması) birbirlerinden ayrı yapılarıdır (Avcı, 2009). Yeni yasa ile doçentliğe başvuruda bulunan akademisyenler için ÜAK tarafından sadece eser incelemesi süreci gerçekleştirilecek ve başarılı olan adaylara “Doçentlik Yeterlik Belgesi” verilecektir. Başarılı olan adayların kadroya atanmalarında üniversiteler ek kriterler belirleyebilecektir. Bu nedenle araştırmada doçentlik atama sürecinde üniversitelerin kendi kriterlerini belirleyebilmelerine ilişkin akademisyenlerin görüşleri sorulmuştur. Bu duruma yönelik görüşler incelendiğinde üniversitelerin hedeflerine göre akademisyen seçmesinin olumlu bir durum olduğu belirtilirken, ortak standartların olmaması olumsuz bir durum olarak belirtilmiştir. Ayrıca sırasıyla üniversitelerin misyonları gibi kriterlerinin de farklı olabilmesi, hali hazırda zaten uygulanıyor olması, objektif atamayı sağlaması ve üniversitelerin kendi özerkliği açısından olumlu bir durum olarak görülürken, subjektif durumları barındırması, doçentler arasında ikilik oluşturması, kaliteyi düşürmesi, yeni sorunlara zemin oluşturması, ideolojik yapılanmalara yol açması ve üniversiteler arası geçişi zorlaştırması açısından olumsuz olabileceği belirtildiği görülmüştür. Üniversiteler arasında farklı kriterlerin olması üniversiteler arası geçişi zora sokabilecektir.

Doçentlik kriterlerinin değiştirilmesi sonucunda ortaya çıkacak muhtemel yararlar ve zararlara yönelik katılımcıların görüşleri kategorileştirildiğinde yoğun olarak sözlü sınavının kaldırılmasının yararlı olacağı bildirilirken bu durumu sırasıyla yükselme sürecinin hızlanması, kalitenin artması, dil sorununun ortadan kalkması, dünyadaki akademik yapıyla uyuşmanın sağlanması takip etmektedir. Sakıncaları açısından katılımcıların görüşleri sırasıyla incelendiğinde üniversitelerde keyfi uygulamaların artabileceği, bilgi seviyesi düşük öğretim elemanlarının oluşabileceği, kaliteyi düşürebileceği ve etik sorunlarda artış yaşanabileceğinin bildirildiği görülmektedir.

Araştırma sonucunda doçentlik ile ilgili yasal düzenlemeye yönelik görüşlerin oldukça dağınık olduğu, birçok akademisyenin görüş belirtmekten kaçındığı gözlenmektedir. Ancak edinilen nihai intiba yasal düzenlemenin eksik olduğu yönündedir. Doçentlik ile ilgili bazı düzenlemeler yapılmakla birlikte doçentlik süreci suiistimale açıktır. Gerek bilimsel çalışmalar ve gerekse atama süreçlerinde objektif olmayan durumlar söz konusudur. Doçentlik süreci devam ederken eser incelemeyen başarılı bulunmuş akademisyenler için süreç belge takdimi ile sona ermekte, ancak doçentlik kadrosuna atanmada istenirse sözlü sınav süreci yeniden başlamaktadır. Dolayısıyla eski uygulamaya nazaran akademisyenlerin daha fazla zaman kaybı yaşaması muhtemeldir. Bunun yanında görüşlerine başvuru alan akademisyenler içinde yabancı dil puanının 55 ve altında olmasını uygun bulan kişi sayısı bu yöndeki yasal düzenlemeyi haklı çıkarmamaktadır. Bunun yanında akademisyen görüşleri arasında da yer alan etik sorunlarda artış olacağı görüşünün gelecekte daha fazla gündeme geleceği düşünülmektedir. Yeni düzenleme ile bilimsel anlamda akademik yükselmeye daha kolay bir sürecin hayata geçirildiği ortadadır. Ancak doçentlik sözlü sürecinin subjektiflik dışında olumsuz bulgu içermemesi yapılan düzenlemenin yapısal unsurları konusunda tatminkâr bulunmamıştır. Başka bir ifadeyle doçentlik sözlü sürecinin bilimsel katkı anlamında önemi ortada iken sözlü sınavların objektif hale getirilmesinin daha realist bir yaklaşım olacağı düşünülmektedir. Yeni düzenleme ile akademisyenler arasında bir ikiliğin oluştuğu da ortadadır. Doçentlik sözlü sınavının objektif olmadığı buna karşın bu sürecin aday açısından oldukça faydalı bulunduğu bu araştırma bulgularına da yansımışken bu süreçlerden geçen, dolayısıyla bütün olumsuzlukları yaşamış akademisyenler lehine bazı kazanımların olması beklenirken henüz sürece

dâhil olmamış akademisyenlere bazı hakların verilmesi mantıksal muhakeme açısından sağlıklı bulunmamıştır. Bütün bu görüş ve değerlendirmeler doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir;

- Doçentlik ve profesörlük kadro tahsisleri şartlar oluştuğunda merkezi bir biçimde yapılmalıdır. Atama süreçlerinin üniversitelerin inisiyatifine bırakılması doğru bir tercih olarak nitelendirilemez.
- Doçentlik sözlü sınavını doçentlik kadrosuna atamada önşart olarak gören üniversiteler belirlenip eser incelemeyen başarılı olan adayların tercihleri ile sözlü sınav süreci hemen başlatılmalıdır. Böylelikle doçentlik belgesini alıp kadro ilanına kadar bekleyen akademisyenlerin yeniden sürece geri dönmeleri engellenmiş olacaktır.
- Bilimsel çalışmalar (Makale, Tez, Bildiri) konusunda ticari bir alan oluşmuştur. Doçent adaylarının bilimsel çalışmalarını kendilerinin yapıp yapmadıklarını daha etkin bir biçimde ortaya koyacak mekanizmalar geliştirilmelidir.
- Yabancı dil becerileri akademisyenler açısından olmazsa olmaz durumundadır. Ancak mevcut sınavlar yabancı dil becerilerini bütün yönleriyle test etmekten uzaktır. Yabancı dil sınavlarının tüm becerileri içine alacak şekilde değiştirilmesi gerekmektedir. Bunun yanında bu süreçte teşvik edici, kolaylaştırıcı bazı eylem planlarına ihtiyaç olduğu da ortadadır. Üniversiteler akademisyenlerinin test çözerek, kitap okuyarak dil becerilerini geliştirmeleri yerine onlara pratik yapabilecekleri imkânlar sağlamalıdır.

#### KAYNAKÇA

- Afşar, S.T. (20159). Akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesini Hacettepe Üniversitesi üzerinden okumak. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 13(50), 134-173.
- Ak, D. (2009). Publishing and academic promotion. *Singapore Med J*, 50, 847-50.
- Aktürk, Z., (2014). Tıpta doçentlik derecesi için ölçme ve değerlendirme nasıl daha objektif olabilir?. *Avrasya Aile Hekimliği Dergisi*. 3(3), 123-126.
- Avcı, M. (2009). Doçentlik Sınavı ve Doçentlik Kadrosuna Atanma. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(1), 11-42.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi yayınları.
- Demir, E., Demir, C. G. ve Özdemir, M. Ç. (2017). Akademik Yükseltme ve Atama Sürecine Yönelik Öğretim Üyesi Görüşleri. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(1).
- Demirel, Ö. (1999). *İlköğretim okullarında yabancı dil öğretimi*. İstanbul: Milli Eğitimi Bakanlığı Yayınları.
- Dost, M.T. ve Cenkseven, F. (2007). Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışana öğretim elemanlarının mesleki sorunları. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 203-218.
- Güney, N. (2011). Akademik Yayın Dünyasına Pratik Bir Bakış. *Necmettin Erbakan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 31(31).
- İnandı, Y., Tunç, B. ve Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 3(1), 219-238.
- Janger, J., Strauss, A. and Campbell, D. (2013), Academic Careers: A Cross-Country Perspective, WWW for Europe Working Paper, No 37, Vienna: WIFO.

- Kamaşak, R. ve Bulutlar, F. (2010). Kişilik, mesleki tercih ve performans ilişkisi: Akademik personel ilişkisi üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 119-126.
- Kaptanoğlu, D. ve Özok, A. F. (2010). Akademik performans değerlendirmesi için bir bulanık model. *İTÜDERGİSİ/d*, 5(1).
- Karataş, T., Özen, Ş. ve Gülnar, E. (2018). Akademisyenlerin kariyer basamakları ve yükseltme ölçütlerine ilişkin görüşleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 7(2), 82-93.
- King, DA. (2004). The scientific impact of nations. *Nature*, 430, 311-316
- Lissoni, F., Mairesse, J., Montobbio, F. ve Michele, P. (2011). Scientific productivity and academic promotion a study on French and Italian physicists. *Industrial and Corporate Change*, 20(1), 253-294.
- May, R.M.M. (1997). The scientific wealth of nations. *Science*, 275, 793-796.
- MEB. (2000). *İlköğretim okulu ders programları 4. Sınıf*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- (Memurlar.net, 2018). TBMM'ye sunulan yardımcı doçent kanun teklifinin tam metni. <https://www.memurlar.net/haber/722542/tbmm-ye-sunulan-yardimci-docent-kanun-teklifinin-tam-metni.html>
- Mengi, F. ve Schreglmann, S. (2013). Akademisyenlik bağlamında bilimsel üretkenliği etkileyen çevresel faktörler. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-17.
- NTV, (2018). "Doçentlikte sözlü sınavı kaldırırsak kalite düşer" 10.04.2018 tarihinde <https://www.ntv.com.tr/egitim/docentlikte-sozlu-sinavi-kaldirirsak-kalite-duser,jVR0ZbXTbkesdaWRuo735w> adresinden alınmıştır.
- Oğuz, A. (2002). Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Yabancı Dili Geliştirme Güçlükleri. *Eğitim ve Bilim*, 27(125), 17-27.
- Orhan, U., & UduL, V. (2016). Akademisyenlerin doktora ve doçentlik sürecinde yaşadıkları öğrenilmiş çaresizlik üzerine nitel bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(2), 225-229.
- Özdemir, S. (1995). Eğitimde verimlilik ve toplam kalite yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 377-388.
- Özmen, Z. M., & Güç, F. A. (2013). Doktora eğitimi ile ilgili yaşanan zorluklar ve baş etme stratejileri: Durum çalışması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 214-219.
- Özgüngör, S. ve Duru, E. (2014). Öğretim elemanları ve ders özelliklerinin öğretim elemanlarının performanslarına ilişkin değerlendirmelerle ilişkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 175-188.
- (Resmi Gazete, 2018). Yükseköğretim kanunu ile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapılması hakkında kanun. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180306-11.htm>
- Saydan, R. (2008). Üniversite öğrencilerinin öğretim elemanlarından kalite beklentileri: yüzüncü yıl üniversitesi İİBF örneği. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Sevinç, B. (2001). Türkiye'de lisansüstü eğitim uygulamaları, sorunlar ve öneriler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 34(1), 125-137.
- Sezer, Y. & Bilgin, H. (2009). Sözlü sınavların yargısal denetimi. *TBB Dergisi*, 86(1), 168-187.



- TBMM (2013). 2014-2018 Onuncu Kalkınma Planı. Erişim Tarihi: 03.05.2018 Erişim linki: [http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu\\_Kalk%C4%B1nma\\_Plan%C4%B1.pdf](http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf)
- Tekinsoy, M. A. ve Mısır, M. B. (2012). Öğretim üyeliğine atanma sürecinin başlangıcı, ek koşullar ve jüri raporları. *Auhfd*, 61(1), 351-382.
- Tunç, B. (2007). Akademik unvan olgusu akademik yükseltme ve atama sürecinin değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara, Türkiye.*
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılacak nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24, 543-559.
- (UNSW, 2015). Academic promotion. [https://www.hr.unsw.edu.au/employee/acad/ap\\_policyprocedure.pdf](https://www.hr.unsw.edu.au/employee/acad/ap_policyprocedure.pdf)
- Varol, A. ve Şeker, S. (2008). “Öğretim Elemanlarının Etik İhlalleri”, Eğitim Bilimleri Bakış Açısıyla Türkiye Cumhuriyetinde Eğitimin Çağdaş Değerlerle İrdelenmesi Çalıştayı 1-3 Mart 2008, Ankara Üniversitesi, Ankara. ISBN-978-975-482-789-7, s213-223.
- Yaşar, Ş. (1993). *Yabancı dilde okuma becerilerinin geliştirilmesinde küçük gruplarla öğretim yönteminin etkililiği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2003). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınları
- Zengin, B. ve Doğan, D. (2016). Çevrimiçi (Online) Arama Teknikleriyle Akademik Amaçlı İngilizce Dil Kullanım Becerilerinin Geliştirilmesi.