

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
YÖNETİM BİLİMLERİ BİLİM DALI**

**TÜRKİYE’DE DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE AKADEMİK PERFORMANS
KRİTERLERİNİN BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Emine ÇELİKSOY**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Nail ÖZTAŞ**

Ankara-2009

ONAY

Emine ÇELİKSOY tarafından hazırlanan “Türkiye’de Devlet Üniversitelerinde Akademik Performans Kriterlerinin Belirlenmesi” başlıklı bu çalışma, 03.11.2009 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Kamu Yönetimi Anabilim/ Yönetim Bilimleri Bilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

[İmza]

.....

[Unvanı, Adı ve Soyadı] (Başkan)

Yrd. Doç. Dr. Erdinç YAZICI

[İmza]

.....

[Unvanı, Adı ve Soyadı]

Doç. Dr. Şenol DURGUN

[İmza]

.....

[Unvanı, Adı ve Soyadı]

Doç. Dr. Nail ÖZTAŞ

ÖNSÖZ

Hayatımın her döneminde beni destekleyerek daima yanımda olan babam, annem ve aileme, yüksek lisans tezimin hazırlanmasında bana zaman ayırarak bilgi ve birikimleriyle yol gösteren saygıdeğer hocam Doç. Dr. Nail ÖZTAŞ' a, ilgi ve desteklerinden ötürü saygıdeğer hocam Doç. Dr. Hikmet KAVRUK' a teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR LİSTESİ	iv
TABLolar LİSTESİ	v
EKLER LİSTESİ	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAMUDA PERFORMANS KRİTERLERİ

1.1. Performans Anlayışı ve Gelişimi	7
1.2. Performans Yönetiminin Tanımı	10
1.3. Performans Yönetiminin Unsurları	12
1.4. Performans Yönetimi Süreci	17
14.1. Performans Kriterlerinin Belirlenmesi	17
14.2. Performansın İzlenmesi	21
14.3. Performansın Değerlendirilmesi	22
14.4. Performansın Geliştirilmesi	27
1.5. Kamu Kesiminde Değerlendirme	28
1.5.1. Devlet Memurları Kanunu'nun Getirdiği Sicil Sistemi	29
1.5.2. Devlet Memurları Sicil Yönetmeliğinin Getirdiği Sistem	31
1.5.3. Yükseköğretim Personel Kanunu'nun Getirdiği Sistem	34

İKİNCİ BÖLÜM

DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE AKADEMİK PERFORMANS KRİTERLERİ

2.1. Türkiye'deki Mevcut Akademik Kriterler	37
2.2. Türkiye'de Yükseköğretimin Gelişimi	47
2.2.1. Yükseltme ve Atanmalar	48

2.2.2. Eğitim ve Öğretim	53
2.2.3. Araştırma ve Yayın	54
2.2.4. Denetim	55
2.3. Yükseköğretimde Performans Yönetiminin Gelişimi	56
2.4. Akademik Performans Kriterlerinin Tanımı	60
2.5. Akademik Performans Kriterlerinin Sağladığı Yararlar ve Sınırlılıkları	65

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AKADEMİK PERFORMANS KRİTERLERİNİN BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmayla İlgili Genel Bilgiler	69
3.2. Araştırmanın Kapsamı, Amacı, Önemi	72
3.3. Araştırmanın Varsayımları	73
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları, Yöntemi ve Uygulanması	73
3.5. Araştırmanın Veri ve Bulguları	75
3.6. Araştırma Bulgularının Genel Değerlendirmesi	122
GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	127
KAYNAKÇA	141
EKLER	151
ÖZET	165
ABSTRACT	167

KISALTMALAR LİSTESİ

ASOSAI: Avrupa Sayıştayları Birliği

a.g.e: Adı Geçen Eser

a.g.m: Adı Geçen Makale

MPM: Milli Prodüktivite Merkezi

OECD: Avrupa Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

TİD:Türk İdare Dergisi

TODAİE:Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü

ÜAK: Üniversitelerarası Kurul

YÖK: Yükseköğretim Kurumu

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Ankete Katılanların Çalıştıkları Üniversite ve Fakülteler	75
Tablo 2. Ankete Katılanların Akademik Unvanları	76
Tablo 3. Ankete Katılanların Lisans Eğitimini Aldıkları Ülke ve Şehirler	77
Tablo 4. Ankete Katılanların Yüksek Lisans ve Doktora Eğitimini Aldıkları Ülke Şehirler	78
Tablo 5. Ankete Katılanların Daha Önce Görev Yaptıkları Üniversite Sayısı	79
Tablo 6. Ankete Katılanların Akademik Çalışmalar Sebebiyle Yurtdışında Kalış Süreleri	80
Tablo 7. Ankete Katılanların Dil Sınavlarından Aldıkları En Yüksek Puanlar	81
Tablo 8. Mevcut Performans Değerlendirme Sistemi ve Mevcut Performans Değerlendiricileri	82
Tablo 9. Mevcut Ölçme Kriterlerini Yeterli Bulan Fakat Uygulanmadığını Düşünenlerin Dağılımı	83
Tablo 10. Mevcut Atanma ve Yükseltilmelerin Mevcut Kriterlere Göre Yapıldığını Düşünenlerin Dağılımı	84
Tablo 11. Atanma ve Yükseltilmelerde Dil Şartını Gerekli Bulanların Akademik Unvanlara Göre Dağılımı	85
Tablo 12. Mevcut Sistemin Tarafsız Uygulandığını Düşünenlerin Dağılımı	86
Tablo 13. Dergilerin Bilim Etiğine Riayet Ettiğini Düşünenlerin Dağılımı	87
Tablo 14. Mevcut ÜAK Doçentlik Jürilerinin Tarafsız ve Sağlıklı Yürütüldüğünü Düşünenlerin Dağılımı	88
Tablo 15. Öğrencilerin Performans Değerlendirmelerine Katılmalarını İsteyenlerin Dağılımı	89
Tablo 16. Meslektaşların Performans Değerlendirmelerine Katılmalarını İsteyenlerin Dağılımı	90
Tablo 17. Yöneticilerin ve/veya Meslektaşların Performans Değerlendirmelerine Katılmalarını İsteyenlerin Dağılımı	91
Tablo 18. Merkezi Bir Örgütlenmenin Performans Değerlendirmesi Yapmasını İsteyenlerin Dağılımı	92
Tablo 19. Kitap/ Kitaplarda Bölüm Yazarlığının Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı	94

Tablo 20. Sergiler, Festivallere Katılımın Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı	95
Tablo 21. Kongre, Sempozyum, Panellerde Yayımlanan Bildirinin Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı	97
Tablo 22. Kitap Editörlüğünün Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı	98
Tablo 23. Araştırma Bursunun Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı	100
Tablo 24. Bilim- Sanat Ödülünün Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı	101
Tablo 25. Projelerin Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı	103
Tablo 26. Alanında Kitap Çevirmenliğinin Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı	104
Tablo 27. Makalelerin ve Adayın Eserlerine Yapılan Atıfların Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı	105
Tablo 28. Uluslararası İndeksler Tarafından Taranan Dergilerde Editörlük Yapmanın Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı	106
Tablo 29. Yürütülmüş ve Yürütülmekte Olan Derslerin Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı	107
Tablo 30. Tez Yöneticiliğinin Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı	108
Tablo 31. Etik İlkelerle Riayet Etmenin Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı	109
Tablo 32. Öğretim Üyesinin Ders Tutumunun Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı	110
Tablo 33. Öğretim Üyesinin Öğrencilere Karşı Davranışlarının Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı	111
Tablo 34. Yabancı Dil Sınavını ve Dil Şartını Atanma-Yükseltme Süreçlerinde Gerekli Bulanların Dağılımı	112
Tablo 35. Tüm Atanma ve Yükseltme Süreçlerinde ÜAK' a Başvurulmasını İsteyenlerin Dağılımı	113
Tablo 36. Akademik Unvanları ÜAK Jürisinin Vermesini İsteyenlerin Dağılımı	114
Tablo 37. Atamaların Yapılması İle İlgili Dağılım	116
Tablo 38. Araştırma Görevlilerinin Merkezi Sistemle Seçilmesini İstemeyenlerin Dağılımı	117

Tablo 39. Atanma ve Yükseltilmelerde Merkezi Bir Örgütlenmeyi İsteyenlerin Üniversitelere Göre Dağılımı	118
Tablo 40. Atanma ve Yükseltilmelerde Merkezi Bir Örgütlenmeyi İsteyenlerin Üniversitelere Göre Dağılımına İlişkin Ki-Kare Tablosu	119
Tablo 41. Mevcut Performans Değerlendirme Sistemini Yeterli Bulanların Akademik Unvanlara Göre Dağılımı	120
Tablo 42. Mevcut Performans Değerlendirme Sistemini Yeterli Bulanların Akademik Unvanlara Göre Dağılımına İlişkin Ki-Kare Tablosu	121

EKLER LİSTESİ

EK 1 Türkiye’de Devlet Üniversitelerinde Akademik Performans Kriterlerinin Belirlenmesi Araştırması	151
EK 2 2007-2008 Öğretim Yılı Öğretim Elemanlarının Akademik Görevlerine Göre Sayıları	160

GİRİŞ

Devlet; bütün zamanlar bakımından genel geçer bir tanımının yapılması güç olan bir kavramdır. Bunun sebebi devletin "çok yönlü" ve "soyut" bir olgu olmasıdır. Bu nedenle her bir farklı bakış açısı, her disiplin, her ideoloji kendi devlet tanımını yapabilecektir. Devleti bir bütün olarak anlamak ancak bu parçaları birleştirmekle olabilir.

En yaygın tanıma göre devlet, belli bir ülke üzerinde yerleşmiş, zorlayıcı yetkiye sahip bir üstün iktidar tarafından yönetilen bir insan topluluğunun meydana getirdiği siyasal bir kuruluştur.¹ Devlet, insanların toplum yaşamında başvurdukları bir örgütlenme biçimidir ve siyasal bir organizasyondur.² Nüfuz alanında egemenlik hakkının nihai ve mutlak sahibidir.³

Tüm toplumlarda, en kapsayıcı ve yetkili örgüt devlettir. Örgütler, insanların tek başlarına gerçekleştiremedikleri amaçlarına ulaşmalarını; gerçekleştirebildiklerini de, daha etkili ve verimli bir biçimde başarmalarını sağlayan araçlardır.⁴ Kamu yönetimi açısından devlet "kurumlar kurumu"⁵ ya da örgütler örgütü olarak tanımlanabilir.

Belli bir toprak parçası üzerinde yaşayan insanların ortak nitelikteki gereksinimlerini karşılamak devletin temel amacıdır.⁶ Devlet, toplum bireylerinin bir arada yaşamaktan doğan ortak gereksinimleri ve isteklerinin teminini amaçlar. Devlet, yetkisi dahilindeki çok çeşitli araç ve mekanizmalarla, toplumun tüm alanları üzerinde etkili olur.⁷

¹ Münci KAPANİ: Politika Bilimine Giriş,(Ankara,2002),35.

² Server TANİLLİ: Devlet ve Demokrasi -Anayasa Hukukuna Giriş,(1993),9.

³³ A.Nuri YURDUSEV: "Uluslararası İlişkiler Öncesi",Devlet, Sistem ve Kimlik, Atila ERALP(İstanbul,2004),20.

⁴ Atila BARANSEL: Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi,(İstanbul,1979),23.

⁵ Münci KAPANİ: Politika Bilimine Giriş,(Ankara,2002),43.

⁶ Halil NADAROĞLU: Mahalli İdareler,(İstanbul,2001),3.

⁷ Abdurrahman AKDOĞAN: Kamu Maliyesi,(Ankara,1987),20.

Devlet toplumu oluşturan bireylerin ayrı ayrı ya da birden fazlasının bir araya gelmesiyle sağlayamayacakları gereksinim ve isteklerin gerçekleştirilmesi amacıyla, görevli ve yetkili bir örgüt olup, devletin sağlamak durumunda bulunduğu bu gereksinim ve isteklere “kamusal ihtiyaçlar”⁸ denilmektedir. Kamu yönetimleri, alınan siyasal kararları uygulayan ve böylece topluma hizmet sunan birimlerdir. Vatandaşlar devleti kamu yönetimleri ile somut olarak hissederler.

Kamusal ihtiyaçların neler olduğu, başka bir deyişle; hangi mal ve hizmetlerin kamu kuruluşları tarafından gerçekleştirileceği sorusu devletin boyutunu anlamamız için önemlidir. Bu soruya verilen cevap dünyada meydana gelen ekonomik, sosyal, siyasi gelişmelerden etkilenmektedir.

16. yüzyıldan 18. yüzyıla kadar etkili olan “merkantilizm” düşüncesinde devletin ekonomi de dahil olmak üzere her alanda düzenleyici ve aktif rol oynaması önerilmiştir.

1776 yılında Adam Smith’in yayınladığı “Ulusların Zenginliği” adlı kitap ile devlet müdahalelerini dışlayan ve piyasa özgürlüklerini öngören düşünceler yaygınlaşmıştır. Klasik (liberal) iktisatçılar minimal devlet anlayışını ön plana çıkarmışlardır. Ticaret ve işbölümünün ne kadar fazla serbest olursa ve de piyasada ne kadar fazla rekabet mevcut ise halkın o ölçüde fayda sağlayacağı görüşü öne sürülmüştür.⁹

1929 yılında ortaya çıkan dünya ekonomik krizi uluslararası ilişkilerde birçok değişmeyi gündeme getirdiği gibi, ulus devletlerde devletin ekonomik müdahalesini de arttırmıştır. Devletin makro-ekonomik sorunlarla mücadelede ekonomiye aktif olarak müdahalede bulunabileceği tezi¹⁰ büyük destek bulmuştur. Böylece devletin ekonomiye müdahale edebileceği

⁸ Abdurrahman AKDOĞAN: Kamu Maliyesi, (Ankara, 1987), 20.

⁹ Adam SMITH: Milletlerin Zenginliği, Çev: Haldun DERİN, (2006), 357.

¹⁰ John Maynard KEYNES: İstihdam, Faiz ve Para Genel Teorisi, Çev: Asım BALTACIGİL, (İstanbul, 1969)

anlayışı genel kabul görmüştür. Öte yandan refah devleti anlayışı, devletin ekonomik fonksiyonlarını incelerken devletin etkin olarak ekonomiye müdahale gerekçelerini oluşturmuştur.

Dünyada 1970'li yılların ortalarında yaşanan ekonomik kriz ve durgunluklar, devletin birçok alandaki rolünün tartışılmasını da beraberinde getirmiştir. Ekonomide keynezyen yaklaşım ve refah devleti anlayışı sert eleştirilere maruz kalmıştır. Her şeyi bizzat üstlenen ve yapan devlet anlayışından, her şeyi denetleyen ve yapılmasının önündeki engelleri kaldıran devlet anlayışına doğru hareket eden bir süreç girilmiştir. Doğal olarak bu süreç, "devletin ne yapması veya ne yapmaması gerektiği" konusunda tartışmaları beraberinde getirmiştir.¹¹

1980'lerde devletin rolü ve işlevi üzerindeki baskılar daha da artmıştır. Bu baskılar, devletin yeniden biçimlenmesinde ve makro ekonomik politikalarda belirleyici olmuştur.¹² Bu dönemde "büyük" devlete ve "hantal" bürokrasiye karşı mesafeli ideolojik görüşler yaygınlaşmıştır.¹³ Düşünce sistemindeki bu kayma, aslında birçok sektörde devletin rolünün radikal biçimde sorgulanması anlamına geliyordu. Bu düşünceler başta Thatcher ve Reagan olmak üzere birçok ülkede iç siyasi değişimler sonucu iktidara gelen siyasal kadrolar tarafından somut politikalara dönüştürülmüştür.¹⁴

1970'li yıllarda başlayan ve 1980'li yıllarda artan devletin rolü ve işlevi üzerindeki baskıların 1990'lı ve 2000'li yıllarda da sürdüğü söylenebilir.

¹¹ Bekir PARLAK- Zahid SOBACI: Kuram ve Uygulamalarda Kamu Yönetimi, (Ankara: Alfa Aktüel, 2005), 313.

¹² Manuel Guitian :”Economic Policy Implications of Global Financial Flows”, Finance & Development, (April, 2007), 32.

¹³ Manuel Guitian :”Economic Policy Implications of Global Financial Flows”, Finance & Development, (April, 2007), 32.

¹⁴ An Outline Of American History: www.usinfo.state.gov, 147.

Dış güvenlik, iç güvenlik, dış temsil, adalet¹⁵ gibi yararları tüm ülke düzeyine yansıyan hizmetleri devletin bizzat kendisinin yapması, bu sayılanlar dışında daha önce devletin görev ve yetki alanında olan hizmetlerin mümkün olduğunca yerelleştirilmesi ve/veya özelleştirilmesi yönünde görüşler ağırlık kazanmaktadır. Devletten, bizzat kendisinin sunduğu mal ve hizmetleri de özel sektörün yönetim ve örgütlenme yöntem ve teknikleri ile gerçekleştirmesi beklenmektedir.

En genel ifadeyle kıt kaynaklar ve sınırsız ihtiyaçlar dengesi/ dengesizliği sonucunda çoğu zaman karşılaşılan ve zaman zaman şiddetlenen rekabet koşulları karşısında ayakta kalabilmek isteyen özel sektör kuruluşlarının yeni yönetim ve örgütlenme yöntem ve teknikleri arayışlarına girmeleri ve bunları pratikte başarıyla uygulamaları, kamu yönetiminde de bu yeni yöntem ve tekniklerin başarıyla uygulanıp uygulanamayacağı sorusunu gündeme getirmektedir.

Performans yönetimi özel sektörün başarılı şekilde uyguladığı yönetim ve örgütlenme yöntem ve tekniklerinden birisidir. Özel sektörde daha erken dönemlerde kullanılmasına karşın 1970'lerin ortalarından başlayarak, kamu hizmetlerinde performansı artırmak, temel bir politika haline gelmiştir ve 1990'lı yıllardaki gelişmeler kamu yönetimlerini de ciddi bir şekilde etkilemiştir. Bu gelişmeler kamu yönetimlerinde vatandaşların beklentilerine karşılık vermek olarak yansımıştır.¹⁶

Kamuda performans yönetimi kamu yönetiminin topluma sunmayı amaçladığı mal ve hizmetlerin yerine getirilmesidir. Kamu bürokrasisi içinde bulunan hizmetleri yerine getirme ve sunma çalışmalarını ifade eder. Kamu kurumlarının başarılı bir şekilde doğru ve gerekli mal ve hizmetleri yerine

¹⁵ Devletin bizzat yapması gereken hizmetlere eğitim, bayındırlık vb. hizmetleri ekleyen görüşler mevcuttur.

¹⁶Muhsin HALİS ve Mehmet TEKİNKUŞ: "Kamuda Performans Yönetimi" Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar, (Ankara: Seçkin,2003),171.

getirme ve sunmada kullandığı yol, yöntem ve araçlar konusunda yapılan faaliyetlerdir.¹⁷

Performans, yönetim biliminde birey bazında ve örgüt bazında olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır. Birey bazında performans yönetimi, bir kurumda çalışanların başarı ölçümünü ilgilendirirken; örgüt bazında performans, örgütün yerine getirdiği faaliyetlerin, ürettiği mal ve hizmetlerin tutumluluk, verimlilik ve etkinlik, kalite ve kamu örgütlerinde bu sayılanlara ek olarak hakkaniyet ölçütlerine göre sunulmasını içermektedir. Birey ve örgüt performansı bir kurumda iç içe geçmiş ve birbiriyle bağlantılı olmasına rağmen tezimin kapsamı bireyin performans kriterlerinin belirlenmesi ile sınırlandırılmıştır.

Türkiye’de kamuda performans yönetimi ile ilgili çalışmalar oldukça yenidir. Sayıştay’ın 2003 yılında performans ölçümüne ilişkin ön araştırma raporu bu alandaki ilklerdendir.¹⁸ 2004 yılında çıkarılan Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Yasası performans yönetiminin unsurlarını barındırmaktadır. Bu kanunda kaynakların etkin, verimli ve ekonomik biçimde kullanılması ve bu yolla hesap verme mekanizmasının gerçekleşmesi amaçlanmaktadır.¹⁹ Sağlık Bakanlığı’nın performans yönetimi uygulamaları mevcuttur.

Türkiye’de kendine özgü bir kamu örgütü olan devlet üniversitelerinde ise performans yönetimi uygulamaları yoktur. Akademisyenler için belirlenmiş atanma ve yükseltme kriterleri mevcuttur ancak bu kriterlerin akademik performans kriterleri olduğunu söylemek doğru olmaz.

Tez üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde performans yönetimi anlayışından, performans yönetiminin gelişiminden, kavramlardan,

¹⁷ Hasan Hüseyin ÇEVİK: Türkiye’de Kamu Yönetimi Sorunları, (Ankara: Seçkin,2001),154.

¹⁸ <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/yayin2.asp?id=95>

¹⁹ 10.12.2003 tarihinde kabul edilen 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Yasası madde 1.

performans yönetiminin unsurları ve süreçlerinden, kamu kesiminde personel değerlendirmelerini düzenleyen mevzuattan bahsedilecektir.

İkinci bölümde Türkiye'deki mevcut akademik kriterler, Türkiye'de yükseköğretimin gelişimi, yükseköğretimde performans yönetiminin gelişimi, akademik performans kriterlerinin tanımı, akademik performans kriterlerinin sağladığı yararlardan bahsedilecektir.

Üçüncü bölümde Türkiye'de devlet üniversitelerinde akademik performans kriterlerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma yer almaktadır. Araştırmayla ilgili genel bilgiler, araştırmanın kapsamı, amacı, önemi, araştırmanın varsayımları, araştırmanın sınırlılıkları, yöntemi ve uygulanması araştırmanın veri ve bulguları, araştırma bulgularının genel değerlendirilmesi yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAMUDA PERFORMANS KRİTERLERİ

1-1 Performans Anlayışı ve Gelişimi

Günümüzde çok hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Bu değişim yaşamın hemen hemen tüm alanlarını kapsamakta ve etkili sonuçların doğmasına yol açmaktadır. Bilim dalları bu değişimi ya yavaşlatma, hızlandırma, ya yönlendirme, ya kendi yapısına uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır.²⁰

Dünyada meydana gelen gelişmeler kamu yönetimleri ve onlardan gerçekleştirmesi beklenen hizmetlerin değişmesine yol açmıştır. Önceden kamu yönetimlerinden sunumu beklenen hizmetlerin artık kamu yönetimlerinden beklenmemesi daha önceden kamu yönetimlerinden sunumu beklenmeyen hizmetlerin bugün kamu yönetimlerinin gerçekleştirmesi gereken önemli hizmetler arasına girmesi, bu alandaki hızlı gelişmelerin göstergeleri sayılabilir.²¹Bir diğer gösterge de kamu yönetimlerinin kullandığı yönetim ve örgütlenme yöntem ve tekniklerinin değişmesidir. Bu değişmeler performans odaklı kamu örgütlerinin artmasına zemin hazırlamaktadır.

18.yüzyılda sanayi devrimi ile birlikte kısmen de olsa performans yönetimi çalışmalarının olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur.²²İskoçya'da kooperatifçi Robert OWEN tarafından 18.yy da işçiler için hazırlanan "karakter sicilleri" ve 1813 yılında A.B.D.'de Tuğgeneral Lewis

²⁰ Burhan AYKAÇ:"21.Yüzyılda Kamu Yönetiminde Yeni Eğilimler", Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, C.4,S.2,(Ankara,2002),15.

²¹ Burhan AYKAÇ:"Kamu Yönetiminde Kriz ve Kriz Yönetimi",Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, C.3,S.2,(Ankara,2001),123.

²² Selçuk YALÇIN: Personel İdaresi, (İstanbul, 1973), .3

Crass'ın komutası altındaki subaylar hakkında hazırladığı “verimlilik raporu” performans yönetiminin 19. yüzyıldaki örneklerindendir.²³

Bugünkü anlamda bilimsel temellere dayanan performans yönetimi anlayışının temeli ise yönetim biliminin kurucularından Taylor tarafından 20.yy'ın başında hareket ve zaman etüdü çalışmaları ile atılmıştır.1940'lı ve 1950'li yıllarda “yöneylem araştırması”, Peter Drucker'ın 1950'li yıllarda geliştirdiği “amaçlara göre yönetim”,1950 ve 1960'lı yıllarda “başarı değerlendirme” ve “sistem yaklaşımı”, 1970'lerin başlarında “kritik olay tekniği” ve “davranış değerlendirme ölçümleri”, 1970'lerin ortalarında “sonuç odaklı performans değerlendirme” sistemlerinin ve anlayışlarının ortaya çıkışı izlemiştir.²⁴

1980'li yıllardan itibaren “toplam kalite yönetimi”, “yeni kamu yönetimi”, yönetişim, post bürokrasi- post modernizm, yönetsel reform, hesap verebilirlik gibi çok sayıda yeni yönetim ve örgütlenme yöntem ve tekniği ortaya çıkmıştır.

Bu yönetim yöntem ve tekniklerinden birisi de performans yönetimidir. Performans yönetimi adı performans yönetimi olmasa da birçok yönetim ve örgütlenme yöntem ve tekniğinin içinde yer almıştır.

Rekabet koşulları karşısında ayakta kalabilmek isteyen özel sektör kuruluşlarının yeni yönetim ve örgütlenme yöntem ve teknik arayışlarına girmeleri ve bunları pratikte başarıyla uygulamaları, hantallık, etkinsizlik ve verimsizlikle suçlanan kamu yönetiminde de bu yeni yöntem ve tekniklerin başarıyla uygulanıp uygulanamayacağı sorusunu gündeme getirmiştir.

²³ G. Turgay BATTAL: Performans Değerlendirmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,(Ankara, 1996), s.112

²⁴ Nuri TORTOP, Eyüp G. İSBİR, Burhan AYKAÇ: Yönetim Bilimi. (Ankara,1999),229, Asım BALCI - Ahmet NOHUTÇU - Namık Kemal ÖZTÜRK- Bayram COŞKUN: Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar,(Ankara,2008)

Kamu yönetimlerini yeni yöntem ve teknik arayışına götüren etkenlerden birisi de hızla değişen şartlar ve anlayışların da etkisiyle, insanların kamu hizmetlerinden beklentilerinin değişmesidir. Halkın kamu hizmetlerinden beklentileri nicel ölçütlerden, etkinlik, verimlilik, kolaylık, hız ve kalite gibi nitel ölçütlere kaymaktadır. Vatandaşlar sürekli değişen ve çeşitlenen kamu hizmeti taleplerine karşı duyarlı kamu yönetimleri beklemektedir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler sonucunda insanların dünyanın herhangi bir yerinde gerçekleşen olaylardan haberdar olabilmesi ve oradaki yaşam tarzı ve kalitesi ile kendi yaşamlarını karşılaştırabilmesi sonucunda kamu hizmetlerinde kalite beklentisi artmıştır.

Tüm bu gelişmelerden yükseköğretim de etkilenmektedir. Bilgiye, bilime yaklaşım değişmektedir. Yükseköğretim talebi artmaktadır. Dünya Bankası, UNESCO ve OECD gibi uluslararası kuruluşların raporlarına göre, dünyada yükseköğrenim gören öğrenci sayısı 1985 yılında yaklaşık 20 milyon iken, 1990'da 26 milyona, 1995'de 38 milyona yükselmiş ve 1995 yılından itibaren hızla artarak, 2001 yılında 85 milyonu aşmıştır. Bu sayının, günümüzde 100 milyonu aştığı tahmin edilmekte, 2020'de ise, 200 milyon düzeyine ulaşacağı öngörülmektedir. Yükseköğrenim gören öğrenci sayıları 1998 -2003 yılları arasında Japonya'da yılda ortalama % 0,2, ABD de % 2.2, AB ülkelerinde % 3.1 artış gösterirken, 2004'de Hindistan'da % 8, Çin'de ise % 20 ye yakın bir artış göstermiştir.²⁵

Üniversiteler değişen dünya koşulları ve öğrenci talepleri çerçevesinde yönetim sistemlerini sorgulamaya başlamıştır. Birçok ülkede²⁶ üniversiteler yönetim sistemlerini özerklikten esnekliğe, katılımcılıktan kalite ve hesap

²⁵YÖK Strateji Kitabı,2007, http://www.yok.gov.tr/content/view/557/238/lang,tr_TR/,14.

²⁶ "Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area", European Association for Quality Assurance in Higher Education-ENQA,2005

verme ilkelerine kadar geniş boyutları olan şekillerde örgütlemektedirler. Birçok ülkede üniversitelerde performans yönetimi uygulamaları başlamıştır. Ancak ülkemizde devlet üniversitelerinde performans yönetimi uygulanmamaktadır.

1-2 Performans Yönetiminin Tanımı

Performansın kesin bir tanımını yapmak zordur. Farklı süreçlere göre farklı anlamlar alabilir. En basit haliyle bir işi yapan bireyin, grubun ya da örgütün amaçlanan hedefe yönelik olarak gerçekleştirebildiklerinin nicel ve nitel olarak anlatımıdır.²⁷ Motivasyon, yetenek, tecrübe gibi karışık birey değişkenlerinin bir fonksiyonudur.²⁸ Performans, kamu kesiminde hizmet olarak ortaya çıkmaktadır.²⁹

Performans yönetimi, kurumun önceden belirlediği amaç ve hedeflere ulaşmak için izlediği yol ile elde ettiği sonuçların birlikte değerlendirildiği bir süreçtir.³⁰

Kamu yönetiminde performans yönetimi, kamu örgütlerinin gerekli mal ve hizmetleri yerine getirme ve sunmada kullandığı yol, yöntem ve araçlardır.³¹ Kamuda performans yönetimi; etkin, verimli, ekonomik hizmet sunma amacını gerçekleştirebilmek için vatandaş merkeze alan bir anlayış benimsemekte; vatandaş pasif kimlikten kurtarıp aktif bir kimliğe

²⁷ İ.Melih BAŞ ve A. ARTAR: İşletmelerde Verimlilik Denetimi, Ölçme ve Değerlendirme Modelleri (Ankara, 1991),13.

²⁸ Ricky W. GRAFFIN, Ann WELSH, Gregory MOORHEAD : “Percieved Task Characteristics And Employee Performance: A Literature Review”, The Academy Of Management Review, Vol.6,No.4,(Oct.1981), 655-664.

²⁹ Temel ÇALIK: Performans Yönetimi (Ankara,2003),9.

³⁰ Hamza ATEŞ ve Dilek ÇETİN:”Kamuda Performans Yönetimi ve Performansa Dayalı Bütçe”,Çağdaş Kamu Yönetimi II,(Ankara,2004),256.

³¹ Dilek ÇETİN ÇİVİ: Belediyelerde Performans Yönetimi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Kocaeli,2006), 3.

büründürmektedir.³² Bu anlayış vatandaşın hizmetlere ilişkin hedefler koymasını ve devletin bu hedeflere ulaşmasını beklemektedir.

Performans yönetimi verimliliğe, etkililiğe ve ekonomik olmaya odaklanmış örgüt yönetimi anlayışı olup, bu unsurlara ulaşabilmek için ölçülebilir hedefler koymak ve çıktıları/ürünleri sürekli ölçmeyi gerekli kılmaktadır.³³

Performans yönetimi dört farklı düzeyde yapılabilmektedir: (1)Çalışanların (bireylerin), (2)birimlerin (bölüm, ekip ya da takımların), (3) örgütün (4) birbirleriyle mal ve/veya hizmet üretme konusunda işbirliği yapan örgütler arası ağların performansları yönetilebilmektedir³⁴

Performans yönetiminin temel amacı, performansın hedefler ve kriterler aracılığıyla belirlenmesi, ölçülmesi ve tarafların bilgilendirilmesi yoluyla performansın geliştirilmesidir.³⁵

Performans yönetimini birey ile ilgili, birim ile ilgili, örgüt ile ilgili, endüstri ile ilgili ve çevre ile ilgili faktörler etkilemektedir.³⁶

Performans yönetimi:³⁷

- Örgüt amaçlarını birey, şube, bölüm amaçlarına dönüştürür.
- Örgüt amaçlarını açıklamaya yardım eder.
- Devam eden doğal bir süreçtir.

³² Hamza ATEŞ ve Dilek ÇETİN: a.g.e.255.

³³ Kamil Ufuk BİLGİN: “Performans Yönetiminde İnsan Kaynağı Planlaması”,TODAİE, 2004, 125.

³⁴ H.H.SPANGENBERG,C.C.THERON:”Developing A Performance Management Audit Questionnaire”,South African Journal of Psychology,(1997),v.27,i.3,147.

³⁵İsmet BARUTÇUGİL: Performans Yönetimi (İstanbul,2002) ,126.

³⁶ David J. KETCHEN, JR.; James G. COMBS; Craig J. RUSSELL; Chris SHOOK; Michelle A. DEAN; Janet RUNGE; Franz T.LOHRKE; Stefanie E.NAUMANN;Dawn Ebe HAPTONSTAHL; Robert BAKER; Brenden A. BECKSTEIN; Charles HANDLER; Heather HONIG; Stephen LAMOUREUX: “Organizational Configurations And Performance: A Meta Analysis”, The Academy Of Management Journal, Vol.40, No.1,(Feb., 1997), 223-240.

³⁷Michael ARMSTRONG: Performance Management Key Strategies and Practical Guidelines(2000),6.

- Kontrol ve baskıdan ziyade uzlaşma ve işbirliğine dayanır.
- Bireyi kendi performansını yönetmeye teşvik eder.
- Ast ve üst arasında açık ve güvenilir, iki yönlü bir iletişime ihtiyaç duyar.
- Sürekli geri bildirim ihtiyacı duyar. Geri bildirim vasıtasıyla bireyin iş ile ilgili deneyim ve bilgisi örgüte aktarılır.

1-3 Performans Yönetiminin Unsurları

Performans yönetiminin unsurları³⁸ ve sayısı üzerinde genel bir uzlaşma yoktur. Performans, çok çeşitli unsurların ya da boyutların bir araya gelmesinden oluşan bir olgudur. Performansın bazı boyutları, zaman içerisinde önemini kaybederken bazıları daha önemli hale gelmiş, bazı unsurlar ise yeni ortaya çıkmıştır³⁹ Örneğin II. Dünya Savaşından sonra mal ve hizmetlere duyulan talebin artması ve kaynakların kıt olmasının yarattığı ortam nedeniyle tutumluluk ve verimlilik⁴⁰ daha sonra etkinlik ve günümüzde de kalite unsurları gelişme göstermiştir.

Öte yandan performansı oluşturan unsurlar, sunulan mal ve/ veya hizmetlerin çeşidine göre de değişebilir.⁴¹ Örneğin belediyenin sunduğu hizmetlerde kalite daha ön planda iken hastanenin sunduğu hizmetlerde etkinlik daha ön plandadır.

³⁸ Zuhal AKAL, işletmeler için etkenlik, verim ve girdilerden yararlanma, verimlilik, kalite, yenilik, çalışma yaşamının kalitesi ile karlılık ve bütçeye uygunluk olmak üzere performansın yedi boyutundan bahsetmektedir. Kamil Ufuk BİLGİN ise, özel sektörde uygulanan performans yönetiminin ilke ve özelliklerinin kamu yönetimine aynen uygulanamayacağını belirttikten sonra, kamu performans yönetiminin unsurlarını performans anlayışının kabulü, kurumsal performansın oluşturulması, bireysel performansın izlenmesi, sayılabilir performans hedefleri, ölçülebilir performans ölçütleri, açıklık, hukukilik ve insanilik ilkesi olarak belirtmiştir.

³⁹ Mehmet SONGUR: Mahalli İdarelerde Performans Ölçümü, (Ankara,1995),8.

⁴⁰ Zuhal AKAL: İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi, (Ankara,1998),6.

⁴¹ Peter F. DRUCKER:(1996), “Geleceğin Anahtarı-Verimlilik”, Verimlilik, Cilt: 25, Sayı: 2,13.

Son olarak performansın unsurları, mal ve/veya hizmetin hangi sektör tarafından sunulduğuna (kamu kesimi, özel kesim) göre de çeşitlenebilmektedir. Belirtilen faktörler dikkate alındığında, özel örgütlerde kabul edilen verimlilik, etkinlik, tutumluluk ve kalite unsurlarına kamu örgütlerinde bu sayılanların yanında hakkaniyet ilkesi de eklenmektedir.⁴²

Tutumluluk (Economic): Kalite göz önünde bulundurularak faaliyetin gerçekleştirilmesinde kullanılan kaynakların maliyetinin en aza indirilmesidir.⁴³ İstenilen amaca en kısa sürede, en düşük maliyet ile en uygun miktar ve yerde ulaşmak olarak tanımlanan tutumluluk unsuru kamu örgütlerinin iş, işlem ve faaliyetlerini bu ilkeye uygun olarak koordine etmesini, harcamalarını tutumlu olarak yerine getirmesini ve bu ilkeye uygun olarak örgütlenmesini gerektirmektedir.⁴⁴

Diğer kaynakları olduğu gibi insan kaynağını da tutumlu bir şekilde kullanmak bu ilkenin bir parçasıdır. Amaca ulaşma da en doğru, en uygun sayıda personeli doğru zaman ve yerde kullanmak kamu örgütlerinin başarı ve tutumluluğunun göstergesi sayılabilir.⁴⁵

Özel kesime göre kamu kesimi açısından, tutumluluk kavramını tanımlamak ve açıklamak daha zordur. Sadece, alternatifler arasında seçim yapma imkanının olduğu durumlarda tutumluluk sağlanabilir.⁴⁶ Bu nedenle tutumluluk, zaman zaman tasarruf, ekonomik davranmak, kaynakların israf edilmemesi, dışsalılıkların ve üretim ölçeklerinin göz önünde tutulması anlamına gelmektedir.⁴⁷

⁴²Ömer KÖSEOĞLU: “Belediyelerde Performans Yönetimi”, TİD, Y:77, S:447,(2006) ,214.

⁴³ ASOSAI, Performans Denetim Rehberi, Sayıştay Başkanlığı,(Ankara,2002), 93.

⁴⁴ Ömer KÖSEOĞLU: a.g.e. 215.

⁴⁵ Dilek ÇETİN ÇİVİ: a.g.e. 25.

⁴⁶ Nihat FALAY: “Verimlilik-Etkinlik-Tutumluluk”, Çağdaş Sayıştay Denetimi Sempozyumu, (4-5 Haziran 1987), 55.

⁴⁷ Nihat FALAY: “Denetim, Verimlilik/Etkinlik/Tutumluluk (VET) ve Sayıştay”, Sayıştay Dergisi, 135. Kuruluş Yıldönümü Özel Sayısı, Sayı: 25, (Nisan-Haziran 1997),21.

Verimlilik (Effeciency): Yapılan faaliyetin girdi ve çıktıların sayısal olarak ölçülebildiği bir kavramdır. Verimlilik örgütün hedeflerini göz önünde tutarak, belirli girdilerle en yüksek çıktının elde edilmesini veya sabit çıktının en az girdiyle elde edilmesini ifade eder. Buna göre verimlilik iki şekilde sağlanabilir: İlki, aynı girdiler kullanılarak çıktı artırılabilir. İkincisi, ise belirli bir çıktıya, girdilerin azaltılması sonucu ulaşılabilir.⁴⁸

Verimlilik, çıktının girdi ile kıyaslanıp, kaynakların ne ölçüde etken ve etkili kullanıldığının belirlenmesine ilişkin bir ölçüdür. Örgüt performansının fiziksel ölçümü olarak da ifade edilebilir.⁴⁹ Verimlilik mümkün olan en düşük kaynak harcaması ile en yüksek sonuca ulaşmaktır. Verimlilik matematiksel olarak çıktının girdiye oranı şeklinde ifade edilebilir.

Verimlilik gerek kamu da gerekse özel sektörde kritik unsur olarak tanımlanabilir.⁵⁰ Verimli olmayan özel sektör rekabet karşısında ayakta kalmakta zorlanacağı gibi verimli olmayan kamu yönetimi de toplumun beklentilerini karşılamakta zorlanacaktır.

Etkinlik (Effectiveness): Örgütün önceden tanımlanmış amaçlarına ve stratejik hedeflerine ulaşmak amacıyla gerçekleştirdiği faaliyetlerin sonucunda, bu amaç ve hedeflere ulaşma derecesini belirleyen bir performans unsurudur.⁵¹ Etkinlik, önceden belirlenen amaçlara ulaşma derecesidir. Etkinlik, stratejik hedeflere ulaşım seviyesinin göstergesidir. Amaçlara ulaşma derecesinde subjektif değer yargıları devreye girmekte bu da etkinliğin herkes tarafından farklı tanımlanmasına yol açmaktadır.

⁴⁸ Ömer KÖSEOĞLU: a.g.e. 216.

⁴⁹ Alan LAWLOR:Productivity 2000: A Bridge to the Future (Jakarta, 1986)'dan naklen İ.Melih BAŞ ve A.ARTAR: a.g.e.36.

⁵⁰ Ramazan GÖKBUNAR ve Halit YANIKKAYA: Etkin Devlet ve Ekonomik Gelişme, (Ankara,2004),139.

⁵¹ Ahmet ARSLAN: Kamu Harcamalarında Etkinlik, Verimlilik ve Denetim, <http://www.maliye.gov.tr/apk>, 4.

Amaçların öznel değil de nesnel bir şekilde ortaya koyulması ile etkinlik gözlenebilir. Açık, ölçülebilir ve herkes tarafından bilinen amaçların etkin olup olmadığını gözlemlemek daha kolaydır.

Etkinlik ve verimlilik kavramları sık sık karıştırılmakta ve zaman zaman bir biri yerine kullanılmaktadır. Atilla Baransel, etkinlik ve verimlilik arasındaki ilişkiyi şöyle açıklamaktadır: “Etkinlik, herhangi bir faaliyetin amaca ulaşma derecesini; verimlilik ise çıktılar ile girdiler; sarf edilen çabalar ile elde edilen sonuçlar, gelirler ile giderler arasındaki oranları ifade eder”.⁵²Peter F.Drucker ise şöyle açıklamaktadır:”Verimlilik işi doğru yapmaktır. Etkinlik ise doğru işi yapmaktır.”⁵³

Kalite (Quality): Üretilen mal veya hizmetin müşteri/ kamu kurumları için hizmeti alanların taleplerini karşılama derecesidir.⁵⁴

Kalite, kaynakların verimli kullanılmasını sağlayan, ürün ve hizmetlere kullanım uygunluğu kazandıran, hizmeti alanların gereksinimlerine uygun üretim ve hizmet anlayışını egemen kılan, örgütlerin kamuya karşı olan sorumluluklarını olumlu olarak gerçekleştirmelerine olanak sağlayan bir performans unsurudur.⁵⁵

Kalite kavramını rekabet etme gücü ile ölçen, kar maksimizasyonu ve rekabete dayanan bir anlayışla çalışmayan kamu kurumları için bir zorunluluk olarak görmeyen yaklaşımlarda mevcuttur.⁵⁶

Kamu kurum ve kuruluşlarında da kaliteli hizmet sunmak bağlamında toplam kalite yönetiminin uygulanması 1980’lerden sonra gelişmiştir. Bunun nedenleri arasında, özel sektörde yaşanan değişime kamu yönetiminin

⁵² Atilla BARANSEL: Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi,(İstanbul,1993),36.

⁵³ Peter F. DRUCKER: The Practice of Management.(New York, 1986).

⁵⁴ İ.Melih BAŞ ve A. ARTAR: a.g.e.65.

⁵⁵ Zühal AKAL: a.g.e.28.

⁵⁶ Dilek ÇETİN ÇİVİ: a.g.e.26.

kayıtsız kalamaması, vatandaşların kaliteli mal ve hizmet beklmeleri, özelleştirme konusunda kamu yönetimi üzerindeki baskılar sayılabilir.⁵⁷ Her ne kadar toplam kalite yönetiminin, kamu yönetiminde uygulanıp uygulanamayacağı tartışılsa da; bugün kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet kullanıcılarına kaliteli hizmet sunmak gerekliliğinin bulunduğı genel olarak kabul edilmiştir. Artık vatandaşlar kamu kurumlarında da kalite aramaktadır. Bu durum sonucunda da kamu kurumlarının kendi aralarında rekabet etmeleri söz konusu olmaktadır.

Hakkaniyet (Equity): Hakkaniyet unsurunu tanımlamak hiç de kolay değildir. Kamu örgütlerinin hizmet sunumlarında nicelik ve nitelik açısından farklılık doğmaması ve var olan farklılıkların azaltılmasını gerektirir.

Kamu örgütlerinde hakkaniyet ilkesi, hizmetlere eşit ulaşımı, adaleti ve demokratik değerlere sahip olmayı gerektirir. Kaynakların eşit olarak dağılımını sağlamak çok zor olmasına rağmen, eşitlik ideali doğrultusunda kaynakların adil bir biçimde dağılımı ve hizmetlerin hakkaniyete uygun olarak sunulması mümkündür.

Hizmetlerin eşit dağılımını sağlamak her zaman mümkün olmasa da kaynakların adil dağılımını ve hizmet sunumunu hakkaniyet ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirmek mümkün olabilir; ancak kamu hizmetlerini bu ilkeye dayanarak ölçmek çok zor olacaktır.

⁵⁷ Ayrıntılı bilgi için : Asım BALCI: “Toplam Kalite Yönetimi ve Kamu Yönetimi”, Çağdaş Kamu Yönetimi I (Ankara,2003),332- 334.

1-4 Performans Yönetimi Süreci

Performans yönetimi örgüt ve bireyler üzerinde gerçekleşir. Performans yönetimi, örgütü istenen amaçlara yöneltmek için, mevcut ve gerçekleşmesi muhtemel durumlar ile ilgili; bilgi toplama, bunları karşılaştırma ve performansın sürekli gelişimini sağlayacak yeni ve gerekli düzenlemeleri, etkinlikleri başlatma ve sürdürme görevlerini yüklenen bir süreçtir.⁵⁸

Bu sürecin kaç aşamadan oluştuğuna dair genel bir uzlaşısı bulunmamaktadır. Bir tanıma göre performans yönetim süreci amaç ve hedeflerin belirlenmesi, amaçların performans göstergelerine dönüştürülmesi, dönem sonunda gerçekleşen sonuçların ölçülerek yorumlanması ve gerekli düzeltmelerin gerçekleştirilmesi aşamalarından oluşur.⁵⁹ Beklenen ve gerçekleşen sonuçlar arasında büyük fark varsa bunun nedenlerinin araştırılarak gerekli düzeltmelerin yapılması performans yönetim sürecinin önemli bir aşamasıdır.

Diğer bir tanıma göre performans yönetim süreci, performans kriterlerinin belirlenmesi, performansın izlenmesi, performansın değerlendirilmesi, performansın geliştirilmesi aşamalarından oluşur.⁶⁰

1-4-1 Performans Kriterlerinin Belirlenmesi

Performans kriterlerinin belirlenmesi performans yönetiminin ilk aşamasıdır. Performans yönetiminin temel aracıdır. Performansın bazı boyutlarının doğrudan, net ve eksiksiz biçimde ifade edilmesidir. Hedeflere karşılık hizmetlerin ne kadar iyi yürütüldüğünü gösteren nicel ve nitel ifadelerdir. Örneğin; belli bir tedavi sonucu iyileşen hasta sayısı, okuma-

⁵⁸ Temel ÇALIK: a.g.e. 23.

⁵⁹ Süleyman SÖZEN: Teori ve Uygulamada Yeni Kamu Yönetimi, (Ankara, 2005), 116.

⁶⁰ Temel ÇALIK: a.g.e. 24.

yazma kursu sonucunda okuma- yazma öğrenenlerin sayısı, trafik eğitimlerinden sonra trafik kazalarındaki azalış oranı gibi.

Kriterlerinin belirlenmesi, örgütün tüm düzeylerinde belirli hedefler saptayarak, bu hedeflere ulaşmak için gerekli stratejileri, programları ve etkinlikleri belirleyici bir karar alma süreci olarak tanımlanabilir.⁶¹

Kriterlerinin belirlenmesi, bir kurumda, örgütün gerçek durumunu, olumlu ve olumsuz yönleri ile ortaya koyup buna dayalı olarak ileriye yönelik stratejiler geliştirmeye zemin hazırlar.

Performans yönetiminde kullanılan performans kriterleri ile planlanan ve gerçekleşen performans arasındaki fark görülebilir, geçmiş ile bugünkü performans düzeyi arasında nasıl bir gelişim gösterildiği izlenebilir.

Kriterlerin doğru seçimi, performans yönetim sistemi ile elde edilen verilerin güvenilirliği ve geçerliliğinde etkili olacaktır. Elde edilen bilgilerin tutarlılığı ve ölçülmek istenen nitelikleri ölçebilmesi ancak performans kriterlerinin doğru seçilmesi ile mümkün olacaktır.⁶² Örneğin eğitim –öğretim hizmetinin niteliği ölçülmek isteniyorsa bu alanla ilgili kriterler kullanılmalıdır.

Performans yönetim sistemlerinde kullanılan kriterler kapsadıkları bilgiler açısından; kişilik özellikleri ile ilgili kriterler, performans özellikleri ile ilgili kriterler, sonuçlara-hedeflere ulaşma ile ilgili kriterler olmak üzere üçe ayrılmaktadır.⁶³

⁶¹ Zühal AKAL: a.g.e.54.

⁶² Cavide UYARGİL: İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi, (İstanbul, 2007),30.

⁶³ Cavide UYARGİL: a.g.e. 31.

Performans kriterlerinin belirlenmesi aşamasında yönetici etkindir. Sunulacak mal veya hizmet tüm yönleriyle ele alınmalı ve örgüt hedefleriyle ilişkilendirilmelidir.⁶⁴

Kriterler belirlenirken önceki yıllara dayalı örgüt kayıtları, benzer kurumların faaliyetleri, piyasadaki gelişmeler, hükümet kararları, genel ekonomik şartlara ait verilerden yararlanılabilir.⁶⁵ Böylece belirlenen kriterlerin isabetli olma oranı yüksek olabilir.

Performans yönetiminde kriterlerin belirlenmesi aşamasında genel hedeflerin yanında; performansı geliştirme amacına, ölçüm ve denetim sistemleri ile uyumlu olarak hazırlanmasına ve bu kriterlerin örgütün tüm birimlerini ve çalışanları ortak amaçlara yöneltebilme niteliğine önem verilmektedir.⁶⁶ Kriterlerle elde edilen veriler daha sonraki aşamalarda gerçekleştirilmek istenen ölçüm, değerlendirme ve geliştirmelere zemin hazırlamalıdır.

Performans kriterleri işbirliği, koordinasyon ve denetim işlevinin gerçekleştirilmesinde de kullanılabilir.⁶⁷

Performans kriterleri aşağıdaki özelliklere sahip olmalıdır:⁶⁸

- **Somut(Specific):** Hedefler yapılan iş ile ilgili olmalı, önceden uzlaşılmalı, “belirli (somut)” olmalı ve çalışanlar kendilerinden ne beklediğini bilmelidir.

⁶⁴ Hamza ATEŞ ve Dilek ÇETİN: a.g.e.258.

⁶⁵ Mehmet SONGUR: Mahalli İdarelerde Performans Ölçümü, (Ankara: Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayın No: 6, 1995), 25.

⁶⁶ Zühal AKAL: a.g.e.55.

⁶⁷ Muhsin HALİS ve Mehmet TEKİNKUŞ:”Kamuda Performans Yönetimi” Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar, (Ankara: Seçkin,2003)179.

⁶⁸ Uğur Cem YILDIZ: Performans Yönetim Sistemleri ,(2004),21. Erkan IŞIĞIÇOK: “İnsan Kaynakları Yönetiminin İstatistiksel Boyutu ve Ergonomi İle İlişkisi”, 10. Uluslararası Katılımlı Ergonomi Kongresi, Uludağ Üniversitesi, (Bursa, Ekim, 2004),9. Halil TEKİN: Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme, (Ankara,2000)10-14. Erkan IŞIĞIÇOK: Performans Ölçümü, Yönetimi ve İstatistiksel Analizi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi,(Sayı 7, 2008),3.

- **Ölçülebilir(Measurable):** Standartlar/hedefler objektif ve “ölçülebilir” olmalıdır. Hedefin başarısının nasıl ölçüleceği belirlenmelidir. Standartlar nicel ise ölçüm daha kolaydır, ancak nitel olduğunda biraz daha dikkat etmek gerekir.
- **Ulaşılabilir(Achievable):** Standartlar zorlayıcı olmakla birlikte “ulaşılabilir” olmalıdır. Hedefler çalışanın asla başaramayacağı zorlukta olmamalı ve çok kolay başarılabilecek düzeyde de olmamalıdır.
- **Gerçekleşebilir(Reasonable):** Hedefler “gerçekleşebilir” (uygun, makul) olmalıdır.
- **Zaman Sınırlı(Time-Bound):** Hedeflerin gerçekleştirilmesi “zaman sınırlı” (örneğin altı aylık veya yıllık) olmalıdır.⁶⁹

Yukarıda sayılan kriterlere ek olarak performans kriterlerinin taşıması gereken özellikler şöyle sıralanabilir:⁷⁰

- Kriterler basit, anlaşılır ve kolay uygulanabilir olmalıdır.
- Ölçülmesi istenen amaca uygun kriterler olmalıdır.
- Kriterler gerçeğe uygun olmalıdır.
- Ölçüm sisteminde aynı anlama gelecek tek kriter kullanılmalıdır.
- Kriterler birbiri ile çatışmamalıdır.
- Sayısal kriterler anlamayı kolaylaştırmaktadır.
- Kriterler değişen gereksinimlere uyarlanabilmelidir.
- Kriterler kişilerin sorumluluk alanındaki ilişkilerine dayandırılmalıdır.
- Kriterler parasal açıdan da incelemeye olanak vermelidir.
- Ölçümlerde iç ve dış faktörlerin analizine yarayacak kriterlere yer verilmelidir.

• Dışsal karşılaştırmalar için veri üretebilmelidir.

• Birey, birim, örgüt ve ağ bağ performansları için ayrı performans kriterleri belirlenmelidir.

⁶⁹ Literatürde bu kriterlerin İngilizce baş harflerinden oluşan kısaltmaya (“SMART”) yer verilmektedir.

⁷⁰ Muhsin HALİS ve Mehmet TEKİNKUŞ: a.g.e.176.

- Geri bildirimi harekete geçirebilmelidir.
- İşlev birimlerini bütünleştirici olmalıdır.
- Örgüt hiyerarşisine uygun olmalıdır.
- Üzerinde anlaşma sağlanmış olmalıdır.
- Bireyin, birimin, örgütün ve ağ bağı öğrenmesini desteklemelidir.
- Neden ve sonuçlar arasında ilişki kurabilmelidir.
- Hizmet alanların istek ve ihtiyaçlarına uyarlanabilmelidir.
- Örgütün amaç ve kültürü ile uyumlu olmalıdır.
- Maliyetin yanı sıra kaynak ve girdilere de odaklanmalıdır.
- İşlevsizliği teşvik etmemelidir.
- Veri toplamayı sağlama açısından uygun olmalıdır.

1-4-2 Performansın İzlenmesi

Performans kriterlerinin belirlenmesi aşamasından sonra gelen süreçtir. Daha önceki süreçte belirlenen kriter ve hedeflerin performans standartlarına dönüştürülmesi bu süreçte gerçekleşir.

Performans yönetimi, kontrolü değil stratejiyi esas almalıdır.⁷¹ Performansın izlenmesi aşamasında, yapılması gereken, işlerin yapılıp yapılmadığını tespit etmek olmamalı stratejilerin gerçekleştirilmesi için çalışılmalıdır.

Kimin, neyi ve ne ölçülerde yapacağı bu aşamada belirlenir.⁷² Bu süreçte yöneticilere ve çalışanlara belirli sorumluluklar yüklenmektedir:⁷³

- Çalışanlar bir önceki aşamada belirlenen hedefleri gözden geçirmeli,
- Görev ve sorumluluklarını net olarak anlamalı,

⁷¹Robert S. KAPLAN, David P. NORTON, Yılmaz ARGÜDEN, Dr. Engin SAĞDIÇ: Balanced Scorecard,(İstanbul,2000),47.

⁷² Hamza ATEŞ ve Dilek ÇETİN: a.g.e.258.

⁷³ Temel Çalık: a.g.e. 30.

- Planlanan hedeflerin yerine getirilmesi için gerekli etkinliklere yöneticinin yardımıyla karar vermeli,
- Yöneticiler bir önceki aşamada belirlenen hedefleri gözden geçirmeli,
- Görev ve sorumluluklarını çalışanlara açık ve net olarak belirtmeli,
- Performans hedeflerini gözden geçirmeli,
- Planlanan hedeflerin yerine getirilmesi için gerekli etkinliklerin belirlenmesine yardımcı olmalıdır.

Performansın izlenmesi aşamasında gerçekleştirilmesi gerekenler:⁷⁴

- Örgütün ve yapılan işlerin amaç, hedef ve kriterlerinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığının görülmesi,
- Çalışanların, birimlerin ve örgütün yarattığı katma değerlerin ortaya konulması,
- Çalışanlardan ve örgütten beklentilerin paylaşılması, geribildirim verilmesi,
- Düzeltici ve önleyici tedbirlerin alınması,
- Örgütün sağlıklı gelişimine yönelik ihtiyaç duyulan verilerin toplanması olarak sıralanabilir.

1-4-3 Performansın Değerlendirilmesi

Performans yönetim sürecinde performansın izlenmesi aşamasından sonra gelen süreçtir. Bu süreci tanımlamada performans ölçümü ve performans değerlendirme kavramları bazı çalışmalarda birbiri yerine kullanılmaktadır. Ancak bu iki kavramın bazı farklılıkları vardır.

Performans yönetiminde değerlendirme yapmanın zorunluluğu performans ölçümünün de ayrıca tanımlanmasını gerektirmektedir.

⁷⁴ Muhsin HALİS ve Mehmet TEKİNKUŞ: a.g.e.181.

“Performans ölçümü bir kurumun kullandığı kaynakları, ürettiği ürünleri ve hizmetleri, elde ettiği sonuçları takip etmesi için düzenli ve sistematik biçimde veri toplaması, bunları analiz etmesi ve raporlaması süreci olarak tanımlanabilir. Uygulayıcılar açısından ise bir kurum tarafından veya bir program içinde yürütülen faaliyetlerin rakamsal olarak ifade edilmesi anlamına gelmektedir”.⁷⁵

Performans ölçümü ile ilgili yanıtlanması gereken sorular şunlardır:

- Belirlenen hedeflerden ne kadarı gerçekleştirilmiştir?
- Başkalarıyla karşılaştırıldığında örgütün performans düzeyi nerededir?
- Hedeften sapmalar ne düzeydedir?
- Sapmayı düzeltmek ve belirlenen hedefe ulaşmak için neler yapılmalıdır?

Performans değerlendirme ise sistemli bir şekilde toplanan, analiz edilen bilgilerin planlanan performans ve ulaşılan performans seviyesinde belirlenmesidir.⁷⁶

Performans değerlendirme, bir yöneticinin önceden belirlenmiş standartlarla karşılaştırma ve ölçme yoluyla, çalışanın işteki performansını değerlendirmesidir.⁷⁷ Bu şekilde performansı yüksek ve düşük çalışanlar belirlenebilir. Alınacak kararlara alt yapı oluşturmak amacıyla gösterilen başarı ya da başarısızlık periyodik ve biçimsel olarak gösterilebilir.⁷⁸

⁷⁵ Sayıştay: 2002 Yılı Performans Ölçümlerine İlişkin Ön Araştırma Raporu(2003)’den naklen Dilek ÇETİN ÇİVİ: a.g.e 54.

⁷⁶ Hamza ATEŞ ve D.ÇETİN: a.g.e.257.

⁷⁷ Temel ÇALIK: a.g.e.47.

⁷⁸ Doğan CANMAN: Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye’de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi.(Ankara,1993) 35.

Performansı değerlendirmek için; girdinin mi sonucun mu yoksa yöntemin mi, birimin/örgütün mü yoksa bireyin mi esas alınacağı önemlidir.⁷⁹Örneğin üniversitenin kütüphanesindeki kitap sayısı performans kriteri olarak kabul edilmişse değerlendirme için girdinin esas alındığını söyleyebiliriz. Ya da üniversitenin kütüphanesindeki kitapların kullanımı performans kriteri olarak kabul edilmişse değerlendirme için sonucun esas alındığını söyleyebiliriz.

Performans değerlendirmesi davranışlara göre, amaçlara göre, kararlara göre yapılabilir.⁸⁰Değerlendirme için davranışlar, amaçlar ya da kararlar tek başına kullanılabileceği gibi bunların ikisi veya üçü aynı anda da kullanılabilir.

Performans değerlendirmesinin yöneticiye, çalışanlara, örgüte sağladığı yararlar vardır. Bunlar: ⁸¹

“Örgüt için iyileştirilmiş:

- Verim düzeyi
- Karlılık düzeyi
- Eğitim ihtiyaçları
- İnsan gücü planlaması
- Hizmet niteliği
- Ücret yönetimi
- Örgüt performansı

Yönetici için iyileştirilmiş:

- İlişkiler
- İletişim

⁷⁹ Simon S. K. LAM, John SCHAUBROECK:”Total Quality Management And Performance Appraisal: An Experimental Study Of Process Versus Results And Group Versus Individual Approaches”, Journal of Organizational Behaviour, Vol. 20,No.4, (1999) 445-457.

⁸⁰ Michael KEELEY: “A Contingency Framework For Performance Evaluation”, The Academy Of Management Review,Vol.3 No.3(1978),428-438.

⁸¹ Doğan CANMAN:a.g.e. 35.

- Karar verme
- Sorunların çözümü
- Birey performansı
- Birim performansı
- Yönetici performansı

Çalışanlar için geliştirilmiş:

- İlişkiler
- İletişim
- Kendine güven
- İş doyumu
- Engellerin kaldırılması
- Rolünü algılama
- İş gören performansı” olarak sıralanabilir.⁸²

Eskiden kamu yönetiminin başarısı girdilerle (yani çalıştırılan insan sayısı ve harcanan parayla) ve bunların ürettikleri (çıktılar) ölçülürken ortaya çıkan somut yarar ve sonuçlar giderek en belirgin ölçüt olmaya başlamıştır.

Kamu örgütlerinde performans değerlendirmesi yapmanın iki mantığı; bir yanda kamu mali kaynaklarının kullanımında performans sorumluluğunu ön plana çıkarmak, öte yandan yönetimi ve kaynak tahsisini iyileştirmek olarak sıralanabilir.⁸³

Kamu örgütlerinde performans değerlendirmesi yöneticilerin uygun karar almaları için önemlidir. Kamu örgütleri için performans değerlendirmesinin üç önemli unsuru; karar almak, kontrol sağlamak ve kamu çıktılarında performansı artırmaktır.⁸⁴

⁸² Doğan CANMAN: a.g.e. 37.

⁸³ Ian SANDERSON:a.g.e.302.

⁸⁴ Muhsin Halis ve Mehmet Tekinkuş:a.g.e.186.

Kamu örgütlerinde performans değerlendirmesi hükümetlerin vatandaşlara karşı, kamu görevlilerinin hizmeti alanlara karşı, personelin üstlerine karşı sorumluluklarını canlı tutmalarına katkıda bulunur.⁸⁵ Kamu örgütlerinde performans değerlendirmesi kamu hizmetlerinin kamu hizmeti alanların ihtiyaçlarına daha duyarlı hale getirilmesine yardımcı olur.⁸⁶

Kamu yönetimi açısından performans değerlendirmesi bazı zorluklar ile karşı karşıyadır. Kamu hizmetlerinin pek çoğu için nicel ölçütler belirlenememektedir.⁸⁷

Yukarıda ifade edilen olumlu yönlerine karşın, performans değerlendirme süreci etkili şekilde uygulanmadığında ve önemi kavranmadığında bazı dezavantajlı yanları olabilir. Esneklikten uzak bir anlayış ve gerekli uyarlamaların yapılamaması, performans değerlendirmenin güvenilir ve geçerliliğini azaltabilir. Değerlendirmede tarafsız ölçütlerden ziyade öznelliğe gidilmesi ve değerlendirme kriterlerinin güvenilir ve geçerli olmaması, performans değerlendirmenin istenilen amaca ulaşmasını zorlaştırır.

Performans değerlendirme sistemi ne kadar mükemmel ve eksiksiz çalışırsa çalışsın, değerlendirilecek insan ise ve değerlendirmeyi yapacak olanlarda insanlarsa bazı hataların yapılmaması çok zordur. Değerlendiricilerin gözlem ve kararlarında objektif ve önyargısız olamamaları, değerlendirmenin ya çok sık, ya da çok seyrek olarak yapılması, kişisel önyargılardan arındırılmamış, objektif, geçerli ve güvenilir kriterlerin olmaması, performans değerlendirme sisteminin bir ödül ya da ceza mekanizması olarak çalışması, personelin başarı derecesinden ziyade kişiliğinin değerlendirilmesi performans değerlendirmenin sınırlılıklarındandır.

⁸⁵ Mehmet SONGUR:a.g.e. 13.

⁸⁶ Ian SANDERSON:a.g.e.298.

⁸⁷ Hamza ATEŞ ve Dilek ÇETİN: a.g.e.260.

1-4-4 Performansın Geliştirilmesi

Performans geliştirme kişinin sahip olduğu bir beceriyi, kendi kapasite çerçevesinde en iyi şekilde sergileyebilmesi demektir. Performansın geliştirilmesi örgütte çalışanların performanslarının artırılmasıyla alakalıdır. Birey performansının artırılmasında; örgüt ile ilgili danışmanlık, eğitim, rehberlik, iş ortamının zenginleştirilmesi, iş tasarımı, performansa dayalı ücret ve teşvik sistemi gibi stratejilerin uygulanması gündeme gelmektedir.⁸⁸

Performansın geliştirilmesi aşamasında, atılması gereken bazı önemli adımlar vardır. Bunlar:⁸⁹

- Performans eksikliğinin ne olduğundan haberdar olunması.
- Eksikliğin çeşidinin ve ciddiyetinin tanımlanması.
- Eksikliğin olası sebeplerini, hem sistemle ilgili, hem de bireysel olarak tanımlanması.
- Eksikliğin nedenine yönelecek bir hareket planı geliştirilmesi.
- Planın uygulanması.
- Problemin çözülüp, çözülmediğinin değerlendirilmesi.
- Gerekliyse harekete geçilmesi.

Bu aşamada öncelikle yapılması gereken performans açığının sebebini ortaya çıkarmaktır. Sebepler ortaya konulduktan sonra çalışanlarla ortak çalışmalarla performans geliştirme planları hazırlanarak ve uygulamaya konularak süreç başarıyla tamamlanabilir.

Performans eksikliği çeşitli sebeplerle ortaya çıkmış olabilir. Eksiklik de bireysel faktörler etkin olabileceği gibi, çevresel faktörler ya da sistemle ilgili faktörler de kaynak olabilir. Eksiklik bilgi ve beceri yoksunluğu gibi bir sebepten kaynaklanıyorsa organizasyonlar eğitimlerle çalışanlarını geliştirmeye çalışırlar. Performans yetersizliği farklı sebeplerden

⁸⁸ Muhsin HALİS ve Mehmet TEKİNKUŞ: a.g.e.193.

⁸⁹ Rober BACAL: Performance Management, (New York,1999),125.

kaynaklanıyorsa bu durumda pozitif özendirme mekanizmaları devreye sokularak performansın artırılması yoluna gidilir.

İstenilen performansın oluşumu için pozitif ödüllendirme yoluna gidilir. Fakat ödüllendirmeden her zaman istenen sonuçlar alınamayabilir. Burada önemli olan ödüllendirmenin sadece parasal ödüller olarak düşünülmemesidir. Ödüllerin etkin olabilmesi, çalışanlar tarafından adil olarak algılanması, performansa bağlı olması, kişinin gereksinimlerine uygun olmasına bağlıdır.⁹⁰

Performansın geliştirilmesi için; başarının anlamının hem çalışanlar hem de yöneticiler açısından tanımlanması, karşı tarafın beklentilerinin neler olduğunun anlaşılması, geri bildirimlere göre hareket edilmesi, diğer insanların bilgi ve deneyimlerinden yararlanılması gerekir.⁹¹

Performans gelişim süreci çalışanlarla yöneticilerin ortak çabaları sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu süreç için gerekli işlemleri uygulamak, çalışanın sorumluluğundadır. Uygulamaya konulan işlemlerin gözlemlenmesi ise yöneticinin sorumluluğundadır.

Geri besleme performans gelişimine katkıda bulunmaktadır.⁹²

1-5 Kamu Kesiminde Değerlendirme

Kamu kesiminde çalışanların başarılarının ya da performanslarının değerlendirilmesi, 657 sayılı 14.07.1965 tarihli Devlet Memurları Kanunu'nun 109- 121. maddeleri ve 18.10.1986 tarihli 19255 sayılı Resmi Gazetede

⁹⁰Muhsin HALİS ve Mehmet TEKİNKUŞ: a.g.e.193.

⁹¹ Temel Çalık: a.g.e.38.

⁹² Simon S. K. LAM, John SCHAUBROECK: "Total Quality Management And Performance Appraisal: An Experimental Study Of Process Versus Results And Group Versus Individual Approaches", Journal of Organizational Behaviour, Vol. 20, No.4, (1999) 445- 457.

yayınlanan Devlet Memurları Sicil Yönetmeliğiyle düzenlenmiştir.⁹³ Tez konusu akademik personelin performans kriterlerinin belirlenmesi olduğu için 11.10. 1983 tarihinde kabul edilen 2914 sayılı yükseköğretim personel kanununun değerlendirme ile ilgili hükümleri önem taşımaktadır.

Kamu sektöründe performans değerlendirme konusunda en yaygın uygulama yıllık olarak sicillerin doldurularak, personelin o yıl içerisinde davranış, tutum ve ilişkileri ve işiyle ilgili konularda bağlı olduğu üstü tarafından değerlendirilmesidir. Ancak kamu kuruluşlarında her birimle ilgili verimli ve etkili çalışmanın ne olduğu konusunda belli bir standardın olmaması bir sorundur. Özel sektördeki kar, müşteri memnuniyetinin anında belirlenebilmesi, malın kalitesi ve diğer benzeri mal ve hizmetlerle karşılaştırılabilir gibi ölçeklerin kamu sektöründe genelde bulunmaması, belli bir hizmeti üreten ve sunan tek bir kurum bulunması ve değerlemede birçok noktanın yöneticinin takdirine sunulması hedef ve amacı başarmada oldukça etkisiz kalmaktadır.

1-5-1 Devlet Memurları Kanunu’nun Getirdiği Sicil Sistemi

Türkiye’de bireysel performans değerlendirmesi 14.07.1965 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre yapılmakta ve bu değerlendirmeye sicil adı verilmektedir. Sicil değerlendirmesi sonucu, memurların yeterlilik düzeyleri belirlenmekte, buna göre kademe ilerlemesi ve derece yükselmeleri yapılmaktadır. Siciller, emeklilik ve göreve son verme işlemlerine de temel oluşturmaktadır.

Memurların değerlendirilmesi, çalışanların bir yıl içindeki tutum ve davranışlarının, yeteneklerinin, görevlerindeki başarılarının, verimli olup

⁹³ Nuri TORTOP, Burhan AYKAÇ; Hüseyin YAYMAN ve M. Akif ÖZER: İnsan Kaynakları Yönetimi, (Ankara,2006), 224.

olmadıklarının idare tarafından izlenmesi ve ölçülmesidir. Memurun yeterliliği hakkında yargıya varmadır⁹⁴

Sicil raporları, devlet memurlarının ehliyetlerinin, şahsi meziyet ve kusurlarının, ahlaki durumlarının saptanmasını sağlar .

Her devlet memurunun bir sicil dosyası bulunur, sicil amirleri tarafından düzenlenecek sicil raporları ile varsa müfettişler tarafından verilen denetleme raporları ve memurların mal beyannameleri sicil dosyalarına konulur.

Devlet memurlarının ehliyetlerinin tespitinde, kademe ilerlemelerinde, derece yükselmelerinde, emekliye çıkarma veya hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde özlük ve sicil dosyaları başlıca dayanaktır

Sicil amirleri, belli zamanlarda düzenleyecekleri sicil raporlarında, memurların liyakat derecesini not esasına göre kıymetlendirerek tespit ederler.

Sicil amirleri maiyetlerindeki memurların sicil raporları ile birlikte, bunların genel durum ve davranışları bakımından da olumlu ve olumsuz nitelikleri, kusur ve eksiklikleri hakkında mütalaalarını bildirirler.

⁹⁴ Tayfun AKGÜNER: Kamu Personel Yönetimi, (İstanbul, 1992), 77.

Sicil raporlarındaki sicil notu ortalaması 100 üzerinden 60 ve daha yukarı olanlar olumlu sicil almış sayılırlar.⁹⁵ Sicil raporlarındaki sicil notu ortalaması 60' ın altında olanlar olumsuz sicil almış sayılırlar İki defa üst üste olumsuz sicil alan memurlar başka bir sicil amirinin emrine atanırlar, burada da olumsuz sicil almaları halinde memuriyetle ilişkileri kesilerek haklarında T.C. Emekli Sandığı Kanunu'nun emeklilikle ilgili hükümleri uygulanır.⁹⁶

Sicil raporları memurların gelecekleriyle yakından ilgilidir. Memuriyet hayatında kademe ilerlemeleriyle derece yükselmeleri, yer değiştirmeler, üst göreve atanmalar, yurt dışında görevlendirmeler, emekliye sevkedilmeler, alınan olumlu veya olumsuz sicillerle mümkün olur.

1-5-2 Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği'nin Getirdiği Sistem

Türkiye'de kamu sektöründe kamu görevlilerinin ne kadar çalıştıkları, başarılı oldukları ve bu çalışmalarının nasıl ölçülüp değerlendirildiği konusu genellikle geleneksel kamu yönetimi anlayışı içinde üstlerin astları hakkında doldurdukları sicil yöntemi ile yapılmaya çalışılır.⁹⁷

Sicil raporlarının düzenlenmesinde amaç, sicil amirlerinin maiyetindeki memurların genel durum ve davranışları, olumlu ve olumsuz nitelikleri, kusur ve eksiklikleri hakkında değerlendirmelerde bulunmaktır.⁹⁸

⁹⁵ Bu maddede 29.11.1984 tarihli 243/21 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile değişiklik yapılmıştır.

⁹⁶ Bu maddede 29.11.1984 tarihli 243/22 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile değişiklik yapılmıştır.

⁹⁷ Hasan Hüseyin ÇEVİK: Türkiye'de Kamu Yönetimi Sorunları, (Ankara, 2004), 251.

⁹⁸ İsmail DESTAN: "Sicil Raporları", Yerel Yönetim ve Denetim, (Aralık, 2000), 3

Sicil raporu, sicil amirlerinin, memurların ehliyetlerinin belirlenmesini sağlayan soruları not usulüyle, şahsiyetle ilgili konuları mütalaa şeklinde yazarak değerlendiren yazılı bir belgedir.⁹⁹

Sicil raporu, çalışanın isini başarma durumu, insan ilişkileri ve kendini geliştirme potansiyeli gibi kriterlerinin sistematik biçimde gözlenerek gerekli kayıtların tutulmasına dayanır. Tutulan bu kayıtlar gizlidir, bunlardan çalışanların haberi olmaz. Sicil raporu, çalışanın performans düzeyini belgelediği gibi, yeni görevlere atanması ve yükselmesinde de etkilidir.

Sicil sistemine dayalı olarak yapılan değerlendirme, yükseltilecek devlet memurlarının ayırt edilmesinde, emekliye ayırmada, atamalarda, görev değiştirmelerde ve hizmetle ilişkisinin kesilmesinde başlıca dayanak olmaktadır.

Sicil raporları toplam 4 bölümden oluşmaktadır. Raporun 1. bölümünde, sicil amirlerinin memurun şahsiyeti hakkındaki düşünceleri, kompozisyon yöntemiyle yer almaktadır. Bu bölümde sicil amirleri, memuru dış görünüşü, zekâsı, kavrayış yeteneği, azim ve sebatkârlığı, dürüstlüğü, insan ilişkileri konusundaki başarısı, varsa alkol ve kumar gibi kötü alışkanlıklarını memuriyetle bağdaşmayacak biçimde sürdürmesi, şahsi çıkarlarına aşırı düşkün olması, yalan söylemesi, kıskançlık ve kin tutma gibi kötü huy ve davranışlarına göre bir değerlendirmeye tabi tutmaktadırlar.¹⁰⁰

Sicil amirleri, raporun 2.bölümünde memurun görevi basında iken gösterdiği başarısına ve mesleki ehliyetine ilişkin olarak su sorulara cevap verecek biçimde, 100 puan üzerinden çalışanın performans değerlendirmesini yaparlar:

⁹⁹ Orhan PİRLER: “Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği ve Uygulanması”, Türk İdare Dergisi, (Eylül, 1987), 18.

¹⁰⁰ Kamil Ufuk BİLGİN: Kamu Performans Yönetimi, (Ankara, 2004), 70.

- Sorumluluk duygusu (Görev ve yetki alanına giren işleri kendiliğinden, zamanında ve doğru yapma; takip edip sonuçlandırma)
- Görevine bağlılığı, iş heyecanı, teşebbüs fikri
- Mesleki bilgisi, yazılı ve sözlü ifade kabiliyeti, kendini geliştirme ve yenileme gayreti
- İntizam ve dikkati
- İşbirliği yapmada ve değişen şartlara, görevlere uymada gösterdiği başarı
- Tarafsızlığı (Görevini yerine getirirken dil, ırk, cins, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ayrılıklarından etkilenmeme)
- Disipline riayet
- Amirlerine, mesai arkadaşlarına, iş sahiplerine karşı tutum ve davranışı
- Görevini yerine getirmede çalışkanlığı, kabiliyeti ve verimliliği
- Yurtdışı görevlerde temsil yeteneği, mesleki ehliyet ve yabancı dil bilgisi (Sadece yurtdışı teşkilatı olan kurumlar için)

Sicil raporunun 3. bölümünde, memur aynı zamanda bir yönetici ise, yöneticiliği hakkında yaptıklarına ilişkin olarak aşağıdaki sorulara göre bireysel performans değerlendirmesi yapılmaktadır:

- Zamanında, doğru ve kesin karar verme kabiliyeti
- Planlama, organizasyon ve koordinasyon kabiliyeti
- Temsil ve müzakere kabiliyeti
- Takip, denetim ve örnek olma kabiliyeti
- Mevzuat ve teknolojik gelişmelere intibak kabiliyeti
- Mahiyetindekileri değerlendirme ve yetiştirmedeki başarısı
- İş hâkimiyeti ve kendine güveni
- Sosyal ve beşeri münasebetleri

Raporun son bölümünde ise, memur eğer yurtdışında ise, ülkeyi temsilde ve menfaatlerini korumada göstereceği başarısına ilişkin olarak aşağıdaki sorulara göre bireysel performansı not olarak değerlendirilir:

- Yabancı dil bilgisi
- Gerekli ve yararlı ilişkileri kurma ve geliştirmedeki başarı
- Ülke menfaatlerini korumada gösterilen itina ve hassasiyet
- Temsil icaplarını yerine getirmekteki başarı
- Görevli olduğu ülkenin şartlarına uyum kabiliyeti,
- Türk ölkü ve kültürüne bağlılığı

Sicilin kademe ilerlemesi ve derece yükselmesine etkisi vardır. Kamu personel sisteminde memurun bulunduğu kademedeki belli bir hizmet süresini (bir yıl) doldurması, olumlu sicil alması, ilerleyebileceği bir kademenin bulunması koşullarıyla, bulunduğu derecede yatay olarak ilerlemesine kademe ilerlemesi denir. Memurların dikey olarak yükselmesine ise derece yükselmesi denir.

Sicil sistemiyle ilgili tüm bu teorik bilgiler ve mevcut uygulamalar göz önüne alındığında, ülkemizde devlet memurlarının objektif ve bilimsel personel değerlendirme yöntemlerine uygun değerlendirildiğini söylemek oldukça zordur.¹⁰¹ Öncelikle memurlar, kendileriyle ilgili sicil notlarını olumsuz durumu dışında bilememektedir. Önemli diğer bir nokta da, mevcut sicil sistemi ile memurların yıllık olarak gerçek performanslarını değerlendirmek oldukça güçtür. Bazı ölçütleri objektif değerlendirmek pek mümkün değildir.

1-5-3 Yükseköğretim Personel Kanunu'nun Getirdiği Sistem

11.10.1983 tarihinde kabul edilen 2914 sayılı yükseköğretim personel kanununun amacı, 4.11.1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda

¹⁰¹ Ali ÖZTEKİN: Türk Kamu Yönetiminde Personel Sorunları ve Çözüm Önerileri, (Ankara, 1998), 128.

yer alan ğretim elemanları tanımına giren personeli sınıflandırmak, aylıklarını ve ek göstergelerini düzenlemek, derece yükseltilmesi ve kademe ilerlemesinin şekil ve şartları ile, sosyal haklardan yararlanma, ek ders ücreti, üniversite, idari görev ve geliştirme ödeneklerinin miktarını tespit etmek, emekli ve yabancı ğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılma usul ve esaslarını belirlemek olarak kanunun birinci maddesinde belirtilmektedir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi üniversite ğretim elamanlarının aylık, ödenek ve sair özlük haklarını kapsar.

Öğretim elemanlarının sınıflandırılması, ğretim elemanlarının görev aylıkları, gösterge tablosu ve ek göstergeler, doktora veya tıpta uzmanlık öğrenimi, doçent kadrosuna atanma ile ilgili düzenlemeleri kapsar.

Ek ders ücreti, üniversite ödeneği, idari görev ödeneği, geliştirme ödeneği, eğitim ğretim ödeneği, makam tazminatı ile ilgili düzenlemeleri kapsar.

Öğretim elemanları; yükselebilecekleri derecede aynı unvanla boş bir kadronun bulunması, derecesi içinde en az üç yıl bulunmuş ve bu derecenin üçüncü kademe aylığını bir yıl fiilen almış olmaları, bu süre içinde olumlu sicil almış bulunmaları, şartıyla bir üst dereceye yükseltilebilirler.

Öğretim elemanlarının kademe ilerlemesi, bulundukları kademede en az bir yıl çalışmış ve olumlu sicil almış olmalarına ve aynı derecede ilerlenebilecek bir kademenin bulunmasına bağlıdır. Kademe ilerlemesi, ilgililerin hak kazandıkları tarihten geçerli olmak üzere yapılır. Derece yükseltilmesi ve kademe ilerlemesi, üniversite rektörünün onayı ile yapılır.

Türkiye’de diğer devlet memurları gibi akademik personelinde objektif ve bilimsel personel değerlendirme yöntemlerine uygun değerlendirildiğini söylemek oldukça zordur. Akademik personelin görevlerinin kendine özgü

olması, bazı ölçütleri objektif belirleme ve değerlendirmenin zorluğu, birçok üniversitenin yönetim değişikliklerinden etkilenmesi personeli objektif ve bilimsel değerlendirmeyi güçleştiren etmenlerden bazılarıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE AKADEMİK PERFORMANS KRİTERLERİ

2-1 Türkiye’deki Mevcut Akademik Kriterler

Günümüzde Türkiye’de yükseköğretim sistemi 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu kanun, kabul edildiği tarihten günümüze kadar birçok değişikliğe uğramıştır.

Öğretim üyelerinin görevleri yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek, yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak, ilgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek, yetkili organlarca verilecek görevleri yerine getirmek, bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır.

Bir üniversite biriminde açık bulunan yardımcı doçentlik, isteklilerin başvurması için rektörlükçe ilan edilir. Fakültelerde ve fakültelere bağlı kuruluşlarda dekan, rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokullarda müdürler; biri o birimin yöneticisi, biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör veya doçent tespit ederek bunlardan adayların her biri hakkında yazılı mütalaa isterler. Dekan veya ilgili müdür kendi yönetim kurullarının görüşünü de aldıktan sonra önerilerini rektöre sunar. Yardımcı doçent ataması, rektör tarafından yapılır.

Yardımcı doçentler bir üniversitede her seferinde ikişer veya üçer yıllık süreler için en çok 12 yıla kadar atanabilirler. Her atama süresi sonunda görev kendiliğinden sona erer.

Yardımcı doçentliğe atanabilmek için; doktora veya tıpta uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurul'un önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulu'nca tespit edilecek belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak, fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurullarınca, biri o dilin öğretim üyesi olmak üzere seçilecek üç kişilik bir jüri tarafından; sınava girenin kendi bilim alanında Türkçe' den yabancı dile, yabancı dilden Türkçeye 150- 200 kelimelik bir çeviriyi kapsayan yabancı dil sınavını başarmak gereklidir.

Üniversiteler, yardımcı doçentlik kadrosuna atama için bu maddede aranan asgari koşulların yanında, Yükseköğretim Kurulu'nun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacına yönelik olarak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler.

Doçentlik sınavı, Üniversitelerarası Kurul'ca yılda iki kere yapılır.

Doçentlik sınavına başvurabilmek için; bir lisans diploması aldıktan sonra, doktora veya tıpta uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurul'un önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulu'nca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak, Üniversitelerarası Kurul'un her bir bilim disiplininin özelliklerini dikkate alarak belirteceği görüş çerçevesinde Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen şartları taşıyan özgün bilimsel yayın ve çalışmalar yapmak şartları aranır.

Yükseköğretim Kurulu'nun belirlediği kıstaslar çerçevesinde yapılan merkezi yabancı dil sınavında başarılı olmak gereklidir. Bu sınavın, adayın bilim dalı ile ilgili olması şartı aranmaz. Bilim alanı bir yabancı dille ilgili olanlar bu sınavı başka bir yabancı dilde vermek zorundadırlar.

Üniversitelerarası Kurul, adayın başvurduğu bilim veya sanat dalından beş kişilik bir jüri ve bu jüri için iki yedek üye tespit eder. İlgili bilim veya sanat dalında yeterli öğretim üyesinin bulunmaması halinde, jüri üç üye ile teşkil edilebilir.

Doçentlik sınav jürisinde yer alan asıl ve yedek üyeler, adayın akademik çalışmalarının her birini değerlendirerek hazırladıkları ayrıntılı ve gerekçeli kişisel raporlarını Üniversitelerarası Kurul'a gönderirler. Asıl üyelerin hukuken geçerli bir mazerete dayalı olarak raporunu verememesi halinde, yedek üyelerin raporları, sırasına göre değerlendirmeye esas alınır. Değerlendirmeye esas alınan bu raporların birer örneği, eser incelemesi sonucuna ilişkin bildirim yazısı ile birlikte adaya gönderilir.

Eser incelemesinde başarılı bulunan aday, doçentlik sınav jürisi tarafından, sözlü sınava tabi tutulur. Jüri üyeleri, yapılan sözlü sınavın denetlenebilirliğini sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

Sözlü sınavda başarılı olması halinde, adaya ilgili bilim dalında doçentlik unvanı verilir.

Doçentlik sınavına ilişkin esas ve usuller, Üniversitelerarası Kurul'un görüşü alınmak suretiyle Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Bir üniversite biriminde açık bulunan doçentlik kadrosu, rektörlükçe, isteklilerin başvurması için ilan edilir. Müracaat eden adayların durumlarını incelemek üzere rektör tarafından varsa biri ilgili birim yöneticisi, en az biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör tespit edilir. Bu profesörler, adaylar hakkında ayrı ayrı mütalaalarını rektöre bildirirler. Rektör, bu mütalaalara dayanarak, üniversite yönetim kurulunun görüşünü de aldıktan sonra atamayı yapar.

Üniversiteler, doçentlik kadrosuna atama için, Yükseköğretim Kurulu'nun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak

amacına yönelik olarak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler. Doçentliğe atamada doçentlik unvanını almış olmak şartı aranır.

Profesörlüğe yükseltilerek atamada; doçentlik unvanını aldıktan sonra en az beş yıl süreyle, açık bulunan profesörlük kadrosu ile ilgili bilim alanında çalışmış olmak, doçentlik unvanını aldıktan sonra, ilgili bilim alanında özgün yayınlar veya çalışmalar yapmış olmak gerekir. Bu yayınlardan biri, başvuru dosyasında başlıca araştırma eseri olarak belirtilir.

Üniversiteler, profesörlüğe yükseltilerek atama için aranan bu asgari koşulların yanında, Yükseköğretim Kurulu'nun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacına yönelik olarak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler.

Profesörlüğe yükseltilerek atama yapılabilmesi için: üniversitelerde veya yüksek teknoloji enstitülerinde atama yapılacak olan profesörlük kadroları, rektörlük tarafından ilan edilir.

Profesörlük kadrosuna başvuran adayların durumlarını ve bilimsel niteliklerini tespit etmek için üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunca en az üçü başka üniversitelerden veya yüksek teknoloji enstitülerinden olmak üzere ilan edilen kadronun bilim alanıyla ilgili beş profesör seçilir. Bu profesörler her aday için ayrı ayrı olmak üzere birer rapor yazarlar ve kadroya atanacak birden fazla aday varsa tercihlerini bildirirler. Üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü yönetim kurulunun bu raporları göz önünde tutarak alacağı karar üzerine, rektör atamayı yapar.

Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları

için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler.

Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır. Konservatuarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir.

Okutmanlar, ilgili kurumların görüşü alınarak fakültelerde ve fakülteye bağlı birimlerde dekanların, rektörlüğe bağlı enstitü veya yüksekokullarda müdürün önerisi ve rektörün onayı ile süreli veya sürekli olarak atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır.

Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcısıdır. Bunlar ilgili anabilim veya ana sanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.

Lisansüstü eğitim - öğretim için yurt dışına gönderilecek araştırma görevlileri ile ilk defa bu amaçla bu göreve atanacaklarda aranacak nitelikler ve diğer hususlar Yükseköğretim Kurulunca tespit edilir.

Uzmanlar, öğretimle doğrudan doğruya veya dolaylı olarak ilgili olan, özel bilgi veya uzmanlığa ihtiyaç gösteren bir işle laboratuvarlarda, kitaplıklarda, atölyelerde ve diğer uygulama alanlarında görevlendirilen öğretim yardımcısıdır.

Çeviriciler, sözlü veya yazılı çeviri işlerinde çalıştırılan öğretim yardımcısıdır. Eğitim - öğretim planlamacıları, yükseköğretim kurumlarında eğitim - öğretimin planlanmasıyla görevli öğretim yardımcısıdır.

Uzman, çevirici ve eğitim - öğretim planlamacılarının atanmaları veya sözleşme ile görevlendirilmeleri; ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde ve fakülteye bağlı birimlerde dekanın, rektörlüğe bağlı enstitü veya yüksekokullarda müdürlerin, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerisi ve rektörün onayı ile en çok iki yıl için yapılır. Atama süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır. Üçüncü defa atanmadan sonra sürekli olarak atanabilirler.

2547 sayılı kanunun 35. maddesi öğretim elemanı yetiştirme ile ilgilidir. Buna göre; yükseköğretim kurumları; kendilerinin ve yeni kurulmuş ve kurulacak diğer yükseköğretim kurumlarının ihtiyacı için yurt içinde ve dışında, kalkınma planı ilke ve hedeflerine ve Yükseköğretim Kurulu'nun belirteceği ihtiyaca ve esaslara göre öğretim elemanı yetiştirirler.

Öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla üniversitelerin araştırma görevlisi kadroları, araştırma veya doktora çalışmaları yaptırmak üzere başka bir üniversiteye, Yükseköğretim Kurulu'nca geçici olarak tahsis edilebilir. Bu şekilde doktora veya tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik payesi alanlar, bu eğitimin sonunda kadrolarıyla birlikte kendi üniversitelerine dönerler.

Yurt içi veya yurt dışında yetiştirilen öğretim elemanları, genel hükümlere göre bağlı oldukları yükseköğretim kurumlarında mecburi hizmetlerini yerine getirmek zorundadırlar. Bu yükümlülüğü yerine

getirmeyenlere, yükseköğretim kurumlarında görev verilmez. Özel kanunlarla getirilen mecburi hizmet çalışmaları bu hüküm dışındadır.

Profesör ve doçentler, üniversitede devamlı veya kısmi statüde görev yapanlar olarak ikiye ayrılırlar:

1. Üniversitede devamlı statüde görev yapanlar;

Bu profesör ve doçentler bütün mesailerini üniversite ile ilgili çalışmalara hasrederler.

Bunlar, özel kanunlarla belirlenen görevler ve telif hakları hariç olmak üzere, yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde ücretli veya ücretsiz, resmi veya özel başkaca herhangi bir iş göremezler, ek görev alamazlar, serbest meslek icra edemezler.

Devamlı statü ile atanmış olup, kısmi statüye geçmek isteyen doçentlerde en az beş yıl süre ile devamlı statüde çalışmış olmak şartı aranır. Üniversitelerde devamlı statüde beş yıl çalışan doçentlerin, devamlı statüde profesörlüğe atanmaları halinde kısmi statüye geçmeleri için yeniden beş yıl devamlı statüde çalışma şartı aranmaz.

Üniversite yönetim kurulunun işbirliğine karar verdiği kamu kuruluşlarında, kamu yararına hizmet amacını güden kuruluşların işletmelerinde veya diğer özel kuruluşlardaki çalışmaları üniversitede sürdürülmüş sayılır.

Buna göre; bu kurumlardan alınan her türlü ücretler döner sermayeden pay alan profesör ve doçentin bağlı bulunduğu birimin döner sermayesine gelir kaydedilir.

2. Üniversitede kısmi statüde görev yapanlar;

Her defasında iki yıl için atanan bu profesör ve doçentler haftada en az yirmi saat üniversitede bulunmak, eğitim - öğretim, uygulama ve

araştırmaları bölüm başkanının gösterdiği yerde ve onun denetimi altında yapmakla yükümlüdürler.

Üniversite ödeneği, idari görev ödeneği, geliştirme ödeneği ve döner sermaye gelirlerinden pay veya ücret alamazlar. Devamlı statüde görev yapan emsali profesör ve doçentlerin yararlandığı makam, temsil veya görev tazminatlarından 1/2 oranında yararlanırlar.

Rektör, dekan, enstitü ve yükseköğretim müdürü ve bölüm başkanı olamazlar, bunların yardımcılıklarına seçilemezler. Ancak devlet memurlarının tabi olduğu mesai saatlerine ve süresine tabi olmak şartıyla enstitü müdürlüğüne, bölüm, anabilim dalı ve ana sanat dalı başkanlıklarına seçilebilirler.

Bilgi ve görgülerini artırmak ve bilimsel araştırma yapmak üzere, kontenjanla yurt dışında çalışmalara katıldıklarında, masrafları, devlet bütçesinden, döner sermayeden ve üniversitenin diğer gelir kaynaklarından ödenmez.

Kısmi statüde görev yapanların durumları iki yılda bir incelenir ve görevlerine devamlarına ihtiyaç olup olmadığına karar verilir. Görev devamlarında yarar görülenlerin görevleri üniversite yönetim kurulunun görüşü ve rektörün kararıyla yenilenebilir. Kısmi statüde bulunanlardan devamlı statüye geçmek isteyenlerin müracaatı o anabilim dalında boş kadro bulunmak şartıyla üniversitenin olumlu görüşü üzerine doğrudan Yükseköğretim Kurulu Kararı ile yapılır. Yardımcı doçentler üniversite ve bağılı birimlerinde sadece devamlı statüde çalıştırılırlar.

Devamlı statüde bulunan öğretim üyeleri ile aylıklı öğretim yardımcıları en az devlet memurları için kabul edilmiş olan haftalık çalışma süresi kadar bir süre eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, uygulama ve yönetim görevleriyle üniversite organlarıncaya verilen diğer görevleri yapmakla yükümlüdürler.

Öğretim üyelerinin haftalık ders yükü en az on saattir. Öğretim üyelerinin yaptıkları ve yaptırdıkları uygulama, yönettikleri seminer ve doktora çalışmalarının ne ölçüde ders yükünden sayılacağı Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenir.

Üniversite ve bağlı kuruluşlarında, öğretim yardımcılarında kadrolu öğretim görevlileri ile okutmanlar için haftalık ders yükü on iki saatten az olmamak üzere Yükseköğretim Kurulu'nca tespit edilir.

Öğretim elemanlarının kurum içi bilimsel yönden denetlenmeleri, onların eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayım, seminer, klinik ve uygulama faaliyetleri üzerinde olur.

Her öğretim yılı sonunda, bölüm başkanı bölümün geçmiş yıldaki eğitim-öğretim ve araştırma faaliyeti ile gelecek yıldaki çalışma planını belirten bir raporu bağlı bulunduğu dekana sunar. Dekan bu rapora kendi kanaatini de ekleyerek, rektöre gönderir. Rektör rapor ve görüşleri değerlendirerek, gerekli tedbirleri alır ve yetersizlik ile ilgili kararlarını Yükseköğretim Kuruluna bildirir. Enstitü ve yüksekokul müdürü raporunu bağlı olduğu rektör veya dekana gönderir.

Her öğretim elemanı, bilimsel araştırmalarının, yayınlarının ve verdiği dersleriyle yönettiği seminerlerin ve uygulamaların listesini, yurt içinde ve dışında yapılan bilimsel kongrelerdeki tebliğlerin birer örneğini, bağlı bulunduğu birim yöneticisinin aracılığıyla rektörlüğe sunmak zorundadır. Yayınlanmayan eserlerin daktilo ile yazılmış birer kopyası verilir. Öğretim elemanlarının bilimsel yayınları için üniversitelerde ve Yükseköğretim Kurulu'nda özel arşiv tutulur.

Tüm bu teorik bilgilere bakarak Türkiye'de kendine özgü bir kamu örgütü olan devlet üniversitelerinde ise performans yönetimi uygulamaları olmadığını söyleyebiliriz. Akademisyenler için belirlenmiş atanma ve

yükseltirme kriterleri mevcuttur ancak bu kriterlerin akademik performans kriterleri olduğunu söylemek doğru olmaz.

Türkiye’de yükseköğretimde verilmekte olan eğitim ve yapılmakta olan araştırmaların niteliği ve kalitesi ile ilgili açık bir düzenlemenin mevcut olmadığı söylenebilir. YÖK Kanununda Yükseköğretim Kurulunun asli görevleri özet olarak planlama, koordinasyon ve denetim olarak belirtilmiştir.¹⁰² Yükseköğretim Denetleme Kurulu, Yükseköğretim Kurulu adına üniversiteleri, bağlı birimlerini, öğretim elemanlarını ve bunların faaliyetlerini gözetim ve denetim altında bulunduran, Yükseköğretim Kuruluna bağlı bir kuruluş olarak tanımlanmıştır. Aynı kanun kurumlar içi bilimsel denetim ile ilgili hükümler barındırmaktadır. Ancak bu maddelerdeki hükümler bu güne kadar yeterince çalıştırılamamıştır. Bu maddelere açıklık ve işlerlik kazandırmak amacıyla çıkarılan Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Kurulların Oluşturulması ve Bilimsel Denetim Yönetmeliği çıkarılmıştır. Ancak bu yönetmeliğinde istenen amaca ulaştığını söylemek güçtür. Yalnız yasal düzenleme yaparak gerçekleştirilmek istenen bilimsel denetim gerçekleştirilememektedir.

Mevcut yasal düzenlemeleri incelediğimizde öğretim üyelerinin verdikleri eğitim-öğretim hizmetlerinin değerlendirilmesi yerine öğretim üyelerinin araştırmacı olarak kişisel niteliklerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesine öncelik verildiğini söyleyebiliriz.

Hizmet alanların ve üniversitelerde öncelikli olarak öğrencilerin memnuniyetlerinin ve memnuniyetsiz oldukları alanların tespit edilmesi de öğretim üyelerinin araştırmalarının değerlendirilmesi kadar önemlidir. Bir öğretim üyesinin yükseltilmesi, istihdamının devam ettirilmesi, alacağı ücretin tespit edilmesi için öğrenci anketleri kullanılmalıdır. Türkiye’de öğrenci anketleri tüm üniversitelerde kullanılmamaktadır.¹⁰³ Anket uygulayan

¹⁰²04.11.1981.tarihli 2547 sayılı kanunun 7. maddesi, 8. maddesi, 42. maddesi.

¹⁰³ Anket örneklemini oluşturan Ankara, Gazi, Hacettepe Üniversiteleri öğrenci anketleri uygulayan üniversitelerden bazılarıdır.

üniversitelerde de anketler öğretim üyesinin yükseltilmesi, istihdamının devam ettirilmesi, alacağı ücretin tespit edilmesi için kullanılmamaktadır.

2-2 Türkiye’de Yükseköğretimin Gelişimi

Monarşiden Cumhuriyete, tek partili hayata ve çok partili dönemleri ile demokratik bir cumhuriyete geçmiş olan bir devlette, bilimsel kurumların da yapıları bakımından değişikliklere uğraması kaçınılmazdır.

Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk yıllarından günümüze üniversiteler ile ilgili gerçekleşen üç önemli düzenlemeye ¹⁰⁴öğretim üyelerinin değerlendirilmesi için (yükseltme ve atanma, eğitim-öğretim, araştırma ve yayın, denetim açısından) getirdiği kriterler açısından değinilecektir.

2252 sayılı 06.06.1933 tarihli İstanbul Darülfünunu’nun İlgasına ve Maarif Vekaletince Yeni Bir Üniversite Kurulmasına Dair Kanun, 2467 sayılı 30.05.1934 tarihli İstanbul Üniversitesinin Muvazenei Umumiyyeye Alınmasına Dair Kanun, 2397 sayılı 10.04.1934 tarihli İstanbul Üniversitesinde İstihdam Olunacak Ecnebi Müttehassıslara Aktolunacak Mukavelelere Dair Kanun, 2470 sayılı 30.05.1934 tarihli Mektep Kadrolarına Ait 2201 numaralı Kanuna Bağlı 1 Numaralı Cetvelin Tadiline dair Kanun ve 2/136 karar nolu 24.10.1934 tarihli İstanbul Üniversitesi Talimatnamesi ile üniversiteler ile ilgili Cumhuriyet döneminde düzenlemeler başlamıştır.

4936 sayılı 18.06.1946 tarihli Üniversiteler Kanunu ikinci önemli değişikliktir. Bu kanunun bazı kısımları 115 sayılı 28.10.1960 tarihli Üniversiteler Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır.

¹⁰⁴ M. Tahir HATİBOĞLU: Türkiye Üniversite Tarihi (Ankara, 2000),109. H. A. KOÇER: “Türk Üniversitelerinde Örgütsel Gelişme”, (Ankara,1979)

2547 sayılı 06.11.1981 tarihli Yükseköğretim Kanunu üçüncü önemli değişikliktir.

2-2-1 Yükseltme ve Atanmalar

24.10.1934 tarihli düzenlemenin 39. maddesi ordinaryüslüğe ve profesörlüğe yükseltme ve atanmalar ile ilgilidir. Buna göre; ordinaryüsler profesörlerden seçilir. Ordinaryüs olabilmek için en az beş yıl bilfiil profesörlük yapmak ve profesörlükte dikkate değer başarılar göstermek, ilgili dalda kitap yazmak, başka bilimsel çalışmalar yapmak ve bilim alanında ülkede önemli yer tutmak gereklidir. Profesör olabilmek için en az yedi yıl doçentlik yapmış olmak, bilimsel çalışma ve yayınlarıyla başarısını ispatlamak gereklidir. Ordinaryüslüğe ve profesörlüğe atanma, fakülte kurulunun önerisi, rektörün görüşü ile Milli Eğitim Bakanlığı'na yapılır.

4936 sayılı kanunun 26. maddesi ordinaryüslüğe yükseltme ve atanmalar ile ilgilidir. Buna göre; en az beş yıl profesörlük etmiş olmak ve üstün değerde bilimsel araştırmalar, yayımlar yapmış bulunmak ve meslekteki üstün başarılarıyla tanınmış olmak gereklidir. Üniversite ordinaryüs profesörleri, bir kürsünün yönetimi için üniversite profesörleri arasından tüzüğü gereğince seçilirler.

4936 sayılı kanunun 24. maddesi profesörlüğe yükseltme ile ilgilidir. Buna göre; en az beş yıl eylemli olarak üniversitelerde doçentlik etmiş olmak, bilimsel erkini ve öğretim yeteneğini, doçentlik imtihanını kazandıktan sonraki yayımları ve çalışmalarını tanıtmış olmak gereklidir.

115 sayılı kanunun 26. maddesi profesörlüğe atanma ile ilgilidir. Buna göre; profesörlerin atanması, fakülte profesörler kurulunun seçimi ve senatonun uygun bulması üzerine müşterek kararla yapılır.

2547 sayılı kanunun 26. maddesi profesörlüğe yükseltme ve atama ile ilgilidir. Buna göre; profesörlüğe yükseltilmek için doçentlik unvanını aldıktan sonra en az iki yılı üniversitede olmak üzere beş yıl ilgili bilim alanında çalışmış olmak, ilgili bilim alanında uygulamaya yönelik çalışmalar ve uluslararası düzeyde orijinal yayınlar yapmış olmak, bir profesörlük kadrosuna atanmış olmak gereklidir. Yukarıdaki şartları taşıyan doçentlerle bir başka üniversitede en az üç yıl hizmet etmiş profesörler atanabilirler. Adayların durumlarını incelemek üzere rektör tarafından biri profesörlüğün açık olduğu birimden, en az biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör tespit edilir. Rektör, bu profesörlerin adaylar hakkında verdikleri görüşleri üniversite yönetim kuruluna sunar. Üniversite yönetim kurulundan aldığı görüşü de inceleyerek adaylar arasından üniversitenin tercihin belirterek atanmak üzere Yükseköğretim Kurulu'na önerir. Yükseköğretim Kurulu atamayı yapar. Bir üniversitede açık bulunan profesörlüğe aynı üniversitede son üç yıl zarfında doçentlik görevinde bulunanlar müracaat edemezler.

1934 ve 1946 yıllarında gerçekleştirilen hukuki düzenlemelerde ordinaryüsler ile ilgili hususlar vardır. 1981 yılında yapılan hukuki düzenlemede ordinaryüsler ile ilgili herhangi bir kısım yoktur. 1934 yılında yapılan düzenlemeye göre ordinaryüs ve profesör atamasını Milli Eğitim Bakanlığı yaparken 1981 düzenlemesi ile atamayı rektörler yapmaktadır. Doçentlikten profesörlüğe yükselmek için gereken süre azaltılmıştır.

24.10.1934 tarihli düzenlemenin 40. maddesi doçentliğe yükseltme ve atanmalar ile ilgilidir. Buna göre; doçent olabilmek için kırk yaşını geçmemiş olmak, en az tayin edileceği fakülteden veya dengi fakülte veya yüksekokul mezunu olmak, batı dillerinden birini iyi derecede bilmek ve doçentlik sınavını başarmış olmak gereklidir. Doçentliğe atanma, doçentlik sınavını başaranlar arasından dekanın görüşü ve rektörün önerisi ile Milli Eğitim Bakanlığı'nca yapılır. Yardımcı doçentlik statüsü bulunmamaktadır.

4936 sayılı kanunun 17. ve 18. maddeleri doçentliğe yükseltme ile ilgilidir. Buna göre; niversite Ğretim üyelerinin başlangıcı olan “niversite doçentliği” sıfatı bu kanunda gösterilen sınavı başarmakla kazanılır. Doçentlik sınavına girebilmek için bilim doktorasını yapmış olmak veya tıp doktoru diplomasını aldıktan sonra usulüne göre, uzmanlık kollarından birinde birinci sınıf uzman yetkisini kazanmış olmak, doktor unvanını ve tıpta uzmanlık yetkisini aldıktan sonra kendi bilim veya meslek kolu ile ilgili bir işte en az iki yıl eylemli olarak çalışmış bulunmak gereklidir.

115 sayılı kanunun 18. maddesi doçentliğe yükseltme ile ilgilidir. Buna göre; doçentlik sınavına girebilmek için bilim doktorasını yapmış olmak veya tıp doktoru diplomasını aldıktan sonra usulüne göre, uzmanlık kollarından birinde uzman yetkisini kazanmış olmak, doktor unvanını ve tıpta uzmanlık yetkisini aldıktan sonra kendi bilim veya meslek kolu ile ilgili bir işte en az dört yıl eylemli olarak çalışmış bulunmak gereklidir.

2547 sayılı kanunun 24. maddesi doçentlik sınavı ile ilgilidir. Buna göre; doçentlik sınavına girebilmek için, bir lisans diploması aldıktan sonra, doktora veya tıpta uzmanlık unvanını veya niversitelerarası Kurul’un nerisi zerine Yükseköğretim Kurulu’nca tespit edilecek belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak, orijinal bilimsel araştırma ve yayınlar yapmış olmak, niversitelerarası Kurul’ca merkezi sistemle hazırlanacak bir yabancı dil sınavını başarmış olmak gereklidir.

2547 sayılı kanunun 25. maddesi doçentliğe atama ile ilgilidir. Buna göre; doçentliğe atamada, doçentlik unvanını almış olmak, en az üç yıl bir yükseköğretim kurumunda yardımcı doçentlik kadrosunda çalışmış olmak gereklidir. Doçent adaylarının durumlarını incelemek üzere rektör tarafından, varsa bir ilgili birim yöneticisi, en az biri de o niversite dışından olmak üzere üç profesör tespit edilir. Bu profesörler görüş bildirirler. Rektör, niversite yönetim kurulunun görüşünü de aldıktan sonra atamayı yapar.

1934 yılında yapılan düzenlemeye göre doçent atamasını Milli Eğitim Bakanlığı yaparken 1981 düzenlemesi ile atamayı rektörler yapmaktadır. 1981 düzenlemesi daha önceki kanunlarda var olan yaş sınırını korumamıştır.

2547 sayılı kanunun 23. maddesi yardımcı doçentliğe atama ile ilgilidir. Buna göre; doktora veya tıpta uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurul'un önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulu'nca tespit edilecek belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak, fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurullarınca, biri o dalın öğretim üyesi olmak üzere seçilecek üç kişilik bir jüri tarafından; sınava girenin kendi bilim alanında Türkçe' den yabancı dile, yabancı dilden Türkçe' ye 150- 200 kelimelik bir çeviriyi başarmış olmak gereklidir. Biri o birimin yöneticisi, biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör veya doçent adayın çalışmalarını inceler ve dekana görüşlerini yazılı olarak bildirirler. Dekan veya ilgili müdür kendi yönetim kurullarının görüşünü de aldıktan sonra önerilerini rektöre sunar. Atama, rektör tarafından yapılır.

1934 yılında yapılan düzenleme de yardımcı doçentlik statüsü bulunmamaktadır.

24.10.1934 tarihli düzenlemenin 51. maddesi öğretim üyesi yetiştirme ile ilgilidir. Buna göre; asistanlık öğretim üyeliğinin kaynağı olarak görülmektedir. Asistanlar öğretim üyelerinin yardımcılarıdır.

4936 sayılı kanunun dördüncü bölümü öğretim yardımcıları ile ilgilidir. Buna göre; üniversite öğretim yardımcıları, öğretim görevlileri, okutmanlar, uzmanlar ve tercümanlar, asistanlardır. Asistanlar, her kürsünün başında ordinaryüs profesör veya bu görevi yapan öğretim üyelerinin teklifi ve fakülte yönetim kurulunun onayı ile rektör tarafından aday olarak atanırlar. Üniversite öğretim mesleğinin kaynağı olan asistanlığa atanabilmek için ilgili bilim kolu ile ilgili bir yüksek öğretim diploması almış olmak, yabancı bilim dillerinden

birini çalışacağı dalda gerekli bilimsel incelemeleri yapacak derecede bilmek gereklidir.

115 sayılı kanunun 39. maddesi asistanlığa atanma ile ilgilidir. Buna göre; üniversite öğretim mesleğinin kaynağı olan asistanlığa atanabilmek için ilgili bilim kolu ile ilgili bir yüksek öğretim diploması almış olmak, yabancı bilim dillerinden birini çalışacağı dalda gerekli bilimsel incelemeleri yapacak derecede bilmek ve fakülte profesörler kurulunca seçilecek bir jüri tarafından asistan olmak istediği bilim dalından yazılı bir sınavda başarılı olmak gereklidir.

2547 sayılı kanunun 3. maddesi k fıkrası öğretim yardımcılarını ile ilgilidir. Buna göre; yükseköğretim kurumlarında, belirli süre için görevlendirilen, araştırma görevlileri, okutmanlar, uzmanlar, çeviriciler, eğitim-öğretim planlamacıları ile belirli konularda eğitim-öğretim ve uygulama yaptıran öğretim görevlileridir.

2547 sayılı kanunun 32. maddesi öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinin atanması ile ilgilidir. Buna göre; öğretim görevlileri ile araştırma görevlileri ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanın, rektörlüğe bağlı enstitü veya yardımcı kadrolardan birine veya tahsis edilen öğretim ve araştırma görevlileri kadrolarına her defasında en çok iki yıl süre ile atanabilirler. Öğretim görevlileri ile araştırma görevlilerinin görevlerine devamlarında yarar görülenler aynı usulle yeniden atanabilirler. Öğretim görevlileri üniversite yönetim kurulu kararı ile ders saati başına ücret ödemek suretiyle de görevlendirilebilirler.

1981 düzenlemesi ile araştırma görevlilerinin ne kadar süreler için atanabileceği hükmü getirilmiştir.

2-2-2 Eğitim ve Öğretim

24.10.1934 tarihli düzenlemenin 53. 54 ve 55. maddeleri eğitim ve öğretim ile ilgilidir. Buna göre; öğrencilerin üniversiteye yazılması, çalışması, devamı ve görevleri Milli Eğitim Bakanlığı'nca ayrı talimatlarla tespit edilmektedir. Diploma alabilmek için son sınıfta inkılap tarihi derslerine devam ile bundan sertifika almak zorunludur. Üniversite eğitimi tıpta doktora ile diğer fakültelerde lisans veya doktora ile sona erer.

4936 sayılı kanunun kanun yükseköğretime giriş için özel hüküm getirmemektedir.

2547 sayılı kanunun 10. maddesi eğitim ve öğretim ile ilgilidir. Buna göre; öğrenci seçme ve yerleştirme; Yükseköğretim Kurulu'nun tespit ettiği esaslar çerçevesinde yükseköğretim kurumlarına girecek öğrencilerin sınav esaslarını tespit eder, sınavları hazırlar, yapar, öğrenci isteklerini de göz önünde tutarak Yükseköğretim Kurulu'nun verdiği esaslara ve sınav sonuçlarına göre değerlendirir, öğrenci adaylarının üniversitelere ve diğer yükseköğretim kurumlarına yerleştirilmesini sağlar ve bu faaliyetlerle ilgili araştırmaları yapar.

2547 sayılı kanunun 10. maddesi eğitim ve öğretim ile ilgilidir. Buna göre; yükseköğretim ön lisans, lisans ve lisansüstü kademelerinden oluşmaktadır. Lisansüstü eğitim yüksek lisans, doktora ve tıpta uzmanlık eğitimi kapsamaktadır.

2547 sayılı kanunun 5. maddesi ı fıkrası eğitim ve öğretim ile ilgilidir. Buna göre; yükseköğretim kurumlarında Atatürk ilkeleri ve inkılap tarihi, Türk dili, yabancı dil zorunlu derslerdendir. Ayrıca beden eğitimi veya güzel sanat dallarından biri de zorunlu ders olarak programlanır ve yapılır.

1981 düzenlemesi ile eğitim ve öğretimin niteliği daha ayrıntılı şekilde düzenlenmeye başlamıştır. Programlar,süre, krediler, alınması zorunlu dersler gibi konularda ayrıntılı düzenlemeler 1981 sonrasında ağırlık kazanmıştır.

2-2-3 Araştırma ve Yayın

24.10.1934 tarihli¹⁰⁵ düzenlemenin 46. maddesi araştırma ve yayın ile ilgilidir. Buna göre; öğretim üyeleri üniversite dışında da derslerini hazırlamak, bilimsel araştırmalarda bulunmak, eser yazmak için ne kadar zaman ayırdıklarını Milli Eğitim Bakanlığı'na bildirmektedir.

4936 sayılı kanunun 3. maddesinin d fıkrası araştırma ve yayın ile ilgilidir. Buna göre; araştırma ve incelemelerinin sonuçlarını gösteren, bilim ve tekniğin ilerlemesini sağlayan her türlü yayımları yapmak; yardımcılara, doktora adaylarına ve öğrencilerine yaptırmak üniversitenin görevlerindendir.

2547 sayılı kanunun 4. maddesi c fıkrası araştırma ve yayım ile ilgilidir. Buna göre; yükseköğretim kurumları olarak yüksek düzeyde bilimsel çalışma ve araştırma yapmak, bilgi ve teknoloji üretmek, bilim verilerini yaymak, ulusal alanda gelişme ve kalkınmaya destek olmak, yurt içi ve yurt dışı kurumlarla işbirliği yapmak suretiyle bilim dünyasının seçkin bir üyesi haline gelmek, evrensel ve çağdaş gelişmeye katkıda bulunmak amacını taşımaktadır.

Her üç kanunda da araştırma ve yayım üniversitelerin amacı ve/veya görevi olarak belirtilmiştir. Ancak 1934 yılında yapılan düzenleme üniversiteleri yaptıkları araştırma ve yayımları Milli Eğitim Bakanlığı'na bildirmekle yükümlü kılmıştır.

¹⁰⁵ 2/136 karar nolu

2-2-4 Denetim

24.10.1934 tarihli düzenlemenin 44. maddesinin bir kısmı bilimsel denetim ile ilgilidir. Buna göre; hiyerarşik denetim söz konusudur.

4936 sayılı kanunun 14. maddesi hükümet denetimi ile ilgilidir. Buna göre; Milli Eğitim Bakanı üniversitelerin başıdır. Bu sıfatla üniversiteleri, fakülteleri, bunlara bağlı kurumları hükümet adına denetler. Bakanın kararları onama ve ret yetkisi vardır.

115 sayılı kanunun 14. maddesi hükümet denetimi ile ilgilidir. Buna göre; üniversitelerin hükümetle teması, senatolarca ve üniversitelerarası kurulca verilecek kararların Milli Eğitim Bakanı'na bildirilmesiyle sağlanır. Bakanın kararları onama veya ret yetkisi yoktur.

4936 sayılı kanunun 12. maddesinin bir kısmı denetim ile ilgilidir. Buna göre; rektör, fakülteler arasında düzenli çalışmayı sağlar.

115 sayılı kanunun 12. maddesinin bir kısmı denetim ile ilgilidir. Buna göre; rektör, fakülteler arasında düzenli çalışmayı sağlar. Bütün fakülteler üzerinde genel bir denetleme yetkisine sahiptir, bu kanunla dekana verilmiş olan yetkilerin kullanılmasını ve böylece üniversitenin yönetim ve öğretim ve bilimsel araştırma işlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlar ve bunun için gerekli denetlemeleri yapar.

2547 sayılı kanunun 42. maddesi bilimsel denetim ile ilgilidir. Buna göre; öğretim elemanlarının bilimsel yönden denetlenmeleri, onların eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayım, seminer, klinik ve uygulama faaliyetleri üzerinde olur.

Her öğretim yılı sonunda, bölüm başkanı bölümün geçmiş yıldaki eğitim – öğretim ve araştırma faaliyetleri ile gelecek yıldaki çalışma planını

belirten bir raporu bağılı bulunduğı dekana sunar. Dekan bu rapora kendi kanaatini de ekleyerek rektöre gönderir. Rektör rapor ve görüşleri değerlendiren, gerekli tedbirleri alır, yetersizlik ile ilgili kararlarını Yükseköğretim Kurulu'na bildirir. Enstitü ve yüksekokul müdürü raporunu bağılı olduğı rektör veya dekana gönderir.

Her öğretim elemanı, bilimsel araştırmalarının, yayınlarının ve verdiğı dersleriyle yönettiğı seminerlerin ve uygulamaların listesini, yurt içinde ve dışında yapılan bilimsel kongrelerdeki tebliğlerin birer örneğini, bağılı bulunduğı birim yöneticisinin aracılığıyla rektörlüğe sunmak zorundadır. Öğretim elemanlarının bilimsel yayınları için üniversitelerde ve Üniversitelerarası Kurul'da özel arşiv tutulur.

1946 yılı düzenlemesi Milli Eğitim Bakanını üniversitelerin başı olarak belirtmekte ve bakana kararları onama ve ret yetkisi vermekteydi. 1960 yılı düzenlemesi ile bakanın kararları onama ve ret yetkisi kaldırılmıştır. 1946 düzenlemesi ile rektörlere fakülteler arasında düzenli çalışmayı sağlama görevi verilmiştir. 1960 düzenlemesi ile bu görevin nasıl kullanılacağı açıklanmıştır. 1981 düzenlemesi ile öğretim elemanlarının bilimsel yönden denetlenmeleri, onların eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayım, seminer, klinik ve uygulama faaliyetleri üzerinden yapılmaktadır. Ama bu sayılanların her birine ait yükseltme kriterleri belirlenmiş değildir. Her üniversitenin yükseltme kriterleri farklı olmakla beraber yükseltme için araştırma ve yayım büyük önem taşımaktadır.

2- 3 Yükseköğretimde Performans Yönetiminin Gelişimi

Üniversiteler, dünyadaki teknolojiyi üretmeye, öğrenmeye, öğretmeye, özümsemeye, yenilenmeye açık, hazır insan gücünün de yetiştirildiğı, ülkelerin entelektüel zenginliğine kaynak olan kurumlardır. Üniversitelerin görevi, en genel şekliyle araştırma yapmak, bilim üretmek ve eğitim sağlamak olarak ifade edilebilir. Eğitim sağlamak üniversitelerin

görevlerinden olduğu için ülkenin gereksinimlerini karşılayacak, kaliteli insan gücünü yetiştirmek üniversiteden beklenenlerin başında gelmektedir.¹⁰⁶

Üniversitelerde, iyi yetişmiş, kaliteli öğretim elemanlarının önemi yadsınamaz. Üniversitelerin görevleri arasında yer alan araştırma ve nitelikli yayın yapma, eğitim-öğretim sunma için iyi yetişmiş kaliteli öğretim elemanlarının atanmasının gerekliliği, yeterli maddi ve manevi imkanların sağlanması gibi nedenlerle, üniversitelerdeki akademik personelin eğitici-öğretici ve araştırmacı olarak performansının yönetilmesi gerekmektedir.¹⁰⁷

Toplumdaki değişmelerin yükseköğretime yansımalarını gözlemleyebilmek için şu dört boyut önemlidir: Birincisi, dünyada ekonominin içine girdiği yeni örgütlenme biçimlerinin işleyişidir. İletişim devrimi kamu ve özel hizmetler alanının yapısını değiştirmektedir. Üretimde kitle üretiminden esnek üretim sistemine geçiş eğilimi ortaya çıkmıştır. İkinci boyut, dünyada devlete bakış açısında meydana gelen değişmelerdir. Devletin etkinliğinin denetlenmesi konusunda yaygın bir fikir birliği ortaya çıkmıştır. Bu nedenle de kamu kuruluşlarının topluma karşı nasıl hesap vermesi gerektiği araştırılmakta ve kurumsallaşmalar başlamaktadır. Üçüncüsü bilime, bilgiye yaklaşımdaki değişmelerdir. Dördüncü boyut refah düzeyi artan toplumlarda yükseköğretim talebinin artmasıdır.¹⁰⁸

Bu süreç, bilginin üretilmesi ve paylaşılmasından birinci derecede sorumlu olan üniversitelerden beklentileri arttırmış ve hemen tüm ülkelerde yükseköğretim toplumların ilgi odağı haline gelmiştir.¹⁰⁹

¹⁰⁶ Vicdan ALTINOK: "Yükseköğretimde İlke ve Yönelimler Neler Olmalı?", http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/articles/2008/19/VALTINOK.PDF, 41.

¹⁰⁷ Vicdan ALTINOK: "Yükseköğretimde İlke ve Yönelimler Neler Olmalı?", http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/articles/2008/19/VALTINOK.PDF, 41.

¹⁰⁸ Mümin KÖKSOY: Yükseköğretimde Kalite ve Türk Yükseköğretimi İçin Öneriler, (Ankara, 1997), Süha SEVÜK: "21. Yüzyılda Yükseköğretim", Çağdaş Eğitim Çağdaş Üniversite Raporu, (Ankara, 1992).

¹⁰⁹ YÖK Strateji Kitabı, (2007), http://www.yok.gov.tr/content/view/557/238/lang,tr_TR/.

Bu süreçte toplumun değişik kesimlerinin üniversiteden artan beklentileri;¹¹⁰

1. Daha fazla öğrenciye ve daha geniş bir yaş grubuna eğitim vermek,
2. Hızla üretilen yeni bilgilerin ve oluşan yeni bilgi alanlarının tümünü kapsayacak şekilde programlarını genişletmek,
3. Eğitimde, mezunların iş bulabilmesi, araştırmada ise bilginin yanı sıra uygulamaya yönelmek,
4. Toplumla güçlü köprüler kurarak, bölgesel ve ulusal kalkınmaya daha fazla katkıda bulunmak,
5. Paydaşlarına hesap verebilen, açık ve saydam yönetim modelleri geliştirmek,
6. Tüm bu beklentileri, giderek göreceli olarak azalan kamu kaynakları ile karşılayabilmektir.

Tüm bu gelişmeler üniversitelerde performans yönetimini öne çıkarmaktadır. Üniversitelerin performansının yönetilmesi için öncelikli olarak çalışanların ve özellikle akademisyenlerin performanslarının yönetilmesi gerekmektedir. Performans yönetiminin devam eden aşamalarında akademisyenlere performansa göre ücret ödeme¹¹¹ ve üniversitelerin performanslarına dayalı olarak devlet bütçesinden pay almaları¹¹² söz konusudur.

Üniversitelerin bütçeden yıllık olarak pay alması yerine performans esasında bütçeden 3 yıl için pay alması ilk defa 1988 yılında Fransa’da

¹¹⁰ YÖK Strateji Kitabı,(2007), http://www.yok.gov.tr/content/view/557/238/lang,tr_TR/.

¹¹¹ Cavidan UYARGİL: ücret ile performans arasında ilişki kurularak oluşturulan ücret sistemi olarak tanımlamaktadır. Ayrıntılı bilgi için Cavidan UYARGİL: İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi,(2007).

¹¹² Performans esaslı bütçeleme, idarenin, yürüttüğü faaliyetler ile ulaşmak istediği amaç ve hedefleri doğrultusunda üretilen mal ve hizmetler, bunların toplum üzerindeki etkileri ile kaynak ihtiyacına ait bilgiyi içeren “çıktı- sonuç odaklı” bir bütçeleme şekli olarak tanımlanabilir. Ayrıntılı bilgi için Hamza ATEŞ ve Dilek ÇETİN:” Kamuda Performans Yönetimi ve Performansa Dayalı Bütçe”, Çağdaş Kamu Yönetimi II.(Ankara,2004).

başlamıştır. Daha sonra bu sistem Finlandiya, İsviçre ve Avusturya'da uygulanmıştır.¹¹³ Performans esaslı bütçeleme için nicel ve nitel performans kriterlerinin oluşturulması önemli hale gelmektedir.

Yükseköğretimin kiteselleşmeye başlaması ile devlet bütçesi üzerinde baskı oluşmuştur. Yükseköğretimde okuyan öğrenci sayısında artışlar olurken hükümetlerin yükseköğretime ayırdığı para azalmıştır. 1980'li yıllarda eğitime ayrılan kaynaklar, ülkelerin GSMH' larının ortalama olarak %10' unu oluşturmakta iken, 1992 hesaplamalarında ve tüm eğitim kademeleri için ABD'de %7, Federal Almanya'da %4.9, Danimarka'da %6.7, Fransa'da %5.9, Japonya'da %4.8, Kanada'da %7.4 ve Türkiye'de 2002 itibariyle %2.65'tir.¹¹⁴ Dünyada yükseköğrenim gören öğrenci sayısı 1985 yılında yaklaşık 20 milyon iken, 1990'da 26 milyona, 1995'de 38 milyona yükselmiş ve 1995 yılından itibaren hızla artarak, 2001 yılında 85 milyonu aşmıştır. Bu sayının, günümüzde 100 milyonu aştığı tahmin edilmekte, 2020'de ise, 200 milyon düzeyine ulaşacağı öngörülmektedir.¹¹⁵ Devlet üniversitelerinin mali açıdan bağlı olduğu devletin sosyal yönünün küreselleşmeyle zayıflatılması gelirin azalmasına yol açmaktadır. Devlet ve toplum maliyet hesabı yapmaya başlamıştır. Toplum diğer kamu hizmetlerinin sunumunu maliyet açısından denetlemek istediği gibi yükseköğretimin sunumunu da maliyet açısından denetlemek istemektedir. Devlet üniversitelerinin finansman kaynaklarından birisi de vatandaşların ödediği vergilerdir. Diğer kamu örgütleri gibi üniversitelerinde yapmış oldukları işlerle ilgili kamuoyunu bilgilendirmeleri gerektiği yönünde baskılar artmaktadır.

Yükseköğretimin değişimi konusunda yaşanan problemlerin alanı genişlemiştir. Yükseköğretim kurumlarının ve bu kurumlarda eğitim gören öğrenci sayılarındaki hızlı artış, bu artışta özel üniversitelerin payının yüksekliği ve devlet üniversitelerinin özerkliklerinin genişletilmesi gibi

¹¹³ YÖK Strateji Kitabı,(2007), http://www.yok.gov.tr/content/view/557/238/lang,tr_TR/

¹¹⁴ Hakan KOÇ:"Eğitim Sisteminin Finansmanı", Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi,(Ankara,2007),41.

¹¹⁵YÖK Strateji Kitabı,(2007), http://www.yok.gov.tr/content/view/557/238/lang,tr_TR/

gelişmeler, tüm ülkelerde yükseköğretimde “kalite güvencesi” sorununu gündeme getirmiştir. Uluslararası öğrenci hareketliliği, sınır ötesi üniversiteler ve küreselleşen ekonomide hizmetlerin serbest dolaşımı nedeniyle, yükseköğretimde “kalite güvencesi” sadece ulusal değil, uluslararası bir boyut kazanmış, diplomaların tanınması ve akreditasyon konuları ikili veya çok taraflı ilişkilerde önemli gündem maddelerinden biri haline gelmiştir.

Devlet ve üniversiteler arasındaki ilişkinin değişmesi, üniversite özerkliğinin kamuya hesap verme sorumluluğu eksenine yönelmesi, bilişim teknolojisinin araştırmalarda, eğitim-öğretim hizmetlerinin sunulmasında ve sanal eğitimde etkin olarak kullanılması, üniversitelerin uluslararası olması, üniversitelerin öğrenci-öğretmen topluluğundan öte bilgi toplumu ve ekonomisinin kaynağı olarak görülmesi, devlet yükseköğretim kurumlarının rakiplerinin çıkması, ülkelerarası öğrenci değişimi ve uluslararası işbirliğinin artması ile devlet üniversitelerinde performans yönetimi önem kazanmıştır.

2- 4 Akademik Performans Kriterlerinin Tanımı

Akademik performans kriterleri akademisyenlerin performanslarının doğrudan, mümkün olan en net biçimde ifade edilmesidir. Akademisyenlerin hedeflere karşılık hizmetleri ne kadar iyi yürüttüğünü gösteren nicel ve nitel ifadelerdir. Örneğin; akademisyenin dersi anlatabilme becerisi, ders içeriğini düzenleme becerisi, öğrencilerine karşı tutumu, akademik yayınları, üniversite dışındaki etkinlikleri ne kadar başarılı olduğunu gösteren nicel ve nitel ifadelerdir.

Akademisyenlerin performanslarının yönetilmesi ya da bu sürecin ilk aşaması olan akademik performans kriterlerinin belirlenmesi kurumun etkinliğinin, etkililiğinin, ekonomikliliğinin, kalitesinin, ya da genel olarak başarısının artırılmasında önemli katkılar sağlamaktadır.

Üniversitelerde performans yönetiminin gerçekleştirilmesi için öncelikle amaç ve hedefler belirlenmelidir. Bu amaç ve hedeflerle uyumlu performans kriterleri belirlenmelidir. Amaç ve hedefler ile onlarla uyumlu performans kriterleri öğretim üyeleri, tarafından benimsenmelidir.

Akademik performans kriterleri günün koşullarına, gelişmelere karşı uyarlanabilmelidir. Ancak yönetim değişikliklerinden etkilenmemelidir.

Akademik performans yönetiminde kullanılan akademik performans kriterleri ile planlanan ve gerçekleşen performans arasındaki fark görülebilir, akademisyenin geçmiş ile bugünkü performans düzeyi arasında nasıl bir gelişim gösterdiği izlenebilir. Elde edilen veriler işe alma, işe devam ettirme, işine son verme, yükseltme, ücret belirlemede kullanılabilir. Bugün dünyada Fransa, Finlandiya, Avusturya, İsviçre başta olmak üzere bir çok ülkede akademisyenlerin performanslarına göre işlerine devam etmeleri, yükseltilmeleri, performanslarına göre ücret almaları ve hatta üniversitelerin performanslarına göre devlet bütçelerinden pay almaları söz konusudur.

Akademik performans kriterlerinin doğru seçimi, performans yönetim sistemi ile elde edilen verilerin güvenilirliği ve geçerliliğinde etkili olacaktır. Elde edilen bilgilerin tutarlılığı ve ölçülmek istenen nitelikleri ölçebilmesi ancak performans kriterlerinin doğru seçilmesi ile mümkün olacaktır.¹¹⁶Örneğin yalnız yayınlar ile ilgili akademik kriterler belirlenirse yalnız bu alanla ilgili veri elde edilebilir. Hem yayınlar, hem eğitim ve öğretime ilişkin kriterler belirlenirse her iki alanla ilgili veri elde edilebilir.

Tüm akademisyenler için uygulanabilecek tek tip akademik performans kriterleri bütünü savunmak doğru değildir. Fakülte ya da akademik birime göre farklılaştırılmış akademik performans kriterleri bütünü daha faydalı olabilir. Örneğin güzel sanatlar fakültesi akademisyenleri için

¹¹⁶ Cavide UYARGİL: a.g.e. 30.

atölye çalışmalarına ilişkin akademik performans kriterleri belirlenebilir ama aynı kriterler iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademisyenleri için hiçbir anlam ifade etmez.

Akademik performans kriterlerinin taşınması gereken özellikler şöyle sıralanabilir:

- Akademik performans kriterleri basit, anlaşılır ve kolay uygulanabilir olmalıdır.
- Hem araştırma ve yayın hem de eğitim ve öğretime ilişkin kriterler olmalıdır.
- Akademik performans kriterleri gerçeğe uygun olmalıdır.
- Ölçüm sisteminde aynı anlama gelecek tek akademik performans kriteri kullanılmalıdır.
- Akademik performans kriterleri birbiri ile çatışmamalıdır.
- Sayısal akademik performans kriterleri anlamayı kolaylaştırmaktadır. Ancak sadece sayısal kriterler kullanılmamalıdır.
- Akademik performans kriterleri değişen gereksinimlere uyarlanabilmelidir.
- Akademik performans kriterleri akademisyenlerin sorumluluk alanındaki ilişkilerine dayandırılmalıdır.
- Ölçümlerde iç ve dış faktörlerin analizine yarayacak akademik performans kriterlerine yer verilmelidir.
- Dışsal karşılaştırmalar için veri üretebilmelidir.
- Her bölüm/birim/uzmanlık alanı için ayrı akademik performans kriterleri belirlenmelidir.
- Geri bildirim harekete geçirebilmelidir.
- Örgüt hiyerarşisine uygun olmalıdır.
- Üzerinde anlaşma sağlanmış olmalıdır.
- Akademisyenin öğrenmesini desteklemelidir.
- Neden ve sonuçlar arasında ilişki kurabilmelidir.

- Hizmet alanların istek ve ihtiyaçlarına uyarlanabilmelidir.
- Örgütün amaç ve kültürü ile uyumlu olmalıdır.
- Maliyetin yanı sıra kaynak ve girdilere de odaklanmalıdır.
- İşlevsizliği teşvik etmemelidir.
- Veri toplamayı sağlama açısından uygun olmalıdır.

Akademik performans kriterleri oluşturulurken şu hususlar göz önünde bulundurulabilir:¹¹⁷

- 1.Eğitim düzeyi.
- 2.Yayın.
- 3.Araştırma.
- 4.Kampus içi çalışmalar.
- 5.Örgüte hizmet süresi.
- 6.Kamu hizmeti.
- 7.Temel bilgi ve deneyiminin çeşitliliği.
- 8.Üniversite dışındaki tecrübesi.
9. Öğretmenlik tecrübesi.
- 10.Öğrenci danışmanlığı.
- 11.Lisansüstü eğitimde danışmanlık.
- 12.Anadilinde kendini ifade edebilme yeteneği.
- 13.Yeni öğretim metotları konusunda gösterdiği ilgi ve merakı.
- 14.Mesleki ve bilimsel yayınlarda gösterdiği performans.
- 15.Mesleki ve bilimsel derneklere üyeliği ve etkinliği.
16. Mesleki gelişim programlarına katılımı.
- 17.Mesleki zekası ile öğrencileri üzerinde bıraktığı intiba.

¹¹⁷ Mümin KÖKSOY: a.g.e. ,83-84. Güneş KARAMULLAOĞLU: Üniversitelerde Akademik Personelin Eğitim-Öğretim Faaliyetlerinde Performanslarının Değerlendirilmesi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,(Ankara,2000),38-39-40.

İngiliz hükümetinin 1985 yılında performans kriterleri konusunda hazırladığı Jarratt Raporu'nda akademik performans kriterleri üç grupta toplanmaktadır.¹¹⁸

1.İçsel performans kriterleri

- Üniversite başvurularında piyasanın rolü
- Mezuniyet dereceleri ve bu derecelerin sınıflandırılması
- Master ve doktora için tercih edilme
- Yüksek başarı oranı ve sürekliliği
- Kuruma verilen araştırma bursları
- Öğretimin kalitesi

2.Dışsal performans kriterleri

- Mezunların kolay iş bulması
- Mezunların ilk girdikleri iş
- Kurumun saygınlığı
- Personelin saygınlığı
- Patentler,buluşlar
- Tebliğler

3.Uygulama ile ilgili performans kriterleri

- Birim maliyetleri
- Akademik personel / öğrenci oranı
- Sınıf büyüklükleri
- Mevcut ders seçenekleri
- Akademik personelin iş yükü
- Kütüphane imkanları
- Bilgisayar imkanları

¹¹⁸ Robert BALL and Jalil HALWACHI:’’Performance Indicators in Higher Education’’,Higher Education,Vol.16,No.4,1987,393-409’dan naklen Hüseyin KORKUT:a.g.e.,63.

Akademik performans kriterleri ile ilgili tartışmaların önemli bölümü, istatistiksel verilerin ve performans kriterlerinin kullanımı ile ilgilidir. Niceliğe dayalı yaklaşımlar; öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı, öğretim üyeleri tarafından yapılan yayın sayısı, kütüphanedeki kitap ve süreli yayın sayısı, bilgisayar, laboratuvar ve benzeri araç-gereç sayısı, v.b. sayısal verilere önem vermektedirler. Bu durum, performans kriterlerinin değerlendirilmesinde yanılgılara neden olabilmektedir. Örneğin, bir üniversitede bulunan bilgisayar sayısının çokluğu, tek başına hiçbir şey ifade etmez. Önemli olan, bu bilgisayarların eğitim-öğretim ve araştırmada etkili olarak kullanılıp kullanılmadığıdır. Performans kriterlerinin sadece sayısal rakamlara dayandırılması yanlış bir yaklaşımdır.¹¹⁹ Öğretim üyelerinin yayın sayısı sayısal rakamlara dayandırılabilir ama öğretim üyelerinin yayın sayısı ile kurumun saygınlığı arasındaki bağıntı/bağıntısızlık da en az bir önceki veri kadar önemlidir. Niteliğe ve niceliğe dayalı kriterleri kullanmak daha geçerli ve güvenilir veriler elde etmeyi sağlayabilir.

Akademik performans kriterlerinin uygulanması ile elde edilen verilerin nasıl değerlendirileceği, değerlendirmede, girdiler (öğrenci, öğretim üyesi), süreç (eğitim-öğretim) ve çıktılardan (öğrencilerin elde ettikleri kazanımlar) hangisinin göz önüne alınması gerektiği önemli diğer bir konudur.

2-5 Akademik Performans Kriterlerinin Sağladığı Yararlar ve Sınırlılıkları

Akademik performans kriterlerinin üniversiteler, öğretim üyeleri ve öğrenciler için sağladığı yararlar vardır. Bunlar:

Üniversite İçin;¹²⁰

- Örgütün etkililiği ve etkinliği artar.

¹¹⁹ T.C. Yükseköğretim Kurulu: Avrupa Birliği Ülkelerinde Yükseköğretim Yeni Gelişmeler, (Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 2000), 29.

¹²⁰ Cavide UYARGİL:a.g.e.,13, İsmet BARUTÇUGİL:a.g.e. 129.

- Hizmet ve üretimin kalitesi gelişir.
- Eğitim ihtiyacı ve bütçesi daha kolay ve doğru biçimde belirlenir.
- İnsan kaynaklarının planlanması için gerekli bilgiler güvenilir biçimde elde edilir.
- Bireylerin gelişme potansiyelleri daha rahat izlenebilir.
- Daha kısa süre içinde daha yüksek fayda sağlanabilir.
- İzleyen yıllar için daha yüksek hedefler belirlenebilir.
- Örgütün fiziksel ve beşeri kaynakları daha etkili şekilde kullanılabilir.
- Değişen koşullara daha hızlı tepki verilebilir.
- Kararların zamanında alınmasını ve daha tutarlı olmasını sağlar.
- Bir “sürekli iyileştirme” kültürünün gelişmesine katkıda bulunur.

Öğretim Üyeleri İçin¹²¹

- Öğretim üyeleri güçlü ve gelişmesi gereken yönlerini daha kolay belirler.
- Öğretim üyeleri yönetsel becerilerini geliştirirler ya da bu becerileri rahatlıkla uygulayabilecekleri koşulları elde ederler.
- Kendi performanslarını yönetme sorumluluğunu alırlar.
- Örgüt ve birim içindeki üstlendikleri rol ve sorumluluklarını daha iyi anlarlar.
- Performanslarına ilişkin elde ettikleri olumlu geri besleme ile iş tatmini ve kendine güven duygularını geliştirirler.
- Planlanan ve gerçekleşen performanslarını karşılaştırabilirler.
- Öğretim üyeleri sürekli iyileştirmenin işleri için önemli olduğunu bilirler.
- Öğretim üyeleri bireysel performansları ile örgütün amaçlarını ilişkilendirirler.
- Bireysel hedefler ile örgütün hedefleri arasında bağlantı kurulur. Böylece katkı yaratılır.
- Örgütün sonuçlarla ilgili beklentilerinin açıkça anlaşılmasını sağlayarak iletişimi geliştirir.

¹²¹ Cavide UYARGİL: a.g.e.11. ,İsmet BARUTÇUGİL: a.g.e. 128.

- Geribildirimün öğretim üyelerine objektif kriterlere göre verilebilmesini sağlayan bir sistem yaratır.

Öğrenciler için;

- Eğitim düzeyi yüksek yükseköğretim kurumlarında eğitim- öğretim alabilirler.
- Öğretimin kalitesi sürekliğir.
- Yüksek başarı oranı ve sürekliği yakalamış yükseköğretim kurumlarında eğitim- öğretim alabilirler.
- Kuruma verilen araştırma burslarından yararlanabilirler.
- Mezun olduklarında kolay iş bulabilirler.
- Mezun olduklarında ilk girdikleri işin eğitim aldıkları alanla ilgili olma olasılığı daha yüksektir.
- Daha iyi laboratuvar ve envanter imkanlarına sahip olabilirler.
- Öğretim üyelerinin performanslarını değerlendirerek, yönetime katılabilirler.

Tüm bu olumlu yanlarına karşılık kamu örgütlerinde ve inceleme konumuz olan devlet üniversitelerinde performans yönetimini uygulamak hiç de kolay değildir. Her şeyden önce kamu örgütlerinde çalışanlar performans yönetimine karşı direnç gösterebilirler. Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler için de bu söz konusu olabilir. Kamu örgütlerinde ve inceleme konumuz olan devlet üniversitelerinde her zaman hizmet alanlar, hedefler, amaçlar net olarak tanımlanmamış olabilir. Hedefler ve amaçların tanımlanmadığı bir örgütte performans yönetiminden bahsetmek çok güçtür. Performans yönetim sürecinin ilk aşaması tamamlanmadan diğer aşamalara geçilemez. Önemli bir diğer sınırlılık ise birçok kamu örgütünde olduğu gibi devlet üniversitelerinde de çıktıları ölçmek zordur. Çıktılar güvenilir olmayabilir. Veri toplama ve değerlendirme sorun olabilir. Performans ölçümü yapılırken sunulan hizmetin önemi ile birlikte hizmeti alanların memnuniyeti de ölçülmeye çalışılırsa matematiksel sonuçlara ulaşmak zor olacaktır. Her

zaman uzun vadeli planların bulunmaması, politik ve popülist yaklaşımların bulunması ise önemli bir diğer sınırlılıktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AKADEMİK PERFORMANS KRİTERLERİNİN BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3-1 Araştırmayla İlgili Genel Bilgiler

Yükseköğretimde 657 sayılı kanunun getirdiği sicil sistemi, 2547 sayılı kanunun getirdiği akademik yükseltme ve atanma sistemi ve 2914 sayılı kanunun getirdiği yükseköğretim personel sistemi günün ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır.

Araştırma mevcut sistemin işleyişinden akademisyenlerin memnun olup olmadıklarını tespit etmek ve akademisyenlerin akademik performans kriterleri konusundaki görüşlerini tespit etmek için yapılmıştır.

Anket iki gruptan oluşmaktadır. İlk gruptaki sorular akademisyenlerin sosyal durumunu tespit etmeye yöneliktir. İkinci gruptaki sorular öğretim üyelerinin mevcut sistem hakkındaki kanaatlerini ve akademik performans kriterleri konusundaki kanaatlerini tespit etmeye yöneliktir.

Türkiye’de 2007-2008 eğitim-öğretim yılında devlet üniversitelerinde 86559 öğretim üyesi vardır. Örneklemi oluşturan Ankara Üniversitesi’nde 3629, Gazi Üniversitesi’nde 4352, Hacettepe Üniversitesi’nde 4345 öğretim üyesi vardır.Üç üniversitede12326 öğretim üyesi vardır.¹²²Üç üniversitede 116 öğretim üyesi ile anket yapılmıştır.Bu sayı mevcut öğretim üyelerinin %0,94 ‘üne tekabül etmektedir.

Araştırma Ankara Üniversitesi siyasetal bilgiler fakültesi siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümü ve uluslar arası ilişkiler bölümünde, mühendislik

¹²² Ayrıntılı bilgi için bakınız Ek 2.

fakültesi jeoloji mühendisliği bölümü ve kimya mühendisliği bölümünde, Gazi Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi kamu yönetimi bölümü ve uluslar arası ilişkiler bölümünde, mühendislik- mimarlık fakültesi inşaat mühendisliği bölümü ve kimya mühendisliği bölümünde, Hacettepe Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümü ve uluslar arası ilişkiler bölümünde, mühendislik fakültesi maden mühendisliği bölümü ve kimya mühendisliği bölümünde yapılmıştır.

			Mühendislik	Mühendislik/Mühendislik Mimarlık	Siyasal Bilgiler	İktisadi ve İdari Bilimler	Toplam
Ankara Üniversitesi	1	Sayı	15	0	15	0	30
		Satır Yüzdesi	%12,9	%0	%12,9	%0	%25,8
Gazi Üniversitesi	2	Sayı	0	16	0	25	41
		Satır Yüzdesi	%0	%13,7	%0	%21,5	%35,3
Hacettepe Üniversitesi	3	Sayı	21	0	0	24	45
		Satır Yüzdesi	%18,1	%0	%0	%20,6	%38,7
Toplam		Sayı	36	16	15	49	116
		Satır Yüzdesi	%31,4	%13,7	%12,9	%42,2	%100

Ankara Üniversitesi siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümünde 50 öğretim üyesi vardır. Burada 20 öğretim üyesine ulaşılabildi ve anketi doldurup teslim edenlerin sayısı 9. Mevcut öğretim üyelerinin%18'i ile anket yapılmıştır. Ankara Üniversitesi uluslar arası ilişkiler bölümünde 21 öğretim

üyesi vardır. Burada 12 öğretim üyesine ulaşılabildi ve anketi doldurup teslim edenlerin sayısı 6. Mevcut öğretim üyelerinin%28,5'i ile anket yapılmıştır.

Ankara Üniversitesi jeoloji mühendisliği bölümünde 45 öğretim üyesi vardır. Burada 13 öğretim üyesine ulaşılabildi ve anketi doldurup teslim edenlerin sayısı 9 Mevcut öğretim üyelerinin%20'si ile anket yapılmıştır.. Ankara Üniversitesi kimya mühendisliği bölümünde 42 öğretim üyesi vardır. Burada 10 öğretim üyesine ulaşılabildi ve anketi doldurup teslim edenlerin sayısı 6. Mevcut öğretim üyelerinin%14,2'si ile anket yapılmıştır.

Gazi Üniversitesi kamu yönetimi bölümünde 37 öğretim üyesi vardır. Burada 20 öğretim üyesine ulaşılabildi ve anketi doldurup teslim edenlerin sayısı 17. Mevcut öğretim üyelerinin%45,9'u ile anket yapılmıştır. Gazi Üniversitesi uluslar arası ilişkiler bölümünde 22 öğretim üyesi vardır. Burada 10 öğretim üyesine ulaşılabildi ve anketi doldurup teslim edenlerin sayısı 8. Mevcut öğretim üyelerinin%36,3'ü ile anket yapılmıştır.

Gazi Üniversitesi inşaat mühendisliği bölümünde 44 öğretim üyesi vardır. Burada 11 öğretim üyesine ulaşılabildi ve anketi doldurup teslim edenlerin sayısı 10. Mevcut öğretim üyelerinin%22,7'si ile anket yapılmıştır. Gazi Üniversitesi kimya mühendisliği bölümünde 43 öğretim üyesi vardır. Burada 16 öğretim üyesine ulaşılabildi ve anketi doldurup teslim edenlerin sayısı 6. Mevcut öğretim üyelerinin%13,9'u ile anket yapılmıştır.

Hacettepe Üniversitesi siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümünde 36 öğretim üyesi vardır. Burada 20 öğretim üyesine ulaşılabildi ve anketi doldurup teslim edenlerin sayısı 15. Mevcut öğretim üyelerinin%41,6'sı ile anket yapılmıştır. Hacettepe Üniversitesi uluslar arası ilişkiler bölümünde 19 öğretim üyesi vardır. Burada 12 öğretim üyesine ulaşılabildi ve anketi doldurup teslim edenlerin sayısı 9. Mevcut öğretim üyelerinin%47,3'ü ile anket yapılmıştır.

Hacettepe Üniversitesi maden mühendisliği bölümünde 43 öğretim üyesi vardır. Burada 15 öğretim üyesine ulaşılabildi ve anketi doldurup teslim edenlerin sayısı 13. Mevcut öğretim üyelerinin%30,2'si ile anket yapılmıştır. Hacettepe Üniversitesi kimya mühendisliği bölümünde 30 öğretim üyesi vardır. Burada 12 öğretim üyesine ulaşılabildi ve anketi doldurup teslim edenlerin sayısı 8. Mevcut öğretim üyelerinin%26,6'sı ile anket yapılmıştır.

3-2 Araştırmanın Kapsamı, Amacı, Önemi

Araştırmanın amacı akademisyenlerin mevcut sistem hakkında görüşlerini toplamak ve akademik performans yönetim sürecinin ilk aşaması olan akademik performans kriterlerinin ne olması gerektiği konusunda akademisyenlerin görüşlerini tespit etmektir. Araştırma Ankara'daki devlet üniversitelerinin üç tanesinde yapılmıştır. Mevcut verilerin tüm Türkiye'deki devlet üniversitelerini temsil etme iddiası yoktur.

Araştırma kapsamı mevcut sistemin işleyişinden akademisyenlerin memnun olup olmadıklarını tespit etmek ve akademisyenlerin akademik performans kriterleri konusundaki görüşlerini tespit etmek ile sınırlıdır. TUS sistemi ile çalışan akademik personel kapsam dışındadır. Tez çalışmasının konusu Türkiye'de devlet üniversitelerinde akademik performans yönetim sürecinin ilk aşaması olan performans kriterlerinin belirlenmesi ile sınırlıdır. Sürecin diğer aşamaları kapsam dışındadır.

Türkiye'de performans yönetimi ile ilgili çalışmalar son yıllarda ağırlık kazanmıştır. Ancak akademik personelin performans yönetimi ile ilgili çalışmalar mevcut değildir. Tez Türkiye'de devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin akademik performans kriterleri konusundaki görüşlerini tespit etmek için yapılan çalışmalarının ilklerinden olduğu için önemlidir.

3-3 Araştırmanın Varsayımları

- Yönetim için tek doğru yol yoktur.
- Ülkemizde performans yönetiminin kullanımı yenidir. Kamu kesiminde performans yönetimi ile ilgili çalışmalar sürmektedir.
- Ülkemizde devlet üniversitelerinde akademisyenler için performans yönetimi uygulamaları yoktur.
- Performans yönetiminin gerçekleştirilmesi için öncelikle rasyonel performans kriterleri belirlenmelidir.
- Tüm örgütler için geçerli olabilecek standart performans kriterleri değil, aynı özellikleri taşıyan örgütler için geçerli olabilecek performans kriterleri belirlenmelidir.
- Akademisyenlerin performansı tek bir kritere göre değerlendirilemez. Akademisyenlerin, gerçekleştirmesi gereken temel işlevler açısından ayrı ayrı kriterler belirlenmelidir.
- Araştırma ve yayın tek akademik performans kriteri olmamalıdır.
- Tüm akademisyenler için geçerli olabilecek performans kriterleri yoktur. Akademisyenlerin bölümleri/anabilim dalları/sanat dalları için ayrı kriterler belirlenmelidir.

3-4 Araştırmanın Sınırlılıkları, Yöntemi ve Uygulanması

Araştırma tez Ankara'da yazıldığı için erişilebilirlik açısından uygun olan yalnız Ankara'daki 3 devlet üniversitesinde yapılmıştır. Araştırma TUS sistemi dışındaki akademisyenlerin akademik performans kriterleri hakkındaki kanaatlerini ve mevcut sistem hakkındaki görüşlerini tespit etmeye yöneliktir. Araştırma 2007- 2008 eğitim-öğretim döneminde mayıs ayında gerçekleştirilmiştir. Ankara'daki dört devlet üniversitesinden izin alınabilen 3 tanesinde Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi'nde araştırma yapılmıştır. Her üç üniversite de anket

uygulanacak birimlerin karşılaştırılabilir olması ve büyük olması için iktisadi ve idari bilimler ve siyasal bilgiler fakülteleri ile mühendislik ve mühendislik-mimarlık fakülteleri seçilmiştir. Bu fakültelerinde izin alınabilen ikişer bölümünde anket uygulanmıştır.

Araştırma için önce yukarıda sayılan fakültelerin dekanlıklarına daha sonra da fakülteye bağlı bölüm başkanlıklarına anketi uygulamak için gerekli izinlerin verilmesi için başvurulmuştur. İzin alınan bölümdeki her bir öğretim üyesine ulaşmaya çalışılmış anket yapmak için görüşmeler yapılmıştır. Her bölüm için üç ayrı gün ve saatte aynı işlem tekrarlanmıştır. Ancak tüm öğretim üyelerine ulaşılammıştır. Görüşmeler sonucu olumlu yanıt alınan öğretim üyelerinin bir kısmı anket formunu hemen teslim etmiş bir kısmı anketi bölüm sekreterliklerine bırakmıştır.

Araştırmamızda anket yöntemi kullanılmış olup; anket “likert yöntemi”ne göre hazırlanmıştır. Likert yöntemi uygulanırken beş ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler:

- 1.Hiç Katılmıyorum
- 2.Katılmıyorum
- 3.Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
- 4.Kısmen Katılıyorum
- 5.Tamamen Katılıyorum

Araştırma sonucu elde edilen veriler Spss 15.0 ile analiz edilmiştir.

3-5 Araştırmanın Veri ve Bulguları

Tablo 1. Ankete Katılanların Çalıştıkları Üniversite ve Fakülte ler

			Mühendislik	Mühendislik/Mühendislik - Mimarlık	Siyasal Bilgiler	İktisadi ve İdari Bilimler	Toplam
Ankara Üniversitesi	1	Sayı	15	0	15	0	30
		Satır Yüzdesi	%12,9	%0	%12,9	%0	%25,8
Gazi Üniversitesi	2	Sayı	0	16	0	25	41
		Satır Yüzdesi	%0	%13,7	%0	%21,5	%35,3
Hacettepe Üniversitesi	3	Sayı	21	0	0	24	45
		Satır Yüzdesi	%18,1	%0	%0	%20,6	%38,7
Toplam		Sayı	36	16	15	49	116
		Satır Yüzdesi	%31,4	%13,7	%12,9	%42,2	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %25,8'i Ankara Üniversitesi'nde, %35,3'ü Gazi Üniversitesi'nde, %38,7'si Hacettepe Üniversitesi'nde çalışmaktadır. Anketlerin %31,4'ü mühendislik fakültesinde, %13,7'si mühendislik mimarlık fakültesinde, % 12,9'u siyaset bilimleri fakültesinde, %42,2 iktisadi ve idari bilimler fakültesinde yapılmıştır.

Tablo 2.Ankete Katılanların Akademik Unvanları

		Frekans	Yüzde
	Profesör	29	25,0
	Doçent	14	12,1
	Yardımcı doçent	14	12,1
	Öğretim görevlisi	13	11,2
	Araştırma görevlisi doktor	3	2,6
	Araştırma görevlisi	43	37,1
	Toplam	116	100,0

Ankete katılan akademisyenlerin %25,0'i profesör, %12,1'i doçent,%12,1'i yardımcı doçent, %11,2'si öğretim görevlisi, %2,6'sı araştırma görevlisi doktor, %37,1'i araştırma görevlisidir.

Tablo 3. Ankete Katılanların Lisans Eğitimini Aldıkları Ülke ve Şehirler

	Frekans	Yüzde
Yurt içi üniversiteler (Ankara, İstanbul ve İzmir'deki devlet üniversiteleri)	94	81,0
Yurt içi üniversiteler (diğer illerdeki devlet üniversiteleri)	12	10,3
Yurt dışındaki üniversiteler	5	4,3
Özel üniversiteler	4	3,4
Boş	1	,9
Toplam	116	100,0

Tablo 4. Ankete Katılanların Yüksek Lisans ve Doktora Eğitimini Aldıkları Ülke ve Şehirler

Yüksek lisans		Doktora	Ankara, İstanbul ve İzmir'deki devlet üniversiteleri	Diğer illerdeki devlet üniversiteleri	Yurt dışındaki üniversiteler	Özel üniversiteler	Boş	Toplam
Ankara, İstanbul ve İzmir'deki devlet üniversiteleri	1	Sayı	71	0	7	0	10	88
		Satır Yüzdesi	%61,2	%0	%6	%0	%8,6	%75,8
Diğer illerdeki devlet üniversiteleri	2	Sayı	7	1	0	0	0	8
		Satır Yüzdesi	%6	%0,8	%0	%0	%0	%6,8
Yurt dışındaki üniversiteler	3	Sayı	4	0	10	0	0	14
		Satır Yüzdesi	%3,4	%0	%8,6	%0	%0	%12
Özel üniversiteler	4	Sayı	0	0	1	2	0	3
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%0,8	%1,6	%0	%2,5
Boş	5	Sayı	2	0	0	0	1	3
		Satır Yüzdesi	%1,6	%0	%0	%0	%0,8	%2,5
Toplam		Sayı	84	1	18	2	11	116
		Satır Yüzdesi	%72,7	%0,8	%15,5	%1,6	%9,4	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %81,0'ı lisans eğitimini, %75,8'i yüksek lisans eğitimini, %72,7'si doktora eğitimini yurt içinde(Ankara, İstanbul

ve İzmir'deki devlet üniversitelerinde), %10,3'ü lisans eğitimini, %6,8'i yüksek lisans eğitimini, %0,8'i doktora eğitimini yurt içinde (diğer illerdeki devlet üniversitelerinde), % 4,3 lisans eğitimini, % 12,'si yüksek lisans eğitimini, ,% 15,5'i doktora eğitimini yurt dışındaki üniversitelerde, %3,4'ü lisans eğitimini, %2,5'i yüksek lisans eğitimini, %1,6'sı doktora eğitimini özel üniversitelerde tamamlamıştır. Ankete katılan akademisyenlerin %0,9'u lisans eğitimini, %2,5'i yüksek lisansını tamamladığı okulu ve %9,4'ü doktora eğitimini tamamladığı okulu belirtmemiştir.

Tablo 5. Ankete Katılanların Daha Önce Görev Yaptıkları Üniversite Sayısı

	Frekans	Yüzde
0	76	65,5
1	19	16,4
2	8	6,9
3	5	4,3
4	2	1,7
5 ve Daha Fazla	6	5,2
Toplam	116	100,0

Ankete katılan akademisyenlerin %65,5'i daha önce başka bir üniversitede çalışmamıştır.%16,4'ü daha önce bir üniversitede çalışmıştır.%6,9'u daha önce iki üniversitede çalışmıştır. %4,3'ü daha önce üç üniversitede çalışmıştır.%1,7'si daha önce dört üniversitede çalışmıştır.%5,2'si daha önce en az beş üniversitede çalışmıştır.

Tablo 6. Ankete Katılanların Akademik Çalışmalar Sebebiyle Yurtdışında Kalış Süreleri

		Frekans	Yüzde
	0	40	34,5
	1 Yıldan Az	32	27,6
	1-3Yıl	21	18,1
	4-6 Yıl	10	8,6
	7-9 Yıl	10	8,6
	10 ve Daha Fazla Yıl	2	1,7
	Boş	1	,9
	Toplam	116	100,0

Ankete katılan akademisyenlerin %34,5'i akademik araştırmalar için hiç yurt dışına çıkmamıştır. Yüksek lisans ve doktora aşamalarını kapsayabilecek sürede yurt dışında kalanların oranı ise %18,9.

Tablo 7. Ankete Katılanların Dil Sınavlarından Aldıkları En Yüksek Puanlar

		Frekans	Yüzde
	0-49	1	,9
	50-54	3	2,6
	55-64	7	6,0
	65-69	11	9,5
	70-74	10	8,6
	75-79	12	10,3
	80-84	21	18,1
	85-89	14	12,1
	90-94	12	10,3
	95-99	14	12,1
	100	2	1,7
	Boş	9	7,8
	Toplam	116	100,0

Tablo 8. Mevcut Performans Değerlendirme Sistemi ve Mevcut Performans Değerlendiricileri

Sistem yeterlidir		Değerlendiriciler objektif ve liyakata uygun davranıyor	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Hiç katılmıyorum	1	Sayı	16	3	0	0	0	19
		Satır Yüzdesi	%13,7	%2,5	%0	%0	%0	%16,3
Katılmıyorum	2	Sayı	3	22	9	3	0	38
		Satır Yüzdesi	%2,5	%18,9	%7,7	%2,5	%0	%32,7
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	0	2	9	4	0	15
		Satır Yüzdesi	%0	%1,7	%7,7	%3,4	%0	%12,9
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	0	2	4	21	6	34
		Satır Yüzdesi	%0	%1,7	%3,4	%18,1	%5,1	%29,3
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	0	1	1	3	5	10
		Satır Yüzdesi	%0	%0,8	%0,8	%2,5	%4,3	%8,6
Toplam		Sayı	84	1	18	2	11	116
		Satır Yüzdesi	%72,4	%0,8	%15,5	%1,7	%9,4	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %49'u mevcut performans değerlendirme sisteminden memnun değil. %42,2'si mevcut performans değerlendiricilerinin objektif ve liyakata göre değerlendirme yapmadığını düşünüyor. Mevcut performans değerlendirme sisteminden memnun

olanların oranı %37,9. Mevcut performans değerlendiricilerinin objektif ve liyakata göre değerlendirme yaptığını düşünenlerin oranı %37,9.

Tablo 9.Mevcut Ölçme Kriterlerini Yeterli Bulan Fakat Uygulanmadığını Düşünenlerin Dağılımı

Mevcut kriterler yeterlidir		Mevcut kriterler uygulanmamaktadır	Hiç katılmıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Hiç katılmıyorum	1	Sayı	8	4	3	1	2	18
		Satır Yüzdesi	%6,8	%3,4	%2,5	%0,8	%1,7	%15,5
Katılıyorum	2	Sayı	0	17	7	9	1	35
		Satır Yüzdesi	%0	%14,6	%6	%7,7	%0,8	%30,1
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	0	1	12	6	0	19
		Satır Yüzdesi	%0	%0,8	%10,3	%5,1	%0	%16,3
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	4	8	1	16	2	31
		Satır Yüzdesi	%3,4	%6,8	%0,8	%13,7	%1,7	%26,7
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	2	1	2	3	3	12
		Satır Yüzdesi	%1,7	%0,8	%1,7	%2,5	%2,5	%10,3
Toplam		Sayı	14	31	25	35	9	116
		Satır Yüzdesi	%12	%26,7	%21,5	%30,1	%7,7	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %45,6'sı mevcut performans ölçme kriterlerini yeterli bulmuyor, mevcut performans ölçme kriterlerini yeterli bulanların oranı %37,0. %38,7 mevcut performans ölçme kriterlerini yeterli bulmuyor ve fiilen pek uygulanmamakta olduğunu düşünenlerin oranı,%37,8'i

mevcut performans ölçme kriterlerinin yeterli buluyor ancak fiilen uygulanmadığını düşünüyor.

Tablo 10.Mevcut Atanma ve Yükseltmelerin Mevcut Kriterlere Göre Yapıldığını Düşünenlerin Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Hiç katılmıyorum	13	11,2
Katılmıyorum	24	20,7
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	10	8,6
Kısmen katılıyorum	44	37,9
Tamamen katılıyorum	21	18,1
Boş	4	3,4
Toplam	116	100,0

Ankete katılan akademisyenlerin %31,9'u çalıştığı üniversitede atanma ve yükseltmelerin bu kriterlere göre yapıldığını düşünmüyor. %46,0'ı atanma ve yükseltmelerin bu kriterlere göre yapıldığını düşünüyor.

Tablo 11. Atanma ve Yükseltilmelerde Dil Şartını Gerekli Bulanların Akademik Unvanlara Göre Dağılımı

Dil şartı gereklidir		Akademik unvanlar	Profesör	Doçent	Yardımcı doçent	Öğretim görevlisi	Araştırma görevlisi doktor	Araştırma görevlisi	Toplam
Hiç katılmıyorum	1	Sayı	0	0	0	1	0	2	3
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%0	%0,8	%0	%1,7	%2,5
Katılmıyorum	2	Sayı	0	1	1	0	1	8	11
		Satır Yüzdesi	%0	%0,8	%0,8	%0	%0,8	%6,8	%9,4
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	2	0	2	0	0	1	5
		Satır Yüzdesi	%1,7	%0	%1,7	%0	%0	%0,8	%4,3
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	5	11	5	6	1	10	38
		Satır Yüzdesi	%4,3	%9,4	%4,3	%5,1	%0,8	%8,6	%32,7
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	22	2	6	6	1	22	59
		Satır Yüzdesi	%18,9	%1,7	%5,1	%5,1	%0,8	%18,9	%50,8
Toplam		Sayı	29	14	14	13	3	43	116
		Satır Yüzdesi	%25	%12	%12	%11,2	%2,5	%37	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %11,9'u atanma ve yükseltilmelerde dil şartının gerekli olmadığını düşünüyor, %82,7'si atanma ve yükseltilmelerde dil şartını gerekli buluyor. Atanma ve yükseltilmelerde dil şartının gerekli

olmadığını düşünen %11,9'luk dilim içinde %8,5'ini araştırma görevlileri oluşturmaktadır.

Tablo 12.Mevcut Sistemin Tarafsız Uygulandığını Düşünenlerin Dağılımı

		Frekans	Yüzde
	Hiç katılmıyorum	17	14,7
	Katılmıyorum	34	29,3
	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	20	17,2
	Kısmen katılıyorum	29	25,0
	Tamamen katılıyorum	15	12,9
	Boş	1	,9
	Toplam	116	100,0

Ankete katılan akademisyenlerin %44,0'ı mevcut sistemin tarafsız bir şekilde uygulandığını düşünmüyor. % 37,9'u mevcut sistemin tarafsız bir şekilde uygulandığını düşünüyor.

Tablo 13. Dergilerin Bilim Etiğine Riayet Ettiğini Düşünenlerin Dağılımı

Ulusal hakemli dergiler		Uluslararası endekslerde yer alan yabancı dergiler	Hiç katılmıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Hiç katılmıyorum	1	Sayı	2	1	2	4	0	9
		Satır Yüzdesi	%1,7	%0,8	%1,7	%3,4	%0	%7,7
Katılıyorum	2	Sayı	0	11	2	4	1	18
		Satır Yüzdesi	%0	%9,4	%1,7	%3,4	%0,8	%15,5
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	0	3	8	14	4	29
		Satır Yüzdesi	%0	%2,5	%6,8	%12	%3,4	%25
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	0	1	4	30	12	47
		Satır Yüzdesi	%0	%0,8	%3,4	%25,8	%10,3	%40,5
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	0	0	0	0	11	12
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%0	%0	%9,4	%10,3
Toplam		Sayı	2	16	16	52	28	116
		Satır Yüzdesi	%1,7	%13,7	%13,7	%44,8	%24,1	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %23,2'si ulusal hakemli dergilerin bilim etiği ilkelerine riayet etmediklerini düşünüyor. %15,4'ü uluslararası endekslerde yer alan yabancı dergilerin bilim etiği ilkelerine riayet etmediğini düşünüyor. %50,8'i ulusal hakemli dergilerin bilim etiği ilkelerine riayet ettiğini düşünüyor. %68,9'u uluslararası endekslerde yer alan yabancı dergilerin bilim etiği ilkelerine riayet ettiğini düşünüyor.

Tablo 14. Mevcut ÜAK Doçentlik Jürilerinin Tarafsız ve Sağlıklı Yürütüldüğünü Düşünenlerin Dağılımı

		Frekans	Yüzde
	Hiç katılmıyorum	15	12,9
	Katılmıyorum	21	18,1
	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	28	24,1
	Kısmen katılıyorum	39	33,6
	Tamamen katılıyorum	11	9,5
	Boş	2	1,7
	Toplam	116	100,0

Ankete katılan akademisyenlerin %31,0'ı mevcut ÜAK doçentlik jürilerindeki eser incelemesi ve mülakat aşamalarının tarafsız bir şekilde ve liyakat temeline göre sağlıklı bir şekilde yürümediğini düşünüyor. %43,1'i bu aşamaların sağlıklı bir şekilde yürütüldüğünü düşünüyor. % 24,1'i ise kararsız.

Tablo 15. Öğrencilerin Performans Değerlendirmelerine Katılmalarını İsteyenlerin Dağılımı

		Frekans	Yüzde
	Hiç katılmıyorum	13	11,2
	Katılmıyorum	11	9,5
	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	11	9,5
	Kısmen katılıyorum	51	44,0
	Tamamen katılıyorum	30	25,9
	Toplam	116	100,0

Ankete katılan akademisyenlerin %20,7'si ideal bir performans sisteminde öğrencilerin(lisans, yüksek lisans ve doktora) öğretim üyelerinin akademik performansını değerlendirmesini istemiyor.%69,9'u öğrencilerin değerlendirmelere katılmasını istiyor.%9,5'i kararsız.

Tablo16. Meslektaşların Performans Değerlendirmelerine Katılmalarını İsteyenlerin Dağılımı

Meslektaşlar/ kıdemli meslektaşlar		Ülke dışından akademisyenler	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Hiç katılmıyorum	1	Sayı	4	1	1	2	0	8
		Satır Yüzdesi	%3,4	%0,8	%0,8	%1,7	%0	%6,8
Katılmıyorum	2	Sayı	2	3	0	3	2	10
		Satır Yüzdesi	%1,7	%2,5	%0	%2,5	%1,7	%8,6
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	3	1	4	2	0	10
		Satır Yüzdesi	%2,5	%0,8	%3,4	%1,7	%0	%8,6
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	11	17	7	14	6	55
		Satır Yüzdesi	%9,4	%14,6	%6	%12	%5,1	%47,4
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	6	6	2	10	8	33
		Satır Yüzdesi	%5,1	%5,1	%1,7	%8,6	%6,8	%28,4
Toplam		Sayı	26	28	14	31	16	116
		Satır Yüzdesi	%22,4	%24,1	%12	%26,7	%13,7	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %15,4'ü ideal bir performans sisteminde meslektaşların/kıdemli meslektaşların değerlendirmelere katılmasını istemiyor. % 75,8'i değerlendirmelere katılmasını istiyor. % 8,6'sı ise kararsız. Ankete katılan akademisyenlerin %46,5'i ülke dışından alanında uzman akademisyenlerin, değerlendirmelere katılmasını istemiyor. %40,4'ü değerlendirmelere katılmasını istiyor. % 12'si kararsız.

Tablo 17. Yöneticilerin ve/veya Meslektaşların Performans Değerlendirmelerine Katılmalarını İsteyenlerin Dağılımı

Bölüm, fakülte ve üniversite yöneticileri		Meslektaşlar / kıdemli meslektaşlar	Hiç katılmıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Hiç katılmıyorum	1	Sayı	4	5	1	5	4	19
		Satır Yüzdesi	%3,4	%4,3	%0,8	%4,3	%3,4	%16,3
Katılıyorum	2	Sayı	1	3	3	15	5	27
		Satır Yüzdesi	%0,8	%2,5	%2,5	%12,9	%4,3	%23,2
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	1	1	4	9	3	18
		Satır Yüzdesi	%0,8	%0,8	%3,4	%7,7	%2,5	%15,5
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	2	1	2	20	14	39
		Satır Yüzdesi	%1,7	%0,8	%1,7	%17,2	%12	%33,6
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	0	0	0	4	6	10
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%0	%3,4	%5,1	%8,6
Toplam		Sayı	8	10	10	55	33	116
		Satır Yüzdesi	%6,8	%8,6	%8,6	%47,4	%28,4	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %39,5'i ideal bir performans sisteminde bölüm, fakülte ve üniversite yöneticilerinin, performans değerlendirmelerine katılmalarını istemiyor. %42,2'si performans değerlendirmelerine katılmalarını istiyor. % 15,5'i kararsız. Ankete katılan akademisyenlerin %15,4'ü meslektaşların/kıdemli meslektaşların

değerlendirmelere katılmasını istemiyor. % 75,8'i değerlendirmelere katılmasını istiyor. % 8,6'sı ise kararsız.

Tablo 18. Merkezi Bir Örgütlenmenin Performans Değerlendirmesi Yapmasını İsteyenlerin Dağılımı

Merkezi bir örgütlenme değerlendirme yapılmalıdır		Meslektaş değerlendirici olarak belirlenmelidir	Hiç katılmıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Hiç katılıyorum	1	Sayı	4	1	3	3	1	12
		Satır Yüzdesi	%3,4	%0,8	%2,5	%2,5	%0,8	%10,3
Katılıyorum	2	Sayı	4	8	3	12	6	33
		Satır Yüzdesi	%3,4	%6,8	%2,5	%10,3	%5,1	%28,4
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	2	3	5	5	2	17
		Satır Yüzdesi	%1,7	%2,5	%4,3	%4,3	%1,7	%14,6
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	2	5	5	23	5	40
		Satır Yüzdesi	%1,7	%4,3	%4,3	%19,8	%4,3	%34,4
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	0	1	0	3	9	13
		Satır Yüzdesi	%0	%0,8	%0	%2,5	%7,7	%11,2
Toplam		Sayı	12	18	16	46	23	116
		Satır Yüzdesi	%10,3	%15,5	%13,7	%39,6	%19,8	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %38,7'si YÖK ya da ÜAK gibi merkezi bir örgütlenmenin, performans değerlendirmelerine katılmalarını istemiyor.%45,6'sı performans değerlendirmelerine katılmalarını istiyor. % 14,6'sı kararsız.

Ankete katılan akademisyenlerin %25,8'i her aşamadaki yükseltmelerde (yrd doçentlik, doçentlik ve profesörlük)meslektaş değerlendircilerin ÜAK doçentlik jürilerindekine benzer bir sistemle merkezi olarak belirlenmesini istemiyor.%59,4'ü belirlenmesini istiyor.% 13,7'si kararsız.

Tablo 19. Kitap/ Kitaplarda Bölüm Yazarlığının Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı

Alanında ulusal dilde kitap/kitapl arda bölüm yazarlığı		Alanında uluslararası dilde kitap/kitaplar da bölüm yazarlığı	Hiç katılmıyo rum	Katılmı yorum	Ne Katılıy orum Ne Katılmı yorum	Kısme n Katılıy orum	Tama men Katılıy orum	Toplam
Hiç katılmı yorum	1	Sayı	2	0	0	0	0	2
		Satır Yüzdesi	%1,7	%0	%0	%0	%0	%1,7
Katılmı yorum	2	Sayı	0	1	0	1	1	3
		Satır Yüzdesi	%0	%0,8	%0	%0,8	%0,8	%2,5
Ne Katılıy orum Ne Katılmı yorum	3	Sayı	0	1	3	2	1	7
		Satır Yüzdesi	%0	%0,8	%2,5	%1,7	%0,8	%6
Kısme n Katılıy orum	4	Sayı	0	0	1	15	13	30
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%0,8	%12,9	%11,2	%25,8
Tama men Katılıy orum	5	Sayı	0	0	1	8	65	74
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%0,8	%6,8	%56	%63,7
Toplam		Sayı	2	2	5	26	80	116
		Satır Yüzdesi	%1,7	%1,7	%4,3	%22,4	%68,9	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %4,2'si ideal bir performans değerlendirme sisteminde alanında ulusal dilde kitap/kitaplarda bölüm yazarlığının akademik performans kriteri olmasını istemiyor. %3,4'ü ideal bir performans değerlendirme sisteminde alanında uluslararası dilde

kitap/kitaplarda bölüm yazarlığının akademik performans kriteri olmasını istemiyor. %89,5'i ulusal dilde kitap/kitaplarda bölüm yazarlığının akademik performans kriteri olmasını istiyor. % 91,3'ü uluslararası dilde kitap/kitaplarda bölüm yazarlığının akademik performans kriteri olmasını istiyor.

Tablo 20. Sergiler, Festivallere Katılımın Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı

Ulusal sergiler, festivallere katılım		Uluslararası sergiler, festivallere katılım	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Hiç katılmıyorum	1	Sayı	5	4	0	1	0	10
		Satır Yüzdesi	%4,3	%3,4	%0	%0,8	%0	%8,6
Katılmıyorum	2	Sayı	1	9	2	4	0	16
		Satır Yüzdesi	%0,8	%7,7	%1,7	%3,4	%0	%13,7
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	0	0	6	4	0	10
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%5,1	%3,4	%0	%8,6
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	0	4	4	21	7	36
		Satır Yüzdesi	%0	%3,4	%3,4	%18,1	%6	%31
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	0	0	4	10	25	40
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%3,4	%8,6	%21,5	%34,4
Toplam		Sayı	6	17	16	41	32	116
		Satır Yüzdesi	%5,1	%14,6	%13,7	%35,3	%27,5	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %22,3'ü ideal bir performans değerlendirme sisteminde ulusal sergiler, festivallere katılımın akademik performans kriteri olmasını istemiyor,%65,4'ü ulusal sergiler, festivallere katılımın akademik performans kriteri olmasını istiyor.% 8,6'sı kararsız.%19,7'si ideal bir performans değerlendirme sisteminde uluslararası sergiler, festivallere katılımın akademik performans kriteri olmasını istemiyor,%62,8'i uluslararası sergiler, festivallere katılımın akademik performans kriteri olmasını istiyor % 13,7'si kararsız.

Tablo 21. Kongre, Sempozyum, Panellerde Yayımlanan Bildirinin Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı

Ulusal kongre, sempozyum, panellerde yayımlanan bildirisi		Uluslararası kongre, sempozyum, panellerde yayımlanan bildirisi	Hiç katılmıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Hiç katılmıyorum	1	Sayı	0	0	0	0	0	0
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%0	%0	%0	%0
Katılıyorum	2	Sayı	0	1	0	3	0	4
		Satır Yüzdesi	%0	%0,8	%0	%2,5	%0	%3,4
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	0	0	0	0	1	1
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%0	%0	%0,8	%0,8
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	0	2	1	21	10	34
		Satır Yüzdesi	%0	%1,7	%0,8	%18,1	%8,6	%29,3
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	0	0	0	11	64	75
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%0	%9,4	%55,1	%64,6
Toplam		Sayı	1	3	1	35	75	116
		Satır Yüzdesi	%0,8	%2,5	%0,8	%30,1	%64,6	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %3,4 ideal bir performans değerlendirme sisteminde ulusal kongre, sempozyum, panellerde yayımlanan bildirisi akademik performans kriteri olmasını istemiyor. %3,3'ü ideal bir performans değerlendirme sisteminde uluslararası kongre, sempozyum,

panellerde yayımlanan bildirinin akademik performans kriteri olmasını istemiyor.% 93,9'u ulusal kongre, sempozyum, panellerde yayımlanan bildiri akademik performans kriteri olmasını istiyor.% 94,7'si uluslararası kongre, sempozyum, panellerde yayımlanan bildirinin akademik performans kriteri olmasını istiyor.

Tablo 22. Kitap Editörlüğünün Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı

Ulusal dilde kitap editörlüğü		Uluslararası dilde kitap editörlüğü	Hiç katılmıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Hiç katılmıyorum	1	Sayı	1	0	0	0	0	1
		Satır Yüzdesi	%0,8	%0	%0	%0	%0	%0,8
Katılıyorum	2	Sayı	0	1	0	1	1	3
		Satır Yüzdesi	%0	%0,8	%0	%0,8	%0,8	%2,5
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	0	2	4	2	1	9
		Satır Yüzdesi	%0	%1,7	%3,4	%1,7	%0,8	%7,7
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	0	2	5	18	14	39
		Satır Yüzdesi	%0	%1,7	%4,3	%15,5	%12	%33,6
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	0	3	2	10	49	64
		Satır Yüzdesi	%0	%2,5	%1,7	%8,6	%42,2	%55,1
Toplam		Sayı	1	8	11	31	65	116
		Satır Yüzdesi	%0,8	%6,8	%9,4	%26,7	%56	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %3,3'ü ideal bir performans değerlendirme sisteminde ulusal dilde kitap editörlüğünün akademik

performans kriteri olmasını istemiyor. % 88,7'si ulusal dilde kitap editörlüğünün akademik performans kriteri olmasını istiyor. % 7,7'si kararsız. %7,6'sı ideal bir performans değerlendirme sisteminde uluslararası dilde kitap editörlüğünün akademik performans kriteri olmasını istemiyor. %82,7'si uluslararası dilde kitap editörlüğünün akademik performans kriteri olmasını istiyor. % 9,4'ü kararsız.

Tablo 23. Araştırma Bursunun Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı

Ulusal araştırma bursu almak		Uluslararası araştırma bursu almak	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Hiç katılmıyorum	1	Sayı	1	0	0	1	1	3
		Satır Yüzdesi	%0,8	%0	%0	%0,8	%0,8	%2,5
Katılmıyorum	2	Sayı	0	7	3	6	1	17
		Satır Yüzdesi	%0	%6	%2,5	%5,1	%0,8	%14,6
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	0	0	11	6	1	18
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%9,4	%5,1	%0,8	%15,5
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	1	1	3	16	17	38
		Satır Yüzdesi	%0,8	%0,8	%2,5	%13,7	%14,6	%32,7
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	0	2	0	4	34	40
		Satır Yüzdesi	%0	%1,7	%0	%3,4	%29,3	%34,4
Toplam		Sayı	2	10	17	33	54	116
		Satır Yüzdesi	%1,7	%8,6	%14,6	%28,4	%46,5	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %17,1'i ideal bir performans değerlendirme sisteminde ulusal araştırma bursu almanın akademik performans kriteri olmasını istemiyor. %67,1'i ulusal araştırma bursu almanın akademik performans kriteri olmasını istiyor. % 15,5'i kararsız.

Ankete katılan akademisyenlerin %10,3'ü ideal bir performans değerlendirme sisteminde uluslararası araştırma bursu almanın akademik performans kriteri olmasını istemiyor. %74,9'u uluslararası araştırma bursu almanın akademik performans kriteri olmasını istiyor. % 14,6'sı kararsız.

Tablo 24. Bilim-Sanat Ödülünün Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı

Ulusal bilim-sanat ödülü almak		Uluslararası bilim-sanat ödülü almak	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Hiç katılmıyorum	1	Sayı	0	0	0	0	1	1
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%0	%0	%0,8	%0,8
Katılmıyorum	2	Sayı	1	2	1	4	1	9
		Satır Yüzdesi	%0,8	%1,7	%0,8	%3,4	%0,8	%7,7
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	0	0	9	5	2	16
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%7,7	%4,3	%1,7	%13,7
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	1	0	3	17	16	37
		Satır Yüzdesi	%0,8	%0	%2,5	%14,6	%13,7	%31,8
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	0	1	0	6	44	52
		Satır Yüzdesi	%0	%0,8	%0	%5,1	%37,9	%44,8
Toplam		Sayı	2	3	13	32	65	116
		Satır Yüzdesi	%1,7	%2,5	%11,2	%27,5	%56	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %8,5'i ideal bir performans değerlendirme sisteminde ulusal bilim-sanat ödülü almanın akademik performans kriteri olmasını istemiyor,%76,6'sı akademik performans kriteri olmasını istiyor,% 13,7'si kararsız.

Ankete katılan akademisyenlerin %4,2'si ideal bir performans değerlendirme sisteminde uluslararası bilim-sanat ödülü almanın akademik performans kriteri olmasını istemiyor,% 83,5'i akademik performans kriteri olmasını istiyor,% 11,2'si kararsız.

Tablo 25. Projelerin Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı

Ulusal nitelikte projeler		Uluslararası nitelikte projeler	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Hiç katılmıyorum	1	Sayı	1	0	0	0	1	2
		Satır Yüzdesi	%0,8	%0	%0	%0	%0,8	%1,7
Katılmıyorum	2	Sayı	1	3	1	4	1	10
		Satır Yüzdesi	%0,8	%2,5	%0,8	%3,4	%0,8	%8,6
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	0	0	7	5	0	12
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%6	%4,3	%0	%10,3
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	1	1	0	16	16	34
		Satır Yüzdesi	%0,8	%0,8	%0	%13,7	%13,7	%29,3
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	0	0	0	8	48	56
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%0	%6,8	%41,3	%48,2
Toplam		Sayı	3	4	8	33	68	116
		Satır Yüzdesi	%2,5	%3,4	%6,8	%28,4	%58,6	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %10,3'ü ideal bir performans değerlendirme sisteminde ulusal nitelikte projelerin akademik performans kriteri olmasını istemiyor.%77,5'i ulusal nitelikte projelerin akademik performans kriteri olmasını istiyor.% 10,3'ü kararsız.%5,9'u ideal bir performans değerlendirme sisteminde uluslararası nitelikte projelerin

akademik performans kriteri olmasını istemiyor. %87'si uluslararası nitelikte projelerin akademik performans kriteri olmasını istiyor, % 6,8'i kararsız.

Tablo 26. Alanında Kitap Çevirmenliğinin Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı

		Frekans	Yüzde
	Hiç katılmıyorum	3	2,6
	Katılmıyorum	10	8,6
	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	23	19,8
	Kısmen katılıyorum	44	37,9
	Tamamen katılıyorum	34	29,3
	Boş	2	1,7
	Toplam	116	100,0

Ankete katılan akademisyenlerin %11,2'si ideal bir performans değerlendirme sisteminde alanında kitap çevirmenliğinin akademik performans kriteri olmasını istemiyor. % 67,2'si alanında kitap çevirmenliğinin akademik performans kriteri olmasını istiyor. % 19,8'i kararsız.

Tablo 27. Makalelerin ve Adayın Eserlerine Yapılan Atıfların Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı

Uluslararası indeksler tarafından taranan dergilerde adayın eserlerine yapılan atıflar		Uluslararası indekslere giren makaleler	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Hiç katılmıyorum	1	Sayı	0	1	0	0	0	1
		Satır Yüzdesi	%0	%0,8	%0	%0	%0	%0,8
Katılmıyorum	2	Sayı	0	2	0	0	0	2
		Satır Yüzdesi	%0	%1,7	%0	%0	%0	%1,7
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	0	0	0	0	4	4
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%0	%0	%3,4	%3,4
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	0	0	1	17	13	33
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%0,8	%14,6	%11,2	%28,4
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	0	0	1	9	66	76
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%0,8	%7,7	%56,8	%65,5
Toplam		Sayı	0	3	2	26	83	116
		Satır Yüzdesi	%0	%2,5	%1,7	%22,4	%71,5	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %2,5'i ideal bir performans değerlendirme sisteminde uluslararası indekslere giren makalelerin akademik performans kriteri olmasını istemiyor. %93,9'u uluslararası indekslere giren makalelerin akademik performans kriteri olmasını istiyor. Uluslararası indeksler tarafından taranan dergilerde adayın eserlerine yapılan atıfların akademik performans kriteri olmasını isteyenlerin oranı %93,9 iken %2,5'lik kısım ideal bir performans değerlendirme sisteminde uluslararası indeksler tarafından taranan dergilerde adayın eserlerine yapılan atıfların akademik performans kriteri olmasını istemiyor.

Tablo 28.Uluslararası İndeksler Tarafından Taranan Dergilerde Editörlük Yapmanın Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı

		Frekans	Yüzde
	Hiç katılmıyorum	3	2,6
	Katılmıyorum	8	6,9
	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	10	8,6
	Kısmen katılıyorum	26	22,4
	Tamamen katılıyorum	69	59,5
	Toplam	116	100,0

Ankete katılan akademisyenlerin %9,5'i ideal bir performans değerlendirme sisteminde uluslararası indeksler tarafından taranan dergilerde editörlük yapmanın akademik performans kriteri olmasını istemiyor.%81,9'u uluslararası indeksler tarafından taranan dergilerde

editörlük yapmanın akademik performans kriteri olmasını istiyor.% 8,6'sı kararsız.

Tablo 29.Yürütölmüş ve Yürütölmekte Olan Derslerin Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Hiç katılmıyorum	5	4,3
Katılmıyorum	14	12,1
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	16	13,8
Kısmen katılıyorum	36	31,0
Tamamen katılıyorum	44	37,9
Boş	1	,9
Toplam	116	100,0

Ankete katılan akademisyenlerin %16,4'ü ideal bir performans değerlendirme sisteminde yürütölmüş ve yürütölmekte olan derslerin akademik performans kriteri olmasını istemezken %68,9'u istiyor. % 13,8'i kararsız.

Tablo 30.Tez Yöneticiliğinin Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı

		Frekans	Yüzde
	Hiç katılmıyorum	3	2,6
	Katılmıyorum	10	8,6
	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	10	8,6
	Kısmen katılıyorum	39	33,6
	Tamamen katılıyorum	53	45,7
	Boş	1	,9
	Toplam	116	100,0

Ankete katılan akademisyenlerin %11,2'si ideal bir performans değerlendirme sisteminde tez yöneticiliğinin akademik performans kriteri olmasını istemiyor.,% 8,6'sı kararsız.% 79,3'ü tez yöneticiliğinin akademik performans kriteri olmasını istiyor.

Tablo 31. Etik İkelere Riayet Etmenin Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı

		Frekans	Yüzde
	Hiç katılmıyorum	1	,9
	Katılmıyorum	2	1,7
	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	7	6,0
	Kısmen katılıyorum	15	12,9
	Tamamen katılıyorum	89	76,7
	Boş	2	1,7
	Toplam	116	100,0

Ankete katılan akademisyenlerin %2,6'sı ideal bir performans değerlendirme sisteminde etik ilkelere riayet etmenin akademik performans kriteri olmasını istemiyor. % 6,0'ı kararsız. % 89,6'sı etik ilkelere riayet etmenin akademik performans kriteri olmasını istiyor.

Tablo 32. Öğretim Üyesinin Ders Tutumunun Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı

Öğretim üyesinin ders anlatabilme becerisi	Öğretim üyesinin dersin içeriğini düzenleme becerisi	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Hiç katılmıyorum	1	Sayı	0	0	2	0	2
		Satır Yüzdesi	%0	%0	%1,7	%0	%1,7
Katılmıyorum	2	Sayı	5	0	2	2	9
		Satır Yüzdesi	%4,3	%0	%1,7	%1,7	%7,7
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	1	0	9	2	12
		Satır Yüzdesi	%0,8	%0	%7,7	%1,7	%10,3
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	3	0	4	24	41
		Satır Yüzdesi	%2,5	%0	%3,4	%20,6	%35,3
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	1	0	0	8	51
		Satır Yüzdesi	%0,8	%0	%0	%6,8	%43,9
Toplam		Sayı	10	0	17	36	116
		Satır Yüzdesi	%8,6	%0	%14,6	%31	%45,6

Ankete katılan akademisyenlerin %9,4'ü ideal bir performans değerlendirme sisteminde öğretim üyesinin ders anlatabilme becerisinin akademik performans kriteri olmasını istemiyor. % 10,3'ü kararsız. % 79,2'si

öğretim üyesinin ders anlatabilme becerisinin akademik performans kriteri olmasını istiyor.

Ankete katılan akademisyenlerin %8,6'sı ideal bir performans değerlendirme sisteminde öğretim üyesinin dersin içeriğini düzenleme becerisinin akademik performans kriteri olmasını istemiyor. % 14,6'sı kararsız. % 76,6'sı öğretim üyesinin dersin içeriğini düzenleme becerisinin akademik performans kriteri olmasını istiyor.

Tablo 33.Öğretim Üyesinin Öğrencilere Karşı Davranışlarının Performans Kriteri Olmasını İsteyenlerin Dağılımı

		Frekans	Yüzde
	Hiç katılmıyorum	1	,9
	Katılmıyorum	7	6,0
	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	18	15,5
	Kısmen katılıyorum	40	34,5
	Tamamen katılıyorum	48	41,4
	Boş	2	1,7
	Toplam	116	100,0

Ankete katılan akademisyenlerin %6,9'u ideal bir performans değerlendirme sisteminde öğretim üyesinin öğrencilere karşı davranışlarının akademik performans kriteri olmasını istemiyor. % 75,9'u öğretim üyesinin

öğrencilere karşı davranışlarının akademik performans kriteri olmasını istiyor.
% 15,5'i kararsız.

Tablo 34. Yabancı Dil Sınavını ve Dil Şartını Atanma-Yükseltilme Süreçlerinde Gerekli Bulanların Dağılımı

Atanma ve yükseltilmeye için dil şartı gereklidir		Atanma ve yükseltilme için merkezi dil sınavını başarmak gereklidir	Hiç katılmıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Hiç katılmıyorum	1	Sayı	1	1	0	1	0	3
		Satır Yüzdesi	%0,8	%0,8	%0	%0,8	%0	%2,5
Katılıyorum	2	Sayı	1	4	1	4	1	11
		Satır Yüzdesi	%0,8	%3,4	%0,8	%3,4	%0,8	%9,4
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	0	1	1	1	2	5
		Satır Yüzdesi	%0	%0,8	%0,8	%0,8	%1,7	%4,3
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	1	6	5	17	8	38
		Satır Yüzdesi	%0,8	%5,1	%4,3	%14,6	%6,8	%32,7
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	2	6	0	23	28	59
		Satır Yüzdesi	%1,7	%5,1	%0	%19,8	%24,1	%50,8
Toplam		Sayı	5	18	7	46	39	116
		Satır Yüzdesi	%4,3	%15,5	%6	%39,6	%33,6	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %19,8'i öğretim üyeliğine atanma ve yükseltilme için üniversitelerarası kurulca merkezle hazırlanacak bir

yabancı dil sınavını başarmak gerektiğini düşünmüyor. %73,2'si öğretim üyeliğine atanma ve yükseltme için üniversitelerarası kurulca merkezi sistemle hazırlanacak bir yabancı dil sınavını başarmak gerektiğini düşünüyor. % 6,0'ı kararsız.

Ankete katılan akademisyenlerin %11,9'u atanma ve yükseltmelerde dil şartının gerekli olmadığını düşünüyor, %83,5'i atanma ve yükseltmelerde dil şartını gerekli buluyor.

Tablo 35. Tüm Atanma ve Yükseltme Süreçlerinde ÜAK' a Başvurulmasını İsteyenlerin Dağılımı

		Frekans	Yüzde
	Hiç katılmıyorum	3	2,6
	Katılmıyorum	12	10,3
	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	8	6,9
	Kısmen katılıyorum	41	35,3
	Tamamen katılıyorum	51	44,0
	Boş	1	,9
	Toplam	116	100,0

Ankete katılan akademisyenlerin %12,9'u yardımcı doçent, doçent ve profesör adaylarının, üniversitelerarası kurula gerekli belge ve yayınlar ile başvurmasını istemiyor.% 6,9'u kararsız.%79,3'ü yardımcı doçent, doçent ve

profesör adaylarının, üniversitelerarası kurula gerekli belge ve yayınlar ile başvurmasını istiyor.

Tablo 36. Akademik Unvanları ÜAK Jürisinin Vermesini İsteyenlerin Dağılımı

ÜAK jürisi sınavla yardımcı doçentlik ve doçentlik unvanını vermelidir		ÜAK jürisi, eserleri inceleyip, profesörlük unvanını vermelidir	Hiç katılmıyo rum	Katılmı yorum	Ne Katılıy orum Ne Katılmı yorum	Kısme n Katılıy orum	Tama men Katılıy orum	Toplam
Hiç katılmı yorum	1	Sayı	3	0	1	0	2	6
		Satır Yüzdesi	%2,5	%0	%0,8	%0	%1,7	%5,1
Katılmı yorum	2	Sayı	0	6	4	2	4	16
		Satır Yüzdesi	%0	%5,1	%3,4	%1,7	%3,4	%13,7
Ne Katılıy orum Ne Katılmı yorum	3	Sayı	0	2	7	4	2	15
		Satır Yüzdesi	%0	%1,7	%6	%3,4	%1,7	%12,9
Kısme n Katılıy orum	4	Sayı	1	2	0	38	11	53
		Satır Yüzdesi	%0,8	%1,7	%0	%32,7	%9,4	%45,6
Tama men Katılıy orum	5	Sayı	0	1	0	2	19	23
		Satır Yüzdesi	%0	%0,8	%0	%1,7	%16,3	%19,8
Toplam		Sayı	4	11	12	47	38	116
		Satır Yüzdesi	%3,4	%9,4	%10,3	%40,5	%32,7	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %18,8'i üniversitelerarası kurulun belirleyeceği jürinin, eserleri inceleyip, adayı sözlü veya yazılı sınava tabi tutmasını, başarılı olanlara bilim alanının yardımcı doçentlik ve doçentlik unvanını vermesini istemiyor. İsteyenlerin oranı %65,4. % 12,9'u kararsız.

Ankete katılan akademisyenlerin %12,8'i üniversitelerarası kurulun belirleyeceği jürinin, profesör adayının eserlerini inceleyip, profesörlük unvanını vermesini istemiyor. % 10,3'ü kararsız. İsteyenlerin oranı % 73,2.

Tablo 37. Atamaların Yapılması İle İlgili Dağılım

Atamaları rektör yapmalıdır		Atamaları meslektaşlar yapmalıdır	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Hiç katılmıyorum	1	Sayı	6	3	3	2	2	16
		Satır Yüzdesi	%5,1	%2,5	%2,5	%1,7	%1,7	%13,7
Katılmıyorum	2	Sayı	0	12	3	13	1	29
		Satır Yüzdesi	%0	%10,3	%2,5	%11,2	%0,8	%25
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	Sayı	2	5	5	4	0	16
		Satır Yüzdesi	%1,7	%4,3	%4,3	%3,4	%0	%13,7
Kısmen Katılıyorum	4	Sayı	7	8	4	11	5	35
		Satır Yüzdesi	%6	%6,8	%3,4	%9,4	%4,3	%30,1
Tamamen Katılıyorum	5	Sayı	3	6	1	4	1	17
		Satır Yüzdesi	%2,5	%5,1	%0,8	%3,4	%0,8	%14,6
Toplam		Sayı	18	36	16	35	9	116
		Satır Yüzdesi	%15,5	%31	%13,7	%30,1	%7,7	%100

Ankete katılan akademisyenlerin %38,7'si rektörün, üniversite yönetim kurulunun görüşünü de aldıktan sonra yardımcı doçent, doçent ve profesör atamasını yapmasını istemiyor. %44,7'si istiyor. % 13,7'si kararsız.

Ankete katılan akademisyenlerin %46,5'i üniversite yönetiminin değil sadece meslektaşların yardımcı doçent, doçent ve profesör ataması yapmasını istemiyor. %37,8'i istiyor. % 13,7'si kararsız.

Tablo 38. Araştırma Görevlilerinin Merkezi Sistemle Seçilmesini İstemeyenlerin Dağılımı

		Frekans	Yüzde
	Hiç katılmıyorum	51	44,0
	Katılmıyorum	23	19,8
	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	9	7,8
	Kısmen katılıyorum	16	13,8
	Tamamen katılıyorum	17	14,7
	Toplam	116	100,0

Ankete katılan akademisyenlerin %63,8'i araştırma görevlilerinin, merkezi sistemle seçilmesini istemiyor. %28,5'i araştırma görevlilerinin merkezi sistemle seçilmesini istiyor. % 7,8'i kararsız.

Tablo 39. Atanma ve Yükseltilmelerde Merkezi Bir Örgütlenmeyi İsteyenlerin Üniversitelere Göre Dağılımı

	Merkezi bir örgütlenme değerlendirme yapmalıdır						Toplam
	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Tamamen katılıyorum	Boş	
Ankara Üniversitesi	5	10	3	8	3	1	30
Gazi Üniversitesi	3	13	4	16	5	0	41
Hacettepe Üniversitesi	4	10	10	16	5	0	45
Toplam	12	33	17	40	13	1	116

Tablo 40. Atanma ve Yükseltilmelerde Merkezi Bir Örgütlenmeyi İsteyenlerin Üniversitelere Göre Dağılımına İlişkin Ki-Kare Tablosu

	Merkezi bir örgütlenme değerlendirme yapmalıdır				
	Beklenen Değerler	Katılımı yorum	Beklenen Değerler	Katılıyorum	Toplam
Ankara Üniversitesi	13,9655	17	16,0344828	13	30
Gazi Üniversitesi	19,0862	18	21,9137931	23	41
Hacettepe Üniversitesi	20,9483	19	24,0517241	26	45
Toplam		54		62	116

Hesaplanan Ki-Kare Değeri: 0,90977

Tablo Değeri: 7,81

Anlamlılık Düzeyi: 0,05

Serbestlik Derecesi:3

Bulunan istatistiksel sonuç ki-kare tablo değerinden küçük olduğu için %5'lik anlam düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 41. Mevcut Performans Değerlendirme Sistemini Yeterli Bulanların Akademik Unvanlara Göre Dağılımı

Akademik Unvanlar	Mevcut performans değerlendirme sistemi yeterlidir					Toplam
	Hiç katılmıyorum	Katılıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Tamamen katılıyorum	
Profesör	6	7	1	12	3	29
Doçent	1	7	1	5	0	14
Yardımcı Doçent	2	5	1	5	1	14
Öğretim Görevlisi	4	4	1	3	1	13
Araştırma Görevlisi	1	2	0	0	0	3
Doktor	5	13	11	9	5	43
Araştırma Görevlisi	5	13	11	9	5	43
Toplam	19	38	15	34	10	116

Tablo 42. Mevcut Performans Değerlendirme Sistemini Yeterli Bulanların Akademik Unvanlara Göre Dağılımına İlişkin Ki-Kare Tablosu

	Mevcut performans değerlendirme sistemi yeterlidir				
Akademik Unvanlar	Beklenen Değerler	Katılmıyorum	Beklenen Değerler	Katılıyorrum	Toplam
Profesör	9,5	14	2,5	15	29
Doçent	4,5862069	8	1,20689655	7	15
Yardımcı Doçent	4,5862069	7	1,20689655	7	14
Öğretim Görevlisi	4,25862069	8	1,12068966	5	13
Araştırma Görevlisi Doktor	0,98275862	3	0	0	3
Araştırma Görevlisi	14,0862069	18	3,70689655	14	43
Toplam		58		48	116

Hesaplanan Ki-Kare Değeri: 165,8102

Anlamlılık Düzeyi: 0,05

Serbestlik Derecesi:5

Bulunan istatistiksel sonuç ki-kare tablo değerinden küçük olduğu için %5'lik anlam düzeyinde anlamlıdır.

3-6. Araştırma Bulgularının Genel Değerlendirmesi

Akademisyenlerin lisans eğitimlerinde yurt içindeki üniversitelerin; özellikle Ankara, İstanbul ve İzmir'deki devlet üniversitelerinin oranı yüksekken yüksek lisans ve doktora aşamalarında yurt dışındaki üniversitelerinde oranı yükselmektedir. Yurt içinde doktora eğitiminde ise Ankara, İstanbul ve İzmir'deki devlet üniversiteleri öne çıkmaktadır.

Türkiye'de akademisyenlerin üniversitelerarası geçişi yaygın gözükmemektedir. Ankete katılan akademisyenlerin %65,5'i daha önce başka bir üniversitede çalışmamıştır. Bu tablonun oluşmasında mevcut yasal düzenlemelerin etkisi büyüktür.

Türkiye'de şu an araştırma görevliliği sınavına başvurabilme şartı ÜDS/ KPDS veya eşdeğerliliği kabul edilen bir sınavdan en az 50 puan, doktora başvurabilme şartı birkaç istisna hariç en az 55 puandır ve bu puanlar üniversiteye, bölüme göre artabilir. ÜAK doçentlik sınavına girebilmek için en az 65 puan almak gereklidir. Anket verilerine göre mevcut asgari şartları taşımayanların oranı yalnız %9,5. Ancak anket ile elde edilen bu rakamların tüm Türkiye'deki akademisyenler için geçerli olabileceğini söylemek gerçekçi ve güvenilir olmayacaktır.

Ankete katılan akademisyenlerin %49,22'si mevcut performans değerlendirme sisteminden memnun değil. %42,3'ü mevcut performans değerlendiricilerinin objektif ve liyakata göre değerlendirme yapmadığını düşünüyor. Ankete katılan akademisyenlerin %45,7'si mevcut performans ölçme kriterlerini yeterli bulmuyor, %46,0'ı atanma ve yükseltilmelerin bu kriterlere göre yapıldığını düşünüyor. Ankete katılan akademisyenlerin %44,0'ı mevcut sistemin tarafsız bir şekilde uygulandığını düşünmüyor.

Mevcut sistemden, mevcut değerlendiricilerinden, mevcut ölçme kriterlerinden ve sistemin tarafsız olmadığından şikayetçi olan

akademisyenler ankete katılan akademisyenlerin yaklaşık yarısını oluşturmaktadır.

%50,8'i ulusal hakemli dergilerin bilim etiği ilkelerine riayet ettiğini düşünüyor. %68,9'u uluslararası endekslerde yer alan yabancı dergilerin bilim etiği ilkelerine riayet ettiğini düşünüyor. Yayınlarla ilgili sorun olmadığını düşünenler önemli bir çoğunluğa sahiptir

Ankete katılan akademisyenlerin %69,9'u öğrencilerin, % 75,8'i meslektaşların/kıdemli meslektaşların değerlendirmelere katılmasını istiyor. Ankete katılan akademisyenlerin %46,5'i ülke dışından alanında uzman akademisyenlerin, değerlendirmelere katılmasını istemiyor. Ülke içindeki meslektaşların ülke dışındaki meslektaşlara kıyasla daha rasyonel değerlendirme yapabileceklerine dair genel bir eğilim vardır.

Ankete katılan akademisyenlerin %42,2'si bölüm, fakülte ve üniversite yöneticilerinin, performans değerlendirmelerine katılmalarını istiyor.

Akademisyenlerin değerlendirmelerde idari personelden daha çok akademik personeli tercih ettiklerini göstermektedir.

Ankete katılan akademisyenlerin %43,1'i mevcut ÜAK doçentlik jürilerindeki eser incelemesi ve mülakat aşamalarının tarafsız bir şekilde ve liyakat temeline göre sağlıklı bir şekilde yürütüldüğünü düşünüyor. Ankete katılan akademisyenlerin %45,7'si YÖK ya da ÜAK gibi merkezi bir örgütlenmenin, performans değerlendirmelerine katılmalarını istiyor.

Ankete katılan akademisyenlerin %59,5'i her aşamadaki yükseltmelerde(yrd doçentlik, doçentlik ve profesörlük)meslektaş değerlendiricilerin ÜAK doçentlik jürilerindekine benzer bir sistemle merkezi olarak belirlenmesini istiyor.

Anket verilerine göre gerek performans değerlendirmelerinde gerekse atanma ve yükseltilmelerde merkeziyetçi sisteme büyük güven duyulmaktadır.

İster ulusal ister uluslar arası dilde kitap/ kitaplarda bölüm yazarlığının performans kriteri olarak kullanılmasının genel kabul gördüğü söylenebilir.

Hem ulusal hem uluslar arası sergiler ve festivallere katılımın akademik performans kriteri olmasını isteyenlerin oranı istemeyenlerin oranının yaklaşık üç katı kadar.

Hem ulusal hem uluslararası kongre, sempozyum, panellerde yayımlanan bildirilerin akademik performans kriteri olması konusunda genel bir uzlaşa göze çarpmaktadır.

Hem ulusal hem uluslar arası dilde kitap editörlüğünün akademik performans kriteri olması noktasında genel bir kanaat gözlemlenmektedir.

Ulusal araştırma bursu almanın akademik performans kriteri olmasını isteyenlerin oranı istemeyenlerin oranının yaklaşık dört katı ama kararsızların oranı %15,5. Uluslararası araştırma bursu almanın akademik performans kriteri olmasını isteyenlerin oranı istemeyenlerin oranının yaklaşık yedi katı ama kararsızların oranı %14,7.

Ulusal bilim-sanat ödülü almanın akademik performans kriteri olmasını isteyenlerin yüzdesi istemeyenlerin yüzdesinin yaklaşık on katı kadar.% 13,8'i kararsız. Uluslararası bilim-sanat ödülü almanın akademik performans kriteri olmasını isteyenlerin yüzdesi istemeyenlerin yüzdesinin yaklaşık yirmi katı kadar.%11,2'si kararsız.

Ulusal nitelikte projelerin akademik performans kriteri olmasını isteyenlerin oranı %77,6. Uluslararası nitelikte projelerin akademik performans kriteri olmasını isteyenlerin oranı %87,0.

Alanında kitap çevirmenliğinin akademik performans kriteri olmasını isteyenlerin oranı %67,2.

Hem uluslararası indekslere giren makalelerin akademik performans kriteri olmasını hem de uluslararası indeksler tarafından taranan dergilerde adayın eserlerine yapılan atıfların akademik performans kriteri olmasını isteyenler önemli bir ağırlığa sahiptir.

Uluslararası indeksler tarafından taranan dergilerde editörlük yapmanın akademik performans kriteri olmasını isteyenlerin oranı gayet fazla.

Ders yürütmenin akademik performans kriteri olmasını isteyenlerin oranı oldukça yüksektir. Tez yöneticiliğinin akademik performans kriteri olmasını isteyenler önemli bir ağırlığa sahiptir.

Ankete katılan akademisyenlerin % 89,6'sı etik ilkelere riayet etmenin akademik performans kriteri olmasını istiyor.

Öğretim üyesinin ders anlatabilme becerisinin akademik performans kriteri olmasını isteyenlerin oranı ile öğretim üyesinin dersin içeriğini düzenleme becerisinin akademik performans kriteri olmasını isteyenlerin oranı oldukça yüksek ve birbiri ile örtüşüyor.

Mevcut yükseltilme ve atanma sisteminde kriter olmayan öğretim üyesinin ders anlatabilme becerisinin, öğretim üyesinin dersin içeriğini düzenleme becerisinin, öğretim üyesinin öğrencilere karşı davranışlarının,

öğrenci ve meslektaş değerlendirmelerin akademik performans kriteri olmasını isteyenler oldukça fazladır.

Ankete katılan akademisyenlerin % 75,9'u ideal bir performans değerlendirme sisteminde öğretim üyesinin öğrencilere karşı davranışlarının akademik performans kriteri olmasını istiyor.

%83,7'si atanma ve yükseltilmelerde dil şartını gerekli buluyor. Atanma ve yükseltilmelerde dil şartını gerekli bulanların oranı %83,7 iken öğretim üyeliğine atanma ve yükseltilme için üniversitelerarası kurulca merkezi sistemle hazırlanacak bir yabancı dil sınavını başarmak gerektiğini düşünenlerin oranı%73,3'dür. Dil şartını gerekli bulup bunun merkezi sistemce hazırlanmasını istemeyenlerin oranı yaklaşık %10 civarındadır.

Atanma ve yükseltilmelerde merkezi bir otoriteyi isteyenler önemli bir ağırlığa sahiptir.

Yardımcı doçentlik ve doçentlik unvanını merkezi bir otoritenin sınavın ardından vermesini isteyenlerin oranı %65,5 iken profesörlük unvanını merkezi bir otoritenin eser incelemesinden sonra vermesini isteyenlerin oranı% 73,3'dür.

Atanma ve yükseltilmelerde rektör ya da meslektaşların yer almasından ziyade merkezi bir otoritenin yer almasını isteyenlerin oranı oldukça fazla.

Araştırma görevlilerinin seçilmesinde diğer bütün atanma ve yükseltilme süreçlerinin aksine merkezi otoriteyi istemeyenlerin oranı oldukça fazla.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Devlet toplumu oluşturan bireylerin ayrı ayrı ya da birden fazlasının bir araya gelmesiyle sağlayamayacakları gereksinim ve isteklerin gerçekleştirilmesi amacıyla, görevli ve yetkili bir örgüt olup, devletin sağlamak durumunda bulunduğu bu gereksinim ve isteklere kamusal ihtiyaçlar denilmektedir. Kamu yönetimleri, alınan siyasal kararları uygulayan ve böylece topluma hizmet sunan birimlerdir. Vatandaşlar devleti kamu yönetimleri ile somut olarak hissederler.

Kamusal ihtiyaçların neler olduğu, başka bir deyişle; hangi mal ve hizmetlerin kamu kuruluşları tarafından gerçekleştirileceği sorusu devletin boyutunu anlamamız için önemlidir. Bu soruya verilen cevap dünyada meydana gelen ekonomik, sosyal, siyasi gelişmelerden etkilenmektedir.

Performans yönetimi özel sektörün başarılı şekilde uyguladığı yönetim ve örgütlenme yöntem ve tekniklerinden birisidir. Özel sektörde daha erken dönemlerde kullanılmasına karşın 1970'lerin ortalarından başlayarak, kamu hizmetlerinde performansı artırmak, temel bir politika haline gelmiştir ve 1990'lı yıllardaki gelişmeler kamu yönetimlerini de ciddi bir şekilde etkilemiştir.

Performansın farklı süreçlere göre farklı anlamları vardır. En yalın haliyle bir işi yapan bireyin, birimin, örgütün ya da ağ bağıın önceden belirlenen hedefe yönelik olarak gerçekleştirebildikleridir.

Performans yönetimi, kurumun önceden belirlediği amaç ve hedeflere ulaşmak için izlediği yol ile elde ettiği sonuçların birlikte değerlendirildiği bir süreçtir.

Performans yönetiminin temel amacı, performansa ilişkin kriterler belirlenmesi, performansın izlenmesi, ölçülmesi, değerlendirilmesi ve tarafların bilgilendirilmesi yoluyla performansın geliştirilmesini içermektedir.

Kamuda performans yönetimi kamu yönetiminin topluma sunmayı amaçladığı mal ve hizmetlerin yerine getirilmesidir. Kamu bürokrasisi içinde bulunan hizmetleri yerine getirme ve sunma çalışmalarını ifade eder. Kamu örgütlerinin mal ve hizmetleri yerine getirme ve sunmada kullandığı yol, yöntem ve araçlar konusunda yapılan faaliyetlerdir.

Performans, yönetim biliminde birey bazında ve örgüt bazında olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır. Birey bazında performans yönetimi, bir kurumda çalışanların başarı ölçümünü ilgilendirirken; örgüt bazında performans, örgütün yerine getirdiği faaliyetlerin, ürettiği mal ve hizmetlerin tutumluluk, verimlilik ve etkinlik, kalite ve kamu örgütlerinde bu sayılanlara ek olarak hakkaniyet ölçütlerine göre sunulmasını içermektedir. Birey ve örgüt performansı bir kurumda iç içe geçmiş ve birbiriyle bağlantılı olmasına rağmen tezimin kapsamı bireyin performans kriterlerinin belirlenmesi ile sınırlandırılmıştır.

Performans yönetim süreci, performans kriterlerinin belirlenmesi, performansın izlenmesi, performansın değerlendirilmesi, performansın geliştirilmesi aşamalarından oluşmaktadır. Performans kriterlerinin belirlenmesi performans yönetiminin ilk aşamasıdır. Performans yönetiminin temel aracıdır. Performansın bazı boyutlarının doğrudan, net ve eksiksiz biçimde ifade edilmesidir. Hedeflere karşılık hizmetlerin ne kadar iyi yürütüldüğünü gösteren nicel ve nitel ifadelerdir. Performansın izlenmesi kriterlerin belirlenmesi aşamasından sonra gelen süreçtir. Daha önceki süreçte belirlenen kriter ve hedeflerin performans standartlarına dönüştürülmesi bu süreçte gerçekleşir. Performans değerlendirmesi performansın izlenmesi aşamasından sonra gelen süreçtir. Performans değerlendirme toplanan, analiz edilen bilgilerin planlanan performans ve ulaşılan performans seviyesinde belirlenmesidir.

Eskiden kamu yönetiminin başarısı girdilerle (yani çalıştırılan insan sayısı ve harcanan parayla) ve bunların ürettikleriyle (çıktılar) ölçülürken

ortaya çıkan somut yarar ve sonuçlar giderek en belirgin ölçüt olmaya başlamıştır.

Kamu örgütlerinde performans değerlendirmesi yapmanın iki mantığı; bir yanda kamu mali kaynaklarının kullanımında performans sorumluluğunu ön plana çıkarmak, öte yandan yönetimi ve kaynak tahsisini iyileştirmek olarak sıralanabilir. Kamu örgütlerinde performans değerlendirmesi hükümetlerin vatandaşlara karşı, kamu görevlilerinin hizmeti alanlara karşı, personelin üstlerine karşı sorumluluklarını canlı tutmalarına katkıda bulunur. Kamu örgütlerinde performans değerlendirmesi kamu hizmetlerinin kamu hizmeti alanların ihtiyaçlarına daha duyarlı hale getirilmesine yardımcı olur.

Kamu yönetimi açısından performans değerlendirmesi bazı zorluklar ile karşı karşıyadır. Kamu hizmetlerinin pek çoğu için nicel ölçütler belirlenememektedir.

Olumlu yönlerine karşın, performans değerlendirme süreci etkili şekilde uygulanmadığında ve önemi kavranamadığında bazı dezavantajlı yanları olabilir. Esneklikten uzak bir anlayış ve gerekli uyarlamaların yapılamaması, performans değerlendirmenin güvenilir ve geçerliliğini azaltabilir. Değerlendirmede tarafsız ölçütlerden ziyade öznelliğe gidilmesi ve değerlendirme kriterlerinin güvenilir ve geçerli olmaması, performans değerlendirmenin istenilen amaca ulaşmasını zorlaştırır. Performans değerlendirme sistemi ne kadar mükemmel ve eksiksiz çalışırsa çalışsın, değerlendirilecek insan ise ve değerlendirmeyi yapacak olanlarda insanlarsa bazı hataların yapılmaması çok zordur. Değerlendiricilerin gözlem ve kararlarında objektif ve önyargısız olamamaları, değerlendirmenin ya çok sık, ya da çok seyrek olarak yapılması, kişisel önyargılardan arındırılmamış, objektif, geçerli ve güvenilir kriterlerin olmaması, performans değerlendirme sisteminin bir ödül ya da ceza mekanizması olarak çalışması, personelin başarı derecesinden ziyade kişiliğinin değerlendirilmesi performans değerlendirmenin sınırlılıklarındandır.

Performans geliştirme kişinin sahip olduğu bir beceriyi, kendi kapasite çerçevesinde en iyi şekilde sergileyebilmesi demektir. Performans geliştirilmesi performans değerlendirmesi aşamasından sonra gelen süreçtir. Performansın geliştirilmesi için; gerçekleştirilmek istenenin hem çalışanlar hem de yöneticiler açısından tanımlanması, karşı tarafın beklentilerinin neler olduğunun anlaşılması, geri bildirimlere göre hareket edilmesi, bilgi ve deneyimlerden yararlanılması gerekmektedir.

Kamu kesiminde çalışanların değerlendirmesi yani sicilleri,657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 109- 121. maddeleri ve 19255 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Devlet Memurları Sicil Yönetmeliğıyle düzenlenmiştir. 2914 sayılı yükseköğretim personel kanununda da öğretim üyelerinin değerlendirilmesi ile ilgili hükümler vardır. Yükseköğretim sistemi 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile düzenlenmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yıllarından günümüze üniversiteler ile ilgili gerçekleşen üç önemli düzenlemeye öğretim üyelerinin (yükseltme ve atanma, eğitim-öğretim, araştırma ve yayın, denetim açısından) değerlendirilmesi için getirdiğı kriterler açısından değinilmiştir.

Her üç kanunun getirdiğı düzenlemelere bakarak Türkiye'de kendine özgü bir kamu örgütü olan devlet üniversitelerinde performans yönetimi uygulamaları olmadığını söyleyebiliriz. Akademisyenler için belirlenmiş atanma ve yükseltme kriterleri mevcuttur ancak bu kriterlerin akademik performans kriterleri olduğunu söylemek doğru olmaz.

Türkiye'de kamuda performans yönetimi ile ilgili çalışmalar oldukça yenidir. Sayıştay'ın 2003 yılında performans ölçümüne ilişkin ön araştırma raporu bu alandaki ilklerdendir. 2004 yılında çıkarılan Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol yasası performans yönetiminin unsurlarını barındırmaktadır. Bu kanunda kaynakların etkin, verimli ve ekonomik biçimde kullanılması ve bu

yolla hesap verme mekanizmasının gerçekleşmesi amaçlanmaktadır. Sağlık Bakanlığı'nın performans yönetimi uygulamaları mevcuttur.

Türkiye'de yükseköğretimde verilmekte olan eğitim ve yapılmakta olan araştırmaların niteliği ve kalitesi ile ilgili açık bir düzenlemenin mevcut olmadığı söylenebilir. Yükseköğretim Kurulunun asli görevleri özet olarak planlama, koordinasyon ve denetim olarak belirtilmiştir. Yükseköğretim Denetleme Kurulu, Yükseköğretim Kurulu adına üniversiteleri, bağlı birimlerini, öğretim elemanlarını ve bunların faaliyetlerini gözetim ve denetim altında bulunduran, Yükseköğretim Kuruluna bağlı bir kuruluş olarak tanımlanmıştır. Aynı kanun kurumlar içi bilimsel denetim ile ilgili hükümler barındırmaktadır. Ancak bu maddelerdeki hükümler bu güne kadar yeterince çalıştırılmamıştır. Bu maddelere açıklık ve işlerlik kazandırmak amacıyla çıkarılan Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Kurulların Oluşturulması ve Bilimsel Denetim Yönetmeliği çıkarılmıştır. Ancak bu yönetmeliğinde istenen amaca ulaşıldığını söylemek güçtür. Yalnız yasal düzenleme yaparak gerçekleştirilmek istenen bilimsel denetim gerçekleştirilememektedir.

Mevcut yasal düzenlemeleri incelediğimizde öğretim üyelerinin verdikleri eğitim-öğretim hizmetlerinin değerlendirilmesi yerine öğretim üyelerinin araştırmacı olarak kişisel niteliklerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesine önem verildiğini söyleyebiliriz.

Hizmet alanların ve öncelikli olarak öğrencilerin memnuniyetlerinin ve memnuniyetsiz oldukları alanların tespit edilmesi de en az öğretim üyelerinin araştırmalarının değerlendirilmesi kadar önemlidir. Bir öğretim üyesinin yükseltilmesi, istihdamının devam ettirilmesi, alacağı ücretin tespit edilmesi için öğrenci anketleri kullanılmalıdır. Türkiye'de öğrenci anketleri tüm üniversitelerde uygulanmamaktadır.. Anket uygulayan üniversitelerde de anketler öğretim üyesinin yükseltilmesi, istihdamının devam ettirilmesi, alacağı ücretin tespit edilmesi için kullanılmamaktadır.

Üniversiteler, dünyadaki teknolojiyi üretmeye, öğrenmeye, öğretmeye, özümsemeye, yenilenmeye açık, hazır insan gücünün de yetiştirildiği, ülkelerin entelektüel zenginliğine kaynak olan kurumlardır. Üniversitelerin görevi, en genel şekliyle araştırma yapmak, bilim üretmek ve eğitim sağlamak olarak ifade edilebilir. Eğitim sağlamak üniversitelerin görevlerinden olduğu için ülkenin gereksinimlerini karşılayacak, kaliteli insan gücünü yetiştirmek üniversiteden beklenenlerin başında gelmektedir.

Üniversitelerde, iyi yetişmiş, kaliteli öğretim elemanlarının önemi yadsınamaz. Üniversitelerin görevleri arasında yer alan araştırma ve nitelikli yayın yapma, eğitim-öğretim sunma için iyi yetişmiş kaliteli öğretim elemanlarının atanmasının gerekliliği, yeterli maddi ve manevi imkanların sağlanması gibi nedenlerle, üniversitelerdeki akademik personelin eğitici-öğretici ve araştırmacı olarak performansının yönetilmesi gerekmektedir.

Toplumdaki değişmelerin yükseköğretime yansımalarını gözlemleyebilmek için şu dört boyut önemlidir: Birincisi, dünyada ekonominin içine girdiği yeni örgütlenme biçimlerinin işleyişidir. İletişim devrimi kamu ve özel hizmetler alanının yapısını değiştirmektedir. Üretimde kitle üretiminden esnek üretim sistemine geçiş eğilimi ortaya çıkmıştır. İkinci boyut, dünyada devlete bakış açısında meydana gelen değişmelerdir. Devletin etkinliğinin denetlenmesi konusunda yaygın bir fikir birliği ortaya çıkmıştır. Bu nedenle de kamu kuruluşlarının topluma karşı nasıl hesap vermesi gerektiği araştırılmakta ve kurumsallaşmalar başlamaktadır. Üçüncüsü bilime, bilgiye yaklaşımdaki değişmelerdir. Dördüncü boyut refah düzeyi artan toplumlarda yükseköğretim talebinin artmasıdır.

Bu süreç, bilginin üretilmesi ve paylaşılmasından birinci derecede sorumlu olan üniversitelerden beklentileri arttırmış ve hemen tüm ülkelerde yükseköğretim toplumların ilgi odağı haline gelmiştir. Toplumun değişik kesimlerinin üniversiteden artan beklentileri; daha fazla öğrenciye ve daha geniş bir yaş grubuna eğitim vermek, hızla üretilen yeni bilgilerin ve oluşan

yeni bilgi alanlarının tümünü kapsayacak şekilde programlarını genişletmek, eğitimde, mezunların iş bulabilmesi, araştırmada ise bilginin yanı sıra uygulamaya yönelmek, toplumla güçlü köprüler kurarak, bölgesel ve ulusal kalkınmaya daha fazla katkıda bulunmak, paydaşlarına hesap verebilen, açık ve saydam yönetim modelleri geliştirmek, tüm bu beklentileri, giderek göreceli olarak azalan kamu kaynakları ile karşılayabilmektir.

Yükseköğretimin kiteselleşmeye başlaması ile devlet bütçesi üzerinde baskı oluşmuştur. Devlet üniversitelerinin mali açıdan bağlı olduğu devletin sosyal yönünün küreselleşmeyle zayıflatılması gelirin azalmasına yol açmaktadır. Devlet ve toplum maliyet hesabı yapmaya başlamıştır. Toplum diğer kamu hizmetlerinin sunumunu maliyet açısından denetlemek istediği gibi yükseköğretimin sunumunu da maliyet açısından denetlemek istemektedir. Devlet üniversitelerinin finansman kaynaklarından birisi de vatandaşların ödediği vergilerdir. Diğer kamu örgütleri gibi üniversitelerinde yapmış oldukları işlerle ilgili kamuoyunu bilgilendirmeleri gerektiği yönünde baskılar artmaktadır.

Yükseköğretimin değişimi konusunda yaşanan problemlerin alanı genişlemiştir. Yükseköğretim kurumlarının ve bu kurumlarda eğitim gören öğrenci sayılarındaki hızlı artış, bu artışta özel üniversitelerin payının yüksekliği ve devlet üniversitelerinin özerkliklerinin genişletilmesi gibi gelişmeler, tüm ülkelerde yükseköğretimde “kalite güvencesi” sorununu gündeme getirmiştir. Uluslararası öğrenci hareketliliği, sınır ötesi üniversiteler ve küreselleşen ekonomide hizmetlerin serbest dolaşımı nedeniyle, yükseköğretimde “kalite güvencesi” sadece ulusal değil, uluslararası bir boyut kazanmış, diplomaların tanınması ve akreditasyon konuları ikili veya çok taraflı ilişkilerde önemli gündem maddelerinden biri haline gelmiştir.

Bu gelişmeler üniversitelerde performans yönetimini öne çıkarmaktadır. Üniversitelerin performansının yönetilmesi için öncelikli olarak

Çalışanların ve özellikle akademisyenlerin performanslarının yönetilmesi gerekmektedir.

Akademik performans kriterleri akademisyenlerin performanslarının doğrudan, mümkün olan en net biçimde ifade edilmesidir. Akademisyenlerin hedeflere karşılık hizmetleri ne kadar iyi yürüttüğünü gösteren nicel ve nitel ifadelerdir. Örneğin; akademisyenin dersi anlatabilme becerisi, ders içeriğini düzenleme becerisi, öğrencilerine karşı tutumu, akademik yayınları, niversite dışındaki etkinlikleri ne kadar başarılı olduğunu gösteren nicel ve nitel ifadelerdir.

Akademisyenlerin performanslarının yönetilmesi ya da bu sürecin ilk aşaması olan akademik performans kriterlerinin belirlenmesi kurumun etkinliğinin, etkililiğinin, ekonomikliliğinin, kalitesinin, ya da genel olarak başarisının artırılmasında önemli bir yer tutmaktadır.

Üniversitelerde performans yönetiminin gerçekleştirilmesi için öncelikle amaç ve hedefler belirlenmelidir. Bu amaç ve hedeflerle uyumlu performans kriterleri belirlenmelidir. Amaç ve hedefler ile onlarla uyumlu performans kriterleri ğretim yeleri, tarafından benimsenmelidir. Akademik performans yönetiminde kullanılan akademik performans kriterleri ile planlanan ve gerçekleşen performans arasındaki fark görülebilir, akademisyenin geçmiş ile bugünkü performans düzeyi arasında nasıl bir gelişim gösterdiği izlenebilir. Elde edilen veriler işe alma, işe devam ettirme, işine son verme, yükseltme, ücret belirlemede kullanılabilir. Bugün dünyada Fransa, Finlandiya, Avusturya, İsviçre başta olmak üzere bir çok ülkede akademisyenlerin performanslarına göre işlerine devam etmeleri, yükseltilmeleri, performanslarına göre ücret almaları ve hatta üniversitelerin performanslarına göre devlet btlerinden pay almaları söz konusudur.

Akademik performans kriterlerinin doğru seçimi, performans yönetim sistemi ile elde edilen verilerin güvenilirliği ve geçerliliğinde etkili olacaktır.

Elde edilen bilgilerin güvenilir ve ölçülmek istenen nitelikleri ölçebilmesi ancak performans kriterlerinin doğru seçilmesi ile mümkün olacaktır. Örneğin yalnız yayınlar ile ilgili akademik kriterler belirlenirse yalnız bu alanla ilgili veri elde edilebilir. Hem yayınlar, hem eğitim ve öğretime ilişkin kriterler belirlenirse her iki alanla ilgili veri elde edilebilir.

Tüm akademisyenler için uygulanabilecek tek tip akademik performans kriterleri bütününe savunmak doğru değildir. Fakülte ya da akademik birime göre farklılaştırılmış akademik performans kriterleri daha faydalı olabilir. Örneğin güzel sanatlar fakültesi akademisyenleri için atölye çalışmalarına ilişkin akademik performans kriterleri belirlenebilir ama aynı kriterler iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademisyenleri için hiçbir anlam ifade etmez.

Akademik performans kriterleri oluşturulurken; eğitim düzeyi, yayın, araştırma, kampüs içi çalışmalar, örgüte hizmet süresi, kamu hizmeti, temel bilgi ve deneyiminin çeşitliliği, üniversite dışındaki tecrübesi, öğretmenlik tecrübesi, öğrenci danışmanlığı, lisansüstü eğitimde danışmanlık, anadilinde kendini ifade edebilme yeteneği, yeni öğretim metotları konusunda gösterdiği ilgi ve merakı, mesleki ve bilimsel yayınlarda gösterdiği performans, yüksek başarı oranı ve sürekliliği, alınan araştırma bursları, patentler, buluşlar, tebliğler, mesleki ve bilimsel derneklere üyeliği ve etkinliği, mesleki gelişim programlarına katılımı, mesleki zekası ile öğrencileri üzerinde bıraktığı iyi izlenimler göz önünde bulundurulabilir.

Akademik performans kriterlerinin taşınması gereken özellikler şöyle sıralanabilir:

- Akademik performans kriterleri basit, anlaşılır ve kolay uygulanabilir olmalıdır.
- Hem araştırma ve yayın hem de eğitim ve öğretime ilişkin kriterler olmalıdır.

- Akademik performans kriterleri gerçeğe uygun olmalıdır.
- Ölçüm sisteminde aynı anlama gelecek tek akademik performans kriteri kullanılmalıdır.
- Akademik performans kriterleri birbiri ile çatışmamalıdır.
- Sayısal akademik performans kriterleri anlamayı kolaylaştırmaktadır. Ancak sadece sayısal kriterler kullanılmamalıdır.
- Akademik performans kriterleri değişen gereksinimlere uyarlanabilmelidir.
- Akademik performans kriterleri akademisyenlerin sorumluluk alanındaki ilişkilerine dayandırılmalıdır.
- Ölçümlerde iç ve dış faktörlerin analizine yarayacak akademik performans kriterlerine yer verilmelidir.
- Dışsal karşılaştırmalar için veri üretebilmelidir.
- Her bölüm/birim/uzmanlık alanı için ayrı akademik performans kriterleri belirlenmelidir.
- Geri bildirim harekete geçirebilmelidir.
- Örgüt hiyerarşisine uygun olmalıdır.
- Üzerinde anlaşma sağlanmış olmalıdır.
- Akademisyenin öğrenmesini desteklemelidir.
- Neden ve sonuçlar arasında ilişki kurabilmelidir.
- Hizmet alanların istek ve ihtiyaçlarına uyarlanabilmelidir.
- Örgütün amaç ve kültürü ile uyumlu olmalıdır.
- Maliyetin yanı sıra kaynak ve girdilere de odaklanmalıdır.
- İşlevsizliği teşvik etmemelidir.
- Veri toplamayı sağlama açısından uygun olmalıdır.

Türkiye’de uygulanan akademik kriterler büyük oranda yapılan yayın faaliyetleri üzerinde yoğunlaşmaktadır ancak araştırma, verilen eğitim-öğretim, üniversiteye hizmet, topluma hizmet, toplumda tanınmışlık, ulusal veya uluslar arası sivil toplum kuruluşlarında çalışma, meslek örgütlerinde aktif görev gibi hizmet alanları kriterleri de eklenebilir.

Akademik performans kriterleri ile ilgili tartışmaların önemli bölümü, istatistiksel verilerin ve performans kriterlerinin kullanımı ile ilgilidir. Niceliğe dayalı yaklaşımlar; öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı, öğretim üyeleri tarafından yapılan yayın sayısı, kütüphanedeki kitap ve süreli yayın sayısı, bilgisayar, laboratuvar ve benzeri araç-gereç sayısı, v.b. sayısal verilere önem vermektedirler. Bu durum, performans kriterlerinin değerlendirilmesinde yanılgılara neden olabilmektedir. Örneğin, bir üniversitede bulunan bilgisayar sayısının çokluğu, tek başına hiçbir şey ifade etmez. Önemli olan, bu bilgisayarların eğitim-öğretim ve araştırmada etkili olarak kullanılıp kullanılmadığıdır. Performans kriterlerinin sadece sayısal rakamlara dayandırılması yanlış bir yaklaşımdır. Öğretim üyelerinin yayın sayısı sayısal rakamlara dayandırılabilir ama öğretim üyelerinin yayın sayısı ile kurumun saygınlığı arasındaki bağıntı/bağıntısızlık da en az bir önceki veri kadar önemlidir. Niteliğe ve niceliğe dayalı kriterleri birlikte kullanmak daha geçerli ve güvenilir veriler elde etmeyi sağlayabilir.

Akademik performans kriterlerinin uygulanması ile elde edilen verilerin nasıl değerlendirileceği, değerlendirmede, girdiler (öğrenci, öğretim üyesi), süreç (eğitim-öğretim) ve çıktılardan (öğrencilerin elde ettikleri kazanımlar) hangisinin göz önüne alınması gerektiği önemli diğer bir konudur.

Akademik performans kriterlerinin kullanımı ile; örgütün etkililiği ve etkinliği artar, hizmet ve üretimin kalitesi gelişir, eğitim ihtiyacı ve bütçesi daha kolay ve doğru biçimde belirlenir, insan kaynaklarının planlanması için gerekli bilgiler güvenilir biçimde elde edilir, bireylerin gelişme potansiyelleri daha rahat izlenebilir, daha kısa süre içinde daha yüksek fayda sağlanabilir, izleyen yıllar için daha yüksek hedefler belirlenebilir, örgütün fiziksel ve beşeri kaynakları daha etkili şekilde kullanılabilir, değişen koşullara daha hızlı tepki verilebilir, kararların zamanında alınmasını ve daha tutarlı olmasını sağlar, bir “sürekli iyileştirme” kültürünün gelişmesine katkıda bulunur,

Öğretim üyeleri güçlü ve gelişmesi gereken yönlerini daha kolay belirler, öğretim üyeleri yönetsel becerilerini geliştirirler ya da bu becerileri rahatlıkla uygulayabilecekleri koşulları elde ederler. Kendi performanslarını yönetme sorumluluğunu alırlar. Örgüt ve birim içindeki üstlendikleri rol ve sorumluluklarını daha iyi anlarlar. Performanslarına ilişkin elde ettikleri olumlu geri besleme ile iş tatmini ve kendine güven duygularını geliştirirler. Planlanan ve gerçekleşen performanslarını karşılaştırabilirler. Öğretim üyeleri sürekli iyileştirmenin işleri için önemli olduğunu bilirler. Öğretim üyeleri bireysel performansları ile örgütün amaçlarını ilişkilendirirler. Bireysel hedefler ile örgütün hedefleri arasında bağlantı kurulur. Böylece katkı yaratılır. Örgütün sonuçlarla ilgili beklentilerinin açıkça anlaşılmasını sağlayarak iletişimi geliştirir. Öğrenciler; eğitim düzeyi yüksek yükseköğretim kurumlarında eğitim- öğretim alabilirler. Öğretimin kalitesi süreklilik kazanır. Yüksek başarı oranı ve sürekliliği yakalamış yükseköğretim kurumlarında eğitim- öğretim alabilirler. Kuruma verilen araştırma burslarından yararlanabilirler. Mezun olduklarında nispeten daha kolay iş bulabilirler. Mezun olduklarında ilk girdikleri işin eğitim aldıkları alanla ilgili olma olasılığı daha yüksektir. Daha iyi laboratuvar ve envanter imkanlarına sahip olabilirler. Öğretim üyelerinin performanslarını değerlendirerek, yönetime katılabilirler.

Anket verilerine göre;

Türkiye’de akademisyenlerin lisans eğitimlerinde yurt içindeki üniversiteler; özellikle Ankara, İstanbul ve İzmir’deki devlet üniversiteleri önemli bir yer tutarken yüksek lisans ve doktora aşamalarında yurt dışındaki üniversitelerde önemli bir role sahiptir. Yurt içinde doktora eğitiminde ise Ankara, İstanbul ve İzmir’deki devlet üniversiteleri öne çıkmaktadır. Türkiye’de akademisyenlerin üniversitelerarası geçişi yaygın gözükmemektedir.

Ankete katılan akademisyenlerin çoğunluğu mevcut performans değerlendirme sisteminden memnun değil, mevcut performans

değerlendiricilerinin objektif ve liyakata göre değerlendirme yapmadığını düşünüyor ve mevcut performans ölçme kriterlerini yeterli bulmuyor, Ankete katılan akademisyenlerin yaklaşık yarısı mevcut sistemin tarafsız bir şekilde uygulanmadığını düşünüyor.

Ankete katılan akademisyenlerin çoğunluğu ulusal hakemli dergilerin ve uluslararası endekslerde yer alan yabancı dergilerin bilim etiği ilkelerine riayet ettiğini düşünüyor.

Ankete katılan akademisyenlerin çoğunluğu mevcut ÜAK doçentlik jürilerindeki eser incelemesi ve mülakat aşamalarının tarafsız bir şekilde ve liyakat temeline göre sağlıklı bir şekilde yürütüldüğünü düşünüyor. YÖK ya da ÜAK gibi merkezi bir örgütlenmenin, performans değerlendirmelerine katılmalarını istiyor. Her aşamadaki yükseltmelerde(yrd doçentlik, doçentlik ve profesörlük)meslektaş değerlendiricilerin ÜAK doçentlik jürilerindekine benzer bir sistemle merkezi olarak belirlenmesini istiyor.

Ankete katılan akademisyenlerin çoğunluğu öğrencilerin, meslektaşların/kıdemli meslektaşların değerlendirmelere katılmasını istiyor. Ülke dışından alanında uzman akademisyenlerin, değerlendirmelere katılmasını istemiyor.

Ankete katılan akademisyenlerin çoğunluğu bölüm, fakülte ve üniversite yöneticilerinin, performans değerlendirmelerine katılmalarını istiyor.

Akademisyenlerin değerlendirmelerde idari personelden daha çok akademik personeli tercih ettikleri gözlemlenmektedir.

Hem ulusal hem uluslar arası dilde kitap/ kitaplarda bölüm yazarlığının, hem ulusal hem uluslar arası sergiler ve festivallere katılımın, hem ulusal hem uluslararası kongre, sempozyum, panellerde yayımlanan bildirilerin, hem ulusal hem uluslar arası dilde kitap editörlüğünün, ulusal ve

uluslararası araştırma bursu almanın, ulusal ve uluslararası bilim-sanat ödülü almanın, ulusal ve uluslararası nitelikte projelerin, alanında kitap çevirmenliğinin, hem uluslararası indekslere giren makalelerin hem de uluslararası indeksler tarafından taranan dergilerde adayın eserlerine yapılan atıfların, uluslararası indeksler tarafından taranan dergilerde editörlük yapmanın, ders yürütmenin, öğretim üyesinin ders anlatabilme becerisinin, öğretim üyesinin dersin içeriğini düzenleme becerisinin, öğretim üyesinin öğrencilere karşı davranışlarının, tez yöneticiliğinin, etik ilkelere riayet etmenin, performans kriteri olarak kullanılmasının genel kabul gördüğü söylenebilir.

Atanma ve yükseltilmelerde dil şartı olması gerektiği konusunda genel bir uzlaşma gözlemlenmektedir. Öğretim üyeliğine atanma ve yükseltilme için üniversitelerarası kurulca merkezi sistemle hazırlanacak bir yabancı dil sınavını başarmak gerektiğini düşünenler çoğunluğu oluşturmaktadır ancak dil şartını gerekli bulup bunun merkezi sistemce hazırlanmasını istemeyenlerde vardır. Anket verilerine göre yabancı dil konusunda mevcut asgari şartları taşımayanların oranı yalnız %9,5. Ancak bu verinin tüm ülke düzeyinde geçerli olduğunu söylemek pek gerçekçi olmayabilir.

Gerek performans değerlendirmelerinde gerekse atanma ve yükseltilmelerde merkezi bir otoriteyi isteyenler önemli bir ağırlığa sahipken araştırma görevlilerinin seçilmesinde diğer bütün atanma ve yükseltilme süreçlerinin aksine merkezi otoriteyi istemeyenlerin oranı oldukça fazladır.

Türkiye’de devlet üniversitelerinde akademik performans yönetimi ve akademik performans kriterlerinin belirlenmesi uzun vadeli bir süreçtir. Ülkemizde şu an akademik performans yönetiminin ve akademik performans kriterlerinin bulunmaması hiçbir zaman bulunmayacağı anlamına gelmez. Bu konuda yöneticilere ve çalışanlara düşen sabırlı ve kararlı olmaktır.

KAYNAKÇA

AKAL, Zühal. **İmalatçı Kamu Kuruluşlarında İşletmelerarası Toplam Performans Verimlilik Karlılık ve Maliyet Karşılaştırmaları**, Ankara, 1992.

AKAL, Zühal. **İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi Çok Yönlü Performans Göstergeleri**, Ankara, 1992.

AKDOĞAN, Abdurrahman. **Kamu Maliyesi**, Ankara, 1987.

AKGÜNER, Tayfun. **Kamu Personel Yönetimi**, İstanbul, 1992.

AKTAN, Coşkun Can. **Özlenen Üniversite Yaşanan Üniversite**, Ankara, 2003.

ALTINOK, Vicdan. "Yükseköğretimde İlke ve Yönelimler Neler Olmalı?",
http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/articles/2008/19/ALTINOK.PDF,
 41.

ALTUNOK, Vicdan. Üniversitelerdeki Akademik Personelin Değerlendirilmesi, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Ankara, 1998.

An Outline Of American History: www.usinfo.state.gov.

ARMSTRONG, Michael. **Performance Management Key Strategies and Practical Guidelines**, 2000.

ARSLAN, Ahmet. **Kamu Harcamalarında Etkinlik, Verimlilik ve Denetim**,

<http://www.maliye.gov.tr/apk>.

ASOSAI, **Performans Denetim Rehberi**, Sayıştay Başkanlığı, Ankara,2002.

ATEŞ, Hamza ve Dilek ÇETİN. Kamuda Performans Yönetimi ve Performansa Dayalı Bütçe”,**Çağdaş Kamu Yönetimi II**, Ankara,2004.

AYKAÇ, Burhan. ”**21.Yüzyılda Kamu Yönetiminde Yeni Eğilimler**”, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi,C.4,S.2,Ankara,2002.

AYKAÇ, Burhan. ”**Kamu Yönetiminde Kriz ve Kriz Yönetimi**”,Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi,C.3,S.2,Ankara,2001.

BACAL, Rober. **Performance Management**, New York,1999.

BALCI, Asım, Ahmet NOHUTÇU, Namık Kemal ÖZTÜRK, Bayram COŞKUN: **Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar**, Ankara,2008.

BALCI, Asım. “Toplam Kalite Yönetimi ve Kamu Yönetimi”, **Çağdaş Kamu Yönetimi I**, Ankara,2003.

BALL, Robert and Jalil HALWACHI. ”**Performance Indicators in Higher Education**”,Higher Education, Vol.16,No.4,1987.

BARANSEL, Atila. **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi**, İstanbul,1979.

BARUTÇUGİL, İsmet. **Performans Yönetimi**, İstanbul,2002.

BAŞ, İ.Melih ve A. ARTAR. **İşletmelerde Verimlilik Denetimi, Ölçme ve Değerlendirme Modelleri**, Ankara, 1991.

BATTAL, G. Turgay. Performans Değerlendirmesi, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 1996.

BİLGİN, Kamil Ufuk. “Performans Yönetiminde İnsan Kaynağı Planlaması”,**TODAİE**, 2004.

BİLGİN, Kamil Ufuk. **Kamu Performans Yönetimi**, Ankara,2004.

CANMAN, Doğan. **Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye’de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi**, Ankara,1993.

ÇALIK, Temel. **Performans Yönetimi**, Ankara,2003.

ÇETİN ÇİVİ, Dilek. Belediyelerde Performans Yönetimi, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Kocaeli,2006.

ÇEVİK, Hasan Hüseyin. **Türkiye’de Kamu Yönetimi Sorunları**, Ankara: Seçkin,2001.

Devlet Memurları Sicil Raporu:
<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/119.html>

DESTAN, İsmail. “Sicil Raporları”, **Yerel Yönetim ve Denetim**, Aralık, 2000.

Drucker, Peter F. , **Management: Tasks, Responsibilities, Practices**, New Jersey,2007.

Drucker, Peter F. The Practice of Management, New York, 1986.FALAY, Nihat. “Verimlilik-Etkinlik-Tutumluluk”, **Çağdaş Sayıştay Denetimi Sempozyumu**, 4-5 Haziran 1987.

Drucker, Peter F. "Geleceğin Anahtarı-Verimlilik", **Verimlilik**, Cilt: 25, Sayı: 2,7-16,1996.

FALAY, Nihat. "Denetim, Verimlilik/Etkinlik/Tutumluluk (VET) ve Sayıştay", **Sayıştay Dergisi**, 135. Kuruluş Yıldönümü Özel Sayısı, Sayı: 25, Nisan-Haziran 1997.

GÖKBUNAR, Ramazan ve Halit YANIKKAYA. **Etkin Devlet ve Ekonomik Gelişme**, Ankara, 2004.

GUIYUAN , Manuel ."Economic Policy Implications of Global Financial Flows", **Finance &Development**, April, 2007.

GRAFFIN, Ricky W. , Ann WELSH and Gregory MOORHEAD : "Perceived Task Characteristics And Employee Performance: A Literature Review", **The Academy Of Management Review**, Vol.6,No.4, 655-664,1981.

HALİS, Muhsin ve TEKİNKUŞ:"Kamuda Performans Yönetimi" **Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar**, Ankara: Seçkin,2003.

HATİBOĞLU, M. Tahir. **Türkiye Üniversite Tarihi**, Ankara,2000.

KAPLAN, Robert S. ve David P. NORTON, Yılmaz ARGÜDEN, Dr. Engin SAĞDIÇ: **Balanced Scorecard**, İstanbul,2000.

KARAMULLAOĞLU, Güneş. Üniversitelerde Akademik Personelin Eğitim-Öğretim Faaliyetlerinde Performanslarının Değerlendirilmesi, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara,2000.

KOÇ, Hakan. "Eğitim Sisteminin Finansmanı", **Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi**, Ankara, 2007.

KÖKSOY, Mümin. **Yükseköğretimde Kalite ve Türk Yükseköğretimi İçin Öneriler**, Ankara,1997.

IŞIĞIÇOK, Erkan. “İnsan Kaynakları Yönetiminin İstatistiksel Boyutu ve Ergonomi İle İlişkisi”, **10. Uluslararası Katılımlı Ergonomi Kongresi**, Uludağ Üniversitesi, Bursa, Ekim, 2004.

IŞIĞIÇOK, Erkan. Performans Ölçümü, Yönetimi ve İstatistiksel Analizi, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, Sayı 7, 2008.

KAPANI, Münci. **Politika Bilimine Giriş**, Ankara, 2002.

KEELEY, Michael “A Contingency Framework For Performance Evaluation”, **The Academy Of Management Review**, Vol.3 No.3,428-438, 1978.

KETCHEN, JR, David J. ; James G. COMBS; Craig J. RUSSELL; Chris SHOOK; Michelle A. DEAN; Janet RUNGE; Franz T.LOHRKE; Stefanie E.NAUMANN; Dawn Ebe HAPTONSTAHLI; Robert BAKER; Brenden A. BECKSTEIN; Charles HANDLER; Heather HONIG; Stephen LAMOUREUX: “Organizational Configurations And Performance: A Meta Analysis”, **The Academy Of Management Journal**, Vol.40, No.1, 223-240, 1997.

KEYNES, John Maynard. **İstihdam, Faiz ve Para Genel Teorisi**, Çev: Asım BALTACIGİL, İstanbul,1969.

KOÇER, H.A. “Türk Üniversitelerinde Örgütsel Gelişme”, **Ankara: Üniversite Yönetiminin Uluslararası Sorunları Sempozyumu (19-21 Mart), A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No.80**, 1979.

KORKUT, Hüseyin.”Üniversite’de Kalite Ne Durumda” **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 30, Sayı 2 ,Haziran, 1997.

KÖKSOY, Mümin. **Yükseköğretimde Kalite ve Türk Yükseköğretimi İçin Öneriler**, Ankara,1997.

KÖSEOĞLU, Ömer. “Belediyelerde Performans Yönetimi”, **TİD**, Y:77, S:447, 211- 234,2006.

KWIEK, Marek.” The Internationalization and Globalization in Central and East European Higher Education”,2001.
<http://www.cpp.amu.edu.pl/pdf/SRHE2001.pdf>.

LAM, Simon S. K. and John SCHAUBROECK:”Total Quality Management And Performance Appraisal: An Experimental Study Of Process Versus Results And Group Versus Individual Approaches”, **Journal of Organizational Behaviour**, Vol. 20,No.4, 445-457,1999.

Langlois, RN and PL Robertson: **Firms, Markets and Economic Change: A Dynamic Theory of Business Institutions**,1995.

LAWLOR, Alan. **Productivity 2000: A Bridge to the Future**, Jakarta, 1986.

MENTEŞ, Ali. **Yeniversite**, İstanbul,2000.

NADAROĞLU, Halil. **Mahalli İdareler**, İstanbul,2001.

NELSON, Richard R. and Sidney G. WINTER: **An Evolutionary Theory Of Economic Change**,1982.

Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği:
<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/20326.html>,
<http://www.yok.gov.tr/yasa/yonet/yonet2.htm>

ÖZTEKİN, Ali. **Türk Kamu Yönetiminde Personel Sorunları ve Çözüm Önerileri**, Ankara, 1998.

PARLAK, Bekir ve Zahid SOBACI. **Kuram ve Uygulamalarda Kamu Yönetimi**, Ankara, 2005.

PİRLER, Orhan. "Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği ve Uygulanması", **Türk İdare Dergisi**, Eylül, 1987.

PRATT, John W. **Principals and Agents:The Structure Of Business**, Harward Business School Press, 1991.

SANDERSON, Ian. "Performance Managemement, Evaluation and Learning In 'Modern' Local Government", **Public Administration**, Vol.79 No.2 , 297-313, 2001.

<http://www.sayistay.gov.tr/yayin/yayin2.asp?id=95>

SEVÜK, Süha. "21.Yüzyılda Yükseköğretim", **Çağdaş Eğitim Çağdaş Üniversite Raporu**, Ankara,1992.

SCOTT, P. Küreselleşme ve Üniversite: 21. Yüzyılın Önündeki Meydan Okumalar, Çeviren: Seda Çiftçi, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimler**, 2 (1),191–208, 2002.

SMITH, Adam . **Milletlerin Zenginliği**, Çev: Haldun DERİN, 2006.

SONGUR, Mehmet. **Mahalli İdarelerde Performans Ölçümü**, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayın No: 6,Ankara,1995.

SÖZEN, Süleyman. **Teori ve Uygulamada Yeni Kamu Yönetimi**, Ankara,2005.

SPANGENBERG, H.H.,C.C.THERON:"Developing A Performance Management Audit Questionnaire", **South African Journal of Psychology**, v.27,i.3, 1997.

"Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area", **European Association for Quality Assurance in Higher Education-ENQA**,2005

ŞENTÜRK, Hulusi. **Belediyeler İçin Performans Yönetim Rehberi**, <http://www.pendik.bel.tr/>.

TANİLLİ, Server. **Devlet ve Demokrasi -Anayasa Hukukuna Giriş**,1993.

TEKİN Halil, **Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme**, Yargı Yayınevi, Ankara, Ekim, 2000.

T.C. Yükseköğretim Kurulu, Avrupa Birliği Ülkelerinde Yükseköğretim Yeni Gelişmeler, Mayıs 2000,Ankara Üniversitesi Basımevi.

TORTOP, Nuri, Eyüp G. İSBİR, Burhan AYKAÇ: **Yönetim Bilimi**, Ankara,1999.

TORTOP, Nuri, Burhan AYKAÇ, Hüseyin YAYMAN ve M. Akif ÖZER: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara,2006.

TUTUM, Cahit. "Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma" . **Yeni Türkiye Dergisi**, S.4. 1995.

UYARGİL, Cavide. **İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi**, İstanbul, 2007.

YALÇIN, Selçuk. **Personel İdaresi**, İstanbul, 1973.

YÖK Strateji Kitabı,2007,
http://www.yok.gov.tr/content/view/557/238/lang,tr_TR/.

YILDIZ, Uğur Cem, "**Performans Yönetim Sistemleri** ", TOFAŞ İnsan Kaynakları, 2004.

YURDUSEV, A.Nuri **"Uluslararası İlişkiler Öncesi",Devlet, Sistem ve Kimlik**, İstanbul,2004.

2252 sayılı 06.06.1933 tarihli İstanbul Darülfünunu'nun İlgasına ve Maarif Vekaletince Yeni Bir Üniversite Kurulmasına Dair Kanun.

2467 sayılı 30.05.1934 tarihli İstanbul Üniversitesinin Muvazenei Umumiye Alınmasına Dair Kanun.

2397 sayılı 10.04.1934 tarihli İstanbul Üniversitesinde İstihdam Olunacak Ecnebi Mütihazsıslara Aktolunacak Mukavelelere Dair Kanun.

2470 sayılı 30.05.1934 tarihli Mektep Kadrolarına Ait 2201 numaralı Kanuna Bağlı 1 Numaralı Cetvelin Tadiline dair Kanun.

2/136 karar nolu 24.10.1934 tarihli İstanbul Üniversitesi Talimatnamesi.

4936 sayılı 18.06.1946 tarihli Üniversiteler Kanunu.

115 sayılı 28.10.1960 tarihli Üniversiteler Kanunu.

2547 sayılı 06.11.1981 tarihli Yükseköğretim Kanunu:

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/>

2914 sayılı 11/10/1983 tarihli Yükseköğretim Personel Kanunu:

<http://www.yok.gov.tr/mevzuat/yenimevzuat.htm>.

657 sayılı 14.07.1965 tarihli Devlet Memurları Kanunu

:<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/>

18.10.1986 tarihli 19255 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği: <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/119.html>

10.12.2003 tarihinde kabul edilen 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Yasası: <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/>

EK 1**Türkiye’de Devlet Üniversitelerinde Akademik Performans Kriterlerinin Belirlenmesi Araştırması**

Sayın Katılımcı;

Zamanınızı ayırıp üniversitenizin izni ile yaptığımız çalışmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.” Türkiye’de Devlet Üniversitelerinde Akademik Performans Kriterlerinin Belirlenmesi “ adlı bu araştırma Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Yönetim Bilimleri Bilim Dalı’nda yürütülen bir yüksek lisans tezinde kullanılacaktır.

Elinizdeki anket iki grup sorudan oluşmaktadır. İlk gruptaki sorular sizlerin sosyal durumunu tespit etmeye yöneliktir.

İkinci gruptaki sorular öğretim üyelerinin mevcut ve olması gereken performans kriterleri hakkındaki kanaatlerini tespit etmeye yöneliktir. Performansın kelime anlamı en basit haliyle başarıdır. Performans(başarı) yönetimi ölçülebilir kriterler koymak ve çıktıları/ürünleri sürekli ölçmeyi gerekli kılmaktadır. Performans yönetiminin temel amacı, performansın kriterler aracılığıyla belirlenmesi, ölçülmesi ve tarafların bilgilendirilmesi yoluyla performansın geliştirilmesidir. Performansın yönetilmesi özel sektörde olduğu kadar kamu sektöründe de giderek önem kazanmaktadır. Diğer kamu örgütlerinde olduğu gibi devlet üniversitelerinde de performansın yönetilmesi ve bu sürecin ilk aşaması olan akademik performans kriterlerinin belirlenmesi önem kazanmaktadır.

Çalışmanın bulguları, ilgilendiğiniz takdirde incelemenize açık olacaktır.

Emine ÇELİKSOY

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kamu Yönetimi /Yönetim Bilimleri Yüksek Lisans Öğrencisi

1.Çalıştığınız üniversiteyi işaretleyiniz.

() Ankara Üniversitesi () Gazi Üniversitesi () Hacettepe Üniversitesi

2.Çalıştığınız fakülteyi işaretleyiniz.

() Mühendislik () Mühendislik Mimarlık () Siyasal Bilgiler () İktisadi ve İdari Bilimler

3.Akademik unvanınızı işaretleyiniz.

() Profesör () Doçent () Yardımcı Doçent () Öğretim Görevlisi () Araştırma Görevlisi Dr. () Araştırma Görevlisi

4.Lisans eğitiminizi tamamladığınız ülke ve üniversite: _____/_____ Üniversitesi

5.Yüksek Lisansınızı yaptığınız ülke ve üniversite: _____/_____ Üniversitesi

6.Doktoranızı yaptığınız ülke ve üniversite: _____/_____ Üniversitesi

7. Halen bulunduğunuz üniversiteden önce kaç üniversitede akademisyen olarak çalıştınız.

() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ve daha fazla

8.Öğrenim yapmak ya da akademik çalışmalarda bulunmak üzere bugüne kadar toplam yurtdışında kalış sürenizi belirtiniz.

() 0 () 1 yıldan az () 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10 ve daha fazla yıl

9.ÜDS, KPDS veya uluslararası geçerliliği olan dil sınavlarından aldığınız en yüksek puanı ve sınavın adını belirtiniz. _____/_____

Aşağıda yer alan ifadelere (10- 19) , üniversitenizde uygulanan mevcut akademik performans ölçme ve değerlendirme sistemi uygulamalarını düşünerek, katılıp katılmadığınızı lütfen ilgili seçeneği yuvarlak içine alarak belirtiniz.

	a)Hiç katılmıyorum	b)Katılmıyorum	c)Ne katılıyorum ne katılmıyorum	d)Kısmen katılıyorum	e)Tamamen katılıyorum
10. Çalıştığım üniversitede uygulanan mevcut performans değerlendirme sistemi yeterlidir.	a)	b)	c)	d)	e)
11. Çalıştığım üniversitedeki mevcut performans değerlendiricileri objektif ve liyakata göre değerlendirme yapmaktadır.	a)	b)	c)	d)	e)
12. Çalıştığım üniversitede uygulanan mevcut performans ölçme kriterleri yeterlidir.	a)	b)	c)	d)	e)
13.Çalıştığım üniversitede uygulanan mevcut performans ölçme kriterleri yeterlidir ancak fiiliyatta pek uygulanmamaktadır.	a)	b)	c)	d)	e)
14. Çalıştığım üniversitede atanma ve yükseltilmeler bu kriterlere göre yapılır.	a)	b)	c)	d)	e)
15.Atanma ve yükseltilmelerde dil şartı gereklidir.	a)	b)	c)	d)	e)
16.Mevcut sistem tarafsız bir şekilde uygulanıyor.	a)	b)	c)	d)	e)
17.Ulusal hakemli dergiler bilim etiği ilkelerine titizlikle riayet ediyorlar.	a)	b)	c)	d)	e)
18.Uluslararası endekslerde yer alan yabancı dergiler bilim etiği ilkelerine titizlikle riayet ediyorlar.	a)	b)	c)	d)	e)
19. Mevcut ÜAK doçentlik jürilerindeki eser incelemesi ve mülakat aşamaları tarafsız bir şekilde ve liyakat temeline göre sağlıklı bir şekilde yürümektedir.	a)	b)	c)	d)	e)

Size göre ideal bir performans değerlendirme sisteminde (20- 26) kimler değerlendirici olarak yer almalıdır?

	a)Hiç katılmıyorum	b)Katılmıyorum	c)Ne katılıyorum ne katılmıyorum	d)Kısmen katılıyorum	e)Tamamen katılıyorum
20. Öğrenciler, (lisans, yüksek lisans ve doktora) öğretim üyelerinin akademik performansını değerlendirmelidir.	a)	b)	c)	d)	e)
21. Meslektaşlar/ Kıdemli meslektaşlar, öğretim üyelerinin akademik performansını değerlendirmelidir.	a)	b)	c)	d)	e)
22. Her aşamadaki yükseltilmelerde (yrd doçentlik, doçentlik ve profesörlük) meslektaş değerlendiriciler ÜAK doçentlik jürilerindekine benzer bir sistemle merkezi olarak belirlenmelidir.	a)	b)	c)	d)	e)
23. Ülke dışından belirlenecek alanında uzman akademisyenler, öğretim üyelerinin akademik performansını değerlendirmelidir.	a)	b)	c)	d)	e)
24. Bölüm, fakülte ve üniversite yöneticileri, öğretim üyelerinin akademik performansını değerlendirmelidir.	a)	b)	c)	d)	e)
25. Öğretim üyelerinin asılları (yetiştirdikleri araştırma görevlileri vb.), öğretim üyelerinin akademik performansını değerlendirmelidir.	a)	b)	c)	d)	e)
26. YÖK ya da ÜAK gibi merkezi bir örgütlenme, öğretim üyelerinin akademik performansını değerlendirmelidir.	a)	b)	c)	d)	e)

Size göre ideal bir performans değerlendirme sisteminde (27 - 50) neler akademik performans kriteri olmalıdır?

	Hiç a) katılmıyorum	b)Katılmıyorum	c)Ne katılıyorum ne katılmıyorum	d)Kısmen katılıyorum	e)Tamamen katılıyorum
27. Alanımda ulusal dilde kitap/ kitaplarda bölüm yazarlığı.	a)	b)	c)	d)	e)
28. Ulusal sergiler, festivallere katılım.	a)	b)	c)	d)	e)
29. Ulusal kongre, sempozyum, panellerde yayımlanan bildiri.	a)	b)	c)	d)	e)
30. Ulusal dilde kitap editörlüğü.	a)	b)	c)	d)	e)
31. Ulusal araştırma bursu almak.	a)	b)	c)	d)	e)
32. Ulusal bilim-sanat ödülü almak.	a)	b)	c)	d)	e)
33.Ulusal nitelikte projeler.	a)	b)	c)	d)	e)
34.Alanımda uluslararası dilde kitap/ kitaplarda bölüm yazarlığı.	a)	b)	c)	d)	e)
35. Alanımda kitap çevirmenliği.	a)	b)	c)	d)	e)
36.Uluslararası indekslere giren makaleler.	a)	b)	c)	d)	e)
37.Uluslararası sergiler, festivallere katılım.	a)	b)	c)	d)	e)
38.Uluslararası kongre, sempozyum, panellerde yayımlanan bildiri.	a)	b)	c)	d)	e)
39.Uluslararası indeksler tarafından taranan dergilerde editörlük.	a)	b)	c)	d)	e)

	Hiç a) katılmıyorum	b)Katılmıyorum	c)Ne katılıyorum ne katılmıyorum	d)Kısmen katılıyorum	e)Tamamen katılıyorum
40.Uluslararası dilde kitap editörlüğü.	a)	b)	c)	d)	e)
41.Uluslararası indeksler tarafından taranan dergilerde adayın eserlerine yapılan atıflar.	a)	b)	c)	d)	e)
42.Uluslararası araştırma bursu almak.	a)	b)	c)	d)	e)
43.Uluslararası bilim-sanat ödülü almak.	a)	b)	c)	d)	e)
44.Uluslararası nitelikte projeler.	a)	b)	c)	d)	e)
45.Yürütülmüş ve yürütülmekte olan dersler.	a)	b)	c)	d)	e)
46.Tez yöneticiliği.	a)	b)	c)	d)	e)
47.Etik ilkelere riayet.	a)	b)	c)	d)	e)
48.Öğretim üyesinin ders anlatabilme becerisi.	a)	b)	c)	d)	e)
49. Öğretim üyesinin dersin içeriğini düzenleme becerisi.	a)	b)	c)	d)	e)
50. Öğretim üyesinin öğrencilere karşı davranışları.	a)	b)	c)	d)	e)

Aşağıdaki sorularda (51-57) olmasını düşündüğünüz akademik atanma ve yükseltme süreci ile ilgili size göre en uygun katılım seçeneğini lütfen yuvarlak içine alınız.

	a)Hiç katılmıyorum	b)Katılmıyorum	c)Ne katılıyorum ne katılmıyorum	d)Kısmen katılıyorum	e)Tamamen katılıyorum
51. Öğretim üyeliğine atanma ve yükseltme için Üniversitelerarası Kurulca merkezi sistemle hazırlanacak bir yabancı dil sınavını başarmak gereklidir.	a)	b)	c)	d)	e)
52. Yardımcı doçent, doçent ve profesör adayları, Üniversitelerarası Kurula gerekli belge ve yayınlar ile başvurmalıdır.	a)	b)	c)	d)	e)
53. Üniversitelerarası Kurulun belirleyeceği jüri, eserleri inceleyip, adayı sözlü veya yazılı sınava tabi tutmalı başarılı olanlara bilim alanının yardımcı doçentlik ve doçentlik unvanını vermelidir.	a)	b)	c)	d)	e)
54. Üniversitelerarası Kurulun belirleyeceği jüri profesör adayının eserlerini inceleyip profesörlük unvanını vermelidir.	a)	b)	c)	d)	e)
55. Rektör, üniversite yönetim kurulunun görüşünü de aldıktan sonra yardımcı doçent, doçent ve profesör atamasını yapmalıdır.	a)	b)	c)	d)	e)
56. Üniversite yönetimi değil sadece meslektaşlar yardımcı doçent, doçent ve profesör atamasını yapmalıdır.	a)	b)	c)	d)	e)
57. Araştırma görevlileri, merkezi sistemle seçilmelidir.	a)	b)	c)	d)	e)

Aşağıdaki soruları (58- 59) uygun değerini yazarak cevaplayınız.

58. Performansı 100 üzerinden değerlendirilecek bir akademisyeni düşününüz. Bu akademisyenin performansının değerlendirilmesinde kullanılacak kriterlerin ağırlığı ne olmalıdır? Lütfen toplam 100'e denk gelecek şekilde her bir kriterin karşısına 0-100 arası olması gerektiğini düşündüğünüz ağırlık değerini yazınız.

AĞIRLIK

Yerli yayınlar, sergiler, sunuşlar, kongreler vb.

Yabancı yayınlar sergiler, sunuşlar, kongreler vb.

Yabancı dil bilgisi

Lisans öğrencilerin derslerle ilgili değerlendirmeleri

Yüksek lisans öğrencilerin derslerle ilgili değerlendirmeleri

Doktora öğrencilerinin derslerle ilgili değerlendirmeleri

Meslektaşların adayın akademik faaliyetleriyle ilgili değerlendirmeleri _____

Astların adayın akademik faaliyetleri ile ilgili değerlendirmeleri

İdarecilik faaliyetleri

Alınan ve yürütülen üniversite dışı projeler

_____ **TOPLAM** _____

59. Yine performansı 100 üzerinden değerlendirilecek bir akademisyeni düşününüz. Bu akademisyenin performansının değerlendirilmesinde yer alacak değerlendiricilerin ağırlığı ne olmalıdır? Lütfen toplam 100'e denk gelecek şekilde her bir kriterin karşısına 0- 100 arası olması gerektiğini düşündüğünüz ağırlık değerini yazınız.

AĞIRLIK

Aynı unvandaki konunun uzmanı meslektaşlar

Üst unvana sahip, konunun uzmanı meslektaşlar

Alt unvana sahip, konunun uzmanı meslektaşlar

Lisans öğrencileri

Yüksek lisans öğrencileri

Doktora öğrencileri

Ülke dışından belirlenecek alanında uzman akademisyenler

Fakülte yöneticileri

Üniversite yöneticileri

_____ **TOPLAM** _____

EK 2**2007-2008 Öğretim Yılı Öğretim Elemanlarının Akademik Görevlerine Göre Sayıları ¹²³**

ÜNİVERSİTE ADI	PRO FES ÖR	DOÇ ENT	YAR DIM CI DOÇ ENT	ÖGR ETİM GÖR EVİLİ Sİ	OKU TMA N	ARA ŞTIR MA GÖR EVİLİ Sİ	DİĞ ER	GE NE L TO PL AM
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ	45	33	215	107	54	253	31	738
ADİYAMAN ÜNİVERSİTESİ	3	3	16	36	3	16	---	83
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ	96	97	241	119	93	365	24	1035
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ	36	66	295	225	45	321	28	1016
AĞRI DAĞI ÜNİVERSİTESİ	---	---	18	21	12	7	2	60
AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ	6	6	79	90	23	31	3	238
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ	234	135	281	280	119	749	82	1880
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ	5	3	31	55	9	64	---	167
AMASYA ÜNİVERSİTESİ	2	3	37	77	2	6	2	129
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ	163	107	375	341	192	486	88	1752
ANKARA ÜNİVERSİTESİ	1074	305	252	132	295	1399	172	3629
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ	1	4	22	20	4	20	2	73
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ	285	236	601	96	150	900	45	2313
BALIKESİR	37	37	218	150	65	178	7	692

¹²³ Kaynak: www.osym.gov.tr

ÜNİVERSİTESİ								
BATMAN ÜNİVERSİTESİ	---	---	4	16	5	1	1	27
BİLECİK ÜNİVERSİTESİ	1	2	32	76	8	25	1	145
BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ	---	---	7	11	3	---	---	21
BİTLİS EREN ÜNİVERSİTESİ	1	---	9	48	10	1	4	73
BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ	176	75	163	129	79	369	49	1042
BOZOK ÜNİVERSİTESİ	4	5	20	38	5	20	1	93
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ	106	93	231	184	64	400	17	1095
CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ	107	81	232	221	55	617	16	1329
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ	72	55	263	220	82	182	50	926
ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ	1	2	6	42	3	15	3	72
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ	384	128	252	221	111	713	67	1876
DİCLE ÜNİVERSİTESİ	156	88	310	113	71	545	38	1321
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	445	210	463	350	164	1270	120	3022
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ	23	15	197	169	58	159	4	625
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ	31	15	107	69	16	202	8	448
EGE ÜNİVERSİTESİ	759	265	410	318	194	1329	159	3434
ERCİYES ÜNİVERSİTESİ	220	113	207	142	126	546	41	1395
ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ	6	7	82	63	11	62	4	235
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ	194	73	235	30	47	495	18	1092

FIRAT ÜNİVERSİTESİ	192	142	348	99	65	608	25	1479
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ	41	22	61	18	22	109	8	281
GAZİ ÜNİVERSİTESİ	794	285	719	313	184	1917	140	4352
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ	81	58	153	163	81	380	18	934
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ	32	43	197	154	54	139	30	649
GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ	32	36	88	10	18	156	26	366
GİRESUN ÜNİVERSİTESİ	2	1	31	96	18	24	3	175
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ	763	360	265	407	204	2188	158	4345
HARRAN ÜNİVERSİTESİ	44	52	187	133	52	292	12	772
HİTİT ÜNİVERSİTESİ	5	11	49	66	6	32	2	171
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ	79	102	220	92	78	396	45	1012
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ	1460	446	602	96	209	2400	85	5301
İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	408	181	305	130	138	910	87	2159
İZMİR YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ	28	28	76	27	35	230	44	468
KAFKAS ÜNİVERSİTESİ	24	39	89	85	46	135	13	431
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ	33	35	176	179	67	226	26	742
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ	6	6	46	41	5	16	1	121
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	227	137	329	236	117	728	69	1843
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ	2	1	6	15	3	8	4	39

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ	5	4	31	50	9	16	3	118
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ	49	74	192	75	51	345	16	802
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ	---	---	9	65	2	10	1	87
KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ	---	---	16	30	6	9	---	61
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ	159	97	431	330	157	642	50	1866
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ	1	---	2	7	12	---	---	22
MARMARA ÜNİVERSİTESİ	534	227	541	270	176	1055	75	2878
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ	8	6	62	104	18	37	6	241
MERSİN ÜNİVERSİTESİ	86	144	267	251	131	388	28	1295
MİMAR SİNAN GÜZEL SANATLAR ÜNİVERSİTESİ	75	40	156	57	17	167	19	531
MUĞLA ÜNİVERSİTESİ	48	36	184	200	108	90	24	690
MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ	44	49	250	129	23	153	17	665
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ	---	---	1	21	4	---	---	26
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ	42	11	83	91	21	68	6	322
NEVŞEHİR ÜNİVERSİTESİ	4	5	12	16	37	19	3	96
NİĞDE ÜNİVERSİTESİ	23	23	152	151	37	112	7	505
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ	211	122	398	136	46	901	30	1845
ORDU ÜNİVERSİTESİ	7	4	36	50	7	12	2	118
ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	368	127	233	281	113	1311	63	2496
OSMANİYE KORKUT	---	---	9	54	7	---	2	72

ATA ÜNİVERSİTESİ								
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ	102	76	311	179	67	441	45	1221
RİZE ÜNİVERSİTESİ	3	7	43	52	12	48	7	172
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	105	75	367	208	81	291	46	1173
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ	359	195	605	366	76	776	54	2431
SİİRT ÜNİVERSİTESİ	1	---	7	23	8	1	2	42
SİNOP ÜNİVERSİTESİ	6	4	31	34	---	8	---	83
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ	142	132	409	185	121	541	62	1592
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ	107	75	270	157	85	512	40	1246
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ	373	172	208	402	161	873	90	2279
UŞAK ÜNİVERSİTESİ	5	2	51	57	2	39	2	158
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	187	81	314	294	23	580	34	1513
YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ	94	87	311	139	43	662	31	1367
ZONGULDAK KARAEMLAS ÜNİVERSİTESİ	40	45	225	130	83	298	9	830
GENEL TOPLAMI	12114	6167	16075	11163	5324	33045	2657	86559

ÖZET

ÇELİKSOY, Emine. Türkiye’de Devlet Üniversitelerinde Akademik Performans Kriterlerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2009.

Performans yönetimi örgütün daha önceden benimsediği amaç ve hedeflere ulaşmak için izlediği yol ile elde ettiği sonuçların birlikte ölçülüp değerlendirildiği bir bütündür. Kamu yönetiminde performans yönetimi, kamu örgütlerinin sunmakla yükümlü oldukları mal ve hizmetleri yerine getirme ve sunmada kullandığı yol, yöntem ve araçlar bütünüdür.

Performans yönetim süreci, performans kriterlerinin belirlenmesi, performansın izlenmesi, performansın değerlendirilmesi, performansın geliştirilmesi aşamalarından oluşan bir bütünlük göstermektedir.

Performans kriterlerinin belirlenmesi performans yönetimin sürecinin ilk aşamasıdır. Performans yönetiminin temel aracıdır. Performansın bazı boyutlarının doğrudan, net ve eksiksiz biçimde ifade edilmesidir. Hedeflere karşılık hizmetlerin ne kadar iyi yürütüldüğünü gösteren nicel ve nitel ifadelerdir.

Kamu örgütlerinin amaçlarının farklılıklar taşıması nedeniyle her kamu örgütü için her zaman ve koşulda geçerli olabilecek performans kriterleri belirlemek zordur. Performans kriterlerinin örgütün amacı, yapısı, örgütlenmesi, işleyişi ve çalışanlarının tabi olduğu hukuki düzenlemeler ile uyumlu olması gereklidir.

Türkiye’de kendine has özellikler taşıyan bir kamu örgütü olan devlet üniversitelerinde çalışan akademik personel içinde özel performans kriterleri benimsenmelidir.

Anahtar Sözcükler

1. Performans Yönetimi
2. Kamuda Performans Yönetimi
3. Kamuda Performans Kriterleri
4. Akademik Performans Yönetimi
5. Akademik Performans Kriterleri

ABSTRACT

ÇELİKSOY, Emine. In Turkey, Determination of State University Criteria for Academic Performance , Master Thesis, Ankara, 2009.

Performance management of the organization, the goals and objectives previously adopted the path followed to achieve the results obtained by a combination of all the reviews are to be measured. Performance management in public administration, public organizations are obliged to offer and provide goods and services used to fulfill the road, all the methods and tools.

Performance management process, identification of performance criteria, performance monitoring, performance evaluation, performance stage of development is an integral whole.

Determination of performance criteria, performance management is the first stage of the process. Performance management is the basic tool. Some dimensions of performance directly in the statement is clear and thorough manner. Execution of services as well as targets showing what are the quantitative and qualitative expression.

The goals of the organization of public transport because of differences at any time for any public organization, performance criteria and conditions that may be valid it is difficult to determine. Performance criteria for the purposes of organization, structure, organization, operation, and is subject employees to be compliant with legal regulation.

In Turkey with their own characteristics as a public organization working in the state university academic staff should be adopted in the specific performance criteria.

Key Words

1. Performance Management
2. Public Performance Management
3. Public Performance Criteria
4. Academic Performance Management
5. Academic Performance Criteria