



**KTO KARATAY
ÜNİVERSİTESİ**

T.C.
KTO Karatay Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

**VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE AKADEMİK
PERSONELİN PERFORMANS KRİTERLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ ÜZERİNE BİR MODEL
ÖNERİSİ**

Muhammet Taha KAYMAKZADE

KONYA
Nisan 2019

VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE AKADEMİK PERSONELİN PERFORMANS
KRİTERLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ ÜZERİNE BİR MODEL ÖNERİSİ

Muhammet Taha KAYMAKZADE

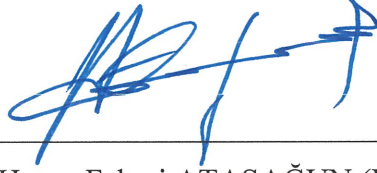
KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

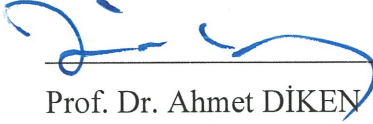
KONYA
Nisan 2019

KABUL ONAY

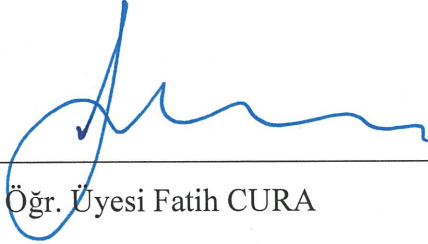
Muhammet Taha KAYMAKZADE tarafından hazırlanan “Üniversitelerde Akademik Personelin Performans Değerlendirmesi” başlıklı bu çalışma, 26.04.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Dr. Öğr. Üyesi Hasan Fehmi ATASAĞUN (Danışman)



Prof. Dr. Ahmet DİKEN



Dr. Öğr. Üyesi Fatih CURA

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.




Dr. Öğr. Üyesi Fatma Didem TUNÇEZ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

26.04.2019



Muhammet Taha KAYMAKZADE

TEŞEKKÜR

Tezimin bütün aŐamalarında değerli bilgi ve deneyimleriyle bana yardımcı olan benden desteğini esirgemeyen ve benim her zaman yanımda olan kıymetli tez danıŐmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Hasan Fehmi ATASAĞUN'a, bu süreçte bana her anlamıyla destek olan anneme, babama ve eşime sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Muhammet Taha KAYMAKZADE



ÖZET

VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE AKADEMİK PERSONELİN PERFORMANS KRİTERLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ ÜZERİNE BİR MODEL ÖNERİSİ

KAYMAKZADE, Muhammet Taha
Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Hasan Fehmi ATASAĞUN
Nisan, 2019

Yükseköğretim kurumlarında yirmi yıl öncesine kadar akademik personele yönelik değerlemeler yeterince bulunmamakta ve bu değerlemelerin sonuçları yükseköğretim kurumlarının planlama ve karar alma süreçlerinde neredeyse hiç kullanılmıyorken, günümüzde akademik görevlendirmelerde, eğitim, kariyer planlama ve ücret hesaplamalarında oldukça sık başvurulduğu görülmektedir. Yükseköğretim kurumlarının başarısının artırılması için akademik personelin performansının doğru bir şekilde değerlendirilmesi ve performans artışı için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

Bu amaçla başarılı performans değerlendirme sisteminin kurulması ve bunu oluşturan etkenlerden yola çıkılarak yükseköğretim kurumlarında bu süreçlerin yararlı bir şekilde nasıl uygulanacağı ve akademik personellerin performansların hangi kıstaslar belirlenerek ölçülebileceği, akademik personellerin görüşleri uygulamalı olarak araştırılarak, değerlendirilmiştir.

Bu araştırmaya akademik personelin performans değerlendirme sistemi hakkındaki görüşlerine ulaşmak amacıyla, Konya ilinde bir vakıf üniversitesinde, Hukuk Fakültesi, Tıp Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu ve Adalet Meslek Yüksekokulunda görev yapan 124 akademik personel (araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent doktor, profesör doktor) dahil edilmiştir. Tonbul (2008) tarafından geliştirilen “Öğretim Üyesi Performans Değerlendirme Ölçeği” bu çalışmada “Akademik Personel Performans Değerlendirme Sistemi Ölçeği” olarak yeniden uyarlanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde ve bulunan değerlerin hesaplanmasında,

SPSS IBM (Statistical Packet for Social Science) paket programı kullanılarak çeşitli analizler yapılmıştır.

Analiz sonucunda elde edilen veriler ışığında değerlendirme yapılarak özgün bir Akademik Personel Performans Değerleme Modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan modelin ne gibi sonuçlar doğuracağı ve nasıl uygulanması gerektiği konusunda analiz yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Akademik Personel, Performans Değerleme, Performans Değerleme Sistemi, Performans Değerleme Modeli



ABSTRACT

A PROPOSAL ON THE EVALUATION OF PERFORMANCE CRITERIA OF ACADEMIC STAFF AT FOUNDATION UNIVERSITIES

KAYMAKZADE, Muhammet Taha

Master Degree, the Department of Business

Thesis Advisor: Assistant Professor Hasan Fehmi ATASAĞUN

April, 2019

Until 20 years ago, there were no sufficient evaluation for academic staff and whilst these evaluations were almost never being used in planning and decision-making processes of higher education institutions, today it is being widely used for academic recruitments, education, career planning and wage calculations. In order to increase the success of higher education institutions, it is inevitable to evaluate the performance of academic staff properly and take necessary precaution to increase performance.

With this in mind, the installation of a successful performance evaluation system and starting from the factors making up that, how these processes can be efficiently implemented in higher education institutions and how the performance of academics can be measured depending on what criteria have been evaluated by being investigated practically with regard to the views of academics.

In order to receive their opinions, 124 academic staff (research assistant, instructor, assistant professor, associate professor, professor) who works in the Faculty of Law, Faculty of Medicine, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Faculty of Engineering, Faculty of Fine Arts and Design, Faculty of Social and Human Sciences, School of Health Sciences, Vocational School of Health Care and Vocational School of Justice at a foundation university in the province of Konya have been included in this study. “Faculty Member Performance Evaluation System Scale” developed by Tonbul (2008), has been readapted as “Academic Staff Performance Evaluation System Scale” in this study. Various analyses have been made by using SPSS IBM (Statistical Packet for Social Science) for analysing data and calculation of analysed data.

In the light of the data obtained from the analysis, an assessment has been made and an authentic Academic Staff Performance Evaluation Model has been developed. An analysis has been carried out on what results the model would bring about and how it should be implemented.

Keywords: Academic Staff, Performance Evaluation, Performance Evaluation System, Staff Evaluation Model



İÇİNDEKİLER

KABUL ONAY	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xix
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

PERFORMANS DEĞERLEME VE ÖLÇÜMÜ

1.1. PERFORMANS VE PERFORMANS ÖLÇÜM KAVRAMI	3
1.1.1. Performansın Tanımı ve Kavramı.....	3
1.1.2. Performansın Boyutları	3
1.1.3. Performans Ölçümü ve Performans Ölçüm Sistemi	4
1.2. PERFORMANS DEĞERLEME.....	7
1.2.1. Performans Değerlemenin Tanımı	7
1.2.2. Performans Değerlemenin Tarihsel Gelişimi.....	8
1.2.3. Performans Değerlemenin Önemi.....	9
1.2.4. Performans Değerlemenin Amacı	9
1.2.5. Performans Değerlemenin Avantajları.....	12
1.2.5.1. Yöneticiler Açısından Avantajları.....	12
1.2.5.2. Astlar Açısından Avantajları.....	13
1.2.5.3. Örgüt Açısından Avantajları	13
1.3. PERFORMANS DEĞERLEME YAKLAŞIMLARI	14
1.3.1. Kişilerarası Karşılaştırmalara Dayalı Yaklaşım.....	15

1.3.1.1. Basit (Doğrudan) Sıralama Yöntemi.....	15
1.3.1.2. İkili Karşılaştırma Yöntemi.....	15
1.3.1.3. Zorunlu Dağılım Yöntemi.....	17
1.3.2. Ortak Performans Kriter ve Standartlara Dayalı Yaklaşım.....	18
1.3.2.1. Grafik Değerleme Yöntemi.....	18
1.3.2.2. Davranışsal Temellere Dayalı Değerleme Ölçütleri Yöntemi (BARS)	19
1.3.2.3. Kritik Olay Yöntemi.....	20
1.3.2.4. Kontrol Listesi Yöntemi.....	21
1.3.3. Bireysel Performans Standartlarına Dayalı Yaklaşım.....	22
1.3.3.1. Doğrudan İndeks Yöntemi	22
1.3.3.2. Amaçlara Göre Değerleme Yöntemi.....	23
1.3.3.3. Standartlar Yöntemi	24
1.3.4. 360 Derece Performans Değerleme Yaklaşımı.....	24
1.4. BAŞARILI BİR PERFORMANS DEĞERLEME SİSTEMİNDE BULUNMASI GEREKEN ÖZELLİKLER.....	26

2. BÖLÜM

GENEL OLARAK ÜNİVERSİTELER VE ÜNİVERSİTELERDE PERFORMANS DEĞERLEME KRİTERLERİ VE SİSTEMİ

2.1. YÜKSEKÖĞRETİM VE ÜNİVERSİTE KAVRAMLARI	29
2.1.1. Yükseköğretim Kavramı	29
2.1.2. Üniversite Kavramı	30
2.1.2.1. Devlet Üniversiteleri	32
2.1.2.2. Vakıf Üniversiteleri.....	36
2.2. ÖĞRETİM ELEMANI TANIMI VE SINIFLANDIRILMASI.....	38
2.2.1. Öğretim Elemanı Tanımı	38
2.2.2. Öğretim Elemanının Sınıflandırılması	38
2.2.2.1. Araştırma Görevlisi	39

2.2.2.2. Öğretim Görevlisi.....	39
2.2.2.3. Doktor Öğretim Üyesi	40
2.2.2.4. Doçent	40
2.2.2.5. Profesör	40
2.3. ÜNİVERSİTELERDE PERFORMANS DEĞERLEME SİSTEMİ.....	41
2.3.1. Üniversitelerde Performans Değerleme Sisteminin Amacı ve Yararları	43
2.3.2. Performans Değerleme Süreci.....	44
2.3.2.1. Sicil Sistemi.....	45
2.3.2.2. Akademik Yükseltme ve Atama Kriterleri.....	46
2.3.2.3. Öğretim Üyesi Değerleme Anketleri.....	48
2.3.3. Performans Kriterlerinin Belirlenmesi ve Puanlarının Hesaplanması	48
2.4. ÜNİVERSİTELERDE PERFORMANS DEĞERLEME KRİTERLERİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

3. BÖLÜM

VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE AKADEMİK PERSONELİN PERFORMANS DEĞERLEME KRİTERLERİNİ İNCELEYEN BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMA	55
3.1.1. Araştırmanın Amacı	55
3.1.2. Araştırmanın Önemi.....	55
3.1.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	56
3.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi	56
3.1.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	57
3.1.6. Veri Toplama Araçları	61
3.1.7. Verilerin Analizi.....	62
3.2. BULGULAR VE YORUMLARI	63
3.3. ARAŞTIRMANIN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	136

3.4. AKADEMİK PERSONEL PERFORMANS DEĞERLEME SİSTEMİ İLE İLGİLİ BİR MODEL ÖNERİSİ.....	1422
3.4.1. Performans Değerleme Modeli	1422
3.4.2. Performans Değerleme Puanlama Tablosu	144
3.4.3. Yıllık Performans Değerleme Sonucunun Hesaplanması	150
3.5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	153
KAYNAKÇA.....	1554
EKLER.....	1621
ANKET FORMU	1621
Ek 1. Demografik Bilgiler.....	1621
Ek 2. Performans Değerleme Sisteminden Beklentiler.....	1632
Ek 3. Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engeller.....	1643
Ek 4. Performans Değerleme Süreci Yönetimi	1654
Ek 5. Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimini.....	1665
ETİK KURUL ONAYI.....	1676
ÖZGEÇMİŞ	1687

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Performans Ölçütleri Literatür Taraması	6
Tablo 2. Performans Değerlemenin Amaçları	11
Tablo 3. İkili Karşılaştırma Tablosu	16
Tablo 4. Zorunlu Dağılım Tablosu.....	17
Tablo 5. Devlet Üniversitelerinde Öğretim Elemanı Sayıları Raporu	33
Tablo 6. Vakıf Üniversitelerinde Öğretim Elemanı Sayıları Raporu.....	37
Tablo 7. Örnek Bir Yükseltme ve Atama Kriteri Puanlama Tablosu	47
Tablo 8. Akademik Personel Performans Değerleme Kriterleri	50
Tablo 9. Performans Ölçüm Kriterlerine İlişkin Yapılan Araştırmalar	51
Tablo 10. Cinsiyete Göre Frekans Dağılım Tablosu.....	63
Tablo 11. Görev Yapılan Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu Frekans Dağılım Tablosu.....	64
Tablo 12. Medeni Durum Frekans Dağılım Tablosu	65
Tablo 13. Yaş Frekans Dağılım Tablosu	66
Tablo 14. Akademik Unvan Frekans Dağılım Tablosu	67
Tablo 15. Haftalık Öğretim Saati Frekans Dağılım Tablosu	68
Tablo 16. Akademik Personel Olarak Çalışma Yılı Frekans Dağılım Tablosu	69
Tablo 17. Kurumda Akademik Personel Olarak Çalışma Yılı Frekans Dağılım Tablosu	70
Tablo 18. Performans Değerleme Sisteminden Beklentiler.....	72
Tablo 19. Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engeller	73
Tablo 20. Performans Değerleme Süreci Yönetimi	74
Tablo 21. Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimi.....	75

Tablo 22. Normallik Testi.....	77
Tablo 23. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Güvenilirlik Testi	79
Tablo 24. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Güvenilirlik Testi.....	81
Tablo 25. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Güvenilirlik Testi	83
Tablo 26. Akademik Personelin Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Güvenilirlik Testi	84
Tablo 27. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Faktör Analizi	85
Tablo 28. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Faktör Analizi	86
Tablo 29. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Faktör Analizi	87
Tablo 30. Akademik Personelin Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Faktör Analizi	88
Tablo 31. Cinsiyet Dağılımına Göre Tek Değişkenli T-Testi.....	89
Tablo 32. Görev Yapılan Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokuluna Göre Varyansların Homojenliği Testi.....	91
Tablo 33. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Fakülteye Göre Anova Testi	92
Tablo 34. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Fakülteye Göre Anova Testi.....	93
Tablo 35. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Fakülteye Göre Anova Testi	94
Tablo 36. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Tukey Testi	95
Tablo 37. Akademik Personelin Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Fakülteye Göre Anova Testi	97

Tablo 38. Akademik Personelin Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Tukey Testi	98
Tablo 39. Medeni Duruma Göre Tek Değişkenli T-Testi.....	101
Tablo 40. Yaş Gruplarına Göre Varyansların Homojenliği Testi	103
Tablo 41. Yaş Gruplarına Göre Anova Testi	105
Tablo 42. Akademik Unvanlara Göre Varyansların Homojenliği Testi	107
Tablo 43. Akademik Unvanlara Göre Anova Testi	108
Tablo 44. Haftalık Öğretim Saati Varyansların Homojenliği Testi	111
Tablo 45. Haftalık Öğretim Saatine Göre Anova Testi.....	112
Tablo 46. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Tukey Testi	115
Tablo 47. Akademik Personel Olarak Çalışma Yılı Varyansların Homojenliği Testi	117
Tablo 48. Akademik Personel Olarak Çalışma Yılına Göre Anova Testi	119
Tablo 49. Kurumda Akademik Personel Olarak Çalışma Yılı Varyansların Homojenliği Testi.....	122
Tablo 50. Kurumda Akademik Personel Olarak Çalışma Yılına Göre Anova Testi ..	123
Tablo 51. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Tukey Testi	124
Tablo 52. Korelasyon Testi	126
Tablo 53. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri Arasındaki Model Özeti.....	129
Tablo 54. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri Arasındaki Anova Tablosu	129
Tablo 55. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri Arasındaki Katsayılar	129

Tablo 56. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri Arasındaki Model Özeti.....	130
Tablo 57. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri Arasındaki Anova Tablosu	130
Tablo 58. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri Arasındaki Katsayılar	130
Tablo 59. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri arasındaki Model Özeti	131
Tablo 60. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri Arasındaki Anova Tablosu	131
Tablo 61. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri Arasındaki Katsayılar.....	131
Tablo 62. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri Arasındaki Model Özeti.....	132
Tablo 63. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri arasındaki Anova Tablosu.....	132
Tablo 64. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri Arasındaki Katsayılar.....	133
Tablo 65. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri Arasındaki Model Özeti.....	133
Tablo 66. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri Arasındaki Anova Tablosu	134

Tablo 67. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri Arasındaki Katsayılar	134
Tablo 68. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri Arasındaki Model Özeti.....	135
Tablo 69. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri Arasındaki Anova Tablosu	135
Tablo 70. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri Arasındaki Katsayılar	135
Tablo 71. Akademik Personel Performans Değerleme Puanlama Tablosu	144
Tablo 72. Yıllık Performans Değerleme Sonuç Tablosu	151

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 360 Derece Performans Değerleme	25
Şekil 2. Türlerine Göre Mevcut Üniversite Sayısı	32
Şekil 3. Devlet Üniversitelerinin Bölgelere Göre Dağılımı	33
Şekil 4. Vakıf Üniversitelerinin Bölgelere Göre Dağılımı.....	36
Şekil 5. Cinsiyet Dağılım Grafiği	63
Şekil 6. Görev Yapılan Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu Dağılım Grafiği...65	
Şekil 7. Medeni Durum Dağılım Grafiği	66
Şekil 8. Yaş Dağılım Grafiği.....	67
Şekil 9. Akademik Unvan Dağılım Grafiği	68
Şekil 10. Haftalık Öğretim Saati Dağılım Grafiği	69
Şekil 11. Akademik Personel Olarak Çalışma Yılı Dağılım Grafiği	70
Şekil 12. Kurumda Akademik Personel Olarak Çalışma Yılı Dağılım Grafiği	71
Şekil 13. Akademik Personel Performans Değerleme Modeli.....	143

GİRİŞ

Performans kelimesi genel anlamda bir işin başarıyla sona erdirilmesini ifade etse de iş hayatındaki performans kavramından bahsedildiğinde, farklı süreçlerin ve değişkenlerin başarısını ve verimliliğini ifade etmek için kullanılır. İş hayatında tutunabilmek ve rekabette üstünlük sağlamak için; sürekli yenilikleri takip etmek, teknolojiye ayak uydurmak, iş hayatındaki sert rekabet ortamına uyum sağlamak gerekmektedir. Bu ise, insan kaynaklarının daha etkin bir şekilde kullanıldığı üstün bir yönetim anlayışıyla ve üst düzey yöneticiden en alt kademedeki çalışana kadar herkesin başarısıyla mümkün olabilir.

Günümüzde rekabetten söz edildiğinde yükseköğretim kurumlarından da bahsedilebilir. Ülkemizdeki devlet üniversitelerinin yanı sıra sayıları artmaya devam eden vakıf üniversitelerinin de yegâne isteği başarılı bir eğitim kurumu olmaktır. Bu da yükseköğretim kurumları arasında üst sıralara gelerek, başarılı öğrencilerin tercih ettiği bir yükseköğretim kurumu olmasıyla mümkün olabilir. Başarılı bir yükseköğretim kurumu olmanın önemli unsurlarından biri akademik personelin kalitesidir. Performans ölçümü burada etkisini göstermektedir. Akademik personelin araştırma, eğitim öğretim ile ilgili çalışmalarının değerlendirilmesi, başarılarının ödüllendirilirken, eksik yönlerinin giderilmesinde performans ölçümüyle mümkün olabilecektir.

Ülkemizde ve dünyada küreselleşmenin genel etkileri ve rekabetten dolayı, yükseköğretim kurumlarının kalite sorununa eğilmeleri yönünde bir baskının da etkisiyle kaliteyi artırma çabaları ve girişimleri hız kazanmıştır. Yükseköğretimde kalitenin en önemli unsurlarından biri de o kurumda görev yapan öğretim elemanlarının kalitesidir. Öğretim elemanlarının araştırma, hizmet ve eğitim-öğretim ile ilgili çalışmalarının değerlendirilmesi, bu konudaki eksikliklerinin giderilmesi ve başarılarının ödüllendirilmesi ancak sistemli bir performans değerlendirme çalışması ile mümkün olabilecektir. Yükseköğretim kurumlarında performans değerlendirme sistemiyle akademik personelin performansı değerlendirilerek eğitim-öğretim ve bilimsel araştırma ile verimliliği artırarak kaliteyi yükseltmek hedeflenmektedir.

Bu çalışmanın amacı, üniversitelerde performans ölçümünün nasıl bir süreç olduğunu, bu süreçte akademik personelin yerine getirmesi gereken sorumluluk ve kriterlerin neler olduğunu belirlemeye çalışmanın yanı sıra, bu sorumluluk ve kriterlere ilişkin eğilimlerin bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde performans ve performans ölçüm kavramından bahsedildikten sonra, performans değerlemenin ne olduğundan söz edilmiş, performans değerlendirme yaklaşımlarına değinilmiştir. Başarılı bir performans değerlendirme sisteminde bulunması gereken özelliklere yer verildikten sonra ikinci bölüme geçilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde yükseköğretim ve üniversite kavramları açıklandıktan sonra, vakıf üniversitelerinde performans değerlendirme sisteminin yararları, değerlendirme süreci, performans kriterlerinin belirlenmesi ve puan hesaplanması hakkında bilgi verilerek literatürde konu ile ilgili daha önce yapılmış çalışmalara yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmanın metodolojisi incelenmiştir. Araştırmaya ait amaç, önem, kapsam ve sınırlılıklar, hipotezler, veri toplama araçları ve verilerin analizinden bahsedildikten sonra yapılan anket uygulamasına ait bulgular ve yorumlara yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünü oluşturan dördüncü bölümde ise sonuçlar ve öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

PERFORMANS DEĞERLEME VE ÖLÇÜMÜ

1.1. PERFORMANS VE PERFORMANS ÖLÇÜM KAVRAMI

1.1.1. Performansın Tanımı ve Kavramı

Performans, amaçlı ve planlı faaliyetler sonucunda ortaya çıkan nicel ve nitel olarak belirleyen bir kavramdır. Performans göreceli ya da mutlak olarak açıklanır. Kalite, tutumluluk, üretimde verimlilik ve hizmette etkinlik genel çerçevede performansın tanımını oluşturmaktadır (Kubalı, 1999, s. 32). Performans, çalışan tarafından belirli bir zaman dilimi içerisinde verilen görevleri yerine getirmesiyle elde edilen sonuçlardır. Elde edilen sonuçlar olumluysa, çalışanın örgüt tarafından verilen görev ve sorumluluklarını büyük ölçüde yerine getirdiği, böylelikle performansının yüksek olduğu; elde ettiği sonuçlar yetersizse, personelin başarısız olduğu ve performansının düşük olduğu söylenilebilir (Özgen, Öztürk, & Yalçın, 2002, s. 209).

Bir örgüt için performans, belli bir zaman sonundaki çalışma veya çıktı sonucudur. Performans örgüt amaçlarının gerçekleşmesi için gösterilen bütün çabaların değerlendirilmiş hali olarak tanımlanabilir (Tarım, 2004, s. 234). Kısacası performans kavramı, yapılan faaliyetler neticesinde elde edilen tablonun sayısal ve sayısal olmayan veriler ile ortaya koyulması olarak açıklanabilir. Böylelikle performans kavramıyla ilgili sadece başarıdan değil, bunun yanında başarısızlıktan da bahsedilebilir (Yücel, Merkez ve Çevre İlişkisine Bağlı Örgütsel Yapı ve Performans, 2010, s. 23). Ayrıca performans kavramı sadece hedeflere ulaşmak veya başarının derecesini belirlemek değil hedeflere verimli, ekonomik ve etkili ulaşmaktır (Şentürk, 2005, s. 21).

1.1.2. Performansın Boyutları

Sanayi devriminin başlarından yakın tarihe kadar performans boyutları denildiğinde ilk düşünülen kavramlar maliyet ve kârdı. Sonrasında performansın boyutları maliyet, kar ve verimlilik olmak üzere bir üçgen olarak ele alınmaya başlanmıştır. Günümüzde ise boyutlar sınıflandırılırken çalışanların davranışları, ürün liderliği, kamu sorumluluğu ve pazar durumu gibi daha önce bahsedilmeyen boyutlar eklenmiştir (Akal, 2000, s. 15).

İşletme alanında genel kabul görmüş sınıflandırmaya göre, performans boyutları yedi madde olarak sayılmaktadır. Bu maddeler şu şekildedir; (Akal, 2000, s. 15).

- Kalite
- Etkinlik
- Yenilik
- Verimlilik
- Verim ve giderlerden yararlanmak
- Çalışma yaşamının kalitesi
- Bütçe ve karlılığa uygun olmak

Bu yedi boyutun dışında daha başka performans boyutlarından da söz edilebilir. Fakat performans değerlemesinde en yaygın olarak kullanılan göstergeler bu şekilde ele alınmaktadır.

1.1.3. Performans Ölçümü ve Performans Ölçüm Sistemi

Performans ölçümü, bir kurum tarafından daha önce belirlenen hedeflerine ve amaçlarına göre ortaya çıkan sonuçları ya da hizmetleri analitik olarak birlikte değerlemesine yönelik bir süreçtir. Performans ölçümü bir kurumun süreç içinde elde ettiği sonuçları, kullandığı hizmetleri, kaynakları görmesi için sistematik yani düzenli bir biçimde veri toplaması, verileri raporlaması ve analiz etmesi olarak tanımlanmaktadır (Yörüker, Karabeyli, Kaya, & Özeren, 2003, s. 9).

Performans ölçümü kurum çalışanlarının verimliliklerinin ve katkılarının belirlenmesinin yanı sıra liyakat, iş ilişkileri vb. birçok konuda başarı ve gelişmelerin ölçülmesidir. Yapılan ölçümün anlamlı olabilmesi için en doğru değerlerin belirlenip bu değerler doğrultusunda ölçümler yapılması gerekmektedir (Işığışık, 2008, s. 2). Performans ölçümünün yapılmasının temel amacı, performansı daha başarılı hale getirmektir. Yöneticilerin de performans ölçümünü çalıştıkları kurumdaki görevlerinin önemli bir parçası olarak görmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla kurum yöneticilerinin de performans ölçüm sistemine destek olmaları beklenir (Coşkun, 2006, s. 3).

Performans ölçüm sistemi, etkililiği ölçmek için kullanılan, diğer sistemlerden ilgili bilgileri alan ve birleştiren, performans yönetim sisteminin beyni olan bilişim sistemi olarak tanımlanmaktadır. Böylelikle, değerlendirilmiş sonuçlar arasındaki sebep

sonuç ilişkisi ve katma değerli aktiviteleri yansıtan modelleri ortaya koymaktadır (Yüreğir & Nakıboğlu, 2007, s. 546).

Performans ölçümüyle ilgili yapılan çalışmalar sonucunda aşağıdaki sorulara cevaplar aranmaktadır (Akal, 2000).

- Yapılan işler ne kadar başarılı?
- Sonuçlar beklenen düzeye ulaşmış mıdır?
- Gerçekleştirilen faaliyetlerin kurumun başarısına katkısı olmuş mudur?
- Belirlenen strateji ve hedeflere ulaşılmış mıdır?
- Temel ilkelerden çıkma-sapma var mıdır?
- Genel olarak performans iyi yönde ilerlemekte midir?

Performans ölçümünün kurumlar açısından yararlarını şu şekilde sıralayabiliriz. (APQC-American Quality and Productivity Center-Amerika Verimlilik ve Kalite Merkezi): (Yüreğir & Nakıboğlu, 2007, s. 546).

- Yöneticileri müşteriler ve paydaşların memnuniyet dereceleri ve ihtiyaçlarından haberdar etmek ve program çıktılarıyla ilgili sonuçlarla birlikte kaliteyi yükseltmek,
- İş sürecindeki sorunları ortaya çıkarmak ve iyileştirilmesini sağlamak,
- Süreci yönetirken kantitatif ve nesnel karar verme yöntemlerini kullanarak daha kaliteli kararlar almak,
- Kurumun amacını ve stratejik planını desteklemek,
- Nesnel ve önyargısız bir performans değerlendirme yöntemi belirleyerek, çalışanları motive etmek,
- Bütçeyi hazırlamaya ve planlama yapılmasına destek olmak,
- Hizmetlerin daha ulaşılabilir olmasını sağlamak,
- Olası büyük hatalardan önce erken uyarı sistemi oluşturmak,

Tablo 1’de işletmelerde performans ölçümüyle ilgili yapılan araştırmalar görülmektedir.

Tablo 1. Performans Ölçütleri Literatür Taraması

Yazar(lar)	İncelenen Performans Ölçütleri
Skinner	Hizmet, üretkenlik ve kalite, yatırımın geri dönüşü
Campanella ve Corcoran	Kalite maliyetleri ve seviyesi
Richardson, Tayloar ve Gordon	Kalite, çıktı hacmi, zamanında teslim, birim başına maliyet, yeni ürün sunma yeteneği, ürün esnekliği, hacim esnekliği, işgücü verimliliği
Rosenfield, Shapiro ve Bohn	Teslim süresi, maliyet
Skinner	Etkinlik ve maliyet, güvenilirlik/ürün kalitesi, teslim süresi ve güvenilirliği, ürün esnekliği, hacim esnekliği, yatırım
Fine	Maliyet, uygunluk seviyesi (hatalı olmama oranı)
Miller ve Roth	Kalite tutarlılığı, fiyat, esneklik, yüksek üretkenlik, hızlı teslim, hacim değişimi, güvenilir teslim, satış sonrası hizmet
Munir Ahmad ve Nasreddin Dhafr	Kalite, ürün çeşidi, teslim süresi, verimlilik, esneklik
Ferfows ve De Meyer	Kalite, envanter değişimi, birim üretim maliyeti, zamanında teslim, yığın büyüklüğü, gelişme hızı, genel maliyetler
Miller ve Kim	Genel maliyetler, teslim hızı, üretim maliyeti, stok devir hızı, ürün geliştirme hızı, kalite
Schonberger	İşleme süresini azaltma, girdi ve çıktı kalitesi, üretim birim maliyeti, işgücü üretkenliği, tahmin uygunluğu
Rajan Suri ve Ramakrishna Desiraju	Esneklik, ürün teslim süresi, üretim süreci esnekliği, ürün çeşitliliği
Flynn, Filipini ve Forza	Teslim süresi, üretkenlik, satış maliyeti, kalite tutarlılığı
Marcello Braglia ve Alberto Petroni	Üretkenlik, üretim süreci hızı, esneklik, depolama süresi, ürün teslim süresi, yeni ürün sunumu
Mapes	Üretim süresi, kalite tutarlılığı, üretim süreci esnekliği, işleme süresi, yeni ürün sunum hızı ve oranı, teslimat güvenilirliği, ürün çeşitliliği
New ve Szwecjzewski	Müşteri hizmeti üretkenlik,
Parker ve Wirth	Üretim esnekliği, yeni ürün sunumu, süreç esnekliği, teslimat süresi

Kaynak: (Zerenler, 2005, s. 5)

1.2. PERFORMANS DEĞERLEME

Bu bölümde performans değerlemenin tanımı, tarihsel gelişimi, önemi, amacı ve avantajları üzerinde durulacaktır.

1.2.1. Performans Değerlemenin Tanımı

Performans değerlemesi; bilgi alışverişine, ortak bir çalışmaya, oluşan başarı ve hatalar açısından sorumluluk paylaşımına dayalı ve eğitimde gelişmeye imkân tanıyan dinamik olarak tanımlanabilen bir sistemdir (Barutçugil, 2002, s. 178).

Performans değerlendirme, çalışanların belirli bir zaman diliminde üzerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirmesiyle sağladığı sonuçlardır. Elde edilen sonuçlar olumluysa, çalışanın görev ve sorumluluklarını başarı ile yerine getirmiş ve yüksek performans gösterdiği anlaşılmış olur. Eğer bu sonuçlar yetersiz ise, çalışanın görev ve sorumluluklarını yerine getirmede başarılı olmadığı ve düşük bir performansla sahip olduğu yargısına ulaşılabılır (Özgen, Öztürk, & Yalçın, 2002, s. 209). Performans değerlendirme, insan kaynakları yönetiminin önemli işlevleri arasında yer alır. Performans değerlendirme sürecini, bireyin herhangi bir konudaki başarısını ya da etkinlik düzeyini belirlemeye yönelik çalışmaları oluşturmaktadır. Tabii ki etkinlik düzeyini ve başarıyı ölçmek kolay bir iş değildir. Zor olmasının en önemli nedeni ise bu değerlendirmelerin bir insana yönelik yapılmasıdır ve performans ya da başarının sübjektif kavramlar olmasıdır (Fındıkçı, 1999, s. 297).

Performans değerlendirme, memur, işçi, gözetimci, yönetici, teknik ya da satış personeli için yapılıyorsa kullanılacak kelime de değişmektedir. Memurlar ve yöneticiler için başarı değerlendirme, işçiler için liyakat değerlendirme, üst yöneticiler için etkinlik derecelenmesi gibi karşılıklar kullanılmaktadır. Fakat bütün bunlar genel olarak başarı değerlendirme ismi altında toplanmaktadır (Ataay, 1990, s. 234).

Uygulamada yapılan performans değerlendirmelerinin büyük bir çoğunluğu gerçek amaca ulaşmaktan uzak kalmaktadır. Bunun nedenlerinden birisi de iyi bir performans değerlendirmesinin hangi esaslara dayandırıldığına açıkça belirlenmeden yapılmasıdır (Atasağun & Kavak, 1989, s. 230). Kurumların, performans değerlendirmede kullandıkları araçlar ve belirledikleri hedefler birbirinden çok farklı olabilir. Performans değerlendirme,

kurumlarda belirli bir zaman dilimi çerçevesinde çalışanların başarı ve davranışlarının ölçüm ve değerlemelerinin yapıldığı bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu süreci uygun bir şekilde tasarlamak ve uygulamak, işten çıkarma, ödüllendirme, terfi veya geri çağırma gibi kurum kararlarının verilmesinde kolaylık sağlar. Ayrıca çalışanın gelişiminde üstlerine karar vermede yardımcı olması, çalışanların kariyer tercihlerine yol göstermesinde de avantaj sağlamaktadır (Gök, 2006, s. 40).

Kusursuz mükemmel bir performans değerlemesi biçimi ya da yönteminden bahsetmek mümkün değildir. Performans değerlemesi, uygulandığı durumun imkanları göz önünde bulundurularak yapıldığında daha etkili olacağı bir gerçektir. İdeal olan çalışanla yöneticinin hangi işi nasıl yapacağı, amaca nasıl ulaşılacağı ve sonuçlanan performansla birlikte önceden belirlenen hedeflerin birbirine ne derecede uyduğu hakkında ortak bir anlayışa varmasıdır (Palmer, 1993).

1.2.2. Performans Değerlemenin Tarihsel Gelişimi

Performans değerlendirme, bireylerin zihinsel ve fiziksel özelliklerinin yeteneklerinin ve davranışlarının basit bir şekilde ölçülmesiyle başlamıştır. Fakat yıllar içerisinde değişikliğe uğrayarak uzmanlar tarafından çok yönlü ölçütlerden oluşan değerlendirme sistemleri ortaya çıkarılmıştır (Carter, 1994, s. 132).

Performans değerlemenin tarihsel sürecine daha yakından bakıldığında, çok eski kaynaklarda adından bahsedilmemekle birlikte, performans değerlemenin çok önemli bir konu olduğundan sık sık bahsedilmiştir. 1800'lerde endüstri alanında İskoçya'da Robert Owen tarafından bir pamuk imalathanesinde herkes tarafından bilinmeyen bir gözlem sistemi uygulanmıştır. Savaş döneminde Amerika Birleşik Devletleri'ndeki her erkek çalışana, iş performanslarının değerlendirileceğinin bildirilmesiyle resmi olarak performans değerlendirme uygulamasının başladığı kabul edilir. 1800'lü yılların sonlarına doğru performans değerlendirme uygulamaları artarak uygulanmaya devam etmiştir.

Amerika Birleşik Devletleri Federal Sivil Servisi'nin, devlette görev alacak memur atamalarında, verimli, hızlı ve başarıya göre atama sistemi ve terfi sistemi uyguladığı belirtilmektedir (Gök, 2006, s. 41).

Ülkemizdeki ilk performans değerlendirme, devlet kurumlarında başlamıştır. İlk kez Karabük Demir Çelik İşletmelerinde (1948) ve ardından Makine Kimya Endüstrisi ile Sümerbank ve Devlet Demir Yollarında uygulanmıştır. 1960'larda yabancı sermayenin özel sektöre girmesiyle performans değerlendirme uygulamaları daha profesyonel bir hal almıştır (Bingöl Ş. , 1993, s. 21).

1.2.3. Performans Değerlemenin Önemi

Performans değerlemesi bir kurumun çalışanlarının verimliliğini artırma ve ödüllendirme, yükseltme, yönetici yetiştirme, transfer etme kararlarında esaslar belirlemede çok büyük önem taşımaktadır (Türkel, 1998).

Performans değerlemenin önemi maddeler halinde ifade edilecek olursa; (Richard & Grote, 1996).

- Yapılan işi geliştirmeye yardımcı olmak,
- Çalışanın terfileri hakkında endişe oluşturmamak,
- Kurumda çalışanların birbirleriyle ilişkilerinin iyileşmesini sağlamak,
- Çalışanlar için transfer kararlarında önemli rol oynamak,
- Çalışanın eğitimi ve yetişmesi için gerekenlerin belirlenmesine katkıda bulunmaktır.

1.2.4. Performans Değerlemenin Amacı

Performans değerlemenin temel amacı, bireysel performansın adil ve sağlıklı, standart ve kriterler aracılığıyla belirlenerek ölçülmesi, ölçülen performanslar hakkında çalışanlara geribildirim yapılması ve bireysel performansın geliştirilerek kurumdaki etkinliğinin artırılmasıdır (Uyargil, 1994, s. 3).

Başka bir ifadeyle performans değerlemenin amacı; kurumdaki çalışanların iyiden kötüye sıralaması değil, örgütsel amaçların astlar tarafından benimsenme ve anlaşılma derecesinin ortaya çıkarılması, belirlenen amaçların tüm çalışanlar tarafından minimum düzeyde yerine getirilmesinin sağlanması ve tüm çalışanların memnun olduğu dinamik bir çalışma ortamının sürekli olarak korunmasıdır. Bu çerçevede beklentileri yerine getiremeyen çalışanların, geliştirmesi gereken alanları ortaya koymak, hedefler

arasında yer alır. Üstün asta bakışının bir göstergesi olan klasik performans değerlendirme sistemi bugünkü iş hayatında iflas etmiştir. Çünkü performans değerlendirme sisteminden kurumun asıl beklentisi ilerde kariyer planlamasında kimin nerede olduğunun belirlenmesi değil, çalışanlar açısından sisteme önemli geribildirimler vermesi, sistemi devamlı geleceğe ve örgütsel vizyona yönlendirmesi, kurumu yarınlar taşımasıdır (Kaplan & Palus, 1994, s. 168).

Performans değerlemesini yapmanın amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir; (Özgen, Öztürk, & Yalçın, 2002, s. 211).

- Performans değerlendirme sayesinde ulaşılan bilgileri, kurumda görev alan tüm çalışan ve yöneticilere geribildirim yoluyla aktararak performansının iyileşmesine katkı sağlamak,
- Çalışanların kişisel gelişim ve eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek ve öncesinde uygulanan eğitim programının sonuçlarını değerlendirmek,
- Çalışanlara nasıl bir maaş zammı ya da maaş ayarlaması yapılması gerektiği konusunda yöneticilere destek olmak,
- İşten çıkarma, terfi, nakil gibi konularda tarafsız olma konularında yöneticilere yardımcı olmak,
- Çalışanlar için kariyer planlama çalışmalarına rehberlik etmek,
- Çalışanların iyi ya da kötü performanslarını belirleyerek kadrolaşma aşamasında eksikliklerini ve ya yetersizliklerini gidermek,
- İnsan kaynakları planlaması, iş analizi ve diğer insan kaynakları sistemindeki hatalı bilgileri belirleyerek eğitim, değerlendirme, işe alma gibi insan kaynakları kararlarında hata yapılmasını engellemek,
- İş planlamasındaki yanlışlıkları belirlemek ve bu doğrultuda gereken düzeltmelerin yapılmasını sağlamak,
- Çalışanların sağlık, finans, aile ve diğer özel sorunlarını değerlemeye katarak insan kaynakları biriminden çalışanlara yardımcı olunmasını sağlamak,
- Kurumdaki çalışanların hepsine sorumluluk yükleme, görevini iyi bir şekilde yapma, inisiyatif kullanma konularında motive ederek daha istekli çalışma yapmalarını sağlamak,
- Üstler ve astları arasında iletişimin iyi olması ve ortamın bu şekilde kurulmasına

- yardımcı olmak,
- Nakil, terfi, işten çıkarma ve ödüllendirmeye yasal bir temel oluşturmak,
 - İnsan kaynakları planlamasının arz ve talep tahminleri için güvenilir ve doğru bilgi girdilerini sağlamak,
 - İnsan kaynakları birimi ve gelecekte kurumun iyi ya da kötü performans gösterip göstermediği hakkında geribildirim sağlamaktır.

Tablo 2. Performans Değerlemenin Amaçları

Çalışan İçin
○ Destek aracı/takviye (ücret artışı, övgü)
○ Kariyer ilerlemesi (sorumluluk artırma, terfi)
○ İş hedeflerine ulaşma konusunda bilgi
○ Performansı geliştirme için geri bildirim kaynağı
Yönetici İçin
○ Çalışan hakkında karar verebilmek için temel kaynak (işten çıkartma, terfi gibi)
○ Çalışanların amaçlarını başarmalarını değerlendirme
○ Çalışanlara olumlu geribildirim sağlamak için fırsat
○ Astlarla birbirlerini etkilemek için fırsat
Organizasyon İçin
○ Bireysel ve iş birimlerinin verimliliğini değerlendirme
○ Personel seçme ve yerleştirme metotlarının onaylanması
○ Çalışanların motivasyonunun artırılması ve takdir edilmesi
○ Personel eğitim ihtiyaçları için bilgi kaynağı
○ Organizasyonel müdahalelerin etkilerinin değerlendirilmesi
○ (sistem değişiklikleri, eğitim programları gibi)

Kaynak: (Riggio, Introduction to Industrial and Organizational Psychology, 2003, s. 125)

Tabloda görüldüğü gibi performans değerlendirme, çalışan, yönetici ve organizasyon için birçok önemli amacın hayata geçmesinde araç olarak kullanılmaktadır. Özellikle işverenlerin; “çalışanlar arasında hangileri terfi eder? Çalışanlardan hangilerinin maaşları arttırılmalıdır? Kim işten çıkarılmalı? Kim işletmede tutulmalı? Hangi çalışanlara özel eğitim verilmeli?” gibi sorulara cevap

bulmada performans değerleme sonuçları çok önemli bir yer tutmaktadır (Ataay, 1990).

1.2.5. Performans Değerlemenin Avantajları

Bilimsel bir şekilde ve sürekli olarak yapılan performans değerlemeleri çalışan ve kurum açısından çeşitli yararlar sağlamaktadır. Çalışanın çalıştığı işteki düzeyinin belirlenmesi, çalışanın ödüllendirilmesi yoluyla kurumun amaçlarının gerçekleştirilmesi ve çalışanın işindeki düzeyinin belirlenmesinin yanı sıra bir planlama için bilgi temin edilmektedir (Cole, 1993). Süreci doğru işleyen bir performans değerleme sistemi, çalışan için de yönetici için de, örgüt için de birçok yarar sağlamaktadır. Performans değerlemesinin avantajları bu üç taraf açısından aşağıdaki şekilde ele alınmaktadır (Kaynak, Adal, Ataay, Uyargil, & Sadullah, 1998, s. 207).

1.2.5.1. Yöneticiler Açısından Avantajları

Performans değerleme yöneticiler açısından ele alındığında, çokta kolay bir iş olmadığından bazı yöneticiler performans değerlemesine sıcak bakmamaktadır. Buna rağmen performans değerlemeden en fazla yararlananlar da yöneticilerdir. Performans yönetimi kavramı her ne kadar kurumlarda uygulanması bazı yöneticiler açısından zaman kaybı ve bir külfet gibi görünse de, iyi uygulanmış bir performans yönetim sisteminden faydalanan kişiler genelde yöneticilerdir. (Kaynak, Adal, Ataay, Uyargil, & Sadullah, 1998). Yöneticiler açısından performans değerleme sisteminin yararları aşağıda sıralanmıştır.

- Kontrol ve planlama işlevlerinde daha etkili olur. Böylelikle astların performansı olumlu yönde etkilenir.
- Astlarıyla aralarındaki iletişim pozitif yönde gelişir. İlişkiler olumlu hale dönüşür.
- Astların güçlü ve zayıf yönlerinin kolaylıkla belirlenmesi için yöneticilere yardımcı olur.
- Astları değerlendirirken kendi güçlü ve zayıf yönlerini de tanırlar.
- Astları değerlendirme sonuçlarına göre daha yakından tanımları yetki devrinde işlerini kolaylaştırır.

1.2.5.2. Astlar Açısından Avantajları

Performans değerlemenin astlar açısından avantajları aşağıdaki gibi özetlenebilir;

- Çalışanlar performans değerlendirme sayesinde yönlendirilir.
- Değerlendirilen çalışan ile yönetim arasında iletişim kurulur.
- Çalışan belirlenen amaçlar doğrultusunda neler yapması gerektiğini bilir.
- Terfi, ücretlendirme, transfer, cezalandırma gibi konularda, çalışanlar açısından objektif bir değerlendirme gerçekleşir.
- Çalışanların kendi standart ve hedeflerini, henüz planlama aşamasındayken fikirlerini tartışabilme ve üzerinde anlaşmaya varabilme imkânı sağlar.
- Adaletli bir şekilde yapılan performans değerlendirme ile işgücü devri ve devamsızlık azalır.
- Çalışanın güçlü ve zayıf yönleri keşfetmesini ve kendine güvenmesini sağlar.
- Performans değerlendirme esnasında yöneticiler ile çalışanlar arasındaki çatışmaları iyileştirerek başarının en yüksek seviyeye çıkmasını sağlar.
- Yöneticilerin kendilerinden tam olarak ne beklediği hakkında bilgi sahibi olurlar.
- Çalışanlar yaşadıkları sorunlarla ilgili yöneticileriyle konuşma fırsatı sağlar.

1.2.5.3. Örgüt Açısından Avantajları

Bir örgüte performans değerlemenin sağladığı yararlar aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

- Organizasyonun karlılığı ve etkinliğinde bir artış gözlenir.
- Üretim ve hizmette kalite artar.
- Eğitim bütçesi ve eğitim ihtiyacı daha doğru ve kolay biçimde belirlenir.
- İnsan kaynakları planlaması için gerekli bilgiler daha güvenilir bir biçimde elde edilir.
- Çalışanların gelişme potansiyelleri daha doğru gözlenir.
- Kısa vadeli beşeri ihtiyaçların giderilmesinde esneklik sağlanır. Yani işe devamsızlık, işgücü devri gibi meydana gelen ihtiyaçların karşılanmasında daha esnek davranılır.

1.3. PERFORMANS DEĞERLEME YAKLAŞIMLARI

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, çok fazla performans değerlendirme yönteminin olduğu görülmektedir. Kullanılan performans değerlendirme sistemleri yapılan işin niteliğine ve ulaşılan sonuçların kullanılacağı alana göre farklılık göstermektedir. Performans değerlemenin hangi yöntemlerle uygulamaya konulacağı, ne zaman ve niçin yapıldığı kadar önemlidir. Performans değerlemenin en önemli sonucu budur. Performans değerlemenin nasıl yapıldığını bilmek ve sonuçlarını değerlendirmek onun daha iyi anlaşılmasını sağlar. Değerlemeye ilişkin yöntemler; yönetimin amacına, örgütlerin yapısına, çevreye, çalışanın beklentisine, terfi planlarına ve teknolojik faktörlere göre değişebilir (Yücel, İnsan Kaynakları Yönetiminde Başarı Değerlendirme, 1999, s. 112).

Her organizasyonun kullandığı yöntem, o organizasyonun gereksinimlerine ve kültürlerine bağlı olarak farklılık göstermektedir. Performans değerlendirme yöntemlerinden hangisinin kullanılacağı belirlenmeden önce aşağıdaki maddelere dikkat edilmesi değerlemenin başarısında ve etkinliğinde pozitif yönde etkili olacaktır (Bakan & Kelleroğlu, 2003, s. 113).

- Her yöntemin neyi ölçtüğünün ve yapısının neden olduğu sorunların iyi incelenmesi,
- Kullanılacak yöntemin kurumun politikalarına ve yapısına uygun olması,
- Kullanılacak yöntemin değerlendirilen yönetici ve çalışanlar tarafından benimsenmesi ve kabul edilmesi.

Performans değerlendirme yaklaşımları; kişilerarası karşılaştırmalara dayalı yaklaşım, ortak performans kriter ve standartlara dayalı yaklaşım, bireysel performans standartlarına dayalı yaklaşım ve 360 derece performans değerlendirme yaklaşımı olarak aşağıda ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

1.3.1. Kişilerarası Karşılaştırmalara Dayalı Yaklaşım

Çalışanların birbirleriyle karşılaştırmalarına dayanarak yapılan performans değerlendirme yaklaşımlarına, kişilerarası karşılaştırmalara dayalı yaklaşımlar adı verilir. Bu amaçla en çok basit (doğrudan) sıralama, ikili karşılaştırma ve zorunlu dağılım metotları kullanılmaktadır (Gürüz & Yaylacı, 2007, s. 227).

1.3.1.1. Basit (Doğrudan) Sıralama Yöntemi

Çalışanları iyiden kötüye doğru sıralayarak, her bir çalışanı ayrı ayrı ele alarak değerlendirmekte ve diğer çalışanlarla bir bütün olarak karşılaştırarak çalışanları en iyiden en kötüye doğru sıralamaktadır. Bu yöntemde çalışan, diğerlerine göre daha iyi bir performans ortaya koyuyorsa sıralamanın başlarında yer alır (Özgen, Öztürk, & Yalçın, 2002, s. 229). Bu yöntemin asıl amacı çalışanları birbirleriyle karşılaştırmak ve bütün çalışanların kişisel gelişim, işbirliği, tutum ve performans bakımından en iyi olanla en kötü arasında sıralama yapmaktır (Bingöl D. , 1990, s. 179).

Sıralama yönteminin bazı uygulama yöntemleri vardır. Örneğin; toplam çalışan sayısına göre bir çizelge oluşturularak değerlemede kullanılacak faktörler ya da nitelikler belirlenebilir. Değerlendirici en başarılı olduğunu düşündüğü çalışanın ismini birinci sütuna, en başarısız gördüğü çalışanın ismini de son sütuna yerleştirir. Sonra daha az başarılı olanı birincinin devamı ve daha az başarısız olanları da en sondan itibaren yazarak listeyi oluşturur (Ataay, 1990, s. 256).

1.3.1.2. İkili Karşılaştırma Yöntemi

İkili karşılaştırma yöntemi basit sıralama yöntemine göre daha sağlıklı bir değerlemedir ve her bir çalışan diğer çalışanlarla tek tek karşılaştırılır. Önceden belirlenen çiftlerin birbirleriyle karşılaştırılması sonucunda başarılı olan çalışan için koyulan işaretler toplanır ve en fazla işarete sahip olandan, en az işarete sahip olana doğru sıralama yapılır. Karşılaştırılacak çalışan sayısının fazla olması halinde, karşılaştırma sayısı artacağından bu yöntemin kalabalık gruplar için uygulanması çok zor ve fazlasıyla zaman alıcıdır (Kaynak, Adal, Ataay, Uyargil, & Sadullah, 1998).

Uygulaması en kolay, en ucuz ve en az zaman alan yöntemdir. Özellikle çalışan kişinin az sayıda olduğu yerlerde uygulama daha tutarlı sonuçlar verir. Bu yöntemde çalışanlar ikişer ikişer karşılaştırılarak değerlendirilirler. Mesela 8 kişilik bir çalışan grubu için aşağıdaki tabloda oluşturulan karşılaştırma tablosu elde edilebilir (Sabuncuoğlu, Personel Yönetimi, 1997, s. 174).

Tablo 3. İkili Karşılaştırma Tablosu

	1	2	3	4	5	6	7	8
1		+	-	-	-	-	+	+
2	-		-	-	-	-	-	-
3	+	+		+	+	-	-	+
4	+	+	-		+	+	+	+
5	+	+	-	-		-	-	-
6	+	+	+	-	+		+	+
7	-	+	+	-	+	-		+
8	-	+	-	-	+	-	-	

Kaynak: (Sabuncuoğlu, Personel Yönetimi, 1997, s. 200).

Yukarıdaki tabloda sol tarafta numaralandırılmış çalışanlar ile yukarıda numaralandırılmış aynı çalışanlar ayrı ayrı birbirleriyle karşılaştırılır ve belirlenen çalışana “+” işareti koyulur. Değerleme bitip tablo incelendiğinde çalışanlar en fazla “+” işaretini alandan en az “+” işaretini alana doğru sıralanarak performans listesi elde edilir. Liste başında olanlar en başarılı çalışanlar iken; liste sonunda olan çalışanlar ise başarısız olanlardır.

İkili karşılaştırma yönteminde yapılacak karşılaştırma sayısını bulmak aşağıda formülize edilmiştir (Ataay, 1990).

Yapılan karşılaştırma sayısı = K

Toplam personel sayısı = N ise

$$K = [N * (N-1)] / 2$$

Bu yöntemde çalışan başarı ve yeteneklerinin belli parçalara ayrılmaksızın değerlendirilmesi eleştirilen bir yönüdür. Her çalışanın kendisine has özellikleri, nitelikleri

vardır. Bireysel özellikler göz önüne alınarak ayrıntılı bir analiz yapmadan değerlendirilmesi halinde yetenekler açıklıkla tanımlanamayacak ve farklı farklı yorumlar açığa çıkacaktır. Bu yöntemin önemli bir diğer boşluğu da değerlendirilen kişilerin hangi ölçütlere göre değerlendirileceğini bilmemeleri veya geliştirilmesi gereken yeteneklerinin kendilerine iletilmemesidir (Sabuncuoğlu, Personel Yönetimi, 1997, s. 200).

1.3.1.3. Zorunlu Dağılım Yöntemi

Karşılaştırmaya dayalı değerlendirme yöntemlerinden biri de zorunlu dağılım yöntemidir. Bu yöntemde, kurum içerisinde yer alan bütün çalışanlar, öncesinde belirlenmiş olan yüzdesel kategorilere zayıftan güçlüye doğru yerleştirilmektedir. Bu yöntemde, çalışanların sahip oldukları performans boyutlarına göre yerleştirilmesinde normal dağılım eğrisi kullanılmaktadır (Riggio, 2003, s. 133).

Bu yöntem yöneticilerin değerlendirdikleri çalışanları değerlendirme çizelgesi veya ölçeğinin yüksek başarıyı gösterdiği noktalarda kümelenmelerini engellemek amacıyla oluşturulmuştur. Kurumlarda çalışanların performans düzeylerinin normal dağılım eğrisine uygun olması gerektiği varsayımından hareketle bu yöntemde değerlendirilen dördü veya beşli bir ölçeğe göre değerlendirilirler (Woods, 1997, s. 204).

Tablo 4. Zorunlu Dağılım Tablosu

En Yüksek	Yüksek	Orta	Düşük	Çok Düşük
%10	%20	%40	%20	%10

Kaynak: (Uyargil, 1994, s. 39).

Tablo 4'teki skalayı göz önünde bulundurularak 50 kişi değerlendirildiğinde; yöneticinin bu gruptan 5 kişiyi en yüksek, 10 kişiyi yüksek, 20 kişiyi orta, 10 kişiyi düşük ve 5 kişiyi de çok düşük gruplarına yerleştirmesi gereklidir. Bu yerleştirme işleminde tıpkı sıralama yönteminde olduğu gibi genel bir kriterden bahsedilmesi gereklidir (Riggio, 2003, s. 133).

Bu yöntemde yöneticiler, çalışanların performans düzeyinin birbirlerine çok yakın olduğunu, aralarında gözle görülür büyük bir fark olmadığını düşünürler. Bu yöntem, çalışanların performansını normal dağılım eğrisine uygun bir dağılım

göstermesi gerektiği varsayımından yola çıkıldığında, yöneticilerin çalışanları çok düşük şekilde sınıflandırması esasına dayanır (Tahiroğlu, 2002, s. 171).

1.3.2. Ortak Performans Kriter ve Standartlara Dayalı Yaklaşım

Bu yaklaşım, her çalışanın performansını diğer çalışanlardan bağımsız kendi iş tanımları kapsamında ele alır ve değerlendirir. Bu yaklaşımın kişilerarası karşılaştırmalara dayalı yaklaşımdan farkı, kullanılan değerlendirme ölçütlerinin ortak olarak belirlenmesi ve birden çok olmasıdır (Barutçugil, 2002, s. 190).

1.3.2.1. Grafik Değerleme Yöntemi

Geleneksel değerlendirme yöntemi olarak da adlandırılan grafik değerlendirme yöntemi performans değerlemede en eski, en sık ve basit kullanılan yaklaşımdır. Grafik değerlendirme yönteminin geliştirilmesinde önce iş analiziyle önemli bulunan performans boyutlarında, işin miktarı, işin kalitesi, iş bilgisi, kişilik özellikleri, işe devam, çalışkanlık, güvenilirlik ve iletişim biçiminde belirlenir. Sonrasında boyutlar kendi arasında “yeterli”, “yetersiz” ve “mükemmel” gibi derecelendirmeyle belirtilir. Yönetici, ölçekte belirtilen boyutlar açısından çalışanın davranışlarının ve niteliklerinin hangi derecede içinde olduğunu saptayarak değerlemeyi tamamlar. Her derecenin bir puan karşılığı bulunduğundan, değerlendirme sonucu puanların toplanmasıyla başarı puanı elde edilir (Schermerhorn, 1989).

Yöntemin yaygın olarak kullanılmasının temel nedenlerinden bir tanesi de; geleneksel değerlemenin çok kolay düzenlenebilir ve uygulanabilir olmasıdır. Bu elde edilen sonuçların sayılarla ifade edilebilir özellikte olması ve alınacak kararlarda sonuçların kullanılabilmesini desteklemektedir (Uyargil, 1994, s. 42).

Grafik değerlendirme yöntemi, çalışanların olumlu ve olumsuz yönlerini, çeşitli özelliklerini farklı ölçütler doğrultusunda çok yönlü bir değerlemeye olanak vermesi nedeniyle yaygın olarak kullanılmaktadır. Ama bu yöntem, değerlendiricileri ölçekteki değerleri seçerken özgür bıraktığından, geçerliliği ve güvenilirliği düşük, çeşitli değerlendirme sorunlarına neden olmaktadır (Kaynak, Adal, Ataay, Uyargil, & Sadullah, 1998). Grafik değerlendirme yöntemi uygulanırken karşılaşılan sorunlar aşağıda sıralanmıştır:

- Performansla ilgili yapıcı eleştiri sağlamaz.
- Değerlemeyi yapan kişinin düşüncelerinden ayrı, genellikle olgusal bir temele dayanmaz.
- Organizasyonun tamamı için hazırlanan formdaki bazı maddeler, organizasyonda yapılan kimi özel işlerle ilgili olmayabilir.
- Çalışanlara derinlemesine değerlendirme yapmayı ve önerilerde bulunmayı teşvik etmez. Bunun yerine performans değerlendirmelerinde sıklıkla ortaya çıkan “iş hemen bitirme” duygusu görülür (Bayraktaroğlu, 2008, s. 120).

1.3.2.2. Davranışsal Temellere Dayalı Değerleme Ölçütleri Yöntemi (BARS)

Performans değerlendirmesinde sıklıkla kullanılan yöntemlerden birisidir. Daha çok üst yönetimdekiler tarafından tercih edilen bu yöntemde ölçekler daha önceden düzenlenerek çoğaltılan formlar şeklinde hazırlanır ve yöneticilerden hazırlanan formları doldurmaları istenir. Formlarla ölçülmek istenen birtakım kalite ve özellikler yazılı bulunmaktadır. Örneğin liderlik, işe ilişkin bilgi, işin kalitesi, analiz yeteneği gibi. Bu yöntemde grafik değerlendirme yönteminde de olduğu gibi başarıyı belirleyen değişkenler açısından çalışanın değerlendirmesi söz konusudur (Çetin & Dinç Özcan , 2013).

Davranışsal temellere dayalı dereceleme yöntemi, kritik olayları genelleyerek performansın davranışsal boyutlarına destek olan bir yöntemdir. Dolayısıyla bu yöntem grafik değerlendirme ve kritik olay yöntemlerinin bir kombinasyonundan oluşur (De Cenzo & Robbins, 1996, s. 331). Bu yöntem çalışanın işinin önemli boyutlarının belirlenmesiyle başlar. Çalışandan beklenen davranışları yerine getirip getirmediği, çalışanın yanıtladığı sorular ile belirlenir. Sorulara alınan yanıtlarla çalışanın iş boyutları kapsamlı şekilde belirlenmiş olur. Davranışsal temellere dayalı dereceleme yönteminin olumlu yanları aşağıda verilmektedir (Üzmez & Özmen, 2007, s. 20);

- Hem çalışanlar hem de yöneticiler değerlendirme ölçeklerinden önceden haberdarlardır.
- Geri bildirim kişisel yorumlar barındırmaz. Tamamen nesnel esaslara dayalıdır.
- Yöntem merkeze eğilim, katılık yumuşaklık hatalarını barındırmaz.
- Yöntemin kullanımı kolay ve performans değerlendirme sonuçlarının çalışanlarla

paylaşımı kolaydır.

Davranışsal değerlendirme ölçeğinin sınırlılıkları ise;

- Yöntemin uygulanması çok zaman alır.
- Farklı işler için farklı tip formlar oluşturulma zorunluluğu vardır. Bu nedenle bu yöntem sadece birbirine yakın pozisyonlarda çalışanların sayıca fazla olduğu iş grupları için uygulanırsa ekonomik bir sonuç alınır.
- Teknik çıktılara ya da gözlemlenebilir davranışlara dayandığı için, profesyonel ya da yönetimsel işler gibi, kolaylıkla belirlenemeyen işlerde uygulanması çok güçtür.

1.3.2.3. Kritik Olay Yöntemi

Bu yöntemde, yönetici, çalışanın başarı veya başarısızlıklarını belirleyen davranışlarını belirler. Belirlenen davranışlar, genellikle çalışanların performanslarında dikkat çeken önemli olaylardan oluşmaktadır. Sonrasında yönetici, bu önemli olaylarla ilgili olarak çalışana geri bildirim verir. Kişisel özellikler değil, spesifik davranışlara dikkat edildiğinden çalışana durumun açıklanması ve kendisini geliştirmesiyle ilgili bilgi verilmesi kolaydır (Canman, 2000, s. 175). Bu yöntem ilk kez II. Dünya Savaşında ABD Hava Kuvvetlerinde görev yapan askerlerin başarılı olup olmamalarına neden olan önemli olayların incelenmesi ve liste düzenlemesiyle uygulamaya koyulmuş, sonrasında bu yöntem endüstri alanında performans değerlemede kullanılmıştır (Canman, 2000, s. 175).

Kritik olay yönteminin en uygun kullanım yeri, iş performansı ile direkt ilişkili belirli olayların dökümünün kolaylıkla yapılacağı durumlardır. Örgütlerde çeşitli alanlar hakkında bilgi toparlayan yönetici, yeni iş alanlarında çalışanlarla nasıl ilgileneceği hakkında bu yöntemden fazlasıyla yararlanır (Palmer, 1993, s. 47).

“Kritik olaylar” olarak nitelendirilen, iş hayatında karşılaşılan olumlu veya olumsuz öneme sahip olan olayları kaydedip çalışanların dosyalarına işlenmesidir. Bunun için ne çeşit olayların kaydedileceğine ilişkin olarak bazı kategoriler belirlenebilir. Yönetici çalışanları bu kategorilere göre değerler, olumlu ve olumsuz sonuçları çalışanın dosyasına işler. Sonrasında yönetici bu notlara bakarak sonuçları

çalışanlarla tartışır. Bu yöntemde yöneticilerin çalışanlarını yakından takip ederek gözlemlenmeleri ve izlemeleri gerekmektedir (Türkel, 1998, s. 30).

Kritik olaylar yöntemine ait avantajlar ve dezavantajlar aşağıdaki gibi bahsedilebilir (Palmer, 1993, s. 47).

Avantajları;

- Yöneticilerle çalışanların performansları hakkında olumlu tartışmalar gerçekleştirecekleri referans noktaları sağlar,
- Kritik bir olay gerçekleştiğinde, gerekli veriler elde edilmiş olur,
- Performans hakkında fazlasıyla istişare edilecek konu çıkarır, böylelikle çalışanlara tavsiyelerde bulunmayı kolaylaştırır.

Dezavantajları;

- Çalışanların tamamı için özenli bir şekilde uygulandığı takdirde çok fazla zaman alacak bir yöntemdir,
- Sübjektif bir değerlendirme gerçekleştirildiğinde, yöneticilerin çalışanlar için oluşturdukları önyargılardan vazgeçmeleri zordur,
- Kritik bir olayla karşılaşıldığı zaman konu ile ilgili, çalışanlarla hemen konunun konuşulup istişare edilmesi ve gereken değişikliklerin yapılması gerekir,
- Çalışanlar arasındaki performans farklılıklarının herkes tarafından görülebilir kılınması kolay değildir.

1.3.2.4. Kontrol Listesi Yöntemi

Kontrol listesi yöntemi, çeşitli ifadelerle çalışanın özelliklerini ve performansını değerlemeye yönelik bir yöntemdir (Erdoğan, 1991, s. 197). Bu yöntemde çalışanların birbirlerinden farklı davranışlarına ve niteliklerine ilişkin fazlasıyla tanımlayıcı ifadeden bir liste yapılmaktadır. Yöneticiler, listede olan bu ifadelerden çalışana en çok uyanı seçerek değerlemeyi yapmaktadır (Uyargil, 1994, s. 49).

Yöneticiler üzerlerindeki fazla yükü azaltmak için, kontrol listesi yönetimini kullanmaktadır. Bu yöntemde yöneticiler, çalışanların başarılarını değerlendirmekten çok, çalışanların performansları hakkında düşünce geliştirirler. Sorular çoğunlukla

“evet-hayır”, “_” veya “x” işaret koymak suretiyle cevaplandırılır (Bingöl D. , 1990, s. 231).

Bu yöntemin zorluğu, bütün iş kategorileri için ayrı ayrı soru listeleri oluşturmanın zaman alıcı olmasıdır. Ayrıca soruları değerlendiren kişiler için farklı anlamlar taşıyor olması da mümkündür. Bundan dolayı çalışanlara geribildirim sağlama yönünden zor bir yöntemdir (Barutçugil, 2002, s. 191).

1.3.3. Bireysel Performans Standartlarına Dayalı Yaklaşım

Bireysel performans standartlarına dayalı yaklaşımda çalışanların yarattıkları çıktı ve sonuçlara ve gerçekleştirdikleri hedeflere göre oluşturulan bireysel standartlar ile değerlendirilmeleri amaçlanmaktadır. Bu yaklaşımda üç temel yöntem (doğrudan indeks yöntemi, amaca göre değerlendirme yöntemi ve standartlar yöntemi) bulunmaktadır.

1.3.3.1. Doğrudan İndeks Yöntemi

Doğrudan indeks yönteminde performans standartları iki şekilde belirlenir. İlki yönetici tarafından tek başına belirlenirken, ikincisi ise yönetici ile çalışanın müzakeresi sonucunda belirlenir. İşin gerektirdiği çıktıya göre objektif kriterlere ve global niteliklere dayanır. Bu kriterlerden hareketle ortaya koyulan hedeflere ulaşmadaki performans seviyeleri puan aracılığıyla belirlenir. Bu puanların sayısal değer toplamları, genel performansın sayısal indekslerini verecektir (Dağdeviren, 2005, s. 26).

Bu yöntemde verimliliği ölçmek için, gayri şahsi ve nesnel ölçütler kullanılarak, işe devamsızlığa göre değerlendirme yapılır. Örnek vermek gerekirse; bir işverenin başarısı, çalışanlarının işlerini yönetici bulunmadığı zaman da yönetici iş başında bulunduğu zaman gibi yapanların sayısı ya da işverenlerin emrindeki çalışanların işe devamlılığına göre değerlendirilir. Yöneticilik vasfı olmayan çalışanlar için de verimlilik ciddi bir ölçüttür. (Can & Kavuncubaşı, 2001, s. 188). Bu yöntemde göre, öncesinde belirlenen hedeflere ulaşmadaki performans düzeyleri puan kriteriyle belirlenmiş olduğu için, sayısal değerlerin toplamı genel performansın sayısal indeksini vermektedir (Barutçugil, 2002, s. 189).

1.3.3.2. Amaçlara Göre Değerleme Yöntemi

Amaçlara göre değerlendirme yöntemi, planlama yaklaşımı olarak ortaya atılmış bir yönetim felsefesi olarak tanımlanabilir (Woods, 1997, s. 209). Modern değerlendirme yöntemleri kategorisinde yer alan bu yöntem, geleneksel değerlendirme yöntemlerinde karşılaşılan hataları en aza indirmek ve değerlendirmenin daha da nesnel ölçütler çerçevesinde olması amacıyla geliştirilmiştir. Drucker: “Her örgütte gerçek bir grup oluşturarak, bireysel çabalar ortak çabalar içerisinde eritilmelidir. Örgüt üyeleri örgüte birbirlerinden farklı şekillerde katkıda bulunabilirler. Ama örgüt üyelerinin tamamının katkısı ortak amaca doğru olmalıdır” biçiminde örgüt üyelerinin amaç doğrultusunda çalışmalarını gerektiğine değinmiştir (Ataay, 1990, s. 264).

Amaçlara göre değerlendirme yöntemi, yönetici ve çalışanların amaçlarını belirlenen ve ulaşılmayı hedeflenen sonuçları birlikte kararlaştırdıkları ve belirli dönemlerde bu amaç ve sonuçların gerçekleşip gerçekleşmediğini inceledikleri bir süreçtir. Sonuçların değerlendirilmesi sürecinde yönetici ve çalışanlar birlikte kararlaştırdıkları bireysel amaçların ne ölçüde gerçekleştirildiğini saptamaya çalışırlar. Amaçlar, çalışanın performans ölçütü olarak kullanılır. Değerlendirme yapılırken çalışanların bu amaçları ne derecede gerçekleştirdiğine bakılır. Amaçlara göre değerlendirme yöntemi, tüm çalışanları aynı değerlendirmez, her elemanı ayrı ayrı tek başına değerlendirir (2002, s. 167).

Amaçlara göre değerlendirme yönteminin, amaçların belirlenmesinde çalışanların da katılımını sağladığı için planlama tekniği, nesnel geribildirim ve bir yönelim sağladığı için güdüleme tekniği, yönetici ve çalışanların hep beraber belirledikleri amaçlar çerçevesindeki gelişmeyi birlikte değerlendirdikleri için bir başarı değerlendirme tekniği olarak farklı kullanım alanları mevcuttur. Amaçlara göre değerlendirme yönteminin oluşturulmasında izlenecek yol aşağıda belirtilmiştir (Woods, 1997, s. 209).

- Çalışan değerlendirme periyodu için değerlendirme önerir.
- Yönetici ve çalışan bu amaçlar üzerinde tartışır, değişmesi gerekenleri değiştirir ve önemli amaçlar için bir görüş birliğine varılır ve yazıya dökülür.
- Yönetici ve çalışan amaçlarına ulaşmada özel bir eylem planı oluşturma konusunda anlaşılır.

- Yönetici, değerlendirme periyodu sırasında informal olarak amaca ulaşmaya teşvik eder.
- Periyod sonunda çalışan ve yöneticiler, başarılarını tartışır ve ulaşılan amaçlar kapsamında anlaşmaya varırlar.
- Süreçler tekrarlanır.

1.3.3.3. Standartlar Yöntemi

Bu yöntemde, doğrudan indeks yöntemindeki gibi sayısal standartlar ve global çıktı kriterleri kullanmak yerine, sonuçlar daha ayrıntılı olan performans değerlendirme standartlarıyla karşılaştırılır. Bu standartlar, yönetici ve çalışanın karşılıklı müzakereleri sonucunda belirlenmektedir. Bu yöntem, aslında amaçlara göre değerlendirme yönteminin, yönetici olmayan çalışanlara uygulanması olarak da değerlendirilebilir (Dağdeviren, 2005, s. 26).

1.3.4. 360 Derece Performans Değerleme Yaklaşımı

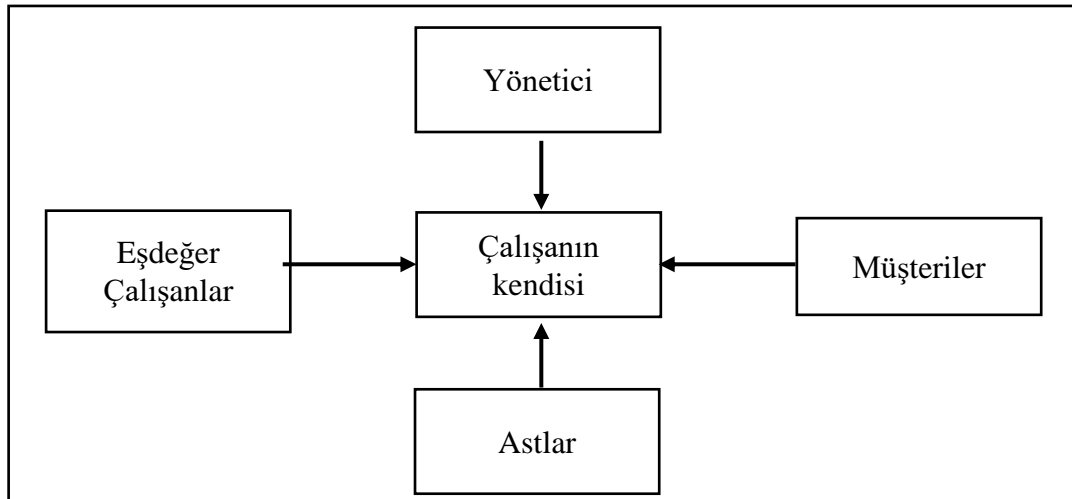
360 derece performans değerlendirme yaklaşımı son zamanlarda en fazla kullanılan değerlendirme yaklaşımlarının başında gelmektedir. Örgütlerin yapılarında, çalışanların sayılarında artış, uzmanlık alanlarında ciddi değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimler, sadece yöneticinin değerlendirici olmasını, hem zaman, hem bilgi, hem de objektif olmak açısından zorlaştırmakta hatta imkânsız hale getirmektedir. Bunun gibi birçok nedenden dolayı, birçok örgüt tarafından 360 derece performans değerlendirme yöntemi tercih edilmektedir. 360 derece performans değerlendirme yöntemi, çalışanların performanslarını; yöneticilerinden, iş arkadaşlarından, üstlerinden, müşterilerden, dışarıdan destekli proje takımlarının diğer üyelerinden ve de kendisinden elde edilen bilgiler doğrultusunda değerlendirilmesi sürecidir (Ludeman, How to conduct self directed 360, 2000, s. 54).

360 derece performans değerlemenin temel amacı, performans değerlemeden ziyade, kişilere farklı kaynaklardan geribildirim almasını ve kişisel gelişimi sağlar. 360 derece performans değerlemede, geribildirim sürecinde tüm çalışanların güçlü yönlerini ve zayıf yönlerini keşfetmesine yardımcı olur. Dolayısıyla 360 derece performans değerlendirme, örgütte formal olarak kullanılan performans değerlendirme sisteminin yerine

geçen bir araç değil, formal olarak kullanılan performans değerlendirme sistemini tamamlayan bir araçtır (Aytaç, 2003). Yöntemin amacını özetleyecek olursak; çalışanların performanslarını belirlemek, tanımlamak, ödüllendirmek, güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek, terfi kararı almak, objektif olmaktır (Ludeman, How To Conduct Self Directed 360, 2000).

Geleneksel performans değerlendirme yöntemleri, yöneticinin tek başına karar verdiği için gelişimsel ve öğrenme ihtiyacının tersine, kişisel algılamalara odaklı, tek yönlü ve sübjektiftir. Bu anlamda bu şekilde bir değerlemenin güvenilir ve tarafsız olacağı düşünülemez. 360 derece geribildirim, örgütlerin geleneksel olan yöneticinin tek başına değerlemesinin olumsuz yönleriyle başa çıkmak ve değerlemeyi daha objektif hale getirmeyi amaçlayan bir performans yöntemidir. 360 derece performans yöntemi disiplinli olarak uygulandığı takdirde kişi, örgüt ve ekip performansını artırarak olumlu olarak değişim gösterecektir (Ölçer, 2004, s. 213).

360 derece performans değerlendirme yaklaşımındaki temel düşünce, çalışanların performansının liderlik, iletişim, insan ilişkileri, görev yönetimi, değişimlere uyabilirlik, iş sonuçları ve üretim, personelin gelişmesi, başkalarının yetiştirilmesi gibi temel yetenek alanlarında çok yönlü izlenmesidir (Lassiter, 1997).



Şekil 1. 360 Derece Performans Değerleme

Kaynak: (Maund, 2001, s. 577).

360 derece değerleme, örgütün bütün fonksiyonlarının sağlıklı olarak çalışmalarını sağlayan, hem çalışan için hem örgüt için geribildirim vermesi açısından yönetsel yapının en önemli dayanağıdır. 360 derece performans değerleme yönteminin avantajları (Sabuncuoğlu, 360 Derece Performans Değerleme Sistemi, 2005, s. 115);

- Güvenilir ve oldukça objektif geribildirim sağlar.
- Kişisel gelişime ve öğrenmeye katkıda bulunur.
- Müşterilerin de değerlemeye katılması, hizmet ve ürün kalitesini arttırır.
- Dijital ortamda gerçekleştirildiğinde önemli bir zaman tasarrufu sağlar.

Devamlı gelişmek ve iyileşme göstermek örgüt için çok önemlidir. Bunun için sadece teknolojik dönüşümlerden faydalanmak yetmeyebilir. alışanı da sürece dâhil edip etkin bir şekilde yararlanmanın yolu, etkili bir performans sisteminin oluşturulmasına bağlıdır. Etkin bir performans değerleme sistemi ise dinamik bir yapıyla mümkündür. Yukarıdan aşağıya hiyerarşinin bulunduğu bir değerleme sistemi, örgütün verimliliğini ve etkinliğini çoğu zaman çözmeyecektir. 360 derece değerleme sistemi bu tür olumsuzluklara son verse bile yine de sistemin dezavantajlarından bahsetmek mümkündür. 360 derece performans değerleme yönteminin dezavantajları (Sabuncuoğlu, 360 Derece Performans Değerleme Sistemi, 2005, s. 115);

- Değerlenen yönetici çoklu değerlemeden dolayı kendisinde bir baskı hissedebilir.
- Değerleyen alışanların oransal ağırlıkları doğru belirlenmezse sonuçlara duyulan güven azalır.
- Değerleme grupları kişisel çıkarlarını gözetebilirler.

1.4. BAşARILI BİR PERFORMANS DEğERLEME SİSTEMİNDE BULUNMASI GEREKEN ÖZELLİKLER

Uygulanan performans değerleme sisteminden beklenen faydanın sağlanması ve etkili sonuçların alınabilmesi açısından bazı kritik özelliklerin bilinmesi ve önemsenmesi gerekmektedir. Bu özellikleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz: (Can & Kavuncubaşı, 2001, s. 171).

a. Performans değerleme sistemi adil olmalıdır: Sistemin adil olması en çok dikkat edilecek şeydir. Performans değerleme sistemi adil olmazsa güvenilmeyen sonuçlar ortaya çıkaracak ve personelde bir motivasyon düşüklüğüne ve iş tatminsizliğine neden olacaktır. Performans değerleme sistemi çalışanların kişilik özellikleriyle değil iş başarısıyla ilgili konularla ilgilenmelidir.

b. Performans değerleme sistemi geliştirici olmalıdır: Performans değerlemesi sonucunda çıkan sonuçlar mutlaka çalışanlarla paylaşılmalıdır. Bu vesileyle çalışan kendini geliştirmesi için elinde inceleyeceği verilere sahip olur. Çalışan bu bildirimler sayesinde kendi eksik yönlerini görür ve önlemlerini alır.

c. Performans değerleme sistemi motive edici olmalıdır: Çalışanlara uygulanacak olan performans değerlemenin neden yapıldığı ve ne işe yarayacağı ayrıntılı olarak anlatılarak, herhangi bir şüpheye düşürmeden değerleme yapılıp tamamlanmalıdır. Değerleme sonucunda, başarılı olduğu sonucu çıkan çalışanlara ödül verilerek güdülenmesi sağlanmalıdır.

d. Performans değerleme sistemi durumlara uygun olmalıdır: Performans değerleme sisteminde sıklıkla karşılaşılan sorunlardan biri de çalışanların değerlendirme için çok genel olduğunu düşünmeleri ve iş ile büyük ölçüde bir ilgisinin olmadığını düşünmeleridir. Değerleme sisteminin işle ilgili bütün niteliklerinin önemsenmesi ve düzenlemenin bu tarzda yapılmış olması çalışanların değerleme uygulamasına karşı daha önyargısız olmalarını sağlar.

e. Performans değerleme sistemi geçerli olmalıdır: Performans değerleme sisteminin geçerli olması, uygulanması sonucunda elde edilen verilerin, personelin başarısıyla denk olması demektir. Örgütün yapısına uygun olarak hazırlanan ölçüm neticesinde elde edilen veriler, ne kadar ideal ve gerçekçiyse o kadar da geçerlidir.

f. Performans değerleme sistemi kapsamlı ve sürekli olmalıdır: Performans değerleme çalışmaları, standart bir başlama ve bitiş süresi olan bir çalışma değildir. Çalışanların iş performansına ait kayıt ve gözlemler sürekli ve düzenli olarak tutulmalı ve değerlendirilmelidir. İş, çalışan ve çalışma ortamı bütün olarak ele alınmalıdır.

g. Performans değerleme sistemi tüm personelin katılımına olanak sağlamalıdır: Performans değerleme sisteminin örgütün üst düzey yöneticileri tarafından oluşturulması ve alt birimlerde uygulanması için dayatılması, genellikle sistemin tepkiyle karşılanmasına neden olmaktadır. Sistemden etkilenecek alt ve orta kademe yöneticilerle bütün personelin değerleme sisteminin geliştirilmesinde söz sahibi olmaları, kendilerinin de katkıda buldukları sistemi daha çok benimsemelerine ve içten bir şekilde uygulamalarına yol açacaktır.



İKİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK ÜNİVERSİTELER VE ÜNİVERSİTELERDE PERFORMANS DEĞERLEME KRİTERLERİ VE SİSTEMİ

2.1. YÜKSEKÖĞRETİM VE ÜNİVERSİTE KAVRAMLARI

Bu bölümde genel olarak yükseköğretim ve üniversite tanımları yapılmış, ilgili kanunların genel işleyişi hakkında bilgi verilmiştir.

2.1.1. Yükseköğretim Kavramı

Ortaöğretime dayalı ve en az dört yarıyılı kapsayan her kademedeki eğitim-öğretimin tümüne yükseköğretim denir. Yükseköğretimde önlisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim yapılmaktadır (www.osym.gov.tr, 2018). Bunlardan kısaca bahsetmek gerekirse;

- Önlisans: Ortaöğretime dayalı dört yarı yılı kapsayan ve ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan yani lisans öğretiminin ilk kademesini oluşturan bir yükseköğretimdir.
- Lisans: Ortaöğretime dayalı en az sekiz yarı yıllık programı kapsayan bir yükseköğretimdir. Lisans düzeyinde örgün, açık ve dışarıdan eğitim verilmektedir. Bu eğitim türleri aşağıda tanımlanmıştır.
 - Örgün Eğitim: Öğrencilerin eğitim-öğretim süresince ders ve uygulamalara devam etme zorunluluğunda oldukları bir eğitim-öğretim türüdür.
 - Açık Eğitim: Öğrencilere radyo, televizyon ve eğitim araçlarıyla yapılan bir eğitim türüdür.
 - İkinci Öğretim: Bazı yükseköğretim kurumlarında normal-örgün, önlisans ve lisans programlarının bir kısmının eşdeğeri programlar açılmakta ve bu programlar örgün eğitim saatleri dışındaki zamanlarda (akşam saatlerinde, hafta sonunda) yürütülmektedir. İkinci öğretim adı verilen bu programları kabul edilen öğrenciler, normal öğretim öğrencilerinden daha yüksek öğrenim harcı öderler. İkinci öğretim öğrencileri normal programlara yatay geçiş yapamazlar.

- Lisansüstü: Yüksek lisans, doktora, tıpta uzmanlık ve sanatta yeterlik eğitimi kapsar.
 - Yüksek Lisans: Bir lisans öğretimine dayalı en az iki yarı yıl süren 12 kredilik eğitim-öğretim ve alanla ilgili araştırmanın sonuçlarını ortaya koyacak bir tez gerektiren yükseköğretimdir.
 - Doktora: Lisansa dayalı en az altı veya yüksek lisansa dayalı en az dört yarı yıllık programı kapsayan ve orijinal bir araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan bir yükseköğretimdir.
 - Tıpta Uzmanlık: Sağlık Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslara göre yürütülen ve tıp doktorlarına belirli alanlarda özel yetenek ve yetki sağlamayı amaçlayan bir yükseköğretimdir.
 - Sanatta Yeterlik: Lisansa dayalı en az altı, yüksek lisansa dayalı en az dört yarı yıllık programı kapsayan ve orijinal bir sanat eserinin ortaya konulmasını, müzik ve sahne sanatlarında ise üstün bir uygulama ve yaratıcılığı amaçlayan doktora düzeyinde lisansüstü bir yükseköğretim eşdeğeridir (www.osym.gov.tr, 2018).

2.1.2. Üniversite Kavramı

Üniversite, Eflatun ve Aristo'nun herhangi bir dini ya da politik baskı olmaksızın öğrencileriyle felsefi konuşma yaptıkları ortamdan esinlenerek bugüne kadar evrensel anlamda bağımsız aynı zamanda tüzel kişiliğe sahip olarak "universitas" adını almıştır. Üniversiteler felsefi konuşmaların yapıldığı ortamda duygusal süreci akıl sürecinin gerisinde bırakarak bireylerin olayları fark ederek ve tartışarak farkına varabilecekleri ortamlardır (wikipedia, 2018).

Eğitim piramidinin en tepesinde yer alan üniversiteler, sistematik bir düzen içerisinde gerekli insan gücünü yetiştirmek, bilimsel yayım, araştırma ve danışmanlık görevlerini yerine getirmek için bilimsel olarak kurulan özerk kurumlardır (Çoruh, 1998, s. 1). Ayrıca üniversiteler bilimsel faaliyetlerinde herhangi bir fayda gözetmeksizin doğru bilginin peşinden gider. Üniversiteler;

- Bilgiyi üretir,
- Bilgiyi öğretir,

- Bilgiyi sunar,
- Bilgiyi yayar.

Yukarıda sıralanan dört faktör üniversitelerin misyonudur (Günay, 2004). Üniversitenin, bilginin üretildiği, yayıldığı ve bunlarla insanlığın sorunlarına çare olduğuna göre, bilgi ve bilimle direkt ilişkisi bulunmaktadır. Çünkü bilim, milletin ekonomik açıdan refaha kavuşması için elde edilen bilgileri saptamanın yanı sıra o milletin bağımsız kalmasının şifrelerini de verir. Dolayısıyla bilim denince öncelikle akla üniversite gelir. Bugün medeniyet, teknik ve teknoloji denince ilk akla gelen kurum yine üniversitedir (Bolay, 2011, s. 106).

Üniversite kavramına herkes tarafından ayrı ayrı işlevler yüklenmiştir. Bu işlevlerin bir kısmı şu şekilde sıralanabilir (Bolay, 2011, s. 107).

- Yaratıcı bir düşünceye sahip, disiplinli ve muhakeme yapabilen, ufku geniş, nitelikli bireyler yetiştirmek,
- Bilimin ve tekniğin gelişmesine katkıda bulunmak,
- Ülkenin hatta dünyanın sorunlarına çözümler üretmek,
- Rasyonel düşünceye sahip, akılcı çözümler geliştiren ufku geniş düşüncesi hür bireyler yetiştirmek,
- Eleştirel düşüncenin yayılmasına öncülük etmek,
- Temel bilimlerin gelişmesine yardımcı olmak,
- Mesleki açıdan ihtiyaç duyulan eleman yetiştirmek,
- Kültürel yeniliğin yeni nesillere aktarılmasını sağlamaktır.

Türkiye’de üniversite olgusu 1981 yılında değişen anayasa ile birlikte yenilenmiştir. Öncelikle yükseköğretim kurumlarının etkinliklerini denetleyen kurum olan Yükseköğretim Kurulu tekrar aktif hale getirilmiştir. Diğer bir yenilik ise, amacı kar etmek olmayan vakıfların yükseköğretim kurumu açmasına izin verilmesidir. 1981 Anayasasıyla yükseköğretim kurumları yasası yürürlüğe girdi ve üniversiteler yeniden yapılandırılmıştır. Ülkede bulunan devlet akademileri birleştirilerek yeni üniversiteler kurulmuştur. Konservatuarlar, meslek yüksekokulları ve öğretmen okulları kurulan üniversitelerin çatısı altında birleştirilmiştir (Gürüz K. , 2003, s. 303).

BOĞAZIÇI ÜNİV.	197	119	163	232	317	1028
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİV.	146	131	371	286	422	1356
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİV.	75	75	276	271	182	879
BURSA TEKNİK ÜNİV.	22	24	86	68	134	334
BURSA ULUDAĞ ÜNİV.	500	279	304	514	828	2425
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİV.	193	162	515	435	400	1705
ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİV.	30	56	209	151	197	643
ÇUKUROVA ÜNİV.	510	193	330	435	753	2221
DİCLE ÜNİV.	225	145	316	264	790	1740
DOKUZ EYLÜL ÜNİV.	753	310	598	735	934	3330
DÜZCE ÜNİV.	94	93	333	261	373	1154
EGE ÜNİV.	913	378	379	560	911	3141
ERCİYES ÜNİV.	423	254	371	314	887	2249
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİV.	57	68	335	211	305	976
ERZURUM TEKNİK ÜNİV.	9	14	63	16	136	238
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİV.	312	168	329	208	622	1639
ESKİŞEHİR TEKNİK ÜNİV.	104	106	157	104	155	626
FIRAT ÜNİV.	374	175	391	244	672	1856
GALATASARAY ÜNİV.	49	45	52	57	66	269
GAZİ ÜNİV.	815	363	236	556	951	2921
GAZİANTEP ÜNİV.	174	113	341	381	552	1561
GEBZE TEKNİK ÜNİV.	95	56	95	93	269	608
GİRESUN ÜNİV.	62	65	344	319	154	944
GÜMÜŞHANE ÜNİV.	16	50	184	177	210	637
HACETTEPE ÜNİV.	881	363	532	603	1391	3770
HAKKARİ ÜNİV.	3	4	64	102	126	299
HARRAN ÜNİV.	106	83	346	242	333	1110
HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİV.	125	83	281	192	423	1104
HİTİT ÜNİV.	50	60	235	216	209	770
İĞDIR ÜNİV.	14	13	99	95	100	321
ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİV.	83	43	115	317	66	624
İNÖNÜ ÜNİV.	257	172	332	227	572	1560
İSKENDERUN TEKNİK ÜNİV.	27	18	77	92	93	307
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİV.	110	87	189	62	250	698
İSTANBUL TEKNİK ÜNİV.	518	268	349	424	710	2269
İSTANBUL ÜNİV.	920	342	576	407	985	3230
İSTANBUL ÜNİV. - CERRAHPAŞA	640	189	375	127	778	2109
İZMİR BAKIRÇAY ÜNİV.	2	2	6	4	0	14
İZMİR DEMOKRASİ ÜNİV.	10	23	57	2	20	112
İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİV.	89	98	243	106	351	887
İZMİR YÜKSEK TEKNOLOJİ ENST.	74	56	63	118	240	551
KAFKAS ÜNİV.	70	58	288	203	262	881
KAHRAMANMARAŞ İSTİKLAL ÜNİV.	0	0	3	32	4	39
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİV.	155	84	301	315	397	1252
KARABÜK ÜNİV.	87	74	325	247	264	997
KARADENİZ TEKNİK ÜNİV.	381	171	374	270	895	2091
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİV.	21	32	181	131	255	620
KASTAMONU ÜNİV.	48	53	267	250	168	786
KAYSERİ ÜNİV.	8	10	28	77	3	126
KIRIKKALE ÜNİV.	179	110	332	179	454	1254

KIRKLARELİ ÜNİV.	17	20	183	246	248	714
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİV.	44	59	294	238	168	803
KİLİS 7 ARALIK ÜNİV.	14	20	96	93	129	352
KOCAELİ ÜNİV.	240	204	483	453	656	2036
KONYA TEKNİK ÜNİV.	69	39	107	45	114	374
KÜTAHYA DURLUPINAR ÜNİV.	68	73	251	312	221	925
KÜTAHYA SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİV.	11	11	71	15	115	223
MALATYA TURGUT ÖZAL ÜNİV.	7	4	18	72	3	104
MANİSA CELÂL BAYAR ÜNİV.	226	141	371	329	618	1685
MARDİN ARTUKLU ÜNİV.	13	31	155	151	143	493
MARMARA ÜNİV.	692	354	673	388	1081	3188
MERSİN ÜNİV.	283	133	337	424	508	1685
MİMAR SİNAN GÜZEL SANATLAR ÜNİV.	112	75	225	110	156	678
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİV.	168	175	404	467	385	1599
MUNZUR ÜNİV.	7	26	140	114	152	439
MUŞ ALPARSLAN ÜNİV.	16	17	144	166	219	562
NAMIK KEMAL ÜNİV.	0	0	0	1	0	1
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİV.	269	185	466	199	704	1823
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİV.	22	46	205	198	204	675
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİV.	87	88	296	232	242	945
ONDOKUZ MAYIS ÜNİV.	414	274	327	360	866	2241
ORDU ÜNİV.	44	60	217	160	253	734
ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİV.	382	188	281	539	680	2070
OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİV.	19	21	97	116	159	412
PAMUKKALE ÜNİV.	296	206	417	436	686	2041
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİV.	69	79	311	214	404	1077
SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİV.	512	504	346	54	237	1653
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİV.	26	23	101	219	23	392
SAKARYA ÜNİV.	237	184	435	223	531	1610
SAMSUN ÜNİV.	0	2	19	20	15	56
SELÇUK ÜNİV.	431	217	389	641	748	2426
SİİRT ÜNİV.	12	23	163	136	185	519
SİNOP ÜNİV.	22	30	155	161	115	483
SİVAS CUMHURİYET ÜNİV.	220	169	448	402	643	1882
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİV.	237	149	410	206	648	1650
ŞIRNAK ÜNİV.	7	6	65	85	98	261
TARSUS ÜNİV.	4	7	8	27	6	52
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİV.	124	98	301	287	276	1086
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİV.	95	100	337	338	440	1310
TRABZON ÜNİV.	37	38	117	113	135	440
TRAKYA ÜNİV.	215	127	422	415	626	1805
TÜRK-ALMAN ÜNİV.	10	9	46	64	112	241
UŞAK ÜNİV.	61	58	278	182	140	719
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİV.	145	130	528	253	600	1656
YALOVA ÜNİV.	34	37	107	146	165	489
YILDIZ TEKNİK ÜNİV.	277	232	376	321	479	1685
YOZGAT BOZOK ÜNİV.	46	46	280	217	262	851
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİV.	104	86	353	310	479	1332
TOPLAM	21206	12796	30785	28448	43875	137110

Kaynak: (<https://istatistik.yok.gov.tr/>, 2018)

Tablo 6. Vakıf Üniversitelerinde Öğretim Elemanı Sayıları Raporu

Üniversite Adı	Profesör	Doçent	Doktor Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Genel Toplam
ACIBADEM MEHMET ALİ AYDINLAR ÜNİV.	212	113	128	118	47	618
ALANYA HAMDULLAH EMİN PAŞA ÜNİV.	4	0	14	10	3	31
ALTINBAŞ ÜNİV.	62	22	136	161	62	443
ANTALYA AKEV ÜNİV.	1	0	5	19	4	29
ANTALYA BİLİM ÜNİV.	17	7	49	64	36	173
ATILIM ÜNİV.	63	38	117	158	100	476
AVRASYA ÜNİV.	35	7	76	93	16	227
BAHÇEŞEHİR ÜNİV.	100	70	218	206	55	649
BAŞKENT ÜNİV.	354	149	341	395	236	1475
BEYKENT ÜNİV.	88	27	261	203	73	652
BEYKOZ ÜNİV.	14	6	64	52	16	152
BEZM-İ ÂLEM VAKIF ÜNİV.	66	49	90	85	247	537
BİRÜNİ ÜNİV.	53	17	186	56	18	330
ÇAĞ ÜNİV.	16	5	33	96	26	176
ÇANKAYA ÜNİV.	47	27	104	122	45	345
DOĞUŞ ÜNİV.	46	13	90	83	47	279
FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİV.	37	17	77	85	77	293
FENERBAHÇE ÜNİV.	15	7	41	0	17	80
HALIÇ ÜNİV.	54	7	90	88	53	292
HASAN KALYONCU ÜNİV.	76	17	69	49	70	281
IŞIK ÜNİV.	45	16	57	69	43	230
İBN HALDUN ÜNİV.	26	8	48	33	18	133
İHSAN DOĞRAMACI BİLKENT ÜNİV.	110	69	174	419	8	780
İSTANBUL AREL ÜNİV.	58	22	133	216	59	488
İSTANBUL AYDIN ÜNİV.	156	54	260	299	61	830
İSTANBUL AYYANSARAY ÜNİV.	18	3	23	130	12	186
İSTANBUL BİLGİ ÜNİV.	77	46	189	221	130	663
İSTANBUL BİLİM ÜNİV.	56	29	92	25	13	215
İSTANBUL ESENYURT ÜNİV.	24	9	95	48	33	209
İSTANBUL GEDİK ÜNİV.	29	6	73	73	40	221
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİV.	49	14	258	199	113	633
İSTANBUL KENT ÜNİV.	21	5	49	17	0	92
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİV.	54	26	138	85	119	422
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİV.	148	85	327	202	205	967
İSTANBUL OKAN ÜNİV.	131	41	295	160	89	716
İSTANBUL RUMELİ ÜNİV.	13	4	55	64	9	145
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİV.	43	9	126	41	55	274
İSTANBUL ŞEHİR ÜNİV.	39	21	82	128	27	297
İSTANBUL TİCARET ÜNİV.	65	25	61	52	38	241
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİV.	74	17	166	62	70	389
İSTANBUL 29 MAYIS ÜNİV.	21	8	33	31	10	103
İSTİNYE ÜNİV.	91	29	224	77	47	468
İZMİR EKONOMİ ÜNİV.	50	52	93	194	72	461
KADİR HAS ÜNİV.	45	32	87	98	36	298
KAPADOKYA ÜNİV.	6	0	29	94	10	139
KOÇ ÜNİV.	153	86	118	168	23	548

KONYA GIDA VE TARIM ÜNİV.	12	2	26	8	10	58
KTO KARATAY ÜNİV.	45	10	106	63	78	302
LOKMAN HEKİM ÜNİV.	10	6	26	10	19	71
MALTEPE ÜNİV.	101	34	211	92	101	539
MEF ÜNİV.	20	10	52	47	35	164
NİŞANTAŞI ÜNİV.İ	60	23	195	187	55	520
NUH NACİ YAZGAN ÜNİV.	12	5	42	3	22	84
ÖZYEĞİN ÜNİV.	26	24	136	140	42	368
PİRİ REİS ÜNİV.	25	11	33	99	37	205
SABANCI ÜNİV.	70	53	71	105	15	314
SANKO ÜNİV.	24	9	42	13	9	97
TED ÜNİV.	23	11	71	63	47	215
TOBB EKONOMİ VE TEKNOLOJİ ÜNİV.	83	50	86	86	21	326
TOROS ÜNİV.	20	8	28	70	18	144
TÜRK HAVA KURUMU ÜNİV.	7	11	43	83	24	168
UFUK ÜNİV.	75	29	72	51	92	319
ÜSKÜDAR ÜNİV.	63	27	129	73	38	330
YAŞAR ÜNİV.	45	38	103	141	99	426
YEDİTEPE ÜNİV.	177	97	238	278	62	852
YÜKSEK İHTİSAS ÜNİV.	17	4	31	28	1	81
TOPLAM	3877	1776	7215	6988	3413	23269

Kaynak: (<https://istatistik.yok.gov.tr/>, 2018)

2.2. ÖĞRETİM ELEMANI TANIMI VE SINIFLANDIRILMASI

Bu bölümde öğretim elemanının tanımından ve öğretim elemanlarının 2914 sayılı ve 11/10/1983 kabul tarihli Yükseköğretim Personel Kanununa göre sınıflandırılmasından bahsedilmiştir.

2.2.1. Öğretim Elemanı Tanımı

Öğretim elemanı akademik personelime tamamına verilen genel isimdir. 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununda geçtiği şekliyle öğretim elemanı sınıflandırılması ve unvanlar incelenmiştir.

2.2.2. Öğretim Elemanının Sınıflandırılması

Öğretim elemanlarının sınıflandırılması 2914 sayılı kanunda 3 sınıf olarak belirlenmiştir (Resmi Gazete, 2914 Sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu, 2018).

A. Öğretim Üyeleri Sınıfı;

Bu sınıf; profesörler, doçentler ve doktor öğretim üyelerinden oluşur.

B. Öğretim görevlileri sınıfı:

Bu sınıf, öğretim görevlilerinden oluşur.

C. Araştırma görevlileri sınıfı:

Bu sınıf, araştırma görevlilerinden oluşur.

2.2.2.1. Araştırma Görevlisi

İlgili kanunda araştırma görevlileri; “*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 anasanaat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer.* (Resmi Gazete, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2018)

2.2.2.2. Öğretim Görevlisi

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda 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. Konservatuvarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir. (Resmi Gazete, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2018).

2.2.2.3. Doktor Öğretim Üyesi

Eski adı yardımcı doçent doktor olan akademik unvanın 22.02.2018 tarihinde kabul edilen 7100 sayılı kanun gereğince isminin doktor öğretim üyesi olarak değiştirilmesine karar verilmiştir. 7100 sayılı kanundaki tanımını “*Doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olan akademik unvana sahip kişidir.*” Şeklinde yapılmıştır (Resmi Gazete, Yükseköğretim Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2018).

2.2.2.4. Doçent

7100 sayılı kanunda doçentliğin tanımını “*Üniversitelerarası Kurul tarafından verilen doçentlik akademik unvanına sahip kişidir.*” olarak belirtilmiştir (Resmi Gazete, Yükseköğretim Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2018).

2.2.2.5. Profesör

7100 sayılı kanunda profesörlükten “*En yüksek düzeydeki akademik unvana sahip kişidir.*” olarak bahsedilmiştir. (Resmi Gazete, Yükseköğretim Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2018).

2.3. ÜNİVERSİTELERDE PERFORMANS DEĞERLEME SİSTEMİ

Performans değerlendirme sistemi birçok sektörde çok önceden başlatılmış olsa da üniversitelerde diğer sektörlerle oranla daha geç uygulanmaya başlanmıştır. Buna rağmen günümüzde üniversitelerde performans değerlendirme çalışmaları önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Performans değerlendirme, üniversitelerin başarılarının tespit edilmesini sağlayan bir araç olarak görülmektedir. Başka bir deyişle performans değerlendirme, üniversitelerin etkinliğinin artırılmasına etkili olduğu düşünülmektedir (Kulno & Kaia, 2005). Gerek idari personel gerekse akademik personelin farklı başlıklar altında değerlendirilmesinin üniversitenin kalitesinin ya da başarısının artırılmasında katkıları olacağı görülmeye başlanmıştır. Araştırmacılar, akademik personelin değerlendirilmesi amacıyla elde edilen bilgilerin akademik personelin ders anlatmalarındaki kaliteyi yükseltmek için kullanılabilmesi görüşündedirler (Feldens & Duncan, 1986).

Üniversitelerin görevlerini eğitim öğretim, araştırma ve topluma hizmet şeklinde sınıflandırdığımızda, üniversitelerin kaliteli olabilmesi için bu alanlarda devamlı iyileştirme yapılmalı, eksik kısımların belirlenerek gerekli düzeltmeler için de değerlendirme sisteminin aktif çalışması gerekmektedir. Değerlendirmenin yapılmadığı veya özen gösterilmediği bir eğitim sisteminin başarılı olması çok güçtür (Göçmen, 2004).

Akademik personelin eğitim alanındaki başarı düzeylerinin değerlendirilmesi üniversitelerin yönetimleri açısından da hayati bir önem teşkil eder. Çünkü üniversiteler eğitim verdikleri öğrencileri arasındaki bilgi farkını ortadan kaldırmak amacıyla çalışır ve bunun için üniversiteye gelen öğrencilerin sahip oldukları bilgilerin çeşitliliğini azaltarak öğrencilere eğitim verir (Karamullaoğlu, 2000, s. 33) Akt: (Çakır, 2008, s. 56)

Akademik personel değerlendirme hareketi temellerinden biri toplum açısından eğitimin güvenilir ve saygın olması gerektiği beklentisidir. Değerleme ve değerlemeye bağlı olarak akademik personeldeki gelişme, üniversitelerin saygın ve güven duyulan kurumlar olarak görülmelerini sağlar. Değerlemenin merkezindeki temel kavram akademisyenlerin profesyonel olarak gelişmesi olduğu düşünüldüğünde, performanslarının değerlendirilmesi kalite kontrolün güvencesi olarak görülebilir

(Karamullaoglu, 2000, s. 34) Akt: (Çakır, 2008, s. 57)

Bir üniversitede yeni bir performans değerlendirme sisteminin kurulacak olması akademik personelde bir direnç oluşmasına neden olabilecektir. Bu direnç, beş aşamada sıralanabilir (Karamullaoglu, 2000, s. 47) Akt: (Mohammed, 2010, s. 66)

1. Aşama:

Küçümsemeyen oluşabilecek inkardır. Fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulları, değerlemenin işe yaramayacağını dile getirebilir.

2. Aşama:

Düşmanca direnç; Fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulları yönetimin karışık ve istenmeyen bir değerlendirme geliştirdiğini düşünür ve yönetim kademelerindeki yetkililere itirazlarını iletebilir.

3. Aşama:

Belirgin kabullenme: Fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulları, değerlendirme konusundaki itirazlarının önemsenmediği gerçeğine razı olur. Bu durumdaki birçok akademisyen görmezden gelinirse sistemin tutmayacağını ve silineceğini ümit eder. Ama bu aşamada az sayıda olsa da destekleyen akademisyenlerin sesi de duyulmaya başlar.

4. Aşama:

Sabotaj (Batırma) denemeleri: Fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokullarında görev yapan akademisyenler, değerlemenin oluşturduğu sorunların etkisini yersiz şekilde abartır. Sistemi çürütmek amacıyla açıkça yanlış ya da kötü kullanılması söz konusu olabilir. Sistemi destekleyenlerin istifası için bir baskı oluşturulabilir.

5. Aşama:

İsteksiz kabullenme: sistemin hayata geçmesinden itibaren 18 ay ile 2 yıl arasında Fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokul personelleri sistemin önemini

anlamaya başlar. Fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokullarının tümü, sistemden eşit şekilde minimum düzeyde mutsuz olduğunda performans sistemine karşı geliştirilen direnç başarılı bir şekilde ortadan kaldırılmış demektir (Karamullaoglu, 2000, s. 47)Akt: (Mohammed, 2010)

2.3.1. Üniversitelerde Performans Değerleme Sisteminin Amacı ve Yararları

Üniversitelerde performans değerlemenin amacı akademik personelin performanslarını bir sıralamaya göre değerlendirerek eğitim, öğretim, bilimsel araştırma ile idari ve akademik hizmetlerin verimini arttırarak kaliteyi yükseltmektir. Ulaşılan bu sonuçlar üniversitelerdeki akademik personelin işe giriş, akademik unvan kazanma, akademik unvan olarak ilerleme, kadroya ilk kez atanma ya da atanmayla ilgili bütün işlemlerde kullanılabilir. Böylelikle üniversitelerde mesleğe başlama, yükselme ve kadro kullanımı bu performans sistemi göz önünde bulundurularak yapılabilir (Aktan, 2018).

Üniversitelerin performans değerlendirme sistemine geçmelerinde rol oynayan etmenler ve üniversitelerde performans değerlendirme sisteminin amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Başer, 2014, s. 11).

- Bilim dünyasında yaşanan gelişmelere ayak uydurmak, öğrenci odaklı bir kültür yaratmak ve takım çalışması oluşturmak.
- Üniversitelerin yakın zamandaki hedeflerine ulaşmak ve katkıda bulunmak.
- İş gücü planlaması için akademisyenlerin envanterini oluşturmak, bireysel hedeflerin entegrasyonunu sağlayarak, iş ilişkilerini geliştirmek.
- Yılda bir sübjektif değerlemenin yenile, yıl boyunca devamlı objektif bir değerlendirmeyle akademisyenlerin güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek, memnuniyetlerini arttırmak, yeteneklerini geliştirmek, yaratıcılıklarını ve potansiyellerinin tamamına yakınına kullanmalarını sağlamak.
- Akademisyenlerin üniversiteye katkılarına göre prim, ücret, onurlandırma, ödüllendirme, cezalandırma, terfi, eğitim, nakil, gelişme gibi bilgileri sisteme işlemek.

Performans değerleme hem akademik personel hem yöneticiler hem de kurum için yararlıdır.

Akademik personel için yararları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Akademisyenler, önceliklerinin ve amaçlarının ne olduğunu ve kendilerinden ne beklendiğini bilir ve kendi performans planının oluŐumuna dâhil olarak kendi kariyer planlarına yön verir.
- Yöneticileri ile devamlı iletiŐime geçerek, gelişime açık oldukları yerler için eğitim planlarını tartışır.
- Akademisyenler çalışmalarının kendilerine, buldukları bölümlerine ve üniversitelerine katkısıyla rolünün ve alacağı ödülün ne olduğunu bilir, çalışma tatmini elde eder ve objektif olarak değerlemeyi kendi yapabilir.

Yöneticiler için yararları Şu Şekildedir:

- Astlarıyla birbirlerine saygı ve güvene dayanan iş ilişkileri kurarak astlarından beklentilerini açık bir Şekilde ifade eder.
- Astlarına ait yetenekleri en iyi Şekilde kullanması konusunda yol gösterir, eğitimle ilgili ihtiyaçlarını planlar, performans değerleme sonuçlarına bakarak geri bildirim verir ve kişisel geliŐimlerine katkıda bulunur.

Üniversiteler için yararları aşağıdaki gibidir:

- Üniversitelerin strateji ve misyonlarına göre belirlenen hedeflerin, bölümlere ve akademik personellere ulaŐmasında ve entegrasyonunda etkili olur.
- Bölümlerin hedefleriyle kişisel hedeflerin, katkılarının ayırt edilmesinde belirleyici rol oynar.
- Eğitim, iş gücü planlaması, gelişim planlaması, kariyer planlaması, terfi, ücret yönetimi gibi bilgiler sisteme girdi sağlanır.

2.3.2. Performans Değerleme Süreci

Üniversiteler akademik performans değerleme sürecinde nasıl bir yol izleyecekleri belirli bir standardın olmamasından dolayı çok net bir Şekilde

tanımlanmamıştır. Genellikle üniversitelerde akademik personelin performansı “akademik atama ve yükseltme kriterleri” ile ölçülmektedir. Bu atama ve yükseltme kriterleri uygulamada üniversiteden üniversiteye değişim göstermektedir. Bilindiği üzere performans değerlendirme süreci değerlemede kullanılacak kriterlerin saptanmasıyla başlar (Aktan, 2018). Akt: (Mohammed, 2010).

Akademik personelin başarı düzeylerinin ölçümü zor bir süreçtir. Çünkü bu süreçte üniversite yönetimi ile akademisyenler değerlendirmenin yapılmasıyla ilgili gerekçeler sürecinde farklı düşüncelere sahip olabilirler. Üniversite yönetimi, örgütlerinin güvenilir, kontrollü, etkin olmasını isterler. Akademik personellerse, üniversite yönetiminin yetki ve kaynakları daha çok paylaşmalarını, eğitimdeki yaratıcı gelişime olanak sağlamalarını talep etmektedir. Dolayısıyla bir üniversitede gerek bölümden bölüme gerekse bölüm içerisinde farklılıkların bulunduğu bahsedilebilir (Karamullaoğlu, 2000, s. 40)Akt: (Çakır, 2008).

Günümüzde üniversitelerde performans ölçümü önemli bir yer teşkil etmektedir. Eğitim öğretim faaliyetlerini yürüten akademik personelin kalitesi eğitim-öğretim, toplumsal katkı, araştırma ve geliştirme gibi kriterlerle performans ölçümü gerçekleştirilmektedir. Üniversitelerde eğitim öğretim faaliyetlerini yürüten akademik personelin performans değerlendirme sürecini belirlemek için birbirinden bağımsız üç temel yöntem kullanılmaktadır (Esen & Esen, 2015, s. 55).

Bunlar;

- a. Sicil Sistemi
- b. Akademik atama ve yükseltme kriterleri
- c. Öğretim üyesi değerlendirme anketleridir.

2.3.2.1. Sicil Sistemi

Sicil sistemi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi memurlar için Devlet Memurları Sicil Yönetmeliğiyle düzenlenmiştir. Akademik personel memurlar gibi tamamen 657 Devlet Memurları Kanunu’na göre değil öncelikle 2547 sayılı Yükseköğretim Kanuna tabidir. Memurlarda başarı değerlendirmesi (puanlandırma – notlandırma) sicil raporu esas alınırken akademik personelin değerlendirmesinde

akademik sicil raporunun etkisi yoktur (Kurt, 2007, s. 113).

Sicil sistemi, akademik personel açısından bakıldığında araştırma, eğitim-öğretim, yayın, bilimsel etkinlik gibi alanlar için performans değerlemeden çok uzaktır. Yani performans değerlendirme olabilmesi için değerlendirilecek ölçütlerin bulunması gerekmektedir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda akademik personelin görevleri eğitim öğretim, yayın ve araştırma yapmak, bunların yanı sıra yetkili organlarca verilen görevlerin yapılması olduğu açıkça yazmaktadır. Sicil sistemi bütün bunları ölçmek yerine daha çok subjektif olan, çalışanın kişiliğini, tutumlarını ölçen bir araçtır (Esen & Esen, 2015, s. 55).

2.3.2.2. Akademik Yükseltme ve Atama Kriterleri

Yükseltme ve atama sisteminde başlangıç noktası değerlendirmenin başında kullanılacak kriterlerin belirlenmesidir (Aktan, 2018). Akademik personelin yükseltme ve atama kriterleri Yükseköğretim Kurulu tarafından akademik personelin akademik olarak atanmaları ve yükselmeleri açısından belirlenmiş kriterleri ifade eder. Bu kriterler her üniversitede birbirinden bağımsız ama Yükseköğretim Kurulu tarafından onaydan geçmiş basılmış kitaplar, yayımlanmış makaleler, sunulmuş bildiriler, editörlükler, etkinlikler, bilimsel faaliyetleri içeren puan tablosu oluşturulur. Bu puan tablosundan yararlanılarak her akademisyen için bir puan oluşturulur. Akademik personelin yükselmesi ya da atanması için üniversitesi tarafından belirlenen puan tablosuna bakılarak oluşturulan puanı, bağlı olduğu üniversite tarafından belirlenen şartlara uyması gereklidir (Esen & Esen, 2015, s. 55).

Örnek bir yükseltme ve atama kriteri puanlama sistemi göstermek gerekirse;

Tablo 7. Örnek Bir Yükseltme ve Atama Kriteri Puanlama Tablosu

SCI kapsamındaki dergilerde yayınlanan araştırma makaleleri	25 puan/makale 30 puan/derleme*
SCI kapsamındaki dergilerde yayınlanan vaka takdimi, teknik not, editöre mektup ve özet gibi yazılar	19 puan/yazı*
Uluslararası kongrelerde sunulan, tam metni ve özeti, SCI kapsamındaki dergilerde yayınlanmış tebliğler	5 puan/tebliğ*
Tez yönetim puanı Master tezi	5 puan
Tez yönetim puanı Doktora ve tıpta uzmanlık	10 puan
Atıflar (İmpakt faktörü: aldığı toplam atıf sayısı/ SCI kapsamındaki dergilerde toplam yayın sayısı)	İmp Faktörü x 20 puan
Uluslararası kitaplar ve çağrılı derleme dergilerinde yer almış olan adayın adı ile anılan formül, sema, resim ve tablolar	50 puan
Uluslararası textbook niteliğindeki kitaplarda alınan atıflar	5 puan/atıf
SCI kapsamındaki dergilerde hâkimlik yapmak	30 puan/dergi
Uluslararası örgütler tarafından yürütülen bilimsel çalışmalarda esas alınmak üzere hazırlanmış raporlar	20 puan/rapor*
Yabancı dilde kitap yazarlığı	30 puan/kitap*
Yabancı dildeki kitaplarda bölüm yazarlığı	20 puan/bölüm*
Yabancı dilde yazılmış kitaplarda editörlük	25 puan/kitap**
Textbook niteliğinin kitap çevirmenliği	15 puan/kitap***
Türkçe kitap yazarlığı	15 puan/kitap*
Yurt içi yayınlanan araştırma makaleleri	5 puan/makale*
Uluslararası ödül	40 puan/ödül****
Ulusal ödül	20 puan/ödül****
Patent puanı Yurtdışı	15 puan/patent****
Patent puanı Yurtiçi	10 puan/patent****
Aldığı uluslararası burslar	10 puan/burs
Toplam puan; yazar* editör** çevirmen*** ödül sahibi**** sayısına bölünecektir.	

Kaynak: (Köksal, 1998, s. 91)

2.3.2.3. Öğretim Üyesi Değerleme Anketleri

Bir diğer yöntem değerlendirme anketleridir. Eğitim kalitesini artırmak için kullanılan bu yöntem öğrencilerin için internetten öğrenci numaraları ve şifrelerini girerek doldurmaları için oluşturulan anket sonuçlarına göre akademik personelin derslerdeki performansını ölçmeyi amaçlar. Bu sistem pek çok üniversitede zorunlu tutulmakta, cevaplamayan öğrencinin notlarına erişimi engellenmektedir. Bu cevaplar gizlilik politikası gereği cevaplayan öğrencinin kimliği belirtilmez, sonuçlar sadece ilgili akademik personel ile paylaşılır. Fakat, öğrencilerin akademik personeli değerlemesi için oluşturulan sorular geçerli ve güvenilir olması, uzman kişilerce hazırlanması çok önemlidir (Esen & Esen, 2015, s. 56).

Yapılan anketlerde sonuçların beklentilerin altında olması performansı doğrudan etkileyen bir durum olup olmadığı; akademik personele bir yaptırım olarak geri dönmemektedir. Hiçbir üniversitede bu yaptırımdan söz edilemez. Çıkan düşük performans sadece özelleştiri yapılmasına neden olur (Kurt, 2007, s. 131).

2.3.3. Performans Kriterlerinin Belirlenmesi ve Puanlarının Hesaplanması

Tong ve Bures 1987 yılındaki çalışmalarında aslında akademik personelin performans değerlemesindeki önemli süreçleri; profesyonel dergilerde makale yayımlanması, öğrencilere aktarım konusundaki performans, kitap editörlüğü ya da yazarlığı, ayrıca sunulan bildiriler ile tamamlanması gerektiğinden bahsetmişlerdir (Tong & Bures, 1987).

Üniversitelerin incelendiğinde fen bilimleri, sağlık bilimleri, mühendislik ve sosyal bilimlerde puanlama kriterleri şu şekilde sıralanması mümkündür (Alpaydın & Türkmenoğlu, Türk Üniversitelerinde Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Kriterlerinin İncelenmesi, 2018, s. 6).

- Makale ve denemeler (Birincil ve ikincil indekslerde taranan dergilerde, yurtdışı ve yurtiçi hâkimli dergilerde yayımlanmış olan makale ve denemeler)
- Ulusal ya da uluslararası kitap ya da kitapta bölüm
- Bilimsel dergilerde yayın kurul üyeliği, editörlük

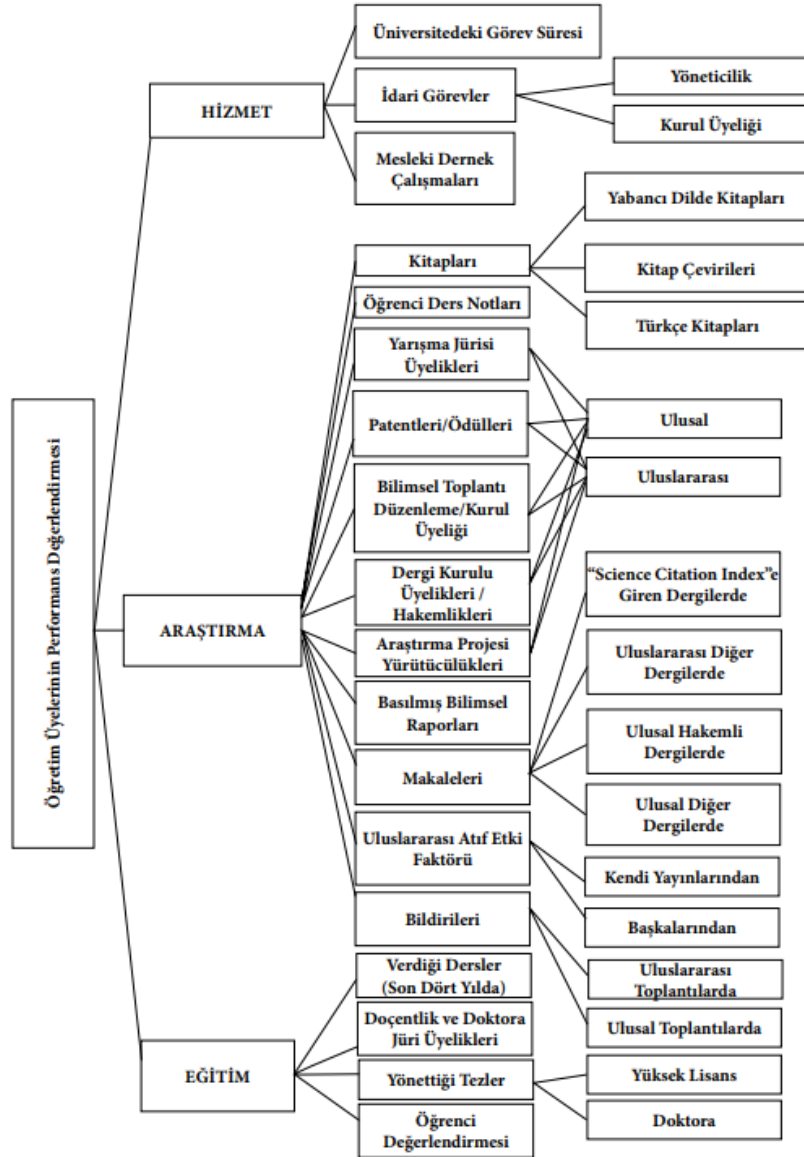
- Akademik organizasyonlar (uluslararası ya da ulusal kongreler, sempozyumlar, paneller v.b.)
- Eğitim öğretim görevleri
- Araştırma projeleri (proje katılımcılığı, yöneticiliği)
- Jüri görevleri
- Atıflar, ödüller, burslar
- Tez yönetmiş olmak (yüksek lisans ya da doktora tezlerinde danışmanlık yapmış olmak)
- Görev süresi
- Patentler

Bu kriterlere bakılarak üniversiteler tarafından YÖK'ün onayından geçmesi şartı ile bir dosya hazırlanır. Hazırlanan bu dosya aşağıda belirtilen konuları kapsamaktadır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda akademik personelin yeniden tayinine, tasfiyesine ya da göreve devamına karar verilir (Esen D. , 2011, s. 69).

- i. Bölüm gözden geçirme komitesi, bölüm başkanı, fakülte gözden geçirme komitesi ve dekan tarafından hazırlanan sicil raporu
- ii. Öz değerlendirme
- iii. Bölüm, fakülte gözden geçirme komitesinin ya da dekanın seçeneği asgari üç veya daha çok dışarıdan gözlemci
- iv. Öğretme performanslarının analiz edilmesi (Öğrenciler ya da ders notlarından yararlanılarak yapılır ve bu konudaki sorumluluk, bölüm başkanına aittir.)
- v. Uzmanlık ve yaratıcı çalışmaların kalitesinin analizinin yapılması (Bölüm başkanı tarafından incelenen bu çalışmalar için bir rapor hazırlanır)
- vi. Hizmetlerle ilgili aktivitelerin kalitesinin analizinin yapılması (Bölüm başkanı tarafından incelenen bu çalışmalar için bir rapor hazırlanır.)
- vii. Bölüm gözden geçirme komitesinin hazırlamış olduğu rapor
- viii. Bölüm Başkanı önerileri
- ix. Dekan önerileri

Genel olarak akademik personelin performans değerlemesinde kullanılan kriterler aşağıdaki Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8. Akademik Personel Performans Değerleme Kriterleri



(Kaptanoğlu & Özok, 2006, s. 195).

2.4. ÜNİVERSİTELERDE PERFORMANS DEĞERLEME KRİTERLERİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Bu bölümde yükseköğretimde görev yapan akademik personelin performans ölçüm kriterleri ile ilgili yapılan çalışmalar derlenmiştir. Literatürde konu ile ilgili yüksek lisans ve doktora tezlerinin yanı sıra, makale ve diğer çalışmalar yer almaktadır. Ancak akademik personelin performans ölçüm kriterleri ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde sayının çok az olduğu tespit edilmiştir. Aşağıdaki tabloda yurtiçi ve yurtdışında araştırma konusuyla ilgili yapılan çalışmalara kronolojik olarak yer verilmiştir.

Tablo 9. Performans Ölçüm Kriterlerine İlişkin Yapılan Araştırmalar

YAZARLAR	YAYINLAR	AMAÇLAR	BULGULAR
(Clement & Steven, 1989)	Reflective Faculty Evaluation	Akademik performans değerlendirme sistemi için kullanılan kriterlerin önem sırasının belirlenmesi.	Akademik performans değerlendirme işlemlerinde kullanılan kriterlerin önem sırası, araştırma yapma ve öğretme olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılanlara göre; araştırma yapma, yükseltmelerde fazla puan kazandırdığı için öğretme görevinden daha önemlidir.
(Ramsden, 1991)	A Performance Indicator of Teaching Quality in Higher Education: The Course Experience Questionnaire	Akademik personelin görev aldığı birimlerde öğretim performansını ölçülmesi için hazırlanan öğrenci değerlendirme aracının oluşturulması.	Öğrenci değerlendirme aracının istatistiksel özellikleri ve elde edilen sonuçlar tartışıldı. Ulaşılan ana sonuç, ders deneyim anketinin İngiliz eğitim tarzı yükseköğretim sistemindeki akademik birimlerin eğitim kalitesini belirlemede doğrulanabilir, güvenilir ve yararlı bir vasıta olduğu belirlenmiştir.
(Bourantas, Lioukas, & Papadakis, 1993)	University Evaluation Systems In Greece: Athens University Of Economics and Business	Yunanistan'daki üniversite performans değerlendirme sistemlerinin tartışılması.	Araştırmacılar üniversite değerlendirme sistemleriyle ilgili herhangi bir değerlendirme planının önemli olmasına karşın, uzun bir amaca hizmet etmeyecektir. Bundan dolayı tarafsız bir yükseköğretim değerlendirme planı geliştirilmelidir. Değerleme planı tarafsız olarak daha önceden nitel ve nicel ölçütlere dayanarak belirlenmelidir.

Tablo 9. (Devam)

YAZARLAR	YAYINLAR	AMAÇLAR	BULGULAR
(Wolfgang , Gupchup, & Plake, 1995)	Relative Importance Of Performance Criteria in Promotion On Tenure Decisions	Akademik performans değerlendirme sistemi için kullanılan kriterlerin önem sirasının belirlenmesi.	Akademik personelin atama ve yükseltme kriterleri önem derecesine göre şu şekilde sıralanır. Yayın ve araştırma yapmak; ders vermek, akademik faaliyetlerde bulunmak ve topluma faydalı olmaktır.
(Altunok, 1998)	Üniversitelerdeki Akademik Personelin Değerlendirilmesi	Dört üniversitede (Ankara, Selçuk, Bilkent ve Niğde) akademik personele uygulamalı bir performans değerlendirme araştırmanın yapılması.	Araştırmanın uygulaması dört üniversitede gerçekleştirilmiş ve yükseköğretimin niteliğini olumsuz olarak etkileyen nitelikler belirtilmiştir. Akademik personelin nitelikleri öğrenciler tarafından tatmin edici düzeyde değerlendirilmemiştir.
(Başkan, 1999)	Yükseköğretimde Performans Ölçütleri	Araştırma yapma ve öğretme faaliyetlerin, toplumun üniversite ve akademisyenlerden beklentilerin, yükseköğretim ve performans ilişkisinin analiz edilmesi.	Çalışmada yükseköğretimde performansı belirleyen ölçütler belirlenmiştir. Ayrıca Türk yükseköğretim kurumlarında kullanılan akademik performans kriterlerine yer verilmiştir.
(Karamullaoğlu, 2000)	Üniversitelerde Akademik Personelin Eğitim ve Öğretim Faaliyetlerinde Performanslarının Değerlendirilmesi	Üniversitelerde akademik personel için başarılı bir performans değerlendirme sisteminin nasıl olması gerektiğinin değerlendirilmesi.	İnsan kaynakları ve performans değerleme sisteminin önemi üzerinde durulmuştur. Performans değerleme sistemine karşı tepkiler anlatılmış, doğru bir sistem kurulursa eğitim kalitesinin ciddi anlamda artacağından bahsedilmiştir.
(Aktan, 2018)	Akademik Performans Değerlendirme Sistemi (APDS) Önerisi	Örnek bir akademik performans değerlendirme ve ölçme sisteminin oluşturulması.	Yükseköğretim kurumlarında görevli akademik personellerin işe giriş, akademik unvan kazanma, akademik unvanlarda ilerleme, kadroya ilk defa ve yeniden atamaya ilişkin akademik performans değerlendirme ve ölçme kriterlerine yönelik yeni bir model oluşturulmuştur. Türk üniversitelerinde uygulanabilecek puanlandırma sistemi oluşturulmuştur.
(Kurt, 2007)	Akademisyenlerin Performansının Değerlendirilmesinin Araştırılması ve Bir Uygulama	Akademik personele performans değerlendirme sistemi çerçevesinde bir uygulama gerçekleştirilmesi ve sonuçlarının tartışılması.	Araştırmada akademik personelin zamanın kısıtlı olması, ders yükünün fazla olması, ödül ya da ceza alma düşüncesi ve değerlendirmede önceliğin bölüm başkanı olması gerektiği gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 9. (Devam)

YAZARLAR	YAYINLAR	AMAÇLAR	BULGULAR
(Salmuni , Mustaffaa, & Kamisa , 2007)	Prioritizing Academic Staff Performance Criteria in Higher Education Institutions to Global Standard	Yükseköğretim kurumlarında akademik personel performans kriterlerini küresel standartları karşılayan ölçütler çerçevesinde belirleyerek bir yöntem geliştirilmesi.	Araştırmada akademik personelin atama ve yükseltmesinin belirlenmesinde Analytic Hierarchy Process tekniğinin kullanılabileceği sonucuna varılmıştır. Malezya'daki üniversitelerde araştırmaya göre atama ve yükseltme kriterlerinde en önemli etmen <i>araştırma</i> iken; en az önem verilmesi gereken etmen ise <i>kişilik</i> özelliğidir.
(Roolaht & Türk, 2007)	Appraisal and Compensation of the Academic Staff in Estonian Public and Private Universities: A Comparative Analysis	Estonya'da bulunan devlet ve özel üniversitelerde uygulanan akademik personelin performans değerlendirme sistemlerinin karşılaştırması.	Araştırmada yükseköğretim kurumlarının üç ana fonksiyonunun; araştırma, eğitim- danışmanlık ve hizmet olduğu belirtilmiştir.
(Anninos, 2007)	University Performance Evaluation Approaches: The Case of Ranking Systems	Performans değerlendirme sistemleri ile ilgili puanlama sisteminin analiz edilmesi.	Dünyaca kabul görmüş bir akademik personel performans değerleme sistemi için performans verisi sağlayabilecek puanlama sisteminin imkânsızlığından bahsedilmiştir.
(Tonbul, 2008)	Öğretim Üyelerinin Performansının Değerlendirilmesine İlişkin Öğretim Üyesi ve Öğrenci Görüşleri	Akademik personelin performans değerlendirme sistemine ilişkin beklentilerinin, engellerinin, sürecin yönetiminin ve sonuçların geribildirimine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi.	Araştırma sonucuna göre; akademik personel, performans değerleme sistemine olumlu bakmaktadır. Performans değerlenmenin önündeki en önemli engel örgütsel olanakların yetersizliğidir. Performans değerleme sürecinin üniversite içerisindeki akademik personel tarafından yürütülmesi, olumlu performansların ödüllendirilmesi olumsuz performansların ise destek verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.
(Kalaycı, 2009)	Yüksek Öğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Öğretim Performansını Değerlendirme Sürecinde Kullanılan Yöntemler	Akademik personel performans değerlendirme sistemi ve sürecindeki yaygın olarak kullanılan yöntemlerin incelenmesi.	Araştırmanın sonucunda; akademik personelin uzmanlık alanlarına göre performans kriterleri belirlenmeli ve üniversiteler kendi koşullarına göre değerlendirme modelleri oluşturmalı, bu modellere göre veriler toplanmalıdır. Değerlemeden elde edilen geribildirimlere göre akademisyenler gerekiyorsa hizmet içi eğitimlere yönlendirilmelidir.

Tablo 9. (Devam)

YAZARLAR	YAYINLAR	AMAÇLAR	BULGULAR
(Korkmaz, 2010)	Vakıf Üniversitelerini Yabancı Diller Bölümünde Görevli İngilizce Öğretim Elemanlarının Performans Değerlendirmesine İlişkin Eğilimlerinin İncelenmesi	Vakıf üniversiteleri Yabancı Diller Bölümü İngilizce Öğretim Elemanlarının performans değerlendirmesine ilişkin eğilimlerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi.	Araştırmanın sonucunda performans değerlendirme sisteminin uygulanabilir olduğu sonucuna varılmıştır. Akademisyenlerin performansını öğrenciler, veliler ve meslektaşları tarafından değerlendirilmesi uygun görülmüştür. Bunun yanısıra, akademisyenlerin müfettişler tarafından denetlenmeleri ve performansları arasında anlamlı bir sonuca varılamamıştır.
(Esen D. , 2011)	Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sistemine Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma	Akademik personelin performans değerlendirme sistemine ilişkin tutumlarının ölçülmesi.	Performans değerlemenin kurumlar için yarattığı sonuçlar; nitelikli kurum kültürünün geliştirilmesi, kurumsal yenileşmenin süreklilik kazanması, bölümlerin kendilerine has özelliklerinin de değerlendirmede dikkate alınması iken; akademik personel için yarattığı sonuçlar; mesleki gelişimin olumlu etkilenmesi, eksikliklerin daha net görülebilmesi, motivasyonu attırmasıdır.
(Şahin, 2014)	Akademik Değerlendirme ve Yükseltme Kriterleri ve Akademisyenlerin Bu Konudaki Algılarını Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma	Akademik personelin mevcut atama ve yükseltme kriterleri konusundaki tutumlarını ortaya koyarak bu tutumların bilimsel çalışma alanlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin araştırılması.	Ana şemanın YÖK tarafından belirlenmesi gerektiği, diğer ölçütlerin ise üniversitelere bırakıldığı atama ve yükseltme kriterlerinin akademik personelin çalışma koşullarına göre yeniden düzenlenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.
(Alpaydın & Türkmenoğlu, Türk Üniversitelerinde Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Kriterlerinin İncelenmesi, 2017)	Türk Üniversitelerinde Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Kriterlerinin İncelenmesi	Öğretim üyelerinin atama ve yükseltmelerinde istenen asgari kriterlerin incelenmesi	Yapılan araştırma sonucunda fen bilimlerinde, mühendislik alanında, sağlık bilimlerinde ve sosyal bilimlerde yardımcı doçentlik, doçentlik ve profesörlük için gerekli asgari kriterler açısından alanlar arasında farklılaşmalar vardır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE AKADEMİK PERSONELİN PERFORMANS DEĞERLEME KRİTERLERİNİ İNCELEYEN BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümü, araştırmanın metodolojisi incelenerek, araştırmanın konusu, amacı, önemi, kapsamı ve sınırlılıkları, evreni ve örnekleme, hipotezleri, veri toplama araçları ve verilerin analizinden oluşmaktadır.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; vakıf üniversitelerinde akademik personelin performans değerlendirmesinin nasıl bir süreç olduğunu, bu süreçte akademik personelin yerine getirmesi gereken sorumluluk ve kriterlerin neler olduğunu belirlemeye çalışmanın yanı sıra, bu sorumluluk ve kriterlere ilişkin eğilimlerin bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.

3.1.2. Araştırmanın Önemi

Üniversite sınavına giren öğrenci sayısı ve ülkede bulunan üniversitelerinin sayısı arttıkça üniversiteler arası rekabet artış göstermiştir. Burada önemli olan nokta tercih yapacak öğrencilerin üniversiteleri kalitesine göre sıralamasıdır. Bu noktada üniversiteler kalitelerini artırma çabasına girmişlerdir. Literatür gözlemlendiğinde üniversiteler kalitelerini en çok akademisyen kalitesini artırarak sağlamaktadır. Nitelikli akademik personel kalitesi üniversiteyi ülkede ve dünyada üst sıralara taşıyacak, aynı zamanda öğrenci memnuniyetinden dolayı tercih edilebilirliği arttıracaktır. Akademik personel kalitesi ise hem öğrencileri mesleğe yetiştirecek olması hem de bilime katkılarından dolayı önemli bir faktördür.

Bu araştırma Konya ilindeki bir vakıf üniversitesinde “Akademik Personel Performans Değerleme Sistemi Ölçeği” kullanılarak akademik personelin performans sistemi hakkında kabul edilebilir görüşlerine ulaşmak hedeflenmiştir. Bu araştırma vakıf üniversitesindeki akademik personelin eğilimlerini ölçmeye yaramaktadır.

3.1.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırmaya veri toplama aracı olan ankete verdikleri cevaplarla katılan akademik personelin verdikleri yanıtların doğru ve gerçekçi olduğu, örneklemin evreni temsil ettiği, veri toplama aracının araştırmanın amaçlarına uygun veri toplayabildiği varsayılmıştır. Araştırmanın sınırlılıklarını şu şekilde sıralamak mümkündür;

- i. Araştırma, Konya ilinde bir vakıf üniversinde görev yapan akademik personelin görüşleri ile sınırlıdır.
- ii. Bu araştırmada Hukuk Fakültesi, Tıp Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu ve Adalet Meslek Yüksekokulunda görev yapan akademik personelin görüşleri dışında başka bir görüşe yer verilmemiştir.
- iii. Bu araştırma “demografik bilgiler” ve “Akademik Personel Performans Değerleme Sistemi Ölçeğinde” yer alan ifadelerle sınırlıdır.
- iv. Bu araştırma kısıtlı sürede, maddi olanakların el verdiği ölçüde yapılmıştır.

3.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Bu araştırmaya Konya ilinde, bir vakıf üniversitesinde, Hukuk Fakültesi, Tıp Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu ve Adalet Meslek Yüksekokulunda görev yapan akademik personel (araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent doktor, profesör doktor) dahil edilmiştir. Bu araştırmada 124 akademik personel değerlendirmeye alınmıştır. Örneklem grubuna ölçekler uygulanırken gönüllülük ilkesi esas alınmıştır.

Konya ilinde bir vakıf üniversitesinde görev yapan 302 akademik personel bu araştırmanın evrenini, araştırmaya katkıda bulunan 124 akademik personel ise bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örneklem grubu seçiminde tesadüfi

örnekleme yöntemlerinden, kümelere göre örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kümelere Göre Örnekleme Yöntemi; tesadüfi olarak, bireylere değil de gruplara uygulanan evrendeki tüm grupların eşit seçme şansına sahip olduğu bir yöntemdir. Ayrıca bu yöntem zaman ve parasal açıdan yararlı bir yöntemdir (Altunışık, Yıldırım, Coşkun, & Bayraktaroğlu, 2012, s. 141; Yıldırım & Şimşek, 2011, s. 105).

3.1.5. Araştırmanın Hipotezleri

H_{1a}: Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2a}: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3a}: Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4a}: Akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1b}: Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile görev yaptıkları fakülteler arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2b}: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile görev yaptıkları fakülteler arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3b}: Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile görev yaptıkları fakülteler arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4b}: Akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile görev yaptıkları fakülteler arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1c}: Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2c}: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3c}: Akademik personelin performans değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4c}: Akademik personelin performans değerleme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1d}: Akademik personelin performans değerleme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2d}: Akademik personelin etkili bir performans değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3d}: Akademik personelin performans değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4d}: Akademik personelin performans değerleme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1e}: Akademik personelin performans değerleme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile akademik unvanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2e}: Akademik personelin etkili bir performans değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile akademik unvanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3e}: Akademik personelin performans değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile akademik unvanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4e}: Akademik personelin performans değerleme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile akademik unvanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1f}: Akademik personelin performans değerleme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile haftalık öğretim yaptıkları süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2f}: Akademik personelin etkili bir performans değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile haftalık öğretim yaptıkları süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3f}: Akademik personelin performans değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile haftalık öğretim yaptıkları süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4f}: Akademik personelin performans değerleme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile haftalık öğretim yaptıkları süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1g}: Akademik personelin performans değerleme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile akademik personel olarak hizmet verdikleri süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2g}: Akademik personelin etkili bir performans değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile akademik personel olarak hizmet verdikleri süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3g}: Akademik personelin performans değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile akademik personel olarak hizmet verdikleri süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4g}: Akademik personelin performans değerleme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile akademik personel olarak hizmet verdikleri süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1h}: Akademik personelin performans değerleme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile şu anki kurumda çalıştıkları süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2h}: Akademik personelin etkili bir performans değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile şu anki kurumda çalıştıkları süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3h}: Akademik personelin performans değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile şu anki kurumda çalıştıkları süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4h}: Akademik personelin performans değerleme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile şu anki kurumda çalıştıkları süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H₅: Akademik personelin performans değerleme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile etkili bir performans değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: Akademik personelin performans değerleme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile performans değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₇: Akademik personelin performans değerleme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile performans değerleme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₈: Akademik personelin etkili bir performans değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile performans değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₉: Akademik personelin etkili bir performans değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile performans değerleme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₀: Akademik personelin performans değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile performans değerleme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₁: Akademik personelin performans değerleme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin etkili bir performans değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir ilişkisi vardır.

H₁₂: Akademik personelin performans değerleme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin performans değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir ilişkisi vardır.

H₁₃: Akademik personelin performans değerleme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin performans değerleme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir ilişkisi vardır.

H₁₄: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir ilişkisi vardır.

H₁₅: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir ilişkisi vardır.

H₁₆: Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir ilişkisi vardır.

3.1.6. Veri Toplama Araçları

Bu araştırma kapsamında veriler “demografik bilgiler” ve “Akademik Personel Performans Değerleme Sistemi Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir.

- **Demografik Bilgiler:** Bu form akademik personelin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla oluşturulmuştur. Araştırma grubuna ilişkin cinsiyet, görev yapılan fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu, medeni durum, yaş, akademik unvan, haftalık öğretim saati/süresi, akademik personel olarak çalışılan süre, son olarak kurumda çalışılan süre ile ilgili ifadeleri içermektedir.

- **Akademik Personel Performans Değerleme Sistemi Ölçeği:** Tonbul (2008) tarafından geliştirilen “Öğretim Üyesi Performans Değerlendirme Ölçeği” bu çalışmada “Akademik Personel Performans Değerleme Sistemi Ölçeği” olarak yeniden uyarlanmıştır. Bu ölçeğin; “performans değerlendirme sisteminden beklentiler”, “etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engeller”, “performans değerlendirme sistemi sürecinin yönetimi”, “performans değerlendirme sistemi sonuçlarının geribildirimi” olmak üzere dört boyutu vardır. Akademik personel performans değerlendirme sistemi ölçeğinde, “performans değerlendirme sisteminden beklentiler” boyutu 16 madde; “etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engeller” boyutu 10 madde; “performans değerlendirme sistemi sürecinin yönetimi” boyutu 10 madde; “performans değerlendirme sistemi sonuçlarının geribildirimi” 5 maddeden oluşmaktadır.

Akademik personel performans değerleme sistemi leğinin toplam 41 maddeden oluştuğu görülmektedir. Yanıtlar 5’li likert tipine uygun olarak “kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum” ifadelerinden oluşmaktadır.

3.1.7. Verilerin Analizi

Bu araştırmada veriler nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde ve bulunan değerlerin hesaplanmasında, SPSS IBM (Statistical Packet For Social Science) paket programı kullanılarak çeşitli analizler yapılmıştır.



3.2.1.2. Görev Yapılan Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu Frekans Analizi

Tablo 11. Görev Yapılan Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu Frekans Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hukuk Fakültesi	8	6,5	6,5
Tıp Fakültesi	10	8,1	14,5
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	22	17,7	32,3
Mühendislik Fakültesi	19	15,3	47,6
Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi	31	25,0	72,6
Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi	7	5,6	78,2
Sağlık Bilimler Yüksekokulu	10	8,1	86,3
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	12	9,7	96,0
Adalet Meslek Yüksekokulu	5	4,0	100,0
Toplam	124	100,0	

Araştırmaya katılan akademik personelin görev yaptıkları fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokuluna göre frekans dağılımı, Tablo 11.'de gösterilmektedir. Tabloda araştırmaya katılan akademik personellerden Hukuk Fakültesinde görev alanlar araştırmanın %6,5'ini oluştururken, Tıp Fakültesinde görev alanlar araştırmanın %8,1'ini oluşturmakta, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev alanlar araştırmanın %17,7'sini oluşturmakta, Mühendislik Fakültesinde görev alanlar araştırmanın %15,3'ünü oluşturmakta, Güzel Sanatlar Ve Tasarım Fakültesinde görev alanlar araştırmanın %25'ini oluşturmakta, Sosyal Ve Beşeri Bilimler Fakültesinde görev alanlar araştırmanın %5,6'sını oluşturmakta, Sağlık Bilimleri Yüksekokulunda görev alanlar araştırmanın %8,1'ini oluşturmakta, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda görev alanlar araştırmanın %9,7'sini oluşturmakta iken Adalet Meslek Yüksekokulunda görev alanlar araştırmanın ise %4'ünü oluşturmaktadır. Bu durum yüzdelerle değerler ile sayısal olarak açıklandığında; araştırmaya katılan akademik personelden, Hukuk Fakültesinde görev yapanların sayısı 8, Tıp Fakültesinde 10, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde 22, Mühendislik Fakültesinde 19, Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesinde 31, Sosyal Ve Beşeri Bilimler Fakültesinde 7, Sağlık Bilimleri Yüksekokulunda 10, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda 12 ve Adalet Meslek Yüksekokulunda görev yapanların sayısı ise 5 kişi ile sınırlı kalmıştır. Bu sayısal ve yüzdelerle verilerden yola çıkarak araştırmaya katılan akademik personelin çoğunluğu Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesinde görev yapıyor diyebilmek mümkündür.

3.2.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 18. Performans Değerleme Sisteminden Beklentiler

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma
Öğretim elemanlarının motivasyonu artar						
3 (%2,4)	9 (%7,3)	37 (%30,1)	58 (%47,2)	16 (%13,0)	3,6098	,89291
Etkili bir öğretim elemanının kriterleri konusunda görüş birliğinin oluşması sağlanır						
3 (%2,4)	12 (%9,8)	34 (%27,6)	62 (%50,4)	12 (%9,8)	3,5528	,88894
Öğretim elemanının mesleki gelişimi olumlu etkilenir						
3 (%2,4)	14 (%11,4)	25 (%20,3)	58 (%47,2)	23 (%18,7)	3,6829	,98611
Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokul bünyesindeki bölümlerin kendilerine özgü özelliklerinin de değerlendirilmesinde dikkate alınması sağlanır						
2 (%1,6)	8 (%6,5)	23 (%18,7)	62 (%50,4)	28 (%22,8)	3,8618	,89923
Öğretim elemanının yaratıcılığı, özgünlüğü olumsuz etkilenir						
14 (%11,4)	32 (%26,0)	37 (%30,1)	35 (%28,5)	5 (%4,1)	2,8780	1,07570
Kurumsal yenileşme süreklilik kazanır						
4 (%3,3)	8 (%6,5)	29 (%23,6)	72 (%58,5)	10 (%8,1)	3,6179	,85431
Etkili performansın önündeki engellerin saptanması sağlanır						
4 (%3,3)	14 (%11,4)	28 (%22,8)	67 (%54,5)	10 (%8,1)	3,5285	,91728
Öğretim elemanının iş yükü artar						
8 (%6,5)	47 (%38,2)	36 (%29,3)	23 (%18,7)	9 (%7,3)	2,8211	1,04828
Yöneticilerin, öğretim elemanının mesleki gelişimi ile daha yakından ilgilenmeleri sağlanır						
7 (%5,7)	18 (%14,6)	29 (%23,6)	58 (%47,2)	11 (%8,9)	3,3902	1,02936
Kurum içi gerginliğe neden olur						
9 (%7,3)	40 (%32,5)	36 (%29,3)	26 (%21,1)	12 (%9,8)	2,9350	1,10691
Profesyonel yöneticilik bilincinin gelişmesi sağlanır						
5 (%4,1)	23 (%18,7)	48 (%39,0)	35 (%28,5)	12 (%9,8)	3,2114	,99385
Nitelikli bir kurum kültürünün (değerler, işe ilişkin tutum ve sorumluluk anlayışı, ilişkiler vb.) gelişmesine katkıda bulunur						
3 (%2,4)	14 (%11,4)	37 (%30,1)	56 (%45,5)	13 (%10,6)	3,5041	,91771
Öğretim elemanı kendi eksiklerini daha iyi görür						
6 (%4,9)	15 (%12,2)	23 (%18,7)	64 (%52,0)	15 (%12,2)	3,5442	1,01829
Öğretim elemanının derslere daha hazırlıklı gelmesi sağlanır						
8 (%6,5)	20 (%16,3)	25 (%20,3)	56 (%45,5)	14 (%11,4)	3,3902	1,09120

Kurumsal başarı artar						
2 (%1,6)	12 (%9,8)	30 (%24,4)	62 (%50,4)	17 (%13,8)	3,6504	,89611
Öğretim elemanının öğretimsel işlerle (sınıf için öğrenme öğretme süreçleri, vb.) ilgili alanda da kendisini geliştirmesi sağlanır						
7 (%5,7)	11 (%8,9)	35 (%28,5)	57 (%46,3)	13 (%10,6)	3,4715	,99445

Araştırmaya katılan akademik personelin vermiş oldukları cevaplar neticesinde; akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentileri alt boyutunda, ‘Kurumsal yenileşme süreklilik kazanır’ ve ‘Etkili performansın önündeki engellerin saptanması sağlanır’ ifadelerine daha fazla olumlu görüş bildirdikleri gözlemlenmiştir. ‘Öğretim elemanının iş yükü artar’ ve ‘Kurum içi gerginliğe neden olur’ ifadelerine ise, daha fazla olumsuz görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 19. Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engeller

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma
Yükseköğretim kurumlarının mevcut örgütsel işleyişi (hiyerarşik yapılanma, yetki ve sorumlulukların dağılımı, birimlerin özerklik sınırları)						
3 (%2,4)	13 (%10,6)	40 (%32,5)	45 (%36,6)	22 (%17,9)	3,5691	,98415,
Öğretim elemanının iş yükü						
3 (%2,4)	12 (%9,8)	21 (%17,1)	55 (%44,7)	32 (%26,0)	3,8211	1,00843
Öğretim elemanının kendini yenileme, geliştirme çabasının süreklilik göstermemesi						
3 (%2,4)	21 (%17,1)	32 (%26,0)	51 (%41,5)	16 (%13,0)	3,4553	1,00206
Statükoyu koruma kaygısı						
2 (%1,6)	10 (%8,1)	38 (%30,9)	55 (%44,7)	18 (%14,6)	3,6260	,89074
Akademik yükselmelerde performans ölçütlerinin büyük oranda yayın etkinlikleri kıstas alınarak belirlenmesi, diğer alanların (öğretim, öğrenci danışmanlığı, kuruma ve topluma yönelik hizmetler vb.) daha az dikkate alınması						
3 (%2,4)	8 (%6,5)	18 (%14,6)	63 (%51,2)	31 (%25,2)	3,9024	,93576
Kültürel yapı (olumsuzlukları görmezden gelme, kişisel çekişmeler, aşırı hoşgörü, eleştirilme rahatsızlığı, güvensizlik, Batı standartlarında rekabetçi bir anlayışın eksikliği vb.)						
4 (%3,3)	12 (%9,8)	26 (%21,1)	62 (%50,4)	19 (%15,4)	3,6504	,96652
Performansı artırmaya yönelik kurumsal olanakların düzeyi (araştırma-proje ödenekleri, akademik etkinlikler için yurt içi ve yurtdışına öğretim elemanı gönderme, kadro yetersizliği, güdüleme ve özendirme araçlarının eksikliği)						
1 (%0,8)	7 (%5,7)	24 (%19,5)	57 (%46,3)	34 (%27,6)	3,9431	,88058

Akademisyenler arasında etkili öğretim elemanı kriterlerine ilişkin görüş birliğinin olmaması						
0 (%0)	19 (%15,4)	31 (%25,2)	53 (%43,1)	20 (%16,3)	3,6016	,93861
Değerleme sonuçlarının olumsuz olması durumunda, yönetimin yasal yaptırım gücünün olmaması						
8 (%6,5)	21 (%17,1)	49 (%39,8)	37 (%30,1)	8 (%6,5)	3,1301	,99143
Yöneticilerin yönetim tarzı/yönetme becerileri						
1 (%0,8)	15 (%12,2)	30 (%24,4)	49 (%39,8)	28 (%22,8)	3,7154	,97946

Etkili bir performans sisteminin önündeki engeller alt boyutunda, ‘Akademik yükselmelerde performans ölçütlerinin büyük oranda yayın etkinlikleri kıstas alınarak belirlenmesi, diğer alanların (öğretim, öğrenci danışmanlığı, kuruma ve topluma yönelik hizmetler vb.) daha az dikkate alınması’ ve ‘Kültürel yapı (olumsuzlukları görmezden gelme, kişisel çekişmeler, aşırı hoşgörü, eleştirilme rahatsızlığı, güvensizlik, Batı standartlarında rekabetçi bir anlayışın eksikliği vb.)’ ifadelerine daha fazla olumlu görüş bildirdikleri gözlemlenmiştir. ‘Değerleme sonuçlarının olumsuz olması durumunda, yönetimin yasal yaptırım gücünün olmaması’ ifadesine ise, diğerlerine nazaran daha az olumlu görüş bildirmişlerdir.

Tablo 20. Performans Değerleme Süreci Yönetimi

Kesinlikle Katılmıyor	Katılmıyor	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma
Fakülte'deki öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından						
13 (%10,6)	21 (%17,1)	31 (%25,2)	37 (%30,1)	21 (%17,1)	3,2602	1,23366
Aynı bölümdeki öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından						
13 (%10,6)	23 (%18,7)	27 (%22,0)	41 (%33,3)	19 (%15,4)	3,2439	1,23036
Performans değerlendirme konusunda fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu bünyesinde eğitim almış öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından						
8 (%6,5)	15 (%12,2)	23 (%18,7)	59 (%48,0)	18 (%14,6)	3,5203	1,08906
Üniversitedeki tüm öğretim elemanları arasından oluşan komisyon tarafından						
18 (%14,6)	35 (%28,5)	21 (%17,1)	38 (%30,9)	11 (%8,9)	2,9106	1,24142
Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu bünyesindeki yöneticilerinden oluşan komisyon tarafından						
23 (%18,7)	36 (%29,3)	28 (%22,8)	30 (%24,4)	6 (%4,9)	2,6748	1,17694
YÖK tarafından oluşturulan komisyonlar tarafından						
19 (%15,4)	33 (%26,8)	27 (%22,0)	36 (%29,3)	8 (%6,5)	2,8455	1,19447

Üniversitelerarası Kurul tarafından oluşturulan komisyonlar tarafından						
17 (%13,8)	31 (%25,2)	25 (%20,3)	43 (%35,0)	7 (%5,7)	2,9350	1,17863
Fakülte/Yüksekokul/meslek Yüksekokullarından seçilen öğretim elemanlarının yanı sıra, eğitim programı, öğretim teknolojisi, ölçme-değerleme gibi alanlardan uzmanların da yer alacağı komisyon tarafından						
10 (%8,1)	17 (%13,8)	28 (%22,8)	52 (%42,3)	16 (%13,0)	3,3821	1,12731
Farklı üniversitelerin ilgili fakültelerinin öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından						
18 (%14,6)	28 (%22,8)	23 (%18,7)	43 (%35,0)	11 (%8,9)	3,0081	1,23803
Üniversiteden bağımsız, uzmanlaşmış kuruluşlar tarafından						
17 (%13,8)	21 (%17,1)	20 (%16,3)	45 (%36,6)	20 (%16,3)	3,2439	1,30158

Performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiği alt boyutunda; ‘Performans değerlendirme konusunda fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu bünyesinde eğitim almış öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından’ ve ‘Fakülte/Yüksekokul/meslek Yüksekokullarından seçilen öğretim elemanlarının yanı sıra, eğitim programı, öğretim teknolojisi, ölçme-değerleme gibi alanlardan uzmanların da yer alacağı komisyon tarafından’ ifadelerine, daha fazla olumlu görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. ‘Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu bünyesindeki yöneticilerinden oluşan komisyon tarafından’ ifadesine, daha fazla olumsuz görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 21. Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimi

Kesinlikle Katılmıyor	Katılmıyor	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma
Değerleme sonuçları isteyen herkes için ulaşılabilir olmalıdır						
21 (%17)	29 (%23,6)	23 (%18,7)	28 (%22,8)	22 (%17,9)	3,0081	1,37003
Değerleme sonuçları yalnızca değerlendirilen kişiyle paylaşılmalıdır						
8 (%6,5)	14 (%11,4)	13 (%10,6)	52 (%42,3)	36 (%29,3)	3,7642	1,18101
Değerleme sonucunda yetersizlik belirlenen boyutlarda öğretim elemanına destek hizmeti sunulmalıdır						
2 (%1,6)	1 (%0,8)	19 (%15,4)	60 (%48,8)	41 (%33,3)	4,1138	,81183
Üst üste olumsuz sonuçlar alınması durumunda yaptırım uygulanmalıdır						
11 (%8,9)	17 (%13,8)	38 (%30,9)	43 (%35,0)	14 (%11,4)	3,2602	1,11500
Üst üste yüksek performans sergileyenler değişik özendiricilerle ödüllendirilmelidir						
2 (%1,6)	5 (%4,1)	13 (%10,6)	48 (%39,0)	55 (%44,7)	4,2114	,90764

Performans değerleme sonuçlarının geri bildirimini alt boyutunda ise; 'Değerleme sonucunda yetersizlik belirlenen boyutlarda öğretim elemanına destek hizmeti sunulmalıdır' ve 'Üst üste yüksek performans sergileyenler değişik özendiricilerle ödüllendirilmelidir' ifadelerine, daha fazla olumlu görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. 'Değerleme sonuçları isteyen herkes için ulaşılabilir olmalıdır' ifadesine ise, daha fazla olumsuz görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.



3.2.3. Normallik Testi

Tablo 22. Normallik Testi

		İstatistik	Standart Hata		
Engeller	Ortalama	3,6415	,04563		
	Medyan	3,6000			
	Varyans	,256			
	Standart Sapma	,50602			
	Minimum Değer	2,00			
	Maksimum Değer	5,00			
	Skewness Değer	-,308	,218		
	Kurtosis Değer	1,395	,433		
Süreç Yönetimi	Ortalama	3,1024	,06187		
	Medyan	3,1000			
	Varyans	,471			
	Standart Sapma	,68622			
	Minimum	1,00			
	Maksimum	5,00			
	Skewness Değer	-,467	,218		
	Kurtosis Değer	,320	,433		
Beklentiler	Ortalama	3,4515	,05753		
	Medyan	3,6000			
	Varyans	,407			
	Standart Sapma	,63806			
	Minimum Değer	1,33			
	Maksimum Değer	5,00			
	Skewness Değer	-,731	,218		
	Kurtosis Değer	,995	,433		
Geribildirim	Ortalama	3,8618	,06192		
	Medyan	4,0000			
	Varyans	,472			
	Standart Sapma	,68676			
	Minimum Değer	1,67			
	Maksimum Değer	5,00			
	Skewness Değer	-,741	,218		
	Kurtosis Değer	,690	,433		
Normallik Testi					
Kolmogorov-Smirnov^a			Shapiro-Wilk		
İstatistik	df	Sig.	İstatistik	df	Sig.
Engeller	,118	123	,000	,964	123
Süreç Yönetimi	,077	123	,074	,975	123
Beklentiler	,168	123	,000	,939	123
Geribildirim	,173	123	,000	,941	123

Araştırma için akademik personel üzerinde yapılan ankette bulunan akademik personelin performans değerlendirme yaklaşımından beklentilerine ilişkin görüşleri, etkili performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin akademik personel görüşleri, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ve performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimini nasıl olması gerektiğine ilişkin akademik personel görüşleri sorularının yer aldığı normallik testi ve tanımlayıcı istatistikleri tablo 22’de gösterilmiştir. Verilerin normalliğinin belirlenebilmesi için yukarıda bulunan tek örneklem Kolmogorov-Smirnov Testine ve Shapiro-Wilk Testlerinden verilerin normal dağılıp dağılmadığını anlamak amacıyla en doğru sonucu Shapiro-Wilk Testine bakılmalıdır.

Shapiro-Wilk sig. değerine bakıldığında anlamlı çıktığı görülmektedir. Normallik testinde sig. değerinin anlamlı çıkması istenilmeyen bir durumdur. Bu durum teste tabi tutulan verilerin normal dağılmadığını söylemektedir. Fakat sosyal bilimlerde spss analizlerinde zaten değerlerin normal dağılım göstermesi çok nadir rastlanan bir durumdur. Sosyal bilimlerde spss anket soruları likert ölçekli sorular olduğundan dolayı değerlerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için birinci tablo da bulunan Skewness değeri ve Kurtosis değerine (basıklık ve çarpıklık kat sayıları) bakılması gerekmektedir.

Çarpıklık ve basıklık katsayıları $\pm 1,5$ (tabashnik) değerleri arasında olduğunda değerler normal kabul edilebilir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin hepsinin $\pm 1,5$ değeri arasında bulunmasından dolayı alt boyutların normal dağıldığını söylemek mümkündür.

3.2.4. Güvenilirlik Analiz Bulguları

3.2.4.1. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Güvenilirlik Testi

Tablo 23. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Güvenilirlik Testi

Maddeler	Düzeltilen Madde Toplam Korelasyon	Madde Silinirse α	Tüm Maddeler Dahil İken α
9.1. Öğretim elemanlarının motivasyonu artar	,657	,900	0,908
9.2. Etkili bir öğretim elemanının kriterleri konusunda görüş birliğinin oluşması sağlanır	,710	,898	
9.3. Öğretim elemanının mesleki gelişimi olumlu etkilenir	,708	,898	
9.4. Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokul bünyesindeki bölümlerin kendilerine özgü özelliklerinin de değerlendirilmede dikkate alınması sağlanır	,590	,902	
9.6. Kurumsal yenileşme süreklilik kazanır	,714	,898	
9.7. Etkili performansın önündeki engellerin saptanması sağlanır	,568	,903	
9.8. Öğretim elemanının iş yükü artar	,533	,904	
9.9. Yöneticilerin, öğretim elemanının mesleki gelişimi ile daha yakından ilgilenmeleri sağlanır	,569	,903	
9.10. Kurum içi gerginliğe neden olur	,770	,896	
9.11. Profesyonel yöneticilik bilincinin gelişmesi sağlanır	,784	,895	
9.12. Nitelikli bir kurum kültürünün (değerler, işe ilişkin tutum ve sorumluluk anlayışı, ilişkiler vb.) gelişmesine katkıda bulunur	,656	,900	
9.13. Öğretim elemanı kendi eksiklerini daha iyi görür	,751	,897	
9.14. Öğretim elemanının derslere daha hazırlıklı gelmesi sağlanır	,737	,897	
9.15. Kurumsal başarı artar	,079	,921	
9.16. Öğretim elemanının öğretimsel işlerle (sınıf için öğrenme öğretme süreçleri, vb.) ilgili alanda da kendisini geliştirmesi sağlanır	,321	,913	

Tablo 23'deki güvenilirlik testi sonucuna bakıldığında “akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri” ölçeğinde yer alan 15 maddenin madde toplam korelasyon değeri 0,79-0,784 arasında değişmekte olup, madde toplam korelasyonu 0,250'nin altında değer alan tek madde gözlenmiş (madde 9.15; 0,921) ve silindiğinde güvenilirliği önemli derecede yükselmeyeceğinden dolayı madde araştırmadan silinmiştir.

Bu 15 madde “akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri” ölçeğinin bu çalışma için güvenilirliği 0,908 olarak elde edilmiş ve ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu saptanmıştır.

Ayrıca “akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri” ölçeğine uygulamış olduğumuz güvenilirlik testinde madde 9.8 ve madde 9.10 sorularının ters soru olduğu ortaya çıkmış ve düzeltilmiş, madde 9.5 ise bu anket için uygun olmadığı anlaşıl原因 olarak ölçeğimizden çıkarılmıştır.

3.2.4.2. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Güvenilirlik Testi

Tablo 24. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Güvenilirlik Testi

Maddeler	Düzeltilen Madde Toplam Korelasyon	Madde Silinirse α	Tüm Maddeler Dahil İken α
10.1. Yükseköğretim kurumlarının mevcut örgütsel işleyişi (hiyerarşik yapılanma, yetki ve sorumlulukların dağılımı, birimlerin özerklik sınırları)	,239	,714	0,713
10.2. Öğretim elemanının iş yükü	,279	,707	
10.3. Öğretim elemanının kendini yenileme, geliştirme çabasının süreklilik göstermemesi	,521	,665	
10.4. Statükoyu koruma kaygısı	,369	,692	
10.5. Akademik yükselmelerde performans ölçütlerinin büyük oranda yayın etkinlikleri kıstas alınarak belirlenmesi, diğer alanların (öğretim, öğrenci danışmanlığı, kuruma ve topluma yönelik hizmetler vb.) daha az dikkate alınması	,373	,691	
10.6. Kültürel yapı (olumsuzlukları görmezden gelme, kişisel çekişmeler, aşırı hoşgörü, eleştirilme rahatsızlığı, güvensizlik, Batı standartlarında rekabetçi bir anlayışın eksikliği vb.)	,474	,674	
10.7. Performansı artırmaya yönelik kurumsal olanakların düzeyi (araştırma-proje ödenekleri, akademik etkinlikler için yurt içi ve yurtdışına öğretim elemanı gönderme, kadro yetersizliği, güdüleme ve özendirme araçlarının eksikliği)	,410	,686	
10.8. Akademisyenler arasında etkili öğretim elemanı kriterlerine ilişkin görüş birliğinin olmaması	,498	,670	

Tablo 24'e bakıldığında "akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri" ölçeğinde yer alan 8 maddenin madde toplam korelasyon değerleri 0,217-0,521 arasında değişmekte olup madde toplam

korelasyonu 0,250'in altında değer alan bir madde gözlenmiş (Madde 10.1; 0,714) ve bu madde silindiğinde ölçeğin güvenilirliğini önemli derecede yükselmeyeceğinden dolayı madde araştırmadan silinmemiştir.

8 madde üzerinden elde edilen "akademik personelin etkili bir performans değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri" ölçeğinin bu çalışma için güvenilirliği 0,713 olarak elde edilmiş ve ölçeğin oldukça güvenilir olduğu saptanmıştır.

Ayrıca "akademik personelin etkili bir performans değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri" ölçeğine uygulamış olduğumuz güvenilirlik testinde madde 10.9 ve madde 10.10 ise bu anket için uygun olmadığı anlaşılarak ölçekten çıkarılmıştır.

3.2.4.3. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Güvenilirlik Testi

Tablo 25. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Güvenilirlik Testi

Maddeler	Düzeltilen Madde Toplam Korelasyon	Madde Silinirse α	Tüm Maddeler Dahil İken α
11.1. Fakülte'deki öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından	,394	,768	0,780
11.2. Aynı bölümdeki öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından	,276	,783	
11.3. Performans değerlendirme konusunda fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu bünyesinde eğitim almış öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından	,419	,765	
11.4. Üniversitedeki tüm öğretim elemanları arasından oluşan komisyon tarafından	,449	,761	
11.5. Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu bünyesindeki yöneticilerinden oluşan komisyon tarafından	,553	,748	
11.6. YÖK tarafından oluşturulan komisyonlar tarafından	,611	,740	
11.7. Üniversitelerarası Kurul tarafından oluşturulan komisyonlar tarafından	,660	,734	
11.8. Fakülte/Yüksekokul/meslek Yüksekokullarından seçilen öğretim elemanlarının yanı sıra, eğitim programı, öğretim teknolojisi, ölçme-değerleme gibi alanlardan uzmanların da yer alacağı komisyon tarafından	,440	,762	
11.9. Farklı üniversitelerin ilgili fakültelerinin öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından	,416	,765	
11.10. Üniversiteden bağımsız, uzmanlaşmış kuruluşlar tarafından	,298	,782	

Tablo 25'e bakıldığında "akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri" ölçeğinde yer alan 10 maddenin madde

toplam korelasyon değerleri 0,298-0,660 arasında değişmekte olup madde toplam korelasyonu 0,250'in altında değer alan madde gözlenmemiştir.

Bu 10 madde üzerinden elde edilen "akademik personelin performans değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri" ölçeğinin bu çalışma için güvenilirliği 0,780 olarak elde edilmiş ve ölçeğin oldukça güvenilir olduğu saptanmıştır.

3.2.4.4. Akademik Personelin Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Güvenilirlik Testi

Tablo 26. Akademik Personelin Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Güvenilirlik Testi

Maddeler	Düzeltilen Madde Toplam Korelasyon	Madde Silinirse α	Tüm Maddeler Dahil İken α
12.3. Değerleme sonucunda yetersizlik belirlenen boyutlarda öğretim elemanına destek hizmeti sunulmalıdır	,384	,524	0,593
12.4. Üst üste olumsuz sonuçlar alınması durumunda yaptırım uygulanmalıdır	,384	,538	
12.5. Üst üste yüksek performans sergileyenler değişik özendiricilerle ödüllendirilmelidir	,454	,415	

Tablo 26'ya bakıldığında "akademik personelin performans değerleme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri" ölçeğinde yer alan 3 maddenin madde toplam korelasyon değerleri 0,384-0,454 arasında değişmekte olup madde toplam korelasyonu 0,250'in altında değer alan madde gözlenmemiştir.

Bu 3 madde üzerinden elde edilen "akademik personelin performans değerleme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri" ölçeğinin bu çalışma için güvenilirliği 0,593 olarak elde edilmiş ve ölçeğin düşük derecede güvenilir olduğu saptanmıştır.

Ayrıca "akademik personelin performans değerleme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri" ölçeğine uygulamış olduğumuz güvenilirlik testinde madde 12.1. ve madde 12.2. bu anket için uygun olmadığı anlaşıl原因 olarak ölçeğimizden çıkarılmıştır.

3.2.5. Faktör Analiz Bulguları

3.2.5.1. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Faktör Analizi

Tablo 27. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Faktör Analizi

Maddeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans %	Faktör Sayısının Geçerliliği KMO	Sig.
9.1. Öğretim elemanlarının motivasyonu artar	,657			
9.2. Etkili bir öğretim elemanının kriterleri konusunda görüş birliğinin oluşması sağlanır	,660			
9.3. Öğretim elemanının mesleki gelişimi olumlu etkilenir	,631			
9.4. Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokul bünyesindeki bölümlerin kendilerine özgü özelliklerinin de değerlendirilmesinde dikkate alınması sağlanır	,555			
9.6. Kurumsal yenileşme süreklilik kazanır	,594			
9.7. Etkili performansın önündeki engellerin saptanması sağlanır	,455			
9.8. Öğretim elemanının iş yükü artar	,770			
9.9. Yöneticilerin, öğretim elemanının mesleki gelişimi ile daha yakından ilgilenmeleri sağlanır	,476	64,303	,899	,000
9.10. Kurum içi gerginliğe neden olur	,728			
9.11. Profesyonel yöneticilik bilincinin gelişmesi sağlanır	,618			
9.12. Nitelikli bir kurum kültürünün (değerler, işe ilişkin tutum ve sorumluluk anlayışı, ilişkiler vb.) gelişmesine katkıda bulunur	,698			
9.13. Öğretim elemanı kendi eksiklerini daha iyi görür	,825			
9.14. Öğretim elemanının derslere daha hazırlıklı gelmesi sağlanır	,838			
9.15. Kurumsal başarı artar	,711			
9.16. Öğretim elemanının öğretimsel işlerle (sınıf için öğrenme öğretme süreçleri, vb.) ilgili alanda da kendisini geliştirmesi sağlanır	,723			

Tablo 27’de KMO ve Brartlett’s testinin değeri 0,899 ve anlamlılık değeri ise 0,00 olarak belirlenmiştir. Bu durum verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. KMO değeri 0,60’ın üzerinde kabul edilmektedir (P>0,05). Faktör analizi sonucu oluşan açıklanan toplam varyans yüzdesi değerlerine bakıldığında, faktörler varyansın %64,303’ünü açıklamaktadır.

3.2.5.2. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Faktör Analizi

Tablo 28. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Faktör Analizi

Maddeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans %	Faktör Sayısının Geçerliliği KMO	Sig.
10.1. Yükseköğretim kurumlarının mevcut örgütsel işleyişi	,556	53,059	,695	,000
10.2. Öğretim elemanının iş yükü	,568			
10.3. Öğretim elemanının kendini yenileme, geliştirme çabasının süreklilik göstermemesi	,479			
10.4. Statükoyu koruma kaygısı	,287			
10.5. Akademik yükselmelerde performans ölçütlerinin büyük oranda yayın etkinlikleri kıstas alınarak belirlenmesi, diğer alanların daha az dikkate alınması	,491			
10.6. Kültürel yapı (olumsuzlukları görmezden gelme, kişisel çekişmeler, aşırı hoşgörü, eleştirilme rahatsızlığı, güvensizlik, Batı standartlarında rekabetçi bir anlayışın eksikliği vb.)	,622			
10.7. Performansı artırmaya yönelik kurumsal olanakların düzeyi	,378			
10.8. Akademisyenler arasında etkili öğretim elemanı kriterlerine ilişkin görüş birliğinin olmaması	,540			
10.9. Değerleme sonuçlarının olumsuz olması durumunda, yönetimin yasal yaptırım gücünün olmaması	,706			
10.10. Yöneticilerin yönetim tarzı/yönetme becerileri	,679			

Tablo 28’de KMO ve Brartlett’s testinin değeri 0,695 ve anlamlılık değeri ise 0,00 olarak belirlenmiştir. Bu durum verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. KMO değeri 0,60’ın üzerinde kabul edilmektedir (P>0,05). Faktör analizi sonucu oluşan açıklanan toplam varyans yüzdesi değerlerine bakıldığında, faktörler varyansın %53,059’unu açıklamaktadır.

3.2.5.3. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Faktör Analizi

Tablo 29. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Faktör Analizi

Maddeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans %	Faktör Sayısının Geçerliliği KMO	Sig.
11.1. Fakülte'deki öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından	,775	65,161	,719	,000
11.2. Aynı bölümdeki öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından	,683			
11.3. Performans değerlendirme konusunda Fakülte/YO/MYO bünyesinde eğitim almış öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından	,563			
11.4. Üniversitedeki tüm öğretim elemanları arasından oluşan komisyon tarafından	,684			
11.5. Fakülte/YO/MYO bünyesindeki yöneticilerinden oluşan komisyon tarafından	,627			
11.6. YÖK tarafından oluşturulan komisyonlar tarafından	,711			
11.7. Üniversitelerarası Kurul tarafından oluşturulan komisyonlar tarafından	,744			
11.8. Fakülte/YO/MYO'lardan seçilen öğretim elemanlarının yanı sıra, eğitim programı, öğretim teknolojisi, ölçme-değerleme gibi alanlardan uzmanların da yer alacağı komisyon tarafından	,558			
11.9. Farklı üniversitelerin ilgili fakültelerinin öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından	,557			
11.10. Üniversiteden bağımsız, uzmanlaşmış kuruluşlar tarafından	,614			

Tablo 29’da KMO ve Brartlett’s testinin değeri 0,719 ve anlamlılık değeri ise 0,00 olarak belirlenmiştir. Bu durum verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. KMO değeri 0,60’ın üzerinde kabul edilmektedir (P>0,05). Faktör analizi sonucu oluşan açıklanan toplam varyans yüzdesi değerlerine bakıldığında, faktörler varyansın %65,161’ini açıklamaktadır.

3.2.5.4. Akademik Personelin Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Faktör Analizi

Tablo 30. Akademik Personelin Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Faktör Analizi

Maddeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans %	Faktör Sayısının Geçerliliği KMO	Sig.
12.3. Değerleme sonucunda yetersizlik belirlenen boyutlarda öğretim elemanına destek hizmeti sunulmalıdır	,475	52,424	,612	,000
12.4. Üst üste olumsuz sonuçlar alınması durumunda yaptırım uygulanmalıdır	,509			
12.5. Üst üste yüksek performans sergileyenler değişik özendiricilerle ödüllendirilmelidir	,589			

Tablo 30’da KMO ve Brartlett’s testinin değeri 0,612 ve anlamlılık değeri ise 0,00 olarak belirlenmiştir. Bu durum verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. KMO değeri 0,60’ın üzerinde kabul edilmektedir (P>0,05). Faktör analizi sonucu oluşan açıklanan toplam varyans yüzdesi değerlerine bakıldığında, faktörler varyansın %52,424’ünü açıklamaktadır.

3.2.6. Hipotezlerin Test Edilmesi ve Bulgular

3.2.6.1. Cinsiyet Dağılımına Göre Farklılık

H_{1a}: Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2a}: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3a}: Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4a}: Akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 31. Cinsiyet Dağılımına Göre Tek Değişkenli T-Testi

	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	Sig.
Beklentiler*	Erkek	54	3,4346	,65406	,007	,934
	Kadın	69	3,4647	,62976		
Engeller	Erkek	54	3,5648	,54015	1,774	,185
	Kadın	69	3,7014	,47294		
Süreç Yönetimi	Erkek	54	2,9796	,73827	,333	,565
	Kadın	69	3,1986	,63141		
Geri Bildirim*	Erkek	54	3,7963	,75351	1,163	,283
	Kadın	69	3,9130	,63052		

* İçinde ters sorular olduğu için çevrilmiş ve içindeki sorulardan bir kaç çıkarılıp alt boyutlar yeniden oluşturulmuştur.

Tablo 31'e bakıldığında, erkek akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin ortalama skorları $3,4346 \pm ,65406$ iken, kadın akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin ortalama skoru $3,4647 \pm ,62976$ olarak elde edilmiş olup ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,934>0,05). Erkeklerin tercihlerini etkileyen görüşler ile kadınların tercihlerini etkileyen görüşler arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{1a} hipotezi reddedilmiştir.**

Tablo 31'e bakıldığında, erkek akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin ortalama skorları $3,5648 \pm ,54015$ iken kadınların akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin ortalama skoru $3,7014 \pm ,47294$ olarak elde edilmiş olup ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark $0,05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.= $0,185 > 0,05$). Erkeklerin tercihlerini etkileyen görüşler ile kadınların tercihlerini etkileyen görüşler arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{2a} hipotezi reddedilmiştir.**

Tablo 31'e bakıldığında, erkeklerin akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin ortalama skorları $2,9796 \pm ,73827$ iken kadın akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin ortalama skoru $3,1986 \pm ,63141$ olarak elde edilmiş olup ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark $0,05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.= $0,565 > 0,05$). Erkeklerin tercihlerini etkileyen görüşler ile kadınların tercihleri etkileyen görüşler arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{3a} hipotezi reddedilmiştir.**

Tablo 31'e bakıldığında, erkek akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ortalama skorları $3,7963 \pm ,75351$ iken kadın akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşlerinin ortalama skoru $3,9130 \pm ,63052$ olarak elde edilmiş olup ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark $0,05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.= $0,283 > 0,05$). Erkeklerin tercihlerini etkileyen görüşler ile kadınların tercihleri etkileyen görüşler arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{4a} hipotezi reddedilmiştir.**

3.2.6.2. Görev Yapılan Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu Dağılımına Göre Farklılık

H_{1b} : Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile görev yaptıkları fakülteler arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2b}: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile görev yaptıkları fakülteler arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3b}: Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile görev yaptıkları fakülteler arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4b}: Akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile görev yaptıkları fakülteler arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 32. Görev Yapılan Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokuluna Göre Varyansların Homojenliği Testi

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Beklentiler *	3,086	8	114	,003
Engeller	,409	8	114	,913
Süreç Yönetimi	1,006	8	114	,436
Geri Bildirim *	1,150	8	114	,336

* İçinde ters sorular olduğu için çevrilmiş ve içindeki sorulardan bir kaç çıkarılıp alt boyutlar yeniden oluşturulmuştur.

Tablo 32'ye bakıldığında, akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile görev yaptıkları fakülteler arasındaki farklılık, akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile görev yaptıkları fakülteler arasındaki farklılık, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile görev yaptıkları fakülteler arasındaki farklılık, akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile görev yaptıkları fakülteler arasındaki farklılık homojenlik testi sonuçları görülmektedir.

Bu dört değişkeninde p değerlerinin 0,05'ten büyük olmadığı yukarıda görülmektedir. Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ($p=0.003<0,05$), akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ($p=0,913>0,05$), akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ($p=0.436>0,05$) ve akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ($p=0.336>0,05$) olduğunu görmekteyiz. Akademik

personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ölçeğinin varyanslarının homojen dağılmadığını söyleyebiliriz.), akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri, akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ölçeklerinin varyanslarının homojen dağıldığını görüyoruz. Bu durumda analize devam edilebilir ancak akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ölçeğinde varyansların homojen dağılmamasından dolayı sonuçların doğruyu yansıtmaya ihtimalinin düşük olduğunu söylemek mümkündür. Farklılık testi için Anova tablosuna bakabiliriz.

Tablo 33. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Fakülteye Göre Anova Testi

	Görev Yapılan Fakülte	N	\bar{X}	SS	F	Sig.
Beklentiler*	Hukuk F.	8	3,2500	,91391	1,536	,152
	Tıp F.	9	3,4370	,50455		
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	22	3,4545	,53359		
	Mühendislik F.	19	3,6456	,34858		
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	31	3,3333	,54596		
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	7	3,9810	,56268		
	Sağlık Bilimleri YO.	10	3,6533	,77287		
	Sağlık Hizmetleri MYO.	12	3,2278	,75020		
	Adalet MYO.	5	3,1733	1,26280		

Anova değerleri tablo 33'de görülmektedir. Hukuk Fakültesinde görev yapan akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin algıları $3,2500 \pm 91391$ iken Tıp Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,4370 \pm 50455$, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,4545 \pm 53359$, Mühendislik Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,6456 \pm 34858$, Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,3333 \pm 54596$, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,9810 \pm 56268$, Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,6533 \pm 67897$, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,2278 \pm 75020$ ve Adalet Meslek Yüksekokulunda görev yapan akademik personelin ortalama skoru ise $3,1733 \pm 1,26280$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde

istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,152>0,05). Yani, akademik personelin görev yaptıkları fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu ile akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri arasında farklılık oluşmamaktadır. Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri, akademik personelin görev yaptıkları fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu ile alakalı değildir. **Bu durumda H_{1b} hipotezi reddedilmiştir.**

Tablo 34. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Fakülteye Göre Anova Testi

	Görev Yapılan Fakülte	N	\bar{X}	SS	F	Sig.
Engeller	Hukuk F.	8	3,4000	,47509	1,235	,285
	Tıp F.	9	3,5111	,43716		
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	22	3,7955	,42704		
	Mühendislik F.	19	3,5947	,53900		
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	31	3,5645	,46443		
	Soysal ve Beşeri Bilimler F.	7	3,9857	,57280		
	Sağlık Bilimleri YO.	10	3,7700	,51001		
	Sağlık Hizmetleri MYO.	12	3,6500	,59467		
	Adalet MYO.	5	3,4800	,69065		

Anova değerleri tablo 34'de görülmektedir. Hukuk Fakültesinde görev yapan akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin algıları $3,4000 \pm ,47509$ iken Tıp Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,5111 \pm ,43716$, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,7955 \pm ,42704$, Mühendislik Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,5947 \pm ,53900$, Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,5645 \pm ,68589$, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,0429 \pm ,88855$, Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,1900 \pm ,67897$, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,6500 \pm ,59467$ ve Adalet Meslek Yüksekokulunda görev yapan akademik personelin ortalama skoru ise $3,4800 \pm ,69065$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,285>0,05). Yani, akademik personelin görev yaptıkları fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu ile akademik

personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri arasında farklılık oluşmamaktadır. Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri, akademik personelin görev yaptıkları fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu ile alakalı değildir. **Bu durumda H_{2b} hipotezi reddedilmiştir.**

Tablo 35. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Fakülteye Göre Anova Testi

	Görev Yapılan Fakülte	N	\bar{X}	SS	F	Sig.
Süreç Yönetimi	Hukuk F.	8	2,7625	,43732	3,391	,002
	Tıp F.	9	3,0556	,45308		
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	22	2,7227	,65242		
	Mühendislik F.	19	3,6632	,54692		
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	31	3,0613	,68589		
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	7	3,0429	,88855		
	Sağlık Bilimleri YO.	10	3,1900	,67897		
	Sağlık Hizmetleri MYO.	12	3,3250	,56909		
	Adalet MYO.	5	2,9000	,79687		

Anova değerleri tablo 35’de görülmektedir. Hukuk Fakültesinde görev yapan akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin algıları $2,7625 \pm ,43732$ iken Tıp Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,0556 \pm ,45308$, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $2,7227 \pm ,65242$, Mühendislik Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,6632 \pm ,54692$, Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,0613 \pm ,68589$, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,0429 \pm ,88855$, Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,1900 \pm ,67897$, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,3250 \pm ,56909$ ve Adalet Meslek Yüksekokulunda görev yapan akademik personelin ortalama skoru ise $2,9000 \pm ,79687$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Sig.=0,002>0,05). Yani, akademik personelin görev yaptıkları fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu ile akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında farklılık oluşmakta ve görev yapılan fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu

grubundan akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri algıları farklı düzeydedir. Yani akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri, akademik personelin görev yaptıkları fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu ile tutarlıdır. **Bu durumda H_{3b} hipotezi kabul edilmiştir.** Bu farklılığın en fazla hangi değişkenden dolayı kaynaklandığını görmek için Tukey testine bakılması gerekmektedir.

Tablo 36. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Tukey Testi

Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Hukuk F.	Tıp F.	-,18704	,36427	1,000
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	-,20455	,34256	,999
	Mühendislik F.	-,39561	,33287	,938
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	-,08333	,33767	1,000
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	-,73095	,38683	,632
	Sağlık Bilimleri YO.	-,40333	,40514	,980
	Sağlık Hizmetleri MYO.	,02222	,38898	1,000
	Adalet MYO.	,07667	,65064	1,000
Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Tıp F.	Hukuk F.	,18704	,36427	1,000
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	-,01751	,20304	1,000
	Mühendislik F.	-,20858	,18623	,959
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	,10370	,19468	1,000
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	-,54392	,27114	,565
	Sağlık Bilimleri YO.	-,21630	,29668	,997
	Sağlık Hizmetleri MYO.	,20926	,27420	,997
	Adalet MYO.	,26370	,58925	1,000
Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
İktisadi ve İdari Bilimler F.	Hukuk F.	,20455	,34256	,999
	Tıp F.	,01751	,20304	1,000
	Mühendislik F.	-,19107	,13906	,900
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	,12121	,15019	,996
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	-,52641	,24119	,478
	Sağlık Bilimleri YO.	-,19879	,26958	,997
	Sağlık Hizmetleri MYO.	,22677	,24462	,988
	Adalet MYO.	,28121	,57609	1,000

Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Mühendislik F.	Hukuk F.	,39561	,33287	,938
	Tıp F.	,20858	,18623	,959
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	,19107	,13906	,900
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	,31228	,12653	,273
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	-,33534	,22721	,839
	Sağlık Bilimleri YO.	-,00772	,25715	1,000
	Sağlık Hizmetleri MYO.	,41784	,23086	,676
	Adalet MYO.	,47228	,57038	,988

Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	Hukuk F.	,08333	,33767	1,000
	Tıp F.	-,10370	,19468	1,000
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	-,12121	,15019	,996
	Mühendislik F.	-,31228	,12653	,273
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	-,64762	,23419	,248
	Sağlık Bilimleri YO.	-,32000	,26334	,938
	Sağlık Hizmetleri MYO.	,10556	,23773	1,000
	Adalet MYO.	,16000	,57319	1,000

Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	Hukuk F.	,73095	,38683	,632
	Tıp F.	,54392	,27114	,565
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	,52641	,24119	,478
	Mühendislik F.	,33534	,22721	,839
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	,64762	,23419	,248
	Sağlık Bilimleri YO.	,32762	,32398	,979
	Sağlık Hizmetleri MYO.	,75317	,30353	,309
	Adalet MYO.	,80762	,60346	,884

Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Sağlık Bilimleri YO.	Hukuk F.	,40333	,40514	,980
	Tıp F.	,21630	,29668	,997
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	,19879	,26958	,997
	Mühendislik F.	,00772	,25715	1,000
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	,32000	,26334	,938
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	-,32762	,32398	,979
	Sağlık Hizmetleri MYO.	,42556	,32655	,918
	Adalet MYO.	,48000	,61536	,993

Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Sağlık Hizmetleri MYO.	Hukuk F.	-,02222	,38898	1,000
	Tıp F.	-,20926	,27420	,997
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	-,22677	,24462	,988
	Mühendislik F.	-,41784	,23086	,676
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	-,10556	,23773	1,000
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	-,75317	,30353	,309
	Sağlık Bilimleri YO.	-,42556	,32655	,918
	Adalet MYO.	,05444	,60484	1,000

Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Adalet MYO.	Hukuk F.	-,07667	,65064	1,000
	Tıp F.	-,26370	,58925	1,000
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	-,28121	,57609	1,000
	Mühendislik F.	-,47228	,57038	,988
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	-,16000	,57319	1,000
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	-,80762	,60346	,884
	Sağlık Bilimleri YO.	-,48000	,61536	,993
	Sağlık Hizmetleri MYO.	-,05444	,60484	1,000

Akademik personelin görev yaptıkları fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu ile akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin arasındaki farklılığın en çok hangi fakülteden kaynaklı olduğunu anlamak için yukarıda yer alan Post Hoc testlerinden olan Tukey testine bakılması gerekmektedir.

Tablo 37. Akademik Personelin Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Fakülteye Göre Anova Testi

	Görev Yapılan Fakülte	N	\bar{X}	SS	F	Sig.
Geri Bildirim *	Hukuk F.	8	3,9167	,98802	2,168	,035
	Tıp F.	9	3,8889	,50000		
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	22	4,0606	,56938		
	Mühendislik F.	19	3,7368	,65338		
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	31	3,6022	,70142		
	Soysal ve Beşeri Bilimler F.	7	4,2381	,46004		
	Sağlık Bilimleri YO.	10	4,4000	,62460		
	Sağlık Hizmetleri MYO.	12	3,7222	,70830		
Adalet MYO.	5	3,6667	,62361			

Anova değerleri tablo 37’de görülmektedir. Hukuk Fakültesinde görev yapan akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşlerinin algıları $3,9167 \pm ,98802$ iken Tıp Fakültesinde görev yapan akademik

personelin ortalama skoru $3,8889 \pm 5,0000$, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $4,0606 \pm 5,6938$, Mühendislik Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,7368 \pm 6,5338$, Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,6022 \pm 7,0142$, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $4,2381 \pm 4,6004$, Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapan akademik personelin ortalama skoru $4,4000 \pm 6,2460$, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda görev yapan akademik personelin ortalama skoru $3,7222 \pm 7,0830$ ve Adalet Meslek Yüksekokulunda görev yapan akademik personelin ortalama skoru ise $3,6667 \pm 6,2361$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark $0,05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\text{Sig.} = 0,035 > 0,05$). Yani, akademik personelin görev yaptıkları fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu ile akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasında farklılık oluşmakta ve görev yapılan fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu grubundan akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri algıları farklı düzeydedir. Yani akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri, akademik personelin görev yaptıkları fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu ile tutarlıdır. **Bu durumda H_{4b} hipotezi kabul edilmiştir.** Bu farklılığın en fazla hangi değişkenden dolayı kaynaklandığını görmek için Tukey testine bakılması gerekmektedir.

Tablo 38. Akademik Personelin Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Tukey Testi

Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Hukuk F.	Tıp F.	,02778	,32161	1,000
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	-,14394	,27326	1,000
	Mühendislik F.	,17982	,27895	1,000
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	,31452	,26247	,993
	Soysal ve Beşeri Bilimler F.	-,32143	,34255	,999
	Sağlık Bilimleri YO.	-,48333	,31395	,966
	Sağlık Hizmetleri MYO.	,19444	,30210	1,000
	Adalet MYO.	,25000	,37733	1,000

Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Tıp F.	Hukuk F.	-,02778	,32161	1,000
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	-,17172	,26189	1,000
	Mühendislik F.	,15205	,26783	1,000
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	,28674	,25061	,995
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	-,34921	,33355	,997
	Sağlık Bilimleri YO.	-,51111	,30411	,943
	Sağlık Hizmetleri MYO.	,16667	,29186	1,000
	Adalet MYO.	,22222	,36917	1,000

Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
İktisadi ve İdari Bilimler F.	Hukuk F.	,14394	,27326	1,000
	Tıp F.	,17172	,26189	1,000
	Mühendislik F.	,32376	,20729	,963
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	,45846	,18451	,628
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	-,17749	,28722	1,000
	Sağlık Bilimleri YO.	-,33939	,25243	,986
	Sağlık Hizmetleri MYO.	,33838	,23753	,979
	Adalet MYO.	,39394	,32791	,993

Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Mühendislik F.	Hukuk F.	-,17982	,27895	1,000
	Tıp F.	-,15205	,26783	1,000
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	-,32376	,20729	,963
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	,13469	,19284	1,000
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	-,50125	,29264	,936
	Sağlık Bilimleri YO.	-,66316	,25858	,585
	Sağlık Hizmetleri MYO.	,01462	,24405	1,000
	Adalet MYO.	,07018	,33267	1,000

Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	Hukuk F.	-,17982	,27895	1,000
	Tıp F.	-,15205	,26783	1,000
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	-,32376	,20729	,963
	Mühendislik F.	,13469	,19284	1,000
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	-,50125	,29264	,936
	Sağlık Bilimleri YO.	-,66316	,25858	,585
	Sağlık Hizmetleri MYO.	,01462	,24405	1,000
	Adalet MYO.	,07018	,33267	1,000

Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	Hukuk F.	,32143	,34255	,999
	Tıp F.	,34921	,33355	,997
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	,17749	,28722	1,000
	Mühendislik F.	,50125	,29264	,936
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	,63594	,27697	,726
	Sağlık Bilimleri YO.	-,16190	,32617	1,000
	Sağlık Hizmetleri MYO.	,51587	,31478	,950
	Adalet MYO.	,57143	,38755	,974

Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Sağlık Bilimleri YO.	Hukuk F.	,48333	,31395	,966
	Tıp F.	,51111	,30411	,943
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	,33939	,25243	,986
	Mühendislik F.	,66316	,25858	,585
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	,79785	,24071	,216
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	,16190	,32617	1,000
	Sağlık Hizmetleri MYO.	,67778	,28340	,678
	Adalet MYO.	,73333	,36252	,846

Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Sağlık Hizmetleri MYO.	Hukuk F.	-,19444	,30210	1,000
	Tıp F.	-,16667	,29186	1,000
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	-,33838	,23753	,979
	Mühendislik F.	-,01462	,24405	1,000
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	,12007	,22503	1,000
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	-,51587	,31478	,950
	Sağlık Bilimleri YO.	-,67778	,28340	,678
	Adalet MYO.	,05556	,35231	1,000

Fakülte	Fakülte	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Adalet MYO.	Hukuk F.	-,25000	,37733	1,000
	Tıp F.	-,22222	,36917	1,000
	İktisadi ve İdari Bilimler F.	-,39394	,32791	,993
	Mühendislik F.	-,07018	,33267	1,000
	Güzel Sanatlar ve Tasarım F.	,06452	,31898	1,000
	Sosyal ve Beşeri Bilimler F.	-,57143	,38755	,974
	Sağlık Bilimleri YO.	-,73333	,36252	,846
	Sağlık Hizmetleri MYO.	-,05556	,35231	1,000

Akademik personelin görev yaptıkları fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu ile akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasındaki farklılığın en çok hangi fakültenden kaynaklı olduğunu anlamak için yukarıda yer alan Post Hoc testlerinden Tukey testine bakılması gerekmektedir.

Bu testin sonucuna bakıldığında, performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine nasıl olması gerektiğine ilişkin öğretim elemanları görüşleri arasında en büyük farklılığın, Güzel Sanatları Fakültesinde görev yapan akademik personelde olduğu görülmektedir. Yani akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasında bir farklılık vardır. En büyük farklılık ise Güzel Sanatlar Fakültesinde görev yapan akademik personelden dolayı kaynaklanmaktadır.

3.2.6.3. Medeni Duruma Göre Farklılık

H_{1c}: Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2c}: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3c}: Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4c}: Akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 39. Medeni Duruma Göre Tek Değişkenli T-Testi

	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	Sig.
Beklentiler*	Evli	73	3,4192	,68570	-,677	,377
	Bekar	50	3,4987	,56476		
Engeller	Evli	73	3,7096	,50995	1,821	,578
	Bekar	50	3,5420	,48827		
Süreç Yönetimi	Evli	73	3,0973	,66374	-,101	,211
	Bekar	50	3,1100	,72457		
Geri Bildirim*	Evli	73	3,9452	,56386	1,639	,005
	Bekar	50	3,7400	,82558		

* İçinde ters sorular olduğu için çevrilmiş ve içindeki sorulardan bir kaçını çıkarılıp alt boyutlar yeniden oluşturulmuştur.

Tablo 39'a bakıldığında, evli akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin ortalama skorları $3,4192 \pm 0,68570$ iken bekar akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin ortalama skorları $3,4987 \pm 0,56476$ olarak elde edilmiş olup ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark $0,05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.= $0,377 > 0,05$). Evlilerin tercihlerini etkileyen görüşler ile bekarların tercihleri etkileyen görüşler arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{1c} hipotezi reddedilmiştir.**

Tablo 39'a bakıldığında, evli akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin ortalama skorları $3,7096 \pm 0,50995$ iken bekar akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin ortalama skorları $3,5420 \pm 0,48827$ olarak elde edilmiş olup ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark $0,05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.= $0,578 > 0,05$). Evlilerin tercihlerini etkileyen görüşler ile bekarların tercihleri etkileyen görüşler arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{2c} hipotezi reddedilmiştir.**

Tablo 39'a bakıldığında, evli akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin ortalama skorları $3,0973 \pm 0,66374$ iken bekar akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin ortalama skoru $3,1100 \pm 0,72457$ olarak elde edilmiş olup ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark $0,05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.= $0,211 > 0,05$). Evlilerin tercihlerini etkileyen görüşler ile bekarların tercihleri etkileyen görüşler arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{3c} hipotezi reddedilmiştir.**

Tablo 39'a bakıldığında, evli akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşlerinin ortalama skorları $3,9452 \pm 0,56386$ iken bekar akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşlerinin ortalama skoru $3,7400 \pm 0,82558$ olarak elde edilmiş olup ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark $0,05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Sig.= $0,005 < 0,05$). Yani, evli ve bekar akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşlerinin algıları aynı düzeydedir.

Evlilerin tercihlerini etkileyen görüşler ile bekarların tercihlerini etkileyen görüşler aynıdır. **Bu durumda H_{4c} hipotezi kabul edilmiştir.**

3.2.6.4. Yaş Gruplarına Göre Farklılık

H_{1a}: Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2a}: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3a}: Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4a}: Akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 40. Yaş Gruplarına Göre Varyansların Homojenliği Testi

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Beklentiler*	2,517	5	117	,033
Engeller	,434	5	117	,824
Süreç Yönetimi	2,067	5	117	,074
Geri Bildirim*	1,299	5	117	,269

* İçinde ters sorular olduğu için çevrilmiş ve içindeki sorulardan bir kaçını çıkarılıp alt boyutlar yeniden oluşturulmuştur.

Tablo 40'a bakıldığında, akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile yaşları arasındaki farklılık, akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile yaşları arasındaki farklılık, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile yaşları arasındaki farklılık, akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile yaşları arasındaki farklılık homojenlik testi sonuçları görülmektedir.

Bu dört değişkeninde p değerlerinin 0,05'ten büyük olmadığı yukarıda görülmektedir. Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin “ $p=0.033<0,05$ ”, akademik personelin etkili bir performans

değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin “ $p=0,824>0,05$ ”, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin “ $p=0.074>0,05$ ” ve akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşlerinin “ $p=0.269>0,05$ ” olduğu görülmektedir. Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ölçeğinin varyanslarının homojen dağılmadığı söylenebilir. Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri, akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ölçeklerinin varyanslarının homojen dağıldığı görülmektedir. Bu durumda analize devam edilebilir ancak öğretim elemanlarının performans değerlendirme yaklaşımından beklentilerine ilişkin görüşleri ölçeğinde varyansların homojen dağılmamasından dolayı sonuçların doğruyu yansıtmaya ihtimalinin düşük olduğunu söylemek mümkündür. Farklılık testi için Anova tablosuna bakılabilir.

Tablo 41. Yaş Gruplarına Göre Anova Testi

	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	Sig.
Beklentiler *	20 - 25 arası	13	3,5282	,45417	,212	,957
	26 - 35 arası	66	3,4303	,69697		
	36 - 45 arası	25	3,4453	,49206		
	46 - 55 arası	10	3,3733	,95022		
	56 - 65 arası	3	3,7333	,06667		
	65 ve üzeri	6	3,5333	,49531		
Engeller	20 - 25 arası	13	3,7154	,31845	,591	,707
	26 - 35 arası	66	3,6242	,54096		
	36 - 45 arası	25	3,6120	,46755		
	46 - 55 arası	10	3,7100	,58775		
	56 - 65 arası	3	3,3000	,43589		
	65 ve üzeri	6	3,8500	,54681		
Süreç Yönetimi	20 - 25 arası	13	3,3308	,40494	1,836	,111
	26 - 35 arası	66	3,1652	,63694		
	36 - 45 arası	25	3,1280	,77002		
	46 - 55 arası	10	2,6700	,83140		
	56 - 65 arası	3	2,8333	,20817		
	65 ve üzeri	6	2,6667	,93737		
Geri Bildirim *	20 - 25 arası	13	3,8205	,46379	,885	,494
	26 - 35 arası	66	3,8333	,75391		
	36 - 45 arası	25	3,7867	,67960		
	46 - 55 arası	10	4,0000	,62854		
	56 - 65 arası	3	3,7778	,19245		
	65 ve üzeri	6	4,3889	,49065		

Anova değerleri Tablo 41’de görülmektedir. 20 ile 25 yaş aralığında bulunan akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin algıları $3,5282 \pm ,45417$ iken 26 ile 35 yaş aralığında bulunan akademik personel algıları $3,4303 \pm ,69697$, 36 ile 45 yaş aralığında bulunan akademik personel ortalama skoru $3,4453 \pm ,49206$, 46 ile 55 yaş aralığında bulunan akademik personel ortalama skoru $3,3733 \pm ,95022$, 56 ile 65 yaş aralığında bulunan akademik personel ortalama skoru $3,7333 \pm ,06667$ ve 66 yaş ve üzerinde bulunan akademik personel ortalama skoru ise $3,5333 \pm ,49531$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,957>0,05). Yani, akademik personelin yaşları ile performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu**

durumda H_{1a} hipotezi reddedilmiştir.

20 ile 25 yaş aralığında bulunan akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin algıları 3,7154±,31845 iken 26 ile 35 yaş aralığında bulunan akademik personel algıları 3,6242±,54096, 36 ile 45 yaş aralığında bulunan akademik personel ortalama skoru 3,6120±,46755, 46 ile 55 yaş aralığında bulunan akademik personel ortalama skoru 3,7100±,58775, 56 ile 65 yaş aralığında bulunan akademik personel ortalama skoru 3,3000±,43589 ve 66 yaş ve üzerinde bulunan akademik personel ortalama skoru ise 3,8500±,54681 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,707>0,05). Akademik personelin yaşları ile akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{2a} hipotezi reddedilmiştir.**

20 ile 25 yaş arasında akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin algıları 3,3308±,40494 iken 26 ile 35 yaş aralığında bulunan akademik personel algıları 3,1652±,63694, 36 ile 45 yaş aralığında bulunan akademik personel ortalama skoru 3,1280±,77002, 46 ile 55 yaş aralığında bulunan akademik personel ortalama skoru 2,6700±,83140, 56 ile 65 yaş aralığında bulunan akademik personel ortalama skoru 2,8333±,20817 ve 66 yaş ve üzerinde bulunan akademik personel ortalama skoru ise 2,6667±,93737 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,111>0,05). Akademik personelin yaşları ile akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{3a} hipotezi reddedilmiştir.**

20 ile 25 yaş arasında bulunan akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşlerinin algıları 3,8205±,46379 iken 26 ile 35 yaş aralığında bulunan akademik personel algıları 3,8333±,75391, 36 ile 45 yaş aralığında bulunan akademik personel ortalama skoru 3,7867±,67960, 46 ile 55 yaş aralığında bulunan akademik personel ortalama skoru 4,0000±,62854, 56 ile 65 yaş aralığında bulunan akademik personel ortalama skoru 3,7778±,19245 ve 65 yaş ve üzerinde bulunan akademik personel ortalama skoru ise 4,3889±,49065 olarak elde

edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,494>0,05). Yani, akademik personelin yaşları ile akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{4a} hipotezi reddedilmiştir.**

3.2.6.5. Akademik Unvanlara Göre Farklılık

H_{1e}: Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile akademik unvanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2e}: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile akademik unvanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3e}: Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile akademik unvanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4e}: Akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile akademik unvanları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 42. Akademik Unvanlara Göre Varyansların Homojenliği Testi

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Beklentiler *	1,889	4	118	,117
Engeller	,159	4	118	,959
Süreç Yönetimi	1,830	4	118	,128
Geri Bildirim*	,749	4	118	,560

* İçinde ters sorular olduğu için çevrilmiş ve içindeki sorulardan bir kaçı çıkarılıp alt boyutlar yeniden oluşturulmuştur.

Tablo 42'de akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile akademik unvanları arasındaki farklılık, akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile akademik unvanları arasındaki farklılık, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile akademik unvanları arasındaki farklılık, akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile akademik unvanları arasındaki farklılık homojenlik testinin sonuçları görülmektedir.

Bu dört değişkeninde p değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu yukarıda görülmektedir. Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri “ $p=0.117>0,05$ ”, akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri “ $p=0,959>0,05$ ”, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri “ $p=0.128>0,05$ ” ve akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri “ $p=0.560>0,05$ ” olduğu görülmektedir. Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri”, akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri, akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ölçeklerinin varyanslarının homojen dağıldığı görülmektedir. Farklılık testi için Anova tablosuna bakılmalıdır.

Tablo 43. Akademik Unvanlara Göre Anova Testi

	Akademik Unvan	N	\bar{X}	SS	F	Sig.
Beklentiler*	Araştırma Görevlisi	48	3,4278	,64809	1,856	,123
	Öğretim Görevlisi	32	3,4063	,68749		
	Dr. Öğretim Üyesi	29	3,3379	,64215		
	Doçent Doktor	4	3,9000	,20728		
	Profesör Doktor	10	3,8600	,27117		
Engeller	Araştırma Görevlisi	48	3,6479	,53075	,425	,790
	Öğretim Görevlisi	32	3,7000	,45861		
	Dr. Öğretim Üyesi	29	3,5552	,54745		
	Doçent Doktor	4	3,5250	,35940		
	Profesör Doktor	10	3,7200	,50067		
Süreç Yönetimi	Araştırma Görevlisi	48	3,0521	,60000	2,344	,059
	Öğretim Görevlisi	32	3,3813	,55963		
	Dr. Öğretim Üyesi	29	2,9448	,85840		
	Doçent Doktor	4	3,3000	,31623		
	Profesör Doktor	10	2,8300	,79310		
Geri Bildirim*	Araştırma Görevlisi	48	3,8542	,74028	1,904	,114
	Öğretim Görevlisi	32	3,7396	,63773		
	Dr. Öğretim Üyesi	29	3,7931	,66913		
	Doçent Doktor	4	4,4167	,50000		
	Profesör Doktor	10	4,2667	,51640		

Anova değerleri tablo 43'de görülmektedir. Akademik unvanı Araştırma Görevlisi olan akademik personelin performans değerleme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin algıları $3,4278\pm,64809$ iken akademik unvanı ğretim Görevlisi olan akademik personelin performans değerleme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin algıları $3,4063\pm,68749$, Doktor ğretim yesi olan akademik personelin ortalama skoru $3,3379\pm,64215$, Doçent Doktor olan akademik personelin ortalama skoru $3,9000\pm,20728$ ve Profesör Doktor olan akademik personelin ortalama skoru $3,8600\pm,27117$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark $0,05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.= $0,123>0,05$). Yani, akademik personelin akademik unvanı ile performans değerleme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{1e} hipotezi reddedilmiştir.**

Akademik unvanı Araştırma Görevlisi olan akademik personelin etkili bir performans değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin algıları $3,6479\pm,53075$ iken akademik unvanı ğretim Görevlisi olan akademik personelin etkili bir performans değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin algıları $3,7000\pm,45861$, Doktor ğretim yesi olan akademik personelin ortalama skoru $3,5552\pm,54745$, Doçent Doktor olan akademik personelin ortalama skoru $3,5250\pm,35940$ ve Profesör Doktor olan akademik personelin ortalama skoru ise $3,7200\pm,50067$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark $0,05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.= $0,790>0,05$). Yani, akademik personelin akademik unvanları ile etkili bir performans değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{2e} hipotezi reddedilmiştir.**

Akademik unvanı Araştırma Görevlisi olan akademik personelin performans değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri algıları $3,0521\pm,60000$ iken akademik unvanı ğretim Görevlisi olan akademik personelin performans değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri algıları $3,3813\pm,55963$, Doktor ğretim yesi olan akademik personelin ortalama skoru $2,9448\pm,85840$, Doçent Doktor olan akademik personelin ortalama skoru $3,3000\pm,31623$ ve Profesör Doktor olan akademik personelin ortalama skoru ise

2,8300±,79310 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,059>0,05). Yani, akademik personelin akademik unvanları ile akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{3e} hipotezi reddedilmiştir.**

Akademik unvanı Araştırma Görevlisi olan akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri algıları 3,8542±,74028 iken akademik unvanı Öğretim Görevlisi olan akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşlerinin algıları 3,7396±,63773, Doktor Öğretim Üyesi olan akademik personelin ortalama skoru 3,7931±,66913, Doçent Doktor olan akademik personelin ortalama skoru 4,4167±,50000 ve Profesör Doktor olan akademik personelin ortalama skoru ise 4,2667±,51640 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,114>0,05). Yani, akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{4e} hipotezi reddedilmiştir.**

3.2.6.6. Haftalık Öğretim Saati Göre Farklılık

H_{1f}: Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile haftalık öğretim yaptıkları süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2f}: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile haftalık öğretim yaptıkları süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3f}: Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile haftalık öğretim yaptıkları süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4f}: Akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile haftalık öğretim yaptıkları süre arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 44. Haftalık Öğretim Saati Varyansların Homojenliği Testi

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Beklentiler*	,530	6	116	,784
Engeller	,325	6	116	,923
Süreç Yönetimi	1,916	6	116	,084
Geri Bildirim *	,924	6	116	,480

* İçinde ters sorular olduğu için çevrilmiş ve içindeki sorulardan bir kaç çıkarılıp alt boyutlar yeniden oluşturulmuştur.

Tablo 44'e bakıldığında, akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile haftalık öğretim saati arasındaki farklılık, akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile haftalık öğretim saati arasındaki farklılık, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile haftalık öğretim saati arasındaki farklılık, akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile haftalık öğretim saati arasındaki farklılık homojenlik testi sonuçlarını görülmektedir. Bu dört değişkeninde p değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu yukarıda görülmektedir. Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin " $p=0.784>0,05$ ", akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin " $p=0,923>0,05$ ", personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin " $p=0.084>0,05$ " ve akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşlerinin " $p=0.480>0,05$ " olduğu görülmektedir. Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri, akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri, akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ölçeklerinin varyanslarının homojen dağıldığını görülmektedir. Farklılık testi için Anova tablosuna bakılmalıdır.

Tablo 45. Haftalık Öğretim Saatine Göre Anova Testi

	Haftalık Öğretim Saati	N	\bar{X}	SS	F	Sig.
Beklentiler *	Girmiyor	50	3,4573	,65721	,387	,886
	1-9 saat	10	3,5867	,48259		
	10-12 saat	15	3,4933	,60201		
	13-15 saat	12	3,4944	,56171		
	16-20 saat	14	3,5048	,77689		
	21-25 saat	9	3,3852	,57810		
	25 saatten fazla	13	3,2256	,72854		
Engeller	Girmiyor	50	3,6320	,54189	1,439	,206
	1-9 saat	10	3,6800	,51381		
	10-12 saat	15	3,8067	,40438		
	13-15 saat	12	3,6667	,41194		
	16-20 saat	14	3,7643	,52125		
	21-25 saat	9	3,6444	,50277		
	25 saatten fazla	13	3,3000	,46547		
Süreç Yönetimi	Girmiyor	50	3,0800	,60373	3,219	,006
	1-9 saat	10	3,2100	,51737		
	10-12 saat	15	3,5667	,48501		
	13-15 saat	12	3,2917	,79938		
	16-20 saat	14	3,1071	,96593		
	21-25 saat	9	2,5000	,59161		
	25 saatten fazla	13	2,8077	,55747		
Geri Bildirim *	Girmiyor	50	3,8667	,72843	,631	,705
	1-9 saat	10	3,9000	,60959		
	10-12 saat	15	3,8444	,46915		
	13-15 saat	12	3,9444	,69389		
	16-20 saat	14	3,8810	,93010		
	21-25 saat	9	4,1111	,64550		
	25 saatten fazla	13	3,5641	,53376		

Anova değerleri tablo 45’de görülmektedir. Derse girmeyen akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin algıları $3,4573 \pm ,65721$ iken haftalık 1 ile 9 saat arasında derse giren akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin algıları $3,5867 \pm ,48259$, 10 ile 12 saat arası derse giren akademik personelin ortalama skoru $3,4933 \pm ,60201$, 13 ile 15 saat arası derse giren akademik personelin ortalama skoru $3,4944 \pm ,56171$, 16 ile 20 saat arasında derse giren akademik personelin ortalama skoru

3,5048±,77689, 21 ile 25 saat arasında derse giren akademik personelin orta skoru 3,3852±,57810 ve 25 saat ve üzerinde derse giren akademik personelin ortalama skoru 3,3000±,72854 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,886>0,05). Yani, akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{1f} hipotezi reddedilmiştir.**

Derse girmeyen akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin algıları 3,6320±,54189 iken haftalık 1 ile 9 saat arasında derse giren akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin algıları 3,6800±,51381, 10 ile 12 saat arası derse giren akademik personelin ortalama skoru 3,8067±,40438, 13 ile 15 saat arası derse giren akademik personelin ortalama skoru 3,6667±,41194, 16 ile 20 saat arasında derse giren akademik personelin ortalama skoru 3,7643±,52125, 21 ile 25 saat arasında derse giren akademik personelin orta skoru 3,6444±,50277 ve 25 saat ve üzerinde derse giren akademik personelin ortalama skoru 3,2256±,46547 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,206>0,05). Yani, akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{2f} hipotezi reddedilmiştir.**

Derse girmeyen akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin algıları 3,0800±,60373 iken hatalık 1 ile 9 saat arasında derse giren akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin algıları 3,2100±,51737, 10 ile 12 saat arası derse giren akademik personelin ortalama skoru 3,5667±,48501, 13 ile 15 saat arası derse giren akademik personelin ortalama skoru 3,2917±,79938, 16 ile 20 saat arasında derse giren akademik personelin ortalama skoru 3,1071±,96593, 21 ile 25 saat arasında derse giren akademik personelin orta skoru 2,5000±,59161 ve 25 saat ve üzerinde derse giren akademik personelin ortalama skoru 2,8077±,55747 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Sig.=0,006<0,05). Yani, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin arasında farklılık oluşmakta ve

haftalık üretim saati grubundan akademik personelin performans değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin algıları aynı düzeydedir. Yani akademik personelin performans değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin, akademik personelin haftalık üretim saati ile aynıdır. **Bu durumda H_{3f} hipotezi kabul edilmiştir.** Bu farklılığın en çok hangi haftalık üretim saatinden kaynaklandığını belirlemek için Tukey testine bakılması gerekmektedir.



Tablo 46. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Tukey Testi

Haftalık Öğretim Saati	Haftalık Öğretim Saati	Farkların Ort.	S.S	Sig.
Girmiyor	1-9 saat	-,13000	,22572	,997
	10-12 saat	-,48667	,19182	,156
	13-15 saat	-,21167	,20946	,951
	16-20 saat	-,02714	,19702	1,000
	21-25 saat	,58000	,23594	,185
	25 saatten fazla	,27231	,20286	,830
1-9 saat	Girmiyor	,13000	,22572	,997
	10-12 saat	-,35667	,26601	,831
	13-15 saat	-,08167	,27899	1,000
	16-20 saat	,10286	,26978	1,000
	21-25 saat	,71000	,29938	,220
	25 saatten fazla	,40231	,27407	,763
10-12 saat	Girmiyor	,48667	,19182	,156
	1-9 saat	,35667	,26601	,831
	13-15 saat	,27500	,25236	,930
	16-20 saat	,45952	,24214	,486
	21-25 saat	1,06667*	,27473	,003
	25 saatten fazla	,75897*	,24691	,041
13-15 saat	Girmiyor	,21167	,20946	,951
	1-9 saat	,08167	,27899	1,000
	10-12 saat	-,27500	,25236	,930
	16-20 saat	,18452	,25633	,991
	21-25 saat	,79167	,28732	,094
	25 saatten fazla	,48397	,26084	,514
16-20 saat	Girmiyor	,02714	,19702	1,000
	1-9 saat	-,10286	,26978	1,000
	10-12 saat	-,45952	,24214	,486
	13-15 saat	-,18452	,25633	,991
	21-25 saat	,60714	,27839	,314
	25 saatten fazla	,29945	,25097	,895
21-25 saat	Girmiyor	-,58000	,23594	,185
	1-9 saat	-,71000	,29938	,220
	10-12 saat	-1,06667*	,27473	,003
	13-15 saat	-,79167	,28732	,094
	16-20 saat	-,60714	,27839	,314
	25 saatten fazla	-,30769	,28255	,930
25 saatten fazla	Girmiyor	-,27231	,20286	,830
	1-9 saat	-,40231	,27407	,763
	10-12 saat	-,75897*	,24691	,041
	13-15 saat	-,48397	,26084	,514
	16-20 saat	-,29945	,25097	,895
	21-25 saat	,30769	,28255	,930

Akademik personelin haftalık öğretim saati ile akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasındaki farklılığın en çok hangi haftalık öğretim saatinden kaynaklı olduğunu anlamak için Post-Hoc testlerinden Tukey testine bakılması gerekmektedir. Bu test sonucuna bakıldığında, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında en büyük farklılığın haftalık 21 ile 25 saat arasında derse giren akademik personelden dolayı olduğu görülmektedir. Yani akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında bir farklılık vardır. En büyük farklılık ise 21 ile 25 saat arasında derse giren akademik personelden dolayı kaynaklanmaktadır.

Tablo 45'te verilen Anova testine devam edildiğinde; derse girmeyen akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri algıları $3,8667 \pm 72843$ iken haftalık 1 ile 9 saat arasında derse giren akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri algıları $3,9000 \pm 60959$, 10 ile 12 saat arası derse giren akademik personelin ortalama skoru $3,8444 \pm 46915$, 13 ile 15 saat arası derse giren akademik personelin ortalama skoru $3,9444 \pm 69389$, 16 ile 20 saat arasında derse giren akademik personelin ortalama skoru $3,8810 \pm 93010$, 21 ile 25 saat arasında derse giren akademik personelin orta skoru $4,1111 \pm 64550$ ve 25 saat ve üzerinde derse giren akademik personelin ortalama skoru $3,5641 \pm 53376$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,705>0,05). Yani, akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{4f} hipotezi reddedilmiştir.**

3.2.6.7. Akademik Personel Olarak Çalışma Yılına Göre Farklılık

H_{1g}: Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile akademik personel olarak hizmet verdikleri süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2g}: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile akademik personel olarak hizmet verdikleri süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3g}: Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile akademik personel olarak hizmet verdikleri süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4g}: Akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile akademik personel olarak hizmet verdikleri süre arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 47. Akademik Personel Olarak Çalışma Yılı Varyansların Homojenliği Testi

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Beklentiler *	,885 ^a	4	116	,476
Engeller	,686 ^b	4	116	,603
Süreç Yönetimi	5,235 ^c	4	116	,001
Geri Bildirim *	,631 ^d	4	116	,641

* İçinde ters sorular olduğu için çevrilmiş ve içindeki sorulardan bir kaçını çıkarılıp alt boyutlar yeniden oluşturulmuştur.

Tablo 47'ye bakıldığında, akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile akademik personel olarak çalışma yılı arasındaki farklılık, akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile akademik personel olarak çalışma yılı arasındaki farklılık, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile akademik personel olarak çalışma yılı arasındaki farklılık, akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile akademik personel olarak çalışma yılı arasındaki farklılık homojenlik testi sonuçları görülmektedir. Bu dört değişkeninde p değerlerinin 0,05'ten büyük olmadığı yukarıda görülmektedir. Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin “ $p=0.001<0,05$ ”, akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin “ $p=0.476>0,05$ ”, akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin “ $p=0.603>0,05$ ” ve akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri “ $p=0.641>0,05$ ” olduğu görülmektedir. Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ölçeğinin varyanslarının homojen dağılmadığı

söylenbilir. Akademik personelin performans değerleme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri, akademik personelin etkili bir performans değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri, akademik personelin performans değerleme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ölçeklerinin varyanslarının homojen dağıldığı görülmektedir. Bu durumda analize devam edilebilir ancak akademik personelin performans değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin ölçeğinde varyansların homojen dağılmamasından dolayı sonuçların doğruyu yansıtmaya ihtimalinin düşük olduğunu görülmektedir. Farklılık testi için Anova tablosuna bakılmalıdır.



Tablo 48. Akademik Personel Olarak Çalışma Yılına Göre Anova Testi

	Akademik Personel Olarak Çalışma Yılı	N	\bar{X}	SS	F	Sig.
Beklentiler*	0 – 5 yıl	81	3,3827	,65045	,858	,528
	6 – 10 yıl	24	3,6083	,54492		
	11 – 15 yıl	3	3,4222	,74932		
	16 – 20 yıl	4	3,5667	,38682		
	21 – 25 yıl	1	4,4667	.		
	25 – 29 yıl	1	3,6667	.		
	30 – yıl ve üstü	9	3,4741	,81476		
Engeller	0 – 5 yıl	81	3,6494	,51964	,279	,946
	6 – 10 yıl	24	3,6167	,45076		
	11 – 15 yıl	3	3,8333	,56862		
	16 – 20 yıl	4	3,5500	,19149		
	21 – 25 yıl	1	3,9000	.		
	25 – 29 yıl	1	4,0000	.		
	30 – yıl ve üstü	9	3,5444	,68577		
Süreç Yönetimi	0 – 5 yıl	81	3,1679	,55087	1,658	,138
	6 – 10 yıl	24	3,1125	,97057		
	11 – 15 yıl	3	2,7333	1,17189		
	16 – 20 yıl	4	2,7250	,25000		
	21 – 25 yıl	1	4,0000	.		
	25 – 29 yıl	1	1,8000	.		
	30 – yıl ve üstü	9	2,8222	,71024		
Geri Bildirim *	0 – 5 yıl	81	3,8601	,71271	,757	,606
	6 – 10 yıl	24	3,6806	,71207		
	11 – 15 yıl	3	4,2222	,38490		
	16 – 20 yıl	4	4,1667	,43033		
	21 – 25 yıl	1	4,3333	.		
	25 – 29 yıl	1	4,3333	.		
	30 – yıl ve üstü	9	4,0000	,52705		

Anova değerleri tablo 48’de gösterilmiştir. 0 ile 5 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin algıları $3,3827 \pm ,65045$ iken 6 ile 10 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin algıları $3,6083 \pm ,54492$, 11 ile 15 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru $3,4222 \pm ,74932$, 16 ile 20 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru $3,5667 \pm ,38682$, 21 ile 25 yıl arasında akademik

personel olarak çalışan personelin ortalama skoru $4,4667 \pm \dots$, 25 ile 29 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru $3,6667 \pm \dots$ ve 30 yıl ve üzerinde akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru $3,4741 \pm,81476$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,528>0,05). Yani, arasında akademik personel olarak çalışan personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{1g} hipotezi reddedilmiştir.**

0 ile 5 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin algıları $3,6494 \pm,51964$ iken 6 ile 10 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin algıları $3,6167 \pm,45076$, 11 ile 15 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru $3,8333 \pm,56862$, 16 ile 20 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru $3,5500 \pm,19149$, 21 ile 25 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru $3,9000 \pm \dots$, 25 ile 29 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru $4,0000 \pm \dots$ ve 30 yıl ve üzerinde akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru $3,5444 \pm,68577$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,946>0,05). Yani, akademik personel olarak çalışan personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{2g} hipotezi reddedilmiştir.**

0 ile 5 yıl arasında akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin algıları $3,1679 \pm,55087$ iken 6 ile 10 yıl arasında akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin algıları $3,1125 \pm,97057$, 11 ile 15 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru $2,7333 \pm 1,17189$, 16 ile 20 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru $2,7250 \pm,25000$, 21 ile 25 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru $4,0000 \pm \dots$, 25 ile 29 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru

1,8000±---- ve 30 yıl ve üzerinde akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru 2,8222±,71024 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,138>0,05). Yani, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{3g} hipotezi reddedilmiştir.**

0 ile 5 yıl arasında akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşlerinin algıları 3,8601±,71271 iken 6 ile 10 yıl arasında akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşlerinin algıları 3,6806±,71207, 11 ile 15 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru 4,2222±,38490, 16 ile 20 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru 4,1667±,43033, 21 ile 25 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru 4,3333±-----, 25 ile 29 yıl arasında akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru 4,3333±---- ve 30 yıl üzerinde akademik personel olarak çalışan personelin ortalama skoru 4,0000±,52705 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,606>0,05). Yani, akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{4g} hipotezi reddedilmiştir.**

3.2.6.8. Kurumda Akademik Personel Olarak Çalışma Yılına Göre Farklılık

H_{1h}: Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile şu anki kurumda çalıştıkları süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2h}: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile şu anki kurumda çalıştıkları süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3h}: Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile şu anki kurumda çalıştıkları süre arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4h}: Akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin

görüşleri ile şu anki kurumda çalıştıkları süre arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 49. Kurumda Akademik Personel Olarak Çalışma Yılı Varyansların Homojenliği Testi

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Beklentiler*	1,097	2	120	,337
Engeller	2,607	2	120	,078
Süreç Yönetimi	2,901	2	120	,059
Geri Bildirim *	1,284	2	120	,281

* İçinde ters sorular olduğu için çevrilmiş ve içindeki sorulardan bir kaçını çıkarılıp alt boyutlar yeniden oluşturulmuştur.

Tablo 49'a bakıldığında, akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile kurumda akademik personel olarak çalışma süresi arasındaki farklılık, akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile kurumda akademik personel olarak çalışma süresi arasındaki farklılık, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile kurumda akademik personel olarak çalışma süresi arasındaki farklılık, akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile kurumda akademik personel olarak çalışma süresi arasındaki farklılık homojenlik testi sonuçları görülmektedir. Bu dört değişkeninde p değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu yukarıda görülmektedir. Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin " $p=0.337>0,05$ ", akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin " $p=0,078>0,05$ ", akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin " $p=0.059>0,05$ " ve akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşlerinin " $p=0.281>0,05$ " olduğu görülmektedir. Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri, akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri, akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ölçeklerinin varyanslarının homojen dağıldığı görülmektedir. Farklılık testi için Anova tablosuna bakılmalıdır.

Tablo 50. Kurumda Akademik Personel Olarak Çalışma Yılına Göre Anova Testi

	Kurumda Çalışma Süresi	N	\bar{X}	SS	F	Sig.
Beklentiler *	0 – 2 yıl	45	3,4874	,57275	,593	,554
	3 – 5 yıl	65	3,3990	,69377		
	6 – 8 yıl	13	3,5897	,57339		
Engeller	0 – 2 yıl	45	3,7222	,40050	1,111	,333
	3 – 5 yıl	65	3,5785	,56720		
	6 – 8 yıl	13	3,6769	,50192		
Süreç Yönetimi	0 – 2 yıl	45	3,2778	,49904	4,372	,015
	3 – 5 yıl	65	3,0677	,74856		
	6 – 8 yıl	13	2,6692	,74876		
Geri Bildirim *	0 – 2 yıl	45	3,9185	,56923	1,060	,350
	3 – 5 yıl	65	3,7846	,76019		
	6 – 8 yıl	13	4,0513	,66453		

Anova değerleri tablo 50’de görülmektedir. Kurumda akademik personel olarak çalışma süresi 0 ile 2 yıl olan akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin algıları $3,4874 \pm ,57275$ iken kurumda akademik personel olarak çalışma süresi 3 ile 5 yıl olan akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin algıları $3,3990 \pm ,69377$ ve 6 ile 8 yıl olan akademik personelin ortalama skoru $3,5897 \pm ,57339$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,554>0,05). Yani, kurumda akademik personel olarak çalışma süresi ile akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{11} hipotezi reddedilmiştir.**

Kurumda akademik personel olarak çalışma süresi 0 ile 2 yıl olan akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin algıları $3,7222 \pm ,40050$ iken kurumda akademik personel olarak çalışma süresi 3 ile 5 yıl olan akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin algıları $3,5785 \pm ,40050$ ve 6 ile 8 yıl olan akademik personelin ortalama skoru $3,6769 \pm ,50192$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,333>0,05). Yani, akademik personelin etkili bir performans

değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{2h} hipotezi reddedilmiştir.**

Kurumda akademik personel olarak çalışma süresi 0 ile 2 yıl olan akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin algıları 3,2778±, iken kurumda akademik personel olarak çalışma süresi 3 ile 5 yıl olan akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin algıları 3,0677±,74856 ve 6 ile 8 yıl olan akademik personelin ortalama skoru 2,6692±,74876 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Sig.=0,015<0,05). Yani, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında farklılık oluşmakta ve kurumda akademik personel olarak çalışma süresi grubundan akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin algıları aynı düzeydedir. Yani akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri, kurumda akademik personel olarak çalışma süresi aynıdır. **Bu durumda H_{3h} hipotezi kabul edilmiştir.** Bu farklılığın kurumda en çok hangi çalışma süresinden kaynaklandığını belirlemek için Tukey testine bakılması gerekir.

Tablo 51. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Tukey Testi

Çalışma Süresi	Çalışma Süresi	Farkların Ortalaması	S.S	Sig.
0 – 2 yıl	3-5	,21009	,12954	,240
	6-8	,60855*	,21034	,013
3 – 5 yıl	0-2	-,21009	,12954	,240
	6-8	,39846	,20295	,126
6 – 8 yıl	0-2	-,60855*	,21034	,013
	3-5	-,39846	,20295	,126

Akademik personelin kurumda akademik personel olarak çalışma süresi ile performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasındaki farklılığın en çok hangi çalışma süresinden kaynaklı olduğunu anlamak için Post Hoc testlerinden Tukey testine bakılması gerekmektedir. Bu test sonucuna bakıldığında, akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi

gerektiğine ilişkin görüşleri arasında en büyük farklılığın kurumda 6 ile 8 yıl arasında çalışma yılı olan akademik personelden dolayı olduğu görülmektedir. Yani akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında bir farklılık vardır. En büyük farklılık ise 6 ile 8 yıldır kurumda çalışan akademik personelden dolayı kaynaklanmaktadır.

Tablo 50’de verilen Anova testine devam edildiğinde; kurumda akademik personel olarak çalışma süresi 0 ile 2 yıl olan akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşlerinin algıları $3,9185 \pm 0,56923$ iken kurumda akademik personel olarak çalışma süresi 3 ile 5 yıl olan akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşlerinin algıları $3,7846 \pm 0,76019$ ve 6 ile 8 yıl olan akademik personelin ortalama skoru $4,0513 \pm 0,66453$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,350>0,05). Yani, akademik personelin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasında farklılık gözlenmemiştir. **Bu durumda H_{4h} hipotezi reddedilmiştir.**

3.2.7. Korelasyon Analizi

H₅: Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₇: Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₈: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₉: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₀: Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 52. Korelasyon Testi

		PDSB	PDSÖE	PDSNYG	PDSG
Beklentiler *	Pearson Correlation	1	,312**	,223*	,411**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	123	123	123	123
Engeller	Pearson Correlation	,312**	1	,194*	,397**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	123	123	123	123
Süreç Yönetimi	Pearson Correlation	,223*	,194*	1	,161
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	123	123	123	123
Geri Bildirim *	Pearson Correlation	,411**	,397**	,161	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	123	123	123	123

p<0,01

p<0,001

p<0,05

EK BİLGİ;

0,000 ≤ r < 0,250 ise aralarındaki ilişkinin çok zayıf

0,260 ≤ r < 0,490 ise aralarındaki ilişkinin zayıf

0,500 ≤ r < 0,690 ise aralarındaki ilişkinin orta derecede

0,700 ≤ r < 0,890 ise aralarındaki ilişkinin yüksek

0,900 ≤ r < 1,000 ise aralarındaki ilişkinin çok yüksek olduğunu gösterir.

Pearson Korelasyon araştırmasının hipotezinin testi için gerekli olan değerler tablo 52'de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri algıları arasındaki ilişkiyi belirten r=0,223 korelasyon katsayısı 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Sig.=0,000<0,01). Araştırmaya katılan akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile etkili bir performans

değerleme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri arasında pozitif yönlü zayıf derecede bir ilişki olup akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin algıları arttıkça etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin algıları da düşük miktar da artış sağlayacaktır. **Bu durumda H₅ hipotezi kabul edilmiştir.**

Pearson Korelasyon araştırmasının hipotezinin testi için gerekli olan değerler tablo 52'de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri algıları arasındaki ilişkiyi belirten $r=0,223$ korelasyon katsayısı $0,001$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\text{Sig.}=0,000<0,001$). Araştırmaya katılan akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında pozitif yönlü çok zayıf derecede bir ilişki olup akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin algıları arttıkça performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin algıları da çok düşük miktar da artış sağlayacaktır. **Bu durumda H₆ hipotezi kabul edilmiştir.**

Pearson Korelasyon araştırmasının hipotezinin testi için gerekli olan değerler tablo 52'de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri algıları arasındaki ilişkiyi belirten $r=0,411$ korelasyon katsayısı $0,01$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\text{Sig.}=0,000<0,01$). Araştırmaya katılan akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ile performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasında pozitif yönlü zayıf derecede bir ilişki olup akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin algıları arttıkça performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin algıları da düşük miktar da artış sağlayacaktır. **Bu durumda H₇ hipotezi kabul edilmiştir.**

Pearson Korelasyon araştırmasının hipotezinin testi için gerekli olan değerler tablo 52'de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile performans

değerleme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri algıları arasındaki ilişkiyi belirten $r=0,194$ korelasyon katsayısı $0,001$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Sig.= $0,000 < 0,001$). Araştırmaya katılan akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında pozitif yönlü çok zayıf derecede bir ilişki olup akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin algıları arttıkça performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin algıları da çok düşük miktar da artış sağlayacaktır. **Bu durumda H₈ hipotezi kabul edilmiştir.**

Pearson Korelasyon araştırmasının hipotezinin testi için gerekli olan değerler tablo 52'de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri algıları arasındaki ilişkiyi belirten $r=0,397$ korelasyon katsayısı $0,01$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Sig.= $0,000 < 0,01$). Araştırmaya katılan akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasında pozitif yönlü zayıf derecede bir ilişki olup akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin algıları arttıkça performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin algıları da düşük miktar da artış sağlayacaktır. **Bu durumda H₉ hipotezi kabul edilmiştir.**

Pearson Korelasyon araştırmasının hipotezinin testi için gerekli olan değerler tablo 52'de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri algıları arasındaki ilişkiyi belirten $r=0,161$ korelasyon katsayısı $0,05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Sig.= $0,000 < 0,05$). Araştırmaya katılan akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri arasında pozitif yönlü çok zayıf derecede bir ilişki olup akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin algıları arttıkça performans değerlendirme sonuçlarının

geribildirimine ilişkin algıları da çok düşük miktar da artış sağlayacaktır. **Bu durumda H₁₀ hipotezi kabul edilmiştir.**

3.2.8. Regresyon Analizi

H₁₁; Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Tablo 53. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri Arasındaki Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hatalar Tahmini
1	,312 ^a	,097	,090	,48274

Tablo 54. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri Arasındaki Anova Tablosu

	Kareler Toplamı	Diferansiyel	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Regresyon	3,041	1	3,041	13,051	,000 ^b
Artan	28,197	121	,233		
Toplam	31,239	122			

Tablo 55. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri Arasındaki Katsayılar

	Standardize Edilememiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	2,787	,240		11,595	,000
Beklentiler	,247	,068	,312	3,613	,000

Tablo 53'e bakıldığında akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri ile ilgi tahmin edilen regresyon modeli 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=13,051, Sig.=0,000<0,01). **Bu durumda H₁₁ hipotezi kabul edilmiştir.**

Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşler 1 birim arttığında etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri 0,247 birim artmaktadır ($\beta=,247$). Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerin %9,7'si etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,097$).

H₁₂: Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Tablo 56. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri Arasındaki Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hatalar Tahmini
1	,223 ^a	,050	,042	,67164

Tablo 57. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri Arasındaki Anova Tablosu

	Kareler Toplamı	Diferansiyel	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Regresyon	2,866	1	2,866	26,353	,000 ^b
Artan	54,583	121	,451		
Toplam	57,449	122			

Tablo 58. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri Arasındaki Katsayılar

	Standardize Edilememiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	2,273	,334		6,797	,000
Beklentiler	,240	,095	,223	2,521	,000

Tablo 56'ya bakıldığında baktığımızda akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile ilgi tahmin edilen regresyon

modeli 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=26,353, Sig.=0,000<0,01). **Bu durumda H₁₂ hipotezi kabul edilmiştir.**

Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşler 1 birim arttığında performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri 0,240 birim artmaktadır ($\beta=,240$). Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerin %5'i performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,050$).

H₁₃: Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Tablo 59. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri arasındaki Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hatalar Tahmini
1	,411 ^a	,169	,162	,62857

Tablo 60. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri Arasındaki Anova Tablosu

	Kareler Toplamı	Diferansiyel	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Regresyon	9,732	1	9,732	24,633	,000 ^b
Artan	47,807	121	,395		
Toplam	57,539	122			

Tablo 61. Akademik Personelin Performans Değerleme Sisteminden Beklentilerine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri Arasındaki Katsayılar

	Standardize Edilememiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	2,334	,313		7,457	,000
Beklentiler	,443	,089	,411	4,963	,000

Tablo 59'a bakıldığında baktığımızda Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile ilgi tahmin edilen regresyon modeli 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=24,633, Sig.=0,000<0,01). **Bu durumda H₁₃ hipotezi kabul edilmiştir.**

Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşler 1 birim arttığında performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri 0,443 birim artmaktadır ($\beta=,443$). Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşlerin %16,9'u arttığında performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,169$).

H₁₄: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Tablo 62. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri Arasındaki Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hatalar Tahmini
1	,194 ^a	,038	,030	,67599

Tablo 63. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri arasındaki Anova Tablosu

	Kareler Toplamı	Diferansiyel	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Regresyon	2,156	1	2,156	24,719	,000 ^b
Artan	55,293	121	,457		
Toplam	57,449	122			

Tablo 64. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri Arasındaki Katsayılar

	Standardize Edilememiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	2,146	,445		4,826	,000
Engeller	,263	,121	,194	2,172	,000

Tablo 62'ye bakıldığında baktığımızda akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile ilgi tahmin edilen regresyon modeli 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=24,719, Sig.=0,000<0,01). **Bu durumda H₁₄ hipotezi kabul edilmiştir.**

Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşler 1 birim arttığında performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri 0,263 birim artmaktadır ($\beta=,263$). Etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerin %3,8'i arttığında performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,038$).

H₁₅: Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Tablo 65. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri Arasındaki Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hatalar Tahmini
1	,397 ^a	,158	,151	,63287

Tablo 66. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri Arasındaki Anova Tablosu

	Kareler Toplamı	Diferansiyel	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Regresyon	9,076	1	9,076	22,661	,000 ^b
Artan	48,463	121	,401		
Toplam	57,539	122			

Tablo 67. Akademik Personelin Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri Arasındaki Katsayılar

	Standardize Edilememiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	1,899	,416		4,562	,000
Engeller	,539	,113	,397	4,760	,000

Tablo 65'e bakıldığında baktığımızda akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerinin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile ilgi tahmin edilen regresyon modeli 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=22,661, Sig.=0,000<0,01). **Bu durumda H₁₅ hipotezi kabul edilmiştir.**

Akademik personelin etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşler 1 birim arttığında performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri 0,539 birim artmaktadır ($\beta=,539$). etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşlerin %15,8'i arttığında performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,158$).

H₁₆: Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Tablo 68. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri Arasındaki Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hatalar Tahmini
1	,161 ^a	,026	,018	,68062

Tablo 69. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri Arasındaki Anova Tablosu

	Kareler Toplamı	Diferansiyel	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Regresyon	1,487	1	1,487	23,209	,000 ^b
Artan	56,053	121	,463		
Toplam	57,539	122			

Tablo 70. Akademik Personelin Performans Değerleme Sürecinin Nasıl Yönetilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri İle Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimine İlişkin Görüşleri Arasındaki Katsayılar

	Standardize Edilememiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	3,363	,285		11,788	,000
Sürecin Yönetilmesi	,161	,090	,161	1,791	,000

Tablo 68'e bakıldığında baktığımızda akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri ile ilgili tahmin edilen regresyon modeli 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=23,209, Sig.=0,000<0,01). **Bu durumda H₁₆ hipotezi kabul edilmiştir.**

Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri 1 birim arttığında performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri 0,161 birim artmaktadır ($\beta=,161$). Akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerin %2,6'sı arttığında performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin görüşleri tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,026$).

3.3. ARAŞTIRMANIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu araştırmaya Konya ilinde bir üniversitede akademik personelin performans değerlendirme sistemi hakkındaki görüşlerine ulaşmak amacıyla, Hukuk Fakültesi, Tıp Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu ve Adalet Meslek Yüksekokulunda görev yapan 124 akademik personel (araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent doktor, profesör doktor) dahil edilmiştir. “Akademik Personel Performans Değerleme Sistemi Ölçeği” kullanılan bu çalışmada verilerin değerlendirilmesinde ve bulunan değerlerin hesaplanmasında, SPSS IBM (Statistical Packet for Social Science) paket programı kullanılarak, Faktör Analizi, Güvenirlilik Testi, Normallik Testi, Tek Değişkenli T-Testleri, Varyansların Homojenliği Testleri, Anova Testleri, Tukey Testleri, Korelasyon ve Regresyon Analizlerine tabi tutulmuştur.

Akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin faktör analizi sonucu oluşan açıklanan toplam varyans yüzdesi değerlerine bakıldığında, faktörler varyansın %64,303’ünü açıklamaktadır. Etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin faktör analizi sonucu oluşan açıklanan toplam varyans yüzdesi değerlerine bakıldığında, faktörler varyansın %53,059’unu açıklamaktadır. Performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin faktör analizi sonucu oluşan açıklanan toplam varyans yüzdesi değerlerine bakıldığında, faktörler varyansın %65,161’ini açıklamaktadır. Performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin faktör analizi sonucu oluşan açıklanan toplam varyans yüzdesi değerlerine bakıldığında, faktörler varyansın %52,424’ünü açıklamaktadır. Bu durum verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. Güvenirlilik testi sonuçlarına göre; ölçeğin güvenilir olduğu saptanmıştır. Ayrıca performans değerlendirme sisteminden beklentiler, etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engeller, performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiği ve performans değerlendirme sonuçlarının geribildirimine ilişkin soruların yer aldığı normallik testi ve tanımlayıcı istatistikleri verilmiştir. Buna göre; çarpıklık ve basıklık katsayıları $\pm 1,5$ değerleri arasında olduğunda değerler normal kabul edilebilir. Çarpıklık ve basıklık değerleri $\pm 1,5$ değeri arasında olduğu için alt boyutların normal dağıldığı söylenebilir. Bu durum

sonucunda da parametrik testlere bakılabilir.

Araştırmaya katılan akademik personelin vermiş oldukları cevaplar neticesinde; akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentileri alt boyutunda, ‘Kurumsal yenileşme süreklilik kazanır’ ve ‘Etkili performansın önündeki engellerin saptanması sağlanır’ ifadelerine daha fazla olumlu görüş bildirdikleri gözlemlenmiştir. ‘Öğretim elemanının iş yükü artar’ ve ‘Kurum içi gerginliğe neden olur’ ifadelerine ise, daha fazla olumsuz görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Bu bulgularda Tonbul’un (2008) sonuçlarıyla örtüşmektedir. Tonbul’a (2008) göre, bu görüşün temelinde, yükseköğretim kurumlarında rekabet, verimlilik, performans gibi kavramların yeni tartışılmaya başlanmasından kaynaklanıyor olabilir. Etkili bir performans sisteminin önündeki engeller alt boyutunda, ‘Akademik yükselmelerde performans ölçütlerinin büyük oranda yayın etkinlikleri kıstas alınarak belirlenmesi, diğer alanların (öğretim, öğrenci danışmanlığı, kuruma ve topluma yönelik hizmetler vb.) daha az dikkate alınması’ ve ‘Kültürel yapı (olumsuzlukları görmezden gelme, kişisel çekişmeler, aşırı hoşgörü, eleştirilme rahatsızlığı, güvensizlik, Batı standartlarında rekabetçi bir anlayışın eksikliği vb.)’ ifadelerine daha fazla olumlu görüş bildirdikleri gözlemlenmiştir. ‘Değerleme sonuçlarının olumsuz olması durumunda, yönetimin yasal yaptırım gücünün olmaması’ ifadesine ise, diğerlerine nazaran daha az olumlu görüş bildirmişlerdir. Performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiği alt boyutunda; ‘Performans değerlendirme konusunda fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu bünyesinde eğitim almış öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından’ ve ‘Fakülte/Yüksekokul/meslek Yüksekokullarından seçilen öğretim elemanlarının yanı sıra, eğitim programı, öğretim teknolojisi, ölçme-değerleme gibi alanlardan uzmanların da yer alacağı komisyon tarafından’ ifadelerine, daha fazla olumlu görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. ‘Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu bünyesindeki yöneticilerinden oluşan komisyon tarafından’ ifadesine, daha fazla olumsuz görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Performans değerlendirme sonuçlarının geri bildirim alt boyutunda ise; ‘Değerleme sonucunda yetersizlik belirlenen boyutlarda öğretim elemanına destek hizmeti sunulmalıdır’ ve ‘Üst üste yüksek performans sergileyenler değişik özendiricilerle ödüllendirilmelidir’ ifadelerine, daha fazla olumlu görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. ‘Değerleme sonuçları isteyen herkes için ulaşılabilir olmalıdır’ ifadesine ise, daha fazla olumsuz görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Performans değerlendirme sonuçları ödüllendirmede, destek hizmeti sunulmasında ve yükseltme ve atamalarda kullanılmalıdır. Bu bulgular Tonbul'un (2008) ve Esen'in (2011) araştırma sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir.

Anket sorularına cevap vererek araştırmaya katılan kadın akademik personel sayısı 69 kişiden oluşurken, erkek akademik personel sayısı 55 kişiden oluştuğu görölmektedir. Araştırmadaki cinsiyet dağılımlarına bakıldığında, erkek akademik personel sayısının, kadın akademik personel sayısından daha az olduğu ve oranlar arasında çok büyük bir fark olmadığı da gözlenmektedir.

Araştırmaya katılan akademik personelden, Hukuk Fakóltesinde görev yapanların sayısı 8, Tıp Fakóltesinde 10, İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesinde 22, Mühendislik Fakóltesinde 19, Güzel Sanatlar Ve Tasarım Fakóltesinde 31, Sosyal Ve Beşeri Bilimler Fakóltesinde 7, Sağlık Bilimleri Yüksekokulunda 10, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda 12 ve Adalet Meslek Yüksekokulunda görev yapanların sayısı ise 5 kişi ile sınırlı kalmıştır. Bu sayısal ve yüzdelerden yola çıkarak araştırmaya katılan akademik personelin çoğunluğu Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakóltesinde görev yapıyor diyebilmek mümkündür.

Araştırmaya katılan akademik personelin 74'ünün evli, 50'sinin ise bekar olduğu görölmektedir. Araştırmadaki evli akademik personel sayısının bekar akademik personel sayısına oranla daha fazla olduğu görölmektedir.

Araştırmaya katılan 20 ile 25 yaş arasında bulunan akademik personel sayısı 13; 26 ile 35 yaş arasında bulunan akademik personel sayısı 66; 36 ile 45 yaş arasında akademik personel sayısı 25; 46 ile 55 yaş arasında akademik personel sayısı 10; 56 ile 65 yaş arasında akademik personel sayısı 3 ve 66 yaş ve üzerinde bulunan akademik personel sayısı ise 7 kişi ile sınırlı kalmıştır.

Araştırmaya katılan Araştırma Görevlisi unvanında bulunan akademik personel sayısı 48, Öğretim Görevlisi unvanında bulunan akademik personel sayısı 32, Doktor Öğretim Üyesi unvanında bulunan akademik personel sayısı 29, Doçent Doktor unvanında bulunan akademik personel sayısı 4 ve Profesör Doktor unvanında bulunan akademik personel sayısı ise 11 kişidir. Araştırmaya katılan akademik personelin

çoğunluğunu Araştırma Görevlisinin oluşturduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan akademik personelden, derse girmeyen akademik personel sayısı 50; 1 ile 9 saat arası öğretim yapan akademik personel sayısı 10; 10 ile 12 saat arası öğretim yapan akademik personel sayısı 15; 13 ile 15 saat arası öğretim yapan akademik personel sayısı 13; 16 ile 20 saat arasında öğretim yapan akademik personel sayısı 14; 21 ile 25 saat arasında öğretim yapan akademik personel sayısı 9 ve 25 saat ve üzerinde öğretim yapan akademik personel sayısı ise 13 kişidir.

Araştırmaya katılan 0 ile 5 yıl arasında çalışma yılı bulunan akademik personel sayısı 81; 6 ile 10 yıl arasında çalışma yılı bulunan akademik personel sayısı 24; 11 ile 15 yıl arasında çalışma yılı bulunan akademik personel sayısı 3; 16 ile 20 yıl arasında çalışma yılı bulunan akademik personel sayısı 4; 21 ile 25 yıl arasında çalışma yılı bulunan akademik personel sayısı 1; 25 ile 29 yıl arasında çalışma yılı bulunan akademik personel sayısı 1 ve 30 yıl ve daha uzun zamanlı çalışma yılı bulunan akademik personel sayısı ise 10 kişidir. Araştırmaya katılan akademik personelin çoğunluğunun, 0 ile 5 yıl arasında çalışma yılına sahip oldukları görülmektedir. Bu da üniversitenin genç oluşumlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan 0 ile 2 yıl arasında kurumda çalışma süresi bulunan akademik personel sayısı 45; 3 ile 5 yıl arasında kurumda çalışma süresi bulunan akademik personel sayısı 66 ve 6 ile 8 yıl arasında kurumda çalışma süresi bulunan akademik personel sayısı 13 kişiden oluşmaktadır.

Akademik personelin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırma grubuna ilişkin cinsiyet, görev yapılan fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu, medeni durum, yaş, akademik unvan, haftalık öğretim saati/süresi, akademik personel olarak çalışılan süre ve kurumda çalışılan süre ile ilgili değişkenlerin incelenmesi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

Cinsiyet değişkenine göre, akademik personelin performans değerlendirme sistemi ölçeğine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde; akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentileri, etkili bir performans sisteminin önündeki engeller, performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiği ve performans değerlendirme

sonuçlarının geri bildirimine ilişkin görüşleri ile erkeklerin tercihlerini etkileyen görüşler ve kadınların tercihlerini etkileyen görüşler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Korkmaz (2010) ise çalışmasında, performans değerlendirmesiyle ilgili eğilimlerin kadın ve erkek akademik personelin, performans değerlendirmesinin önemi ve gereği alt boyutuna ilişkin eğilimlerinin anlamlı farklılık gösterdiğini ve kadın akademik personelin, performans değerlendirmesini erkek öğretim elemanlarına göre daha önemli ve gerekli bulduklarını ifade etmiştir.

Görev yapılan fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu değişkenine göre bulgular değerlendirildiğinde; akademik personelin görev yaptıkları fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu ile akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentilerine ilişkin görüşleri ve etkili bir performans değerlendirme sisteminin önündeki engellere ilişkin görüşleri arasında farklılık oluşmamaktadır. Diğer taraftan akademik personelin görev yaptıkları fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu ile performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiği ve performans değerlendirme sonuçlarının geri bildirimine ilişkin görüşleri tutarlıdır. Tukey Testi sonucuna bakıldığında, en büyük farklılığın, her iki boyutta da Güzel Sanatlar Fakültesinde görev yapan akademik personelde olduğu görülmektedir.

Medeni durum değişkenine göre bulgular değerlendirildiğinde; akademik personelin performans değerlendirme sistemine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde; akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentileri, etkili bir performans sisteminin önündeki engeller ve performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiği evlilerin tercihlerini etkileyen görüşler ve bekarların tercihlerini etkileyen görüşler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan performans değerlendirme sonuçlarının geri bildirimine ilişkin görüşleri ile evlilerin tercihlerini etkileyen görüşler ve bekarların tercihlerini etkileyen görüşler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yani, evlilerin tercihlerini etkileyen görüşler ile bekarların tercihlerini etkileyen görüşler aynıdır.

Yaş değişkenine göre, akademik personelin performans değerlendirme sistemine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde; akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentileri, etkili bir performans sisteminin önündeki engeller, performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiği ve performans değerlendirme sonuçlarının

geri bildirimine ilişkin görüşleri ile akademik personelin yaşları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Korkmaz (2010), akademik personelin yaşları ile performans değerlendirmesinin önemi ve gereğine ilişkin algılarında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki tespit etmiştir. Buna göre; öğretim elemanlarının yaşları artıkça, performans değerlendirmenin önemine ve gereğine yönelik algı düzeyleri düşmektedir.

Akademik unvan değişkenine göre, akademik personelin performans değerlendirme sistemine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde; akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentileri, etkili bir performans sisteminin önündeki engeller, performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiği ve performans değerlendirme sonuçlarının geri bildirimine ilişkin görüşleri ile akademik personelin unvanı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Haftalık öğretim saati değişkenine göre, akademik personelin performans değerlendirme sistemine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde; akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentileri, etkili bir performans sisteminin önündeki engeller ve performans değerlendirme sonuçlarının geri bildirimine ilişkin görüşleri ile akademik personelin haftalık öğretim saati arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan haftalık öğretim saati ile performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın nereden kaynaklandığını görmek için Tukey testi sonucuna bakıldığında; akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında en büyük farklılığın haftalık 21 ile 25 saat arasında derse giren akademik personelden dolayı olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Kurt (2007) çalışmasında, anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Akademik personelin çoğunun ders yükünün oldukça fazla olduğunu, buna bağlı olarak akademik unvana göre de değişmediğini ifade etmiştir. Kurt'a (2007) göre, akademik personelin büyük bir kısmının bilimsel çalışmalar yapmak için yeterli zamanları bulunmamaktadır. Bu durum onları yorarak kendi bilimsel etkinliklerine, çalışmalarına yeterli zamanı ayıramamalarına neden olmaktadır. Bu nedenle akademik personelin yüksek şevk ve heyecan ile çalışabilmesi, bilimsel çalışmalarına yeterli zamanı ayırabilmesi için üzerindeki ders yükü azaltılmalıdır.

Akademik personel olarak çalışma yılına göre, akademik personelin performans

değerleme sistemine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde; akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentileri, etkili bir performans sisteminin önündeki engeller, performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiği ve performans değerlendirme sonuçlarının geri bildirimine ilişkin görüşleri ile akademik personelin çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Kurumda akademik personel olarak çalışma süresine göre, akademik personelin performans değerlendirme sistemine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde; akademik personelin performans değerlendirme sisteminden beklentileri, etkili bir performans sisteminin önündeki engeller ve performans değerlendirme sonuçlarının geri bildirimine ilişkin görüşleri ile kurumda akademik personel olarak çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan kurumda akademik personel olarak çalışma süresi ile performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın nereden kaynaklandığını görmek için Tukey testi sonucuna bakıldığında; akademik personelin performans değerlendirme sürecinin nasıl yönetilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri arasında en büyük farklılığın 6 ile 8 yıldır kurumda çalışan akademik personelden dolayı kaynaklandığı görülmektedir.

Korelasyon Analizi sonuçlarına göre, akademik personelin performans değerlendirme sistemi ölçeğinin bütün alt boyutları arasında pozitif yönlü zayıf derecede bir ilişki tespit edilmiştir. Regresyon Analizi sonuçlarına göre, akademik personelin performans değerlendirme sistemi ölçeğinin bütün alt boyutları üzerinde anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.

3.4. AKADEMİK PERSONEL PERFORMANS DEĞERLEME SİSTEMİ İLE İLGİLİ BİR MODEL ÖNERİSİ

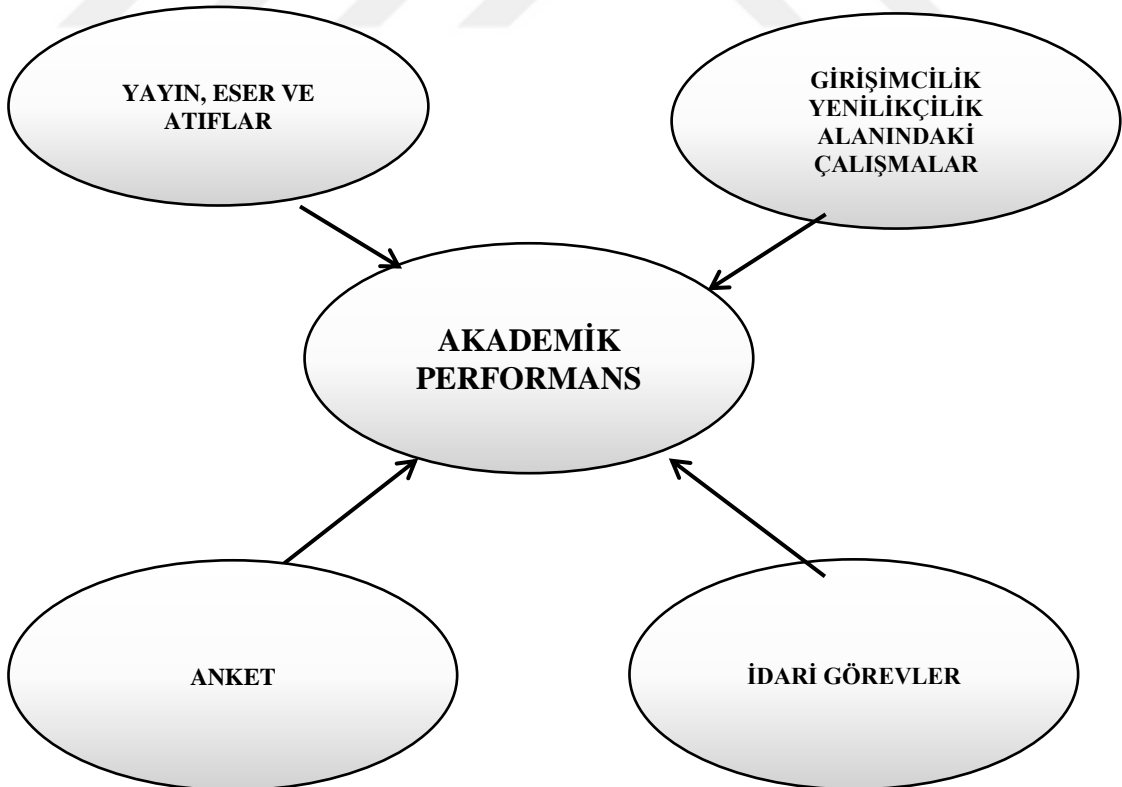
3.4.1. Performans Değerleme Modeli

Performans değerlendirme modeli oluşturulurken ulusal ve uluslararası alanda ortaya koyulan bilimsel ve sanatsal çalışmaların, üniversite ve ülkemizin bilim, sanat ve teknoloji alanındaki gelişim ve tanınırlığına katkı sağlaması amaçlanmalıdır. Bu anlamda, bir üniversitenin akademik personelinin kurum amaç ve hedeflerine olan katkılarını artırmak ve organizasyondaki iş süreçleri ile sosyal iklime dinamizm kazandırmak açısından etkili bir performans değerlendirme sistemi kurulurken modelin yapı

taşıını Yükseköğretim Kurulu tarafından onaylanan ve her üniversitenin birbirinden bağımsız şekilde oluşturularak yayımladığı, içerisinde makaleleri, bildirimleri, basılan kitapları, editörlükleri, eğitim öğretim etkinliklerini ve diğer bilimsel faaliyetlerin yer aldığı yükseltme ve atama kriterlerinden oluşturmalıdır. Bunun yanında, akademik personel tarafından yürütülen projeler, dersler, danışmanlıklar vb. akademik faaliyetleriyle birlikte öğrenci anketleri ve idari görev ve sorumlulukları performans değerlendirme modelini oluşturan diğer etkenler olmalıdır.

Bu çalışmada yapılan araştırmalarda elde edilen bilgiler ve ulaşılan sonuçlar ışığında bir üniversitede kullanılabilecek akademik personel performans değerlendirme modeli sunulmuştur. Modelde akademik personelden profesörler, doçentler ve doktor öğretim üyelerin performans değerlendirme sisteminin oluşturulmasına öncelik verilmiş, araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri için farklı bir çalışma yapılması gerektiği düşünülerek değerlendirme dışında bırakılmıştır.

Modelde akademik personelin performans kriterleri “yayın, eser ve atıflar”, “girişimcilik ve yenilikçilik alanındaki çalışmalar”, “anket” ve “idari görevler” olmak üzere dört temel başlık altında toplanmış olup; model şekil 13’te açıklanmıştır.



Şekil 13. Akademik Personel Performans Değerleme Modeli

3.4.2. Performans Değerleme Puanlama Tablosu

Akademik personelin performans değerlendirme puanının hesaplanması için kullanılacak tablo aşağıda verilmiştir. Tablo;

- A. Yayın, Eser ve Atıflar,
- B. Girişimcilik – Yenilikçilik Alanındaki Çalışmalar,
- C. İdari Görevler,
- D. Anket

olmak üzere 4 parçadan oluşmaktadır.

Tabloların sonunda akademik personelin eserlerindeki yazar sayılarına göre belirlenmiş bir puan tablosu da bulunmaktadır.

Tablo 71. Akademik Personel Performans Değerleme Puanlama Tablosu

A. YAYIN, ESER VE ATIFLAR		Puan
1.1. Hakemli Dergilerde Basılmış Araştırma Makaleleri	1.1.1. SSCI, AHCI, SCI, SCI-Expanded endekslerinde taranan hakemli dergilerde basılmış araştırma makalesi	60
	1.1.2. Alan endekslerinde taranan hakemli dergilerde basılmış araştırma makalesi	40
	1.1.3. ULAKBİM listesinde yer alan ulusal hakemli dergilerde basılmış araştırma makalesi	30
	1.1.4. Yabancı hakemli dergilerde basılmış araştırma makalesi	25
	1.1.5. Ulusal Hakemli dergilerde basılmış araştırma makalesi	20
1.2. Hakemli Dergilerde Basılmış Derleme Makaleleri	1.2.1. SSCI, AHCI, SCI, SCI-Expanded endekslerinde taranan hakemli dergilerde basılmış derleme makalesi	50
	1.2.2. Alan endekslerinde taranan hakemli dergilerde basılmış derleme makalesi	35
	1.2.3. ULAKBİM listesinde yer alan ulusal hakemli dergilerde derleme makalesi	25
	1.2.4. Yabancı hakemli dergilerde derleme makalesi	20
	1.2.5. Ulusal Hakemli dergilerde derleme makalesi	15
1.3. Hakemli Dergilerde	1.3.1. SSCI, AHCI, SCI, SCI-Expanded endekslerince taranan hakemli dergilerde basılmış diğer makaleler	45

Basılmış Diğer Makaleler	1.3.2. Alan endekslerince taranan hakemli dergilerde basılmış diğer makaleler	30
	1.3.3. ULAKBİM listesinde yer alan ulusal hakemli dergilerde basılmış diğer makaleler	20
	1.3.4. Yabancı hakemli dergilerde diğer makaleler	15
	1.3.5. Ulusal Hakemli dergilerde diğer makaleler	10
1.4. Atıflar	1.4.1. Atıflar (kendi atıfları ile ortak yayına arkadaşları tarafından yapılan atıfların hariç tutulması ve bir yayına bir eserde birden fazla atıf olması durumunda tek atıfın puanlandırılması koşuluyla) SSCI, AHCI, SCI, SCI-Expanded, alan endekslerince taranan dergilerde veya ulusal hakemli dergilerde yayımlanmış makaleler ile ISBN numarası almış kitaplarda adayın ismine ve çalışmalarına ait her atıf	5
1.5. Kitaplar	1.5.1. Uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanan, ISBN almış kitaplarda yazarlık	40
	1.5.2. Uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanan, ISBN almış kitaplarda kitap içi bölüm / kitap içi makale yazarlığı	15
	1.5.3. Ulusal yayınevleri tarafından yayımlanan, ISBN almış kitaplarda yazarlık	25
	1.5.4. Ulusal yayınevleri tarafından yayımlanan, ISBN almış kitaplarda kitap içi bölüm / kitap içi makale yazarlığı	10
1.6. Diğer Kitaplar	1.6.1. Lisansüstü tezlerden üretilmiş kitaplar	
	1.6.1.1. Uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanmış ise	20
	1.6.1.2. Ulusal yayınevleri tarafından yayımlanmış ise	15
	1.6.2. Çeviri yayınları	
	1.6.2.1. Çeviri kitap ise	15
	1.6.2.2. Çeviri kitap içi bölüm ise	10
	1.6.2.3. Çeviri makale ise	8
	1.6.2.4. Çeviri tam metin bildiri ise	6
1.7. Bildiriler	1.7.1. Uluslararası hakemli bilimsel/sanatsal etkinlikleri	
	1.7.1.1 Tam metin basılmış bildiri	
	1.7.1.1.1. Sözlü bildiri ise	10

	1.7.1.1.2. Poster bildiri ise	8
	1.7.2. Özeti basılmış bildiri	
	1.7.2.1. Sözlü bildiri ise	6
	1.7.2.2. Poster bildiri ise	5
	1.7.2.3. Davetli konuşmacı ise	6
	1.7.2.4. Video sunumu, poster ise	3
1.8. Ulusal hakemli bilimsel/sanatsal etkinliklerde	1.8.1. Tam metin basılmış bildiri	
	1.8.1.1. Sözlü bildiri ise	9
	1.8.1.2. Poster bildiri ise	7
	1.8.2. Özeti basılmış bildiri	
	1.8.2.1. Sözlü bildiri ise	5
	1.8.2.2. Poster bildiri ise	4
	1.8.2.3. Davetli konuşmacı ise	5
	1.8.2.4. Poster bildiri ise	2
1.9. Bilimsel Projeler	1.9.1. Uluslararası fonlarca desteklenen projeler	20
	1.9.2. Ulusal fonlarca desteklenen projeler	15
	1.9.3. Üniversite-Sanayi işbirliğini içeren projeler	13
	1.9.4. Üniversite destekli projeler	12
	1.9.5. Kamu veya özel kurumlarca desteklenen projeler	12
1.10. Editörlük ve Yayın Kurulu Üyeliği	1.10.1. Uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanan bilimsel kitaplarda editörlük	30
	1.10.2. Ulusal yayınevleri tarafından yayımlanan kitaplarda editörlük	25
	1.10.3. Ders kitabı editörlüğü	20
	1.10.4. Çeviri kitap editörü	10
	1.10.5. SSCI, AHCI, SCI, SCI-Expanded endekslerince taranan dergide en az bir yıl süren editörlük	35
	1.10.6. Alan endekslerince taranan dergide en az bir yıl süren editörlük	20
	1.10.7. ULAKBİM listesinde yer alan ulusal hakemli dergilerde en az bir yıl süren editörlük	15
	1.10.8. Ulusal hakemli dergilerde en az bir yıl süren	15

	editörlük	
	1.10.9. SSCI, AHCI, SCI, SCI-Expanded endekslerince taranan dergide yayın kurulu üyeliği	20
	1.10.10. SSCI, AHCI, SCI, SCI-Expanded dışındaki dergiler ile ulusal dergilerde yayın kurulu üyeliği	15
1.11. Hakemlik	1.11.1. Kitaplar için basım öncesi yapılan hakemlik	
	1.11.1.1. Uluslararası ise	15
	1.11.1.2. Ulusal ise	8
	1.11.1.3. SSCI, AHCI, SCI, SCI-Expanded endekslerince taranan dergide hakemlik yapmak	7
	1.11.1.4. Alan endekslerince taranan dergide hakemlik	5
	1.11.1.5. ULAKBİM listesinde yer alan ulusal hakemli dergilerde hakemlik yapmak	4
	1.11.1.6. Ulusal hakemli dergilerde hakemlik	3
	1.12. Proje değerlendirme	
	1.12.1 AB gibi uluslararası projeler	15
	1.12.2. TÜBİTAK, Kalkınma Bakanlığı	10
	1.12.3. Üniversite BAP	5
	1.13. Proje izleyiciliği	
	1.13.1. AB gibi uluslararası projeler	10
	1.13.2. TÜBİTAK, Kalkınma Bakanlığı	5
	1.13.3. Üniversite BAP	4

B. GİRİŞİMCİLİK – YENİLİKÇİLİK ALANINDAKİ ÇALIŞMALAR		Puan
2.1. Tescillenmiş Fikri Mülkiyet Sahipliği	2.1.1. Bireysel Patent	
	2.1.1.1. Uluslararası ise	45
	2.1.1.2. Ulusal ise	25
	2.1.2. Grup Patent	
	2.1.2.1. Uluslararası ise	35
	2.1.2.2. Ulusal ise	20

	2.1.2.3. Erasmus, Mevlana, Farabi gibi değişim programları kapsamında ders vermek	15
2.2. Ödüller/ Burslar	2.2.1. Jürili uluslararası bilim, sanat ve tasarım ödülleri	15
	2.2.2. Jürili ulusal bilim, sanat ve tasarım ödülleri	10
	2.2.3. Uluslararası Burs/Doktora sonrası araştırma imkânı	35
	2.2.4. Ulusal Burs/Doktora sonrası araştırma imkânı	20
2.3. Eğitim Öğretim Faaliyetleri ve Başarı	2.3.1. Dersler	
	2.3.1.1. Ön lisans programlarında ders vermek (her bir ders için – en fazla 5 ders)	2
	2.3.1.2. Lisans programlarında ders vermek (her bir ders için – en fazla 5 ders)	3
	2.3.1.3. Yüksek Lisans programlarında ders vermek (her bir ders için – en fazla 5 ders)	4
	2.3.1.4. Doktora programlarında ders vermek (her bir ders için – en fazla 5 ders)	5
	2.3.2. Tez Danışmanlıkları	
	2.3.2.1. Yıl içinde tamamlanmış Doktora tez danışmanlığı (En fazla 10 adet)	6
	2.3.2.2. Yıl içinde tamamlanmış Yüksek Lisans tez danışmanlığı (En fazla 10 adet)	3
	2.3.3. Bilimsel kongre, konferans, sempozyum görevleri	
	2.3.3.1. Düzenleme Kurulu Jüri Başkanlığı	
	2.3.3.1.1. Uluslararası ise	25
	2.3.3.1.2. Ulusal ise	15
	2.3.3.2. Ana Konuşmacı	
	2.3.3.2.1. Uluslararası ise	15
	2.3.3.2.2. Ulusal ise	10
	2.3.3.3. Panel Düzenleyicisi	
2.3.3.3.1. Uluslararası ise	10	
2.3.3.3.2. Ulusal ise	5	

C. İDARİ GÖREVLER		Puan
3.1. İdari Görevler	3.1.1. Rektör Yardımcılığı,	50
	3.1.2. Dekanlık,	40
	3.1.3. Enstitü Müdürlüğü,	30
	3.1.4. Yüksekokul Müdürlüğü,	30
	3.1.5. Dekan Yardımcılığı,	20
	3.1.6. Enstitü Müdür Yardımcılığı,	15
	3.1.7. Yüksekokul Müdür Yardımcılığı,	15
	3.1.8. Bölüm Başkanlığı,	10
	3.1.9. Ana Bilim/Ana Sanat Dalı Başkanlığı,	6
	3.1.10. Değişim programları Koordinatörü, (Erasmus+, Mevlana, Farabi vb.)	3
	3.1.11. Bologna Koordinatörü,	2
	3.1.12. Senatonun oluşturduğu diğer komisyon veya kurullarda görev almak (her bir görevlendirme için)	2

D. ANKET		Puan
4.1. Anket*	4.1.1. Öğrencinin ilgili akademik personeli değerlendirmesi.	60
	4.1.2. İlgili bölüm akademik personelinin birbirini değerlendirmesi.	45
	4.1.3. Bölüm Başkanı'nın ilgili akademik personeli değerlendirmesi.	50
	4.1.4. Dekan/Müdür'ün ilgili akademik personeli değerlendirmesi.	40

* Çıkan anket sonucunda başarı oranı yüzde (%) olarak değerlendirilmeli ve ilgili satırın puanı anket sonucunda tam puana (100) karşılık gelecek şekilde hesaplanmalıdır.

Eserdeki Yazar Sayısı	Hak edilen puan (Belirlenen Tam Puanın Yüzdesi)					
	1.isim (%)	2.isim (%)	3.isim (%)	4.isim (%)	5.isim (%)	6.isim ve üzeri (%)
1 isimli	100					
2 isimli	100	90				
3 isimli	90	80	70			
4 isimli	85	75	65	55		
5 isimli	80	70	60	50	40	
6 isimli ve üzeri	75	65	55	45	35	25

3.4.3. Yıllık Performans Değerleme Sonucunun Hesaplanması

Yukarıdaki tablo 71 sonucunda ulaşılan değer ilgili akademik personelin yıllık değerlendirme puanını oluşturmaktadır. Ancak ulaşılan sonuç her akademik personelin kendi sonucunu gösterdiği için ilgili akademik personelin kadrosunun bulunduğu fakülte içerisinde de bir değerlendirmeye ihtiyaç duyulur. Bu değerlendirme şu şekilde yapılır. Aynı fakülte en yüksek puana ulaşmış akademik personel fakültenin en başarılı akademik personeli olduğu için diğer akademik personeller bu bağlamda değerlendirmeye alınır. Yani; en başarılı Akademik Personelin puanı 100 olarak düşünülür ve diğer akademik personeller ona göre değerlendirilir.

Örnek olarak; fakülte içerisindeki bir akademik personelin puanı 360 ise başarı oranı 100 olarak düşünülür ve aynı fakülte içerisindeki başka bir personelin değerlendirme puanı 185 çıkarsa başarı oranı $185 \cdot 100 / 360 = 51,3$ olarak hesaplanır. Bu bağlamda akademik personellerin yıllık değerlendirme sonuçları bu şekilde hesaplandıktan sonra tablo 72 çerçevesinde yıllık değerlendirme eylemine ulaşılmış olur.

Tablo 72. Yıllık Performans Değerleme Sonuç Tablosu

$100 > X \geq 90$	Yıllık maaş değerlendirmesinde +%10 performans primi verilir. Yurtdışı/yurtiçi araştırma bütçesi sağlanır. Plaket verilir.
$90 > X \geq 80$	Yıllık maaş değerlendirmesinde +%10 performans primi verilir. Yurtdışı tatil masrafları üniversite tarafından karşılanır.
$80 > X \geq 70$	Yıllık maaş değerlendirmesinde +%5 performans primi verilir.
$70 > X \geq 60$	Bir uluslararası akademik faaliyet masrafları ünivesite tarafından karşılanır.
$60 > X \geq 50$	Bir ulusal akademik faaliyet masrafları ünivesite tarafından karşılanır.
$50 \geq X$	1.Aşama: Maaş iyileştirmesi uygulanmaz. Sözlü uyarı yapılır. Yetersiz görülen alanlarla ilgili eğitim verilmesi sağlanır.
	2.Aşama: Maaş iyileştirmesi uygulanmaz. Yazılı uyarı yapılır. (Bu uyarının Akademik Personel geçmişinde 3. kez yapılması durumunda başarı puanından 10 puan çıkarılarak (X-10); 4. kez yapılması durumunda başarı puanından 20 puan çıkarılarak (X-20) değerlendirmeye devam edilir.) Yetersiz görülen alanlarla ilgili eğitim alması zorunlu kılınır.
	3.Aşama: Maaş iyileştirmesi uygulanmaz. Üniversite kapsamındaki aktivitelerine destek verilmez. Ulusal ve uluslararası akademik faaliyetlerde Üniversite desteği verilmez.
	4.Aşama: Sözleşme yenilenmez.

X= Tablo 71 çerçevesinde ulaşılan sonucun fakülte içerisindeki akademik personeller ile kıyaslanarak elde edilen puan (%)

Yıllık performans değerlendirme sistemine göre akademik personelin notu $100 > X \geq 90$ puan aralığında ise yıllık maaş değerlendirmesinde öngörülen maaş artışına ilave olarak %10 performans primi verilir. Üniversitenin bilimsel faaliyetlerine katkısı olması kaydıyla akademik personelin belirleyeceği bir proje çalışması için gerekli fon üniversite tarafından karşılanır. Akademik personele performans değerlemenin yapıldığı yıla ilişkin öğrenci mezuniyet töreninde plaket takdim edilir. $90 > X \geq 80$ puan aralığında ise yıllık maaş değerlendirmesinde öngörülen maaş artışına ilave olarak %10 performans primi verilir. Akademik personelin tercihinine göre ailesiyle veya bireysel olarak geçirebileceği yurtdışı tatili masrafları üniversite tarafından karşılanır. $80 > X \geq 70$ puan aralığında ise yıllık maaş değerlendirmesinde öngörülen maaş artışına ilave

olarak %5 performans primi verilir. $70 > X \geq 60$ puan aralığında ise akademik personelin uluslararası kongre ve sempozyum vb. akademik faaliyete katılımına ilişkin tüm masrafları üniversite tarafından karşılanır. $60 > X \geq 50$ puan aralığında ise akademik personelin ulusal kongre ve sempozyum vb. akademik faaliyete katılımına ilişkin tüm masrafları üniversite tarafından karşılanır. $50 \geq X$ puan aralığında ise değerlemenin yapıldığı ilk yıl, Tablo. 72 de yer alan 1. Aşamada belirtilen müeyyideler uygulanır. İkinci yıl, Tablo. 72 de yer alan 2. Aşamada belirtilen müeyyideler uygulanır. Üçüncü yıl, Tablo. 72 de yer alan 3. Aşamada belirtilen müeyyideler uygulanır. Dördüncü yıl ise Tablo. 72 de yer alan 4. Aşamada belirtilen müeyyideler uygulanır.



3.5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yükseköğretim kurumlarında yirmi yıl öncesine kadar akademik personele yönelik değerlemeler yeterince bulunmamakta ve bu değerlemelerin sonuçları yükseköğretim kurumlarının planlama ve karar alma süreçlerinde neredeyse hiç kullanılmıyorken, günümüzde akademik görevlendirmelerde, eğitim, kariyer planlama ve ücret hesaplamalarında oldukça sık başvurulduğu görülmektedir. Yükseköğretim kurumlarının başarısının artırılması için akademik personelin performansının doğru bir şekilde değerlendirilmesi ve performans artışı için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

Akademik personelin performans değerlendirme sistemi modeli oluşturulurken yüksek performansın ödüllendirilmesinin yanı sıra, yetersiz performans durumunda gerekli destek verilmeli ancak yetersiz performansın süreklilik arz etmesi durumunda gerekli müeyyidelerin uygulanması kanaati değerlendirilmiştir.

Yükseköğretim kurumlarında akademik ve bilimsel faaliyetlere daha çok önem verilmeli ve yayın, atıf, bildiri vb. akademik çalışmalar artırılmalıdır. Akademik personel tarafından ve yükseköğretim kurumları tarafından bu yayınların kaliteli olması dikkate alınmalıdır. Akademik personelin performans değerlendirme sisteminde yayın etkinlikleri önem arz ettiği gibi bu durum akademik personelin öğretim performansına da olumlu etkileri olacaktır. Bu bağlamda, yükseköğretim kurumu, bilimsel faaliyetler ve kaliteli eğitim için uygun koşulları sağlamalıdır. Bu sayede akademik personelin verimliliği ve etkililiği artacaktır.

Araştırma sonuçlarına göre, akademik personel çok fazla derse giriyor olmalarından dolayı bilimsel çalışmalar yapmak için yeterince zaman ayıramamaktadır. Yükseköğretim kurumları akademik personelin haftalık ders yükünü belirlerken bu hususları göz önünde bulundurmalıdır. Ayrıca yükseköğretim kurumlarında akademik personel istihdamı sadece Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen asgari şartlara göre yapılmamalıdır. Kaliteli eğitimin verilebildiği ve aynı zamanda bilimsel çalışmalara da yeterli zamanın ayrıldığı bir eğitim-öğretim programlamasına göre yapılmalıdır.

Performans değerleme sisteminden faydalanabilmek için, akademik personel performans değerleme sistemi hakkında bilgilendirilmelidir. Değerleme sistemi gözden geçirilerek akademik personelle birlikte hareket edilmeli ve sorunlara çözümler sunabilecek ortamlar yaratılmalıdır. Performans değerlemede ulaşılan verilerin nasıl kullanılacağına dair geribildirim sağlanmalıdır.

Bu erevde, akademik personelin performans değerleme sistemi hakkında eğilimleri ölçülerek kabul edilebilir bir model oluşturulmuştur. Yükseköğretim kurumları bu performans modelini baz alarak kendi model ve puanlama tablosunu oluşturabilirler.

Ancak bir performans değerleme sistemi oluşturulurken bir yükseköğretim kurumu bünyesinde farklı akademik alanlardaki akademik personellerin görev yaptığı ve bilimsel alanların çeşitlendiği göz arda edilmemelidir. Farklı akademik alanlarda görev yapan akademik personellerin performansının ölçülmesi için akademik birimlerin bilimsel nitelikleri göz önünde bulundurularak farklı modeller geliştirilmesi, ğretim yesi ve haricindeki ğretim elemanlarının görev alanları ve akademik seviyelerine göre kıstasların farklılaştırılmasının bir niversite için oluşturulan performans değerleme sisteminin daha objektif ve reel sonuçlar ortaya çıkarmasında önemli olduğu gözlemlenmiştir.

KAYNAKÇA

- Akal, Zülal (2000). İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Alpaydın, Yusuf, & Türkmenoğlu, Gözde (2017). Türk Üniversitelerinde Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Kriterlerinin İncelenmesi. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 1-21.
- Altunışık, Remzi, Yıldırım, Engin, Coşkun, Reca, & Bayraktaroğlu, Serkan (2012). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Altunok, Vicdan (1998). Üniversitelerdeki Akademik Personelin Değerlendirilmesi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Doktora Tezi.
- Anninos, Loukas N. (2007). University Performance Evaluation Approaches: The Case of Ranking Systems. 10 th QMOD Conference. Quality.
- Ataay, İsmail Durak (1990). İş Değerleme ve Başarı Değerleme Yöntemleri. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Ataşağın, Hasan Fehmi, & Kavak, Bahtışen (1989). KİT'lerin Personel Sorunları ve KİT'ler İçin Öngörülen İş ve Başarı Değerlemesi Üzerine Düşünceler. Hacettepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1-2), 215-240.
- Aytaç, Aygöl (2003). 360 Derece Performans Değerlendirme. Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi.
- Bakan, İsmail, & Kelleroğlu, Hasan (2003). Performans Değerlendirme: Çalışanların Performans Değerlendirme Uygulamalarından Beklentileri Konusunda Bir Alan Çalışması. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 8(1), 103-127.
- Balcı, Ali (2000). Örgütsel Gelişme Kuram ve Uygulama. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Barutçugil, İsmet (2002). Performans Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başer, İbrahim (2014). Akademik Personel Performans Değerlendirme Sistemi Geliştirilmesi Ve Uygulaması. İstanbul: Haliç Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Bilgisayar Mühendisliği Anabilim Dalı Bilgisayar Mühendisliği Programı.

- Başkan, Gülsün (1999). Yükseköğretimde Performans Ölçütleri. Milli Eğitim Dergisi, 41-47.
- Bayraktaroğlu, Serkan (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Bingöl, Dursun (1990). Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Bingöl, Şener (1993). Türkiye’de İş Değerlendirme Çalışmalarının İncelenmesi. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Bolay, Süleyman Hayri (2011). Çağdaş Üniversite Neden Önem Kazanmaktadır? Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 105-112.
- Bourantas, Dimitris, Lioukas, Spyros, & Papadakis, Vassilis (1993). University Evaluation Systems In Greece: Athens University Of Economics and Business. Quality Assessment - Athens, 1-5.
- Can, Halil, & Kavuncubaşı, Şahin (2001). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Canman, Doğan (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Yargı Yayınları.
- Carter, Carla C. (1994). Human Resources Management & Total Quality Imperative. U.S.A.: Amacom.
- Clement, R., & Steven, G. (1989). Reflective Faculty Evaluation. Higher Education, 263-274.
- Cole, Gerald A. (1993). Management Theory and Practice. London: Dp Publishings LTD.
- Coşkun, Ali (2006). Stratejik Performans Yönetimi ve Performans Karnesi. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Çakır, Murat (2008). Vakıf Üniversitelerinde Akademik Personelin Performans Değerlendirmelerinin Eğitim Kalitesine Katkısı. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İşletme Eğitimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Çetin, Canan, & Dinç Özcan, Esra (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Beta Yayıncılık.
- Çoruh, M. (1998). Cumhuriyetin 75. Yılında Yükseköğretim. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.

- Dağdeviren, Metin (2005). Performans Değerlendirme Sürecinin Çok Ölçütlü Karar Verme Yöntemleri İle Bütünleşik Modellenmesi. Ankara: Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi.
- De Cenzo, David A., & Robbins, Sephen P. (1996). Human Resource Management. New York: John Wiley&Sons, Inc.
- Erdoğan, İlhan (1991). İşletmelerde personel seçimi ve başarı değerlendirme teknikleri. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Esen, Dilek (2011). Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sistemine Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Esen, Murat, & Esen, Dilek (2015). Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sistemine Yönelik Tutumlarının Araştırılması. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 52-67.
- Feldens, MDGF, & Duncan, James K. (1986). Improving university teaching: what Brazilian students say about their teachers. Higher Education, 641-649.
- Fındıkçı, İlhami (1999). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Göçmen, Gülşah Başol (2004). Değerlendirmeye Genel Bir Bakış: Kriter Referanslı (mutlak) ya da Norm-Referanslı (bağıl) Değerlendirme. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 1-14.
- Gök, Sibel (2006). 21. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Günay, Durmuş (2004). Üniversitelerin Neliği, Akademik Özgürlük ve Üniversite. İstanbul: International Congress On Higher Education.
- Gürüz, Demet, & Yaylacı, Özdemir. (2007). İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Mediacat Yayınları.
- Gürüz, Kemal (2003). Dünyada ve Türkiye’de Yükseköğretim Tarihçe ve Bugünkü Sevk ve İdare Sistemleri. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Helvacı M. Akif (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 155-169.
- Işığışık, Erkan (2008). Performans Ölçümü, Yönetimi Ve İstatistiksel Analizi. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi(7), 23.

- Kalaycı, Nurdan (2009). Yüksek Öğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Öğretim Performansını Değerlendirme Sürecinde Kullanılan Yöntemler. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 625-656.
- Kaplan, Robert E., & Palus, Charles J. (1994). Enhancing 360-Degree Feedback for Senior Executives: How to Maximize the Benefits and Minimize the Risks. Greensboro: Center for Creative Leadership.
- Kaptanoğlu, Dilek, & Özok, Ahmet Fahri (2006). Akademik performans değerlendirme için bir bulanık model. İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi, 193-204.
- Karamullaoğlu, Güneş (2000). Üniversitelerde akademik personelin eğitim öğretim faaliyetlerinde performanslarının değerlendirilmesi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Kaynak, Tuğray, Adal, Zeki, Ataay, İsmail, Uyargil, Cahide, & Sadullah, Ömer (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını No:276.
- Korkmaz, Doğan (2010). Vakıf Üniversitelerini Yabancı Diller Bölümünde Görevli İngilizce Öğretim Elemanlarının Performans Değerlendirmesine İlişkin Eğilimlerinin İncelenmesi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Köksoy, Mümin (1997). Yükseköğretimde Kalite ve Türk Yükseköğretimi İçin Öneriler. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınevi.
- Kubalı, Derya (1999). Performans Denetimi. Amme idaresi Dergisi, 32(1), 31-62.
- Kulno, Türk, & Kaia, Philips (2005). Performance Appraisal in Higher Education Institutions. University Of Tartu Dergisi, 449-458.
- Kurt, Firdevs Esra (2007). Akademisyenlerin Performansının Değerlendirilmesinin Araştırılması ve Bir Uygulama. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Lassiter, David (1997). A User's Guide to 360 Feedback. CBODN Channel Marker.
- Maund, Linda (2001). An Introduction To Human Resource Management Theory and Practice. New York: Palgrave.
- Mohammed, Farid Mahgoub Elsidid (2010). Akademik Personel Performans Değerlendirme Kriterlerinin İncelenmesi. İstanbul: Marmara Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Doktora Tezi.

Ölçer, Ferit (2004). 360 Derece Performans Değerlendirme ve Geribildirim: Bireysel ve Örgütsel Performans Gelişimi İçin Yeni Bir Araç. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 213-229.

Özgen, Hüseyin, Öztürk, Azim, & Yalçın, Azmi (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi. Adana: Nobel Kitapevi.

Palmer, Margared J. (1993). Performans Değerlendirmeleri (Kişisel gelişim ve yönetim dizisi). (D. Şahiner, Çev.) İstanbul: Rota Yayınları.

Ramsden, Paul (1991). A Performance Indicator of Teaching Quality in Higher Education: The Course Experience Questionnaire. Studies in Higher Education, 129-150.

Richard, C. Grote, & Grote, Dick (1996). The Complete Guide to Performance Appraisal. New York: American Management Association.

Riggio, Ronald E. (2003). Introduction to Industrial and Organizational Psychology. New Jersey: Prentice Hall.

Roolaht, Tonu, & Türk, Kulno (2007). Appraisal and Compensation of the Academic Staff in Estonian Public and Private Universities: A Comparative Analysis. Teaduste Akadeemia Kirjastus, 206-222.

Sabuncuoğlu, Zeyyat (1997). Personel Yönetimi. Bursa: Furkan Ofset.

Sabuncuoğlu, Zeyyat (2005). 360 Derece Performans Değerleme Sistemi. Mess Mercek Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.

Salmuni, Wan, Mustaffaa, Wan, & Kamisa, Hariri (2007). Prioritizing Academic Staff Performance Criteria in Higher Education Institutions to Global Standard. Proceedings of the 13th Asia Pacific Management, 1281-1288.

Schermerhorn, John R. (1989). Management and Productivity. USA: International Edition.

Şahin, Arzu (2014). Akademik Değerlendirme ve Yükseltme Kriterleri ve Akademisyenlerin Bu Konudaki Algılarını Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Yapı Sosyal Değerşme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Şentürk, Hulusi (2005). Belediyelerde Performans Yönetimi. İstanbul: İlke Yayıncılık.

- Tahiroğlu, Figen (2002). Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Tarım, Mehveş (2004). Sağlık Organizasyonlarında Performans Ölçme ve Dengeli Puan Cetveli (Balanced Scorecard) . Hacettepe Üniversitesi sağlık idaresi dergisi, 233-248.
- Tonbul, Yılmaz (2008). Öğretim Üyelerinin Performansının Değerlendirilmesine İlişkin Öğretim Üyesi ve Öğrenci Görüşleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 633-662.
- Tong, Hsin-Min, & Bures, Allen L. (1987). An empirical study of faculty evaluation systems: Business faculty perceptions. Journal of Education for Business, 319-322.
- Türkel, Asuman (1998). Yöneticiler İçin İnsan Kaynaklarının Etkin Yönetimi. Türkmen Kitabevi.
- Uyargil, Cavide (1994). İşletmelerde Performans Yönetimi. İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Üzmez, İrfan Tansel, & Özmen, Fatma (2007). Örgütsel Etkililik Açısından Performans Değerlendirme-İş Ve Eğitim Örgütlerinde Performans Değerlendirme Süreci. e-Journal of New World Sciences Academy , 14-30.
- Wolfgang , Alan P., Gupchup, Gireesh V., & Plake, Kimberly S. (1995). Relative Importance Of Performance Criteria in Promotion On Tenure Decisions. School of Pharmacy and Pharmacal Sciences, 342-347.
- Woods, Robert H. (1997). Human Resource Management. USA: Educational Institute of American Hotel and Motel Association.
- Yıldırım, Ali, & Şimşek, Hasan (2011). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yörüker, Sacit, Karabeyli, Levent, Kaya, Safiye, & Özeren, Baran (2003). Sayıştayın Performans Ölçümüne İlişkin Ön Araştırma Raporu. Ankara: T.C. Sayıştay Araştırma/İnceleme/Çeviri Dizisi.
- Yücel, Recep (1999). İnsan Kaynakları Yönetiminde Başarı Değerlendirme. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(3), 110-128.
- Yücel, Recep (2010). Merkez ve Çevre İlişkinine Bağlı Örgütsel Yapı ve Performans. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Yüreğir, Oya H., & Nakıboğlu, Gülsüm (2007). Performans Ölçümü ve Ölçüm Sistemleri: Genel Bir Bakış. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2), 545-562.

Zerenler, Muammer (2005). Performans Ölçüm Sistemleri Tasarımı Ve Üretim Sistemlerinin Performansının Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1-36.

İNTERNET KAYNAKLARI

Aktan, Coşkun Can (2018, 06 25). <http://www.canaktan.org>. Akademik Performans Değerlendirme Sistemi (APDS) Önerisi: <http://www.canaktan.org/egitim/universite-reform/apds-sistemi.htm> adresinden alındı

<https://istatistik.yok.gov.tr/>. (2018, 06 28). <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden alındı

Resmi Gazete. (2018, 05 22). 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu. Ankara: YÖK.

Resmi Gazete. (2018, 06 02). 2914 Sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu. Ankara: YÖK.

Resmi Gazete. (2018, 05 05). Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği. Ankara: YÖK.

Resmi Gazete. (2018, 05 06). Yükseköğretim Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. Ankara.

Yükseköğretim Kurulu (YÖK), 2018 <http://www.yok.gov.tr>

wikipedia. (2018, 07 01). wikipedia: <https://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%9Cniversite> adresinden alındı

www.osym.gov.tr. (2018, 07 02). <http://www.osym.gov.tr/TR,1371/tanimlar.html>: <http://www.osym.gov.tr/TR,1371/tanimlar.html> adresinden alındı.

EKLER

ANKET FORMU

Sayın Öğretim Elemanı;

Bu anket formu, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı bünyesinde, “Üniversitelerde Akademik Personel Performans Değerlendirmesi” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak üzere hazırlanmıştır. Ankette yer alan soruları okuyup her soru ile ilgili seçeneklerden size en uygun olanı seçtikten sonra kutucuğun içine (X) işareti koymanız gerekmektedir. Ankete vereceğiniz yanıtlar araştırmanın amacı dışında kesinlikle kullanılmayacak, yalnızca araştırmacı tarafından değerlendirilecektir.

Değerli zamanınızı ayırdığınız ve sorulara verdiğiniz içten cevaplar için teşekkür ederim.

Muhammet Taha KAYMAKZADE

Ek 1. Demografik Bilgiler

1	Cinsiyetiniz?	<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> Kadın	
2	Görev yapmış olduğunuz Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu?		
3	Medeni durumunuz?	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar	
4	Yaşınız?	<input type="checkbox"/> 20 - 25 arası <input type="checkbox"/> 46 - 55 arası	<input type="checkbox"/> 26 - 35 arası <input type="checkbox"/> 56 - 65 arası	<input type="checkbox"/> 36 - 45 arası <input type="checkbox"/> 65 ve üzeri
5	Şu anki akademik unvanınız?	<input type="checkbox"/> Arş. Gör. Üyesi	<input type="checkbox"/> Öğr. Gör. <input type="checkbox"/> Doç. Dr.	<input type="checkbox"/> Dr. Öğr. <input type="checkbox"/> Prof. Dr.
6	Haftalık kaç saat öğretim yapmaktasınız?	<input type="checkbox"/> Girmiyor <input type="checkbox"/> 13 - 15 saat <input type="checkbox"/> 25 saatten fazla	<input type="checkbox"/> 1 - 9 saat <input type="checkbox"/> 16 - 20 saat	<input type="checkbox"/> 10 - 12 saat <input type="checkbox"/> 21 - 25 saat
7	Kaç yıldır akademik personel olarak hizmet vermektedirsiniz?	<input type="checkbox"/> 0 - 5 yıl <input type="checkbox"/> 16 - 20 yıl <input type="checkbox"/> 30 yıl ve üstü	<input type="checkbox"/> 6 - 10 yıl <input type="checkbox"/> 21 - 25 yıl	<input type="checkbox"/> 11 - 15 yıl <input type="checkbox"/> 25 - 29 yıl
8	Şu anki kurumunuzda çalışma süreniz?	<input type="checkbox"/> 0 - 2 yıl	<input type="checkbox"/> 3 - 5 yıl	<input type="checkbox"/> 6 - 8 yıl

Ek 2. Performans Değerleme Sisteminden Beklentiler

1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum

1. Performans Değerleme Sisteminden Beklentileriniz Nelerdir?		1	2	3	4	5
9.1	Öğretim elemanlarının motivasyonu artar					
9.2	Etkili bir öğretim elemanının kriterleri konusunda görüş birliğinin oluşması sağlanır					
9.3	Öğretim elemanının mesleki gelişimi olumlu etkilenir					
9.4	Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokul bünyesindeki bölümlerin kendilerine özgü özelliklerinin de değerlendirilmesinde dikkate alınması sağlanır					
9.5	Öğretim elemanının yaratıcılığı, özgünlüğü olumsuz etkilenir					
9.6	Kurumsal yenileşme süreklilik kazanır					
9.7	Etkili performansın önündeki engellerin saptanması sağlanır					
9.8	Öğretim elemanının iş yükü artar					
9.9	Yöneticilerin, öğretim elemanının mesleki gelişimi ile daha yakından ilgilenmeleri sağlanır					
9.10	Kurum içi gerginliğe neden olur					
9.11	Profesyonel yöneticilik bilincinin gelişmesi sağlanır					
9.12	Nitelikli bir kurum kültürünün (değerler, işe ilişkin tutum ve sorumluluk anlayışı, ilişkiler vb.) gelişmesine katkıda bulunur					
9.13	Öğretim elemanı kendi eksiklerini daha iyi görür					
9.14	Öğretim elemanının derslere daha hazırlıklı gelmesi sağlanır					
9.15	Kurumsal başarı artar					
9.16	Öğretim elemanının öğretimsel işlerle (sınıf için öğrenme öğretme süreçleri, vb.) ilgili alanda da kendisini geliştirmesi sağlanır					

Ek 3. Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engeller

1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum

1. Etkili Bir Performans Değerleme Sisteminin Önündeki Engeller Nelerdir?		1	2	3	4	5
10.1	Yükseköğretim kurumlarının mevcut örgütsel işleyişi (hiyerarşik yapılanma, yetki ve sorumlulukların dağılımı, birimlerin özerklik sınırları)					
10.2	Öğretim elemanının iş yükü					
10.3	Öğretim elemanının kendini yenileme, geliştirme çabasının süreklilik göstermemesi					
10.4	Statükoyu koruma kaygısı					
10.5	Akademik yükselmelerde performans ölçütlerinin büyük oranda yayın etkinlikleri kıstas alınarak belirlenmesi, diğer alanların (öğretim, öğrenci danışmanlığı, kuruma ve topluma yönelik hizmetler vb.) daha az dikkate alınması					
10.6	Kültürel yapı (olumsuzlukları görmezden gelme, kişisel çekişmeler, aşırı hoşgörü, eleştirilme rahatsızlığı, güvensizlik, Batı standartlarında rekabetçi bir anlayışın eksikliği vb.)					
10.7	Performansı artırmaya yönelik kurumsal olanakların düzeyi (araştırma-proje ödenekleri, akademik etkinlikler için yurt içi ve yurtdışına öğretim elemanı gönderme, kadro yetersizliği, güdüleme ve özendirme araçlarının eksikliği)					
10.8	Akademisyenler arasında etkili öğretim elemanı kriterlerine ilişkin görüş birliğinin olmaması					
10.9	Değerleme sonuçlarının olumsuz olması durumunda, yönetimin yasal yaptırım gücünün olmaması					
10.10	Yöneticilerin yönetim tarzı/yönetme becerileri					

Ek 4. Performans Değerleme Süreci Yönetimi

1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum

1. Performans Değerleme Süreci Nasıl Yönetilmelidir?		1	2	3	4	5
11.1	Fakülte'deki öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından					
11.2	Aynı bölümdeki öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından					
11.3	Performans değerlendirme konusunda fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu bünyesinde eğitim almış öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından					
11.4	Üniversitedeki tüm öğretim elemanları arasından oluşan komisyon tarafından					
11.5	Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu bünyesindeki yöneticilerinden oluşan komisyon tarafından					
11.6	YÖK tarafından oluşturulan komisyonlar tarafından					
11.7	Üniversitelerarası Kurul tarafından oluşturulan komisyonlar tarafından					
11.8	Fakülte/Yüksekokul/meslek Yüksekokullarından seçilen öğretim elemanlarının yanı sıra, eğitim programı, öğretim teknolojisi, ölçme-değerleme gibi alanlardan uzmanların da yer alacağı komisyon tarafından					
11.9	Farklı üniversitelerin ilgili fakültelerinin öğretim elemanlarından oluşan komisyon tarafından					
11.10	Üniversiteden bağımsız, uzmanlaşmış kuruluşlar tarafından					

Ek 5. Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimi

1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum

1. Performans Değerleme Sonuçlarının Geribildirimi Nasıl Olmalıdır?		1	2	3	4	5
12.1	Değerleme sonuçları isteyen herkes için ulaşılabılır olmalıdır					
12.2	Değerleme sonuçları yalnızca değerlendirilen kişiyle paylaşılmalıdır					
12.3	Değerleme sonucunda yetersizlik belirlenen boyutlarda öğretim elemanına destek hizmeti sunulmalıdır					
12.4	Üst üste olumsuz sonuçlar alınması durumunda yaptırım uygulanmalıdır					
12.5	Üst üste yüksek performans sergileyenler değişik özendiricilerle ödüllendirilmelidir					

ETİK KURUL ONAYI

T.C.
KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARI

Toplantı Sayısı: 3

Toplantı Tarihi:03.05.2018

Karar Sayısı: 2018/06: Dr. Öğr. Üyesi Hasan Fehmi ATASAĞUN'nun "Üniversitelerde Akademik Personel Performans Değerlendirmesi" isimli araştırma projesi çalışması ile ilgili 27.04.2018 tarihli dilekçesi ve ekleri görüşüldü. Görüşme sonunda araştırma projesi çalışmasının Dr. Öğr. Üyesi Hasan Fehmi ATASAĞUN'nun sorumluluğunda yürütülmesinin uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Sorumlu Araştırmacı : Dr. Öğr. Üyesi Hasan Fehmi ATASAĞUN
Yardımcı Araştırmacılar: Muhammet Taha KAYMAKZADE

ASLI GİBİDİR
03.05.2018
Prof. Dr. Çağatay ÜNÜSAN
İnsan Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Muhammet Taha KAYMAKZADE

Doğum Yeri ve Tarihi : Konya / 22.11.1988

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Fatih Üniversitesi / İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi /
Ekonomi Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi : KTO Karatay Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü /
İşletme Anabilim Dalı

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : KTO Karatay Üniversitesi / İnsan Kaynakları
Koordinatörlüğü

İletişim

E-Posta Adresi : tkaymakzade@yahoo.com

Tarih : 19.03.2019