



Akademik Yükselme Kriterleri Doçentlik

Akademik Yükselme Kriterleri

Doçentlik



EBSAM STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

ODAK ANALİZ DİZİSİ: 7 / OCAK 2025

Sahibi	:	Eğitim-Bir-Sen Adına Ali YALÇIN Genel Başkan
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü	:	Muammer KARAMAN Genel Başkan Yardımcısı
Yayın Kurulu	:	Talat YAVUZ Mesut ÖNER Abdulaziz AYDIN Muammer KARAMAN Ramazan ÇAKIRCI Ali DENİZ
Proje Yöneticisi	:	Ali DENİZ Genel Başkan Yardımcısı
Grafik Tasarım	:	Selim Aytekin
Baskı	:	Semih Ofset
Baskı Tarihi	:	10 Ocak 2025
Adeti	:	3.000
Adres	:	Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi No: 86 Kat: 14-15-16 Altındağ-Ankara/TÜRKİYE
Tel	:	(0312) 231 23 06
Faks	:	(0312) 230 65 28
Web Sitesi	:	www.ebs.org.tr
E-posta	:	ebs@ebs.org.tr

İÇİNDEKİLER

ODAKTAKİLER	7
GİRİŞ	11
Akademik Yükselme Kriterlerinde Yaşanan Değişim	11
Akademik Yükselme Kriterlerinde Yaşanan Değişimin Etkisi	14
<i>Yayın Kriterleri ve Puanlama</i>	14
<i>Lisansüstü Tez Danışmanlığı ve Atıf Sayısı</i>	15
<i>Kitap ve Bölüm Yayınları</i>	15
<i>Bilimsel Proje ve Ödül Kriterleri</i>	15
<i>Doçentlik Unvanını Alma ve Doçentlik Kadrosuna Atanma</i>	15
Nicelik mi? Nitelik mi?	16
SONUÇ VE ÖNERİLER	19
KAYNAKÇA	24

ODAKTAKİLER

Akademik yükselme ve akademik yükselmenin en kritik aşamalarından biri olan doçentlik kriterleri konularında sahada geçmişten günümüze pek çok sorun ile karşılaşıldığı görülmektedir. Örneğin 2017 yılında akademik yükselme ve atama süreçlerinde öğretim görevlilerinin görüşünün alındığı bir çalışmada; yapılan yabancı dil sınavlarının dil becerisini ölçemediğini; performansı değerlendiren gerçekçi bir sistemin olmaması; üniversitelerin misyonu olan toplumsal faydanın sağlanamadığına yönelik geri bildirimlerde bulunulmuştur. Mevcut düzenleme ile birlikte sorunların bir kısmı yapısal nedenlerden kaynaklanmakta olup çözüm için radikal kararlar alınması ve yasal düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Bu düzenlemelerin bir kısmı ise küçük düzenlemeler ile çözülebilecek niteliktedir. Sahada karşılaşılan temel sorunlar aşağıda özetlenmektedir.

Akademik yükselmede kriterlerin değişken olmamasına ve üniversitelerarası bir standardın oluşmasına önem gösterilmesi gerekmektedir. Bu durum hak kaybı oluşmasına; özellikle de ani değişiklikler akademik kariyer basamaklarında yükselmeye odaklanan adayların emeklerinin zayı olmasına; dolayısıyla sisteme güvensizliğe neden olabilmektedir. Önemli bir diğer husus ise jüri üyelerinin ilgili alandaki adayların değerlendirebilme yeterliliğine sahip olup olmadığı konusu netleştirilmeli ve jürinin ret ya da kabul kararlarının son derece net ve geçerli kanıtlara dayalı olarak değerlendirilmesi gerekliliği tekrardan üzerinden geçilmelidir.

Özetle, öğretim elemanlarının yükselme kriterlerinin belirlenmesinde; üniversiteler arasında genel bir standardın olmaması, kriterlerin değişken olması, yayın kriterinin şartlarının ağır olması ve bu kriterin yurt dışına hem bilgi hem de sermayenin kaymasına neden olması, akademik yükselmeden önce ve sonrası atama süreçlerinin çok prosedürlü olması gibi çözülmeyi bekleyen bir dizi problem vardır.

- **Kriterler belirlenirken daha anlaşılır ve şeffaf bir biçimde ifade edilmelidir.**

Kriterler daha açık ve anlaşılır hale getirilmelidir. Doçent adayları, süreçte hangi kriterleri karşıladığını ya da karşılayamadığını net bir şekilde görebilmelidir. Karmaşık ve belirsiz olan kriterler akademisyenler üzerinde gereksiz bir baskı yaratmaktadır. Örneğin, hangi dergilerin kabul edilebilir olduğu, hangi faaliyetlerin akademik katkı sayılacağı gibi konular daha net belirlenmelidir.

- **Yükselme için başvuru süreçleri kolaylaştırılmalıdır.**

Doçentlik başvuru sürecinde karşılaşılan bürokratik engeller azaltılmalıdır. Süreç daha dijitalleştirilmiş, belgeler daha kolay sunulabilir hale getirilmelidir. Örneğin, ilahiyat ve hukuk alanlarındaki başvurularda jüri üyeleri dijital olarak yüklenen bütün dokümanların çıktısını istemektedir. Ayrıca, akademik komiteler tarafından yapılan değerlendirmelerde daha hızlı ve şeffaf bir süreç izlenmelidir. Uzun süre beklemeler, geri dönüşlerin belirsizliği gibi konular akademisyenler üzerinde stres yaratmaktadır.

- **Yükseköğretimde atama ve yükselme kriterlerinde nicelik değil nitelik ön planda olmalıdır.**

Yayın sayısı yerine, yayınların niteliğine ve katkısına odaklanmak süreci daha anlamlı hale getirebilir. Etki faktörü yüksek dergilerde yapılan az sayıda kaliteli yayın, düşük kaliteli dergilerdeki çok sayıda yayından daha fazla değer kazanmalıdır. Ayrıca, akademisyenlerin katkıda bulunduğu makalelerin aldığı atıflar da kriterlerde daha fazla yer bulmalıdır.

- **Doçentlik başvurusu ve değerlendirmenin her aşamasında, ortak bir anlayış ve uygulamada birlik sağlanmalıdır.**

Doçentliğe başvuru, değerlendirme, doçentlik kriterleri, etik ihlal yönergesi ve yapılan itirazların incelenmesi, karara bağlanması sürecinde, jüri üyeleri ve komisyonlar tarafından ortak bir anlayışın geliştirilmesi/gerçekleştirilmesi sağlanmalı; ilke, esas ve değerlendirme ölçütleri yoruma ihtiyaç bırakmayacak bir şekilde, açık ve net olarak tespit ve ifade edilmelidir.

- **Üniversitelerin planlamasına ve YÖK'ün kadro tahsisine bağlı olarak doçentlik kadrosuna atanmada bir süre kıstası belirlenmelidir.**

Üniversitelerin planlamasına ve YÖK'ün kadro tahsisine bağlı olarak doçentlik kadrosuna atanmada sorunlar yaşanmaktadır. ÜAK'tan doçentlik belgesi alan adaylardan bazıları hemen kadroya atanırken, bazıları aylarca ve hatta yıllarca kadro beklemektedir. Bu durumda etik olmayan yollara başvurulduğu konuşulmakta bu da üniversitelerin saygınlığını zedelemektedir. Bu konudaki getirilen eleştirilere ise üniversitelerin özerkliğiyle açıklanmaktadır. Farklı üniversitelerde görülen farklı uygulamalar zaman zaman keyfi uygulamalar olarak değerlendirilmektedir.

- **Değiştirilen kriterler en az bir yıl önceden ilan edilmelidir.**

Bir doçent adayı, akademik yolcuğu boyunca “eski doçentlik kriterlerini” dikkate alarak kitap ve kitap bölümü kategorisinde yayınlar yapmıştır. Bu değerli akademik çalışmaların yayınlandığı yayınevının Web of Science tarafından oluşturulan bir atıf dizini olan Book Citation Index (BKCI) kapsamında olmaması sebebiyle yıllardır verilmiş emeklerin birden sıfırlanması (en fazla 5 puan verilmesi) adaylar için büyük bir hak kaybına yol açmaktadır.

- **Ulusal ve uluslararası yayınlar için daha dengeli kriterler oluşturulmalıdır.**

Akademisyenlerin sadece uluslararası makaleler yerine, ulusal katkılarla da doçentlik yolunda ilerleyebilmeleri sağlanmalıdır. Türkiye’de yapılan çalışmalar, yerel dergilerdeki yayınlar ve ulusal projelere katkılar daha fazla değer kazanmalıdır. Bu, özellikle Türkçe yapılan bilimsel yayınları ve yerel toplumsal sorunlara çözüm üreten araştırmaları teşvik edebilir.

- **Üniversitelerde kurum içi yeniden atamalar tekrardan düzeltilmelidir.**

Mevcut sistemde doçentlik ünvanı alan akademisyenler doçentlik ünvanıyla devam edilmesi için yeni bir ilana çıkılması ve doçentlik kadrosuna başvurulması gerekmektedir. Kurum dışı kadrolarda bu durum anlaşılabilen ancak kurum içi yükselmelerde bu durum birtakım sıkıntıları beraberinde getirmekte ve adaya özel ilan haberleri gibi sorunların çıkmasına neden olmaktadır. Hali hazırda üniversitenin kadrosunda olan bir öğretim elemanı için ÜAK’tan doçentlik ünvanını aldığı anda personel daire başkanlığına başvurarak doğrudan doçentlik özlük haklarından faydalanabilmektedir. Üniversite içerisinde yükselmelerde ilan şartları ona göre düzenlenmeli ve kadroya dışarıdan başvurunun engellenmesi gerekmektedir. Kurum içi yükselmeler sonucu yapılacak atama kurum dışı atamadan ayrılarak yeniden düzenlenmelidir.

- **Yayınlama ve puanlama kriterlerine yönelik bir alternatif oluşturulmalıdır.**

Akademik yükselme neredeyse tamamen Q1, Q2, Q3 ve Q4 dergi listesi (çeyreklik dilim listesi) sınıflarından olan yayınlara indirgenmiştir. Ancak sosyal bilimler alanındaki ilgili dergilerin tamamına yakını yurtdışında yayınlanmakta ve çok yüksek ücretler talep etmektedir. Dolayısıyla bunun için TÜBİTAK öncülüğünde her alanda, özellikle sosyal bilimler alanında ciddi hakemlik süreçlerinden sonra kabul edilecek nitelikli çalışmalara

rın yayınlanacağı dergiler çıkarılmalı ve TR Dizin daha da nitelikli bir hale getirilerek buralarda yayınlanan makaleler esas alınarak bir atama/yükselme ölçütü belirlenmelidir. Bu çalışma hem akademisyenlerin ürettiği bilgilerin yurtdışına transferini engelleyecek hem de büyük meblağların ülkede kalmasını sağlayacaktır.

● **Dönem içerisinde akademik faaliyetlerin puanlamaları arttırılmalıdır.**

Ders verme, öğrenci danışmanlıkları, yeni ders materyali oluşturma gibi faaliyetler yükseköğretimin verimli olması adına önemlidir ve bu noktada ciddi emek harcanmaktadır. Bu doğrultuda dönem içerisindeki öğrenci yetiştirmeye yönelik faaliyetler daha fazla teşvik edilmeli ve puanlanmaları arttırılmalıdır.

GİRİŞ

Yükseköğretim kurumları bir ülkenin kalkınmasındaki en temel kurumlardan birisidir. Eğitim ve kalkınma ilişkisi literatür tarafından ele alınan en önemli hususlardan birisidir. Hem bireye hem de topluma fayda sağlayan bir kurum olan yükseköğretim kurumları sadece topluma insan kaynağı ve nitelikli iş gücü olarak katkı sağlamakla kalmaz aynı zamanda piyasaların beklentilerini dinamik biçimde organize ederek yarattığı nitelikli elaman ile küresel rekabet gücüne de katkıda bulunur. Üniversitelerin bu anlamda topluma fayda sağlayabilmesi ancak nitelikli ve liyakatli akademisyenler ile mümkün olabilmektedir. Bu nedenle yükseköğretim alanındaki değişimler sistem içerisindeki işleyişin devamlılığını sağlayan öğretim elemanları açısından oldukça önemlidir. **Bu doğrultuda eğitimin önemi, önceliği ve niteliğinin artırılmasının ancak öğretim elemanların görevlerini sorunsuz bir şekilde yerine getirebilecekleri bir zeminde mümkün olacaktır.** Geçmişten günümüze yükseköğretimde yükselme ve atanma kriterleri bir dizi düzenlemeye tabi tutulmuştur. Akademik yükselme ve atama için geliştirilen kriterler çoğaltılarak daha karmaşık bir hale getirilmiş; bu düzenlemeler zaman zaman sistemin işlevsel olmamasına da neden olmuştur. Öğretim elemanlarının mevcut sistemde yükselmesi ve atanması hususlarında sorunlar halen devam etmektedir. Eğitim-Bir-Sen olarak biz sistemin sorunsuz bir şekilde işleyebileceği bir mevzuatın gerekliliğini savunuyoruz. Bu noktada hem paydaşların katkısı hem de devlet kurumlarında bu sorunlara muhatap olan uzmanların duyarlılıkları ve problem çözücü yaklaşımları ile akademik yükselmenin önündeki engellerin adil bir zeminde çözülmesi mümkün olacağına inanıyoruz.

Akademik Yükselme Kriterlerinde Yaşanan Değişim

Türkiye yükseköğretim sisteminde akademik başarı, yayınlar ve sınavlar baz alınmakta diğer ülkelerin yükseköğretim sistemlerindeki doktora sonrası, önceki akademik çalışmalar ve tecrübeler, idari görev yapmış olma gibi önemli kriterler pek etkili olmamaktadır. Nitekim 1933'ten bu yana Türkiye yükseköğretiminde de bu tür niteliksel kriterlere yeterince önem verilmediği de bildirilmektedir. Türkiye'nin yükseköğretim sistemini anlamak ve genel resmi görmek açısından Cumhuriyet'ten günümüze kadar olan süreci anlamakta fayda vardır. 1933 yılı itibarıyla Darülfünun kapatılıp yerine İstanbul Üniversitesinin açılmasıyla birlikte yükseköğretim sisteminde modernleşmeye geçilmiştir. Hem Darülfunundaki müderrisler hem de yurt dışında öğrenim görmüş akademisyenlerle birlikte İstanbul Üniversitesi öğretim kadroları oluşturulmuş; sonrasında ise günümüze kadar birçok değişiklik yapılarak günümüz yapısına ulaşmıştır. Cumhuriyetin ilk

yıllarında İstanbul Üniversitesindeki eğitim-öğretim, idare ve kadroların düzenlenme görevi Milli Eğitim Bakanlığına verilmiş olup öğretim üyelerine dair unvan ve atamalar İstanbul Üniversitesi Talimatnamesi ile neticelendirilmiştir (Demirbilek ve Çetin, 2022). 1367 sayılı İstanbul Üniversitesi Talimatnamesine göre öğretim üyeleri; ordinaryüs, profesör ve doçent olarak tanımlanmış ordinaryüs ve profesör kadroları için adayları üniversiteler belirlese de son aşamada karar vericinin “Milli Eğitim Bakanlığı”na bağlı “Maarif Vekaleti” olduğu görülmektedir. Bu Talimatname doğrultusunda doçentlik için yaş sınırı olduğu görülmekte; adayların 40 yaşını geçmemiş olması, yabancı dil bilmesi ve fakülte ya da yüksek mektep mezunu olma şartı taşımaları beklenmiştir. Profesörlük için doçentlikte yedi yıl fiili olarak çalışması ve çalışmaları ile öne çıkması; ordinaryüslük için ise profesörlükte beş yıl fiili çalışmak; başarı göstermek ve meslekte itibar kazanma gibi şartların bulunduğu görülmüştür. 13 Haziran 1946 yılında 4936 sayılı Üniversiteler Kanunu ile önemli bir adım atılmakta; üniversite teşkilatlanması ve öğretimin düzenlenmesi adına önemli gelişmeler olmuştur. Bu kapsamda üniversitelerin özerk yapılarının devam ettiği görülse de atamalarda profesörler kurulu, senato ve en başta Milli Eğitim Bakanlığı’nın etkisinin olduğu görülmektedir. Doçentlik için sınav şartı getirilmiş olup memurluk için genel şartları taşıyor olması; en az iki yıl fiili çalışmış olması ve bilim doktorası yapmış olması gibi kriterler getirilmiştir. 1960 yılında Üniversiteler Kanununda yapılan değişiklikler ile ordinaryüs profesör ünvanı kaldırılmıştır. Bu değişikliklerle birlikte doçentlik için iki yıl şartı dört yıla çıkartılmış; profesör atamaları için Milli Eğitim Bakanlığının teklifi tamamen ortadan kaldırılmış olup yalnızca profesörler kurulu ve senatonun etkisi dikkate alınmaya başlanmıştır. 1973 yılında 1750 sayılı kanun yürürlüğe girerek profesörler için doçentlik yeterliliğinde verilen yabancı dilden başka yabancı dil zorunluluğu getirilmiş; doçentlik için de doçentlik tezi, sözlü sınav ve deneme dersi gibi şartlar getirilmiştir. Bu kanuna göre doçentliğin ataması rektör; profesörlüğün atamasını ise senatonun kararı ile müşterek kararname ile yapılmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) ilk defa merkezi organ halinde bir oluşum sergilemiştir. 4 Kasım 1981 tarihli 2547 sayılı kanunla birlikte yardımcı doçentlik ünvanı getirilmiş; doçentlik sınavına girebilmek için orijinal bilimsel araştırmalar yapmış olması ve en az üç yıl yardımcı doçentlik yapmış olması; merkezi yabancı dil sınavında başarılı olması, deneme dersinde başarılı olması gibi şartlar getirilmiştir. Yardımcı doçentlik kriterleri ise doktora veya tıpta uzmanlık ve bir çeviri metni içeren yabancı dil sınavını başarıyla geçmiş olması gibi şartlar içermektedir. Bu kanun itibarıyla Yükseköğretim Kurulu (YÖK) aşamalı bir biçimde üniversitelerin atama ve iç işlerine müdahale etmeye başlamış; ÜAK ve YÖK yükseköğretimin akademik süreçlerinde belirleyici bir organ haline gelmiştir. 17 Ağustos 1983 yılındaki kararlar ile 2547 sayılı kanunda profesörlük atamaları için “devamlı veya kısmi statü” ayrımı devreye girmiş ve doçentlikte deneme

dersinde başarılı olma kriteri kaldırılmıştır. 1986 yılı 260 no'lu KHK Kararı ile 2547 sayılı kanunda profesörler için son üç yılda aynı üniversitede doçentlik yapmış olma şartı getirilmiş (Ankara, İstanbul ve İzmir hariç); doçentlik için yardımcı doçent olarak çalışma süresi şartı kaldırılmış olup en az üç yıllık deneyim yardımcı doçentlik için getirilmiştir. Bu kapsamda doçentlik kriterleri için deneyimin önemsenmediği görülmektedir. 1989 yılı 369 no'lu KHK ile 2547 sayılı kanunda profesörlerin atamasında rektörün etkisinin azaltıldığı ve çoklu değerlendirilmelere başvurulduğu; yetkinin bir kısmının YÖK'e devredildiği görülmektedir. Ancak 29 Mayıs 1991 yılında yapılan değişikliklerle bu yetki yine YÖK'ten alınıp rektöre devredilmiştir. 18 Haziran 2008 Tarihli 2547 sayılı Kanun ile YÖK onayını almak şartı ile üniversitelere profesör, yardımcı doçent ve doçentlik için ek şartlar belirleme hakkı verilmiştir. Ayrıca doçentlik için eser incelemesinden başarı ile geçen adayların doçentlik sözlü sınavına katılma hakkı verilmiştir. 22 Şubat 2018 Tarih ve 2547 Kanun ile kapsamlı değişikliğe gidilmiştir. Öğretim üyeleri kadrosu doktor öğretim üyesi, doçent ve profesörden oluşmakta olup; tüm öğretim üyelerinin ataması rektör tarafından yapılmakta; sadece doçentliğe yükselmede Üniversitelerarası Kurul karar vermektedir. Profesörlüğe yükselme ve atamada; açık olan kadro için doçentlik sonrası 5 yıl boyunca özgün yayın ve çalışmalarda bulunmuş olması gerekmektedir. Profesörlük kadrosuna başvuran adaylar için hazırlanan bir kurul ile her aday için yapılan incelemeler ışığında üniversite yönetim kurulu kararı ile rektör tarafından atamalar yapılmaktadır. Doçentliğe başvuruda; doktora öğrenimini tamamlama, YÖK tarafından yapılan ya da kabul edilen yabancı dil sınavlarından geçerli puan almak, YÖK tarafından belirlenen yayın sayısı ve özgün çalışmaya sahip olmak gibi kriterler mevcuttur. Üniversitelerarası Kurul tarafından oluşturulan jüri heyetinin değerlendirilmesi sonucu yayın ve çalışmalarına yönelik ayrıntılı rapor Üniversitelerarası Kurul'a sunulmakta ve yine Kurul tarafından yeterliliğe ulaştığı tespit edilmesi halinde unvan verilmektedir. Doçentlikte atama kriterlerine bakıldığında ise yine üniversite tarafından ikisi başka üniversitede profesör olmak şartıyla kurulan heyetin değerlendirmeleri ve raporu sonucunda adaylar arasından tercihler belirlenir ve rektör bu raporları ve tercihleri göz önüne alarak ilgili atamayı gerçekleştirir. Doktor öğretim üyeliğine yükselme ve atama kriterlerine bakıldığında ise bu kadroların açılması rektörlere devredilmiş olup kadro ilanına başvuru yapan adayların üniversitedeki dekan, profesör ve doçent kadrosundaki akademisyenlerden yazılı değerlendirme istenmekte ve kabul görüldüğü takdirde atama en fazla dört yıllık süreyi içerecek şekilde ataması rektör tarafından yapılmaktadır. Tüm kademelerde üniversitelere ek şartlar koyabilme imtiyazı tanınmıştır. 2018 yılında yayınlanan kanuna göre yardımcı doçentlik kaldırılmış ve doğrultuda öğretim üyesi kadrosu daha evrensel bir boyuta dönüştürülmüştür. Dikkat edilmesi gereken önemli bir husus ise üniversitelerde atama ve yükselmede rektörün yetkili olduğu bütün öğretim üyesi kadroları için bir kez daha vurgulanmıştır (Demirbilek ve Çetin, 2022).

Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı tarafından yayınlanan son akademik yükselme kriterleri Yükseköğretim Genel Kurulu'nun 15 Haziran 2023 tarihli 10 sayılı oturumunda alınan 2023.10.183 sayılı karara göre belirlenmiştir. Doçentlik başvuru şartlarına ilişkin değişiklikler 2024 Mart ayı itibarıyla uygulamaya geçilmiştir. Kriterlerin 13 ayrı alan bazında ele alınıp ayrı başlıklar altında kategorilendirildiği görülse de temel olarak önemli ve yüksek puan getirisi olan kriterlerin 13 ayrı alanda da benzer olduğu görülmektedir. Temelde doçentliğe müracaat için beyan edilen eserlerin başvuru alanla ilgili olması en az 90 puanın doktora ünvanının alınmasından sonra gerçekleştirilen çalışmalardan olması kaidesiyle asgari 100 puan alınması şartı koşulmaktadır. Buna göre lisansüstü tezlerden üretilen yayınlar «Lisansüstü Tezlerden Üretilmiş Yayın» başlığı dışında ayrıca puanlamaya dahil edilemez ve bütün alanlarda bu başlıktan en fazla yirmi puan alınabildiği görülmektedir. Yayınlar için Q1, Q2, Q3 ve Q4 dergi listesi (çeyreklik dilim listesi) dikkate alınmış olup; karmaşıklığa sebep olan alan indeksleri kaldırılıp kalitenin artırılmasına yönelik örneğin eğitim bilimleri temel alanında Q kategorisinde en az 30 puan alma gibi asgari sınırlar getirilmiştir. TR dizindeki dergilerin puanlamaları arttırılmış olup tüm yayınlar için asgari tek yazarlı yayın şartı getirilmiştir. WoS Book Citation Index (BKCI) kitap ya da kitap bölümleri için temel alınmış bunun dışında kalan yayınlar diğer olarak değerlendirilmeye alınmıştır. Patent tanımları yenilenmiş ve farklı alanlar için detaylandırılmış; tez danışmanlıkları puanlamaya dahil edilmiş; eğitim/öğretim faaliyeti başlıklı kriter yenilenmiştir (ÜAK, 2023).

Akademik Yükselme Kriterlerinde Yaşanan Değişimin Etkisi

Akademik yükselme ve akademik yükselmenin en kritik aşamalarından biri olan doçentlik kriterleri konularında sahada geçmişten günümüze pek çok sorun ile karşılaşılması görülmektedir. Örneğin 2017 yılında akademik yükselme ve atama süreçlerinde öğretim görevlilerinin görüşünün alındığı bir çalışmada; yapılan yabancı dil sınavlarının dil becerisini ölçemediğine; performansı değerlendiren gerçekçi bir sistemin olmadığına; üniversitelerin misyonu olan toplumsal faydanın sağlanamadığına yönelik geri bildirimlerde bulunulmuştur (Demir ve ark., 2017). Mevcut düzenleme ile birlikte sorunların bir kısmı yapısal nedenlerden kaynaklanmakta olup çözüm için radikal kararlar alınması ve yasal düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Bu düzenlemelerin bir kısmı ise küçük düzenlemeler ile çözülebilecek niteliktedir. Sahada karşılaşılan temel sorunlar aşağıda özetlenmektedir.

Yayın Kriterleri ve Puanlama: Akademik yükselme neredeyse tamamen Q1, Q2, Q3 ve Q4 dergi listesindeki (çeyreklik dilim listesi) yayınlara ve projelere indirgenmiş durumdadır. Özellikle sosyal bilimler alanındaki ilgili dergilerin tamamına yakını yurtdışın-

da yayınlanmakta ve çok yüksek ücretler talep etmektedir. Bu sistemde hem akademik hem ekonomik olarak yurtdışına ciddi bir sermaye transferi yapıldığı aşıkardır. Sağlık ve mühendislik alanlarındaki ölçütlerin sosyal bilimlere de uygulanmaya çalışılması ile sosyal bilimler fen bilimleri alanına hapsedilerek adeta teknik bir alana dönüştürülmektedir.

Benzer şekilde Eğitim Bilimleri alanında adayların en az belirli endekslerde (SCIE, SSCI, ESCI, Scopus) yayın yapma zorunluluğu ile diğer uluslararası endeksli dergilerde puan kazanma gerekliliği getirilmiştir. Bu, bazı adayların belirli dergilerde yayın yapmakta zorluk yaşamasına yol açabilmektedir, çünkü akademik rekabet ve nitelikli dergi yayınları hem maliyetli hem de zorlayıcı bir süreç olarak değerlendiriliyor. Özellikle sosyal bilimler alanında SSCI yayınlardan asgari puan istenmesi ciddi bir sorun teşkil ediyor. Zira Türkiye’de sosyal bilimler alanında SSCI Q1, Q2, Q3 ve Q4 dergi sayısı oldukça az olduğu bilinen bir gerçektir. Bu noktada etkili bir çözüm yolu oluşturulması önem teşkil etmektedir.

Lisansüstü Tez Danışmanlığı ve Atıf Sayısı: Adaylardan belirli sayıda yüksek lisans veya doktora tezine danışmanlık yapmış olmaları ve atıf almaları beklenmektedir. Ancak özellikle genç akademisyenler için bu şartları sağlamak çok da mümkün görülmemektedir. Üstelik her bir çalışmanın tekil bir atıf değeri olması, aynı yayına birden fazla yapılan atıfların puan olarak eklenememesi de eleştirilmesi gereken bir yön olarak değerlendirilmelidir.

Kitap ve Bölüm Yayınları: Kitap yayınlarında puan sınırlandırmaları yapılmıştır yalnızca belirli kategorilerdeki kitap veya bölümlerin puanlanması sağlanmaktadır. Özellikle ders kitabı dışındaki bilimsel kitaplardan sınırlı puan alınabilmesi, daha geniş bir yelpazede akademik üretim yapanları dezavantajlı hale getirebilmektedir.

Bilimsel Proje ve Ödül Kriterleri: Başarıyla tamamlanmış bilimsel projelerden puan alma zorunluluğu, adaylar için zorlu bir kriter olarak görülmekte. Projelerden elde edilen puanların sınırlandırılması ve projenin başarısına dayalı olarak puan verilmesi, özellikle genç akademisyenler açısından projelere erişim imkanlarını sınırlandırmaktadır.

Doçentlik Ünvanını Alma ve Doçentlik Kadrosuna Atanma: Önemli ve kritik olan bir diğer husus ise doçentlik ünvanını alan akademisyenleri ilgilendirmektedir. Hali hazırda üniversitenin kadrosunda olan bir öğretim elemanı, doçentlik ünvanını hak ettiğinde personel daire başkanlığına başvurarak doğrudan doçentlik özlük haklarından fayda-

lanabilmeli ve maaşı değişmelidir. Ancak mevcut durumda ise yeni bir ilana çıkılması ve doçentlik kadrosuna başvurulması gerekmektedir. Kurum dışı kadrolarda bu durum anlaşılabilir olmasına karşın kurum içi yükselmelerde bu durum mantıklı gözükmemektedir. Bu durum adaya özel ilan gibi bir algının oluşmasına neden olmaktadır.

Akademik yükselmede kriterlerin değişken olmamasına ve üniversitelerarası bir standardın oluşmasına önem gösterilmesi gerekmektedir. Bu durum hak kaybı oluşmasına; özellikle de ani değişiklikler akademik kariyer basamaklarında yükselmeye odaklanan adayların emeklerinin zayi olmasına; dolayısıyla sisteme güvensizliğe neden olabilmektedir. Önemli bir diğer husus ise jüri üyelerinin ilgili alandaki adayları değerlendirebilme yeterliliğine sahip olup olmadığı konusu netleştirilmeli ve jürinin ret ya da kabul kararlarının son derece net ve geçerli kanıtlara dayalı olarak değerlendirilmesi gerekliliği tekrardan üzerinden geçilmelidir. Atamaların genel olarak rektöre bağlı olması ve dekan, müdür veya rektörlüğün şahsi tutumlarıyla ilişkili olma potansiyelinin varlığı nedeniyle adil bir sistem için yasal alt yapıların bilimsel temel ve teamülde belirli bir çerçeveye oturtulması gerekmektedir. Ayrıca bazı alanlarda diğer başlıklardan puan alma durumu oldukça kısıtlıdır. Örneğin fen ve tıp alanlarında yayınların çok önemli bir kısmı grup çalışmasıyla yapılmakta ve çalışmalarda laboratuvar ortamında yapılan deneylerin sonuçları analiz edilmektedir. Bunun için projeler kullanılmakta ve ayrıca yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin tez konuları da yayınların önemli kaynaklarını oluşturmaktadır. Sosyal bilimler alanında proje olanakları, fen bilimleri ile kıyaslandığında son derece sınırlıdır. Ayrıca sosyal bilimlerde, yayın sayısını çoğaltan, grup çalışması geleneği yoktur. Yüksek lisans ve doktora öğrenci sayıları ise sosyal bilimler alanlarında giderek azalmaktadır. O yüzden sosyal bilimler alanlarına getirilen kriterlerin, bu alanların çalışma koşulları ve olanakları dikkate alınarak belirlenmesi gerekmektedir.

Nicelik mi? Nitelik mi?

Türkiye yükseköğrenimi Cumhuriyetin ilk yılları hariç günümüze kadar doktora sonrası süreç ile değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır. Akademik başarı, sınav, mülakat ve yapılan çalışma ve yayınların niceliği gibi kriterlere önem verilmekte doktora sonrası araştırmacı olma, önceki deneyimler ve idari görevlerde bulunma vs. ABD gibi diğer ülkelerde önemli olan kriterlerin üzerinde pek durulmamaktadır (Demirbilek ve Çetin, 2022). Bu nedenle akademisyenler akademik yükselme için yayınlarına doktora süreci içerisinde değil de doktora sonrasına odaklanmakta; yayın sayılarını arttırma yönünde çalışmalar yapmaktadırlar. Ayrıca bazı kriterler akademisyenlik yolunda bireylerin zaman zaman motivasyonunu düşürmekte (Yılmaz ve Memişoğlu, 2019) ya da etik olma-

yan çözüm yollarına başvurmalarına sebep olmaktadır (Demir ve ark., 2022). Bununla birlikte akademik ünvana sahip olsalar bile üniversitelerin kendi atanma şartlarıyla karşı karşıya kalmakta ve son söz rektörün kararına bırakılmaktadır. Dolayısıyla birçok akademisyen atama süreçlerinde adil olunmaması ve bilimsel bir yaklaşım ile ele alınmamasına; üçüncü kişi ya da kurum dışı ilişkilerin etkili olması gibi nedenlerin etkili olduğuna inanmaktadır. Akademiye niceliğin artırılması ile sadece ünvanı almaya odaklı bir sistem kaliteli bir yükseköğretim oluşmasında bir bariyer oluşturabilmektedir. Nitekim Türkiye'nin atıf sayılarına yönelik veriler aşağıda verilmektedir;

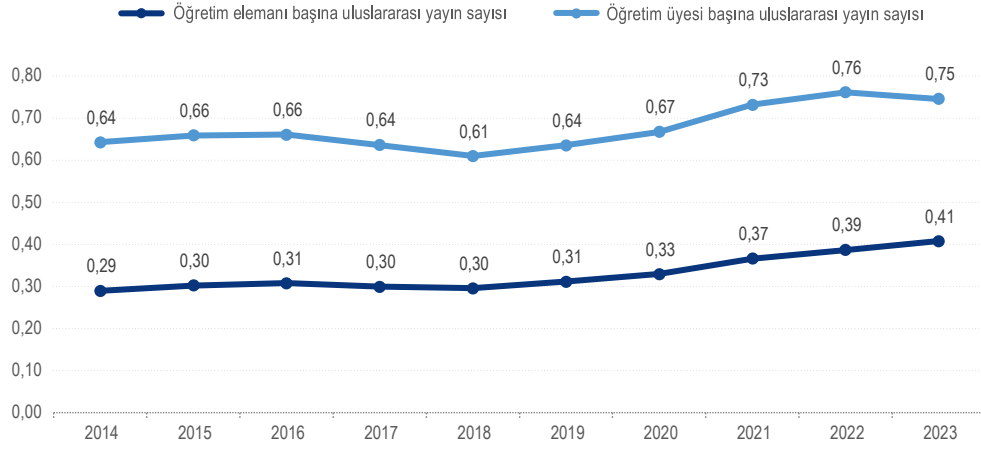
Tablo 1.1 Scopus verilerine göre Türkiye adresli uluslararası yayın sayıları (2014-2023)

Yıl	Doküman sayısı	Atıf sayısı	Öz atıf	Doküman başına atıf	Uluslararası işbirliği payı (%)	Dünya payı (%)
2014	41.271	665.995	124.818	16,14	19,41	1,40
2015	45.064	731.374	126.891	16,23	20,32	1,52
2016	48.187	710.625	130.063	14,75	21,58	1,56
2017	45.822	640.186	119.165	13,97	23,00	1,43
2018	46.677	622.925	118.916	13,35	24,21	1,41
2019	53.093	604.922	124.106	11,39	23,99	1,50
2020	59.144	639.951	127.602	10,82	26,24	1,60
2021	67.498	481.742	101.867	7,14	27,32	1,70
2022	72.030	273.727	61.933	3,80	29,04	1,78
2023	75.305	107.656	53.828	1,43	30,65	1,87

Kaynak: Eylül 2024 SCIMAGO (2024) verileri esas alınmıştır.

2014 ile 2023 yılları arasında Scopus verilerine göre Türkiye adresli uluslararası yayın sayıları Tablo 1'de gösterilmiştir. Buna göre 2017 ve 2018 yılları hariç 2014 ile 2023 yılları arasında Türkiye'nin yayın sayıları sürekli artış eğilimindedir. Türkiye'nin 2014 yılında toplam 41 bin 271 yayını bulunmakta olup bu yayınlarda uluslararası işbirliği payı %19,41 iken dünya içerisindeki payı ise %1,4'tür. 2023 yılında ise toplam yayın sayısı 75 bin 305'e, bu yayınlardaki uluslararası işbirliği payı %30,65'e, bu yayınların dünya içerisindeki payı ise %1,87'ye yükselmiştir. Ancak 2014 yılından 2023 yılına kadar doküman sayısında %82,5'lik bir artış görülsede atıf sayısında neredeyse 5 kat bir düşüş yaşandığı görülmektedir. Buna ek olarak, yıllar içerisinde öğretim üyesi sayıları incelendiğinde 2014 yılından 2022 yılına kadar 68 bin 342'den 104 bin 914'e yükselmiş olup %53 oranında bir artış görülmektedir (Yurdakul ve Şahin-Demir, 2023). Bu oran doküman sayısındaki artışı anlamamıza yardımcı olsa da atıf sayısındaki ekstrem düşüşü açıklamak zordur.

Şekil 1 Öğretim elemanı ve öğretim üyesi başına düşen uluslararası yayın sayısında yaşanan değişim (2014-2023)



Kaynak: SCIMAGO ve Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi verileri kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Şekil 1’de 2014 ile 2023 yılları arasında Türkiye’de öğretim elemanı ve öğretim üyesi başına düşen uluslararası yayın sayısı gösterilmiştir. Buna göre öğretim üyesi ve öğretim elemanı başına düşen uluslararası yayın sayıları incelendiğinde 2014 yılında öğretim üyesi başına 0,64 ve öğretim elemanı başına 0,29 uluslararası yayın düşerken 2023 yılında öğretim üyesi başına 0,75 ve öğretim elemanı başına da 0,41 uluslararası yayın düşmüştür. Bu veriler doğrultusunda mevcut kriterler bir noktada akademide niteliğin artmasına değil de niceliğin artmasına yönelik bir sonucu beraberinde getirmekte olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Atama ve kariyer süreçlerinin yönetiminde yetkili kurum zaman içerisinde değişmiştir. Atama süreci Milli Eğitim Bakanlığı, YÖK ve rektörlükler arasında değişim göstermiştir. Doçentlik kadrosuna bakıldığında 1973 yılına kadar yetkili kurumun MEB olduğu görülürken, 1981 yılında günümüze kadar Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) tarafından gerçekleştirilmektedir. Profesörlük kadrosuna bakıldığında ise 1981 yılında 1991 yılına kadar YÖK sonrasında ise rektör yetkili kılınmıştır. Atama ve yükselme süreçlerinde bir diğer husus ünvanlarda yaşanan değişimdir Yükseköğretim kurumlarında bulunan akademisyenlerin ünvanları yıllara göre değişiklikler yaşamıştır. Akademik yükselme ve aranma şartları da keza aynı şekilde yıllar içinde belirlenen ve değişen kriterlere göre ele alınmıştır. Yapılan kariyer sistemindeki değişiklikler adayların da akademisyenlik sürecini etkilemiş ve şekillendirmiştir. Öncelikle unvan değişikliklerine bakıldığında yükseköğretim sistemi içerisinde 1934 ve 1981 (2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile kaldırılmıştır) tarihleri arasında ordinaryüs profesörlük kaldırılmıştır. Buna ilaveten yine 1981 yılında literatüre giren yardımcı doçentlik ünvanı 2018 yılında kaldırılmıştır (7100 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun). Aynı kanun ile kaldırılan yardımcı doçentlik ünvanı yerine doktor öğretim üyesi ünvanı getirilmiştir. Doçentlik ve profesörlük ünvanlarının ise aynı şekilde kaldığı görülmektedir.

Yükseköğretim sistemimiz 91 yıllık bilgi birikimi ve deneyimine sahiptir. 91 yıllık üniversite birikimi sürecinde toplamda doçentlik ve profesörlük ünvanlarında 20 adet yükselme ve atama yönetmeliği yayınlanmıştır. Bu ciddi bir değişim ve dönüşümün de göstergesidir. Atama ve yükselme kriterlerinde yaşanan değişim ve dönüşümler bir yere getirilmiş olsa da yükseköğretim sistemi içerisinde atama ve yükselme kriterlerinde yaşanan bazı sorunlar devam etmektedir. Yükseköğretimin iki yönü vardır. Birincisi öğrenci yetiştirmek iken bir diğeri ise araştırmalar yaparak alanları ileriye taşımaktır. Araştırma ve geliştirme çalışmaları –ulusal ve uluslararası makale, bildiri, atf sayısı, lisans ve lisansüstü ders verme, tez danışmanlığı, yabancı dil bilgisi, proje süreçleri– atama ve yükselme kriterlerinde önemli bir yer de kaplamaktadır. Yükseköğretim sistemi içerisinde bu hususlar oldukça önemlidir. Ancak atama süreleri ve adımlarına bakıldığında bu husus nitelik ve nicelik tartışmalarını da beraberinde getirmektedir.

Örneğin Karataş ve arkadaşlarına (2017) göre yükseköğretim sistemi içerisinde bulunan öğretim üyelerinin taşıdıkları yükselme kaygıları nedeniyle fazla yayın yapma gibi endişe içerisinde buldukları ve bu durumun da aşırı yayın artışına neden olduğu görülmektedir. Benzer şekilde yayın ve atıf sayılarına bakıldığında 2014 yılında 42 bin 271 iken bu rakamlar 2023 yılında 75 bin 305'e yükselmiş ancak atıf sayılarında ciddi bir düşüş yaşanmış 2014 yılında 665 bin 995 olan atıf sayısı 2023 yılında 2014 yılına oranla neredeyse 5 kat azalmış olup 107 bin 656'lara gerilemiştir. Bu durum yükseköğretimde yayınların niteliğine yönelik bir sorunu da beraberinde getirmektedir.

Bir diğer önemli husus ise, atama süreçlerinde bulunan yetkili aktörler ya da kurumlardır. Akademik ünvanların verilmesi noktasında tartışmalı bir diğer husus üniversite, rektörler tarafından atama kriterlerine ek şart konulmasıdır. Atamalarda kişilerin inisiyatiflerinin bulunması bu sürecin niteliğini benzer şekilde etkileyebilmektedir.

Özetle, öğretim elemanlarının yükselme kriterlerinin belirlenmesinde; üniversiteler arasında genel bir standardın olmaması, kriterlerin değişken olması, yayın kriterinin şartlarının ağır olması ve bu kriterin yurt dışına hem bilgi hem de sermayenin kaymasına neden olması, akademik yükselmeden önce ve sonrası atama süreçlerinin çok prosedürlü olması gibi çözülmeyi bekleyen bir dizi problem vardır. Bu tür sistemsel sıkıntılar akademisyenlerin nihai hedefi olan eğitim ve araştırma alanlarına yönelmekten alıkoymakta ve mevcut sistemin yarattığı belirsizlikler neticesinde verimli olmasının önüne geçebilmektedir. Bu doğrultuda sistemin sorunsuz bir şekilde işleyebileceği bir mevzuat ve uygulamanın gerekliliği elzemdir. Hem paydaşların katkısı hem de devlet kurumlarında bu sorunlara muhatap olan uzmanların duyarlılıkları ve problem çözücü yaklaşımları ile akademik yükselmenin önündeki engellerin adil bir zeminde çözülmesi mümkündür.

✓ **Kriterler belirlenirken daha anlaşılır ve şeffaf bir biçimde ifade edilmelidir.**

Kriterler daha açık ve anlaşılır hale getirilmelidir. Doçent adayları, süreçte hangi kriterleri karşıladığını ya da karşılayamadığını net bir şekilde görebilmelidir. Karmaşık ve belirsiz olan kriterler akademisyenler üzerinde gereksiz bir baskı yaratmaktadır. Örneğin, hangi dergilerin kabul edilebilir olduğu, hangi faaliyetlerin akademik katkı sayılacağı gibi konular daha net belirlenmelidir.

√ **Yükselme için başvuru süreçleri kolaylaştırılmalıdır.**

Doçentlik başvuru sürecinde karşılaşılan bürokratik engeller azaltılmalıdır. Süreç daha dijitalleştirilmiş, belgeler daha kolay sunulabilir hale getirilmelidir. Örneğin, ilahiyat ve hukuk alanlarındaki başvurularda jüri üyeleri dijital olarak yüklenen bütün dokümanların çıktısını istemektedir. Ayrıca, akademik komiteler tarafından yapılan değerlendirmelerde daha hızlı ve şeffaf bir süreç izlenmelidir. Uzun süre beklemeler, geri dönüşlerin belirsizliği gibi konular akademisyenler üzerinde stres yaratmaktadır.

√ **Yükseköğretimde atama ve yükselme kriterlerinde nicelik değil nitelik ön planda olmalıdır.**

Yayın sayısı yerine, yayınların niteliğine ve katkısına odaklanmak süreci daha anlamlı hale getirebilir. Etki faktörü yüksek dergilerde yapılan az sayıda kaliteli yayın, düşük kaliteli dergilerdeki çok sayıda yayından daha fazla değer kazanmalıdır. Ayrıca, akademisyenlerin katkıda bulunduğu makalelerin aldığı atıflar da kriterlerde daha fazla yer bulmalıdır.

√ **Doçentlik başvurusu ve değerlendirmenin her aşamasında, ortak bir anlayış ve uygulamada birlik sağlanmalıdır.**

Doçentliğe başvuru, değerlendirme, doçentlik kriterleri, etik ihlal yönergesi ve yapılan itirazların incelenmesi, karara bağlanması sürecinde, jüri üyeleri ve komisyonlar tarafından ortak bir anlayışın geliştirilmesi/gerçekleştirilmesi sağlanmalı; ilke, esas ve değerlendirme ölçütleri yoruma ihtiyaç bırakmayacak bir şekilde, açık ve net olarak tespit ve ifade edilmelidir.

√ **Üniversitelerin planlamasına ve YÖK'ün kadro tahsisine bağlı olarak doçentlik kadrosuna atanmada bir süre kıstası belirlenmelidir.**

Üniversitelerin planlamasına ve YÖK'ün kadro tahsisine bağlı olarak doçentlik kadrosuna atanmada sorunlar yaşanmaktadır. ÜAK'tan doçentlik belgesi alan adaylardan bazıları hemen kadroya atanırken, bazıları aylarca ve hatta yıllarca kadro beklemektedir. Bu durumda etik olmayan yollara başvurulduğu konuşulmakta bu da üniversitelerin saygınlığını zedelemektedir. Bu konudaki getirilen eleştirilere ise üniversitelerin özerkliğiyle açıklanmaktadır. Farklı üniversitelerde görülen farklı uygulamalar zaman zaman keyfi uygulamalar olarak değerlendirilmektedir.

√ **Değiştirilen kriterler en az bir yıl önceden ilan edilmelidir.**

Bir doçent adayı, akademik yolcuğu boyunca “eski doçentlik kriterlerini” dikkate alarak kitap ve kitap bölümü kategorisinde yayınlar yapmıştır. Bu değerli akademik çalışmaların yayınlandığı yayınevının Web of Science tarafından oluşturulan bir atıf dizini olan Book Citation Index (BKCI) kapsamında olmaması sebebiyle yıllardır verilmiş emeklerin birden sıfırlanması (en fazla 5 puan verilmesi) adaylar için büyük bir hak kaybına yol açmaktadır.

√ **Ulusal ve uluslararası yayınlar için daha dengeli kriterler oluşturulmalıdır.**

Akademisyenlerin sadece uluslararası makaleler yerine, ulusal katkılarla da doçentlik yolunda ilerleyebilmeleri sağlanmalıdır. Türkiye’de yapılan çalışmalar, yerel dergilerdeki yayınlar ve ulusal projelere katkılar daha fazla değer kazanmalıdır. Bu, özellikle Türkçe yapılan bilimsel yayınları ve yerel toplumsal sorunlara çözüm üreten araştırmaları teşvik edebilir.

√ **Üniversitelerde kurum içi yeniden atamalar tekrardan düzeltilmelidir.**

Mevcut sistemde doçentlik ünvanı alan akademisyenler doçentlik ünvanıyla devam edilmesi için yeni bir ilana çıkılması ve doçentlik kadrosuna başvurulması gerekmektedir. Kurum dışı kadrolarda bu durum anlaşılabilen ancak kurum içi yükselmelerde bu durum birtakım sıkıntıları beraberinde getirmekte ve adaya özel ilan haberleri gibi sorunların çıkmasına neden olmaktadır. Hali hazırda üniversitenin kadrosunda olan bir öğretim elemanı için ÜAK’tan doçentlik ünvanını aldığı anda personel daire başkanlığına başvurarak doğrudan doçentlik özlük haklarından faydalanabilmektedir. Üniversite içerisinde yükselmelerde ilan şartları ona göre düzenlenmeli ve kadroya dışarıdan başvurunun engellenmesi gerekmektedir. Kurum içi yükselmeler sonucu yapılacak atama kurum dışı atamadan ayrılarak yeniden düzenlenmelidir.

√ **Yayınlama ve puanlama kriterlerine yönelik bir alternatif oluşturulmalıdır.**

Akademik yükselme neredeyse tamamen Q1, Q2, Q3 ve Q4 dergi listesi (çeyreklik dilim listesi) sınıflarından olan yayınlara indirgenmiştir. Ancak sosyal bilimler alanındaki ilgili dergilerin tamamına yakını yurtdışında yayınlanmakta ve çok yüksek ücretler talep etmektedir. Dolayısıyla bunun için TÜBİTAK öncülüğünde her alanda, özellikle sosyal bilimler alanında ciddi hakemlik süreçlerinden sonra kabul edilecek nitelikli çalışmalara

rın yayınlanacağı dergiler çıkarılmalı ve TR Dizin daha da nitelikli bir hale getirilerek buralarda yayınlanan makaleler esas alınarak bir atama/yükselme ölçütü belirlenmelidir. Bu çalışma hem akademisyenlerin ürettiği bilgilerin yurtdışına transferini engelleyecek hem de büyük meblağların ülkede kalmasını sağlayacaktır.

√ **Dönem içerisinde akademik faaliyetlerin puanlamaları arttırılmalıdır.**

Ders verme, öğrenci danışmanlıkları, yeni ders materyali oluşturma gibi faaliyetler yükseköğretimin verimli olması adına önemlidir ve bu noktada ciddi emek harcanmaktadır. Bu doğrultuda dönem içerisindeki öğrenci yetiştirmeye yönelik faaliyetler daha fazla teşvik edilmeli ve puanlanmaları arttırılmalıdır.

KAYNAKÇA

Demirbilek, M. ve Çetin, M. (2022). Cumhuriyetten günümüze yükseköğretimde akademik yükselme ve atama Süreci. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(2), 197-216. <https://doi.org/10.2399/yod.21.810002>

Demir, E., Gölođlu Demir, C., ve Özdemir, M. Ç. (2017). Akademik Yükseltme ve Atama Sürecine Yönelik Öğretim Üyesi Görüşleri. *Yükseköğretim Ve Bilim Dergisi*(1), 12-23.

SCIMAGO. (2024). *Scimago journal & country rank*. <http://www.scimagojr.com/>

Yılmaz, Ö. ve Memişoğlu, S. P. (2019). Yükseköğretim kurumlarında akademik performans değerlendirmeye ilişkin akademisyen görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* (3), 542-554.

YÖK. (2024). *Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi*. <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Yurdakul, S. ve Şahin-Demir, S. A. 2023 Yükseköğretime bakış: İzleme ve değerlendirme raporu. EBSAM.



EĞİTİM-BİR-SEN (EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI) GENEL MERKEZİ



www.ebs.org.tr