

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ve POLİTİKASI ANABİLİMDALİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ DOKTORA PROGRAMI

ÖRGÜTSEL DEMOKRASİYİ VE AKADEMİK ÖZGÜRLÜĞÜ BENİMSEME
VE TÜRKİYE'DE UYGULANABİLİR BULMA DÜZEYİNE İLİŞKİN ÖĞRETİM
ELEMANLARININ GÖRÜŞLERİ

DOKTORA TEZİ

Süheyla Bozkurt

Danışman: Prof Dr. Ali Balcı

Ankara
Aralık, 2012

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼'ne,

Bu alışma j¼rimiz tarafından Eğitim Y¼netimi ve Politikası Anabilim Dalında
DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Ali BALCI (Danışman)

.....

¼ye: Prof. Dr. Servet ¼ZDEMİR

.....

¼ye: Prof. Dr. Yasemin Karaman KEPENEKÇİ

.....

¼ye: Prof. Dr. İnyet AYDIN

.....

¼ye: Doç. Dr. şakir ÇINKIR

.....

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen ¼đretim ¼yelerine ait olduğunu onaylıyorum.

..... /..... /.....

Prof. Dr. İsmail G¼VEN
Enstit¼ M¼d¼r¼

ÖNSÖZ

...Cübbe giymeye hak kazanmış üç meslek grubu vardır. Bunlar hakimler, din adamları ve öğretim üyeleridir. Bu giysi, giyinen kişinin olgun bir düşünce yapısına sahip, kararlarında bağımsız ve kendi vicdanına ve Tanrı'sına karşı sorumlu olduğunu gösterir. Cübbe, birbiriyle yakından ilgili bu üç mesleğin iç bağımsızlığını simgeler. Bunların baskı altında çalışmaya zorlanabilecek, baskıya boyun eğecek en son meslekler olması gerekir... (Rosovosky, 2003, 126).

Şüphesiz Rosovosky'nin Kantorowicz'den aktarmaya çalıştığı, bilim adamlarının yükseköğretim kurumlarında daha demokratik bir yapılanma içerisinde, akademik özgürlüklerin güvence altına alındığı ortamda çalışması gerektiğidir. Bilimsel bilgiye ulaşmak ve gerçekleri açığa çıkarmak için gerekli olan bu koşulları sağlayacak olan üniversitelerin iç ve dış dinamikleridir. Bu açıdan düşünüldüğünde; bu çalışmanın üniversitelerimizde görev yapan akademisyenlerimize katkı sağlamasını, diğer taraftan Yüksek Öğretim Yasasının tartışılmaya açıldığı son dönemlerde ilgililere de uygulamaya dönük pratik bilgiler vermesini diliyorum.

Üniversitelerde örgütsel demokrasi ve akademik özgürlüğe odaklanan bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın problemi, amacı ve önemi tartışılmaktadır. İkinci bölümde üniversitelerde örgütsel demokrasi ve akademik özgürlüğün tarihsel ve kuramsal temelleri irdelenmiştir. Üçüncü bölümde çalışmanın yöntemine yer verilmiştir. Dördüncü bölümde araştırmada elde edilen bulgular ve yorumlar bulunmaktadır. Son bölümde ise araştırmada ortaya çıkan sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

Bu çalışma değerli hocalarımlın, ailemin ve arkadaşlarımlın katkılarıyla hazırlandı. Doktora eğitimine başladığım günden bu yana hayatımın her noktasında değerli fikirleriyle yoluma ışık tutan, beni destekleyen ve büyük bir sabır ve titizlikle beni yönlendiren değerli hocam Prof Dr. Ali Balcı'ya; tezimin çeşitli aşamalarında büyük yardım ve desteğini gördüğüm değerli hocam

Prof. Dr. Servet Özdemir'e; her ihtiyaç duyduğumda kapısını rahatlıkla çalabildiğim değerli hocam Prof. Dr. Yasemin Kepenekçi'ye, Prof. Dr. İnyet Aydın'a ve Doç. Dr. Şakir Çinkır'a saygılarımı ve şükranlarımı sunuyorum.

Araştırmam boyunca kaynak, bilgi, görüş ve eleştiriyle olumlu ve değerli katkılarından yararlandığım, Prof. Dr. Işıl Ünal'a, Prof. Dr. Kasım Karakütük'e, Prof. Dr. Şener Büyüköztürk'e, Doç Dr. Feridun Sezgin'e, Doç Dr. Necati Cemaloğlu'na, Doç Dr. Adnan Kan'a ve araştırma kapsamında gerçekleştirdiğim görüşmelerde deneyimlerini bana aktaran, isimlerini tek tek vererek teşekkür etmek istediğim ancak bunu yapamadığım, ama her biri çok değerli bilim insanı olan akademisyenlere saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Akademik çalışmalarım boyunca her zaman yardım ve desteklerini gördüğüm sevgili arkadaşlarım Yrd. Doç. Dr. Murat Özdemir, Yrd. Doç. Dr. Uğur Akın, Dr. Çetin Erdoğan, Dr. Nurcan Deveci, Yrd. Doç Dr. Burçin Uçaner, İnci Öztürk'e ve Temel Eğitim Genel Müdürlüğü'nde birlikte çalışmaktan çok keyif aldığım ve özellikle izin konusunda yardımcı olan sevgili arkadaşlarım Murat Altındağ, Ömür Çoban, Şahika Ünlü ve Uğur Karaman'a sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Ve tabii ki...Tezimin ölçeklerinin dağıtımına yardım eden sevgili babama, gece ben çalışırken benimle beraber oturan ve özveride bulunan canım anneme, fikirleriyle bana farklı bakış açıları kazandıran ve beni yönlendiren sevgili ablam Prof. Dr. E. Ümran Bozkurt ve her telefon ettiğimde bıkmadan usanmadan beni motive eden kız kardeşim Ar. Gör. Feyza Bozkurt Başak'a en içten sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

ÖZ

ÖRGÜTSEL DEMOKRASİYİ VE AKADEMİK ÖZGÜRLÜĞÜ BENİMSEME VE TÜRKİYE’DE UYGULANABİLİR BULMA DÜZEYİNE İLİŞKİN ÖĞRETİM ELEMANLARININ GÖRÜŞLERİ

Bozkurt, Süheyla

Doktora, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali BALCI

Aralık 2012, 223 +xvi sayfa

Bu çalışmada, Ankara’daki bazı kamu üniversitelerinde öğretim elemanlarının, örgütsel demokrasiyi ve akademik özgürlüğü benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin görüşleri ile örgütsel demokrasi ve akademik özgürlük ilişkisini saptamak amaçlanmıştır.

İlişkisel tarama modelinde olan bu çalışma, nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı “karma araştırma” yaklaşımıyla yürütülmüştür. Araştırmanın nicel boyutundaki hedef evrenini, Ankara ilinde bünyelerinde Eğitim, Mühendislik ve Tıp Fakülteleri bulunan Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesinde görev yapmakta olan 4.144 öğretim elemanı (Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent ve Araştırma Görevlileri) oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde ise 410 öğretim elemanı yer almıştır. Örnekleme yer alan öğretim elemanlarına, araştırmacı tarafından geliştirilen Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlük Ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı ile çözümlenmiştir. Öğretim elemanlarının, ölçekte yer alan maddelere verdikleri yanıtların aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişkenlik katsayıları hesaplanmıştır. Örgütsel demokrasi ve akademik özgürlüğe ilişkin öğretim elemanlarının görüşlerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği çok değişkenli varyans analizi (MONOVA) ile çözümlenmiştir. Örgütsel demokrasi ve akademik özgürlük arasındaki ilişkilerin saptanması için korelasyon analizi, örgütsel demokrasinin akademik özgürlük üzerindeki etkisini

saptamak içinse regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın nitel boyutunda toplam 20 öğretim elemanı ile görüşmeler yapılmış, görüşme dökümleri NVIVO (10.00) programı kullanılarak içerik analizine tabi tutulmuştur.

Araştırmanın sonucunda; üniversite yönetimlerinin ayrımcı davranışlardan kaçınması, yönetimin karar ve uygulamalarından ötürü hesap verebilir olması, fakültenin kendi kapasitesi ölçüsünde öğrenci sayısını belirleyebilmesi, fakültelerde dekanlık, yönetim kadroları ve fakülte yönetim kuruluna seçiminin oylamaya dayalı olarak yapılması, seçim ve yönetim sürecine öğretim elemanları dışında öğrenciler dahil tüm paydaşların katılması ve seçim sisteminin kendisinin demokratikleşmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca, üniversitelerde örgütsel demokrasiyi hayata geçirebilmek için demokratik bir seçim ve katılım sistemi oluşturmak, üniversitede demokratik bir iklim oluşturmak, atama ve yükseltmelerde objektif kriterler oluşturmak, yasal düzenleme yapmak (YÖK yasasını değiştirmek), açık bir iletişim mekanizması kurmak, etkili bir hesap verebilirlik mekanizması kurmak, özerklik, liyakata dayalı yönetim anlayışı kurmak, yöneticileri profesyonel olarak yetiştirmek, üniversitenin görevini sorgulamak, öğrencileri ve akademisyenleri iyi yetiştirmek ve kalite güvencesini sağlamak gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Üniversitelerde akademik özgürlüğü hayata geçirebilmek için ise daha demokratik bir idari yapılanmanın olması, adil ve objektif bir performans sisteminin getirilmesi, iyi bir iletişim mekanizması oluşturulması, hiyerarşik yapının ortadan kalkması, araştırma izinlerinin kolaylaştırılması, idari, mali ve bilimsel anlamda üniversitelere yetki devrinin sağlanması ve yasal düzenlemede iyileştirmeler yapılması gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

ABSTRACT**ACADEMICIANS' POINT OF VIEW ABOUT ORGANIZATIONAL
DEMOCRACY AND ACADEMIC FREEDOM RECEPTIVITY AND
APPLICABILITY LEVEL IN TURKEY**

Ph. D. The Department of Educational Administration and Policy

Supervisor: Prof. Dr. Ali BALCI

December 2012, 223+ xvi pages

The aim purpose of the study was to determine how the some lecturers in state universities have adopted organizational democracy and academic freedom as well as to find out their views as regards the applicability of them in Turkey. We also aimed to determine the relationship between organizational democracy and academic freedom.

This study is in a correlative descriptive survey model and a mixed research in which quantitative and qualitative methods were used together. The target population of the study consists of 4.144 academicians (professors, assistant professor and research assistants) in the state universities of Ankara such as Gazi University, Ankara University, Hacettepe University in which Education, Engineering and Medicine Faculties are available. The sample of the study is composed of 410 academicians. In this research, "Organizational Democracy and Academic Freedom Scale", which was developed by the researcher, was used. The obtained data was analysed by using SPSS program. The arithmetic mean, standard deviation and relative variance coefficients of the answers given by the academicians were calculated. Multivariate analysis of variance (MANOVA) was used to find out whether the opinions of academicians regarding organizational democracy and academic freedom show significant differences due to demographic variables. Correlational analysis was used to determine the correlation between organizational democracy and academic freedom while regression analysis was conducted to find out the effect of organizational democracy on academic freedom. In the qualitative phase of the study, face-

to-face interviews were done with totally 20 academicians. NVIVO 10 was used to analyse these interviews.

At the end of the study, the following results were reached: university administrations should avoid discriminative attitude; they should account for their decisions and implementations; The faculties should be able to determine their number of students according to their capacity; The deans and board of faculties should be elected by voting; Apart from academicians, all partners, including students, should take part in elections and management processes, and finally election system should be more democratic.

At universities, in order to be able to carry out the organizational democracy, these should be done: to establish democratic election system and participation system, to create a democratic climate, to determine objective criteria for the promotions and assignments, to redesign the laws (to revise the board of Universities Law), to set up a clear communication system, to form a better perception of the management based on autonomy and competence, to bring up professional managers, to question the roles of university, to raise students and academicians well, to provide quality assurance.

Also, to accomplish academic freedom at universities, the followings should be done: to design a more democratic organizational structure, to establish a fair and objective performance system, to set up a clear communication system, to abolish hierarchic organizational structure, to make research permissions easier, to authorize universities in administrative, financial and scientific fields, to make some improvements in legal regulations.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	i
ÖNSÖZ	ii
ÖZ	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
ÇİZELGELER LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
BÖLÜM I	
Giriş	1
Problem	1
Amaç	12
Önem	13
Sınırlılıklar	14
Tanımlar	14
BÖLÜM II	
Kavramsal Çerçeve	16
Örgütsel Demokrasi Kavramı	16
Üniversitelerde Örgütsel Demokrasi	23
Yükseköğretim ve Üniversite Kavramı	23
Üniversitelerin İşlevleri	25
Üniversitelerin Değişen İşlevleri	27
Dünya'da Üniversitelerin Tarihsel Gelişimi ve Yönetim Modelleri	31
Ortaçağ Üniversiteleri ve Yönetim Modelleri	31
Modern Üniversiteler ve Yönetim Modelleri	33
Alman Modern Üniversite Modeli	35
Fransız Modern Üniversite Modeli	36

İngiliz Modern Üniversite Modeli	37
Amerikan Modern Üniversite Modeli	39
Bilgi Toplumu Üniversiteleri ve Yönetim Modelleri	40
Türkiye’de Üniversitelerin Tarihsel Gelişimi ve Yönetim Modelleri	49
1981’den Günümüze Yükseköğretimin Yönetimi ve YÖK Sistemi	52
Avrupa Birliği Kapsamında Yükseköğretimin Yeniden Yapılanması	60
Üniversitelerde Katılım Süreci	61
Üniversitelerde Özerklik	65
Yönetsel Özerklik	69
Mali Özerklik	70
Üniversitelerde Hesap Verebilirlik	72
Akademik Özgürlük Kavramı	75
Öğretim Özgürlüğü	85
Araştırma Özgürlüğü	87
Yayın Özgürlüğü	89
Akademik Özgürlük ve Sürekli Kadro (Tenure) Arasındaki İlişki	90
BÖLÜM III	
Yöntem	92
Araştırmanın Modeli	92
Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu	92
Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi	95
Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlük Ölçeğinin Geliştirilmesi	95
Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunun Oluşturulması	106
Verilerin Analizi	106

BÖLÜM IV

Bulgular ve Yorum	108
Örgütsel Demokrasiye İlişkin Bulgular ve Yorumlar	109
Örgütsel Demokrasiye İlişkin Nicel ve Nitel Bulgular ve Yorumlar	109
Katılım Boyutunu Benimseme ve Türkiye’de Uygulanabilir Bulma Düzeyine İlişkin Nicel Bulgular ve Yorumlar	109
Örgütsel Demokrasi ve Katılım Boyutuna İlişkin Nitel Bulgular ve Yorumlar	112
Özerklik Boyutunu Benimseme ve Türkiye’de Uygulanabilir Bulma Düzeyine İlişkin Nicel Bulgular ve Yorumlar	116
Özerklik Boyutuna İlişkin Nitel Bulgular ve Yorumlar	119
Katılım ve Özerklik Alt Boyutlarının Benimseme Düzeyinde Çözümleme Değişkenleri Açısından İncelenmesi	126
Katılım ve Özerklik Boyutlarının Türkiye’de Uygulanabilir Bulma Düzeyinde Çözümleme Değişkenleri Açısından İncelenmesi	128
Akademik Özgürlüğe İlişkin Bulgular ve Yorumlar	133
Akademik Özgürlüğe İlişkin Nicel ve Nitel Bulgular ve Yorumlar	133
Öğretim Boyutunda Benimseme ve Türkiye’de Uygulanabilir Bulma Düzeyine İlişkin Nicel Bulgular ve Yorumlar	133
Öğretim Boyutunda İlişkin Nitel Bulgular ve Yorumlar	134
Araştırma Boyutunu Benimseme ve Türkiye’de Uygulanabilir Bulma Düzeyine İlişkin Nicel Bulgular ve Yorumlar	138
Araştırma Boyutuna İlişkin Nitel Bulgular ve Yorumlar	140
Yayın Boyutunu Benimseme ve Türkiye’de Uygulanabilir Bulma Düzeyine İlişkin Nicel Bulgular ve Yorumlar	141
Yayın Boyutuna İlişkin Nitel Bulgular ve Yorumlar	144

Öğretim, Araştırma ve Yayın Boyutlarını Benimseme Düzeyinde Çözümleme Değişkenleri Açısından İncelenmesi	146
Öğretim, Araştırma ve Yayın Boyutlarını Türkiye’de Uygulanabilir Bulma Düzeyinde Çözümleme Değişkenleri Açısından İncelenmesi	149
Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlük Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	153
Örgütsel Demokrasinin Akademik Özgürlüğü Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	157
Örgütsel Demokrasiyi Benimseme Düzeyinin Akademik Özgürlüğü Benimseme Düzeyini Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	157
Katılım ve özerklik boyutunu benimseme düzeyinin öğretim boyutunu benimseme düzeyini yordamasına ilişkin bulgular ve yorumlar	157
Katılım ve özerklik boyutunu benimseme düzeyinin araştırma boyutunu benimseme düzeyini yordamasına ilişkin bulgular ve yorumlar	158
Katılım ve özerklik boyutunu benimseme düzeyinin yayın boyutunu benimseme düzeyini yordamasına ilişkin bulgular ve yorumlar	160
Örgütsel Demokrasiyi Türkiye’de Uygulanabilir Bulma Düzeyinin Akademik Özgürlüğü Türkiye’de Uygulanabilir Bulma Düzeyinin Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	162
Katılım ve özerklik boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinin öğretim boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyini yordamasına ilişkin bulgular ve yorumlar	162
Katılım ve özerklik boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinin araştırma boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyini yordamasına ilişkin bulgular ve yorumlar	163
Katılım ve özerklik boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinin yayın boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyini yordamasına ilişkin bulgular ve yorumlar	164

Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlüğün Engelleri ve Yapılması Gerekenlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar	167
BÖLÜM V	
Sonuçlar ve Öneriler	177
Sonuçlar	177
Üniversitelerde Örgütsel Demokrasiye İlişkin Sonuçlar	177
Üniversitelerde Akademik Özgürlüğe İlişkin Sonuçlar	179
Üniversitelerde Akademik Özgürlüğün Engelleri ve Yapılması Gerekenlere İlişkin Sonuçlar	180
Öneriler	181
KAYNAKÇA	184
EKLER	212
Ek 1. Üniversitelerde Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlük Ölçeği	213
Ek 2. Nitel Görüşme Formu	214
Ek 3. Araştırma İzin Yazıları	215

ÇİZELGELER LİSTESİ

	Sayfa No
1.Tarihsel süreç içerisinde üniversitelerde yaşanan dönüşüm	48
2. Bazı ülkelerde üniversite rektörünü belirleme süreci	63
3.Avrupa Üniversiteler Birliğine göre üniversitelerin özerklik göstergeleri	67
4.Üniversitelerin “Göreceli Özerklik Endeksi” ne göre sıralaması	69
5.Örnekleme alınan üniversitelerde görev yapan akademisyen sayıları	93
6. Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özellikleri	94
7. Katılıma boyutuna ait maddelerin faktör yük değerleri, madde-toplam korelasyonları, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ve açıklanan varyans oranı	99
8. Özerklik boyutuna ait maddelerin faktör yük değerleri, madde-toplam korelasyonları, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ve açıklanan varyans oranı	100
9. Akademik özgürlük öğretim alt boyutuna ait maddelerin faktör yük değerleri, madde-toplam korelasyonları, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ve açıklanan varyans oranı	101
10. Akademik özgürlük araştırma alt boyutuna ölçeğine ait maddelerin faktör yük değerleri, madde-toplam korelasyonları, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ve açıklanan varyans oranı	102
11. Akademik özgürlük yayın alt boyutuna ait maddelerin faktör yük değerleri, madde-toplam korelasyonları, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ve açıklanan varyans oranı	103
12. Faktör analizi sonucunda “Akademik Özgürlük” ölçeğinin tekrar numaralandırılmış şekli	105

13. Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasiyi katılım alt boyutunda benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişim katsayıları değerleri 110
14. Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasiyi özerklik alt boyutunda benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişken katsayı değerleri 117
15. Çözümleme Değişkenleri Açısından Varyansların Eşitliğini Test Eden Leven Testi Sonuçları 127
16. Değişkenlere göre katılım ve özerkliği benimseme düzeyine ilişkin MANOVA testi sonuçları 127
17. Öğretim elemanlarının katılım ve özerklik boyutlarının benimseme düzeyinde fakülte, unvan, kıdem, cinsiyet, yaş değişkenlerine ilişkin VARYANS analizi sonuçları 128
18. Değişkenler açısından varyansların eşitliğini test eden Leven testi sonuçları 129
19. Değişkenlere göre katılım ve özerkliğin Türkiye’de uygulanabilirliğine ilişkin MANOVA testi sonuçları 129
20. Öğretim elemanlarının katılım ve özerklik boyutlarının Türkiye’de uygulanabilirliği ile ilgili olarak fakülte, unvan, kıdem, cinsiyet, yaş değişkenlerine ilişkin VARYANS analizi sonuçları 130
21. Katılım boyutunda fakülte, unvan ve kıdem değişkenleri ile özerklik boyutunda kıdem ve fakülte değişkenine göre yapılan ANOVA sonuçları 131
22. Öğretim elemanlarının akademik özgürlüğün öğretim alt boyutunda benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişken katsayı değerleri 133

23. Öğretim elemanlarının akademik özgürlüğün araştırma alt boyutunda benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişken katsayı değerleri 138
24. Öğretim elemanlarının akademik özgürlüğün yayın alt boyutunda benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişken katsayı değerleri 142
25. Çözümleme Değişkenleri Açısından Varyansların Eşitliğini Test Eden Leven Testi Sonuçları 147
26. Değişkenlere göre öğretim, araştırma ve yayın boyutlarını benimseme düzeyine ilişkin MANOVA testi sonuçları 147
27. Öğretim elemanlarının öğretim, araştırma ve yayın boyutlarının benimseme düzeyinde fakülte, unvan, kıdem, cinsiyet, yaş değişkenlerine ilişkin VARYANS analizi sonuçları 148
28. Çözümleme Değişkenleri Açısından Varyansların Eşitliğini Test Eden Leven Testi Sonuçları 150
29. Çözümleme değişkenlere göre öğretim, araştırma ve yayın boyutlarını Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyine ilişkin MANOVA testi sonuçları 150
30. Öğretim elemanlarının öğretim, araştırma ve yayın boyutlarının Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinde fakülte, unvan, kıdem, cinsiyet, yaş değişkenlerine ilişkin VARYANS analizi sonuçları 151
31. Öğretim, Araştırma ve Yayın boyutlarında fakülte değişkenine göre yapılan ANOVA sonuçları 152
32. Örgütsel demokrasi ve akademik özgürlüğü benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinin alt boyutları arası ilişkiler 154
33. Özerklik ve katılım boyutunun öğretim özgürlüğünü yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları 157

34. Özerklik ve katılım boyutunun araştırma özgürlüğünü yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	159
35. Özerklik ve katılım boyutunun yayın özgürlüğünü yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	160
36. Özerklik ve katılım boyutunun öğretim özgürlüğünü yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	162
37. Özerklik ve katılım boyutunun araştırma özgürlüğünü yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	163
38. Özerklik ve katılım boyutunun yayın özgürlüğünü yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	165

ŞEKİLLER LİSTESİ

1. Elden'in örgütsel demokrasi modeli	21
2. Örgütün tasarımında yapısal ve bağlamsal boyutların birbiriyle etkileşimi	22
3. Örgütsel demokrasi modeli	23
4. Wissema'ya göre girişimci üniversitenin örgütlenme biçimi	45
5. Öğretim elemanlarına göre örgütsel demokrasi	112
6. Öğretim elemanlarına göre üniversite yönetimine idari personelin katılımı	114
7. Öğretim elemanlarına göre özerklik	119
8. Öğretim elemanlarına göre hesap verebilirlik	128
9. Öğretim elemanlarına göre öğretim özgürlüğü	135
10. Öğretim elemanlarına göre araştırma özgürlüğü	140
11. Öğretim elemanlarına göre yayın özgürlüğü	144
12. Öğretim elemanlarına göre örgütsel demokrasinin engelleri	168
13. Öğretim elemanlarına göre örgütsel demokrasi için yapılması gerekenler	170

14. Öğretim elemanlarına göre akademik özgürlüğün engelleri	172
15. Öğretim elemanlarına göre akademik özgürlüğü hayata geçirebilmek için yapılması gerekenler	175

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi tanımlanmış, amaçları sıralanmış, önemi tartışılmış, sınırlılıkları belirlenmiş ve araştırma ile ilgili önemli kavramlar tanımlanmıştır.

Problem

Üniversitelerin ilk kurulduğu günden günümüze, yükseköğretim kurumlarında demokrasi ve akademik özgürlüğün nasıl tasarlanacağı ve inşa edileceği tartışma konusu olmuştur. Üniversiteler buldukları dönemin sosyal, ekonomik, kültürel ve yönetim yapısından etkilendikleri için üniversitelerde demokrasi ve akademik özgürlük kavramı her dönemde farklı şekilde tanımlanmıştır. Toplumsal yaşamda artan demokratikleşme eğilimi, üniversitelerin de demokratikleşmesi yönündeki genel istek ve beklentiyi artırmıştır. Bu beklentiye karşılık verebilmek için demokrasi ve akademik özgürlük kavramlarını çok iyi tanımlamak ve tarihsel seyri içerisinde derinlemesine incelemek gerekmektedir.

Demokrasi, “insanlar tarafından ve insanlar için yönetim” olarak tanımlanabilir. Başka deyişle, halkın çoğunluğunun, halkı kimin yöneteceğine ve halkın farklı tercihleri ve uzlaşmazlıkları söz konusu olduğunda karar verici olması demektir. Bu, demokraside çoğunluk modelinin temelidir. Demokraside çoğunluğun verdiği kararların, mümkün olduğu kadar çok insanı memnun etmesi beklenir. Çoğunluğun aldığı kararlar, insanları mutlu

etmek için minimum gereklilikleri içermelidir. Çoğunluğun kararları yönetime geniş yetki ve politikalarda sürdürülebilir geniş bir mutabakat sağlar (Lijphart,1999,2).

Günümüzün çağdaş toplumlarında iki tür demokrasiden söz edilir. Bunlar, doğrudan demokrasi ve temsili demokrasi modelidir. Doğrudan demokrasi modeli, çoğunluğun elindeki politik güce yoğunlaşır oysa temsili demokrasi modeli gücü sınırlandırmaya, paylaşmaya ve yaymaya çalışır. Bu nedenle temsili demokrasi modeline “müzakereci demokrasi” modeli de denmektedir (Kaiser, 1997, 434).

Dahl (1982, 11) ise demokrasiyi, devlet politikası ile ilgili kararların sık sık yapılan ve dürüstçe idare edilen seçimlerle işbaşına gelen anayasal organlar tarafından yürütülmesi ile tüm yetişkin yurttaşların bu organların seçiminde oy kullanabilmesi hakkı olarak tanımlamış ve demokrasiden bahsedilebilmesi için seçimle belirlenen organlara seçilebilme, siyasi sorunlarla ilgili ifade özgürlüğü, alternatif bilgi kaynaklarına ulaşma olanağı ve örgütlenme özgürlüğüne sahip olma gibi asgari şartların olması gerektiğini vurgulamıştır.

Bir toplumda demokrasiden söz edebilmek için seçim ve seçim sistemleri çok önemlidir. Seçim, yasa ve yönetmeliklere dayalı olarak yönetilenlerce yönetilenlerin belirlenmesi için hukuki eylemlerde bulunarak bir ya da birçok aday arasından tercihte buluma sürecidir. Aslında seçim hiyerarşik yapıyı resmi hale getirmektir. Yapılan seçimler demokratik olmayabilir ancak her demokratik yönetim seçimle işbaşına gelir (Lijphert ve Grofman, 1984, 94).

Bir seçimin demokratik olabilmesi için seçimlere katılan her bir bireyin seçimin demokratik olarak yapılacağına ve seçim sonucunda yönetimle ilgili alınan kararlarda söz hakkı bulunduğuna inanmaları gerekir. Yönetenler, yönetilenlere karşı güven duygusu yaratabiliyor ve yönetimde aldığı kararlarda seçmenlerin çoğunluğunun görüşlerini yansıtabiliyorsa seçmen ile yönetenler arasında güvene dayalı bir ilişki doğar. Bu da iyi yönetim anlayışının temelidir (Warren, 1999, 35).

Demokrasi sadece devletin yönetim biçimi değil, aynı zamanda her türlü örgütün yönetim biçimidir. Demokrasi ortak karar almayla ilgili bir kavramdır. Bir örgütü etkileyen tüm kararların, o örgütün bütün çalışanları tarafından alınması sürecine katılmak için her bir üyenin eşit haklara sahip olmasıdır (Brown, 1985, 317).

Demokrasi ve özgürlük kavramları aynı anlama geldiği düşünülse bile her ikisi de aslında farklı kavramlardır. Özgürlük, ancak demokrasinin kuramsallaşması sonucu yaşanabilir. Özgürlük bir insan hakkı iken, demokrasi bir yönetim biçimidir. Başka bir deyişle demokrasi, özgürlüğü içerir. Toplum içerisinde bir bireyin “özgürlük” hakkını kullanabilmesi için yönetim biçiminin demokratik olması gerekir (Ober ve Hedrick, 1999, 27).

Örgütsel demokrasi kavramını tartışmaya açabilmek için ise demokrasi ve örgüt alt kavramlarına bakmak gerekmektedir. Örgüt kavramı burada bir kurumsal yapı olan üniversiteyi temsil etmektedir. Üniversiteler de tüm örgütler gibi ortak amaçlarını gerçekleştirmek üzere bir araya gelen insanların örgütlenmesi, eşgüdümlemesi, liderlik edilmesi ve değerlendirilmesi süreçlerini kapsayan bir açık sistemdir (Balci, 2010, 166). Üniversitelerde örgütsel demokrasiyi ise üniversiteyi etkileyen kararların alınması sürecinde, üniversite çalışanlarının eşit haklara sahip olması şeklinde ifade edebiliriz.

Üniversitelerde demokratik yaşamın ön koşulu seçim sistemidir. Eğer seçimler demokratik olarak yapılırsa ve akademik personelin yönetimde söz sahibi olması sağlanırsa üniversitenin vizyon ve misyonuna katkı sağlanacaktır. Çünkü paylaşılmış vizyon, misyon ve değerler üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılığını ve üniversite yönetiminin başarısını artıracaktır. Üniversiteler de tüm diğer örgütler gibi ayakta kalmasını çalışanlarına borçludur. Fakat üniversitelerde seçimlerin demokratik olarak yapılması üniversitenin demokratik olduğunu göstermez (Olsen, 2007, 32).

2547 sayılı yasanın 13. maddesine göre rektörlük seçimleri üç aşamadan oluşur. İlk aşamada öğretim üyelerinin aday olan profesörler arasından en fazla oyu alan altı aday YÖK’e gönderilmektedir. İkinci aşamada Yükseköğretim Kurulunun Genel Kurulunda yapılan seçimle bu

aday sayısı üçe indirilmekte ve son aşamada ise; Cumhurbaşkanı bu üç adaydan birini rektör olarak atamaktadır. Görüldüğü gibi Türkiye’de üniversite rektörlerinin seçimi atama yoluyla gerçekleşmekte; ancak rektörlerin atanmasında herhangi bir yöneticilik vasfı aranmamaktadır (Demir, 2008, 178). Türkiye’de rektörlük atamalarının genel yapısına bakıldığında, sistem ne tam bir atama, ne de tam bir seçim sistemi olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan düşünüldüğünde; üniversitelerdeki rektörlük atamalarının demokratik ilkelerle bağdaşmadığı söylenebilir.

Özgürlük kavramı ise, bireylerin insan hakkı ihlali yoluyla başkalarına zararı dokunmadıkça istedikleri kararları alabilecekleri, istedikleri gibi yaşayabilecekleri özel alanlarının olmasını gerektirir. Bu açıdan bakıldığında özgürlük, pozitif ve negatif özgürlük olarak ikiye ayrılır. Bireyin arzu ettiğinin sınırını çizen, başkalarına zarar vermesini önleyen özgürlük anlayışına negatif özgürlük (negatif statü hakkı) denir (Yayla, 2008, 181). Pozitif özgürlük (pozitif statü hakkı) ise bir yandan negatif özgürlüğü tanımlama ve genişletme bir yandan da onu yok etme amacıyla geliştirilmiş bir kavramdır. Negatif özgürlüğe kağıt üzerinde teorik olarak sahip olmak ve onu kullanabilmek gerekli olan mali imkan ve araçlara sahip olmadıkça bir anlam ifade etmez. Dolayısıyla mali gücü ya da parası olan özgürdür. Mali imkanları olmayana bunu sağlamak devletin sorumluluğundadır (Balcı, 2010, 154). Kısaca pozitif özgürlük, bireyin devletten olumlu bir davranış, bir hizmet, bir yardım isteme imkanı tanıyan hakları olarak tanımlanabilir (Yayla, 2008, 181).

Akademik özgürlük ise, kişinin devlet tarafından aşılamayacak ve dokunulamayacak özel alanlarının sınırlarını çizen negatif statü hakları (Kepenekçi, 2000, 47) kapsamında değerlendirilir. Akademik özgürlüğü negatif statü hakkı olarak gören Akerlind ve Kayrozz’a göre (2003, 328); araştırma çalışanlarının veya öğretim üyelerinin özgürlüğü, dini veya politik otoritelerin veya öğretim üyelerinin istihdam edildiği yönetim biriminin müdahaleleri olmaksızın, kullandığı yöntemlerde mesleki etik ilkelerine ters düşmeden bilimsel bir problemi tartışmak, araştırmak ve sonuçları açıklamaktır. Bu tip bir tanımlama akademik özgürlük kavramının tüm

müdahalelerden bağımsız olduğunu vurgular. Ancak pek çok araştırmacı, akademik özgürlüğü akademik etkinliklerde bulunmak için uygun ortam sağlanması olarak algılamaktadır. Örneğin O'Hear (1988, 14) akademik özgürlüğü, yüksek öğretim kurumunun rolleri ile ilişkilendirmiş ve bu yolla akademik özgürlüğü sağlayan akademik etkinliklerin uygun şekilde desteklenmesi sorumluluğunun yüksek öğrenim kurumuna ait olduğunu belirtmiştir. Akademik özgürlüğe, akademik etkinlikler için uygun ortam sağlamak olarak bakıldığında, kavram takdir edilir ki, negatif statü hakkından çok, pozitif statü hakkını ifade eder.

Amerikan Üniversite Profesörleri Derneği (1940) üniversite öğretim elemanlarının sahip olması gereken akademik özgürlükleri; araştırma ve düşüncelerinden dolayı kurumsal sansüre ve baskıya maruz kalmadan araştırma yapmak ve bunların sonuçlarını yayınlamak, sınıf içerisinde neyi, nasıl anlatacağına karar vermek olarak belirlemiş, ancak öğretim elemanlarının kendi çalışma alanları ile ilgili tartışmalı konularda dikkatli davranmaları ve topluma karşı sorumlu olduklarını bilmeleri gerektiğini belirtmiştir.

Dünya'da insan hakları konularında genelde uluslar arası belgeler ve yönlendirici faaliyetler olduğu halde, yüksek öğretim alanında akademik özgürlük ve özerklik konularında bu tür belge ve faaliyetlerin yetersiz olduğu gerçeğinin fark edilmesi üzerine 1988 yılında Dünya Üniversiteler Servisi (World University Service) tarafından 'Lima Bildirgesi' hazırlanmıştır (World University Service, 1988). Bildirge toplam 19 maddeden oluşmaktadır ve akademik özgürlük ve özerklik kavramının tanımını ve sınırlarını içermektedir. Bu bildirgeye göre akademik özgürlük, akademik bir çevre üyelerinin tek tek ya da toplu halde bilgiyi araştırma, inceleme, tartışma, belgeleme, üretme, yaratma, öğretme, anlatma veya yazma yoluyla edinmelerinde, geliştirmelerinde ve iletmelerindeki özgürlükleri anlamına gelir. Yine bu bildirgeye göre; akademik özgürlük, üniversitelerin ve diğer yüksek öğretim kurumlarının üstlendikleri eğitim, araştırma, yönetim ve hizmet işlevleri için vazgeçilmez bir ön koşuldur. Akademik çevrenin tüm üyeleri herhangi bir ayırım yapılmaksızın ve devletten ya da herhangi bir başka kaynaktan

gelebilecek müdahale veya baskı endişesini taşımadan işlevlerini yerine getirme hakkına sahiptir (World University Service, 1988).

Rendel'e göre (1988, 75) akademik özgürlük; özerklik ve öz yönetimi, akademik politikaları belirleyen güç, öğretme ve araştırma arasındaki ilişkiyi, akademik personelin atanması, görevlendirilmesi, terfisi, personelin tüm düzeylerde bilgi dalını seçmesini, bilim dalına öğrencilerin girişini, müfredat, standartlar, sınavlar, diploma ve derece danışmanlıklarını ve araştırmalarda kullanılacak tüm gereçlerin sağlanmasını içeren bir kavramdır. Bu yükümlülüklerden bazıları kişisel yükümlülük olmakla beraber, suistimaller de söz konusu olmaktadır. Örneğin, atama ve görevde yükselmede yapılabilen haksız uygulamalar, adaletsizce verilen cezalar, akademisyenler ve öğrenciler arasında insafsızca yapılan ayırımlar, yeni konuları öğrenme ve öğretmeyi reddetme, araştırmaya değer konuların ihmal edilmesi veya kötü yönetim de karşılaşılan suistimallerdendir (Rendel, 1988, 75).

Akademik özgürlük ile ilgili bir diğer kavram ise iş güvencesi veya kalıcı (tenure) kadrodur. Pek çok meslek grubunda olduğu gibi akademisyenlik mesleği de özgür çalışmayı gerektirmektedir ve iş güvencesinin olmadığı bir durumda özgürce davranma olasılığı zayıflamaktadır. Bu durum üniversiteler arasında çok ciddi tartışmalara neden olmuş ve İngiltere'de 1988'de yürürlüğe giren Eğitim Reformu Kanunu'nda üniversite öğretim üyelerinin işlerine kaybetme tehlikesine maruz kalmaksızın, bilinenleri sorgulama ve çelişkili görüşlere sahip olma hakkına sahip olduğu vurgulanmıştır. Bu kanunun ardından İngiltere'de Rektör Yardımcıları Derneği'nin aldığı kararda akademik özgürlük, akademisyenlerin yaşamak için işlerini koruması değil, soru sorma, önceden edinilmiş bilgiyi deneme ve yeni karşıt ya da yaygın olmayan fikirleri, işlerini kaybetme riski olmaksızın öne sürme özgürlüğüdür (Richard, 1997, 92).

Akademik özgürlük sınırsız bir kavram değildir. Akademik özgürlüğün de belli noktalarda sınırları ve sorumlulukları vardır. Akademik araştırma yapan üniversite personelinin üniversite yönetiminin veya herhangi bir kişi veya kurumun baskısı altında kalmadan, toplumsal sorumluluk bilinci içerisinde bilimsel etik kurallara uyması gerekir. Eğer akademisyenler kendi

sınırlarının farkında olmadan hak ve özgürlüklerini kötüye kullanırlarsa, dış mekanizmalar tarafından denetlenirler. Oysa ideal olan, dış denetim mekanizmalarına gerek kalmadan akademisyenlerin bilimsel etik kurallar çerçevesinde bilimsel çalışmalarını yürütmeleridir. Bu nedenle üniversitelerde özdenetim ve etik kavramı çok önemlidir (O'Neil, 2008, 273) .

Akademik özgürlük akademisyenlere imtiyaz olarak verilmiş ya da işi için gerekli olarak sunulmuş olmasına karşın, beklentileri, görevler ve sorumlulukları da beraberinde getirir (Hawkesworth, 1988, 22). Akademik özgürlüğü uygulayan akademisyenlerin görevleri iki aşamalıdır. Bunlar: Akademik çevrenin içsel görevleri ve dışsal görevleri. İçsel görevler, diğer akademisyenlerin akademik özgürlüklerine saygı duymak, akademik gelişmelerin teşvik edilmesi ve akademik özgürlüğü güvenceye alan prosedürleri kabul etmektir. Dışsal görevler, resmi ya da gayri-resmi, direkt-dolaylı, topluma ya da onun temsilcilerine (özellikle hükümet ve onun diğer birimlerine) karşı olabilir. Kurumlar, toplum onların en büyük para kaynağı ve lehtarı olduğu için, topluma borçludurlar (Turner, 1988, 105).

Yüksek öğrenimde akademisyenlerin gelişmesi, özgürlük ve sorumluluk gibi ikiz kavramların kutuplaşmasıyla paralellik göstermiştir. Bazıları için akademik özgürlük, yüksek öğrenimin, toplumun kural koyan grupların hizmetinde olduğu ya da mevcut ekonomik ve toplumsal düzenlemeleri savunmak için çalıştığı gerçeğini saklayan bir ideolojidir, bazıları içinse, akademik özgürlük, 'sınırlandırmalar olmaksızın araştırmaların herhangi bir yerde yapılabilir olması'dır. Akademik özgürlüğün yüksek öğrenimin, toplumun kural koyan grupların hizmetinde olduğu görüşünü savunanlar; üniversite için sorumluluğu, sadece üniversite öğretim üyelerine yarar sağlayan, özerkliği ıslah edici bir mekanizma olarak algıladılar. Akademik özgürlüğü sınırlandırmalar olmaksızın araştırmaları herhangi bir yerde yapmak olarak algılayanlar ise; sorumluluğu çok daha bağlayıcı ölçütlerinin işin içine girmesiyle, direkt hükümet arabuluculuğundan, üniversitenin bileşenleri arasındaki güç dağılımının yasal hükümlerini oluşturma şeklinde algılamaktadırlar (Neave, 1980, 49).

Bilgi toplumunda yüksek öğretimin değişen işlevleri ile bu işlevi yerine getirirken izlenen yollar arasında sıkı bir ilişki vardır. Özellikle son dönemlerde Yüksek Öğretim Kurumlarının piyasaların beklentisi doğrultusunda araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde bulunması, piyasanın ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştirme gibi farklı nosyonlar üstlenmiş olması, üniversitelerin "hesap verilebilirliği" kavramına yol açarken, aynı zamanda üniversitelerde yeni değerlerin oluşmasına da neden olmuştur (Neave, 1980, 54). Oluşturulan bu yeni değerler ile öğretim üyelerinin akademik özgürlüklerinin korunması ve üniversitenin değişen politik koşullarından etkilenmemesini sağlamak olarak algılanan "akademik özgürlük" kavramı arasında ters yönlü bir ilişki olmasına rağmen; hesap verebilirlik kavramı öğretim üyelerinin sorumluluklarını da gündeme getirmiştir.

Üniversitelerde çoğu kez birbirlerinin yerine kullanılan ve karıştırılan bir diğer kavram ise özerklik ve özgürlük kavramlarıdır. Özgürlük, her türlü dış etkiden bağımsız olarak insanın kendi iradesine, kendi düşüncesine dayanarak karar vermesi durumu (TDK, 2012) iken; özerklik, bir topluluğun, bir kuruluşun ayrı bir yasaya bağlı olarak kendi kendini yönetme hakkı (TDK, 2012) olarak tanımlanmaktadır. Görüldüğü gibi özgürlük bireysel bir hak iken, özerklik kurumsal bir yetkidir.

Özerklik karar verme sürecinin bir özelliğidir. Her üniversite öğretim, araştırma ve bilgi ile ilgili konularda kendi kararlarını kendisi alabilmelidir ve eleştirel bir tutum ile katı bir inanç, inovasyon ile gelenekçilik, öğretim ile araştırma, kuralcılık ile farklı düzeylerde profesyonellik, genel eğitim ile uzmanlık olarak tanımlanan farklı kutuplar arasında tutarlı bir stratejiyi üniversitenin kendisinin geliştirmesidir (UNESCO-CEPES, 1992, 8).

Üniversitenin ilk işlevi bilimsel çalışma yapmaktır. Bilimsel çalışma yapabilmek içinse bilimsel özgürlüğün ve özerkliğin olması gerekir. Nitekim, bir araştırmancının bilimsel olabilmesi için bilimsel yöntemin geçerlik ilkelerine, bir toplumun demokratik olabilmesi içinse demokratik düzenin meşruluk ölçülerine ihtiyaç vardır (Ozankaya, 1990, 37). Çağdaş bir üniversitenin olmazsa olmaz iki koşulu olan "bilim ilkesi" ve "demokratiklik ilkesi"

birbirinden ayrı düşünülemez. Bilimsellik ancak aklın hür olduğu demokrasi ile olanaklıdır (Arslan, 2005, 24).

Demokratik bir toplumsal düzen ile bilimsel yöntem ilkeleri arasında karşılıklı etkileşim vardır. Bilimsel yöntem bilgisine sahip olan ve bunu düşünüş biçimine yerleştirip yaygınlaştıran toplumlarda demokratik düzen de gelişir ve yerleşir. Eğer bir toplumda bilimsel düşünüş biçimi temel değer olarak kabul edilmezse, o toplumda demokrasiden de sözedilemez. Baskıcı ve otoriter yönetimle idare edilen toplumlarda da bilimsel bilgeye ulaşılması söz konusu olamaz. Bilimsel düşünüşün olmadığı yerde demokrasinin, demokrasinin olmadığı yerde de bilimsel düşünüşün görülmediğini anlayabilmek, her iki ilkenin de niteliği üzerinde aydınlanmayı gerektirmektedir (Arslan, 2005, 26).

Üniversitelerde akademik özgürlüğün yerleşebilmesi için üniversitelerin özerk olmaları gerekir. Özerklik ise ancak demokratik bir yönetim anlayışı ile sağlanabilir. Üniversiteler topluma öncülük eden kurumlar olduğu için toplumsal yaşam içinde ortaya çıkan hak ihlalleri üniversitelerde üretilen fikirler sonucu ortadan kaldırılmıştır (Pritchard, 1998,111)

Dünya’da akademik özgürlük üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında; Kayrozz ve diğerleri (2001) tarafından yapılan “Avustralya Üniversitelerinde Sosyal Bilimler Alanında Çalışan Akademisyenlerin Akademik Özgürlük ve Ticarileşme Algıları ve Uygulamaları” konulu çalışmada üniversitedeki ticarileşme uygulamalarının akademik özgürlüğü nasıl etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışmanın sonucunda, akademisyenler akademik özgürlüğü araştırma konularını, araştırmada kullanılacak yöntemi belirleme ve araştırma sonuçlarını yayınlama hakkı, öğretim hakkı ve araştırma yaparken çalışacağı meslektaşları seçmede özgür olma hakkı olarak tanımlamışlardır. Yine çalışmada; akademisyenlerin araştırmaların finansal açıdan desteklenebilmesi için çalışma konularını değiştirmek zorunda kaldıkları, araştırma için hibe başvurusu yazışmalarına ayrılan zaman nedeniyle araştırmaya ayırdıkları zamanın azaldığı ve ticarileşmenin akademisyenler arasında rekabetçiliğe neden olduğu sonucuna varılmıştır.

Bayer (2008) tarafından yapılan bir diğer çalışma ise “Yüksek Öğretimde Yarı Zamanlı Çalışan Akademisyenlere Göre Akademik Özgürlük”tür. Çalışmanın sonucunda kalıcı kadroya sahip akademisyenlerin yarı zamanlı çalışan akademisyenlere göre sınıfta kendilerini daha özgürce ifade ettikleri, kullanacağı ders materyallerine daha rahat karar verdikleri ve şikayet sürecine erişimde daha dürüst bir değerlendirme aldıkları gözlenmiştir.

“Kilise Üniversitelerinde Akademik Özgürlük ve Kalıcı Kadro” başlığıyla Bohall (2005) tarafından yapılan doktora tezinde kilise üniversitelerinde akademik özgürlüğün hangi değişkenlere göre çizilebileceği belirlenmiştir. Çalışmanın sonuçları Bayer (2008) tarafından yürütülen çalışma ile benzerlik göstermektedir. Ek olarak, kilise üniversitelerinde kalıcı kadroda çalışan kadın akademisyenlerin diğerlerine göre daha kolay izin alabildikleri sonucuna varılmıştır.

Dünya’da akademik özgürlük ile ilgili yapılan çalışmalar çok farklı boyutlarda olmasına rağmen Türkiye’de konu ile ilgili çok az çalışmaya rastlanmıştır. Bunlardan biri Dülger (1991) tarafından yapılan “Üniversite Yönetiminde Değişim ve Özerklik” başlıklı doktora tezidir. Türkiye’de üniversite dışı (öğrenci adayları) ve içi (öğretim üyeleri) çevrelerinin gözünde üniversite işlevlerinin ne olduğu, üniversite kurum ve yapısının bu işlevi yerine getirme açısından yeterli olup olmadığı, işlevleri yerine getirecek bir kurum yapısının ve özerklik sınırlarının ne olması gerektiğini incelemiştir. Çalışmada; üniversite dışı ve içi çevrelerin üniversitelerin fonksiyonunu "bilgiyi yayma" ve "meslek kazandırma" olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada akademisyenler, üniversite sistemi ile hükümet arasında aracı kuruluş görevini yürütecek kurumun gerekli olduğu, ancak görevlerinin açıklık kazanması ve organlarının yeniden düzenlenmesi görüşünü belirtmişlerdir. Ayrıca akademisyenlerde üst ve aracı kurumlar tarafından yapılacak koordinasyon ve yönlendirmenin, üniversiteye toplumdan gelen talep ve kaynaklar için söz konusu olması gerektiği ve üniversitenin görev ve imkanları belli olduktan sonra, iç işleyişinde serbest bırakılması düşüncesi ağırlıktadır. Bunların dışında çalışmada bir diğer dikkat

çekici sonuç üniversite fonksiyonlarının yerine getirilmesi için uygun görülen kurum yapısında, katılımcı, "kurullarla yönetim" yaklaşımının ağırlık kazanmasıdır. Buna paralel olarak akademisyenler, bilimsel ve eğitim özerkliklerinin geniş olması; araştırma talepleri ve kaynak kullanımı kararlarında danışmaya imkan tanınmasını istemektedirler.

Baskan'ın (1990) "1750 Sayılı Üniversiteler Kanunu ile 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Örgüt Yapısı ve Yönetim Süreçleri Açısından Karşılaştırması" başlıklı doktora tez çalışmasının amacı, yükseköğretim sisteminde köklü değişikliklere yol açan 1750 ve 2547 sayılı yasaların ve bunların uygulanmasının örgüt amaçları, yapısı ve yönetim süreçleri açısından karşılaştırılması ve değerlendirilmesini yapmaktır. Araştırma ile 1750 Sayılı Yasanın, örgüt amaçları, yapısı ve yönetim süreçleri açısından 2547 Sayılı Yasaya göre, kurumsal özerkliğe daha fazla imkan sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma ile ilgili bir diğer dikkat çekici sonuç, öğretim üyelerinin, 1750 Sayılı Yükseköğretim Kanununu 2547 sayılı yasaya göre daha katılımcı bulmaları ve 2547 sayılı yasa ile dekan ve rektörlerin göreve geliş yollarındaki değişikliklerin karara katılmamak biçiminde algılanmasıdır.

Akın'ın (1997) "1933'ten Bu Yana Türkiye'deki Üniversite Düzenleri" başlıklı bilim uzmanlığı tez çalışmasının amacı; başlangıcından bugüne Türkiye'de üniversitenin geçirdiği aşamalar ve 1933'ten bu yana değişik aralıklarla çıkarılan dört üniversite yasasının bazı ölçütler bağlamında karşılaştırılmasını yapmaktır. 1933, 1946, 1973 ve 1981 yasaları arasında yapılan karşılaştırmada, en özerk yasanın 1946 yasası olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye'de üniversite özerkliği üzerine yapılan bir diğer çalışma ise Öztürk'ün (2004) "Türkiye'de Üniversite Özerkliğinin Mali, Akademik ve Yönetimsel Boyutlarıyla Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Betimlenmesi" konulu doktora tezidir. Araştırma sonucunda Türkiye'de hem devlet hem de vakıf üniversitelerinin mali, akademik ve yönetsel açıdan özerkliğe sahip olmadıkları; bu alanda ne yasal ne de kurumsal bir alt yapının mevcut olmadığı, bazı köklü üniversitelerin dışında çoğu üniversitenin de özerklik

kültürünü henüz edinememiş ve hiç yaşamamış olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Görüldüğü gibi akademik özgürlük ve üniversitelerde örgütsel demokrasi kavramı, akademisyenlerin genel davranış şekilleri, öğretme yöntemleri, araştırma ve değerlendirme, bilim dallarının düzenlenmesi, üniversitelerin yönetim yapısı, kalıcı kadro (tenure), kurumsal özerklik, akademik yapı ve uygulamalar, toplumsal değer yargıları gibi farklı değişkenlerden etkilenen bir kavramdır. Yapılan alanyazın taramasında Türkiye'deki kamu üniversitelerindeki örgütsel demokrasi ve akademik özgürlüğe doğrudan odaklanan çalışmaların yeterli düzeyde olmadığını göstermiştir. Bu bağlamda, bu çalışmanın problemi şöyle ifade edilebilir. Örgütsel demokrasi ve akademik özgürlük kavramlarının Türkiye'de benimsenme ve uygulanabilirliğine ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri nelerdir?

Amaç

Bu çalışmanın amacı; Ankara'daki bazı kamu üniversitelerinde öğretim elemanlarının, örgütsel demokrasiyi ve akademik özgürlüğü benimseme ve Türkiye'de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin görüşleri ile örgütsel demokrasi ve akademik özgürlük ilişkisini saptamaktır. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

Öğretim elemanlarının;

1. Örgütsel demokrasiyi katılım ve özerklik alt boyutlarında benimseme ve Türkiye'de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin görüşleri nedir?
2. Örgütsel demokrasiyi katılım ve özerklik alt boyutlarında benimseme ve Türkiye'de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin fakülte, unvan, yaş, kıdem ve cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Akademik özgürlüğü öğretim, araştırma ve yayın boyutlarında benimseme ve Türkiye'de uygulanabilir bulma düzeyleri nedir?

4. Akademik özgürlüğü öğretim, araştırma ve yayın boyutlarında benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyleri fakülte, unvan, yaş, kıdem ve cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Örgütsel demokrasinin katılım ve özerklik boyutlarının benimsenme düzeyi akademik özgürlüğün öğretim, araştırma ve yayın boyutlarının benimsenme düzeyini yordamakta mıdır?
6. Örgütsel demokrasinin katılım ve özerklik boyutlarının Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi akademik özgürlüğün öğretim, araştırma ve yayın boyutlarının Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyini yordamakta mıdır?
7. Üniversitelerde örgütsel demokrasiyi ve akademik özgürlüğü yerleştirmek için ne yapmak gerekir sorusuna ilişkin yanıtları nelerdir?

Önem

Üniversiteler, bilgi toplumuna ulaşılmasında diğer bütün kurum ve örgütlerden daha fazla görev ve sorumluluğa sahiptirler. Üniversitelerin kendilerinden beklenen fonksiyonları yerine getirebilmeleri için, demokrasi kültürü içerisinde özgürlük anlayışı ile çalışabilmeleri gerekmektedir. Üniversitelerde örgütsel demokrasi ve akademik özgürlüğün benimsenmesi ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyine ilişkin öğretim elemanlarının görüşlerinin belirlenmesi gerek üniversitelerin yönetimi, gerekse akademisyenler açısından önemlidir. Yapılan çalışma, üniversite yönetimlerine; üniversitelerin yönetim yapısı, finansmanı ve atama, yükselme, gelişme olanakları gibi etkenlerin akademik özgürlük kavramını bağlayıcılığını ortaya koymasından da önemlidir. Bu açıdan araştırma, üniversitelerdeki akademik yapı ve uygulamaların geliştirilmesine ışık tutabilir. Ayrıca, araştırmanın yükseköğretim kurumunun ve her üniversitenin yapacağı stratejik planlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde; üniversitelerde örgütsel demokrasi ve akademik özgürlük ile ilgili yapılan çalışmaların genelde literatür taramasına

dayalı olarak yapıldığı, ampirik çalışmaların ise çok az olduğu görülmektedir. Bu çalışma bu eksikliğin giderilmesi amaçlanmıştır.

Üniversitelerde örgütsel demokrasi ve akademik özgürlük, üniversitelerde çalışan öğretim elemanları açısından son derece önemlidir. Zira; demokrasi kültürünün ve akademik özgürlüğün önündeki engellerin ortaya konması; akademisyenlerin araştırmalarını yaparken karşılaştıkları güçlüklerin belirlenmesine, demokratik üniversite anlayışı içerisinde özerklik ve katılımın nasıl olması gerektiğine ilişkin bilgi verecektir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma 2011–2012 eğitim-öğretim yılında Ankara'daki Ankara, Gazi ve Hacettepe üniversitelerinin Eğitim, Mühendislik ve Tıp fakültelerinde görev yapan Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent ve Araştırma Görevlilerinin konuya ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

Tanımlar

Yüksek Öğretim: Eğitim sistemi içerisinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarıyılı kapsayan her kademedeki eğitim öğretimin tümüdür.

Üniversite: Bu çalışmada üniversite Ankara'daki Ankara, Gazi ve Hacettepe üniversitelerini ifade etmektedir.

Fakülte: Bu çalışmada fakülte tıp, mühendislik ve eğitim fakültelerini ifade etmektedir.

Örgütsel Demokrasi: Sözü edilen üniversitelerde öğretim elemanlarının örgüt çalışanlarının örgüt içinde alınan her türlü karara katılmaları, kararları uygulamaları ve alınan kararların sonuçlarını birlikte denetleme sürecidir.

Özerklik: Sözü edilen üniversitelerin ilgili fakültelerinin iç işleyişlerine, mali işlerine ve yönetimlerine ilişkin kararlar almada ve eğitim, araştırma, dışa yönelik çalışmalar ve diğer ilgili faaliyetlerde kendi politikalarını

oluşturmada devlet ve toplumun tüm diğer güçleri karşısındaki bağımsızlıklarıdır

Akademik Özgürlük: Sözü edilen üniversitelerin öğretim elemanlarının tek tek ya da toplu halde devletin, iktidarın ya da birilerinin baskısı altında kalmadan özgürce bilgiyi araştırma, inceleme, tartışma, belgeleme, üretme, yaratma, öğretim, anlatma veya yazma yoluyla edinmeleri, geliştirmeleri ve iletmeleridir.

Öğretim Elemanı: Sözü edilen üniversitelerin ilgili fakültelerinde görevli profesör, doçent, yardımcı doçent ve araştırma görevlileridir.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde, örgütsel demokrasi kavramı açıklanmış, üniversitelerde örgütsel demokrasi, yükseköğretim ve üniversite kavramı, üniversitelerin işlevi, Dünya’da ve Türkiye’de üniversitelerin tarihsel gelişimi ve yönetim modelleri, üniversitelerde katılım süreci, üniversitelerde özerklik, üniversitelerde hesap verebilirlik, akademik özgürlük kavramı, öğretim, araştırma ve yayın özgürlüğü ile akademik özgürlük ve sürekli kadro (tenure) arasındaki ilişki ele alınmıştır.

Örgütsel Demokrasi Kavramı

Demokrasi barışçıl bir şekilde birlikte karar alma yoluyla siyasi problemlere çözümler sunan bir yönetim şeklidir. Demokrasi, tüm yetişkin vatandaşların ortak karar vermeleriyle şekillenen, eşitlikçi ve müzakereci kendi kendini yönetime biçimidir (Hague ve Harrop, 2001, 16). Yunanca kökenli demos (halk) ve krotos (yönetim) kelimelerinin birleşiminden oluşan ve bir yönetim biçimini ifade eden demokrasi kavramı “halkın yönetimi” anlamına gelir (Yayla, 2003,60).

Demokrasi halkın kendini, kendi seçtiği yöneticiler aracılığıyla yönetmesi, çoğunluğun seçtiği yöneticilerin azınlık haklarına saygı duyarak kamu kaynaklarını kullanması ve siyasal iktidarın halk tarafından seçilmesini ifade eder. Demokratik yönetim anlayışının temeli kararlara katılım ve eşitlik ilkeleri üzerine şekillenmiştir. Demokratik bir yönetimde, toplum içerisinde yaşayan her bir bireyin eşit haklara sahip olması ve kendilerini seçecek

yöneticilerin seçiminde özgür olmaları gerekir. Demokratik bir yaşam için halkın kendi seçtiği temsilciler aracılığıyla oluşturulmuş yasal düzenlemelerin olması gerekir (Verba ve Nie, 1987, 27)

Örgütsel demokrasi, örgütlenme ve yönetim süreçlerine örgüt veya toplum üyelerinin kendilerini ilgilendiren kararlara katılımı anlamına gelir. İşyerindeki demokrasi, örgütsel kararların yönetilenlerle birlikte alınması, birlikte uygulanması ve yine sürecin sonuçlarının birlikte denetlenmesi yönüyle politik ve kamu yönetimindeki demokrasiden farklıdır (Harrison ve Freeman, 2004,50).

Örgütsel demokrasi demokratik ilkelerin örgütlere uygulanma sürecini ifade eder. Örgütsel demokrasi, örgütsel kararların alınmasında ve örgütsel kaynakların kullanımında örgüt çalışanlarının düşüncelerine başvurma veya yönetme erkine örgüt çalışanlarının belli ölçülerde katıldığı bir yönetim anlayışıdır (Barley ve Kunda, 1992, 382). Örgütsel demokraside egemenliğin gerçek sahibi yasal düzenlemeler, normlar ile yönetim erkine katılan yöneten ve yönetilenlerin iradesidir.

Yönetime katılma çalışanların karar süreçlerine katılmaları anlamına gelir. Bir örgütte, örgütü ilgilendiren kararların alınmasında örgüt çalışanlarının söz hakkı yok ise, alınan kararlar emir-komuta zinciri şeklinde uygulanacak, dolayısıyla çalışanlar kararları benimsemeyecektir. Eğer kararlar çalışanlarla birlikte alınır ise çalışanlar yaşadıkları sorunları dile getirmiş olacak ve ortak bir amaç belirleyecektir. Kararlara katılan çalışanların ise motivasyonları artacak, işe karşı tutumları olumlu yönde değişecektir (Koçel, 2001,337).

Nigro ve Bellone'ye (1979, 34-35) göre, modern demokratik yönetimin standartlarına göre, bir organizasyonun demokratik sayılabilmesi için tüm üyeler tarafından yönetiliyor olması gerekir. Bu organizasyondaki tüm çalışanların, en yüksek politik seviyede yönetime katılma hakkına sahip olmaları anlamına gelir. Bu tür bir katılım, doğrudan olabileceği gibi, temsilciler aracılığıyla da olabilir. Temsili yönetimde önemli olan,

organizasyon liderinin, tüm çalışanlar tarafından seçilmiş olup, yine tüm çalışanlar tarafından görevden uzaklaştırılabilme imkanının bulunmasıdır.

Kovancı'ya göre (2001, 266), bir örgütte katılmanın etkili şekilde kullanılabilmesi için, yönetimin şu üç görüşü benimsemiş olması gerekir; a) Alt basamakların yönetim gücüne güvenme b) Karar alma sürecinde bunun gerekli olacağını kabul etme, c) Kişisel yetki kullanımının olumsuz sonuçlarından kaçınma.

Fradette ve Michaud (2000,104) ise, örgütsel demokraside karara katılımın önemli olduğunu vurgulayarak "Kinetik Şirket" yaklaşımından bahsetmiştir. Onlara göre "Eski şirket modellerinde, liderin ve onların eğitilmiş beyin takımının her şeyi bildiği farzedilirdi. Kinetik, bu yaklaşımın geçerli olmadığı bir iş dünyası için yapılan harekettir. Kinetik'te şirketler, tamamıyla çalışanların inisiyatifine ve kararlarına dayanır. Bu da liderlerin yaklaşımında temelde bir değişiklik gerektirmektedir. Gerekli olan, çalışanların yargıları ve değerlerinin kabulü ve onlara güven duymaktır. Coleman ve Giles (2000,136) ise başkalarının deneyimlerinden yararlanmadan karar veren yöneticilerin, çok değerli bir fırsatı kaçırmış olabileceklerini ve böyle bir kendini beğenmişlikle karşılaştıkları için kiralanan zeki personelin de direnişine yol açabileceklerini vurgulamışlardır.

Dearlove'a göre (1998,114), iletişim teknolojilerinin bu kadar yaygınlaştığı bir dönemde, artık uzmanlar, "desktop demokratikleşmesi (desktop democratization)"nden bahsetmektedir. Örgüt içerisinde daha çok çalışan, e-mail ve diğer iletişim teknolojilerini özgürce kullanabilmelidirler. Buna göre desktop demokratikleşmesi, herkesin bir mesaj alıcı ve aynı zamanda bir mesaj gönderici olması üzerinde durmaktadır. Desktop demokratikleşmesi örgütlerdeki bürokrasinin azalmasına ve hiyerarşik yönetim yapısından birlikte yönetim anlayışına dönüşün en önemli göstergelerinden biridir.

Lowler'in demokratik katılımcı yönetim teorisinin etkinlik koşulları şunlardır (Sattler ve Sohoni, 1999, 388-389):

a) Karar Verme Gücü (Decision Making Power) : İşletme içerisinde alınan kararlar, finans ve pazarlama gibi yüksek düzeyde stratejik kararlardan, günü birlik alınan üretim planlama, bakım planlama, üretim öncelikleri, prosedürler, çalışma metodları, kalite gibi kararlara kadar farklı kapsamları içerir.

b) Bilgilendirme (Information): Hatırısayılır miktarda bilgi aşağı doğru aktarılmaksızın katılımcı yönetimin etkin olabileceği düşünülemez. Yeni ekipman, satınalma kararları, fabrikada belirli bir hattın başka bir tesise taşınması gibi bilgiler çalışanlara aktarılmalıdır.

c) Ödüller (Rewards): Özellikle çalışanları motive etmede davranışların temel belirleyicileri olarak ödüller çok önemlidir. Kimi işletmeler çalışanlarına, kar paylaşımı, performans bonusları-primleri gibi farklı şekillerde yan ödüller vermektedir.

d) Bilgi ve Beceriler (Knowledge and Skills): Çalışanlar yaptıkları işle ilgili teknik bilgiye sahip olmalıdır. Ayrıca, bireysel ilişkide yüksek beceri, katılımcı yönetimin başarısında büyük öneme sahiptir.

e)Eşgüdümleme (Congruence): Katılımcı yönetimin, yukarıda sayılan unsurlarının benzer düzeye sahip olması gerekir. Örneğin yüksek düzeyde güç, bilgilendirme ve bilgi, ödüller olmadan etkin olmayacaktır.

Somech'e göre (2010, 177), demokratik yönetimin etkili olabilmesi için şu dört koşulun yerine getirmesi gerekir: a) Katılma, resmi bir müdahale stratejisi olarak yönetim tarafından açıkça ilan edilmelidir, b) Tarafların doğrudan katılımını içermelidir, c) Karara katılma, tavsiyeden fazlasına sahip olmalı; çalışanlar nihai kararı etkileme hakkına sahip olmalıdır, d) Önemli konularda da karara katılım yönetim tarafından taahhüt edilmelidir.

Örgütsel demokrasi; çalışanların haklarına ve çıkarlarına karşı örgütsel duyarlılığı, fırsat eşitliğini, yeni fikirlere açıklığı, girişimciliği ve inisiyatif almayı gerektiren bir yönetim biçimi olmasına rağmen bazı avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Argyris'e göre (1987), örgütsel demokrasinin avantajlı yönleri şunlardır:

1. “Biz” bilincinin derecesini ve çalışanlarla örgütleri arasındaki dayanışmayı artırır,
2. Geleneksel olarak dar bölüme özgü bakış açısı yerine, çalışanların tüm örgütü kapsayan bakış açısı kazanmalarının sağlar,
3. Çatışma, düşmanlık ve çalışanlar arasındaki aşırı rekabeti azaltır,
4. Çalışanların birbirlerini anlamalarını, birbirlerine karşı daha toleranslı ve sabırlı davranmalarını sağlar,
5. Çalışanların kendilerini, kendi kişisel özelliklerini özgürce ifade etmelerini temin eder,
6. Çalışanların örgütün yararına olabilecek fikirler geliştirmelerini ve daha yaratıcı olabilmelerini sağlayacak bir çalışma ortamı geliştirilmiş olur.

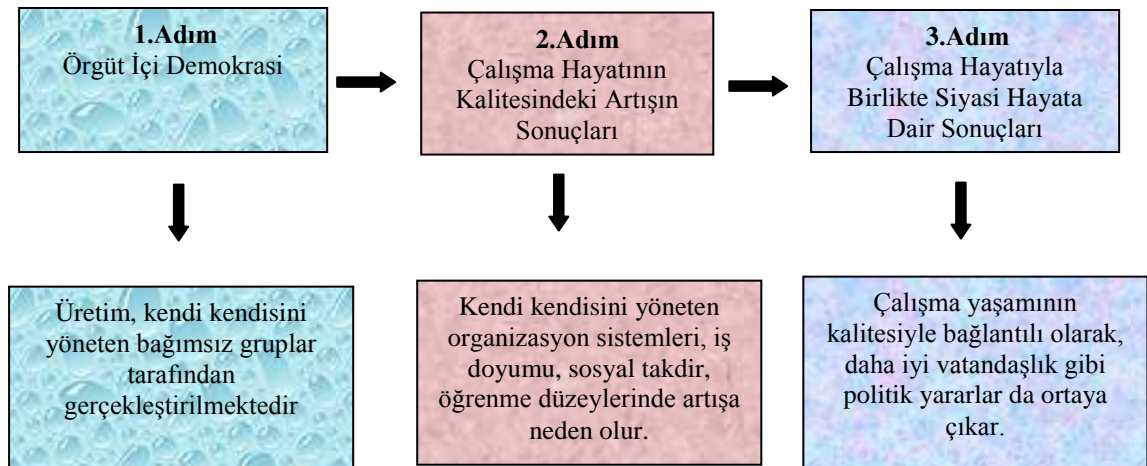
Harrison ve Freemann'a göre (2004, 51) ise örgütsel demokrasinin dezavantajları şunlardır:

1. Örgütte alt düzeydeki çalışanlara karar verme yetkisinin verilmesi, deneyim ve eğitim eksikliğine bağlı olarak örgütün çok da yararına olmayacak kararların alınmasına neden olabilir,
2. Demokratik süreçler zaman alır çünkü aslında her karar belli bir müzakere sonucu zaman alıcı bir süreçtir.
3. Demokratik süreç uygulamaları geniş kapsamlı bir örgütsel değişim gerektirir.
4. Demokratik yönetimde orta ve üst düzey yöneticiler yeni beceriler kazanmak zorunda oldukları ve geleneksel otoriteleri sarsılabileceği için direnç gösterebilirler. Alt düzey çalışanlar için de benzer bir durum söz konusudur. Onlar da artan talepler ve hesapverebilirlik yüzünden direnç gösterebilirler
5. Demokrasi her durum için en uygun çözüm yolu olmayabilir. Bazı kararlar hiyerarşik yapı içerisinde ve emir verilerek daha kısa sürede alınmayı gerektirebilir.

6. Eğer demokratik yollarla alınan kararlar; örgütsel performansı, paydaşları, çalışanları, toplumu, finans sağlayanları olumsuz etkileyecekse ahlaki açıdan doğru olmayabilir.

Pollay ve diğerlerine göre (1976, 144) katılma, aşırı hiyerarşik örgütlerde demokratikleşmenin ve her düzeyde çalışanların, özellikle katılma hedeflerin oluşturulması sürecinde gerçekleştiğinde kendi geleceklerini tayin etmelerinin bir unsuru haline gelmektedir. Kendi geleceğini tayin etme duygusu, çalışanlara alternatif hedefler üretmenin yolunu açarken, statükoya bağlılığı azaltır.

Örgütler için pek çok örgütsel demokrasi modeli geliştirilmiştir. Bunlardan bir tanesi Elden (1981, 44) tarafından geliştirilen örgütsel demokrasi modeli, örgüt içerisinde başlayan demokrasi bilincinin, siyasi hayattaki demokrasi bilincinin artırımına neden olan bir sürece dayanır.



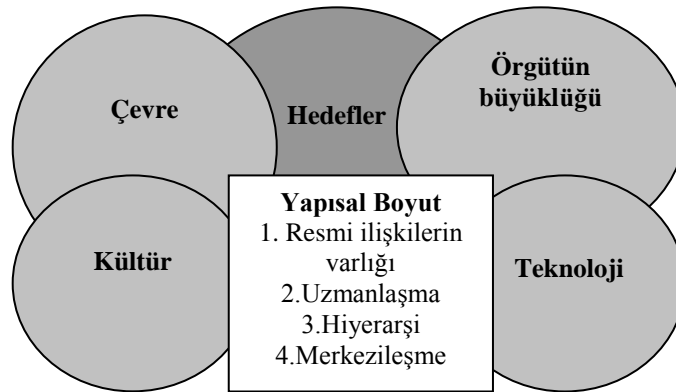
Şekil 1. Elden'in örgütsel demokrasi modeli

Kaynak: Elden, M.J.(1981).Political Efficacy at Work: The Connection Between More Autonomous Forms of Workplace Organization and a More Participatory Politics. The American Political Science Review. Vol.75. No.

Şekil 1'de görüldüğü gibi; işyerindeki demokratik katılım çalışanlar üzerinde olumlu sonuçlara neden olurken, çalışma hayatının kalitesindeki artışa paralel olarak çalışanların devletlerine karşı iyi vatandaşlık özelliklerini artırmak suretiyle politik hayatı da olumlu yönde etkilemektedir.

Daft (2000, 16-17) tarafından geliştirilen örgütsel demokrasi modeli ise, örgütlerin yapısal ve bağlamsal boyutları arasındaki etkileşime dayanır.

Örgütler, yapısal ve bağlamsal olmak üzere iki boyutta düşünülebilir. Yapısal boyut, hiyerarşik yapı, denetim aralıklarının sıklığı, karar almada merkezilik, uzmanlaşma, formal ilişkilerin varlığı gibi bir örgütün iç özelliklerini tanımlarken, bağlamsal boyut örgütün hedeflerini, çevresini teknolojisini, örgütün büyüklüğünü içeren tüm örgütün özelliklerini tanımlar (Daft, 2000, 16-17).

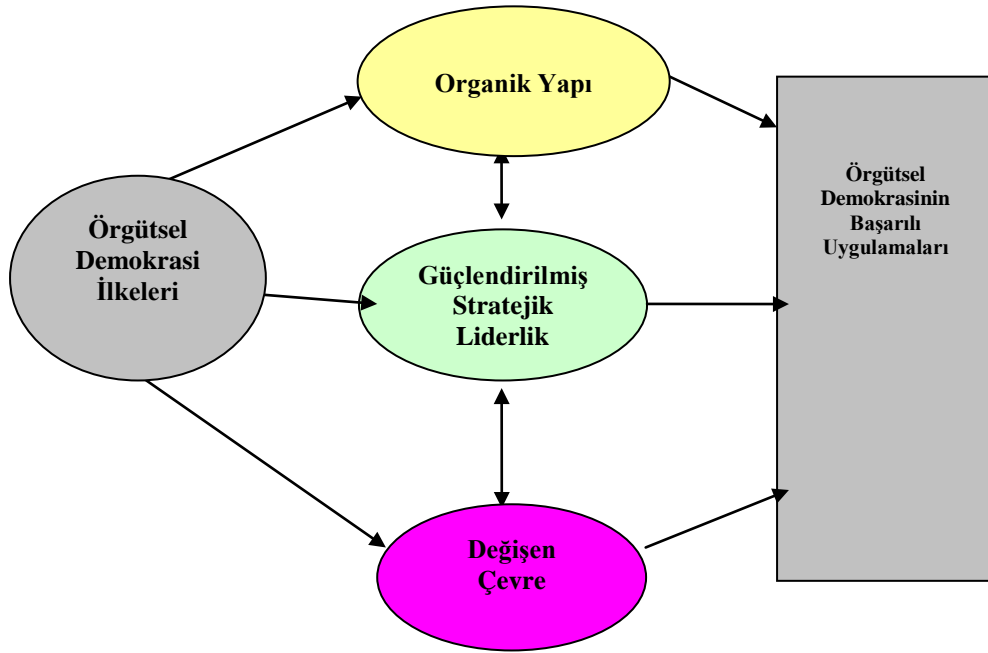


Şekil 2. Örgütün tasarımında yapısal ve bağlamsal boyutların birbirleriyle etkileşimi.

*Kaynak: Yazdani, N. (2010). Organizational Democracy and Organization Structure Link: Role of Strategic Leadership & Environmental Uncertainty. **Bussiness Review**. Vol. 5. No.S. 56.*

Şekil 2'de örgütün tasarımında yapısal ve bağlamsal boyutların birbirleriyle etkileşimi verilmiştir. Örgütü tanımlayan yapısal ve örgütsel boyutların etkileşimi bu boyutların ve değişkenlerin birbirine bağlıdır. Örneğin büyük bir örgütün boyutu, rutin kullanılan teknoloji, istikrarlı bir çevre bunların hepsi örgütlerde daha fazla formal ilişki, uzmanlaşma ve merkezileşme yaratma eğilimindedir. Benzer şekilde daha küçük örgütler, rutin kullanılmayan teknoloji ve dinamik bir çevre örgütlerde daha az formal ilişki, daha az uzmanlaşma ve daha az merkezileşme yaratmaktadır (Daft, 2000, 18).

Yazdani (2010, 57) örgütsel demokrasi modeline örgütsel yapıyı destekleyen iki farklı değişken daha eklemiştir. Bular, stratejik liderlik ve değişen çevredir. Yazdani'nin önerdiği örgütsel demokrasi modeli Şekil 3'de gösterilmiştir.



Şekil 3. Örgütsel demokrasi modeli

*Kaynak: Yazdani, N. (2010). Organizational Democracy and Organization Structure Link: Role of Strategic Leadership & Environmental Uncertainty. **Bussiness Review**. Vol. 5. No.S. 56*

Yazdani (2010, 57), örgütsel demokrasi modeline stratejik liderlik ve değişen çevre değişkenlerini ekleyerek organik yapı içerisinde örgütsel demokrasinin başarılı uygulamalarının gerçekleşebileceğini ileri sürmüştür.

Üniversitelerde Örgütsel Demokrasi

Üniversite ve demokrasi birbirine çok yakın işlev ve yapısal ilişkileri çağrıştırmaktadır. Üniversitenin işlevi özgürce bilim yapmaya yöneliktir. Özgürlük ise demokratik yapılanmanın olduğu bir ortamda gelişebilir. Üniversitelerde demokratik yapılanma, üniversite çalışanlarının alınan her türlü kararda söz sahibi olmasını sağlayacak katılım süreci ve özerk yapıların kurulması ile sağlanabilir. Üniversitelerde katılım ve özerkliğin sağlanabilmesi ise üniversitelerin işlevlerinin yeniden tanımlanması ve tarihsel süreç içerisinde Dünya’da ve Türkiye’de üniversitelerin yönetim yapıları ve özerklik ilişkilerinin incelenmesi gerekmektedir.

Yüksek Öğretim ve Üniversite Kavramı

Antik çağda ilk üniversite, Eflatun’un eski Atina’daki Academeia (MÖ 387) ile Aristoteles’in Lykeion’daki Peripalos (MÖ 335) okullarına dayanır.

İtalya'da "Bologna Üniversitesi" ilk üniversitedir. "Universitas" sözcüğü "universus" sözcüğünden türetilmiştir. "Universus" sözcüğü ise bir yere çevrilmiş, bir bütünde toplanmış anlamındadır. Bu iki sözcükten türetilen "universitas" ise topluluk, bütünlük anlamına gelmekle beraber; günümüzde bağımsız, tüzel kişiliğe sahip ve ortak çıkarları olan kişiler topluluğu anlamına da kullanılmaktadır (Karaman, 2002; Versan, 1988,7). Bugünün üniversitesi, 12. yy.'da "Öğretmenler ve Öğrenciler Birliği" (Universitas Magistrorum et Scholarium) anlamında kiliselere bağlı kurumlar olarak ortaya çıkmıştır. Daha sonra, Bilimler Birliği (Universitas Literarum) olarak tanımlanmıştır (Hatipoğlu, 2000, 503).

Üniversiteler başlangıçta kendiliğinden kurulan birer öğretmen veya öğrenci ya da her ikisinin birliğinden oluşan loncalar olarak ortaya çıkmışlar ve esnaf loncaları gibi örgütlenmişlerdir. Bu nitelikleriyle başlangıçta "öğretmen-öğrenci" birliği anlamına gelen üniversite kavramının anlamı zaman içerisinde değişime uğramış ve modern dönemde bilim insanları ve tüm bilim dallarına yayılma (bilimlerin birliği) anlamlarını ifade etmeye başlamıştır (Encyclopadia Britannica, 1962, 862; Gürüz, 2001,4).

Üniversite ve yükseköğretim kavramları zaman zaman farklı anlamlara gelse de, bazen de temel amaç ve işlevleri bakımından aynı şekilde değerlendirilmiştir. Bu yapılan tanımların ortak özelliği ise bir öğretim kademesi içerisinde üniversite, yüksekokul, akademi gibi kurumların bulunmasıdır. Dolayısıyla üniversite ile yükseköğretim kavramını birbirinden ayırmak pek mümkün değildir (Kısakürek, 1976, 6). Yükseköğretim kurumları ile üniversiteleri diğerlerinden ayıran en önemli özellik araştırma işlevlerine verdikleri önemdir (Üstünel, 1965, 6). Bu açıdan yüksekokulların meslek elemanı yetiştirdikleri ve buna bağlı olarak da bu kurumların üniversitelerden farklı bir işlevi yerine getirdikleri söylenebilir (Velidedeoğlu, 1967, 26).

Türk Dil Kurumu (2012) üniversiteyi, bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip, yüksek düzeyde eğitim, öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan fakülte, enstitü, yüksekokul vb. kuruluş ve birimlerden oluşan öğretim kurumu olarak tanımlarken; Webster'in Yeni Dünya Sözlüğü ise üniversiteyi, bir ya da birden çok lisans eğitimi alanı ya da lisansüstü eğitim programları

olan; lisans, yüksek lisans ve doktora dereceleri vermeye yetkili yüksek öğretim kurumu olarak tanımlamıştır.

Günümüz toplumlarında, bilgiye dayalı ekonomik yapılanma sözkonusudur ve günümüzde akademik sistem, bilginin üretilip yayılmasında merkezi bir kurumdur. Dolayısıyla üniversiteler farklı şekilde tanımlanmaya başlanmıştır. Antonelli (2006, 4) üniversiteyi, bilginin üretilmesi ve yayılmasında ekonomik etkinliklerle beraber, özendirme ve anlaşmaların optimal düzeyini içeren kuralları oluşturan kurumlar olarak tanımlarken; OECD (2007, 28) ise üniversiteyi profesyonellerin belirlediği, kendi yönetim mekanizmaları olan kendinden sorumlu ve kendi kendini denetleyebilen otonom yapılar olarak tanımlamıştır.

Üniversitelerin İşlevleri

Üniversite, bir insanın zihinsel kapasitesinin tüm ürünlerini ortaya çıkaran bir kavram olarak düşünülebilir. Üniversite; bilim, evrensellik, birlik ve birleştiricilik gibi öğeleri taşıyan bilim insanı ve öğrenciler topluluğu anlamını da taşımaktadır (Ataünal, 1998, 9).

Üniversitelerin ortaya çıkması ve tüm dünyaya yayılması ile birlikte üniversitenin işlevleri ilgili farklı tartışmalar yapılmıştır. Ancak; üniversitelerin bilimsel devrimlerin yapılmasında önemli bir rolü olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle, bazı gruplar üniversitenin işlevini toplumun manevi ve ahlaki gelişmesine katkı sağlayacak bir araç olarak görmüşlerdir (Yenal, 1999, 33). Üniversitelerin işlevi sadece meslek kazandırmak değil, aynı zamanda açık ve özgür düşünce üreterek bilimsel araştırma yoluyla toplumsal gelişimi sağlamaktır. Dolayısıyla klasik üniversite anlayışının meslek elemanı yetiştirmek ve bilim üretmek gibi iki temel işlevi vardır (Özdem ve Sarı, 2008, 3).

Barnet'e göre; araştırma yapmak ve araştırma sonuçlarını yaymak, nesnel bilgi üretmek, bireylerin özgür ve demokratik bir yapı içerisinde akademik özgürlüğe sahip olması, kurumsal bir özerkliğe sahip olmak, öğrencilerin çok boyutlu düşünebilmelerini sağlamak, tarafsız ve açık

tartışma yapabilmek üniversitenin temel işlevleri arasındadır (akt. Özdemir ve diğerleri, 2003, 50).

İnsanın kendini gerçekleştirme sürecinde kültür çok önemli bir araçtır. Müzik, sanat ve sosyal değerleri içeren kültürün kuşaktan kuşağa aktarılmasında üniversiteler kilit rol üstlenmişlerdir. Toplumun üniversitelerden beklentisi, kültürel değer üretilmesi ve üretilen değerlerin öğrenciler aracılığıyla topluma aktarılmasıdır (Köksoy, 1997, 46). Bugün gelişmişliğin ölçütü; ülkede üretilen bilim ve teknoloji, ekonomik, sosyal ve yönetsel açılardan demokrasi bilincinin oluşması ile tanımlanabilir. Toplumda ekonomik, sosyal ve yönetsel açıdan belli bir düzeye gelinebilmesi yani toplumun kalkınabilmesi için etkili bir kültürel iletişim merkezi ise üniversitelerdir.

Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan neoliberal politikalar sonucu üniversitelerin görevleri de değişmeye başlamıştır (Özdem ve Sarı, 2008, 5). Üniversiteler; toplumun ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelerini sağlayan öncü kuruluşlardır. Üniversitelerin öncülük rolünü üstlenebilmeleri için yükledikleri işlevleri, örgütlenme ve yönetilme biçimlerini de değiştirmeleri gerekmektedir (Kılıçbay, 2012, 72).

Küreselleşmenin bir diğer sonucu ise “yaşam boyu eğitim” ve “bilgi toplumu” kavramlarıdır. Bilgi toplumunun en önemli değeri “bilgi” olduğu için, bilgiye ulaşabilmenin bir yolu olarak “yaşam boyu eğitim” ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Ancak bu durum, bilginin toplumda egemen güç haline gelerek “bilginin metalaşması” sorununu ortaya çıkarmıştır. Üniversiteler, yaşam boyu eğitim ihtiyacını karşılamak üzere kendilerine bağlı sürekli eğitim merkezi açarak, kendilerine ekonomik olarak da destek sağlayabilecekleri yeni bir yapı oluşturmuşlardır (Narin, 2011, 246). Başkaya (2002) üniversitelerin, bilgi toplumu özelinde şekillenmesini sosyal devlet modeli ilkelerinden vazgeçme sonucu olarak görmüş, yirmi birinci yüzyıl üniversitelerini bilgi ticareti yapan kurumlar olarak değerlendirmiştir.

Üniversitenin Değişen İşlevleri

Üniversitelerin toplumun kritik düşünme bileşenleri olarak oynadıkları rol gittikçe değişmeye başlamıştır. Üniversiteler geleneksel entelektüel sermaye yaratma rolünün ötesinde toplumun faaliyetlerinin tamamında yoksulların ve çevrenin ihtiyaçlarına yanıt verebilen ilke temelli eğitime ihtiyaç vardır. Yeni iş kavramlarının, ekonomik modellerin ve politik sistemlerin geliştirilmesi üniversiteler aracılığıyla gerçekleştirilebilir. Üniversiteler toplumdaki öncü rolünü ancak toplumun bütün öteki grupları ve kurumlarıyla işbirliği yapip sosyal sermaye yaratıcıları haline dönüşerek gerçekleştirebilirler.

Günümüz örgüt bağlamları, değişen ve farklılaşan toplumun ihtiyaçlarına cevap vermekte yetersiz kalmaktadır. Günümüze kadar üniversitelerin entelektüel sermaye yaratma konusunda daha çok “kavramsal bilgiye ulaşacak ve kavramsal işlemlere girişebilecek zihinlerin hangisi olduğu ile” ilgilendikleri kabul edilen bir gerçektir (Emery, 1993, 42). Ancak bugünkü örgütlerin, kendi kendini örgütleyen karmaşık uyarlanabilen sistemlerin belirmesine imkan verecek şekilde yeniden biçimlendirilmesi ve liderlerin de sistemin kendi kendine örgütlemeye duyduğu doğal arzuyu anlamaları gerekmektedir (Marshall, 1997, 180). Bu nedenle üniversitelerin yeni işlevinin “dünyadan enformasyon çıkarsama yeteneklerini zenginleştirmenin çok çeşitli biçimlerini kullanabilmeleri” olduğu söylenebilir (Emery, 1993, 65).

Üniversiteler, iş örgütlerinin içinde ve bu örgütlerle diğer gruplar arasında (örneğin endüstri kümeleri ile topluluk grupları arasında) sosyal sermaye yaratmak amacıyla, diğer örgütlerle işbirliği yapabilir. Üniversite-endüstri arasında sürekli olarak gelişen ileri-geri besleme hareketleri bu iki kesimin sınırlarını belirsizleştirdiği gibi, sosyal ağların oluşumu ve gelişimini sağlamakta, böylece akademik araştırmaların uygulamaya dönük problemler üzerinde yoğunlaşması ve modern bilimlere yönelik endüstriyel etkinliklere girişilmesi kolaylaşmaktadır (Saxenian, 1994, 136).

Üniversitelerden beklenen bu yeni işlevleri karşılamak üzere bazı büyük şirketler üniversite kurmaya başlamışlardır. Şirket üniversitelerinin ilki ABD'de Motorola firmasınınca 1981 yılında kurulan üniversitedir. Şirketlerin

üniversite kurmalarıyla şirket stratejileri ile eğitimin hedefi birbirine yakın hale getirilmiş, şirketler kendi personellerini kendileri yetiştirmeye başlamış ve üniversiteler işletme gibi düşünülerek yönetilmeye başlanmıştır (Özdem ve Sarı, 2008, 5).

Fountain'e (1997, 110) göre, bilim ve teknoloji alanında buluşları teşvik etmenin en etkin yolu, sosyal sermaye oluşturmaktır. Bu sürecin en önemli örneği ise ABD'nin Slikon Vadisi'ndeki ileri teknoloji endüstrisinin gelişimidir. Buradaki firmalar, endüstri ve kurumlar çok etkin bir şebeke halinde çalışırlar. Stanford Üniversitesi gibi yükseköğretim kurumları, bu şebeke içinde sektöre araştırmacı sağlamanın ötesine geçen önemli bir rol oynar. "Stanford Üniversitesi, Vadi'nin en önemli firmalarından biri olan Hewlett-Packard'a ve daha birçok firmaya beşiklik yapmıştır. Bu firmanın yönetiminin ve bazı atılım sermayedarlarının üniversiteyle sıkı bağları vardır (Fountain, 1997, 118). Stanford Üniversitesi Slikon Vadisi'ndeki yüksek teknoloji endüstrisinin kültürünün biçimlenmesinde önemli rol oynamış ve yüksek bir güven kültürü geliştirmiştir. Üniversiteler, üniversite ortamının içinde ve dışında güven yaratarak sosyal sermaye oluşturabilirler. Güven yaratabilmek ise üniversitenin kendi içinde çalışanlarıyla ve çevreyle kurduğu ilişkilerde demokratik yapılanmalarının bir sonucudur.

Üniversitelerin güven yaratmalarının bir diğer yolu ise, öğrencileri ve öğretim üyelerini, üniversite dışındaki toplulukların kendi sosyal sermayelerini oluşturmalarına yardımcı olacak faaliyetlerin içine sokmalarıdır. Üniversiteler kendi topluluklarının sosyal sermayesini artırma biçimlerini kendilerinin yaratması gerekir. Bu süreç ilk önce öğrenci ve profesörlerin kendi aralarında; sonrasında öğrencilerin, ebeveynlerin ve üniversite çalışanlarının da kendi aralarında nasıl güven oluşturacaklarını öğrenmeleri ile başlar. Bunu yapabilmek için de örgüt içerisinde herkesin katılımının sağlandığı, farklı fikirlerin birbirlerini besleyerek yeni ürün yaratılmasına izin verilen demokratik yapılar gerekmektedir (Chakrabarti, 2004, 23).

Yüksek güven düzeyine sahip toplumlarda yatırım ve buluşçuluk düzeyi de yüksek olmaktadır, çünkü böylece yatırım ve buluşçuluk için gerekli atmosfer de yaratılmış olmaktadır (Pennar, 1997, 153). Üniversiteler

mezunlarının yaratıcı olmalarını ve toplumun ekonomik ve finansal refahına katkıda bulunmalarını gittikçe daha çok istediklerinden, üniversite mezunlarının içinde çalışacakları toplulukların sosyal sermayelerini artırmalarına destek olmaktır. Başka bir deyişle, bir toplumun göstereceği ekonomik gelişme o toplumdaki güven düzeyi ile bağlantılıdır. Dolayısıyla üniversite mezunlarının, öğrencilerinin, öğretim üyelerinin ve kadrolarının kendi toplumlarının ekonomik gelişmesine katkı yapabilmeleri için, o toplumun sosyal sermayesini geliştirme yolunu izlemeleri gerekir. Sosyal sermayeyi yaratmanın en etkin yolu ise katılımcı yönetimin sağlanmasıdır (Newton, 1997, 580).

Üniversiteler iş dünyası ve piyasalar ile sosyal ağlar kurarak da sosyal sermaye oluşumuna katkı sağlayabilirler. Son dönemde üniversiteler bünyelerinde araştırma merkezleri kurmaktadır. Bu merkezlere üniversiteler finansal destek vermezler ve daha çok işletme üyelerinden fon temin ederler. Bu durum üniversitelerin toplumun ihtiyaçlarından çok firmaların ihtiyaçlarına yönelik bilim ürettiği eleştirisine neden olsa da araştırma merkezlerinde üretilen bilgi ve teknolojinin toplumun hizmetine sunulması söz konusudur. Araştırma merkezlerine firmaların girmesi genelde profesörler, araştırmacılar ve işletmeciler arasındaki kurulu bireysel ağlar vasıtasıyla olur. Özellikle bir araştırma merkezi yöneticisinin rolü, merkezin aktiviteleriyle ilgilenen firmaları belirlemek, üniversitenin fakülteleriyle işbirliği ve bağlantıları kurmaktır. Genelde bir yönetici, üniversite-endüstri işbirliği alanında yoğun tecrübe sahibidir. Aslında araştırma merkezleri, araştırma etkinlikleri ve bu konudaki bilgi birikiminin endüstriye akışını sağlayan önemli bir köprüdür. Araştırma merkezine üye olan pek çok firma ya da işbirliği programları belirli fakülte üleriyle birlikte çalışır. Bu da katılımcı demokrasinin önemli bir örneğidir. İlave olarak, işletmeler kampüste düzenlenen konferanslara davet edilir ve gerektiğinde bireysel toplantılar gerçekleştirirler. Bu işbirliği programları kanalıyla gerçekleştirilen kurslar spesifik problemlerin çözümünde etkilidir. Araştırmacılar ve mühendislerin katkısıyla bu problemlere çözüm üretmek az maliyete neden olan bir yöntemdir. Bazı işbirliği programları firmaların kendi çalışanlarını programlara ve akademik bölümlere göndererek önemli fırsatlar sunar. Sonuç olarak;

firmalar kendi sorunları üzerinde çalışan araştırmacılar ve öğrenciler hakkında pek çok Şey öğrenme fırsatı yakaladığı gibi, bazı firmalar bu fırsatları kaynak temin etme aracı olarak görürler, dolayısıyla kurulan ağlar yoluyla üniversiteler sosyal sermaye yaratabilirler (Castilla ve diğerleri, 2000,134).

Araştırma merkezleri ve programların bulguları, üniversite araştırmacıları için de önemli fırsatlar yaratır. Elde edilen bulgular fakülte öğrencilerine ve yönetim kademesindeki personele aktarılarak onların gelişimi sağlanmaktadır. Araştırma merkezleri üniversitedeki araştırmacıların kendi fikirlerini geliştirme ve bunu ticari boyuta taşıma anlamında önemli bir araç konumundadır. Burada araştırmacılar ve fakülteler meşru şekilde uygulamalı araştırmalar yapabilirler. Araştırma merkezleri ve işbirliği programlarının önde gelen amacı üniversite ile endüstri arasında bağlantı kurmak olduğu için bu tür uygulamalara hem izin verilir hem de desteklenir. Yıllık buluşma ve işbirliği günleri düzenlenerek bu programlara araştırma merkezleriyle ilişkisi olan bireyler davet edilir, hem üniversite hem de endüstri üniversite-endüstri işbirliği amacıyla olanlar ile direkt ilişkiye girer. Araştırma merkezleri ve işbirliği programlarının oluşturduğu ağlar kanalıyla staj durumundaki öğrencilere çeşitli fırsatlar sunulur. Öğretim üyeleri kendi sınıflarındaki öğrencilere endüstrinin sunduğu somut bilgileri, konuları ve materyalleri aktarırlar. Böylece öğrenciler yaparak öğrenme yöntemi sayesinde pek çok bilgi ve fayda temin ederler. Bu durum aslında üniversite bölümlerine yüksek ölçüde motivasyon sahibi öğrencileri çekmeye yardımcı olur (Castilla ve diğerleri, 2000,135).

Özetle, bu araştırma merkezlerinin personeli endüstriyel sektörlerde hayati rol oynayan bir dizi organizasyonel aktör grubu oluşturmaktadır. Bu merkezler bölgenin yüksek teknoloji endüstrilerine dal budak salmış sosyal ağlar yaratmaktadır. Bu çerçevede üniversiteler ve bünyelerinde kurulan araştırma merkezleri, bilgi birikimi ve bilgi akışından istifade etmek isteyen akademik ve endüstriyel araştırmacılar için önemli bir merkezdir.

Üniversitelerin sosyal sermaye oluşturmalarına katkı sağlayabilecek bir diğer yöntem de enformasyon teknolojileridir. Üniversiteler, internet

üzerindeki enformasyon türlerinin ne olduğu, bu enformasyonun neye yaradığı, ne türden becerilerin kazanılmasına yardımcı olduğu ve hangi türden becerilerin gelişmesine engel teşkil ettiği gibi konuların araştırılmasında önemli rol üstlenmelidirler. Üniversiteler, toplumu geliştirmek amacıyla yani sosyal sermaye geliştirmek amacıyla insanların internet kullanarak aldıkları öğrenim türlerini iyileştirme yollarının belirlenmesine yardımcı olabilirler. Başka bir deyişle, üniversiteler enformasyon teknolojisinin sadece entelektüel sermaye yaratmak ve sadece piyasanın gereklerine yanıt vermek üzere kullanılmasının ötesine geçmelidir. Üniversitelerin piyasadaki değişimlere yüksek duyarlılık göstermesi ve piyasanın eğitim ihtiyaçlarını karşılaması önemli olmakla birlikte, enformasyon teknolojilerinin, piyasanın adil bir toplumun yaratılması amacına yönelik demokratik ilkelere uygun olarak şekillenmesini sağlayacak biçimde kullanmasının yolları üzerinde çalışması da önemlidir. Şüphesiz üniversitelerin temel rolü, daha adil bir toplum düzeninin yaratılmasını amaçlayan demokratik bir toplumsal dönüşümün gerçekleşmesine yardımcı olmaktır (Emery, 1993, 82).

Dünya’da Üniversitelerin Tarihsel Gelişimleri ve Yönetim Modelleri

Üniversiteler bulunduğu toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapılarından etkilenen yaşayan organizmalardır. Dolayısıyla üniversitelerin ortaya çıkışından günümüze kadar olan süreçte üniversite yönetimlerinin etkilendiği farklı parametreleri ortaya koyarak üniversite yönetim modellerini tartışmak gerekir. Bu bağlamda üniversitelerin evrimini ortaçağ üniversiteleri (1. Kuşak Üniversiteler), modern (2. Kuşak Üniversiteler) üniversiteler ve bilgi toplumu üniversiteleri (3. Kuşak Üniversiteler) olmak üzere üç döneme ayırabiliriz (Wissema, 2009, 3).

Ortaçağ Üniversiteleri ve Yönetim Modeli (I. Kuşak Üniversiteler).

Latince “universitas” kelimesinden türetilen üniversite kelimesi, ortak beklentileri karşılamak üzere bir araya gelen kişilerin oluşturduğu topluluktur. Ortaçağda üniversiteler ilk kez şehirlerde öğrenci ve öğretmenlerin bir araya gelmesiyle oluşmuştur (Jonasson, 2008, 37-38).

İlk kez kiliseden kısmi olarak bağımsız eğitim öğretime devam eden okullar, haçlı seferleri sırasında doğu ve batı medeniyetlerinin etkileşimesi sonucu ortaya çıkmıştır (Menteş, 2000,11). “*Studium*” olarak adlandırılan bu okullar kiliselerden bağımsızdır. “*Studium generale*” ise Avrupa’nın farklı bölgelerinden gelen öğrenci ve öğretmenlerin bir araya gelerek oluşturdukları okullardır (Verger, 1992,38).

Paris Metropolitan kilisesi yakınında kurulan Paris Üniversitesi ortaçağda kurulan bir diğer üniversitedir. Paris Üniversitesinin öğretmenleri başlangıçta psikopos tarafından atanmasına ve eğitim öğretim etkinlikleri psikopos yardımcısı tarafından denetlenmesine rağmen daha sonradan üniversite kısmi olarak kilisenin etkisinden kurtulmuştur (Hirsch, 1998, 36). Şöyle ki Paris Üniversitesinde bazı ünlü hocaların ders veriyor olması, üniversitedeki öğrenci sayısının artmasına neden olmuş ve papalık makamı hocaların dışarıda da ders vermelerini kabul etmek zorunda kalmıştır (Hirsch, 1998, 36). Bu izin ardından üniversite hocalarının üzerinde kilisenin kontrolü azalmış ve bir meslek örgütü olarak, üniversite hocaları, ortak menfaatlerini korumak için bir araya gelip Paris Üniversitesini kurmuştur (Yavuz, 2012, 65).

Özerklik kavramı; ilk kez üniversitenin kiliseden ayrılıp, mesleki örgüt olarak örgütlenmesi sonucu dile getirilmiştir. 13. yüzyılın ortalarından itibaren üniversitelerin yerel kiliselere karşı verdikleri mücadele, üniversitelere Hıristiyanlık âleminin tamamında eğitim-öğretim faaliyetinde bulunma imkanı tanıyan “*jus ubique docendi*” hakkının verilmesi ile sonuçlanmıştır. Bu hakkın tanınmasıyla birlikte, üniversitelerin verdiği eğitim ve diplomalar tüm Hıristiyanlık âleminde geçerlilik kazanmış ve üniversite üzerindeki yerel kilise denetimi ortadan kalkmıştır. Böylece bir taraftan eğitim-öğretim faaliyetlerinde yerel kiliselerden bağımsızlaşmaya diğer taraftan da Avrupalılaşmaya neden olmuştur (Timur, 2000, 43).

Ortaçağda üniversite üzerinde kontrol hakkı bulunan bir diğer kurum ise senyörlük ve krallık makamlarıdır. Öğretim üyelerinin tayin hakkı, diplomaların tasdiki gibi konularda hak ve sorumlulukları bulunan senyörlük ve krallıklar üniversite üzerindeki etkinliklerinden kolayca vazgeçmek istememişlerdir. Ancak üniversitelerin kiliselerden kısmi olarak özerkleşmesi

ve öğrenci diplomalarının tüm Avrupa'da geçerlilik kazanması sonucu üniversitelerin günden güne sayılarının ve bölgeler arasında öğrenci hareketliliğinin artmasına neden olmuştur. Üniversitelere şehir hayatına yaptıkları katkı nedeniyle senyörlükler ve prensler tarafından maddi destek sağlanmış ve şehir idareleri üniversiteleri destekleme eğiliminde olmuşlardır (Timur, 2000, 44).

Lay'e (2004, 30) göre, ortaçağ üniversiteleri kurumsal özerklikleri açısından diğer eğitim kurumlarından ayrılırlar. Kilise ve krallık kurumu ile kurulan ilişkiler üzerine temellenen özerklik anlayışı, feodal bir kazanım olarak çok taraflı bir kavga sonucu elde edilmiştir. Yerel kiliseler, eğitim-öğretim faaliyetlerini kendileri planlama, üniversitedeki hocaların seçimi ve atanması, diplomaların onaylanması gibi vesayet benzeri bir yetkiye sahip olmalarına yol açan konumlarını kaybetmişlerdir. Üniversiteler, senyörlükler ve krallıklara karşı ise meslek örgütü olarak kuruldukları için ayrı bir hukuki varlık oluşturmuşlar ve bazı imtiyazlara sahip olmuşlardır. Günümüzde de üniversitelerin devlet tüzel kişiliğine değil de tüzel kişiliğe sahip olmalarının nedeni üniversitelerin ortaçağda senyör ve krallıklarla kurdukları ilişkinin sonucu olduğunu söylemek mümkündür (Arslanoğlu, 2002, 6).

Sonuçta, ortaçağ üniversitesinin akademik ve idari açıdan özerk bir kurum olduğunu söylemek mümkün olsa da bulunduğu dönem itibariyle hala ders içeriklerini belirlemede kilisenin etkisinden kurtulamadığını söylemek daha gerçekçi olacaktır. Üniversitelerin bir meslek örgütü olarak ortaya çıkması sonucu iç örgütlenmelerinde ve örgütün yönetiminde söz sahibi olmaları açısından senyör ve krallıklara karşı idari özerkliğe sahip oldukları iddia edilebilir. Dolayısıyla, dönemin koşullarının değişmesi nedeniyle üniversite kurumunun amaç ve işlevleri değişmiş buna bağlı olarak özerklik kavramına yüklenen anlam da değişmiştir.

Modern Üniversiteler ve Yönetim Modelleri (II. Kuşak Üniversiteler). Üretim biçiminde yaşanan değişime bağlı olarak ortaya çıkan yeni bir ekonomik ve siyasal örgütlenme tarzı sonucunda ortaçağ üniversiteleri ile modern üniversite arasında yapısal farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Modern üniversitenin yapılanmasında ilk önemli dönüşüm, ulus-devlet anlayışının doğuşuna kaynaklık eden mutlak monarşilerin kurulmasıyla yaşanmıştır. Üniversite kurumu, mutlak monarşinin kurulmasıyla birlikte siyasi otoritenin kontrolü altına girmeye başlamıştır. Üniversiteler devlete memur yetiştirme yükümlülüğünde oldukları için bir anlamda devletin istediği insan profilini yetiştirmeye başlamışlardır. Üniversitenin varolan sistemin yeniden üretimine yönelik insangücünü yetiştirmekle görevli kurumlar haline dönüştüğü dikkate alındığında, üniversitelerin özerkliklerini kaybetmeye başladıkları söylenebilir. Bu dönemde mutlak monarşilerin kurulmaya başlamasıyla beraber ulus-devlet anlayışının uzantısı olarak üniversiteler de ulusal kimlik kazanmaya başlamıştır. Üniversitenin ulusal bir kimlik kazanmaya başlamasıyla beraber üniversitelerin halk kökenli tabanı daralmaya ve yerini burjuva ve onunla uyum halindeki aristokrat çocuklarına bırakmaya başlamıştır (Timur, 2000, 57-59). Modern üniversiteye geçiş sürecinde üniversitelerin Avrupalılıktan çıkıp ulusal nitelik kazandığı ve buna bağlı olarak özerkliğini kaybederek devlete yönetici veya meslek elemanı yetiştiren bir yükseköğretim kurumu olarak görülmeye başlandığı görülmektedir (Wissema, 2009, 18-19).

Ortaçağ üniversitesinden modern üniversiteye geçiş sürecinde dikkate değer bir diğer konu ise Avrupa'da Coğrafi Keşifler, Rönesans ve Reform hareketlerinin sonucu olarak klisenin toplum üzerindeki etkinliğinin azalması ve buna bağlı olarak üniversitelerin bilimsel anlamda gelişmelere açık hale gelmesidir. Coğrafi keşifler sonucu oluşan sermaye birikimi, toplumsal yapının hiyerarşisini bozmuştur. Ortaçağ döneminde, üniversite kilise ve prenlere hizmet etmek üzere belli sayıda iyi yetişmiş entelektüel yetiştirme yükümlülüğündeyken; modern çağda üniversite, diploma sahibinin belli bir toplumsal mevkiye yerleşmesini sağlayan sınıf aracı haline gelmiştir (Timur, 2000, 60).

Ortaçağ üniversitesinden modern üniversiteye geçiş sürecinde üniversitenin bulunduğu devletin koşullarından etkilenen dört farklı üniversite modeli ortaya çıkmıştır. Almanya'da araştırma üniversitelerinin kurucusu olarak kabul edilen Wilhelm von Humboldt tarafından kurulan "Humboldt

Modeli” modern üniversitenin kurucu atası olarak kabul edilmektedir. Humboldt tarafından 1810 yılında kurulan “Berlin Üniversitesi” hem eğitim faaliyetlerini yürüten hem de araştırma yapan ilk üniversite olarak ortaya çıkmıştır. Fransa, İngiltere ve Amerika’da ortaya çıkan diğer üniversite modellerinin de ortak özelliği hem araştırma hem eğitim faaliyetlerini birlikte yürütmeleridir. Ancak sözü edilen üniversite modelleri de içinde buldukları ülkenin toplumsal, siyasal ve ekonomik yapısından etkilenmiştir. Günümüzde üniversitelerde girişimci üniversiteye doğru bir dönüşüm yaşandığı gözlenirse de modern üniversitelerin halen varlığını sürdürdüğünü söylemek mümkündür.

Alman üniversite modeli. Almanya’da 19. yüzyılın ikinci yarısına kadar feodalizm tasfiye edilememiştir. Bu anlamda Almanya’da merkezi bir iktidarın yokluğundan söz edilebilir. Merkezi iktidarın yokluğu Almanya için sorun olsa da bilimsel araştırma yapmak için uygun bir ortam yaratmıştır (Timur, 2000, 67-68). Üniversite kurumuna ilişkin tartışmaların serbestçe yapılabilmesine olanak sağlayan düşünce özgürlüğü ortamında Humboldt, Kant’ın özgürlük, özerklik konusundaki düşüncelerinden etkilenmiştir (Timur, 2000, 71).

Kant’a göre üniversite sadece kilise, devlet ve egemen sınıflar tarafından sınırlanan bir kurum değildi. Aynı zamanda üniversitelerin kendi iç dinamiklerinden kaynaklanan (yönetim yapısı, örgütlenme biçimi) sınırlamalar sözkonusuydu. Üniversitelerde özerkliğin sağlanabilmesi, üniversitenin kendi yöneticilerini kendisinin seçmesi veya kendini demokratik bir şekilde örgütlenmesine bağlı bir süreçti. Kant’a göre üniversite özerkliği ancak üniversite üyelerinin hiçbir müdahaleye maruz kalmadan serbestçe bilim yapma hakkının sağlanmasıyla gerçekleşebilirdi. Alman üniversite modeli üniversite hocalarının serbestçe bilim yapma hakları üzerinde şekillenmiştir (Timur, 2000, 72).

Humboldt tarafından kurulan Berlin Üniversitesi modern üniversitenin ilk temsilcisidir. Humboldt üniversitesi hedefini “Öğretinin felsefe yoluyla sağlanması; temel bilimlerin derinlemesine işlenmesi; araştırma ve öğretim birliğinin sağlanması; devlet ve kiliseye karşı olmak” olarak belirlemiştir. Humboldt zamanında üniversiteler salt eğitim yapan olmaktan çıkarak

bilimsel araştırma faaliyetlerine yapıldığı yerler haline gelmeye başlamıştır (Ortaş, 2004).

Humboldt Üniversitesinin en önemli ilkesi araştırma olmadan öğretim yapılamayacaktır. Bu anlayış ise; üniversitenin tüm bilim alanlarındaki eğitim, öğretimin, araştırma faaliyetlerinin birlikte ve bir bütünlük içinde yürütülmesi gerektiği ve üniversitenin sahibinin devlet değil millet olduğu, devletin görevinin ise öğretim üyelerini atamak, bunların maaşlarını ödemek ve çalışmalar için gerekli olan özgürlük ortamını oluşturmak olduğu gerçeğine dayanmaktadır (Sertlek, 1997, 246).

İdeal üniversitenin amacı, araştırma yolu ile insanın toplam bilgisinin artırılmasıdır. Toplam bilginin artırılması ise, öğrenci ile hoca arasındaki ilişkinin yeniden tanımlanmasını gerektirmektedir. Üniversitedeki akademik personel ve öğrenciler arasında etkileşimi tam anlamıyla sağlamak için ise üniversitelerin tam anlamıyla akademik özgürlüğe sahip olması gerekir. Akademik özgürlük, "*Lehrfreiheit*" ve "*lernfreiheit*" olarak adlandırılan iki boyuta sahiptir. *Lehrfreiheit*, öğretim üyesinin araştırma yapacağı ve öğreteceği konuyu seçme özgürlüğü; *lernfreiheit* ise, öğrencinin öğrenmek istediği şeyi seçme özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır (Lay, 2004, 49). Akademik personel ve öğrenciler arasındaki ilişkiyi üniversitenin amaç ve işlevlerini yerine getirmesi açısından değerlendirildiğimizde üniversitelerin olmazsa olmaz koşulunun "akademik özgürlük" olduğunu söylemek mümkündür.

Alman modern üniversite modelinde; özerklik kavramı akademik özgürlük ile ilişkilendirilmiş ve üniversitenin her türlü eyleminde devlet dahil hiçbir şekilde dışarıdan müdahale edilmemesi gereken bir kurum olarak algılanmıştır. Bu modelde, devlet tarafından üniversitelere idari ve mali açıdan yapılan her türlü müdahale, üniversite özerkliğini zedeleyen bir davranış olarak düşünülmüştür.

Fransız modern üniversite modeli. Fransız devrimi sonucu üniversitenin de içinde bulunduğu tüm kurumlar tasfiye edilmiştir. Cumhuriyeti ilan eden Konvansiyon üniversiteleri kaldırılmıştır. Üniversitelerin

tasfiyesinden sonra Fransa'da yükseköğretim yüksek okullar temelinde örgütlendirilmiştir. 1806 yılında ise üniversite kurumu tekrar gündeme gelmiş ve 10 Mayıs 1806 kanunuyla yeni üniversite kurulmuştur (Timur, 2000, 65).

Üniversiteleri kilisenin etkisinden kurtarmak için, Napolyon Bonapart'ın kararıyla üniversiteler devletleştirilmiş, ilahiyat, hukuk, tıp, fen ve edebiyat fakülteleri birleştirilerek İmparatorluk üniversitesi oluşturulmuştur. Alınan kararda, kamu öğretimi, bütün imparatorlukta münhasıran devlete tevdi edilmiş ve hiçbir okul hiçbir öğretim kurumu İmparatorluk Üniversitesinin dışında ve onun şefinin izni olmadan kurulamaz denmiştir. Devlet burjuvalaştığı ölçüde bilim ve öğretim de devletleştirilmiştir (Okçabol, 2007, 33).

Fransız üniversite modelinin amacı, Alman üniversite modelinde olduğu gibi öğreten bilim kurumu olmak değil, öğreten devlet kurumu olmaktır. Dolayısıyla, üniversiteler üzerinde devletin etkinliği artmış, yönetim yapısı merkezileştirilmiştir. Bir anlamda, üniversiteyi ilgilendiren tüm kararların alınmasında devlet yetkili hale getirilmiştir (Timur, 2000, 65). Jonasson (2008,49) tarafından Fransız modern üniversite modelinin özellikleri aşağıdaki şekilde dile getirilmiştir.

- Üniversitenin temel görevi çevreyle etkileşim içerisinde devletin ihtiyaçlarını karşılamaktır.
- Üniversite öğrencilere toplumun yeniden üretimini sağlayacak bilgi ve becerileri vermelidir.
- Üniversiteler, devlet tarafından yönetilmelidir

Fransız modern üniversitesi, merkezileşen yapısı ile özerkliğini kaybetmiş ve devletin kontrolü altında girmiştir. Fransız üniversitelerinde eskiden varolan merkezi yapı hala dikkat çekmektedir.

İngiliz modern üniversite modeli. İngiltere sanayi devrimini en erken ve belli bir uzlaşma içinde tamamladığı için, üniversitelerde de dönüşüm kapitalizmin gereksinimlerine uyumlu bir şekilde gerçekleşmiştir (Timur, 2000, 75).

İngiltere’de üniversite kurumu üzerine yapılan tartışmalarda Newman önemli bir isimdir. Newman’a göre İngiltere’de üniversitenin amacı, felsefi ve bilimsel buluşlar üretmekten çok, piyasanın duyduğu insan gücünü yetiştirmektir (Jonasson, 2008, 51). Jonasson (2008, 52) İngiliz modern üniversitesinin temel karakteristiklerini aşağıdaki şekilde belirtmiştir;

- Üniversitede öğrenciler ile üniversitedeki hocalar arasında yakın ilişkiler kurularak, eğitim için uygun ortam sağlamalı
- Üniversite mesleğe yönelik işgücü yetiştirip başarılı bir yaşam sağlamalıdır.
- Üniversitenin yönetimi akademisyenler tarafından yapılmalıdır.

İngiliz modern üniversitesinin, ekonomik geriliği aşmanın yolunu bilim ve teoride aramış Alman modern üniversitesi ve Paris’e yayılmış devletçi ve merkezîyetçi haliyle bir aydınlanma despotiziminden uzak bir yapı sergileyen Fransız modern üniversitesinden farklı olduğu söylenebilir. İngiliz modern üniversitesi, üniversitenin temel misyonunu bireyi hayata hazırlamak ve yaşama uyum sağlayabilmek için gerekli yetenekleri kazandırmak olarak görmüştür. Üniversite yönetiminin de akademik personel tarafından yapılması gerektiğini vurgulamıştır. Bu açıdan düşünüldüğünde İngiliz modern üniversitesinin bireylere odaklandığı ve devlet müdahalesine karşı üniversite özerkliğini savunduğu ileri sürülebilir.

İngiltere’de şehir üniversitelerinin kurulmasıyla birlikte araştırma faaliyeti üniversite kurumunun misyonunun parçası haline gelmiş ve piyasanın ihtiyaçlarına cevap verebilmek için de üniversiteler programlarında daha çok uygulamalı eğitime yer vermek zorunda kalmışlardır. Devlet yükseköğretimin yığılaşmasına bağlı olarak da müdahale etmek zorunda kalmıştır. İngiltere üniversitelerini, Almanya ve Fransa’daki üniversitelerden ayıran en temel özellik devlet müdahalesinin bir uzlaşma sonucu yapılmasıdır.

İngiltere’de üniversiteler kamu kaynaklarıyla finanse edilmektedir. Üniversite program ve personel bakımından özerktir. Hükümetin sağladığı

kaynaklar, Üniversiteye Bağış Komitesi tarafından dağıtılırken, 1988’de çıkarılan Eğitim Reformu yasası ile Üniversite Fonu Kurulu ve 1992’de yapılan değişiklikle de İngiltere, İskoçya ve Galler için ayrı ayrı kurulan kurullar aracılığıyla dağıtılmaktadır (Gediklioğlu, 1996, 42).

Sonuçta; İngiliz üniversite modelinin, Alman ve Fransız modern üniversitelerinden daha çok “birey” fikrine ağırlık vermesi sebebiyle farklı olduğunu ve diğer üniversite modellerinden daha özerk bir yapı sergilediğini söylemek mümkündür.

Amerikan modern üniversite modeli. Avrupalılar, Amerika’ya (1492) çıktıktan kısa bir süre sonra Harvard ve Cambridge, daha sonra da Yale (sonradan Pennsylvania Üniversitesi olan) Philadelphia Kolejini açmışlardır. ABD’de demokrasinin kamusal eğitimle gerçekleşeceğine olan inanç nedeniyle özel yükseköğretim kurumları yanısıra kamu üniversiteleri de açılmıştır (Smith, 2004, 6).

ABD’de, 1862’de çıkarılan Morill Yasası (Land Grand Yasası) bölgesel kalkınmaya katkı sağlayacak ve bölgenin tarımsal, ekonomik sorunlarına çözüm üretecek bölgesel üniversiteler kurulması için çıkarılmıştır. Bu yasa ile devlet üniversitelerinin sayısı artmış ve yeni üniversite kurma amacıyla üniversitelere araziler verilmiştir (Korkut, 2001, 52). ABD’de 1887 yılında kurulan eyalet üniversitelerinin tarımsal deney istasyonları, üniversite sanayi işbirliği ve teknolojik araştırma-geliştirme (AR-GE) faaliyetlerinin ilk örnekleridir (Sertlek, 1997, 249).

Yeni kurulan üniversiteler ile birlikte sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi amacıyla uygulamalı eğitim, üniversite bünyesine girmiş ve araştırma faaliyeti üniversite misyonunun bir parçası haline gelmiştir. Aynı zamanda büyük sermayedarlar üniversite kurmak için yüklü miktarlarda bağış yapmış ve dolayısıyla pek çok yeni üniversite kurulmuştur. Chicago, John Hopkins ve Stanford üniversiteleri bu dönemde yüklü bağışlarla kurulan modern üniversitelerden bazılarıdır. Zaman içerisinde Oxbridge modeli temelinde kurulmuş olan eski üniversiteler de yaşanan

dönüşüme ayak uydurmuş ve modern üniversite hüviyeti kazanmışlardır (Yavuz, 2012, 75).

Jonasson'a (2008, 58) göre, Amerikan üniversite modelinin temel özellikleri şunlardır;

- Üniversitenin temel amacı topluma hizmet etmektir.
- Üniversite bünyesinde öğrencileri iş hayatına hazırlayan lisans eğitimi ile araştırma amacıyla kurulan lisansüstü eğitim arasında kesin çizgilerle ayırım olmalıdır.
- Üniversite, görev-yetki ve sorumluluk alanları belirlenmiş üniversiteyi bir işletme olarak gören profesyonel yöneticiler tarafından yönetilmelidir. Akademik personel ise sadece akademik işlerle uğraşmalıdır.

Amerikan üniversite modelini diğer Avrupa üniversitelerinden ayıran en temel özellik üniversite yönetiminin profesyonel bir alan olarak algılanmasıdır.

Bilgi Toplumu Üniversiteleri ve Yönetim Modeli (III. Kuşak Üniversiteler)

Sanayi devriminin yaşanması sonucu ekonomik, sosyal ve kültürel hayatta hızlı değişimler yaşanmıştır. Yüksel (2008, 29-30) bu değişimleri;

- Ekonomide bilgi teknolojilerinin önemli bir rol üstlenmesi,
- Hizmet sektöründe istihdamın artması ve kitlesel seri üretim yerine değişen pazarların ihtiyaçlarına cevap verebilecek küçük ölçekli seri üretime geçiş,
- Siyasi düzlemde ulus-devlet modelinin aşınması ve buna bağlı olarak ulus-üstü ve ulus-altı yapıların etkinliğinin artması ile kimlik ve azınlık hakları temelli politikaların ortaya çıkışı ve toplumsal yapıda da işçi sınıfının görece gerilemesi,
- Bireycilik fikrinin baskın hale gelmesi ve girişimcilik kültürünün yaygınlaşması şeklinde özetlemiştir.

Neoliberal söylemlerin yaygınlaşması sonucunda büyük şirketler arasında rekabet çok önemli bir değer haline gelmiştir. Rekabeti sağlamanın en önemli aracı da “bilgi” olarak görülmeye başlanmıştır. Bilginin piyasa değeri olarak görülmeye başlanması ve bunun sonucu olarak da metalaştırılması rekabet kavramının sonucu olarak değerlendirilebilir. Üniversiteler bu ihtiyaca karşılık verebilmek için şirketleştirilmiş ve girişimci üniversite modeli ortaya çıkmıştır.

1980’lerden itibaren yenilik (inovasyon) politikaları alanında yaşanan gelişmeler, üniversite ve sanayi arasında ilişkilerin doğmasına neden olmuştur. Üniversite ile sanayinin bir araya gelmesi ve işbirliği yapmaları için bilim parkları ve yenilik (inovasyon) merkezleri kurulmaya başlanmıştır. İlk olarak Amerika Birleşik Devletlerinde sonrasında da Avrupa’daki üniversitelerde girişimci üniversiteler kurulmaya başlanmıştır (Lazzeroni ve Piccaluga, 2003, 38-39).

Girişimci terimi iktisat biliminden ödünç alınmadır. Bu yaklaşıma göre şekillenen üniversitelerde geleneksel üniversite kültürü ile pazar ortamına ait dinamikler yan yana gelmektedir. Dolayısıyla ekonomistlerin genel anlamda kullandıkları arz, talep, piyasa, maliyet, kar, verimlilik, etkililik, etkinlik, hesap verebilirlik ve tekelleşme gibi kavramlar üniversitelerde sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır (Yamaç, 2009, 210).

Odabaşı (2005, 90),’na göre modern üniversitelerden girişimci üniversitelere geçiş sürecini; toplumun üniversiteden beklentisinin sayısının ve çeşitliliğinin artması, devletin yükseköğretim için ayırdığı kaynakların yetersizliği, eğitimde “kitleleşme” (massification) sorunu, bölgesel kalkınma için üniversitelerin daha aktif rol almasının istenmesi, sanayi ile işbirliğinin geliştirilmesi arzularının artması, öğretim üyelerinin daha iyi koşullarda çalışma istekleri, bürokrasi ile hiyerarşiden arınmış özgürlükçü ve katılımcı yönetim talepleri ve akademik terfilerde nesnellik arzuları gibi faktörler etkilemiştir.

Girişimci üniversite, fırsatları yaratıp değerlendirebilen, yenilik yapabilen, takım halinde çalışabilen, risk ve sorumluluk alabilen ve daha iyi

bir gelecek için örgütsel yapısını değiştirebilen üniversiteler olarak tanımlanabilir (Cano, 2006). Girişimci üniversite modeli, üniversite kurumuna yüklenen misyon, üniversitelerin örgüt yapısı, üniversite-devlet ile üniversite-sanayi arasındaki ilişkiler olmak üzere dört konuda modern üniversite modelinden ayrılmaktadır (Magrath, 2000, 251- 258).

Girişimci üniversitenin misyonu, araştırma ve eğitim faaliyetlerinin yanı sıra, bilginin kullanımını da içermektedir. Modern üniversiteler sadece araştırma ve eğitim faaliyeti ile ilgilenir; ancak bu üretilen bilginin piyasada kullanımı için herhangi bir çaba göstermez, bu alan başka kurumların ilgi alanlarına bırakılmıştır. Girişimci üniversite ise, sadece bilginin üretimi değil, üretilen bilginin ticari amaçlarla kullanılması ve telif hakları aracılığıyla da üniversitede üretilen bilginin mülkiyetine sahip olma yoluyla üretilen bilgiden gelir elde etmeye çalışan bir mekanizma üzerine temellendirilmiştir (Wissema, 2009, 29-39).

Girişimci üniversiteyi diğer üniversite modellerinden ayıran özellikleri Wissema (2009, 40-41) aşağıdaki şekilde özetlemiştir;

- Temel bilimsel araştırma hala üniversitenin temel etkinliğidir.
- Araştırma büyük ölçüde disiplinlerüstü ve disiplinlerarasıdır. Disiplinlerarası uzlaşma kavramı itici güç olarak benimsenmiştir. Özel bir ilgi alanına odaklanmış disiplinlerüstü birim olarak üniversite enstitüleri, üniversitenin asıl yapısal unsurlarıdır. Enstitüler disiplinlerüstü doktora araştırmalarını yönetebilir. Üniversite enstitülerinin girişimci bir doğaları vardır; bunlar kendi personellerini istihdam edebilirler. Fakülteler ise temel eğitimden sorumludurlar.
- Girişimci üniversite, bilgi tekerlekleri aracılığıyla endüstri, özel Ar-Ge firmaları, yatırımcılar, profesyonel hizmet sağlayıcıları ve diğer üniversitelerle işbirliği yapan ağ üniversiteleridir.
- Girişimci üniversite uluslararası rekabetçi pazarda etkinlik gösterir. Buna bağlı olarak en iyi akademisyenler, öğrenciler ve endüstriyle

yapılacak en iyi araştırma sözleşmeleri için etkin bir biçimde rekabet yürütmek zorundadır.

- Politikacılar fırsat eşitliği politikaları sürdürmeye devam ettiklerinden, girişimci üniversitelerin çoğu kitle üniversiteleri olmaktan kaçınmaz. Ancak, bir önderlik rolü de oynamak istediklerinden en iyi ve en parlak öğrenciler ve öğretim üyeleri için özel olanaklar yaratmak zorundadırlar. Bundan dolayı, girişimci üniversiteler bir yandan üst düzey bilim insanlarının ihtiyaçlarına cevap verirken, öte yandan da kitlesel eğitim programlarının yapılmasını sağlayan “çift kanallı” üniversiteler olacaklardır.
- Girişimci üniversitelerde yaratıcılığın rolü gerçek konumuna kavuşmuştur ve tasarım fakülteleri bu üniversitelerde merkezi bir rol oynar.
- Girişimci üniversiteler kozmopolittirler; bunlar uluslararası bir ortamda etkinlik gösterir ve öğrenci ya da akademisyen çekmek ve şirketlerle araştırma anlaşmaları yapmak için uluslararası piyasada diğer üniversitelerle rekabet ederler. Tüm ders programlarında yeni ortak dil olan İngilizceyi kullanırlar. Girişimci üniversiteler geniş ve çeşitli bir öğrenci yelpazesine sahip “çokkültürlü” organizasyonlardır.
- Bu üniversitelerde araştırma ve geliştirmenin yanısıra bilginin kullanılması, üniversitenin üçüncü hedefidir. Üniversitede üretilen bilgi, herkese açık ya da telif hakkı tescil ettirilmiş olabilir. Eğitim, bilim insanları, bilimsel eğitim almış profesyoneller ve girişimciler yetiştirmek için sürdürülür.
- Eğer doğrudan finansmanın yerini dolaylı finansman almışsa ve devletin eğitim programlarıyla diplomalar üzerinde etkisi kalmamışsa, girişimci üniversiteler mevzuata giderek daha az bağımlı hale gelirler ve uç bir ihtimalle devletten tamamen kopabilirler. Araştırma ödenekleri politika tarafından belirlenen

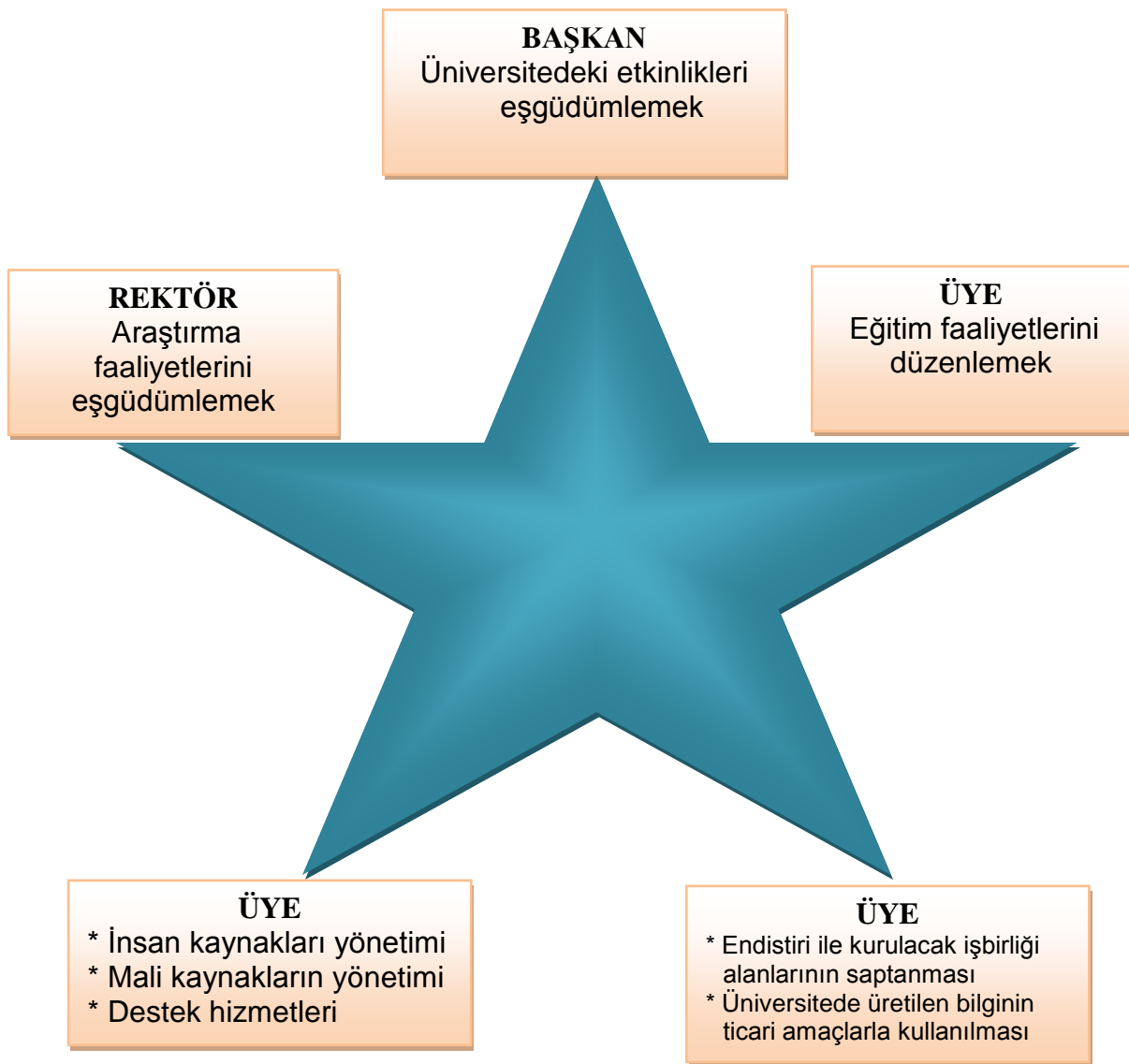
koşullar altında verildiklerinden bu “akademik özgürlüğü” geri getirmeyecektir.

Odabaşı'na göre (2005, 96), rekabet kurallarını benimseyerek, maliyet, verimlilik ve etkinlik konularına özen göstererek, sürekli gelişme ile bilgi üretimi ve bilgiyi yaymaya yönelik yenilikleri gerçekleştirerek girişimci üniversite olabilmenin tüm koşulları yerine getirilmiş olacaktır. Yine Odabaşı'na göre girişimci bir yapıya dönüşebilmek için, kültürel alt yapının değişmesi kadar, örgüt yapısının özellikle de yönetim yapısının ve unsurlarının da değişmesi gerekmektedir.

Girişimci üniversite diğer üniversite modellerindeki gibi, fakülte, yüksekokul ve enstitü şeklinde örgütlenme yerine, “üniversite entitüsü” olarak örgütlenmiştir. Üniversite enstitüleri disiplinlerarası ve disiplinler ötesi araştırma yapan araştırma ekipleri tarafından kurulur ve bu ekipler doğrudan yönetim kuruluna bağlı olarak “üniversite merkezleri” biçiminde örgütlenmişlerdir. Üniversite merkezleri lisansüstü derslerden sorumlu olan birimlerdir ve kendi kaynaklarını kendileri yaratarak endüstri kuruluşları ve şirketlerle işbirliği yaparak girişimci davranış sergilerler. Üniversite merkezleri dünyada araştırma yapan şirketler ve uluslararası projelerle işbirliği kurup ağlar oluşturarak rekabet ortamına girmek için uygun koşullar yaratırlar. Bu etkinliklerde bulunan bir üniversiteyi Wissema (2009, 152-153) beraberlik (cooperation) ve rekabet (competition) sözcüklerinin birleşmesiyle türetilen “berabet” (cooptition) kelimesi ile tanımlamıştır. Uluslararası düzlemde öğrenci, öğretim elemanı ve araştırma anlaşmaları rekabet temelli olarak bu enstitiler aracılığıyla gerçekleştirilir. Üniversitede üretilen bilginin ticari olarak değer yaratması ve yenilikçi teknolojileri üretmesi üniversitenin diğer üniversitelerle rekabet içine girmesini sağlayacaktır.

Girişimci üniversitenin örgütlenme biçimi de diğer üniversite modellerinden farklıdır. Wissema (2009,156-157), girişimci üniversitenin yönetim örgütlenmesini, beş üyeden meydana gelen “beş yıldız model” olarak tanımlamıştır. Bu modelde başkan üniversiteye yapılan yardımlardan, kamuya ve özel sektöre karşı üniversiteyi temsil etmekten sorumludur. Başkanın en önemli görevi ise üniversitedeki etkinlikleri eşgüdümlemektir.

Rektör ise araştırma faaliyetlerinin eşgüdümünden sorumludur. Diğer üyenin görevi eğitim faaliyetlerini düzenlemek ve dünyadaki eğitim yöntemlerinin üniversiteye girmesini sağlamaktır. Endistiri ile kurulacak işbirliği alanlarının saptanması ve üniversitede üretilen bilginin ticari amaçlarla kullanılmasının sağlanması, girişimcilerin yararlanacağı teknoparkların yönetimi bir diğer üyenin görevidir. Beş yıldızlı modelde son üyenin görevi ise insan kaynakları, mali kaynakların yönetimi ve destek hizmetleridir. Bu modelde yönetimde akademisyenlere yer verilmemiş, akademisyenler sadece enstitülerin ve fakültelerin yönetiminden sorumludur (Wissema, 2009, 156-157).



Şekil 4. Wissema'ya göre girişimci üniversitenin örgütlenme biçimi

Son dönemlerde üniversitelerde sadece girişimcilikle ilgili bilgi üretilmediği aynı zamanda girişimcilik eğitimi verildiği gözlenmektedir. Bunun nedeni, üretilen bilimsel bilgiden kazanç sağlamadır (Anderseck, 2004, 194). Bu şekilde üniversite öğrencilerinin buldukları bölgedeki şirketlere ürettikleri bilgiyi aktarmaları mümkün olacaktır. Böylece üniversite öğrencileri, iş dünyasının ve çevrenin bilinçlenmesine, değişimine ve teknolojik yeterliliklerinin artarak rekabetçi bir ortamın doğmasına katkı sağlayacaklardır.

Girişimcilik, üniversite ve çevre arasında olumlu bir etkileşim oluşturulmasını sağlarken aynı zamanda bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel yapısını etkilerler. Eğer üniversiteler, bölgenin kalkınmasına katkı sağlayabilecek bilgi endüstrisi parkları oluşturursa bölgedeki şirketlerin sayısı da artacaktır. Bu durma en iyi örnek ABD'deki Silikon Vadisi türündeki "Yenilikçilik Kümeleri" ve "Teknoloji Geliştirme Bölgeleri"dir. Bu bölgeler, üniversite-devlet-sanayi işbirliğine dayalı olarak kurulmuştur. Hindistan'daki Bangalore şehri ve Tayvan'ın çevresindeki iki üniversiteyle yakın bağ kuran Hsinch Science-Based Sanayi Parkı da üniversite-devlet-sanayi işbirliğinin güzel bir örneğidir (Odabaş, 2005, 93).

Girişimci üniversiteler, insan sermayesini artırarak, küresel bilgi ağları kurup bölgesel ihtiyaçları karşılayarak, işgücü talep ve ihtiyacını değiştirerek, kültürel gelişmeleri sağlayarak ve iyi öğrenciler için cazibe merkezi olarak bulunduğu bölgeye katkı sağlarlar (Parellada ve Bertran, 1999, 74).

Girişimci üniversitelerin en önemli amacı sadece eğitim öğretim verip iş arayan gençler yetiştirmek değil aynı zamanda iş yaratan gençler de yetiştirmektir. Girişimci üniversitenin bir diğer amacı da girişimcilik yönetimini disiplinler arası araştırma konusu haline getirerek, yeni şirketlerin gelişme dönemlerinde ortaya çıkan zorluklarla nasıl başa çıkılacakları konusunda deneyim kazandırmaktır. Son olarak girişimci üniversitenin amacını, üniversitede sadece temel araştırmalar yapmak değil, aynı zamanda toplum ve ekonomideki inovasyonun kaynağını ve yeni şirketler için iş fikirleri geliştirmelerini sağlamak şeklinde kısaca özetleyebiliriz (Schulte, 2004, 188)

Ulusal ve uluslararası şirketler üniversitelerde yapılan araştırmaları yakından izlemektedir. Üniversitelerde yapılan araştırmaları yayınlayan dergilerin aşırı biçimde ticarileşmesi, bilgiye serbest erişim sağlanması gerektiğini savunanlarca eylem yapılmasına neden olabilmektedir. Eğer üretilen bir bilgi lisans ya da patent alınabilecek bir projeye, inovatif bir etkinliğe dönüşmeden bir dergide yayınlanıyor ve herkese açılıyorsa, bu “üniversitede üretilen bilgiden faydalanamamak ve üniversitelerin rekabetçiliğini ve verimliliğini engelleyen bir unsur” anlamına gelmektedir. Şirketler; maliyetin artması, maliyet-faydanın düşük olması ve bilginin çok çabuk değişmesi sonucu araştırma laboratuvarları ve alt yapı yatırımlarından vazgeçmektedirler (Odabaşı, 2005, 96). Üniversiteler de şirketlerde yaşanan bu değişimlerden etkilenmekte ve üniversitelerde üretilen bilgi için koruma önlemleri almaktadırlar. Böylece üretilen bilgi için patent alıp buluş haklarını korumaya çalışmaktadır. Şirketler de ihtiyaçları olan bilgiyi üretmek için üniversitelerle işbirliği yapmakta, üniversitelere bağış ve yardım yapmaktansa iş ortaklıkları kurmaya çalışmaktadırlar. Tüm bunların sonucunda, üretilen bilgiden yaratılan gelirin girişimci üniversiteye geri dönmesi sözkonusu olmaktadır (Odabaşı, 2005, 96).

Kısaca ifade etmek gerekirse, üniversitelerde; hiyerarşik yapılardan yalın ve esnek yapılara; kaynak odaklılıktan fırsat odaklılığına; statüko korumacılığından atılımcılığa; akademik bürokrasiden akademik rekabet ve yaratıcılığa, savunmacı tepki vermeden proaktif tepki vermeye, fonksiyonlara odaklılıktan performans odaklılığına; tek tipleşmeden farklılaşmışlığa, bilgi aktarandan öğrenmeyi öğrenmeye, meslektaş merkezlikten öğrenci merkezliliğe, merkezi bürokratik yapı ve denetimden öz denetim ve hesap verebilirliğe, tekil olmaktan bütünleşik ağ sistemine girmeye doğru dönüşüm kaçınılmaz görünmektedir. Böyle bir dönüşüm sonucu; sürekli değişime açık ve buna uyum sağlayabilen esnek bir örgütsel yapı; girişimcilik kültürünün yayılması sonucu stratejik bakış ve uygulama; katılımcı ve demokratik karar alma sürecini benimsemiş, etkin yönetim becerilerini öne çıkartarak gerçek ve nesnel anlamda başarımların ölçümünü sağlayabilmede etkin roller oynamaktadır (Odabaşı, 2007, 127-128).

Üniversitelerin kuruldukları zamandan günümüze kadar, bulunduğu dönemin ekonomik, sosyal ve kültürel değerlerinden de etkilenecek amaç ve işlevlerinde, örgütlenme biçimlerinde ve yönetim yapılarında farklılıklar ortaya çıktığı gözlenmektedir. Wissema (2009, 29) her üç üniversite döneminin özelliklerini Çizelge 1'de özetlemiştir.

Çizelge 1. Tarihsel süreç içerisinde üniversitelerde yaşanan dönüşüm

Belirleyici Nitelikler	Ortaçağ Üniversiteleri (I.Kuşak Üniversite)	Modern Üniversiteler (II. Kuşak Üniversite)	Bilgi Toplumu Üniversiteleri (III. Kuşak Üniversite)
Hedef	Eğitim-Öğretim	Eğitim+Araştırma	Eğitim, Araştırma+ Bilginin Kullanımı
Rol	Hakikati Savunma	Doğayı Keşif	Değer Yaratma
Yöntem	Skolastik	Modern Bilim, Tek Bilim Dalı	Modern Bilim, Tek Bilim Dalı+ Disiplinler arası
Yaratılan	Profesyoneller	Profesyoneller+ Bilim İnsanları	Profesyoneller, Bilim insanları + Girişimciler
Yönelim	Evrensel	Ulusal	Küresel
Dil	Latince	Ulusal Diller	İngilizce
Örgütlenme	Uluslar, Fakülteler, Kolejler	Fakülteler	Üniversite Enstitüleri
Yönetim	Şansölye	Yarızamanlı Akademisyenler	Profesyonel Yönetim

Kaynak: Wissema, J.G. (2009). Üçüncü Kuşak Üniversitelere Doğru. İstanbul: Özyeğin Üniversitesi Yayınları.

Çizelge 1'de görüldüğü gibi üniversitelerin genel yönelimleri, yönetsel yapıları gittikçe farklılaşmaktadır. Ancak her üç dönemin üniversitelerinde de kilit kavram olarak özerkliğin ele alındığı ve tartışıldığı bir gerçektir. Ortaçağ üniversiteleri. Ortaçağ üniversiteleri yerel kiliselere karşı özerklik elde etmiş oldukları için ayrı bir hukuki varlık olarak kurumsal özerliğe sahip olduğunu söyleyebiliriz. Ancak mali açıdan yerel yöneticilerin

desteğine muhtaçtırlar. Modernite ile beraber özerklik kavramına yüklenen anlamlar değişmiş, ilk kez bilimsel, mali ve idari özerklik kavramları ortaya çıkmıştır.

Üç farklı üniversite yönetim modelinin de bilimsel özerkliği benimsediği ve üniversitenin olmazsa olmaz koşulu olarak kabul ettiği söylenebilir. Ancak kurumsal ve mali özerklik kavramı ise her üniversitenin bulunduğu ülkedeki toplumsal ve ekonomik değişmelere paralellik göstermiştir. Girişimci üniversitelerde ise özerklik kavramı; üniversitelerin ulusal ve uluslar arası alanda birbiriyle rekabet etmelerini sağlayan bir mekanizma olarak düşünülmekte ve devlete karşı daha özerk bir yapı sergilemektedir. Ancak girişimci üniversiteler de şirket mantığıyla yönetilen üniversitelerdir. Bilgi toplumunun ortaya çıkardığı girişimci üniversitelerde özerklik, üniversite dışından temsilcilerin yönetim organlarına alınması, yönetimin profesyonel bir uğraş olarak ele alınması ve devlet ile üniversite arasındaki ilişkilerde doğrudan mekanizmaların yerini dolaylı mekanizmalara bırakması sonucu daha bağımsız bir üniversite yapısının ortaya çıkması olarak ele alındığı söylenebilir.

Türkiye’de Üniversitelerin Tarihsel Gelişimleri ve Yönetim Modelleri

Türkiye’de yükseköğretim 11. yüzyılda Selçuklu Türklerinin Bağdat’ta kurmuş oldukları Nizamiye Medresesi ile başlar. Yükseköğretim tarihimizde medrese eğitiminden kopuş ve ilk laik eğitim kurumlarının kurulması 1773 yılında gerçekleşmiştir. Bu yılda İstanbul’da Mühendishane-i Bahri-i Hümayun, onu takip eden yıllar da Mühendishane-i Berri-i Hümayun kurulmuştur. Medresenin yanında laik yükseköğrenim veren kurumlar ilk kez 1827’de Tıbbiye ve 1834’de Harbiyenin kurulmasıyla gündeme gelmiştir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde Darülfünun 1863 de açılmıştır. Ancak Darülfünunun binası 1865’de yanmış ve bir süre eğitim öğretime devam edememiştir. Darülfünunun daha sonraki tarihlerde Darülfünun-u Osmani adıyla kurulmuş ve yine zaman içerisinde Darülfünun-u Şahane adını almıştır. Yeni kurulan Darülfünun-u Osmani’nin örgütsel yapısı da değişmiştir. Darülfünun-u Osmani, 1924’de, 493 sayılı Yasa ile İstanbul Darülfünuna

dönüştürülmüştür. Yönetimde meydana gelen değişiklikler sonucu, Darülfünun ismi zaman zaman değişmiştir (Baskan, 2001, 25).

Öğretim Birliği (Tevhid-i Tedrisat) Yasası 1924 yılında 430 sayılı çıkarılmış ve medreseler kapatılmıştır. Cumhuriyet döneminde tüzel kişiliğe sahip olan ve katma bütçe ile yönetilen İstanbul Darülfünunu tıp, hukuk, edebiyat, fen ve ilahiyat fakültelerinden oluşmaktadır. Ancak, bu kurum Cumhuriyet döneminde yapılan devrimleri desteklemediği ve yapılan değişimlere ayak uyduramadığı için 9 Mayıs 1933 tarihinde kapatılarak "İstanbul Üniversitesi"ne dönüştürülmüştür.

İsviçre'den Atatürk'ün direktifleri ile davet edilen Profesör Malche tarafından Darülfünun hakkında bir rapor hazırlanmış ve Darülfünun'un durumu ayrıntılı olarak incelenmiştir (Hirsch, 1998, 229-295). Malche'ye göre, üniversitenin gerçek anlamda işlevlerini yerine getirebilmesi için bilimsel anlamda özerk ve ayrı tüzel kişiliğe sahip olması gerekir. Darülfünun bu özelliklere sahiptir. Yine Malche'e göre üniversitenin idari ve akademik kadrolarının seçiminde siyasi iktidarın rol oynaması gereklidir. Bu düşüncesini siyasi iktidarın etkisinden kurtulmaya çalışırken zümre ve grup iktidarı ile karşılaşma tehdidi, bu tehdidin de genel kamu çıkarı göz önünde bulundurulduğunda siyasi iktidarın etkisine nazaran daha tehlikeli olduğu fikri üzerinden temellendirmektedir. Malche açısından üniversitenin yönetiminde ve denetiminde siyasi iktidarın Maarif Vekâleti aracılığıyla söz sahibi olması gereklidir. Malche rektörün üniversite dışından ve akademisyen olmayan kişiler arasından atanma usulünü benimsememektedir. Rektörün üniversite içerisinden seçilmesi gerektiğini ve bunun üniversitede yapılacak reformlar için ön koşul olduğunu ifade etmiştir. Ancak üniversitenin iç yönetimini ilgilendirecek idari konularda (bütçe, bakım, onarım ve yapım işleri vb.) "katib-i umumi" başkanlığında teşkilatlanmaya gidilebileceğini vurgulamıştır (Yavuz, 2012, 93).

Malche raporuna dayanarak kurulan İstanbul Üniversitesi bilimsel özerkliğini yitirmiştir. Üniversite doğrudan Maarif Vekaleti'ne bağlanmıştır. Özerlik ortadan kaldırılmış, rektör merkezli bir yönetim modeli

benimsenmiştir. 1933 reformu sonucu üniversite sisteminin merkezileştiğini söylemek mümkündür.

1933 yılında yapılan üniversite reformundan sonra kurulan İstanbul, İstanbul Teknik ve Ankara Üniversiteleri, İkinci Dünya Savaşından sonra çok partili döneme giren toplumun değişen gereksinim ve koşulları karşısında yetersiz kalmaya başlamışlardır. Toplumdaki hızlı gelişmelere ayak uydurmak için hazırlanan 1946 yılında 4936 Sayılı Üniversiteler Kanunu, “Üniversitelerarası Kurul” adı altında üniversiteleri yapısal bir bütünlük içinde toplamıştır. Milli Eğitim Bakanını üniversitelerin üst düzey yöneticisi olarak kabul eden bu yasa aynı zamanda bakana yükseköğretim kurumlarını denetleme yetkisini de vermiştir. Başka bir deyişle bu yasa, milli eğitim bakanlığına üniversiteler üzerinde vesayet yetkisi vermektedir. Bakanlık, üniversite kurullarının aldığı ve üniversitedeki idari ve akademik işleyişi düzenleyen kararların tamamını onaylamakla yükümlü kılınmıştır. Dolayısıyla, 4936 sayılı kanunun öngördüğü yönetim modelinin karakteristik özelliğini “vesayet altında özerklik” olarak değerlendirmek mümkündür (Yavuz, 2012, 100).

1950’li yıllarda bölgelerarası dengesizliği ortadan kaldırmak, yükseköğretimi Türkiye’de yaygınlaştırmak ve Türkiye’yi çağdaş uygarlık düzeyine taşımak için Türkiye’nin farklı bölgelerinde üniversite kurma politikası benimsenmiştir (Keleş, 1978, 2). Bu politikadan yola çıkılarak 1950-1960 arası İstanbul, Ankara, İzmir ve pek çok ilde yeni üniversiteler açılmaya başlanmıştır.

1960’lı yıllarda askeri müdahaleden sonra kurulan Milli Birlik Hükümeti, üniversitelere yönelik bir kısım yeni düzenlemeler yapmıştır. 1961 Anayasasının 120. Maddesinde üniversitelerin kendi seçtiği organlar tarafından yönetileceği ve öğretim üye ve yardımcılarının üniversite dışındaki makamlarca görevlerinden uzaklaştırılmayacağı hükme bağlanmıştır. Bu açıdan düşünüldüğünde; 1961 anayasası, yönetsel açıdan üniversitelere daha önce hiç tanınmayan bir hak vermiştir. O nedenle 1961 Anayasasının üniversitelere özerklik tanıyan bir özelliği olduğu söylenebilir (İnan, 1988, 27).

1960 ve 1973 yılları yükseköğretimde pek çok değişiklik yapılmıştır. 625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Yasası çıkarılmış ve bu yasaya dayanılarak özel yüksekokullar açılmıştır. Bu dönemde bir diğer değişiklik ise iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmanın bir plana göre gerçekleşmesi gerektiğinden yola çıkılarak planlı döneme geçiştir. Planlı döneme geçişin üniversiteler tarafından gerektiği gibi değerlendirilememesi, yükseköğretim sisteminde yeni düzenlemeler yapılması gerçeğini doğurmuştur. Buna dayanılarak 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu 1973'te yürürlüğe konulmuştur (Üniversiteler Kanunu Tasarısı Genel Gerekçe, 1972, 3).

1750 sayılı yasayla ilk kez yükseköğretimi planlamakla görevli "Yüksek Öğretim Kurulu" (YÖK) ve "Üniversite Denetleme Kurulu" adlarıyla iki kurul oluşturulmuştur. Yükseköğretim Kurulu Anayasa Mahkemesinin kararlarıyla iptal edilmiştir. Bu durum, üniversitelerin kalkınma planlarında öngörülen eğitilmiş insan gücünü yetiştirmek amacıyla işbirliğinin gerçekleştirilmesini ve yükseköğretimin bir çatı altında bütünleşmesini önlemiştir (Baskan, 2001, 28). Daha önceden var olan Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) da, yönetim açısından değişerek; 1960'lara göre sadece rektörler ve dekanların katıldığı kurula, 1973'deki değişikliklerle de rektörler ve her üniversiteden ikişer temsilcinin katıldığı kurula dönüşmüştür (Ataunal, 1993, 331-335).

1973-1981 arası dönemde 10 üniversite daha kurularak 9 olan üniversite sayısı 19'a yükseltilmiştir. Yeni açılan üniversiteler yeteri kadar planlanmadan ve adeta "sosyal hizmet kurumları" gibi gelişmekte olan kentlere açılması, bu üniversitelerin bir türlü istenen düzeye ulaşamamalarına neden olmuştur (Keleş, 1971, 3-30). Sonuç olarak, 1980'li yıllara girerken yükseköğretim sistemimizde reform kaçınılmaz bir ihtiyaç, merkezi bir kurum oluşturulması inkar edilemez bir zorunluluk haline gelmiştir (Kaptan, 1986, 1).

1981'den günümüze yükseköğretimin yönetimi: YÖK sistemi. 12 Eylül 1980 askeri müdahalesinden sonra yeni anayasa beklenmeden Yükseköğretim Kanunu çıkarılmış ve kanunda yükseköğretimin yönetiminde reform niteliğinde yeni değişikliklere gidilmiştir. 1982 Anayasası üniversite kurumunu, bilimsel özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla 1982 Anayasası üniversitenin idari özerkliğini kaldırmış,

üniversitelerin kendileri tarafından seçilen organlar eliyle yönetilmesi usulüne son vermiştir.

1982 yılından bu yana yürürlükte olan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu belki de üzerinde en çok değişiklik yapılan yasa olmuştur. 2547 sayılı Kanun'a ek ve değişiklik getirmek üzere 67 yeni yasal düzenleme yapılmış ve bunların 34 tanesi Prof. Dr. İhsan Doğramacı (1981 – 1992), dördü Prof. Dr. Mehmet Sağlam (1992 – 1995), on üçü Prof. Dr. Kemal Gürüz (1995 – 2003), dokuzu Prof. Dr. Erdoğan Teziç (2003 – 2007) ve yedisi Prof. Dr. Yusuf Özcan (2007-2011) döneminde yapılmıştır. Ayrıca 2547 sayılı Kanun'da ek ve değişiklik yapan mevzuat ile 14 adet kanun hükmü yürürlükten kaldırılmıştır (Serbest, 2011, 7) .

Türkiye'de yükseköğretim 1982 Anayasasının 130. ve 131. Maddeleri ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanuna dayanır. Anayasanın 130. maddesinde üniversitelerin kamu tüzel kişiliğine sahip ve bilimsel özerkliğe sahip olduğu belirtilmiş ve üniversitelerin devlet tarafından kanunla kurulabileceği, kar amacı gözetmemek şartı ile de vakıflar tarafından devletin gözetim ve denetimine tabi olarak kurulabileceği hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla Dünya'daki yükseköğretimdeki değişiklikler 1982 Anayasası açısından değerlendirilirse, amaçlarından biri de kar sağlamak olan girişimci üniversite açmaya doğru giden süreçte, Anayasada değişiklikler yapılması gerektiği söylenebilir. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununda ise Yükseköğretimin yönetimi “üst kurullar“ ve “üniversite, fakülte, enstitü ve yüksekokul organları”na verilerek Kıta Avrupası Modelinden Anglo-Sakson Modeli temel ilkelerine dayandırılmıştır.

Üst kurullar. Yükseköğretim yönetiminde üst kurullar “Yükseköğretim Kurulu (YÖK)”, “Yükseköğretim Denetleme Kurulu” ve “Üniversitelerarası Kurul” dur.

Yükseköğretim kurulu (YÖK). 2547 sayılı yasanın 6. maddesinde Yükseköğretim Kurumu “tüm yükseköğretimi düzenleyen ve yükseköğretim kurumlarının faaliyetlerine yön veren, bu kanunla kendisine verilen görev ve yetkiler çerçevesinde özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip bir kuruluş”

olarak tanımlamaktadır. Bu maddeye dayanarak Yükseköğretim kuruluna, yükseköğretim kurumları ile ilgili kararları almada özerklik verildiği ve kararları aldıktan sonra herhangi bir siyasi makamın onayına sunmadan kararları uygulama hakkı verildiği söylenebilir. Yüksek öğretim kurulu Cumhurbaşkanı tarafından, rektörlük ve öğretim üyeliğinde başarılı hizmet yapmış profesörlere öncelik vermek suretiyle seçilen yedi, Bakanlar Kurulunca temayüz etmiş üst düzeydeki Devlet görevlileri arasından seçilen yedi, Üniversitelerarası Kurulca, Kurul üyesi olmayan profesör öğretim üyelerinden seçilen yedi, kişiden oluşur.

Yükseköğretim kurulunun görevleri ise 2457 sayılı kanunda, fakülte, enstitü ve yüksekokul açılmasına karar vermek; Yükseköğretim kurumlarında eğitim - öğretim programlarının asgari ders saatlerini ve sürelerini belirlemek, üniversitelerin belirlediği öğrenci sayısı önerilerini inceleyip onaylamak, alınacak harca ait ilgili yükseköğretim kurumlarının önerilerini inceleyerek karara bağlamak, Yükseköğretim üst kuruluşları ile üniversitelerce hazırlanan bütçeleri tetkik ve onayladıktan sonra Milli Eğitim Bakanlığına sunmak, Rektörlerin disiplin işlemlerini kovuşturmak ve karara bağlamak şeklinde özetlenebilir. Görüldüğü gibi 2547 sayılı yasa Yükseköğretim Kuruluna çok geniş yetkiler vermiştir.

Yükseköğretim denetleme kurulu. Yükseköğretim Denetleme Kurulu, Yükseköğretim adına üniversiteleri, bağlı birimlerini, öğretim elemanlarını ve bunların faaliyetlerini gözetim ve denetim altında bulunduran, Yükseköğretim Kuruluna bağlı bir kuruluştur. Yükseköğretim denetleme kurulu, Yükseköğretim Kurulu tarafından önerilecek beş profesör üyeden, Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay tarafından gösterilecek üçer aday arasından Yükseköğretim Kurulu tarafından seçilip önerilecek birer üyeden, Genelkurmay Başkanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığınca seçilecek birer üye olmak üzere toplam 10 üyeden oluşur. Yükseköğretim denetleme kurulunun görevleri ise; üniversite ile ilgili konularda kanun ve yönetmelikleri hazırlamak, Üniversitelerarası Kurula danışmanlık yapmak ve Yükseköğretim kurumlarında, eğitim - öğretim ve diğer faaliyetlerin bu Kanunda belirtilen amaca ve ana ilkelere uygunluğunu Yükseköğretim Kurulunca hazırlanacak esaslara göre ve onun adına denetlemek olarak belirlenmiştir.

Üniversitelerarası kurul. Üniversitelerarası Kurul, üniversite rektörleri, Genelkurmay Başkanlığının Silahlı Kuvvetlerden dört yıl için seçeceği bir profesör ile her üniversite senatosunun o üniversiteden dört yıl için seçeceği birer profesörden oluşur. Üniversitelerarası kurulun görevleri; Yükseköğretim planlaması çerçevesinde, üniversitelerin eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetlerini koordine etmek, uygulamaları değerlendirmek, Yükseköğretim Kuruluna ve üniversitelere önerilerde bulunmak, teşkilat ve kadro yönünden ve Yükseköğretim Kurulu kararları doğrultusunda üniversitelerin öğretim üyesi ihtiyacını karşılayacak önlemleri teklif etmek, üniversitelerin tümünü ilgilendiren eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetleri ile ilgili yönetmelikleri hazırlamak veya görüş bildirmek şeklinde sıralanabilir.

Üniversite organları. 2547 Yükseköğretim Kanunu üniversite yönetimini senato, üniversite yönetim kurulu ve rektör olmak üzere üç temel organ üzerinden örgütlemiştir. 2547 sayılı kanunda senato akademik konularda, üniversite yönetim kurulu ise idari işlerde rektöre yardımcı olmakla görevlendirilmiş ve karar alma yetkileri kaldırılmıştır.

Rektör. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 13. Maddesinde üniversite rektörlerinin görevi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

1. Üniversite kurullarına başkanlık etmek, yükseköğretim üst kuruluşlarının kararlarını uygulamak, üniversite kurullarının önerilerini inceleyerek karara bağlamak ve üniversiteye bağlı kuruluşlar arasında düzenli çalışmayı sağlamak,
2. Her eğitim - öğretim yılı sonunda ve gerektiğinde üniversitenin eğitim öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetleri hakkında Üniversitelerarası Kurula bilgi vermek,
3. Üniversitenin yatırım programlarını, bütçesini ve kadro ihtiyaçlarını, bağlı birimlerinin ve üniversite yönetim kurulu ile senatonun görüş ve önerilerini aldıktan sonra hazırlamak ve Yükseköğretim Kuruluna sunmak,

4. Gerekli gördüğü hallerde üniversiteyi oluşturan kuruluş ve birimlerde görevli öğretim elemanlarının ve diğer personelin görev yerlerini değiştirmek veya bunlara yeni görevler vermek,
5. Üniversitenin birimleri ve her düzeydeki personeli üzerinde genel gözetim ve denetim görevini yapmak.

Görüldüğü gibi yasa üniversitelerde karar ve kararı uygulama yetkisini rektörlere vermiştir. Bu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunda, üniversitelerin hiyerarşik düzenin olduğu “Bürokratik Örgüt” anlayışı ile yapılandırıldığı şeklinde yorumlanabilir.

Yine 2547 sayılı yasanın 13. maddesine göre rektörlük seçimleri üç aşamadan oluşur. İlk aşamada öğretim üyelerinin aday olan profesörler arasından en fazla oyu alan altı aday YÖK’e gönderilmektedir. İkinci aşamada Yükseköğretim Kurulunun Genel Kurulunda yapılan seçimle bu aday sayısı üçe indirilmekte ve son aşamada ise; Cumhurbaşkanı bu üç adaydan birini rektör olarak atamaktadır. Vakıf üniversitelerinde ise Rektör seçimi mütevelli heyetleri tarafından yapılır. Rektörlerin görevleri ve yetkilerinin çok geniş olması, üniversitenin yönetimlerinin zaman zaman tek adam yönetime dönüşmesine neden olduğu söylenebilir. Ayrıca Rektörlerin Cumhurbaşkanı tarafından seçiliyor olması, rektörün bir bakıma devletin temsilcisi olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Üniversite senatosu. Üniversite senatosu, rektörün başkanlığında, rektör yardımcıları, dekanlar ve her fakülteden fakülte kurullarınca üç yıl için seçilecek birer öğretim üyesi ile rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokul müdürlerinden oluşmaktadır. Görevleri ise, üniversitenin eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetlerinin esasları hakkında karar almak, üniversitenin bütününe ilgilendiren kanun ve yönetmelik taslaklarını hazırlamak veya görüş bildirmek, Rektörün onayından sonra Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girecek olan üniversite veya üniversitenin birimleri ile ilgili yönetmelikleri hazırlamaktır.

Üniversite yönetim kurulu. Üniversite yönetim kurulu; rektörün başkanlığında dekanlardan, üniversiteye bağlı değişik öğretim birim ve alanlarını temsil edecek şekilde senatoca dört yıl için seçilecek üç profesörden oluşur. Görevleri ise; Yükseköğretim üst kuruluşları ile senato kararlarının uygulanmasında, belirlenen plan ve programlar doğrultusunda rektöre yardım etmek, faaliyet plan ve programlarının uygulanmasını sağlamak; üniversiteye bağlı birimlerin önerilerini dikkate alarak yatırım programını, bütçe tasarısı taslağını incelemek ve kendi önerileri ile birlikte rektörlüğe, vakıf üniversitelerinde ise mütevelli heyetine sunmak, üniversite yönetimi ile ilgili rektörün getireceği konularda karar almak, fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim kurullarının kararlarına yapılacak itirazları inceleyerek kesin karara bağlamaktır.

Yükseköğretimin finansmanı. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanuna göre yükseköğretim kurumlarının gelir kaynakları bütçe ödenekleri, özel gelirler (kurumlarca yapılacak yardımlar, alınacak harç ve ücretler, yayın ve satış gelirleri, taşınır ve taşınmaz malların gelirleri ve bağışlar, vasiyetler ve diğer gelirler) ve döner sermaye gelirleridir.

Ayrıca, aynı kanuna göre yükseköğretim kurumları yukarıda anılan gelirleri temin ederken ve kullanırken bazı vergi, harç ve masraflardan muaf tutulmuş ve böylece dolaylı bir gelir kaynağı yaratılmıştır. Yine 2547 sayılı Kanunla, yükseköğretim kurumları gelirlerini rasyonel, verimli ve ekonomik şekilde kullanmakla görevlendirilmişlerdir.

Anayasanın 130. Maddesi gereğince üniversitelerin hazırladıkları bütçeler; Yükseköğretim Kurulunca tetkik ve onaylandıktan sonra Millî Eğitim Bakanlığına sunulmakta ve merkezî yönetim bütçesinin bağlı olduğu esaslara uygun olarak işleme tâbi tutularak yürürlüğe konulup denetlenmektedir (İlyas, 2012, 88).

Türkiye’de yükseköğretim kurumlarının en önemli gelir kaynağı kamu kaynakları ya da başka bir deyişle bütçe ödenekleridir. 1980’li yıllarda % 80 dolayında olan bütçe ödeneklerinin toplam gelirler içerisindeki payı zaman içerisinde azalarak günümüzde yüzde 55-60’lar düzeyine gerilemiştir. Bu

gerilemenin temel sebebi döner sermaye gelirlerinde yaşanan artıştır. Döner sermaye gelirlerinin toplam gelir içerisindeki payı, 1990'lardaki yüzde 20'ler düzeyinden günümüzde yüzde 30'lar düzeyine yükselmiştir. Benzer bir gelişme özel gelirlerde de görülmektedir. Özel gelirler, 1990'lı yıllarda toplam gelirin yaklaşık yüzde 4'ünü teşkil ederken, günümüzde bu oran yüzde 10'un üzerine çıkmıştır (İlyas, 2012,90).

Yükseköğretimde akademik personel. Üniversitede çalışan tüm akademik personel öğretim elemanları olarak nitelendirilmektedir. Öğretim elemanları, öğretim üyeleri ve öğretim görevlilerini kapsamaktadır. Öğretim üyeleri profesör, doçent, yardımcı doçentlerden oluşurken; öğretim görevlileri okutman, araştırma görevlileri, uzman, çevirici, eğitim-öğretim planlamacılarından oluşmaktadır. Üniversitelerde profesör ve doçentler kalıcı kadroda (tenure), diğerleri ise geçici kadroda görev yapmaktadır.

Üniversitelerde öğretim üyesi kaynağı genelde "araştırma görevlileri" ve DPT tarafından desteklenerek yürütülen "Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı" dır. Araştırma görevlileri, 2547 sayılı yasanın 35. maddesine göre bağlı oldukları üniversitede yeterli öğretim elemanı bulunmaması durumunda araştırma ve doktora yapmak üzere yurt içi ve dışında başka üniversiteye görevlendirilebilmektedir. Ancak 35. maddeye göre görevlendirilen araştırma görevlileri doktoraları bittikten sonra kendi üniversitelerinde mecburi hizmetlerini yerine getirmek zorundadır.

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) ise Yükseköğretim Yürütme Kurulu'nun 23.03.2010 tarih ve 2010.9 sayılı Kararı ile uygulanmaya başlamıştır. ÖYP'nin amacı lisansüstü eğitim verme imkânına sahip olan yükseköğretim kurumlarının, araştırma görevlilerine lisansüstü eğitim yaptırarak, öğretim üyesi yetiştirilmesini sağlamaktadır. ÖYP kapsamındaki araştırma görevlileri 35. madde kapsamındakilere ek olarak eğitim süreleri boyunca proje ve seyahat ödeneğine sahip olmakta ve yurtiçi/yurtdışı kısa süreli görevlendirilebilmektedir. Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına araştırma görevlisi olmak üzere başvuran adaylardan lisans genel not ortalamasının %25'i ile Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş

Sınavında (ALES) ilgili alanda alınan puanın %60'ı ve varsa yabancı dil puanının %15'i alınarak yerleştirilmeleri gerçekleştirilmektedir.

Ayrıca 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 50/d maddesi gereğince, lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine ayrılan burslardan yararlanabilirler. Ancak lisansüstü öğrenimleri bittikten sonra sözleşmeleri de biten bu kişilerin akademik kariyerlerine nasıl devam edecekleri konusunda yasada herhangi bir açıklama yapılmamıştır.

2547 Yükseköğretim Kanunda, yükseköğretimin yönetimi merkezîyetçi ve bürokratik bir yapıya sahiptir. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, YÖK'e üniversitelere yönetsel ve mali konularda müdahale edebileceği geniş yetkiler vermiştir. Bu yapı hantal bir yönetime yol açmaktadır (Yavuz, 2012,145-146). 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununda dikkat çeken bir diğer önemli konu ise, öğretim üyeleri dışında üniversite personelinin yönetime katılma konusunda söz hakkı sahibi olmamalarıdır. Benzer şekilde Dölen (2010,115-116) 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile ilgili şu saptamalarda bulunmuştur.

1. Üniversitelerin ve bağlı birimlerin yönetim özerkliği yoktur. Yalnız üniversiteler tüzel kişiliğe sahip olup bağlı birimlerin tüzel kişilikleri yoktur. Üniversitelere bu koşullarda nasıl kullanılacağı belli olmayan bilimsel özerklik tanınmıştır.
2. Yükseköğretim kurumunun çeşitliliği ortadan kaldırılarak tümü üniversite çatısı altında toplandığı gibi üniversiteler de birer askeri birlik gibi görünerek eşitlenmiştir. Akademi, eğitim enstitüsü, teknik okul, konservatuar gibi özel amaca yönelik ve kendilerine özgü özellikleri olan öğretim kurumlarının üniversite çatısı altında toplanması ve bunların akademik kariyer içine sokulması büyük sıkıntılar yaratmış ve buradaki öğretim elemanlarına akademik unvan dağıtılmasıyla sonuçlanmıştır.
3. Üniversiteler ve fakültelerdeki tüm kurullar karar yetkisi olmayan ve sadece görüş bildiren kurullar haline getirilmiş, özellikle Fakülte kurulları üye sayısı sınırlanarak temsili ve dar bir kurul haline

getirilmiştir. Yöneticilerin seçimi bütünüyle kaldırılarak en alt düzeyden en üst düzeye kadar tüm yöneticiler için atama yöntemi getirilmiştir. Üniversitelerde belirli sınırlar içerisinde karar yetkisine sahip tek kişi atama yoluyla gelen Rektördür.

4. Yükseköğretim Kurulu ve Yüksek Denetleme Kuruluna büyük yetkiler tanınmıştır. Üniversitelerarası Kurulun yetkileri büyük ölçüde daraltılarak bunların önemli bir bölümü Yükseköğretim Kurulu'na aktarılmıştır. Yükseköğretim sistemi içerisinde özerkliğe sahip tek kuruluş Yükseköğretim Kurulu'dur.

Avrupa Birliği kapsamında yükseköğretimin yeniden yapılanması.

Bir ekonomik birlik olarak ortaya çıkan Avrupa Birliği (AB), ekonomik entegrasyonu sağlama ve bu konuda ortak bir Avrupa yaratma yolunda önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Ancak Birlik ülkelerinde ekonomik entegrasyonun yanı sıra entelektüel, kültürel, sosyal, bilimsel ve teknik alanlarda da bir ortaklığa hatta entegrasyona gitme arzusu bulunmaktadır (Öztürk, 2004, 74).

Avrupa Üniversiteleri, 20. yüzyılın ortalarından itibaren küreselleşmenin de etkisiyle çağın değişen koşullarına ayak uyduramadıkları için bir duraklama dönemine girmişlerdir. Değişen çağın koşullarına ayak uydurabilen ABD Üniversitelerinde ise durum Avrupa Üniversitelerinden farklıdır. Dünyanın en rekabetçi bilgi tabanlı ekonomik gücü haline gelmeyi hedefleyen Avrupa Üniversiteleri aşırı merkeziyetçi bir yönetim, kısıtlı idari ve mali özerklik, düşük ve azalan kamu kaynakları ve alınamayan öğrenci harçları, eğitimde verimsizlik; çok düşük mezuniyet oranları ve uzayan eğitim süreleri, araştırmalarda verimsizlik gibi temel sorunlarla mücadele etmek zorunda kalmıştır (YÖK, 2007, 28).

Avrupa Üniversitelerinin yükseköğretim sistemlerinin birbirinden farklı olması, birbirleri ile uyumlaştırılmaları, yakınlaştırılması ve uzun dönemde ortak bir Avrupa Yükseköğretim Alanı (European Higher Education Area) oluşturulmasını zorunlu hale getirmiştir.

AB ve çevresindeki ülkeler için ortak bir Avrupa Yükseköğretim Alanı'nın (AYA) oluşturulması; hizmetlerin serbest dolaşımının önündeki engellerin, diplomaların karşılıklı olarak tanınması ve akreditasyon mekanizmalarının oluşturulması yoluyla kaldırılması, öğrenci hareketliliğinin artırılması ve ortak bir "Avrupalı" bilinç ve kültürünün oluşturulması, üniversiteler arasında işbirliği yoluyla bilim ve teknolojiye rekabet gücünü geliştirilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır (YÖK, 2007, 28).

1998 yılında Fransa, İtalya, İngiltere, Almanya eğitim bakanları yüksek öğretimin Avrupa ülkelerinde uyumlulaştırılması ve birbiriyle kıyaslanabilir hale getirilmesi için "Sorbonne Bildirgesi" imzalamışlardır. Bu bildirgenin ardından 1999 yılında 29 Avrupa ülkesinin Eğitim Bakanları aynı amaçla "Bologna Bildirgesi"ni imzalamışlardır.

Bologna Süreci, 2010 yılına kadar rekabet gücü yüksek ve bilgi temelli bir Avrupa ekonomisi için öğrenci ve öğretim elemanı hareketliliğini sağlamak, ulusal eğitim alanlarını birbiri ile karşılaştırılabilir kılmak, tüm süreci iç ve dış paydaş katılımı ile sürekli denetleyen ve izleyen Avrupa Yüksek Öğretim (EHEA-AYA) ve Araştırma Alanlarını (ERA) oluşturulmasını hedefleyen süreçtir. Türkiye bu sürece 2001 yılında Prag Bildirgesi ile resmen katılmıştır.

Bologna Süreci'nin hedefi, bilgi temelli ekonomi yaratarak yükseköğretim ve araştırma alanlarının çekiciliğini artırmak, nitelikli beyin gücü göçüne engel olmak ve yükseköğretim alanına öğrencileri çekebilmektir. Bologna Sürecinin bir diğer hedefi mezunların kazandıkları nitelikler veta yetrillikleri karşılaştırılabilir duruma getirmektir. Bologna süreci, Yükseköğretim kurumlarında iç ve dış paydaşların katılımı ile iç ve dış kalite güvencesi sistemleri kurma, öğretim programları geliştirme ve öğrenci iş yüküne dayanan ortak bir kredi toplama, biriktirme ve transfer sistemine geçiş (ECTS - Avrupa Kredi Transfer Sistemi) gibi sistemleri içermektedir (Edinsel, 2008, 8).

Üniversitelerde Katılım Süreci

Katılma, kişilerin, kendilerini grup hedeflerine katkı sağlamaya ve hedefler için sorumlulukları paylaşmaya teşvik eden, grup çalışmalarına

zihinsel ve duygusal olarak iştirak etme sürecidir (Benolier ve Somech, 2010, 290). Katılımcı yönetim ise çalışanların, doğrudan doğruya ya da temsilcileri aracılığıyla, kararlara söz ya da oy hakkı ile katılmalarıdır (Crane, 2009,44).

Demokratik uygulamalarda vazgeçilmez temsil araçlarından biri seçimlerdir. Demokrasi, toplumu oluşturan bireylerin seçim sonrası da temsil haklarını da kullanabilmelerini gerektirir (Çapoğlu, 1994, 67). Çünkü, toplumlar sadece seçim yaparak demokrasiyi garanti edemezler. Seçim dışındaki etkinliklerle yönetime katılmaları da demokrasinin gereklerindedir (Daver, 1968, 198).

Türkiye’de rektör atamalarındaki mevcut uygulamaya göre, öğretim üyelerince yapılan seçimde en yüksek oyu alan 6 aday, YÖK tarafından 3’e indirilmekte ve Cumhurbaşkanı’na sunulmaktadır. Cumhurbaşkanı, üç kişiden birini rektör olarak atamaktadır. Mevcut rektör ataması uygulaması, öğretim üyelerinin görüşlerini dikkate almadığı gerekçesiyle toplumun farklı kesimlerince eleştirilmekte ve kamuoyunca sürekli tartışılmaktadır.

Üniversitelerde rektörlük seçimleri, her ülkenin kendi ideolojisi, akademik gelenekleri, demokrasiyi algılayış şekilleri gibi çeşitli faktörlerin etkisiyle şekillenmiştir. Avrupa’da ve dünyanın birçok ülkesinde üniversitenin lideri olan başkan veya rektör, bir kurul veya kişi tarafından görevine atanır. Bazı ülkelerde ise üniversite liderleri atanmaktan çok genellikle kurum içindeki bir kurulun üyelerinin veya öğretim üyelerinin oylarıyla seçilmektedir. Çizelge 2’de dünyadaki farklı ülkelerde rektörlük seçimlerinin nasıl yapıldığı verilmiştir.

Avusturya ve Hollanda gibi ülkelerde başkan atayan kurulun tamamı dışarıdandır. İsveç’te rektör hükümet tarafından atanmaktadır. Yunanistan’da öğretim üyeleri, öğrenciler ve diğer personel tarafından seçilir; Slovenya’da rektör öğretim üyeleri ve öğrenciler tarafından seçilir; Danimarka ve İngiltere’de üniversite başkanını atayan kurulun üyelerinin çoğu dışarıdandır. Diğer bazı Avrupa ülkelerinde ise yükseköğretim kurumunun başkanı kurum tarafından seçilir veya tavsiye edilir fakat bu seçim veya tavsiye, hükümet (Çek Cumhuriyeti’nde ve Slovakya’da Cumhurbaşkanı) tarafından onaylanmalıdır (Eurydice, 2008).

Çizelge 2. Bazı ülkelerde üniversite rektörünü belirleme süreci

Ülke	Üniversite Rektörünü Belirleme Süreci	Hükümet Onayı	Görevi Süresi	Yeniden Atama
Seçim Yapan Ülkeler				
Finlandiya	Akademik Kadro ve Birim Yöneticileri	Hayır	5	Evet
Fransa	Kurul ve Konsey	Hayır	5	Hayır
Japonya (ulusal)	Akademik Kadro	Evet	4	Değişik
Kore (ulusal)	Devamlı Statüde Öğretim Elemanları	Evet	4	Değişik
İsviçre	Senato ve Geçici Komite	Evet	5	Evet
Türkiye	Öğretim Üyeleri	Evet	4	Evet
Atanan Ülkeler				
Avustralya	Üniversite Konseyi (Çoğu üye dışarıdan)	Hayır	5-7	Evet
İrlanda	Yönetim Kurulu (Yaklaşık %50 üye dışarıdan)	Hayır	10	Hayır
Hollanda	Danışma Kurulu (5 üye Bakanca atanır)	Hayır	4	Evet
İsveç	Yöneticiler Kurulunun (Mütevelli Heyet) önerisiyle Hükümet	Evet	6	Evet
İngiltere	Yöneticiler Kurulu (çoğu üye dışarıdan)	Hayır	7	Evet
ABD (kamu)	Eyalet Hükümetlerinin (valinin) Üyelerini Atadığı Mütevelli veya İdare Heyeti	Hayır	Değişik	Değişik
2003'te Reform Yapan Ülkeler (Eskiden Seçim Yapanlar)				
Avusturya	Senatonun önerdiği üç aday arasından, üyeleri dışarıdan olan Üniversite Konseyi	Hayır	4	Evet
Danimarka	Üyelerinin çoğu dışarıdan olan Kurul	Hayır	4	Evet
Norveç	Dışarıdan üyelere sahip Yürütme Kurulu Bakan'a öneride bulunur, Bakan atar.	Hayır	3-4	Evet

Kaynak OECD. (2003). *Education Policy Analysis*. Paris: OECD. 29 Şubat 2008 tarihinde erişilmiştir: <http://www.oecd.org/dataoecd/0/20/35747684.pdf>

ABD üniversitelerinde yönetici seçimi temelde mütevelli heyet (board of trustees) kararlarına dayanır. Atanan rektör üniter bir sistem içerisinde üniversiteyi yönetir. Bütçe, eğitim politikaları, yeni programlar hakkında karar verme, uzun vadeli planlar mütevelli heyetine karşı sorumlu olan rektör tarafından yürütülür. ABD üniversite sisteminde akademisyenlerin yönetime katılmaları, eğitimle ilgili konular dışında yoktur. Rektör gibi rektör yardımcıları, dekanlar da atama ile gelir ve aynı yöntemle görevden alınırlar. Sistem dikey ve hiyerarşiktir. ABD yükseköğretim felsefesine göre seçimle gelen yöneticiler zayıf liderlerin göreve gelmesiyle sonuçlanmaktadır (Rosovosky, 2003, 286).

Çoğu Avrupa ülkesinde rektörlük rekabete açıktır. Avrupa üniversitelerinde geleneksel olarak, üniversite rektörlerinin yetkileri sınırlıydı fakat kurumsal özerkliğin artmasıyla birlikte rektörlerin yetkileri de artırılmıştır.

Rektör, kurumun hukuksal ve mali antlaşmalarına imza atar ve kurumun stratejik etkinliklerini planlar. Yükseköğretim kurumlarının günlük işlerinin yürütülmesinde, rektör vekilleri, rektör yardımcıları, genel sekreter, öğrenci işleri ve mali işlerden sorumlu kişiler görev alır. Son zamanlarda OECD ülkelerinde üniversite yönetim yapılarında birtakım değişimler yaşanmaktadır. Örneğin, birçok Avrupa ülkesinde kurum liderlerinin yönetim otoritesini güçlendirmeye dönük uygulamalar gözlenmekte, gücün rektöre ya da diğer yöneticilere aktarılması gündeme gelmektedir (Eurydice, 2008, 18). Bu durum, geleneksel meslektaş kurullarının ve öğretim elemanlarının otoritelerinin kaybolmasına, geleneksel katılımcı yönetim anlayışından uzaklaşılmasına yol açmaktadır. Bir yandan kurum içinde rektörün yetkileri artarken, rektörün hesap verdiği “Mütevelli Heyeti” türü kurullarda üniversite dışından işletmelerden, endüstriden, yerel yönetimlerden ve mezunlardan seçilerek gelen üyelerin ağırlığı artmaktadır. Bu uygulamanın, üniversite ve ekonomi ilişkilerini geliştirmeye, kurumsal etkinliği sağlamaya, ek kaynak temin etmeye, bölgesel ekonomik kalkınmaya ve toplumsal gelişmeye yardımcı olması beklenmektedir. Diğer yandan ise, bu durumun üniversitede görece akademik ilgilerin azalmasına neden olacağı ve daha çok dışsal ilgileri öne çıkaracağı da ileri sürülmektedir. Bu tür değişimler, kurumlarda bir gerilim ve tartışma ortamı meydana getirmektedir (OECD, 2003, 37).

Üniversitelerde yöneticilerin seçimle göreve gelmesi kendi başına demokratik bir yapının varlığını kanıtlamaz. Üniversitelerin demokratik olabilmesi için üniversite yönetimlerinin aldığı kararlara tüm öğretim üyelerinin katılımı gereklidir.

Türkiye’de mevcut yapılanmada üniversitelerde alınan kararlara katılım kurullar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bu kurullar, senato, üniversite yönetim kurulu, fakülte kurulu ve fakülte yönetim kuruludur. Bu kurullar üniversite öğretim üyeleri arasından atanan ve/veya seçilen kişilerden oluşmaktadır. Üniversite yönetiminin aldığı kararlarda, öğretim görevlilerinin, okutmanların, öğretim yardımcılarının, öğrencilerin ve idari personelin kendilerini ilgilendiren konularda oy hakkı bulunmamaktadır.

Üniversitelerde Özerklik

Özerklik kavramı farklı yazarlarca farklı şekillerde tanımlanmıştır. Yayla'ya göre (2008,180) özerklik; bir kurumun idari yapılanma içinde hiyerarşik olarak bağlı olduğu ana/merkez kurum(lar) karşısında, idari ve mali alanda nispi bir bağımsızlığa sahip olması, faaliyetlerini ve işleyiş biçimini seçmekte, gelirlerini nasıl harcayacağını belirlemede ve iç işleyişinde kısmi bir özgürlüğe/ serbestliğe sahip olması durumudur. Korkut'a (2001) göre özerklik; kendi kendini yönetmek yetkisi, hakkıdır. Özerklik; kurumların kendi öz sorumlulukları altında ve ülke yararları doğrultusunda, kendi hizmetlerini düzenleme hakkı olarak ifade edilebilir. Özerk kuruluşlar kendi kararlarını alma ve aldıkları kararları uygulama imkan ve hakkına sahiptirler (Tortop, 1996, 3).

Üniversitelerde özerklik ise özellikle son dönemlerde uluslararası arenada çok yoğun bir şekilde tartışılmaktadır. 2001 yılında Avrupa Yükseköğretim Kurumları temsilcilerinin bir araya gelerek yayınladıkları "Salamanca Bildirgesi"nde üniversitelerde özerklik ve hesapverebilirlik kavramları dile getirilmiş, üniversite yönetimlerinin özgürleştirilmesi ve adil bir finansal yapı oluşturulması için ülkelerde yeni yasal düzenlemeler yapılması gerektiği vurgulanmıştır (Estermann ve diğerleri, 2011, 8) .

2003 yılında Berlin'de yapılan "Graz Bildirgesi"nde ise üniversitelerin stratejik yönetim kapasitelerini ve kurumsal kaliteyi arttırarak, paydaşlar ve öğrenciler ile yakın işbirlikleri içerisinde yeni reform uygulamaları yapmaları gerektiği üzerinde durulmuştur (Estermann ve diğerleri, 2011, 8).

Uluslararası düzlemde yükseköğretim sistemi ve özerlikle ilgili konuların ele alındığı en önemli bildirme ise 2007 yılında yayınlanan "Lizbon Deklerasyonu"dur. Lizbon Deklerasyonu'nda özerkliğin dört önemli bileşeninden söz edilir (Estermann ve diğerleri, 2011, 9). Bunlar:

1. Akademik özerklik (öğretim ve araştırma yöntemlerine, uygulayacağı programın amaç ve kapsamına öğretim elemanlarının kendilerinin karar verebilmesi)
2. Mali özerklik (üniversitelerin fon edinimi ve tahsisi, öğrenim ücretleri konusunda karar verebilmesi, kaynak yaratabilmesi)

3. İdari özerklik (karar alma organlarını veya kişileri seçmek, üniversite yapılanmasını kurmak)
4. Personelin özerkliği (öğretim üyelerinin atama ve görevde yükselmeleri, emeklilikleri, sözleşmeleri konusunda tam sorumlu olmak.)

Son olarak 2009 yılında yayınlanan “Prague Deklerasyonu”nda ise üniversitelerin topluma daha iyi hizmet verebilmeleri, kendi özel kurumsal misyonları ve profilleri doğrultusunda personelin seçimi ve eğitimi, yöneticilere üniversitenin iç yapısını düzenlemesine izin veren liderlik davranışı sergileyebilecekleri yeni yasal düzenlemeler yapabilmeleri için güçlendirilmiş bir özerkliğe ihtiyacı olduğu tekrar dile getirilmiştir (Estermann ve diğerleri, 2011, 9).

Avrupa Üniversiteler Birliğince Estermann ve diğerleri tarafından (2011) Avrupadaki ülkelerin özerklik düzeylerini ortaya koymak ve birbirleriyle karşılaştırmak amacıyla yapılan çalışmada idari, mali, akademik ve personelin özerklikleri üzerine göstergeler oluşturulmuştur. Bu göstergeler Çizelge 3’de verilmiştir.

Avrupa Üniversiteler Birliğince hazırlanan çalışmada üniversitelerin; yöneticilerin seçim yöntemi ve kriterleri, yöneticilerin görevden alınma şekli, yönetim organlarına dışarıdan üye seçilmesi, akademik yapılanma üzerinde karar verme kapasitesi ve iç işleri ile ilgili yasalar çerçevesinde düzenlemeler yapabilmesi idari özerklik kapsamında; kamu fonlarının miktarı ve süresi, kaynak yaratabilmesi, ödünç para alabilmesi, kendi gayrimenkullerine sahip olabilmesi ve öğrenci ücretlerini belirleyebilme kapasitesi mali özerklik kapsamında; akademik personelin işe alım, görevden ayrılma, görevde yükselme ve maaşlara karar verme sürecinde bağımsız olması personel özerkliği kapsamında ve son olarak öğrenci sayılarını belirleyebilme, öğrencilerini seçme, açılacak ve kapatılacak programlara karar verebilme, lisans programlarının içeriğini belirleyebilme gibi konular akademik özerklik kapsamında değerlendirilmiştir.

Çizelge 3. Avrupa Üniversiteler Birliğine göre üniversitelerin özerklik göstergeleri

İdari Özerklik	Mali Özerklik	Personel Özerkliği	Akademik Özerklik
Yöneticilerin seçim yöntemi	Kamu fonlarının miktarı ve süresi	Akademik personelin işe alım sürecinde karar verici olma	Öğrenci sayılarını belirleme konusunda karar verme kapasitesi
Yöneticilerin seçim kriterleri	Kaynak yaratabilmesi	Akademik personelin maaşlarına karar verme kapasitesi	Öğrencileri seçme kapasitesi
Yöneticilerin görevden alınma şekli	Borçlanması	Akademik personelin görevden alınma konusunda karar verme kapasitesi	Açılacak programlara karar vermek
Yöneticilerin görev süreleri	Kendi gayrimenkullerine sahip olabilmesi	Akademik personelin görevde yükselmesi konusunda karar verme kapasitesi	Kapatılacak programlara karar vermek
Yönetim organına dışarıdan üye seçilmesi	Öğrenci ücretlerini belirleyebilme kapasitesi		Öğretim dilini seçme kapasitesi
Akademik yapılanma üzerinde karar verme kapasitesi			Kalite güvence mekanizmaları ve sağlayıcılarını seçme kapasitesi
İç işleri ile ilgili yasalar çerçevesinde düzenlemeler yapabilmesi			Lisans programlarının içeriğini belirleyebilme kapasitesi

Kaynak: Estermann, T., Nokkala T. and Steinel M. (2011). *University Autonomy in Europe II. Belgium: European University Association.*

Yine sözkonusu çalışmada belirlenen özerklik göstergeleri üzerinden 28 dünya ülkesinin özerklik düzeyleri belirlenmiş ve birbirleri ile karşılaştırılması yapılmıştır. Yapılan sıralamaya göre; İngiltere, Danimarka ve Finlandiya idari özerklik açısından ilk sıralarda yer alırken Türkiye ise 27. sırada yer almıştır. Mali özerklik açısından ilk üç ülke Lüksemburg, Estonya

ve İngiltere iken, Türkiye 23. ülkedir. Personel özerkliği açısından Estonya İngiltere ve Çek Cumhuriyeti ilk üç sıradayken, Türkiye 21. ülkedir. Son olarak İrlanda, Norveç ve İngiltere akademik özerklik açısından ilk sıraları paylaşırken Türkiye sıralamada 25. ülke olarak değerlendirilmiştir.

Yapılan çalışma dünya ülkeleri ile karşılaştırıldığında Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarının idari, mali, personel ve akademik özerklik açısından pek de iyi durumda olmadığını göstermektedir. Özellikle idari özerklik açısından Türkiye'nin 28 ülke içerisinde 27. sırada yer alması ve yine akademik özerklik açısından 28 ülke içerisinde 21. sırada yer alması Türkiye'de yükseköğretimin özerklik göstergeleri üzerinden yeniden yapılanması gerektiği şeklinde yorumlanabilir.

Üniversitelerin özerk olup olmadığının belirlenmesi için somut özerklik ölçütlerine ihtiyaç vardır. Bu amaçla OECD üniversite özerklik ölçütlerini aşağıdaki şekilde tanımlamıştır (YÖK, 2007, 21).

1. Gayri menkul ve diğer donanımların mülkiyetine sahip olabilmek,
2. Borçlanarak fon yaratabilmek,
3. Yaratılan kaynakları, kendi amaçları doğrultusunda bağımsız harçayabilmek,
4. Akademik program ve ders içeriklerini belirleyebilmek,
5. Akademik personelin işe alınmasına ve işten çıkarılmasına karar verebilmek,
6. Çalışanların ücretlerini belirleyebilmek,
7. Öğrenci kontenjanlarını belirleyebilmek,
8. Öğrenci harçlarını belirleyebilmek,

Üniversite özerkliğini tanımlayan bu sekiz ölçütten beşinin mali, ikisinin akademik, birinin idari özerkliğe ilişkin olduğu ve üniversite özerkliğinin büyük oranda, mali özerlikle ilişkilendirildiği gözlenmektedir (YÖK, 2007).

Belirlenen özerklik ölçütlerini karşılaştırma yapabilmek için 1980 yılında Institutional Management in Higher Education (IMHE) tarafından 12 OECD ülkesindeki 52 yükseköğretim kurumunda yönetimle ilgili konularda kararların alınma şekli dikkate alınarak Göreceli Özerklik Endeksleri belirlenmiş ve bu yolla ülkelerin Bağlı Özerklik Ölçütleri hesaplanmıştır. Ülkelerin “Bağlı Özerklik Endeksi” ne göre sıralamaları şöyledir (Gürüz, 2001, 36):

Çizelge 4. Üniversitelerin “Göreceli Özerklik Endeksi” ne göre sıralaması

Ülke	Bağlı Özerklik Endeksi
1. İngiltere (Üniversiteler)	100
2. Belçika (Özel Üniversiteler)	93
3. İrlanda	87
4. İtalya (Özel Üniversiteler)	73
5. İngiltere (Teknik Okullar)	60
6. İsveç	59
7. İtalya (Devlet Üniversiteleri)	46
8. Norveç	45
9. Danimarka	43
10. Hollanda	43
11. Fransa	42
12. Avusturya	32
13. Federal Almanya	29
14. İsviçre (Kantonal Üniversiteler)	29
15. İsviçre (Federal Üniversiteler)	20

Bu sıralamaya göre, özerklik konusunda ilginç bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Birleşik Krallık gibi rektörleri atama ile göreve gelen üniversiteler (İngiltere, İskoçya, Galler, Kuzey İrlanda) rektörleri seçimle gelen ve kurullarında oylama yapılarak yönetilen üniversitelerden daha çok özerkliğe sahip görünmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde yöneticilerin atama ya da seçimle göreve gelmeleri, yöneticilerin atama ya da seçimle göreve gelmeleri yönetsel özerkliğin belirleyicisi gibi görünmemektedir (Korkut, 1993, 124).

Dünyada, üniversitede özerklik genel olarak “yönetsel özerklik” ,“mali özerklik” ve “bilimsel özerklik” olarak ele alınmaktadır.

Yönetsel özerklik. Yönetimde özerklik (idari özerklik), kurumun kendi kuralları içerisinde yürütülecek her türlü etkinliği uygulama yetkisine sahip

olma yeteneği için kullanılan bir terimdir. Üniversitelerin yönetsel özerkliği ise üniversitenin kendi üyelerinin demokratik usulle oluşturdukları organlar eliyle yönetilmesi ve denetlenmesi ile üniversite organlarının öğretim üyeleri ve yardımcılarının üniversite dışındaki makamlar tarafından hukuki meşruiyeti olan bir gerekçe olmaksızın görevlerinden uzaklaştırılmaması olarak tanımlanabilir (Korkut, 1993, 54).

Yönetimde özerkliği kısaca, üniversitenin kendisinin merkezi yönetimin müdahalesi olmaksızın serbestçe karar alıp uygulayabilmesi olarak tanımlamak mümkündür. Yönetsel özerkliğin yönetimin seçilme ve görevden ayrılma şekilleri, serbestçe karar alabilmesi ve uygulayabilme yetkisi ve üniversitede çalışan herkesin yönetime katılımı gibi koşullarının olduğu söylenebilir. Yönetsel özerklikte bir diğer önemli konu ise yönetimin denetime açık olmasıdır (Hambleton ve Hoggett, 1996, 55).

Yönetsel özerklik, üniversitenin öğrenci seçme, akademik unvan verme, kendi personelini işe alma ve başka kurumlarla istediği gibi işbirliğine gitme gibi hususlarda kendi seçtiği organlar eliyle yönetilme bağımsızlığını da ifade eder (Küçükcan ve Gür, 2009, 48).

Mali özerklik. Mali özerklik, özerk kuruluşların ayrı mal varlığına ve gelir kaynaklarına sahip olabilmelerini ve kanunların öngördüğü şekilde kendisinin kararlarına dayanarak harcama yapması şeklinde tanımlanabilir (Kalabalık, 1998, 614). Üniversitede mali özerklik ise, üniversitelerin kendi mal varlığına sahip olması ve kanunların izin verdiği ölçüde harcama yapabilme yetkisi ile ilişkilendirilebilir. Üniversiteler ayakta kalabilmek için gerekli mali imkanları tam olarak karşılayamadıkları için Dünya'daki hiçbir üniversite tam olarak mali özerkliğe sahip değildir. Üniversitenin kaynakları değişen oranlarda devlet tarafından karşılandığı için, üniversitelerin özerklik anlayışı mali çerçevede tüzel kişiliğe sahip olmalarıyla açıklanır. Başka deyişle, üniversiteler devletin kontrolü altında bütçesini serbestçe düzenler ve yönetir (Korkut, 2001, 68).

Mali özerklik kurumların farklı kanallardan gelirler oluşturmalarını, gelirlerini ve varlıklarını kendi amaçlarına uygun bir biçimde kullanabilmelerini

ve esnek bir bütçe sistemine sahip olmalarını öngörür (YÖK, 2007,19). Bu açıdan mali özerklik, kendi bütçesini hazırlama, kendi mâli kaynaklarını oluşturma ve kendi mâli kaynaklarını kullanma olmak üzere üç boyutlu olarak düşünülebilir (Yıldırım, 2010).

Neoliberal yükseköğretim politikaları çerçevesinde mali özerklik idari ve akademik özgürlükten ayrı bir biçimde ve üniversitelerin kaynak yaratma potansiyellerini harekete geçirerek kazandırabilecekleri bir özerklik türü olarak tanımlanmıştır. Oysa üniversite özerkliğinin kurumun kendi faaliyetleri ile ilgili politikalarını oluşturmada devlet ve toplumun diğer tüm güçleri karşısında bağımsız olması ile ilgili olduğunu savunan görüşler de vardır (Ünal, 2011,105). Bu görüşü savunan akademisyenlere göre; kaynak sağlamak için talebe yönelik üretim yapmak zorunda kalan, kendi araştırma gündemini ve öğretim programını akademik ihtiyaçlara göre belirleme serbestisi olmayan üniversitenin ne piyasadan ne de devletten bağımsız olması yani özerk olması beklenemez (Ünal, 2011,105).

Tüm bu eleştirilere rağmen Dünya'daki pek çok üniversitede mali özerkliğin artırılabilmesi için devlet-sanayi ilişkileri yeniden düzenlenmeye çalışılmaktadır. Devletler, üniversitelere mali konularda, desteğini azaltıp, üniversitelerin özerkliklerini genişletmektedir. İdari, akademik, konularda yönetim ve denetim görevlerini ise ara kurullara (buffer bodies) devretmekte, hesap verebilirlik (accountability) ve kalite güvence (quality-assurance) gibi sistemleri de hayata geçirmektedir. Aynı şekilde üniversitelerin mali ve idari işlemlerini ve akademik performanslarını saydam bir şekilde dış denetimlere (external-assessment) açmakta ve topluma hesap vermesini sağlamaktadır (YÖK, 2007, 22).

Üniversiteler bilgi, beceri ve teknolojinin öğretildiği hizmet üreten toplumsal bir kurumdur. Dolayısıyla parasal/finansal ölçütlerin hakim olduğu mal üreten kurumlardan (şirketlerden) farklıdır. Aynı şekilde dikey yetki ve iktidarın hakim olduğu bürokratik örgütlerden de farklıdır. Bu açıdan bakıldığında, üniversitelerin meslektaşlar arası eşitlikçi toplumsal ilişkilerin hakim olduğu bir kurum olduğunu söylemek mümkündür (Akşit, 2002, 45).

Üniversitelerde Hesap Verebilirlik

Ondokuzuncu yüzyılda sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan yeni kamusal sorumluluklar eski yönetim anlayışı ve bürokrasi ile yerine getirilmeye çalışılmıştır. Yirminci yüzyılda ise, ortaya çıkan kamusal sorumluluk anlayışı kamu örgütlerini yönetilemeyecek kadar büyük ve hantal bir yapıya dönüştürmüştür. Bu durum, örgütlerde katı, heyerarşik ve bürokratik kamu yönetimi anlayışında paradigma değişimine neden olmuş, yerini esnek ve piyasa tabanlı yeni kamu yönetimi anlayışına bırakmıştır. Yeni Kamu Yönetimi anlayışı ise serbest piyasa ekonomisinin değerleri olan katılımcılık, girişimcilik, rekabetçilik, karlılık, verimlilik, kalite ilkeleri ve hesap verebilirlik kavramları ile şekillenmiştir. Bu anlayış, devletin yükümlülüklerini değiştirmiş, vatandaşından hesap soran devlet, vatandaşına hesap verme sorumluluğuyla birlikte mutlak hakimiyeti sarsılmıştır (Özden, 2005, 59-60).

Hesap verebilirlik, bir kimsenin yaptıklarından dolayı başka bir otoriteye karşı açıklamada bulunması olarak tanımlanabilir (Sözen, 2005, 87). Romzek (2000), hesap verebilirliği performansın açıklanabilmesi olarak tanımlarken, Vinten (1992), bir kimsenin sorumluluklarını ne gibi yollarla ya da nasıl yerine getirdiğini açıklaması, ortaya koyması veya ispat etmesi zorunluluğu olarak tanımlamıştır. Caiden (1988) hesap verebilirliği, sorumluluklar konusunda cevap vermek, rapor etmek, açıklama yapmak, yükümlülükleri üstlenmek ve kamusal değerlendirme ve muhakemeye açık ve hazır olmak şeklinde özetlemiştir. Bütün örgütlerde yetki sahiplerinin kendilerinden beklendiği şekilde davranıp davranmadığını ortaya koyabilmek için hesap verme mekanizmaları oluşturulmuştur (akt. Balcı, 2003, 116).

Üniversiteler, kamusal faaliyetler yürüttükleri yani kamuya hizmet ettikleri ve bunun sonucu olarak kendi içyapılarında kamu görevlileri çalıştırdıkları için kamu sektörünün birer parçasıdır. Dolayısıyla devlet memurlarının çalıştığı bürokratik yapı nedeniyle, üniversitelerin idaresi de kamu yönetimi alanı kapsamına girmektedir. Yüksek öğretimde hesap verebilirlik, bir dış talep olarak 1980'lerden sonra Amerika'da ortaya çıkmıştır. Artan işsizlik, enflasyon, yükseköğretim maliyetlerinin aşırı yükselmesi gibi federal hükümeti aşırı yoran sorunlar nedeniyle, federal

hükümet eğitim ve sosyal sorumluluklarla ilgili harcamaları azaltmak için üniversitelere ait sorumlulukları eyaletlere devretmek istemektedir. Yükseköğretimde hesap verebilirlik bu koşullar altında gündeme gelmiştir (Grantham, 1999). 1997 yılında American Federation of Teachers üniversite yerleşkelerinde fırsatları, kaliteyi ve hesap verebilirliği istediklerini belirten bir bildiri yayınlamışlardır. Federasyon, üniversitelerin nasıl işledikleri, başarıyı nasıl ölçtükleri ve hedeflerine ulaşmak için ne kadar iyi çalıştıkları konusunda sorumluluk üstlenmelerini talep etmiştir (American Federation of Teachers, 2000).

Federasyonca dile getiren bu talepler ışığında yükseköğretimde kalite güvencesine önem verilmeye başlanmış ve üniversitelerde hesap verebilirlik, adeta, olmazsa olmaz hale gelmiştir. Yirmi birinci yüzyıl üniversite yönetimlerinde (governance, yönetişim) topluma hesap verebilmek ve toplumun hesap verebilir olması önemsenmektedir. Yönetişim kavramı hesap verebilirliği şeffaf olmayı savunmakta, bunların sadece üniversitede değil, tüm kurumlarda olmasını talep etmektedir. Hesap vermenin içeriğinin ne olacağı konusunda uzmanlar arasında kesin bir uzlaşma söz konusu olmamasına rağmen; hesap verebilirliği, üniversiteyi üniversite yapan öz ile ilgili, yani kaliteli eğitim, iyi yurttaş yetiştirme, araştırma, entelektüel sermaye yaratabilme gibi işlevlerinde başarıyı hedeflemesi, bunları içeren bir bütünün kamusal olarak paylaşılması olarak değerlendirilmekte gerekmektedir (Yamaç, 2009, 194).

Sancak (2009) kamu yönetiminde hesap verebilirlik kavramını şu şekilde ifade etmiştir:

“Kamu yönetiminde hesap verebilirlik, bir otorite ve hiyerarşi ilişkisine dayanmaktadır. Kamu örgütlenmelerindeki en üst yöneticilerle en alt düzeydeki görevlilerin, yerine göre hesap sorma ve hesap verme rollerini paylaştıkları bu ilişkide, taraflar arasındaki ilişkilerde yetki ve sorumluluklar kıdem ve liyakate dayalı bir biçimde basamaklandırılmakta ayrıca bu ilişkide tarafların emretme ve yasaklama gücü/hakkı bulunmaktadır. Bu tür bir yöneten yönetilen ilişkisi, kurum dışında siyasal, yasal, profesyonel türleriyle tamamlanmaktadır. Bu şekilde, hesap verebilirlik, görev, yetki ve sorumlulukların verilmiş amaçlarına ne derecede uygun bir biçimde kullanıldığını sorgulayan bir ölçüt olmaktadır. Hesap verebilirlik, kamu görevlerinin kamu hizmetini kamu yararı doğrultusunda yerine getirmesi için bir güvencedir. Hesap verebilirliğin bu niteliği

kazanabilmesi ve sürdürülebilmesi ise kamu görevlileri, siyasetçiler ve halk arasında rasyonel ve güven veren bir ilişkinin kurulmasına bağlıdır”

Sancak'ın yaptığı kamu yönetiminde hesap verebilirlik kavramı üniversitelerde hesap verebilirlik açısından değerlendirildiğinde; üniversitelerde otorite ve hiyerarşi ilişkisinin diğer kamu kuruluşlarından farklı olduğunu söylemek mümkündür. Akademik yaşamın içerisinde, Rosovsky'nin deyimiyle “ne yapılması gerektiğini söyleyen ve söylediği şeyi yaptıran kişi olarak bir patron” bulunmamaktadır. Üniversitenin yönetim kadrolarında çalışan akademik personel bir üst amirine bilgi vermek durumundayken, diğer akademik personel meslektaşlarının entelektüel baskısı dışında herhangi bir otoriteyi kabul etmemektedir. Dolayısıyla akademik personel diğer kamu kurumlarından farklı olarak özgürlüğü ve güveni bir arada hissetmektedirler (Rosovsky, 2003, 168-170) . Öğretim elemanları için söz konusu olan bu özgürlük alanı aynı zamanda sorumluluk ve etik kavramını gündeme getirmektedir.

Akademisyenlik mesleğinin üyeleri yüksek standartlar içinde topluma karşı hizmet sunma sorumluluğuna sahiptir. Üniversite elemanlarının üst düzeyde bir entelektüel birikim, profesyonel davranış ve mesleklerine adanmışlık içinde olmaları beklenir. Profesyonel davranışı oluşturan bileşenler; fedakarlık, hesap verme, doğruluk ve başkalarına saygıdır. Öğretim üyeleri üniversite öğrencilerinde bu nitelikleri beslemek ve geliştirmekle sorumludur. Bu nedenle üniversiteler bu öğeleri geliştirecek bir eğitim ortamı yaratmakla ve öğretim üyeleri de bu nitelikleri taşıma konusunda örnek olmakla yükümlüdürler (Swmed, 2003'den akt. Aydın ve diğerleri, 2011, 25)

Bu açıdan düşünüldüğünde öğretim üyelerinin iki anlamda hesap verme sorumluluklarının olması beklenir: Birincisi bütün idari ve akademik çalışmalarla ilgili olarak tam ve dürüst açıklama yapmaya istekli olmak; ikincisi ise sistemde herkesi sadece belirli amaçlar için bir kişiye ya da gruba hesap vermekle sorumlu tutmak (Rosovsky, 2003, 293).

Hesap verme sorumluluğunun başlıca biçimi iletişim yoluyla gerçekleşir. Üniversitede görev yapanlar, görevleri ve politikaları ile ilgili

olarak düzenli bir biçimde bilgi vermelidirler. Üniversitenin asıl sorumluluğu, öğrencilerin, akademisyenlerin ya da üniversitede çalışan herhangi bir bireyin sorması durumunda alınan kararları kanıtları ile birlikte açıklamaya istekli olmaktır. Fikir alış-verişinde ise sorumluluk, üniversite topluluğundaki her kesimin sesini duyurmasına olanak sağlamaktır. Lehte ve aleyhte bütün görüşlerin herkese, özellikle de her kademedeki sorumlulara serbestçe ve etkili bir biçimde ulaştırılabilir organlara ihtiyaç vardır. Sorumluluk, yetki verilmiş kişilerin bazı kişi ve gruplara bilgi vermesi anlamına da gelir. Böylece profesörler, özellikle öğretim sorumlulukları söz konusu olduğu zaman bölüm başkanlarına bilgi vermek zorundadırlar. Bölüm başkanları çalışmalarını hakkında, rektörler tarafından atanan ve gerektiğinde görevden alınan dekanlara bilgi verirler (Rosovsky, 2003, 293).

Akademik Özgürlük Kavramı

Akademik özgürlük kavramının; ilk kez üniversitelerin, kendilerini ve üyelerini, dinsel, politik dogmalardan ve ırkçılık kaynaklı zulümlerden koruma amaçlı ortaya çıktığı bilinir. Ancak bir süre sonra üniversiteler uygulamaları ve atama şekilleri yoluyla kendilerine yeni dinsel, politik ve eğitimsel değerler oluşturmuşlardır. Bu durum, 'üniversite' etiketini taşıyan kurumların aynı zaman diliminde ve aynı ülke içinde oldukça farklı değerleri bünyelerinde barındırması ile sonuçlanmıştır (Tight, 1988, 131).

Dünya'da insan hakları konularında genelde uluslar arası belgeler ve yönlendirici faaliyetler olduğu halde, yüksek öğretim alanında akademik özgürlük ve özerklik konularında bu tür belge ve faaliyetlerin yetersiz olduğu gerçeğinin fark edilmesi üzerine 1988 yılında Dünya Üniversiteler Servisi tarafından 'Lima Bildirgesi' hazırlanmıştır. Bildirge toplam 19 maddeden oluşmaktadır ve akademik özgürlük ve özerklik kavramının tanımını ve sınırlarını içermektedir. Bu Bildirge'ye göre akademik özgürlük, akademik bir çevre üyelerinin tek tek ya da toplu halde bilgiyi araştırma, inceleme, tartışma, belgeleme, üretme, yaratma, öğretme, anlatma veya yazma yoluyla edinmelerinde, geliştirmelerinde ve iletmelerindeki özgürlükleri anlamına gelir (Madde 1). Yine bu Bildirgeye göre; akademik özgürlük, üniversitelerin ve diğer yüksek öğretim kurumlarının üstlendikleri eğitim, araştırma, yönetim ve

hizmet işlevleri için vazgeçilmez bir ön koşuldur. Akademik çevrenin tüm üyeleri herhangi bir ayırım yapılmaksızın ve devletten ya da herhangi bir başka kaynaktan gelebilecek müdahale veya baskı endişesini taşımadan işlevlerini yerine getirme hakkına sahiptir (Madde 3).

Lima Bildirgesinin bir diğer özelliği; bir yüksek öğretim kurumunda öğretim, araştırma, inceleme yapan ve çalışan herkesi kapsayan bir akademik çevre tanımında bulunmuş ve bu akademik çevreye dahil olabilecek her bireyin yetenekleri temelinde hiç bir ayırım yapılmaksızın öğrenci, öğretmen, araştırmacı, işçi ya da yönetici olarak akademik çevre içinde yer alma hakkına sahip olması gerektiğini vurgulamasıdır (Madde 4).

Sözkonusu Bildirge'de ayrıca; akademik özgürlük konusunda devletlerin yükümlülüklerinin, İnsan Hakları Konusunda Birleşmiş Milletler Anlaşmalarında tanınan temel, politik, ekonomik, sosyal ve kültürel hakları sağlamak ve bunlara saygı göstermek olduğu vurgulanmıştır. Devletlerin yükümlülükleri ile ilgili olarak diğer alınan karar ise, tüm orta öğretim mezunları veya yüksek öğretim düzeyinde öğrenimlerini sürdürebileceklerini ispat edebilecek diğer kişiler için ücretsiz bir yüksek öğretim sistemi tasarlamak, düzenlemek ve yaşama geçirmek için tüm gerekli önlemleri almaları gerektiği ile ilgilidir.

Akademik özgürlüğün tanınmasına ve korunmasına yönelik ulusal ve uluslararası düzeydeki çabalar, UNESCO'nun 11 Kasım 1997'de Yüksek Öğretim Personelinin Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı'nı kabul etmesiyle çok önemli bir evreye girmiştir. Karar, yüksek öğretim personelinin statüsüne ilişkin geniş kapsamlı bir karardır. Yönlendirici ilkeler, eğitim hedef ve politikaları, kurumsal hak, ödev ve sorumluluklar, yüksek öğretim personelinin hak, özgürlük, ödev ve sorumlulukları, mesleğe hazırlık, istihdam süre ve koşullarına ilişkin 77 maddeden oluşmaktadır. Karar, hukuksal olarak bir tavsiye kararıdır, yani devletleri bağlayıcı güçten yoksundur. Bununla birlikte, devlet temsilcilerinin uluslararası düzeyde akademik özgürlüğe ilişkin olarak kabul ettikleri ilk karar olması bakımından önemlidir. Bu tavsiye kararları, sadece bir kamu hizmeti olarak nitelediği eğitime ilişkin olarak değil, aynı

zamanda akademik özgürlüğe ilişkin olarak da uluslararası bir manifesto niteliğini taşımaktadır.

UNESCO tavsiye kararında akademik özgürlüğü, başat öğretilerle kısıtlanmadan, öğretim ve tartışma, araştırma yürütme ve sonuçlarını yayma ve yayınlama, içinde çalıştıkları kurum ya da sistem hakkında görüşlerini özgürce ifade etme özgürlüğü olarak tanımlarken, akademisyenlerin kurumsal sansürden bağımsız olmaları gerektiğini vurgular. Ayrıca akademisyenlerin profesyonel ya da temsili akademik organlara katılma özgürlüğüne hakları olduğunu da belirtir (UNESCO, 1998). Akademik özgürlük, bilimsel araştırmaların denetiminin akademisyenlerce, bilimsel ölçüt kullanılarak yapılmasıdır (Yalçın, 2002, 118). Başka deyişle akademik özgürlük, akademisyenlerin bilimsel yöntem kullanarak yaptığı bilimsel araştırmalarda hiçbir baskıya maruz kalmadan düşüncelerini ifade etmesidir.

Akademik özgürlük ve özerklik çoğunlukla birbirlerinin yerine kullanılan iki kavramdır. Özerklik kurumsal bir yetki iken; akademik özgürlük bireysel bir haktır. Kurumsal özerklik kurumlarla ve onların işverenleriyle ilişkiliyken, akademik özgürlük akademisyenlerle yani bireylerle ilişkilidir. Tight'a göre (1988, 123); burada tartışılması gereken en önemli konu; kurumsal özerklik olmadan akademik özgürlüğe sahip olmanın mümkün ya da istenen bir durum olup olmadığı ya da tersi olan durumdur.

Kurumsal özerklik olmadan akademik özgürlüğün mümkün olabileceği söylenebilir ancak bunun belli şartları vardır. Kurumsal özerkliğin hemen hemen hiç olmadığı yerlerde, örneğin merkezi olarak planlanmış ekonomilerde, akademik özgürlüğün varlığı ya da bahsi daha az mümkündür. Kurumsal özerklik olmaksızın akademik özgürlük var olabiliyor ya da tersi mümkün olabiliyorsa, bu iki kavram karşılıklı olarak birbirini destekleme eğilimindedir ve eğer birbirini geliştirirse, her iki kavramın da özendirilmesi arzu edilebilirdir (Fish, 2000, 10).

Kurumsal özerkliğin varlığı bir yönden akademik özgürlüğün garantisi; gerekli ancak yeterli olmayan bir koşuldur. Her şeyden önemlisi akademik özgürlük kavramının, halkın, dinin ve politikacıların baskılarından kendini

korumaya ihtiyacı olduğudur. Akademik kurumlar özerk olsun ya da olmasın üniversite kurumu içerisindeki her bir üye baskıcı davranabilir veya diğer üyelerin baskıcı davranmasına izin verebilir. Akademik özgürlüğün doğası gereği, bu kavramın tehdit oluşturduğunu düşünen büyük bir çoğunluk vardır. Açıkçası, eğer kurumda gerçekten özerklik var ise, kendini tehdit edilmiş hisseden her bir bireyin, yargılamalar karşısında hak elde etmesi daha zor olabilir (Horn, 2000, 52).

Üniversitelerde hem kurumsal hem de bireysel anlamda yapılacak düzenlemeler ile akademik kadroya ve bir bilim enstitüsü olarak üniversiteye uygun çalışma koşullarının ve bazı serbestilerin sağlanması gerekir. Yapılacak düzenlemeler kurumsal anlamda üniversite özerkliği, bireysel anlamda ise, akademik özgürlüktür. Zorunlu eğitim ve ortaöğretimden üniversiteleri ayıran temel özellik, öğrenci için öğrenme özgürlüğü, akademik kadro için de öğretme özgürlüğünün sağlanmış olmasıdır. Öğrenme özgürlüğü; üniversiteye gelen öğrencilerin istedikleri üniversitede istedikleri zaman derse katılabilmeleri, kendi ders programlarını özgürce seçebilmeleri olarak değerlendirilebilir (Tural,2004,156). Öğretme özgürlüğü ise akademik kadronun uzmanlık alanıyla ilgili bilgiyi öğrencilere aktarırken bağımsız olmasıdır. Bu açıdan bilimsel özerkliği, üniversitedeki akademisyenlerin uzmanlık alanları ile öğretim ve araştırma yaparken herhangi bir baskıya maruz kalmamalarıdır (UNESCO-IAU,1998).

Bilimsel özerklik, akademisyenlerin bilimsel araştırma yaparken ve yayınlarken belli bir serbestliğe sahip olması, akademik unvanların kazanılması ve bilimsel ve nesnel ölçütlere dayalı olarak ilgili yükseköğretim kurumlarının akademik kurullarının yetkilerinin esas alınmasıdır (Kalabalık, 1998, 614). Bilimsel özgürlük, özerkliğin temelidir ve gerçek ve yeni bilgiyi araştırmayı gerektiren ortamın oluşmasını garanti eder. Bilimsel özerklik ve üniversite özerkliği, aynı zamanda demokrasi ile de yakından ilgilidir (UNESCO, 1992, 36; Davis, 2001, 2).

Kurumsal özerklik, yukarıdan aşağıya, akademik özerkliğin ve bilimsel özgürlüğün oluşması için gerekli ortamı her koşulda hazırlayamaz, tam tersine akademik özgürlük ve bilimsel özgürlük aşağıdan yukarıya kurumsal

özerkliği yaratır. Aşağıdan yukarıya oluşturulacak doku, güçlü akademik kadro ve kararların alt örgütlerde alınması ile mümkündür. Kurumsal özerklik akademik özgürlüğün teminatı olamayacağı halde, kurumsal özerkliğin bulunmadığı bir doku içerisinde, akademik özerkliğin ve bilimsel özerkliğin yeşerme olasılığı da söz konusu olamaz. Ayrıca akademik özgürlük üniversite örgütlenme şemasının dikey değil yatay olmasını gerekli kılar. Böyle bir şematik yapılanma içerisinde yönetsel kararlar alt organlar tarafından alınır, alınan kararlar rektör, dekan gibi idari görevle yükümlü olanlarca icra edilir (Önder, 2011,186).

Kurumsal düzeyde üniversite özerkliği, şekilsel olması ve yasal düzenleme ile görüntüsel olarak şekillendirilmesi nedeniyle kolayca sağlanabildiği halde, akademik özgürlük daha çok insan dokusuna ve niteliğine bağlı olduğundan, kurum özerkliğine göre sağlanması çok daha zor organik bir olgudur. Geleneklerin baskılı olduğu ve üst düzey idari mevkilerde bulunanların güç kaybı korkusu, kurulları, yeniliklere açık ve radikal dönüştürücü kararların alındığı ortamlar olmaktan çok, var olan düzeni sürdürmeye ve güç ilişkilerini koruyarak, pekiştirmeye yönelik göstermelik kurumlar konumuna indirgenmektedir (Önder, 2011,186).

Çoğu akademisyen akademik özgürlük düşüncesinin eleştiriye açık olduğunu düşünür. Bu tür akademisyenler akademik özgürlüğü konuşma özgürlüğü nosyonundan daha ziyade akademik çalışanların güvenliği ile ilişkilendirirler. Bu düşüncede akademik yaşam ve akademik özgürlük; bilginin ve deneyimin sınırlandırılması sonucunu doğurur (O'Hear, 1988, 7).

Akademik özgürlük, her bir akademisyenin, gereksiz engellemelere maruz kalmaksızın, çalışma, öğretim, araştırma ve yayınlama özgürlüğüdür. Akademik özgürlük, toplum tarafından, araştırmayı geliştirdiği ve önemli bilgileri kullandığı inancıyla, akademisyenler ve bağlı oldukları kurumlara maddi kaynak sağlanması yoluyla korunmaktadır. Akademik özgürlük, akademisyenlerin, akademik çalışmada açıklık ve esnekliğin desteklenmesine duydukları ihtiyaç, birbirlerine karşı ve genel anlamda topluma karşı bir sorumlulukları olduğu kabulünü somutlaştırır (Gerstmann, 2006,180).

Profesörlerin uygun gördüğünü öğretme ve öğrencilerin kendilerinin hoşuna gideni öğrenme olarak algıladığı özgün akademik özgürlük, son zamanlarda üniversitelerin hem devletle işbirliği yapan birim olarak kalma, hem devlet tarafından büyük ölçüde desteklenme ama aynı zamanda devlet kontrolünden bağımsız kalma iddiası haline dönüşerek çarpıtılmıştır. Yani, bireylerin özgürlüğü, kurumsal özgürlüğün örtüsü altında kaybolmuştur (Betteridge, 1969, 198).

Akademik özgürlüğün temelini oluşturan birbiriyle ilişkili dört ana değer sistemi tanımlanabilir (Goodlad,1988,55):

Kişisel düzey. Birinci düzey, sahip olduğumuz ve geliştirdiğimiz davranış ve etik standartlarla ilişkilidir. Hem kişisel, hem de çevrenin etkisiyle bize kabul ettirilen değerler, akademik özgürlük kavramını algılayış biçimimizi değiştirir. Akademik özgürlüğü oluşturan değerler hem kişisel hem de çevrenin etkisiyle oluşturulan gerçeği elde etme çabası, insanların ilgi alanlarına giren konuların araştırılması, problemlere uygun çözümleri bulmak ve yaratmak ve diğer insanlarla kurulan iletişim yoluyla oluşturulur. Aynı zamanda diğer akademisyenlerle kurulan iletişim ve onların sınırlandırmaları da akademik özgürlüğe verilen anlamın değişmesinde etkilidir (Passmore,1984,67).

Mesleksi düzey. İkinci düzeyde, akademisyenlerin sürdürdükleri akademik faaliyetlerde, buldukları toplumun demokratik ve yarı demokratik değerleri bulunur. Bu düzeyde teorik olarak, her bir kişinin dikkate değer ve diğerleriyle aynı fırsatlara sahip olduğu düşüncesi şekillendirilmiştir. Batı toplumlarında demokrasinin erdemlerinin kabul edilmesi, genellikle öğrencilerin yetiştirilmesinde kullanılan usta-çırak ilişkisine engel olmuştur, çalışanların birörnekliliği, akran grubu denilen bir grup oluşturmuştur. Akran grubu oluşumu yüzünden akademilerde, bir makamda çok uzun süre bulunan ya da görevde yükselenlerin değerlendirmeleri ertelenir ya da erteleniyormuş gibi davranılır. Böyle davranarak, genellikle aynı zamanda kendi çalışma alanları ve yöntemlerine olan sınırlandırmaları da kabul etmiş olurlar.

Kurumsal düzey. Üçüncü düzeyde, kurumsal değer sistemi bulunur ve üniversite kavramı en üst düzeyde değerlendirilir. Kurum içinde kişisel ve mesleki değer sistemlerinin bir araya getirilerek uygulanması öncelikli olarak benimsenir. Kurumun kuruluş amaçları ve yaşadığı deneyimler sonucunda elde edilen bilgi birikiminden yola çıkarak kurumsal olarak değer yaratılma hedeflenir. Kurumun değerleri, kurumda çalışan her bir birey tarafından yaratılır.

Toplumsal düzey. Yüksek eğitimin işleyişinin etkisini azaltan ve onu sınırlandıran genel toplumsal ve hükümet değerleri bulunur. En basit haliyle, burada işler durumda olan değer sistemi, özel bir uygulamalar dizisinin kabulünü içerir; “yüksek eğitimin değerleri, toplum için yararlı ya da iyi midir?” sorusu doğrultusunda yaratılır. Bu uygulamalar dizisinin var olması ve gelişmesi için de toplumun en iyi koşulları oluşturması gerekliliği de yüksek eğitim konusunda toplumun merakını uyandırmaktadır.

Bu dört değer sisteminin her biri; ‘özgürlük için’ ve ‘özgürlük nedeniyle’ kavramlarında hem fikir birliği hem de fikir ayrılıkları oluşturur. Elbette sistemler dinamiktir, yani akademik özgürlüğün doğası, kişisel karakter, mesleki değerlendirme, kurumsal şartlar, toplumsal kabul ve destek gibi, değerlendirilen özel durumlara bağlı olarak zaman zaman uygulamada değişiklik gösterebilir.

Sahip olunan ve geliştirilen davranış ve etik standartlar akademik özgürlük kavramına yüklediğimiz anlamın değişmesine neden olur. Hem kişisel, hem de çevrenin etkisiyle bize kabul ettirilen değerler, akademik özgürlük kavramını algılayış biçimimizi değiştirir. Akademik özgürlüğü oluşturan değerler hem kişisel hem de çevrenin etkisiyle oluşturulan gerçeği elde etme çabası, insanların ilgi alanlarına giren konuların araştırılması, problemlere uygun çözümleri bulmak ve yaratmak ve diğer insanlarla kurulan iletişim yoluyla oluşturulur. Aynı zamanda diğer akademisyenlerle kurulan iletişim ve onların sınırlandırmaları da akademik özgürlüğe verilen anlamın değişmesinde etkilidir (Passmore,1984,67).

İnsan hakları konusunu kapsayan uluslar arası antlaşmaların bir ya da birkaçına dahil olan ülkelerde, bunun avantajından faydalanmak isteyen herkese akademik özgürlüğün temel garantisi sağlanabilir. Böyle durumlara ilişkin sorun, bu antlaşmaların pratikte uygulanıp uygulanmayacağı ya da nasıl uygulanacağıdır. Herhangi bir durumda, herhangi bir bireyin gereksiz engellerle karşılaşmaksızın akademik araştırmayla iç içe olma özgürlüğünden daha fazla güvence sağlamazlar. Burada vurgulanan ayırım 'özgürlük için' ve 'neye karşı özgürlük' kavramlarıdır. Ana hatlarıyla insan haklarının bulunduğu her yerde, akademik özgürlüklerine olan sınırlandırmalar *karşısında* özgür olmalarına karşın, konuyla ilgili destek ya da yeteneklerinin eksik olması nedeniyle, akademik özgürlük konusunda çalışma yapabilmek için özgür değillerdir (Rendel,1988,79).

Genellikle akademik özgürlük, toplum içindeki bazı grupların (ör: kadınlar, etnik azınlıklar, yaşlı öğrenciler) ve farklı ya da az rastlanan bakış açılarının (ör: Marksistler) özgürlüğünü sarsacak şekilde uygulanmaya çalışılmıştır. Bu yönden bakılınca, akademik kurumların genel toplumsal şartları yansıttığı da düşünülürse, diğer kurumlara oldukça benzediği ve yüksek makamlardaki görevlilerin, diğerlerine zarar veren eylemleriyle akademik özgürlüğü gereği gibi kullanmadıkları sonucuna ulaşılabilir. Bu durumun dolaylı olarak izahı, yüksek öğretimin kısmen varlığına rağmen, eğitimde kalburüstü gelişme sağlanabilmesi için, uygulamalarımızda yeni düzenlemelere (reformlara) ihtiyaç olduğudur (De George, 1997, 87).

Akademik özgürlük ile ilgili olarak söylenen her sözün, akademik yapı ve uygulamalar üzerinde oldukça fazla olası etkisi vardır. Bu olası etkiler-akademisyenlerin genel davranış şekilleri, öğretme yöntemleri, araştırma ve değerlendirme, bilim dallarının düzenlenmesi ile ilgili olabilir. Akademik özgürlüğün öğretme, öğrenme, araştırma ve yayınlama üzerine tam olarak uygulanması, diğerlerinin sahip olduğu akademik özgürlüğün ürünlerinin devamlı değerlendirilmesi ve eleştirilmesini içerir. O halde akademik özgürlük uygulamadayken, ilerleyebilmek için, yapıcı ve kıymete değer eleştirilere olanak verirken, diğerlerinin özgürlüğüne zarar verecek imtiyazlardan kaçınmak ya da bunları asgari düzeye indirmektir (Rendel 1988, 78).

Yüksek öğrenimde, araştırma ve yayın yapma sırasında danışma, problem tabanlı çalışma, çalışma servisleri gibi alternatifler, iyi uygulamalar geliştirilebilir. Öğrencilerin akademik özgürlüğe sahip olması gerektiği kabul edilirse, kendi öğrenmelerinin düzenlenmesi konusunda mümkün olduğunca aktif olmaları teşvik edilmelidir. Öğrenciler oldukça heterojen bir grup oldukları için, bireysel ihtiyaç, yetenek ve isteklere bağlı olarak, yüksek öğrenimde daha geniş çaplı bir çeşitlilik oluşumu olacaktır. Bu da, öğrenme ve öğretmede daha bağımsız, açık, esnek ve duyarlı bir sistemin kullanımını gerektirmektedir. Kaçınılmaz şekilde, uygulama problemleri, gelişme olasılıklarını sınırlandıracaktır. Ancak bu zorluklar, öğrencilerin akademik özgürlükten mahrum bırakılması için geçerli neden olarak kabul edilmemelidir (Boalt and Lantz, 1970, 110).

Benzer tartışmalar çalışan ilişkilerine de uygulanabilir. Yaş, kıdem, farklı kurum ve disiplinler üzerindeki mevcut etki, daha genç, küçük ve az güçlü meslektaşların akademik özgürlüğünü sınırlandırmak için kullanılmamalıdır. Akademik özgürlüğün uygulanması, çalışan-öğrenci, öğretici-araştırmacı, erkek-kadın, çalışan-çalışmayan her bir akademisyenin bakış açısına saygı duyularak tarafsız davranılması anlamına gelir (Hawkesworth, 1988, 21)

Akademisyenler, toplumun seçkin ve yüksek nitelikli bireyleri olmalarına ve bu nedenle kendilerinden mantıksal olarak davranış standartları beklenmesine karşın sadece insandırlar. Akademik özgürlüğün varlığının devamı, akademik özgürlüğün tehdit edildiği ya da tehdit edildiği iddia edilen konuların çözümlenmesiyle mümkündür. Yüksek eğitim, tekdüze bir yönetim temelinden çok, her bir akademisyenin kendisine işveren ya da eğiten kurumları belirleyen bir matris üzerinde organize olmuştur. Bu, çözüm için, ayrı ayrı kurumlar ve bilim dallarına dayanan iki yol olduğu anlamına gelir, ve belki kurum ile dış dünya arasındaki ilişkiyi düzenleyen üçüncü bir koruyucuya ihtiyaç gösterebilir (Parekh, 1988, 68).

Şu anda, yüksek eğitimin birkaç kurumu, bilim dalı birlikleri ya da finansmanını sağlamak için akademik özgürlüğü araştırmak için komite ya da grupları bulunmaktadır. Yüksek eğitimde yargının en etkili uygulaması, moda

bir sistemin uygulanmasındansa, kurumun parçalara ayrılmış haline yapılır (Hornosty, 2000, 128) .

Akademik özgürlük, akademik kurumların iç içe olduğu öğretme, bilim adamları arasında işbirliği, araştırma, yayın, idare, öğrenme gibi aktivitelerin hepsini ya da herhangi birini sağlamalıdır.

Bati'nın demokratik toplumunda, herkesin düşünsel kaynakları, diğer bilim insanlarının dikkatini kendine çekme kabiliyeti, yayın giderlerini karşılayacak sınırlı kaynaklara sahip olması, ayrımcılık, resmi sınırlar, bilim adamları arasında çekişme, başkaldırıya teşvik ve bunun gibi konularla sınırlandırılan öğrenme, öğretme, araştırma ve yayınlama özgürlüğüne sahip olduğu öne sürülebilir. Hatta daha ileri gidilerek, kanunu ihlal ederek olası sonuçlarına katlanmayı göze alan herkesin, en totaliter toplumlarda bile akademik özgürlük konusunda çalışma özgürlüğüne sahip olduğu da söylenebilir (Brown, 2006, 118).

Akademik özgürlüğe destek veren demokratik bir toplumda bile, problemler hızla artar. Bunun temelinde en az üç ana neden yatmaktadır. Birincisi; akademik özgürlük akademisyenlerin onaylanmış özel ilgi alanlarına mı uygulanmalıdır, yoksa, iç içe olduğu, öğretme, bilim adamları, araştırma ya da yayın gibi herhangi bir akademik tercihi kapsayacak kadar genişletilmeli midir sorusudur. İkincisi; yüzlerce ya da binlerce bireyin bir araya geldiği ve bunun yarattığı kaçınılmaz fikir ayrılığı potansiyelinin bulunduğu akademik kurumlar içinde, hali hazırda akademik özgürlüğün kendine özgü bir şekilde uygulanıyor oluşudur. Üçüncü olarak; bu aktivitenin kısmen, direkt ve bireysel olarak kendi kendini destekliyor oluşunun göreliliğinin ortaya konulmasıdır. Bu, ticari ya da gönüllü ilgililer ve hükümet tarafından arkasında sağlam durulması gereken bir etkinliktir. Bundan dolayı, bu durumla ilgili olabilecek herhangi bir aracı kadar, akademik etkinliğe katılımcılar arasında da fikir ayrılıkları oldukça fazladır (Marsden, 2000, 148).

Akademik özgürlüğün ne için gerekli olduğu ile ilgili olarak oldukça önemli iki nokta vardır. Birincisi; kurumun akademik çalışmanın bir bölümü için desteği mantıklı görünebilir ancak bu çalışmanın nasıl sürdürüleceği

konusu problem olur. İkinci olarak ve esasen, akademik özgürlük ilkelerinin kabulü, bir akademisyenin iç içe olmayı istediği her türlü girişimin bu kaynak tarafından sağlanacağı anlamına gelmez, gelemez (O'Neil, 2008, 210).

Akademik özgürlük kavramını içeren bileşenlerin öğretme, bilim adamları, araştırma, yayın, yönetim ve öğrenme olduğu düşünülürse; akademik özgürlüğü elde edeceklerin de öğretmenler, bilginler, araştırmacılar, yayıncılar, yöneticiler ve öğrenenler olması bize mantıklı gelir. Ancak bu duruma birkaç koşul eklenmelidir. Birincisi, buradaki akademik özgürlük, işveren kurumlardan çok bireysel olarak akademisyenlere tanınan özgürlük olduğudur. İkincisi, akademik özgürlüğü sadece öğretici olan, bilim adamı, vb akademisyenlere yani sadece profesyonellere tanınan bir hak olduğudur. Üçüncüsü, herhangi bir akademisyene, bahsedilen etkinlikler için akademik özgürlük verilmesi çok da gerekli değildir, sadece kanıtlanmış ihtisas alanlarındaki etkinlikler için uygun olduğu kabul edilir (O'Neil, 2008, 212) .

Mesleğe yeni başlayan genç bilim adamlarının durumu da sorgulanması gereken konulardandır. Araştırmalara yeni başlayan genç bilim adamlarını da akademisyen olarak kabul edersek, akademisyenler ve yüksek eğitim kurumları arasında, aslında temelleri çok da sağlam olmayan bir bağlantı olmadığı sonucuna ulaşmak zorunda kalırız. Ve eğer durum buysa, istekli herhangi bir bireyin, en azından fahri akademisyen olarak kabullenilmemesi için hiçbir gerçek sebep bulunmamaktadır (McGee and Block, 1997, 158).

Aslında, bir bireyin akademisyen olarak kabul edilmesi, bu bireye akademik özgürlüğün bahşedildiği anlamına gelmez, en azından akademik özgürlüğün tamamının verildiği anlamına gelmez. Bütün akademik statü ve özgürlük, kadrolu profesör ve/ ya da bölüm başkanlarına sağlanmış, ya da akademik kurumlardaki diğer öğretim görevlilerini, araştırmacıları, asistanları ve yöneticileri göz hapsinde tutuyor olabilir (Brown, 2006, 120).

Öğretim özgürlüğü. Öğretim özgürlüğü, öğretim üyesinin herhangi bir dış kontrol olmaksızın uzmanlık alanını öğretmesi özgürlüğü anlamına gelir (Tural, 2004,155). İlk kurulduğu günden beri üniversiteler, bilimsel bilgiyi

arama ve ortaya çıkarma işlevi üstlenmişlerdir. Öğretim özgürlüğüne ilişkin kavramlar, öğretim üyesinin uzmanlık alanındaki parametrelerine ve sınıf içindeki akademisyene belli bir koruma alanı yaratmıştır. İster laikliği, ister dini esas alsın, otoritelerden üniversiteye özerkliğin belli bir derecesine izin verilmesi beklenmiştir. Ortaçağ üniversitelerinde hem kilise hem de devlet, üniversitelerde öğretilenleri dikkatle izlemişler ve denetlemişlerdir. Örneğin Roma Katolik klisesi, doktrinleriyle çatışan konuları öğreten profesörleri denetlemeye girişmişlerdir (Tural, 2004,155).

Profesörlerin uygun gördüklerini öğretmesi ve öğrencilerin kendilerinin hoşuna gideni öğrenmesi olarak algılanan özgün akademik özgürlük, yukarıda belirtildiği gibi son zamanlarda üniversitelerin hem devletle işbirliği yapan birim olarak kalma, hem devlet tarafından büyük ölçüde desteklenme ama aynı zamanda devlet kontrolünden bağımsız kalma iddiası haline dönüşmüştür. Yani, bireylerin özgürlüğü, kurumsal özgürlüğün örtüsü altında kaybolmuştur (Betteridge, 1969, 198).

Öğretim özgürlüğü, öğretim üyeleri, fakülte/enstitü ve öğrenciler için öğretim, öğrenim ve üniversite dışı konuşma özgürlüğünü içermektedir. Öğretim özgürlüğü çerçevesinde öğretim üyeleri, neyi nasıl öğretecekleri ve araştırma konusunu seçme gibi konularda bağımsızlığa sahiptir. Başka bir ifadeyle, öğretim özgürlüğü, öğretim üyelerinin üniversite dışından müdahale olmaksızın öğretim yapma özgürlüğünü ifade etmektedir. Bununla birlikte bu özgürlük sınırsız bir özgürlüğü ifade etmemektedir. Örneğin, öğretim özgürlüğü, öğretim üyesinin sınıfta her istediğini öğreteceği anlamına gelmez. Öğretim üyesi derste öğreteceği her konuda belirli ölçütler ekseninde niteliği ve etiği gözetmelidir. Bundan dolayı, öğretim üyesi, derslerde propaganda yapmamalı, bir doktrini empoze etmemeli ve kendi öznel görüşlerini hakikat olarak sunmamalıdır. Buna ek olarak Amerikan Üniversite Profesörler Birliğinin 1940 yılında yayımladığı “Akademik Özgürlük ve Daimi Kadro Beyanı”na göre, akademik özgürlük gereği öğretim üyesi, dersin konusu olmayan hususları öğrencilere öğretmemelidir. Kısacası öğretim özgürlüğü, öğretim üyesinin belirli bir nitelik ve etik kurallar çerçevesinde özgürlüğünü kullanmasıdır. Bir diğer önemli konu ise öğretim özgürlüğünün tamamlayıcısı

olan öğrenim özgürlüğüdür. Öğrenim özgürlüğü, öğrencilerin idari ve siyasi baskılardan uzak, sınıfta konuşma ve araştırma özgürlüğünü ifade eder. Öğrenim özgürlüğünün önemi, Amerikan Üniversite Profesörler Birliği tarafından 1967 yılında yayınlanan “Öğrencilerin Hakları ve Özgürlükleri Üzerine Ortak Beyanı”nda vurgulanmıştır (Çelik ve Gür, 2012, 28-29).

Araştırma Özgürlüğü. Akademik özgürlüğün en temel unsuru ve zorunlu koşulu herhalde araştırma özgürlüğüdür. Bu bağlamda Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, 27. Maddesinde “Herkes toplumun kültürel yaşamına serbestçe katılma, sanattan yararlanma ve bilimsel ilerlemelerden ve sonuçlarından pay alma hakkına sahiptir.” derken, AB Temel Haklar Bildirgesi 13. Maddesinde “Sanat ve bilimsel araştırma, kısıtlamaya tabi olmamalıdır. Akademik özgürlüğe saygı gösterilmelidir.” ibaresine yer vererek, araştırma özgürlüğünün önemine işaret edilmektedir. Yükseköğretim Kurumlarının Özerkliği ve Akademik Özgürlük üzerine Lima Bildirgesinin 6. Maddesinde, akademik çevrenin araştırma işlevi ile ilgili tüm üyelerinin, bilimsel araştırmanın evrensel ilke ve yöntemlerine tabi olarak, herhangi bir müdahaleye maruz kalmaksızın, araştırma çalışmalarını sürdürme hakkına sahip olduğunu belirtmektedir.

UNESCO'nun 11 Kasım 1997'de “Yüksek Öğretim Personelinin Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı”nda araştırma özgürlüğü, yüksek öğretim personelinin, mesleki sorumluluk ve araştırmaya ilişkin entelektüel, bilimsel ve ahlaki ciddiyeti düzenleyen ulusal ve uluslararası düzeyde tanınmış mesleki ilkelere uymak koşuluyla, herhangi bir müdahale ya da kısıtlama olmadan araştırma yürütme hakkı olarak tanımlanmıştır (mad. 29). Araştırma özgürlüğü, akademisyenlerin istedikleri konuyu herhangi bir sınırlamaya maruz kalmadan belli nitelik ve etik kurallar çerçevesinde çalışabilmeleri olarak düşünülebilir.

Araştırma özgürlüğü akıl, deney, gözlem gibi ana bilgi yöntemlerini ve bu yöntemlere bağlı diğer yöntemleri serbestçe kullanma özgürlüğünü de kapsar. Bunlar arasında özellikle deney yapma hakkı çok önemlidir. Çünkü deney yapma hakkı araştırmaları gerçekleştirmek için kullanılan araç ve tekniklerle ilişkindir. Bu çerçevede devlet, kural olarak, araştırmaya yönelik

her türlü engeli koymaktan kaçınmak, araştırmayı tehlikeye düşürecek önlemlerden uzak durmak zorundadır (Kaboğlu, 2000,123).

Diğer taraftan araştırma özgürlüğü, araştırma için gerekli araçlara ve koşullara sahip olma hakkını da içerir. Ne var ki araştırmacının gerekli araçlar ve koşullara kendiliğinden sahip olması her zaman mümkün olmaz. İşte bu noktada devletin edim yükümlülüğü devreye girer. Devlet, araştırma için gerekli araçların kullanımına olanak sağlamak ve araştırma ortamının yaratılmasına imkan hazırlamak durumundadır. Bilimsel bilginin üretilmesi ve geliştirilmesi ile bu bilgiyi üretecek kadroların yetiştirilmesi, çoğu kez, kurumsal yapının oluşturulması ve bu çerçevede maddi kaynakların seferber edilmesine bağlıdır. Üniversite bilimsel bilginin üretilmesi ve yayılması işlevini üstlenmektedir. Temel amacı inceleme ve araştırma yapmak, bilim adamı yetiştirmek ve bilimsel bilginin yayılmasını sağlamak olan üniversiteler, bilim özgürlüğünün kurumsal garantisi olma özelliğine sahiptirler (Bulut, 2005, 29-30).

Son dönemlerde üniversite sanayi işbirliğinin yaygınlaşması sonucunda araştırma yapmak için sanayiden destek alan akademisyenlerin sayısı artmıştır. Sanayiden destek alan öğretim üyelerinin almayanlara nazaran, araştırma konusu seçerken ticari kaygılardan daha fazla etkilendiği söylenebilir. Bu durum dolaylı olarak akademisyenlerin araştırma özgürlüklerini sınırlandırabilir. Ancak, yapılan araştırmalarda sanayiden destek alan akademisyenlerin hakemli dergilerde yayın yapma oranının daha fazla olduğu ve öğrenci yetiştirmeye diğerleri kadar zaman ayırdığı görülmüştür (Bok, 2007, 63).

Üniversiteler ile sanayi işbirliğini artması sonucu bilimde zaman zaman çıkar çatışmalarının yaşandığı söylenebilir. Bilimde çıkar çatışması “Finansal ya da diğer kişisel kaygıların bir araştırmacının tatbik ya da bildirim aşamasındaki profesyonel yargılarını olumsuz etkilediği ya da olumsuz etkiliyor görüldüğü durumlarda ortaya çıkar.” Öğretim üyeleri, özellikle de yaşam bilimindekiler araştırma yaptıkları bir şirketin hisse senetlerinde ciddi bir pay sahibi olabilir. (Hatta bu kendi keşiflerinden birini piyasaya sürmek için kurdukları bir firma da olabilir.) Ortaklık olmasa bile, öğretim üyeleri örneğin

ciddi bir araştırma fonu ya da karlı bir danışmanlık sözleşmesi aldıkları bir firmanın ürünlerini test edebilir. Bütün bu ilişkiler, hocalar hükümete danışmanlık ederken ya da sponsor şirketleri finansal anlamda etkileyen konularda yayın yaparken, söz konusu şirketin kayrılmasını ve bilimsel tarafsızlıktan ödün vermesine yol açabilir. Söz konusu bilim adamları tamamen dürüst ve tarafsız olsa da, finansal çıkarları nedeniyle taraflı oldukları izlenimi doğup çalışmaların güvenilirliğini zedeleyebilir. Bu durumda akademik kurumlar risklere karşı yeterli tedbir almak zorundadır (Bok, 2007, 68-71).

Üniversite sanayi işbirliğinin araştırma özgürlüğü için risk oluşturan en büyük tehlike, şirketlerden fon alan araştırmacıların sanayiye yarar sağlayacak bir tesir altına girmesidir. Üniversitelerin sponsor şirketlerle arayı iyi tutmak için bilinçli olarak bulgularla oynamaları buna bir örnek olabilir. Bu tür bir destek aldıktan sonra, belirli bir sonucu ne kadar vurgulayacaklarına, belirli sakıncaları ve zıt yorumları nasıl ifade edeceklerine, potansiyel (ama kanıtlanmamış) yeni risklere değinip değinmeyeceklerine karar verirken etki altında kalabilirler. Hiç olmazsa, sanayiden gelen fonlar bunları alanların daha çok sesinin çıkmasını, araştırmalarını sürdürmelerini ve görüşlerini ısrarla savunmalarını gerektirir (Bok, 2007, 75-76).

Tüm bu olası riskler üniversiteleri, kamu çıkarlarına hizmet etme konusunda daha duyarlı olmaya itmektedir. Üniversiteler sanayiden destek almanın maliyetini aşırı gizlilikle, finansal çıkar çatışmalarıyla ve şirketlerin araştırma sonuçlarını değiştirme ya da yok etme girişimiyle ödemek zorunda kalabilirler. Akademik bilimsel çalışmalara yönelik bu tehditlerin nasıl giderileceğine dair henüz tam bir görüş birliği yoktur. Üniversiteler araştırmaların tarafsızlığını korumak için gerekeni yapmalıdır. Araştırmaların ticarileşmesi görece yeni bir olgu olduğu için üniversiteler bu konuda önlem almak için henüz geç kalmış sayılmazlar (Bok, 2007, 77).

Yayın özgürlüğü. Akademik özgürlüğün kapsamına dahil olan bir diğer unsur, bilimsel üretim özgürlüğü ve bilgilendirme ve yayma hakkıdır. Araştırma özgürlüğünü kullanan ve bu çerçevede bilimsel yöntemler aracılığıyla bir sonuca varan araştırmacı, yaptığı bilimsel üretimi başkalarına

öğretme ve onu yayma hakkına sahiptir. Eğer yayma hakkı gerçek anlamda sağlanmazsa, araştırma özgürlüğünün ve bilimsel üretimin anlamı kalmaz. Nitekim bilimi yayma hakkı, hep araştırma hakkıyla birlikte anılmaktadır. Lima bildirgesi 6. Maddesinde, akademik çevrenin araştırma işlevi ile ilgili tüm üyelerinin, araştırmanın sonuçlarını başkalarına özgürce iletme ve sansürsüz yayımlama hakkına sahip olduğunu vurgulamaktadır. Aynı şekilde ulusal insan hakları metinleri de bu hakkın altını çizmektedir.

UNESCO'nun 11 Kasım 1997'de "Yüksek Öğretim Personelinin Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı"nda yayın özgürlüğü, yüksek öğretim personelinin hak ettiği saygınlığı elde etmesine yardımcı olmak ve genel olarak bilim, teknoloji, eğitim ve kültürün ilerlemesini sağlamak için yüksek öğretim personelinin araştırma sonuçlarını yayınlanma hakkı olarak tanımlanmıştır (mad. 12). Karara göre akademisyenlerin yaptıkları araştırmaların yayımı- özendirilmeli ve kolaylaştırılmalıdır.

Akademik özgürlük ve sürekli kadro (tenure) arasındaki ilişki.

Akademik özgürlük ve kadro arasındaki ilişki, en az akademik özgürlük ve kurumsal özerklik arasındaki ilişkinin yanlış anlaşılması kadar yanlış anlaşılmaya maruz kalmıştır. Kadro ve akademik özgürlük arasındaki ilişki, işlevsel olmaktan çok, sembolik ve oldukça politiktir (Richard, 1997, 169).

Sürekli kadronun amacı, göreve yeni başlayan akademisyenlerin düşünceleriyle işverenin (üniversitenin) düşüncelerinin uyuşmadığı durumlarda haksız yere işten çıkarılmasını önlemektir. Ancak akademisyenler sürekli kadroya sahip olsalar bile, düşünce uyuşmazlığı nedeniyle işten atılma tehdidi ortadan kalkmamakla beraber, ömür boyu kadronun getireceği büyük avantajları da vardır (Richard, 1997, 189).

Kadronun akademik profesyoneller arasında, hepsinin sahip olmadığı bir nitelik olmasından dolayı ayrımcılığa neden olur. Her üniversite, çalışanlarına bu hakkı sağlamadığı gibi; kadrolar da her tip akademisyene verilmemektedir. Özellikle araştırmacılar, akademik yöneticilerin işe alma konusunda tipik standartları olmasına ve yıllardır bu şekilde çalışıyor olmalarına karşın, kısa dönemli anlaşmalarla görevlendirilirler. Örneğin, şu

anda İngiliz akademik profesyonellerinin tümünün sadece küçük bir kısmı sürekli kadro hakkına sahiptir. Yani eğer akademik özgürlüğün korunması için kadro gerekliyse oldukça küçük bir kısım akademisyen akademik özgürlüğe sahip kabul edilebilir (Parekh,1988,69).

Pratikte, kadro sahibi olan ve sözleşmeli çalışanlar arasındaki asıl ayırım, kadro sahibi çalışanlar daha az çalışmayı tercih ederlerse bunu yapabilecekken, sözleşmeli çalışanlardan iş yükü ve üretkenlik açısından daha fazla beklentinin olmasıdır. Ancak bu, aslında doğrudan akademik özgürlük ile ilgili olmayan ve eğer kimsenin kadro hakkı olmasa oldukça kolay çözülebilecek bir yönetim sorunudur. Kadrosu olan profesörlerin kendi mesleki sağduyularına göre entelektüel ilgilerini geliştirme hakkı, kadrolu olmayan meslektaşların aykırı hareketine ve bu da üniversite ve yüksek okullarda şimdiye kadar olan en ciddi ve en yaygın bozulmaya neden olmuştur (Silber, 1973, 51).

Ashby'e göre (1973,87) ömür boyu kadro hakkının hiçbir akademisyene tanınmadığı bir sistemde, yüksek eğitilmiş işgücü ile akademik uzmanlık aynı kefeye konulmuş olur. Akademisyenlere geniş çapta sağlanan kadro, sistemi dondurarak, faaliyet alanlarını, sonraki değişiklikleri konusunda sınırlayan ve boyun eğdiren yapısal engellemelerle, oldukça acı bir miras bırakmıştır (Aronowitz, 1985,165).

Farklı zamanlarda kadro'ya alternatif ve daha esnek sistemler de önerilmiştir, ancak bunların hiçbiri uygulamaya konulmamıştır (Eustace, 1983). Kadro, hali hazırda, farklı tip akademisyenlerin, farklı konular ve farklı iş yükü taleplerini göstermek üzere farklılaşmış normal iş sözleşmeleriyle yer değiştirebilir. Benzer şekilde, kadroların ortadan kaldırılması, kurumlarına daha iyi maaş ve iş paketleri sağlamak konusunda baskı oluşturarak, pek çok akademisyenin çalışma koşullarını iyileştirebilir. Ayrıca, daha fazla ortak bağlantının (ör: ticari şirketler ya da kamu otoriteleri) geliştirilmesini ya da yarı zamanlı ve özelleşmiş (ör: sadece öğretme) anlaşmaları da teşvik edebilir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, çalışma grubu, verilerin toplanması ve analizi konuları yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Ankara'daki bazı kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel demokrasiyi ve akademik özgürlüğü benimseme ve Türkiye'de uygulanabilir bulma düzeyine ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla yapılan bu araştırmada var olan durumu betimlemeyi amaçlayan tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumun olduğu şekliyle betimlenmesidir. Bu modelde incelenen olay, durum ve nesne, kendi koşulları içerisinde mevcut hali ile tanımlanmaya çalışılmaktadır (Karasar, 1991, 77). Araştırma, nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı *karma araştırma yöntemi* ile yürütülmüştür. Karma araştırma, nicel ve nitel yöntem ya da paradigmalarının bir arada kullanıldığı bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Balci, 2009, 44).

Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu

Araştırmanın nicel boyutundaki hedef evrenini, Ankara ilinde bünyelerinde Eğitim, Mühendislik ve Tıp Fakülteleri bulunan Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesinde görev yapmakta olan öğretim elemanları (Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent ve Araştırma

Görevlileri) oluşturmaktadır. Toplam 4.144 kişilik bu evreni $\alpha = .05$ 'lik anlamlılık düzeyinde 396 öğretim üyesinin temsil edilebileceği anlaşılmıştır (Balcı,2011,106). Araştırmada “tabakalı örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme evrendeki alt grupların örnekleme temsil edilmelerinin garanti altına alındığı bir örneklemdir (Balcı, 2011, 97). Bu bağlamda araştırmada, araştırmacının amaçlarına hizmet etmesi açısından tabakaların oluşturulmasında “üniversite, fakülte ve unvan” değişkenleri ölçüt olarak kabul edilmiş ve 3 üniversite, 3 fakülte ve 4 unvan tabakalarının her birinden seçkisiz (random) örnekleme yoluyla öğretim üyesi seçilmiştir.

Araştırmada örnekleme alınan üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin sayıları Çizelge 5’te verilmiştir.

Çizelge 5. Örnekleme alınan üniversitelerde görev yapan akademisyen sayıları

Üniversite	Fakülte	Evrendeki Prof. Say.	Örnekleme Prof. sayısı	Evrendeki Doç. Say.	Örnekleme Doç. Sayısı	Evrendeki Yrd. Doç. Say.	Örnekleme Yrd. Doç. Say.	Evrendeki Araş. Gör. Sayısı	Örnekleme Araş. Gör. Sayısı	Toplam
Ankara Ün.	Tıp	354	29	63	7	23	4	499	42	82
	Müh.	71	6	15	2	30	4	70	7	19
	Eğitim	29	4	14	5	25	4	43	7	20
Gazi Ün.	Tıp	258	23	101	10	28	7	520	41	80
	Müh.	55	5	21	3	39	5	59	6	19
	Eğitim	85	8	57	7	150	12	127	13	40
Hacettepe Ün.	Tıp	326	28	97	10	34	5	490	38	81
	Müh.	100	9	29	5	34	4	167	15	33
	Eğitim	27	5	20	5	29	5	53	6	21
Toplam		453		146		97		710		396

Bu bağlamda Ankara, Gazi ve Hacettepe Üniversiteleri alt evrenlerinin, evrene oranları esas alınarak fakültelerdeki örnekleme alınacak toplam öğretim elemanları sayısı hesaplanmıştır. Son olarak, her fakülteden örnekleme alınacak öğretim elemanı sayıları, dört tabakaya (profesör, doçent, yardımcı doçent ve araştırma görevlisi) ayrılarak, bu tabakaların örnekleme oranları esas alınarak toplam 396 kişi hesaplanmıştır. Ancak ölçeklerin eksik doldurulması olasılığı düşünülerek 430 ölçek dağıtılmıştır. Dağıtılan 430 ölçekten 418 tane ölçeğin geri dönüşü sağlanmıştır. 418 ölçeğin ise 8 tanesi eksik veri olduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin üniversite, fakülte, unvan, yaş,

cinsiyet, kıdem değişkenlerine göre demografik özelliklere ilişkin bilgiler Çizelge 6'da verilmiştir.

Çizelge 6. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik özellikleri

Değişken	Düzy	n	%
Üniversite	Ankara Üniversitesi	126	30,7
	Gazi Üniversitesi	144	35,1
	Hacettepe Üniversitesi	140	34,1
	Toplam	410	100,0
Fakülte	Tıp Fakültesi	250	61,0
	Eğitim Fakültesi	87	21,2
	Mühendislik Fakültesi	73	17,8
	Toplam	410	100,0
Unvan	Profesör	121	29,5
	Doçent	55	13,4
	Yardımcı Doçent	49	12,0
	Araştırma Görevlisi	185	45,1
	Toplam	410	100,0
Yaş	20-26	61	14,9
	27-31	93	22,7
	32-36	47	11,5
	37-41	66	16,1
	42-46	115	28,0
	47 ve üzeri	28	6,8
	Toplam	410	100,0
Cinsiyet	Kadın	208	50,7
	Erkek	202	49,3
	Toplam	410	100,0
Kıdem	1-5 yıl	90	22,0
	6-10	98	23,9
	11-15	50	12,2
	16-20	118	28,8
	21 ve üzeri	54	13,2
	Toplam	410	100,0

Çizelge 6'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan akademisyenlerin % 35'i Gazi Üniversitesi, % 34'ü Hacettepe Üniversitesi, % 31'i Ankara Üniversitesinde görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının % 61'i tıp, % 18'i mühendislik ve %21'i eğitim fakültelerinde görev yapmaktadır. Akademisyenlerin % 29,5'i profesör, %13,4'ü doçent, % 12'si yardımcı doçent, %45'i araştırma görevlisi, % 49,3'ü erkek, % 51'i kadındır. Kıdem açısından bakıldığında araştırmaya katılanların % 22'si 1–5 yıl, % 24'ü 6–10 yıl, % 12'si 11–15 yıl, % 29'u 16-20 yıl ve % 13'ü 21 yıl ve üstünde mesleki kıdeme sahiptir.

Araştırmanın nitel boyutunda ise 5 Profesör, 5 Doçent, 5 Yardımcı Doçent ve 5 Araştırma Görevlisi olmak üzere toplam 20 kişiden oluşan bir gruptan görüşme yoluyla veri toplanmıştır. Araştırma görevlilerinden 5 tanesi Ankara Üniversitesinde, Yardımcı Doçentlerden bir tanesi Gazi Üniversitesi diğerleri Hacettepe Üniversitesinde, Doçentlerden 3 tanesi Gazi Üniversitesinde 2 tanesi Ankara Üniversitesinde ve Profesörlerden 2 tanesi Ankara Üniversitesi, bir tanesi Gazi Üniversitesinde ve 2 tanesi de Hacettepe Üniversitesinde görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi

Araştırmanın nicel aşamasında veri toplamak amacıyla “Üniversitelerde Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlük” ölçekleri, nitel aşamasında ise veri elde etmek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu geliştirilmiştir.

Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlük Ölçeğinin Geliştirilmesi

“Üniversitelerde Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlük Ölçeği” üç bölümden oluşmaktadır. ‘Kişisel Özellikler’ başlıklı birinci bölüm, araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet, yaş, kıdem, unvan, idari görev, görev yaptığı üniversite ve görev yaptığı fakülte gibi demografik özellikleri hakkında veri elde etmek amacıyla hazırlanmıştır.

Ölçeğin ikinci bölümü ise “Örgütsel Demokrasi” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde akademisyenlerin üniversitelerde örgütsel demokrasi davranışlarını katılım ve özerklik alt boyutlarında ne kadar benimsedikleri ve bu davranışları Türkiye’de ne kadar uygulanabilir buldukları tespit edilmeye

çalışılmıştır. Ölçeğin üçüncü bölümünde ise akademisyenlerin akademik özgürlük davranışlarını öğretim, araştırma ve yayın alt boyutlarında ne kadar benimsedikleri ve bu davranışları Türkiye’de ne kadar uygulanabilir buldukları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Ölçeğin geliştirilmesi sürecine madde havuzunun oluşturulması ile başlanmıştır. Madde havuzunun oluşturulması aşamasında öncelikle üniversitelerde örgütsel demokrasi ve akademik özgürlüğe ilişkin alan yazın kapsamlı bir şekilde taranmıştır. Diğer yandan üniversitelerde çalışan akademisyenler ile örgütsel demokrasi ve akademik özgürlüğe ilişkin görüşmeler yapılmıştır.

Bu görüşmelerde akademisyenlere, örgütsel demokrasinin tanımı, üniversitelerde örgütsel demokrasinin koşulları, üniversitelerde örgütsel demokrasinin önündeki engeller, üniversitelerde örgütsel demokrasiyi yerleştirmek için yapılması gerekenler, akademik özgürlüğün tanımı, üniversitelerde akademik özgürlüğün koşulları, üniversitelerde akademik özgürlüğün önündeki engeller ve üniversitelerde akademik özgürlüğü yerleştirmek için yapılması gerekenlere ilişkin sorular yöneltilmiştir. Gerek alan yazın taramaları ve gerekse öğretim elemanları ile yapılan ön görüşmelere dayalı olarak Örgütsel Demokrasi ölçeği için toplam 31 madde, Akademik Özgürlük Ölçeği için toplam 27 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Taslak ölçek kapsam geçerliliğini test etmek üzere uzman görüşüne sunulmuştur*.

*Ölçeğin geliştirilmesine katkı sunan değerli akademisyenler Prof. Dr. Ali Balcı, Prof. Dr. İlayet Aydın, Prof. Dr. Servet Özdemir, Prof. Dr. Işıl Ünal, Prof. Dr. Kasım Karakütük, Prof. Dr. Necla Kurul, Prof. Dr. Yasemin Kepenekçi, Prof. Dr. Şener Büyüköztürk, Prof. Dr. Tokay Gediklioğlu, Prof. Dr. Ramazan Demir, Doç. Dr. Adnan Kan, Doç. Dr. Feyyat Gökçe, Doç. Dr. Kürşat Yılmaz, Doç. Dr. Ali Ekber Şahin, Doç. Dr. Feridun Sezgin, Doç. Dr. Hasan Hüseyin Aksoy, Yrd. Doç. Dr. Murat Özdemir, Yrd. Doç. Dr. Güçlü Şekercioğlu, Yrd. Doç. Dr. Cem Babadoğan, Yrd. Doç. Dr. Kenan Demir ve Dr. Nurcan Ateşok Deveci’ye teşekkür ederim.

Uzmanlardan gelen öneriler doğrultusunda bazı maddeler çıkarılıp, bazı maddeler eklenerek taslak ölçek ön uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Ön uygulama yapılan ölçeklerden, “Örgütsel Demokrasi” ölçeği katılım boyutunda 20 madde, özerklik boyutunda 10 madde olmak üzere toplam 30 maddeden oluşmaktadır. “Akademik Özgürlük” ölçeği ise öğretim boyutunda 9, araştırma boyutunda 9, yayın boyutunda ise 9 madde olmak üzere toplam 27 maddeden oluşmaktadır.

Ölçek, Örgütsel Demokrasiyi ve Akademik Özgürlüğü benimseme düzeyinde; (1) hiç benimsemiyorum, (2) çok az benimsiyorum, (3) orta düzeyde benimsiyorum, (4) büyük ölçüde benimsiyorum, (5) tamamen benimsiyorum biçiminde değerlendirilmiştir.

Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlüğü Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinde ise; (1) hiç uygulanamaz, (2) çok az uygulanabilir, (3) orta düzeyde uygulanabilir, (4) büyük ölçüde uygulanabilir, (5) tamamen uygulanabilir’den oluşan beşli likert ölçeği biçiminde derecelendirilmiştir.

Ankette yer alan alt ölçeklerde en düşük puan 1 ve en yüksek puan 5 biçiminde değerlendirilmiştir. Alt ölçeklerde yer alan seçeneklerin sınırları ve verilen ağırlıkları şu şekildedir.

Verilen Ağırlık Seçenek Sınırı

1 Hiç Benimsemiyorum, Hiç Uygulanamaz	1.00 - 1.79
2 Çok Az Benimsiyorum, Çok Az Uygulanabilir	1.80 - 2.59
3 Orta Düzeyde Benimsiyorum, Orta Düzeyde Uygulanabilir	2.60 - 3.39
4 Büyük Ölçüde Benimsiyorum, Büyük Ölçüde Uygulanabilir	3.40 - 4.19
5 Tamamen Benimsiyorum, Tamamen Uygulanabilir	4.20 - 5.00

Ön uygulamaya hazır hale getirilen Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlük ölçeklerinin taslak formu Ankara dışındaki çeşitli üniversitelerde çalışan 101 akademisyene uygulanmıştır. Ön uygulamanın ardından alt ölçeklerin yapı geçerliğinin test edilmesi amacıyla faktör analizi (temel bileşenler analizi) yapılmıştır. Alt ölçeklerin güvenilirliğinin sınanması amacıyla

Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Diğer taraftan alt ölçeklerde yer alan maddelerin ayırt ediciliğini saptamak amacıyla da madde-toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Ön uygulamadan elde edilen verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Batlett Sphericity küresellik testi ile sınıanmıştır.

Örgütsel Demokrasi ölçeğinin taslak formunda üniversitelerde örgütsel demokrasiye ilişkin toplam 30 madde yer almaktadır. Ölçeğin faktör analizine uygunluğu KMO katsayısı ve Batlett Sphericity küresellik testi ile sınıanmıştır. Yapılan analiz sonrasında ölçeğin KMO değerinin .83 ve Batlett Sphericity değerinin de anlamlı ($p < .05$) çıktığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre ölçeğin faktör analizine uygun olduğuna karar verilmiştir.

Faktör analizi sırasında, ölçekte yer alan ve birbirinden bağımsız alt faktörleri belirlemek amacıyla Varimax dik döndürme yöntemi tercih edilmiştir. Bu döndürme sonrasında Örgütsel Demokrasi ölçeğinin iki faktörlü olduğu görülmüştür. Ölçeğe ait faktör sayısının belirlenmesinde ise öz-değer (Eigenvalue) ile çizgi grafiğinden (Scree Plot) yararlanılmıştır. Analiz sırasında ölçekte yer alan maddelerin tümüne ait faktör yük değeri .35'in üzerinde çıkmıştır. Faktör analizi sırasında Örgütsel Demokrasi ölçeğine ait iki faktörün birlikte toplam varyansın % 44.77'sini açıkladığı saptanmıştır.

Örgütsel Demokrasi ölçeğinin katılım boyutuna ait maddelerin faktör yük değerleri, madde-toplam korelasyonları, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile açıklanan varyans oranı Çizelge 7'de verilmiştir.

Çizelge 7'de görüldüğü gibi, Örgütsel Demokrasi ölçeğinin I. faktörü 19 maddeden oluşmaktadır. Bu faktörün Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .91'dir. Bu tür ölçekler için hesaplanan güvenilirlik katsayısının .70 ve daha yüksek olması ölçeğin güvenilirliği için yeterli görülmektedir (Balcı, 2001, 92). Bu faktöre ait açıklanan varyans oranı ise % 32.83 olarak belirlenmiştir. Yine bu faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Diğer taraftan faktörde yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonlarının .31 ile .60 arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre Örgütsel Demokrasi ölçeğinin katılım boyutunun yapı geçerlik düzeyi ile güvenilirlik değerinin yüksek olduğu kabul edilmiştir.

Çizelge 7. Katılım boyutuna ait maddelerin faktör yük değerleri, madde-toplam korelasyonları, Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ve açıklanan varyans oranı

Madde No	Katılım	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
12	Yönetimin karar ve uygulamalarının iç denetime açık olması,	,823	,603
10	Yönetimin karar ve uygulamalarından hesap verebilir olması,	,812	,605
9	Yönetimin din, dil, ırk, etnik köken, fikir, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, engellilik gibi özellikler nedeniyle ayrımcı davranışlardan kaçınması,	,776	,604
13	Yönetimin, karar ve uygulamaları hakkında fakülte kurullarını bilgilendirmesi,	,762	,552
19	Fakülte yönetim kurulunda alınan kararların fakülte kurulları tarafından denetlenmesi,	,758	,481
17	Fakültenin kendisini ilgilendiren kararları alabilmesi,	,753	,536
15	Fakültenin vizyon ve misyonun öğretim elemanlarının katılımıyla oluşturulması,	,744	,508
1	Fakülte yönetiminin fakülte kurallarını, yönetim, fakülte kurulu ve öğretim elemanları ile birlikte oluşturması,	,736	,588
18	Fakülte yönetim kuruluna seçimin oylamaya dayalı olarak yapılması,	,709	,538
14	Yönetimin karar ve uygulamalarının akademik ve idari personelin denetimine açık olması,	,683	,547
3	Haftalık ders dağılımlarının akademik personelle birlikte kararlaştırılması,	,674	,558
5	Fakülte yönetiminin, bütçenin dağıtımında, bölümlerin ihtiyaçları doğrultusunda ilgili öğretim elemanlarının görüşlerini alması,	,658	,577
8	Yönetimin akademik konulardaki karar sürecinde idari personelden çok akademik personelin görüşlerini alması,	,622	,559
2	Akademik personelin ders yükünün, bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı ve akademik personelle birlikte, yaptıkları çalışmalar dikkate alınarak kararlaştırılması,	,610	,491
16	Fakültenin kendi kapasitesi ölçüsünde öğrenci sayısını belirleyebilmesi,	,608	,499
4	Uluslararası çalışmalara katılımın, öğretim elemanlarının ihtiyaç ve talepleri doğrultusunda sağlanması,	,604	,566
7	Yönetim kadrolarına seçimin oylamaya dayalı olarak yapılması,	,555	,482
6	Fakültede dekanlık seçiminin oylamaya dayalı olarak yapılması,	,537	,452
11	Fakülte kurullarına tüm akademik personelin temsili katılımının sağlanması	,503	,317

Açıklanan Varyans: % 32,83
Cronbach – Alpha Katsayısı: .91

Örgütsel Demokrasi ölçeğinin özerklik boyutuna ait faktör yük değerleri, madde-toplam korelasyonu, Cronbach alfa katsayısı ve açıklanan varyans oranı ise Çizelge 8’de verilmiştir.

Çizelge 8. Özerklik boyutuna ait maddelerin faktör yük değerleri, madde-toplam korelasyonları, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ve açıklanan varyans oranı

Madde No	Özerklik	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
27	Fakültenin çalıştırdığı personeli kendi belirlediği ölçütlere yükseltmelerini kendisinin yapması,	,712	,478
26	Fakültenin görevlendireceği personeli kendi belirlediği ölçütlere göre kendisinin seçmesi,	,702	,442
24	Çalışanların ücretlerini fakültenin kendisi belirleyebilmesi,	,686	,423
29	Fakültenin kalıcı ve sözleşmeli kadrolarına kendisinin karar verebilmesi,	,610	,266
25	Öğrenci harçlarını fakültenin kendisi belirleyebilmesi,	,601	,357
23	Fakültenin yaratılan kaynakları kendi amaçları doğrultusunda bağımsız olarak harcayabilmesi,	,582	,438
28	Fakültenin seçtiği öğretim elemanının işine son verebilmesi	,553	,227
30	Öğretim elemanlarının tümünün kalıcı kadroya alınması,	,518	,393
22	Fakültenin kendi bütçesini kendisi yapabilmesi,	,513	,538
20	Fakültenin gayrimenkul ve diğer donanımlara sahip olması,	,489	,452
21	Fakültenin borçlanarak fon yaratabilmesi,	,463	,345

Açıklanan Varyans: % 11,94
Cronbach – Alpha Katsayısı: .81

Çizelgeden de izlenebileceği gibi Örgütsel Demokrasi ölçeğinin II. faktörü 11 maddeden oluşmaktadır. Bu faktörün Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .81'dir. Bu faktöre ait açıklanan varyans oranı ise % 11,94 olarak belirlenmiştir. Bu faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .71 ile .46 arasında değiştiği görülmektedir. Diğer taraftan faktörde yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonlarının ise .53 ile .22 arasında değişmektedir. Buna göre Örgütsel Demokrasi ölçeğinin II. faktörün yapı geçerlik düzeyi ile güvenilirlik değerinin de yüksek olduğu kabul edilmiştir.

Literatür taraması sonucuna göre katılım alt boyutunda değerlendirilen "Fakültenin gayrimenkul ve diğer donanımlara sahip olması" (20.madde) maddesinin, faktör analiz sonucunda özerklik alt boyutunda olduğu görülmüştür. Son şekli verilen "Örgütsel Demokrasi" ölçeğinin katılım alt boyutu 19 maddeden, özerklik alt boyutu 11 maddeden oluşmaktadır.

Akademik özgürlük ölçeğinin taslak formunda üniversitelerde akademik özgürlüğe ilişkin toplam 27 madde yer almaktadır. Ölçeğin faktör analizine uygunluğu KMO katsayısı ve Batlett Sphericity küresellik testi ile sınınanmıştır. Yapılan analiz sonrasında ölçeğin KMO değerinin .87 ve Batlett Sphericity değerinin de anlamlı ($p < .05$) çıktığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre ölçeğin faktör analizine uygun olduğuna karar verilmiştir.

Faktör analizi sırasında, ölçekte yer alan ve birbirinden bağımsız alt faktörleri belirlemek amacıyla Varimax dik döndürme yöntemi tercih edilmiştir. Bu döndürme sonrasında Akademik Özgürlük ölçeğinin üç faktörlü olduğu görülmüştür. Ölçeğe ait faktör sayısının belirlenmesinde ise öz-değer (Eigenvalue) ile çizgi grafiğinden (Scree Plot) yararlanılmıştır. Analiz sırasında ölçekte yer alan maddelerin tümüne ait faktör yük değeri .35'in üzerinde çıkmıştır. Faktör analizi sırasında Akademik Özgürlük ölçeğine ait üç faktörün birlikte toplam varyansın % 58,12'sini açıkladığı saptanmıştır.

Akademik Özgürlük ölçeğinin öğretim alt boyutuna ait maddelerin faktör yük değerleri, madde-toplam korelasyonları, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile açıklanan varyans oranı Çizelge 10'da verilmiştir.

Çizelge 9. Akademik özgürlük ölçeği öğretim alt boyutuna ait maddelerin faktör yük değerleri, madde-toplam korelasyonları, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ve açıklanan varyans oranı

Madde No	Öğretim	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
7	Akademik programlar belirlenirken toplumun ihtiyaç duyduğu programların tercih edilmesi,	,795	,412
6	Akademik programlar belirlenirken piyasanın ihtiyaç duyduğu programların tercih edilmesi,	,690	,364
26	Araştırmacıların, öğretim elemanlarının yaptıkları yayınlara ücretsiz erişiminin sağlanması,	,689	,433
8	Fakültede ders işlenirken öğrencilerin görüşlerini özgürce belirtmelerine ortam sağlanması,	,663	,510
3	Hangi yöntem ve teknikle ders işleneceğini öğretim elemanlarının öğrencilerle beraber belirlemesi,	,538	,440

Açıklanan Varyans: % 13,19
Cronbach – Alpha Katsayısı: .76

Çizelgede de görüldüğü gibi Akademik Özgürlük ölçeğinin öğretim alt boyutunda toplam 5 madde bulunmaktadır. Bu faktörün Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .76'dır. Bu faktöre ait açıklanan varyans oranı ise % 13,19

olarak belirlenmiştir. Akademik Özgürlük Öğretim alt boyutunun tek faktörlü olduğu yani tüm maddelerin tek bir yapıyı ölçücü nitelikte olduğu gözlenmiştir. Bu faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .79 ile .53 arasında değiştiği görülmektedir. Diğer taraftan faktörde yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonları ise .51 ile .36 arasında değişmektedir. Buna göre Akademik Özgürlük ölçeğinin öğretim alt boyutunun yapı geçerliliği ve güvenilirlik değerlerinin yüksek olduğu kabul edilmiştir.

Akademik Özgürlük ölçeğinin araştırma alt boyutuna ait maddelerin faktör yük değerleri, madde-toplam korelasyonları, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile açıklanan varyans oranı Çizelge 10'da verilmiştir.

Çizelge 10. Akademik özgürlük ölçeğinin araştırma alt boyutuna ait maddelerin faktör yük değerleri, madde-toplam korelasyonları, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ve açıklanan varyans oranı

Madde No	Araştırma	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
13	Fakültede öğretim elemanları kaynak sınırlaması olmadan istedikleri konuyu çalışabilmeleri,	,795	,191
14	Öğretim elemanlarının araştırma yaparken hukuk ve etik kurallarını gözetmesi	,690	,628
20	Öğretim elemanlarının akademik kadrolara atanmasında yayınlar değerlendirilirken nitelik, yeterlik ve bilimsel uygunluk gibi ölçütlerin kullanılması,	,689	,148
1	Fakültede yeni açılacak akademik programların öğretim elemanlarınca belirlenmesi,	,663	,131

Açıklanan Varyans: % 9,32
Cronbach – Alpha Katsayısı: .63

Çizelgede de görüldüğü gibi Akademik Özgürlük ölçeğinin araştırma alt boyutu toplam 4 maddeden oluşmaktadır. Bu faktörün Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .63'tür. Bu faktöre ait açıklanan varyans oranı ise % 9,32 olarak belirlenmiştir. Akademik Özgürlük ölçeğinin araştırma alt boyutunun tek faktörlü olduğu yani tüm maddelerin tek bir yapıyı ölçücü nitelikte olduğu gözlenmiştir. Bu faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .79 ile .66 arasında değiştiği görülmektedir. Diğer taraftan faktörde yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonlarının ise .62 ile .13 arasında değişmektedir. Buna göre Akademik Özgürlük ölçeğinin araştırma alt boyutunun yapı geçerliliği ve güvenilirlik değerlerinin yüksek olduğu kabul edilmiştir.

Akademik Özgürlük ölçeğinin yayın alt boyutuna ait maddelerin faktör yük değerleri, madde-toplam korelasyonları, Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ile açıklanan varyans oranı Çizelge 11’de verilmiştir.

Çizelge 11. Akademik özgürlük yayın alt boyutuna ait maddelerin faktör yük değerleri, madde-toplam korelasyonları, Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ve açıklanan varyans oranı

Madde No	Yayın	Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
19	Fakültede öğretim elemanlarının çalışmalarını özgürce yayınlayabilmesi,	,857	,716
25	Öğretim elemanlarının akademik çalışmalarının kamuoyuna açılıp açılmamasına kendisinin karar verebilmesi,	,838	,684
18	Araştırma yaparken ilgili kurumlardan izin almanın kolaylaştırılması	,801	,669
17	Fakültede yapılan araştırmalara finansal destek sağlayan kurum ve kuruluşların araştırma sürecinin her aşamasında etkili olmasının önlenmesi,	,800	,722
11	Fakültedeki öğretim elemanlarının araştırdıkları konular nedeniyle meslektaşları tarafından sınırlandırılmaması,	,781	,714
16	Öğretim elemanlarının araştırdıkları konunun sonuçlarını kamuoyu ile özgürce paylaşması,	,769	,731
5	Fakültede öğrenci başarılarının ölçme değerlendirmesi ile ilgili kararların dersi veren öğretim görevlisi tarafından belirlenmesi,	,763	,647
4	Öğretim elemanının dönem içerisinde işlenecek kaynakları özgürce belirlemesi,	,751	,594
2	Fakültede ders içeriklerini öğretim elemanlarının istedikleri gibi belirleyebilmesi,	,687	,549
24	Fakülte yönetiminin öğretim elemanlarının özgürce yayın yapmalarına destek olması,	,687	,714
21	Öğretim elemanlarının akademik kadrolara atanmasında yayınlar değerlendirilirken nitelik, yeterlik ve bilimsel uygunluk gibi ölçütlerin kullanılması,	,674	,772
22	Öğretim elemanlarının yayınlarının niteliğinin akademik kurullarca denetlenmesi,	,671	,700
9	Öğretim elemanlarının öğrencilerin öğrenme hak ve özgürlüklerini koruması,	,663	,654
12	Fakülte öğretim elemanlarının finansal destek bulacakları konuları araştırmayı tercih etmeleri,	,633	,509
15	Öğretim elemanlarının araştırma özgürlüklerinin yasal düzenlemelerle güvence altına alınması,	,627	,726
27	Öğretim elemanlarının araştırma sonuçlarını yayınlama özgürlüklerinin yasal düzenlemelerle güvence altına alınması,	,597	,694
23	Öğretim elemanlarının akademik çalışmalarını üst ya da danışmanlarının bilgisi olmadan yayınlayabilmeleri,	,578	,599
10	Fakültede öğretim elemanlarının çalışacakları konuyu özgürce seçebilmesi,	,476	,570

Açıklanan Varyans: % 35, 61

Cronbach – Alpha Katsayısı: .94

Çizelgeden de izlenebileceği gibi Akademik Özgürlük ölçeğinin yayın alt boyutu toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Bu faktörün Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .94'tür. Bu faktöre ait açıklanan varyans oranı ise % 35,61 olarak belirlenmiştir. Akademik Özgürlük Yayın alt boyutunun tek faktörlü olduğu yani tüm maddelerin tek bir yapıyı ölçücü nitelikte olduğu gözlenmiştir. Bu faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .85 ile .47 arasında değiştiği görülmektedir. Diğer taraftan faktörde yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonlarının ise .77 ile .50 arasında değişmektedir. Buna göre Akademik Özgürlük yayın alt boyutunun yapı geçerliği ve güvenilirlik değerlerinin yüksek olduğu kabul edilmiştir.

Yapılan faktör analizi sonucunda Akademik Özgürlük ölçeğindeki maddeler tekrar numaralandırılarak ölçeğe son hali verilmiştir. Son şekli verilen "Akademik Özgürlük" ölçeği; öğretim alt boyutu 5 maddeden, araştırma alt boyutunun 4 maddeden ve yayın alt boyutunun 18 madde olmak üzere toplam 27 maddeden oluşmaktadır.

Yapılan faktör analizi sonucunda Akademik Özgürlük ölçeğindeki maddelerin numaralandırılmış şekli Çizelge 12'de verilmiştir.

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunun Oluşturulması

Çalışmanın nitel boyutunda veri toplamak amacı ile yarı yapılandırılmış bir görüşme formu geliştirilmiştir. Görüşme formunda yer alan soruların belirlenmesinde araştırmanın nicel boyutu için geliştirilmiş olan Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlük Ölçeklerinde yer alan alt ölçekler ve bu alt ölçeklere ait boyutlardan yararlanılmıştır. Görüşme formu açık uçlu 16 sorudan oluşmaktadır.

Ardından araştırma evrenine üniversitelerde görev yapan ve araştırmaya katılmaya gönüllü 20 öğretim görevlisi ile yarı yapılandırılmış görüşme formuna bağlı kalınarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, katılımcıların da izni alınmak sureti ile ses kayıt cihazına kaydedilmiştir.

Çizelge 12. Faktör analizi sonucunda “Akademik Özgürlük” ölçeğinin tekrar numaralandırılmış şekli

MADDELER	Faktör analizinden önce verilen madde numarası	Faktör analizinden sonra verilen madde numarası
Akademik programlar belirlenirken toplumun ihtiyaç duyduğu programların tercih edilmesi,	7	1
Akademik programlar belirlenirken piyasanın ihtiyaç duyduğu programların tercih edilmesi,	6	2
Araştırmacıların, öğretim elemanlarının yaptıkları yayınlara ücretsiz erişiminin sağlanması,	26	3
Fakültede ders işlenirken öğrencilerin görüşlerini özgürce belirtmelerine ortam sağlanması,	8	4
Hangi yöntem ve teknikle ders işleneceğini öğretim elemanlarının öğrencilerle beraber belirlemesi,	3	5
Fakültede öğretim elemanları kaynak sınırlaması olmadan istedikleri konuyu çalışabilmeleri,	13	6
Öğretim elemanlarının araştırma yaparken hukuk ve etik kurallarını gözetmesi,	14	7
Öğretim elemanlarının akademik kadrolara atanmasında yayın kotasının olmaması,	20	8
Fakültede yeni açılacak akademik programların öğretim elemanlarınca belirlenmesi,	1	9
Fakültede öğretim elemanlarının çalışmalarını özgürce yayınlayabilmesi,	19	10
Öğretim elemanlarının akademik çalışmalarının kamuoyuna açılıp açılmamasına kendisinin karar verebilmesi,	25	11
Araştırma yaparken ilgili kurumlardan izin almanın kolaylaştırılması,	18	12
Fakültede yapılan araştırmalara finansal destek sağlayan kurum ve kuruluşların araştırma sürecinin her aşamasında etkili olmasının önlenmesi,	17	13
Fakültedeki öğretim elemanlarının araştırdıkları konular nedeniyle meslektaşları tarafından sınırlandırılmaması,	11	14
Öğretim elemanlarının araştırdıkları konunun sonuçlarını kamuoyu ile özgürce paylaşması,	16	15
Fakültede öğrenci başarılarının ölçme ve değerlendirmesi ile ilgili kararların dersi veren öğretim elemanı tarafından verilmesi.	5	16
Öğretim elemanının dönem içerisinde işlenecek kaynakları özgürce belirlemesi,	4	17
Fakültede ders içeriklerini öğretim elemanlarının istedikleri gibi belirleyebilmeleri	2	18
Fakülte yönetiminin öğretim elemanlarının özgürce yayın yapmalarına destek olması	24	19
Öğretim elemanlarının akademik kadroya atanmasında yayınlar değerlendirilirken nitelik, yeterlik ve bilimsel uygunluk gibi ölçütlerin kullanılması,	21	20
Öğretim elemanlarının yayınlarının akademik kurullarca denetlenmesi	22	21
Öğretim elemanlarının öğrencilerin öğrenme hak ve özgürlüklerini koruması,	9	22
Fakülte öğretim elemanlarının finansal destek bulacakları konuları araştırmayı tercih etmeleri	12	23
Öğretim elemanlarının araştırma özgürlüklerinin yasal düzenlemelerle güvence altına alınması,	15	23
Öğretim elemanlarının araştırma sonuçlarını yayınlama özgürlüklerinin yasal düzenlemelerle güvence altına alınması	27	25
Öğretim elemanlarının akademik çalışmalarını üst ya da danışmanlarının bilgisi olmadan yayınlayabilmeleri,	23	26
Fakültede öğretim elemanlarının çalışacakları konuyu özgürce seçebilmesi,	10	27

Verilerin Analizi

Ankara'daki bazı kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel demokrasiyi ve akademik özgürlüğü benimseme ve Türkiye'de uygulanabilir bulma düzeyine ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla yapılan bu araştırmanın nicel boyutunda anket aracılığı ile toplanan verilerin analizinde SPSS 17.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılmıştır.

Araştırmada öğretim elemanlarının örgütsel demokrasiyi ve akademik özgürlüğü benimseme ve Türkiye'de uygulanabilir bulma düzeyini saptamak için aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişkenlik katsayıları hesaplanmıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi ve akademik özgürlüğe ilişkin görüşlerinin fakülte, unvan, kıdem, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre farklılık olup olmadığını belirlemek için ise MANOVA testi yapılmıştır. Örgütsel demokrasinin akademik özgürlüğü ne kadar yordadığını tespit etmek için ise regresyon analizi yapılmıştır.

Nitel verilerin analizi ise içerik analizi yöntemi NVivo 10 paket programı ile yapılmıştır. Verileri analiz etmek için kullanılan NVivo 10 paket programı, araştırmacının kodları özel temalar altında toplamasına, çok sayıda örneklem verisini karşılaştırmasına, yapılan işlemlerin gerektiğinde hızlıca tekrarlanmasına veya düzeltilmesine, elde edilen sonuçlara istenildiği zaman ulaşılmasına, kodlar ve araştırmacının notları arasındaki ilişki kurmasına ve elde edilen verilerin model, matris, grafik veya rapor haline getirilmesine imkan veren bir programdır (Cassell ve diğerleri, 2005, 113).

Elde edilen veriler araştırma sorularının ortaya koyduğu temalara göre boyutlandırılmıştır. Elde edilen bulgular, düzenlenip yorumlanmıştır. Bireylerin görüşlerini çarpıcı bir şekilde yansıtmak amacıyla sık sık doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

Yazılı belgeler haline getirilen öğretim elemanlarının mülakatları, araştırmanın alt problemleri çerçevesinde incelenerek kullanılacak uygun kategoriler QSR NVivo 10. Programı ile belirlenmiştir. Programda kodlar serbest kodlar (free node) şeklinde oluşturulmuştur. Serbest kodlar daha

sonra özelliklerine göre toplanarak temalar (tree node) belirlenmiştir. Görüşme metinlerinden toplam 105 kod oluşturulmuştur. İçerik analizi sonucunda farklı iki araştırmacıdan, öğretim elemanlarına ait yazılı metinlerdeki görüşlerin oluşturulan kodlara ve temalara dağılımını belirlemesi, oluşturulan kodların ve temaların uygunluğunu kontrol etmesi istenmiştir.* Bağımsız araştırmacıların yaptığı inceleme sonucunda 105 koddan 100 tanesinde görüş birliğine varılmıştır. Nitel verilerin güvenilirlik hesaplaması Miles ve Huberman (1994)'ın formülü ile gerçekleştirilmiştir:

$$\text{Uyuşum Yüzdesi} = \frac{\text{Görüş Birliği}}{\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı}} \times 100$$

Formül üzerinde uyum yüzdesi hesaplandığında % 95 oranında görüş birliğine varılmıştır. Literatüre göre araştırmacı dışındaki bir kişinin içerik analizi yapması ve sonuçların karşılaştırılması konusunda % 70 oranında hem fikir sağlanması kodlamanın güvenilirliğini sağlamaktadır. Araştırmanın güvenilirliği açısından en az % 70'lik bir güvenilirlik değerine ulaşılması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2003, 169).

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Çalışmanın bu bölümünde Ankara'daki Gazi, Ankara ve Hacettepe üniversitelerinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarına uygulanan ölçeklerden ve gerçekleştirilmiş olan yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilmiş verilerin analiz edilmesi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Çalışmadan elde edilen bulgular sırasıyla aşağıdaki başlıklar altında verilmiştir.

1. Örgütsel demokrasiye ilişkin bulgular ve yorumlar
2. Akademik özgürlüğe ilişkin bulgular ve yorumlar
3. Örgütsel demokrasi ve akademik özgürlük arasındaki ilişkilere ilişkin bulgular ve yorumlar
4. Örgütsel demokrasinin akademik özgürlüğü yordamasına ilişkin bulgular ve yorumlar
5. Örgütsel demokrasi ve akademik özgürlüğün engelleri ve yapılması gerekenlere ilişkin bulgular ve yorumlar

Örgütsel Demokrasiye İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında öğretim elemanlarının örgütsel demokrasiyi benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin nicel ve nitel bulgular ve yorumlarına yer verilmiştir.

Örgütsel Demokrasiye İlişkin Nicel ve Nitel Bulgular ve Yorumlar

Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasiyi benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyleri “katılım” ve “özerklik” olmak üzere iki alt boyutta incelenmiştir.

Katılım boyutunda benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulmaya ilişkin nicel bulgular ve yorumlar. Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasinin katılım boyutunu benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için öğretim elemanlarının görüşlerinin aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişkenlik katsayıları hesaplanmıştır (Çizelge 13).

Çizelge 13’de görüldüğü gibi öğretim elemanları katılım alt boyutunda en çok “Yönetimin din, dil, ırk, etnik köken, fikir, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, engellilik gibi özellikler nedeniyle ayrımcı davranışlardan kaçınması” maddesini tamamen benimsemekte ($\bar{X}=4,80$) ve Türkiye’de orta düzeyde uygulanabilir bulmaktadırlar ($\bar{X}=2,79$). Yine öğretim elemanları “Yönetimin karar ve uygulamalarından hesap verebilir olması” ($\bar{X}=4,68$) maddesini tamamen benimserken, Türkiye’de orta derecede uygulanabilir ($\bar{X}=2,95$) bulmuşlardır. Öğretim elemanları OECD’nin özerlik ölçütlerinden biri olan “Fakültenin kendi kapasitesi ölçüsünde öğrenci sayısını belirleyebilmesi” maddesini ise tamamen benimsemekte ($\bar{X}=4,46$) ancak Türkiye’de orta derecede uygulanabilir ($\bar{X}=2,94$) bulmaktadırlar.

Çizelge 13. Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasiyi katılım alt boyutunda benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişim katsayıları değerleri

	Benimseme Düzeyleri			Türkiye’de Uygulama Düzeyi		
	\bar{X}	ss	V	\bar{X}	Ss	V %
1.Fakülte yönetiminin fakülte kurallarını, yönetim, fakülte kurulu ve öğretim elemanları ile birlikte oluşturması,	3,88	,85	21,90	3,24	,95	29,32
2.Akademik personelin ders yükünün, bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı ve akademik personelle birlikte, yaptıkları çalışmalar dikkate alınarak kararlaştırılması,	3,89	,84	21,59	3,14	,93	29,61
3.Haftalık ders dağılımlarının akademik personelle birlikte kararlaştırılması,	4,05	,90	23,13	3,02	1,10	36,42
4.Uluslararası çalışmalara katılımın, öğretim elemanlarının ihtiyaç ve talepleri doğrultusunda sağlanması,	4,12	,97	23,54	2,91	1,25	42,95
5.Fakülte yönetiminin, bütçenin dağıtımında, bölümlerin ihtiyaçları doğrultusunda ilgili öğretim elemanlarının görüşlerini alması,	4,35	,92	21,14	2,79	1,28	45,87
6.Fakültede dekanlık seçiminin oylamaya dayalı olarak yapılması,	4,24	1,00	23,58	2,83	1,34	47,34
7.Yönetim kadrolarına seçimin oylamaya dayalı olarak yapılması,	4,24	1,00	23,58	2,93	1,30	44,36
8.Yönetimin akademik konulardaki karar sürecinde idari personelden çok akademik personelin görüşlerini alması,	4,13	1,12	27,11	2,88	1,18	40,97
9.Yönetimin din, dil, ırk, etnik köken, fikir, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, engellilik gibi özellikler nedeniyle ayrımcı davranışlardan kaçınması,	4,80	,56	11,66	2,79	1,15	41,21
10.Yönetimin karar ve uygulamalarından hesap verebilir olması,	4,68	,68	14,52	2,95	1,09	36,94
11.Fakülte kurullarına tüm akademik personelin temsili katılımının sağlanması,	4,16	,84	20,19	3,02	1,10	36,42
12.Yönetimin karar ve uygulamalarının iç denetime açık olması,	4,13	,87	21,06	3,00	1,10	36,66
13.Yönetimin, karar ve uygulamaları hakkında fakülte kurullarını bilgilendirmesi,	4,15	,92	22,16	2,98	1,04	34,89
14.Yönetimin karar ve uygulamalarının akademik ve idari personelin denetimine açık olması,	4,21	,93	22,09	2,95	1,12	37,96
15.Fakültenin vizyon ve misyonun öğretim elemanlarının katılımıyla oluşturulması,	4,23	,93	21,98	3,05	1,10	36,06
16.Fakültenin kendi kapasitesi ölçüsünde öğrenci sayısını belirleyebilmesi,	4,46	,87	19,50	2,94	1,05	35,71
17.Fakültenin kendisini ilgilendiren kararları alabilmesi,	4,48	,90	20,08	2,93	1,07	36,51
18.Fakülte yönetim kuruluna seçimin oylamaya dayalı olarak yapılması,	4,19	,97	23,15	2,94	1,06	36,05
19.Fakülte yönetim kurulunda alınan kararların fakülte kurulları tarafından denetlenmesi,	4,14	,97	23,42	2,99	,99	33,11

Öğretim elemanları üniversitelerde seçimle ilgili olan “Fakülte yönetim kuruluna seçimin oylamaya dayalı olarak yapılması” (\bar{X} = 4,43), “Yönetim

kadrolarına seçimin oylamaya dayalı olarak yapılması" ($\bar{X}=4,24$), "Fakülte dekanlık seçiminin oylamaya dayalı olarak yapılması" ($\bar{X}=4,24$) maddelerini tamamen benimsediklerini belirtmişlerdir. Bu bulgu, üniversitede katılımı sağlanmasının önemli bir yolunun dekanlık, yönetim ve yönetim kurullarında seçim yapılması gerektiği şeklinde yorumlanabilir. Öğretim elemanlarının "Fakülte yönetiminin fakülte kurallarını, yönetim, fakülte kurulu ve öğretim elemanları ile birlikte oluşturması" ($\bar{X}= 3,88$), "Akademik personelin ders yükünün, bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı ve akademik personelle birlikte, yaptıkları çalışmalar dikkate alınarak kararlaştırılması" ($\bar{X}= 3,89$), "Fakültenin vizyon ve misyonun öğretim elemanlarının katılımıyla oluşturulması" ($\bar{X}= 4,23$), maddelerine büyük ölçüde katılmaları üniversitelerde demokrasinin sağlanabilmesi için sadece seçimin değil aynı zamanda karar ve uygulamalarda öğretim elemanlarının görüşlerinin alınması gerektiği şeklinde yorumlanabilir.

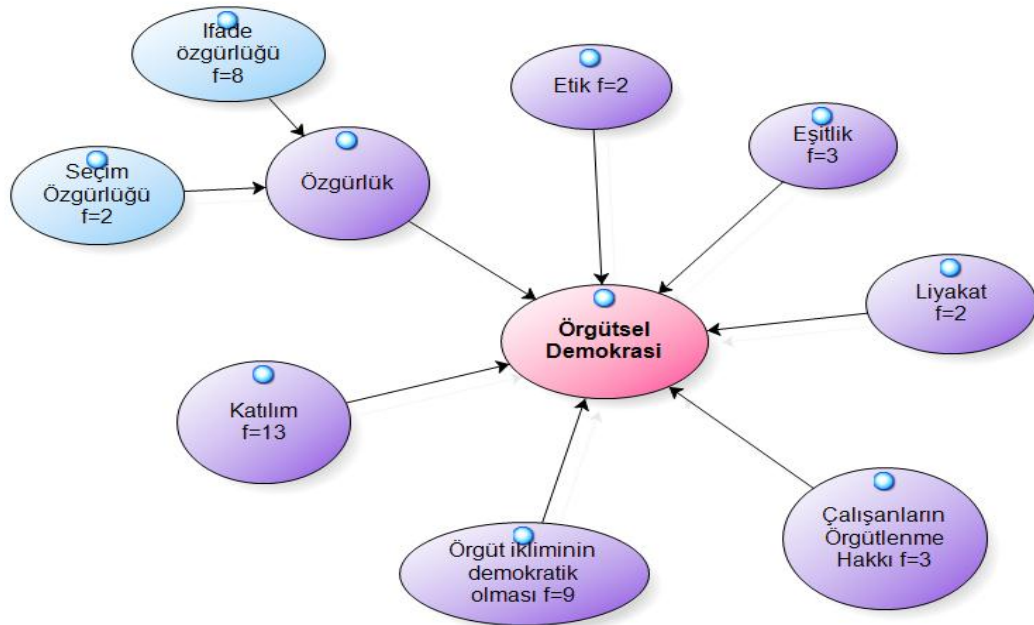
Üniversitelerde seçim sistemleri ile ilgili araştırma yapan bilim adamları, üniversitelerde demokratik yapının kurulması için seçimin yeterli olmadığı, alınan kararlarda akademik personelin katılımının sağlanması gerektiğini vurgulamışlardır. Örneğin, Ortaş (2006-2010, 13) üniversitelerde seçim sistemleri konusunda hazırladığı yazı dizinde "Seçim yalnızca oy vermek olarak algılanmamalıdır. Demokrasinin birinci kuralı "hak" ve "eşitlik"tir. Demokrasi basit bir seçim (çoğunluk rejimi) değildir, önemli olan seçim yapıldıktan sonraki süreçte kararların ilgili taraflarca alınmasına izin verilmesidir." ifadesini kullanmıştır.

Benimseme düzeyinde bağıl değişkenlik katsayısına bakıldığında, öğretim elemanlarının katılım boyutunu benimseme düzeyinde genel anlamda cevapların heterojen bir dağılım gösterdiği söylenebilir. Bağıl değişkenlik katsayısı incelendiğinde, öğretim elemanlarının "Yönetimin akademik konulardaki karar sürecinde idari personelden çok akademik personelin görüşlerini alması," ($v= \% 27,11$) maddesine verdiği cevapların, görece en heterojen dağılıma sahip olduğu, "Yönetimin din, dil, ırk, etnik köken, fikir, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, engellilik gibi özellikler nedeniyle

ayrımcı davranışlardan kaçınması" ($v= \% 11,66$) maddesine verdiği cevabın ise görece en homojen dağıldığı görülebilir.

Türkiye'de uygulanabilirlik düzeyinde bağıl değişkenlik katsayısına bakıldığında ise öğretim elemanlarının katılım boyutunun Türkiye'de uygulanabilirliğine ilişkin verdiği cevapların genel anlamda heterojen dağıldığı söylenebilir. Bağıl değişkenlik katsayısı incelendiğinde, öğretim elemanlarının "Fakültede dekanlık seçiminin oylamaya dayalı olarak yapılması" ($v= \% 47,34$) maddesine verdiği cevapların, görece en heterojen dağılıma sahip olduğu, "Fakülte yönetiminin fakülte kurallarını, yönetim, fakülte kurulu ve öğretim elemanları ile birlikte oluşturması" ($v=\% 29,32$) maddesine verdiği cevapların görece en az heterojen dağıldığı görülebilir.

Örgütsel demokrasinin katılım boyutuna ilişkin nitel bulgular ve yorumlar. Öğretim elemanlarının "Üniversitelerde Örgütsel Demokrasi Nedir?" sorusuna yönelik verdikleri ortak cevaplar ve bu ortak cevaplara ilişkin kategoriler ve bu kategorilerin frekansları Şekil 5'te verilmiştir.



Şekil 5. Öğretim elemanlarına göre örgütsel demokrasi

Şekil 5'te görüldüğü gibi öğretim elemanları örgütsel demokrasiyi yönetim süreçlerine katılım ($f=13, \%65$), örgüt ikliminin demokratik olması

(f=9, %45), özgürlük [ifade özgürlüğü (f=8, %40), seçim özgürlüğü(f=2,%10)], çalışanların örgütlenme hakkı (f=3, %15), eşitlik (f=3,%15), liyakat (f=2, %10) ve etik (f=2,%10) kavramlarıyla açıklamışlardır.

Bu bulgulara dayalı olarak öğretim elemanlarının örgütsel demokrasiyi en çok yönetim süreçlerine katılım olarak algıladıkları söylenebilir. Örneğin bir öğretim elemanı, örgütsel demokrasiyi;

... Örgütsel demokrasi üniversite bileşenlerinin örgüt yönetimine doğrudan katılımı ile örgütlenmesidir. Üniversitenin temel bileşeni olarak kabul ettiğimiz öğrenci, öğretim elemanı ve idari personelin üniversitede olup biten şeylere, süreçlere doğrudan katılmasını, hem kendisiyle ilgili hem de üniversitenin temel amaçları ve tüm işleyişi ile ilgili düşünce belirtebilmesi, karar ve uygulama süreçlerine müdahil olabilmesidir... (AGE1) şeklinde açıklamıştır.

Toplumsal yaşamın temel süreçlerinden biri olan yönetime katılım demokratikleşme çabalarındaki olmazsa olmazların başında gelmektedir. Yazıcı (2012, 76) üniversitelerde, yani bilgi temelli örgütlerde çalışan personelin, karmaşık problemleri çözmek için belirli konuda uzmanlığı ve kararları uygulamada sorumluluğu olan, sonuçlarından etkilenen herkesin, karara katılmasını önermektedir. Ayrıca Özdemir ve Cemaloğlu'na (2000) göre katılmalı yönetimin etkili olarak uygulandığı eğitim örgütlerinde, işten doyum ve diğer bazı olumlu tavırlar gelişmektedir.

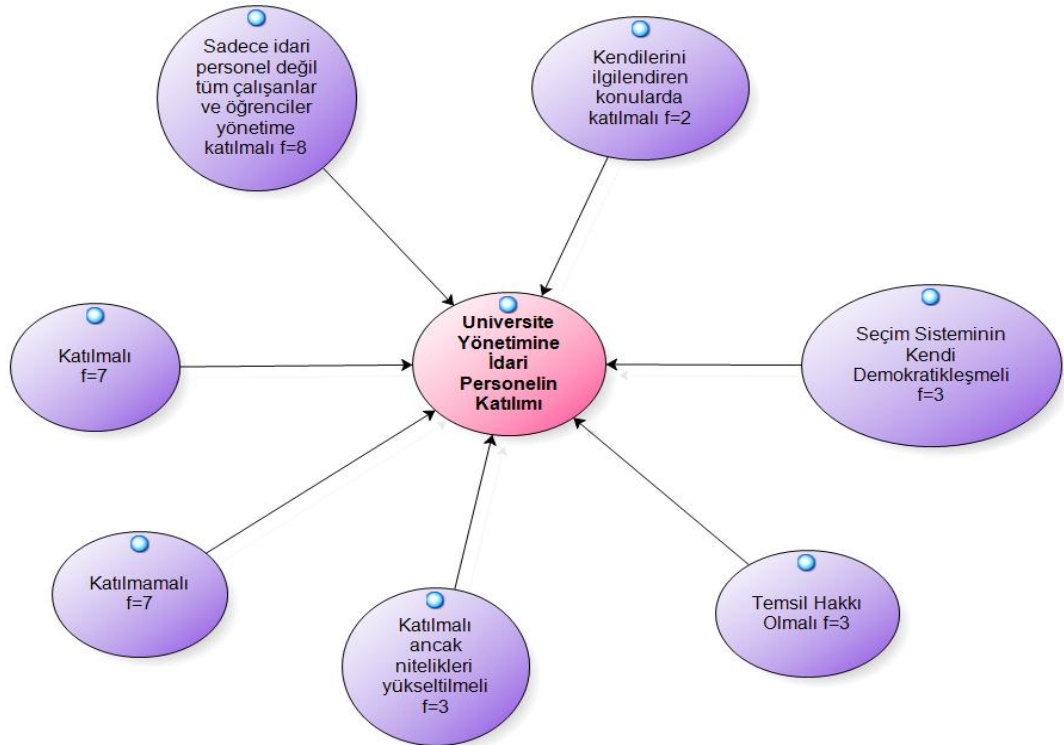
Yine Yazıcı'ya (2012,76) göre, demokratik toplumda birbirine benzemeyen insanların bir arada yaşamasına imkan tanıyan en önemli kurumlardan birisi üniversitelerdir. Çünkü benzemezlerin varlığını ortaya koyacak en açık sistemlerden birisi bilim ve bilimin yapıldığı eleştirel zemindir. Üniversite demokrasi ilişkisi iki taraflıdır ve birbirini tamamlar. Birinin yara alması diğerini sınırlar. Gerçek anlamda bir üniversite özgür düşünceye, özgür düşünce de demokrasiye ihtiyaç duyar.

Üniversitelerde örgütsel demokrasiyi koşulunun ifade özgürlüğü ile sağlanabileceğini destekleyen görüşler de bulunmaktadır. Bilgin (2012, 23) üniversitelerde demokrasi ile ifade özgürlüğü arasındaki ilişkiyi aşağıdaki şekilde ifade etmiştir.

...İfade özgürlüğünün olmadığı yerde, etkileşim ya sınırlı ya da izin verilen sınırlar içinde sıkışmış olarak kalır.

Bu da düşünce özgürlüğünün olmadığı durumlarda, insanların sadece günlük işlerini görmek için kendilerini ifade edebilmelerine izin verir. Dolayısıyla düşünce faaliyetlerinin yasaklandığı ve özgür olmadığı bir yerde insanların etkileşim kurması, farklılıklardan yeni fikirler bularak yeni sentezler yapması, kendi yaratıcılığını harekete geçirerek doğrudan doğruya kendi dünyasının dinamizmini oluşturabilecek imkanlara sahip olması mümkün olamaz. Oysa insanlar için düşünce yoluyla etkileşim kurmak, düşünce dünyası diyebileceğimiz farklı bir alan oluşturmak fevkalade önemlidir. Çünkü düşünce dünyasının iletişim yoluyla yayılması bir fikir alışverişi meydana getirir ve bu süreç düşünceye katılma, düşünceye eleştirel bakma gibi arayışlardan yenilikler yaratmaya kadar gider. O halde düşünce ve ifade özgürlüğüne şu veya bu şekilde getirilecek sınırlamalar, üniversite kavramıyla çelişir; çünkü üniversite düşünce özgürlüğünün olduğu yerde ancak işlevini görebilir ve demokratikleşebilir ...

Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasinin katılım boyutunda “Üniversite yönetimine akademik personelin dışında idari personelin katılımı” ile ilgili ortak görüşleri ve bu ortak görüşlere dayalı olarak belirttikleri kategoriler ve ifadeler Şekil 6’da verilmiştir.



Şekil 6. Öğretim elemanlarına göre üniversite yönetimine idari personelin katılımı

Şekil 6'da görüldüğü gibi öğretim elemanları üniversite yönetimine akademik personelin dışında idari personelin katılması konusunda sadece idari personel değil tüm çalışanlar yanında öğrenciler de yönetime katılmalı (f=8, %40), idari personel yönetime katılmalı (f=7, %35), idari personel yönetime katılmamalı (f=7, %35), idari personel yönetime katılmalı ancak nitelikleri yükseltilmeli (f=3, %15), idari personelin temsil hakkı olmalı (f=3,%35), seçim sisteminin kendi demokratikleşmeli (f=3, %35) ve idari personel yönetime kendilerini ilgilendiren konularda katılmalı (f=2,%10) şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Üniversite yönetimine sadece akademik personelin değil idari personelin katılması gerektiği ile ilgili öğretim elemanlarının söyledikleri dikkat çekicidir:

...Bir üniversitenin demokratik olabilmesi için araştırma görevlisi, idari personel, öğrenci hepsinin kendi temsilcisi yoluyla karar mekanizmalarına katılması gerekir ve denetleme mekanizmalarına da katılması gerekir...(PK2)

...Mevcut durumda idari personelin bir katılımı yok zaten üniversite yönetimine. Akademik personel de öğretim üyesi düzeyinden sonra bir katılım var. Bir yönetimin seçilmesi aşamasında kesinlikle bence hem idari personelin hem de öğretim üyesi altındaki akademik personelin de katkısı olması gerektiğine inanıyorum. Ulusal seçimlerde nasıl her insan statüsüne, sınıfına bakılmaksızın belli bir yaşın üzerinde her insan oy kullanıyorsa bir üniversitenin yönetimini belirleyen kişi de orada çalışan. Sonuçta ben şimdi araştırma görevlisiyim. Bu üniversitede çalışıyorum. Yönetimin aldığı karar beni bağlamıyor mu? Bağlıyor. O zaman benim de onları seçmekte hakkım olması gerekir. Aynı şekilde idari personel, yönetim tarafından belki de en çok yönlendirilen, kullanılan grup idari personel. Onların hiç böyle bir hakkı yok. Onların da böyle bir hakkı olması gerekir bence... (AGE5)

Üniversitede seçim sisteminin kendisinin demokratikleşmesi gerektiği ile ilgili olarak bir öğretim üyesi görüşlerini şu şekilde belirtmiştir.

...Üniversite yönetimine akademik personelin de tam olarak katıldığını söyleyemeyiz. Sadece öğretim üyeleri katılıyor. Uzman, öğretim görevlileri, araştırma görevlileri bunu dışında. Ama sayısal olarak bakarsak bu kesim üniversitenin büyük bir niceliğini oluşturuyor. Hatta öğrenciler de katılmıyor. Bence ilk önce katılımın kendisini örgütlemek ve düzenlemek önemli. Örneğin öğrencilerin topluluk temsilcilikleri üzerinden ya da öğrenci temsilcilikleri üzerinden sürece katılması mümkün olabilir. İdari personelin tek tek seçime ya da belirleme sürecine dahil olması mümkün. Ama mesele sadece katılımı örgütlemek ve tüm bileşenlerin katılımı ile bitmiyor. Bir de katılım geliştirilecek çerçevenin belirli bir norm ya da değerler kümesine uygun olarak şekillendirilmesi gerekir. Yani herhangi bir kurumsal yapı içerisinde katılım demek oy vermek demek değildir. Ya da sadece oy verme hakkı edinmek değildir.

İşleyişin kendisinin demokratikleşmesi gerekir. Örneğin ceberut bir dekanlık ya da rektörlük sistemi varsa bu mekanizmanın kendisinin onaya dayalı olması kendi başına bir avantaj sağlamaz. Önemli olan yönetim mekanizmasının kendisinin demokratikleştirilmesi... (AGE1).

Üniversitede seçim sisteminin kendisinin demokratikleşmesi gerektiğini savunan akademisyenler de bulunmaktadır. Örneğin Tekeli (2012, 99), üniversitelerin siyasi iktidara karşı özerklik problemi olmadığını, üniversitenin özerklik probleminin üniversitenin içine karşı olduğunu savunmuştur. Rektörlerin çok fazla yetkiyle donatılmış olmasını üniversitedeki seçimlerin demokratik yapılamamasının önündeki en büyük engel olarak görmüştür. Tekeli'ye (2012, 100) göre rektörlerin diğer akademik personel üzerinde akademik kariyer için tehdit unsuru olması üniversite seçiminin demokratik yapısına zarar vermektedir.

Örgütsel demokrasinin katılım boyutuna ilişkin nicel ve nitel verilerin birbirini desteklediği görülebilir. Öğretim elemanları nicel boyutta “Fakülte yönetiminin fakülte kurallarını, yönetim, fakülte kurulu ve öğretim elemanları ile birlikte oluşturması”, “Akademik personelin ders yükünün, bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı ve akademik personelle birlikte, yaptıkları çalışmalar dikkate alınarak kararlaştırılması” ve “Fakültenin vizyon ve misyonun öğretim elemanlarının katılımıyla oluşturulması” gibi maddelere büyük ölçüde katılmışlar, nitel görüşmelerde de katılımın örgütsel demokrasinin önemli bir değişkeni olduğunu ifade ederek bu maddeleri desteklemişlerdir.

Özerklik boyutunda benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulmaya ilişkin nicel bulgular ve yorumlar. Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasinin özerklik boyutunu benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için öğretim elemanlarının görüşlerinin aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişkenlik katsayıları hesaplanmıştır (Çizelge 14).

Çizelge 14’te görüldüğü gibi öğretim elemanları özerklik alt boyutunda görece en çok “Fakültenin gayrimenkul ve diğer donanımlara sahip olması” maddesini büyük ölçüde benimsemektedirler ($\bar{X}=4,04$) ancak bu maddeyi Türkiye’de orta derecede uygulanabilir ($\bar{X}=2,65$) bulmuşlardır. Öğretim elemanları “Fakültenin borçlanarak fon yaratabilmesi” maddesini büyük

ölçüde benimserken ($\bar{X}=3,88$) Türkiye’de çok az uygulanabilir ($\bar{X}=2,68$) bulmuşlardır.

Çizelge 14. Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasiyi özerklik alt boyutunda benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişken katsayı değerleri

	Benimseme Düzeyleri			Türkiye’de Uygulama Düzeyi		
	\bar{X}	Ss	V	\bar{X}	ss	V %
20. Fakültenin gayrimenkul ve diğer donanımlara sahip olması,	4,04	,73	18,69	2,65	,86	32,45
21. Fakültenin borçlanarak fon yaratabilmesi,	3,88	,80	20,61	2,47	,87	35,22
22. Fakültenin kendi bütçesini kendisi yapabilmesi,	3,87	,96	24,80	2,27	1,12	49,33
23. Fakültenin yaratılan kaynakları kendi amaçları doğrultusunda bağımsız olarak harcayabilmesi,	3,78	1,11	29,36	2,26	1,20	53,09
24. Çalışanların ücretlerini fakültenin kendisi belirleyebilmesi,	3,10	,95	30,64	2,20	1,15	52,27
25. Öğrenci harçlarını fakültenin kendisi belirleyebilmesi,	2,95	1,03	34,91	2,23	1,12	50,22
26. Fakültenin görevlendireceği personeli kendi belirlediği ölçütlere göre kendisinin seçmesi,	3,07	,96	31,27	2,23	1,08	48,43
27. Fakültenin çalıştırdığı personeli kendi belirlediği ölçütlere yükseltmelerini kendisinin yapması,	3,00	,95	31,66	2,23	1,13	50,67
28. Fakültenin seçtiği öğretim elemanının işine son verebilmesi,	3,00	,98	32,66	2,22	1,07	48,19
29. Fakültenin kalıcı ve sözleşmeli kadrolarına kendisinin karar verebilmesi,	3,25	1,09	33,53	2,19	1,06	48,40
30. Öğretim elemanlarının tümünün kalıcı kadroya alınması,	3,08	,98	31,81	2,23	1,07	47,98

Öğretim elemanlarının “Fakültenin yaratılan kaynakları kendi amaçları doğrultusunda bağımsız olarak harcayabilmesi” maddesini büyük ölçüde benimsedikleri ($\bar{X}=3,99$), ancak Türkiye’de çok az uygulanabilir ($\bar{X}=2,66$) buldukları görülmektedir. Yine öğretim elemanları “Fakültenin kalıcı ve sözleşmeli kadrolarına kendisinin karar verebilmesi” ($\bar{X}=3,25$), “Fakültenin görevlendireceği personeli kendi belirlediği ölçütlere göre kendisinin seçmesi” ($\bar{X}=3,07$), “Fakültenin çalıştırdığı personeli kendi belirlediği ölçütlere yükseltmelerini kendisinin yapması” ($\bar{X}=3,00$), “Çalışanların ücretlerini fakültenin kendisi belirleyebilmesi” ($\bar{X}=3,10$), “Fakültenin seçtiği öğretim elemanının işine son verebilmesi” ($\bar{X}=3,00$) maddelerini orta düzeyde benimsemişler ancak Türkiye’de çok az uygulanabilir bulmuşlardır.

Görüldüğü gibi öğretim elemanları özerklik ölçütlerinin büyük çoğunluğunu orta düzeyde benimserken, Türkiye’de çok az uygulanabilir bulmuşlardır. Öğretim elemanlarının özerklik ölçütlerini Türkiye’de çok az uygulanabilir bulmasının en önemli nedeninin var olan 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu olduğu söylenebilir. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununda devlet üniversiteleri akademik yapılarıyla ders programlarını Yüksek Öğretim Kurulu onayıyla belirleyebilmektedir. Üniversiteler devletçe verilen kadrolara göre akademik personeli işe alabilmekte, fakat beklenen performansa ulaşamayan personeli işten çıkarma hakkı bulunmamaktadır. Yine devlet üniversiteleri yeni öğrenci alımında sadece lisanüstü öğrencilerinin sayısını tek başına saptayabilmektedir.

Özerklik ölçütlerinin Türkiye’de çok az uygulanabilir olmasıyla ilgili olarak Sabancı Üniversitesi eski Rektörü Prof. Dr. Tosun TERZİOĞLU’nun (2003) sözleri oldukça dikkat çekicidir.

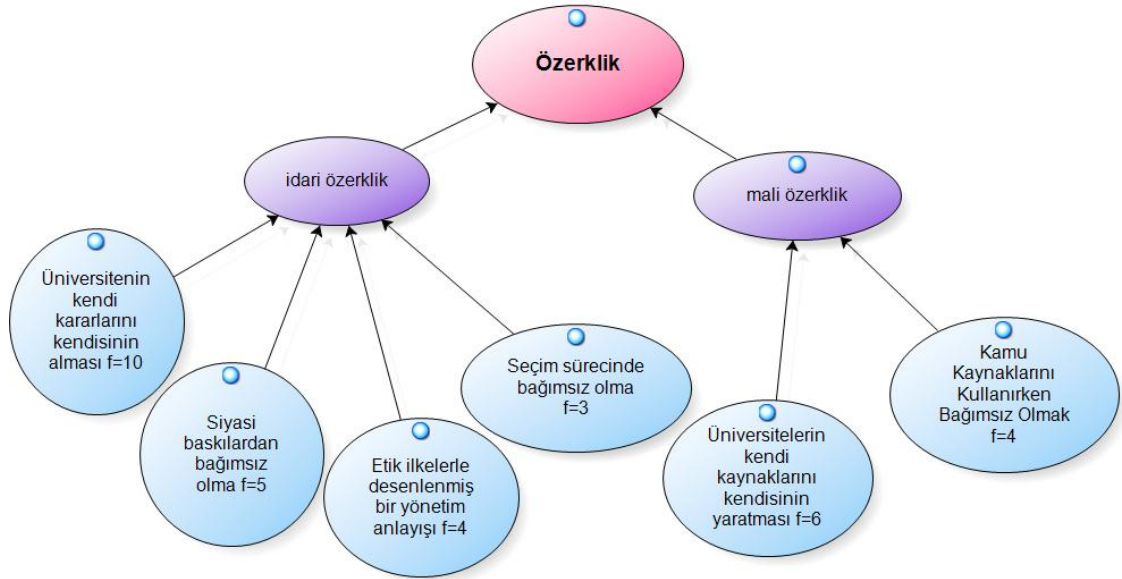
...Bizde 'üniversite özerkliği' denince akla ilk gelen, üniversitelerimize hükümetin veya siyasetin müdahalesi olmaktadır. Oysa üniversite özerkliği bir anlamda, her bir üniversitenin kendi gelişimini sağlamak amacıyla başka kurum veya kuruluşlardan bağımsız olarak gerekli kararları alabilmesi ve kendi işlerini yürütebilmesidir. Rektörün seçimle veya atamayla göreve gelmesi, üniversite içi kurulların oluşumu gibi sorunlar, özerklikle doğrudan ilgili değildir. Yükseköğretim Kurulu'nun bugün sahip olduğu yetkilerinin üniversitelerarası Kurul'a devredilmesi veya YÖK'ün oluşumunda hükümetin etkisini azaltmakla üniversite özerkliği sağlanamaz. Üniversite özerkliği ile YÖK üstünde hükümetin etkisini birbirine karıştırmamalıyız. İster tümü hükümetçe atanan, ister tümü üniversitelerce seçilen üyelerden oluşsun, üniversitelerüstü kurullara üniversiteler üzerinde bir cins vesayet yetkisi vermek, üniversite özerkliğini zedeler. Yaşamakta olduğumuz küreselleşme çağında doğal olarak her ülkenin kendi şartlarına uygun bir yükseköğretim politikası ve uzun soluklu planları olacaktır. Özerklik ancak, YÖK veya benzeri üniversitelerüstü kurulların görevinin, bu politika ve planların oluşturulmasıyla, üniversitelerin akreditasyonu, performanslarının ölçümüyle ve bu performansa göre üniversitelere kaynak dağıtımı gibi konularla sınırlı olmasıyla; her üniversitenin ise bu politikalara uyumlu olarak kendine özgü stratejisini belirlemekte, ek mali kaynak sağlamakta ve insan kaynaklarını yönetmekte serbest olması durumunda sağlanabilir. Böylesi bir sistemde üniversiteler doğal olarak birbirlerinden farklı olabileceklerdir...”

Çizelge 14’te benimsemiş düzeyinde bağıl değişkenlik katsayısına bakıldığında, öğretim elemanlarının özerklik boyutunda genel anlamda cevapların heterojen dağıldığı söylenebilir. Bağıl değişkenlik katsayısı

incelendiğinde, öğretim elemanlarının “Öğrenci harçlarını fakültenin kendisi belirleyebilmesi” ($v= \% 34,91$) maddesine verdiği cevapların görece en heterojen dağılıma sahip olduğu, “Fakültenin gayrimenkul ve diğer donanımlara sahip olması”, ($v= \% 18,69$) maddesine verdiği cevabın ise en homojen dağıldığı görülebilir.

Türkiye’de uygulanabilirlik düzeyinde bağıl değişkenlik katsayısı incelendiğinde, öğretim elemanlarının “Fakültenin yaratılan kaynakları kendi amaçları doğrultusunda bağımsız olarak harcayabilmesi” ($v= \% 53,09$) maddesine verdiği cevapların görece en heterojen dağılıma sahip olduğu, “Fakültenin gayrimenkul ve diğer donanımlara sahip olması” ($v= \% 32,45$) maddesine verdiği cevapların ise görece en homojen dağıldığı görülebilir.

Özerklik boyutuna ilişkin nitel bulgular ve yorumlar. Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasinin özerklik boyutuna ilişkin ortak görüşleri ve bu görüşlere dayalı olarak belirttikleri kategoriler ve ifadeler Şekil 7’de verilmiştir.



Şekil 7. Öğretim elemanlarına göre özerklik

Şekil 7’de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının özerklik anlayışının temelde iki boyutta toplandığı görülmüştür: İdari özerklik ve mali özerklik. Öğretim üyeleri idari özerkliği hesap verebilirlik ($f=12$, $\%60$), üniversitenin

kendi kararlarını kendisinin alması (f=10, %50), siyasi baskılardan bağımsız olma (f=5, %25), etik ilkelerle desenlenmiş bir yönetim anlayışı (f=4, %20), seçim sürecinde bağımsız olma (f=3, %15) olarak tanımlamışlardır. Mali özerkliği ise üniversitenin kendi kaynaklarını kendisinin yaratması (f=6,%30) ve kamu kaynaklarının kullanımında bağımsız olma (f=4,%20) olarak değerlendirmişlerdir.

Öğretim elemanlarının idari özerklik konusunda en çok vurguladıkları kavramlar hesap verebilirlik ve üniversitelerin kendi kararlarını kendilerinin alabilmeleridir. Bu konuyu bir öğretim elemanı şu şekilde dile getirmiştir:

...İdari özerklik, üniversitenin hesap verebilirlik çerçevesinde kendi kararlarını kendisinin alabilmesi sürecidir. Üniversitenin karar alma becerisini geliştirmek ama bunu da denetlemek gerekir. Üniversite gerçekten amaçlarına uygun çalıştı mı çalışmadı mı bu denetlenmeli. Meslektaş dayanışması arkasından çürümeyi de getirebilir. Meslektaşları kendi haline bıraktığınız zaman bunlar birbirlerini koruyabilirler... ..demokrasi aynı zamanda sorumluluk demektir. Üretmeyen kurumlar başkaları tarafından yönetilmeyi hak eder bence. Bir kurum amacına hizmet etmiyorsa, ilişkilerle yönetiliyorsa dış müdahaleye açık demektir...(PE3)

Bu bulgu, Öztürk (2004) tarafından yapılan Türkiye’de Üniversite özerkliğinin mali, akademik ve yönetsel boyutlarıyla devlet ve vakıf üniversiteleri için betimlenmesi” konulu doktora tezinin “Üniversitede kurumsal yetkinin organlar arasında dağılımı ve üniversite bileşenlerinin karar sürecine etkin katılımı artıkça, üniversitenin yönetsel özerklik düzeyi de artmaktadır.” sonucu ile tutarlılık göstermektedir.

Üniversitenin siyasi baskılardan bağımsız olma konusunda ise bir öğretim elemanı ise şu değerlendirmeyi yapmıştır:

..Rektörlük seçimlerinin oluş şekli, YÖK’e ve Cumhurbaşkanlığına bağlı olması üniversitenin özerkliğinin sınırlandırılmasına, üniversitelerde siyasetin çok etkili olmasına neden oluyor. Dolayısıyla idari anlamda da özerklik söz konusu olmuyor. Rektörlük seçimlerinde siyasi idareden bağımsız hareket edilmesi gerektiğini düşünüyorum... (DK4.)

Üniversite üst yöneticisinin ve dekanın, üniversitenin geniş katılımlı akademik kurulları tarafından görevlendirilmesi ve yine gerektiğinde aynı kurullarca görevden alınması, üniversite dışından başka otoritelerce yapılan görevlendirmelere göre özerklikle daha bağıdaşır bulunmaktadır. Aynı şekilde

yetkinin tek kişide toplanması yerine, dağıtılması ve karar almada kurulların yetkili kılınması da özerklik açısından bir gösterge olarak nitelendirilmektedir (Öztürk, 2006, 219).

Üniversitelerde mali özerklik konusunda ise iki farklı görüş vardır. Bunlardan biri üniversitelerin kamu kuruluşu olduğu için kaynaklarının devlet tarafından finanse edilmesi ancak bu kaynakların kullanımında üniversitenin bağımsız olması gerektiği (f=4,%20), diğeri ise üniversitenin kendi kaynaklarını kendisinin yaratması yoluyla mali özerkliğin sağlanabileceği (f=6, %30). Ancak her iki farklı görüş için de vurgulanan en önemli kavram hesap verebilirliktir (f=13, %65).

Üniversitelerin bütçelerinin kamu tarafından finanse edilmesi gerektiğine ilişkin öğretim elemanları şunları söylemiştir:

...Mali Özerklik üniversitelere tahsis edilen kaynakların kullanımında üniversitenin ilgili birimlerinin görel olarak özgür olmasıdır. Yeni liberal anlayış içerisinde üniversitenin kendi kaynaklarını kendisinin oluşturması ve mütevellî heyetleri aracılığıyla yönetilmesi gibi bir yaklaşım var. Ama benim özerklikten anladığım şey üniversitenin akademik etkinliklerini herhangi bir çıkar çevresinden, herhangi bir siyasal baskıdan, otoriteden etkilenmeksizin kendi nosyonunu uygun olarak sürdürdürebilmesidir. Üniversitenin söz, yetki ve karar hakkının farklı çıkar odakları tarafından belirlenmemesi siyasi iktidarlar tarafından da doğrudan etkilenmemesidir... AGE1.

...Eğer kaynağınızı nasıl kullanacağınıza karar veremezseniz, araştırmaya ne kadar harcanacağı, günlük tüketime ne kadar harcayacaksınız bunlara karar veremezsiniz. O zaman araştırma içerisindeki paylaşımını da siz yapamazsınız demektir. Bu da bilimsel ve idari özerkliği de etkiler. Sizin araştırma alanlarındaki seçiminizi de sınırlandırır, yönlendirir, şirketlerin yaptığı gibi. Hangi konu finanse edilirse o konuyu çalışmaya yönelirsiniz... PK2.

...Üniversite insanlığa hizmet eden bir kurum, bilgiyi biriktiriyor. Üretilen bilgiler insanların daha ferah daha rahat yaşamasına katkı sağlayacak bilgilerdir. Dolayısıyla bunların kamu fonları ile desteklenmesi lazım. Üniversite özerkliği bağlamında kamu fonları üniversiteye aktarılmalı, ama onların nasıl kullanılacağına üniversite kendisi karar vermeli. Mesela üniversite kendi öğretim elemanının ücretini kendisi verebilmeli, kamudan aldığı parayla. Üniversite kendi kaynaklarını yaratmayla yüzleşirse "akçalı" sisteme geçerse üniversiteler kar getirecek alanlara yönelmesi gibi bir durum söz konusu olacak. Üniversite evrensellik iddiasında olan bir kurum. Örneğin yanık tedavisi çok masraflı ve pahalı. Özel hastaneler böyle bir birim kurmuyorlar. Nerede kar getirecek alanlar varsa oraya yatırım yapıyorlar. Bence üniversiteler de böyle bir tehdit altında. Bence üniversiteler kamu fonları ile desteklenmeli. Kendi kaynaklarını yaratmaya zorlanmamalı... YDE1.

Öğretim elemanlarının ifade ettiği bu görüşler, Kayrozz ve diğerleri (2001) tarafından yapılan “Avustralya Üniversitelerinde Sosyal Bilimler Alanında Çalışan Akademisyenlerin Akademik Özgürlük ve Ticarileşme Algıları ve Uygulamaları” konulu çalışmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Çalışmada akademisyenlerin araştırmalarının finansal açıdan desteklenebilmesi için çalışma konularını değiştirmek zorunda kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Üniversitelerin kendi bütçelerini kendilerinin yaratması gerektiğine ilişkin ise öğretim elemanları şunları söylemiştir:

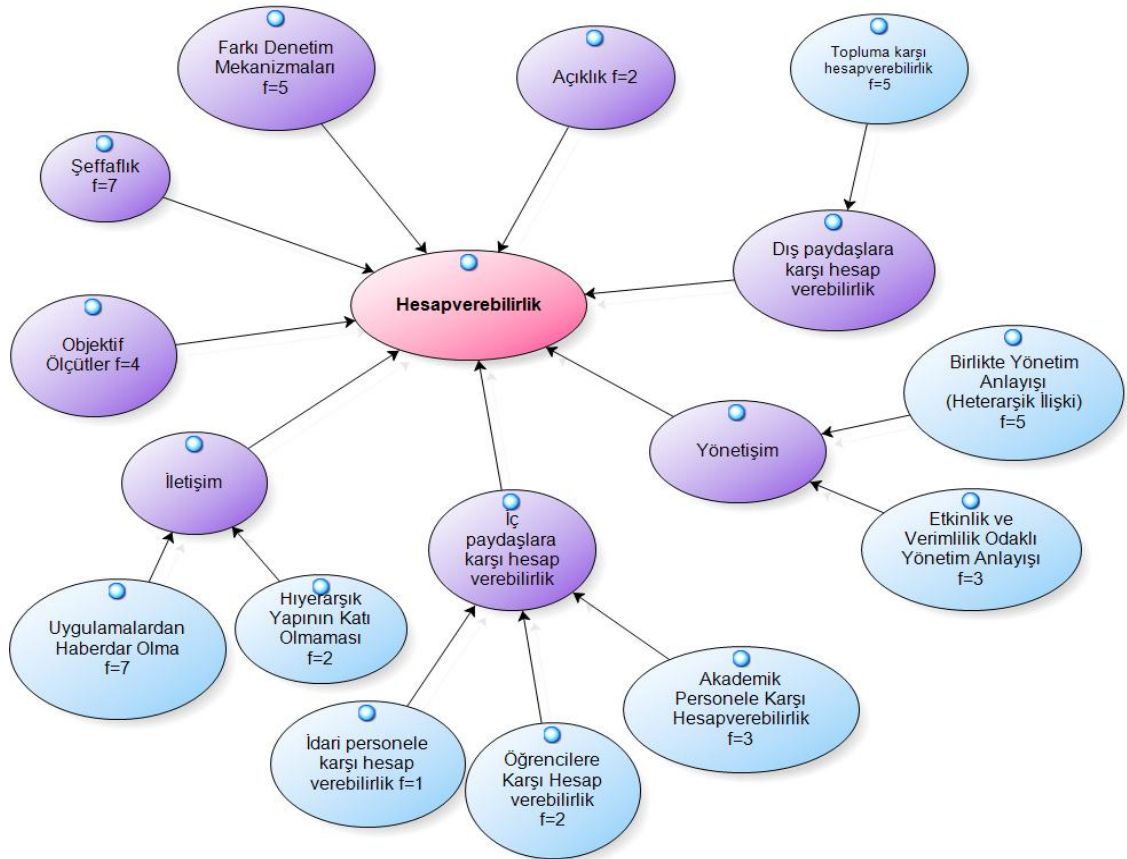
...Mali özerkliğin olabilmesi için üniversitenin önce üretebilmesi lazım. Üniversitenin kaynaklarına baktığınız zaman % 97'sini devlet veriyor. Devletin verdiği bütçeyi yönetmek istiyor. Özerkliğin geliştiği ülkelere bakın, üniversite kaynakların en az yarısını kendisi üretir. Kendiniz üretirseniz söz sahibi olabilirsiniz. Ama başkasının size tahsis ettiği kaynaklarda tamamen inisiyatif ve tasarruf kullanmak istemek iyi niyetin ötesine geçmez. Üniversitenin özerk olabilmesi için kendi kaynaklarının en az yarısını kendisi yaratması gerekir. Üniversite kaynak üreten bir kurum değil. Üniversite, üniversiteden beklenen rolleri bizde ders verme dışında çoğunu yerine getiremiyor. Üretmeden mali özerklik olmaz...Özerkliği talep eden kurumların kendi ayakları üzerinde durabilecek mekanizmaları da kurmaları lazım... PE3.

...üniversitenin kendi kaynaklarını yaratabilen kurumlar olmaları gerekiyor. Bunun da başında ulusal, uluslar arası projeler ve ortaklıklar, patentler, üniversite sanayi işbirliği geliyor. Proje üretmeyen bir üniversitenin gelir kaynakları zayıf demektir. Mesela kantinler, öğrencilerden alınan katılım payları, sosyal tesisler bunlar zaten üniversitelerimizde mevcut. Ama bunun üzerine üniversiteler kendilerine artı gelir yaratabilecek kaynaklar bulabilmeli. Üniversiteyi üniversite yapan akademisyenlerin sahip olduğu potansiyeldir. Üniversite akademisyenlerinin niteliği kadar söz sahibi olabilir. Üniversitedeki akademisyenlerin proje alıyor olması lazım. Üniversiteye ek gelir getirecek en önemli kaynaklar projelerdir. Teknoparklar kuruluyor o anlamda... DE1.

Üniversitelerin kendi bütçelerini yapma ve mali kaynakları üzerinde yetki ve sorumluluğun olması, mali özerklik açısından önemli bir belirleyicidir. Tam bir mali özerkliğin uygulanabilirliği, üniversitenin içinde bulunduğu toplumun gelişmişlik düzeyi, ekonomik yapısı ve ülkedeki kurumsallaşma kültürü ile de yakından ilgilidir. Üniversitelerin kendi mali kaynaklarını yetki ve sorumluluğunun olması, özellikle pazar ekonomisinin tüm kuralları ile uygulandığı ülkelerde özerkliği destekleyici bir unsur olarak görülürken, sosyal devlet politikalarının uygulandığı veya gelişmekte olan/ gelişmemiş

ülkelerde ise bilimsel özerkliği zedeleyici ve üniversiteyi asıl işlevinden uzaklaştırıcı bir etken olarak görülmektedir (Öztürk, 2006, 219). Bu açıdan düşünüldüğünde, üniversitelerin kamu kaynakları tarafından finanse edilmesi ancak üniversitelerin kendi kaynaklarını yaratmalarına olanak tanıyacak teşvik mekanizmalarının da kurulması gerektiği söylenebilir.

Gerek idari özerklik, gerekse mali özerklik kavramı için öğretim elemanları güçlü bir hesap verebilirlik sistemi kurulmasına yönelik görüş bildirmişlerdir. Öğretim elemanlarının “Üniversitelerde nasıl bir hesap verebilirlik sistemi olmalıdır?” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin oluşturulan kategoriler ve bu kategorilere ilişkin kullanılan ifadeler ve frekansları Şekil 8’de verilmiştir.



Şekil 8. Öğretim elemanlarına göre üniversitelerde hesap verebilirlik

Şekil 8’de görüldüğü gibi öğretim elemanları üniversitelerde hesap verebilirliği şeffaflık (f=7, %35), farklı denetim mekanizmaları (f=5, %25),

açıklık (f=2, %10), dış paydaşlara karşı hesap verebilirlik, yönetim, iç paydaşlara karşı hesap verebilirlik, iletişim ve objektif ölçütler (f=4,% 20) kavramları ile açıklamışlardır. Öğretim elemanları üniversitelerin dış paydaşlara karşı hesap verebilir olmasını, üniversitelerin yaptığı her türlü eylemde ve ürettiği her türlü bilgide topluma karşı sorumluluk sahibi olması gerektiğine (f=5, %25) vurgu yapmışlardır.

Öğretim elemanları üniversitelerde birlikte yönetim anlayışı (heterarşik ilişki-yönetişim) (f=5, %25) ve etkinlik ve verimlilik odaklı yönetim anlayışı (f=3, %15) olması gerektiğini vurgulayarak yönetim kavramına dikkat çekmişlerdir. Yine öğretim elemanları iç paydaşlarını akademik personel (f=3, %15), öğrenciler (f=2,%10) ve idari personel (f=1,%5) olarak görmüşler ve bu paydaşlara karşı üniversitelerin hesap vermelerinin zorunlu olduğunu dile getirmişlerdir. Öğretim elemanları hesap verebilmenin önemli bir boyutu olarak iletişimi görmüşler, hiyerarşik yapının katı olmaması (f=2,%10) ve üniversitelerde alınan her türlü karardan haberdar olunması (f=7, %35) gerektiğini söylemişlerdir.

Bir öğretim elemanı üniversitelerde birlikte yönetim anlayışı (yönetişim) olması gerektiğini şu sözleri ile dile getirmiştir.

...Artık yeni yönetim anlayışı –yönetişim denilen- bir tarafın yönettiği değil, birlikte yönetimin olduğu bir anlayışı var. Bu yönetimi yeni kavramlar, yeni anlamlar ve yeni sorumluluklar yüklüyor. Hesap verebilirlik, şeffaflık, kalite güvencesi gibi... Kadro konusunda, ekonomik boyutta, insan kaynağı boyutunda, karar alma ve yönetim süreçleri boyutunda hesap verebilir olması gerekir üniversite yönetiminin. Hesap verebilirlik denilince aklımıza yönetimin yaptığı eylemlerde tutarlı davranması ve denetime açık olması gelir. Çalışanların da bilgi edinme hakları çerçevesinde yönetimi eylemlerinden dolayı sorgulayabilmesidir... DE1.

Üniversitelerde iç paydaşlara karşı hesap verme ile ilgili olarak bir öğretim elemanı düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir.

...Ben hesap verebilirlikten hizmet verilenlere hesap verme olarak algılıyorum. Örgütsel yapının üst kademelerine doğru değil de örneğin öğretim üyeleri öğrencilere ders veriyor onlara hesap verme ya da bir çalışmayı kamuoyuna açıkladığı zaman çalışmanın muhataplarına hesap verme olarak algılıyorum. Bu anlamda akademisyenler gerek eğitim öğretim faaliyetleri gerek araştırma faaliyetleri kapsamında yaptıkları her türlü şeyi hizmet sundukları kesimlere çeşitli boyutlarıyla açıklayabilmeli. Bir de tabi

bu konularda standart koşullar üretilmeli. Hizmet alan kesimler bilgi edinebilmeli rahatlıkla... YDE1.

Üniversitelerde iç paydaşlara karşı hesap verme ile ilgili olarak ise bir öğretim elemanı düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir.

...ben idari ve mali anlamda hesap verebilirliği üniversitelerin web sayfalarında tüm öğretim üyelerinin göreceği şekilde günü gününe, açık bir şekilde ilan etmesini öneriyorum. Üniversitenin web sayfasında yönetim erkini elinde bulunduranların üniversitenin kaynaklarını kullanarak elde ettiği her geliri ilan etmelidir...DE2

Geleneksel yükseköğretim sisteminde sadece içsel paydaşlar (akademik ve idari personel ve öğrenciler) ve dışsal müşteriler (toplum) arasında bir iletişim söz konusudur. Üniversitelerin yönetiminde geçerli olan meslektaş modeli (collegial model) gereği sadece öğretim üyeleri üniversite yönetiminde söz sahibidir. Öğrencilere ise sınırlı düzeyde çoğu zaman göstermelik ve sembolik katılım imkanı sunulmaktadır. Oysa dünyada yeni şekillenmekte olan üniversite yönetim sisteminde (university governance) üniversitenin yönetiminde üniversite ile doğrudan ve dolaylı ilişki içerisinde olan tüm paydaşlara söz hakkı verme eğilimi gözlenmektedir. Katılımcılığın da ötesinde tüm paydaşlara hesap verme sorumluluğunun olduğu ifade edilmektedir (Aktan, 2007, 20-21).

Greathouse (1991, 14) da, akademik özgürlüğün demokrasi içindeki diğer özgürlükler gibi kendi sorumluluklarını ve zorunluluklarını da beraberinde getirdiğini, öğrenme ve öğretme özgürlüğünün akademik özgürlüğün önemli bir parçası olduğunu ve akademik özgürlüğün belirli bir bireye veya gruba değil herkesin iyiliğine hizmet ettiğini vurgulamıştır. Ona göre, akademik özgürlüğün de kendine özgü sorumlulukları ve zorunlulukları vardır. Çünkü sınırsız bir özgürlük, kontrolü mümkün olmayan başıboş bir özgürlük yaratır ki bu aslında akademik özgürlüğü savunanlar için de çok can sıkıcı olabilir. Burada akademik özgürlükten ve hesap verebilirlikten anlaşılması gereken şey, bilimsel çalışmaların kontrolünün üniversite dışı kurumlar yerine bilim insanlarınca, bilimsel ölçütler kullanılarak yapılmasıdır. Bilimsel çalışmalar asla diğer kurumların etkisiyle yargılama sürecine takılmamalıdır (Greathouse,1991, 15).

Sonuç olarak, örgütsel demokrasinin özerklik boyutuna ilişkin nicel ve nitel bulguların birbirlerini desteklediği görülmektedir. Öğretim elemanları, fakültenin görevlendireceği personeli kendi belirlediği ölçütlere göre kendisinin seçmesi ve işine son verebilmesi, çalışanların ücretlerinin fakültenin kendisinin belirleyebilmesi gibi OECD tarafından belirlenen ölçütleri nicel veri toplamak amacıyla toplanan ölçekte orta düzeyde benimsediklerini ve Türkiye’de çok az uygulanabilir bulduklarını ifade etmişlerdir. Öğretim elemanları aynı şekilde nitel veri toplamak için sorulan sorulara da OECD’nin belirlediği özerklik ölçütlerini Türkiye’de çok az uygulanabileceği ile ilgili olarak görüş belirtmişlerdir. Örneğin bir öğretim elemanı;

...ben OECD’nin belirlediği özerklik ölçütlerini Türkiye için çok ütopyik buluyorum... Eğer gelişmiş bir ülke olsaydık, ekonomik sorunlarını çözmüş, demokrasi bilinci sadece üniversitede değil tüm kurumlarda yaygınlaşmış olsa belki bu ölçütler hayata geçirilebilir. Ancak eğer biz ülkemizde üniversiteler kendi elemanlarını kendi seçsin dersek, ya hemşehricilik ön plana çıkar ya da ideolojik olarak yakın olmak. Aynı şey ücret konusunda da söz konusu olur. Yönetime yakın olanlar daha fazla para alırlar... Aslında OECD’nin belirlediği özerklik ölçütlerini de tartışmak gerekir... Acaba onlar da gerçekten özerklik ölçütü mü? Tabii bu konuda yine üniversiteler kendi aralarında oturup karar vermeli, özerklik nedir diye. Dikkat ederseniz OECD ekonomik ilişkilerin ön plana çıktığı bir oluşum. Onlar için özerklik ekonomik ölçütlerle belirlenir tabii ki. Ama üniversite gibi bilim üreten bir kurum tamamıyla ekonomik ilişkilerden soyutlanamaz tabii ki ama koyacakları özerklik ölçütleri daha rahat bilim üretme yönünde olmalı dolayısıyla özerklik ölçütlerini de üniversiteler kendileri koymalılar...DE2

Katılım ve özerklik boyutlarının benimseme düzeyinde çözümleme değişkenleri açısından incelenmesi. Öğretim elemanlarının “katılım” ve “özerklik” alt boyutlarında örgütsel demokrasiyi benimseme düzeylerinin fakülte, unvan, yaş, kıdem ve cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediği Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) tekniği ile test edilmiştir.

Benimseme düzeyinde katılım ve özerkliğe bağlı değişkenlerin, MANOVA analizi ile ilgili varsayımlarını test etmek amacıyla kovaryansların eşitliğini test etmek için Box’s M istatistiği [Box’s M= 286,754; $F_{(135,5578)} = 1,660$, $p > .05$] sonucuna göre kovaryansların eşitliği kabul edilmiştir. Varyansların eşitliği için ise Leven’in testi hesaplanmıştır. Çözümleme değişkenleri

açısından varyansların eşitliğini test eden Leven testi sonuçları Çizelge 15'te gösterilmiştir.

Çizelge 15. Çözümleme Değişkenleri Açısından Varyansların Eşitliğini Test Eden Leven Testi Sonuçları

	F	Sd1	Sd2	p
Katılım	1,529	99	310	.373
Özerklik	1,786	99	310	.563

Çizelge 15'te de görüldüğü gibi katılım ve özerklik değişkenleri açısından varyansların eşitliği kabul edilmiştir.

Çizelge 16 'da öğretim elemanlarının örgütsel demokrasiyi katılım ve özerklik alt boyutlarında benimseme düzeyinin fakülte, unvan, yaş, kıdem ve cinsiyet açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan MANOVA testi sonuçları gösterilmiştir.

Çizelge 16. Değişkenlere göre katılım ve özerkliği benimseme düzeyine ilişkin MANOVA testi sonuçları

Değişkenler	Wilks' Lambda	F	sd1	sd2	p
Fakülte	,996	,346	4,000	618,000	,847
Unvan	,984	,821	6,000	618,000	,554
Kıdem	,970	1,170	8,000	618,000	,315
Cinsiyet	,982	2,789	2,000	618,000	,063
Yaş	,963	1,176	10,000	618,000	,304

Çizelge 16 incelendiğinde katılım ve özerklik boyutlarında benimseme düzeyinde öğretim elemanlarının görüşleri, fakülte $[(\lambda)= ,996, F_{(4,618)}= ,346, p>.05]$, unvan $[(\lambda)= ,984, F_{(6,618)}= ,821, p>.05]$, kıdem $[(\lambda)= ,970, F_{(8,618)}= 1,170, p>.05]$, cinsiyet $[(\lambda)= ,982, F_{(2,618)}= 2,789, p>.05]$, yaş $[(\lambda)= ,963, F_{(10,618)}= 1,176, p>.05]$ değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretim elemanlarının görüşlerinin özerklik ve katılımı benimseme düzeylerinin her birinin ayrı ayrı fakülte, unvan, kıdem, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Çizelge 17'de gösterilmiştir.

Çizelge 17. Öğretim elemanlarının katılım ve özerklik boyutlarının benimseme düzeyinde fakülte, unvan, kıdem, cinsiyet, yaş değişkenlerine ilişkin VARYANS analizi sonuçları

Değişkenler		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Fakülte	Katılım	,161	2-99	,081	,212	,809
	Özerklik	,267	2-99	,133	,317	,728
Unvan	Katılım	,395	3-99	,132	,347	,792
	Özerklik	1,410	3-99	,470	1,118	,342
Kıdem	Katılım	2,612	4-99	,653	1,720	,145
	Özerklik	1,467	4-99	,367	,873	,481
Cinsiyet	Katılım	,435	1-99	,435	1,145	,285
	Özerklik	1,153	1-99	1,153	2,742	,099
Yaş	Katılım	2,869	5-99	,574	1,511	,186
	Özerklik	1,807	5-99	,361	,860	,508

Çizelge 17’de görüldüğü gibi katılım ve özerklik boyutlarının her ikisinde de benimseme düzeyinde fakülte (Katılım $F_{(2,99)} = .212$, $p > .05$, Özerklik $F_{(2,99)} = .317$ $p > .05$), unvan (Katılım $F_{(3,99)} = .347$, $p > .05$, Özerklik $F_{(3,99)} = 1,118$ $p > .05$), kıdem (Katılım $F_{(4,99)} = 1,720$, $p > .05$; Özerklik $F_{(4,99)} = .873$, $p > .05$), cinsiyet (Katılım $F_{(1,99)} = 1,145$ $p > .05$, Özerklik $F_{(1,99)} = 2,742$, $p > .05$) ve yaş (Katılım $F_{(5,99)} = 1,511$, $p > .05$, Özerklik $F_{(5,99)} = .860$, $p > .05$) değişkenleri anlamlı farklılık göstermemiştir.

Katılım ve özerklik boyutlarının Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinde çözümlene değişkenleri açısından incelenmesi. Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinde katılım ve özerkliğe bağlı değişkenlerin, MANOVA analizi ile ilgili varsayımlarını test etmek amacıyla kovaryansların eşitliğini test etmek için Box’s M istatistiği [Box’s M= 295,855; $F_{(132,5666)} = 1,762$, $p > .05$] sonucuna göre kovaryansların eşitliği kabul edilmiştir. Varyansların eşitliği için ise Leven’in testi hesaplanmıştır. Değişkenler açısından varyansların eşitliğini test eden Leven testi sonuçları Çizelge 18’de gösterilmiştir.

Çizelge 18. Değişkenler açısından varyansların eşitliğini test eden Leven testi sonuçları

	F	Sd1	Sd2	P
Katılım	1,590	99	310	,314
Özerklik	1,913	99	310	,228

Çizelge 18'de görüldüğü gibi katılım ve özerklik değişkenleri açısından varyansların eşitliği söz konusudur.

Çizelge 19'da öğretim elemanlarının örgütsel demokrasiyi katılım ve özerklik alt boyutlarında Türkiye'de uygulanabilirlik düzeyinin fakülte, unvan, yaş, kıdem ve cinsiyet açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan MANOVA testi sonuçları gösterilmiştir.

Çizelge 19. Değişkenlere göre katılım ve özerkliği Türkiye'de uygulanabilirliğine ilişkin MANOVA testi sonuçları

Değişkenler	Wilks' Lambda	F	sd1	sd2	p
Fakülte	,940	4,855	4,000	618,000	,001
Unvan	,987	,676	6,000	618,000	,020
Kıdem	,938	2,530	8,000	618,000	,010
Cinsiyet	,996	,691	2,000	618,000	,502
Yaş	,980	,638	10,000	618,000	,781

Çizelge 19 incelendiğinde katılım ve özerklik boyutlarında Türkiye'de uygulanabilirlik düzeyine göre öğretim elemanlarının görüşleri fakülte $[(\lambda)= ,940, F_{(4,618)}= 4,855, p<.05]$, unvan $[(\lambda)= ,987, F_{(6,618)}= .676, p<.05]$, kıdem $[(\lambda)= .938, F_{(8,618)}= 2,530, p<.05]$ değişkenlerine göre anlamlı fark gösterirken, yaş $[(\lambda)= ,980, F_{(10,618)}= .638, p>.05]$ ve cinsiyet $[(\lambda)= ,996, F_{(2,618)}= .691, p>.05]$ değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretim elemanlarının görüşlerinin özerklik ve katılım boyutlarında Türkiye'de uygulanabilirliğinin her birinin ayrı ayrı fakülte, unvan, kıdem, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Çizelge 20'da gösterilmiştir.

Çizelge 20. Öğretim elemanlarının katılım ve özerklik boyutlarının Türkiye’de uygulanabilirliği ile ilgili olarak fakülte, unvan, kıdem, cinsiyet, yaş değişkenlerine ilişkin VARYANS analizi sonuçları

Değişkenler		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Fakülte	Katılım	1,381	2-99	,691	2,251	,007
	Özerklik	10,887	2-99	5,444	9,573	,000
Unvan	Katılım	1,124	3-99	,375	1,221	,030
	Özerklik	,289	3-99	,096	,169	,917
Kıdem	Katılım	3,835	4-99	,959	3,125	,015
	Özerklik	1,350	4-99	,337	1,593	,025
Cinsiyet	Katılım	,004	1-99	,004	,014	,906
	Özerklik	,533	1-99	,553	,937	,334
Yaş	Katılım	,897	5-99	,179	,585	,712
	Özerklik	,986	5-99	,197	,347	,884

Çizelge 20’de görüldüğü gibi fakülte, unvan ve kıdem değişkenleri katılım [(Fakülte $F_{(2,99)} = 2,251$, $p < .05$); (Unvan $F_{(3,99)} = 1,221$ $p < .05$), (Kıdem $F_{(4,99)} = 3,125$, $p < .05$)] boyutunda anlamlı farklılık gösterirken; özerklik boyutunda ise fakülte ve kıdem değişkenleri [(Fakülte $F_{(2,99)} = 9,573$, $p > .05$); Kıdem $F_{(4,99)} = 1,593$, $p < .05$) anlamlı farklılık göstermektedir. Katılım ve özerklik boyutlarında Türkiye’de uygulanabilirlik cinsiyet (Katılım $F_{(1,99)} = .014$, $p > .05$, Özerklik $F_{(1,99)} = .937$, $p > .05$) ve yaş (Katılım $F_{(5,99)} = .585$, $p > .05$, Özerklik $F_{(5,99)} = .347$, $p > .05$) değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermemiştir.

Öğretim elemanlarının görüşlerinin, katılım boyutunda fakülte, unvan ve kıdem değişkenlerinin, özerklik boyutunda da fakülte ve kıdem değişkenlerinin hangi kategorilerde anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmek üzere Post Hoc Scheffe testi yapılmıştır. Katılım boyutunda unvan, fakülte ve kıdeme göre, özerklik boyutunda da fakülte ve kıdeme göre nasıl bir farklılık gözlemlendiğine ilişkin yapılan ANOVA sonuçları Çizelge 21’de gösterilmiştir.

Çizelge 21. Katılım boyutunda fakülte, unvan ve kıdem değişkenleri ile özerklik boyutunda kıdem ve fakülte değişkenine göre yapılan ANOVA sonuçları

Faktör	Değişken	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	P	Anlamlı Fark	
KATILIM	Fakülte	Eğitim	87	2,796	0,719	2-407	8,474	.000	Tıp-Eğitim Tıp- Müh.
		Müh.	73	2,837	0,760				
		Tıp	250	3,454	0,917				
	Unvan	Prof.	121	3,491	0,114	3-406	3,247	.022	Prof.-Doç. Prof- Yrd. Doç Prof.- Ar-Gör.
		Doçent	55	2,938	0,949				
		Yrd. Doç.	49	2,823	0,988				
		Arş. Gör.	185	2,919	0,682				
	Kıdem	1-5 yıl	90	2,835	0,798	4-405	2,391	.050	21yıl ve üstü / 1-15yıl 21yıl ve üstü / 6-10yıl 21yıl ve üstü / 11-15yıl 21yıl ve üstü / 16-20yıl
		6-10 yıl	98	2,932	0,853				
		11-15 yıl	50	2,953	0,103				
		16-20 yıl	118	3,008	0,081				
		21 ve üstü	54	3,531	0,106				
ÖZERKLİK	Fakülte	Eğitim	87	1,769	0,964	2-407	10,981	.000	Eğitim- Tıp Eğitim- Müh.
		Müh.	73	2,237	0,103				
		Tıp	250	2,417	0,122				
	Kıdem	1-5 yıl	90	1,617	0,114	4-405	3,387	.010	1-5 yıl/ 6-10yıl 1-5 yıl/ 11-15yıl 1-5 yıl/ 16-20yıl 1-5 yıl/ 21yıl ve üstü
		6-10 yıl	98	2,277	0,138				
		11-15 yıl	50	2,425	0,109				
		16-20 yıl	118	2,421	0,135				
		21 ve üstü	54	2,309	0,153				

Çizelge 21'de örgütsel demokrasinin katılım boyutunda fakülte, unvan ve kıdem bakımından öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (Fakülte $F_{(2,407)} = 8,474$, $p < .05$; Unvan $F_{(3,406)} = 3,247$, $p < .05$; Kıdem $F_{(4,405)} = 2,391$). Fakülteler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Tıp Fakültesinde ($\bar{X}=3,454$) görev yapan öğretim elemanları örgütsel demokrasinin katılım boyutunu orta düzeyde Türkiye'de uygulanabilir bulurken, Mühendislik ($\bar{X}=2,837$) ve Eğitim Fakültelerindeki ($\bar{X}=2,796$) öğretim elemanları çok az uygulanabilir bulmaktadır. Yine unvanlar arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, örgütsel demokrasinin katılım boyutunu Profesörler ($\bar{X}=3,491$) orta düzeyde Türkiye'de uygulanabilir bulurken; Doçent ($\bar{X}=2,938$), Yardımcı Doçent ($\bar{X}=2,823$) ve Araştırma Görevlilerinin ($\bar{X}=2,919$) orta düzeyde Türkiye'de uygulanabilir bulunduğu görülmektedir. Kıdemler arası

farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 21 yıl ve üstü ($\bar{X}=3,531$) kıdeme sahip öğretim elemanları örgütsel demokrasinin katılım boyutunu büyük ölçüde Türkiye’de uygulanabilir bulurken, 1-5 yıl ($\bar{X}=2,835$), 6-10 yıl ($\bar{X}=2,932$), 11-15 yıl ($\bar{X}=2,953$) ve 16-20 yıl ($\bar{X}=3,008$) kıdeme sahip öğretim elemanları orta düzeyde Türkiye’de uygulanabilir bulmaktadır.

Özerklik boyutunda fakülte ve kıdem bakımından da öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (Fakülte $F_{(2,407)} = 10,981$, $p < .05$; Kıdem $F_{(4,405)} = 3,387$, $p < .05$). Fakülteler arası farkların hangi gruplar arası olduğunu bulmak için yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Eğitim Fakültesinde ($\bar{X}=1,769$) çalışan öğretim elemanlarının örgütsel demokrasinin katılım boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulmazken, Mühendislik ($\bar{X}=2,237$) ve Tıp Fakültelerinde ($\bar{X}=2,417$) çalışan öğretim elemanlarının çok az uygulanabilir olduğunu belirtmişlerdir. Aynı şekilde, kıdemler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 1-5 yıl çalışan öğretim elemanları ($\bar{X}=1,617$) örgütsel demokrasinin özerklik boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulmazken, 6-10 yıl ($\bar{X}=2,277$), 11-15 yıl ($\bar{X}=2,425$) ve 16-20 yıl ($\bar{X}=2,421$) ve 21 ve üstü ($\bar{X}=2,309$) çalışan öğretim elemanları örgütsel demokrasinin özerklik boyutunu çok az Türkiye’de uygulanabilir bulmuşlardır.

Gazi üniversitesi öğretim elemanlarının profillerini ortaya koymak üzere yapılan çalışmada (Öztürk ve diğerleri, 2003, 345) da benzer bulgulara rastlanmıştır. Çalışmaya göre profesörler ile öğretim görevlileri, araştırma görevlilerinden daha fazla iletişimin açıklık esasına dayandığını düşünmektedir. Profesörler, doçentlerden daha fazla ders ve program içeriklerinde yapılan değişikliklerin kabul edildiğine dikkat çekmektedirler. Ayrıca araştırma görevlileri, öğretim elemanlarının yönetsel uygulamalar hakkında görüşlerini çekinmeden ifade edemediklerini belirtmişlerdir.

Akademik Özgürlüğe İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde öğretim elemanlarının akademik özgürlüğü benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin nicel ve nitel bulgulara yer verilmiştir.

Akademik Özgürlüğe İlişkin Nicel ve Nitel Bulgular ve Yorumlar

Öğretim elemanlarının akademik özgürlüğü benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyleri “öğretim”, “araştırma” ve “yayın” olmak üzere üç alt boyutta incelenmiştir.

Öğretim boyutunda benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyine ilişkin nicel bulgular. Öğretim elemanlarının akademik özgürlüğün öğretim boyutunu benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için öğretim elemanlarının görüşlerinin aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişkenlik katsayıları hesaplanmıştır (Çizelge 22).

Çizelge 22. Öğretim elemanlarının akademik özgürlüğün öğretim alt boyutunda benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişim katsayıları değerleri

	Benimseme Düzeyleri			Türkiye’de Uygulama Düzeyi		
	\bar{X}	Ss	V%	\bar{X}	ss	V %
1.Akademik programlar belirlenirken toplumun ihtiyaç duyduğu programların tercih edilmesi,	4,43	,71	16,02	3,46	,99	28,61
2.Akademik programlar belirlenirken piyasanın ihtiyaç duyduğu programların tercih edilmesi,	4,29	,83	28,61	3,32	1,09	32,83
3.Araştırmacıların, öğretim elemanlarının yaptıkları yayınlara ücretsiz erişiminin sağlanması,	4,46	,85	19,05	3,19	1,21	37,93
4.Fakültede ders işlenirken öğrencilerin görüşlerini özgürce belirtmelerine ortam sağlanması,	4,46	,88	19,73	3,14	1,23	39,17
5.Hangi yöntem ve teknikle ders işleneceğini öğretim elemanlarının öğrencilerle beraber belirlemesi,	4,30	1,05	24,41	3,03	1,25	41,25

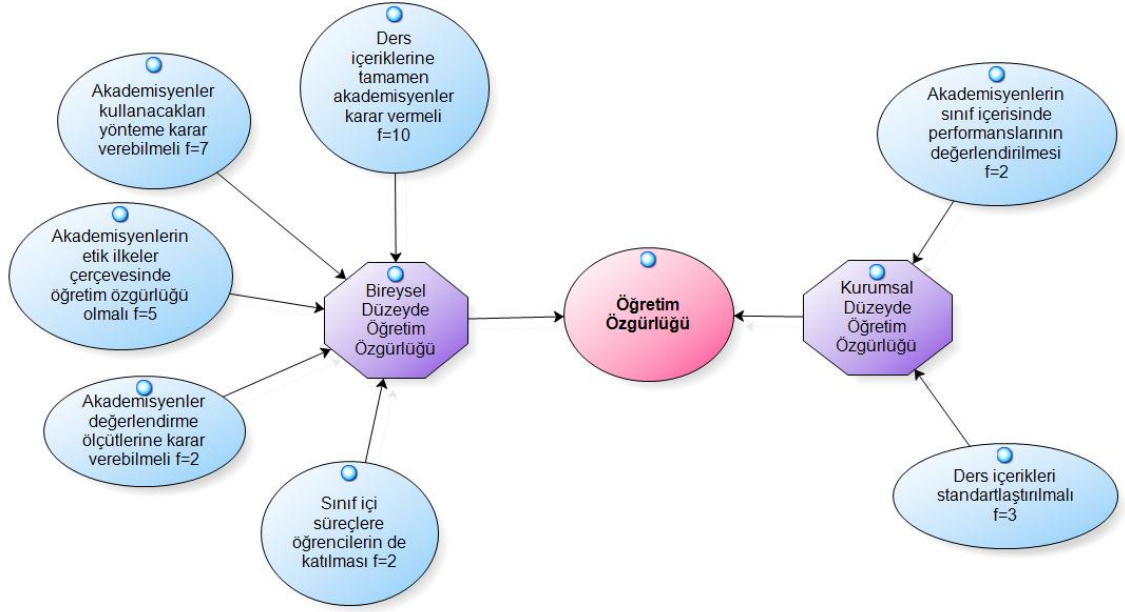
Çizelge 22’de görüldüğü gibi öğretim elemanları öğretim alt boyutunda görece en çok “Araştırmacıların, öğretim elemanlarının yaptıkları yayınlara

ücretsiz erişiminin sağlanması" ($\bar{X}=4,46$) ve "Fakültede ders işlenirken öğrencilerin görüşlerini özgürce belirtmelerine ortam sağlanması" ($\bar{X}=4,46$) maddelerini benimsemektedirler ancak Türkiye'de orta derecede uygulanabilir bulmaktadırlar. Yine öğretim elemanlarının en çok "Akademik programlar belirlenirken toplumun ihtiyaç duyduğu programların tercih edilmesi" ($\bar{X}=4,43$) maddesini tamamen benimsedikleri, Türkiye'de orta derecede uygulanabilir ($\bar{X}=3,46$) buldukları gözlemlenmektedir. "Hangi yöntem ve teknikle ders işleneceğini öğretim elemanlarının öğrencilerle beraber belirlemesi" ($\bar{X}=4,30$) maddesini de öğretim elemanları tamamen benimsemekte ancak Türkiye'de orta düzeyde uygulanabilir bulmaktadır ($\bar{X}=3,03$).

Benimseme düzeyinde bağıl değişkenlik katsayısına bakıldığında, öğretim elemanlarının öğretim boyutuna verdiği cevapların genel anlamda heterojen dağıldığı söylenebilir. Bağıl değişkenlik katsayısı incelendiğinde, öğretim elemanlarının "Akademik programlar belirlenirken piyasanın ihtiyaç duyduğu programların tercih edilmesi" ($v=\%28,61$) maddesine verdiği cevapların görece en çok heterojen dağılıma sahip olduğu, "Akademik programlar belirlenirken toplumun ihtiyaç duyduğu programların tercih edilmesi" ($v=\%16,02$) maddesine verdiği cevapların görece en az heterojen olduğu görülmektedir.

Türkiye'de uygulanabilirlik düzeyinde bağıl değişkenlik katsayısına bakıldığında, öğretim elemanlarının öğretim boyutuna verdiği cevapların genel anlamda heterojen dağıldığı söylenebilir. Bağıl değişkenlik katsayısı incelendiğinde, öğretim elemanlarının "Hangi yöntem ve teknikle ders işleneceğini öğretim elemanlarının öğrencilerle beraber belirlemesi" ($v=\%41,25$) maddesine verdiği cevapların görece en heterojen dağılıma sahip olduğu, "Akademik programlar belirlenirken toplumun ihtiyaç duyduğu programların tercih edilmesi" ($v=\%28,61$) maddesine verdiği cevapların görece en homojen olduğu görülmektedir.

Öğretim özgürlüğü boyutuna ilişkin nitel bulgular. Öğretim elemanlarının öğretim özgürlüğü ile ilgili verdikleri ortak cevaplara ilişkin kategoriler ve bu kategorilerin frekansları Şekil 9'da verilmiştir.



Şekil 9. Öğretim elemanlarına göre öğretim özgürlüğü

Şekil 9'da görüldüğü gibi öğretim elemanları öğretim özgürlüğünü bireysel düzeyde ders içeriklerine tamamen akademisyenlerin karar vermesi (f=10, %50), akademisyenlerin kullanacakları yönteme karar verebilmeleri (f=7, %35), akademisyenlerin etik ilkeler çerçevesinde öğretim özgürlüğü olması (f=5,%25), akademisyenlerin değerlendirme ölçütlerine karar verebilmesi (f=2,%10) ve sınıf içi süreçlere öğrencilerin de katılımı (f=2,%10) olarak tanımlamışlardır. Yine akademisyenler öğretim özgürlüğünü kurumsal düzeyde sınıf içerisinde performanslarının değerlendirilmesi (f=2,%10) ve ders içeriklerinin standartlaşması olarak tanımlamışlardır.

O'Brein'e (2000, 13) göre, bir üniversitenin amaçları, akademik özgürlüğe saygı gösterilmeksizin gerçekleştirilemez. Bilim insanları mutlaka öğretecekleri şeyler konusunda özgür olmalıdırlar. Bilim insanları, mutlaka araştırdıkları konuda özgürce araştırma yapabilmeli ve bulgularını korkusuzca yayınlayabilmelidirler. Nitekim Korkut'un (2001, 25) belirttiğine göre, ABD'de yeni asistanlar bile, alanlarında uzman kabul edilmekte ve istedikleri gibi öğretim yapabilmektedirler.

Ders içeriklerinin belirlenmesi, kullanılacak yönteme karar verebilme ile ilgili olarak bir öğretim elemanı şunları söylemiştir:

...Akademisyenlerin ders içeriklerini kendilerinin belirlemelerinden tutun da kullanacağı öğretim metotları konusunda özgür olmasını anlıyorum öğretim özgürlüğünden. Öğretim metotları konusunda yeterli eğitimi almış bir bilim insanı, yaptığı öğretimin sonuçları somut ölçütlerle değerlendirilmek kaydı ile uygulayacağı metotlar konusunda özgür olmalı ve öğretim materyalleri konusunda ihtiyaçları sorgulanmaksızın karşılanmalı... PK4

Öğrencilerin sınıf içi süreçlere katılması ile ilgili olarak da bir öğretim elemanı şunları söylemiştir:

...Öğretim boyutunda akademik personel bilen insan olarak sınıfta öğretim sürecini bir dikte etmeye indirgediğini görürüz. Sınıf akademik bileşenlerin biraraya geldiği bir mekandır. Bu şunu getiriyor. Belirli bir hiyerarşiye bağlı olarak belirli bir bilgi, beceri, tutumu aktarmakla yükümlüdür. Bu süreci örgütleme tarzı oldukça katılımcı olmak durumundadır. Yani öğreten aynı zamanda öğrenen insandır. Sınıf içi süreçleri öğrencinin kendisine özgü bilgi ve becerisini ve tutumunu otonom yani özerk olarak kabul eden bir süreç olarak örgütlemesi gerekir... AGE1

Öğretim özgürlüğü ile ilgili olarak son zamanlarda tartışılan bir diğer konu ise, Bologna sürecinin de etkisiyle ders içeriklerinin standartlaştırılması konusudur. Çalışmaya katılan bazı akademisyenler ders içeriklerinin standartlaştırılması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Örneğin bir akademisyen;

...Bence belli bir çerçeve programı belirlenip, gerisi hocaya bırakılmalı. Ama hocanın da sınıf içi süreçlerde performansının denetlenmesi gerektiğini düşünüyorum. Hocalardan belli bir nitelik isterseniz, performans, yayın, bunlar dersteki kaliteyi de etkiler. Ama öbürünü sorgulayamazsanız performansından da emin olamıyorsunuz. Hocanın belli bir özgürlüğünün olması gerekiyor derste. Fakat üniversitenin okulun da o derste belli şeylerin verildiğinden emin olması gerekiyor... DK4. şeklinde görüş bildirmiştir.

Ancak Bologna sürecinde ders içeriklerinin standartlaşmasının öğretim özgürlüğünü engellediği yönünde görüş bildiren öğretim elemanları da mevcuttur. Örneğin bir öğretim elemanı bu konuda şunları söylemiştir:

...Bologna sürecinin yapılanması ile birlikte akademisyenlerin sınıf içi özgürlük alanı doğrudan yok ediliyor diye düşünüyorum. Hangi dersi kaç kredi ile hangi yöntemle vereceği, içeriğinin nelerden oluşacağı artık önceden belirlenecek. Öğretim üyesinin sürece katılacağı söyleniyor ama Avrupa Birliğine üye ülkelerin Avrupa eğitim alanı ile ilgili bir standardizasyona gitme dolayısıyla öğrenci diplomaları arasında eşdeğerlik sağlama kulağa hoş gelen şeyler ama bu süreç akademisyeni bir lise öğretmeni bir ilköğretim öğretmeni gibi algılanmasına ve akademik özgürlüğünün elinden alınmasına neden olan bir süreç. Bence o konu alanında uzmanlaşmış, derinleşmiş akademisyen kendisi ne anlatacağını,

içeriği nasıl organize edeceğini, öğrencileri nasıl değerlendireceğini kendisi belirleyebilmeli. Görece köklü üniversitelerde ve dolayısıyla alanlarda uzmanlaşmış, kökleşmiş hocaların yoğun olduğu, kurumsallaşmış üniversitelerde zaten kurum kültürü içerisinde orada okuyan öğrenciler yeterince besleniyordur diye düşünüyorum. Ankara, İstanbul, İzmir gibi yerlerde okuyan öğrenciler görece daha nitelikli öğretim elemanlarından ders alıyorlar. Kütüphanelere ulaşma konusunda da daha rahatlar. Ama bir taşradaki üniversitede hoca dahi bulamayabiliyorsunuz. Niteliksiz ve doktorasını yapmamış kişilerin ders verdiğini görüyoruz. Böyle bir konjonktürde bir standardizasyona gitmenin taşra üniversiteleri ile kurumsallaşmış üniversiteler arasında denklik sağlayacağını söylemek mümkün. Ama bu sefer büyük üniversitelerdeki o derinleşmiş bilgi birikiminin kaybolacağını düşünüyorum. Düşünsenize bir profesöre bir öğretmen gibi sen bu derste bunu anlatacaksın, üçüncü hafta şunu anlatacaksın denildiğini, o zaman üniversitelerde profesör istihdam etmeye gerek yok bir tane memur istihdam edin, o memur gelsin belirlenen dersi versin gitsin. Ama burada akademik özgürlük diye bir şey olmaz... YDE1

Nitekim, üniversitedeki bölüm programların ve ders içeriklerinin büyük benzerlikler göstermesi, tek tip öğrenci ve bilgi üretimine sebep olmaktadır. Bu durum hem eğitim hem de bilgi üretmenin doğasına aykırıdır. Üniversitelerde ancak aynı bölümlerin farklı ders programları ve ders içerikleri takip etmeleri bilgiyi, araştırmayı, öğrenmeyi zengin kılabilir. Farklı düşünce ve tartışma ortamı yaratılarak bilginin farklı boyutlarını görülebilmesine imkan tanınabilir. Bugün üniversite öğrencisi öncelikle puanına, sonra okulun imajına, daha sonra da iş bulabileceği bir bölüme göre seçimini yapmaktadır. Seçmiş olduğu bölüm veya birimde ne okutulmaktadır, nasıl okutulmaktadır, derslerin içeriği nedir, bu içerikler bu içerikler kendisine ne kadar faydalı olacaktır, bunlardan genellikle haberleri yoktur. Öğrencinin neyi, nasıl ve niçin öğrendiğini veya öğreneceği önemliken, bu önem günümüzde ortadan kalkmış, bundan dolayı da üniversitelerde meslek edindiren yüksek okullara dönüşme eğilimi ortaya çıkmıştır. Üniversiteler belli bazı doğruların sürekli tekrarlandığı ve hep aynı şekilde aktarıldığı kurumlar olduğu takdirde hem üniversite hem bilgi, hem de üniversite içerisindeki yer aldığı toplumsal yapı kendini tekrarlama ve çürüme yoluna girmiş demektir. Her öğrenciye her türlü bilgiyi tanıma, tartışma ve yeniden üretme ortamı sağlanmalıdır (Yazıcı, 2012, 80).

Akademik özgürlüğün öğretim boyutunda nicel ve nitel bulguların birbirini desteklediği görülmektedir. Nitel ve nicel bulguların her ikisinde de

öğretim elemanları öğretim özgürlüğünü, öğretim elemanlarının ders içeriklerini, sınıf içi süreçlerde kullanacağı yöntem ve teknikleri, ders materyallerini ve kullanacakları ölçme değerlendirme ölçütlerini kendisinin belirlemesi olarak görmüşlerdir.

Araştırma boyutunda benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulmaya ilişkin nicel bulgular ve yorumlar. Öğretim elemanlarının akademik özgürlüğün araştırma boyutunu benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için öğretim elemanlarının görüşlerinin aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişkenlik katsayıları hesaplanmıştır (Çizelge 23).

Çizelge 23. Öğretim elemanlarının akademik özgürlüğün araştırma alt boyutunda benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişim katsayıları değerleri

	Benimseme Düzeyleri			Türkiye’de Uygulama Düzeyi		
	\bar{X}	Ss	V%	\bar{X}	ss	V%
6. Fakültede öğretim elemanları kaynak sınırlaması olmadan istedikleri konuyu çalışabilmeleri,	4,57	,85	18,59	2,96	1,28	43,24
7.Öğretim elemanlarının araştırma yaparken hukuk ve etik kurallarını gözetmesi,	4,59	,83	18,08	2,90	1,32	45,51
8.Öğretim elemanlarının akademik kadrolara atanmasında yayın kotasının olmaması,	3,41	1,26	36,41	2,88	1,30	45,13
9.Fakültede yeni açılacak akademik programların öğretim elemanlarınca belirlenmesi,	3,70	1,09	29,45	2,93	1,24	42,32

Çizelge 23’de görüldüğü gibi öğretim elemanları araştırma alt boyutunda en çok “Öğretim elemanlarının araştırma yaparken hukuk ve etik kurallarını gözetmesi” maddesini tamamen benimsemekte ($\bar{X}=4,59$) ve Türkiye’de orta düzeyde uygulanabilir ($\bar{X}=2,90$) bulmaktadırlar. Yine öğretim elemanlarının en çok “Fakültede öğretim elemanlarının kaynak sınırlaması olmadan istedikleri konuyu çalışabilmeleri” maddesini tamamen benimsemekte ($\bar{X}=4,57$) ve Türkiye’de orta düzeyde uygulanabilir ($\bar{X}=2,96$) bulmaktadırlar. “Fakültede yeni açılacak akademik programların öğretim elemanlarınca belirlenmesi” ($\bar{X}=3,70$) ve “Öğretim elemanlarının akademik kadrolara atanmasında yayın kotasının olmaması” ($\bar{X}=3,41$) maddelerini ise

öğretim elemanları büyük ölçüde benimsediklerini ancak Türkiye’de orta derecede uygulanabilir olduğunu belirtmişlerdir.

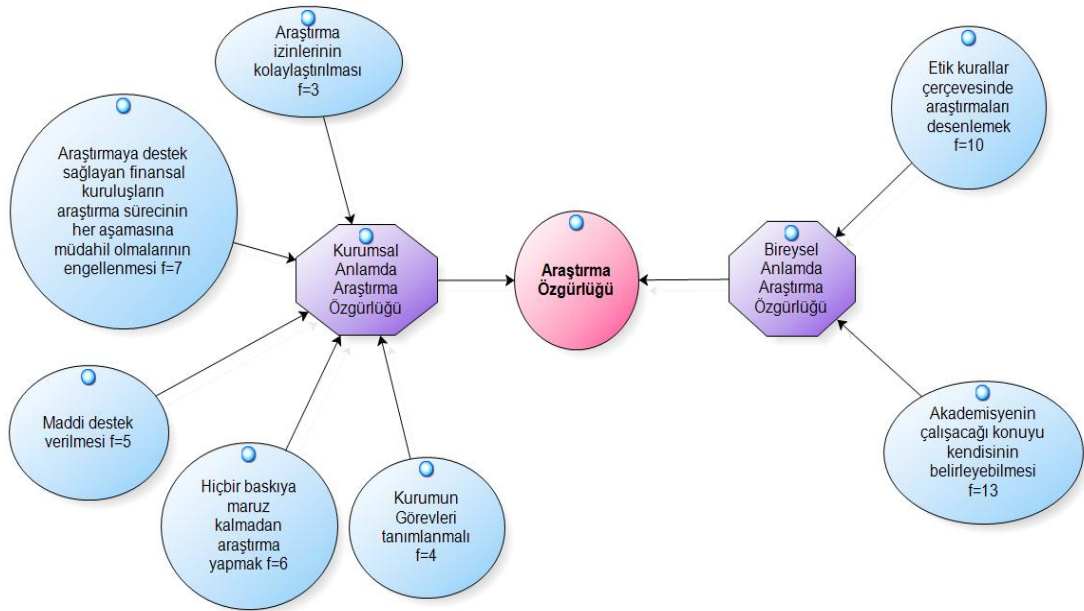
Üniversitelerde araştırma özgürlüğünün iki ana temeli vardır. Bunlardan birincisi bilim adamının üzerinde çalışacağı konuyu özgürce seçebilmesi ve ikincisi de üretilen bilimsel bilginin hiçbir kısıtlama olmaksızın paylaşılmasıdır (Dölen, 2010, 116). II. Dünya savaşı bilimsel ilerlemeyi büyük ölçüde hızlandırmış olmakla birlikte bir yandan üretilen bilimsel bilginin savaş için kullanılması söz konusu olduğundan bunun gizli tutulması yoluna gidilmiş, öte yandan da bilim adamları belli projeler üzerinde çalışmaya yönlendirilmiştir. Savaşın sonrasında gelen soğuk savaş dönemindeki askeri kaygılar ve giderek büyüyen uluslar arası şirketlerin rekabet kaygısı yönlendirme ve gizliliği kurumsallaştırmıştır. Günümüzde özellikle fen bilimleri alanında bilimsel bir araştırma yapabilmek için önemli bir alt yapı yatırımına gereksinim vardır. Bunun sonucunda araştırmayı finanse edenler araştırma konusunu da belirler duruma gelmişlerdir. Bu gelişmelerin sonucunda “yönlendirilmiş bilim” kavramı ortaya çıkmıştır. Burada gerek gizliliği sağlamak gerekse bilim adamlarını yönlendirerek taşeron olarak kullanabilmek için “puzzle yöntemi” olarak adlandırılabilen bir yöntem geliştirilmiştir. Bunun için, büyük bir proje veya bilimsel araştırma, bunu gerçekleştirmek isteyen kişi veya kuruluş tarafından ufak parçalara bölünmekte ve bu ufak parçalar araştırmacılara sunularak bunlar üzerinde çalıştıkları takdirde desteklenecekleri belirtilmektedir. Daha sonra bu parçaların sonuçları onları parçalara ayıranlar tarafından toparlanarak sentez edilmekte veya başka bir deyimle esas resim oluşturulmakta fakat parçalarla uğraşanların hiçbiri esas resmi görememektedir (Dölen, 2010, 117). Bu açıdan üniversitelerdeki araştırmalara destek veren finansal kuruluşların araştırma sürecine müdahale etmesinin engellenmesinin yasal olarak garanti altına alınması araştırma özgürlüğü açısından son derece önemlidir.

Benimseme düzeyinde bağıl değişkenlik katsayısına bakıldığında, öğretim elemanlarının “Öğretim elemanlarının akademik kadrolara atanmasında yayın kotasının olmaması” ($v=0,36,41$) maddesine verdiği cevapların görece en heterojen dağılıma sahip olduğu, “Öğretim

elemanlarının araştırma yaparken hukuk ve etik kurallarını gözetmesi” (v=%18,08) maddelerine verdiği cevabın ise görece en homojen dağıldığı görülebilir.

Türkiye’de uygulanabilirlik düzeyinde bağıl değişkenlik katsayısına bakıldığında, öğretim elemanlarının “Öğretim elemanlarının araştırma yaparken hukuk ve etik kurallarını gözetmesi” (v=%45,51) maddesine verdiği cevapların görece en fazla heterojen dağılıma sahip olduğu; “Fakültede yeni açılacak akademik programların öğretim elemanlarınca belirlenmesi” (v=%42,32) maddesine verdiği cevapların görece en az heterojen dağıldığı görülebilir.

Araştırma özgürlüğü boyutuna ilişkin nitel bulgular. Öğretim elemanlarının araştırma özgürlüğü ile ilgili verdikleri ortak cevaplara ilişkin kategoriler ve bu kategorilerin frekansları Şekil 10’da verilmiştir.



Şekil 10. Öğretim elemanlarına göre araştırma özgürlüğü

Şekil 10’da görüldüğü gibi öğretim elemanları araştırma özgürlüğünü bireysel düzeyde etik kurallar çerçevesinde araştırmaları desenlemek (f=10, %50), akademisyenlerin çalışacakları konuyu kendilerinin belirleyebilmeleri (f=13, %65) olarak tanımlamışlardır. Öğretim elemanları araştırma özgürlüğünü kurumsal düzeyde araştırmaya destek sağlayan finansal

kuruluşların araştırma sürecinin her aşamasına müdahil olmalarının engellenmesi (f=7, %35), hiçbir baskıya maruz kalmadan araştırma yapmak (f=6, %30), maddi destek verilmesi (f=5, 25), kurumun görevlerinin yeniden tanımlanması gerektiği (f=4, %20) ve araştırma izinlerinin kolaylaştırılması (f=3, %15) olarak görmüşlerdir.

Araştırma özgürlüğünü bir öğretim elemanı şu şekilde tanımlamıştır:

...Araştırma özgürlüğü ne çalışacağınıza, nasıl çalışacağınıza ve kiminle çalışacağınıza müdahale edilmemesidir. Sizinle ilgili bir gelişimde sizin desteklenmenizi de içeriyor. Özgür ve bağımsız düşüncelerini söyleyebilme. Herhangi bir düşünceyi, siyasetin, ideolojinin etkisi altında kalmadan özgürce ifade etmek. Kurum işin içine girdiğinde kurum sizi destekliyorsa bu kurumsal özgürlüğünüz anlamına gelir. Gerekli teknik, ekonomik ve para desteğinin kişi ayırımı yapmaksızın sağlanabilmesidir... DE3

Araştırmaya destek sağlayan finansal kuruluşların araştırma sürecinin her aşamasına müdahil olmalarının engellenmesi ile ilgili bir öğretim elemanı şunları söylemiştir:

...Araştırma yaparken araştırmaya finansal destek sağlayan kuruluşların araştırmaları etkilemeye çalışması bilimsel özgürlüğü sınırlandıran bir engel. Bu kurumların öyle bir haklarının olmaması gerekiyor. Finansal destek sağlayabilirler ama oradan bilimsel adımlar izlenmesi şartıyla çıkan sonuçlara da katılmak zorundalar. Dolayısıyla da finansal destek olduk diye sonucu etkileyecek yaptırımlarının etkilerinin kesinlikle olmaması gerekir. Akademisyenlerin topluma karşı sorumlulukları vardır, dolayısıyla araştırma sonuçlarını kamuoyu ile paylaşmaları gerekir... DK4.

Sonuç olarak, akademik özgürlüğün araştırma boyutunda nicel ve nitel bulguların birbirini desteklediği görülmektedir. Nitel ve nicel bulguların her ikisinde de öğretim elemanları araştırma özgürlüğünü, öğretim elemanlarının çalışacakları konuyu özgürce seçmeleri olarak görmüşlerdir. Ayrıca her iki araştırma yönteminde de öğretim elemanları araştırmaya finansal destek sağlayan kuruluşların araştırmanın her aşamasına müdahil olmasının engellenmesi gerektiği konusunda görüş bildirmişlerdir.

Yayın boyutunda benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulmaya ilişkin nicel bulgular ve yorumlar. Öğretim elemanlarının akademik özgürlüğün yayın boyutunu benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için öğretim elemanlarının görüşlerinin aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişkenlik katsayıları hesaplanmıştır (Çizelge 24).

Çizelge 24. Öğretim elemanlarının akademik özgürlüğün yayın alt boyutunda benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişim katsayıları değerleri

	Benimseme Düzeyleri			Türkiye’de Uygulama Düzeyi		
	\bar{X}	Ss	V%	\bar{X}	ss	V%
10. Fakültede öğretim elemanlarının çalışmalarını özgürce yayınlatabilmesi,	4,57	,85	18,59	3,02	1,17	38,74
11.Öğretim elemanlarının akademik çalışmalarının kamuoyuna açılıp açılmamasına kendisinin karar verebilmesi,	4,07	1,06	26,04	3,05	1,20	39,34
12.Araştırma yaparken ilgili kurumlardan izin almanın kolaylaştırılması,	4,55	,87	19,12	3,08	1,13	36,68
13. Fakültede yapılan araştırmalara finansal destek sağlayan kurum ve kuruluşların araştırma sürecinin her aşamasında etkili olmasının önlenmesi,	4,25	,96	22,58	2,96	1,20	40,54
14.Fakültedeki öğretim elemanlarının araştırdıkları konular nedeniyle meslektaşları tarafından sınırlandırılmaması,	3,96	1,08	27,27	2,95	1,22	41,35
15.Öğretim elemanlarının araştırdıkları konunun sonuçlarını kamuoyu ile özgürce paylaşması,	3,98	1,02	25,62	2,95	1,20	40,67
16.Fakültede öğrenci başarılarının ölçme ve değerlendirmesi ile ilgili kararların dersi veren öğretim elemanı tarafından verilmesi.	4,03	,97	24,06	3,05	1,22	40
17.Öğretim elemanının dönem içerisinde işlenecek kaynakları özgürce belirlemesi,	4,02	,99	24,62	3,02	1,23	40,72
18.Fakültede ders içeriklerini öğretim elemanlarının istedikleri gibi belirleyebilmeleri	4,02	,97	24,12	2,95	1,22	41,35
19.Fakülte yönetiminin öğretim elemanlarının özgürce yayın yapmalarına destek olması	4,25	,96	22,58	2,90	1,15	39,65
20.Öğretim elemanlarının akademik kadroya atanmasında yayınlar değerlendirilirken nitelik, yeterlik ve bilimsel uygunluk gibi ölçütlerin kullanılması,	4,16	1,05	25,24	2,92	1,19	40,75
21.Öğretim elemanlarının yayınlarının akademik kurullarca denetlenmesi	3,42	1,31	38,30	2,93	1,22	41,63
22.Öğretim elemanlarının öğrencilerin öğrenme hak ve özgürlüklerini koruması,	4,44	,97	21,84	2,97	1,21	40,74
23.Fakülte öğretim elemanlarının finansal destek bulacakları konuları araştırmayı tercih etmeleri	3,19	1,43	44,82	3,01	1,21	40,19
24.Öğretim elemanlarının araştırma özgürlüklerinin yasal düzenlemelerle güvence altına alınması,	4,50	,88	19,55	2,87	1,14	39,72
25.Öğretim elemanlarının araştırma sonuçlarını yayınlama özgürlüklerinin yasal düzenlemelerle güvence altına alınması	4,53	,93	20,52	2,87	1,13	39,37
26.Öğretim elemanlarının akademik çalışmalarını üst ya da danışmanlarının bilgisi olmadan yayınlatabilmeleri,	3,80	1,31	34,47	2,94	1,16	39,45
27.Fakültede öğretim elemanlarının çalışacakları konuyu özgürce seçebilmesi,	4,40	1,01	22,95	2,94	1,25	42,51

Çizelge 24'te görüldüğü gibi öğretim elemanları yayın alt boyutunda en çok “Fakültede öğretim elemanlarının çalışmalarını özgürce yayınlayabilmesi” maddesini benimsemektedirler ($\bar{X}=4,57$) ve Türkiye’de orta düzeyde uygulanabilir ($\bar{X}=3,02$) bulmuşlardır. Yine öğretim elemanlarının en çok “Araştırma yaparken ilgili kurumlardan izin almanın kolaylaştırılması” maddesini tamamen benimserken ($\bar{X}=4,55$), Türkiye’de de orta düzeyde uygulanabilir ($\bar{X}=3,08$) bulmuşlardır. “Öğretim elemanlarının araştırma özgürlüklerinin yasal düzenlemelerle güvence altına alınması” ($\bar{X}=4,53$) ve “Öğretim elemanlarının araştırma sonuçlarını yayınlama özgürlüklerinin yasal düzenlemelerle güvence altına alınması” ($\bar{X}=4,50$) maddelerini öğretim elemanları tamamen benimsemekte ve yine Türkiye’de orta düzeyde uygulanabilir bulmaktadırlar. “Öğretim elemanlarının öğrencilerin öğrenme hak ve özgürlüklerini koruması” maddesini ise öğretim elemanları büyük ölçüde benimsediklerini ($\bar{X}=4,44$) ancak Türkiye’de orta düzeyde uygulanabilir ($\bar{X}=2,97$) bulduklarını belirtmişlerdir.

Öte yandan öğretim elemanları “Fakülte öğretim elemanlarının finansal destek bulacakları konuları araştırmayı tercih etmeleri” ($\bar{X}=3,19$) maddesini orta düzeyde benimsemiş, Türkiye’de ise ($\bar{X}=2,93$) yine orta düzeyde uygulanabilir bulmuşlardır. Öğretim elemanları, “Öğretim elemanlarının yayınlarının akademik kurullarca denetlenmesi” ($\bar{X}=3,42$) ve “Öğretim elemanlarının akademik çalışmalarını üst ya da danışmanlarının bilgisi olmadan yayınlayabilmeleri” ($\bar{X}=3,80$) maddelerini orta derecede benimsemiş ve Türkiye’de orta derecede uygulanabilir bulmuşlardır.

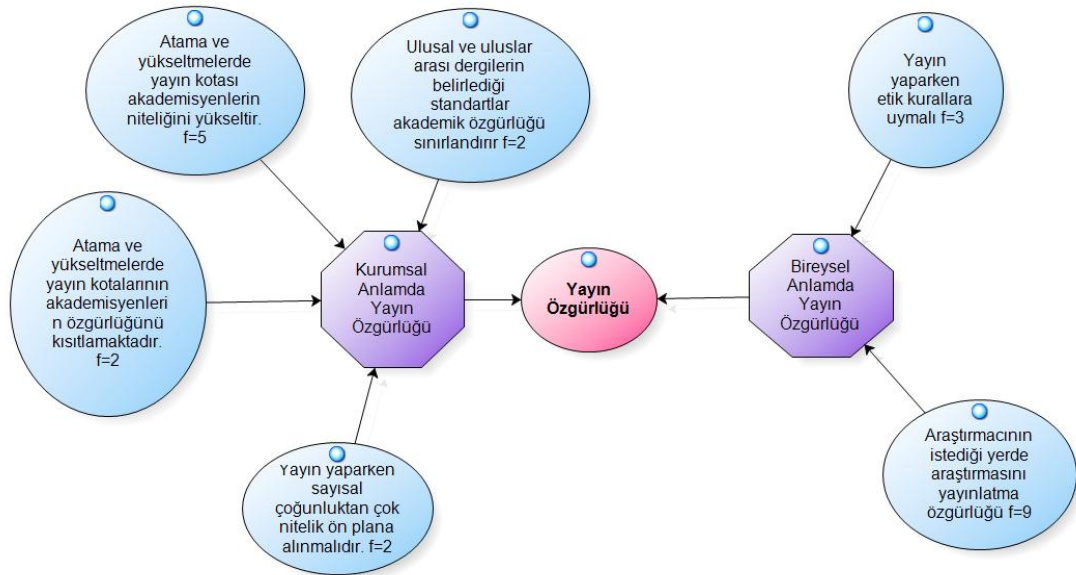
Akademik özgürlüğün yayın boyutundaki tüm maddelerden elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde; öğretim elemanlarının yayın özgürlüğünü içeren tüm maddeleri genel olarak tamamen benimsemekte olduğu ancak Türkiye’de orta derecede uygulanabilir bulunduğu söylenebilir.

Benimseme düzeyinde bağıl değişkenlik katsayısı incelendiğinde, öğretim elemanlarının “Fakülte öğretim elemanlarının finansal destek bulacakları konuları araştırmayı tercih etmeleri” ($v=44,82$) maddesine verdiği cevapların görece en heterojen dağılıma sahip olduğu, “Fakültede

öğretim elemanlarının çalışmalarını özgürce yayımlayabilmesi,” (v=%18,59) maddelerine verdiği cevabın ise görece en homojen dağıldığı görülebilir.

Türkiye’de uygulanabilirlik düzeyinde bağıl değişkenlik katsayısına bakıldığında, öğretim elemanlarının araştırma boyutuna verdiği cevapların genel anlamda heterojen dağıldığı söylenebilir. Bağıl değişkenlik katsayısı incelendiğinde, öğretim elemanlarının “Fakültede öğretim elemanlarının çalışacakları konuyu özgürce seçebilmesi” (v=%42,51) maddesine verdiği cevapların görece en çok heterojen dağılıma sahip olduğu, “Araştırma yaparken ilgili kurumlardan izin almanın kolaylaştırılması” (v=%36,68) maddesine verdiği cevapların görece en az heterojen dağıldığı görülebilir.

Yayın özgürlüğüne ilişkin nitel bulgular. Öğretim elemanlarının yayın özgürlüğü ile ilgili verdikleri ortak cevaplara ilişkin kategoriler ve bu kategorilerin frekansları Şekil 11’de verilmiştir.



Şekil 11. Öğretim elemanlarına göre yayın özgürlüğü

Şekil 11’de görüldüğü gibi öğretim elemanları yayın özgürlüğünü bireysel düzeyde yayın yaparken etik kurallara uymak (f=3, %15), araştırmacının istediği yerde istediği araştırmasını yayımlatma özgürlüğü (f=9, %45) olarak tanımlamışlardır.

Öğretim elemanları kurumsal düzeyde yayın özgürlüğü ile ilgili olarak ulusal ve uluslar arası dergilerin belirlediği standartların akademik özgürlüğü sınırlandırdığı (f=2, %10), atama ve yükseltmelerde yayın kotasının olması akademisyenin niteliğini yükselteceğini (f=5, %25), atama ve yükseltmelerde yayın kotasının olması araştırmacının özgürlüğünü sınırlandırdığını (f=2, 10), yayın yaparken sayıdan çok niteliğin ön plana alınması gerektiğini (f=2, 10) vurgulamışlardır.

Görüldüğü gibi atama ve yükseltmelerde yayın kotasının olması konusunda öğretim elemanları birbirine zıt iki görüşü benimsemektedirler: Akademik yükseltmelerde yayın kotasının akademisyenin niteliğini yükselteceğine inanan bir öğretim elemanı;

...Bence akademisyenlerin görevde yükseltmelerinde belli kotaların olması şart. Bu yayın kotaları akademisyenin niteliğini yükseltiyor, ders anlatırken bile yayını fazla olan akademisyen hemen kendini belli ediyor. Ayrıca akademisyenler için belli ölçütlerin olması akademisyenin de kendini zorlamasına, yeni şeyler üretmesine neden oluyor... DK4. şeklinde düşüncelerini dile getirmiştir.

Öte yandan akademik yükseltmelerde yayın kotasının akademisyenin özgürlüğünü sınırladığı ve ulusal ve uluslararası dergilerin belirlediği standartların akademik özgürlüğü sınırlandırdığı şeklinde görüş belirten öğretim üyeleri düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir:

...Belirli indekslerde taranan makalelerin nitelikli olduğu yönünde yanlış bir algı var. Çok sayıda yayın yapmak bir akademisyenin temel başarı göstergelerinden biridir şeklinde bir algı yaratılmış durumda. Bunun kendisi bile yayın özgürlüğü için çok temel bir kısıtlamadır. Eğer yayın kriteri sadece nicel olarak belirlenirse o yayınların niteliği belirli bir vasatı aşamaz. Yürüttüğümüz akademik faaliyetin çıktıları açısından da aynı şey söz konusudur. Yayın ölçütlerine ihtiyaç var aslında. Ama bu tür normların görece olarak daha esnek tutulması gerekir... AGE1.

...Ben ulusal ve uluslar arası dergilerin belirlediği yayın standartlarının akademisyenlerin yayın özgürlüğünü sınırlandırdığına inanıyorum. Şöyle bir örnek vereyim; siz bir konuda çalışma yapıyorsunuz, dergiye gönderiyorsunuz en az iki hakeme gidiyor. Belki sizin çalışma alanınızdaki bir hakeme gidiyor ve o hakem çok beğeniyor çalışmayı aslında ama kendi görece konumundan ötürü hele ki isim yapmış bir profesörse böyle bir çalışmanın kendi çalışmalarını gölgeleyebileceğini düşünüp yayınlanmasına izin vermiyor. Tabi bu bir varsayım. Olabilir de

olmayabilir de. Dergilerdeki yayınları ölçüt olarak kullanıyorsak eğer bu tür risklerin olabileceğini kabul etmemiz lazım. Hakem değerlendirme süreci çok önemli ama yeterli değil. Daha farklı çözümler üretilebilir. İki hakem yerine daha fazla hakeme gönderilebilir. Aslında öle yapılıyor ama biri kabul edip diğeri etmezse üçüncü hakeme gönderiliyor. Yani bu konuda daha farklı çözümler üretilebilir... YDE1.

Üniversitelerde akademisyenlerin performansları değerlendirilirken bilimsel etkinlikler ve yayınların öğretim faaliyetinin önüne geçmesinin çeşitli olumsuz sonuçlar doğurması literatürde tartışılmıştır. Performanslarının değerlendirilmesiyle birlikte akademik personelin öğretim ve araştırma faaliyetlerine yaklaşımlarının değiştiğini gösteren örnekler vardır. Örneğin Taylor (2001) Avusturalya'da akademisyenlerin performanslarının değerlendirilmesi ile birlikte, öğretimden çok araştırmaya ağırlık verilmeye başlandığını ve çalışmaların kalitesini artırmak yerine sayısını artırmanın daha önemli hale geldiğini belirtmiştir. Taylor, bunun önüne geçebilmek için performansı değerlendirirken araştırmaların niceliksel boyutunun yanında niteliksel boyutunun da göz önünde bulundurulması ve öğretim ve araştırmaya eşit derecede ağırlık verilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Sonuç olarak, akademik özgürlüğün yayın boyutunda nicel ve nitel bulguların birbirlerini desteklediği görülmektedir. Öğretim elemanları hem nitel hem nicel verilerde öğretim elemanlarının yayınlarının niteliğinin akademik kurullarca denetlenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Öğretim, araştırma ve yayın boyutlarının benimseme düzeyinde çözümlene değişkenleri açısından incelenmesi. Öğretim elemanlarının “öğretim”, “özerklik” ve “yayın” alt boyutlarında akademik özgürlüğü benimseme düzeylerinin fakülte, unvan, yaş, kıdem ve cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediği Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) tekniği ile test edilmiştir.

Benimseme düzeyinde öğretim, araştırma ve yayına bağlı değişkenlerin, MANOVA analizi ile ilgili varsayımlarını test etmek amacıyla kovaryansların eşitliğini test etmek için Box's M istatistiği [Box's M= 364,861; $F_{(216, 5706)} = 1,238, p > .05$] sonucuna göre kovaryansların eşitliği kabul edilmiştir. Varyansların eşitliği için ise Leven'in testi hesaplanmıştır.

Çözümleme değişkenleri açısından varyansların eşitliğini test eden Leven testi sonuçları Çizelge 25'te gösterilmiştir.

Çizelge 25. Çözümleme Değişkenleri Açısından Varyansların Eşitliğini Test Eden Leven Testi Sonuçları

	F	Sd1	Sd2	P
Öğretim	1,830	99	310	,095
Araştırma	1,628	99	310	,218
Yayın	1,452	99	310	,426

Çizelge 25'te de görüldüğü gibi öğretim, araştırma ve yayın boyutlarına ilişkin varyansların eşitliği kabul edilmiştir.

Çizelge 26'da öğretim elemanlarının akademik özgürlüğü öğretim, araştırma ve yayın alt boyutlarında benimseme düzeyinin fakülte, unvan, yaş, kıdem ve cinsiyet açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan MANOVA testi sonuçları gösterilmiştir.

Çizelge 26. Çözümleme Değişkenlerine Göre Öğretim, Araştırma ve Yayın Boyutlarını Benimseme Düzeyine İlişkin MANOVA Testi Sonuçları

Değişkenler	Wilks' Lambda	F	sd1	sd2	p
Fakülte	,967	1,729	6,000	616,000	,112
Unvan	,968	1,121	9,000	749,742	,345
Kıdem	,961	1,017	12,000	815,163	,430
Cinsiyet	,996	,444	3,000	308,000	,722
Yaş	,965	,742	15,000	850,654	,742

Çizelge 26 incelendiğinde öğretim, araştırma ve yayın boyutlarının benimseme düzeyine göre öğretim elemanlarının görüşleri fakülte $[(\lambda) = ,967, F_{(6,616)} = 1,729, p > .05]$, unvan $[(\lambda) = ,968, F_{(9,749)} = ,968, p > .05]$, kıdem $[(\lambda) = ,961, F_{(12,815)} = 1,017, p > .05]$, cinsiyet $[(\lambda) = ,996, F_{(3,308)} = ,444, p > .05]$ yaş $[(\lambda) = ,965, F_{(15,850)} = ,742, p > .05]$, değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretim görevlilerinin görüşlerinin öğretim, araştırma ve yayın boyutlarını benimseme düzeylerinin her birinin ayrı ayrı fakülte, unvan, kıdem, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip

göstermediğini tespit etmek için Varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Çizelge 27’de gösterilmiştir.

Çizelge 27. Öğretim elemanlarının öğretim, araştırma ve yayın boyutlarının benimseme düzeyinde fakülte, unvan, kıdem, cinsiyet, yaş değişkenlerine ilişkin VARYANS analizi sonuçları

Değişkenler		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Fakülte	Öğretim	2,078	2-99	1,039	2,162	,117
	Araştırma	2,273	2-99	1,137	2,282	,104
	Yayın	1,051	2-99	,526	1,080	,341
Unvan	Öğretim	1,310	3-99	,437	,908	,437
	Araştırma	1,243	3-99	,414	,832	,477
	Yayın	,262	3-99	,087	,180	,910
Kıdem	Öğretim	1,717	4-99	,429	,893	,468
	Araştırma	2,785	4-99	,696	1,398	,235
	Yayın	2,157	4-99	,539	1,108	,353
Cinsiyet	Öğretim	,004	1-99	,004	,008	,928
	Araştırma	,194	1-99	,194	,389	,533
	Yayın	,031	1-99	,031	,064	,800
Yaş	Öğretim	,453	5-99	,091	,188	,967
	Araştırma	2,744	5-99	,549	1,102	,359
	Yayın	1,566	5-99	,313	,643	,667

Çizelge 27’de görüldüğü gibi öğretim, araştırma ve yayın alt boyutlarının hepsinde de fakülte değişkeni (Öğretim $F_{(2,99)} = .2,162$, $p > .05$, Araştırma $F_{(2,99)} = 2,282$, $p > .05$, Yayın $F_{(2,99)} = 1,080$, $p > .05$), unvan değişkeni (Öğretim $F_{(3,99)} = .908$, $p > .05$, Araştırma $F_{(3,99)} = .832$, $p > .05$, Yayın $F_{(3,99)} = .180$, $p > .05$), kıdem değişkeni (Öğretim $F_{(4,99)} = .893$, $p > .05$, Araştırma $F_{(4,99)} = 1,398$, $p > .05$, Yayın $F_{(4,99)} = 1,108$, $p > .05$), cinsiyet

değişkeni (Öğretim $F_{(1,99)} = ,008$, $p > .05$, Araştırma $F_{(1,99)} = .389$, $p > .05$, Yayın $F_{(1,99)} = .064$, $p > .05$), yaş değişkeni (Öğretim $F_{(5,99)} = ,188$, $p > .05$, Araştırma $F_{(5,99)} = 1,102$, $p > .05$, Yayın $F_{(5,99)} = ,643$, $p > .05$) anlamlı farklılık göstermemiştir.

Öztürk (2003, 344) tarafından yapılan çalışma bu bulgularla paralellik göstermemektedir. Çalışmaya göre akademik unvanın yükselmesi ile araştırma sürecinde yaşanan sorunlarda azalma görülmektedir, ayrıca araştırma görevlileri, araştırma yaparken diğerlerine göre daha çok sorun yaşamaktadırlar. Araştırma yaparken karşılaşılan sorunlar da alanlara göre değişmektedir. Sağlık bilimlerinde, sosyal bilimlerden daha çok yenileşmeyle ilgili fikirlerin destek gördüğü, ders ve program içeriklerinde yapılan değişikliklerin kolayca kabul edilebildiği görülmüştür. Ayrıca, fen ve sosyal bilimlerde görev yapan öğretim elemanlarının, sağlık bilimlerinde görev yapanlara göre, araştırma sürecinde daha fazla sorun yaşadıkları belirlenmiştir.

Öğretim, Araştırma ve Yayın Boyutlarının Türkiye’de Uygulanabilirliği Düzeyinde Çözümleme Değişkenleri Açısından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının “öğretim”, “araştırma” ve “yayın” alt boyutlarında akademik özgürlüğü Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerinin fakülte, unvan, yaş, kıdem ve cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediği Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) tekniği ile test edilmiştir.

Akademik özgürlüğün Türkiye’de uygulanabilirliği düzeyinde öğretim, araştırma ve yayına bağlı değişkenlerin, MANOVA analizi ile ilgili varsayımlarını test etmek amacıyla kovaryansların eşitliğini test etmek için Box’s M istatistiği [Box’s M= 279,828; $F_{(216,5706)} = 1,478$, $p > .05$] sonucuna göre kovaryansların eşitliği kabul edilmiştir. Varyansların eşitliği için ise Leven’in testi hesaplanmıştır. Çözümleme değişkenleri açısından varyansların eşitliğini test eden Leven testi sonuçları Çizelge 28’de gösterilmiştir.

Çizelge 28. Çözümleme değişkenleri açısından varyansların eşitliğini test eden Leven testi sonuçları

	F	Sd1	Sd2	P
Öğretim	1,333	99	310	,304
Araştırma	1,630	99	310	,101
Yayın	1,520	99	310	,403

Çizelge 28'de de görüldüğü gibi öğretim, araştırma ve yayın boyutlarına ilişkin varyansların eşitliği kabul edilmiştir.

Çizelge 29'de öğretim elemanlarının akademik özgürlüğü öğretim, araştırma ve yayın alt boyutlarında Türkiye'de uygulanabilir bulma düzeyinin fakülte, unvan, yaş, kıdem ve cinsiyet açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan MANOVA testi sonuçları gösterilmiştir.

Çizelge 29. Çözümleme değişkenlerine göre öğretim, araştırma ve yayın boyutlarını Türkiye'de uygulanabilir bulma düzeyine ilişkin MANOVA testi sonuçları

Değişkenler	Wilks' Lambda	F	sd1	sd2	P
Fakülte	,901	5,506	6,000	616,000	,000
Unvan	,933	2,391	9,000	749,742	,101
Kıdem	,944	1,484	12,000	815,183	,124
Cinsiyet	,991	,963	3,000	308,000	,410
Yaş	,969	,642	15,000	850,654	,841

Çizelge 29 incelendiğinde akademik özgürlüğün öğretim, araştırma ve yayın boyutlarında Türkiye'de uygulanabilir bulma düzeyine göre öğretim elemanlarının görüşleri fakülte $[(\lambda) = ,901, F_{(6,616)} = 5,506, p < .05]$ değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermiştir. Ancak, akademik özgürlüğün öğretim, araştırma ve yayın boyutlarında Türkiye'de uygulanabilir bulma düzeyine göre öğretim elemanlarının görüşleri unvan $[(\lambda) = ,933, F_{(9,749)} = 2,391, p > .05]$ kıdem $[(\lambda) = ,944, F_{(12,815)} = 1,484, p > .05]$, cinsiyet $[(\lambda) = ,991, F_{(3,308)} = ,963, p > .05]$ ve yaş $[(\lambda) = ,969, F_{(15,850)} = ,969, p > .05]$ değişkenleri anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öğretim elemanlarının görüşlerinin öğretim, araştırma ve yayın boyutlarını Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerinin her birinin ayrı ayrı fakülte, unvan, kıdem, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için Varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Çizelge 30’da gösterilmiştir.

Çizelge 30. Öğretim elemanlarının öğretim, araştırma ve yayın boyutlarının Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinde fakülte, unvan, kıdem, cinsiyet, yaş değişkenlerine ilişkin VARYANS analizi sonuçları

Değişkenler		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Fakülte	Öğretim	4,317	2-99	2,159	3,857	,022
	Araştırma	12,147	2-99	6,073	6,878	,001
	Yayın	1,819	2-99	,910	2,216	,011
Unvan	Öğretim	6,357	3-99	2,119	3,786	,540
	Araştırma	2,593	3-99	,864	,979	,403
	Yayın	,728	3-99	,243	,591	,621
Kıdem	Öğretim	1,533	4-99	,383	,685	,603
	Araştırma	5,320	4-99	1,330	1,506	,200
	Yayın	3,242	4-99	,811	1,975	,098
Cinsiyet	Öğretim	,440	1-99	,440	,786	,376
	Araştırma	,247	1-99	,247	,280	,597
	Yayın	1,120	1-99	1,120	2,730	,100
Yaş	Öğretim	,728	5-99	,146	,260	,934
	Araştırma	4,159	5-99	,832	,942	,454
	Yayın	,592	5-99	,118	,289	,919

Çizelge 30’da görüldüğü gibi fakülte değişkeni (Öğretim $F_{(2,99)} = 3,857$, $p < .05$, Araştırma $F_{(2,99)} = 6,878$, $p < .05$, Yayın $F_{(2,99)} = 2,216$, $p < .05$) öğretim, araştırma ve yayın boyutlarında anlamlı farklılık göstermiştir. Akademik özgürlüğün öğretim, araştırma ve yayın boyutlarında unvan (Öğretim $F_{(3,99)} =$

3,786, $p > .05$, Araştırma $F_{(3,99)} = .979$, $p > .05$, Yayın $F_{(3,99)} = .591$, $p > .05$), kıdem (Öğretim $F_{(4,99)} = .685$, $p > .05$, Araştırma $F_{(4,99)} = 1,506$, $p > .05$, Yayın $F_{(4,99)} = 1,975$, $p > .05$), cinsiyet (Öğretim $F_{(1,99)} = .786$, $p > .05$, Araştırma $F_{(1,99)} = .280$, $p > .05$, Yayın $F_{(1,99)} = 2,730$, $p > .05$) ve yaş (Öğretim $F_{(5,99)} = .260$, $p > .05$, Araştırma $F_{(5,99)} = .942$, $p > .05$, Yayın $F_{(5,99)} = .289$, $p > .05$) değişkenleri açısından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Öğretim elemanlarının görüşlerinin, öğretim, araştırma ve yayın boyutlarında fakülte değişkeni açısından hangi kategorilerde anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmek üzere Post Hoc Scheffe testi yapılmıştır. Öğretim, Araştırma ve Yayın boyutlarında fakülte değişkenine göre nasıl bir farklılık gözlemlendiğine ilişkin yapılan ANOVA sonuçları Çizelge 31’de gösterilmiştir.

Çizelge 31. Öğretim, Araştırma ve Yayın boyutlarında fakülte değişkenine göre yapılan ANOVA sonuçları

Faktör	Değişken		N	\bar{X}	ss	Sd	F	P	Anlamlı Fark
Öğretim	Fakülte	Eğitim	87	3,254	,680	2-407	7,472	,001	Tıp- Eğitim Tıp- Müh.
		Müh.	73	2,912	,798				
		Tıp	250	3,474	,813				
Araştırma	Fakülte	Eğitim	87	2,428	,897	2-407	17,21	,000	Eğ. - Müh. Eğ. -Tıp
		Müh.	73	2,815	,900				
		Tıp	250	3,116	,990				
Yayın	Fakülte	Eğitim	87	2,796	,631	2-407	8,479	,000	Tıp- Eğitim Tıp- Müh.
		Müh.	73	2,807	,546				
		Tıp	250	3,470	,677				

Çizelge 31’de akademik özgürlüğün öğretim, araştırma ve yayın boyutlarında boyutunda fakülte değişkeni bakımından öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (Öğretim $F_{(2,407)} = 7,472$, $p < .05$; Araştırma $F_{(2,407)} = 17,21$, $p < .05$; Yayın $F_{(2,407)} = 8,479$, $p < .05$). Fakülteler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Tıp Fakültesinde görev yapan öğretim üyeleri ($\bar{X}=3,474$) öğretim boyutunda yer alan maddeleri Türkiye’de büyük düzeyde uygulanabilir buluyorken; Eğitim Fakültesinde ($\bar{X}=3,254$) ve Mühendislik Fakültesinde ($\bar{X}=2,912$) görev yapan öğretim elemanları Türkiye’de orta düzeyde uygulanabilir bulmuşlardır.

Eğitim Fakóltesinde ($\bar{X}=2,428$) görev yapan đretim yeleri araştırma boyutunda yer alan maddeleri Türkiye’de çok az uygulanabilir buluyorken; Tıp Fakóltesinde ($\bar{X}=3,116$) ve Mühendislik Fakóltesinde ($\bar{X}=2,815$) görev yapan đretim elemanları Türkiye’de orta düzeyde uygulanabilir bulmuşlardır. Tıp Fakóltesinde görev yapan đretim yeleri ($\bar{X}=3,470$) yayın boyutunda yer alan maddeleri Türkiye’de büyük ölçüde uygulanabilir buluyorken; Eğitim Fakóltesinde ($\bar{X}=2,796$) ve Mühendislik Fakóltesinde ($\bar{X}=2,807$) görev yapan đretim elemanları Türkiye’de orta düzeyde uygulanabilir bulmuşlardır.

Örgütsel Demokrasi ile Akademik zgrlk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Örgütsel demokrasinin özerklik ve katılım boyutlarının benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi ile akademik özgürlüğün ğretim, araştırma ve yayın boyutlarının benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyleri arasındaki ilişkiler Pearson Momentler arpımı korelasyon tekniği ile sınanmıştır (izelge 32).

Çizelge 32 incelendiğinde örgütsel demokrasinin özerklik ve katılım boyutlarını benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi ile akademik özgürlüğün ğretim, araştırma ve yayın boyutlarının benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler vardır.

En güçlü ilişki, akademik özgürlüğün yayın özgürlüğü boyutunu benimseme düzeyi ile ğretim özgürlüğünü benimseme düzeyi arasında .01 anlamlılık seviyesinde pozitif düzeyde ve yüksek ilişkidir ($r= .743$). Buna göre akademik özgürlüğün yayın özgürlüğünü benimseme düzeyi artıkça, ğretim özgürlüğünü benimseme düzeyi de artmaktadır. Akademik zgrlğn yayın özgürlüğünü benimseme düzeyi artıkça, araştırma özgürlüğünü benimseme düzeyi de .01 anlamlılık seviyesinde artmaktadır ($r=.704$). Yine akademik özgürlüğün yayın özgürlüğünü benimseme düzeyi ile örgütsel demokrasinin katılım boyutunu benimseme düzeyi arasında .01 anlamlılık seviyesinde pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki mevcuttur ($r=.555$).

Çizelge 32. Örgütsel demokrasi ile akademik özgürlüğü benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinin alt boyutları arası ilişkiler

	Katılım Benimseme	Katılım Uygulanabilirlik	Özerklik Benimseme	Özerklik Uygulanabilirlik	Öğretim Benimseme	Öğretim Uygulanabilirlik	Araştırma Benimseme	Araştırma Uygulanabilirlik	Yayın Benimseme	Yayın Uygulanabilirlik
Katılım Ben.	1									
Katılım Uyg.	,093	1								
Özerklik Ben.	,304**	,290**	1							
Özerklik Uyg.	-,057	,521**	,391**	1						
Öğretim Ben.	,508**	,074	,211**	-,055	1					
Öğretim Uyg.	,055	,265**	,142**	,156**	,149**	1				
Araştırma Ben.	,459**	,036	,209**	-,086	,627**	,087	1			
Araştırma Uyg.	-,036	,363**	,152**	,272**	-,044	,259**	-,057	1		
Yayın Ben.	,555**	,087	,240**	-,094	,743**	,101*	,704**	-,014	1	
Yayın Uyg.	,009	,534**	,220**	,428**	,016	,461**	-,002	,550**	-,017	1

Anlamlılık düzeyi: p* < 0.05, p < 0.01**

Örgütsel demokrasinin özerkliği benimseme düzeyi ile katılım ($r=.304$) ve özerkliği ($r=.290$) Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi arasında .01 anlamlılık seviyesinde orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Yani örgütsel demokrasinin özerkliği benimseme düzeyi artıkça katılım ve özerkliği Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi de artmaktadır.

Örgütsel demokrasinin özerklik boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi ile katılım ($r=.521$) boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma ve özerklik ($r=.391$) boyutunu benimseme düzeyi arasında .01 anlamlılık

seviyesinde orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Diğer bir deyişle örgütsel demokrasinin özerklik boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi artıkça, örgütsel demokrasinin katılım boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi ve özerklik boyutunu benimseme düzeyi de artmaktadır.

Akademik özgürlüğün öğretim özgürlüğünü benimseme düzeyi ile örgütsel demokrasinin katılım düzeyini benimseme ($r=.508$) arasında .01 anlamlılık seviyesinde orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki varken; özerklik boyutunu benimseme ($r=.211$) düzeyi arasında .01 anlamlılık seviyesinde pozitif yönlü ve düşük bir ilişki vardır. Başka deyişle; akademik özgürlüğün öğretim özgürlüğünü benimseme düzeyi artıkça örgütsel demokrasinin katılım ve özerklik boyutlarını benimseme düzeyi de artmaktadır.

Akademik özgürlüğün öğretim özgürlüğünü Türkiye’de uygulama düzeyi ile özerkliği benimseme ($r=.142$) düzeyi ve öğretim özgürlüğünü benimseme ($r=.149$) düzeyi arasında 01 anlamlılık seviyesinde pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki vardır. Aynı şekilde öğretim özgürlüğünü Türkiye’de uygulama düzeyi ile örgütsel demokrasinin katılım ($r=.265$) ve özerklik ($r=.156$) boyutlarını Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyleri arasında .01 anlamlılık düzeyinde düşük düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Akademik özgürlüğün araştırma özgürlüğünü benimseme düzeyi ile katılım ($r=.459$) ve öğretim özgürlüğünü ($r=.627$) benimseme düzeyi arasında .01 anlamlılık seviyesinde orta yönlü ve pozitif bir ilişki varken; özerkliği benimseme ($r=.209$) düzeyi arasında ise .01 anlamlılık seviyesinde pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki vardır.

Akademik özgürlüğün araştırma özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi ile katılım ($r=.363$), özerklik ($r=.272$), ve öğretim ($r=.259$), özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi arasında .01 anlamlılık seviyesinde orta düzeyde ve pozitif bir ilişki vardır. Yine akademik özgürlüğün araştırma özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi ile özerkliği ($r=.152$), benimseme düzeyi arasında .01 anlamlılık seviyesinde orta

düzeyde ve pozitif bir ilişki vardır. Yani akademik özgürlüğün araştırma özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi artıkça örgütsel demokrasinin katılım, özerklik boyutları ile öğretim özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi artmaktadır.

Son olarak; akademik özgürlüğün yayın özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi ile katılım ($r=.534$), özerklik ($r=.428$), öğretim ($r=.462$), ve araştırma ($r=.550$), özgürlüklerini Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi arasında .01 anlamlılık seviyesinde orta düzeyde ve pozitif bir ilişki vardır. Yine akademik özgürlüğün yayın özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi ile özerkliği ($r=.220$) benimseme düzeyi arasında .01 anlamlılık seviyesinde düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki vardır. Yani akademik özgürlüğün yayın özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi artıkça, katılım, özerklik, öğretim, araştırma özgürlüklerini Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi artmaktadır.

Yapılan korelasyon analizinin tümüne genel olarak bakıldığında örgütsel demokrasi ve akademik özgürlüğü benimseme ve Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi arasında olumlu yönde ilişkilerin olduğu söylenebilir. Yani öğretim elemanlarının akademik özgürlüğü ve örgütsel demokrasiyi benimseme düzeyi artıkça, akademik özgürlüğü ve örgütsel demokrasiyi Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi de artmaktadır.

Nitekim, kurumsal düzeyde üniversite özerkliği, şekilsel olması ve yasal düzenlemelerle sağlanabildiği halde, akademik özgürlük, daha çok insan dokusuna ve niteliğine bağlı olduğundan, sağlanması çok daha zor organik bir olgudur. Zira, akademik özgürlük, hiyerarşiye uymayan, baskıcı olmayan kendine güveni olduğu kadar karşısındakine de saygılı olan, farklı fikirleri de dinlemeyi bilen ve anlamaya çalışan bireysel doku üzerinde yükselir (Önder, 2011, 186). Bu açıdan düşünüldüğünde; üniversitelerimizde gerçek anlamda akademik özgürlüğün yerleşebilmesinin akademisyenlerin bireysel olarak demokrasi bilincine sahip olmasını gerektirdiğini söylemek mümkündür.

Örgütsel Demokrasinin Akademik Özgürlüğü

Yordamasına İlişkin Bulgular

Örgütsel demokrasinin akademik özgürlük üzerindeki etkisi çoklu regresyon analiziyle sınanmıştır. Akademik özgürlük bağımlı değişken, örgütsel demokrasi bağımsız değişken olarak kullanılmıştır.

Örgütsel Demokrasiyi Benimsenme Düzeyinin Akademik Özgürlüğü Benimsenme Düzeyini Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında, örgütsel demokrasinin katılım ve özerkliği benimseme değişkenlerine göre, akademik özgürlüğün öğretim, araştırma ve yayın özgürlüklerini benimseme boyutlarının yordanmasına ilişkin ayrı ayrı bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

Katılım ve özerklik boyutunu benimseme düzeyinin akademik özgürlüğün öğretim boyutunu benimseme düzeyini yordamasına ilişkin bulgular ve yorumlar. Örgütsel demokrasinin katılım ve özerklik boyutunu benimseme düzeyinin, öğretim özgürlüğünü benimseme düzeyini yordanmasına ilişkin analiz sonuçları Çizelge 33'de verilmiştir.

Çizelge 33. Özerklik ve katılım boyutunun öğretim özgürlüğünü yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata _B	β	T	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	1,852	,223		8,312	,000		
Katılım	,548	0,050	0,489	10,932	,000	,508	,476
Özerklik	,065	0,046	0,063	1,398	,163	,211	,069
R= .511 R ² = .261					Bağımlı Değişken: Öğretim Özgürlüğü		
F _(2,407) =72,050 p= .000							

Çizelge 33'de görüldüğü gibi; öğretim elemanları için yordayıcı (bağımsız) değişkenlerle yordanan (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde; katılımı benimseme ile öğretim özgürlüğünü benimseme arasında (r=0,508) arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır, diğer değişken kontrol altında tutulduğunda bu korelasyonun

($r=0,476$) olarak hesaplandığı görülmektedir. Özerklik ile öğretim özgürlüğü arasında ($r=0,211$) ise pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır, diğer değişken kontrol altında tutulduğunda da bu korelasyonun pozitif yönde ve düşük düzeyde ($r=0,069$) olduğu görülmektedir.

Katılım ve özerklik değişkenleri birlikte öğretim özgürlüğü boyutu ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. $R= .511$, $R^2= .261$ $p< .01$. $F_{(2,407)} = 72,050$, $p<.05$. Katılım ve özerklik boyutunu benimseme, öğretim özgürlüğünü benimsemenin yaklaşık % 26'sını açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β), yordayıcı değişkenlerin öğretim özgürlüğünü benimseme üzerinde görece yordama sırası; katılım (0,489) ve özerklik (0,063) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, katılım boyutunun öğretim özgürlüğünü benimseme üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülürken; özerkliği benimseme düzeyinin öğretim özgürlüğünü benimseme üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre; öğretimi benimsemenin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

$$\text{Öğretim özgürlüğü} = 1,852 + 0,548 \text{ Katılım} + 0,065 \text{ Özerklik}$$

Bu sonuçlara göre; öğretim elemanlarının örgütsel demokrasinin katılım ve özerklik boyutlarını benimseme düzeyleri arttıkça akademik özgürlüğün öğretim özgürlüğü boyutunu benimseme olasılıkları da artmaktadır.

Katılım ve özerklik boyutunu benimseme düzeyinin araştırma boyutunu benimseme düzeyini yordamasına ilişkin bulgular ve yorumlar. Katılım ve özerklik boyutunu benimseme düzeyinin, araştırma özgürlüğünü benimseme düzeyini yordanmasına ilişkin analiz sonuçları Çizelge 34'te verilmiştir.

Çizelge 34. Katılım ve özerklik boyutunun araştırma özgürlüğünü yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata _B	β	T	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	1,570	,245		6,397	,000		
Katılım	,523	,055	,436	9,467	,000	,459	,425
Özerklik	,085	,051	,077	1,665	,097	,209	,082
R= .465 R ² = .216 F _(2,407) =56,199 p= .000					Bağımlı Değişken: Araştırma Özgürlüğü		

Çizelge 34'te görüldüğü gibi; öğretim elemanları için yordayıcı (bağımsız) değişkenlerle yordanan (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde; katılımı benimseme ile araştırma özgürlüğünü benimseme arasında ($r=0,459$) arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır, ancak diğer değişken kontrol altında tutulduğunda bu korelasyonun ($r=0,425$) olarak hesaplandığı görülmektedir. Özerklik ile araştırma özgürlüğü arasında ($r=0,209$) ise pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır, diğer değişken kontrol altında tutulduğunda da bu korelasyonun pozitif yönde ve düşük düzeyde ($r=0,082$) olduğu görülmektedir.

Katılım ve özerklik değişkenleri birlikte araştırma özgürlüğü boyutu ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. $R= .465$, $R^2= .216$ $p < .01$. $F_{(2,407)} = 56,199$, $p < .05$. Katılım ve özerklik boyutunu benimseme, araştırma özgürlüğünü benimsemenin yaklaşık % 21'ini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β), yordayıcı değişkenlerin araştırma özgürlüğünü benimseme üzerinde görece yordama sırası; katılım (.436) ve özerklik (.077) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, katılım boyutunun araştırma özgürlüğünü benimseme üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülürken; özerkliği benimseme düzeyinin araştırma özgürlüğünü benimseme üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre; araştırma özgürlüğünü benimsemenin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

$$\text{Araştırma özgürlüğü} = 1,570 + 0,523 \text{ Katılım} + 0,085 \text{ Özerklik}$$

Bu sonuçlara göre; öğretim elemanlarının örgütsel demokrasinin katılım ve özerklik boyutlarını benimseme düzeyleri artıkça akademik özgürlüğün araştırma özgürlüğü boyutunu benimseme olasılıkları da artmaktadır.

Katılım ve özerklik boyutunu benimseme düzeyinin yayın boyutunu benimseme düzeyini yordamasına ilişkin bulgular ve yorumlar. Katılım ve özerklik boyutunu benimseme düzeyinin, yayın özgürlüğünü benimseme düzeyini yordamasına ilişkin analiz sonuçları Çizelge 35'te verilmiştir.

Çizelge 35. Katılım ve özerklik boyutunun yayın özgürlüğünü yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata _B	β	T	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	1,286	,218		5,903	,000		
Katılım	,604	,049	,531	12,329	,000	,555	,521
Özerklik	,082	,045	,078	1,820	,070	,240	,090

R= .560 R²= .314
F_(2,407)=93,114 p= .000

Bağımlı Değişken: Yayın Özgürlüğü

Çizelge 35'te görüldüğü gibi; öğretim elemanları için yordayıcı (bağımsız) değişkenlerle yordanan (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde; katılımı benimseme ile yayın özgürlüğünü benimseme arasında (r= 0,555) arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır, diğer değişken kontrol altında tutulduğunda bu korelasyonun (r=0,521) olarak hesaplandığı görülmektedir. Özerklik ile yayın özgürlüğü arasında (r=0,240) ise pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır, diğer değişken kontrol altında tutulduğunda da bu korelasyonun pozitif yönde ve düşük düzeyde (r= 0,90) olduğu görülmektedir.

Katılım ve özerklik değişkenleri birlikte yayın özgürlüğü boyutu ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. R= .560, R²= .314 p< .01. F_(2,407) = 93,114, p<.05. Katılım ve özerklik boyutunu benimseme, yayın özgürlüğünü benimsemenin yaklaşık % 31'ini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β), yordayıcı değişkenlerin yayın özgürlüğünü benimseme üzerinde görece yordama sırası; katılım (.531) ve özerklik (.078) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, katılım boyutunun yayın özgürlüğünü benimseme üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülürken; özerkliği benimseme düzeyinin yayın özgürlüğünü benimseme üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre; yayın özgürlüğünü benimsemenin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

$$\text{Yayın özgürlüğü} = 1,286 + 0,604 \text{ Katılım} + 0,045 \text{ Özerklik}$$

Bu sonuçlara göre; öğretim elemanlarının örgütsel demokrasinin katılım ve özerklik boyutlarını benimseme düzeyleri arttıkça akademik özgürlüğün yayın özgürlüğü boyutunu benimseme olasılıkları da artmaktadır.

Örgütsel demokrasinin katılım ve özerklik boyutlarının akademik özgürlüğün öğretim, araştırma ve yayın özgürlüğünü yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizlerinin sonucunda öğretim elemanlarının katılım ve özerklik boyutunu benimseme düzeyleri arttıkça, öğretim, araştırma ve yayın boyutlarını benimseme olasılıkları da artmaktadır. Diğer bir ifadeyle öğretim elemanlarının, üniversitede alınan kararlara katılmayı ve daha özerk bir üniversite yapılanmasını benimsemeleri, onların sınıf içi süreçlerde ve araştırma konularını seçerken daha özgür hareket etmeleri gerektiğine inanmalarını etkilemektedir.

Örgütsel Demokrasiyi Türkiye’de Uygulanabilir Bulma Düzeyinin Akademik Özgürlüğü Türkiye’de Uygulanabilir Bulma Düzeyini Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında, örgütsel demokrasinin katılım ve özerkliği Türkiye’de uygulanabilir bulma değişkenlerine göre, akademik özgürlüğün öğretim, araştırma ve yayın özgürlüklerini Türkiye’de uygulanabilir bulma boyutlarının yordanmasına ilişkin ayrı ayrı bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

Katılım ve özerklik boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinin öğretim boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyini yordamasına ilişkin bulgular ve yorumlar. Örgütsel demokrasinin katılım ve özerklik boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinin, öğretim özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyini yordamasına ilişkin analiz sonuçları Çizelge 36’da verilmiştir.

Çizelge 36. Özerklik ve katılım boyutunun öğretim özgürlüğünü yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata _B	B	T	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	2,157	,196		11,028	,000		
Katılım	,342	,076	,252	4,509	,000	,265	,218
Özerklik	,025	,056	,025	,443	,658	,156	,022
R= .266 R ² = .071 F _(2,407) =15,530 p= .000					Bağımlı Değişken: Öğretim Özgürlüğü		

Çizelge 36’da görüldüğü gibi; öğretim elemanları için yordayıcı (bağımsız) değişkenlerle yordanan (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde; katılımı Türkiye’de uygulanabilir bulma ile öğretim özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma arasında ($r=0,265$) arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır, diğer değişken kontrol altında tutulduğunda bu korelasyonun ($r=0,218$) olarak hesaplandığı görülmektedir. Özerkliği Türkiye’de uygulanabilir bulma ile öğretim özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma arasında ($r=0,156$) ise pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır, diğer değişken kontrol altında tutulduğunda da bu korelasyonun pozitif yönde ve düşük düzeyde ($r=0,022$) olduğu görülmektedir.

Katılım ve özerkliği Türkiye’de uygulanabilir bulma değişkenleri birlikte öğretim özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma boyutu ile düşük düzeyde bir ilişki vermektedir. $R= .266$, $R^2= .071$ $p < .01$. $F_{(2,407)} = 2,453$, $p < .05$. Bu bulgulara dayalı olarak, öğretim elemanlarının örgütsel demokrasinin katılım ve özerklik boyutlarını Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerinin akademik özgürlüğün öğretim boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyini yordamadığı söylenebilir.

Katılım ve özerklik boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinin, araştırma boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyini yordamasına ilişkin bulgular ve yorumlar. Katılım ve özerklik boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinin, araştırma özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyini yordanmasına ilişkin analiz sonuçları Çizelge 37’de verilmiştir.

Çizelge 37. Katılım ve özerklik boyutunun araştırma özgürlüğünü yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata _B	B	T	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	1,071	,234		4,571	,000		
Katılım	,514	,091	,304	5,656	,000	,363	,270
Özerklik	,141	,067	,113	2,099	,036	,272	,103

R= .376 R²= .141 Bağımlı Değişken: Araştırma Özgürlüğü
F_(2,407)=33,496 p= .000

Çizelge 37’de görüldüğü gibi; öğretim elemanları için yordayıcı (bağımsız) değişkenlerle yordanan (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde; katılımı Türkiye’de uygulanabilir bulma ile araştırma özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma arasında (r=0,363) arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır, ancak diğer değişken kontrol altında tutulduğunda iki değişken arasında (r=0,270) ilişki düşük düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Özerkliği Türkiye’de uygulanabilir bulma ile araştırma özgürlüğü arasında (r=0,272) ise pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır, diğer değişken kontrol altında tutulduğunda da bu korelasyonun pozitif yönde ve düşük düzeyde (r=0,103) olduğu görülmektedir.

Katılım ve özerklik değişkeni birlikte araştırma özgürlüğü boyutu ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. R= .376, R²= .141, p< .01. F_(2,407) = 33,496, p<.05. Katılım ve özerklik boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma, araştırma özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulmanın yaklaşık % 14’ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β), yordayıcı değişkenlerin araştırma özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma üzerinde

görelî yordama sırası; katılım (.304) ve özerklik (.113) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, katılım ve araştırma boyutunun araştırma özgürlüğünün Türkiye’de uygulanabilirliği üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre; araştırma özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilirliğinin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

$$\text{Araştırma özgürlüğü} = 1,071 + 0,514 \text{ Katılım} + 0,141 \text{ Özerklik}$$

Bu sonuçlara göre; öğretim elemanlarının örgütsel demokrasinin katılım ve özerklik boyutlarını Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyleri artıka akademik özgürlüğün araştırma özgürlüğü boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma olasılıklarının da artacağı söylenebilir.

Katılım ve özerklik boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinin yayın boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyini yordamasına ilişkin bulgular ve yorumlar. Katılım ve özerklik boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinin, yayın özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyini yordanmasına ilişkin analiz sonuçları Çizelge 38’de verilmiştir.

Çizelge 38. Katılım ve özerklik boyutunun yayın özgürlüğünü yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata _B	B	T	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	1,162	,139		8,380	,000		
Katılım	,478	,054	,427	8,898	,000	,534	,404
Özerklik	,170	,040	,205	4,264	,000	,428	,207
R= .562		R ² = .316		Bağımlı Değişken: Yayın Özgürlüğü			
F _(2,407) =94,026		p= .000					

Çizelge 38’de görüldüğü gibi; öğretim elemanları için yordayıcı (bağımsız) değişkenlerle yordanan (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde; katılımı Türkiye’de uygulanabilir bulma ile yayın özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma arasında (r=0,534) arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır, diğer değişken kontrol altında

tutulduğunda bu korelasyonun ($r=0,404$) olarak hesaplandığı görülmektedir. Özerklik ile yayın özgürlüğü arasında ($r=0,428$) ise yine pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır, diğer değişken kontrol altında tutulduğunda da bu korelasyonun pozitif yönde ve düşük düzeyde ($r=0,207$) olduğu görülmektedir.

Katılım ve özerklik değişkenleri birlikte yayın özgürlüğü boyutu ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. $R= .562$, $R^2= .316$ $p< .01$. $F_{(2,407)} = 94,026$ $p<.05$. Katılım ve özerklik boyutunu Türkiye’de uygulanabilir bulma, yayın özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulmanın yaklaşık %31’ini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β), yordayıcı değişkenlerin yayın özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma üzerinde görelî yordama sırası; katılım (.427) ve özerklik (.205) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, katılım ve özerkliği Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyinin yayın özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu gözlenmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre; yayın özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

$$\text{Yayın özgürlüğü} = 1,162 + 0.478 \text{ Katılım} + 0.070 \text{ Özerklik}$$

Bu sonuçlara göre; öğretim elemanlarının örgütsel demokrasinin katılım ve özerklik boyutlarını Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyleri artıkça akademik özgürlüğün yayın özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilir bulma olasılıkları da artmaktadır.

Örgütsel demokrasinin katılım ve özerklik boyutlarının Türkiye’de uygulanabilirliğinin, akademik özgürlüğün öğretim, araştırma ve yayın özgürlüğünü Türkiye’de uygulanabilirlik düzeyinde yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizlerinin sonucunda; katılım ve özerkliği Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeylerinin, öğretim ve araştırma boyutlarının Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyini etkilemediği, ancak yayın özgürlüğünün Türkiye’de uygulanabilir bulma düzeyi üzerinde etkili olduğu

söylenbilir. Diğer bir ifadeyle öğretim elemanları, özerklik ölçütlerinin Türkiye’de uygulanmasının, Türkiye’de öğretim ve araştırma özgürlüğünün uygulanabilirliği üzerinde etkili olmayacağını ancak yayın özgürlüğü üzerinde etkili olacağını düşünmektedir. Bu durum; öğretim elemanlarının özerklik ölçütlerinin Türkiye’de ne kadar uygulanırsa uygulansın, akademik özgürlüğün Türkiye’de hayata geçirilmesi konusuna ilişkin inançlarının az olduğu şeklinde yorumlanabilir.

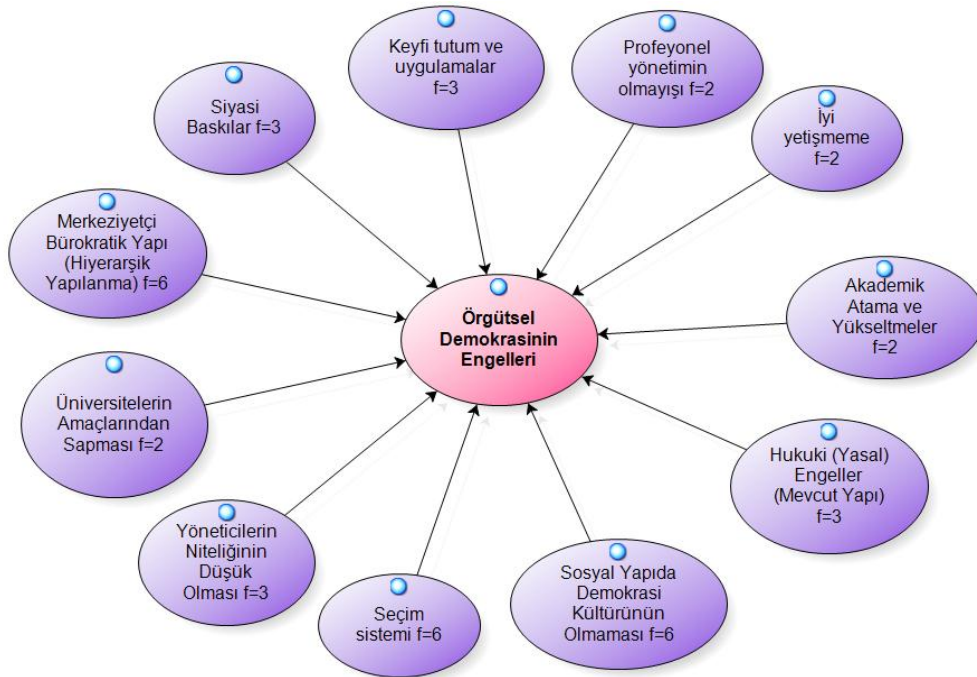
Öğretim elemanları, öğretim ve araştırma yaparken daha az denetlenmek istemektedir. Gerçekten de bilim insanlarının yargılanması, onların bilimsel özgürlüğünü engelleyen en büyük engeldir (Yalçın, 2004, 58). Dolayısıyla özerkliği ve katılımı benimseyen öğretim elemanlarının daha az denetlenmek istedikleri sonucuna varılabilir. Nitekim, öğretim ve araştırma özgürlüğü, bilimsel olarak kalitesiz çalışmaların yaratılması için bir yardımcı değil, tam tersine yarattığı eleştiri ortamıyla bu tür çalışmaları ortaya koymaya uğraşanlar için kabus niteliği taşır. Ürettiği bilimsel çalışmanın entelektüel ortamda ciddi bir eleştiri süzgecinden geçen bir araştırmacı, doğal olarak dikkatli ve temkinli davranacaktır (Yalçın, 2002, 59). Bu durum kendini şu an hakemli dergilerde göstermektedir. Ancak, hakemli dergilerle ilgili bazı sorunlara işaret edilmektedir. Özellikle bazı hakemlerin, gerçekten çok kaliteli bir makaleyi kıskançlık gibi bireysel nedenlerle geri çevirmesi ya da bir derginin ideolojisine uymayan yazılara şans vermemesi, akademik özgürlüğe gölge düşürmesi bakımından üzerinde durulan konulardan bazılarıdır (Yalçın, 2002, 60).

Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlüğün Engelleri ve Yapılması Gerekenlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretim elemanlarına örgütsel demokrasi ve akademik özgürlüğe ilişkin düşünceleri sorulduktan sonra üniversitede örgütsel demokrasi ve akademik özgürlüğün engelleri ve örgütsel demokrasiyi ve akademik özgürlüğü hayata geçirilmesi için yapılması gerekenler sorulmuştur.

Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasinin engellerine ilişkin verdiği cevaplardan oluşturulan kategoriler ve bu kategorilere ilişkin frekanslar Şekil 12’de verilmiştir.

Şekil 12’de görüldüğü gibi öğretim elemanları örgütsel demokrasinin en önemli engellerini görece Merkeziyetçi Bürokratik Yapı (Hiyerarşik Yapı) (f= 6, %30), sosyal yapıda demokrasi kültürünün olmaması (f= 6, %30) ve üniversitelerdeki seçim sistemi (f= 6, %30), olarak görmüşlerdir. Ayrıca siyasi baskıları (f=3, %15), keyfi tutum ve uygulamaları (f=3, %15), hukuki engelleri (YÖK Yasası) (f=3, %15) ve yöneticilerin niteliğinin düşük olmasını (f=3, %15) öğretim elemanları örgütsel demokrasinin önünde engel olarak görmüşlerdir. Öğretim elemanlarına göre, örgütsel demokrasinin diğer engelleri ise üniversitelerin amaçlarından sapması (f=2,%10), profesyonel yönetimin olmayışı (f=2,%10), iyi yetişmeme (f=2,%10) ve akademik atama ve yükseltmeler (f=2,%10)’dir.



Şekil 12. Öğretim elemanlarına göre örgütsel demokrasinin engelleri

Bu bulgu, Özdemir ve diğerleri (2003, 335) tarafından yapılan çalışma ile tutarlılık göstermektedir. Söz konusu çalışmada da öğretim elemanları; bölümün amaçlarına uygun bir vizyon geliştirme, yeni öğretim stratejilerinin

uygulanması için personelin özendirme ve fakülte ile öğretim elemanları arasında açık, anlaşılır, iletişim ağı uygulamalarını “orta” düzeyde; öğretim elemanları için objektif performans değerlendirme ölçütlerinin kullanılması, öğretim elemanlarının katılımı ile yönetim politikalarının belirlenmesi ve uygun stratejilerin oluşturulması gibi uygulamalarının ise “az” düzeyde gerçekleştiğini belirtmişlerdir.

Merkezi Bürokratik yapı, sosyal yapıda demokrasi kültürünün olmaması ve üniversitelerdeki seçim sistemi ile ilgili öğretim elemanları şu şekilde görüş bildirmişlerdir:

...YÖK'ten başlayan merkezîyetçi yapının üniversite bünyesinde örgütsel demokrasiyi engellediğini düşünüyorum. Hiyerarşik merkezîyetçi yapı üniversitelerde de var. Üniversiteler bağımsız değil... YDE1.

...Üniversiteler sosyal çevrenin, sosyal kültürün, sosyal doğurguların ürettiği değerler dışında yapılar değildir. Üniversiteler toplumun içerisinde oluşan, girdiyi toplumdaki alan ve topluma çıktığı veren kuruluşlardır. Sosyal çevrenin girdi çevresi düşük olunca ya da sosyal çevrede demokrasi içselleştirilmiş bir davranış olmayınca, ya da sosyal çevrede demokrasi yaşam biçimi haline gelmeyince üniversiteye gelen birey de bu kimlikle geliyor. Doğal olarak da üniversite de çok farklı düzeyde farklılaşmıyor. Sosyal yapıda demokrasi kültürünün oluşmaması üniversitelerde de demokrasi kültürünün oluşmamasına neden oluyor... DE2.

...Üniversiteyi yönetecek kişilerin seçiminde demokrasiden söz edemeyiz. Rektör seçiminde ilk önce YÖK'ün devreye girmesi ardından Cumhurbaşkanının devreye girmesi demokratik bir uygulama değildir. Rektörlük seçimi demokrasinin ruhuna aykırıdır. Yönetim kadroları seçim yoluyla belirlenmeli ancak bu seçim demokrasinin ruhuna uygun olmalı. Seçim hakkının sadece öğretim üyelerinden de çıkarılması lazım. Araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve uzmanların hepsinin seçime katılımı sağlanmalı. Öğretim üyelerinin oy hakkının olması diğerlerinin olmaması örgütsel demokrasi ile bağdaşmaz... AGE2.

Yasal engeller ve akademisyenlerin keyfi tutum ve uygulamaların örgütsel demokrasinin önündeki engel olduğuna inanan bir öğretim elemanı düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir:

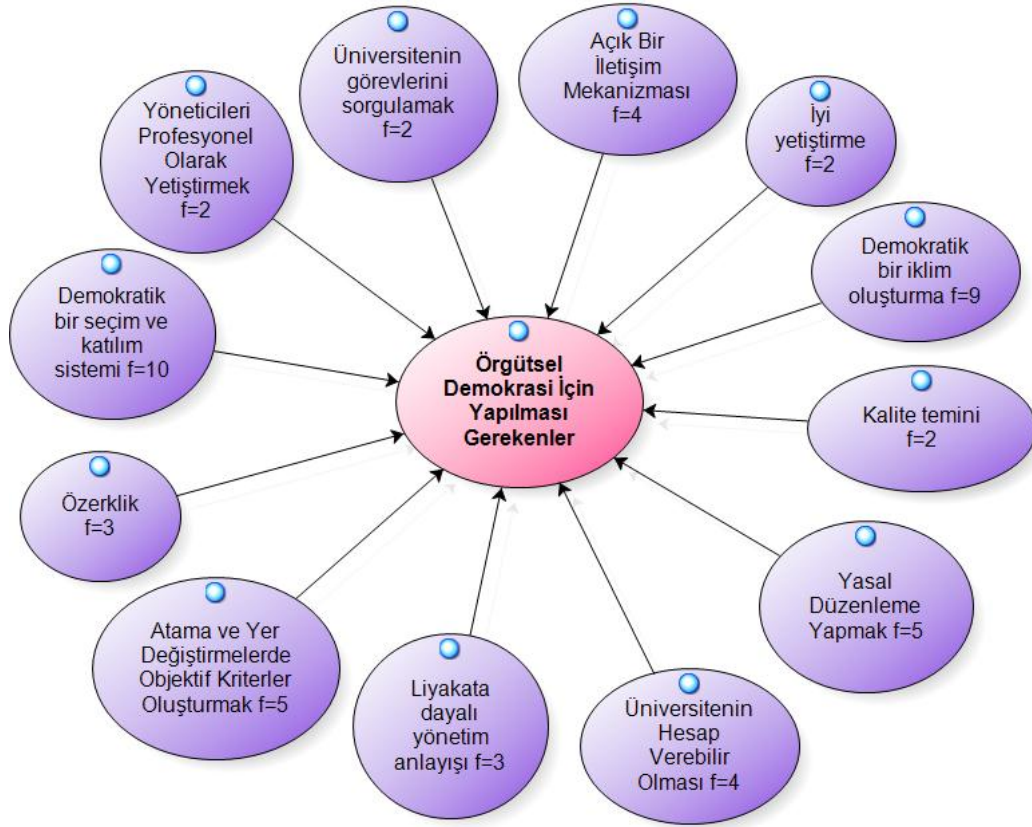
...En önemli problem 2547 sayılı yasadır. 2547 otoriter bir yönetim anlayışıyla çıkarıldığı için üniversitelerin örgütsel özerkliğine, örgütsel demokrasiye en büyük engeldir. Üniversitelerin yönetiminde görev alan yöneticilerin, bunlar en küçük bölüm başkanı dahil keyfi tutum ve davranışları, yasalarda yönetmeliklerde olmayan keyfi uygulamaları sanki bunlar yasalmış gibi davranmalarıdır. Örneğin 2547'de olmadığı halde yardımcı doçentlerin doktora dersi verememeleri gibi. Doktorasını alan bir asistana ancak bir öğretim üyesinin gözetiminde ders verilmeleri.

Bunlar 2547'de olmamasına rağmen bölümlerdeki bazı hocaların daha önceden yanlış uygulamaları sonucunda yerleşmiş şeylerdir... DE 5.

Akademik özgürlük, o özgürlüğü yaşayan/ yaşaması gereken topluluk tarafından da sınırlamalara ve engellemelere maruz kalabilir. Castle'e (1971, 554) göre, eğer akademisyenler, akademik özgürlüğe yönelik tehditlerin sadece üniversite dışından geldiğine inanıyorlarsa, bu bir tür miyopluk olacaktır. Akademik topluluk, bir ideolojiye bağlı bir konuşmacının konuşması engellendiğinde ayağa kalkar ve diğer uçtan birisinin konuşması engellendiğinde sessiz kalırsa, bu da bir çeşit akademik özgürlüğe karşı tehdittir. Buradaki sorun aslında bir demokrasi sorunudur, akademik özgürlük ancak demokrasi ile mümkün olabilir (Castle, 1971, 554). Demokratik bir ortamda entelektüel yaşamın sadece bazı kalıplara sıkıştırılması imkansızdır. Akademik özgürlük, sadece egemen ideolojinin otoritesi altında yaşanmaz, entelektüel yaşamın biricik temeli eleştireldir ve eleştiri entelektüel bir yaşam tarzıdır (Higgings, 2000, 363).

Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasiyi hayata geçirebilmek için yapılması gerekenlere ilişkin verdiği cevaplardan oluşturulan kategoriler ve bu kategorilere ilişkin frekanslar Şekil 13'te verilmiştir.

Şekil 13 incelendiğinde, öğretim elemanlarının görüşlerine göre örgütsel demokrasiyi hayata geçirmek için yapılması gerekenler önem sırasına göre şunlardır: Demokratik bir seçim ve katılım sistemi oluşturmak (f=10, %50), üniversitede demokratik bir iklim oluşturmak (f=9,%45), atama ve yükseltmelerde objektif kriterler oluşturmak (f=5, %25), yasal düzenleme yapmak (f=5, %25), açık bir iletişim mekanizması kurmak (f=4, %20), üniversitenin hesap verebilir olması (f=4, %20), özerklik (f=3,%15), liyakata dayalı yönetim anlayışı (f=3,%15), yöneticileri profesyonel olarak yetiştirmek (f=2, %10), üniversitenin görevini sorgulamak (f=2, %10), iyi yetiştirme (f=2, %10), kalite temini (f=2, %10)dir.



Şekil 13. Öğretim elemanlarına göre örgütsel demokrasi için yapılması gerekenler

Üniversitede seçim sisteminin nasıl olması gerektiği ile ilgili olarak bir öğretim elemanı görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

...Üniversitede seçim sistemi akademisyenler arasında konuşmama, bölünme gibi sonuçlar doğuruyor. Ben üniversitelerde atanmaya dayalı bir sistem olması gerektiğine inanmıyorum çünkü siyaset çok etkili olabiliyor. Ama temsil hakkı olmalı ama her on kafayı birleştiren cumhuriyet kurmamalı. Sonra insanlar bunun üzerinden rant sağlamaya çalışıyor. İnsanlar özgür iradelerini kullanabilmeliler. Seçim sürecinde sonuna kadar hiçbir şey konuşulmamalı. Kimse kimseyi baskı altına alıp, kim kimin odasına giriyor, ne yapıyor bunlar takip edilmemeli. Seçim süreci böyle yönetilmeli, yoksa demokrasiye zarar veriyor. Seçimden sonraki süreçte eğer oy vermediyseniz hiçbir şey alamazsınız... DE3.

Öğretim elemanı üniversitelerde örgütsel demokrasiyi yerleştirmek için yapılması gerekenleri şu şekilde dile getirmişlerdir:

...Üniversitelerde seçim akademisyenleri ayırıştırıcı bir sistem haline gelmiş durumda. Biz oy verme sürecinde gereksiz bir ayrışmaya düşmüş oluyoruz. Proje hazırlayıp projelerin desteklenmesinden, hocaların akademik olarak atanmalarına kadar olan sistem çok net başlıklarla belirlenirse, yani, beş kişi doçentlik

sınavını aynı zamanda aldı, kadroyu hangisi alır, istersem kadroyu beş sene de olsa vermem anlayışı ortadan kalkarsa demokratikleşebiliriz. Yönetime yakın olmaksızın başarının değerlendirildiği bir sistem kurulabilirse demokrasi yerleşir. Liyakata dayalı ve net bir sistem olursa ve bu sistemin hesap verebilirliği olursa ancak gerçek anlamda demokrasi kültürü üniversitelere yerleşir. Aynı zamanda bu netliğin ülkenin her yerinde işliyor olması lazım... YDK3.

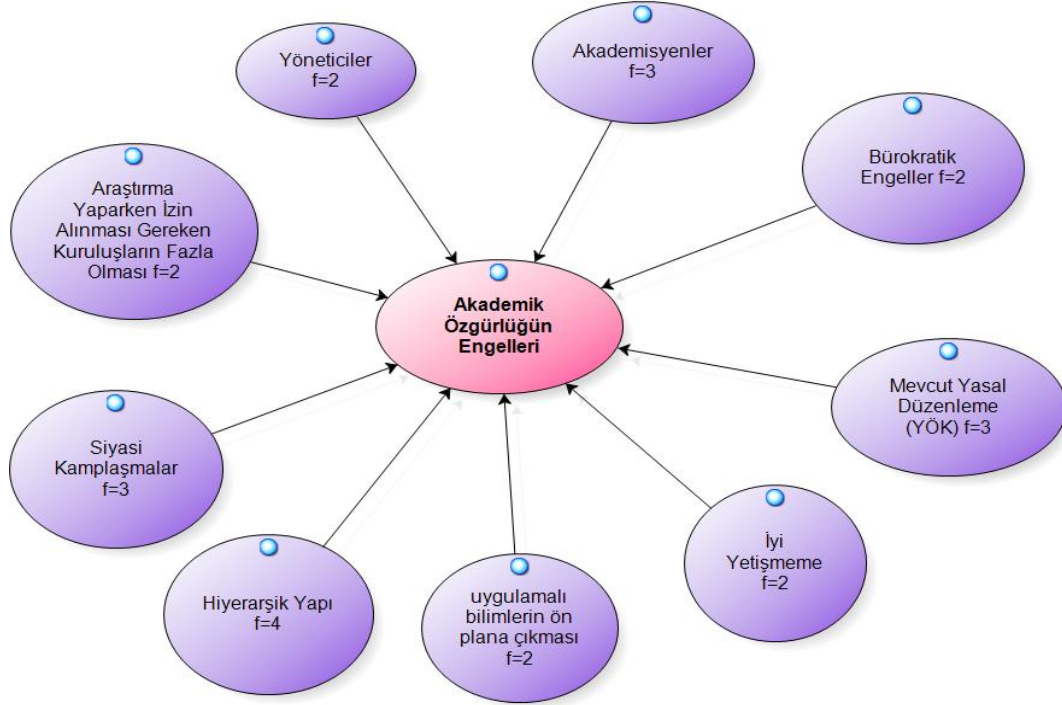
...İlk başta yöneticilerin seçimi ile başlanabilir. Örgütsel demokrasinin hakkını verebilecek insanların seçimi sağlanmalı. Atama ve yükseltmelerde iyileştirmeler yapılması gerektiğine inanıyorum. Örneğin yarın jüride karşılaşırsam ne olur düşüncesi ile özgürlükler engellenebiliyor. Atama ve yükseltmeler daha objektif kriterlere bağlı olursa demokrasi daha iyi işler gibime geliyor. Süreçlerin olabildiğince şeffaf olması hem de daha objektiviteye yer verilmesi. İnsanların nesnel değerlendirmelerinden ve eylemlerinden dolayı öznel değerlendirmelerden uzak kalabileceği bunlardan uzak kalabileceği atama yükseltme sistemi oluşturulabilirse daha iyi olur... AGK4.

...Üniversitenin işlevlerini sorgulamak lazım. Üniversite eğitim-öğretim hizmeti sunar. Üniversite araştırma-proje ve yayın yapar. Üniversite topluma hizmet sağlar. Üniversitenin bu bağlamda tekrar asli görevlerine dönmesi gerekiyor. Bence üniversitenin kendi önündeki engel yine kendisi. Demokrasi farklı düşüncelerde doğruyu aramaktır. Farklı görüşlere saygı duyabilmektir. Kendini yönetebilecek kişiyi seçmesidir demokrasi. Üniversitede demokratik kültürü yeşertmek için üniversitenin asli görevleri bağlamında yapılması gerekir. Yani üniversitede demokrasiyi yerleştirebilmek için üniversitenin asli görevlerine dönmesi gerekiyor... DE1.

...İlk önce YÖK'ü kaldırmak gerekir. Üniversite bünyesinde katılım anlamında demokratik süreçlerin işlenmesi bütün öğretim elemanlarının katılım süreçlerinde söz sahibi olabilmesi gerekir. Öğrencilerin de bu süreçte kesinlikle katılması gerekir. Üniversitedeki merkezîyetçi ve bürokratik yapıyı kırmak gerekir... YDE1.

Aktan'a göre (2004, 17) de, ideal bir üniversitenin demokratik bir anlayışla yönetilmesi gerekmektedir. Ona göre üniversite yönetimlerinin demokratikleşmesi için üniversitelerde seçim sisteminin yeniden düzenlenmesi, görev sürelerinin sınırlandırılması, yerinden yönetim, yönetime katılma, yönetimde açıklık, denetim ve hesap verebilirlik gibi ilkelerin mutlaka hayata geçirilmesi gerekmektedir. Yine Aktan'a göre ideal bir üniversitede bilimsellik, akademik özgürlük, akademik kalite, liyakat, rekabet, hareketlilik, sosyal sorumluluk ve üniversite-sanayi işbirliğinin olması gerekir.

Öğretim elemanlarının akademik özgürlüğün engellerine ilişkin verdiği cevaplardan oluşturulan kategoriler ve bu kategorilere ilişkin frekanslar Şekil 14'te verilmiştir.



Şekil 14. Öğretim elemanlarına göre akademik özgürlüğün engelleri

Şekil 14'te görüldüğü gibi öğretim elemanları akademik özgürlüğün en önemli engelini hiyerarşik yapı (f= 4, %20) olarak görmektedirler. Öğretim elemanları tarafından siyasi kamplaşmalar (f= 3, %15) ve mevcut yasal düzenleme (YÖK yasası) (f=3, %15) ve akademisyenler (f= 3, %15) akademik özgürlüğün önemli engelleri olarak belirtilmiştir. Ayrıca uygulamalı bilimlerin ön plana çıkması (f=2,%10), araştırma yaparken izin alınması gereken kurumların fazla olması (f=2,%10), yöneticiler (f=2,%10), bürokratik engeller (f=2,%10) ve iyi yetişmeme (f=2,%10) öğretim elemanları tarafından akademik özgürlüğün engelleri arasında sayılmıştır.

Demokratik olmayan sistemlerde akademik özgürlükten söz edilemeyeceği, özellikle totaliter sistemlerde bilginin üretiminin, iletiminin ve yayılımının denetlendiği bilinmektedir (Özipek, 2004,38). Ancak demokratik sistemlerde de akademik özgürlüğü ihlal etmenin çeşitli biçimleri bulunmaktadır. Moran'a göre (1998, 6), demokratik toplumlarda akademik

özgürlük, ifade ve basın özgürlüğünün mantıksal bir uzantısıdır. Ancak pratikte ve gerçekte, demokratik toplumlarda da bilim adamlarının susturmanın çeşitli yolları vardır ve bunlardan bazıları yasaldir. Örneğin “ulusal güvenlik” gibi çok geniş tanımı yapılabilen bir kavrama dayanılarak demokratik toplumlarda da akademik özgürlüğün kısıtlanması söz konusu olabilmektedir. Burada sorun, ulusal güvenliğin, akademik özgürlüğü bastırmanın veya sansürünün bir mazereti olarak kullanılmak istenmesidir. Savaş gibi istisnai durumlarda, örneğin ulusal sınırların ifşası gibi çok özel durumların dışında, demokratik ülkelerde ulusal güvenlik gerekçesiyle akademik özgürlüğün sınırlandırılmayacağına ilişkin genel bir anlayış hakimdir (Moran, 1998, 7).

Öğretim elemanları akademik özgürlüğün engellerine ilişkin aşağıdaki şekillerde görüş bildirmişlerdir:

...Bizim en yakından yaşadığımız şey akademi içerisindeki hiyerarşi. Ve bu hiyerarşinin getirdiği denetim mekanizması. Akademik özgürlüğün olması için bunun asla olmaması gerekir. Üniversite bir hiyerarşik yapı ve içinde bulunduğumuz ortamların hepsinde hiyerarşik yapı söz konusudur. Bu hiyerarşi her unvanı ya da kıdemi fazla olanın altındakine hükmünün geçmesi demek. Ya da idari unvanı olanın olmayan üzerinde hükmünün olması demek. Ve burada da bir meşruiyet bulur demek. Hayata geçirebilir demek. Eğer akademik camia hayır sen müdahale edemezsin dese burada sorun olmaz. Ama hiyerarşiyi içselleştirmiş ve normalleştirmiş bir akademik topluluk varsa o zaman zaten özgürlükten söz edemeyiz. Tez konularının belirlenmesinde, tez savunmalarında, yayın yapma sürecinde, akademik yükseltmelerde, kadro atamalarında bu hiyerarşik yapıyı kendini hissettiriyor... PK2.

...En büyük engel politik etmenler. Bunlar, rektörü destekledin mi desteklemedin mi, rektörün düşünce yapısına uygun mu değil mi akademisyenler. Bunlardan akademisyenler çok fazla etkileniyor. En büyük sorun politik, siyasi öğelerin üniversite yaşamına çok fazla sinmiş, girmiş olması... DK4.

...Bürokratik engeller, kırtasiyecilik çok fazla. İkincisi araştırma yaparken izin alınması gereken kurumlar çok fazla. Ana bilim dalından başlıyor, diğer en üst kurumların bu çalışmaya onay vermeleri de özgürlüğü engelliyor. Bunların azaltılması gerekiyor. Bazı kişilerin yayın sürecinde beklenti içerisinde olması da engelliyor... DE 5.

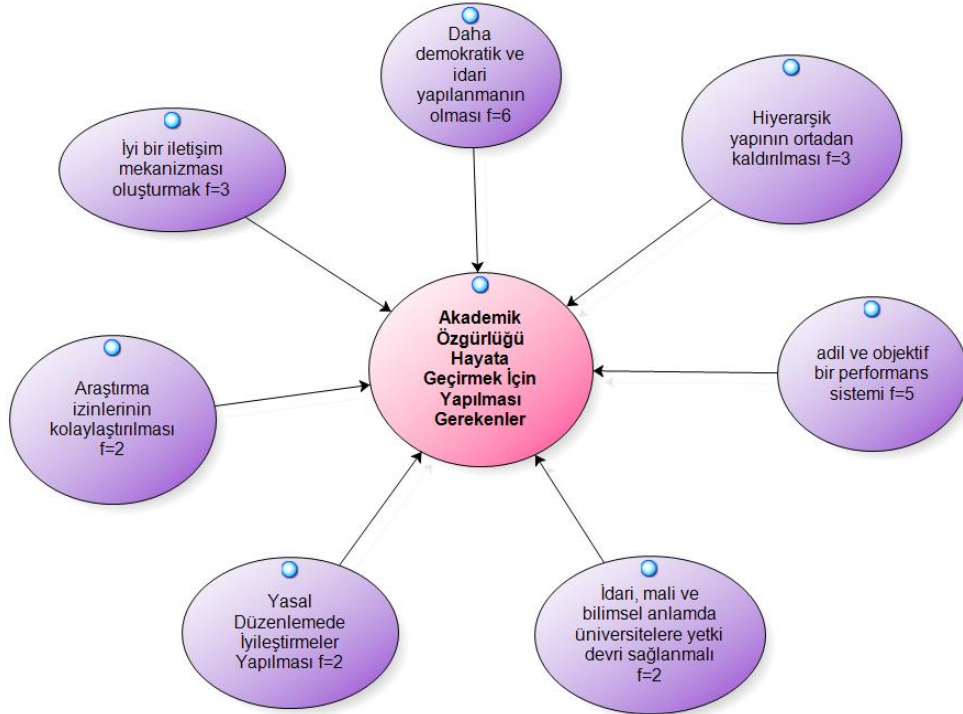
...En büyük engel öğretim üyeleridir. Değişmeyen, gelişmeyen, yenileşmeyen, demokrasi kültürünü içselleştirmeyen ve üniversiteye siyasal erki taşıyan, siyasal erk ve onun desteği ile akademik yaşamını sürdüren, kendisine makam ve mevki bekleyen ve bilim adamı olma ahlakını taşımayan insanlardır... DE2.

...Üniversitede siyasi kutuplaşmalar akademik özgürlüğü engelliyor bence... YDK3.

...Bir defa en büyük sıkıntı uygulamalı bilimlerin ön plana çıkması, Bologna süreci ciddi bir darbe indiriyor akademik özgürlüğe. Üniversiteler özerk olmalı. YÖK acilen kaldırılmalı. İdari, mali ve bilimsel anlamda üniversitelere yetki devri sağlanmalı... YDE1.

Öğretim elemanlarının akademik özgürlüğü hayata geçirebilmek için yapılması gerekenlere ilişkin verdiği cevaplardan oluşturulan kategoriler ve bu kategorilere ilişkin frekanslar Şekil 15'te verilmiştir.

Öğretim elemanlarının görüşlerine göre akademik özgürlüğü hayata geçirmek için yapılması gerekenler önem sırasına göre şunlardır: Daha demokratik bir idari yapılanmanın olması (f=6, %30), adil ve objektif bir performans sistemi (f=5,%25), iyi bir iletişim mekanizması oluşturmak (f=3, %15), hiyerarşik yapının ortadan kalkması(f=3, %15), araştırma izinlerinin kolaylaştırılması (f=2, %10), ve idari,mali ve bilimsel anlamda yetki devri sağlanması (f=2, %10) ve yasal düzenlemede iyileştirmeler yapılması(f=2, %10) dır.



Şekil 15. Öğretim elemanlarına göre akademik özgürlüğü hayata geçirebilmek için yapılması gerekenler

Öğretim elemanları akademik özgürlüğü hayata geçirilmesi ile ilgili aşağıdaki şekillerde görüş bildirmişlerdir:

...Üniversitenin akademik özgürlüğü hayata geçirebilmesi için üniversitenin belirgin başarılabılır hedefler koyması, yayın yapma ve akademik çalışmaların desteklenmesi, açık bir iklimin oluşturulması, iletişim kanallarının açık olması, atama yükseltme ölçütlerinin açıkça konulması, yardımlaşma dayanışma gibi kavramların ön plana çıkarılması gerekir. Üniversitenin kültürü, iklimi buna uygun olacak...” DE1.

“...Araştırma izinlerinin kolaylaştırılması lazım. Ülke akademisyenlere güvenmeli. Bilgiler akademisyenlerden saklanmamalı... AGE2.

...Bilim adamının akademik özgürlüğünü garanti altına alacak, koşullara göre değişmeyen yasal dayanaklar ortaya çıkması ve bu kültürün oluşturulması... DE2.

...Üniversitelerde akademik özgürlüğün hayata geçmesi için kurumun her anlaşmazlık durumunda yalnızca haklı olanı desteklediğinin ve destekleyeceğinin tüm personel tarafından çok iyi anlaşılması sağlanmalıdır. Yani adil uygulamaların yapıldığı bir kurumda çalıştığı duygusu çalışana verilmelidir. Kurum tarafından, haksız ve yanlış uygulamaların yönetim kadrosunun değişimine ve haksızlığı ve yanlış yapan kişiye bağlı olmaksızın hesabının sorulabilmesi gerekir. Tüm çalışanların iş ile ilgili faaliyetleri objektif ve somut kriterlere göre değerlendirilmeli ve düzenli aralıklarla denetimden geçmelidir... PK4.

...Üniversitenin alt yapısını güçlendirmek gerekir bence. İnsanların standart ölçüm değerleri ile karşılaştırıp, doğru bir prosedürle eşit hak ve hakkaniyet içerisinde yürütmenin ve mümkün olduğu kadar şeffaflık sağlamanın akademik özgürlük için ön koşul olduğunu düşünüyorum. Üniversite açarken ilk önce alt yapısının güçlendirilmeli. İnsanların hevesi artırılmalı, korkuları azaltılmalı. Açık, şeffaf ve eşit bir yapı kurulmalı... YDK3.

...YÖK'ü ortadan kaldırmak gerekir... AGE1.

Berry (1980, 639), eğitim ve bilimsel araştırmada mükemmellik için iki şeye ihtiyaç olduğunu belirtmektedir: Mükemmel çalışanlar ve mükemmel çalışma koşulları. Berry, mükemmel çalışma koşulları içerisinde en zor elde edilen ve devam ettirilen şeyin, akademik özgürlük olduğunu ifade etmektedir. Ona göre akademik özgürlük bilim insanlarına gerçeği gördükleri gibi araştırma ve öğrencilerine ve topluma sözlü ya da yazılı olarak aktarma imkanı veren ve bilim adamlarını her türlü güç odaklarının etkisinden koruyan koşullar bütünüdür (Berry, 1980, 639).

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulguları doğrultusunda ortaya çıkan sonuç ve öneriler yer almaktadır.

Sonuçlar

Araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılmış sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

Üniversitelerde Örgütsel Demokrasiye İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın nitel ve nicel bulgularına dayalı olarak üniversitelerde örgütsel demokrasi ile ilgili olarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Üniversitelerde örgütsel demokrasi kavramı yönetim süreçlerine katılım, örgüt ikliminin demokratik olması, ifade ve seçim özgürlüğü, liyakat, çalışanların örgütlenme özgürlüğü, eşitlik ve etik davranışlar kavramları ile ilişkilidir.
- Örgütsel demokrasinin katılım boyutunda üniversite yönetiminin ayrımcı davranışlardan kaçınması, yönetimin karar ve uygulamalarından ötürü hesap verebilir olması, fakültenin kendi kapasitesi ölçüsünde öğrenci sayısını belirleyebilmesi gerekmektedir.

- Üniversitede ve fakültelerde seçim süreci ile ilgili olarak, fakültelerde dekanlık, yönetim kadroları ve fakülte yönetim kuruluna seçiminin oylamaya dayalı olarak yapılması gerekmekte ancak bu seçimlerin Türkiye’de orta derecede uygulanabilir bulunmaktadır. Ayrıca seçim ve yönetim sürecine öğretim elemanları yanında öğrenciler dahil tüm paydaşların katılması gerekmekte, ancak seçim sisteminin kendisinin demokratikleşmesi gerekmektedir.
- Öğretim elemanları üniversitelerde özerkliği idari ve mali özerklik olarak görmektedirler. Öğretim elemanları üniversitelerde idari özerkliği; üniversitenin kendi kararlarını kendisinin alması, siyasi baskılardan bağımsız olma, yönetimin etik davranması ve seçim sürecinde bağımsız olma olarak tanımlamaktadırlar. Üniversitelerde mali özerkliği bir kısım öğretim elemanı üniversitelerin kendi kaynaklarını kendisinin yaratabilmesi bir kısmı ise kamu kaynaklarını kullanırken bağımsız olma olarak tanımlamaktadırlar.
- Örgütsel Demokrasinin özerklik alt boyutunda, OECD’nin belirlediği özerklik ölçütleri ile ilgili olarak öğretim elemanları,
 - o Fakültenin borçlanarak fon yaratabilmesini büyük ölçüde benimserken Türkiye’de çok az uygulanabilir bulmaktadırlar.
 - o Fakültenin yaratılan kaynakları kendi amaçları doğrultusunda bağımsız olarak harcayabilmesini büyük ölçüde benimserken, Türkiye’de çok az uygulanabilir bulmaktadırlar.
 - o Çalışanların ücretlerini fakültenin kendisi belirleyebilmesini orta düzeyde benimserken, Türkiye’de çok az uygulanabilir bulmaktadırlar.
 - o Öğrenci harçlarını fakültenin kendisi belirleyebilmesini orta düzeyde benimserken, Türkiye’de çok az uygulanabilir bulmaktadırlar.

- Fakültenin görevlendireceği personeli kendi belirlediği ölçütlere göre kendisinin seçmesini orta düzeyde benimserken, Türkiye’de çok az uygulanabilir bulmaktadırlar.
 - Fakültenin gayrimenkul ve diğer donanımlara sahip olmasını büyük ölçüde benimserken, Türkiye’de orta düzeyde uygulanabilir bulmaktadırlar.
 - Fakültenin kendi kapasitesi ölçüsünde öğrenci sayısını belirleyebilmesini tamamen benimserken, Türkiye’de orta düzeyde uygulanabilir bulmaktadırlar.
 - Fakültede yeni açılacak akademik programların öğretim elemanlarınca belirlenmesini büyük ölçüde benimserken, Türkiye’de orta düzeyde uygulanabilir bulmaktadırlar.
- Üniversitelerde özerkliğin ayrılmaz bir parçası olan hesap verebilirliğin gerçekleşmesi için şeffaflık, açıklık, farklı denetim mekanizmaları, atama ve yükseltmelerde objektif ölçütler olması gerekmektedir. Yine üniversitelerde etkili hesap verebilirliğin olabilmesi için birlikte yönetim anlayışı (heterarşik ilişki- yönetim) ve etkinlik ve verimlilik odaklı yönetim anlayışı olmalıdır. Üniversitelerin topluma karşı sorumlulukları olmasının yanında akademik personel, idari personel ve öğrencilere karşı da sorumlulukları bulunmaktadır. Üniversitelerde etkili bir iletişim mekanizması olabilmesi için ise hiyerarşik yapının katı olmaması, üniversite personelinin alınan her türlü karardan haberdar olması gerekmektedir.

Üniversitelerde Akademik Özgürlüğe İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın nitel ve nicel bulgularına dayalı olarak üniversitelerde akademik özgürlük ile ilgili olarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Üniversitede akademik özgürlük öğretim, araştırma ve yayın özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır.

- o Üniversitelerde öğretim özgürlüğü için fakültede yeni açılacak akademik programların öğretim elemanlarınca belirlenmesi, fakültede ders içeriklerinin, kullanılacak yöntem ve tekniğin, işlenecek kaynakların ve ölçme değerlendirme ile ilgili kararların öğretim elemanlarınca alınması gerekmektedir. Ayrıca üniversitelerde programlar açılırken hem piyasanın hem de toplumun ihtiyaçlarının dikkate alınması ve öğrencilerin görüşlerini özgürce belirtmelerine ortam sağlanması gerekmektedir.
- o Üniversitelerde araştırma özgürlüğü için akademisyenlerin çalışacakları konuyu özgürce seçmeleri, araştırdığı konular nedeniyle meslektaşları tarafından sınırlandırılmaması, akademisyenlerin araştırma yaparken hukuk ve etik kurallara uyması, akademisyenlerin çalıştıkları konuların sonuçlarını özgürce kamuoyu ile paylaşabilmeleri gerekmektedir. Ayrıca araştırmalara finansal destek sağlayan kurum ve kuruluşların araştırma sürecinin her aşamasında etkili olmasının önlenmesi ve araştırma yaparken ilgili kurumlardan izin alınmasının kolaylaştırılması gerekmektedir.
- o Üniversitelerde yayın özgürlüğü için öğretim elemanlarının çalışmalarını özgürce yayınlayabilmesi, öğretim elemanlarının akademik kadrolara atanmasında yayınlar değerlendirilirken nitelik, yeterlik ve bilimsel uygunluk gibi ölçütlerin kullanılması, öğretim elemanlarının araştırma sonuçlarını yayınlama özgürlüklerinin yasal düzenlemelerle güvence altına alınması gerekmektedir.

Üniversitelerde Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlüğün Engelleri ve Yapılması Gerekenlere İlişkin Sonuçlar

- Örgütsel demokrasinin engelleri merkeziyetçi bürokratik yapı (hiyerarşik yapı), sosyal yapıda demokrasi kültürünün olmaması, üniversitelerdeki seçim sistemi, siyasi baskılar, keyfi tutum ve

uygulamalar, hukuki engeller (YÖK Yasası), yöneticilerin niteliğinin düşük olması, üniversitelerin amaçlarından sapması, profesyonel yönetim anlayışının olmaması, iyi yetişmeme ve liyakata dayalı atama ve yükseltmelerin olmamasıdır.

- Akademik özgürlüğün engelleri ise; hiyerarşik yapı, siyasi kampaşmalar, mevcut yasal düzenleme (YÖK yasası), akademisyenler, uygulamalı bilimlerin ön plana çıkması, araştırma yaparken izin alınması gereken kurumların fazla olması, yöneticiler, bürokratik engeller ve iyi yetişmemedir.
- Üniversitelerde örgütsel demokrasiyi hayata geçirebilmek için demokratik bir seçim ve katılım sistemi oluşturmak, üniversitede demokratik bir iklim oluşturmak, atama ve yükseltmelerde objektif kriterler oluşturmak, yasal düzenleme yapmak (YÖK yasasını değiştirmek), açık bir iletişim mekanizması kurmak, etkili bir hesap verebilirlik mekanizması kurmak, özerklik, liyakata dayalı yönetim anlayışı kurmak, yöneticileri profesyonel olarak yetiştirmek, üniversitenin görevini sorgulamak, öğrencileri ve akademisyenleri iyi yetiştirmek ve kalite teminini sağlamak gerekmektedir.
- Üniversitelerde akademik özgürlüğü hayata geçirebilmek için daha demokratik bir idari yapılanmanın olması, adil ve objektif bir performans sisteminin getirilmesi, iyi bir iletişim mekanizması oluşturulması, hiyerarşik yapının ortadan kalkması, araştırma izinlerinin kolaylaştırılması, idari, mali ve bilimsel anlamda üniversitelere yetki devrinin sağlanması ve yasal düzenlemede iyileştirmeler yapılması(YÖK yasasının değiştirilmesi) gerekmektedir.

Öneriler

Araştırmada ortaya çıkan sonuçlara dayalı olarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

1. Üniversitelerde örgütsel demokrasiyi oluşturabilmek için, yeni bir üniversite yönetim modeline ihtiyaç vardır. Yeni üniversite yönetim

modelini oluşturulurken üniversitenin kendi yapısı gereği hiyerarşik yapının aksine heterarşik ilişkilerin olduğu, birlikte yönetim anlayışı ile etkili bir hesap verebilirlik mekanizması kurulması yoluyla üniversitelerin özerklikleri ve akademisyenlerin akademik özgürlükleri garanti altına alınmalıdır.

2. Üniversitelerde kendi kararlarını (akademik programları açma, öğrenci sayısını kendisinin belirlemesi gibi konularda) kendilerinin alabilecekleri, siyasi baskılardan uzak kalabilecekleri idari bir yapılanma kurulmalıdır.
3. Üniversite yönetimine, tüm paydaşların kurullar aracılığıyla etkin katılımı sağlanarak, karar ve denetim sürecinde etkin rol oynayacak mekanizmalar oluşturulmalıdır.
4. 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Yasası, üniversitelere idari ve mali özerklik konularında yetki devri sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir. Yüksek Öğretim Kurulunun yetkileri, üniversitelerde planlama ve eşgüdümlemeyi sağlayacak şekilde sınırlandırılmalıdır.
5. Üniversitelerde mali özerkliğin sağlanabilmesi için, kaynaklarının kamu kaynakları karşılanması yanında üniversitelerin kendi kaynaklarını yaratabilmesine olanak tanınmalıdır. Üniversiteler, bütün kaynakların daha etkin daha verimli kullanılmasını sağlayacak şekilde yetkilendirilmelidir. Bu doğrultuda yeni bir yükseköğretim finansman modeli oluşturulmalıdır.
6. Üniversite sanayi işbirliğini artırıcı çalışmalara ağırlık verilmeli ancak sanayi kuruluşları ve iş çevrelerinin üniversitenin özerkliğine ve akademisyenlerin akademik özgürlüklerine müdahale etmelerini engelleyecek yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
7. Demokrasinin ayrılmaz bir parçası olan üniversitelerde seçim sisteminin kendisinin demokratikleşmesi gerekmektedir. Seçim sürecine üniversitenin tüm paydaşları katılmalı; ancak seçim sürecinde adayların özellikle üniversite akademik personeli üzerinde baskı

unsuru oluşturabilecek eylem ve uygulamalarına engel olunabilecek yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

8. Üniversitelerde performansa dayalı atama ve yükseltme kriterleri oluşturulmalıdır. Ancak performans kriterleri oluşturulurken liyakat, adalet ve objektiflik ilkeleri dikkate alınmalıdır.
9. Üniversitelerde etkili bir iletişim mekanizması kurularak üniversitenin personelinin yönetimin aldığı her türlü karar, uygulama, etkinlik ve harcamalardan haberdar olunması sağlanmalıdır.
10. Üniversite yönetimi profesyonel bir alan olarak değerlendirilmeli ve üniversite yöneticileri profesyonel olarak yetiştirilmelidir.
11. Üniversitelerde öğretim özgürlüğünü sayılabilmek için ders içerikleri, derste kullanılacak yöntem, teknikler ve dersin ölçme ve değerlendirilmesi ile ilgili kararları akademisyenlerin kendileri almaları gerekmektedir. Ancak tüm üniversiteler arasındaki akreditasyonu sağlamak üzere genel bir çerçeve program oluşturulmalı, bu çerçeve program akademisyenlerin akademik özgürlüklerine müdahale etmeyecek şekilde düzenlenmelidir.
12. Üniversitelerde araştırma özgürlüğünü sağlayabilmek için akademisyenlerin kendi istedikleri konuyu çalışmalarına izin verilmeli, araştırmalara üniversite tarafından finansal destek verilmeli ve araştırma izinleri kolaylaştırılmalıdır.
13. Üniversitelerde yayın özgürlüğünü sağlayabilmek için akademisyenin araştırdığı konuyu nerede yayınlamak istediğine müdahale edilmemeli, yayınlar nitelik, yeterlik ve bilimsel uygunluk gibi ölçütlere dayalı olarak değerlendirilmelidir.
14. Akademisyenleri akademik özgürlüklerini engelleyen kalıcı (tenure) ve sözleşmeli kadrolar yeniden gözden geçirilmeli, kadro yapılanması tek tip olmalıdır. Tüm akademik personel kalıcı kadroya alınmalı ancak atama ve yükseltmelerde adil ve objektif kriterler oluşturulmalıdır.

KAYNAKÇA

Argris, C. (1987). Organizational Leadership and Participative Management. **The Journal of Business**. Vol. XXVIII, No. 1

Akerlind, G. and Kayrooz. C. (2003). Understanding Academic Freedom: The views of social scientists. **Higher Education Research & Development**. Vol. 22, No.3.

Akın, F. (1998). **1933'ten Bu Yana Türkiye'de Üniversite Düzenleri**. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Akşit, B. (2002). **Bilgi Toplumuna Geçiş: Sorunsallar/Görüşler, Yorumlar/ Eleştiriler ve Tartışmalar**. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Yayını. s: 343-370.

American Association of University Professors. (1940). **Statement of Principle on Academic Freedom and Tenure**. Erişim Tarihi: 31.05.2010

"<http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/policydocs/contents/1940statement.htm>"

American Federation of Teachers. (2000). **Accountability in Higher Education**. A statement by the Higher Education Program and Council.

Antonelli, C. (2006). **The Economics of University: A Knowledge Governance Approach.** Department of Economics. 'S. Cagnetti de Martis' Working Paper Series.

Aronowitz, S. (1985). **Academic Freedom: A Structural Approach.** Educational Theory, Vol.35-1, pp. 13

Arslan, M. (2005). Cumhuriyet Dönemi Üniversite Reformları Bağlamında Üniversitelerimizde Demokratikleşme Tartışmaları. **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.** Sayı:18/1

Arslanoğlu, R. (2002). Küreselleşme ve Devlet. **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** C.XXI Sayı 1.

Ashby, E. (1973). **Human Right or Fringe Benifit?.** Harvard University Pres.

Ataünal, A. (1998). **Türkiye'de Yükseköğretim (1923-1998).** Ankara: MEB Yükseköğretim Genel Müdürlüğü Yayınları.

Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N. ve Alkın, S. (2011). **Türkiye'deki Kamu Üniversitelerinde Görev Yapmakta Olan Öğretim Üyelerinin Akademik Etik İlkeleri Benimseme ve Bu İlkelere Meslektaşlarının Uyma Düzeylerine İlişkin Görüşleri.** Tübitak Proje No. 109K594

Balcı, A. (2001). **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler,** Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Balcı, A. (2003). Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik Anlayışı. A. Balcı, A. Nohutçu, N. K. Öztürk, B. Coşkun. (Editör), **Kamu Maliyesinde Çağdaş Yaklaşımlar**. Ankara: Seçkin Yayınları.

Balcı, A. (2005). **Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü**. Ankara: Tek Ağaç Yayınları.

Barley, S. R., and Kunda, G. (1992). Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse. **Administrative Science Quarterly**. Vol. 37(3). s. 363-399.

Baskan, G. A. (1990). **1750 Sayılı Üniversiteler Kanunu ile 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Örgüt Yapısı ve Yönetim Süreçleri Açısından Karşılaştırılması**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Başkaya, F. (2002). Reel Üniversitenin Sefaleti. **Özgür Üniversite Forumu**. Sayı:17

Benolier, P. and Somech, A. (2010). Who Benefits from Participative Management. **Journal of Education Administration**. Vol.48. No.3

Betteridge, H. (1969). Academic Freedom. **Universities Quarterly**. Vol.23, pp.189-202

Bulut, N. (2005). Bilim Özgürlüğü: İçeriği ve Sınırlandırılması Sorunu. Ankara **Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. IX

Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz Ş., ve Demirel, F. (2008) **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Pegem A Yayıncılık

Boalt, G. and Lantz H. (1970). **Universities and Research**. New York: John Wiley & Sons Inc.

Bohall, S. T. (2005). **Academic Freedom and Tenure in a Church University**. Indiana Universty. Doctorate Thesis.

Bok, D. (2007). **Piyasa Ortamında Üniversiteler: Yüksek Öğretimin Ticarileşmesi**. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Brown, A. (2006). Academic Freedom in Western Europe: Right or Privilege? **Academic Freedom at the Dawn of a New Century**. (Ed. Evan Gerstmann, Matthew J. Streb and David M. Rabban.) California: Stanford University Press.

Brown, H. L. (1985). Democracy in Organizations: Membership Participation and Organizational Characteristics in U.S. Retail Food Co-operatives. **Organization Studies**. Vol.6 No.4

Cano, M. G, (2006). **A Literature Review on Entrepreneurial Universities: An Institutional Approach**. Erişim Tarihi: 31.05.2012

<http://selene.uab.es/dep-economia-empresa/Jornadas/Papers/2006/Maribel.pdf>

Castilla, E. J., Hwang H., Granovetter E., and Granovetter M. (2000). **Social Networks in Silicon Valley**. Standford University Press.

Chakrabarti. A. K. (2004). Building Social Capital and Learning Environment in University-Industry Relationships. **International Journal of Learning and Intellectual Capital**. Vol.1. No.1

Coleman, R. ve Barrie G. (2000). **Yöneticinin Klavuzu**. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Crane, D. P. (2009). The Case for Participative Management. **Business Horizons**. Vol. 5. No.3

Çapoğlu, G. (1994). **Türkiye’de Siyasi Tıkanıklığı Aşmak İçin**. (1. Baskı). Ankara: Stratejik Araştırma Vakfı Yayınları.

Çelik, Z. ve Gür, B. (2012). Akademik Özgürlüğe Kör Bir Üniversite Özerkliği. **Eğitime Bakış Eğitim, Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi**. Yıl:8. Sayı:23

Dahl, R. (1982). **Dilemmas of Pluralist Democracy**. USA: New Heaven. Yale University Press.

Daver, B. (1968). **Siyaset Bilimine Giriş**. Ankara: Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını. No: 251

Davis, J. (2001). Coordinated Autonomy. **Educause Review**. Vol: 36, issue: 6.

Dearlove, D. (1998). **Key Management Decision**. Financial Times Prentice Hall. London: Pearson Professional Limited.

De George, R. T. (1997). **Academic Freedom and Tenure: Ethical Issues**. New York: Rowman & Littlefield Publishers.

Demir, R. (2008). **Üniversitenin Bugünü ve Yarını**. Ankara: Palme Yayıncılık.

Dölen, E. (2010). **Türkiye Üniversite Tarihi Özerk Üniversite Dönemi (1946-1981)**. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları

Dülger, İ. (1991). **Üniversite Yönetiminde Değişim ve Özerklik**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Edinsel, K. (2008). **Bologna Sürecinin Türkiye’de Uygulanması “Bologna Uzmanları Ulusal Takımı Projesi” 2007-2008 Sonuç Raporu.**

Elden, M. J. (1981). Political Efficacy at Work: The Connection Between More Autonomous Forms of Workplace Organization and a More Participatory Politics. **The American Political Science Review.** Vol.75.No.1

Encyclopedia Britannica (1962). Vol. 22. USA

Emery, F. (1993). The new educational paradigm: An epistemological revolution. M. Emery (ed.) **Participative design for participative democracy.** Canberra: Australian National University (ANU). (2. Basım). Centre for Continuing Education (CCE). Australian Capital Territory (Avustralya Başkent Bölgesi) (ACT).

Eurydice. (2008). **Higher education governance in Europe: Policies, structures, funding and academic staff.** Brussels.

Eurydice. (2010). **Türk Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi 2008/09.** Erişim Tarihi: 6 Aralık 2011

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/TR_TR.pdf

Eustace, R. (1982). British Higher Education and the State. **European Journal Education**. Vol. 17-3

Estermann, T., Nokkala T. and Steinel M. (2011). **University Autonomy in Europe II**. Belgium: European University Association.

Fish, S. (2000). What's Sauce for One Goose: The Logic of Academic Freedom. **Academic Freedom and Inclusive University**. (Ed. Sharon E. Kahn and Dennis Pavlich). Toronto: UBC Press.

Fountain, J. E. (1997). Social capital: A Key Enabler of Innovation in Science and Technology. IN L.M.Branscomb & J.Keller (Eds.) **Investing in Innovation: Toward A consensus strategy for Federal Technology Policy**. Cambridge: The MIT Press.

Fradette, M. ve Michaud S. (2000). **Kinetik Şirket**. Çev. Murat Yaşarlar. İstanbul: Beyaz Yayınları

Gediklioğlu, S. (1996). **Türkiye'de Yükseköğretim Finansmanı**. Ankara: Hacettepe Üniversitesi yayımlanmamış yüksek lisans tezi.

Gerstmann, E. (2006). The Century Ahead: A Brief Survey of Potential Threats to Freedom of Speech, Thought and Inquiry at American Universities. **Academic Freedom at the Dawn of a New Century**. (Ed. Evan Gerstmann, Matthew J. Streb and David M. Rabban.) California: Stanford University Press.

Goodlad, S. (1988). Four Forms of Heresy in Higher Education: Aspects of Academic Freedom in Education for the Profession. In M. Tight (Ed.), **Academic Freedom and Responsibility** . Bakingham, UK: SRHE & OU

Grantham, M. (1999). **Accountability in Higher Education: Are there “fatal errors” embedded in current US policies affecting higher education.** University of Minessota Extension Service.

Gürüz, K. (2001). **Dünyada ve Türkiye’de Yükseköğretim (Tarihçe ve Bugünkü Sevk ve İdare Sistemleri).** Ankara: ÖSYM Yayınları 4.

Hague, R. and Harrop M. (2001). **Comperative Government and Politics: An Introduction.** Great Britain: PALGRAVE Publication.

Hambleton, R. and Hoggett, P. (1996) **Freedom within boundaries. Developing effective approaches to decentralisation** . London: Local Government Management Board

Harrison E. F. (1999). **The Managerial Decision-Making Process.** (Fifty Ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.

Harrison, S. J., and Freeman, R. E. (2004). Special Topic: Democracy In and Around Organizations. **Academy of Management Executive.** Vol.18. 49 – 53.

Hatipoğlu, M. T. (2000). **Türkiye Üniversite Tarihi**. Ankara: Selvi Yayınevi.

Hawkeswort, M. (1988). The Politics of Knowledge: Sexual Harresment and Academic Freedom Reconsidered. In M. Tight (Ed.), **Academic Freedom and Responsibility** . Bakingham, UK: SRHE & OU

Hirsch, E. (1998). **Dünya Üniversiteleri ve Türkiye’de Üniversitelerin Gelişmesi**. Cilt-1. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.

Horn, M. (2000). The Exclusive University and Academic Freedom. **Academic Freedom and Incluse University**. (Ed. Sharon E. Kahn and Dennis Pavlich). Toronto: UBC Press.

Hornosty, J. (2000). Academic Freedom in Social Context. **Academic Freedom and Incluse University**. (Ed. Sharon E. Kahn and Dennis Pavlich). Toronto: UBC Press.

İlyas, İ. E. (2012). **Yükseköğretimin Finansmanı: Türkiye İçin Model Önerisi**. Uzmanlık Tezi. Kalkınma Bakanlığı. Ankara: Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü.

İnan, N. (1988). **Üniversite ve Yükseköğretim Kavramı Açısından Türkiye’deki Gelişmeler**. Bildiri. Ankara: Yükseköğretimde Gelişmeler: Türk Eğitim Derneği Yayınları.

Jonasson, J. T. (2008). **Inventing Tomorrow's University**. Italy: Bononia University Press.

Kaboğlu, İ.Ö. (2000). **Bilim ve Sanat Özgürlüğü**. Ankara: İnsan Hakları Yayınları

Kaiser, A. (1997). Types of Democracy: From Classical to New Institutionalism. **Journal of Therotical Politics** Vol. 9 No.4

Kalabalık, H. (1998). Yerel Yönetimlerin Mali Özerkliği. **İller ve Belediyeler Dergisi**. Sayı:636 s.612,618

Kaptan, S. (1986).**Türkiye'de Yükseköğretim Reformu ve İnsangücü Potansiyeli**. DPT Yayın No. 2026.

Karasar, N. (1991). **Bilimsel Araştırma Yöntemi** (4. Basım). Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Yayınları.

Kayrozz, C., Kinnear, P. and Preston, P. (2001). **Academic Freedom and Commercialisations of Australion Universities Perceptions and Experiences of Social Science**. Universty of Canberra.

Keleş, R. (18 Temmuz 1978). **Üniversitelerimiz Çoğalırken**. Cumhuriyet Gazetesi.

Kepenekçi, Y. (2000). **İnsan Hakları Eğitimi**. Ankara: Anı Yayıncılık.

Kılıçbay, M. A. (2012). Gergin Bekleyiş Mutlu Sona Erdi... **Üniversite, Bilim ve Türkiye**. (Ed. Vedat Bilgin). Ankara. Binyıl Yayınevi.

Kısakürek, M.A. (1976). **Üniversitelerimizde Yenileşme: “Programlar ve Öğretim Açısından”**. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını 54.

Koçel, T. (2001). **İşletme Yöneticiliği**. İstanbul: Beta Yayınları

Korkut, H. (1993). Demokratik Üniversite. **Amme İdaresi Dergisi**. Cilt:26. Sayı.2

Korkut, H. (1993). Üniversite Özerkliği. **Eğitim ve Bilim**. Cilt: 17. Sayı: 88.

Korkut, H. (2001). **Sorgulanan Yükseköğretim**. Nobel Yayınları. Ankara: Yayın No: 237

Kovancı, A. (2001). **Toplam Kalite Yönetimi Fakat Nasıl?**. Ankara: Sistem Yayıncılık

Köksoy, M. (1997). **Yüksek Öğretimde Kalite ve Türk Yüksek Öğretimi İçin Öneriler**. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları.

Küçükcan, T ve Gür, B. (2009). **Türkiye’de Yükseköğretim: Karşılaştırmalı Bir Analiz**. Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı Yayınları.

Lay, S. (2004). **The Interpretation of the Magna Charta Universitatum and its Principles**. Italy: Bononia University Press.

Lazzeroni, M. and Piccaluga, A. (2003). Towards the Entrepreneurial University 1. **Local Economy**. Vol: 18.

Lee, J. J. (2002). University reference group identification among community college faculty. **New Directions for Community Colleges**. Issue:118

Lijphart, A. (1999). **Patterns of Democracy**. USA: Yale University Press.

Lijphert A. ve Grofman B. (1984). **Choosing an Electoral System. Issues and Alternatives**. (ed. Gerald M. Pomper). New York: Praeger Publish.

Marsden, L. (2000). Academic Freedom Debate and Bureaucracy. **Academic Freedom and Inclusive University**. (Ed. Sharon E. Kahn and Dennis Pavlich). Toronto: UBC Press.

- Marshall, S. P. (1997). Creating sustainable learning communities for the twenty-first century. F. Hesselbein and M. Goldsmith (ed.). **The organization of the future**. The Peter Drucker Foundation, San Francisco: Jossey-Bass.
- Martindill, W. B. (2008). **Academic Freedom Discourse As It Pertains To The Part-Time Instructor in Higher Education**. Missouri University . Doctorate Thesis
- MacGee, W. R. and Block, E. W. (1997). Academic Tenure: An Economic Critique. **Academic Freedom and Tenure: Ethical Issues**. New York: Rowman & Littlefield Publishers.
- McPhee, R. (1988). Vertical Communication Chains: Toward an Integrated Approach. **Management Communication Quarterly**, Vol. 1, 455-493
- Menteş, A. (2000). **Yeniversite**. İstanbul: Metis Yayınları.
- Narin, Ö. (2011). Bilim ve Eğitimin Metalaşması Karşısında: Uçuruma Bakan Üniversiteler!. **Metalaşma ve İktidarın Baskısındaki Üniversite** (Ed. Fuat Ercan, Serap Korkusuz Kurt.). İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları.
- Neave, G. (1980). Accountability and Control. **European Journal of Education**. Vol. 15-1, pp. 49-60.

Newton, K. (1997). Social Capital and Democracy. **American Behavioral Scientist**. Vol.40 No. 5

Nigro, L.G. ve Bellone, C.J. (1979). **Participative Management: Making it Work**. The Bureaucrat Publication.

Ober, J. ve Hedrick, (1996). **Demokratia: A Conversation on Democracies, Ancient and Modern**, USA: Princeton University Press.

O'Brein, C. C. (2000). In Defence of Academic Freedom. **Academic Questions**. Vol.1

Odabaşı, Y. (2005). **Değişimin ve Dönüşümün Aracı Olarak Girişimci Üniversite**. 3-4 Ekim 2005 tarihlerinde Akdeniz Üniversitesi'nin düzenlediği "Üniversitelerde Strateji Planlama" konulu panelde sunulan konuşmanın genişletilmiş biçimi.

Odabaşı, Y. (2007). 21.Yüzyıl'ın Üniversite Modeli Olarak Girişimci Üniversiteler. **Değişim Çağında Yükseköğretim Global Trendler-Paradigmalar Yönelimler**. (Ed: Coşkun Can Aktan). İzmir: Yaşar Üniversitesi Yayını, s.117-133.

OECD. (2003). **Education Policy Analysis**. Paris: OECD Education Working Paper Series. France: OECD

<http://www.oecd.org/dataoecd/0/20/35747684.pdf>

OECD. (2007). **Understanding the Regional Contribution of Higher Education Institutions: A Literature Review**. Paris: OECD Education Working Paper Series. France: OECD Press, No. 9.

O'Hear, A. (1988). Academic Freedom and the Universty. In M. Tight (Ed.), **Academic Freedom and Responsibility** (pp.6-16). Bakingham, UK: SRHE & OU

Okçabol, R. (2007). **Yükseköğretim Sistemimiz**. Ankara: Ütopya Yayınevi.

Olsen J.P. (2007). The Institutional Dynamics of the European University. **Higher Education Dynamics**. Vol. 19

O'Neil, R. (2008). **Academic Freedom in the Wired World**. England: Harvard University Press.

Ortaş, İ. (2004). Üniversite Özerkliği Nedir?. **Üniversite ve Toplum**. Sayı 4. Mart

Ortaş, İ. (2006-2010). Üniversitelerde Seçim Sistemleri-7: Üniversite Yöneticilerinin Önceden Belirlenmesi Kamu Üniversitelerine Uygulanabilir mi? **Üniversite Seçim Sistemleri Yazı Dizisi. Rektörlük, Bölüm Başkanlığı, Dekanlık Seçimleri, Eleştiriler, Öneriler, Modeller**. Cumhuriyet Üniversitesi.

Ozankaya, Ö. (1990). Yükseköğretimde Sorunlar ve Çözümler, **Üniversite Öğretim Üyeleri Derneği Yayınları-1**. İstanbul: Cem Yayınevi.

Önder, İ. (2011). Üniversite Özerkliği, Bilimsel Özgürlük ve Demokrasi. **Metalasma ve İktidarın Baskısı Altında Üniversite**. (Der. Fuat Ercan, Serap Korkusuz Kurt). İstanbul: SAV Yayınları.

Özdem, G. ve Sarı E. (2008). Yükseköğretimde Yeni Bakış Açılılarıyla Birlikte Yeni Kurulan Üniversitelerden Beklenen İşlevler. (Giresun İli Örneği). **Üniversite ve Toplum Dergisi**. Cilt.8 Sayı.1

Özdemir, Ç., Yüksel, G., ve Cemaloğlu, N. (2003). **Gazi Üniversitesi Öğretim Elemanları Profili**. Ankara: Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Basımevi.

Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (2000). Eğitimde Örgütsel Yenileşme ve Karara Katılım. **Milli Eğitim Dergisi**. Sayı:146.

Özer, M. A. (2005). **Yeni Kamu Yönetimi, Teoriden Uygulamaya**. Ankara: Platin Yayıncılık.

Özipek, B. B. (2004). Akademik Özgürlük. **Nasıl Bir Üniversite?** (Ed. Coşkun Can Atakan). Adapazarı: Değişim Yayınları

Öztürk, S. (2004). **Türkiye’de Üniversite Özerkliğinin Mali, Akademik ve Yönetmel Boyutlarıyla Devlet ve Vakıf Üniversiteleri İçin Betimlenmesi.** (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Passmore, J. (1984). Academic Ethics. **Journal of Applied Philosophy.** Vol.1 No.1. 63-77

Pateman, C. (1999). **Participation and Democratic Theory.** USA: Cambridge University Press.

Paulsen, F. (1975). **The German Universities and University Study,** London: Longmans.

Parekh, B. (1988). Free Speech and the Universities. In M. Tight (Ed.), **Academic Freedom and Responsibility** (pp.6-16). Bakingham, UK: SRHE & OU

Parellada, F. S. and Bertran J. Coll. (1999). The Responses of Higher Education Institutions to Global Challenge: Innovative Universities and Human Resources Development. **Higher Education in Europe.** Vol: 24, S: 1, s.74

Parlak, B. (2011). **Kamu Yönetiminde Yeni Vizyonlar.** Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

Passmore, J. (1984). Academic Ethics. **Journal of Applied Philosophy**.
Vol.1 No.1. 63-7

Pennar, K. (1997). The ties that lead to prosperity: The economic value of social bonds is only beginning to be measured. **Business Week**. 15 Dec.

Pollay, R. W., Taylor, R.N., and Thompson M. (1976). A Model for Horizontal Power Sharing and Participation in University Decision- Making. **The Journal of Higher Education**. Vol.47. No.3

Powley, H. E., Ronald F. E., Barrett, J. F., and Bright S. D.(2004). Dialogic Democracy Meets Command and Control: Transformation through the Appreciative Inquiry Summit. **Academy of Management Executive**. Vol. 18. s.67 – 80.

Pritchard, M.O.R. (1998). Academic Freedom and Autonomy in the United Kingdom and Germany. **MINEVRA**. No.36

Readings, B. (1997). **Dwelling in the Ruins**. Published in University of Toronto Quartely, 66.

Rendel, M. (1988). Human Rights and Academic Freedom. In M. Tight (Ed.), **Academic Freedom and Responsibility** (pp.74-88). Bakingham, UK: SRHE & OU Pres

Richard, T. D. G. (1997). **Academic Freedom and Tenure: Ethical Issues.** Rowman & Littlefield Publishers. England.

Romzek, B. S. (2000). Dynamics of Public Sector Accountability in an Era of Reform. **International Review of Administrative Sciences.** 66 (1): 21-44.

Rosovsky, H. (2003). **Bir Dekan Anlatıyor.** (16. Basım). Ankara: TÜBİTAK Yayınları

Rothschild, J.,and Whitt, A. J. (1986). **The Cooperative Workplace: Potentials and Dilemmas of Organizational Democracy and Participation.** (3rd Edition). England: Cambridge University Press.

Runciman, W.G. (1986). **Toplumsal Bilim ve Siyaset Kuramı.** Ankara: Teori Yayınları. Birinci Baskı.

Sancak, H. Ö. (2009). **Kamu Yönetiminde Hesapverebilirliğin Önünde Kamusal Engeller: Türkiye Açısından Bir İnceleme.** I. Uluslararası Davraz Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

Sattler, L. ve Sohoni V. (1999). Participative Management: An Empirical Study of the Semiconductor Manufacturing Industry. **IEEE Transactions on Engineering Management.** Vol. 46 No.4

Saxenian, A. L. (1994). **Regional Advantage: Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128**. Mass: Harvard University Press. Cambridge.

Schulte, P. (2004). The Entrepreneurial University: A Strategy for Institutional Development. **Higher Education in Europe**, Vol: 29, S: 2, s.188.

Scott, R.C., Corman, S. R., and Cheney, G. (1998). Development of a Structural Model of Identification in the Organization. **Communication Theory**. Vol. 8. 298- 336.

Serbest, A.H. (2011). 2547 Sayılı Yasa Yerine Son Yıllarda Önerilen Yeni Yasa Taslaklarının Karşılaştırılması ve Üniversite Modeli Üzerine Öneriler. **Elektrik Mühendisliği Dergisi**. Sayı: 441

Serbest, F. (2005). Avrupa Birliği yükseköğretim programı ERASMUS ve Türkiye'nin katılımı. **Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi**. 4(2), 105-123.

Sertlek, T. (1997). **Bilim, Üniversite ve Toplumsal Düzen**. Bilim, Bilim Politikası ve Üniversiteler. İstanbul: Bağlam Yayınları.

Shiell, T. C. (2006). Three Conception of Academic Freedom. **Academic Freedom at the Dawn of a New Century**. (Ed. Evan Gerstmann, Matthew J. Streb and David M. Rabban.) California: Stanford University Press.

Silber, J. (1973). Tenure in Context. In. B. Smith (Ed.). **The Tenure Dabate** .
San Francisco: Jossey- Bass

Smith, P. (2004). **How Higher Education is Failing America: The Quiet Crisis**. Bolton. Mass. Anker Publishing.

Somech, A. (2010). Participative Decision Making in Schools: AMediating-
Moderating Analytical Framework for Understanding School and
Teachear Outcomes. **Educational Administration Quarterly**. Vol:
46/174

Sözen, S. (2005). **Teori ve Uygulamada Yeni Kamu Yönetimi**. Ankara:
Seçkin Yayıncılık.

Stohl, C., and Cheney, G. (2001). Participatory Processes/Paradoxical
Practices: Communication and the Dilemmas of Organizational
Democracy. **Management Communication Quarterly**. Vol. 14, 349-
407

Stolle, D. (1998). Bowling Together, Bowling Alone: The Development of
Generalized Trust in Voluntary Associations. **Political Psychology**.
Vol.19. 497-525

Summak, S. S. (1997). **Akademisyenlerin Türk devlet üniversitelerindeki
sorun çözme süreçleri, genel yönetsel sorunlar ve akademik**

haklar ve özgürlüklere ilişkin tutumlarının incelenmesi. Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü yayımlanmamış doktora tezi.

Taylor, J. (2001). The Impact of Performance Indicators on The Work of University Academics: Evidence from Australian Universities. **Higher Education Quarterly.** 55/1. 42-61

TDV. (1992). “**Demokrasi Nedir?**” Ankara: Türk Demokrasi Vakfı Yayınları.
Çev: Levent Köker.

Tekeli, İ. (2012). **Üniversite Bilim ve Türkiye.** (Ed. Vedat Bilgin) Ankara: Binyıl Yayınevi.

Tekeli, İ. (1980). **Toplumsal Dönüşüm ve Eğitim Tarihi Üzerine Konuşmalar** TMMOB Mimarlar Odası Yayını.

Tekeli, İ. (1994). Üniversite Üzerine Bir Kez Daha Konuşurken. **Birikim Dergisi.**

Terzioğlu, T. (26. Eylül.2003). **Özerkliği Doğru Tartışmalı.** Radikal Gazetesi

Tight, M. (1988). **Academic Freedom and Responsibility.** USA: Open University Press.

Tight, M. (1985). Academic Freedom Reexamined. **Higher Education Review**. London: Sayı: 7,

Timur, T. (2000). **Toplumsal Değişme ve Üniversiteler**, Ankara: İmge Yayınevi.

Tortop, N. (1996). Yerel Yönetimler ve Mali Özerklik. **Çağdaş Yerel Yönetimler**. C.5

Touraine, A. (2002). **Demokrasi Nedir?**. Çev: Olcay Kunal. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Tural, N.K. (2004). **Küreselleşme ve Üniversiteler**. Ankara: Kök yayıncılık

Turner, J. (1988). The Price of Freedom. In M. Tight (Ed.), **Academic Freedom and Responsibility**. Bakingham, UK: SRHE & OU

Türk Dil Kurumu. (2012). **Türkçe Sözlük**. Erişim adresi: <http://www.tdk.gov.tr/>

UNESCO-CEPES. (1992). Academic Freedom and University Autonomy. **Proceedings of The International Conference**. Bucharest.

UNESCO-IAU (1998). Autonomy, Social Responsibility and Academic Freedom. **World Conference on Higher Education**, Paris, August.

UNESCO-IAU (1998). **The Feasibility and Desirability of an International Instrumentation Academic Freedom and University Autonomy, Analysis**, (Ed. J. Thorens).Erişim Tarihi:25.04.2010

http://www.unesco.org/iau/tfaf_feasibility.html.1998,

Ünal, I. L. (2011). Yükseköğretim Finansmanı: Neoliberal “Çözüm” ve Tehditler. **Metalaşma ve İktidarın Baskısı Altında Üniversite**. (Der. Fuat Ercan, Serap Korkusuz Kurt). İstanbul: SAV Yayınları.

Üste, B. (1999). **Üniversite Rektörlük Seçimine Alternatif Bir Yaklaşım: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği**. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği.

Üstünel, B. (1965). **Üniversite Meselesi** (Açık Oturum) Forum, c.17, sayı 262.

Velidedeoğlu, H. (1967) **Üniversiteler ve Akademiler**. Ekonomi Teknik. Ankara: Temmuz.

Verba, S. ve Nie N. H. (1987). **Participation in America: Political Democracy and Social Equality**. ABD: University of Chicago Press.

Verger, J. (1992). Patterns: A History of the University in Europe. **Universities in the Middle Ages**. Vol. 1 Editor: Hilde de Ridder-Symoens. Cambridge.

Versan, V. (1988). Tarihsel Gelişim İçinde Üniversite ve Yükseköğretim Kavramı. **Yükseköğretimde Değişmeler**. Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayını.

Vought, F. V. (1987). A New Autonomy in European Higher Education. **European Association for Institutional Research**.

Warren M. E. (1999). **Democracy and Trust**. UK: Cambridge University Press.

Wagner, L. (1982). The Challenge of Change. (ed. Wagner,L) **Agenda for Institutional Change in Higher Education**. Guilford, Society for Research into Higher Education.

Wissema, J.G. (2009). **Üçüncü Kuşak Üniversitelere Doğru**. İstanbul: Özyeğin Üniversitesi Yayınları.

World University Service. (1988). **The Declaration on Academic Freedom and Autonomy of Institutions of Higher Education**. 40th anniversary of the Universal Declaration of Human Rights.

Yalçın, C. (2002). Akademik Özgürlük Üzerine Bir Değerlendirme. **Eğitim Araştırmaları**. Sayı 7, 112-125.

Yamaç, K. (2009). **Bilgi Toplumu ve Üniversiteler**. Ankara: Eflatun Yayınevi.

Yavuz, M. (2012). **Yükseköğretim Yönetiminde Değişim ve Türkiye İçin Alternatif Model Önerisi**. Uzmanlık Tezi. Kalkınma Bakanlığı. Ankara: Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü.

Yayla, A. (2008). **Siyasi Düşünce Sözlüğü**. Ankara: Adres Yayınları.

Yazdani, N. (2010). Organizational Democracy and Organization Structure Link: Role of Strategic Leadership & Environmental Uncertainty. **Bussiness Review**. Vol. 5. No.

Yazıcı, E. (2012). Türkiye’de Üniversite Algısı: Sorunlu Bir Dönüşüm. **Üniversite, Bilim ve Türkiye**. (Ed. Vedat Bilgin): Ankara. Binyıl Yayınevi

Yenal, O. (1999). **Ulusların Zenginliği ve Uygarlığı: Eğitim Boyutu**. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Yıldırım, R. (2010). **Üniversite Kurumunun Dört Güncel Problemi**, <http://www.dicle.edu.tr/dictur/suryayin/khuka/universitekurumunun.htm> adresinden 25.06.2011 tarihinde indirilmiştir.

Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2003). **Sosyal Bilimlerde Nitel Arastırma Yöntemleri**. Ankara: Seçkin Yayınları.

Yüksek Öğretim Kurulu. (2007). **Türkiye'nin Yüksek Öğretim Stratejisi**. Ankara.

Yüksel, Y. (2008). **Esnek Kapitalizm ve Maddi Olmayan Emek Üreticileri**. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul.

Zaharia, S. E. and Gibert E. (2005). The Entrepreneurial University in The Knowledge Society. **Higher Education in Europe**.Vol.30, No:1, s.37.

Üniversitelerde Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlük Ölçeği

Sayın Öğretim Elemanı;

Aşağıdaki ölçekler, "Örgütsel Demokrasiyi ve Akademik Özgürlüğü Benimseme ve Türkiye'de Uygulanabilir Bulma Düzeyine İlişkin Öğretim Elemanlarının Görüşleri" başlıklı doktora tezimin veri toplama araçları olarak tasarlanmıştır. Sizden beklenen ölçekleri başlarındaki açıklamalara uygun olarak yanıtlamanızdır. Ölçeklerle sizlerden elde edilecek veriler, sadece bilimsel olarak kullanılacaktır. Ölçeklerin ifadelerine samimi cevaplar vermeniz, araştırmanın doğru ve gerçekçi sonuçlar üretmesi bakımından son derece önemlidir. Lütfen tüm maddeleri atlamadan yanıtlayınız. Arzu ettiğinizde araştırma sonuçları hakkında size bilgi verilecektir. Araştırmaya vermiş olduğunuz katkı ve destekten dolayı teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Süheyla BOZKURT
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Politikası Bölümü Doktora Öğrencisi
sbozkurtmagic@hotmail.com
Tel: 0505 8031292

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER

I. Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek				
II. Yaşınız:	<input type="checkbox"/> 20-26	<input type="checkbox"/> 27-31	<input type="checkbox"/> 32-36	<input type="checkbox"/> 37-41	<input type="checkbox"/> 42-46	<input type="checkbox"/> 47 ve üstü
III. Meslekteki kıdeminiz:	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl	<input type="checkbox"/> 16-20 yıl	<input type="checkbox"/> 21 yıl ve üstü	
IV. Unvanınız :	<input type="checkbox"/> Profesör	<input type="checkbox"/> Doçent	<input type="checkbox"/> Yardımcı Doçent	<input type="checkbox"/> Araştırma Görevlisi		
V. İdari Göreviniz:	<input type="checkbox"/> Var	<input type="checkbox"/> Yok				
VI. Görev Yaptığınız Üniversite :	<input type="checkbox"/> Ankara Üniversitesi	<input type="checkbox"/> Gazi Üniversitesi	<input type="checkbox"/> Hacettepe Üniversitesi			
VII. Görev Yaptığınız Fakülte :	<input type="checkbox"/> Tıp Fakültesi	<input type="checkbox"/> Eğitim Fakültesi	<input type="checkbox"/> Mühendislik Fakültesi			

BÖLÜM II ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda örgütsel demokrasi ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Sizden, 2547 Yükseköğretim Kanununda var olan yasal düzenlemeleri dikkate almadan, bu ifadeleri benimseme derecenizi sol taraftaki bölüme, Türkiye'de ne derece uygulanabilir bulunduğunuzu sağ taraftaki bölüme işaretlemeniz beklenmektedir. Lütfen her madde ya da ifadeyi atlamadan işaretleyiniz.

Benimseme Düzeyi						Türkiye'de Uygulanabilir Bulma Düzeyi					
Hiç Benimsemiyorum	Çok Az Benimsiyorum	Orta Düzeyde Benimsiyorum	Büyük Ölçüde Benimsiyorum	Tamamen Benimsiyorum		Hiç Uygulanamaz	Çok Az Uygulanabilir	Orta Düzeyde Uygulanabilir	Büyük Ölçüde Uygulanabilir	Tamamen Uygulanabilir	
Katılım											
()	()	()	()	()	1	Fakülte yönetiminin fakülte kurallarını, yönetim, fakülte kurulu ve öğretim elemanları ile birlikte oluşturması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	2	Akademik personelin ders yükünün, bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı ve akademik personelle birlikte, yaptıkları çalışmalar dikkate alınarak kararlaştırılması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	3	Haftalık ders dağılımlarının akademik personelle birlikte kararlaştırılması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	4	Uluslararası çalışmalara katılımın, öğretim elemanlarının ihtiyaç ve talepleri doğrultusunda sağlanması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	5	Fakülte yönetiminin, bütçenin dağıtımında, bölümlerin ihtiyaçları doğrultusunda ilgili öğretim elemanlarının görüşlerini alması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	6	Fakültede dekanlık seçiminin oylamaya dayalı olarak yapılması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	7	Yönetim kadrolarına seçimin oylamaya dayalı olarak yapılması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	8	Yönetimin akademik konulardaki karar sürecinde idari personelden çok akademik personelin görüşlerini alması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	9	Yönetimin din, dil, ırk, etnik köken, fikir, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, engellilik gibi özellikler nedeniyle ayrımcı davranışlardan kaçınması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	10	Yönetimin karar ve uygulamalarından hesap verebilir olması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	11	Fakülte kurullarına tüm akademik personelin temsili katılımının sağlanması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	12	Yönetimin karar ve uygulamalarının iç denetime açık olması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	13	Yönetimin, karar ve uygulamaları hakkında fakülte kurullarını bilgilendirmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	14	Yönetimin karar ve uygulamalarının akademik ve idari personelin denetimine açık olması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	15	Fakültenin vizyon ve misyonun öğretim elemanlarının katılımıyla oluşturulması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	16	Fakültenin kendi kapasitesi ölçüsünde öğrenci sayısını belirleyebilmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	17	Fakültenin kendisini ilgilendiren kararları alabilmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	18	Fakülte yönetim kuruluna seçimin oylamaya dayalı olarak yapılması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	19	Fakülte yönetim kurulunda alınan kararların fakülte kurulları tarafından denetlenmesi,	()	()	()	()	()
Özerklik											
()	()	()	()	()	20	Fakültenin gayrimenkul ve diğer donanımlara sahip olması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	21	Fakültenin borçlanarak fon yaratabilmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	22	Fakültenin kendi bütçesini kendisi yapabilmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	23	Fakültenin yaratılan kaynakları kendi amaçları doğrultusunda bağımsız olarak harcayabilmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	24	Çalışanların ücretlerini fakültenin kendisi belirleyebilmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	25	Öğrenci harçlarını fakültenin kendisi belirleyebilmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	26	Fakültenin görevlendireceği personeli kendi belirlediği ölçütlere göre kendisinin seçmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	27	Fakültenin çalıştırdığı personeli kendi belirlediği ölçütlere yükseltmelerini kendisinin yapması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	28	Fakültenin seçtiği öğretim elemanının işine son verebilmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	29	Fakültenin kalıcı ve sözleşmeli kadrolarına kendisinin karar verebilmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	30	Öğretim elemanlarının tümünün kalıcı kadroya alınması,	()	()	()	()	()

BÖLÜM III AKADEMİK ÖZGÜRLÜK ÖLÇEĞİ

Aşağıda "Akademik Özgürlük" ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Sizden, 2547 Yükseköğretim Kanununda var olan yasal düzenlemeleri dikkate almadan, bu ifadeleri benimseme derecenizi sol taraftaki bölüme, Türkiye'de ne derece uygulanabilir bulduğunuzu sağ taraftaki bölüme işaretlemeniz beklenmektedir. Lütfen her madde ya da ifadeyi atlamadan işaretleyiniz.

Benimseme Düzeyi						Türkiye'de Uygulanabilir Bulma Düzeyi					
Hiç Benimsemiyorum	Çok Az Benimsiyorum	Orta Düzeyde Benimsiyorum	Büyük Ölçüde Benimsiyorum	Tamamen Benimsiyorum		Hiç Uygulanamaz	Çok Az Uygulanabilir	Orta Düzeyde Uygulanabilir	Büyük Ölçüde Uygulanabilir	Tamamen Uygulanabilir	
Öğretim											
()	()	()	()	()	1	Akademik programlar belirlenirken toplumun ihtiyaç duyduğu programların tercih edilmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	2	Akademik programlar belirlenirken piyasanın ihtiyaç duyduğu programların tercih edilmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	3	Araştırmacıların, öğretim elemanlarının yaptıkları yayınlara ücretsiz erişiminin sağlanması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	4	Fakülte ders işlenirken öğrencilerin görüşlerini özgürce belirtmelerine ortam sağlanması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	5	Hangi yöntem ve teknikle ders işleneceğini öğretim elemanlarının öğrencilerle beraber belirlemesi,	()	()	()	()	()
Araştırma											
()	()	()	()	()	6	Fakülte öğretim elemanları kaynak sınırlaması olmadan istedikleri konuyu çalışabilmeleri,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	7	Öğretim elemanlarının araştırma yaparken hukuk ve etik kurallarını gözetmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	8	Öğretim elemanlarının akademik kadrolara atanmasında yayın kotasının olmaması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	9	Fakülte yeni açılacak akademik programların öğretim elemanlarıca belirlenmesi,	()	()	()	()	()
Yayın											
()	()	()	()	()	10	Fakülte öğretim elemanlarının çalışmalarını özgürce yayınlayabilmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	11	Öğretim elemanlarının akademik çalışmalarının kamuoyuna açılıp açılmamasına kendisinin karar verebilmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	12	Araştırma yaparken ilgili kurumlardan izin almanın kolaylaştırılması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	13	Fakülte yapılan araştırmalara finansal destek sağlayan kurum ve kuruluşların araştırma sürecinin her aşamasında etkili olmasının önlenmesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	14	Fakültedeki öğretim elemanlarının araştırdıkları konular nedeniyle meslektaşları tarafından sınırlandırılmaması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	15	Öğretim elemanlarının araştırdıkları konunun sonuçlarını kamuoyu ile özgürce paylaşması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	16	Fakülte öğrenci başarılarının ölçme ve değerlendirmesi ile ilgili kararların dersi veren öğretim elemanı tarafından verilmesi.	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	17	Öğretim elemanının dönem içerisinde işlenecek kaynakları özgürce belirlemesi,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	18	Fakülte ders içeriklerini öğretim elemanlarının istedikleri gibi belirleyebilmeleri	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	19	Fakülte yönetiminin öğretim elemanlarının özgürce yayın yapmalarına destek olması	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	20	Öğretim elemanlarının akademik kadroya atanmasında yayınlar değerlendirilirken nitelik, yeterlik ve bilimsel uygunluk gibi ölçütlerin kullanılması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	21	Öğretim elemanlarının yayınlarının akademik kurullarca denetlenmesi	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	22	Öğretim elemanlarının öğrencilerin öğrenme hak ve özgürlüklerini koruması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	23	Fakülte öğretim elemanlarının finansal destek bulacakları konuları araştırmayı tercih etmeleri	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	24	Öğretim elemanlarının araştırma özgürlüklerinin yasal düzenlemelerle güvence altına alınması,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	25	Öğretim elemanlarının araştırma sonuçlarını yayınlama özgürlüklerinin yasal düzenlemelerle güvence altına alınması	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	26	Öğretim elemanlarının akademik çalışmalarını üst ya da danışmanlarının bilgisi olmadan yayınlayabilmeleri,	()	()	()	()	()
()	()	()	()	()	27	Fakülte öğretim elemanlarının çalışacakları konuyu özgürce seçebilmesi,	()	()	()	()	()

Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlüğe İlişkin

Nitel Görüşme Formu

1. Örgütsel demokrasi nedir? Nasıl algılıyorsunuz? (Lütfen örgüt yapısını, iklimini düşünerek yanıtlayınız)
2. Üniversitenin yönetimine akademik personel ve idari personelin katılımı ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
3. Üniversitelerde özerklik denilince aklınıza ne geliyor? Nasıl tanımlarsınız?
4. Sizce üniversitelerde idari özerklik nedir ve nasıl olması gerekir?
5. Sizce üniversitelerde mali özerklik nedir ve nasıl olması gerekir?
6. Üniversitelerde nasıl bir hesap verebilirlik sistemi olmadır?
7. Akademik Özgürlük nedir? Nasıl algılıyorsunuz? (Kurumsal ve Bireysel düzeyde)
8. Akademik özgürlüğün bir boyutu olarak öğretim özgürlüğü hakkında ne düşünüyorsunuz?
9. Akademik özgürlüğün bir boyutu olarak araştırma özgürlüğü hakkında ne düşünüyorsunuz?
10. Akademik özgürlüğün bir boyutu olarak yayın özgürlüğü hakkında ne düşünüyorsunuz?
11. Üniversitelerde kalıcı ve sözleşmeli kadroların üniversite özerkliğine etkileri konusunda ne düşünüyorsunuz?
12. Üniversitelerde örgütsel demokrasinin önündeki başlıca engeller nelerdir?
13. Üniversitelerde örgütsel demokrasiyi yerleştirmek için ne yapmak gerekir?
14. Üniversitelerde akademik özgürlüğün önündeki başlıca engeller nelerdir?
15. Üniversitelerde akademik özgürlüğün hayata geçirilebilmesi için ne yapmak gerekir?



26 Nisan 2013

Sayı: 16969557 - 484

ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 10.04.2013 ÇARŞAMBA
Toplantı No : 2013/07
Proje No : GO 13/248 (Değerlendirme Tarihi 10.04.2013)
Karar No : GO 13/248 - 20

Milli Eğitim Bakanlığı, Temel Eğitim Genel Müdürlüğü, Eğitim Uzmanlarından Süheyla BOZKURT'un sorumlu araştırmacı olduğu GO 13/248 kayıt numaralı ve **"Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlüğü Benimseme ve Türkiye'de Uygulanabilir Bulma Düzeylerine İlişkin Öğretim Elemanlarının Görüşleri"** başlıklı proje önerisi Kurulumuzda değerlendirilmiş olup, idari izinlerin tamamlanması kaydı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

1. Prof. Dr. Nurten Akarsu


(Başkan)

9 Prof. Dr. Melahat Görduysus

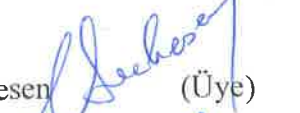

(Üye)

İZİNLİ

2. Prof. Dr. Nüket Örnek Buken

(Üye)

10. Prof. Dr. Cansın Saçkesen


(Üye)

3. Prof. Dr. M. Yıldırım Sara

(Üye)

11. Doç. Dr. R. Köksal Özgül


(Üye)

4. Prof. Dr. Sevda F. Müftüoğlu

(Üye)

12. Doç. Dr. Ayşe Lale Doğan


(Üye)

5. Prof. Dr. Cenk Sökmensüer

(Üye)

13 Doç. Dr. S. Kutay Demirkan


(Üye)

6. Prof. Dr. Volga Bayrakçı Tunay

(Üye)

İZİNLİ

14. Doç. Dr Leyla Dinç

(Üye)

İZİNLİ

7. Prof. Dr. Songül Vaizoğlu

(Üye)

14. Yrd. Doç. Dr. H. Hüsrev Turnagöl


(Üye)

8. Prof. Dr. Yılmaz Selim Erdal

(Üye)

15. Av. Meltem Onurlu


(Üye)



T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
DEKANLIĞI



10.02.12 00929

Sayı : B.30.2.ANK.0.0.12.70.01.044

Konu : Anket Uygulama İsteği hk.

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi: 01.02.2012 tarih ve B.30.2.ANK.0.72.00.00.302.08.01/393-4779 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Politikası Anabilim Dalı/Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora programı öğrencisi Süheyla BOZKURT'un, Prof.Dr. Ali BALCI danışmanlığında yürüttüğü "Ankara'daki Kamu Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlüğe İlişkin Görüşleri" konulu tez çalışması kapsamında ölçek uygulama isteği bizzat araştırmacının kendisi tarafından uygulanması koşuluyla Dekanlığımızca uygun görülmüştür

Bilgilerinize ve gereğine saygılarımla arz ederim.


Prof. Dr. Selahiddin ÖĞÜLMÜŞ
Dekan V.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI	
Tarih	13.02.2012
Sayı	1440
Dosya	302-08.01



T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ DEKANLIĞI

16/02/2012

B.30.2.ANK.0.17/70.01.044. /389

Konu: Süheyla Bozkurt'un uygulama isteği hk.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İLGİ: 01/02/2012 tarih ve B.30.2.ANK.0.72.00.00-302.08.01-393-4779 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı/Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora programı öğrencisi Süheyla Bozkurt'un Prof. Dr. Ali Balcı danışmanlığında yürüttüğü "Ankara'daki Kamu Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Demokrasi ve Akademik Özgürlüğe İlişkin Görüşleri" konulu tez çalışması hakkındaki ilgede kayıtlı yazınız Fakültemiz Bölüm Başkanlıklarınca incelenmiş olup; Elektronik Mühendisliği Bölümü ankete katılmak isteyen öğretim elemanı bulunmadığını, diğer Bölümler ise söz konusu uygulamanın yapılmasında bir sakınca olmadığını Dekanlığımıza bildirilmişlerdir.

Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.


Prof. Dr. Ali Ulvi YILMAZER
Dekan

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI	
Tarih	20.02.2012
Sayı	1731
F. No	302.08.01



T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Tıp Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 93984376-044-1755
Konu : Süheyla BOZKURT'un Uygulama İsteği Hk.

6660 26.03.2013

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi:21.03.2013 tarih ve 14267719.302.08.01/1153-12504 sayılı yazımız.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı/Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora programı öğrencisi Süheyla BOZKURT'un "Örgütsel Demokrasiyi ve Akademik Özgürlüğü Benimseme ve Türkiye'de Uygulanabilir Bulma Düzeyine İlişkin Öğretim Elemanlarının Görüşleri" konulu taz çalışması kapsamında veri toplama araçlarını Fakültemizde uygulama isteği uygun görülmüştür.

Gereğini izinlerinize saygılarımla arz ederim.

Prof.Dr. Şehsuvar ERTÜRK
Dekan

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ Tıp Fakültesi Dekanlığı	
Tarih	29.03.2013
Sıra No	3107
Yıl	302.14



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞI

SAYI : 89377925-302.08.01/ 2266
KONU : İzin

..../..../2013
9 8 Nisan 2013

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığına

İLGİ : 02.04.2013 tarih ve 17311665-302.14.08/-1439-7422 sayılı yazınız.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora programı öğrencisi Süheyla BOZKURT'un "**Örgütsel Demokrasi'yi ve Akademik Özgürlüğü Benimseme ve Türkiye'de Uygulanabilir Bulma Düzeyine İlişkin Öğretim Elemanlarının Görüşleri**" konulu tez çalışması kapsamında Fakültemiz Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim elemanlarına anket uygulama isteği Dekanlığımızca uygun görülmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.


Prof. Dr. Hayati AKYOL

DEKAN



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Mühendislik Fakültesi

Sayı: 59775189-302.14.08/976

10.04/2013

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı)

İlgi: 02.04.2013 tarih ve 1439-7422 sayılı yazınız.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora programı öğrencisi Süheyla BOZKURT'un ilgi yazıda sözü edilen anket çalışmasını Fakültemizde uygulaması Dekanlığımızca uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Metin U. SALAMCI
DEKAN



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Tıp Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 78169220.900/2426
Konu : Süheyla BOZKURT

11.04.2013

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı)

İlgi: 02.04.2013 tarih ve 17311665-302.14.08/1439-7422 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda belirttiğiniz Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora programı öğrencisi Süheyla BOZKURT' un "Örgütsel Demokrasiyi ve Akademik Özgürlüğü Benimseme ve Türkiye'de Uygulanabilir Bulma Düzeyine İlişkin Öğretim Elemanlarının Görüşleri" konulu tezi ile ilgili anket uygulama isteği Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Sacit TURANLI
Dekan