

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**AKADEMİK PERFORMANS ALGISI İLE İŞ STRESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Zeynep TOY

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme

Enstitü Bilim Dalı : İşletme

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Özlem BALABAN

HAZİRAN- 2022

Zeynep TOY tarafından hazırlanan “Akademik Performans Algısı ile İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı bu tez, 23/06/2022 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Özlem BALABAN
Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Doç. Dr. Emrah ÖZSOY
Sakarya Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hümeysra Taşçıoğlu BAYSAL
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ İŞLETME ENSTİTÜSÜ TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU	Sayfa : 1/1
Öğrencinin		
Adı Soyadı	:	ZEYNEP TOY
Öğrenci Numarası	:	Y199037005
Enstitü Anabilim Dalı	:	İŞLETME
Enstitü Bilim Dalı	:	İŞLETME
Programı	:	☒ YÜKSEK LİSANS ☐ DOKTORA
Tezin Başlığı	:	AKADEMİK PERFORMANS ALGISI İLE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
Benzerlik Oranı	:	% 18
Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim. 23 / 05 / 2022 İmza Öğrenci		
Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbtez@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir. Bilgilerinize arz ederim. 23 / 05 / 2022 İmza Danışman		
Uygundur Danışman Unvanı / Adı-Soyadı: DOÇ. DR. ÖZLEM BALABAN Tarih: 23 / 05 / 2022 İmza:		
☐ KABUL EDİLMİŞTİR ☐ REDDEDİLMİŞTİR		Enstitü Birim Sorumlusu Onayı
EYK Tarih ve No:		

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılmasında, çalışmamı özenle takip eden danışmanım Doç. Dr. Özlem BALABAN'a katkılarından dolayı teşekkür ederim. Tezimin hazırlanma aşamasında desteklerini esirgemeyen Doç. Dr. Emrah ÖZSOY'a ve şekil şartlarını kontrol ederek yardımcı olan Öğr. Gör. Furkan KORKMAZ'a ve tezimin araştırma bölümünde emeği geçen Sakarya Üniversitesi ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde görevli öğretim elemanlarına teşekkür ediyorum. Manevi desteği ile her aşamada yanımda olan eşim Serkan TOY'a ve aileme şükranlarımı sunarım.

Zeynep TOY

23/06/2022



İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ŞEKİL LİSTESİ	v
GRAFİK LİSTESİ	vi

GİRİŞ	1
-------------	---

BÖLÜM 1: AKADEMİK PERFORMANS VE AKADEMİK PERFORMANSA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

4

1.1. Performans Kavramı	4
1.2. Akademik Performans Kavramı.....	4
1.3. Yükseköğretim ve Üniversitelerin Gelişimi.....	5
1.3.1. Üniversitelerin Tarihsel Gelişimi.....	5
1.3.2. Türkiye’de Üniversitelerin Mevcut Durumu	10
1.3.3. Üniversitelerde Performans Değerlendirmenin Ortaya Çıkışı	13
1.3.4. Türkiye’de Performans Kriterleri.....	14
1.4. Akademik Performans Ölçümünde Yasa Düzenlemeleri	18
1.4.1. Yükseköğretim Personel Kanunu	18
1.4.2. Akademik Teşvik Yönetmeliği	19
1.4.3. Doçentlik Yönetmeliği.....	20
1.4.4. Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği.....	25
1.5. Akademik Performans Göstergelerinde Puanlandırma ve Türkiye’de Yayın Haritası	26
1.5.1. Yayın Sayısı	27
1.5.2. Atıf Sayısı	31
1.5.3. Diğer Akademik Performans Göstergeleri.....	34
1.5.3.1. H-Endeksi	34
1.5.3.2. Web of Science (WAS).....	35
1.5.3.3. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi	36

BÖLÜM 2: STRES VE İŞ STRESİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

39

2.1. Stresin Tanımı	39
2.2. İş Stresi Kavramı.....	39
2.3. İş Stresi Yaratıcı Kaynaklar	40

2.3.1. Bireysel Kaynaklar.....	40
2.3.1.1. Kişilik Yapısı.....	41
2.3.1.2. Yaş ve Cinsiyet	41
2.3.2. Örgütsel Kaynaklar	41
2.3.3. Fiziksel Kaynaklar	42
2.3.4. Çevresel Kaynaklar	43
2.4 Stresin Belirtileri	44
2.5. Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları	44
2.5.1. Bireysel Sonuçlar	44
2.5.2. Örgütsel Sonuçlar.....	45
2.6. İş Stresi ile İlgili Literatürdeki Çalışmalar.....	46
2.7. Akademik Performans ve İş Stresi Arasındaki İlişki	47
BÖLÜM 3: AKADEMİK PERFORMANS ALGISI VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ	48
3.1. Araştırmanın Amacı	48
3.2. Araştırmanın Önemi.....	48
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	48
3.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	49
3.5 Araştırmada Kullanılan Ölçekler	49
3.5.1. Akademik Performans Ölçeği.....	49
3.5.2. İş Stresi Ölçeği.....	50
3.6. Bulgular.....	50
3.6.1. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	52
3.6.2. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Testler	52
3.6.2.1. Bağımsız Örneklem T. Testi	52
3.6.2.2. Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi	57
3.6.3. Korelasyon Analizi	66
SONUÇ.....	68
KAYNAKÇA	73
EKLER.....	81
ÖZGEÇMİŞ.....	85

KISALTMALAR

AHCI	: Arts and Humanities Citation Index
ARGE	: Araştırma ve Deneyisel Geliştirme
ISI	: Institute For Scientific Information
KATÜ	: Karadeniz Teknik Üniversitesi
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşlet. Geliş. ve Destekleme İdaresi Bşk.
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MYO	: Meslek Yüksek Okulu
ODTÜ	: Ortadoğu Teknik Üniversitesi
SCI	: Science Citation Index
SSCI	: Social Sciences Citation Index
TEKMER	: Teknoloji Geliştirme Merkezi
TPE	: Türk Patent ve Marka Kurumu
TTGV	: Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı
TÜBA	: Türk Bilimler Akademisi
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel Ve Teknolojik Araştırma Kurumu
UBYPP	: Uluslararası Bilimsel Yayınları Teşvik Programı
ULAKBİM	: Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi
URAP	: University Ranking By Academic Performance
ÜAK	: Üniversitelerarası Kurul
WAS	: Web of Science
YAYKUR	: Yaygın Yükseköğretim Kurumu
YÖDEK	: Yükseköğretim Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Komisyonu
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı

TABLO LİSTESİ

Tablo 1:	Geçmişten Günümüze Üniversite Anlayışında Dönüşümler	10
Tablo 2:	1933-1981 Yılları Arasında Çıkarılan Yükseköğretim Kanunları	11
Tablo 3:	2021 Yılı Üniversitelerde Öğretim Elemanı Sayıları.....	13
Tablo 4:	2015 ve 2018 Yılında Çıkan Doçentlik Yönetmeliklerin Karşılaştırılması .	21
Tablo 5:	Akademik Teşvik Yönetmeliği Yayın Puan Tablosu.....	28
Tablo 6:	Akademik Teşvik Yönetmeliği Atıf Puan Tablosu	31
Tablo 7:	Clarivate Analytics Web of Science Atıf Veri Tabanlarında (SCI, SSCI, AHCI) İndekslenmekte Olan Türkiye Adresli Bilimsel Dergiler	32
Tablo 8:	Örgütsel Stres Kaynakları	42
Tablo 9:	Fiziksel, Psikolojik ve Davranışsal Stres Belirtileri.....	44
Tablo 10:	Çalışmada Yer Alan Üniversitelerin 2021 yılı Mevcut ve Öğretim Elemanı Sayıları	50
Tablo 11:	Öğretim Elemanlarının Görevli Olduğu Üniversitelere İlişkin Veriler	50
Tablo 12:	Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	51
Tablo 13:	Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	52
Tablo 14:	Cinsiyete Göre Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları	53
Tablo 15:	Kuruma Göre Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları	54
Tablo 16:	Görev Yerine Göre Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları	55
Tablo 17:	Yönetmeliklere Göre Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları	56
Tablo 18:	Unvana Göre Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Bulguları.....	58
Tablo 19:	Unvana ait Scheffe Analizi Bulguları	59
Tablo 20:	Alana Göre Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Bulguları.....	61
Tablo 21:	Alana ait Scheffe Analizi Bulguları	61
Tablo 22:	Kıdem Yılına Göre Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Bulguları	62
Tablo 23:	Kıdeme ait Scheffe Analizi Bulguları	63
Tablo 24:	Haftalık Ders Yüküne Göre Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Bulguları	64
Tablo 25:	Haftalık Ders Yüküne ait Scheffe Analizi Bulguları	65
Tablo 26:	Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Korelasyon Analizi Bulguları....	66

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Performans Değerlendirme Ölçütleri	17
Şekil 2: 2015-2019 Yılları Arası Ülkelerin Bilimsel Yayın Sayısı	36
Şekil 3: Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi Gösterge Seti	37



GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1: Türlerine Göre 2021 Yılı Üniversite Sayıları	12
Grafik 2: Öğrenim Düzeyine Göre 2021 Yılı Öğrenci Sayıları	12
Grafik 3: Türkiye Kaynaklı Bilimsel Yayın Sayıları	29
Grafik 4: Türkiye’de Milyon Kişi Başına Düşen Bilimsel Yayın Sayıları	30
Grafik 5: Bilimsel Yayın Sayısı Bakımından Türkiye’nin Dünya Sıralamasındaki Yeri	30
Grafik 6: h-endeksi Değerinin Hesaplanmasına İlişin Gösterim	34
Grafik 7: İş Stresi ve Performans Arasındaki İlişki	40



Tezin Başlığı: Akademik Performans Algısı ile İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	
Tezin Yazarı: Zeynep TOY	Danışman: Doç. Dr. Özlem BALABAN
Kabul Tarihi: 23/06/2022	Sayfa Sayısı: viii (ön kısım) + 80(tez) + 4 ek
Anabilim Dalı: İşletme	Bilim Dalı: İşletme
Bu çalışmanın amacı; akademik performans algısı ile iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu kapsamda; (a) akademik performans algısının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı (b) iş stresinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı (c) akademik performans algısı ile iş stresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada akademisyenlerin performans algısını ölçmek için Akademik Performans Algısı Ölçeği ve stres düzeyini ölçmek için İş Stresi ölçeği kullanılmıştır. Çalışmaya Sakarya Üniversitesi ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde görevli 500 öğretim elemanı katılmıştır. Katılımcıların kendi akademik performans algıları ile iş stresi arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre; akademik performans algısının demografik özelliklere göre farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca iş stresinin demografik özelliklere göre farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Akademik performans algısı ile iş stresi arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.	
Anahtar Kelimeler: Performans, Akademik Performans, Stres, İş Stresi	

Title of the Thesis: Examining the Relationship Between Academic Performance Perception and Job Stress	
Author: Zeynep TOY	Supervisor: Assoc. Prof. Özlem BALABAN
Date: 23.06.2022	Np: viii (pre text) + 80 (main body) + 4 (App.)
Department: Business	Subfield: Business
The aim of this study; The aim of this study is to examine the relationship between academic performance perception and job stress. In this context; (a) whether academic performance perception differs according to demographic characteristics (b) whether job stress differs according to demographic characteristics (c) the relationship between academic performance perception and job stress is examined. In the study, Academic Performance Perception Scale was used to measure academicians' perception of performance and Job Stress Scale was used to measure stress level. 500 lecturers from Sakarya University and Sakarya University of Applied Sciences participated in the study. The relationship between the participants' own perceptions of academic performance and job stress was evaluated. According to the research findings; It was concluded that academic performance perception differs according to demographic characteristics. In addition, it was concluded that job stress differs according to demographic characteristics. It has been determined that there is a negative relationship between academic performance perception and job stress.	
Keywords: Performance, Academic Performance, Stress, Work stress.	

GİRİŞ

Bilimsel ilerleme toplumsal kalkınma ile birlikte gelişmiş ülkelerle rekabet etmede en önemli unsurlardan bir tanesidir. Ekonomi, teknoloji ve siyasette yaşanan gelişmelerin yanı sıra dünyada eğitim alanındaki gelişmeleri yakalamak için fazlasıyla bilimsel üretkenliğe ihtiyaç bulunmaktadır (Gür, 2017). Bugün dünya üzerinde birçok ülke bu bağlamda bilimsel çalışmaların teşvik edilmesi için yasalar hazırlamakta ve ARGE faaliyetleri için bütçelerini arttırmaktadırlar. Kurumlara ayrılan bütçeler ise kurum performans göstergelerine göre yapılmaktadır. Yükseköğretim kurumları için performans göstergeleri kapsamında kullanılan araçlardan bir tanesi ise belirli periyodik aralıklarla yapılan sıralamalardır. Türkiye’de Web of Science (WOS) en çok bakılan platform olmakla birlikte çeşitli dizinlerde yapılan sıralamalar üniversiteler için kalite göstergesi olarak kabul edilmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde performans kavramı, akademik performans, yükseköğretimin tarihsel gelişimi, Türkiye’deki üniversitelerin mevcut durumu, performans değerlendirmenin ortaya çıkışı ile performans kriterleri ile bu kapsamda yapılan yasa düzenlemeleri ve Türkiye’nin yayın haritası hakkında sayısal bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde stresin tanımı, iş stresi kavramı ile stres kaynakları ve sonuçları hakkında bilgiler verilerek, iş stresi ile yapılmış çalışmalara değinilmiş son olarak akademik performans ile iş stresi arasındaki ilişkiden bahsedilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde Sakarya Üniversitesi ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde görevli öğretim elemanlarından anket yolu ile toplanan veriler doğrultusunda çıkan sonuçlara göre tablolar hazırlanmıştır. Akademik performans algısı demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır? İş stresi demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır? Akademik performans algısı ile stres arasında ilişki ne yöndedir? sorularına cevap aranmaya çalışılmıştır.

Bu çalışma ile üniversitelerde akademik performans kapsamında yapılacak olan çalışmalara katkı sağlamak amaçlanmıştır. Akademik performans algısı yüksek bireylerin bilimsel üretkenliğe katkısının daha fazla olduğu yapılan araştırmalarla belirtilmiş ve üniversitelerin ülkelere olan katkısının yapılan bilimsel çalışmalarla fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın Amacı

Akademik performans, üniversitelerin kurumsal performans düzeyinin en önemli göstergelerinden biridir. Bu nedenle üniversitelerin bilimsel çalışmaları destekleyici çalışmalar yapması kaçınılmaz bir gerekliliktir. Performansı etkileyen faktörlerin belirlenerek gereken tedbirlerin alınması zorunluluktur. İş stresi de bu faktörlerin içerisinde yer almaktadır.

Akademik personelin iş stresine yönelik birçok çalışma varken, akademik performans algısı ve iş stresine yönelik kısıtlı çalışma mevcuttur. Bu çalışmanın amacı, Sakarya Üniversitesi ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde görev yapan akademik personelin akademik performans algıları ile iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Çalışmanın Önemi

2003 yılında Türkiye’de çıkan “5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunun” hesap verilebilirlik ilkesi kapsamında kamuda performansa dayalı bir bütçeleme oluşturulmasına dayanak sağlanmıştır. Bu yönü ile üniversitelerin performans göstergelerinin önemi daha fazla artmıştır. Üniversitelerde görevli öğretim elemanlarının bilimsel çalışma konusunda verimliliğinin artırılması için performansa dayalı çalışmalar yapılması kaçınılmaz olmaktadır. 2015 yılında çıkarılan Akademik Teşvik Yasasının amacı da öğretim elemanlarının motivasyonunu yükselterek bilimsel üretkenliğin artırılmasını sağlamaktır. Fakat akademisyenleri destekleyen bu yasa ve benzer çalışmalara rağmen Türkiye’de bilimsel çalışmalar halen çok düşük düzeydedir. Dünya sıralamalarında da çok gerilerde olan ülkemizin yapılan çalışmalara rağmen yayın sayılarında artışın olmaması ciddi bir problem olarak görülmektedir. Bu problemle ilgili yapılan çalışmalar araştırılmış kısıtlı sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür. Akademik performans algısını etkileyen faktörler arasında stresinde etkili olması, performans algısı ve stres arasında ilişkinin varlığının araştırılması düşüncesini ortaya çıkarmıştır. Literature zenginlik sağlamak, ayrıca akademisyenlerin akademik performans algı düzeyinin belirlenmesi ilgili kurumlar açısından faydalı olacağı düşünülerek konu belirlenmiştir.

Çalışmanın Yöntemi

Öğretim elemanlarının akademik performans algıları ve bu algının iş stres ile ilişkisini incelemek amacıyla ilişkisel araştırma metodu kullanılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı anket olup, veri analizi SPSS paket programı vasıtasıyla ortalama, standart sapma analiz ortalamaları, standart sapmaları, yüzde ve frekanslarına bakılarak doğrusallık

analizi yapılmıştır. Araştırma hipotezleri kapsamında bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans (anova) ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Çalışmanın evrenini kolay ulaşılabilir örnekleme tekniği kullanılarak Sakarya Üniversitesi ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde görev yapan demografik özelliklere sahip 500 öğretim elemanı oluşturmuştur. Öğretim elemanlarının çalışmaya katılmasında gönüllük esas alınmıştır.

Çalışmanın Kısıtları

Bu çalışmada veriler Sakarya’da ilinde faaliyet gösteren iki üniversite ile sınırlı bulunmaktadır. Sakarya Üniversitesi ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde görevli 500 öğretim elemanına uygulanan anket sonucunda ortaya çıkan bulgular araştırmada kullanılan Akademik Performans Algısı Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği ile ortaya çıkan verilerle sınırlıdır.

BÖLÜM 1: AKADEMİK PERFORMANS VE AKADEMİK PERFORMANSA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Performans Kavramı

Türkçe'ye “performans” olarak giren İngilizce kökenli “performance” sözcüğü (Ateş, Kırılmaz, ve Aydın, 2007) kelime anlamı itibari ile bir işi başarmak, kişinin kendisine verilen görevi etkin bir şekilde tamamlaması anlamına gelmektedir (Gümüştekin, 2005). Yönetim biliminde ise performans, bir işin amacına ve belirlenen standartlara uygun olarak yapılması ve o işte ortaya konulan başarıyı ifade etmektedir (Ateş ve Köseoğlu, 2011). Örgütsel davranış açısından performans ise, çalışanın örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için kendisine verilen görevi ifa ederken yapmış olduğu eylemlerin sonucunda ortaya çıkan üründür. Bu ürün mal olabileceği gibi emek ya da fikir de olabilir (Helvacı, 2002). Giderek artan küresel rekabet ortamı organizasyonların geleceği açısından performansın önemini artırmakta olduğu için insan kaynağının geliştirilmesi rekabette sürekliliği sağlamaktadır (Turunç, 2010). Yöneticinin iş görenin yeterliliklerinin farkında olması, eksikliklerinin bilmesi ve çalışmalarını değerlendirmesi performansı etkileyen unsurlardandır (Aksoy ve Aktepe, 2008).

1.2. Akademik Performans Kavramı

Akademik Performans, üniversitelerin belirlediği bir takım kriterlere göre öğretim üyesinin değerlendirilmesidir (Ertuğrul, 2006). Bir akademisyenin performansı üç açıdan değerlendirilir; öğretim, yayın ve topluma hizmet. Birçok üniversitede çoğu zaman ilk iki kriter ölçülür (Nightingale ve Marshall, 2013). Bir araştırma biçimi olarak yayın yapma dünya genelinde sosyal ve bilgi ekonomisini genişletmek için bir araç olarak kabul edilmektedir. Ülkelerin küresel bilgi ekonomisinde söz sahibi olması, aynı zamanda bölgesel bir eğitim merkezi olması için yüksek etkiye sahip dergilere yönelik yapılan bilimsel yayınlar küreselleşme çağında bir gerekliliktir. Bu nedenledir ki bilimsel yayınlar akademik faaliyetlerde en yüksek değere sahiptir (Mishra, 2009).

Akademik performansın kriterleri; ulusal ve uluslararası tüm yayınlar ve projeler, sempozyum, kongre ve seminer ile bunların dışında kalan diğer akademik çalışmalarla yerel ve küresel sorunlara çözüm üretme becerisidir. Öğretim elemanlarının yayınladıkları kitap, makale vb. eserler ile yaptıkları projeler, sanat dalındaki eserler, editörlükler, atıflar vb. diğer faaliyetler onun akademik performansını ortaya çıkarmaktır

(Erarslan, 2015). Akademik performansı iyi olan akademisyenler ise kendilerine uygun yapıda üniversitelerde çalıştıkları takdirde verimli olurlar (Okur, 2007). Tartışmasız olarak, yüksek kaliteli dergilerde yayın yapmak hem öğretim elemanları için hem de üniversiteler için avantajlıdır (Murray, 2019).

1.3. Yükseköğretim ve Üniversitelerin Gelişimi

1.3.1. Üniversitelerin Tarihsel Gelişimi

Üniversiteler her ne kadar yükseköğretim sisteminin başlangıcı olarak kabul edilseler de dünya tarihine baktığımızda “Antik Yunan’daki akademilerin, Hristiyan alemindeki manastır ve katedrallerin, İslam ülkelerindeki medreselerin, *“bilgin/alim veya hakim/kadı yetiştirmek gibi yükseköğretimin işlevlerini yerine getirdiğini görmekteyiz”* (Çetinsaya, 2014). Çin hükümdarının kurduğu okullar, 11. yy’da Bağdat’ta yapılan Nizamiye Medresesi, 13. yy’da Ülkemizde Kayseri, Erzurum ve Konya’da kurulan medreseler dönemin yükseköğretim kurumu olarak antik çağda uzun yıllar varlığını devam ettirmiş, tarihe iz bırakmış bilim adamları ve düşünürler yetiştirmişlerdir (Doğramacı, 2007).

Platon’un M.Ö. 387 tarihinde kurduğu Akademia, matematik ve müzik derslerinin işlendiği dünyadaki ilk üniversite olduğu kabul edilmiştir (Hançerlioğlu, 1983). Akademia pek çok ünlü düşünürü bünyesinde toplandığı için döneminde çok ünlü olmuş bir üniversitedir (Günay ve Günay, 2017). Üniversite kavramının da temelini oluşturan bu kurum, kurumsal kimliği ile günümüzde akademi ve akademisyen kavramlarına kaynaklık etmiş, daha sonra kurulan yükseköğretim kurumlarına öncülük etmeyi başarmıştır (Akcan, Malkoç ve Kızıltan, 2018). Akademia’da öğrenim gören ve sonrasında okuduğu okulda ders veren Aristoteles ise, M.Ö. 334 tarihinde Atina’da Lüköion (*Lise/Gümnazion/Lyceum*) okulunu kurmuştur. (Günay ve Günay, 2017). Büyük İskender’in himayesinde kurulan okulda Aristoteles felsefe, siyaset, dil bilgisi ve bitki bilimi dersleri vermeye başlamıştır. Aristoteles’in Lisesi ve Platon’un Akademia’sı Antikçağ Yunan düşüncesinde önemli bir yere sahiptir (Hançerlioğlu, 1983). Aristoteles’in kurduğu lise bugünkü yüksekokul kavramına karşılık gelmekte; harita koleksiyonu bulunan büyük bir kütüphanesi ve uygulamalı eğitim için hayvan ve bitki müzesi bulunmaktadır (Günay, 2007). İskenderiye’de kurulan ve dünyada var olan yapıtlar içerisinde yedinci harika olarak anılan Museum’u inşa eden Ptolemias Soter, Aristoteles’in öğrencisidir. Günümüzde ‘müze’ kavramının temelini oluşturan bu kurumda matematik, tıp ve coğrafya bilimlerin öncüleri; Euklesides, Herphilos ve

Eratosthenes gibi bilim adamları tarafından öğrencilere ders verilmiş ve kurum bilimsel araştırmalara öncülük etmiştir (Aydın, 2016).

Üniversite sözcüğünün kökeni Latince universitas olup, mana itibari ile ortak çıkarları için bir araya gelen, bağımsız ve hukuki varlığı olan birliklerdir. Geçmişte lonca olarak anılan üniversiteler, öğrencilerin veya öğretmenlerin kurmasına göre “*universitas scholarium*” veya “*universitas magistrorum et scholarium*” diye ikiye ayrılmaktadır. Öğrencilerin kurmuş olduğu üniversiteye Bologna Üniversitesi modeli, öğretmenlerin kurmuş olduğu üniversiteye ise Paris Üniversitesi modeli örnek gösterilmektedir (Öztunalı, 2009). İlk kurulan üniversiteler daha çok maaşların kim tarafından ödendiğine göre kategorize ediliyordu. Bologna Üniversitesi öğrenci loncası tarafından kurulduğu için öğretmenlerin maaşlarını öğrenciler karşılamaktaydı. Paris üniversitesi en çok da öğretmen loncası niteliğinde olduğu için maaşlar kilise tarafından karşılanmakta iken, devlet desteği ile kurulan Oxford Üniversitesi’nde ise öğretmen maaşları o zamanın devletleri tarafından karşılanmıştır (Antalyalı, 2008). 11. ve 12. Yüzyıllarda kilisenin etkisi üniversitelerde hissedilse de 1088 yılında kurulan Bologna, 1150 yılında kurulan Paris ve 1167 yılında kurulan Oxford üniversiteleri günümüz çağdaş üniversitelerin temeli olarak görülmektedirler (Doğramacı, 1996).

Özellikle Bologna ve Paris Üniversitelerinin örgütlenme şekli sonraki kurulan üniversiteler için stratejik bir deneyim olmuştur; öğrencilerin örgütlediği Bologna Üniversitesinde öğretmenler için yoğun baskı hissettikleri bir yer olurken, öğretmenlerin örgütlediği Paris Üniversitesinde ise öğretmenler daha fazla tatmin olmaktadır. Kilisenin etkisi ile Paris Üniversitesi dinsel bilimlerin (teoloji) merkezi olmuşken, öğrencilerin örgütlediği Bologna Üniversitesi kısa zaman içinde dünyevi ilimleri tercih ederek hukuk eğitiminin merkezi olmuştur (Öztunalı, 2009). İlk kurulan üniversiteler Bologna, Paris ve Oxford ile sonra kurulan dört üniversite; Montpellier, Padua, Orleans ve Cambridge bilinen en eski yedi üniversite olarak kabul edilmiştir. Uzmanlaşma bu üniversitelerin nitelikleri arasında başta gelmekte; Paris ve Oxford üniversitelerinde tıp eğitimi dışında hukuk, teoloji, felsefe bilimlerinde uzmanlaşmaya gidilmiş, İtalya ve Güney Fransa’daki üniversitelerde roma hukuku ve tıp eğitimi daha çok ön plana çıkmıştır. Paris ve İngiltere Üniversiteleri yedi beşeri bilimin merkezi haline gelmişlerdir (Donnelly, 2002). 15. yüzyıl sonlarına kadar Avrupa’da üniversite sayısı 63’e ulaşmış olmakla birlikte 14. yy ve 15. yy ’da kurulan üniversiteler devlet başkanlıklarınca veya bölge yönetimlerce kurulmuş,

dini ve yerel yönetimlerin müdahalesini engellemek adına belirli düzeyde özerklik tanınan kurumlar olmuştur (Öztunalı, 2009).

Günümüz üniversitelerinin temelleri ortaçağda atılmış olsa bile, o dönemlerde kurulan üniversitelerde öğretmenlerin öğrencilere bilgiyi doğrudan aktarımı söz konusu olduğu için temel misyonun “**eğitim**” olduğu söylenebilir (Rukanci ve Anameriç, 2004). Üniversitelerin akademik teşkilatlanması (fakülte, dekanlık ve rektörlük) ortaçağda ortaya çıkmıştır ancak, **araştırma-geliştirme faaliyetleri** üniversitelerin gündemlerinde yer almamaktadır (Saklı ve Akdoğan, 2017). Bu sebeptir ki ortaçağdaki üniversitelerin misyonu günümüz üniversite kavramını tam olarak yansıtmamaktadır (Rukanci ve Anameriç, 2004).

13. yüzyıldan itibaren Avrupa’da kurulan üniversitelerin kilise baskısı zamanla azalırken devlet etkisi de giderek artmaya başlamış, bu durum ruhban sınıfları yerine kamu yönetiminde yer alacak çalışanlar yetiştirmeye neden olmuştur. Rönesans dönemi ile yapılan reformlar üniversitelerdeki değişimin ana kaynağı sayılabilir. Dönemin bilim adamlarının buluşları öğretim programlarına girmeye başlamış, bunun yanı sıra hukuk müfredatı değişerek, tarih dersi ve yabancı dil eğitiminin önemi daha çok anlaşılmıştır (Çetinsaya, 2014).

Avrupa’da 15. yüzyılda üniversite sayısı artarken üniversitelerin yapısında fazla bir değişiklik olmamıştır. Adı geçen yüzyılda akademi kavramı da dile getirilmeye başlanmış, hümanizm akımı da dönemi etkileyen önemli bir etmen olmuştur. 16. yüzyılda Kopernik, *Galiei*, *Descartes* gibi matematik alanında ünlü bilim adamlarının yetişmesi ile deneysel yöntemler fikir yürütmenin önüne geçmiş, bilimsel ilerlemede önemli bir aşama gerçekleşmiştir (Wissema, 2009). 17. yüzyılda Fransız İhtilalinden sonra 1791 de çıkarılan “*Le Chapelier Kanunu*” ile (Öztunalı, 2009) kapanan üniversitelerin yerini Politeknik adı verilen yüksekokullar almıştır. Tüm bu gelişmeler ortaçağ üniversite yapısının yavaş yavaş bittiği anlamına gelmekteydi (Wissema, 2009). 18. yüzyılda uzmanlaşma gibi eğilimler neticesinde, yeni bilim dalları ortaya çıkmış, 19. yüzyıla gelindiğinde Almanya’da yeni bir üniversite modeli ortaya çıkmıştır (Wissema, 2009).

18. yüzyılda Almanya’da geleneksel üniversiteler ile yenilikçi üniversitelerin etkileşiminden doğan Humboldt (Berlin) üniversitesi (1810) öğrenciler ve akademisyenler için özgür bir ortam sağlamayı amaç edinmiş, doğayı anlamak için bilimsel yöntemlerin tercih edildiği üniversite anlayışı da zamanla Alman milliyetçiliğinin bir aracı haline gelmiştir. Şartların değişmesi ile bu yüzyılın üniversite

anlayışı ile var olan ikinci kuşak üniversitelerin de yetersiz kalması kaçınılmaz olmuştur (Saklı ve Akdoğan, 2017).

19. yüzyıl başında Avrupa’da 190 üniversite, kuzey ve güney Amerika’daki yaklaşık 150 üniversite bulunmaktaydı. Aynı yüzyılda Fransa ve Almanya’da üniversiteler başlıca iki model ile gelişimlerini sürdürmüşlerdir. Bunlar “*Napoleon Bonaparte’nin Université de France*” modeli ile “*Wilhelm von Humboldt Araştırma Üniversitesi*” modelleridir. Laiklik anlayışı ile devlet ve kilise ilişkilerini düzenlemeye giden Napoleon Bonaparte kilise temelli gördüğü tüm üniversiteleri kapatarak 10 Mayıs 1806’da hazırladığı kanunla “*Université de France*” ismiyle üniversite gibi işleyen Milli Eğitim sistemi geliştirmiştir. Bu sistem Fransa devlet başkanlarının istediği şekilde merkezi devlet anlayışı ile uygun bir yapıdaydı. Sistemin başında imparator tarafından atanan Milli Eğitim Bakanı, Grand Maître bulunmaktaydı. İlk öğretimden yükseköğretime kadar tüm eğitim kurumları Milli Eğitim sisteminin içine dahil edilmiştir. Grades Ecoles olarak anılan yükseköğretim kurumları 21. yüzyıla kadar aşağı yukarı aynı yapıda gelmiş, günümüz Fransa’sında aynı yapıda yaklaşık 300 üniversite bulunmaktadır. (Öztunalı, 2009).

“Modern üniversite” kavramı 19. yüzyılda oluşmaya başlamıştır. Bu yüzyılın üniversite anlayışında temel faaliyetler aşağıdaki gibi sıralanabilir: (Oosterlinck ve Leuven, 2002).

- Akademik araştırmaların üniversitenin ana işlevleri arasında bulunması; ***bilginin üretilmesi,***
- Bilginin doğrudan paylaşılması yerine, düşünce ve tutumun biçimlendirilmesi, değer aktarımı, geleneksel yaklaşımların modernize edilerek üniversite öğrencilerine araştırma çalışmalarından elde edilen bilgilerin aktarılması; ***bilginin yayılması,***
- Üniversitede ortaya konan bilginin içinde bulunan toplumla paylaşılması; ***bilginin topluma sunulması.***

Amerikan üniversiteleri her ne kadar 17.ve 18. yüzyıldan esinlenmiş olsalar da ülkenin içinde bulunduğu kültürel yapı nedeniyle kendine has bir üniversite modeli ortaya konmuştur. Üniversite anlayışına on dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısından itibaren yapmış olduğu katkı 20. yüzyılda etkilerini göstermeye başlamış, Amerikan modeli zamanla tüm dünyada model olmuştur. Bu modelini İngiliz ve Alman üniversitelerinden ayıran temel özellikler; öğretim üyelerinin geçmişten gelen güçlü bir lonca göreneğinin olmaması ve Avrupa’da meslek ölçünlerini belirleyen güçlü bir devlet geleneğinin

bulunmamasıdır. Bu özellikler Amerikan üniversiteleri için avantaj oluşturmuş, tutuculuktan uzak, topluma ve pazara açık bir üniversite anlayışı ile topluma yönelik sorumluluk üzerine temel atılmıştır.

Özellikle dini kurumların baskısından uzak tamamen seküler yapıda olan Johns Hopkins Üniversitesi (1876) Amerikan modeli anlamında sivrilen üniversitelerdendir. Ayrıca Kuzey Amerika üniversite modelinin oluşumuna da öncülük etmiştir (Antalyalı, 2008). Amerikan üniversitelerinin bir diğer önemli özelliği de ayrıcalıklı kesimlerin yararlandığı kurumlar olmaktan çıkıp bunun yerine burslu okuma sistemi ile hem okuyup hem çalışmak isteyen öğrencilere yani her bir bireye açık hale gelmiştir. 19. yüzyılın ikinci yarısında ABD Başkanı Jackson 'un yaptığı çalışmalar sonucunda demokratikleşme misyonu üniversitelerin misyonları içinde tam manasıyla yer almıştır (Antalyalı, 2008). Bugüne gelindiğinde “*eğitimde fırsat eşitliği*”, “*çeşitlilik*”, “*açık erişim*” tanımları aynı amacı ifade etmektedir. Demokratikleşme için atılan adımların getirisi üniversitelerin toplumla bütünleşmiş bir kurum haline gelmesidir (Scott, 2004). Kamu hizmeti anlayışı da yine demokratikleşmenin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu misyon eğitim ve araştırma misyonlarını birbirine bağlayan köprü niteliğinde bir misyondur. Üniversiteler kurum olarak yaptığı faaliyetlerle; kampüs alanı dışında eğitimler, muayenehane açma, hizmet içi eğitimler (kurum yöneticileri ile devlet memurlarına yönelik), düzenlenen konferanslar, kırsal ve şehir halkı ile yapılan görüşmelerden elde edilen analizler ve Radyo-Tv kurumlarına program hazırlama kamu hizmetine örnek gösterilebilir (Scott, 2006).

İkinci dünya savaşı sonrasında üniversitelerde araştırma anlayışı devam etmiş olsa da 20. yüzyılın ortalarına kadar yükseköğretimin temel önceliği eğitimidir. Ancak teknolojinin gelişmesi ve soğuk savaş yıllarının kendine özgü ortamında oluşan koşullar neticesinde eğitim öğretim ihtiyacının yanında bilginin önemi tekrar ön plana çıkmış ve araştırma, yenilik ve girişimcilik dönemin belirgin özellikleri haline gelmiştir. 2000’li yıllara gelindiğinde ise toplumsal sorumluluk çerçevesinde “**girişimci üniversite**” anlayışından beslenen “**dönüştürücü-tematik üniversite**” anlayışı ortaya çıkmıştır (Antalyalı, 2008).

Tablo 1’de günümüze kadar bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde; yükseköğretimin tarihsel gelişimi kapsamında beş farklı dönemin olduğu görülmektedir. Bunlar özetle; Ortaçağ’dan 19. yüzyıla gelene kadar **eğitim** odaklı üniversite anlayışı ile birinci dönem, Fransız İhtilalinden 20. yüzyıl ortalarına kadar ki **eğitim-öğretim ve araştırma** odaklı üniversite anlayışı ile ikinci dönem, ikinci dünya savaşı sonrasında

başlayarak soğuk savaş dönemi boyunca **kitlesel eğitim-öğretim ve araştırma** odaklı üniversite anlayışı ile üçüncü dönem, 1970’lerden 2000’li yıllara kadar **girişimci** üniversite anlayışı ile dördüncü dönem ve 2000’li yıllardan günümüze kadar **dönüştürücü, tematik** üniversite anlayışı ile beşinci dönemdir (Antalyalı, 2008).

Tablo 1:Geçmişten Günümüze Üniversite Anlayışında Dönüşümler

1. Dönem	2. Dönem	3. Dönem	4. Dönem	5. Dönem
Ortaçağ-19. Yüzyıla kadar	Fransız İhtilali - 20. Yüzyıl ortası	İkinci Dünya Savaşı sonrası	1970-2000	2000’li yıllar ve sonrası
Eğitim Üniversitesi	Eğitim-Öğretim ve Araştırma Üniversitesi	Kitlesel Eğitim-Öğretim ve Araştırma Üniversitesi	Girişimci Üniversite	Dönüştürücü-Tematik Üniversite

Kaynak: Antalyalı, Ö. L. (2008). Tarihsel süreç içerisinde üniversite misyonlarının oluşumu. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (6), 25-40.

Eğitim üniversitesi anlayışından dönüştürücü tematik üniversite anlayışına geçiş sürecinde Anglo –Sakson ülkeleri ile Kıta Avrupası ülkelerinin dünya genelinde yükseköğretime öncülük ettiğini görmekteyiz. Bunun en önemli nedeni bahsi geçen ülkelerin yüzyıllardır bilimsel ve teknolojik alt yapılarını geliştirmiş olmalarıdır (Erdem, 2016).

1.3.2. Türkiye’de Üniversitelerin Mevcut Durumu

Cumhuriyet döneminde ilk üniversite; “İstanbul Üniversitesi” 31 Mayıs 1933 tarihinde çıkarılan 2252 sayılı kanunla kurulmuş, Osmanlı Üniversitesi anlamına gelen “Darülfünun”un görevi 1 Haziran 1933 tarihinde adı geçen kanunun yürürlüğe girmesi ile 31 Temmuz 1933 tarihinde sona ermiştir. İstanbul Üniversitesi kanunundan on gün sonra “Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü kanunu çıkarılmıştır. Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü 4 fakülteden oluşan ancak; üniversite yapısındaki gibi Rektörlük, Dekanlık, Enstitü Meclisi (kurulu) ve Fakülte Meclisi (kurulu) gibi organları bulunmaktaydı. 1944 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ise 1946 yılında kurulmuştur (Günay ve Günay, 2011).

1946 yılında 81 madde ve 17 geçici maddeden oluşan “Üniversiteler Kanunu” hazırlanmıştır. Çıkarılan kanuna göre Üniversiteler genel, fakülteler ise bilim ve yönetim özerkliğe sahip tüzel kişiliğe sahiptirler (Günay ve Günay, 2011).

1955 yılında KATÜ (Karadeniz Teknik Üniversitesi) ve EGE, 1957 yılında Atatürk Üniversitesi ve 1959 yılında ise ODTÜ kurulmuş ve üniversite sayısı yediye yükselmiştir.

1961 Anayasasının 120. maddesi Üniversitelerle ilgili maddesidir. Bu madde ile Üniversiteler ilk defa anayasaya girmiştir. 120 maddede: üniversitelerin her anlamda; bilimsel ve idari otonom ile yönetilen kamu tüzel kişilerdir. Öğretim elemanları herhangi bir siyasi partilere üye olabilirler. 1971 yılında 120. maddede değişikliğe gidilmiş, üniversitede eğitim ve öğretim hürriyeti tehlikeye girdiğinde dış müdahaleye izin veren bir ifade dahil edilmiştir (Günay ve Günay, 2011).

20 Haziran 1973'te 1750 sayılı kanunla Üniversiteler Kanunu çıkarılmıştır. 4. maddesi ile YÖK (Yükseköğretim Kurulu) ilk kez anayasaya girmiş fakat anayasa mahkemesi tarafından ilgili madde kaldırılmış, 1981 yılında ise 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kabul edilmiştir. 1933 yılından günümüze kadar çıkarılan temel yükseköğretim kanunları Tablo'2 de verilmiştir (Günay ve Günay, 2011).

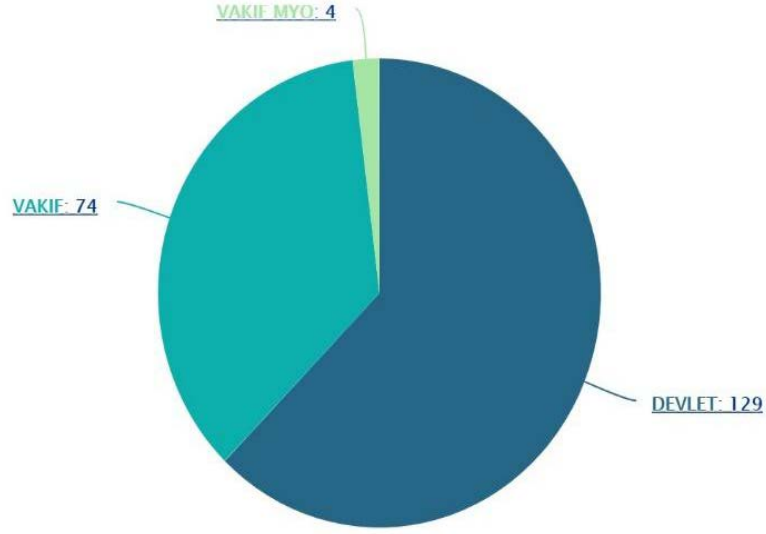
Tablo 2:1933-1981 Yılları Arasında Çıkarılan Yükseköğretim Kanunları

Yıl	Kanun Sayısı	Kanun Adı
1933	2252	Üniversite Kanunu
1946	4636	Üniversite Kanunu
1960		115,4936 sayılı Kanunların bazı maddelerini değiştiren Kanun.
1973	1750	Üniversiteler Kanunu
1981	2547	Yükseköğretim Kanunu

Kaynak: Günay, D., & Günay, A. (2011). 1933'den günümüze Türk yükseköğretiminde niceliksel gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*(1), 1-22

1981 yılında yapılan üniversite reformundan önce ülkemizde yükseköğretim sistemi beş farklı kurumdan oluşuyordu; üniversiteler, MEB'e bağlı akademiler, meslek yüksekokulları ve konservatuvarlar, farklı bakanlıklara bağlı meslek yüksekokulları ile konservatuvarlar, MEB'e bağlı enstitüler ile uzaktan eğitim yapan YAYKUR (YÖK, 2021c).

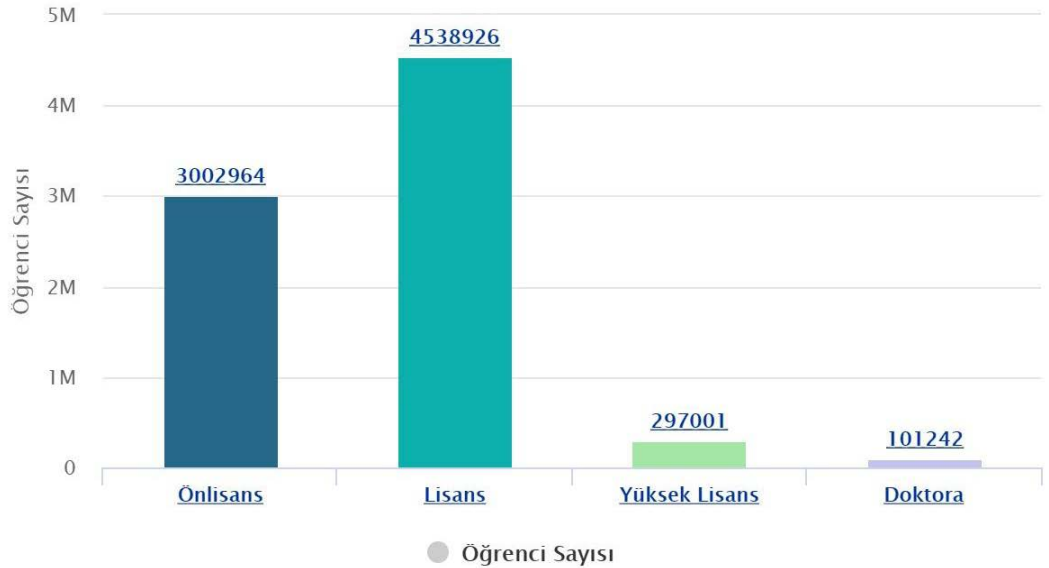
1982 yılında kadar 19 üniversite varken 1982 de 8 yeni üniversite ile üniversite sayısı 28 e yükselmiş, Bilkent Üniversitesi ilk vakıf üniversitesi olarak 1984 yılında kurulmuştur. 1992 de biri vakıf üniversitesi diğerleri devlet olmak üzere 24 yeni üniversite kurularak toplam üniversite sayısı 53 e yükselmiştir (Grafik 1).



Grafik 1:Türlerine Göre 2021 Yılı Üniversite Sayıları

Kaynak: YÖK. (2021b). Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi. Erişim adresi: <https://istatistik.yok.gov.tr/>
Erişim tarihi: (23.08.2021)

2000’li yılların başlangıcıyla birlikte yükseköğretim çalışmaları ivme kazanmış günümüze kadar birçok Devlet, Vakıf ve Vakıf MYO olmak üzere birçok üniversite kurulmuştur. 2021 yılı verilerine göre kurulan üniversiteler Grafik 1’de ve üniversitelerde aynı yıl program bazında öğrenci sayıları Grafik 2’de verilmiştir (YÖK, 2021b).



Grafik 2:Öğrenim Düzeyine Göre 2021 Yılı Öğrenci Sayıları

Kaynak: YÖK. (2021b). Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi. Erişim adresi: <https://istatistik.yok.gov.tr/>
Erişim tarihi: (23.08.2021)

Tablo 3:2021 Yılı Üniversitelerde Öğretim Elemanı Sayıları

Üniversite Türü	Profesör	Doçent	Doktor Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Toplam
DEVLET	26324	16315	31987	30985	47431	153042
VAKIF	4922	2220	9035	6796	4993	27966
VAKIF_MYO	6	0	28	230	0	264
TOPLAM	31252	18535	41050	38011	52424	181272

Kaynak: YÖK. (2021b). Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi. Erişim adresi: <https://istatistik.yok.gov.tr/>
Erişim tarihi: (23.08.2021)

Yükseköğretim Kurulu 2021 Eylül ayı verileri dikkate alınarak hazırlanan Tablo 3’e göre; Türkiye genelinde toplam 31.252 profesör, 18.535 doçent, 41.050 Doktor Öğretim Üyesi, 38.011 öğretim görevlisi, 52.424 araştırma görevlisi bulunmaktadır. Türkiye’deki toplam 181.272 akademisyenin, 153.042’si devlet üniversitelerinde, 27.966’sı vakıf üniversiteleri ve 264’ü vakıf meslek yüksekokullarında bulunmaktadır.

1.3.3. Üniversitelerde Performans Değerlendirmenin Ortaya Çıkışı

Sanayi devriminden sonra özellikle 1950’lerde kişisel bilgisayarların kullanılmaya başlanması ile başlayan süreç, 1970 ve 1980’lerde iletişim teknolojilerinde hızlı bir ilerleme ile “Enformasyon Devrimi” diye nitelendirilen yeni bir devrimin ortaya çıkmasını sağlamıştır. 1977 yılında ABD’de bilgi sektörünün milli gelirdeki payı yeni oluşan toplum yapısının “bilgi toplumu” olarak tanımlanmasını ve nesneye verilen önemin azalarak bilgiye verilen önemin artmasını sağlamış bununla birlikte yeni bir sektör “bilgi sektörü” ortaya çıkmıştır (Erdem, 2016).

1970’li yıllar sona ererken refah devleti anlayışında ortaya çıkan gerileme devletlerin ekonomik yaşama müdahalesini; kamusal alanda yapılan harcamaların kısıtlanarak, eğitim bütçesinin önemli ölçüde azaltılmasını beraberinde getirmiştir. Yaşanan ekonomik değişim süreci ile birlikte üniversitelerde öğrenci (müşteri) tercihleri anlamında rekabetinin yoğunlaşması sonucunda üniversiteler performans değerlendirme ölçütlerini güncellemeye giderek eğitim için aktarılan kamu fonlarından daha büyük ölçüde yararlanma fırsatı elde etme ve uluslararası denklik gibi konularda kendilerini yarış içinde bulmuşlardır (Mehmet & Gülmez, 2006). 29 Mart 1985 yılında İngiltere’de hazırlanan “*Report of the Streering Committee for Efficiency Studies in Universitties*” (Üniversitelerde Etkin Çalışma Komitesi Bilgi Raporu) üniversitelerin toplumsal

sorumluluğunun arttırılması gerekliliğini raporunda vurgulamış, Jarrot Raporu diye adlandırılan raporda nicel ve nitel performans göstergeleri kavramları ilk kez yer almış, raporun yayınlanmasından sonraki dönemlerde akademik değerlendirme dünyadaki tüm ülkelerde yükseköğretimin gündem maddeleri arasına girmiştir. (YÖK, 2021a).

Yükseköğretim kurumlarında son yirmi yılda eğitim-öğretim çıktıları yerine araştırma-geliştirme (ARGE) faaliyetleri ve uluslararası yayın etkinlikleri değerlendirilmektedir. Bu nedenledir ki akademik performansın değerlendirilmesinde; uluslararası dergilerde yayınlanan yazı sayısı, yayınlanan yazıların bulunduğu dergilerin yine uluslararası dizinlerce taranıyor olması ve yapılan yayınların kaç tane atıf aldığı olmak üzere birbiri ile bütünleşik üç kriter geliştirilmiştir. Günümüzde gelişmiş kimi ülkelerde yükseköğretim kurumları ARGE faaliyetlerine göre değerlendirilerek sıralanmakta, kamuoyuna belirli periyodlarla açıklanan veriler ülkelerin kaynak ayırmada performans çıktıları ile ilişkilendirilmeye başlanmıştır. İngiltere’de kurulan “*The Higher Education Funding For England*” (Yüksek Eğitim Fonu Konseyi) bu duruma örnek olarak verilebilir. Konsey fon ayırımı konusunda öncelikli olarak yayınların sayısı ve niteliğini baz almaktadır. Yine Amerika Birleşik Devletlerinde faaliyetlerini yürüten Bilimsel Enformasyon Enstitüsü (ISI) de her sene tüm ülkelerin yayınlarını gösteren indeksler oluşturmaktadır. İndeksleme faaliyetleri aşağıdaki alanlarda yürütülmektedir:

- Fen Bilimleri Atıf İndeksi (Science Citation Index-Expanded- SCI-Expanded)
- Sosyal Bilimler Atıf İndeksi (Social Sciences Citation Index -SSCI)
- Sanat ve İnsan Bilimleri Atıf İndeksi (Art & Humanities Citation Index -A&HCI)

Enstitü, 1963 yılında 613 dergi taramış olup günümüzde bu sayı 9161’e ulaşmıştır (Mehmet & Gülmez, 2006).

1.3.4. Türkiye’de Performans Kriterleri

Üniversitelerde görevli akademik personelin eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütmesi, araştırma yapması ve topluma hizmet sunmak amacıyla gerçekleştirdiği tüm etkinliklerin performans açısından değerlendirilmesi; üniversitelerarası yoğun rekabet ortamının varlığı ve üniversitelerin kalite çalışmalarının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Akademik personelin bu üç faaliyetlerinin kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesi, ortaya çıkan eksikliklerin giderilmesi ancak iyi bir performans değerlendirme çalışması ile mümkün olabilir.

Dünyada akademik performansın değerlendirilmesine yönelik sistemlerin varlığından söz edilebilirken, ülkemizde öğretim elemanlarının değerlendirilmesine yönelik bir performans sisteminin bulunduğundan söz etmek mümkün değildir. Bu alanda yapılan araştırmalar bu varsayımı destekleyen niteliktedir. Ülkemizde yapılan mevcut değerlendirmeler yalnızca yayın sayılarına bakılarak veya öznel değerlendirmelerle olmaktadır (Esen ve Esen, 2015).

2011 yılında çıkarılan 6111 sayılı Kanundan önce Türkiye’de öğretim elemanlarının performanslarını ölçmede kullanılabilecek birbirleri ile ilişkili olmayan üç yöntem bulunmaktaydı. Ancak; adı geçen Kanunla birlikte “657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki sicile ilişkin düzenlemeler yürürlükten kaldırıldığından dolayı 2011 yılından itibaren sicil raporu doldurulmayacaktır” ifadesi yer almaktadır (Cumhurbaşkanlığı, 2021b). Fakat 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’nda geçen kademe ve derece ilerlemesi ile ilgili maddelerde sicil ifadesi halen yer almakta olduğundan, değerlendirme kriterlerinde sicil sisteminden kısaca bahsedilecektir.

Ülkemizde bulunan değerlendirme kriterleri:

- a. Sicil sistemi
- b. Akademik yükseltme ve atanma kriterleri
- c. Öğretim üyesi değerlendirme anketleridir (Esen ve Esen, 2015).

a. Sicil Sistemi

2914 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun sicil ile ilgili maddeleri aşağıda belirtilmiştir (mevzuat.gov.tr, 2021).

İlgili Kanunun 6. maddesinde yüksek öğrenimini bitiren personelin hizmet esnasında veya daha öncesinde yüksek lisans ya da uzmanlık öğrenimi görenlere, kademe ilerlemesi; tıpta uzmanlık yaparak belge alanlara yada doktora yapanlara ve doçentlik unvanını alıp doçentlik kadrosuna atananlara da bir derece yükseltilmesinin yapılabileceği belirtilmiştir.

İlgili Kanunun 7. maddesinde ise öğretim elemanlarının bir üst dereceye yükseltilebilmesi için; yükselebilecekleri derecede aynı unvanla boş bir kadronun bulunuyor olması, bulunduğu derecede en az üç yıl hizmet vermiş ve bu derecenin üçüncü kademe aylığını bir sene fiilen almış olması ve bu süre zarfında olumlu sicile sahip olmaları şartı ile bir üst dereceye getirilebilecekleri belirtilmiştir.

İlgili Kanunun 8. Maddesinde ise; öğretim elemanlarının bulunduğu kademedeki bir yıl süre ile hizmet etmiş olması ve sicilinin olumlu olması ile aynı derecede geçebileceği bir kademenin boş olması durumunda kademe ilerlemesi yapılabileceği belirtilmiştir.

Akademik personelin değerlendirilmesi kriterlerinden biri olan sicil dosyalarının doldurulması akademik performansa yönelik olmayıp, kanunun belirlediği görevlerden bağımsız, subjektif değerlendirme kriterleri ile yalnızca kişinin iş yerindeki tutumu ve kişiliğini ölçen maddelerden oluşmaktadır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda akademik personelin görev ve yetkilerinin eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet olduğu belirlenmiştir (Esen ve Esen, 2015).

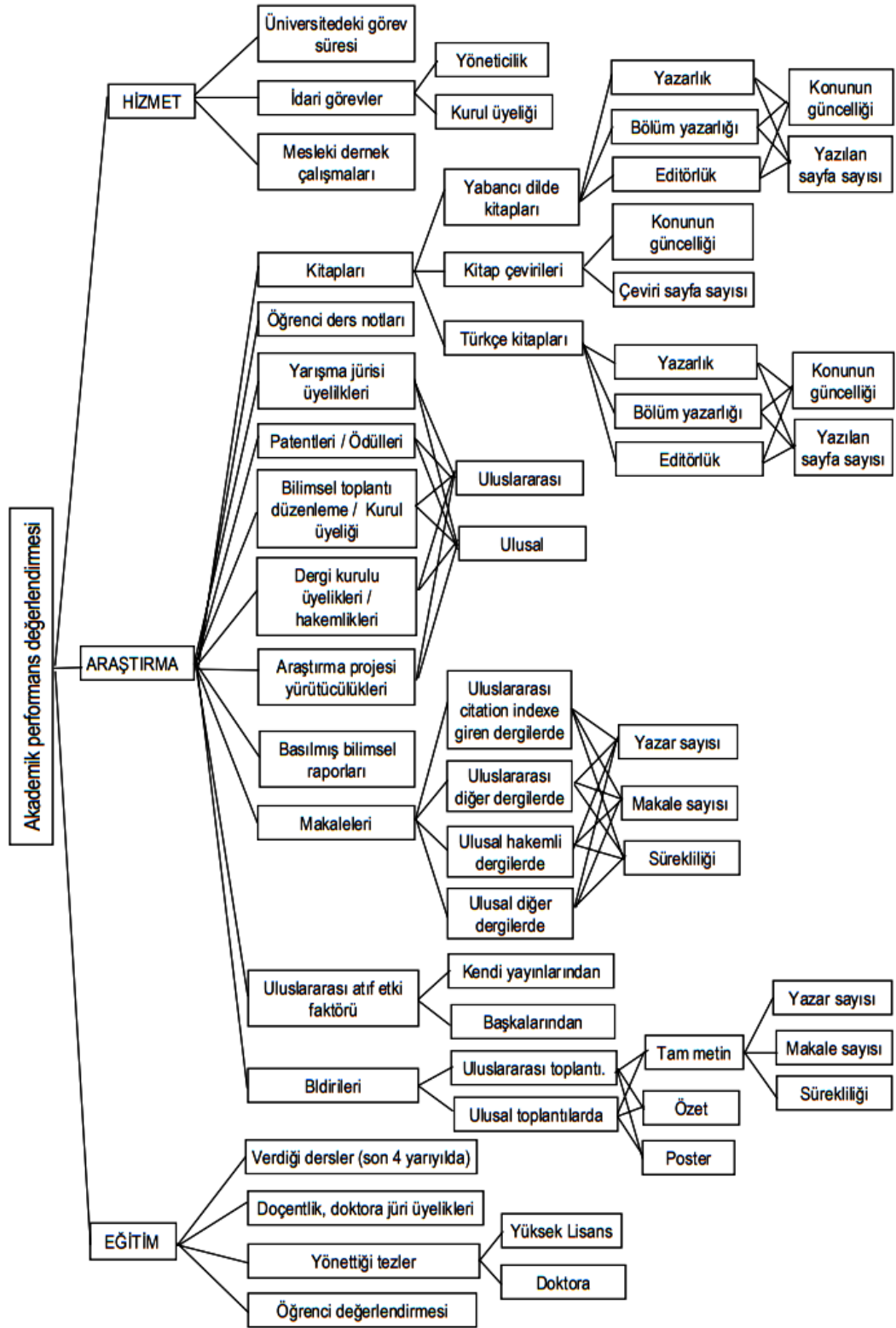
b. Akademik Yükseltme ve Atanma Kriterleri

Öğretim elemanlarının performansını değerlendirmede kullanılabilecek diğer bir ölçüt ise Akademik Yükseltme ve Atanma Kriterleridir. Bu kriterler YÖK tarafından öğretim elemanlarının akademik başarılarının puanlama yolu ile ölçülerek atanmalarını ve yükseltmelerini ifade eder (Esen ve Esen, 2015).

Bugün dünyada her üniversite kendi akademik performansını geliştirip ulusal ve uluslararası olarak en iyi üniversiteler sıralamasında olmayı hedeflemektedir. Üniversitelerin hedeflerine ulaşabilmesi için dünyadaki diğer üniversitelerin akademik performansı ile kendi akademik durumunu kıyaslayıp yeni gelişme stratejileri üretebilmeleri için kıstaslarını bilimsel üretkenliğe göre düzenlemesi önem arz etmektedir (Konan ve Yılmaz, 2017). Bu nedenledir ki her üniversite kendi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütlerini hazırlanmıştır. Dolayısıyla üniversitelerin puanlama sistemleri de birbirine benzememekte, bununla birlikte puanlama yapılan akademik faaliyetler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır (Aydemir, 2019).

c. Öğretim Üyesi Değerlendirme Anketleri

Akademik personelin değerlendirilmesi amacıyla yapılan bir diğer yöntem ise öğretim elemanlarının değerlendirildiği anketlerdir. Bu anketler eğitimin kalitesini artırmak amacıyla yapılmaktadır. Öğrenciler üniversitelerince hazırlanan öğrenci bilgi sistemleri üzerinden giriş yapıp öğretim elemanının dersteki tutumu ve başarısını değerlendirmek amacıyla anket sorularına cevap vermektedirler. Birçok üniversitede anketler cevap verilmeden öğrenci sınav notlarına ulaşamamaktadır. Cevaplar gizli tutulmakta, öğretim elemanı değerlendirmesini kendi kişisel web adresinden ulaşabilmektedir (Esen ve Esen, 2015).



Şekil 1: Performans Değerlendirme Ölçütleri

Kaynak Kaptanoğlu, D., & Özok, A. F. (2010). Akademik performans değerlendirilmesi için bir bulanık model. *İTÜ Dergisi*, 5(1), 193-204.

Şekil 1’de Kaptanoğlu ve Özok’un, Arreola’nın modelini baz alarak geliştirdikleri performans değerlendirme ölçütlerinin; araştırma, eğitim-öğretim, yönetime destek ve

topluma hizmet olarak kurgulandığını ve üç ana faaliyetin alt kriterlerinin kapsamı verilmiştir (Kaptanoğlu ve Özok, 2010).

1.4. Akademik Performans Ölçümünde Yasa Düzenlemeleri

1.4.1. Yükseköğretim Personel Kanunu

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu 11/10/1983 yılında kabul edilerek, 13/10/1983 tarihli ve 18190 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Kanunun kapsamı; üniversitelerde görevli akademik personelin özlük haklarını kapsamakta olup, kanunun birinci maddesinde belirtilen amacı ise; Yükseköğretim Kanununda (2547) öğretim elemanı tanımı ile çalışan personeli sınıflandırarak, maaş ve ek göstergelerinin düzenlenmesi, derece ve kademe ilerlemesi şekil şartları, sosyal hakları, ek ders ücreti ve diğer ödenekler ile yabancı uyruklu öğretim elemanlarının nasıl çalıştırılacağına dair usul ve esasların belirlenmesi şeklinde ifade edilmiştir (mevzuat.gov.tr, 2021).

Yükseköğretim Personel Kanununda bulunan akademik personelin değerlendirilmesinde kullanılan sicil dosyalarının doldurulması ile ilgili maddesi kaldırılarak, yerine personel bilgi sisteminin getirilmesini sağlayan 6111 sayılı Kanun 25 Şubat 2011 tarihli Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Bu sayede üniversitelere personelin başarı ve verimliliğinin değerlendirilmesi konusunda kriterlerini belirleme imkanı getirilmiştir. Bu kapsamda yapılacak çalışmalar için Devlet Personel Dairesi Başkanlığı ise kurumlara rehberlik etmesi amacıyla düzenleyeceği “Personel Değerlendirme Kılavuzu” hazırlamak için çalışmalar yapmaktadır (Esen ve Esen, 2015).

Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından yapılan çalışmalar neticesinde Yükseköğretim Personel Kanununda bazı değişikliklerin yapılması için 5/11/2014 tarihli ve 6554 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 14 Kasım 2014 tarihli ve 29175 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Adı geçen Kanunun birinci maddesi ile aşağıda belirtilen Akademik Personelin unvanına göre en yüksek kamu çalışanı brüt aylık tutarının belirlenen yüzdelik kısmı kadar Yükseköğretim Tazminatı almasına hak tanıyan madde Yükseköğretim Personel Kanununa Ek Madde 3 olarak girmiştir. Tazminat ödenirken hiçbir vergiye tabi olunmayacağı ve aylıkta geçen hükümlerin uygulanacağı yine Kanunda belirtilmiştir (Cumhurbaşkanlığı, 2021c).

Yükseköğretim Tazminatı oranları :

Profesör kadrosuna sahip öğretim elemanına %100’ü,

- b) Doçent kadrosuna sahip öğretim elemanına %100'ü,
- c) Yardımcı Doçent kadrosuna sahip öğretim elemanına %100'ü,
- d) Araştırma Görevlisi kadrosuna sahip öğretim elemanına %115'i,
- e) Öğretim Görevlisi ve Okutman kadrosunda sahip öğretim elemanına %115'i,
- f) Uzman, Çevirici ve Eğitim-Öğretim Planlamacısı kadrosunda çalışanlara ise %115'i, oranında her ay yükseköğretim tazminatı ödenmesi kanunla belirlenmiştir.

1.4.2. Akademik Teşvik Yönetmeliği

2003 yılında 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Performansa Dayalı Bütçeleme Sistemine geçilmiş, kamu yönetiminde yapılmak istenen “reform” hareketinin bir çıktısı olan sistem ile geleneksel bütçe anlayışından vazgeçilerek çıktı odaklı bir bütçeleme anlayışına geçmek hedeflenmiştir. Bu düzenleme ile tüm devlet kurumlarında “Yeni Kamu İşletmeciliği” anlayışının dolayısıyla devlet üniversitelerinde yaygınlaştırılmasını sağlamak, bu anlayıştan hareketle üniversitelere ayrılan ödenek de stratejik planlama ve performans göstergelerine bağlı oluşturulmaya başlanmıştır. Bu anlayış ile üniversite yöneticilerinin daha fazla bütçe almak için kurumsal performanslarını artırma çabası ile çalışacakları öngörülmüştür (Ulutürk, 2015) . Hali hazırda günümüzde birçok ülke de kaynak tahsisi performans çıktıları ile ilişkilendirilmeye başlanmış ve bu kuruluşların sıralamaları ülkelerin bilimsel düzeyinin ya da üniversitelerin kalitesinin temel göstergesi olarak kullanılmaya başlanmıştır (Mehmet ve Gülmez, 2006).

5/11/2014 tarihli ve 6554 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 2. maddesinde üniversitelerdeki Akademik Personelin bilimsel çalışma yapmalarını teşvik etmek amacıyla Akademik Teşvik Ödeneği 2914 sayılı Kanuna eklenmiştir (mevzuat.gov.tr, 2021). Akademik personelin akademik teşvik ödeneği ile bilimsel çalışmalarının artacağı yönünde görüş bulunmakla beraber, performans değerlendirme ile de performans esaslı bütçeleme çalışmalarına başlanmıştır (Ulutürk, 2015).

2914 sayılı Kanuna eklenen Akademik Teşvik Ödeneği için 14 Mayıs 2018 tarihli Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği devlete bağlı üniversiteler, Jandarma ve Sahil Güvenlik ile Polis Akademisi kadrolarında yer alan öğretim elemanlarını kapsamaktadır. Adı geçen yönetmeliğin amacı; belirtilen kadrolarda bulunan öğretim elemanlarına

unvanlarına göre yapılacak ödeneğin hangi faaliyet türünü kapsadığı ve teşvik puanına ilişkin hesaplamalarda komisyon kurulması ve diğer hususları belirlemektir (Cumhurbaşkanlığı, 2021a).

Akademik Teşvik yönetmeliğine göre; öğretim elemanının her yıl yaptığı bilimsel faaliyetlere karşılık aylık olarak bir performans primi belirlenmiştir. Bu prim akademik personelin, projeler, tebliğler, araştırmalar, tasarım ve sergi, yayınlanan bildiri, makale vs. ile patent ve atıflara göre hesaplanmaktadır. Yapılan çalışmalardan en az 30 puan alabilen öğretim elemanının maaşına yıl boyunca belirli miktar teşvik ödülü aktarılır. Yönetmeliğe göre akademik personelin her bir faaliyetten aldığı puan 30 puanı aşmamalıdır. Bu nedenle öğretim elemanının farklı faaliyet türlerinden de puanının olması gerekir (Yokuş, Ayçiçek ve Kanadlı, 2018).

Akademik Teşvik Yönetmeliğinin 8. maddesi ile akademik teşvik ödeneğinin kadrolara göre oranları belirtilmiştir. Yönetmeliğe göre akademik teşvik tutarının hesaplanması için akademik teşvik puanı 100'e bölünerek en yüksek kamu çalışanının brüt aylığı ile kadro unvanına göre belirlenen oranın çarpılması formülü verilmiştir (Cumhurbaşkanlığı, 2021a).

1.4.3. Doçentlik Yönetmeliği

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 3. maddesine göre Doçent, doçentlik değerlendirmesini geçen ve Üniversiteler Arası Kurul (ÜAK) tarafından verilen doçentlik akademik unvanına sahip kişidir. Aynı kanununun 24. maddesinde doçentliğe başvuru şartları, jüri üyelerinin tespiti, değerlendirme süreci ve unvanın verilmesine yer verilmiştir. Ayrıca 24 maddenin 2. fıkrasının c bendinde "*Üniversitelerarası Kurulca yeterli yayın ve çalışmaya sahip olduğuna karar verilen adaya doçentlik unvanı verilir*" ifadesi yer almaktadır. (Cumhurbaşkanlığı, 2021a).

İlk olarak 1983 yılında doçentlik değerlendirilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemek üzere 2547 sayılı Kanunun 11. ve 24. Maddesi dayanak alınarak Doçentlik Sınav Yönetmeliği yayımlanmış, 2000, 2009 ve 2015 yıllarında çıkarılan yeni yönetmeliklerle birlikte bir önceki yayınlanan Doçentlik Sınav Yönetmeliği de yürürlükten kaldırılmıştır.

2547 sayılı Kanun'un 24. maddesinde geçen "Sınav" ibaresi 22/2/2018 tarihli ve 7100 sayılı Kanunla kaldırılarak, halen yürürlükte olan yeni Doçentlik Yönetmeliği 15.04.2018 tarihli ve 30392 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır. Bu yönetmelik; doçentlik değerlendirmesine ilişkin usul ve esasları belirlemek amacıyla, doçentlik

alanlarının belirlenmesi, başvurunun koşulları ve zamanı, jüri üyeliklerinin oluşturulması ve bu süreçle ilgili disiplin ve yayın etiği gibi komisyonların kurulmasına ilişkin hükümleri belirlemektir (Cumhurbaşkanlığı, 2021a).

Doçentlik Yönetmeliği ilk olarak 1983 yılında “Doçentlik Sınav Yönetmeliği” olarak yayınlanmış günümüze gelene kadar yönetmelikte birçok değişiklik yapılmıştır. 15.04.2018 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan son yönetmelik ile 2015 yılında çıkarılan yönetmelik arasındaki farklar Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: 2015 ve 2018 Yılında Çıkan Doçentlik Yönetmeliklerin Karşılaştırılması

Kriter	15/04/2018 tarihli Doçentlik Yönetmeliği	07/02/2015 tarihli Doçentlik Yönetmeliği
Amaç	<i>“Doçentlik değerlendirmesine ilişkin usul ve esasları belirlemektir”.</i>	<i>“Doçentlik sınavı usul ve esaslarını belirlemek”.</i>
Doçent Bilim/Sanat Alanı ve Kriterler (Madde 3)	<i>“Doçentlik değerlendirmesi, ÜAK’ın görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen bilim/sanat alanlarında adayın akademik yayın ve çalışmalarının incelenmesi çerçevesinde yapılır. Bilim/sanat alanlarındaki güncellemeler izleyen dönemde, doçentlik kriterlerindeki güncellemeler ise kabul edildikleri tarihten sonraki ikinci doçentlik başvuru döneminde uygulanır”</i>	<i>Sınav, ÜAK tarafından belirlenen YÖK tarafından onaylanan bilim alanları ve kriterleri çerçevesinde yapılır. Bilim alanlarındaki güncellemeler izleyen dönemde yapılır.</i>
Başvuru Zamanı (Madde 4)	<i>“Üniversitelerarası Kurul tarafından başka bir tarih belirlenmedikçe doçentlik başvurusu, yılda üç kez olmak üzere Ocak, Mayıs ve Eylül ayının yirminci günü başlayıp, en geç ilgili ayın son çalışma günü mesai saati bitimine kadar yapılır”.</i>	<i>“Nisan ve Ekim aylarının on beşinden başlayıp, ilgili ayın son mesai günü sona erer”</i>
Başvuru Şartları(Madde 4)	<i>“Türkiye’de doktora yapmış, tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanı almış veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış ya da doktora, sanatta yeterlik ile tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlığın yurt dışından alındığı hallerde, bu unvanın denkliğine sahip olmak, b) Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen merkezi bir yabancı dil sınavından en az elli beş puan veya uluslararası geçerliliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen bir yabancı dil sınavından buna denk bir puan almış olmak, doçentlik bilim alanının belli bir yabancı dille ilgili olması halinde ise bu sınavı başka bir yabancı dilde vermek, c) Üniversitelerarası Kurulun görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından her bir bilim veya sanat disiplininin özellikleri dikkate alınarak belirlenecek asgari sayı ve nitelikte özgün bilimsel yayın ve çalışmalar yapmak, şarttır”.</i>	<i>“Doktora, Tıpta Uzmanlık ya da Sanatta Yeterlik öğrenimini tamamlamış olmak veya Yurtdışından denklik belgesi almış olmak. Merkezi yabancı dil sınavından en az 65 yabancı dil puanı almış olmak. Bilim alanına bağlı asgari yayın kriterlerini sağlamış olmak. Başvurular ÜAK’a eserlerle birlikte elektronik yapılır”.</i>

Jürinin Oluşturulması (Madde 5)	“Doçentlik Komisyonu tarafından, süresi içinde başvurusunu tamamlayan adaylardan her biri için, başvurulacak bilim/sanat alanı göz önünde bulundurularak değerlendirme yapmak üzere beş asıl ve iki yedek üyeden oluşan jüri kurulur. Adayın başvurduğu bilim/sanat alanında yeterli öğretim üyesinin bulunmaması halinde jüri, üç asıl ve bir yedek üyeden oluşturulur. Jürinin üç kişi olarak teşekkül ettirilememesi halinde en yakın bilim/sanat alanından tamamlanmak suretiyle üç asıl ve bir yedek üyeden jüri oluşturulur. (2) Doçentlik jürilerinde görev alabilecek profesör unvanlı öğretim üyelerinin listesi, Yükseköğretim Kurulu personel veri tabanındaki bilgiler esas alınarak belirlenir. Doçentlik değerlendirme jürisindeki asıl ve yedek üyelikler, bu listede ilgili bilim alanlarında yer alan öğretim üyeleri arasından objektif ölçütlere göre belirlenir. (3) Doçentlik değerlendirme jürisinde görev alabilmek için öğretim üyesinin Devlet veya vakıf yükseköğretim kurumlarında 2547 sayılı Kanunun 26 ncı maddesi hükümlerine göre profesör olarak atanmış olması şarttır”.	“Elektronik Jüri Belirleme Sistemi kullanılır. 5 asıl ve 2 yedek üyeden oluşan 72 yaşını doldurmamış profesörden oluşur”.
Doçentlik Değerlendirmesi (Madde 6)	“Doçentlik değerlendirme jürisi, adayın başvuru dosyasını ilk olarak bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırılık bulunup bulunmadığı ve asgari başvuru şartlarının sağlanıp sağlanmadığı yönünden değerlendirir. Jürinin bilimsel araştırma ve yayın etiği ihlali yönündeki değerlendirme raporları, ilgili Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Komisyonu tarafından incelenir. Jürinin adayın asgari başvuru şartlarını sağlamadığı yönündeki değerlendirme raporları ise Doçentlik Komisyonu tarafından incelenir. Asgari başvuru şartlarını sağlamadığı tespit edilen adayın doçentlik başvurusu Doçentlik Komisyonu tarafından iptal edilir. Başvurusu iptal edilen aday, müracaat dönemi esas alınmak suretiyle en erken izleyen ikinci dönemde yeniden başvurabilir. Bilimsel/sanatsal yayın ve akademik çalışmalarının değerlendirilmesi sonucunda başarılı olan adaya, Üniversitelerarası Kurul Yönetim Kurulu kararı ile ilgili bilim/sanat alanında “Doçentlik Unvanı” verilir ve “Doçentlik Belgesi” düzenlenir”.	“Eser incelemesi ve sözlü sınavdan oluşur. Jüri üyeleri elektronik imza ile kişisel raporlarını ÜAK’ye gönderirler. 3 jüri başarılı bulursa, aday bu aşamada başarılıdır. Sözlü sınavda oy çokluğu ile karar verilir. Başarısızlık durumunda her defasında en erken izleyen ikinci dönemde yeniden başvuru yapılır. Eser incelemesinde üç kez başarısız olunması halinde en erken 3.dönem başvuru yapılabilir. Sözlü sınavda üç kez başarısız olunması halinde jürinin salt çoğunluğu değiştirilir”.
Disipline Aykırı Fiiller (Madde 7)	“Bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırılık iddiası hakkında yapılacak inceleme neticesinde etik ihlalde bulunduğu karar verilen adayın başvurusu iptal edilir. Başvurusu iptal edilen aday, müracaat dönemi esas alınmak suretiyle en erken izleyen üçüncü dönemde yeniden başvurabilir. Yeniden doçentlik başvurusunda bulunan aday etik ihlal tespitine konu olan yayınlarını belirtmekle yükümlüdür. Aday yanlış beyan dışında etik ihlal tespitine esas olan yayınlarını beyannamede kullanamaz. Adayın idarî, cezaî ve hukukî sorumluluğuna ilişkin hükümler saklıdır”.	“Bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırılık durumunda 1 yıldan 5 yıla kadar doçentlik başvurusunda bulunulamaz. Yanıltıcı bilginin tespiti durumunda başvuru geçersiz sayılır. En erken izleyen ikinci dönemde yeniden başvuru yapılabilir”.

Doçentlik Sınav Komisyonu (Madde 8)	<i>“Üniversitelerarası Kurul bünyesinde Doçentlik Komisyonu kurulur. Komisyon, sosyal, fen-mühendislik, sağlık bilimleri ve güzel sanatlar alanlarından profesör unvanına sahip yirmi bir üyeden oluşur. Komisyon üyeleri, Üniversitelerarası Kurul Başkanının komisyon üye tamsayısının en az iki katı kadar önereceği aday arasından, Üniversitelerarası Kurul tarafından iki yıllığına seçilir. Görev süresi biten üye Üniversitelerarası Kurul Yönetim Kurulu kararı ile bir defa olmak üzere yeniden iki yıl süre ile görevlendirilebilir. Herhangi bir sebeple üst üste üç toplantıya katılmayan veya bir yıl içinde en az beş kez toplantıya katılmayan üyenin, üyeliği kendiliğinden sona erer ve durum kendisine bildirilir. Herhangi bir nedenle boşalan üyelik için, Üniversitelerarası Kurul Yönetim Kurulu tarafından yeni üye seçilir. Seçilen üye, yerine seçildiği üyenin kalan görev süresini tamamlar. Komisyon ilk toplantısında kendi üyeleri arasından bir başkan ve başkan vekili seçer. Üniversitelerarası Kurul Yönetim Kurulu kararı ile gerektiğinde komisyon üyelerinden oluşacak alt komisyonlar kurulabilir”.</i>	<i>“Yönetmelikteki görevleri yerine getirmek için ÜAK bünyesinde üç yıllığına farklı alanlardan 15 profesörden oluşan Doçentlik sınav komisyonu kurulur”.</i>
Deneme Dersi*	x	x
Akademik Kıyafet**	x	x

Kaynak: T.C. Cumhurbaşkanlığı, (2021a). Mevzuat bilgi sistemi. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetayIframe?MevzuatTur=21&MevzuatNo=201811834&MevzuatTertip=5> (Erişim tarihi: 10.07.2021).

2018 yılında yayımlanan Doçentlik Yönetmeliği’nin 3üncü maddesinde Doçentlik Bilim/Sanat alanı ve kıstaslarla ilgili ifade 2015 yılı ile aynı kalmış ancak; doçentlik kriterlerinde yapılacak güncellemelerin bir sonraki doçentlik başvuru döneminde uygulanacağı ile ilgili yeni bir ifade eklenmiştir. Eski yönetmelikte Nisan ve Ekim aylarının on beşinden başlayan başvuru zamanı ise 4’üncü maddede ÜAK’un farklı bir tarih belirlemediği sürece başvuruların Ocak, Mayıs ve Eylül ayının yirminci günü başlaması şeklinde değiştirilmiştir. Başvuru şartlarının belirtildiği 4üncü maddede merkezi yabancı dil sınavı başarı puanı 65 iken yeni yönetmelikte 55’e düşürülmüş ve uluslararası geçerliliği YÖK tarafından kabul edilen bir sınavda denk bir puan almak, bilim alanının belirli bir yabancı dilde yapılması durumunda belirtilen sınavı farklı bir yabancı dilde vermek eklenmiştir. Aynı maddenin c fıkrası ile ÜAK’un görüşü üzerine YÖK tarafından istenen sayıda ve nitelikte bireye özgü yayın ve çalışmalar yapmış olmak şartı getirilmiştir.

Doçentlik jürisinin oluşturulması ile ilgili 5inci maddede eski yönetmeliğe göre elektronik jüri belirleme sistemi ile 72 yaşını doldurmamış 5 asil ve 2 yedek üye oluşturulurken yeni yönetmelikte yine 5 asil ve 2 yedek üye ile jüri komisyonu kurulması

yer almış ve yaş sınırlaması kaldırılmıştır. Jüri belirlemede adayın başvurduğu bilim alanında yeterli sayıda üye bulunmaması halinde yeni jürinin 3 asil 1 yedek üyeden oluşması; yine oluşturulamaması halinde en yakın bilim/sanat alanından 3 asil 1 yedek üye oluşturulması şartı getirilmiştir.

5inci maddeye eklenen 2inci fıkraya göre jüride görev alacak profesörlerin belirlenmesi için YÖK'ün personel veri tabanı kullanılır, 3üncü fıkraya göre ise jüride görev alacak öğretim üyesinin 2547 sayılı Kanunun 26ncı maddesine göre profesör olarak atanmış olması şartı aranmaktadır.

Doçentlik Yönetmeliğinin 6ıncı maddesinde doçentlik değerlendirmesi ile ilgili olarak 2015 yılında yayımlanan eski yönetmelikte eser incelemesi ve sözlü sınavı geçen adayın raporu ÜAK'a gönderilir. Üç jürinin başarılı bulması durumunda aday başarılı sayılır ifadesi yer almaktadır. Yeni yönetmelikte ise adayın başvuru dosyasında bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırılık ilk olarak incelenmektedir. İncelemede sorumluluk Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Komisyonuna verilmiştir. Adayın değerlendirme raporu için ise yetkili birim Doçentlik Komisyonudur. Başarılı olan adaya Doçentlik unvanının ve belgesini verileceği ibaresi de eklenmiştir.

Yönetmeliğin 2015 yılında yayınlanan eski yönetmeliğin 7inci maddesinde bilimsel araştırma ve yayın etiğine uymadığı takdirde adayın 1 yıldan 5 yıla kadar doçentlik başvurusu tekrar kabul edilemeyeceği yanıltıcı bilgi kullanımında ise başvurusu geçersiz olup, en erken ikinci dönemde tekrar başvuru yapabileceği yer almakta iken, 2018 yılında çıkan yeni yönetmelikte adayın başvuru döneminden başlayarak en erken üçüncü dönemin sonunda başvurusunu yeniden yapacağı ifadesi yer almakta olup, yanlış beyanı sonucunda hukuki yaptırımı olacağına vurgu yapılmıştır.

Doçentlik komisyonu ile ilgili eski yönetmeliğin 8 inci maddesinde Doçentlik Sınav Komisyonunun üç yıllığına on beş profesörden oluştuğu yer alırken, yeni yönetmelikte sınav ibaresi kaldırılmıştır. Yerine Doçentlik Komisyonu ifadesi getirilmiştir. Komisyonun tüm bilim/sanat alanlarından yirmi profesörden oluşacağı ve iki yıllığına görevlendirileceği belirtilmiştir. Komisyon başkanı ve başkan vekilinin seçimi ile boşalan üyelik için yeni üye seçimi sürecinin de nasıl yürütüleceği aynı maddede ifade edilmektedir (Cumhurbaşkanlığı, 2021a).

1.4.4. Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği

Yükseköğretim Kurulu'nun görevlerini açıklayan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 7. maddesi ile aynı kanunun yükseköğretim yönetmelikleri ile ilgili 65. maddesine dayandırılan Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği yükseköğretim kurumlarının tüm faaliyetlerinin (eğitim- öğretim ve idari) değerlendirilerek, kalitelerinin geliştirilmesi ve bağımsız kuruluşlar tarafından dış değerlendirme süreçlerindeki çalışma esaslarının düzenlenmesi amacıyla hazırlanmıştır.

20.09.2005 tarihinde 25942 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan yönetmelik Yükseköğretim Kurulu, Üniversitelerarası Kurul ve Üniversiteler ile Yüksek Teknoloji Enstitüsünün akademik ve idari hizmetlerinin değerlendirilmesinde, kalitenin geliştirilmesi ve uygunluğunun onaylanmasında yetki ve sorumlulukları kapsamaktadır (YÖDEK, 2021).

Yönetmeliğin ikinci bölümünde Yükseköğretim Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Komisyonu (YÖDEK) ile ilgili maddelere yer verilmiştir. YÖDEK her biri farklı üniversitelerde yer alan, kalite ve değerlendirme uygulamalarında deneyim sahibi, farklı bilim alanlarından olmak üzere 9 üye ile Ulusal Öğrenci Komisyonu tarafından belirlenen bir öğrenci temsilcisi ile toplam 10 üyeden oluşmaktadır. Komisyonun görev yapma süresi 4 yıldır. Görev süresi sona eren üye tekrar seçilebilir (YÖDEK, 2021).

Akademik Değerlendirme ve Kalite Komisyonunun görevleri ilgili yönetmeliğin 7. maddesinde yer almaktadır. Komisyonun; yükseköğretim kurulunun amaçları ve stratejik planı doğrultusunda üniversitelerin akademik ve idari faaliyetlerini değerlendirmek, kalite ile ilgili süreçlerin usul ve esaslarını belirlemek ve gerekli gördüğü hallerde güncelleyerek yükseköğretim kurumlarına bildirmek, kurumların değerlendirme raporlarını incelemek ve örnek kalite çalışmalarını diğer üniversitelerle paylaşmak, akreditasyon çalışmalarına katkı sağlamak ve bu çalışmaların ülke düzeyinde yerine getirilmesini sağlamak gibi yönetmelikte yer alan diğer görevleri bulunmaktadır (YÖDEK, 2021).

Yönetmeliğin üçüncü bölümünde de Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Kurulunda yer alacak üyelerin belirlenmesi ve görevleri ile ilgili maddeler yer almaktadır. İlgili maddeye göre; Üniversiteler kendi senatosunda alınan karar ile bir kurul oluşturur. Kurulda başkan dahil minimum 9 maksimum 18 üye yer alabilir. Başkanlığını Rektörün yaptığı Kurulda bir Rektör Yardımcısı bulunmak zorundadır. İkinci veya üçüncü bir

Rektör Yardımcısı da seçilebilir. Ayrıca eğitim birimlerinin her birinden bir üst yönetici (dekan, müdür) ile yükseköğretim kurumunun genel sekreteri ve öğrenci konseyi temsilcisi bulunur. Her iki yılda bir kurul üyelerinin 1/3'ini ilgili yükseköğretim kurumu kendi senatosunda değiştirir (YÖDEK, 2021).

Akademik Değerlendirme ve Kalite Kurulunun faaliyetleri ilgili yönetmeliğin 11. maddesinde yer almaktadır. Kurulun; kurumun amacı ve stratejik planı çerçevesinde akademik ve idari hizmetleri değerlendirmek, kalite ile ilgili her çeşit çalışmayı yapmak, iç değerlendirme raporu hazırlamak, dış değerlendirme ile ilgili hazırlıkları yapmak gibi ilgili yönetmelikte belirtilen diğer görevleri yapar (YÖDEK, 2021).

1.5. Akademik Performans Göstergelerinde Puanlandırma ve Türkiye’de Yayın Haritası

Ülkelerin bilimsel yayın performanslarının ölçümüne dair son yıllarda önemli bir artış gözlenmektedir. Periyodik olarak ülke bazında karşılaştırmalı sunulan bilimsel yayın verilerinin ülkelerin bilimsel politikalarının gelişimine önemli ölçüde etkileri bulunmaktadır. Ancak zamanla yayın yapmanın ötesinde farklı değişkenlerin değer kazandığı görülmektedir. Atıf kavramı da bilimsel yayınların puanlandırılmasında önemli bir performans göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Al, 2012).

Üniversiteler dünyanın en iyileri arasında yer alma hedefini gerçekleştirmek için akademik performansı geliştirmek ve akademik üretkenliği artırmak zorundadırlar. Bu kapsamda dünya üniversiteleri içindeki konumunu karşılaştırmak için bilimsel alanda dünya sıralamaları çok faydalı olmaktadır (Konan & Yılmaz, 2017). Dünyada ilk sıralama 2003’te Çin’de JiaoTong Üniversitesi’ndeki bir grup araştırmacı tarafından oluşturulan ARWU’ dur. Çin’in ardından İspanya (Webometrics ve SCImago), İngiltere (THE ve QS), Hollanda (Leiden), Amerika ise (USE News) dünya sıralamalarını yayınlamaya başlamışlardır. ISI (Information Sciences institute) ve Google Scholar dünya genelinde şeffaf ve izlenebilir kaynaklardan elde edilen sıralamaların kullanılması bu değerlendirmelerin objektifliğini artırmaktadır. Dünya sıralamalarında 500 ila 750 üniversite verildiğinden gelişmekte olan birçok ülkenin bu sıralamalarda yer alması neredeyse imkansızdır (URAP, 2021).

Tüm dünyada olduğu gibi Ülkemizde de üniversitelerin sıralamaları yakından takip edilmektedir. Çalışanlar, öğrenciler, veliler ve basın organlarının takip ettiği sıralamalarla ilgili sosyal medyada ve radyo-tv yayınlarında çoğunlukla akademik üretimin yetersizliği

konusunda eleştirilen üniversiteler akademik performans çıktılarına önem göstermeye başlamışlardır. Yayın ve atıf sayıları üniversitelerin stratejik planlarında performans göstergesi olarak yer almaktadır (URAP, 2021).

1.5.1. Yayın Sayısı

Üniversitelerin görevleri arasında temel ve uygulamaya dayalı bilimsel araştırmalar yaparak bilim alanlarının ilerlemesine katkıda bulunmaktır. Bilgiyi üreten ve ileten kurumlar olarak tanımlanan üniversiteleri diğer kurumlardan ayıran temel özellik bilimsel araştırmalar yapmaktır. Üniversitelerdeki bilimsel araştırmadan elde edilen bulgular ilgili alandakilere duyurulmak ve toplumla paylaşmak üzere makale, rapor ve kitap olarak yayınlanmaktadır. Makaleler ulusal ve uluslararası bilimsel atıf dizinlerine giren bilimsel dergilere gönderilerek yayınlanmaktadır. Uluslararası dizinlerde yer alan makalelerin etki değeri ve sayısı ülkenin bilimsel düzeyi hakkında ipuçları vermektedir (Erdem, 2013).

Yazılan bilimsel yayınların daha çok araştırmacıya ulaşması, yeni bir bilgiye olan katkısının değerlendirilmesi için çeşitli kriterler bulunmaktadır. Bunlar;

Bilimsel yayının (makale) yayınlandığı derginin hakemli olması, ulusal veya uluslararası olması, ulusal veya uluslararası dizinlerde taranıyor olması ve derginin itibarıdır (Etki Faktörü=Impact Faktör-IF) (Çimen ve Çimen, 2006). Yayın sayıları ana performans göstergelerinden olup, tespiti diğer göstergelere göre daha kolay yapıldığı için öncelikli olarak kullanılmaktadır. Yayın sayısı değerlendirmelerinde genellikle Bilimsel Bilgi Enstitüsü; Institute for Scientific Information veri tabanı analizleri kullanılmaktadır (Al, 2008). Bilimsel Bilgi Enstitüsü; ISI, Dr. Eugene Garfield tarafından 1958 yılında kurulmuş ve sonrasında Thomson Yayın Grubuna geçmiştir. ISI'nın işlevi periyodik olarak binlerce bilimsel dergiyi tarayan ve okuyucu ile paylaşan bir sistemdir. İnternet kullanımının yaygınlaşması ile beraber ISI'nın önemi daha da artmıştır. ISI her hafta yayınladığı dergisi Current Contents dergisi ile 7 farklı bilim alanında; tarama yapmaktadır (Asan, 2004).

Tablo 5: Akademik Teşvik Yönetmeliği Yayın Puan Tablosu

AKADEMİK FAALİYET TÜRÜ	FAALİYET	ORAN (%)			
		A1* Alanları	A2** Alanları	A3*** Alanı	A4**** Alanı
YAYIN (30 puan)	SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI kapsamındaki dergilerde yayımlanmış araştırma makalesi	k x p x 60	k x p x 80	k x p x 60	k x p x 80
	SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI kapsamındaki dergilerde yayımlanmış derleme makale, (müstakil yayımlanmış olma şartıyla editöre mektup, yorum vaka takdimi, teknik not, araştırma notu ve kitap eleştirisi)	k x p x 30	k x p x 40	k x p x 30	k x p x 40
	Alan endeksleri (ÜAK tarafından tanımlanan alanlar için) kapsamındaki dergilerde yayımlanmış araştırma makalesi	k x 20	k x 25	k x 20	k x 25
	Diğer uluslararası hakemli dergilerde yayımlanmış araştırma makalesi	k x 15	k x 20	k x 15	k x 20
	ULAKBİM TR Dizin tarafından taranan ulusal hakemli dergilerde yayımlanmış araştırma makalesi	k x 15	k x 20	k x 15	k x 20
	SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI kapsamındaki dergilerde editörlük	25	25	25	25
	Alan endeksleri (ÜAK tarafından tanımlanan alanlar için) kapsamındaki dergilerde editörlük	15	15	15	15
	Diğer uluslararası hakemli dergilerde editörlük	10	10	10	10
	ULAKBİM TR Dizin tarafından taranan ulusal hakemli dergilerde editörlük	10	10	10	10
	Tanınmış uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanmış özgün bilimsel kitap	k x 100	k x 100	k x 100	k x 100
	Tanınmış uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanmış özgün bilimsel kitap editörlüğü	k x 60	k x 60	k x 60	k x 60
	Tanınmış uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanmış özgün bilimsel kitaplarda bölüm yazarlığı (Aynı kitapta en çok iki bölüm değerlendirmeye alınır.)	k x 25	k x 25	k x 25	k x 25
	Tanınmış ulusal yayınevleri tarafından yayımlanmış özgün bilimsel kitap	k x 50	k x 50	k x 50	k x 50
	Tanınmış ulusal yayınevleri tarafından yayımlanmış özgün bilimsel kitaplarda bölüm yazarlığı (Aynı kitapta en çok iki bölüm değerlendirmeye alınır.)	k x 15	k x 15	k x 15	k x 15
	Uluslararası boyutta performansa dayalı yayımlanmış kişisel ses ve/veya görüntü kaydı	-	-	-	20
	Uluslararası boyutta performansa dayalı yayımlanmış karma ses ve/veya görüntü kaydı	-	-	-	10
	Ulusal boyutta performansa dayalı yayımlanmış kişisel ses ve/veya görüntü kaydı	-	-	-	10

T.C. Cumhurbaşkanlığı,(2021b). Mevzuat bilgi sistemi. Erişim adresi:

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=14913&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5>
(Erişim tarihi: 10.07.2021).

*Eğitim Bilimleri, Fen Bilimleri ve Matematik, Mühendislik, Sağlık Bilimleri, Ziraat, Orman ve Su Ürünleri

** Filoloji, Hukuk, İlahiyat, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler, Spor Bilimleri

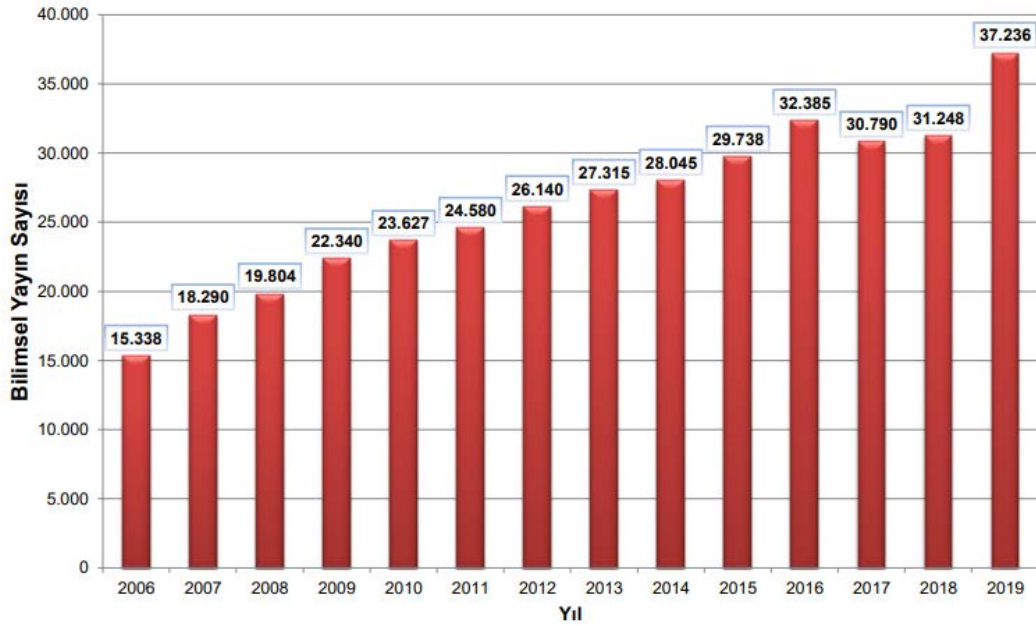
*** Mimarlık, Planlama ve Tasarım

**** Güzel Sanatlar

Bilim dallarına göre akademik teşvik yayın puanı hesaplaması tablo 5'te verilmiştir.

Tabloya göre; araştırma makalesi yazma, kitap yayınlama, hakemli dergilerde yapılan

editörlükler, bölüm yazarlığı, performansa dayalı yayımlanan kişisel ses veya görüntü kaydı yayın puanlamasına giren bilimsel faaliyetler arasında gösterilmiştir. Bu kapsamda yapılan faaliyetler hesaplanırken faaliyet oranlarının toplamı ile yayın türü için belirlenen puan (30) çarpılır. Çok isimli yayınlarda katsayı (k) kişi sayısına göre hesaplanmaktadır(Cumhurbaşkanlığı, 2021a).



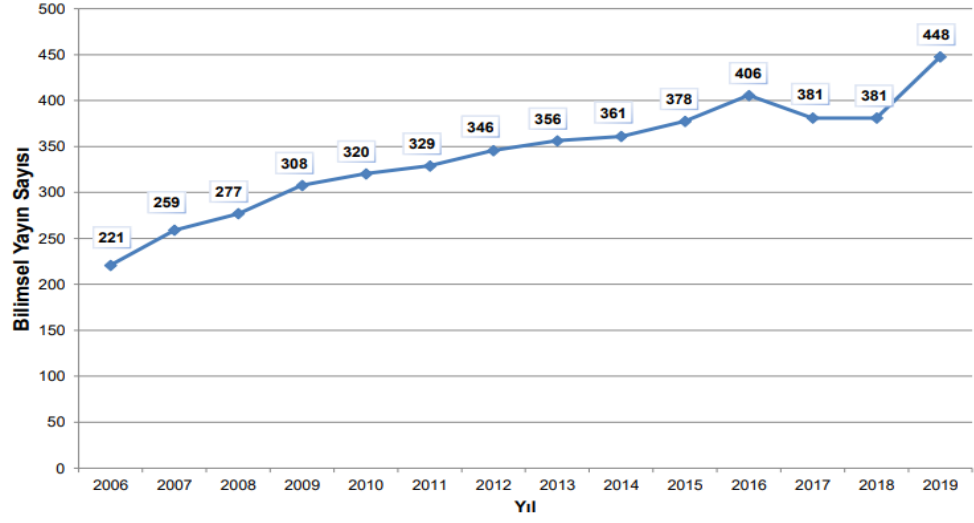
Grafik 3: Türkiye Kaynaklı Bilimsel Yayın Sayıları

Kaynak: TÜBİTAK. (2021). Bilimsel yayın istatistikleri. Erişim adresi:

<https://tubitak.gov.tr/tr/kurumsal/politikalar/icerik-milyon-kisi-basina-dusen-bilimsel-yayin-sayisi> (Erişim tarihi: 20.08.2021).

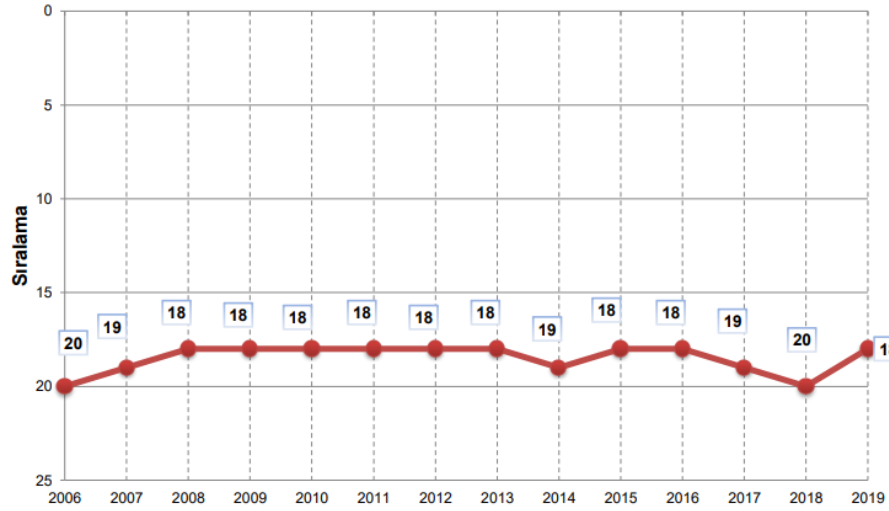
Türkiye’de 2006-2019 yılları arasında yayınlanan bilimsel yayın sayıları Grafik 3’te verilmiştir. TÜBİTAK tarafından yayınlanan veriler uluslararası alanda kabul gören WoS-InCites’de bulunan makale ve eleştiri sayılarıdır. Bu verilere göre, 2006’dan itibaren günümüze kadar bilimsel yayın sayılarında 2017 yılında bir azalma olmasına karşın sürekli bir artış yaşandığı gözlenmektedir. Ayrıca 2018-2019 verilerindeki artışın diğer yıllara göre karşılaştırıldığında önemli bir düzeyde olduğu gözlenmektedir.

Türkiye’de milyon kişi başına düşen bilimsel yayın sayısı Grafik 4’te verilmiştir. TÜBİTAK tarafından yayınlanan veriler WoS-InCites veri tabanından alınmıştır. Türkiye kaynaklı bilimsel yayın sayısında artış milyon kişi başına düşen bilimsel yayın sayısındaki artışa paralel olmaktadır.



Grafik 4: Türkiye’de Milyon Kişi Başına Düşen Bilimsel Yayın Sayıları

Kaynak: TÜBİTAK. (2021). Bilimsel yayın istatistikleri. Erişim adresi: <https://tubitak.gov.tr/tr/kurumsal/politikalar/icerik-milyon-kisi-basina-dusen-bilimsel-yayin-sayisi> (Erişim tarihi: 20.08.2021).



Grafik 5: Bilimsel Yayın Sayısı Bakımından Türkiye’nin Dünya Sıralamasındaki Yeri

Kaynak: TÜBİTAK. (2021). Bilimsel yayın istatistikleri. Erişim adresi: <https://tubitak.gov.tr/tr/kurumsal/politikalar/icerik-milyon-kisi-basina-dusen-bilimsel-yayin-sayisi> (Erişim tarihi: 20.08.2021).

Türkiye kaynaklı bilimsel yayın sayısındaki yükselme milyon kişi başına düşen yayın sayısına artışa paralel olmaktadır.

Yayın sayısı bakımından 2006-2019 dünya sıralamasında Türkiye 18inci ve 20inci bandında kaldığı görülmektedir (Grafik 5). 13 yıllık süreçte 2 basamak kadar bir yükseliş kaydedildiği yine WoS-InCites veri tabanlarından çekilen verilere bakıldığında gözlemlenmektedir.

1.5.2. Atıf Sayısı

Bir bilimsel çalışmada kendinden önce yapılan farklı bir çalışmadan alıntı yapılmasına atıf denir (ULAKBİM, 2021). Atıf yapma, bir düşüncenin kim tarafından yorumlandığını yani ana kaynağını göstermektir. Atıf yapmanın temel fonksiyonu bilimsel çalışmayı yapan ile atıf yapılan çalışma arasında bir köprü kurmaktır. Bu sayede araştırmalar tanıtılmakta, o alanda yapılan çalışmalar değerlendirilerek, ilgili literatürden bilgisi olduğu gösterilmektedir (Çimen ve Çimen, 2006).

Bugün dünyada bilimsel eserlerin nitelik ölçümünde kullanılan atıf sayısı endeksleri bu eserlerin bilim camiasına etkilerinin ölçümünü açısından önemli bir ögedir. Bilim camiasına katkıda bulunmuş eserler, büyük çoğunlukla çok sayıda atıf alan bilimsel çalışmalardır. Çalışmalar içerisinde tıp, fizik ve kimya alanında Nobel Ödülüne layık görülen kişilerin çalışmalarının önemli sayıda atıf aldığı izlenmektedir (Al, 2012).

Atıf için ilk örnek olarak 1983 yılında Shepherd's Citations adlı kaynağın yayınlanmasıdır. 20. yüzyılda kaynakça (bibliyografya) gösterilmeye başlanması atıflarda güvenilirliğin artması sağlamıştır. Atıf dizinlerinin oluşturulmasındaki temel amaçlar; bilimsel çalışmaların ve bunları yapan bilimsel kuruluş ve kişilerin sayı ve kalite yönünden değerlendirilmesi, bilimsel ve teknolojik gelişmelerde bir değerler dizisi oluşturulması, bilginin taranmasına ve ulaşımına yönelik her türlü çalışmanın yapılmasıdır (Çimen ve Çimen, 2006).

Tablo 6: Akademik Teşvik Yönetmeliği Atıf Puan Tablosu

AKADEMİK FAALİYET TÜRÜ	FALİYET	ORAN (%)			
ATIF (30 PUAN)		A1* Alanları	A2** Alanları	A3*** Alanı	A4**** Alanı
SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI kapsamındaki dergilerde yayımlanmış makalelerde atıf		4	6	4	6
Alan endeksleri (varsa) ve kapsamındaki dergilerde yayımlanmış makalelerde atıf		1.5	3	1.5	3
Diğer uluslararası hakemli dergilerde yayımlanmış makalelerde atıf		1	2	1	2
ULAKBİM tarafından taranan ulusal hakemli dergilerde yayımlanmış makalelerde atıf		1	2	1	2
Tanınmış uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanmış özgün bilimsel kitapta atıf		4	8	4	8
Tanınmış ulusal yayınevleri tarafından yayımlanmış özgün bilimsel kitapta atıf		2	4	2	4
Güzel sanatlardaki eserlerin uluslararası kaynak veya yayın organlarında yer alması veya gösterime ya da dinletime girmesi		-	-	-	8
Güzel sanatlardaki eserlerin ulusal kaynak veya yayın organlarında yer alması veya gösterime ya da dinletime girmesi		-	-	-	4

Kaynak: T.C. Cumhurbaşkanlığı, (2021a). Mevzuat bilgi sistemi. Erişim adresi:

<https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetayIframe?MevzuatTur=21&MevzuatNo=201811834&MevzuatTertip=5> (Erişim tarihi: 10.07.2021).

Bilim dallarına göre akademik teşvik atıf puanı hesaplaması Tablo 6’da verilmiştir. Akademik teşvik yönetmeliğinde bulunan tabloya göre ulusal ve uluslararası makale, kitap ve esere yapılan atıflar hesaplanırken atıf puanı ile bilim alanında göre verilen (A1, A2, A3 ve A4) puanlar belirlendiği görülmektedir (Cumhurbaşkanlığı, 2021b).

Tablo 7: Clarivate Analytics Web of Science Atıf Veri Tabanlarında (SCI, SSCI, AHCI) İndekslenmekte Olan Türkiye Adresli Bilimsel Dergiler

SN	Dergi Adı	ISSN	Yayın Sayısı	Atıf Sayısı	Etki Değeri Ortalaması*
1	Acta Orthopaedica et Traumatologica Turcica	1017-995X	1292	5663	4,38
2	Adalya	1301-2746	255	298	1,17
3	Amme İdaresi Dergisi	1300-1795	342	232	0,68
4	Anadolu Psikiyatri Dergisi-Anatolian Journal of Psychiatry	1302-6631	1008	1935	1,92
5	Anatolian Journal Of Cardiology	2149-2263	2212	6470	2,92
6	Ankara Üniversitesi Veteriner Fakültesi Dergisi	1300-0861	750	1374	1,83
7	Archives of Rheumatology	1309-0291	466	579	1,24
8	Atmospheric Pollution Research	1309-1042	1143	11215	9,81
9	Balkan Medical Journal	2146-3123	987	2711	2,75
10	Belleten	0041-4255	426	90	0,21
11	Bilig	1301-0549	640	342	0,53
12	Diagnostic and Interventional Radiology	1305-3825	1037	9323	8,99
13	Eğitim ve Bilim-Education and Science	1300-1337	1171	3840	3,28
14	Eklem Hastalıkları ve Cerrahisi-Joint Diseases and Related Surgery	1305-8282	484	1850	3,82
15	Ekoloji	1300-1361	1191	2492	2,09
16	Experimental and Clinical Transplantation	1304-0855	1763	6067	3,44
17	Hacettepe Journal of Mathematics and Statistics	1303-5010	1228	3743	3,05
18	Isı Bilimi ve Tekniği Dergisi-Journal of Thermal Science and Technology	1300-3615	338	769	2,28
19	Journal Of Agricultural Sciences-Tarım Bilimleri Dergisi	2148-9297	658	1603	2,44
20	Journal of Clinical Research in Pediatric Endocrinology	1308-5735	618	4381	7,09
21	Journal of International Advanced Otolaryngology	1308-7649	919	1703	1,85
22	Journal of Sports Science and Medicine	1303-2968	1619	23249	14,36
23	Journal of the Entomological Research Society	1302-0250	388	897	2,31
24	Journal of the Faculty of Engineering and Architecture of Gazi University	1304-4915	1389	3231	2,33
25	Kafkas Üniversitesi Veteriner Fakültesi Dergisi	1300-6045	2126	5770	2,71
26	METU Journal of the Faculty of Architecture	0258-5316	402	639	1,59
27	Mikrobiyoloji Bülteni	0374-9096	1004	4207	4,19
28	Milli Folklor	1300-3984	947	369	0,39
29	Neurological Sciences and Neurophysiology	2636-865X	89	18	0,20

30	New Perspectives on Turkey	1305-3299	348	985	2,83
31	Nöropsikiyatri Arşivi-Archives of Neuropsychiatry	1300-0667	844	1881	2,23
32	OLBA	1301-7667	201	138	0,69
33	Osmanlı Araştırmaları- The Journal of Ottoman Studies	0255-0636	338	170	0,50
34	Psychiatry and Clinical Psychopharmacology	2475-0581	295	303	1,03
35	Records of Natural Products	1307-6167	747	5236	7,01
36	Teknik Dergi	1300-3453	326	313	0,96
37	Tekstil ve Konfeksiyon	1300-3356	679	1603	2,36
38	Turkish Journal of Agriculture and Forestry	1300-011X	948	7637	8,06
39	Turkish Journal of Biochemistry-Türk Biyokimya Dergisi	0250-4685	922	1629	1,77
40	Turkish Journal of Biology	1300-0152	964	6602	6,85
41	Turkish Journal of Botany	1300-008X	897	6404	7,14
42	Turkish Journal of Chemistry	1300-0527	2121	18765	8,85
43	Turkish Journal of Earth Sciences	1300-0985	562	6880	12,24
44	Turkish Journal of Electrical Engineering and Computer Sciences	1300-0632	2282	6618	2,90
45	Turkish Journal of Field Crops	1301-1111	388	1765	4,55
46	Turkish Journal of Fisheries and Aquatic Sciences	1303-2712	1267	6001	4,74
47	Turkish Journal of Gastroenterology	1300-4948	1914	6398	3,34
48	Turkish Journal of Geriatrics-Türk Geriatri Dergisi	1304-2947	685	803	1,17
49	Turkish Journal of Hematology	1300-7777	1047	2018	1,93
50	Turkish Journal of Mathematics	1300-0098	1400	3395	2,43
51	Turkish Journal of Medical Sciences	1300-0144	2578	7620	2,96
52	Turkish Journal of Pediatrics	0041-4301	3213	13888	4,32
53	Turkish Journal of Physical Medicine and Rehabilitation	2587-0823	208	120	0,58
54	Turkish Journal of Veterinary & Animal Sciences	1300-0128	2909	13714	4,71
55	Turkish Journal of Zoology	1300-0179	1195	4703	3,94
56	Turkish Neurosurgery	1019-5149	1839	8269	4,50
57	Türk Göğüs Kalp Damar Cerrahisi Dergisi-Turkish Journal of Thoracic and Cardiovascular Surgery	1301-5680	1727	1423	0,82
58	Türk Psikiyatri Dergisi	1300-2163	658	4259	6,47
59	Türk Psikoloji Dergisi	1300-4433	312	2197	7,04
60	Türkiye Entomoloji Dergisi-Turkish Journal of Entomology	1010-6960	486	1175	2,42
61	UHOD-Uluslararası Hematoloji-Onkoloji Dergisi	1306-133X	523	579	1,11
62	Ulusal Travma ve Acil Cerrahi Dergisi-Turkish Journal of Trauma & Emergency Surgery	1306-696X	1373	5249	3,82
63	Uluslararası İlişkiler-International Relations	1304-7310	426	324	0,76

Kaynak: ULAKBİM. (2021). Wos Türkiye adresli bilimsel dergiler yayın ve atıf sayıları. Erişim adresi: <https://cabim.ulakbim.gov.tr/bibliyometrik-analiz/thomson-reuters-web-of-science-wosda-indekslenen-turkiye-adresli-bilimsel-dergiler/> (Erişim tarihi: 21.08.2021)

Tablo 7’de Web of Science Atıf Veri Tabanında Türkiye kaynaklı bilimsel dergilerin sıralaması yer almaktadır. ULAKBİM tarafından yayınlanan tabloda 63 derginin alfabetik

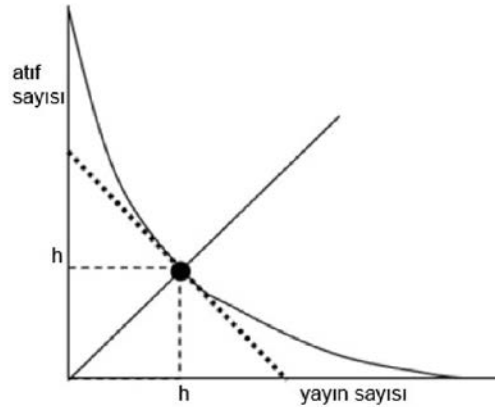
olarak sıralandığını; yayın sayısı, atıf sayısı ve etki değeri kriter olarak yer almaktadır (ULAKBİM, 2021).

1.5.3. Diğer Akademik Performans Göstergeleri

1.5.3.1. H-Endeksi

Bilimsel yayınların performansı hem kişileri hem kurumları hem de ülkeleri etkilemektedir. Bu bağlamda ortaya konulan bilimsel yayınların hangisinin daha nitelikli olduğuna dair tartışmalar birçok mecrada dile getirilmektedir. Zaman içerisinde bilim camiasında üretkenlikten çok farklı parametrelerin önem kazanması ile bilimsel çalışmalara ilişkin çeşitli ölçütler dikkate alınmaya başlanmıştır. Bu performans ölçütlerinden biri de bilim alanında en çok üzerinde durulan h-endeksidir.

Türkiye alan yazında h-sayısı, h-faktörü vb. adlarla nitelendirilen h-endeksi 2005 yılında Fizik Profesörü Jorge E. Hirsch tarafından geliştirilmiş, yayın sayısı ile atıf sayısını birlikte değerlendirmeye çalışan ve bilim insanlarını akademik yönden değerlendiren bir ölçüttür. H- endeksi hesaplanırken yayın sayısı ve bu yayınlara ait atıf sayısı kullanılmaktadır (Al, 2008).



Grafik 6: h-endeksi Değerinin Hesaplanmasına İlişin Gösterim

Kaynak: Al, U. (2008). Bilimsel yayınların değerlendirilmesi: h-endeksi ve Türkiye'nin performansı. *Bilgi Dünyası*, 9(2), 263-285.

Grafik 6'da gösterildiği üzere, h-endeksi bulunurken yayın sayısı ile atıf sayısı baz alınmaktadır. Atıf dizinleri kapsamında yer alan dergilerdeki her bir yayına yapılan atıflar bulunarak, maksimum atıf alan yayından minimum atıf alana kadar yayınlar sıralanmaktadır. Yayın sayısı yatay doğruda atıf sayısı ise dikey doğruda gösterilir. Yayın sayısı ve atıf sayısının bulunduğu noktalar belirlenir ve atıf sayısı ile yayın sayısı arasına

bir eğri çizilir. Grafiğe açıortay çizilerek eğri ile açıortayın kesişimi yatay ya da dikey eksenlerdeki izdüşümü h-endeksi elde edilir.

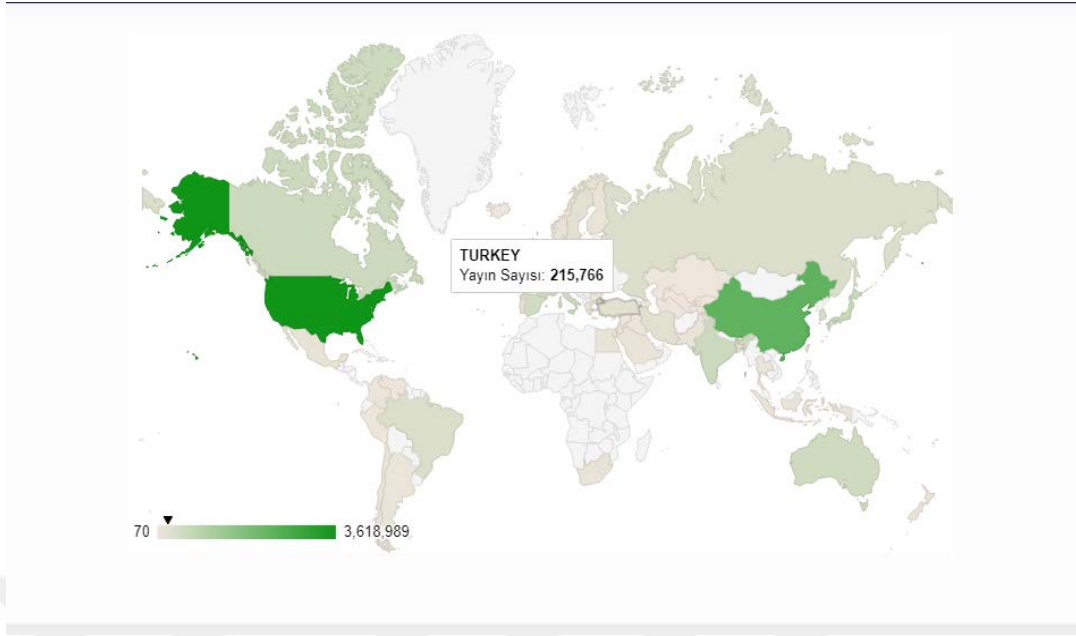
1.5.3.2. Web of Science (WAS)

Üniversitelerin sorumlu olduğu faaliyet alanları arasında öncelikli olarak eğitim ikinci olarak ise araştırma ve geliştirme gelmektedir. Bu faaliyetleri yerine getirirken ortaya konan başarı toplumlar tarafından yakından takip edilir; yetişmiş insan gücü ile başarısı ülke ekonomisine sağladığı katkı olarak değerlendirilirken, bilimsel faaliyet başarısı ise patentler ve yapılan yayınlarla ölçülür. Günümüzde yapılan yayınların uluslararası görünürlüğü olan ve tanınmış indekslerde taranıyor olması da önemli bir kıstastır. Institute of Scientific Information (ISI) tarafından ilan edilen Web of Science verileri bugün dünya üzerinde bilimsel değerlendirme ölçütü olarak ele alınmaktadır. Veri tabanında fen, sosyal, sanat ve insan bilimleri alanında index yer almaktadır (Atılğan, 2005).

Bilimsel Bilgi Enstitüsü (ISI) 1958’de Eugene Garfield tarafından kurulmuştur. Bilimsel yayın performansını uluslararası yayınlar ve bu yayınlara yapılan atıflara göre değerlendirerek, 1962 yılında SCI, 1973 yılında SSCI ve AHCI atıf dizinleri oluşturmuştur(Çimen ve Çimen, 2006).

Ülkemizde Akademik Teşvik Sistemi, Uluslararası Bilimsel Yayınları Teşvik Programı ve Atama Yükseltme Ölçütlerinin kıstaslarına bakıldığında atıf dizinleri kapsamındaki yayınlara verilen değer görülebilmektedir. Özellikle Web of Science veri tabanında Türkiye adresli yayın sayısının giderek artmasında bu teşviklerin katkısı büyüktür (Doğan ve Umut, 2018).

Türkiye’de Bilimsel Bilgi Enstitüsü (ISI) kapsamında olan veri tabanları TÜBİTAK tarafından saklanmakta ve yükseköğretim kurumlarının hizmetine açılmaktadır. ULAKBİM’e ait yazılım ile tüm bilimsel çalışmaların her biri ayrı adreslerde kategorize edilerek web sayfasında kullanıcıların ulaşımına sunulmaktadır (Atılğan, 2005). Ayrıca ULAKBİM ülkemizin dünya çapında bilime katkısı ve bilimsel alandaki başarı sıralamasının belirlenmesi amacıyla bibliyometrik analiz çalışmaları yapmaktadır. Belirli yıl aralıklarında yapılan analizlerde ülke sıralamaları, ülkelerin evrensel bilime katkı oranları, kamu özel sektör yayın karşılaştırmaları gibi faaliyetler ortaya konmaktadır (TÜBİTAK, 2021a).



Şekil 2:2015-2019 Yılları Arası Ülkelerin Bilimsel Yayın Sayısı

Kaynak:TÜBİTAK. (2021a). Bibliyometrik analiz. Erişim adresi:

<https://cabim.ulakbim.gov.tr/bibliyometrik-analiz/> (Erişim tarihi: 20.08.2021).

TÜBİTAK web sayfasında bulunan Şekil 2’deki Bibliyometrik Analizde 2015-2019 yılları arasında ülkelerin yayın sayılarına ulaşılabilmektedir. Adı geçen yıllar arasında en yüksek bilimsel yayın 3,618.989 (ABD) olarak belirlenmiş ve ülkelerin yayın sayılarına göre renk tonlaması yapıldığı görülmektedir. Yeşil renk kullanılan şekilde ülke üzerine gelindiğinde ülke adı ve yayın sayısı verilmektedir. Buna göre Türkiye’nin o tarihlerde toplam yayın sayısı 215,766’dır. Amerika’dan sonra 2,315.263 yayın sayısı ile ÇİN belirtilen tarihlerde en yüksek yayın sayısına sahip ikinci ülkedir (TÜBİTAK, 2021a).

1.5.3.3. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından TÜBİTAK desteğiyle yükseköğretim kurumlarının girişimcilik ve yenilikçilik göstergelerine göre sıralandığı “*Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi*” hazırlanmaktadır. İlk olarak 2012 yılında hazırlanan “*Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi*”nin oluşturulma amacı; ülkemizdeki üniversiteleri performanslarına göre sıralayarak rekabeti artırmaktır. Sıralama elli üniversite ile sınırlı olup, bu üniversiteler beş boyut ve bu boyutların altında yirmi üç göstergesine göre değerlendirilmektedirler (TÜBİTAK, 2021b).



Şekil 3: Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi Gösterge Seti

Kaynak: TÜBİTAK. (2021b). Bilim ve Sanayi Bakanlığı Girişimcilik ve Yenilikçilik Endeksi, Erişim adresi: https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/gyue_gosterge_seti_1.pdf (Erişim tarihi: 20.08.2021)

Üniversitelerin değerlendirilmesinde ele alınan beş boyut Şekil 3’te gösterilmiştir. Buna göre; üniversitelerin Bilimsel Teknolojik Araştırma Yetkinliği ağırlık oranı % 20 kabul edilmiştir. Alt göstergelerinde ise yayın sayısı, atıf sayısı, bilim ödülü sayısı, araştırma ve geliştirme ile *yenilik destek programlarından* için alınan proje sayısı ve kaynak tutarı, ulusal ve uluslararası bilimsel ödül sayısı ile doktora unvanına sahip mezun sayısıdır. Bu boyuttaki veri havuzu “*TÜBİTAK, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Kalkınma Bakanlığı, YÖK, TTGV, TÜBA tarafından sağlanmaktadır*”.

İkinci boyut olan Fikri Mülkiyet Havuzunun ağırlık oranı %15’tir. Ulusal ve uluslararası patent başvuru ve alınan patent belge sayısı, faydalı model/endüstriyel tasarım belge sayısıdır. Bu alanda veri sağlayan kurumlar ise “*TPE, YÖK ve üniversitelerdir*”.

Üçüncü boyut olan İşbirliği ve Etkileşim ağırlık oranı %25’tir. Üniversite -sanayi işbirliği ile üniversite ile uluslararası işbirlikleri kapsamında yapılan araştırma-geliştirme projesi sayısı, bu kapsamda alınan fon tutarı ve dolaşımdaki akademik personel ve öğrenci sayısıdır. Bu boyuttaki veriler “*TÜBİTAK, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Kalkınma Bakanlığı, YÖK, TTGV ve üniversitelerdir*”.

Dördüncü boyut olan Girişimcilik ve Yenilikçilik Kültürü ağırlık oranı %15’tir. Alt kriterlerinde lisans ve lisans sonrası programlarda girişimcilik ve yenilik, teknoloji yönetimi alanında ders sayısı, Teknoloji transfer ofisinin bulunup bulunmadığı ile buna

benzer yapılanmalarda çalışan tam zamanlı kişi sayısı ile bu alanda eğitim/sertifika programı sayısıdır. Bu alandaki veriler ise “TÜBİTAK, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, KOSGEB ve üniversitelerdir”.

Beşinci boyut olan Ekonomik Katkı ve Ticarileşme boyutunda ise ağırlık oranı %25’tir. Bu boyuttaki kapsamda ise; akademisyenlerin ve mezun öğrencilerin teknopark, kuluçka merkezi ve TEKMER gibi merkezlerde bulunan aktif firma, istihdam sayısı ile “lisanslanan patent/faydalı model/endüstriyel tasarım”(TÜBİTAK, 2021b).

Yukarıda belirtilen 5 boyut ve 23 alt kritere göre 2020 yılında 50 üniversite sıralanmış olup, ilk sıraya giren beş üniversite; birinci sırada 81,9 puanla Ortadoğu Teknik Üniversitesi, ikinci sırada 74,9 puanla İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi ve aynı puanla İstanbul Teknik Üniversitesi, dördüncü sırada Sabancı Üniversitesi ve beşinci sırada ise Boğaziçi Üniversitesi ilan edilmiştir (TÜBİTAK, 2021b).

BÖLÜM 2: STRES VE İŞ STRESİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Stresin Tanımı

Stres kavramının kökeni Latince “estricia” kelimesine dayanmakta 17. yüzyılda manası itibariyle bela, zorluk, keder, hüzn vb. anlamlarda kullanılmaktadır (Çelik, 2010). Aynı yüzyılda fizikçi Robert Hook ise bilim camiasında stresi ilk kez “elastik bir obje ile ona uygulanan dış kuvvet arasındaki ilişki şeklinde açıklamıştır ” (Tutar, 2011).

Stresin anlamı 18. ve 19. yüzyıllarda farklılaşmış nesneye, uzva, psikolojik yapıya yönelik olarak güç, baskı vb. anlamlarda kullanılmıştır. Bu bağlamda stres nesnenin, uzvun ya da ruhsal durumun bozulmasına karşı koyma anlamını ifade etmektedir (Akgemci, 2001).

Hans Selye stresin ilk tanımını yapmış; “bedenin bir dış müdahaleye verdiği özel olmayan bir reaksiyon” şeklinde ifade etmiştir (Kaba, 2019).

Günümüzde modern toplumların bir hastalığı olarak tanımlanan stres, günlük yaşamda insanın bir parçası haline gelmiştir. Öyle ki birçok insan yaşadığı stres yükünün farkında bile değildir. Günlük rutin içerisinde beklenmedik bir olay stres yaratırken (Özer, 2011) stres kaynaklarının giderek artması ve çeşitliliği sonuçlarının daha ağır olmasına neden olabilmektedir (Gökgöz ve Altug, 2014).

2.2. İş Stresi Kavramı

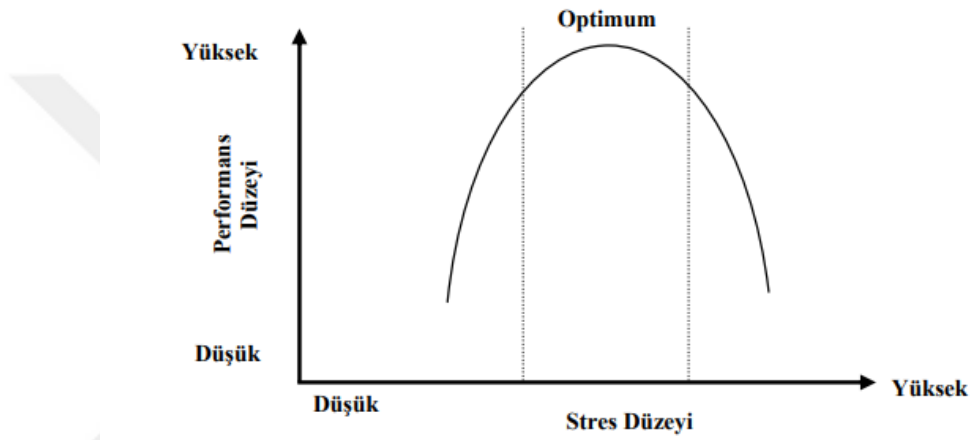
İş stresi ile ilgili birçok tanım bulunmasına karşın, kişinin çevresiyle olan ilişkisi neticesinde; bireyin üstesinden gelemeyeceği psikolojik ve fiziksel istekler sonucu ortaya çıkan tepki de stres olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifade ile iş stresi; bireyin ve işi arasındaki ilişkiden doğan ve bireyi normal işlevlerini yerine getirmekten alıkoyan değişiklikler olarak da ifade edilmektedir (Grau vd., 2006).

İş ortamı yapısı itibariyle strese her zaman açıktır. Bir işte çalışandan kapasitesinin üstünde çok şey istenmesi veya yapabileceği halde çok az şey istenmesi de stres yaratmaktadır. Yalnızca görev dağılımı değil ısı, gürültü ve ışık gibi çalışılan ortamın fiziksel özellikleri ile yönetsel sorunlar; az denetim veya çok denetim de strese neden olmaktadır. Ancak stres oranı kişiden kişiye göre değişmektedir. Aynı şartlar altında çalışan iki kişiden birisi için stres başarı güdüsü oluştururken diğeri için yıkıcı etkileri

bulunabilir. Bu nedenle çalışma hayatında da bireysel farklılıklar stresin hissedilmesinde önemli bir olgudur (Aytaç, 2002).

İş stresi olumlu ve olumsuz stres olarak ayrılmaktadır. Bunu belirleyen etken stresin seviyesidir; optimum seviye çalışanları motive ederek bunun sonucunda performansına ve iş tahminine etki etmektedir. Maksimum stres seviyesi ise performansta ve bireyin fiziksel ve ruhsal durumunda olumsuz değişiklikler ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda herhangi bir işte performans elde etmek için belirli bir stres düzeyine ihtiyaç vardır

(Aydın, Üçüncü, ve Taşdemir, 2011).



Grafik 7:İş Stresi ve Performans Arasındaki İlişki

Kaynak: Gümüştakin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2004). örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.23, 61-85.

Schermerborn vd, 1988 yılında iş stresi ve performansı Grafik 7'deki şekliyle ifade etmişlerdir. Ters U olarak kabul edilen iş stresi ve performans arasındaki ilişkide; yatay ekseninde stres düzeyi dikey ekseninde ise performans düzeyi verilmiştir. Stres minimum düzeyde iken performans oldukça düşüktür. Optimum seviyede en yüksek performans düzeyine ulaşılırken, stres seviyesinin daha fazla artması performansın minimum seviye ile aynı seviyeye gelmesine neden olmaktadır. Stresin olmaması güdülenmeyi engellerken, fazla stres ise çalışanın neredeyse hiçbir şey yapamamasına sebep olmaktadır (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004).

2.3. İş Stresi Yaratan Kaynaklar

2.3.1. Bireysel Kaynaklar

Lazarus'a göre stres ile kişinin algısı arasında yakın bir ilişki vardır (Lazarus, 2006). Birey olaylardan değil, bu olaylara yüklediği anlam nedeniyle stres hissetmektedir (Eren,

2007). İşgörenin kişilik tipi, dış çevresini algılama ve yorumlama şeklini etkilemekte, bu nedenle çalışan performansı farklı faaliyetlere göre değişiklik göstermektedir (Sökmen, 2010). En önemli bireysel stres kaynakları kişilik tipi, fiziksel durum, iletişim yeteneği, kariyer beklentileri ve yetenekleridir (Akyüz ve Gedik, 2004; Taşdemir, 2007).

2.3.1.1. Kişilik Yapısı

Kişilik yapısı itibarıyla A tipi, B tipi ve karma kişilik olmak üzere 3 grupta incelenmektedir.

A tipi kişilik yapısına sahip olanlar genellikle mükemmeliyetçi, idealist, mücadeleci kişilerdir. Başarı odaklı oldukları için kaybetmeyi içlerine sindiremezler. Saldırgan, öfkeli ve hırslıdırlar. Çok kolay eleştirirler. Yüksek sorumluluk duygusuna sahiptirler ve işlerini çok önemserler. Ailelerinden ve çalışma arkadaşlarından beklentileri oldukça yüksektir (Batigün ve Şahin, 2006). B tipi kişilik yapısına sahip olanlar ise zamanı sorun etmezler. Kurallara karşı esnek davranırlar. Aşırı hırsları yoktur. Yaptıkları işten zevk alırlar. Genellikle sakin çalışırlar. Başkaları ile yarış içinde olmayıp, hem kendisinden hem çevresinden emin kişilerdir (Güçlü, 2001). Karma kişilik tipleri incelendiğinde A ve B kişilik yapısından özellikler olduğu görülebilmektedir (Güney, 2020). Ancak burada önemli olan hangi kişilik tipine daha yatkın olduklarıdır (Özer, 2011).

2.3.1.2. Yaş ve Cinsiyet

Kişiler yaşlandıkça stresle mücadelede zorlanmaktadır. Beynin ve bedenin dışarıdan hissedilen baskılara direnci azalır. Orta yaş dönemi en fazla baskının hissedildiği dönemdir. Bu dönemde kadınlarda menopoz erkeklerde ise andropoz başlamıştır. Bu hormonal değişiklikler ile fiziksel ve zihinsel denge bozulur, bu nedenle birey daha fazla gerilim hissetmektedir. Günümüzde kadınların erkeklerin yoğunlukta olduğu yerlerde ve erkek işi olarak görülen işlerde çalışmaları kadın çalışanın stresini artırmaktadır. Her iki cins olarak cinsiyet ayrımcılığı olan bir ortamda çalışmaları ve taciz girişimleri stresin ortaya çıkmasında çok önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Barlı, 2010).

2.3.2. Örgütsel Kaynaklar

Çalışma ortamı hem stres kaynağıdır hem de stresin etkilerinin ortadan kaldırılması için fiziksel ve sosyal bir kaynaktır (Michie, 2002).

Örgütlerde farklı stres kaynakları çalışanları etkileyebilir. İş yerlerinde en sık karşılaşılan stres kaynakları; işten çıkartılma, görevde yükselmenin olmaması, çok uzun mesai saatleri, iş belirsizliği, katılımcı ve paylaşımcı olunmaması, işe göre verilen ücretin yetersizliği gibi yönetimden kaynaklanan olumsuz durumlar ile yeni bir üst göreve atanma gibi olumlu durumlar da çalışanda stres yaratabilmektedir. Ayrıca çalışandan kaynaklı olarak, iletişim yetersizliği, başarısızlık korkusu, teknolojiye adapte olmakta zorlanma, şirket ile kişisel değerler arasındaki uyumsuzluk iş yerlerindeki stresin başlıca nedenlerinden kabul edilmektedir (Gümüştekin & Öztemiz, 2004).

Tablo 8: Örgütsel Stres Kaynakları

Yapılan işe ilişkin stres kaynakları	Örgütsel yönetim tarzına ilişkin stres faktörleri	Örgüt yapısı ve iklimine yönelik stres faktörleri	Grupsal stres faktörleri
Rol belirsizliği	Karar verme	Örgütün yapısı	Ast-üst ilişkisi ve iş arkadaşlarıyla anlaşamama
Rol çatışması	Kararlara katılma	Örgütün büyüklüğü	Birey ve gruplar arası çatışma
İş yükünün az ya da fazla olması	Önderlik tarzı	Örgütte yaşanan değişim	İş ortamında huzursuzluk
İşin tekdüze ve sıkıcı olması	Yetki eksikliği	Örgütteki görüş farklılıkları	Grup birliği olmada eksiklik
Çalışma ortamının koşulları	Performans değerlendirme		
Vardiyalı çalışma düzeni	Terfi		
	Ücret		
	Kariyer geliştirme problemi		
	İş güvensizliği		

Kaynak: Türkgüngör, S. (2009). Örgütsel stres ve çözüm yollarında cinsiyet faktörü: bir örnek olay. (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Türkgüngör 2009 yılında örgütsel stres kaynaklarını gruplara ayırmıştır. Dört gruba ayrılan stres kaynakları Tablo 8’de verilmiştir. Buna göre en çok yönetim tarzına bağlı stres kaynağının bulunduğu dikkat çekmektedir. Örgütün yapısı ve gruplardan kaynaklı stres diğer stres kaynaklarına göre daha az olduğu görülmektedir (Türkgüngör, 2009).

2.3.3. Fiziksel Kaynaklar

İşgörenin çalışırken bulunduğu ortamın aydınlatması, sıcaklık derecesi, ortamda kaç kişinin çalıştığı, solunan havanın temiz olup olmadığı tüm bunlar fiziksel stres kaynakları olarak tanımlanmıştır. Çalışma alanının yeterince aydınlatılmaması göz sağlığını olumsuz etkilerken (Aydın, 2010) yeterince sıcak olmayan bir ortam hareket kabiliyetinin

kısıtlanmasına, fazla sıcak bir ortam ise yorgunluk hissedilmesine sebep olmaktadır (Aydın ve Örnek, 2008). Ayrıca teneffüs edilen havadaki oksijen miktarı da hayati önem taşımaktadır. İş yerlerinde zaman zaman çalışma ortamı havalandırılmalı, bayılma, boğulma, kandaki zararlı maddelerin fazlalaşması, uyku hali gibi olumsuz durumların önüne geçilmesi gerekmektedir (Baytar, 2010).

Gürültülü bir çalışma ortamının üç türlü etkisi bulunmaktadır; bunlardan ilki aşırı gürültü duymada kayıp yaşanmasına neden olmaktadır, ikinci etki ise işgörenlerin arasındaki iletişimin bozulmasıdır. Birbirlerinin seslerini yeteri kadar işitemeyen işgörenler iletişim kurmakta zorlanmaktadır. Üçüncü olarak da kişinin kendisini iyi hissedememesidir ki; işgören fazla sesten dolayı huzursuz ve stresli olmaktadır (Aydın ve Örnek, 2008). İş yerinde çalışan sayısı da yine çalışanı etkileyen bir faktördür. Fazla kalabalık ortamlar çalışanların mahremiyet hissini azaltarak, kısıtlanmış veya engellenmiş hissiyatı yaratmaktadır (Aydın, 2008).

2.3.4. Çevresel Kaynaklar

Bireylerin üzerinde strese sebep olan çevresel faktörler 5 ana grupta toplanmıştır. Bunlar; ulusal ve uluslararası ekonominin gidişatındaki belirsizlikler, ülkedeki siyasal belirsizlik, ulaşım sorunları, kuşaklar arası sosyal ve kültürel farkların ivme kazanması ve teknolojiye yaşanan gelişmelerdir (Göksel ve Tomruk, 2016).

Ekonomideki daralma; geçici veya kalıcı olarak işten ayırmalara veya mesai saatlerinde azaltmaya gitme gibi olumsuzlukları beraberinde getirdiği için bu muhtemel sonuçlar strese sebep olmaktadır (Aydın ve Örnek, 2008). Bunun yanında siyasal belirsizlikler de ekonomik belirsizliğe yol açmakta, hükümetlerin sürekli değişmesi, erken seçimlerin gündemden düşmemesi; çıkacak kanunların engellenmesine, demokrasiye olan güvenin bitmesine neden olmaktadır (Eren, 2010).

Kentlerde yaşanan ulaşım sorunları; yeterli sayıda toplu taşıma aracı bulunmaması, iş yerinin personel servis imkânının olmaması, nüfustan kaynaklı trafiğin yoğunluğu, iş yerinin eve uzaklığı gibi faktörler fiziksel ve psikolojik olarak yıpratıcı olmakta, iş yerinin yorgunluğunun üstüne işe gidiş gelişte yaşanan olumsuzluklar çalışanları tükenmişlik noktasına taşımaktadır (Eren, 2010).

Teknolojiye yaşanan çok hızlı değişimle beraber, iş yapma şekillerinde de dönüşüm yaşanmaktadır. Çalışanların yeni teknolojiye adapte olmasının sağlanması için de iş yeri tarafından eğitim planlanmasının yapılması yanında kişinin kendisini de geliştirmesi

zorunluluğu da ortaya çıkmaktadır. Sonuçta bu süreçte kendisinden beklenen performansı ortaya koyamayan çalışan strese girmektedir (Ayhan, Ayden ve Örgen, 2011). Bir toplumda yazılı kuralların dışında, toplum tarafından benimsenmiş bir takım sosyal kurallar bulunmaktadır.

Ancak toplumdaki her ferden bu kurallara uyma isteğinde farklılıklar görülmektedir (Eroğlu, 2007a). Küreselleşmenin etkisi ile büyük bir hızla dünyada milletlerin örf ve adetleri, kültürlerinde ve değerlerinde değişimler yaşanmaktadır (Aydın ve Örnek, 2008).

2.4 Stresin Belirtileri

Bireyin stres altında iken stres kaynaklarına vermiş olduğu tepki stres cevabı olarak adlandırılmaktadır. Bu tepkiler hem fizyolojik hem psikolojik hem de davranışsal belirtiler olarak ortaya çıkmaktadır. İşgörende ortaya çıkan unutkanlık, karar almada bulanıklık, kendisini suçlama veya eleştiriye açık olmama, dikkat eksikliği gibi durumlar psikolojik yıpranmanın belirtileridir. Sürekli mutsuzluk kendine veya başkasına öfke, gerginlik, tutarsız davranışlar ise davranışsal belirtilerdir. Davranışsal olarak ortaya çıkan belirtilerin kaynağı, uykusuzluk, huzursuz hissetme, aşırı hareketlilik ve sesteki titremedir. (Uğur, 2005).

Tablo 9:Fiziksel, Psikolojik ve Davranışsal Stres Belirtileri

Fiziksel Belirtiler	Psikolojik Belirtiler	Davranışsal Belirtiler
Baş ağrısı	Endişe	Verimlilik
Yüksek tansiyon	Depresyon	İşe gelmeme
Kalp rahatsızlıkları	İş tatmininde düşüş	İş değiştirme

Kaynak: Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education

Tablo 9’da Robbins ve Judge ‘ye (2013) göre insanın strese girdiğini gösteren bir takım belirtiler fiziksel, psikolojik ve davranışsal olarak kategorize edilmiştir buna göre çalışanın belirli bir düzeyin üstünde hissettiği stres hem bedenen hem de ruhen sağlığını olumsuz etkileyerek; verimsizlik, işe devamsızlık veya iş değiştirmenin ortaya çıktığı görülmektedir (Robbins ve Judge, 2013).

2.5. Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

2.5.1. Bireysel Sonuçlar

Stres düzeyi arttıkça vücutta stresle beraber salgılanan hormon da artış göstermektedir. Adrenalin olarak adlandırılan stres hormonunun aşırı yüksekliği ise kalp krizi veya mide kanaması gibi fiziksel sonuçlara sebep olmaktadır (Zeyyat ve Tüz, 2008). Stresin

sinirlerde ve kaslarda gerginliği artırmasından dolayı ortaya çıkan diğer fiziksel sonuçlar ise; vücuttaki normal fonksiyonların tamamen bozulmasına sebep olmaktadır (Kara ve Hayrettin, 2009).

Stres, fiziksel sonuçlarla beraber kaygı bozuklukları, depresyon, gerginlik ve tükenmişlik sendromu gibi psikolojik sonuçları da beraberinde getirmektedir. Sürekli hissedilen kaygı bireyin içinde bulunduğu stres ortamına işaret etmektedir. Bireyin sürekli huzursuz, karamsar ve endişeli olması kaygı olarak adlandırılmaktadır (Zeyyat ve Tüz, 2008). Kaygı kişinin beklediği bir zarara gösterdiği reaksiyondur (Balcı, 2000). Depresyon ise stres yaratan olaylar karşısında çöküntü ve bunalım olarak nitelendirilen duygu durumunun ortaya çıkması olarak tanımlanmaktadır. Endüstrileşme ile birlikte tırmanan rekabetin daha çok çalışmayı beraberinde getirmesi sosyalleşmenin azalarak insan ilişkilerin zayıflaması kişiyi depresyona iten sebeplerden bazılarıdır (Yılmaz ve Ekici, 2003). Modern hayatın getirdiği dayatmalara karşı bireyin gerilmesi duygusal dengesizliğe sebep olmaktadır. Daha çok çalışanların yeteri kadar tatmin edilmediği veya engellendiği zaman ortaya çıkan bir durumdur (Çelik, 2010). Gerginlik bir anlamda kişinin tükenmişliğinin de göstergesi olabilmektedir. Çünkü tükenmişlik kişide gerginlik, umutsuzluk, verimsizlik ve başarısızlık yaratmaktadır (Bickford, 2005).

Stresin fiziksel ve psikolojik etkileri bireyi davranışsal olarak da etkilemektedir. Bireyin engellenme durumunda tepki olarak karşındakine saldırması da davranışsal sonuçlardandır. Saldırganlık herhangi bir nesneye zarar vermeye doğru hareket haline geçme durumudur (Eroğlu, 2007b). Örgüt içinde kendisini anlayacak veya sorunlarını çözecek birini bulamayan birey, tepkisini saldırganlık şeklinde göstermektedir (Gürgen, vd., 2003).

2.5.2. Örgütsel Sonuçlar

Stres örgüt açısından performansı hem olumlu hem de olumsuz etkilemektedir. Stresin seviyesi çalışanın performansını belirlemektedir. Düşük stres düzeyinin yapıcı ve enerji verici bir yönü bulunmaktadır. Yüksek stres düzeyi ise çalışanı zihinsel ve bedensel yıpratarak, işlemez hale getirmektedir ki çalışanın sağlığını kaybetmesi, psikolojisinin bozulması sonucunda performans kayıpları, işe devamsızlık, işten ayrılma, yapılan işten tatmin olamama gibi örgütsel sonuçlar kaçınılmaz olmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004).

İşgörenler iş yerine gelmeyerek stresten kurtulmaya çalışmaktadırlar. İşe devamsızlık genelde, çalışanın fiziksel rahatsızlığı sonucu görülmektedir (Barlı, 2010). Çalışanın kendi isteği ile işten ayrılması diğer faktörler haricinde büyük oranda çalışma şartları veya stresten kaynaklı olmaktadır (Eroğlu, 2007) . Bir organizasyondaki çalışanların sürekli olarak stres içinde olmaları örgütle bütünleşmeyi ve iş doyumunu engellemektedir. İşgören devir hızının optimum seviyede olması işletme açısından olumlu karşılanırken, genel ortalamaya göre yüksek devir hızı organizasyon açısından tehlikeli bir durum olarak değerlendirilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008). İşgören devir hızı işletmelerde uzmanlık gerektiren işlerde sorun yaşanmasına; yeni iş görenin yapacağı hatalar ile işgörene verilecek eğitim örgüt açısından bir maliyet teşkil etmektedir (Aydın, 2008).

2.6. İş Stresi ile İlgili Literatürdeki Çalışmalar

Modern toplumlardaki hızlı dönüşümlerin insan üzerinde yarattığı etkiler birçok çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Başta fizik ve mühendislik alanında yer alan stres daha sonra tıp, biyoloji ve yönetim bilimlerine dahil olmuştur (Bahar, 2006). Stresin etkilerinden en çok kurtulmak isteyenler çalışma hayatındaki bireylerdir. Sebepleri ve sonuçları bireyden bireye farklılık gösteren stres konusunda yapılan araştırmalar hem konuya açıklık getirmek hem de olumsuz sonuçlarına karşı tedavi eden yöntemler geliştirmektedirler (Cam, 2006).

Aksu'ya (1998) göre; iş stresinin öğretim elemanlarının bulunduğu akademik alana ve görevli olduğu birime göre değiştiği sonucuna ulaşmıştır.

Ellez (1999) çalışmasında cinsiyete göre kadınların, unvanlara göre araştırma görevlilerinin, kıdeme göre ise beş yıllık çalışanların daha fazla strese maruz kaldığı sonucuna varmıştır.

Balcı'nın (2000) yaptığı araştırma sonucuna göre doktor öğretim üyelerinin doçent ve profesörlere göre daha fazla stres yaşadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca demografik özellikler ile görevli oldukları birim gibi değişkenlerin stres halindeki performanslarına etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Kaya'nın (2006) araştırmasına göre; akademisyenliğin meslek olarak zaten stres kaynağı olduğu; örgütün yapısı, iklimi, yürüttüğü politika ve fiziksel koşullarından dolayı çeşitli streslerin varlığından söz edilmiştir. Ayrıca akademisyenlerin örgütsel stresin orta düzeyde olduğu da ifade edilmiştir.

Aydın, Üçüncü ve Taşdemir'in (2011) çalışmasına göre; bireysel faktörlerin stres yaşamada örgütsel kaynaklara göre daha etkili olduğu görülmüştür. Strese neden olan diğer değişkenler ise; gelir, yoğun iş yükü, iletişim ve karar alma süreçleri ile öğretim üyelerinin kendi aralarında gruplaşmaları gibi örgütten kaynaklı olduğu ifade edilmiştir.

Soylu'nun (2013) çalışmasına göre; iş stresi ile yöneticinin yaklaşımı arasında anlamlı bir ilişki olduğu dikkat çekmektedir. Çalışanı destekleyen ile engelleyen yönetici stresin ortaya çıkmasında önemli bir etkindir sonucuna varılmıştır.

Aslan'ın (2014) araştırma sonuçlarına göre; iş stresinin motivasyon üzerinde orta seviyede negatif etkisi bulunduğu ifade edilmiştir. Öğretim elemanlarının en çok iş yoğunluğundan şikayetçi oldukları belirtilmiştir.

Göksel ve Tomruk'a (2016) göre kadın çalışanların erkeklere göre, 36-45 yaş arası Dr. Arş. Gör. unvanına sahip çalışanların diğer unvanlara göre ve 1-5 yıl arası kıdemli çalışanların daha çok strese maruz kaldığı görülmüştür (Göksel ve Tomruk, 2016).

2.7. Akademik Performans ve İş Stresi Arasındaki İlişki

İş yapmak doğası gereği her zaman streslidir. Bir meslekte çalışandan pek çok şey ya da çok az şey istenmesi de stres yaratan etkenlerdendir. Ancak stres çalışanın algısı ile de ilgili olduğundan kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Aynı meslekte çalışanların stres yaratan bir durum karşısında aynı şekilde tepki göstermesi beklenemez (Aydın, 2011).

İş stresi diğer mesleklerde olduğu gibi akademik personeli de önemli ölçüde etkilemektedir. Stres, öğretim elemanını akademik performansı, bilimsel üretkenliği, iş tatmini ve sağlığı açısından etkilemektedir. Çalışma ortamı eğer öğretim elemanını pozitif yönde etkiliyorsa olumlu stresten, negatif yönde etkiliyorsa olumsuz stresin varlığından söz edilebilir. Öğretim elemanlarının çalıştığı örgütün yapısına göre hissettiği stresin etkisi de değişkendir (Aydın, 2011). Fiziki koşulların yetersizliği; çok kalabalık sınıflar, laboratuvarlarda bulunan materyallerin yokluğu, demirbaş azlığı gibi sorunlar mesleğin gerekliliği olan bilimsel araştırma yapma, inceleme ve uygulama yapmayı engelleyebilmektedir. Ayrıca maddi olanaklardan dolayı fazla ders yükü almak zorunda kalan öğretim elemanının araştırmaya ayıracak vaktinin azlığı da strese sokan diğer nedenlerden bir tanesidir (Göksel ve Tomruk, 2016).

BÖLÜM 3: AKADEMİK PERFORMANS ALGISI VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, akademik performans algısı ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Akademik performans, üniversitelerin kurumsal performans düzeyinin en önemli göstergelerinden biridir. Bu nedenle üniversitelerin bilimsel çalışmaları destekleyici çalışmalar yapması kaçınılmaz bir gerekliliktir. Performansı etkileyen faktörlerin belirlenerek gereken tedbirlerin alınması zorunluluktur. İş stresi de bu faktörlerin içerisinde yer almaktadır.

Akademik personelin iş stresine yönelik birçok çalışma varken, akademik performans algısı ve iş stresine yönelik kısıtlı çalışma mevcuttur. Bu çalışma ile Sakarya Üniversitesi ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde görev yapan akademik personelin akademik performans algıları ile iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmektedir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Akademisyenleri bilimsel çalışma kapsamında motive etmek amacıyla 2014 yılında “6564 sayılı Akademik Teşvik Yasası” çıkarılmıştır. Akademisyenleri olumlu yönde motive ederek başarılarını artırmayı hedefleyen yasa 2015 yılında yürürlüğe girmiştir. 2016 yılı akademik teşvik sonuçlarına bakıldığında Ülkemizde bulunan akademisyen sayısına oranla tam puan alanlar ile 30 puan üstü teşvikten yararlanabilecek akademisyen sayısı oldukça düşüktür. Bu problemten yola çıkarak Türkiye’de neden yeterli düzeyde akademik çalışmanın yapılmadığı ile ilgili farklı çalışmalar araştırılarak kısıtlı sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür. Literatüre zenginlik sağlamak, ayrıca akademisyenlerin akademik performans algı düzeyinin belirlenmesi ilgili kurumlar açısından faydalı olacağı düşünülerek konu belirlenmiştir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Öğretim elemanlarının akademik performans algıları ile iş stresi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere ilişkisel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı

olarak anket yöntemi kullanılmış olup, veri analizi SPSS programı ile yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulguların değerlendirilmesi yapılırken, tanımlayıcı istatistikler ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırma hipotezleri kapsamında bağımsız örneklem t testi, anova ve korelasyon testleri yapılmıştır. Çalışmanın evrenini kolay ulaşılabilir örnekleme tekniği kullanılarak Sakarya Üniversitesi ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde görevli farklı unvanlara ve farklı alanlara sahip 500 öğretim elemanı oluşturmuştur. Öğretim elemanlarının çalışmaya katılmasında gönüllük esas alınmıştır.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

İlgili alan yazın kapsamında ortaya çıkan araştırma sorularına bağlı olarak, üç temel hipotez oluşturulmuştur.

H₁: Akademik performans algısı demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H₂: İş stresi demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H₃: Akademik performans algısı ile iş stresi arasında negatif bir ilişki vardır.

3.5 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada 2 farklı ölçek kullanılmıştır. Akademik personelin performans algısını ölçmek Akademik Performans Algı Ölçeği ve iş stresini ölçmek amacıyla ise İş Stresi Ölçeği ile anket formu hazırlanmıştır.

3.5.1. Akademik Performans Ölçeği

Bireylerin akademik performans algılarını ölçmek amacıyla (Gur, 2017) tarafından geliştirilen ölçek, 5 faktörden oluşan toplamda 26 maddeden oluşmaktadır. Var olan sonuçlar doğrultusunda ölçeğin iç tutarlılık kat sayısının 88 olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlarının iç tutarlılık kat sayısı ise 53 ila 87 arasında değiştiği görülmektedir.

Düzenlenen anket formunda ölçek, akademisyenlerin cevaplara ne derecede katıldığını belirlemeyi amaçlayan Likert tipli beşli derecelendirme şeklinde düzenlenmiştir. Cevaplar 1'den 5'e kadar ve cevap derecelendirmesi, "1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum" şeklinde hazırlanmıştır.

3.5.2. İş Stresi Ölçeği

İş Stresi Ölçeği (House ve Rizzo, 1972) tarafından çalışanların stresini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 7 maddeden oluşan tek boyutlu bir ölçektir. Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye adapte edilmiştir. Efeoğlu araştırmasında Cronbach alfa güvenirlik katsayısını 84 olarak rapor etmiştir. Söz konusu ölçek maddeleri arasında “Oldukça büyük bir gerilim altında Yükselen puanlar iş stres düzeyindeki artışa işaret etmektedir. Likert tipli beşli derecelendirme şeklinde hazırlanmıştır. Seçenekler 1’den 5’e doğru sıralanmıştır. Ölçeğin cevap derecelendirmesi, “1-Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3-Ara Sıra, 4-Sıklıkla, 5-Her Zaman” şeklinde düzenlenmiştir.

3.6. Bulgular

Araştırmaya katılan Sakarya Üniversitesi ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde görevli 500 öğretim elemanın görev yerine göre dağılımı ve demografik özellikleri Tablo-10, Tablo-11 ve Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 10:Çalışmada Yer Alan Üniversitelerin 2021 yılı Mevcut ve Öğretim Elemanı Sayıları

	Prof.	Doç.	Dr. Öğr. Üyesi	Öğr. Gör.	Araş. Gör.	Toplam
SAÜ	322	240	374	214	477	1627
SUBÜ	53	56	158	257	76	600

Kaynak: Sakarya Üniversitesi (<https://about.sakarya.edu.tr/Personel/PersonelSayilari>).
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi (<https://www.subu.edu.tr/tr>).

Tablo 10’da araştırmanın evrenini oluşturan üniversitelerde görevli akademik personel sayısı Sakarya Üniversitesinde toplam 1627 ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde 600 kişidir.

Tablo 11:Öğretim Elemanlarının Görevli Olduğu Üniversitelere İlişkin Veriler

Üniversiteler	n	%
Sakarya Üniversitesi	250	%50
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	250	%50

Tablo 11’de yer alan verilere göre araştırmanın örneklemini oluşturan Sakarya Üniversitesi ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin araştırmaya katılım oranı %50 eşit olarak dağıldığı görülmektedir.

Tablo 12:Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellikler		Sayı (n)	Frekans (%)
Cinsiyet	Erkek	307	63,6
	Kadın	193	36,4
	Toplam	500	100
Çalıştığı Kurum	Sakarya Üniversitesi	250	50,0
	SUBÜ	250	50,0
	Toplam	500	100
Unvanı	Arş. Gör.	84	17,6
	Arş. Gör. Dr.	22	3,6
	Öğr. Gör.	133	27,0
	Öğr. Gör. Dr.	18	2,8
	Dr. Öğr. Üyesi.	141	25,4
	Doç. Dr.	63	14,6
	Prof. Dr.	39	9,0
	Toplam	500	100
Görev Yeri	Fakülte	335	67,3
	MYO	165	32,7
	Toplam	500	100
Alanı	Sosyal Bilimler	282	56,4
	Fen Bilimleri	183	36,6
	Sağlık Bilimleri	35	7,0
	Toplam	500	100
Kıdem Yılı	0-5	109	21,8
	06-10	115	23,0
	11-15	77	15,4
	16-20	74	14,8
	21 ve üzeri	125	25,0
	Toplam	500	100
Haftalık Ders Yüğü	0-12	202	40,4
	13-24	228	45,6
	25 Saat ve Üzeri	70	14,0
	Toplam	500	100
Yönetmel Görevi	Var	196	39,4
	Yok	304	60,6
	Toplam	500	100

Yukarıda yer alan Tablo 12’de, araştırmamıza katılım sağlayan bireylerin, betimsel istatistiklerine yönelik dağılımlarının verildiği görülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin % 63,6’sı erkektir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %27’sini

Öğretim Görevlileri oluşturmaktadır. Katılımcıların %67,3'ü meslek yüksekokullarında görev yapmaktadırlar. Katılımcıların; %47'si de Sosyal Bilimler alanında görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %25'i ise 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %45 i, 13-24 saat arası haftalık ders vermektedir. %60,6'sı ise yalnızca ders vermekte ve diğer akademik çalışmalarını yürütmekte görevlendirilmiştir.

3.6.1. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Tanımlayıcı İstatistikler (ortalama, standart sapma) ve içsel tutarlılık değerleri (α) Tablo 13'te verilmiştir. Akademik Performans Algısı ve İş Stresi ölçeklerinin güvenilirlik değerlerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (minimum α değeri 0,75 olarak hesaplanmıştır).

Tablo 13: Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Cronbach's α</i>
Akademik Performans Algısı Toplam	3,58	0,48	0,88
Yabancı Dil Öz Yeterliliği	3,22	0,82	
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	3,68	0,59	
Teknoloji Öz Yeterliliği	3,97	0,52	
Etkili Ders Anlatım Öz Yeterliliği	4,28	0,48	
Dış Etkenlere Karşı Öz Yeterlilik	3,28	0,75	
İş Stresi	2,77	0,82	0,87

3.6.2. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Testler

3.6.2.1. Bağımsız Örneklem T. Testi

Araştırma kapsamında yer alan değişkenlerin (akademik performans algısı ve iş stresi) cinsiyet, çalıştığı kurum, görev yeri ve yönetsel görevi olup olmadığına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Tablo 14'te cinsiyete göre, Tablo 15'te çalıştığı kuruma göre, Tablo 16'da görev yerine göre, Tablo 17'de ise yönetsel göreve göre farklılıkların incelendiği bağımsız örneklem t testi bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 14:Cinsiyete Göre Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	ss	t	sd	p
Akademik Performans Algısı Genel Toplam	Erkek	307	3,56	0,47	-1,211	498	,227
	Kadın	193	3,61	0,50			
Yabancı Dil Öz Yeterliliği	Erkek	307	3,18	0,79	-1,176	378	,240
	Kadın	193	3,18	0,87			
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	Erkek	307	3,27	0,59	-0,540	498	,589
	Kadın	193	3,67	0,59			
Teknoloji Öz Yeterliliği	Erkek	307	3,70	0,53	0,713	498	,476
	Kadın	193	3,99	0,50			
Etkili Ders Anlatım Öz Yeterliliği	Erkek	307	3,95	0,49	-1,847	498	,065
	Kadın	193	4,25	0,47			
Dış Etkenlere Karşı Öz Yeterliliği	Erkek	307	4,33	0,75	-1,290	498	,198
	Kadın	193	3,24	0,75			
İş Stresi	Erkek	307	3,33	0,80	-3,504	498	,000
	Kadın	193	2,67	0,82			

Akademisyenlerin akademik performans algısı ve iş stresinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan bağımsız örneklem t testi bulguları tablo 14’te sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre ($p=,000 < 0,001$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde iş stresi algısının erkek ve kadın akademisyenlere göre farklılaştığı tespit edilmiştir. İş stresi algısının cinsiyete göre ortalama değerleri incelendiğinde erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre akademisyenlere göre iş stresi algılarının daha yüksek olduğunu sonucuna varılmıştır.

Öte yandan akademik performans algısının cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($P>0.05$).

Tablo 15:Kuruma Göre Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Boyutlar	Kurum	N	Ortalama	ss	t	sd	p
Akademik Performans Algısı Genel Toplam	SAÜ	250	3,64	0,46	2,694	465	,007
	SUBÜ	250	3,52	0,52			
Yabancı Dil Öz Yeterliliği	SAÜ	250	3,36	0,78	4,015	498	,000
	SUBÜ	250	3,06	0,85			
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	SAÜ	250	3,72	0,54	1,430	471	,153
	SUBÜ	250	3,64	0,63			
Teknoloji Öz Yeterliliği	SAÜ	250	3,97	0,47	-0,026	498	,979
	SUBÜ	250	3,97	0,57			
Etkili Ders Anlatım Öz Yeterliliği	SAÜ	250	4,27	0,46	-0,545	498	,586
	SUBÜ	250	4,29	0,51			
Dış Etkenlere Karşı Öz Yeterliliği	SAÜ	250	3,25	0,73	-0,903	498	,367
	SUBÜ	250	3,31	0,77			
İş Stresi	SAÜ	250	2,99	0,81	6,674	498	,000
	SUBÜ	250	2,52	0,75			

Akademisyenlerin akademik performans algısı ve iş stresinin çalıştıkları kuruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan bağımsız örneklem t testi bulguları tablo 15’te sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre ($p=,007 < 0,01$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde akademik performans algısının çalıştığı kuruma göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Akademik performans algısının kuruma göre ortalama değerleri incelendiğinde SAÜ’de çalışan akademisyenlerin SUBÜ’de çalışan akademisyenlere göre akademik performans algısının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Akademisyenlerin yabancı dil öz yeterliliği algısının ($p=,000 < 0,001$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde çalıştığı kuruma göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Yabancı dil öz yeterliliği algısının kuruma göre ortalama değerleri incelendiğinde SAÜ’de çalışan akademisyenlerin, SUBU’de çalışan akademisyenlere göre akademik performans algısının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Akademisyenlerin iş stresi algısının ($p=,000 < 0,001$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde çalıştığı kuruma göre farklılaştığı tespit edilmiştir. İş stresi algısının kuruma göre ortalama değerleri incelendiğinde SAÜ’de çalışan akademisyenlerin, SUBÜ’de çalışan akademisyenlere göre iş stresi algısının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Öte yandan akademik performans algısı alt boyutları arasında yabancı dil öz yeterliliği hariç diğer boyutlarda kuruma göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($P>0.05$).

Tablo 16:Görev Yerine Göre Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Boyutlar	Görev Yeri	N	Ortalama	SS	t	sd	p
Akademik Performans Algısı Genel Toplam	Fakülte	335	3,67	0,45	5,742	498	,000
	MYO	165	3,41	0,50			
Yabancı Dil Öz Yeterliği	Fakülte	335	3,41	0,75	8,050	498	,000
	MYO	165	2,82	0,82			
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	Fakülte	335	3,72	0,57	2,131	498	,034
	MYO	165	3,60	0,61			
Teknoloji Öz Yeterliği	Fakülte	335	3,98	0,50	0,364	290	,716
	MYO	165	3,96	0,57			
Etkili Ders Anlatım Öz Yeterliği	Fakülte	335	4,26	0,47	-1,196	498	,232
	MYO	165	4,32	0,50			
Dış Etkenlere Karşı Öz Yeterliği	Fakülte	335	3,30	0,74	0,908	498	,364
	MYO	165	3,23	0,77			
İş Stresi	Fakülte	335	2,91	0,84	6,263	369	,000
	MYO	165	2,47	0,67			

Akademisyenlerin akademik performans algısı ve iş stresinin görev yerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan bağımsız örneklem t testi bulguları tablo 16’da sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre akademik performans algısının ($p=,000< 0,001$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde görev yerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Akademik performans algısının görev yerine göre ortalama değerleri incelendiğinde SAÜ’de çalışan akademisyenlerin SUBÜ’de çalışan akademisyenlere göre akademik performans algısının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Akademisyenlerin yabancı dil öz yeterliği algısının ($p=,000< 0,001$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde çalıştığı görev yerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Yabancı dil öz yeterliği algısının görev yerine göre ortalama değerleri incelendiğinde SAÜ’de çalışan akademisyenlerin, SUBÜ’de çalışan akademisyenlere göre yabancı dil öz yeterlik algısının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterliği algısının ($p=,034 < 0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde çalıştığı görev yerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Bilimsel araştırma öz yeterliği algısının görev yerine göre ortalama değerleri incelendiğinde SAÜ’de çalışan akademisyenlerin, SUBÜ’de çalışan akademisyenlere göre yabancı dil öz yeterlik algısının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Akademisyenlerin iş stresi algısının ($p=,000 < 0,001$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde görev yerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. İş stresi algısının görev yerine göre ortalama değerleri incelendiğinde SAÜ’de çalışan akademisyenlerin, SUBÜ’de çalışan akademisyenlere göre iş stresi algısının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Öte yandan akademik performans algısı alt boyutları arasında yabancı dil öz yeterliliği ve bilimsel araştırma öz yeterliliği hariç diğer boyutlarda görev yerine göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($P>0.05$).

Tablo 17:Yönetsel Göreve Göre Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Boyutlar	Yönetsel Görev	N	Ortalama	SS	t	sd	p
Akademik Performans Algısı Genel Toplam	Evet	196	3,57	0,53	-0,379	371	0,705
	Hayır	304	3,59	0,45			
Yabancı Dil Öz Yeterliği	Evet	196	3,10	0,88	-2,382	379	0,018
	Hayır	304	3,29	0,78			
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	Evet	196	3,69	0,61	0,0097	498	0,923
	Hayır	304	3,68	0,58			
Teknoloji Öz Yeterliği	Evet	196	4,04	0,51	2,422	419	0,016
	Hayır	304	3,93	0,52			
Etkili Ders Anlatım Öz Yeterliği	Evet	196	4,32	0,45	1,554	498	0,121
	Hayır	304	4,25	0,50			
Dış Etkenlere Karşı Öz Yeterliği	Evet	196	3,39	0,77	2,824	498	0,005
	Hayır	304	3,20	0,72			
İş Stresi	Evet	196	2,66	0,77	-2,440	498	0,015
	Hayır	304	2,84	0,84			

Akademisyenlerin akademik performans algısı ve iş stresinin görev yerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan bağımsız örneklem t testi bulguları tablo 17’da sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre akademik performans algısının yönetsel göreve göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Akademisyenlerin yabancı dil öz yeterliği algısının ($p=,018<0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde yönetsel görevi olup olmadığına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Yabancı dil öz yeterliği algısının yönetsel göreve göre ortalama değerleri incelendiğinde yönetsel bir görevi olmayan akademisyenlerin, yönetsel görevi bulunan akademisyenlere göre istatistiksel yabancı dil öz yeterlik algısının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Akademisyenlerin teknoloji öz yeterliği algısının ($p=,005<0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde yönetsel görevi olup olmadığına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Teknoloji öz yeterliği algısının yönetsel göreve göre ortalama değerleri incelendiğinde yönetsel bir görevi olan akademisyenlerin, yönetsel görevi bulunmayan akademisyenlere göre teknoloji öz yeterlik algısının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Akademisyenlerin dış etkenlere karşı öz yeterliği algısının ($p=,016<0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde yönetsel görevi olup olmadığına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Dış etkenlere karşı öz yeterliği algısının yönetsel göreve göre ortalama değerleri incelendiğinde yönetsel bir görevi olan akademisyenlerin, yönetsel görevi bulunmayan akademisyenlere göre dış etkenlere karşı öz yeterlik algısının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre iş stresi algısının ($p=,015>0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde yönetsel görevi olup olmadığına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. İş stresi algısının yönetsel göreve göre ortalama değerleri incelendiğinde yönetsel görevi olmayanların yönetsel görevi olanlara göre iş stresinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

3.6.2.2. Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi

Araştırma kapsamında yer alan değişkenlerin (akademik performans algısı ve iş stresi) unvan, alan, kıdem yılı ve haftalık ders yükü olup olmadığına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Çıkan sonuçlara göre farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını incelemek için Scheffe Analizine başvurulmuştur. Tablo 18’de unvana göre, Tablo 21’de kıdem yılına göre, Tablo 23’de haftalık ders yüküne göre farklılıkların incelendiği tek yönlü varyans analizi bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 18: Unvana Göre Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Bulguları

Boyutlar	Unvan	N	Ortalama	SS	F	P
Akademik Performans Algısı Genel Toplam	Arş. Gör.	84	3,52	0,42	3,957	0,000
	Arş. Gör. Dr.	22	3,56	0,34		
	Öğr. Gör.	133	3,37	0,49		
	Öğr. Gör. Dr.	18	3,74	0,31		
	Dr. Öğr. Üyesi	141	3,69	0,49		
	Doç. Dr.	63	3,70	0,49		
	Prof. Dr.	39	3,79	0,39		
Yabancı Dil Öz Yeterliği	Arş. Gör.	84	3,34	0,48	12,682	0,000
	Arş. Gör. Dr.	22	3,20	0,73		
	Öğr. Gör.	133	2,74	0,59		
	Öğr. Gör. Dr.	18	3,49	0,82		
	Dr. Öğr. Üyesi	141	3,35	0,75		
	Doç. Dr.	63	3,42	0,82		
	Prof. Dr.	39	3,66	0,73		
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	Arş. Gör.	84	3,50	0,64	5,697	0,000
	Arş. Gör. Dr.	22	3,70	0,82		
	Öğr. Gör.	133	3,53	0,55		
	Öğr. Gör. Dr.	18	3,76	0,52		
	Dr. Öğr. Üyesi	141	3,85	0,62		
	Doç. Dr.	63	3,77	0,26		
	Prof. Dr.	39	3,81	0,56		
Teknoloji Öz Yeterliği	Arş. Gör.	84	3,89	0,66	1,102	0,360
	Arş. Gör. Dr.	22	3,93	0,46		
	Öğr. Gör.	133	3,97	0,59		
	Öğr. Gör. Dr.	18	4,08	0,49		
	Dr. Öğr. Üyesi	141	4,04	0,37		
	Doç. Dr.	63	3,96	0,60		
	Prof. Dr.	39	3,89	0,36		
Etkili Ders Anlatım Öz Yeterliği	Arş. Gör.	84	4,12	0,46	2,670	0,015
	Arş. Gör. Dr.	22	4,33	0,61		
	Öğr. Gör.	133	4,35	0,47		
	Öğr. Gör. Dr.	18	4,18	0,52		
	Dr. Öğr. Üyesi	141	4,34	0,49		
	Doç. Dr.	63	4,22	0,32		
	Prof. Dr.	39	4,28	0,53		
Dış Etkenlere Karşı Öz Yeterliği	Arş. Gör.	84	2,94	0,38	6,502	0,000
	Arş. Gör. Dr.	22	3,15	0,43		
	Öğr. Gör.	133	3,21	0,55		
	Öğr. Gör. Dr.	18	3,53	0,41		
	Dr. Öğr. Üyesi	141	3,32	0,48		
	Doç. Dr.	63	3,58	0,61		
	Prof. Dr.	39	3,56	0,56		
İş Stresi	Arş. Gör.	84	3,25	0,71	12,198	0,000
	Arş. Gör. Dr.	22	3,27	0,66		
	Öğr. Gör.	133	2,41	0,84		
	Öğr. Gör. Dr.	18	2,92	0,71		
	Dr. Öğr. Üyesi	141	2,76	0,66		
	Doç. Dr.	63	2,78	0,75		
	Prof. Dr.	39	2,60	0,96		

Tablo 18’de unvana göre akademik performans algısı ve iş stresi değişkenlerinin farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği tek yönlü varyans analizi bulguları yer almaktadır. Araştırmaya göre akademik performans algısı toplam skoru ile yabancı dil öz yeterlik algısı, bilimsel araştırma öz yeterlik algısı, dış etkenlere karşı öz yeterlik algısı ve iş stresi algısının unvana göre çok yüksek istatistiksel anlamlılık düzeyinde farklılaştığı ($p=,000 < 0,001$), etkili ders anlatım öz yeterliğinin unvana göre istatistiksel anlamlılık düzeyinde farklılaştığı ($p=0,015 < 0,05$) öte yandan teknoloji öz yeterlilik algısının unvana göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($P>0.05$). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi için Scheffe analizi bulgularına yer verilmiştir (Tablo 19).

Tablo 19:Unvana ait Scheffe Analizi Bulguları

Boyutlar	Kategoriler Arası Eşleşme		Ortalama Farklı	p
Akademik Performans Algısı Genel Toplam	Öğr. Gör.	Dr. Öğr. Üyesi	-,325*	0,000
		Doç. Dr.	-,334*	0,001
		Prof. Dr.	-,425*	0,000
Yabancı Dil Öz Yeterliği	Öğr. Gör.	Arş. Gör.	-,599*	0,000
		Öğr. Gör. Dr.	-,752*	0,022
		Dr. Öğr. Üyesi	-,614*	0,000
		Doç. Dr.	-,678*	0,000
		Prof. Dr.	-,922*	0,000
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliği	Dr. Öğr. Üyesi	Arş. Gör.	,358*	0,003
		Öğr. Gör.	,324*	0,002
Dış Etkenlere Karşı Öz Yeterliği	Arş. Gör.	Dr. Öğr. Üyesi	-,373*	0,034
		Doç. Dr.	-,638*	0,000
		Prof. Dr.	-,615*	0,005
İş Stresi	Arş. Gör.	Öğr. Gör.	,838*	0,002
		Dr. Öğr. Üyesi	,490*	0,041
		Doç. Dr.	,468*	0,004
		Prof. Dr.	,654*	0,002

Tablo 19’da unvana göre farklılaşan akademik performans algısı toplam skoru, yabancı dil öz yeterlilik algısı, bilimsel araştırma öz yeterlilik algısı, dış etkenlere karşı öz yeterlilik algısı ve iş stresi algısı scheffe test sonuçları sunulmuştur. Test sonuçlarına göre Öğr. Gör. unvanına sahip akademisyenler ile Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin akademik performans algıları arasında istatistiksel olarak ($p<0,001$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ortalama değer farkı incelendiğinde Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin akademik performans algılarının Öğr. Gör. unvanına sahip akademisyenlere göre daha yüksek olduğunu sonucuna varılmıştır.

Akademisyenlerin yabancı dil öz yeterliği test sonuçlarına göre Öğr. Gör. unvanına sahip akademisyenler ile Araş. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin yabancı dil öz yeterlik algıları arasında istatistiksel olarak ($p=,000<0,001$) düzeyinde anlamlı bir farklılık; Öğr. Gör. Dr. unvanına sahip akademisyenler arasında ise istatistiksel olarak ($p=,022<0,05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ortalama değer farkı incelendiğinde Araş. Gör., Öğr. Gör. Dr, Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin yabancı dil öz yeterlik algılarının Öğr. Gör. unvanına sahip akademisyenlere göre daha yüksek olduğunu sonucuna varılmıştır.

Akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterlik algısı test sonuçlarına göre Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip akademisyenler ile Araş. Gör. ve Öğr. Gör. unvanına sahip akademisyenlerin yabancı dil öz yeterlik algıları arasında istatistiksel olarak ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ortalama değer farkı incelendiğinde Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip akademisyenlerin yabancı dil öz yeterlik algılarının Araş. Gör. ve Öğr. Gör. unvanına sahip akademisyenlere göre daha yüksek olduğunu sonucuna varılmıştır.

Akademisyenlerin dış etkenlere karşı öz yeterlik algısı test sonuçlarına göre Araş. Gör. unvanına sahip akademisyenler ile Doç. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin dış etkenlere karşı öz yeterlik algıları arasında istatistiksel olarak ($p=,000<0,001$) düzeyinde anlamlı bir farklılık; Dr. Öğr. Üyesi ve Prof. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin dış etkenlere karşı öz yeterlik algıları arasında ise istatistiksel olarak ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ortalama değer farkı incelendiğinde Araş. Gör. unvanına sahip akademisyenlerin dış etkenlere karşı öz yeterlik algılarının Doç. Dr., Dr. Öğr. Üyesi ve Prof. Dr. unvanına sahip akademisyenlere göre daha düşük olduğunu sonucuna varılmıştır.

Akademisyenlerin iş stresi algısı test sonuçlarına göre Araş. Gör. unvanına sahip akademisyenler ile Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin iş stresi algıları arasında istatistiksel olarak ($p=,000<0,05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ortalama değer farkı incelendiğinde Araş. Gör. unvanına sahip akademisyenlerin iş stresi algılarının Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr., ve Prof. Dr. unvanına sahip akademisyenlere göre daha yüksek olduğunu sonucuna varılmıştır.

Tablo 20: Alana Göre Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Bulguları

Boyutlar	Alan	N	Ortalama	SS	F	P
Akademik Performans Algısı Genel Toplam	Sosyal Bilimler	272	3,58	0,51	0,048	0,954
	Fen Bilimleri	190	3,59	0,46		
	Sağlık Bilimleri	38	3,58	0,42		
Yabancı Dil Öz Yeterliği	Sosyal Bilimler	272	3,23	0,86	1,229	0,293
	Fen Bilimleri	190	3,23	0,77		
	Sağlık Bilimleri	38	3,01	0,81		
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliği	Sosyal Bilimler	272	3,68	0,60	0,052	0,950
	Fen Bilimleri	190	3,69	0,56		
	Sağlık Bilimleri	38	3,70	0,63		
Teknoloji Öz Yeterliği	Sosyal Bilimler	272	3,93	0,52	2,377	0,094
	Fen Bilimleri	190	4,01	0,53		
	Sağlık Bilimleri	38	4,10	0,49		
Etkili Ders Anlatım Öz Yeterliği	Sosyal Bilimler	272	4,25	0,45	8,079	0,000
	Fen Bilimleri	190	4,26	0,52		
	Sağlık Bilimleri	38	4,58	0,45		
Dış Etkenlere Karşı Öz Yeterliği	Sosyal Bilimler	272	3,28	0,77	0,831	0,436
	Fen Bilimleri	190	3,24	0,72		
	Sağlık Bilimleri	38	3,42	0,70		
İş Stresi	Sosyal Bilimler	272	2,83	0,86	4,282	0,014
	Fen Bilimleri	190	2,64	0,71		
	Sağlık Bilimleri	38	2,96	0,94		

Tablo 20’de alana göre akademik performans algısı ve iş stresi değişkenlerinin farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği tek yönlü varyans analizi bulguları yer almaktadır. Araştırmaya göre alana göre etkili ders anlatım öz yeterlik algısının ($p=,000<0,001$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde; iş stresi algısının ise ($p=,014<0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Öte yandan alana göre yabancı dil, bilimsel araştırma, teknoloji ve dış etkenlere karşı öz yeterlik algıları açısından anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($P>0,05$). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi için Scheffe analizi bulgularına yer verilmiştir (Tablo 21).

Tablo 21:Alana ait Scheffe Analizi Bulguları

Boyutlar	Kategoriler Arası Eşleşme		Ortalama Farklı	p
Etkili Ders Anlatım Öz Yeterliği	Sağlık Bilimleri	Sosyal Bilimler	,330*	0,000
		Fen Bilimleri	,321*	0,001
İş Stresi	Sosyal Bilimler	Fen Bilimleri	,194*	0,043

Tablo 21’de alana göre farklılaşan, etkili ders anlatım öz yeterlik algısı ve iş stresi algısı scheffe test sonuçları sunulmuştur. Test sonuçlarına göre sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenler ile sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerin etkili ders anlatım öz yeterlik algısı arasında istatistiksel olarak ($p=,000<0,001$) düzeyinde; sağlık bilimleri ile fen bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin etkili ders anlatım öz yeterlik algısı arasında ise istatistiksel olarak ($p=,001<0,05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık

saptanmıştır. Ortalama değer farkı incelendiğinde sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin etkili ders anlatım algılarının sosyal bilimler ve fen bilimleri alanında çalışan akademisyenlere göre daha yüksek olduğunu sonucuna varılmıştır.

Akademisyenlerin iş stresi algısı test sonuçlarına göre sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerin iş stresi algısı fen bilimleri alanında çalışan akademisyenlere göre ($p=,0043<0,05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ortalama değer farkı incelendiğinde sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerin iş stresi algılarının fen bilimleri alanında çalışan akademisyenlere göre daha yüksek olduğunu sonucuna varılmıştır.

Tablo 22: Kıdem Yılına Göre Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Bulguları

Boyutlar	Kıdem Yılı	N	Ortalama	SS	F	P
Akademik Performans Algısı Genel Toplam	0-5	103	3,59	0,49	1,767	0,134
	06-10	122	3,54	0,43		
	11-15	78	3,65	0,54		
	16-20	86	3,66	0,53		
	21 ve üzeri	111	3,51	0,45		
Yabancı Dil Öz Yeterliği	0-5	103	3,28	0,83	0,966	0,426
	06-10	122	3,22	0,75		
	11-15	78	3,27	0,95		
	16-20	86	3,25	0,86		
	21 ve üzeri	111	3,09	0,77		
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliği	0-5	103	3,53	0,63	3,268	0,012
	06-10	122	3,67	0,54		
	11-15	78	3,77	0,62		
	16-20	86	3,82	0,57		
	21 ve üzeri	111	3,67	0,57		
Teknoloji Öz Yeterliği	0-5	103	3,99	0,49	2,083	0,082
	06-10	122	3,97	0,53		
	11-15	78	4,04	0,45		
	16-20	86	4,05	0,57		
	21 ve üzeri	111	3,86	0,54		
Etkili Ders Anlatım Öz Yeterliği	0-5	103	4,27	0,44	1,558	0,184
	06-10	122	4,24	0,47		
	11-15	78	4,35	0,43		
	16-20	86	4,36	0,52		
	21 ve üzeri	111	4,22	0,54		
Dış Etkenlere Karşı Öz Yeterliği	0-5	103	3,34	0,65	5,403	0,000
	06-10	122	3,01	0,74		
	11-15	78	3,37	0,79		
	16-20	86	3,41	0,84		
	21 ve üzeri	111	3,35	0,67		
İş Stresi	0-5	103	2,76	0,96	2,478	0,043
	06-10	122	2,89	0,92		
	11-15	78	2,91	0,82		
	16-20	86	2,67	0,71		
	21 ve üzeri	111	2,62	0,58		

Tablo 22’de kıdem yılına göre akademik performans algısı ve iş stresi değişkenlerinin farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği tek yönlü varyans analizi bulguları yer almaktadır. Araştırmaya göre kıdem yılına göre bilimsel araştırma öz yeterlik algısının ($p=,012<0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde; dış etkenlere karşı öz yeterlik algısının kıdem yılına göre ($p=,000<0,001$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde, iş stresi algısının ise ($p=,043<0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde kıdem yılına göre farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Öte yandan kıdem yılına göre akademik performans, yabancı dil, teknoloji, etkili ders anlatım öz yeterlik algıları ve iş stresi algılarının istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($P>0,05$). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi için Scheffe analizi bulgularına yer verilmiştir (tablo 23).

Tablo 23:Kıdeme ait Scheffe Analizi Bulguları

Boyut	Kategoriler Arası Eşleşme		Ortalama Farklı	p
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliği	16-20 yıl	0-5 yıl	,28578*	0,027
		0-5 yıl	-,33262*	0,025
Dış Etkenlere Karşı Öz Yeterliği	06-10 yıl	11-15 yıl	-,35813*	0,026
		16-20 yıl	-,39719*	0,006
		21 ve üzeri	-,34069*	0,016

Tablo 23’de kıdem yılına göre farklılaşan, bilimsel araştırma öz yeterlik algısı ve dış etkenlere karşı öz yeterlik scheffe test sonuçları sunulmuştur. Test sonuçlarına göre 16-20 yıl arası kıdem sahip akademisyenler ile 0-5 yıl kıdeme sahip akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterlik algısı arasında istatistiksel olarak ($p=,027<0,05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ortalama değer farkı incelendiğinde; 16-20 yıl arası kıdem yılına sahip olan akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterlik algısının 0-5 yıl arası çalışan akademisyenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Akademisyenlerin dış etkenlere karşı öz yeterlik algısında ise 06-10 yıl kıdeme sahip akademisyenler ile 0-5 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip akademisyenler arasında ($p<0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde bir farklılık saptanmıştır. Ortalama değer farkına bakıldığında 06-10 yıl arası çalışanlara göre 0-5 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip akademisyenlerin dış etkenlere karşı öz yeterlik algılarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 24: Haftalık Ders Yüküne Göre Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Bulguları

Boyutlar	Haftalık Ders Yükü	N	Ortalama	SS	F	P
Akademik Performans Algısı Genel Toplam	0-12	202	3,61	0,47887	4,577	0,011
	13-24	223	3,52	0,48731		
	25 saat ve üzeri	75	3,70	0,48280		
Yabancı Dil Öz Yeterliği	0-12	202	3,35	0,79833	6,961	0,001
	13-24	223	3,06	0,84623		
	25 saat ve üzeri	75	3,32	0,79207		
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	0-12	202	3,64	0,58855	4,469	0,012
	13-24	223	3,66	0,60972		
	25 saat ve üzeri	75	3,87	0,52790		
Teknoloji Öz Yeterliği	0-12	202	3,96	0,52140	2,823	0,060
	13-24	223	3,94	0,53464		
	25 saat ve üzeri	75	4,10	0,49242		
Etkili Ders Anlatım Öz Yeterliği	0-12	202	4,20	0,51920	4,626	0,010
	13-24	223	4,33	0,47721		
	25 saat ve üzeri	75	4,35	0,40763		
Dış Etkenlere Karşı Öz Yeterliği	0-12	202	3,22	0,72823	1,639	0,195
	13-24	223	3,28	0,76111		
	25 saat ve üzeri	75	3,41	0,79003		
İş Stresi	0-12	202	2,90	0,93911	4,322	0,014
	13-24	223	2,68	0,72582		
	25 saat ve üzeri	75	2,67	0,70343		

Tablo 24’te haftalık ders yüküne göre akademik performans algısı ve iş stresi değişkenlerinin farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği tek yönlü varyans analizi bulguları yer almaktadır. Araştırmaya göre haftalık ders yüküne göre akademik performans algısının ($p=,011<0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde farklılaştığı, yabancı dil öz yeterlik algısına göre ($p=,001<0,001$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde farklılaştığı, bilimsel araştırma öz yeterlik algısına göre ($p=,012<0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde farklılaştığı, etkili ders anlatım öz yeterliğe göre ($p=,010<0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde farklılaştığı, iş stresi algısına göre ise ($p=,014<0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Öte yandan akademisyenlerin haftalık ders yüküne göre teknoloji öz yeterlik algısı ve dış etkenlere karşı öz yeterlik algısının haftalık ders yüküne göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($P>0.05$). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi için Scheffe analizi bulgularına yer verilmiştir (Tablo 25).

Tablo 25:Haftalık Ders Yüküne ait Scheffe Analizi Bulguları

Boyut	Kategoriler Arası Eşleşme		Ortalama Farklı	p
Akademik Performans Algısı Genel Toplam	25 saat ve üzeri	13-24	,18612*	0,016
Yabancı Dil Öz Yeterliği	0-12	13-24	,28243*	0,002
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliği	25 saat ve üzeri	0-12	,22714*	0,018
		13-24	,21368*	0,026
Etkili Ders Anlatım Öz Yeterliği	13 -24	0-12	,12856*	0,025
İş Stresi	0-12	13-24	,21637*	0,025

Tablo 25’te haftalık ders yüküne göre farklılaşan, akademik performans algısı, yabancı dil öz yeterlik algısı, bilimsel araştırma öz yeterlik algısı ve etkili ders anlatım öz yeterlik algısı ile iş stresi algısının scheffe test sonuçları sunulmuştur. Test sonuçlarına göre haftalık ders yüküne göre 25 saat ve üzeri ders veren akademisyenlerin akademik performans algısının 13-24 saat arası ders veren akademik personele göre ($p=,016<0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde farklılaştığı tespit edilmiştir. Ortalama değer farkına bakıldığında 25 saat ve üzeri ders veren akademisyenlerin akademik performans algısının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Haftalık ders yüküne göre 0-12 saat ders veren akademisyenlere göre 13-24 saat arası ders veren akademisyenlerin yabancı dil öz yeterlik algısının ($p=,002<0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde farklılaştığı tespit edilmiştir. Ortalama değer farkına bakıldığında 0-12 saat ve üzeri ders veren akademisyenlerin yabancı dil öz yeterlik algısının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Haftalık ders yüküne göre 25 saat ve üzeri ders veren akademisyenlere göre 0-12 saat arası ders veren akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterlik algısının ($p=,018<0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde farklılaştığı; 25 saat ve üzeri ders veren akademisyenlere göre 13-24 saat arası ders veren akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterlik algısının ($p=,026<0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde farklılaştığı tespit edilmiştir. Ortalama değer farkına bakıldığında 25 saat ve üzeri ders veren akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterlik algısının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Haftalık ders yüküne göre 13-24 saat arası ders veren akademisyenlere göre 0-12 saat arası ders veren akademisyenlerin etkili ders anlatım öz yeterlik algısının ($p=,025<0,05$)

istatistiksel anlamlılık düzeyinde farklılaştığı tespit edilmiştir. Ortalama değer farkına bakıldığında 13-24 saat arası ders veren akademisyenlerin etkili ders anlatım öz yeterlik algısının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Haftalık ders yüküne göre 0-12 saat arası ders veren akademisyenlere göre 13-24 saat arası ders veren akademisyenlerin iş stresi algısının ($p=,025<0,05$) istatistiksel anlamlılık düzeyinde farklılaştığı tespit edilmiştir. Ortalama değer farkına bakıldığında 0-12 saat arası ders veren akademisyenlerin etkili ders anlatım öz yeterlik algısının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

3.6.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizine ilişkin detaylı görünüm Tablo 26’da sunulmuştur.

Tablo 26: Akademik Performans Algısı ve İş Stresi Korelasyon Analizi Bulguları

Boyutlar	APAT	YDÖ	BAÖ	TÖ	EDAÖ	DEKÖ	İS
Akademik Performans Algısı Genel Toplam	-						
Yabancı Dil Öz Yeterliği	,866**	-					
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliği	,691**	,375**	-				
Teknoloji Öz Yeterliği	,663**	,343**	,536**	-			
Etkili Ders Anlatım Öz Yeterliği	,456**	,122**	,382**	,622**	-		
Dış Etkenlere Karşı Öz Yeterliği	,452**	,208**	,306**	,184**	,233**	-	
İş Stresi	-,102*	0,020	-,124**	-,144**	-,101*	-,249**	-

APAT= Akademik performans algısı genel toplam, YDÖ= Yabancı dil öz yeterliği, BAÖ= Bilimsel araştırma öz yeterliği, TÖ= Teknoloji öz yeterliği, EDAÖ= Etkili ders anlatım öz yeterliği, DEKO= Dış etkenlere karşı öz yeterliği, İS=iş stresi; * $p< .05$, ** $p< .01$.

Akademik performans algısı ile iş stresi arasındaki ilişkinin test edilmesi için korelasyon analizine başvurulmuştur (Tablo 26).

Akademik performans algısı ile alt boyutları olan; yabancı dil öz yeterliği, bilimsel araştırma öz yeterliği, teknoloji öz yeterliği, etkili ders anlatım öz yeterliği, dış etkenlere karşı öz yeterliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p< 0,01$).

Akademik performans algısı ile stres arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p< ,05$).

Yabancı dil öz yeterliği ile bilimsel araştırma öz yeterliği, teknoloji öz yeterliği, etkili ders anlatım öz yeterliği, dış etkenlere karşı öz yeterlik algısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p< 0,01$). Ancak yabancı dil öz yeterliği ile iş stresi arasında ilişki yoktur ($r=0.00$).

Bilimsel araştırma öz yeterliği ile teknoloji öz yeterliği, etkili ders anlatım öz yeterliği ve dış etkenlere karşı öz yeterlik algısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p<0,01$). Bilimsel araştırma öz yeterlik algısı ile iş stresi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p< 0,01$).

Teknoloji öz yeterliği ile etkili ders anlatım öz yeterliği ve dış etkenlere karşı öz yeterlik algısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p<0,01$). Teknoloji öz yeterlik algısı ile iş stresi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p< 0,01$).

Etkili ders anlatım öz yeterlik algısı ile dış etkenlere karşı öz yeterlik algısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p<0,01$). Etkili ders anlatım öz yeterlik algısı ile iş stresi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p< 0,01$).

Dış etkenlere karşı öz yeterlik algısı ile iş stresi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p< 0,01$).

SONUÇ

Bu kısımda öncelikle bulguların özetine yer verilmiş, sonrasında ise ortaya çıkan bulguların literatür bağlamında yorumlanmasına yer verilmiştir. Daha sonra çalışmanın özgün değerine değinilerek; araştırmanın kısıtları ve bulgular ışığında araştırma önerileri paylaşılmıştır.

Bulguların özeti: Akademisyenlerin akademik performans algısının demografik değişkenlere göre (cinsiyet, çalıştığı kurum, görev yeri, yönetsel görevi, unvanı, alanı, kıdem yılı, haftalık ders yükü) farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; akademik performans algısının; kurum, görev yeri ve unvana göre istatistiksel düzeyde anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiş; cinsiyet, yönetsel görev, alan ve kıdem yılına göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($P>0.05$). Ancak akademik performans algısı alt boyutlarına bakıldığında; görev yerine göre yabancı dil öz yeterlilik algısının, yönetsel göreve göre yabancı dil, teknoloji ve dış etkenlere karşı öz yeterlik algısının, alana göre etkili ders anlatım öz yeterlik algısının, kıdem yılına göre ise bilimsel araştırma ve dış etkenlere karşı öz yeterlilik algısının istatistiksel anlamda farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu bulgular ile **H₁** kısmen desteklenmiştir.

Akademisyenlerin iş stresi algısının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; iş stresi algısının kıdem yılı hariç diğer demografik değişkenlere göre istatistiksel anlamda farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu bulgular ile **H₂** kısmen desteklenmiştir.

Akademik performans algısı ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelendiği korelasyon analizi sonucunda; akademik performans algısı toplam skoru ile iş stresi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<.05$). Bu bulgular ile **H₃** desteklenmiştir.

Bulguların yorumlanması: Araştırmadan elde edilen bulgular teorik arka plan ve daha önce yapılan çalışmalardan elde edilen ampirik bulgulara dayanılarak yorumlanacaktır.

Akademik performans algısı ile iş stresinin teorik arka plan ve ampirik bulgular bağlamında yorumlanması:

Araştırmadan elde edilen bulgular genel olarak akademik performans algısının demografik özelliklere göre farklılaştığını göstermektedir. Bu bulgu akademik

performans kapsamında yapılan çalışmalar incelendiğinde beklenen yöndedir. 2015 yılında yapılan çalışmada kişisel faktörlerin bilimsel üretkenlikte önemli bir rol oynadığı bulgularına ulaşılmıştır (Dhillon, S. K., Ibrahim, R., & Selamat, A. ,2015).

Araştırmada kurum, görev yeri, unvan ve haftalık ders yüküne göre akademik performans algısının farklılaştığı tespit edilmiş; Abramo, G., D'Angelo, C. A., & Di Costa, F. (2011)'nın yaptıkları çalışmada yüksek unvana sahip olan akademisyenlerin daha iyi performansa sahip oldukları bulgusu Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin akademik performans algılarının daha yüksek olduğu bulgusunu destekler niteliktedir.

Araştırmada bulgularında dikkat çeken bir husus; akademik performans algısı alt boyutları arasında demografik özelliklere göre en çok farklılık gösteren yabancı dil öz yeterlik algısı olmasıdır. Yabancı dil öz yeterlik algısı kurum, görev yeri, yönetsel görev, unvan ve haftalık ders yüküne göre önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Bu bulgu konuya ilişkin mevcut çalışmalar incelendiğinde yabancı dil yeterliliğinin bilimsel yayınların kabulünde önemli bir rol oynadığı bulgusu ile örtüşmektedir. Yapılan çalışmalarda atıf dizinlerinde Türkiye kaynaklı dergilerin düşük etki faktörüne sahip dergiler olmasını, yayımlanan makalelerin büyük bir bölümünün Türkçe yayınlanması ile ilişkilendirmektedir (Al ve Soydal,2011). Ayrıca Tonta (2017) yaptığı çalışmada elde ettiği bulgular ile uluslararası yayın yapmada dil yeterliliğinin önemini ortaya koymuştur.

Araştırma bulgularına göre yabancı dil öz yeterlik algısından sonra demografik özelliklere göre en çok farklılık gösteren bilimsel araştırma öz yeterlik algısı olmuştur. Bilimsel araştırma öz yeterlik algısı kurum, unvan, kıdem yılı, haftalık ders yüküne göre farklılaşmaktadır. Olkun (2006) yılında yaptığı araştırmasında; ulusal ve uluslararası dergilerde makalelerin reddedilme nedenlerini araştırmış; dergi editörleri ile yaptığı mülakatlar sonucunda özellikle gelişmekte olan ülkelerde bilimsel araştırma konusunda yazarların çok yetersiz kaldığını sonucuna ulaşmıştır. Olkun'un araştırma sonuçları Kline'in (2009)'da yapmış olduğu araştırmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Bu bulgular akademik performansın değerlendirilmesinde yabancı dil ve bilimsel araştırma yeterlilik algısının önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular genel olarak iş stresinin demografik özelliklere göre farklılaştığını göstermektedir. Bu bulgu iş stresi ile daha önce yapılan çalışmalarda elde

edilen sonuçlarla benzer yöndedir. Aytaç (2006) ve Eren (2007)'e ve göre iş stresinin kişiden kişiye farklılık gösterdiği görüşü araştırma bulgularını desteklemektedir.

Araştırma bulgularında cinsiyete göre erkeklerin, unvana göre Araştırma Görevlilerinin, alana göre sosyal bilimlerde çalışan akademisyenlerin daha fazla iş stresine maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Bu bulgular Göksel ve Tomruk (2016) yaptığı çalışma bulguları ile farklılık göstermektedir. Ayrıca Balcı (2000) yaptığı araştırmada cinsiyetin stresle ilgili olmadığı sonucuna varmıştır. Araştırma bulgularında akademisyenlerin bulunduğu alana göre iş stresinin farklılaştığı bulgusu; Aksu (1998) konulu araştırmasında ortaya çıkan öğretim elemanlarının iş stresinin bulunduğu alana bağlı geliştiği bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

Araştırma bulguları göstermektedir ki stres ile akademik performans algısı arasında negatif bir ilişki vardır. Bu bulgu stres ve performans kapsamında yapılan çalışmalar incelendiğinde beklenen yöndedir. Çünkü stresin belirli bir düzeyin üzerinde olması çalışan performansını olumsuz etkilediği yapılan çalışmalarda ortaya çıkmıştır. Ayrıca stresin kontrol altında tutulması yani yönetilebilir bir stresin performansı olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (Aytaç, 2002; Gümüştakin ve Öztemiz, 2005; A. Aydın, Üçüncü ve Taşdemir, 2011). Araştırma bulguları incelendiğinde; dış etkenlere karşı öz yeterlik algısı ve iş stresi arasındaki ilişki diğer boyutlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bu durum akademisyenlerin dış etkenlere karşı hassasiyetini ortaya çıkarmaktadır. Dış etkenlere karşı öz yeterliliğini sırayla teknoloji öz yeterliği, bilimsel araştırma öz yeterliği, etkili ders anlatım öz yeterliği algısı takip etmektedir. Ancak beklenenin aksine yabancı dil öz yeterlik algısı ile stres arasında ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın özgünlüğü ve katkısı: Literatürde akademik performans kapsamında yapılan çalışmalar mevcuttur. Ancak akademik performansın yabancı dil, bilimsel araştırma, teknoloji kullanımı, etkili ders anlatım ve dış etkenlere karşı öz yeterlik bağlamında tek bir çalışma içerisinde değerlendirildiği ve bu faktörlerin stresle ilişkisinin ele alındığı bir çalışma olması açısından ilk olan bir çalışmadır.

Ortaya çıkan bulgular; alanda kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere oranla daha stresli olduğunu ortaya koymuştur. Ancak bu çalışmada erkeklerin kadınlara oranla daha stresi olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak akademik performansla göre cinsiyetin farklılaştığına dair bir bulgu elde edilememiştir. Akademik performans algısı genel toplamına bakıldığında öğretim üyelerinin daha yüksek akademik performans algısına

sahip olduğu bulgusu özgün bir bulgudur. Ayrıca sağlık bilimi alanında çalışanların daha yüksek etkili ders anlatım öz yeterlik algısına sahip olduğu bulgusu özgün bir bulgudur.

Araştırmanın kısıtları: Araştırma bulguları iki üniversite ile sınırlı kalmıştır. İleride yapılacak araştırmalar daha fazla üniversite ile yapılabilir. Farklı üniversitelerde yapılması halinde farklı sonuçlar elde edilmesi muhtemeldir. Performansa dayalı birçok çalışma olmasına rağmen akademik performans algısı bağlamında yapılan ampirik çalışma sayısı çok kısıtlıdır. Akademik performans algısı ile iş stresi arasındaki ilişkide ortaya çıkan sonuçlar yalnızca kullanılan ölçeklerle elde edilen sonuçlardır.

Gelecek araştırma önerileri:

- Akademik performans algısının iş stresi haricinde motivasyon, tükenmişlik ve iş doyumunu ile ilişkisi incelenebilir.
- Araştırmanın kısıtlarında belirtildiği üzere bu araştırma yalnızca Sakarya Üniversitesi ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde görevli akademik personel ile yapılmıştır. Araştırma daha fazla üniversite ile yapılabilir.
- Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre akademik performansı düşük çıkan gruplar ile iş stres algısı yüksek olan grupların nedenlerini ortaya koyabilecek farklı araştırmalar yapılabilir.

Sonuç olarak; araştırmadan elde edilen bulgular iş stresi ile akademik performans algısı arasındaki ilişkinin üniversitelerin performansında önemli bir role sahip olduğudur. Akademik performans algısı al boyutları arasında yabancı dil öz yeterlik algısı hariç diğer tüm boyutlarda iş stresi ile negatif düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Bu bağlamda akademisyenlere yönelik bilimsel araştırma, teknoloji kullanımı, etkili ders anlatımı yeterliliklerinin artırılması yönünde yapılacak olan çalışmalarla üniversitelerin görünürlüğünün olumlu yönde etkilenmesi muhtemeldir. Ayrıca araştırma kapsamında akademisyenlerin dış etkenlere karşı öz yeterlik algıları ile iş stresi algısı arasındaki ilişki daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak nedenlerin araştırılması ve akademisyenleri etkileyen dış etkenlerin azaltılmasının bilimsel üretkenliğe daha fazla katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Genel olarak araştırmadan elde edilen bulgular daha önceki yapılan çalışmalar ve konuya dair teorik arka plan ile örtüşmektedir. Cinsiyete göre akademik performans algısı ve iş stresine dair bulgular bu çalışma kapsamında desteklenmemiştir. Ancak çalışmanın örneklemini düşünüldüğünde sadece bu çalışmanın bulgularına dayanılarak genel bir çıkarım yapmak sağlıklı değildir. Çünkü akademik performans kapsamında yapılan sayısı

oldukça kısıtlıdır. Sonuç olarak bilimsel üretkenliğin arttırılması için bireysel yeterliliklerin artırılması örgütsel amaçlar içerisinde yer almalıdır. Akademik performans konusunun hem kurum hem de ülke açısından önemi düşünüldüğünde çok daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.



KAYNAKÇA

- Abramo, G., D'Angelo, C. A., & Di Costa, F. (2011). Research productivity: Are higher academic ranks more productive than lower ones?. *Scientometrics*, 88(3), 915-928.
- Akcan, A. T., Malkoç, S., & Kızıltan, Ö. (2018). Akademisyenlere göre akademi ve akademik kültür. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 569-591.
- Akgemci, T. (2001). Örgütlerde stres ve yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), (301-309).
- Aksoy, A. A., Bingöl E, & Baş, M. (2008). *Genel işletmecilik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aksu, M. B. (1998). Fırat Üniversitesi akademik personelinin iş stresi, gerilim ve başa çıkma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 22(107), 8-14.
- Akyüz, İ., & Gedik, T. (2004). *örgütsel ve bireysel stres kaynakları (üniversite akademik personeli üzerine bir uygulama)*, V. Ulusal Orman Fakülteleri Öğrenci Kongresi Bildiriler Kitabı, Trabzon.
- Al, U. (2008). Bilimsel yayınların değerlendirilmesi: h-endeksi ve Türkiye'nin performansı. *Bilgi Dünyası*, 9(2), 263-285.
- Al, U. (2012). Avrupa birliği ülkeleri ve Türkiye'nin yayın ve atıf performansı. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(62), 1-20.
- Al, U. ve Soydal, İ. (2011). Atıf dizinlerindeki Türkiye adresli dergiler üzerine bir değerlendirme. *Bilgi Dünyası*, 12, 13-29.
- Antalyalı, Ö. L. (2008). Tarihsel süreç içerisinde üniversite misyonlarının oluşumu. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (6), 25-40.
- Asan, A. (2004). ISI'nin kullandığı indeksler: SCI-Expanded, SSCI ve AHCI: Tarihsel gelişim, bugünkü durum ve etki faktörü (IF). *Orlab On-Line Mikrobiyoloji Dergisi*, 2(5), 1-21.
- Aslan, Z. (2014). Akademisyenlerin iş stresi ile iş motivasyonu ilişkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Dergisi*, 6(12) 26-43. Erişim adresi: (<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/635288#page=34>) Erişim tarihi : 13.10.2021).
- Ateş, H., & Köseoğlu, Ö. (2011). *Belediyelerde kurumsal performans yönetimi*. İstanbul: İlke Yayıncılık.
- Ateş, H., Kırılmaz, H., & Aydın, S. (2007). *Sağlık sektöründe performans yönetimi: Türkiye örneği*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Atılğan, D. (2005). *Bilimsel yayınlarda üniversitelerin yeri: Türk kütüphaneciliği*. In II National Congress of Public Libraries, İspanya.

- Aydemir, E. (2019). Akademik personel performans deęerlendirmesinde bir karar destek sistemi önerisi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 12(2), 131-140.
- Aydın, A., Üçüncü, K., & Taşdemir, T. (2011). Akademik performansı etkileyen stres kaynaklarının belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 387-399.
- Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Aydın, İ. (2016). *Akademik etik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, K. B. (2010). *Stresle başa çıkma*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Aydın, Ş., & Örnek, Ş. (2008). *Kriz ve stres yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ayhan, A., Ayden, C., & Örgen, M. (2011). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Lisans Yayınları.
- Aytaç, S. (2002). İşyerindeki kronik stres kaynakları. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 4(1).
- Bahar, E. (2006). *İşletme becerileri grup çalışması*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanın iş stresi kuramı ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Barlı, Ö. (2010). *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*. İstanbul: Aktif Yayınevi.
- Batigün, A. D., & Şahin, N. H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45
- Baytar, Ö. (2010). *İş yaşamında stresin işgören performansı üzerindeki etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bickford, M. (2005). Stress in the workplace: a general overview of the causes, the effects, and the solutions. *Canadian Mental Health Association Newfoundland and Labrador Division*, 8(1), 1-3.
- Cam, E. (2006). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Journal of Human Sciences*, 1(1).
- Çelik, A. (2010). *Kriz ve stres yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çetinsaya, G. (2014). *Büyüme, kalite, uluslararasılaşma: Türkiye yükseköğretimi için bir yol haritası*. Yükseköğretim Kurulu raporu, Ankara. Erişim adresi: <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/buyume-kalite-uluslararasılaşma-türkiye-yuksekogretim-icin-bir-yol-haritasi.pdf> Erişim tarihi: 15.06.2021).
- Çimen, H., & Çimen, E. (2006). Uluslararası akademik yayınlar ve Türkiye'nin bilimsel üretkenliği. Aytaç Yıldızeli, HK Bahşişoğlu (Editör) "*Uluslararası Akademik Yayınlar*, (ss. 145-162). İstanbul: Türkiye Bankalar Birliği Kütüphanesi.

- Dhillon, S. K., Ibrahim, R., & Selamat, A. (2015). Factors associated with scholarly publication productivity among academic staff: Case of a Malaysian public university. *Technology in Society*, 42, 160-166.
- Doğan, G., DHYI, S. M. M. A., & Umut, A. (2018). Web of Science'tan çıkarılan Türkiye adresli dergiler üzerine bir araştırma. *Türk Kütüphaneciliği*, 32(3), 151-162.
- Doğramacı, İ. (1996). Yükseköğretimin gelişimi-üniversite yönetiminde özerklik ve demokrasi. *Yeni Türkiye*, 7, 340-341.
- Doğramacı, İ. (2007). Türkiye'de ve dünyada yükseköğretim yönetimi. Ankara: Meteksan.
- Donnelly, M. (2002). Medieval University. *Christian History*, 21(1), 19-22.
- Ellez, A. M. (1999). *Öğretim elemanı iş stesi ve başarı güdüsü.*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Erarslan, İ. (2015). Üniversitelerin uluslararası görünürlüğü: akademik performans ve üniversite marka değer ilişkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 37-47.
- Erdem, A. R. (2013). Bilgi toplumunda üniversitenin değişen rolleri ve görevleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 3(2), 109-120.
- Erdem, A. R. (2016). Üniversite anlayışındaki değişim: birinci nesil üniversiteden dördüncü nesil üniversiteye. *TYB Akademi Dil Edebiyat ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(16), 21-52.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayıncılık
- Eroğlu, F. (2007a). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eroğlu, F. (2007b). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ertuğrul, İ. (2006). Akademik performans değerlendirmede bulanık mantık yaklaşımı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 155-176.
- Esen, M., & Esen, D. (2015). Öğretim üyelerinin performans değerlendirme sistemine yönelik yutumlarının araştırılması. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 52-67.
- Gökgöz, H., & Altug, N. (2014). Örgütsel stresin öğretim elemanlarının performansı üzerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma/a research into the effect of organizational stress on the performance of teaching staffs. *Ege Akademik Bakis*, 14(4), 519.
- Göksel, A., & Tomruk, Z. (2016). akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 20(2), 315-343.

- Grau, M. V., Baron, J. A., Langholz, B., Karagas, M., Greenberg, E. R., Stukel, T. A., & Mandel, J. S. (2006). Effect of NSAIDs on the recurrence of nonmelanoma skin cancer. *International journal of cancer*, 119(3), 682-686.
- Gur, R. (2017). Development of the academic performance perception scale. *Eurasian Journal of Educational Research*, 69, 177-197.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-101.
- Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2004). örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.23, 61-85.
- Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Günay, D. (2007). *Yirmibirinci yüzyılda üniversite* (C. C. Aktan Ed.). İzmir: Yaşar Üniversitesi Yayını.
- Günay, D., & Günay, A. (2011). 1933'den günümüze Türk yükseköğretiminde niceliksel gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*(1), 1-22.
- Günay, D., & Günay, A. (2017). Türkiye'de yükseköğretimin tarihsel gelişimi ve mevcut durumu. *Yükseköğretim dergisi*, 7(3), 156-178.
- Güney, S. (2020). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürgen, H., Kırel, Ç., Orhon, F., & Nezih, U. V. (2003). *Halkla ilişkiler ve iletişim* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Hançerlioğlu, O. (1983). *Düşünce tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Helvacı, M. A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 1-2(35),155-169.
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *organizational behavior and human performance*. *Academy of Management Review*, 12 (3),467-505.
- Kaba, İ., (2019). Stres, ruh sağlığı ve stres yönetimi: güncel bir gözden geçirme. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* (73), 63-81.
- Kaptanoğlu, D., & Özok, A. F. (2010). Akademik performans değerlendirmesi için bir bulanık model. *İTÜ Dergisi*, 5(1), 193-204.
- Kara, M., & Hayrettin, E. (2009). *Genel işletme*. İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Kaya, E. (2006). *Örgütsel stres kaynakları ve akademisyenler üzerine bir araştırma örneği*. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.

- Kline, R. B. (2009). *Becoming a behavioral science researcher a guide to research that matters*. New York: Guilford Press.
- Konan, N., & Yılmaz, S. (2017). Üniversitelerin sıralanma ölçütleri ve Türkiye üniversiteleri için öneriler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* (2), 200-210.
- Lazarus, R. S. (2006). *Stress and emotion: a new synthesis*. Springer, New York.
- Mehmet, A., & Gülmez, A. (2006). Türkiye'nin uluslararası yayın performansının analizi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 1(1), 22-49.
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(1), 67-72.
- Mishra, S. K. (2009). Does the journal impact factor help make a good indicator of academic performance?, *Department of economics North-Eastern Hill University* Erişim adresi: (<https://mpira.ub.uni-muenchen.de/17712/>) (Erişim tarihi: 01.05.2021).
- Murray, R. (2019). *Writing for academic journals*. New York: Open University Press.
- Nightingale, J. M., & Marshall, G. (2013). Reprint of "Citation analysis as a measure of article quality, journal influence and individual researcher performance". *Nurse education in practice*, 13(5), 429-436.
- Okur, M. H. (2007). *Yükseköğretim hizmetlerinin pazarlanmasında marka değeri oluşturma ve geliştirme stratejileri: Ankara ilinde örnek bir çalışma*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Olkun, S. (2006). *Eğitim İle ilgili uluslararası bilimsel dergilerde yayın yapma süreci: fırsatlar, sorunlar ve çözüm önerileri*. Karakütük, K. (Ed.) I. Ulusal kurultay bildirileri (pp. 43-47). Ankara: Sosyal Bilimlerde Süreli Yayıncılık.
- Oosterlinck, A., & Leuven, K. (2002). Knowledge management in post-secondary education: Universities. *Katholieke Universiteit Leuven, Netherlands*.
- Özalp, Y. B. (2014). *Öğretim elemanlarında iş stresine neden olan örgütsel etmenler ve öğretim elemanlarının örgütsel stresle baş etme stratejileri (Trakya Üniversitesi Örneği)*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Özer, M. A. (2011). *21. Yüzyılda yönetim ve yöneticiler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Öztunalı, Ö. (2009). *Üniversiteler tarihi ve vakıf üniversiteleri*: İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Rukanci, F., & Anameriç, H. (2004). Ortaçağda ilk üniversiteler: Studium generale. *Felesefe Dünyası*(39), 170-186.

- Saklı, A. R. (2017). *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi öğrenci ve akademisyenleri ile Rize halkının karşılıklı algı ve beklentileri*. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Scott, J. C. (2006). The mission of the university: medieval to postmodern transformations. *The journal of higher education*, 77(1), 1-39.
- Scott, P. (2004). Ethics 'in' and 'for' higher education. *Higher Education in Europe*, 29(4), 439-450.
- Soylu, E. (2013). *Relationship between the organizational climate and occupational stress experienced by english instructors in the preparatory schools of five universities in Ankara*. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Sökmen, A. (2010). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ş. Aydın, & A.Ş. Örnek. (2008). *Kriz ve stres yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı, (2021a). Mevzuat bilgi sistemi. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetayIframe?MevzuatTur=21&MevzuatNo=201811834&MevzuatTertip=5> (Erişim tarihi: 10.07.2021).
- T.C. Cumhurbaşkanlığı, (2021b). Mevzuat bilgi sistemi. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=14913&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5> (Erişim tarihi: 10.07.2021).
- T.C. Cumhurbaşkanlığı, (2021c). Mevzuat bilgi sistemi. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=375&MevzuatTur=4&MevzuatTertip=5> (Erişim tarihi: 10.07.2021).
- T.C. Cumhurbaşkanlığı, (2021d). Mevzuat bilgi sistemi. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2914.pdf> (Erişim tarihi: 10.07.2021).
- Taşdemir, T. (2007). *Akademik performansı etkileyen faktörlerin incelenmesi (KTÜ Örneği)*. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Tonta, Y. (2017). Türkiye'de yayımlanan ve Web of Science'ta dizinlenen dergilerle ilgili bir değerlendirme. *Türk Kütüphaneciliği*, 31, 449-482.
- TUBİTAK. (2021). Bilimsel yayın istatistikleri. Erişim adresi: <https://tubitak.gov.tr/tr/kurumsal/politikalar/icerik-milyon-kisi-basina-dusen-bilimsel-yayin-sayisi> (Erişim tarihi: 20.08.2021).
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 251-269.
- Tutar, H. (2011). *Kriz ve stres yönetimi*. Eskişehir: Seçkin Yayıncılık.
- TÜBİTAK. (2021a). Bibliyometrik analiz. Erişim adresi: <https://cabim.ulakbim.gov.tr/bibliyometrik-analiz/> (Erişim tarihi: 20.08.2021).

- TÜBİTAK. (2021b). Bilim ve Sanayi Bakanlığı Girişimcilik ve Yenilikçilik Endeksi, Erişim adresi: https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/gyue_gosterge_seti_1.pdf (Erişim tarihi: 20.08.2021)
- Türkgüngör, S. (2009). Örgütsel stres ve çözüm yollarında cinsiyet faktörü: bir örnek olay. (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Uğur, M. (2005). Stres kavramı ve psikiyatrik hastalıklar. *Medikal Açısından Stres ve Çareleri Sempozyum Dizisi*, 47, 13-33.
- ULAKBİM. (2021). WoS Türkiye adresli bilimsel dergiler yayın ve atıf sayıları. Erişim adresi: <https://cabim.ulakbim.gov.tr/bibliyometrik-analiz/thomson-reuters-web-of-science-wosda-indekslenen-turkiye-adresli-bilimsel-dergiler/> (Erişim tarihi: 21.08.2021)
- Ulutürk, S. (2015). Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımından hareketle üniversitelerde performans uygulaması üzerine bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4).
- URAP. (2021). University ranking by academic performance. Erişim adresi : <https://newtr.urapcenter.org/> (Erişim tarihi: 22.08.2021).
- Wissema, J. G. (2009). *Towards the third generation university: Managing the university in transition*: Birleşik Krallık: Edward Elgar.
- Yıldırım, Y. (2010). *Beden eğitimi ve spor yükseköğretimindeki görevli akademisyen personelin örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Yılmaz, A., & Ekici, S. (2003). Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-20.
- Yokuş, G., Ayçiçek, B., & Kanadlı, S. (2018). Akademisyen görüşleri doğrultusunda yükseköğretimde performansa dayalı akademik teşvik sisteminin incelenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(2), 140-149.
- YÖDEK. (2021). Yükseköğretim kurumlarında akademik değerlendirme ve kalite geliştirme yönetmeliği. Erişim adresi: http://www.yodek.org.tr/download/yonetmelik_dl.pdf (Erişim tarihi: 28.06.2021).
- YÖK. (2021a). 2020 yılı İzleme ve değerlendirme raporu. <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2021/universite-izleme-ve-degerlendirme-genel-raporu-2020.pdf> (Erişim tarihi: 23.08.2021).
- YÖK. (2021b). Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi. Erişim adresi: <https://istatistik.yok.gov.tr/> Erişim tarihi: (23.08.2021)

YÖK. (2021c). Yükseköğretim Kurulu Tarihçe. Erişim adresi: <https://www.yok.gov.tr/kurumsal/tarihce> (Erişim tarihi : 05.03.2021).

Yusoff, R. B. M. & Azam, K. (2014). Perceived sources of stress among faculty members of comsats institute of information technology, Pakistan. *Journal of Management Info*, 4 (1), 125-146.

Zeyyat, S., & Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.



EKLER

EK 1: Anket Formu

Değerli katılımcı, Bu araştırma yüksek lisans tezine veri sağlamak amacıyla gerçekleştirilmektedir. Araştırmada öğretim elemanlarının akademik performans algısı ile iş stresi arasındaki ilişki incelenmektedir. Vermiş olduğunuz bilgiler tamamen gizli kalacaktır. Lütfen her bir ifadeyi okuyarak, ifadelerle ne ölçüde katıldığınızı işaretleyiniz ve işaretlenmemiş ifade bırakmayınız. Katılımınız için teşekkür ederiz. Zeynep TOY; Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Doç Dr. Özlem BALABAN; Danışman Öğretim Üyesi					
DEMOGRAFİK BİLGİLER					
Cinsiyetiniz	: Kadın ()	Erkek ()			
Unvanınız	: Arş Gör. ()	Arş Gör Dr ()	Öğr. Gör. ()	Öğr. Gör. Dr. ()	
Dr. Öğr. Üyesi ()	Doç. Dr. ()	Prof. Dr. ()			
Kıdem Yılınız	: () 0-5	() 06-10	() 11- 15	() 16-20	() 21 ve üzeri
Haftalık ortalama ders yükünüz :	0-12 saat ()	13-24 saat ()	25 saat ve üzeri ()		
Yönetmel göreviniz var mı ?	Var ()	Yok ()			
Kurumunuz	: Sakarya Üniversitesi ()	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi ()			
Görev Yeriniz	: MYO ()	Fakülte ()			
Bölümünüz	: Sosyal Bilimler ()	Fen Bilimleri ()	Sağlık Bilimleri ()		
Akademik performans algı ölçeği 26 md)	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sıklıkla	Her zaman
1. İhtiyaç duyduğum akademik yayınlara internetten rahatlıkla ulaşabilirim.					
2. Bilimsel çalışmalarımı her derginin yazım formatına uygun hale getirebilirim.					
3. Araştırmalarımın veri analizlerini yardıma ihtiyaç duymadan yapabiliyorum.					
4. Araştırma konuma uygun veri toplama aracı geliştirebilirim.					
5. Çalışmalarımda yabancı kaynakları zorlanmadan kullanabilirim.					
6. Yurtdışından bir akademisyen ile çeviri programı, sözlük vb. araçlara ihtiyaç duymadan ortak bir çalışma yapabiliyorum.					

Anket Formu (Devam)

Akademik performans algı ölçeği 26 md)	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sıklıkla	Her zaman
7. Eğitim sürecinde karşılaştığım teknik sorunlarla rahatlıkla baş edebilirim.					
8. İngilizce makale yazabilirim.					
9. Office programlarını etkin bir şekilde kullanabilirim.					
10. Araştırmamın amacını belirtirken hipotezleri ya da araştırma sorularını rahatlıkla yazabilirim.					
11. Yurt dışındaki bilimsel faaliyetlerde yöneltilecek soruları anında yanıtlatabilirim.					
12. İngilizce makalelerimde akıcı bir dil kullanırım.					
13. Elektronik kitaplardan yararlanırım.					
14. İngilizce kelime dağarcığımın yetersiz olduğunu düşünüyorum.					
15. Teknolojide yaşanan gelişmeleri yakından takip ederim.					
16. İyi bir İngilizce eğitime ihtiyacım var.					
17. Yabancı dil sınavları (TOEFL/YDS vb.) beni kaygılandırır.					
18. Yurtdışındaki kongrelerde söz almaktan çekinirim.					
19. Akademik yükselmede yeterli dil puanına sahip olamamak beni kaygılandırır.					
20. Ders anlatımında teknolojinin sunduğu olanaklardan faydalanırım.					
21. Bilmediğim bir soruyla karşılaştığımda hemen araştırırım.					
22. Alanımdaki kavramları, öğrencilere etkili bir biçimde öğretecek kadar iyi biliyorum.					
23. İdari görevler, beni akademik çalışma yapmaktan alıkoyamaz.					
24. İstatistik programı (SPSS/ SAS vb.) çıktılarını raporlaştırmakta sıkıntı yaşarım.					
25. Ne kadar yoğun olursam olayım akademik çalışmalarına vakit ayırıyorum.					
26. Zorluklarla karşılaşınca araştırmamı yarıda bırakırım.					

Anket Formu (Devam)

İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sıklıkla	Her zaman
1. İşim sağlığını doğrudan etkilemeye yatkındır.					
2. Oldukça büyük gerilim altında çalışıyorum.					
3. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.					
4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.					
5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.					
6. Kurumumda düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.					
7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.					

EK 2: Etik Kurulu Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 07.05.2021-29265



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-29265
Konu : 34/52 Zeynep TOY

07.05.2021

Sayın Zeynep TOY

İlgi : Zeynep TOY 06.04.2021 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığının 05.05.2021 tarihli ve 34 sayılı toplantısında alınan "52" nolu karar ile Zeynep TOY'un başvurusu uygun görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. İsmail HİRA
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Zeynep TOY

ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi/İşletme Enstitüsü/İşletme	2022
Lisans	Anadolu Üniversitesi Kamu Yönetimi	2015
Önlisans	Cumhuriyet Üniversitesi/ Radyo-Tv Yayımcılığı	2008
Lise	Sivas Kız İmam Hatip Lisesi	2001

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Görev
2018-Halen	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	Bilgisayar İşletmeni
2009-2018	Sakarya Üniversitesi	Bilgisayar İşletme

YABANCI DİL

İngilizce

ESERLER

- 1- Toy, Z., Balaban, Ö. (2021,Aralık). Üniversitelerde sürdürülebilirlik: dünyada ve Türkiye’de green metric sistemine yönelik bir inceleme. International Sustainable Business and Economic Strategies Congress.