



Sayı: 2021/039

Konu: Doçentlik Dosyası Değerlendirme Paneli ve Kongre

Tarih: 16.05.2021

AKADEMİDE ETİK DERNEĞİ

REKTÖRLÜK MAKAMINA

Derneğimizce 29 Haziran 2021 tarihinde düzenlenecek sağlık bilimleri alanında “Doçentlik Dosyası Değerlendirme Paneli”ni ve 12-14 Mayıs 2022 tarihinde düzenlenecek AKETDER 1. Etik Araştırmaları Kongresi’ni akademik personelinize duyurmanızı ve ayrıca hazırladığımız Yükseköğretim Etik Raporu-21’i değerlendirmeye almanızı arz ederim.

Prof. Dr. Fahri Apaydın

Yönetim Kurulu Başkanı

AKADEMİDE ETİK DERNEĞİ

Kütük No: 77-060-090

Kazım Karabekir Mh. Oya Sk.

No: 40/1 YALOVA

PANEL

DOÇENTLİK DOSYASI DEĞERLENDİRME - 2 SAĞLIK BİLİMLERİ

AKETDER

AKADEMİDE ETİK DERNEĞİ



YouTube

TARİH:
29 HAZİRAN 2021 - SALI

YOUTUBE CANLI YAYIN:
Akademide Etik Derneği
www.youtube.com/channel/UCe9_lurviCnbs8wA_0SifeQ?featured

SEKRETARYA:

Dr. Öğr. Üyesi Osman GÜLDEMİR, Anadolu Üni.

osmanguldemir@anadolu.edu.tr

bilgi@akademideetik.org.tr

Kayıt yaptırmaya gerek yoktur.

Panelistler:

Prof. Dr. Nesrin Çobanoğlu, Gazi Üni.

Prof. Dr. Orhan Değer, Karadeniz Teknik Üni.

Prof. Dr. Selma Öncel, Akdeniz Üni.

Prof. Dr. Yusuf Öztürk, Anadolu Üni.

Prof. Dr. Ömer Tarık Yalçın, Osmangazi Üni.

Moderatörler

Prof. Dr. Sezgin VURAN

Anadolu Üni.

Prof. Dr. Esra Akın

İzmir Kâtip Çelebi Üni.



YÜKSEKÖĞRETİM ETİK RAPORU-21

(YER21)

Şubat 2021

YÜKSEKÖĞRETİM ETİK RAPORU-21 (YER21)

Hazırlayan: Akademide Etik Derneği

Hazırlama Tarihi: Şubat 2021

Rapor No: 2

Hazırlanma Amacı ve Hedefleri:

1. Etik konusunda yaşanan sorunları ve kaynaklarını tespit etmek
2. Bu sorunlara yönelik çözüm önerileri sunmak
3. Akademisyenlerin görüşlerini yetkili mercilere ulaştırmak
4. Etik konularını gündemde tutmak
5. Yükseköğretimde kaliteyi artırmaya katkıda bulunmak
6. Bilimsel çalışmaların niteliğini ve niceliğini artırmaya katkıda bulunmak

Raporun Verildiği Merciler: YÖK, ÜAK, YÖKAK, KGEK, Üniversite Rektörlükleri ve Akademisyenler

Sunuş:

Derneğimizce düzenli bir şekilde hazırlanan ve kamuoyuna duyurulan Yükseköğretim Etik Raporu'nun ikincisi 2021 yılında hazırlanmıştır. Gerek raporun hazırlanış süreci gerekse içeriği açısından sürekli geliştirilmeye çalışılan raporun yaşanan etik sorunların tespiti, dile getirilmesi, tartışılması ve sorunlara yönelik çözüm önerileri getirilmesinde ilgili kişi ve kuruluşlara önemli bir veri sunacağına inanılmaktadır.

Önemli bir STK olarak AKETDER misyonunu gerçekleştirmek için bu ve benzeri raporlar düzenlemekte ve web sitesinde yayınlamaktadır. Ayrıca bu raporları olabildiğince geniş kitlelere ulaştırarak sorunların daha kapsamlı bir şekilde tartışılmasını sağlamaya çalışmaktadır. Raporun hazırlanış aşamasında ise mümkün olduğunca çok akademisyenin görüşleri alınmaya çalışılmaktadır. Yükseköğretimde hiyerarşik yapılanmanın dışında akademisyenlerin görüşlerini dile getirmek için demokratik usullerle hazırlanan raporun gerek içerik olarak gerekse hazırlanış biçimi olarak yükseköğretime önemli katkı vereceğine inanılmaktadır.

Sonraki yıllarda hazırlanacak Yükseköğretim Etik Raporu için her akademisyenin önerilerini istenen biçimde Derneğe iletmesi beklenmektedir. Bu, raporun zenginleşmesini sağlayacak ve etki gücünü artıracaktır.

Raporun hazırlanış sürecinde güncel ve birçok kişinin etkilendiği sorunların öncelikli olarak dile getirilmesi açısından da önemli fikirler vermektedir.

Raporun hazırlanmasında görüş bildiren ve emek sarf eden bütün akademisyenlere ve akademide olmadığı halde akademik sorunlara yönelik fikir üreten araştırmacılara Dernek olarak teşekkür ederiz. Rapor YÖK, ÜAK, YÖKAK ve KGEK'larına kargo ile diğer kişilere ise eposta ile ulaştırılmakta ayrıca Derneğin web sayfasında da yayınlanmaktadır.

Hazırlama Süreci:

YER20'nin hazırlanması için öncelikle ulaşılabildiği kadar akademisyene ulaşılmış ve önerileri toplanmıştır. Daha sonra hangi önerilerin rapora dahil edileceği ve önerilerin ifade ediliş biçimi Düzenleme Kurulunca belirlenmiştir. YER21'in hazırlanmasında ise farklı bir süreç işletilmiştir.

Yeni öneri listesi oluşturmak için öncelikle daha önce toplanmış ama raporda yer almamış öneriler dikkate alınmıştır. Sonraki aşamada ise çok sayıda akademisyene eposta göndererek görüşleri alınmıştır. Ayrıca Dernek web sayfasında da öneri toplandığı duyurulmuştur. Toplanan öneriler tasnif edilmiş ve manalara mümkün olduğunca dokunulmadan dilinde düzeltme yapılmış ve anlaşılmayı kolaylaştırmak için cümleler basitleştirilmiştir.

Listeye 62 öneri dahil edilmiştir. Bu öneriler tekrar çevrimiçi ankete dönüştürülerek Derneğin veri tabanındaki (yaklaşık 10 bin kişi) akademisyenlere ulaştırılarak doldurulması istenmiştir. Bu anketi 427 kişi doldurmuş ve anket sonuçlarına göre en yüksek puan alan 20 öneri seçilmiştir. Daha sonra bu 20 öneri Düzenleme Kurulunca değerlendirilmiş ve bunlardan ikisi çıkartılarak sonraki en yüksek puan alan 2 öneri rapora dahil edilmiştir. Yirmi öneri konusuna

göre dört ana başlık altında tasnif edilmiştir. Bu rapora dahil edilmeyen öneriler sonraki raporlar için yeniden değerlendirilmek üzere arşivlenmiştir.

Sonraki aşamada ise seçilen öneriler, öneri sahiplerine ulaştırılarak önerilerinin gerekçesi ve beklenen sonuçlarının yazılması istenmiştir. Bazı öneri sahipleri bunları yazarak Derneğe ulaştırmışlar ancak bazıları ulaştırmamışlardır. Derneğe ulaştırılan “gerekçe” ve “beklenen sonuçlar” Düzenleme Kurulunca yeniden incelenmiş ve gerek duyulduğu durumlarda değişiklikler yapılmıştır. Düzenleme Kurulunca gerekçe ve beklenen sonuç yazılmayan önerilere de gerekçe ve beklenen sonuç yazılarak gerekli inceleme yapıldıktan sonra rapora son hali verilmiştir.

Not: Önerilerin sırası yüksek puan almasına ya da önem sırasına göre düzenlenmemiştir.

ÖNERİLER

A. Doçentlik sınavı (ÜAK)

1. Öneri: Doçentlik sınavlarında 1. ve 2. derece akraba olan akademisyenlerin aynı adayın jürisinde olmasının önüne geçilmelidir.

***Gerekçe:** Akrabalık gibi yakınlığı bulunan jüri üyelerinin yanlı davranabilme olasılığı yüksekti. Oylama ve puanlamada tarafsız olamamalarının yanında diğer jüri üyelerini de etkileyebilirler. Buna bağlı olarak da liyakat olmadan kişiler doçentlik unvanı alabilmektedir.*

***Sonuç:** Objektif değerlendirmenin yapılabilmesi ve kişisel çıkarların ya da yakınlığın önlenmesi için bu maddenin uygulamaya konulması önemlidir. Bu sayede doçentlik sınavları daha objektif yapılabilir.*

2. Öneri: Doçentlik kriterleri daha açık ve belirli yapılmalı ve jüri de raporunu hazırlarken kararıyla ilgili gerekçelerini somut olarak belirtmelidir.

***Gerekçe:** Doçentlik kriterlerinin açık ve belirli olması hem aday hem de jürinin değerlendirme konusunda şüphe hissetmelerini önleme ve objektifliğin artırılması için önemlidir. Doçentlik kriterlerinin yeterince açık ve belirli olmaması keyfi değerlendirmelere neden olabildiği gibi adayların da sistem hakkında şüphe duymalarına neden olabilmektedir. Bunun yanında jüriden kararı ile ilgili somut gerekçeler de istenmelidir.*

Beklenen Sonuçlar: Doçentlik kriterlerinin açık ve belirli olması adayların değerlendirme konusunda şüphe hissetmelerini azaltır ve objektifliği artırabilir. Jüri gerekçeleri yazarken daha objektif olmaya çalışacak ve aynı zamanda aday da hangi konularda eksiğinin olduğunu bilerek kendisini o konularda geliştirme yoluna gidecektir.

3. Öneri: ÜAK doçentlik sürecinde daha şeffaf olmak için önlemler almalıdır.

Gerekçe: ÜAK'ın doçentlik sürecinin yeterince şeffaf olmaması kişilerin sisteme olan güvenini ve inancını zedelemektedir. Ayrıca kişilerde şüphe uyandırmakta, değerlendirmenin eşitlikçi ve adaletli bir biçimde yapılmadığı düşüncesini oluşturabilmektedir.

Beklenen Sonuçlar: Yanlı ve adil olmayan kararların sayısı azalacaktır. Ayrıca akademisyenlerin doçentlik sistemine olan güvenleri artacaktır. Şeffaflık jüri kararlarının saygınlığını da artırabilir.

4. Öneri: Doçentlik jürilerinde yer alıp raporlarında asılsız iddialar, adaya yönelik ithamlar veya kişiselleştirilmiş ifadeler kullanan (akademisyenlere) jüri üyelerine yaptırım uygulanmalıdır (örneğin nedeni kendisine bildirilmek suretiyle üç yıl dosya göndermemek gibi.).

Gerekçe: Doçentlik jürilerinde asılsız iddia, itham veya kişiselleştirilmiş ifadeler adayın itibarını korumak ve damgalanmasının önlenmesi için önemlidir. Jüri raporlarının doğrudan adayın bilimsel yayınlarını ve akademik çalışmalarını değerlendirmeye yönelik yazılması konusunda ÜAK rapor formatı oluşturmalıdır. Bu tür raporlar akademisyenlerin travma geçirmesine ve buna bağlı olarak da hem araştırmalarında hem de eğitim faaliyetlerinde verimliliklerini düşürmektedir.

Beklenen Sonuçlar: Doçentlik jürilerinde asılsız iddia, itham veya kişiselleştirilmiş ifadelerin olmaması adayın itibarını korumak ve damgalanmasını önlemenin yanında akademisyenler arasında husumetin oluşmasını da engelleyebilir.

5. Öneri: Doçentlik unvanı eser inceleme jürilerinde, aday ile aynı üniversitede görev yapan ya da ortak yayını olan öğretim üyeleri yer almamalıdır.

Gerekçe: Doçentlik dosyalarının, aday ile aynı üniversitede görev yapan ya da ortak yayını olan öğretim üyelerine gönderilmesi, değerlendirmenin adil ve objektif yapılmasını engelleyebileceği gibi süreç içinde ya da sonucunda profesyonel ilişkiye ve diğer sosyal ilişkilere zarar verebilir.

Beklenen Sonuçlar: Adayın çok yönlü ve doğru değerlendirilebilmesine hizmet eder. Değerlendirmenin adil ve objektif yapılmasını sağlar, yanlılığı önler. Kişisel hak ve özgürlüklerin korunmasına destek olabilir. Süreç içinde ve/veya sonunda profesyonel ilişkiye ve sosyal ilişkilere gelebilecek zararı ortadan kaldırır.

B. İdari Öneriler

6. Öneri: Uzaktan öğretim yoluyla yürütülen derslerde oluşan video ve ders materyallerinin herkese açık alanlarda paylaşımı üniversiteler tarafından zorunlu tutulmamalıdır ve bu uygulama öğretim üyesinin kendi inisiyatifinde olmalıdır. Ders mahremiyeti ve öğretim üyesinin kişisel hakları korunmalıdır.

Gerekçe: Uzaktan öğretim yoluyla yürütülen derslerde oluşan video kayıtları ve kullanılan ders materyalinin hepsi açık erişimli nitelikte olmayıp, üniversite yönetimleri tarafından bunların herkesle paylaşımı konusunda zorlayıcı bir tutum takınılmamalıdır. Zira, yüz yüze eğitimde olduğu gibi öğretim üyesi ve öğrenciler açısından ders mahremiyetinin ve öğretim üyesinin kişisel hakları ve telif haklarının korunması şarttır.

Beklenen Sonuçlar: Bu ilke uygulamaya geçirildiği takdirde, hem öğretim üyesi ve öğrenciler açısından ders mahremiyetinin sağlanması hem de öğretim üyesinin kişisel hakları ve telif haklarının korunması sağlanacaktır. Bu sayede, hem üniversite yönetimi hem de öğretim üyesi ve öğrenciler açısından etik ve yasal sorunlarla daha az karşılaşılacaktır.

7. Öneri: Norm kadro yönetmeliğini ihlal eden üniversiteler tespit edilmeli ve bunun önlenmesi için tedbirler alınmalıdır. Bu önlenemiyorsa norm kadro uygulaması kaldırılmalıdır.

Gerekçe: Norm kadro yönetmeliği yeni kurulan üniversitelerin yararına olmuştur. Kadro istemlerinin ilgili kurulların kararları ile anabilim dalı görüşleri alınarak senatoda onaylanarak yapılması çok yerindedir. Ancak hala bu konuda sorunlar olduğu görülmekte, anabilim dalı veya bölüm kurulu kararları olmadan da öğretim elemanlarının alınması yoluna gidilmektedir. Bunun için bir yaptırım, bir izlem de yoktur. Norm kadro yönetmeliği, öğretim üyesi sayısının çok fazla olduğu fakülteler, köklü üniversiteler için sorun olmuş, yeni kadro alınabilmesi için norm dışı kadro talebine gidilmiştir. Yönetmelik çıkmış ancak tam anlamıyla, layıkıyla uygulanmadığı görülmektedir. Doktorasını bitiren herkes uzun süre yaşadığı yerden ayrılmak istememekte kendi üniversitesinde kalmak için bu yönetmeliği sorun olarak görmektedir. Yeni kurulan gelişmekte olan üniversiteler öğretim elemanı bulmak da hala

zorlanmakta; köklü üniversitelerde ise öğretim elemanlarına anlatacak ders bile bulunamamaktadır. Bu hali ile norm kadro yönetmeliği çıkış amacına ulaşamamıştır. Yeterince denetlenmemektedir. Norm dışı kadro ifadesi ile bu yönetmelik daha başından ihlal edilmeye müsait hale getirilmiştir. Yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanı istihdamı ve yetiştirilmesi için planlama yapmada yararlı olabilir ancak uygulamada yetersizlikler bulunmaktadır.

Beklenen Sonuç: Norm kadro yönetmeliği iyi ve etkili bir denetimle uygulanırsa yeni kurulan üniversitelerin öğretim elemanı gereksinimini karşılamak için yararlı olabilir. Şu hali ile sorunların çözümünde etkili olamamıştır. Bu yönetmeliğin ya kaldırılması ya da denetlenebilir olması için yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir.

8. Öneri: Akademik çalışmaları teşvik etmek ve desteklemek (örneğin araştırma yöntemlerinde destek olacak birimler) için üniversiteler bünyesinde birimler kurulmalıdır.

Gerekçe: Akademik çalışmaların niteliği ve kalitesini artırmak, ülkemizde bilimin gelişmesine katkı sağlayacak en önemli etkenlerden biridir. Ayrıca nitelikli çalışmalar uluslararası alanda her bilim alanında akademisyenlerimizin de tanınırlığını artırmasına yol açabilir. Bu nedenle üniversitelerin bünyelerinde özellikle genç akademisyenler ile yüksek lisans/doktora öğrencilerini ihtiyaç duydukları konularda desteklemeye yönelik akademik destek birimleri kurulması önemlidir. Özellikle araştırma projeleri hazırlama ve yazma, araştırma ve ileri istatistik yöntemlerine yönelik eğitim desteklerinin sağlandığı birimlerin kurulması nitelikli proje çıktılarının ve yayınların üretilmesine olanak sağlayabilir. Ayrıca yabancı dilde akademik yazı yazma konusunda çeviri ve proofreading hizmetleri veren birimlerin kurulması da uluslararası dergilere gönderilen makalelerin kabul edilme oranlarını arttırabilir.

Beklenen Sonuçlar: Her üniversite bünyesinde araştırma projeleri, yöntem, analiz ve yabancı dil çeviri ve proofreading hizmetleri sunan proje ofisleri ve/veya merkezleri kurulabilir. Yaşam boyu Öğrenme Merkezi ve/veya Araştırma Yöntemleri Eğitimleri ve Uygulama Merkezi (AYEUM) gibi merkezler tarafından ihtiyaç duyulan konularda çevrimiçi eğitimler düzenlenebilir. Böylece nitelikli akademik çalışmaların, projelerin hazırlanıp üretilmesi için teşvik edici rol oynayacağı düşünülmektedir.

9. Öneri: Bir bölümdeki kadrolar ilgili meslek ve ilgili ana bilim dallarının uzmanlıklarına ve öğrenci sayılarına göre oluşturulmalıdır.

Gereke: Üniversitelerde akademik birimlerin kadro planlamaları ihtiyaca göre oluşturulmamaktadır. Bu durumda pek çok sorunu beraberinde getirmektedir. Aynı konuda çalışan öğretim elemanlarının sayısı fazla iken ihtiyaç duyulan başka bir alanda ise alan uzmanı öğretim elemanı bulunmamaktadır. Bu durum iki temel soruna yol açmaktadır. Birincisi ders dağılımlarında ortaya çıkmakta; derslerin bir kısmı uzmanlık alanı olmayan öğretim elemanları tarafından verilmekte ya da üniversite dışından öğretim elemanı görevlendirilmesi yoluna gidilmektedir. İkincisi ise aynı derse girmek isteyen öğretim elemanları arasındaki çatışmalar nedeniyle derslerin birkaç şubeye ayrılmadan tek şube halinde kalabalık sınıflarda gerçekleşmesine neden olmaktadır. Öğrencilerin iyi yetişerek mesleğe hazırlanmaları için eğitimin niteliği önemlidir. Daha da önemli olan bir başka konu ise kendi alanı ile ilgili birimde kadro bulamayan bir öğretim elemanına alanı ile ilişkili olmayan farklı bir bölümde/anabilim dalında kadro verilmesidir. Bu durum ilgili akademik birimin kadrosunu genişletirken nitelikli bir şekilde büyümesini engellemekte ve öğrencilerin uzmanlık alanı olmayan öğretim elemanları tarafından yetiştirilmesine neden olmaktadır. Bazı birimlerin ise akademik kadro ihtiyaçları karşılanmadığı için bu birimlerde öğretim elemanlarının özellikle ders yüklerinin çok fazla olması akademik çalışmalarını yapabilmeleri için gerekli zaman bulamamalarına yol açmaktadır.

Bir diğer nokta ise öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısıdır. Sınıfların belli bir kontenjanda sınırlandırılması öğretimi daha etkili kılacaktır. Çok kalabalık sınıflarda öğretim elemanı sadece dersi anlatabilmekte, öğrencilerle bireysel ya da grup olarak etkileşime girememekte, bu da etkin öğretimi zorlaştırmaktadır. Sınıflarda farklı öğretim tekniklerinin kullanılması öğrencinin öğrenmesini daha etkili kılacaktır. Bu nedenle akademik birimlerin ihtiyaç duydukları kadroların verilmesi, ÖSYM tarafından öğrenci kontenjanlarının belirlenmesinde öğretim elemanı sayısının dikkate alınması ve derslerin koşullar elverdiği ölçüde şubelere bölünmesi, öğrencilerin etkin katılımını sağlayarak akademik başarıyı ve eğitimin niteliğini arttıracaktır.

Beklenen Sonuçlar: Bölüm/anabilim dallarında kadro planlamalarının gerçekçi ve ihtiyaç duyulan uzmanlık alanlarına göre yapılması gerekir. Üniversite yönetimleri akademik birimlere kadro verirken yapılan bu planlamaları dikkate almalıdır. Bölümlerin/anabilim dallarının öğretim elemanı kadroları uzmanlık alanlarına ve liyakat gözetilerek yapılırken; kontenjanların belirlenmesinde ve ders dağılımlarında objektif ve ölçülebilir kriterler oluşturulabilir.

10. Öneri: Rektörlüklerce üniversitelerde mobbingi engelleme ve mobbinge mücadele etmek için önlemler alınmalıdır. Bu önlemlerden bir tanesi mobbing yönetmeliği yayınlamak olabilir. Ayrıca mobbing iddialarını soruşturmak için kurullar oluşturulabilir.

Gerekçe: Mobbing (Yıldırma), kurum ve kuruluşlardaki çalışanların huzurunu olumsuz yönde etkilediğinden çalışma verimini de azaltabilmektedir. Bu konuda mobbing yönetmeliği ve mobbing kurulu gibi kontrol mekanizmalarının oluşturulması, bu durumla karşılaşan bireylerin (bilinçli/kontrol dışı yıldırma) doğrudan başvuru yapacakları kurulların ve kuralların olduğunu bilmeleri, özellikle bilinçli “yıldırma” davranışlarının doğrudan kontrolünde ya da önlenmesinde etkili olabilir.

Beklenen Sonuç: Kurullar mobbinge mücadele konusunda çalışmalar yapabilir. Kurumun mobbinge bakış açısının açıklığa kavuşmasını sağlar. Bu konuda vakalar izlenip ölçümlendiğinde, yapılan önleme ve engelleme çalışmaları kayıt altına alınarak hayata aktarıldığında ise yıldırama konusu ile ilişkilendirilebilecek davranışlar ve bazı çalışanlar/yöneticiler/öğrenciler tarafından norm ve alışkanlık haline gelmiş olumsuz davranışların önlenmesi ve engellenmesi kurum içi huzurun, çalışma veriminin artmasına katkı sağlayacaktır.

11. Öneri: Üniversite döner sermaye gelir ve giderleri, bütçe ve yıllık bilançoları herkes tarafından incelenebilmelidir.

Gerekçe: Üniversitelerde döner sermaye gelir ve giderlerinin ve yıllık bilançolarının çalışanlar tarafından incelenebilir olması şeffaf, adaletli ve eşitlikçi yaklaşım için şarttır.

Beklenen Sonuçlar: Üniversitelerde döner sermaye gelir ve giderlerinin ve yıllık bilançolarının incelenmesi şeffaf, adaletli ve eşitlikçi uygulamalar ve yönetim modellerinin geliştirilmesine katkı sağlayabileceği gibi üniversiteler içinde bu konuda oluşan dedikodu çarklarının işlememesine ve yöneticilerin töhmet altında kalmamasına yol açar.

12. Öneri: İdari görevler için mümkün olduğunca asaleten atama yapılması için önlemler alınmalıdır. Vekâleten atamalar kısa süreliğine olmalı ve vekâleten atama gerekçeleri de resmi evrakla kayıtlara geçirilmelidir.

Gerekçe: İdari görevler için mümkün olduğunca asaleten atama yapılması bir diğer deyişle tam yetki ile atama yapılması, yöneticinin hak, görev ve sorumlulukları kapsamında çalışması açısından önemlidir. Vekaleten atamalarda yönetici görev ve sorumlulukları ile ilgili tedirginlik içerisinde olmaktadır. Bu durum kurum adına doğru karar vermeyi engelleyebilmektedir. Bu yüzden vekalet süreleri kısa olmalı, vekalet nedeni gerekçeli olmalıdır.

Beklenen Sonuçlar: İdari görevler için mümkün olduğunca asaleten atama yapılması görev ve sorumlulukların en üst düzeyde gerçekleşmesini sağlayabilir.

C. Etik ile ilgili öneriler

13. Öneri: Etik kurul raporlarında istenmesi gereken evrak ve rapor içeriği alana özgü olmalıdır.

Gerekçe: Üniversite etik kurulu tarafından yapılacak incelemelerde istenmesi gereken dokümanın ve düzenlenecek rapor içeriğinin genel etik ilkelerine ilave olarak ilgili bilim alanının kendine has özelliklerini dikkate alması yapılacak etik incelemenin başarı derecesini artırması ve süreci uzatacak gereksiz itirazların önünün alınması açısından önemlidir.

Beklenen Sonuçlar: Üniversite etik kurulunun verdiği kararlarda isabet derecesini artırır; ilgili bilimsel alana özgü hususların göz ardı edilmesinden kaynaklanabilecek itirazlar sebebiyle sürecin uzamasını engeller ve her bir bilim alanının özerkliğinin korunmasına katkıda bulunur.

14. Öneri: Etik temalı akademik etkinlikler düzenlenmeli ve etik konusunda farkındalık oluşturulmalıdır.

Gerekçe: Gerek toplumda gerekse akademide etik kültürün yerleştirilmesi ve içselleştirilmesi için etik temalı akademik etkinliklerin (bilimsel toplantılar, yarışmalar, sergiler vb.) yapılması önem arz etmektedir. Etik, insan ve toplum ile ilgili değerlerle ilgili olduğundan etik davranışa destek verecek değerler konusunda akademisyenlerin farkındalıklarının artırılabilmesi için bu tür etkinlikler elzemdir. Zira bu tür etkinlikler, soyut ve subjektif yönü olan etik kavramı ve onun uygulamaya konulmasına yönelik esas ve usuller üzerinde daha fazla düşünme ve tartışma imkânı yaratacaktır.

Beklenen Sonuçlar: Bu sayede akademisyen ve akademisyen adaylarının, neyin etik neyin etik dışı davranış olduğu hususundaki farkındalık ve bilinç düzeyleri artırılmış olacaktır.

15. Öneri: Bölümlerin program yeterlilik kriterlerinde mesleğe özgü etik ilke ve standartlar yer almalı ve öğrencilere bu ilkelerle ilgili eğitim verilmelidir.

Gerekçe: Etik, evrensel değer ve davranışlar peşinde olmakla birlikte uygulamalı etik boyutuyla farklı meslek alanları için ilave bazı ilke ve kuralların geliştirilmesine de imkân vermektedir. Kamu kesimi kadar iş dünyası da her geçen gün mesleki uygulamalarda etik yaklaşımın öneminin farkına varmaktadır. Bu açıdan üniversitelerde bölümlerin program yeterlilik kriterlerinde mesleğe ya da çalışma alanına özgü (profesyonel) etik ilke ve standartlara yer verilmeli, öğrencilere bu ilke ve standartlarla ilgili farkındalık yaratıcı ve bilinçlendirmeyi artırıcı eğitim verilmelidir.

Beklenen Sonuçlar: Üniversite bölümlerinin program yeterlilik kriterlerinde meslek ya da çalışma alanına özgü etik ilke ve standartların yer alması ve öğrencilere bu yönde eğitim verilmesi üniversite eğitimi ve kamu-özel çalışma hayatının kesişme noktasında yer alan etikle ilgili farkındalık yaratılması açısından son derece değerlidir. Öğrencilere bu tür eğitimler verilmesi onların hem kişisel hem de mesleki gelişimleri açısından katkı sağlayacaktır. Bu tür çabalar, aynı zamanda ilgili bilim ve meslek/çalışma alanının gelişmesi yönünde de faydalı olabilir.

16. Öneri: Tezlerden çıkan yayınlarda her şartta öğrenci birinci yazar olmalıdır. Hatta danışmanın hiç katkısının olmadığı durumlarda, danışmanın yazar olması için baskı yapılmamalıdır.

Gerekçe: Tezlerden çıkan yayınlarda öğrenci birinci yazar olmalıdır. Danışman tezin nitelikli olması amacıyla ders görevlendirmesi yapılan, öğrencisine akademik ve bilimsel açıdan yol gösteren bir rehber olarak sorumluluk üstlenir. Danışmanın yönlendirmesi ile birinci derecede literatür tarayan, araştırmayı planlayan, saha araştırmasını yapan, rapor haline getiren, analizleri yapan öğrencidir. Yazarlık sıralaması bilimsel çalışmaya verilen katkı oranına göre yapılmalıdır. Bu sebeple tezin yazarı olan ve bu kapsamda emeği daha çok olan, tez üzerinde çok çalışan öğrenci her koşulda birinci yazar olmalıdır. Bunun için tez önerisi sırasında bu durumun beyan altına alınması daha sonra ortaya çıkabilecek çatışmaların önlenmesi açısından yararlı olacaktır.

Beklenen Sonuç: Tezin asıl sahibi tezi yazan öğrencidir. Tüm sorumluluk öğrenciye aittir. Bu konuda hukuki bir durum ortaya çıkarsa öncelikli olarak sorumlu olması/cezalandırılması gereken kişi tez yazarı olması gerektiğinden (TCK madde 20) makalede de ilk yazarın tezi yazan

öğrenci olması gerekir. Bu sayede ileride oluşabilecek Bilimsel ve Akademik Etik çatışmaların/tartışmaların önüne geçilebilecektir.

17. Öneri: Doktora tezinden üretilen BAP/TÜBİTAK proje çıktılarına doktora tezinden yayın yapmak zorunda olan ekip üyesinin yanı sıra araştırmacı ve danışmanların tamamının yazılarak 7-8 yazarlı ama oldukça vasat makaleler üretilmesinin önüne geçilmelidir.

Gerekçe: BAP/TÜBİTAK projesi verilerek yapılan doktora tezlerinde görev alanların projenin başvuru aşamasında görev tanımları ve katkı oranları belirlenmelidir. Proje başlangıcında bu tez için elde edilecek birincil çıktıların belirlenerek konu ile ilgili yayında öğrenci ve tez danışmanı olmalıdır. Projeden elde edilen ikincil çıktıların makale haline getirilmesinde projeye katkı veren, önceden belirlenen ve beyan altına alınan araştırmacılar yazar olarak yer alabilir.

Beklenen Sonuç: Projelerin başlangıç aşamasında öğrenci ve tez danışmanı ve katkı verecek kişiler belirlenir ve bu durum beyan altına alınırsa etik ihlallerin önüne geçilecektir. BAP/TÜBİTAK projesi ile yapılan yayınların niteliği de bu sayede yüksek olacaktır.

18. Öneri: Üniversitelerin etik konusunda yaptıkları çalışmaları birbirleri ile paylaşacakları bir mekanizma/platform oluşturulmalıdır.

Gerekçe: Günümüzde akademik etik gittikçe önem kazanan ve buna bağlı olarak etik konusunda yapılan çalışmalarda da artış olmaktadır. Ancak üniversiteler arasında bu konuda bir eşgüdüm ve yapılan çalışmalar konusunda bilgi alışverişinin olmadığı görülmektedir. Etik konusunda yapılan tüm çalışmaların ortak bir platformda toplanmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışmaların ortak bir platformda toplanması yapılan çalışmalar hakkında bilgi paylaşımı sağlaması dışında etik kurulların aldıkları ilke kararları, yönergeler, kullanılan formlarda da standardizasyonu sağlaması açısından önemlidir.

Beklenen Sonuçlar: Üniversiteler arası eşgüdüm ve koordinasyonun sağlanması, kurullar arasında iş birliğine dayalı çalışmaların yapılması ve etik konusunda farkındalık yaratması beklenmektedir.

19. Öneri: Bilimsel çalışmaları geciktirmek ve engellemek de YÖK ve ÜAK tarafından etik ihlali olarak kabul edilmelidir.

Gerekçe: Ülkemizde makalelerin dergilerde değerlendirme ve buna bağlı olarak yayın süreci çok uzun sürmektedir. Bu durum da verilerin güncelliğini kaybetmesine neden olmaktadır.

Bilindiği üzere hakemlik sürecinde belli bir süre vardır ve bu sürenin başlaması için öncelikli olarak hakemliğin kabul edilmesi gerekmektedir. Öğretim elemanlarının bu süreçte hem hakemliği kabul etmesi hem de hakemliği yapmaması zaman kaybına neden olmaktadır. Ayrıca özellikle araştırma görevlilerinin çalışmalarını engellemeye çalışan ve uygulama izni vermeyen bölüm/anabilim dalı başkanları/öğretim üyeleri bulunmaktadır. Genç akademisyenlerin akademik bilgi ve becerilerini daha çok geliştirmeleri için onlara olanak sağlanması yerine mesleki yaşamlarının başında engellenerek bilimsel yeterlilik kazanmalarını olumsuz etkileyen bir durumdur. Bu tür tutum ve davranışların önüne geçilmesi için etik ihlal yaptırımlarının uygulanması gerekmektedir.

Beklenen sonuçlar: *Bilimsel çalışmaların bilinçli bir şekilde geciktirilmesi ve/veya engellenmesinin etik ihlal kapsamına alınması bu tür durumların gerçekleşmesinin önüne geçecektir. Bununla birlikte akademik yönetimlerin iyi niyetini suiistimal eden öğretim elemanları için de aynı şekilde etik ihlal yaptırımının uygulanması adil davranma ve karşılıklı saygının önemi göstermesi ve nitelikli bilimsel çalışmaların önündeki kişisel engellerin ortadan kalkması açısından caydırıcı bir rol oynayacaktır.*

D. Diğer Akademik Faaliyetler

20. Öneri: **Nitelikli ve hızlı hakemlik yapma kültürünün güçlenebilmesi için yapılan hakemlik faaliyetleri akademik teşvik uygulamasına dâhil edilmelidir.**

Gerekçesi: *Bilim insanları gönderdikleri akademik çalışmaların en kısa zamanda dikkate alınmasını ve değerlendirilmesini beklerken maalesef hakemlik süreçleri sırasında aynı hızı sergileme bağlamında ya da hakemlik davetlerine öncelik verme bağlamında bazen verimsiz olabilmektedir. Editörlerin istekli ve hızlı hakem bulmakta, yazarların da hızlı dönüt almakta oldukça zorlandıkları bu sürecin bir teşvik mekanizması ile verimliliği artırılabilir.*

Beklenen sonuç: *Hakemlik kültürü içerisinde daha çok paydaşın düzenli olarak yer almasına, editöryal süreçlerin hızlanmasına ve bilimsel üretime ilişkin verimliliğin artmasına katkı sağlanacaktır.*

Düzenleme Kurulu:

Prof. Dr. Fahri Apaydın, Yalova Üniversitesi

Prof. Dr. Sezgin Vuran, Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Uğur Ömürgönülşen, Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Berrin Akman, Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Selma Öncel, Akdeniz Üniversitesi

Prof. Dr. Fahri Apaydın

AKETDER Başkanı

Sayı: 2021/039

Konu: Doçentlik Dosyası Değerlendirme Paneli ve Kongre

Tarih: 16.05.2021

AKADEMİDE ETİK DERNEĞİ

REKTÖRLÜK MAKAMINA

Derneğimizce 29 Haziran 2021 tarihinde düzenlenecek sağlık bilimleri alanında “Doçentlik Dosyası Değerlendirme Paneli”ni ve 12-14 Mayıs 2022 tarihinde düzenlenecek AKETDER 1. Etik Araştırmaları Kongresi’ni akademik personelinize duyurmanızı ve ayrıca hazırladığımız Yükseköğretim Etik Raporu-21’i değerlendirmeye almanızı arz ederim.

Prof. Dr. Fahri Apaydın

Yönetim Kurulu Başkanı

AKADEMİDE ETİK DERNEĞİ
Kütük No: 77-060-090
Kazım Karabekir Mh. Oya Sk.
No: 40/1 YALOVA

AKETDER

AKETDER
AKADEMİDE ETİK DERNEĞİ

I. Etik Araştırmaları Kongresi

Kongre web sayfası:

kongre.akademideetik.org.tr

Bildiri gönderilecek eposta adresi:

bilgi@akademideetik.org.tr

12-14 Mayıs 2022
Ankara