

Motivasyon Kuramları Bağlamında Akademik Teşvik Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi*

The Evaluation of Academic Incentive Grant Application in the Context of Motivation Theories*

Fatih ŞAHİN, Burcu YAVUZ TABAK, Hasan TABAK

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de uygulanan akademik teşvik ödeneği uygulamasının olası etkileri üzerine motivasyon kuramları bağlamında bir değerlendirme yapmak, ulaşılan sonuçlar ışığında geleceğe yönelik önerilerde bulunmaktır. Araştırmada, 14 Kasım 2014 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 6564 Kanun Numaralı “Yükseköğretim Personel Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile 2016 yılından itibaren uygulamaya konulan “Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği” ele alınarak seçilen motivasyon kuramları bağlamında öğretim elemanlarının görüşleri incelenmektedir. Araştırmada ‘durum çalışması’ yapılmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemlerinden karşıt durum örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme teknikleri ile belirlenmiş olan akademik teşvik ödeneği alan ve almayan 10 öğretim elemanı ile görüşmeler yapılmıştır. Akademik teşvik uygulamasının kapsam-içerik kuramları açısından daha olumlu olduğu düşünülen uygulamalara sahipken, süreç kuramları ve güncel kuramlar açısından amaca ulaşmada etkisinin az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alınacak birtakım dönütlerle uygulamaların yeniden gözden geçirilmesi, daha fazla katılımı kapsayan, farklı üniversite ve fakültelerde görev yapan akademisyenlerle yeni araştırmaların yapılması önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Akademik teşvik ödeneği, Motivasyon kuramları, Öğretim elemanı

ABSTRACT

The purpose of this research is to make an assessment on the possible impact of the academic incentive grant application in Turkey in the context of motivation theories, and to make recommendations for the future in the light of the results. In this research “Academic Incentive Grant Regulations” which is implemented since 2016, that makes amendments in the Law of Higher Education Staff and published in the Resmî Gazete, No. 6564, dated November 14, 2014 are examined in the context of the selected motivation theories. Case study was conducted in the study. Sampling was determined by contrast sampling, and maximum variation sampling methods and consist of 10 academic staff who receive or not academic incentive grant. According to the research results, although opinions which are related to context-content motivation theories are generally positive, opinions related to process and contemporary theories are generally negative. It is recommended that academic incentive grant should be revised and new research, which include more participants and is conducted with academics who are working in different universities and faculties should be conducted.

Keywords: Academic incentive grant, Motivation theories, Academic personnel

*Bu çalışma XI. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi’nde (12-14 Mayıs 2016, Kuşadası, İzmir, Türkiye) sunulan bildirden üretilmiştir.

*This study was produced from the report presented at the XI. National Educational Management Congress (May 12-14, 2016, Kuşadası, İzmir, Turkey).

Fatih ŞAHİN

ORCID ID: 0000-0002-6579-2550

Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, Türkiye
Gazi University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Ankara, Turkey

Burcu YAVUZ TABAK

ORCID ID: 0000-0002-8153-2767

Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, Türkiye
Gazi University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Ankara, Turkey

Hasan TABAK (✉)

ORCID ID: 0000-0003-3923-5133

Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, Türkiye
Gazi University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Ankara, Turkey
hasantabak@gazi.edu.tr

Geliş Tarihi/Received : 26.10.2016

Kabul Tarihi/Accepted : 25.01.2017

GİRİŞ

Yönetim kuramlarında insan unsuruna verilen önemle birlikte insan davranışlarını yönlendiren motivasyon uygulamalarının da çalışma hayatındaki yeri ve önemi artmıştır. Bireylerin istekli ve verimli bir şekilde çalışmaları ve etkili bir performans göstermeleri için motive olmalarının hangi koşullara bağlı olduğu uzun yıllardan beri tartışılmakta (Hackman & Oldman, 1976; Ellemers, De Gilder & Haslam, 2004; Terborg & Miller, 1978). Motivasyon kuramları açısından değerlendirilmesi yapılmakta (Ramlall, 2004), hem kamu hem de özel sektörde bulunan performansa dayalı ekonomik/ekonomik olmayan teşvik sistemleri motivasyon açısından incelenmektedir (Forest, 2008; Lau & Roopnarain, 2014; Marsden & Richardson, 1992).

Birçok motivasyon kuramının da vurguladığı üzere özellikle ekonomik teşviklerin bireylerin çaba ve performansı ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Bonner & Sprinkle, 2002; Garbers & Kondrat, 2014). Bireyleri çalışmaya ve başarıya teşvik etmede motivasyon önemli bir faktör olduğu gibi elde edilen başarı da motivasyon için önemli bir faktör olarak belirtilmekte (Dönmez, 2013), bireylerin başarılarının ödülleri ile desteklendiği görülmektedir.

Örgüt ve bireylerin başarıya ulaşmaları için gereken motivasyonu sağlamada çok sayıda teşvik edici araç kullanılmaktadır. Ancak istek ve ihtiyaçları farklılık gösteren insan için her motivasyon faktörü, her koşulda ve her birey için aynı etkiye sahip olmamaktadır. Ekonomik teşvikler ile performans kalitesi ve miktarı arasındaki ilişkiyi inceleyen 1998'e kadar yapılmış olan 39 çalışma sonucunda teşviklerin performans miktarı ile ilişkili olduğu, ancak performans kalitesi ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Jenkins et al., 1998). Bu nedenle motivasyon sağlamada kullanılacak yöntem ve araçların uygun şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Motivasyon, fizyolojik veya psikolojik ihtiyaçların etkisiyle bir amaç ya da teşvik dürtüsüyle davranışta bulunma süreci olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2005). Motivasyon kuramları da davranışların nedenleri ve davranışa neden olan süreçleri açıklamaktadır.

Motivasyon kuramları genel olarak *kapsam-içerik kuramları* ve *süreç kuramları* olarak iki kategoride incelenmektedir. Kapsam-içerik kuramları bireyleri motive eden ihtiyaç ve faktörlerin ne olduğuna odaklanmaktadır. Bu kategoride Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzberg'in Çift-etmen kuramı, McClland'ın İhtiyaçlar kuramı, Alderfer'in E. R. G kuramı yer almaktadır. Bu kuramların ifade ettiği ortak özellik bireylerin farklı ihtiyaçları bulunduğu ve bu ihtiyaçları karşılandığında

motive olduklarıdır. Süreç kuramları ise bireylerin hangi yollarla motive olabileceklerini açıklamaktadır. Bu kuramlar ise Vroom'un beklenti kuramı ve Locke'nun amaç saptama kuramıdır (Robbins & Langton, 2005). Süreç kuramları bireylerin nasıl motive olduklarına, içerik kuramları ise bireyleri ne ile motive olduklarına odaklanmaktadır. Bu iki kuramın dışında güncel olarak adlandırılan Adams'ın eşitlik kuramı ve örgütsel adalet kuramları da bulunmaktadır (Tablo 1) (Luthans, 2005). Bu bilgilerden hareketle motivasyonun başlatıcı temel kaynağının ihtiyaçlar olduğu, süreç içinde birçok farklı faktörden etkilenebileceği anlaşılmaktadır. Bu nedenle kapsam kuramları, süreç kuramları ve güncel kuramlar ayrı ayrı ele alınabileceği gibi tamamlayıcı olarak birlikte de incelenebilmektedir. Kapsamlı bir motivasyon kuramının hedefe dönük davranışın daha da ötesini gerektirdiği belirtilmekte, böyle kapsamlı bir kuramın aynı zamanda insan motivasyonunun içeriğinin açıklanmasını ve performansın niteliksel yönlerini açıklamak için yasal süreçleri gerektirdiği ifade edilmektedir (Deci, 1992).

Üniversitelerde de bilimsel yayın üretiminde artış sağlamak ve bilimsel yaratıcılığı teşvik etmek amacıyla, ülkeden ülkeye, kurumdan kuruma değişen farklı teşvik mekanizmaları kullanılmaktadır. Ancak, ekonomik büyümeye önemli etkisi olduğu düşünülen bu tür faaliyetlerin bilimsel yaratıcılık üzerindeki etkisi bir soru işareti olarak kalmaktadır. Azoulay, Graff Zivin ve Manso (2011), bu konuya açıklık getirmek amacıyla erken başarısızlıkları ödül veya ceza sistemi içerisinde dikkate almayan ancak, uzun dönemli başarıları ödüllendiren ve araştırmacılarına geniş akademik özgünlükler tanıyan bir enstitüden destek alan araştırmacıların yayımladıkları makalelerin etki değerlerinin, aynı bölgede faaliyet gösteren meslektaşlarının makalelerinin etki değerlerinden daha yüksek olduğunu ifade etmektedirler.

Türkiye'de Akademik Teşvik Durumu

14 Kasım 2014 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 6564 numaralı "Yükseköğretim Personel Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile akademik personele yükseköğretim tazminatı ödenmesi ve akademik teşvik ödeneğinin verilmesi karara bağlanmıştır. Bu kanunda, öğretim elemanlarına Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuru brüt aylık tutarının %100'ü (öğretim üyeleri) ile %115'i (öğretime yardımcı elemanlar) oranlarında değişen yükseköğretim tazminatının her ay ödeneceği hükümü yer almaktadır. Bu kanunun bir diğer hükmü ise akademik teşvik ödeneğiyle ilgilidir. İlgili kanunda; "her bir takvim yılı için, bir önceki yıl, bilim, teknoloji ve sanata katkı sağlayıcı nitelikte yurt içinde veya yurt dışında sonuçlandırılan proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi, patent ile çalışmalarına

Tablo 1: Motivasyon Kuramları

Kapsam-İçerik Kuramları	Süreç Kuramları	Güncel Kuramlar
Maslow'un İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı	Vroom'un Beklenti kuramı	Adams'ın Eşitlik kuramı
Herzberg'in Çift-etmen kuramı	Locke'nun Amaç saptama kuramı	Örgütsel Adalet kuramları
McClland'ın İhtiyaçlar kuramı		
Alderfer'in E. R. G kuramı		

yapılan atflar, bilim kurulu bulunan uluslararası düzeydeki toplantılarda tebliğ sunma ve almış olduğu akademik ödüller esas alınarak öğretim elemanları için yüz puan üzerinden yıllık akademik teşvik puanı hesaplanır” ifadesi yer almaktadır (Resmî Gazete, 2014).

Akademik teşvik puanı 30 ve üzerinde olan öğretim elemanlarına Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuru brüt aylık tutarının %70'i ile %100'ü oran aralığında değişen akademik teşvik ödeneğinin verileceği hükmü yer almaktadır. Akademik Teşvik Ödeneğinin uygulamasıyla ilgili detayların Yükseköğretim Kurulu (YÖK)'nun önerisi, Maliye Bakanlığı'nın görüşü ve Millî Eğitim Bakanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu tarafından yürürlüğe konulan “Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği” ile belirlenmiştir. Bu yönetmelik incelendiğinde «proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi, patent, atf, tebliğ ve ödül» olmak üzere dokuz farklı faaliyet alanının belirlendiği görülmektedir. Bu faaliyet alanlarının belirlenmesinde ve alt faaliyet alanlarının oluşturulmasında farklı akademik disiplinlerin özgünlüklerinin dikkate alındığı söylenebilir. Yönetmelikte her bir alt faaliyet alanına önem derecesine göre bir puan verilmiş ve bazı puanların hesaplanmasında öğretime yardımcı elemanların lehine farklı katsayı uygulaması yapılmıştır. Bu uygulamada, araştırma görevlisi, okutman, öğretim görevlisi gibi öğretime yardımcı elemanların sınırlı faaliyet alanında etkin olmalarının ve bu durumun onların aleyhine bir sonuç çıkarmaması kaygısı olduğu söylenebilir. Her bir faaliyet alanı için belirlenen alt faaliyet alanları bulunmaktadır. *Proje*; yurt dışı destekli projeler, yurtiçi destekli projeler, *araştırma*; yurt içi araştırmalar, yurt dışı araştırmalar, *yayın*; araştırma kitabı, ders kitabı, kitapta editörlük, kitap bölümü, kitap tercümesi, kitap tercümesinde editörlük, ansiklopedi konu/madde yazarı, dergi editörlüğü, kitap/dergi editörler kurulu üyeliği, araştırma makalesi, derleme makale, diğer (teknik not, yorum, vaka takdimi, editöre mektup, özet, kitap kritiği, araştırma notu, bilirkişi raporu, vb.), uluslar arası boyutta performans dayalı yayınlanmış ses ve/veya görüntü kaydı, ulusal boyutta performans dayalı yayınlanmış ses ve/veya görüntü kaydı, *tasarım*; sanatsal tasarım, bilimsel tasarım ve faydalı obje, *sergi*; özgün kişisel etkinlik, karma etkinlik, *patent*; uluslararası patent/tescil, ulusal patent/tescil, *atf*; uluslararası kitapta atf, ulusal kitapta atf, tanımlı indeksli dergilerdeki atf, diğer indeksli dergilerdeki atf, indeksiz hakemli dergilerdeki atf, *tebliğ*; davetli konuşmacı, sözel bildiri, poster/özet bildiri, *ödül*; yurtdışı kurum ödülü, ulusal kamu kurum ve kuruluşları ödülü, uluslararası bilim ve sanat kurulu olan kongre, sempozyum, konferans, festival, vb. etkinliklerde alınan ödül, ulusal bilim ve sanat kurulu olan kongre, sempozyum, konferans, festival, vb. etkinliklerde alınan ödül, kamu dışı kurum ve kuruluşlardan alınan ödül.

YÖK'ün hazırladığı yönetmelik incelendiğinde faaliyet ve alt faaliyet alanları incelendiğinde birçok üniversitede uygulanan teşvik sistemleriyle benzerlikler gösterdiği söylenebilir. Ayrıca YÖK'ün doçentlik için belirlediği kriterlerde veya TÜBİTAK'ın (2015) Uluslararası Bilimsel Yayınları Teşvik (UBYT) programında da benzer birçok ölçütün bulunduğu söylenebilir.

Mevcut uygulamaların ve ilgili literatürün genel bir değerlendirilmesi yapıldığında söz konusu durumun akademik personelin

çalışma disiplini, araştırma etiği ve üretilen yayın veya eserlerin niceliği ve niteliği üzerinde etkilerinin nasıl olacağı belirsizliğini korumaktadır. Akademik teşviklerin üniversitelerin eğitim-öğretim faaliyetleri ve topluma hizmet uygulamalarına olumlu etkilerinin yanı sıra olumsuz etkilerinin de olabileceği düşünülmektedir. Nitekim Backes Gellner ve Schlinghoff (2010), akademisyenlerin saygınlığını artıran yayınlarla fazla meşgul olmalarının, onların araştırmaya daha fazla önem vermelerine, üniversitelerin temel işlevinden olan eğitime ve topluma hizmete gereken önemi vermemelelerine yol açabileceğini ileri sürmektedirler. Backes Gellner ve Schlinghoff'e göre (2010) üniversitelerin kurumsal saygınlıklarını arttırmak amacıyla araştırma teşviklerini arttırmaları “yayın yap ya da yok ol” anlayışının eğitime ve topluma hizmete baskın gelmesine yol açabilir. Buradan hareketle belirlenen teşvik mekanizmasının motivasyon kuramları bağlamında incelenmesi önemli görülmektedir. Bu araştırmada YÖK'ün akademik teşvik uygulaması, farklı bakış açılarına sahip olan kapsam-içerik, süreç ve güncel motivasyon kuramlarının her birinden seçilen sırasıyla McClland'nin “ihtiyaçlar kuramı”, Victor Vroom'un “beklenti (ümit) kuramı” ve Adams'ın “eşitlik kuramı” temelinde incelenmektedir. Katılımcılardan elde edilen verilerin analizi bu üç kuramla sınırlı tutulmuştur, çünkü katılımcılar daha çok bu kuramlara uygun düşen ifadeler kullanmışlardır. Kuramlar verilere uygun olarak seçilmiştir.

McClland'nin ihtiyaçlar kuramına göre, bireylerin 1) başarı, 2) güçlü olma ve 3) ilişki olmak üzere üç temel ihtiyacı vardır. Başarı ihtiyacı, gelişme güdüsü, belirlenmiş birtakım standartlara ulaşma isteği ve başarı arzusudur. Güç ihtiyacı, başkalarını etkileyerek belirli bir yönde davranmalarını sağlamaktır. İlişki ihtiyacı ise diğerleri ile yakın, samimi ilişkiler kurma güdüsüdür. Beklenti kuramında, belirli bir davranış gösterme eğilimini, davranışın sonuçlarının çekiciliğine ve sonuçlara ilişkin beklentinin gücüne bağlanmaktadır (Robbins & Judge, 2013). Beklenti kuramı, bir süreç kuramı olup, davranışın ortaya çıkışından sürecin sona erişine kadar olan faaliyetlerdeki değişkenleri açıklamaktadır. Beklenti kuramının temel varsayımları şunlardır (Eren, 2008):

1. Bireyin kişisel beklentileri ile çevresel koşulların birlikte etkileşimi sonucunda birey davranışları ortaya çıkar ve yon bulur.
2. Her bireyin farklı ihtiyaç, arzu ve amaçları bulunmaktadır ve her birey arzuladığı ödül yapıları bağlamında da diğerlerinden farklıdır.
3. İnsanlar her ödüle karşı aynı duyarlılığı göstermezler, farklı algılarına göre ödüller arasında seçim yaparlar.

Beklenti kuramına göre birey, davranış sonucunda hangi ödül veya cezalarla karşılaşacağına ilişkin bir inançla işe başlar ve ödüle ilişkin bir beklentisi vardır. Bireyde ödüle ilişkin oluşan beklenti, davranışta bulunma isteğinin şiddetini belirlemektedir. Bir başka ifadeyle birey, her ödüle farklı bir değer atfetmektedir. Bireyin çabası sonucunda bir ödülle karşılaşacağını bilmesi, bu ödülün onun için önemli olması ve ödüle ulaşmak için gerekli olan çabayı ortaya koyabileceğine inanması davranışın ortaya çıkmasında önemli etkenler olarak görülmektedir

(Eren, 2008). Adams'ın eşitlik kuramı ise eşitlik veya adalet duygusunun çabayı arttıran veya azaltan güçlü bir uyaran olduğunu savunmaktadır. Bu kurama göre bireyler kendisinin çalışması ile karşılığında elde ettiği sonucu aynı iş ortamında diğer çalışanların çalışması ile elde ettikleri sonuç ile karşılaştırmaktadır (Vecchio,1995). Bu kurama göre kişiler işleriyle ilgili girdi veya çıktılarını başkalarının girdi veya çıktılarıyla kıyaslayarak eşitsizliği ortadan kaldırma eğilimi göstermektedirler (Robbins & Judge, 2013).

Bu araştırmada, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde, akademisyenler için uygulanan akademik teşvik ödeneği ele alınmaktadır. Araştırmada, 14 Kasım 2014 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 6564 Numaralı «Yükseköğretim Personel Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun» ile 14/12/2015 tarihinde yürürlüğe konan ve 2016 yılından itibaren uygulanmaya başlanan akademik teşvik ödeneği ele alınmaktadır. Türkiye'de uygulanan akademik teşvik ödeneği uygulamasının olası etkileri üzerine motivasyon kuramları bağlamında bir değerlendirme yapılmakta, birtakım önerilerde bulunmaktadır. Bu araştırmanın akademik teşviklerin olası etkilerinin değerlendirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda şu sorulara cevap aranmaktadır:

1. Öğretim elemanları akademik teşvik ödeneği uygulamasını nasıl değerlendirmektedirler?
2. Öğretim elemanlarına göre akademik teşvik ödeneği uygulamasının olumlu ve olumsuz olası sonuçları nelerdir?
3. Öğretim elemanlarının akademik teşvik ödeneği uygulamasının iyileştirilmesine ilişkin önerileri nelerdir?

YÖNTEM

Bu araştırmada, bir durum çalışmasına odaklanılmıştır. Örneklem belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden karşı durum örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme teknikleri kullanılmıştır. Johnson ve Christensen (2012) birden fazla örnekleme yönteminin kullanıldığı bu tür araştırmalar için karışık amaçlı örnekleme yöntemi ifadesini kullanmaktadır. Araştırma örnekleme uygulama kapsamında akademik teşvik ödeneği alan ve almayan 10 öğretim elemanından oluşmaktadır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 'akademik teşvik ödeneği' uygulamasına ilişkin görüş ve değerlendirmeleri Tablo 2'deki temalar kapsamında ele alınmış olup, bazı katılımcı görüşlerine yer verilmiştir.

Tablo 2: Akademik Teşvik Ödeneğine İlişkin Öğretim Elemanlarının Görüş ve Önerileri

Tema	İfadeler
Başarı	<ul style="list-style-type: none"> • Niceliksel olarak yayın sayısını arttıracaktır • Para, temel motivasyon kaynaklarından biri olarak çalışma yapmayan akademisyenlerin de çeşitli bilimsel çalışmalar yapmalarını destekleyecektir. • Teşvik ödeneği alabilmek için çok ama çok kalitesiz yayınlar ortaya çıkabilir. Düzgün şekilde bilimsel aşamalar takip edilmeden yapılan ve bu nedenle yanıltıcı sonuçlar verecek çalışmalar ortaya çıkabilir. • İyi yapılandırılmamış yetersiz bir uygulama. Akademisyenlerin yaptıkları çalışmaların karşılıklarını bir miktar almaları olumlu bir etkinin yanı sıra bu maddi katkının devam etmesi ya da artması açısından daha az kaliteli ve kısa zamanda ortaya konulan çalışmalara sebep olabilir. • Yoğun derse giren ve aynı zamanda da akademik teşvik almak isteyen öğretim elemanları enerjilerinin büyük çoğunluğunu girmiş oldukları derslere değil, yaptıkları/yapacakları akademik çalışmalara yöneltecek ve bu da yapılacak olan derslerin niteliğini olumsuz etkileyecektir. • Araştırma görevlileri, yayın kaygısı ile hareket ederek kendi lisansüstü eğitimlerinin gereklerini tam olarak yerine getirmemektedir. • Lisansüstü derslerinde yayın çıkarma kriteri temel alınmaya başladığından dersler kuramsal açıdan yeterince derin geçmemekte ve bu da özellikle araştırma görevlisi olup lisansüstü eğitim yapan bireylerin akademik gelişimlerine ket vurmaktadır. • Akademik teşvik ile genel olarak olumlu bir hava varmış gibi görünse de bu durumun ülkedeki bilimsel kaliteyi arttıracığını sanmıyorum. Sadece yüzeysel ve sayıcı fazla olan çalışmalara sebep olacaktır. Akademik teşvik amacıyla ortaya çıkan sektörel dergiler ve bilimsel etkinlik organizasyonlarının artması da ortaya çıkan olumsuzluklar arasında.
Güç	<ul style="list-style-type: none"> • Performansa dayalı sistemin gelmesi taraftarıyım. Bu yönüyle bakıldığında akademisyenleri üretime teşvik eden, çalışan ve çalışmayan akademisyen arasında maaş farkı yaratmak isteyen iyi niyetli bir sistem. • "Siz çalışıyorsunuz ve biz farkındayız" ifadesi belki de. Çalışan, bir şeyler üretip faydalı olmayı düşünen bireyler için olumlu bir pekiştirici. • Bir akademisyen bir yıl bir türde çalışma çok yapsa da 30 puandan fazlası dikkate alınmamaktadır. Bunu haksızlık olarak düşünüyorum.

Tablo 2: Devam

Tema	İfadeler
	<ul style="list-style-type: none"> Akademik teşvik uygulamasından yararlanmak isteyen birçok akademisyenin nitelik kaygısı düşünmeden sadece niceliksel olarak yeterli çalışma yapma hedefi ile hareket etmektedir. Bu da yapılan/yapılacak olan çalışmaların niteliksel olarak zayıf olmasına neden olacaktır Üniversite çalışanları da özellikle öğrencilerini daha fazla sıkıştırarak onların yaptığı lisans, yüksek lisans ve doktora ödevlerini bir çalışmaya dönüştürme girişimini artırmaktadırlar. Bir başka olumsuz durum ise ülkemizde proje çalışmaları hakkında yeterli bilgilendirme yapılmadan şu durumda pek çok araştırmacı proje oluşturmaya ya da oluşan bir projeye dâhil olmaya çalışmaktadır. Elbette bu çalışmalardan çok değerli olanları vardır ancak bunun yanında getirisi olmayan da çok fazla proje olacaktır. Doktora ders nitelikleri azalmıştır. Çünkü derslerde ödevlerden yayın yapma ve ders hocalarının yayına isminin yazılması ve üstelik birinci yazar olarak eklenme durumları ortaya çıkmaktadır. Çok sayıda yayın ile yüksek akademik teşvik puanına ulaşma hedefi yayınların niteliksel zayıflıklar taşıma ihtimalini güçlendirecektir.
İlişki	<ul style="list-style-type: none"> Akademisyenleri birlikte, ekip halinde çalışmalar yapmaya yönlendirebilir. Akademisyenler arasında rekabet ortamı oluşturacak – bu rekabet haklı bir rekabet olduğu, haksız rekabete düşmediği sürece – ve bu rekabet akademisyenlerin bilimsel çalışmalara daha fazla önem vermelerini sağlayacaktır. Akademik teşvik nedeni ile akademisyenler arası oluşacak rekabet, haksız ve abartılı rekabete dönüşerek çeşitli kişilerarası ilişki problemlerine ve kırgınlıklara neden olabilecektir.
Beklenti	<ul style="list-style-type: none"> Ders yükü fazla olan ve taşrada yer alan üniversitelerde görev yapan çoğu akademisyen bilimsel yayın yapacak imkân ve zaman bulamadığı için bu uygulamadan yararlanamama riski ile karşı karşıyadır. Örneğin, haftalık 40 saat derse giren bir yardımcı doçent bilimsel çalışma yapmaya haftalık ne kadar zaman ayırabilecektir? Akademik teşvik uygulamasının temelde akademisyenlere maddi bir katkı sağlama misyonu taşıdığını düşünmekteyim. Bu uygulama kapsamında akademisyenlerin yaptıkları çeşitli bilimsel çalışmalar farklı ölçütler çerçevesinde puanlanmakta ve bu puana bağlı olarak akademisyenlere aylık bir miktar ödeme yapılmaktadır.
Eşitlik	<ul style="list-style-type: none"> Performansa dayalı sistemin gelmesi taraftarıyım. Bu yönüyle bakıldığında akademisyenleri üretime teşvik eden, çalışan ve çalışmayan akademisyen arasında maaş farkı yaratmak isteyen iyi niyetli bir sistem. “Siz çalışıyorsunuz ve biz farkındayız” ifadesi belki de. Çalışan, bir şeyler üretip faydalı olmayı düşünen bireyler için olumlu bir pekiştirici. Akademik teşvik uygulamasında aynı faaliyette bulunmuş bir araştırma görevlisi bir yardımcı doçentten daha yüksek bir puan almaktadır. Ders yükü fazla olan ve taşrada yer alan üniversitelerde görev yapan çoğu akademisyen bilimsel yayın yapacak imkân ve zaman bulamadığı için bu uygulamadan yararlanamama riski ile karşı karşıyadır. Örneğin, haftalık 40 saat derse giren bir yardımcı doçent bilimsel çalışma yapmaya haftalık ne kadar zaman ayırabilecektir? Yapılan bilimsel çalışmalarda yazar sırası puanlandırması yayın ekibi arasında çeşitli adaletsizliklere ve problemlere neden olduğundan yayın toplam puanı yayın ekibi arasında eşit olarak paylaşılmalıdır.

TARTIŞMA

McClland'ın ihtiyaçlar kuramında başarılı olma, güçlü olma ve başkalarıyla ilişkili olma şeklinde üç temel ihtiyaçtan söz edilmektedir (Robbins & Judge, 2013). Bu temel ihtiyaçlardan başarılı olma kapsamında katılımcı görüşleri incelendiğinde, akademik teşvik uygulamasının akademisyenlerin başarı ihtiyacını karşılamada önemli bir etken olduğu görülmektedir. Katılımcı görüşleri birleştirildiğinde bu uygulamanın akademisyenleri çalışmaya teşvik edeceği, yüksek performans ortaya koymalarını sağlayacağı, bilimsel yayınların üretiminde artış sağlayacağı şeklinde başarı ihtiyacını karşılamaya yönelik olum-

lu kazanımlarından söz edildiği görülmektedir. Ancak bunun yanı sıra başarı ihtiyacı bağlamında olumsuz olarak değerlendirilebilecek bazı sonuçlarının da olabileceği düşünülmektedir. Bu olumsuz görüşler birlikte ele alındığında, bazı katılımcılar akademik teşvik almak kaygısıyla üretilen yayınlarda nitelik sorunu olabileceğini, kısa sürede tamamlanan çalışmalarda bilimsel yöntemlerin eksik uygulanabileceğini ve bu yüzden özensiz yapılan çalışmalarda yanıltıcı sonuçların ortaya çıkabileceğini, yüzeysel ve sayıca fazla olan çalışmalarla bilimsel kalitenin yakalanamayacağını ifade etmişlerdir. Bu bulgu Jenkins ve ark.'nın (1998) teşvik ile performans miktarı artarken performans niteliğinin artmadığı bulgusuyla örtüşmektedir.

Akademik teşvik uygulamasına ilişkin bu olumlu ve olumsuz görüşler birlikte değerlendirildiğinde, bireyin yüksek bir çaba ortaya koyması ve bunun sonucunda bilimsel yayınlar üretmesinin bireyde bir başarı hissi uyandırabileceği ancak, üretilen yayınlardaki niceliksel artışın nitelik artışını da beraberinde getiremeyeceği, dolayısıyla bu durumun bireyde gerçek bir başarı hissi uyandırmayabileceği söylenebilir. Başarı ihtiyacı kapsamında katılımcı görüşleri incelendiğinde bu uygulamanın üniversitelerde başarıyı bir bütün olarak sağlayamayacağı, bir alanda sağlanan bir başarının başka bir alanda başarısızlığı beraberinde getirebileceği de görülmektedir. Örneğin, bir katılımcı “Araştırma görevlileri, yayın kaygısı ile hareket ederek kendi lisansüstü eğitimlerinin gereklerini tam olarak yerine getirmemektedirler” şeklinde bir görüş belirtmiştir. Bir başka katılımcı ise “lisansüstü derslerinde yayın çıkarma kriteri temel alınmaya başladığından dersler kuramsal açıdan yeterince derin geçmemekte ve bu da özellikle araştırma görevlisi olup lisansüstü eğitim yapan bireylerin akademik gelişimlerine ket vurmaktadır” diyerek bu uygulamaya ilişkin olumsuz bir değerlendirmede bulunmuştur. Başarıya ilişkin bir diğer katılımcı görüşü ise şöyledir:

“Yoğun derse giren ve aynı zamanda da akademik teşvik almak isteyen öğretim elemanları enerjilerinin büyük çoğunluğunu girmiş oldukları derslere değil yaptıkları/yapacakları akademik çalışmalara yöneltecek ve bu da yapılacak olan derslerin niteliğini olumsuz etkileyecektir.”

Güçlü olma ihtiyacı bağlamında katılımcı görüşleri incelendiğinde bu uygulamanın çok çalışsan, iyi performans ortaya koyan bireyleri daha çok motive edeceği ve onları güçlendireceği görülmektedir. Bir katılımcı, “performansa dayalı sistemin gelmesi taraftarıyım. Bu yönüyle bakıldığında akademisyenleri üretime teşvik eden, çalışın ve çalışmayan akademisyen arasında maaş farkı yaratmak isteyen iyi niyetli bir sistem” şeklinde bir görüş belirterek bu uygulamanın üniversitelerde çalışanları maddi açıdan güçlendireceğini düşünmektedir. Bilimsel yayın üretimindeki niceliksel artışın bireyi akademik alanda etkin kılacağı varsayımından hareketle temel düzeyde niceliksel artışın sağlanmasına puanlama sisteminin olanak sağlayamadığı da bir katılımcının görüşlerinde görülmektedir: “Bir akademisyen bir yıl bir türde çalışma çok yapsa da 30 puandan fazlası dikkate alınmamaktadır. Bunu haksızlık olarak düşünüyorum.” Akademik teşvik uygulaması bağlamında bireyin bir yıllık süre zarfında birçok faaliyet alanında etkinlik göstermesi, etkinliklerini yüzeysel olarak gerçekleştirmesine yol açabilir veya birey etik dışı yollara başvurarak etkinliklerini tamamlama yoluna gidebilir. Bir katılımcı bu yönde kaygısını şu ifadelerle dile getirmiştir: “Üniversite çalışanları özellikle öğrencilerini daha fazla sıkıştırarak onların yaptığı lisans, yüksek lisans ve doktora ödevlerini bir çalışmaya dönüştürme girişimini artırmaktadırlar.” Bir başka katılımcı ise bu yöndeki etik kaygısının yanında niceliksel artışın nitelik arayışına neden olabileceğini aşağıdaki ifadelerle ortaya koymuştur:

“Bir başka olumsuz durum ise ülkemizde proje çalışmaları hakkında yeterli bilgilendirme yapılmadan şu durumda pek çok araştırmacı proje oluşturmaya ya da oluşan bir projeye dahil olmaya çalışmaktadır. Elbette bu çalışmalardan çok değerli

olanları vardır. Ancak bunun yanında getirisi olmayan çok fazla proje de olacaktır.”

Benzer etik kaygılara başka katılımcı ifadelerinde de rastlanmaktadır:

“Doktora ders nitelikleri azalmıştır. Çünkü derslerde ödevlerden yayın yapma ve ders hocalarının yayına isminin yazılması ve üstelik birinci yazar olarak eklenme durumları ortaya çıkmaktadır.”

“Çok sayıda yayın ile yüksek akademik teşvik puanına ulaşma hedefi yayınların niteliksel zayıflıklar taşıma ihtimalini güçlendirecektir.”

İlişkili olma bağlamında katılımcı görüşleri incelendiğinde, bu uygulamanın ekip çalışmasını özendirileceğini düşünen katılımcılar olmakla beraber, teşvik uygulamasının akademisyenler arasında rekabete ve kopmalara yol açabileceğini belirten görüşler de bulunmaktadır. Bir katılımcı ise bu uygulamanın rekabeti beraberinde getireceğini, ancak haksız bir rekabet olmadığı sürece bu durumun bilimsel çalışmalara verilen önemi artıracaklarını ifade etmiştir. Bu uygulama sonucu oluşacak rekabetin olumsuz sonuçlarının olacağını düşünen bir katılımcı ise, “akademik teşvik nedeni ile akademisyenler arası oluşacak rekabet, haksız ve abartılı rekabete dönüşerek çeşitli kişilerarası ilişki problemlerine ve kırgınlıklara neden olabilecektir” ifadesini kullanmıştır.

Victor Vroom’un beklenti kuramında, bireyde ödüle karşı oluşan beklentinin davranışın ortaya çıkmasında önemli bir etken olduğu görülmektedir (Robbins & Judge, 2013). Birey, beklentisini karşılayacak ödüle ortaya koyduğu çaba ile ulaşabileceğine inandığı zaman davranışta bulunma yönünde büyük bir istek duymaktadır (Eren, 2008). Akademik başarıları ödüllendirmek amacıyla uygulanan akademik teşviklerin akademisyenlere maddi bir katkı sağlayacağı ve bu durumun onlarda bir rahatlama meydana getireceği bazı katılımcılar tarafından ifade edilen görüşlerdir. Bu yönüyle akademisyenlerin akademik çalışmaları sonucunda maddi bir kazanç elde etmek gibi bir beklentilerinin olduğunu söylenebilir. Ancak, bir ödüle karşı oluşan beklenti davranışın ortaya çıkması noktasında tek başına yeterli olmamaktadır. Lau ve Roopnarain (2014), bireylerin ulaşılan ödülün ekonomik ya da ekonomik olup olmamasından ziyade performanslarının değerlendirilmesinde kullanılan bazı değerlendirme kriterlerinin bulunmasına ve onlara uygun olarak değerlendirmelerin yapılmasının daha motive edici olabileceğini ifade etmektedirler. Aynı zamanda bireyin ödüle ulaşabileceğine inanması ve ödüle karşı güçlü bir istek de duyması gerekmektedir.

Adams’ın eşitlik kuramına göre bireyler dağıtılan ödüller karşısında kendilerini çalışma arkadaşlarıyla kıyaslama yoluna gitmekte, bir haksızlık, adil olmayan bir uygulama tespit ettiklerinde düşük performans ortaya koyma eğiliminde bulunmaktadır (Robbins & Judge, 2013). Bazı katılımcılar akademik teşvik uygulamasını, bu yönüyle olumlu bulmaktadırlar. Katılımcı görüşleri incelendiğinde, akademik teşvik uygulamasından önce daha fazla akademik çalışma yapan kişilerin bir eşitsizlik duygusu yaşadıkları söylenebilir:

“Ders yükü fazla olan ve taşrada yer alan üniversitelerde görev yapan çoğu akademisyen bilimsel yayın yapacak imkân ve zaman bulamadığı için bu uygulamadan yararlanamama riski ile karşı karşıyadır. Örneğin, haftalık 40 saat derse giren bir yardımcı doçent bilimsel çalışma yapmaya haftalık ne kadar zaman ayırabilecektir?”

Bu uygulamayla birlikte yüksek performans ortaya koyanların daha çok ödüllendirileceği, bir başka ifadeyle dağıtımsal adaletin sağlanacağı yönünde katılımcı ifadeleri bulunmaktadır. Ancak, bu uygulamanın sadece ürünü değerlendiren bir uygulama olması bir katılımcı tarafından olumsuz olarak değerlendirilmiştir: “Gerek araştırma görevlilerinin gerek diğer öğretim elemanlarının eğitim öğretim sürecine katkı faaliyetleri (dersler, idari faaliyetler vb.) de akademik teşvik kapsamına alınmalıdır.”

Bu yönüyle akademik teşvik uygulamasında sadece dağıtımsal adaletin sağlanmasının yeterli olmayacağı süreç içerisindeki diğer faaliyetlerin de gözetilmesi gerektiği söylenebilir. İşlemsel adaletin sağlanmasının da bu süreçte önemli olduğu ileri sürülebilir. Bir katılımcı ders yükü fazla olan öğretim üyelerinin bu uygulamadan yeterli katkıyı alamayacağını ifade etmiştir. Eşitlik bağlamında üzerinde durulan bir diğer konu da akademik teşvik uygulamasında farklı unvanlar arasında uygulanan farklı puanlama sistemleridir. Aynı faaliyette bulunan farklı unvanlara sahip kişilerin farklı puanlar almaları bir katılımcı tarafından olumsuz bir yön olarak değerlendirilmiştir. Benzer olarak Garbers ve Kondrat’da (2014), teşvik sistemlerinde dağıtımın adil yapılmasının performans etkisinin eşit olarak yapılmasından daha fazla olduğunu ifade etmektedirler.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar incelendiğinde ‘akademik teşvik ödeneği’ uygulamasında ilişkin birçok farklı görüş bulunmakla birlikte görüşlerin ortak özellikleri olduğunu da söylemek mümkündür. Akademik teşvik ödeneği uygulaması bireylerin görüşlerine göre değerlendirildiğinde kapsam kuramları açısından başarı ihtiyacı her birey için önemli ve teşvik edici bir faktördür. Ancak süreç kuramları açısından bakıldığında süreçte söz konusu başarı ihtiyacındaki “başarı” kavramına yüklenen anlamın değişebileceği, uygulamaya farklı şekillerde yansıtacağı ve verimliliği olumsuz etkileyebileceğine dair olumsuz yanlarının bulunması ortaya çıkan sonuçlardan biridir. Bu sonuç kapsamında dikkati çeken bir bulgu olarak araştırma görevlileri yayın yapma konusunda zorlamaya maruz kalabilirler. Akademik kariyer basamağının başlarında olan ve birçoğu lisansüstü eğitime devam eden araştırma görevlilerinin teşvik puanları hesaplanırken puanlarının daha yüksek katsayı ile çarpılması olumlu görülürken, uygulamada öğretim üyelerince yayın yapma konusunda araştırma görevlilerine birlikte yayın yapma psikolojik baskısına maruz bırakılabilecek olmaları olumsuz görünmektedir. Bu bulgu başarıya yüklenen anlam farklılıklarını somutlaştırmaya örnek olabilmektedir. Bireyler başarının getireceği güç ve ilişki ağının gücünün farkındadırlar ama hemfikir olunan nokta başarı ile elde edilen güç ve ilişkilerin bulunulan kadro, görev yapılan yer gibi etmenlerle yine uygulamada farklı sonuçlar doğuracağıdır. Bu bağlamda var olan ve ortaya çıkabilecek eşitsizliklerden kaygı duydukları sonucuna ulaşmıştır.

Kapsam kuramları açısından ihtiyaç görülen başarının sağlanması uygulama açısından teşvik edici görülmektedir. Süreç kuramları açısından düşünüldüğünde ise teşvik verilen uygulamaların akademisyenlerin süreç içinde yerine getirdikleri görevlerin bütününe yönelik olmaması bazı bireylerde beklentilerin azalmasına neden olmaktadır. Eşit şartlarda ve aynı kadrolarda çalışmıyor olmanın akademik teşvik uygulamasındaki teşvik kısmına ulaşmaya engel olabileceği sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Diğer bir bulgu, süreç içinde ortaya çıkan ürünlerin ve insanların çalışma kalitesi ile ilgilidir. Hali hazırda belirli çalışma ve üretme temposuna sahip akademisyenler için uygun bir ödül mekanizması işlevi gören uygulamanın teşvik için ulaşılması gereken puana ulaşabilmede, özellikle eğitim fakültelerinde yayına ve atfa olan ihtiyacın, bireyleri uygun olmayan farklı düşünce ve uygulamalara yöneltebileceği kaygısı bulunmaktadır.

Kalite ile ilgili diğer bulgu da teşvik getirmeyen eğitim-öğretim faaliyetlerine olan olumsuz etkisine yöneliktir. Her bir faaliyetin belirli derecede ödüllendirilmesi bu sorunu ortadan kaldıracaktır veya bu faaliyetlerin de gerçekleştirilmesine kişileri motive edebileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak, akademik teşvik uygulamasının kapsam-içerik kuramları açısından daha olumlu olduğu düşünülen uygulamalara sahipken, süreç ve güncel kuramlar açısından amaca ulaşmada etkisinin az olduğu söylenebilir. Alınacak birtakım dönütlerle yapılan uygulamaların yeniden gözden geçirilmesi önerilebilir. Bunun yanı sıra benzer bir araştırmanın daha fazla katılımcıyı kapsayan, farklı üniversite ve fakültelerde görev yapan akademisyenler ile yeniden yapılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Azoulay, P., Graff Zivin, J. S., & Manso, G. (2011). Incentives and creativity: evidence from the academic life sciences. *The RAND Journal of Economics*, 42(3), 527-554.
- Backes Gellner, U., & Schlinghoff, A. (2010). Career incentives and “publish or perish” in German and US universities. *European Education*, 42(3), 26-52.
- Bonner, S. E., & Sprinkle, G. B. (2002). The effects of monetary incentives on effort and task performance: theories, evidence, and a framework for research. *Accounting, Organizations and Society*, 27(4), 303-345.
- Deci, E. (1992). Commentary: on the nature and functions of motivation theories. *Psychological Science*, 3(3), 167-171. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40062779>
- Dönmez, B. (2013). Motivasyon. In Özdemir S. (Ed.) *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama*. (pp. 185-227). Ankara: Pegem akademi.
- Ellemers, N., De Gilder, D., & Haslam, S. (2004). Motivating individuals and groups at work: a social identity perspective on leadership and group performance. *The Academy of Management Review*, 29(3), 459-478. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/20159054>
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve organizasyon: Çağdaş ve küresel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta.

- Forest, V. (2008). Performance-related pay and work motivation: theoretical and empirical perspectives for the French civil service. *International Review of Administrative Sciences*, 74(2), 325-339.
- Garbers, Y., & Konradt, U. (2014). The effect of financial incentives on performance: a quantitative review of individual and team-based financial incentives. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 87(1), 102-137.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Jenkins Jr, G. D., Mitra, A., Gupta, N., & Shaw, J. D. (1998). Are financial incentives related to performance? A meta-analytic review of empirical research. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 777.
- Johnson, B., & Christensen, L. (2012). *Educational research: quantitative, qualitative, and mixed approaches*. California: Sage.
- Lau, C. M., & Roopnarain, K. (2014). The effects of nonfinancial and financial measures on employee motivation to participate in target setting. *The British Accounting Review*, 46(3), 228-247.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. McGraw-Hill International Edition.
- Marsden, D., & Richardson, R. (1992). Motivation and performance related pay in the public sector: a case study of the Inland Revenue. Centre for Economic Performance, London School of Economics, Discussion Paper No. 75. Retrieved from http://eprints.lse.ac.uk/3647/1/Motivation_and_performance_related_pay_in_the_public_sector%28CEP%29.pdf
- Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), 52-63.
- Resmî Gazete, (2014). Tarih: 14 Kasım 2014. Sayı: 29175. Kanun No: 6564. Yükseköğretim Personel Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Retrieved from <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/11/20141114.pdf>
- Resmî Gazete, (2015). Tarih: 18 Aralık 2015. Sayı: 29566. Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği (2015/8305 Karar Sayılı). Retrieved from <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/12/20151218-4.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış*. Erdem İ. (Çev. Ed.). Ankara: Nobel.
- Robbins, S. P., & Langton, N. (2005). *Organizational behaviour*. 11th Ed. Pearson Prentice Hall.
- Terborg, J. R., & Miller, H. E. (1978). Motivation, behavior, and performance: a closer examination of goal setting and monetary incentives. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 29.
- TÜBİTAK. (2015). 2015 Yılı UBYT Programı Uygulama Esasları. Retrieved from <http://ulakbim.tubitak.gov.tr/tr/hizmetlerimiz/ubyt-yayin-tesvik-programi>
- Vecchio, R. P. (1995). *Organizational behavior*. FL: The Dryden.