

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
(EĞİTİM EKONOMİSİ VE PLANLAMASI PROGRAMI)

ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ELEMANI ÜCRETLERİNİN AKADEMİK
YAŞAMA YANSIMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

DOKTORA TEZİ

Tuncer Bülbül

Ankara
Temmuz, 2006

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
(EĞİTİM EKONOMİSİ VE PLANLAMASI PROGRAMI)**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ELEMANI ÜCRETLERİNİN AKADEMİK
YAŞAMA YANSIMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

DOKTORA TEZİ

Tuncer Bülbül

Danışman: Prof. Dr. Kasım Karakütük

**Ankara
Temmuz, 2006**

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne'ne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Ekonomisi ve Planlaması Bilim Dalı (Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Programı)'nda DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI RAPORU olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Yüksel KAVAK

Tez Jüri Üyeleri: Prof. Dr. L. Işıl ÜNAL

Prof. Dr. Kasim KARAKÜTÜK

Prof. Dr. NejlaTURAL

Yrd.Doç.Dr. Hasan Hiiseyin AKSOY



ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../...../2006

.....

Prof.Dr. Meral UYSAL Enstitu Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın gerçekleşmesinde birçok kişi ve kurumun emeğini ve desteğini gördüm. Öncelikle araştırmanın her aşamasında bana sürekli destek olan, yönlendiren değerli danışmanım ve hocam Prof. Dr. Kasım Karakütük'e sonsuz teşekkürler. Yine çalışmam sürecinde bilgi ve önerilerinden sürekli yararlandığım sevgili hocalarım Prof. Dr. Nejla Tural, Prof. Dr. L. Işıl Ünal ve Prof. Dr. Yüksel Kavak'a içtenlikle teşekkürlerimi sunarım. Katkılarından dolayı değerli hocalarım, Prof. Dr. Ali Balcı, Prof. Dr. Cevat Celep, Yrd. Doç. Dr. Hasan Hüseyin Aksoy, Dr. Seçkin Özsoy'a ve araştırmanın istatistiksel çözümlerinde yardımlarını esirgemeyen Dr. Ömay Çokluk Bökeoğlu'na teşekkür ederim.

Lisans öğrenciliğimden bugüne kadar sürekli desteklerini gördüğüm sevgili hocalarım Doç. Dr. İsmail Güven ve Yrd. Doç. Dr. H. Ömer Adıgüzel'e, sıkıntılarımı ve sevinçlerimi paylaştığım yol arkadaşlarım Arş. Gör. Binali Tunç, Arş. Gör. Güven Özdem ve Arş. Gör. Sabri Güngör'e çok teşekkürler. Ayrıca Dr. Şakir Çinkır'a, oda arkadaşım Arş. Gör. Kürşad Yılmaz, Arş. Gör. Ebru Oğuz'a ve tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın uygulama kısmı için destek veren TÜBİTAK'a teşekkürler.

Son olarak, her zaman destekleri ve sıcaklıkları ile yanımda olduklarını bildiğim aileme, bana sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak için kahrımı çeken ablam Figen ve her zaman yanımda olacak Nardane Ece'ye teşekkürler iyi ki varsınız.

Tuncer BÜLBÜL

ÖZET

ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ELEMANI ÜCRETLERİNİN AKADEMİK YAŞAMA YANSIMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Bülbül, Tuncer

Doktora, Eğitim Yönetimi Teftişi Ekonomisi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kasım Karakütük

Temmuz, 2006, 195 Sayfa + xvii

Bu araştırmayla, kapitalist küreselleşme süreci ve piyasa koşullarının, üniversiteler üzerinde oluşturduğu mali baskı politikalarının araçlarından biri olan öğretim elemanı ücretlerinin akademik yaşama yansımalarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Belgesel ve ilişkisel tarama modelinde olan araştırmanın evrenini, 2004 yılında Türkiye'deki 51 devlet üniversitesinde görev yapan 70.804 öğretim elemanı oluşturmuştur. Araştırmada örneklem oluşturulurken çok aşamalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örnekleminin seçiminde öğretim elemanlarının, görev yaptıkları üniversitelerin gelişmişlik durumuna (gelişmiş, gelişmekte olan), bilim alanlarına (fen, sağlık, sosyal) ve unvanlarına (profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi) göre üç aşamalı tabakalama yapılmıştır. Araştırmanın örnekleminde gelişmiş üniversitelerden 217 öğretim elemanı ve gelişmekte olan üniversitelerden 165 öğretim elemanı olmak üzere toplam 382 öğretim elemanı yer almıştır. Araştırmada amaçlara uygun olarak iki farklı yol izlenmiştir. Araştırmanın ilk aşamasında, öğretim elemanı ücretlendirme politikalarının ve çalışma koşullarının Türkiye'de ve seçilmiş bazı ülkelerdeki gelişimleri ile ilgili alanyazın taranarak incelenmiş ve elde edilen veriler düzenlenerek sunulmuştur. Araştırmanın ikinci aşamasında ise, öğretim elemanı ücretlerinin akademik yaşam üzerindeki yansımalarını belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmış veri toplama aracı ile elde edilen verilerin analizi yapılmıştır. Araştırmada ankete dayalı olarak toplanan veriler, SPSS istatistik paket programı yardımı ile çözümlenmiştir. Öğretim

elemanlarının ücretlerin akademik yaşam üzerindeki yansımalarını ifade etme düzeyleri, aritmetik ortalama ve standart sapma ile betimlenmiştir. Öğretim elemanlarının, ücretlerin akademik etkinlikler ve iş doyumunu üzerindeki etkilerine ilişkin görüşlerinin, unvanlarına, görev yaptıkları bilim alanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için tek faktörlü varyans analizi (One-Way Anova), görev yaptıkları üniversitelere ve öğretim elemanlarının aylık dışında bir gelirlerinin olup olmamasına göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için t-testi uygulanmıştır. Bu araştırmada elde edilen bulgular şöyledir. Hemen her ülkede ücretlerin, öğretim elemanlarını istihdam etme ve onları akademik mesleğe özendirmede yetersiz olduğu konusunda yaygın bir kabul vardır. Birçok ülkede hükümetlerce çıkarılan yasalarla, öğretim elemanlarının üniversite dışında da çalışabilmelerinin önü açılmakta ve böylece öğretim elemanlarının kendi gelirlerini artıracakları girişimci kişiliğe bürünmelerine destek verilmektedir. Türkiye’de öğretim elemanı ücretleri, son otuz yıldır diğer birçok kamu işgöreninin ücretine göre daha çok gerilemiştir. Profesörlerin dışındaki öğretim elemanları, 2005 yılında elde ettikleri ücretlerle yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının tamamına yakını, ücretlerin, bilimsel araştırmaları için gerekli ortamı sağlamada yeterli olmadığını düşünmektedir. Öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu için meslekte yaşanan hoşnutsuzlukların başında ücretlerin yetersiz olması gelmektedir. Öğretim elemanları, ücretin kendileri için önemli bir güdüleme aracı olduğunu kabul etmekte ve daha iyi bir ücret karşılığında başka bir kuruma (vakıf üniversitesi, diğer kamu kurumu, özel sektör) geçmeyi düşünmektedir.

ABSTRACT

THE EVALUATION OF THE REFLECTIONS OF UNIVERSITY ACADEMICAL STAFF' SALARIES ON ACADEMIC LIFE

Bülbül, Tuncer.

PhD., Educational Management, Supervision, Economics and Planning

Adviser: Prof. Dr. Kasım Karakütük

July, 2006, 195 Page + xvii

With this study, it was aimed to find out the evaluation of the reflections of university academical staff salaries on academic life as a means of economical pressure of the capitalist globalization and the market conditions to university. The study was a documentary and correlational survey. The research population consisted of 70.804 academics from 51 state universities in 2004. Multi-stage sampling method was used for research sample. Research sample were selected in three stages that first universities classified in two developmental level (developed and developing), than scientific field of academics were grouped in science, medical and social sciences, and finally the academics are grouped in terms of the academic ranks (professor, assistant professor, associate professor, senior academic and research assistant). The final research sample composed of 382 academics. With parallel to research aims, two different stages were followed in the study. In the first stage, the literature related to the salary policy both in Turkey and in other countries was searched and the statistical data about the salary of academics gathered. In the second stage, in order to determine the affects of the salary on academic life of academics, a research questionnaire was developed by the researcher. The Statistical Package Program for Social Sciences (SPSS) was used to analyze the data collected by the questionnaire. The means and standard deviation were used to describe the affects of salary on the academic life of academics. In order to determine the opinions of the academics about salary and its affect on

academic activities and job satisfaction, the one-way ANOVA analysis was used to determine whether or not there are any differences between academic positions and their area of study. In addition, the t-test was used in order to maintain differences between the opinions of academics about their university and extra earnings out of their salary.

The main research findings of this study are follows: Almost in all countries, there is a common view that is the salary of the academics insufficient in terms of employment and attracting academics to job. In many countries, the governments are making legislations and supporting academics to work out of the university, thus they can get extra money and develop entrepreneur personalities. In Turkey, in the last 30 years academics salary was decreased comparing the salary of many public employees. Apart from the salary of Professors other academics are leaving at the poverty level. All the participants pointed out their salaries receive were not enough for them to carry out their scientific research and sufficient working conditions for them. Majority of the participants stated that inadequate salary was the main reason they face difficulty at work. University academics also accepted that salary is one of the important incentives for them. Moreover they stated that they may transfer to other universities (Foundation university, other public or private organizations) in case might have payment conditions.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
ÇİZELGELER LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
Problem	1
Amaç	6
Önem	7
Sınırlılıklar	8
Tanımlar	8
BÖLÜM II	10
KURAMSAL ÇERÇEVE	10
Üniversitenin İşlevlerindeki Değişim	10
Kapitalist Küreselleşme Süreci ve Üniversiteler	18
Yükseköğretimin Ticarileşmesi	20
Kapitalist Küreselleşme Süreci ve Öğretim Elemanı	35
Öğretim Elemanlığı Mesleği ve Ücretler	38
Ücret Kavramı ve Ücretin Önemi	38
Ücret Kuramları	39
Doğal Ücret Kuramı (Enaz Geçim Ücreti- Geçimlik	
Ücret Kuramı)	39
Ücret Fonu Kuramı.....	40
Marksist Ücret Kuramı.....	41
Marjinal Verimlilik Kuramı	42
Pazarlık Kuramı	42
Keynes'in Genel İstihdam Kuramı ve Ücret Oluşumu....	43

	Sayfa
Ücret Yönetimi ve İlkeleri	44
Ücret Politikaları	45
Ücret Sistemleri	46
Performansa Dayalı Ücret Sistemleri.....	46
Bireysel Performansa Dayalı Ücret	47
Takım (Grup) Performansına Dayalı Ücret	47
Örgüt Performansına Dayalı Ücret	48
Performansa Dayalı Ücret Sisteminin Akademik Meslek Açısından Değerlendirilmesi	48
Öğretim Elemanları İçin İş Doyumu Değişkeni Olarak Ücret.....	51
Ücret Politikalarına Bağlı Olarak Öğretim Elemanlarının Yaşadığı Sorunlar	55
Öğretim Elemanları İçin Esnek Çalışma Koşulları.....	55
Öğretim Elemanının Değişen Araştırma Gündemi	58
Öğretim elemanları İçin Gelir Artırma Amaçlı İşyükü	62
Öğretim Elemanlarının Özel Üniversitelere Geçışı	63
BÖLÜM III	67
YÖNTEM	67
Araştırmanın Modeli	67
Evren ve Örneklem	67
Katılımcıların Demografik Özellikleri	76
Verilerin Toplanması	77
Verilerin Çözümlemesi	81
BÖLÜM IV	83
BULGULAR VE YORUM	83
Seçilmiş Bazı Ülkelerdeki Öğretim Elemanlarının Ücretleri ve Çalışma Koşulları ile İlgili Bulgular ve Yorum..	83

	Sayfa
Almanya'da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları	86
Amerika Birleşik Devletleri'nde Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları	88
Afrika Ülkelerinde Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları	91
Belçika'da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları	91
Bulgaristan'da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları	92
Çin'de Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları	93
Fransa'da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları	94
Hollanda'da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları	96
İngiltere'de Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları	97
İspanya'da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları	100
İsveç'te Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları.....	103
İtalya'da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları.....	103
Polonya'da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları	104
Rusya'da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları	105
Seçilmiş Bazı Ülkelerdeki Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları İle İlgili Değerlendirmeler.....	106

	Sayfa
Türkiye’de Öğretim Elemanlarının Çalışma Koşulları ve Ücretleri	108
Öğretim Elemanlarının Görevleri ve Çalışma Esasları ...	109
Öğretim Elemanlarının Ücretlerinin Belirlenmesi	111
Türkiye’de Öğretim Elemanı Ücretlerinin Gelişimi	115
Türkiye’de Öğretim Elemanı Ücretlerinin Diğer Kamu İşgörenlerine Göre Gelişimi	124
Ücretlerin Akademik Etkinliklere ve İş Doyumuna Etkilerine İlişkin Öğretim Elemanlarının Görüşlerinin Değerlendirilmesi	127
Öğretim Elemanlarının Ücretlerin Akademik Etkinlikler ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerini İfade Etme Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorum	128
Ücretlerin Akademik Etkinlikler ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular ve Yorum	144
Ücretlerin İyileştirilmesine Yönelik Belirtilen Uygulamalara Verilen Öneme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	151
Ücretlendirme Modellerine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	157
Öğretim Elemanlarının Ücretlerini Kimlerin Belirlenmesi Gerekliğiyle İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	158
BÖLÜM V	160
SONUÇ VE ÖNERİLER	160
Sonuçlar	160
Öneriler	168
KAYNAKÇA	170
EKLER	185
Ek 1. Öğretim Elemanı Ücretlerinin Akademik Yaşam Üzerindeki Etkilerini Belirleme Anketi (İlk Şekli).....	186
Ek 2. Öğretim Elemanı Ücretlerinin Akademik Yaşam Üzerindeki Etkilerini Belirleme Anketi (Son Şekli).....	190
Ek 3. Tüketici Fiyatları İndeksi	194
Ek 4. Anket Taslağını Değerlendiren Uzmanların Listesi	195

ÇİZELGELER LİSTESİ

	Sayfa
Çizelge 1. Üniversitenin Ortaya Çıktığı Günden İtibaren Üç Farklı Yapısı	12
Çizelge 2. Türkiye'deki Vakıf Üniversitelerinin Açmış Olduğu Fakülteler (2005-2006)	31
Çizelge 3. Vakıf Üniversitelerinin Yıllık Öğrenim Ücretleri (2005-2006)	33
Çizelge 4. Araştırmanın Evrenini ve Örneklemi Oluşturan Öğretim Elemanlarının Üniversitelere Göre Dağılımı...	71
Çizelge 5. Araştırmanın Evreni ve Örnekleminde Yer Alan Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelerin Gelişmişlik Düzeyine, Bilim Alanlarına ve Unvanlarına Göre Dağılımı	73
Çizelge 6. Gelişmekte Olan Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Aldıkları Ödenek Oranlarına, Görev Yaptıkları Bilim Alanlarına ve Unvanlarına Göre Dağılımı.....	75
Çizelge 7. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelere, Bilim Alanlarına ve Unvanlarına Göre Dağılımı	76
Çizelge 8. Öğretim Elemanlarının İfadelere Katılma Düzeylerini Belirleyen Puan Sınırları	78
Çizelge 9. Ön Uygulamanın Yapıldığı Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelere, Alanlara ve Unvanlarına Göre Dağılımı	79
Çizelge 10. Veri Toplama Aracının Akademik Etkinlik Boyutunun Faktör Analizi Sonuçları	80
Çizelge 11. Veri Toplama Aracının İş Doyumu Boyutunun Faktör Analizi Sonuçları	80

	Sayfa
Çizelge 12. Türkiye Üniversitelerinde Kullanılan Unvanların Bazı Ülkelerdeki Karşılıkları.....	85
Çizelge 13. Türkiye ve Bazı Ülkelerdeki Öğretim Elemanı Ücretleri (2003, Yıllık, Dolar)	86
Çizelge 14. Almanya'da Öğretim Elemanı Ücretleri (2004, Aylık-Dolar)	88
Çizelge 15. Amerika'da Öğretim Elemanı Ücretleri (1973-2003, Yıllık- Dolar)	90
Çizelge 16. Belçika'da Öğretim Elemanı Ücretleri (2001, Yıllık-Dolar).....	91
Çizelge 17. Bulgaristan'da Öğretim Elemanları Ücretleri (2001-Dolar)	92
Çizelge 18. Fransa'da Akademik Personelin Ücretleri (2000-Dolar)	95
Çizelge 19. Hollanda'da Öğretim Elemanı Ücretleri (2000, Dolar)	97
Çizelge 20. İngiltere'de 1992 Öncesi ve Sonrası Öğretim Elemanı Ücretleri (Paund)	99
Çizelge 21. İngiltere'de Öğretim Elemanı Ücretleri (2002-2004 Yıllık- Dolar).....	100
Çizelge 22. İspanya'da Öğretim Elemanı Ücretleri (2000, Yıllık-Dolar)	102
Çizelge 23. Öğretim Elemanlarının Ek Gösterge Rakamları	113
Çizelge 24. Araştırma Görevlisinin Aylık Ücretinin Hesaplanması (2002, TL)	115
Çizelge 25. Türkiye'de Öğretim Elemanı Ücretleri (1972-2005, TL)	116
Çizelge 26. 2005 Sabit Fiyatlarına Göre Öğretim Elemanı Ücretleri (1972-2005, TL)	117
Çizelge 27. Öğretim Elemanı Ücretlerinin Yüzde Değişimi (1972-2005)	119

	Sayfa
Çizelge 28. Unvanlar Arasında Yıllara Göre Ücret Karşılaştırılması (1972-2005, Prof = 100)	120
Çizelge 29. Unvanlara Göre Öğretim Elemanı Ücretleri (2004) ...	122
Çizelge 30. Öğretim Elemanları ile Çeşitli Kamu İşgörenlerinin Ücretlerinin Karşılaştırılması (2004, TL)	124
Çizelge 31. Profesörlerle Aynı Kadro (1/4) Derecesindeki Kamu İşgörenlerinin Ücretleri (2004, TL)	125
Çizelge 32. Doçentlerle Aynı Kadro (1/4) Derecesindeki Kamu İşgörenlerinin Ücretleri (2004, TL)	126
Çizelge 33. Yardımcı Doçentlerle Aynı Kadro (1/4) Derecesindeki Kamu İşgörenlerinin Ücretleri (2004, TL)	126
Çizelge 34. Araştırma Görevlileriyle Aynı Kadro (1/4) Derecesindeki Kamu İşgörenlerinin Ücretleri (2004, TL)	127
Çizelge 35. Öğretim Elemanlarının Akademik Etkinlik Boyutunda Yer Alan Maddelere Ait Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri	128
Çizelge 36. Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre Akademik Etkinlik Boyutunda Yer Alan Maddelere Ait Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri	131
Çizelge 37. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Bilim Alanlarına Göre Akademik Etkinlik Boyutunda Yer Alan Maddelere Ait Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri	133
Çizelge 38. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelere Göre Akademik Etkinlik Boyutunda Yer Alan Maddelere Ait Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri	135
Çizelge 39. Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Boyutunda Yer Alan Maddelere Ait Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri	136

	Sayfa
Çizelge 40. Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre İş Doyumu Boyutunda Yer Alan Maddelere Ait Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri	139
Çizelge 41. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Bilim Alanlarına Göre İş Doyumu Boyutunda Yer Alan Maddelere Ait Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri	141
Çizelge 42. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelere Göre İş Doyumu Boyutunda Yer Alan Maddelere Ait Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri	143
Çizelge 43. Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre Akademik Etkinlik Boyutundan Aldıkları Puanlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	144
Çizelge 44. Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre İş Doyumu Boyutundan Aldıkları Puanlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	145
Çizelge 45. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Bilim Alanlarına Göre Akademik Etkinlik Boyutundan Aldıkları Puanlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	146
Çizelge 46. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Alanlara Göre İş Doyumu Boyutundan Aldıkları Puanlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	147
Çizelge 47. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelere Göre Akademik Etkinlik Boyutundan Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları	148
Çizelge 48. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelere Göre İş Doyumu Boyutundan Alınan Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları	149

	Sayfa
Çizelge 49. Öğretim Elemanlarının Aylık Dışında Bir Gelirlerinin Olup Olmamasına Göre Akademik Etkinlik Boyutundan Alınan Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları	150
Çizelge 50. Öğretim Elemanlarının Aylık Dışında Bir Gelirlerinin Olup Olmamasına Göre İş Doyumu Boyutundan Alınan Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları	150
Çizelge 51. Öğretim Elemanlarının Ücretlerin İyileştirilmesine Yönelik Belirtilen Uygulamalara Verdikleri Öneme İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	151
Çizelge 52. Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre Ücretlerin İyileştirilmesine Yönelik Belirtilen Uygulamalara Verdikleri Öneme İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	153
Çizelge 53. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Alanlara Göre Ücretlerin İyileştirilmesine Yönelik Belirtilen Uygulamalara Verdikleri Öneme İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	154
Çizelge 54. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelere Göre Ücretlerin İyileştirilmesine Yönelik Belirtilen Uygulamalara Verdikleri Öneme İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	156
Çizelge 55. Öğretim Elemanlarının Ücretlendirme Modellerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	157
Çizelge 56. Öğretim Elemanlarının Ücretlerini Kimlerin Belirlemesi Gerektiğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	158

ŞEKİL LİSTESİ

		Sayfa
Şekil 1.	Devlet Üniversitelerinin Gelişmişlik Düzeylerine Göre Gruplara Ayrılmasıyla Ortaya Çıkan Tabakalar.....	69

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemine, amaçlarına, önemine, sınırlılıklarına ve tanımlarına yer verilmiştir.

Problem

Üniversite geçmişten bugüne gerçekleri arayan, bilimsel bilgi üreten, bilgiyi ve toplum kültürünü gelecek kuşaklara aktaran bir kurum olarak tanımlanabilir. Ancak toplumsal değişmeler, teknolojik gelişmeler ve bilginin hızla yayılması üniversitenin yapısını, yerine getirmeye çalıştığı işlevlerini etkilemekte ve değiştirmektedir. Bu doğrultuda son yıllarda dünyada ve Türkiye’de yaşanan gelişmeler üniversiteleri derinden etkilemektedir. Özellikle devlet üniversiteleri ve orada görev yapan öğretim elemanları önemli sorunlarla karşı karşıyadır. Bu sorunlar, üniversitenin altyapısından, öğretim elemanlarının akademik etkinliklerine kadar birçok boyutu içermekte ve üniversitenin varlığını tehdit etmektedir. Devletin son yıllarda eğitime ayırdığı kaynakların yetersizliği, üniversitelerde ortaya çıkan sorunların büyümesinin en önemli nedenlerinden biridir.

Özellikle 1980 sonrası uygulanmaya başlanan neoliberal politikalarla üniversiteler, çok ciddi ve giderek artan bir biçimde mali baskı altına girmiştir. Neoliberal politikaların “yeni kamu hizmetleri” anlayışı veya “yönetişim” adı altında kamu hizmetlerini piyasaya açma çabaları üniversite düzeyi de dahil olmak üzere tüm eğitim tür ve düzeylerine yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır (Bleiklie, 2002, 7).

Bu doğrultuda son dönemlerde yükseköğretimle ilgili tartışmalar özelleştirme, sınırlı merkezi yönetim, verimlilik, değerlendirme, çıktı ve etkinlik konularında olmaktadır (Finkin, 1998). Giroux ve Tikkun’un (2005) belirttiği gibi, bu tartışmaların birçoğunda, üniversitelerin yaşadığı mali sıkıntıdan kurtulabilmesi için finansman kaynaklarının çeşitlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Böyle bir görüşü savunanlar, üniversitelerin artık işletme

mantığı ile yönetilmesi gerektiğini, bunun kaynakların etkili kullanımı için kaçınılmaz tek seçenek olduğunu ileri sürmektedir (Bleiklie, 2002, 3).

Akademik yaşamda, işletme dilinin belirgin olarak yaygınlaştığı ortadadır. Türkiye’de de üniversiteler, öğretim ve araştırma yapmaya odaklanmaktan çok bir işletme anlayışıyla, daha fazla sayıda lisans öğrencisi, döner sermaye, fiyatlandırılmış lisansüstü programlar gibi uygulamalarla birbirleriyle yarışmaktadırlar. Piyasa mantığı üretimin artırılmasına ve niteliğin tüketici beklentilerine göre oluşturulmasına odaklanmaktadır. Bilginin metalaşması sürecinde, üniversite-öğrenci ilişkileri müşteri-firma ilişkisine dönüşmektedir (Panton, 2003). Böylelikle para için değer üretme anlayışı üniversiteye yerleşmiş olmaktadır (Barnett, 2003).

Eğitime ticari yaklaşım, eğitimbilimin (pedagojinin) göz ardı edilmesine, üniversitenin bir bütün olarak eğitim ve öğrenme kurumu olma niteliğinin içinin boşaltılmasına yol açmaktadır (Winter, Taylor ve Sarros, 2000). Bu anlayışla eğitimin kamusal niteliği ve kamu fonlarıyla herkese “parasız” sunulabilmesinin olanaklı olduğu fikri zihinlerden tümüyle çıkarılmaya çalışılmaktadır (Ünal, 2002, 132). “Üniversite için, her türlü varlığını satarak ve kiralayarak “özerk” olabilecekmış düşüncesi yaratılmaya çalışılmaktadır. Oysa, değerlere yönelmeyen, onları ölçüt olarak kullanmayan bir üniversitenin, kendisine gelir yaratması ne yönetsel ne de akademik özerkliğe temel oluşturabilecektir”.

Üniversitelere bu anlayışı kabul ettirmeye zorlayan sürecin, birçok alanda etkisini hissettiren kapitalist küreselleşme süreci olduğu kuşkusuzdur. Kapitalist küreselleşme sürecinde eğitim sisteminin ve dolayısıyla üniversitelerin piyasa koşullarına uygun olarak işletilmesi üniversiteler üzerinde mali baskıların yoğunlaşmasına yol açmıştır. Uygulanan politikalarla üniversite, piyasanın bir parçası olarak yeniden biçimlendirilmeye çalışılmakta, piyasa aktörleriyle ortak çalışmalar yapmaya zorlanmaktadır.

Kapitalist küreselleşme süreciyle birlikte, üniversitenin toplumsal, ekonomik ve siyasal yapı içindeki konumu değişmektedir. Yeni araçsal (instrumentalist) üniversite anlayışı, üniversiteyi entelektüel bir kurum kimliğinden uzaklaştırmaktadır. Üniversite artık, ekonomik gelişime yaptığı

katkı, bireyin ekonomik kazancına yaptığı katkı ve bireysel yarar oranında değerli görülmektedir. Üniversitenin bu biçimde değersizleşmesi, gerçeği ve dünyayı anlamaya yönelik çabanın da değersizleşmesi anlamına gelmektedir (Panton, 2003).

Üniversiteler tıpkı büyük şirketler gibi yönetilmektedir. Üniversitede, hangi derslerin verileceğini, hangi araştırmaların destekleneceğini, hangi öğrenci profiline hizmet verileceğini ve hangi kayıt politikasının benimseneceğini belirleyen artık piyasadır (Lee, 2002, 165). Bu eğilimin izlerini sayıları hızla artan, “girişimci” üniversitelerde, “şirket” üniversitelerinde ve “özerk” üniversitelerde görmek olanaklıdır.

İşletme kültürü ve değerleri üniversiteyi etkisi altına aldıkça, üniversitenin temel bileşeni olan öğretim elemanlarının da bu süreçten etkilenmesi kaçınılmazdır. Bu doğrultuda araçsal üniversite anlayışıyla, öğretim elemanları işletme değerlerini topluma yaygınlaştırmaya çalışan profesyonellere dönüşmektedir.

Profesyonelleşme adı altında, sosyal olgular, demokratik değerler veya önemli tarihsel, kültürel, sosyal ve kuramsal konularda öğrencileri yetiştirmek unutturulmaktadır. Sınıflarda eleştirel ve yaratıcı etkinlikler yerine standartlaştırılmış program içerikleri ile öğretim yapılmaktadır. Toplum sorunları ile ilgilenmek ve pür bilimsel çalışmalar yapmak yerine dışsal kaynak yaratabilecek çalışmalar yapmak özendirilmektedir. Giroux ve Tikun'in (2005) ifade ettiği, öğretim elemanlarının, ahlaki, politik ve ideolojik tartışmaların ve karşı koymaların içinde yer almamaları konusunda kontrol altına alınmaya çalışılması Türkiye’de de yaygın olarak uygulanmaktadır. Bu tür karşı koymalar cezalandırılırken, karşı koymayanlar çeşitli atama, görevlendirme veya ödeneklerle özendirilmektedirler.

Öğretim elemanları üzerindeki güç şu an girişimci olarak nitelenen kişilerin ellerinde bulunmaktadır ve bu güç hiçbir zaman olmadığı kadar öğretim elemanları üzerinde etkili olmaktadır (Giroux ve Tikun, 2005, 4; Finkin, 1998). Öğretim elemanları bu güce direnmeye çalışsa da başarılı olamamaktadır. Çünkü öğretim elemanının direncini kırabilmek için birtakım politika araçları kullanılmaktadır. Bu araçlardan biri de ücrettir.

Akademik meslekte ücretler diğer eşdeğer düzeydeki işlerden düşük olmasına karşın, mesleğin esnek çalışma koşulları, kişisel ilgilere göre çalışma olanağı, araştırma yapma, bilimsel toplantı ve etkinliklere katılma gibi özendirici yönleri bulunmaktadır. Ancak özellikle son yirmi yılda bu mesleki koşullar giderek zayıflamıştır (Gillespie, Walsh, Winefields, ve Stough, 2001). Mesleğin çalışma koşullarındaki olumsuzluklar, gelirlerdeki sürekli gerileme, öğretim elemanlarını, gelirlerini artırabilmek için daha fazla işyükü altına girmeye, yarı zamanlı veya ders ücreti karşılığında sözleşme yapmaya, araştırma gündemini piyasanın istediği şekilde belirlemeye zorlamaktadır.

Akademik meslek, sözleşmeli, yarı zamanlı, geçici kadrolar gibi istihdam biçimleriyle mesleki bütünlüğünü ve anlamını yitirmektedir. Öğretim elemanları bu tür çalışma koşulları nedeniyle akademik etkinliklere yoğunlaşmamaktadır. Öğretim elemanının aklında sürekli olarak bir sonraki sözleşme dönemi ve koşulları yer tutmakta, enerjisini ve düşüncelerini öğrenciden, öğretimden çok geçimini nasıl sağlayacağı, nerelerde ders verebileceği veya sözleşmesinin uzatılıp uzatılmayacağı endişesine harcamaktadır. Meslekte ortaya çıkan bu belirsizlik ve gerileyen koşullar, mesleğin öncelikli olarak tercih edilmesini engellemektedir. Meslek, akademik yaşamın başında olanlar için, güvencesi olmayan, sıradan bir meslek haline dönüşmektedir (Huisman, Weert, ve Bartelse, 2002; American Association of University Professors [AAUP], 2003).

Giderek mesleğe hâkim olmaya çalışan bu yapı, geleneksel akademik değerlerde bir çözülmeye neden olmakta, öğretim elemanlarını topluma yabancılaştırmaktadır. Dönüşen akademik kültürde toplumsal ve akademik meslek üyeliğinden doğan sorumluluklar ihmal edilmektedir. İlgi daha çok gelir arttırıcı ve akademi dışı etkinliklere yoğunlaşmaktadır. Bu süreçte gönüllü etkinliklere girme giderek azalmakta, birey ve grup ilgileri ve yararları önemslenmekte, toplumsal ve üniversiter değerler ve ilgiler ikinci planda kalmaktadır. Bu noktada üniversitelerde, piyasa aktörleri ile birlikte hareket ederek onların talep ettiği araştırmaları yapan, yükselen statü ve istihdam güvencesine sahip öğretim elemanlarının konumu ile üniversitenin yeni ticari misyonuna hizmet etmeyen alanlarda ya da güvencesiz kadrolarda çalışan “öteki” öğretim elemanlarının marjinalleşmiş konumları arasındaki karşıtlık

giderek artmaktadır (Barker, 1995; Akt: Kleinman ve Vallas, 2004, 4; Finkin, 1998).

İnam (1999) öğretim elemanlarının bir bilim insanı olarak, bilimi ve olguları sürekli sorgulamaları, derinliği olan, yeni olgular ve yorumlarla bilimi beslemeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Öğretim elemanları bu görevlerini yerine getirirken her türlü kaygının dışına çıkıp elde ettiği bilgileri yeni kuşaklara aktarmayı hedeflemiştir. Öğretim elemanının, üstlendiği ve severek yaptığı işi mutluluk ve onur duyarak sürdürebilmesi için özgür, yaşam koşulları uygun, gelecek güvencesi tam, düşündüklerini gerçekleştirecek araç, gereç ve laboratuvar sorunları çözümlenmiş, kendi içinde tutarlı ve disiplinli bir ortamda çalışmayı istemesi doğaldır (Saylan, 2000, 13). Fakat Türkiye’de üniversiteler ve öğretim elemanları “bir bilen” konumunda görülmelerine ve kendilerinden adeta insanüstü edimler beklenmesine karşın, bu nitelikli insangücüne çok az ücret ödenmektedir. Özellikle gereksinimleri daha fazla olan ve üniversitenin geleceğini oluşturan genç öğretim elemanlarına çok daha az ücret verilmektedir (Tekeli, 2003, 140).

Öğretim elamanları, akademik etkinliklerini yerine getirirken bu tür ekonomik sorunlarla zamanlarını harcamamalıdır. Zamanlarını yapmaları gereken iş olan öğrencileri ve akademik yaşam için değerlendirmelidirler. Mevcut ücret sistemiyle öğretim elemanları üniversitede tutulamayacak, nitelikli eğitim verilemeyecek ve üniversitelerin nitelikli mezunlar verme şansı azalacaktır. Öğretim elemanlarına yeterli ücret veremeyen Türkiye, bilim alanında ve buna bağlı olarak birçok alanda çok öne çıkardığı “gelişmiş ülkelerle rekabet” hedefine ulaşamayacaktır (ODTÜ, 2000; Aytaç, vd, 2001, 67).

Üniversite sorunlarının konu edildiği alanyazın incelendiğinde, kapitalist küreselleşme süreci ve piyasa koşullarının üniversiteler üzerinde oluşturduğu mali baskı politikalarının araçlarından biri olan öğretim elemanı ücretlerinin akademik yaşama yansımalarını doğrudan ortaya koymaya çalışan bir araştırmaya rastlanamamıştır. Oysa kapitalist küreselleşme süreci ve üniversitelerin piyasa koşullarına terk edilmesinin yarattığı mali baskıların, üniversitelerin şirketlere, öğretim elemanlarının ise tüccarlara dönüştürülmesi sürecini hızlandırması dikkate değer bir durumdur.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretim elemanı ücretlerinin akademik yaşama yansımalarını ortaya çıkarmaktır. Bu genel amaç doğrultusunda araştırmada, Türkiye ve seçilmiş bazı ülkelerdeki öğretim elemanı ücretlerinin ve çalışma koşullarının gelişimi yıllara ve diğer meslek gruplarına göre incelenmiş, ücretlerin, öğretim elemanlarının akademik etkinliklerine ve iş doyumlarına yansımaları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretim elemanı ücretleri ve çalışma koşulları Türkiye’de ve seçilmiş bazı ülkelerde hangi düzeydedir?
2. Öğretim elemanlarının, ücretlerin akademik etkinlikler ve iş doyumunu üzerindeki yansımalarını ifade etme düzeyleri nedir?
3. Ücretlerin akademik etkinlikler ve iş doyumunu üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşler, öğretim elemanlarının;
 - a. Unvanlarına,
 - b. Görev yaptıkları alanlara göre (fen, sosyal ve sağlık bilimleri),
 - c. Görev yaptıkları üniversitelere göre (gelişmiş, gelişmekte olan),
 - d. Aylık dışında bir gelirlerinin olup olmamasına göre farklılık göstermekte midir?
4. Ücretlerin iyileştirilmesiyle ilgili uygulamalara ilişkin görüşlerin, öğretim elemanlarının,
 - a. Unvanlarına,
 - b. Görev yaptıkları alanlara (fen, sosyal ve sağlık bilimleri)
 - c. Görev yaptıkları üniversitelere göre (gelişmiş, gelişmekte olan) dağılımı nasıldır?
5. Öğretim elemanlarının, ücretlendirme modellerine ve ücretlerini kimlerin belirlemesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin dağılımı nasıldır?

Araştırmanın Önemi

Kapitalist küreselleşme süreciyle üniversitelerde, öğretim elemanları için yeni istihdam biçimleri, çalışma koşulları ve ücretlendirme politikaları uygulamaya konulmaktadır. Bu politikalarla, öğretim elemanlarının girişimcilik, piyasaya dönüklük gibi özellikler kazanmaları amaçlanmaktadır. Bu süreçte ücret, yalnızca akademik emeğin karşılığı olarak yapılan ödeme olmaktan çıkmakta, kapitalist küreselleşme sürecinin öğretim elemanlarını yönlendirmek, biçimlendirmek için kullandığı bir araç haline dönüşmektedir.

Akademik yaşamda görülen olumsuzluklardan öğretim elemanlarının en az düzeyde etkilenmesini sağlamak için nelerin yapılması gerektiğini ortaya koyacak çalışmalara gereksinim vardır. Öğretim elemanlarının çalışma koşullarını irdelemek amacıyla yapılmış olan araştırmalarda ücret, çalışma koşullarını etkileyen birçok değişkenle birlikte değerlendirilmiştir. Bu nedenle öğretim elemanları için ücretin gerçek anlamı, nasıl bir politika aracı olarak kullanıldığı ve ücrete bağlı yaşanan sorunların neler olduğu yeterince ortaya konamamıştır. Bu anlamda yapılan bu araştırmayla, üniversitelerin temel işlevlerini yerine getirmede önemli bir yere sahip olan öğretim elemanları için ücretin önemi ve ücrete yüklenen anlam derinlemesine irdelenebilecektir. Yine araştırmayla öğretim elemanlarının ücretlendirme politikalarına bağlı olarak yaşadıkları sorunlara çözüm önerileri getirileceği düşünülmektedir.

Ayrıca bu araştırmanın, akademik yaşamın sorunlarıyla ilgilenen, araştırmacılara, öğretim elemanlarına ve üniversite politikalarını belirleyen yöneticilere yararlı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

1. Araştırma devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının görüşleriyle sınırlıdır. Vakıf üniversiteleri, devlet üniversitelerinden farklı kanunla kurulmaları, kendilerine özgü ücret sistemine sahip olmaları ve devlet üniversitelerinden farklı sorunlar yaşamaları gibi nedenler dikkate alınarak araştırma dışında tutulmuştur.

2. Araştırmada, fen, sağlık ve sosyal bilim alanlarında öğretim yapan fakültelerin üçünün de yer almadığı üniversiteler kapsam dışında tutulmuştur. Ayrıca, üniversitelerin rektörlük, enstitü ve yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanları araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır.

3. Araştırmada öğretim elemanlarının görüşleri profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri ile sınırlıdır. Okutmanlar, uzmanlar ve eğitim - öğretim planlamacıları araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

Tanımlar

Bu araştırmada kullanılan bazı kavramlar aşağıda tanımlanmıştır.

Öğretim Elemanı: Bu araştırmada, üniversitelerde görevli profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi ve araştırma görevlileri öğretim elemanı olarak anılmıştır.

Öğretim Elemanı Ücretleri: Ücret, işgörenin bedensel ve zihinsel emeğinin karşılığı olarak elde ettiği gelirdir. Araştırmada kullanılan ücret kavramının kapsamına öğretim elemanlarının elde ettikleri aylık girmektedir. Aylık bir kadroya dayandırılarak, ay ölçütüne göre, işgörene peşin olarak ödenen paradır (Başaran, 2000, 194). Öğretim elemanlarının ek ders, proje, danışmanlık vb. etkinliklerle elde ettikleri gelirler, çalışmada kullanılan ücret kavramının kapsamında yer almamaktadır.

Akademik Etkinlikler: Öğretim elemanlarının öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapma etkinlikleri ile diğer mesleki etkinlik ve hizmetlerini (yönetsel görevler, akademik danışmanlıklar, konferanslar, kurslar vb.) kapsamaktadır.

Gelişmiş Üniversiteler: 2914 Sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun 14. maddesi uyarınca, öğretim elemanlarına geliştirme ödeneği ödenmeyen üniversitelerdir.

Gelişmekte Olan Üniversiteler: 2914 Sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun 14. maddesi uyarınca, öğretim elemanlarına geliştirme ödeneği ödenen üniversitelerdir.

Sabit Fiyatlarla Ücretler: Belirli bir zaman diliminde (örneğin 10 yıl) yer alan öğretim elemanı ücretlerinin enflasyon gibi etkenlerden arındırılarak karşılaştırılmasını yapabilmek için serideki bir yılın (örneğin 2005 Yılı) fiyatlarına dönüştürülmesi işlemidir. Bu araştırmada 1972–2005 dönemindeki öğretim elemanı ücretleri, “2005 Yılı Sabit Fiyatlarına” dönüştürülerek karşılaştırılmıştır.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde üniversite ve akademik meslekte yaşanan dönüşüm tartışılmıştır. Akademik meslekte yaşanan dönüşümde etkili bir araç haline gelen ücretlendirme politikaları ve bu politikaların öğretim elemanlarının akademik yaşamı açısından taşıdığı anlam değerlendirilmiş, konuyla ilgili yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar özetlenmeye çalışılmıştır.

Üniversitenin İşlevlerindeki Değişim

Üniversite, yapısından işleyişine ve amaçlarına kadar birçok yönüyle tartışılan bir kurumdur. Üniversitenin yerine getirmeye çalıştığı görevlerinin neler olduğu, üniversitenin, bir bilgi üretim merkezi mi yoksa yalnızca öğretim vermesi gereken bir kurum olması mı gerektiği, üniversitenin işgörenleri olan öğretim elemanlarıyla birlikte oluşturduğu akademik kültürün özelliklerinin neler olması gerektiği ve üniversiteyi dönüşüme zorlayan etkenler ve bunların etkilerinin neler olduğu gibi sorular her dönemde tartışılmıştır.

Gasset (1997) üniversite için “bir kurum olarak inşa edilmiş akıldır, bilimdir” ifadesini kullanmaktadır. Wieruszowski ise üniversite için “Onu kimse yaratmadı. O, toplumun yarattığı toplumsal bir gerçeklik, toplumsal bir kurumdur” ifadesini kullanmıştır (Akt: Omay, 2004, 19). Bu ifadeler üniversitenin, gerçekliğin, bilimsel ve kültürel olarak yapılandığı kurum olarak adlandırılmasına yol açmaktadır. Böylece üniversite, dürüstlüğün yaşama geçirilmesini isteyen; bu ideallere ulaşmak için çaba harcayan ve aynı zamanda kendi öz eleştirisini de yapan bir kurum olma özelliğini taşımaktadır (UNESCO, 1992).

San (1993, 150) üniversitelerin ortaya çıkış amacının bilimsel bilgi üretmek ve bu bilgiyi üretecek kadroları yetiştirmek olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda üniversitelerden, tüm toplumlarda, bazı temel işlevleri yerine getirmesi beklenmektedir. Nyborg (2003) üniversitenin işlevlerini; bireyleri işgücü piyasalarına hazırlamak, bireylere, demokratik bir toplumun

gerektirdiği yurttaşlık bilincini kazandırmak ve ileri düzeyde bilgi tabanı oluşturmak ve bunun gelişimini s¼rekli duruma getirmek olarak sıralamaktadır. Habermas ise (1992, 2-3; Akt: Aktay, 2003, 116), ¼niversitenin yerine getirmesi beklenen d¼rt işlevi olduğunu belirtmektedir. Bunlardan ilki, teknik olarak kullanılabilir bilgiyi ¼retmek ve aktarmaktır. İkinci olarak ¼niversitenin, verdiği mezunlarının asgari niteliklerle donanmalarını sağlama sorumluluğu vardır. Toplumun k¼lt¼rel geleneğini aktarmak, yorumlamak ve geliştirmek ise ¼niversitenin ¼ç¼nc¼ işlevidir. D¼rd¼nc¼ olarak ise, ¼niversite her zaman tanımlanması kolay olmayan bir g¼revi, yani ¼đrencilerin politik bilincini biçimlendirmelidir.

Hayes (2004) bu noktada ¼niversitenin toplum yaşamındaki ¼neminin, bilgiyi izleyip ortaya ¼ıkarması ve onu geliştirerek toplumun bilim ve bilgi konusundaki bilincinin oluşmasını sağlamasından kaynaklandığını belirtirken, Bosch (2003, 162) ¼niversitenin ¼neminin, ¼đrenciye disiplinli d¼ř¼nme, bilimsel araştırma ve başkalarıyla işbirliği yapma yeterlikleri kazandırmada yattığı g¼r¼ř¼n¼ savunmaktadır. Giroux ve Tikkun (2005) ise, ¼niversitede yalnızca ¼đrencilere bilgi aktarma işlemi yapılmadığını aynı zamanda değerlerin, kimliklerin, birey olma bilincinin kazandırıldığını, bu nedenle de ¼niversitenin ¼neminin arttırdığını belirtmektedir.

Timur (2000, 13) ¼niversitenin, tarihi olarak gerçekleri ortaya koymak, bilimi geliştirmek ve yaymak işleviyle ortaya ¼ıktığı g¼r¼ř¼ne katılmamaktadır. Buna dayanak olarak ¼niversitelerin ortaya ¼ıktığı d¼nemde ne ¼zg¼r felsefeden ne de Őimdi anladığımız biçimiyle bilim arayışından s¼z edilemeyeceğini g¼stermektedir. Timur, ¼niversitelerin toplumsal iřb¼l¼m¼n¼n gelişiminde “okul”un uzantısı olarak ortaya ¼ıktığını savunmaktadır. Bu anlamıyla ¼niversitenin ¼neminin, “y¼zyıllar boyunca toplumların eğitilmesi ve ehlileştirilmesi için egemen sınıfın bir aracı” olmasından kaynaklandığını belirtmektedir.

¼niversiteyi d¼n¼ř¼me zorlayan etkenler ve bunların etkilerini tartışmak ¼niversitenin Şu anki durumunu da ortaya koyması açısından ¼nemlidir. Bu nedenle ¼nce ¼niversitenin tarihine bakmak gereklidir. Charle ve Verger’in de (2005, 9) belirttiği gibi, ¼niversitenin tarihi insanoğlunun

entelektüel mirasını ortaya koymakta ve toplumların işleyişlerinin daha iyi anlaşılabilmesine yardımcı olmaktadır.

Perkin (1997; Akt: Tural, 2004, 28) üniversitenin kuruluşundan bugünkü yapıya gelinceye kadar belli evrelerden geçtiğini belirtmektedir. Bu evreler: 1. Ortaçağ dünyasının yeniden biçimlendirilmesinde üniversitenin rol alması (12. Yüzyıl - 1530'lu yıllar), 2. Din savaşlarının ulus devleti doğurmasıyla, üniversitenin de "uluslaşması" ve 18. yüzyıl Aydınlanması sırasında gerilemesi (1530–1789), 3. Fransız Devrimi'nden sonra üniversitenin canlanması ve gecikmeli de olsa sanayi toplumunda rolünün artması (1789 – 1939), 4. Üniversitenin Avrupa dışında dünyaya yayılması ve gelişmekte olan toplumların gereksinimlerine uyarlanması ve kolonileşme karşıtı hareketler (1538-1960) ve 5. Seçkin eğitimden kitle yükseköğretimine geçiş, sanayi-sonrası toplumda üniversitenin ve çalışma alanlarının rolü (1945 – bugün) olarak sıralanabilir.

Tekeli (2003, 128) yukarıda belirtilen gelişim evrelerini de içine alacak bir biçimde, üniversitenin ortaya çıktığı günden itibaren üç farklı yapısının görüldüğünü belirtmektedir. Bunlar; 1. Ortaçağın Kilise Merkezli Üniversitesi, 2. Ulus Devletler Dünyasının Üniversitesi (Von Humboldt Üniversitesi), 3. Bilgi Toplumu Üniversitesi (Multiversite) diye adlandırılabilir. Çizelge 1'de bu üç tür üniversitenin özellikleri verilmiştir.

Çizelge 1. Üniversitenin Ortaya Çıktığı Günden İtibaren Üç Farklı Yapısı

	Kilise Merkezli Üniversite (Ortaçağ Üniversitesi)	Ulusal Devlet Üniversitesi (Von Humboldt Üniversitesi)	Bilgi Toplumu Üniversitesi (Multiversite)
İşlevleri	Öğretim	Öğretim, araştırma ve kültürel dönüşüm işlevleri birlikteliği	Ayrışmış biçimde, öğretim, araştırma, toplum hizmeti sağlama
Hedef Kitle	Az sayıda düşük gelirliler ve din adamları eğitimi	Seçkin (elit) eğitimi	Kitle eğitimi
Örgütlenme Modeli	Öğrenci ya da öğretim üyeleri loncası türünde özerk örgütlenme	Öğretim elemanları topluluğu, bilginin toplumsallaşmış üretimi	Üniversitenin içi ve dışı arasındaki farkın eridiği bir örgütler bütünü

Çizelge 1 Devam

	Kilise Merkezli Üniversite (Ortaçağ Üniversitesi)	Ulusal Devlet Üniversitesi (Von Humboldt Üniversitesi)	Bilgi Toplumu Üniversitesi (Multiversite)
Yönetim Modeli	Kollegial (meslektaşlararası)	Kollegial (meslektaşlararası) yönetim modeli, rektör kısa süreli olarak seçiliyor, eşitler arasında birinci	Önder niteliğinde belli bir programı uygulamak için uzun süreli olarak gelen rektörce kısmen kollegial, kısmen toplam kalite anlayışında, girişimci bir yönetim
Finansmanı	Büyük ölçüde öğrenci	Devlet	Öğrenci, devlet ve piyasa koşulları içinde finansman
Eğitim Dili	Latince	Ulusal dilde eğitim	İngilizce'nin Lingua Franca haline gelmesi
Diploma Geçerliliği	Tüm Hıristiyanlık dünyasında geçerli	Ulus devlet için geçerli	Uluslararası geçerliği ve saygınlığı olan diploma, diplomanın önemini yitirmesi, ömür boyu öğretim kavramının gelişmesi
Akademik Yapılanma	Öğretim üyeleri arasında uzmanlaşma yok	Uzmanlaşmış kürsü ya da enstitü profesörlüğü	Araştırmacı profesörün yeni bir kategori olarak ortaya çıkışı
Öğretim Müfredatı	Üzerinde uzlaşma olan her yerde geçerli bir öğretim müfredatı var	Her üniversitenin kendi içinde düzenlediği, mesleğe yönelik olmayan bir müfredat	Üniversite eğitim programlarının tüketici eğilimlerine duyarlı duruma gelmesi ve ucuzlatılması için modüler programlar
Denetim	Papalığın denetimi var	Harcama denetiminden başka üniversite dışı denetim yok	Üniversitelerin dıştan akreditasyonu, üniversite öğretim üyelerinin çok yönlü performans değerlendirilmesi

Kaynak: Tekeli, 2000, 128.

Charle ve Verger (2005, 11) ortaçağ'da kurulan üniversitelerin, kurumsal yapıları bakımından olsun, toplumsal ve entelektüel yapıları bakımından olsun daha önceki dönemlerde benzerlerinin görülmediğini belirtmektedirler. Yine de, bu üniversitelerin yoktan var olmadıklarını ve aslında bu üniversitelerin uzun bir tarih döneminin mirasçıları olduklarını ifade etmektedirler. Böyle bir görüş aslında, yüzyıldan daha fazla bir zaman önce Denifle'nin (1885), ortaçağ üniversitelerini incelediği eserinde ortaya atılmıştır. Denifle, ortaçağda üniversitenin anlamını en iyi karşılayan kavramın yüksekokul olduğunu ifade etmektedir. Böyle bir görüş de yöntembilimsel olarak her şeyi değiştirecektir. Üniversiteler birer yüksekokul olarak ele alınacaksa üniversitenin kökenlerini Ortaçağ'da değil daha eski uygarlıklarda aramak doğru olacaktır (Akt: Timur, 2000, 17).

Bernal'da (Akt: Günay, 2004, 27) bu doğrultuda tarihte ilk üniversitenin medreselerin kurulmasıyla başladığını savunmaktadır. Medreseleri, Yunan düşünürlerin açtığı üniversiteden çok özel okul niteliği taşıyan okullar izlemiştir. Platon'un (428-347) kurduğu Akademia (MÖ 387), Aristoteles'in kurduğu (384-322) Lyseum (lûkaion) [MÖ 334] ve İskenderiye'de Büyük İskender'in (356-323) kurduğu Museum (MÖ 330) yükseköğretim kurumu olarak nitelenebilir. Bu okullardan yalnızca Museum özellikleri açısından üniversiteye en çok benzeyeniydi; ama onun da eğitimden çok araştırma ağırlıklı bir işlevi bulunuyordu.

Fakat Rashdall (1895) *Ortaçağ'da Avrupa'da Üniversiteler* başlıklı kitabında, üniversitenin ortaçağa özgü bir kurum olduğu görüşünü kararlılıkla savunmuştur (Akt: Timur, 2000, 16). Rashdall üniversitelerin ortaya çıkışı hakkındaki görüşünü şöyle belirtmiştir: "Papalık ve İmparatorluk gibi, üniversite yalnızca ilk biçimini ve geleneklerini değil, bir anlamda bütün varlığını, rastlantıların yarattığı bir olgular demetine borçludur ve kökeni bu olgular doğrultusunda anlaşılabilir". Yani, üniversite, anayasal krallık, parlamento ve jüri yoluyla yargı gibi ortaçağa özgü bir kurumdur. Rashdall'ın görüşlerinden onun birçok tarihçi gibi üniversitenin köklerini Ortaçağ öncesinde aramadığı anlaşılmaktadır. Yazar eserinde üniversitenin ilk modellerinin "Saray Okulları" veya farklı okullar olduğu görüşünü de bir "efsane" olarak nitelendirmektedir.

Versan da (1988) Rashdall'ın görüşüne katılmakta ve günümüz üniversitelerinin ortaçağda ortaya çıktığını belirtmektedir. Yazar, bugünkü anlamıyla bilimsel bir kimlik kazanan üniversitelerin ilk örneklerinin ortaçağda görülmesinin bazı nedenlere bağlı olduğunu savunmaktadır. Bu nedenler; 1. Batının Arap uygarlığı ile temasa geçmesi, 2. Kentleşmenin ortaya çıkması 3. Hıristiyan din adamlarının genel bilgi düzeylerinin yavaş yavaş artmaya başlaması, 4. Kilise ve manastırların araştırma yapan kurumlar haline gelmesi olarak sıralanabilir.

Kilise merkezli ortaçağ üniversiteleri, Avrupa'nın batısında XI. yüzyıldan başlayarak kurulmaya başlamış, ama asıl biçimini sanayi devriminden sonra almış olan eğitim kurumlarıdır. Ortaçağ'ın ilk üniversitesi XI. yüzyılda İtalya'nın kuzeyinde Bolonya'da kurulmuştur. Daha sonra Sorbonne 1215 yılında, Oxford 1249 yılında, Cambridge 1284 yılında, Heidelberg 1386 yılında, Köln 1388 yılında, Tübingen 1477 yılında kurulmuştur. "Dönemin üniversitelerinin temel işlevi feodal sömürü düzenini meşrulaştırmaktır ve bu amaçla ortaçağ üniversiteleri çok sınırlı bir öğrenci kitlesine kapılarını açmış ve egemenlik sisteminin ideolojik yeniden üretimini sağlamışlardır. Bu kurumların yapılarının, kapitalizmin egemen üretim biçimi haline geldiği XIX. yüzyıla kadar sürdürdüğü söylenebilir" (Başkaya,1999, 63).

Kilise merkezli Ortaçağ üniversiteleri, öğretim etkinliği içinde bulunanların bu etkinlikleri düzenlemek için oluşturdukları loncalar halinde ortaya çıkmışlardır. Bu loncalar da öğretimi gerçekleştirmek için öğretmenleri (magister) ve öğrencileri (scolari) bir araya getirmişlerdir. Bu tür üniversitelerde, belirlenmiş bir programa göre eğitim yapılıyor, bilimsel, siyasal ve teolojik bilgiler öğrencilere aktarılıyordu. Öğretim üyeleri herhangi bir alanda uzmanlaşmadan genel öğretmen niteliği taşıyorlardı (Tekeli, 2003, 129).

Tekeli (2003, 130) üniversite dışında gerçekleşmeye başlayan bilim devrimi ve ulus devletlerin doğuşunun ve ulusçuluğun gelişmesinin "Ulus Devletler Dünyasının Üniversitesi" modelinin ortaya çıkmasına yol açtığını belirtmektedir. Bu model ilk kez 19. yüzyılın başlarında Alman William Von Humboldt'ça önerildiği için onun adıyla anılmaktadır. Ortaya çıkan bu yeni

modelin gerisinde Kant'ın düşüncelerinin etkisi olduğu kabul görmektedir. Kant (1992, 43; Akt: Timur, 2000, 71), felsefe (felsefe üniversitesi) için ortaya attığı özgürlük fikrini üniversiteler için geliştirmiştir. Ona göre “üniversitelerde bir felsefe fakültesi olmalıdır ve bunun işlevi üç üst fakülteyi denetlemek ve böylece onlara yardımcı olmaktır; çünkü öğrenmenin ilk ve temel koşulu olan gerçek, asıl şeydir; buna karşılık üst üniversitelerin devlete vaat ettikleri yarar ikincil şeydir”

Humboldt'un da üniversite anlayışının, Kant gibi özgürlük fikrinden doğduğu söylenebilir (Paris ve Payot, 1979, 10; Akt: Timur, 2000, 71). Humboldt'un üniversiteye yüklediği anlam şu sözlerinden çıkartılabilir; “bilimi henüz tamamen çözülmemiş bir problem olarak ele almak ve bunun sonucu olarak da bunları öğretirken araştırmayı hiç terk etmemektir. Bu bakımdan, yüksek bilim kurumları denilen şey, devlet içinde aldıkları biçimden bağımsız olarak, insanların düşünce yaşamından, buna ayrılacak zamandan ve bilimsel araştırmaya götürülen özlemden başka bir şey değildir”

Greenwood ve Levin (2003, 83-84) Humboldt modeli üniversitenin üç temel boyuta dayandığını belirtmektedir. Birincisi, üniversitelerde bilimsel bilgi üretimi merkeze alınarak, hem öğretim hem de araştırma birlikte yürütülmelidir. İkincisi, üniversitede müfredat, tarihi, felsefeyi, klasik dilleri ve politik iktisadı içermelidir. Üçüncüsü, düşünce özgürlüğü bilgi arayışının temel buyruğu sayılmalıdır. Bu bakış açısından, gerekçeleştirilebilir bir biçimde nelerin söylenebileceği ya da yazılabileceği konusunda son söz, üniversitenin kurul ve bölüm sisteminde olmalıdır.

Amerikan üniversitelerinin ön plana çıkışının üniversitenin son aşamasının başlangıcı olduğu söylenebilir. Yeni üniversite anlayışı, Humboldt türü araştırma üniversitesi ile Amerikan popülizminin bir kuramı olan Land Grant College'lerin bir sentezi biçimindedir. Bu tür üniversiteyle “Alman entelektüalizmi” ile “Amerikan pragmatizminin” bir araya geldiği söylenebilir (Tekeli, 2003, 132). Ünlü Amerikalı filozof Whitehead (1912-1928) verdiği konferanslarda bu görüşü savunmuş, üniversiteyle ilgili söylemlerinde Humboldt'cu bir perspektifte üniversitelerin “öğretimle araştırmaya dönük misyonu”ndan söz ederken bir yandan da Alman modelinden ayrılarak “eyleme dönük” (pragmatik) bir öğretimin övgüsünü yapmıştır (Timur, 2000).

Üniversitenin son aşamasının başlangıcı olarak Amerikan üniversitelerinin ortaya çıkması gösterilse de, Timur (2000) son aşamada ortaya çıkan üniversite anlayışının temellerinin aslında sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan İngiliz üniversiteleriyle atıldığını savunmaktadır. Sanayi devrimi sonrası, toplumsal yaşamın bütün yönlerini içine alan evrim süreci içinde, üniversiteler de kapitalizmin gereksinmelerine uyumlu kılınma yoluna girmiştir. Tam bu dönemde ilk olarak Humboldt üniversitesi fikrine tepkiler gelmeye başlamıştır.

Üniversitenin son aşamasıyla ilgili olarak ortaya atılan bu fikirler yeni üniversite paradigmasının nasıl olacağına da bir kanıt olabilir. Bu süreçte, üniversitenin duvarları yıkılmakta, üniversite dış dünyanın istemlerine piyasanın isteklerine uyum sağlayan bir hizmet üniversitesi niteliğini kazanmaktadır. Bu ortaya çıkan yeni üniversite, öğretim, araştırma yapma ve topluma hizmet sunma işlevlerini yüklenen bir değişik türde örgütler topluluğu haline gelmiştir (Tekeli, 2003, 132). Bu yapılanmadaki üniversitenin belki adı da değişmelidir. Kerr (1963), farklı istemler ve farklı iş alanlarına hizmet edebilmek için ders programlarını bile değiştirmek zorunda kalan bu tür bir üniversiteyi “Multiversite” olarak adlandırmaktadır (Akt: Charle ve Verger, 2005, 157).

Multiversite'ye dönüşerek sorunları merkeze alan konularda bilgi üretmek zorunda kalan üniversite varolan bilimsel disiplinlerle yetinmemiş, disiplinler arası yeni alanları geliştirmek eğilimine girmiştir. Tekeli'ye (2003, 132) göre, artık üniversite bir öğretim elemanları komünitesi olmaktan çıkmış, piyasa güçlerinin etkisi altında şekillenen bir organizasyonlar topluluğu haline gelmiştir. Bu organizasyonlar topluluğunda toplumsal ilişkiler de büyük ölçüde metalaşmıştır.

Readings (1997) bu anlayışla üniversitenin yüzyıllardır yerine getirmeye çalıştığı işlevlerini tarihte bıraktığını belirtmektedir. Piyasa güçlerinin üniversitenin tüm disiplinleri üzerindeki etkileri artık belirgindir. Bilim felsefesi tam oturmamış bir üniversitenin veya disiplinin piyasa güçlerine karşı gelmesi de güçleşmektedir. Yaşamın anlamını, gerçekliğin ne olduğunu sorgulayan bilim alanları artık bu sorgulamaları bir yana bırakmakta, daha çok bir uzman gözüyle olayları değerlendirmektedirler.

Birçok bilim alanı, piyasa süreçleri ile ilişkiye girdikçe, ilgi alanlarını hatta isimlerini de değiştirmektedirler.

Gürüz (1999, 2) coğrafi sınırların öneminin azaldığı, devletçiliğin yerini serbest piyasa ekonomisine bıraktığı, özelleştirmeye hız verildiği ve rekabetin her alana damgasını vurduğu günümüz dünyasında oluşan bu yeni üniversitenin temel işlevlerini, eğitim-öğretim yapmak, araştırma-geliştirme etkinliklerine katılmak ve ülkenin uluslararası rekabet gücünü arttırmak için bilgi ekonomisinin beyni niteliğine bürünmüş “bilgi fabrikası” olmak biçiminde sıralamaktadır.

Bu anlayışla üniversiteler, klasik anlamda işlevlerini yerine getirirken bir dizi yeni işlevleri de yerine getirmeye çalışacaktır. Özellikle son yıllarda azalan kamu kaynakları ve artan yükseköğrenim istemi ile karşı karşıya kalan üniversiteler bu denli çeşitlenen işlevlerini yerine getirirken zorlanacaktır (Tural, 2004, 57). Ulaşılmaya çalışılan bu üniversite modeliyle, üniversiteler Aydınlanma ve Aydınlanma sonrası Avrupa'nın ulus-devleti ile yakından bağlantılı bir kültürel kurum olarak modern rolünü sürdüremeyecektir (Kwiek, 2003, 142). Bu anlayıştaki radikal yeniden yapılanmayla her anlamda dönüşmüş bir kurum halini alan üniversite yok olma tehdidi altındadır (Blackmore, 2001; Scott, 2002, 204).

Üniversitenin yapısındaki değişim gelişimini tamamlamamıştır. Bu değişiklik özellikle son dönemlerde kapitalist küreselleşme süreci ile hız kazanmıştır. Bu değişim süreci üniversiteyi derinden etkilemekte, üniversitenin varlık nedenini yeniden sorgulamasına yol açmaktadır.

Kapitalist Küreselleşme Süreci ve Üniversiteler

Son yirmi yıldır üniversite üzerinde, kurumsal ve akademik yapısının ve işleyişinin değişmesi gerektiği biçiminde bir zorlama gözlenmektedir. Böyle bir görüşü savunanlar, toplumsal gerçekliklerin değiştiğini üniversitenin de bu değişime ayak uydurması gerektiğini ileri sürmektedirler. Değişimin yaşandığı ve kaçınılmaz olduğu doğrudur, ancak burada ileri sürülen değişimin yönü ve içeriği sorgulanmalıdır (Bleiklie, 2002, 3).

Üniversiteleri değişime zorlayan en önemli etken kapitalist küreselleşme sürecindeki hızlanmadır. Bu belki de, uzun tarihi boyunca üniversitenin karşılaştığı, onu temelden etkileyebilecek bir olgu ve sınırlarını zorlayan en önemli meydan okumadır (Scott, 2002, 193; Yang ve Vidovich, 2002, 214). Kapitalist küreselleşme sürecinin hızlanmasıyla ortaya çıkan değişim, yükseköğretim üzerinde düşünmek için yeni bir çerçeve sunmakta ve yükseköğretim kurumları üzerindeki etkileri, derin ve kalıcı olmaktadır (Kwiek, 2002, 135). Kapitalist küreselleşme süreciyle, siyasal ve ekonomik güç odaklarının, üniversiteler ve öğretim elemanları üzerindeki siyasal, ekonomik ve toplumsal baskıları artmıştır. Bu baskılar nedeniyle üniversitenin özerkliği ve dolayısıyla bilim uygulamaları ciddi olarak tehdit altındadır (Drenth ve Pieter 2000, 49).

Kapitalist küreselleşme süreciyle ortaya çıkan bir dizi ekonomik ve toplumsal güç ve “yeni bilgi ekonomisi”, bireysel pazarlar ve radikal reform gündemiyle ilintili yeni yönetim biçimleri üniversite üzerinde etkili olmaktadır. Bilgi, ticari değişimin ana ürünü ve bilginin işletilmesi mesleki sektörün anahtarı olmuştur. Calas ve Simircich (2001, 148; Akt: Kerlind ve Kayrooz, 2003)’in de belirttiği gibi, üniversitelerdeki bilgi üretimi bir yarışa dönüşmüştür. Bilgi daha geniş kapitalist üretim biçimleri ve piyasa güçleri için de bir meta olarak görülmektedir. Bu süreçte, üniversite üzerindeki denetim mekanizmaları sıkılaştırılmış, yeni “akademik standartlar” tanımlanmış ve “akademik performans ölçümleri” adı altında akademik çalışmalar kontrol altına alınmıştır. Böylece, üniversiteler sanat, bilim ve diğer alanlardaki devamlılıkları için gerekli desteği kaybetmektedirler (Blackmore, 2001).

Üniversitelerin bütçelerin kısıtlanması ve beraberinde gelen mali baskılar ve üniversiteyi bir işletme anlayışına sokan ekonomik yararcılık düşüncesi üniversite üzerinde derin izler bırakmaktadır (Yang ve Vidovich, 2002, 214; Kerlind ve Kayrooz, 2003). Kapitalist küreselleşme süreci, sürekli üniversitenin teknik ve pratik değeri üzerinde vurgu yapılmaktadır. Üniversitenin bireysel getirisinin toplumsal getirisinden fazla olduğu bu nedenle kamusal finansmanı yerine hizmetten yararlananlarca karşılanması gerektiğini ileri sürenler, üniversiteyi yalnızca mesleki becerilerin kazandırıldığı, yüksek düzeyde mesleki eğitimin yapıldığı bir eğitim düzeyi

olarak görmektedirler. Üniversitenin toplumsal ve siyasal yanları burada göz ardı edilmektedir (Nyborg, 2003).

1970'lerin sonlarından itibaren bütün dünyada üniversitelere ayrılan kamu kaynaklarında belirli bir oranda kısıtlamaya gidilmiştir. Bu süreçte kişi başına düşen kamusal harcamalardan üniversitelere ayrılan pay azaltılarak üniversiteleri daha az kaynakla daha fazla gereksinime yanıt vermeye zorlayan uluslararası bir eğilim görülmektedir. Dünyanın her yerinde üniversiteler, kamusal finansman desteğinden aldıkları azalan hisseyi nasıl harcadıkları konusunda daha çok sorgulanmaktadırlar (Yang ve Vidovich, 2002, 211; Dunn, 2000, 3). Kamu üniversiteleri gittikçe daha fazla devlet dışı kaynaklarla, özellikle öğrenim harcı ve başka ödeme biçimleriyle, mezunlardan ve başkalarından gelen bağışlarla ve üniversitenin yaptığı hizmetler karşılığında iş dünyasından yapılan doğrudan ödemelerle finanse edilmektedir (Altbach, 1999; Akt: Yang ve Vidovich, 2002, 215).

Bütçelerin azaltılması düşüncesi, artan eğitim harcamalarına devletlerin yeni ortaklar araması biçiminde sonuçlanmıştır. Kapitalist rekabet, üniversiteleri kapitalizmle bütünleşme yönünde yeni örgütlenme arayışlarına itmeye başlamıştır. Bunun sonucunda üniversiteler özel bir şirket gibi işleyen, kâr-zarar hesaplarına öncelik veren, fonlarını borsada değerlendiren, bilimi geliştirmek için araştırma yapmak yerine sanayinin güncel sorunlarına parayla çözüm üreten kurumlara dönüşmüştür (Timur, 2000; Otik, 2002, 117).

Kapitalist küreselleşme süreciyle birlikte ortaya çıkan, ekonomik yararcılık düşüncesinin biçimlendirdiği üniversite anlayışı aşağıda yükseköğretimin ticarileşmesi başlığı altında ayrıntılı olarak ele alınmaya çalışılmıştır.

Yükseköğretimin Ticarileşmesi

Sürekli bir kriz durumunun varlığının insanlara inandırılması ve bunun sonucunda daha fazla rekabet ve gelişmenin sağlanabileceği yargısı, gelişme ve teknolojiyle yakın ilişkili olan serbest piyasa mekanizmasının önemli bir özendirme kaynağıdır. Bu özendirme kaynağı üniversiteler üzerinde de

görevini yerine getirmeye başlamıştır. Bunun sonucunda geleneksel olan, geçmişle bağı olan her şeyin terk edilerek, yeni yapıların oluşturulması savunulmaktadır (Findlay, 1997).

Kapitalist küreselleşme süreci üniversiteyi, düşünsel tasarım (tahayyül) yerine kurumsal bir yararcılık (pragmatizm) koşullarında çalışmaya yönlendirmektedir. Bu yönelim, inançlar olmadan düşünmeyi ve fırsatçılığı yaşam biçimi haline getirmektedir (Findlay, 1997). Üniversite, içindekiler için toplumsal hakları olabildiğince daraltılan, dışındakiler için iyice ulaşılmaz kılınan, ticarileşen, içten içe eritilerek kamusalılığı yok edilen bir konuma indirgenmektedir (Alada, 2003, 29). Bu süreçteki temel amaç girişimcilerin kârının ençoklaştırılmasıdır. Söz konusu kârlılığın “genel toplumsal gereksinimlerin karşılanması yani kullanım değerlerinin üretilmesi” ile hiçbir ilgisi yoktur. Aksine söz konusu olan “geç kapitalist toplumun yapısı çerçevesinde büyük sanayi şirketlerinin kârının ençoklaştırılmasıdır” (Akça, Benli ve Sabit, 2001, 59).

Günümüz üniversitelerinde güç ve gücün kullanımı çok önemlidir. Bourdieu, neo-liberal veya liberallerin yaratmaya çalıştığı yeni kurumsal güç kavramına karşı mücadele etmenin kolay bir iş olmadığını belirtmektedir. Çünkü bu “finansal market” ve “kapitalist Darwinci” anlayış üniversitenin yönetimini ele geçirmektedir. Üniversiteler artık kendilerini finanse eden yatırımcılar ve yöneticilerce yönetilmekte ve kontrol edilmektedir. Böylece üniversite, gerçek işlevini yerine getirmede kendisine yardımcı olan öğretim elemanlarının ve öğrencilerin elinden alınmaktadır (Giroux ve Tikun, 2005, 4; Rhoades ve Slaughter, 2004).

Bilginin ticarileşmesi, üniversite öğretiminin ve bilgi üretim süreçlerinin piyasa tarafından giderek daha fazla belirlenmesine yol açmaktadır (Tekin, 2001, 80). Bilgi ve bilginin üretimi ve aktarımı etkinliği olarak eğitim alınır satılır bir mal; karşılığında bir ücret ödenmesi gereken bir metaya dönüşünce, eğitimin ticari bir etkinlik durumunu alması kaçınılmazdır (Akça, Benli ve Sabit, 2001, 62). Ticarileşme, üniversitelerin bilgiyi izleyip elde etme ve geliştirme süreçlerinde hem amaç hem de işleyiş anlamında farklılaşmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda her şey piyasa için denilmekte ve bunun

dışındaki her şey değersiz olarak nitelenmektedir (Hayes, 2004; Giroux ve Tikun, 2005, 4).

Ticarileşmeyle birlikte üniversitenin toplumsal ve siyasal kimliğinde bir çözülme yaşanırken diğer yandan üniversitenin amaç ve görevleri de farklılaşmaktadır. Üniversiteler bu süreçte önceliklerini yitirmekte, daha esnek ve daha girişimci örgütler, bir zamanlar üniversitelerin egemenliği altında bulunan araştırma etkinliklerini kontrolleri altına almaktadır. Üniversitenin bu krizi temelde finansman kaynaklarının devletçe azaltılmasıyla ilgilidir (Hayes, 2004; Greenwood ve Levin, 2003, 76). Kapitalist küreselleşme sürecinde özellikle birçok devlet üniversitesi bütçelerindeki açığı kapatmak amacıyla ticari etkinliklere girişmiştir. Bu durum genellikle, üniversitelerdeki fakülteler ve ek hizmetler sunan bölümlerin kendi kendilerine yeterli hale gelebilmeleri için bir ön koşul olarak kabul edilmektedir. Bu noktada üniversitenin betimlenmesi için yaşamsal sözcükler şunlar olmaktadır: Girişimcilik, şirketleşme, özelleştirme ve akademik kapitalizm.

Girişimci Üniversite; Üniversitelerin yaşadığı kaynak sıkıntısı ve üniversitede bilgi üretiminin artık piyasa normlarına göre piyasa için yapılanması yeni üniversite paradigmasının temel öğelerini ortaya koymaktadır. Bu paradigmayla üniversitelerin, kendi kaynaklarını yaratan, piyasayla işbirliği yapan ve sürekli rekabet içinde olan “girişimci” kimlikte olması istenmektedir. Özsoy (2002, 89), bu paradigmanın, bilginin doğası ve işlevinde, dolayısıyla bilgi yapı ve süreçleriyle bilgi üreticileri ve kullanıcılarının tanımında yaşanan bir değişim olduğunu belirtmektedir.

Gürüz (1999, 11), yükseköğretim kurumlarının karşı karşıya buldukları sorunları çözme ve darboğazları aşmada serbest piyasa ekonomisi kurallarına göre davranabilmeleri için girişimci yaklaşımlarla kaynak çeşitlendirmesine yönelmelerinin neredeyse tüm ülkelerde yükseköğretim gündeminin ana konularından biri olduğunu belirtmektedir. Bir dönem ülkemizde Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) başkanlığı yapan Gürüz’ün yükseköğretimin ekonomik darboğazdan kurtulması için gösterdiği yol dikkat çekicidir. Gürüz’e göre (1999, 11) üniversitelerin gelirlerini artırabilmek için:

1. Arazilerini ve birikmiş paralarını serbest piyasa koşulları içinde değerlendirmelerin önündeki tüm engeller kaldırılmalı ve üniversitenin elde ettiği gelirleri serbestçe kullanılabilmesi sağlanmalıdır,

2. Üniversiteler kamu kaynaklarını, kendi yarattıkları kaynaklar ve belirli esaslara göre kendilerinin belirleyeceği öğrenim ücretlerinden elde edecekleri gelirler ile birleştirerek, etkinliklerinin kapsam ve niteliğine göre kendi bütçelerini kendileri yapmalıdır,

3. Etkinlik alanları ile ilgili her alanda girişimci bir zihniyetle hareket etmelerine, ulusal ve uluslararası düzeyde kazanç amaçlı girişimlerde bulunmalıdır,

4. Akademik ve yönetsel işgörene ödenecek ücretler, öğretim elemanlarının ürettikleri her türlü mal ve hizmet için performansa bağlı olarak yapılacak ödemelerle gerçekleştirilmelidir,

Ercan (1999, 63), “girişimci üniversite” olarak tanımlanan bu yeni üniversite anlayışında, nitelikli olarak tanımlanan bilginin, aslında piyasa sürecinde rekabette öne geçmeyi sağlayacak ve insanı değil de daha çok kârlılığı temel alan bir bilgiyi ele alma biçimi olduğunu belirtmektedir. Yani özünde insana ilişkin olan bilgi, yerini piyasada kârlılığa yönelik bilgiye bırakmıştır. Duenas (2003, 145), girişimci üniversitelerin her yönüyle kendilerini piyasaya uyumlu duruma getirebilmek için bir takım dönüşümler yaşadığını belirtmektedir. Bu amaçla üniversiteler, öğretim üyeleri ve akılcılaştırılmış programlar için özel üretkenlik ve performans ölçümleri kullanmaya başlamışlardır. Çeşitli kaynaklardan elde ettikleri gelirleri farklı alanlarda yatırımlara dönüştürmüşlerdir. Bu süreçte öğrenciler “müşteriye”, öğretim elemanları ise üniversitede yaptığı çalışmaların, kendilerinin üniversiteye olan maliyetini karşıladığını kanıtlamak zorunda olan “işgörenlere” dönüşmektedir.

Bilimsel bilgi üretimi ile ekonomi arasındaki ilişkinin bu kadar iç içe girmesiyle, üniversiteler bilimsel araştırma ve projelerini bir meta olarak piyasaya sunmaya başladıklarını belirtmektedirler. Aslında böyle bir eğilimin temelinde de, zaten kıt olan kaynakları neoliberal “kamu harcamalarının kısıtlanması” politikalarıyla iyice yetersiz duruma gelen üniversitelerde

yaşanan kaynak sıkıntısı yatmaktadır. Üniversiteler, araştırma etkinliklerini yürütmek için gereksinim duydukları, ancak devletten alamadıkları mali kaynakları piyasada “iş” yaparak elde etme amacıyla böylesi bir işbirliği programını meşru kılmaya çalışmaktadırlar (Akça vd, 2001, 59).

Üniversitelerin girişimci kimlik kazanmasıyla birlikte gerçekleşen düzenlemelerden bir diğeri de, bölümlerin, programların ve hatta derslerin piyasayla uyumlu duruma getirilmesidir. Birçok üniversite piyasanın isteklerini karşılamak için yeni lisans/lisansüstü programları, yaz kursları açmaktadır. Bu programların hedef kitlesini de işsiz ve iyi iş olanaklarından yoksun öğrenciler değil mevcut sektörde çalışan ve profesyonel meslek sahipleri oluşturmaktadır. Böylece üniversiteler için öğrenci maliyeti de ortadan kalkacak hatta kâr elde edilecektir (Rhoades ve Slaughter, 2004).

Aktay (2003, 112), ülkemizde bu durumun örneklerinin görüldüğünü belirtmektedir. Yazar, Türkiye üniversitelerinde geçerliklerini her dönem koruyan bölümlerin tıp, hukuk ve mühendislik gibi bölümler olduğunu belirtmektedir. Bu üç bölümden tıp ve mühendislik alanlarının piyasa koşullarıyla doğrudan ilişkileri yoluyla üniversitenin döner sermayesine yaptıkları katkılar; hukuk fakültelerinin ise devlet aygıtı, bürokrasi ve yönetim mekanizmalarıyla kurdukları ilişkiler dolayısıyla üniversitelerin sıradizinsel (hiyerarşik) düzeni içerisinde üst sıralarda yer almalarını kolaylaştırmaktadır.

Üniversitelerin yönetim yapısından başlayarak, sınıflarda okutulan derslerin içeriğine kadar uzanan bir ticarileştirme sürecinin, özellikle Türkiye için 1990’lı yıllarda hız kazandığı söylenebilir. Özüğurlu (1999, 102), bu amaçla gerçekleştirilen girişimlerden birinin Bilim-Teknoloji Şûrası çalışmaları olduğunu belirtmektedirler. Yazarın aktardığına göre, bu çalışmalar sırasında üniversite ve işveren çevrelerinden oluşan Üniversite-Sanayi-Devlet İşbirliği Komisyonu tarafından 1990 yılında hazırlanan raporda aşağıdaki ifadeler yer almaktadır:

1) Üniversitelerde yapılan araştırmaların % 90’ını oluşturan ve lisansüstü eğitimin parçası olarak yapılan çalışmalar, salt akademik derece amacına bağlı olmaktan çıkarılmalı ve büyük ölçüde sanayi işbirliğinin gereksinimlerine yöneltilmelidir.

2) Lisansüstü araştırma konuları, sanayinin gündemindeki konulardan seçilmeli; güdümlü araştırmaların denetiminde sanayiciler de yer almalıdır.

3) Profesyonel yönetim anlayışı içinde üniversite elemanları ve sanayiden uzmanlar, birbirlerinin programlarında kolayca yer alıp çalışabilmelidir. Aynı biçimde öğretim elemanlarının sanayide uzun süreli çalışmaları için yasal düzenlemelere gidilmelidir.

4) Üniversite sanayi işbirliği, üniversite özerkliği ve özgür bilimsel etkinlik gibi, üniversitelerimizin temel sorunlarını da çözecektir.

Üniversitelerin yaşadığı kaynak sıkıntısı, girişimci üniversitelerin yanında kaynak yaratmak için piyasayla işbirliği yapmaktan daha öteye giden, daha doğrusu piyasanın sahibi olduğu üniversiteleri yani “şirket üniversitelerini” doğurmuştur.

Şirket Üniversiteleri; 1980’lerde küresel pazarın ortaya çıkması ve ekonomik rekabete yönelik vurgunun artmasıyla hükümetlerin toplumsal refah ve eğitim için ayırdığı kaynak azalmış; bu durum da üniversiteleri başka kaynaklardan, başta da şirketlerden, maddi destek aramaya zorlamıştır. (Slaughter ve Leslie, 1997; Akt: Kleinman ve Vallas, 2004, 7). Robinson’a göre, (2003, 108), üniversitelerin hantal yapıya sahip olması ve oralarda yaşanan değişimin yavaş olması şirket üniversitelerinin ortaya çıkmasını kaçınılmaz kılmıştır. Şirketler, bu süreçte üniversitelerin kendi gereksinimlerini kavrayıp, girişimlerde bulunmasını beklemek yerine, bazı alanlarda kendileri önlemler almışlardır. Böylece şirketler kendi öğretim programlarını hazırlamakla yetinmeyip kendi üniversitelerini de kurmuşlardır. ABD’de 1981 yılında Motorola firmasının kurulan üniversite şirket üniversitelerinden ilki kabul edilebilir. Daha sonra birçok ülkede, yüzlerce şirket üniversitesi girişi görülmüştür.

Ekonomik gelişme sürecine oldukça görünür katkılar yapma peşindeki pek çok üniversite, kendi uygulamalarını ve ilkelerini şirketlerinkiyle aynı hizaya sokarak bilgi üretim biçimlerini şirket imgesinde yeniden kurgulamaktadır (Meyer ve Rowan, 1977; Akt: Kleinman ve Vallas, 2004,

17). ABD’de bir üniversitenin yaptığı “Şirket Üniversitelerinin Gelecek Yönelimleri Yıllık Araştırması”na (1997) göre, şirket üniversitelerinin programları şu ilkelere dayanmaktadır (Duenas, 2003, 144) :

1) Eğitimin hedeflerinin şirket stratejileriyle uyumlaştırılması (şirketler genellikle bu hedefe ulaşılması için bir baş öğrenim sorumlusu atarlar),

2) Üst ve orta kademe yöneticilerinin öğrenciler ve öğretiler olarak işin içine sokulması,

3) Yükseköğretim kurumlarıyla buluşçu ittifaklar geliştirilmesi ve

4) Şirket üniversitesinin markalı bir rekabet üstünlüğü ve kâr merkezi olarak kullanılması.

Yukarıda görülen programdan da anlaşılacağı üzere, üniversiteler bu tür bir işletme anlayışıyla, kâr amaçlı girişimci birimleri ve esas olarak geniş toplumsal misyonlarla değil de, üniversitelerin ekonomik çıkarlarıyla ilgilenen yönetimleri ve mütevellî heyetleriyle, özel sektörün tipik birer hizmet şirketi durumuna gelmektedir.

Üniversite, şirketler için neden bu denli cazibe merkezi haline gelmiştir? Bu sorunun yanıtını Apple (2004, 53) vermektedir. Yazara göre işin içindeki şirketlerin temel hareket noktaları bellidir. Kamu okullarından geldiğini varsaydıkları fazlalıkları tüketir tüketmez, vergiler yerine yatırımcının parasını kullanarak eğitimi, verimli bir biçimde işleyen ve kârlı bir mekanizma haline getireceklerdir. Şirket üniversitelerinde öğretim elemanları, maddi kaynak sağlayabilen ve üniversitenin saygınlığını arttırabilecek “akademik girişimcilere (academic entrepreneurs)” dönüşmektedir. Üniversite yöneticileri ise, akademik önder olmaktan çok, bir firma C.E.O’su gibi piyasa ile üniversite arasında köprü kurabilecek yeterlikte olmaları beklenmektedir (Giroux ve Tikun, 2005).

Şirket üniversitelerinin birçok getirisinin olacağı savunulmasına karşın, şirket üniversiteleri özerkliğine zarar vermiş, kısa dönemli amaçlar ve finansman kaynakları oluşturulmasına neden olmuştur. Şirket üniversitelerinde tepeden kontrol mekanizmasının işletilmesi, kısa dönemli sözleşmeler yapılması, araştırma konularının sınırlandırılması akademik meslekte sorunların yaşanmasına yol açmıştır (Finkin, 2000).

Üniversiteler bu süreçte temel ücretleri üniversitelerce ödenen, ama becerileri özel sözleşmelerle şirketlerce satın alınan eğitilmiş akademik profesyoneller için sıçrama tahtaları haline gelmiştir. Artık üniversite yönetimlerinin çoğu için geçerli olan entelektüel saygınlık değil, maliyet etkinliği ve “patrona karşı sorumluluk”tur (Greenwood ve Levin, 2003, 76).

Yükseköğretimdeki ticarileştirmenin göstergelerinden birinin ve belki de en önemlisinin yükseköğretimde görülen özelleştirmelerin olduğu söylenebilir. Birtakım baskı gruplarınca özelleştirme, darboğazda olduğu söylenen üniversiteler için çıkış noktası veya kurtuluş olarak kabul ettirilmeye çalışılmaktadır.

Neoliberalere göre “özel olan her şey iyi ve kamuya ait olan her şey ise mutlaka kötüdür”. Okul gibi kamu kurumları, paranın akıtıldığı kara deliklerdir. Neoliberaler açısından dünya, özünde devasa bir süpermarkettir, “tüketici tercihi” demokrasinin garantörüdür. Aslında eğitim, yalnızca ekmek, araba ve televizyon gibi bir başka ürün olarak görülmektedir (Apple, 2004, 99–100). Yükseköğretimde görülen özelleştirme çabalarının da bu görüşten hareket ettiği kabul edilebilir.

Aslında yükseköğretimin özelleştirilmesi dünya ekonomisi içerisinde yeni bir olgu değildir. Dünyadaki birçok ülkede özel sektör, yükseköğretimde az ya da çok rol oynamaktadır. Ancak, son zamanlarda özelleştirme eğitimde gelişimin sağlanmasına yönelik strateji olarak büyük önem kazanmıştır, özellikle kamu bütçesinden eğitime ayrılan payı tamamen olmasa da durdurmak, bazı ülkelerde azaltmak için bu yöneme başvurulmaktadır (Roderick ve Stephens, 1979; Akt: Tilak, 1996, 59–71).

Yükseköğretimde “özelleştirme”nin çeşitli biçimleri dört başlık altında sınıflandırılabilir (Tilak, 1996, 59–71): Bunlardan ilki, devlet müdahalesinin çok az görüldüğü, üniversitelerin yönetim ve finansmanının özel sektörün elinde bulunduğu özelleştirme türüdür. İkinci özelleştirme türü, tüm harcamaların yükseköğretimden yararlananlarca, yani öğrenciler, işverenler ya da her ikisince karşılandığı “güçlü” bir özelleştirme türüdür. Üçüncüsü, devletin aşırı olmayacak biçimde hükümet dışı kaynaklara başvurarak yükseköğretim sunduğu orta düzeydeki özelleştirme türüdür. Son olarak ise,

gerçek anlamda özelleştirme olmayan ve “sahte özelleştirme” olarak adlandırılabilir özelleştirme türü bulunmaktadır. Bu kategori içerisindeki yükseköğretim kurumları özel olsalar da devletten yardım almaktadırlar. Aslında özel kişi ya da kuruluşlarca oluşturulmuşlardır ancak giderlerinin neredeyse tamamı devletçe karşılanmaktadır. Bu nedenle, bu kurumlar yönetsel anlamda özel, finansman açısından ise devlete bağlıdırlar. Çeşitli ülkelerdeki özel yükseköğretim kurumlarının büyük çoğunluğu bu kategoriye girmektedir ve hemen hemen tüm giderleri devletin katkısıyla karşılanmaktadır.

Özelleştirmeyi savunanlar ve ona karşı çıkanlarca ortaya atılmış olan tartışmaların tümü, tamamen ideolojik tartışmalara dönüşmeden, incelenmeye açıktır. Özelleştirmeye yönelik, güçlü kanıtlara dayanan, incelikli tartışmalar nadiren yapılmaktadır. Deneysel kanıtlar olmaksızın, çok iyi yapılandırılmış ve ifade edilmiş olsalar da tüm bu tartışmalar birer “mit” olarak kalacaklardır (Tilak, 1996, 59–71).

Yükseköğretimin özelleştirilmesiyle ilgili olarak ortaya atılan mitlerden bazıları mevcut kanıtlar ortaya konularak, çeşitli ülkelerden ve Türkiye’den örnekler sunularak, aşağıda incelenmiştir.

Birinci mit: Özel yükseköğretim kurumları devlet kurumlarından daha nitelikli olması nedeniyle bu kurumlara büyük oranda istem söz konusudur.

Gerçekler: Kanıtlar göstermektedir ki; devlete ait yükseköğretim kurumlarıyla karşılaştırıldıklarında özel yükseköğretim kurumlarının yüksek nitelikte oldukları düşüncesi abartılıdır. Bu duruma bazı ülkelerdeki gelişmeler örnek olarak gösterilebilir. Örneğin; Japonya’da devlete ait yükseköğretim kurumları nitelik açısından özel üniversitelerden daha iyi olanaklar sunmaktadır. Japonya’da devlet üniversitelerinde öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı sekizken, özel üniversitelerde bu sayı yirmialtıdır. Endonezya ve Filipinler’de özel üniversitelerdeki öğrenci / öğretim üyesi oranı devlet üniversitelerinin üç katıdır. Tayland’da ise bu oran iki katından daha fazladır (Tilak, 1996, 59-71).

Türkiye’de durum çok farklı değildir. Son yıllarda sayıları hızla artan vakıf (özel) üniversiteleri, öğrenci sayılarını hızla arttırmakta fakat öğretim

üyesi sayıları aynı oranda artmamaktadır. Türkiye'deki bazı vakıf (özel) üniversitelerinde 2001- 2002 öğretim yılında, öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı, Doğu Üniversitesi'nde 182, İstanbul Kültür Üniversitesi'nde 94, Yeditepe Üniversitesi'nde 86, Işık Üniversitesi'nde 70 ve Çankaya Üniversitesi'nde 62 olarak sıralanmaktadır. Devlet üniversitelerinin bazılarında ise bu oran İstanbul Teknik Üniversitesi'nde 16, Hacettepe Üniversitesi'nde 20, Ortadoğu Teknik Üniversitesi'nde 21, Ankara Üniversitesi'nde 22 ve Adnan Menderes Üniversitesi'nde 22'dir. Karakütük'ün (2001, 103) belirttiği gibi, bu sayılardan Türkiye'de vakıf (özel) üniversitelerinin yeterli öğretim üyesi kadrosuyla donatılmadan açılmış olduğu ve öğretim verdiği anlaşılmaktadır.

İkinci mit: Özel yükseköğretim kurumları kendi finansmanlarını kendileri sağlamakta, dolayısıyla devlete finanssal açıdan yük olmamaktadırlar.

Gerçekler: Bu mit de gerçeği yansıtmamaktadır. Birçok devlet, her yıl, devlet üniversitelerinin sayılarının artırılmasını ve gelişmelerini bir kenara bırakarak, özel kurumları desteklemek için büyük yatırımlara izin vermektedir. Japonya'da özel üniversitelerin giderlerinin % 21.5'i devlet yardımıyla karşılanmaktadır (bu rakam 1951'de sıfırdı). Birçok ülkede özel üniversitelere yapılan devlet yardımı toplam harcamalarının % 90'ından daha fazladır. İsveç ve Kanada'da devlet, özel üniversitelerin temel gereksinimlerini karşılamaktadır. Hindistan'da devletin yükseköğretime ayırmış olduğu bütçenin % 77'sinden fazlası özel üniversitelere gitmektedir (Muzamil, 1989, 247; Akt: Tilak, 1996, 59-71). Çeşitli nedenlerle, Belçika ve Hollanda'da devlet üniversiteleri ve özel üniversiteler devletten eşit oranda para almaktadırlar.

Türkiye'de 1991 yılından başlayarak "vakıf" üniversitelere bütçe yasaları ile devletçe parasal yardım yapılmaya başlanmıştır. Ülkemizde vakıf üniversitelerinin bütçelerinin yüzde 45'ine varan bir bölümünün devletçe karşılanması öngörülmüş bulunmaktadır. Yükseköğretim Yasası'nın ek 18. maddesinde, 26 Haziran 2001 tarihinde, yapılan bir değişiklikle, vakıf üniversitelere "Devlet yardımı yapılabilir" hükmü, "Devlet yardımı yapılır" biçimine dönüştürülerek, daha da kesin bir zorunluluk haline getirilmiştir.

Buna göre bütçe yasaları ile devletçe, vakıflarca kurulan yükseköğretim kurumlarına bütçedeki çeşitli ödenek kalemlerinden ödenek ayrılmıştır (Karakütük, 2001, 3).

Kısaca Türkiye’de vakıf üniversiteleri, arazi ve altyapıdan, bütçe ve öğretim elemanı kaynağına kadar, esas olarak kamu desteği ile kurulmuş ve yine aynı biçimde varlıklarını sürdürmektedirler.

Üçüncü mit: Özel yükseköğretim kurumları, bireylerin ve toplumun ekonomik gereksinimlerini karşılamaktadır ve çeşitli türlerde eğitim olanakları sunmaktadır.

Gerçekler: Birçok ülkede özel yükseköğretim kurumları genellikle düşük yoğunlukta sermayeyi gerektiren bilim dallarını sunmaktadırlar. Çok az sayıda özel üniversitede araştırmalar yapıldığı gibi, bazı Latin Amerika ülkelerinde ya da Hindistan’da olduğu gibi ticari ve mesleki eğitim alanında da kolayca kaçıldığı gerçektir (Nair ve Ajit, 1984; Akt: Tilak, 1996, 59–71). Bolivya’daki özel üniversitelerin hiç biri tıp, fen bilimleri ve mühendislik gibi alanlarda yükseköğretim sunmamaktadır; bunlardan % 58’i “ticaret” alanında, %12’si de beşeri bilimler üzerine uzmanlaşmıştır. Bununla birlikte, ekonomik anlamda getirisi yüksek olduğunda, özel sektör mesleki alanlara da girmekte ve Hindistan’da olduğu gibi, mühendislik ve tıp fakülteleri açmaktadır (Kothari, 1986; Akt: Tilak, 1996, 59–71).

Türkiye’de de durum farklı değildir. Kısa erimli araştırmaların uzun erimli araştırmalara, uygulamalı bilimlerin temel bilimlere, teknobilimlerin diğer mühendisliklere, fen bilimlerinin sosyal bilimlere büyük bir üstünlük sağladığı ve değersizleştirdiği yönünde genel bir fikir birliği oluşmuştur. Ülkemizdeki vakıf üniversiteleri de bu görüşleri destekler nitelikte bölümler açmaktadır (Özügurlu, 2003, 272).

Çizelge 2’de Türkiye’de 2005-2006 öğretim yılında yükseköğretim sistemi içinde yer alıp, öğretim etkinliklerini sürdüren 23 vakıf üniversitesinde bulunan fakülteler yer almaktadır.

Çizelge 2. Türkiye'deki Vakıf Üniversitelerin Açmış Olduğu Fakülteler (2005-2006)

Vakıf Üniversiteleri		Fakülteler
1	Atılım Üniversitesi	Fen-Edebiyat, Hukuk, İşletme, Mühendislik
2	Bahçeşehir Üniversitesi	Fen-Edebiyat, Hukuk, İletişim, İşletme, Mühendislik, Mimarlık
3	Başkent Üniversitesi	Fen-Edebiyat, Dış Hekimliği, Eğitim, Eczacılık, Güzel Sanatlar, İktisadi İdari Bilimler, Hukuk, İletişim, Mühendislik, Tıp, Sağlık Bilimleri
4	Beykent Üniversitesi	Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Güzel Sanatlar, Mühendislik-Mimarlık
5	Bilkent Üniversitesi	Fen, Eğitim, Güzel Sanatlar, Hukuk, İktisadi İdari Bilimler, İşletme, Mühendislik, Müzik ve Sahne Sanatları
6	Çağ Üniversitesi	Fen-Edebiyat, Hukuk, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik- Mimarlık
7	Çankaya Üniversitesi	Fen-Edebiyat, Hukuk, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik- Mimarlık
8	Doğuş Üniversitesi	Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik, Sanat ve Tasarım
9	Fatih Üniversitesi	Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik, Tıp
10	Haliç Üniversitesi	Fen-Edebiyat, Güzel Sanatlar, İşletme Mühendisliği, Tıp
11	Işık Üniversitesi	Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik,
12	Bilgi Üniversitesi	Fen-Edebiyat, İktisadi İdari Bilimler, Hukuk, İletişim
13	İstanbul Kültür Üniversitesi	Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Hukuk, Mühendislik- Mimarlık, Sanat ve Tasarım
14	İstanbul Ticaret Üniversitesi	Fen-Edebiyat, Ticari Bilimler, İletişim, Mühendislik
15	İzmir Ekonomi Üniversitesi	Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Bilgisayar Bilimleri Güzel Sanatlar ve Tasarım, İletişim
16	Kadir Has Üniversitesi	Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Güzel Sanatlar, Hukuk, İletişim, Mühendislik, Tıp
17	Koç Üniversitesi	Fen, İnsani Bilimler ve Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Hukuk, Mühendislik
18	Maltepe Üniversitesi	Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Güzel Sanatlar, Hukuk, İletişim, Mühendislik, Tıp, Eğitim
19	Okan Üniversitesi	Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik
20	Sabancı Üniversitesi	Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik
21	Ufuk Üniversitesi	Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Hukuk, Tıp, Eğitim
22	Yaşar Üniversitesi	Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Hukuk, İletişim, Mühendislik-Mimarlık
23	Yeditepe Üniversitesi	Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Güzel Sanatlar, Hukuk, İletişim, Mühendislik- Mimarlık, Tıp, Dış Hekimliği, Eczacılık, Eğitim

Kaynak: YÖK İstatistikleri, 2006.

Çizelge 2'de görüldüğü üzere, Türkiye'deki vakıf üniversitelerinin tümünde, Fen-Edebiyat ve İktisadi ve İdari Bilimler fakülteleri veya adları

biraz değişikliğe uğramış denklere bulunmaktadır. Fakat bu üniversitelerde dikkat çeken bölümler ise, açılma zorunluluğu olmasa da neredeyse bütün üniversitelerde yer alan, fen bilimlerinden; mühendislik, mimarlık, işletme mühendisliği fakülteleri, sosyal bilimlerden; güzel sanatlar, hukuk, iletişim fakülteleridir. Bütün vakıf üniversiteleri içinde eğitim fakültesi bulunan üniversite sayısı beş, tıp fakültesi bulunan üniversite sayısı yedi, diş hekimliği ve eczacılık fakültesi bulunan üniversite sayısı ise ikidir. Açılan programlardan da anlaşılacağı gibi, vakıf üniversiteleri için lisans programı açmada en önemli belirleyici, programların topluma sağlayacağı yarardan çok girişimciye sağlayacağı yarar olmaktadır.

Türkiye'deki vakıf üniversitelerinin dikkat çeken bir başka yönü de, lisansüstü öğretime önem vermemeleridir. Vakıf üniversitelerinde lisansüstü öğrenime devam eden öğrencilerin oranı Türkiye'deki lisansüstü öğrencilerin yalnızca % 5.1'ini oluşturmaktadır. Vakıf üniversitelerinin tümü değerlendirildiğinde üniversite başına 2 doktora programının bile düşmediği görülmektedir (Özüğurlu, 2003, 267).

Dördüncü mit: Genellikle, özel girişimcilerin tümüyle hayırseverlik duygusu içerisinde ve kâr amacı gütmeyen, üniversiteler açtıklarına inanılmaktadır.

Gerçekler: Türkiye'de kurulmuş olan vakıf üniversiteleri belirli holdinglerin etrafında kümelendiği için, eğitim için para bulma ve dayanışma kurumları olarak değil, daha çok parayı ve hizmeti denetleme ve yönlendirme kurumları gibi görülmektedir (Önder, 2000, 17). Türkiye'deki vakıf üniversitelerinin 2003-2004 öğretim yılında paralı öğrenci kontenjanı dikkate alınarak bir hesaplama yapıldığında, beklenen gelirin 100 milyon dolar dolayında olduğu görülecektir. Bu yalnızca lisans programına yapılacak yeni kayıtlardan elde edilecektir. Bir önceki öğretim döneminde paralı lisans öğrencilerinin tümünde elde edilen gelirin yaklaşık olarak 275 milyon dolar düzeyinde olduğu tahmin edilebilir (Özüğurlu, 2003, 275). Üniversiteye istemin çok yüksek, ancak üniversiteye yerleştirme olanağının çok düşük olduğu ülkemiz için özel üniversite işletmeciliği son derece kârlı ve riski çok düşük olan bir yatırım kapısına dönüşmüştür (Dikmen, 2001, 103).

Beşinci mit: Özelleştirmenin, yükseköğretime devlet yatırımlarını azaltıp gelir dağılımını düzenleyerek toplumdaki eşitsizlikleri ortadan kaldıracığına inanılmaktadır.

Gerçekler: Özel üniversiteler harç miktarının fazla olması nedeniyle alt ve üst gelir grupları arasında telafisi olanaksız sosyo-ekonomik eşitsizliklere yol açmaktadırlar. Dünya Bankası'nın bir çalışmasında belirtildiği gibi, özel öğretim toplumsal ve ekonomik farklılıkları da beraberinde getirmektedir (Psacharopoulos ve Woodhall, 1985, 144; Akt: Tilak, 1996, 59-71). Omay (2004, 21) ülkemizde vakıf üniversitelerinin Türk burjuvazisinin, özellikle 1980'den sonra üniversitenin ideolojik işlevinin önemini algılamasıyla ortaya çıktığını belirtmektedir. Yazar, bu kurumların, bilimi metalaştıran, üniversiteyi ticarethaneye dönüştüren, öğrenciyi müşteri konumuna indirgeyen, varlıklı kesimin çocuklarına para karşılığı hizmet veren kurumlar olduğu için toplumda eşitsizliği ortadan kaldıran değil yaratan kurumlar olacağını belirtmektedir.

Türkiye'deki vakıf üniversitelerinin bir yıllık öğrenim ücretleri bu kurumlara kimlerin girebileceğinin bir göstergesidir. Çizelge 3'te 2005-2006 eğitim-öğretim yılında bazı vakıf üniversitelerinin öğrenim ücretleri yer almaktadır.

Çizelge 3. Vakıf Üniversitelerinin Yıllık Öğrenim Ücretleri (2005-2006)

Özel Üniversiteler		Öğrenim Ücretleri
1	Sabancı Üniversitesi	19 bin 500 YTL
2	Bilgi Üniversitesi	15 bin 900 YTL
3	Bahçeşehir Üniversitesi	15 bin 300 YTL
4	Işık Üniversitesi	14 bin 700 YTL
5	Bilkent Üniversitesi	14 bin 040 YTL
6	Doğuş Üniversitesi	13 bin 800 YTL
7	Okan Üniversitesi	11 bin 700 YTL
8	Yaşar Üniversitesi	9 bin 720 YTL
9	Atılım Üniversitesi	7 bin 500 YTL
10	Başkent Üniversitesi	6 bin 480 YTL

Kaynak: Vakıf üniversitelerin resmi internet sayfalarında yer alan öğrenci hizmetleri birimleri.

Çizelgede 3'te görüldüğü üzere, vakıf üniversitelerinin yıllık öğrenim ücretleri altı bin YTL ile 20 bin YTL arasında değişmektedir. Türkiye'de vakıf

üniversitelerinde 20 bin YTL'ye öğrenim gören öğrenciler varken, diğer yandan Kesik'in (2003) 52 üniversitede 5154 öğrenci ile yaptığı araştırmada, öğrencilerin ailelerinin aylık gelirlerinden onlar için ayırabilecekleri ortalama miktar sorulmuş, ailelerin % 29.9'unun 136-182 YTL , %16.7'sinin 55-91 YTL ayırabileceği belirlenmiştir. Bu tablo ülkemizde yükseköğretimde yaşanan eşitsizliğin bir kanıtı olarak kabul edilebilir.

Türkiye için vakıf üniversitelerinin yarattığı başka bir eşitsizlik de, özel üniversitelerin kuruldukları yerlerle birlikte doğmuştur. Türkiye'de 2004-2005 öğretim yılında eğitim-öğretim etkinliklerine devam eden toplam 24 vakıf üniversitesinin 15'i İstanbul'da, 6'sı Ankara'da, ikisi İzmir'de ve biri Mersin'dedir. Bu sayılardan anlaşılacağı gibi Türkiye'de vakıf üniversiteleri, YÖK'ün kuruluş gerekçelerinden başlıcasını oluşturan, yükseköğrenimi ülke düzeyinde dengeli bir biçimde yayma amacına aykırı olarak, biri hariç üç büyük şehirde kurulmuştur (Işıklı, 2004, 24).

Özelleştirme neden istenmektedir? Özelleştirmenin hedefi nedir? Bunlar gibi birçok soru yukarıda sıralanan mitler ve gerçeklerden sonra zihinleri biraz daha karıştırmaktadır. Apple (2004, 53) eğitimin özelleştirilmesinin hedefinin, kamu tarafından kontrol edilen ve kâr amacı gütmeyen eğitim kurumlarının bir kısmını, "birleşik, profesyonel olarak işletilen ve eğitimin her düzeyini kapsayan kâr amaçlı işletmeler" durumuna getirmek olarak özetlemektedir. Başkaya'nın (2002) belirttiği gibi aslında, bugün sürmekte olan özelleştirme dalgasıyla üniversite denilen kurumun bir ticaret ve kâr merkezine dönüştürülmesine çalışılmaktadır.

Sonuç olarak, yükseköğretimde özelleştirme, kamu çıkarlarını zedelemektedir. Özel sektör yalnızca toplumsal ve siyasal güç anlamında değil, finanssal anlamda da kâr amacı gütmeyen konumundan yüksek kazanç sağlayan bir sektöre dönüşmüştür ve bazı ülkelerde bu kazançlar eğitsel yatırımlara değil başka alanlara aktarılmaktadır (Tilak, 1996, 59-71).

Kapitalist küreselleşme süreciyle birlikte, üniversitelerin yaşadığı dönüşüm ve anlayış öğretim elemanları üzerinde de etkili olmaktadır. Öğretim elemanları artık yalnızca bilimsel bilginin peşinde koşan birer entelektüel olmak yerine, piyasanın gereksinimlerine yanıt vermeye çalışan

girişimcilere dönüşmekte ve yansızlığını yitirmektedir. Bu süreçte akademik mesleğin yaşadığı dönüşüm aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

Kapitalist Küreselleşme Süreci ve Öğretim Elemanı

Üniversitelerin yaşadığı kaynak sıkıntılarının ve mali baskıların yarattığı izler, akademik yaşamın bütün olguları üzerinde etkili olmaktadır. Akademik kültür, akademik değerler ve çalışma koşulları bu süreçte dönüşüme uğramaktadır. Öğretim elemanı bu dönüşüm karşısında ya direnç gösterecek ya da bu sürece kendini uyarlayacaktır. Öğretim elemanının bu seçenekler arasında yapacağı seçim onun akademik yaşamı algılayış biçimi ile doğrudan ilgilidir.

Kapitalist küreselleşme süreciyle, akademik yaşam paradigması “gelenekselden postmoderne bir geçiş” yaşamaktadır (Kerr, 1994). Geleneksel paradigmada birçok öğretim üyesi, yaşamlarının merkezini “belli bir akademik topluluğun parçası olmak” olarak görmekte ve akademi içerisindeki sorumluluklarını gerçekten ciddiye almaktadır. Gelişmekte olan “yeni akademik kültür” paradigması ise farklıdır. Öğretim elemanları akademik topluluğa ve sorumluluklarına daha az, akademi dışındaki ekonomik olanaklara daha çok bağlıdırlar. Bu noktada, akademik ortamdaki yararlananların sayısı artarken, akademik toplulukta o ortamın savunucusu olan ve o ortamı evi gibi gören öğretim elemanlarının sayısı azalmaktadır.

Rhoades ve Slaughter (2004, 38) akademik yaşamda görülen bu dönüşüm sürecini “akademik kapitalizm” olarak adlandırmaktadır. Slaughter ve Leslie (1997) “akademik kapitalizm” kavramını, kamu üniversitelerinde yeni gelişmeye başlayan bir çevre ve içindeki insan sermayesinin birikiminin artan biçimde rekabetçi ortamlarda kullanılması olarak tanımlanmaktadır (Akt: Tural, 2004, 160). Rhoades ve Slaughter (2004, 42), ise “akademik kapitalizmin”, üniversite araştırmalarının yönünün piyasaya yönelik düzenlenmesi olarak tanımlanabileceğini belirtmektedirler.

Yeni ekonomi içinde “akademik kapitalizm”, kime hizmet ettiği anlamında nötr değildir (Rhoades vd, 2004, 317). Akademik kapitalizm, üniversiteye piyasa anlayışını getirmekte, sistemi ekonomik olarak

destekleyerek, kendisini ve bilgisini yeniden tanımlamaya zorlamaktadır. Bu dönüşümün sonucunda, toplumcu entelektüellerin etkinlikte bulunacakları alanlar daralmaktadır. Diğer yandan etkinlikte bulunma arzusu da azalmaktadır (Barnett, 2003).

Yükseköğretimin piyasalaşması ve bürokratikleşmesi, öğretim elemanlarını toplumla işbirliğinden ve iletişim kurmaktan alıkoymaktadır. Bunun yerine belirli dar alanlarda uzmanlaşma özendirilmektedir (Panton, 2003). Öğretim elemanları artık, öğrencilerinin piyasada daha fazla gelir elde edebilmelerini sağlayacak yeterlik ve becerileri kazandıran dersleri veren profesyonellerdir. Akademik etkinlikler ve üretimler, sürekli bir denetleme ve değerlendirme sürecine tabi tutulmaktadır. Akademik kültür, dil, ilişkiler, etkinliklerin gerçekleştirilme süreçleri, öğretim elemanlarının davranış ve tutumları bir ticari firma ile benzerlik göstermektedir (Winter, Taylor, ve Sarros, 2000). Rhoades ve Slaughter (2004, 48), bu noktada akademik kapitalizmle dayatılan en büyük tehdidin, sıradan öğretim elemanının konuşma biçimi ve kendini ifade etmesinin ortadan kalkması olduğunu belirtmektedir.

Kısacası, akademik kapitalizm, öğretim elemanının kimliğini, kişiliğini ve amaçlarını meslek sahibi “kişi” kılan sıradanlaşmaya, akademik etkinlikleri kariyer yükselimi, maddi kazanç ve “halkla ilişkiler uzmanlığına” indirgeyen, akademik metni şirket etkinlik raporuna dönüştüren bir oluşumdur (Harvey, 1998; Akt: Çiğdem, 2003, 69).

Üniversitenin piyasalaşması sürecinde öğretim elemanlarının özgür hareket alanları da giderek daraltılmaktadır. Çünkü özgürlük, öğretim elemanının, akademik kaynakları kullanarak zamanını ve kaynakları savurganca kullanması olarak görülmektedir (Barnett, 2003; Panton, 2003). Oysa akademik özgürlük yeni fikirlerin, araştırmaların, fırsatların ortaya çıkabilmesi için olmazsa olmaz bir koşuldur. Kısaca akademik özgürlük, öğretim elemanları akademik etkinliklerde herhangi bir politik veya yönetsel engel veya müdahaleyle karşılaşmamasıdır (Kerlind ve Kayrooz, 2003).

Akademik özgürlük, temel değerlerden birisi olmasının yanında üniversitenin üstlendiği eğitim, araştırma, yönetim ve hizmet işlevleri için

vazgeçilmez bir önkoşuldur. İdealde akademik özgürlük, öğretim elemanlarının öğreticiliklerinde özgür olmaları, ilgi duyduğu alanda çalışmalar yapabilmesi, bulgularını ve fikirlerini korkusuzca ve açıkça aktarabilmesi olarak tanımlanabilir (Teferra, ve Altbach, 2004; Lima Bildirgesi, Akt: Üniversite Öğretim Üyeleri Derneği, 1995, 69).

Akademik özgürlük, düşünce özgürlüğü, bilinç, ifade, yayın ve etkinlikte bulunabilmeyi kapsamaktadır. Marx'a göre akademik özgürlük ile ekonomik yeterlik arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Tüm özgürlüklerde olduğu gibi akademik özgürlük de yeterli bir ekonomik güç gerektirir. Bu çözümlenmede düşünce özgürlüğü ile ekonomik yeterlik arasında kesin bir ilişki vardır. Şöyle ki, düşünce özgürlüğü için gerekli temel gereklilikler ve yeterlikler ekonomik yeterliğe bağlı olduğunda, eğitim ve çeşitli yetiştirme durumlarından yararlanmak belirli seçkin kümelerin elinde kalabilecektir. Toplumda eşitsizlikler olduğu sürece, özgürlüklerden değil ayrıcalıklardan söz etmek gerekecektir (Morse, 2001, 203).

Yükseköğretimin bütünlüğü, akademik mesleğin bütünlüğü ile sağlanabilir. Yükseköğretimden ve öğretim elemanlarından beklenen etkinlik ve çıktılarının gerçekleştirilmesi, öğreticiliğin, bilimin, insanlığın ve toplum yararına çalışmaların bir arada yürütülmesi gereklidir. Akademik özgürlük, kurum ile öğretim elemanı arasındaki bağlılığın güçlenmesi, karşılıklı sorumlulukların yerine getirilmesi açısından önemlidir. Ancak günümüzde öğretim elemanlarının büyük bir bölümü, mesleğine ve kurumuna karşı sorumluluk ve bağlılık hissetmemektedir. Akademik özgürlüğün zayıf olması, kurum ve birey arasındaki bağların zayıflamasına neden olmaktadır (Burgan, 2003).

Rhoades ve Slaughter'ın (2004) belirttiği gibi, unutulmaması gereken tek şey "öğretim elemanları için öncelikli olan akademik etkinlikler ve öğrencilerdir; pazarla rekabet etmek değil. Kâr yapmayı ve piyasayla rekabet etmeyi aklımıza koyduğumuz an kendi kendimiz olmadığımız bir yolda gidiyoruz demektir". Böyle bir durum da öğretim elemanının kendine ait bir yaşamı yoktur. Projeleri başkalarınınkindir, edimleri başkalarının iradesiyle gerçekleşir (O'Neill, 2001, 123).

Öğretim Elemanlığı Mesleği ve Ücretler

Kapitalist küreselleşme süreci, akademik yaşamı kendi istediği biçime sokmaya çalışırken bir takım araçları kendi hedefleri için kullanmaktadır. Öğretim elemanları için ortaya konan ücretlendirme politikalarının da, bu araçlardan biri olduğu kabul edilebilir. Aslında ücretlendirme politikaları, küreselleşme sürecinin tamamlayıcısı durumundadır. Ortaya konan ücretlendirme politikalarıyla öğretim elemanlarına girişimcilik, piyasaya dönüklük gibi özellikler kazandırılmak istenmektedir. Böylece amaçlanan girişimci üniversite modeli de başarıya ulaşmış olacaktır.

Öğretim elemanları için ücretin ne anlama geldiğini ve ücretlendirme politikalarının nelere yol açtığını tartışmaya geçmeden, ücret kavramı, ücret sistemleri ve ücret politikaları üzerinde durmak yararlı olacaktır.

Ücret Kavramı ve Ücretin Önemi

Ücret, çalışma yaşamının iki aktörü olan işgören ve işveren yönünden ayrı anlam taşır. Çünkü ücretler, gerek emeğinin karşılığında çalışan insanların gelirini ve yaşam düzeyini belirleyen bir öge olarak, gerek sanayinin gelişmesine etki eden önemli bir maliyet ögesi olarak ulusal gelirin çeşitli kesimler arasındaki dağılışı biçimini, o toplumdaki toplumsal adaletin gerçekleştirilme derecesini gösteren bir ölçüt olarak önem taşır (Zaim, 1972, 182, Koray ve Topçuoğlu, 1995, 126-127).

Ücret, tüzel (hukuksal), toplumsal ve ekonomik yönden değişik biçimlerde tanımlanabilen bir kavramdır. Ücret kavramı ile ilgili yapılan tanımlardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Ücret, bir iş karşılığında işverence işgörene saat başına, gündelik, haftalık, onbeş günlük veya aylık olarak ödenen para ve para ile ifade olunabilen malların oluşturduğu bir gelirdir (Talas, 1972, 5; Zaim, 1972). İktisatçılara göre ücret, emeğin fiyatıdır. Ekonomi yasaları emeği, bir mal gibi niteler ve ücretin oluşumunu işgücü istem ve sunumunda arar. Bilimsel açıdan bakıldığında ücret, işgörene emeği karşılığında rol oynadığı

“toplumsal hâsıla”dan bir pay almasını sağlayan bir etken fiyatıdır (Artan, 1981, 6). Kısacası ücret, işgörenin emeğini, üretime katkı sağlamak amacıyla, işverenin kullanımına sunmasının karşılığında, işletmenin kâr ve zararına bağlı olmaksızın ve üretilen malın satışı beklenmeksizin, işverence işgörene ödenen bir bedeldir (Akyıldız, 2001, 33).

Bilim insanları ücret kavramına yukarıda belirtilen anlamları yüklerken yasalarda da ücret tanımları yapılmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, ücretin tam bir tanımını “Ücrette Adalet Sağlanması” başlığı altında düzenlenen 55. maddenin birinci fıkrasında “Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer toplumsal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır” anlatımı ile yapmaktadır (T.C. Anayasası, md. 55).

Ücret Kuramları

Ücret, iktisat biliminde üzerinde en fazla durulan konulardan birisi olmuştur. Ekonomistlerin ve bilim insanlarının, ücretlerin oluşumu ve düzeyleri konusundaki farklı görüşleri çeşitli iktisadi kuramların doğmasına yol açmıştır. Uzun süre bazı ekonomistler, ücretin emek piyasasındaki sunum ve istem kanununa göre oluşacağını düşünmüşlerdir. Tarihsel gelişimine paralel olarak önceleri yalnızca bir maliyet ögesi olarak ele alınan ücret, zamanla ekonomi biliminin makro-ekonomik analizlerinde bir gelir ögesi olarak da tanımlanmaya başlanmıştır. Alanyazında genel kabul görmüş ücret kuramları aşağıda yer almaktadır (Talas, 1972, 10; Koray ve Topçuoğlu, 1995, 127; DPT, 2000, 5; Göksu, 2003).

Doğal Ücret Kuramı (Enaz Geçim Ücreti- Geçimlik Ücret Kuramı)

Bu kuram ilk defa David Ricardo tarafından ortaya atılmıştır. Kuram, Malthus’un nüfus kuramından ve Cantillon, Turgot ve Smith’in görüşlerinden de esinlenmiştir. Alman ekonomist F. Lasalle tarafından insafsız bir “Tunç Kanunu” olarak nitelendirilen bu kurama “Doğal Ücret Kuramı” adı verilmiştir. Kurama göre ücret, bir işgörenin yaşamasını sürdürebilmesi için, en çok gerekli olan tüketim mallarını sağlamaya yeter bir düzeyde oluşan ve

işgörene emeğinin karşılığı olarak verilen para veya maldır. Ücretin miktarını belirleyen temel etken, işçinin bedensel gereksinimleridir (DPT, 2000, 5; Talas, 1972, 10; İnce, 1990, 31).

Ricardo'nun doğal ücret kuramına ve daha sonra birçok kurama da esin kaynağı olan Malthus'un nüfus kuramına bu noktada kısaca değinmek yararlı olacaktır. Malthus'un nüfus kuramına göre, nüfus artışı, iş arayan işgörenlerin sayısını artıracak, bu artış gıda maddelerinin artışıyla fazla olacağı için bu maddeleri elde etmek isteyen işgörenler yarışarak emek sunumunun artmasına neden olacak ve dolayısı ile ücretler yeniden geçimlik düzeye çekilecektir (International Labour Office [ILO], 1987; İnce, 1990, 31). Malthus'un nüfus kuramından büyük ölçüde etkilenen Ricardo doğal ücret kuramında, emeğin de bir mal olduğunu ve emeğin fiyatının da ücret olduğunu savunmaktadır.

Ricardo'nun kuramı, yaşadığı dönemin koşulları altında, Batı Avrupa deneyimleriyle destekleniyordu. Günümüzde, yoğun nüfusa sahip Asya ve Afrika ülkelerinde, söz konusu kuram geçerliye sahip olabilir ve bu durumu, gelişme programlarının verimlilik artış hızı nüfus artış hızından önemli ölçüde daha yüksek oluncaya kadar sürdürülebilir (ILO, 1987, 108). Fakat, toplumsal politikaların yavaş yavaş gelişip devletin ekonomik ve toplumsal yaşama karışmaları yoğunlaştıkça, işgörenler örgütlenerek toplu pazarlık yolu ile eşit görüşme olanaklarına ulaştıkça ve nitelikli emeğin sayısı arttıkça klasiklerin doğal ücret kuramının gerçeklere tümüyle uymadığı açık olarak görülmüştür (Talas, 1972, 12).

Ücret Fonu Kuramı

Onsekizinci Yüzyılın hemen ortalarından sonra, özellikle Stuart Mill (1806-1873) tarafından temsil edilen bu kuramdaki ana düşünce, emek isteminin ve bunun sonunda ücretin üretim içinde önceden mevcut belirli bir fonun miktarına bağlılığıdır. Ücret düzeyini işgörenlerin sayısı ile ücret fonunun büyüklüğü arasındaki ilişkiler belirler. Bu kurama göre, toplumdaki tüm girişimcilerce ücretlerin ödeneceği bir fon oluşturulur. Ücretlerin düzeyi bu fonun mevcut işçi sayısına bölünmesinden elde edilen sonuca göre

oluşur. Bu kurama göre işgören ücretinin artması, ya üretimin artırılmasıyla veya işgören sayısının azaltılmasıyla sağlanabilir (Talas, 1972, 12; İnce, 1990, 31).

Ücretin toplumsal düzeyi işgücünün hacmi ile ücretlerin ödenmesine ayrılan ve değişmeyen fon arasındaki ilişkiye bağlıdır. O halde, işçilerin yaşama düzeylerinin iyileştirilmesi ancak sayılarının azalması ile olanaklıdır. Ücret fonu kuramı, Malthus'un nüfus kuramının yeni bir biçiminde ortaya çıkışı olarak kabul edilebilir (Talas, 1972, 13).

Marksist Ücret Kuramı

Kuram Karl Marx tarafından ortaya atılmıştır. Marx'a göre ücret, emeğe değil, emek gücüne ödenmekte olan fiyattır. Marx'çı düşünceye göre emek gücünün anlamı insan varlığı içindeki tüm düşünsel ve bedensel güç olup insan, kullanım değerini bu emek gücünü harekete geçirerek yaratır. Emek gücü pazardaki emek piyasasına giren bir mal olup, emekçi tarafından satılır ve işverence da satın alınır. Pazarda emek-gücünün bir mal gibi işverence satın alınmasında asıl durum şudur ki, emekçi emeğinin ürettiği malın satıcısı durumunda bulunacak yerde, o yalnız kendi yaşantısı içinde var olan emek gücünü bir mal gibi satmak zorunda kalmaktadır (Marx, 1992; Talas, 1972, 16).

Marx (1992), sermaye sahiplerinin, işgörenin emek gücünü satın alarak, emek gücüne ödeme yaparak, bütün alıcılar gibi, satın almış oldukları metayı tüketme veya ondan yararlanma hakkını elde ettiklerini belirtmektedir. İşgörenin emek gücünün kullanımını ele geçiren sermaye sahibi, işgöreni, emek gücüne ödediği ücretin üstünde çalıştırabilir. İşgörenin gösterdiği bu artı emek, bir artı değer ve bir artı ürün olarak gerçekleşecektir. Marx, bu artı değer işgörenin eksik ödenen ücreti olduğunu, işgörenlerin sömürüldüğünü, sonuçta büyük bir işsiz ordusunun oluşmasıyla sefaletin dayanılmaz bir noktaya geleceğini ve bunun da sınıf mücadelesinin nedeni olacağını savunmuştur.

Marjinal Verimlilik Kuramı

Bu kuramı Francis A. Walker ve John Bates Clark ortaya atarak geliştirmişlerdir. Kuram temelde, ücretler, verimlilik ve işgören arasındaki ilişkiye dayanmaktadır (Artan, 1981, 27). Yüzyılın başında, serbest rekabete dayalı sunum ve istemin ücretin belirleyicisi olma konumu tartışılmaya başlanmıştır. İşveren ödeyeceği ücreti, işgörenin üretimdeki verimliliği ile karşılamaktadır. Ücret ister para biçiminde ister mal olarak işgörene ödensin, sonunda ücreti işgörenin üretimi belirler. Kısaca ücretler, en az üretici durumunda bulunan işgörenin verimliliğine göre olacaktır ki bu da, marjinal verimlilik kuramıdır. Kuram, bir işverenin istihdam ettiği son işgören hâsılasının o işçinin ücretini ödemeye yetecek olan miktarı biraz aştığı ya da ona tam eşit olduğu noktaya kadar yeni işgörenler almaya devam edeceğini iddia etmektedir. Eğer bu noktadan sonra işveren bir işgören daha alırsa, cari had üzerinden ödemesi gereken ücret, işgörenin ürününün değerinden büyük olacaktır. İşgören sayısının artmasıyla ücretlerin azaldığı, işgören sayısının azalmasıyla ve işgören isteminin artmasıyla ücretlerin yükseldiği savunulmaktadır (ILO, 1987, 109; Talas, 1972, 17). Bu kuramın savlarının durağan bir toplumda uygulama alanı bulabileceği söylenebilir. Yani nüfusun artıp azalmadığı, sermayenin değişmediği, teknolojide fazla bir gelişmenin olmadığı ve istemde bir değişimin görülmediği ortamlarda uygulanabilecek bir sistemdir (Talas, 1972, 13).

Pazarlık Kuramı

Pazarlık kuramından ilk önce Adam Smith söz etmiştir. Fakat pazarlık kuramı özellikle XIX. Yüzyılın sonlarında tanınmış İngiliz sosyal politikacıları Sidney ve Beatrice Webb ile Amerikalı John Bates Clark tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra yine İngiliz ekonomistlerinden A.C Pigou ve M. Dobb'un çalışmaları kuramın daha iyi anlaşılmasına ve açıklanmasına katkıları olmuştur (Talas, 1972, 20).

Kuram, ücret düzeyinin belirlenmesinde otomatik iktisadi mekanizmaların değil de işgören ve işveren davranışlarının etkili olduğunu savunmaktadır. Bu görüş esas olarak marjinal verimlilik kuramına

dayanmakla birlikte, emek piyasasında tam rekabetin olmayacağını kabul etmekte ve iki yanlı tekelleri piyasalarla karşılaşacağını varsaymaktadır. Bu kurama göre ücret haddinin en düşük ve en yüksek sınırları vardır. En yüksek sınır, işverenin ödeyebileceği en fazla ücreti, en düşük sınır ise işgörenin razı olabileceği en az ücreti oluşturmaktadır. Kurama göre, işverenlerin en yüksek ödeme gücü ile işgörenlerin en az razı olma düzeyleri bazı koşullara bağlıdır. Bu koşullar; aynı sektördeki benzer işletmelerin rekabeti, emeğin etkisi, makinelerin emek yerine geçme olanağı, alınan kredilerin faiz düzeyi gibi etkenler işverenin azami ödeme gücünü etkiler. Yalnızca emeğini sunan bir işgörenin pazarlık gücünü de etkileyen birçok etken vardır. Bunlar arasında; işgörenlerin sendikalı olup olmamaları, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik koşullar ve iktidarların demokrasi anlayışları pazarlık gücünü etkileyen öğeler olarak sayılabilir (Talas, 1972, 20; Zaim, 1972, 186). Birçok ekonomist pazarlık kuramının yalnız kısa dönemde ücret düzeyleri yönünden geçerli olup, örneğin bir ücret fonu veya bir marjinal verimlilik kuramı gibi uzun dönemde de geçerli olan kuralları ortaya koyamadığını savunmaktadır (Talas, 1972, 21).

Keynes'in Genel İstihdam Kuramı ve Ücret Oluşumu

J.M.Keynes, 1932 yılında aslında "salt ücret"le ilgili olmayan ve "Marjinal Verimlilik Kuramı'nın karşıtı olan "Milli Gelir Kuramı" veya "Genel İstihdam Kuramı" ile ekonomi bilimine yeni boyutlar kazandırmıştır (Artan, 1981, 30). Kuramın temeli, ücret esnekliği ile istihdam hacmi arasındaki ilişkinin araştırılmasına ve bu yolla tam istihdama ulaşım ulaşılamayacağına dayandırılmaktadır. Keynes, ücretlerin büyük bir kitlenin gelirini oluşturması nedeniyle yüksek ücretlerin efektif istemi artırma gücünün yüksek olduğunu ve kapitalist ekonomilerin asıl sorunun tasarruf bolluğundan kaynaklandığını ileri sürmüştür.

Ekonomistler, tüm koşullar altında ücret düzeyleri ve ücretlerdeki değişmelerin nasıl belirlendiğini açıklayacak, kabul edilebilir genel bir ücret kuramı bulmak için oldukça çaba harcadılar. Fakat tüm bu çalışmalar, ücretlerin düzeylerini ve değişmelerini açık ve tartışmaya yer vermeyecek

derecede açıklamayı başardığını söylemek oldukça güçtür. Ortaya konulan kuramlardan hiç birinin genel kabul görmemesi, ücretleri etkileyen etkenlerin çok karmaşık ve değişebilir olmasına bağlanabilir. Bununla birlikte, ücret kuramlarının incelenmesi, özellikle ele alınan her ülkenin ekonomik ve toplumsal koşulları ve bunlarla ilişkili zaman dönemi dikkate alındığında, her biri ücret sorunlarını bir ölçüde aydınlatacağından kazanımlı olabilir (Talas, 1972; ILO, 1987, 108).

Ücret Yönetimi ve İlkeleri

Örgütte ücret, işveren ve işgören açısından farklı anlamlar taşımaktadır. İşgören, ücretle, ailesinin ve kendisinin yaşamını sorunsuz bir biçimde sürdürebilmeyi isterken, işveren ise, ücreti bir maliyet ögesi olarak kabul ederek, en düşük ücretle en yüksek verime ulaşmayı hedeflemektedir. Bu noktada ücret yönetiminin asıl amacı, ücret düzeyinin örgütte çalışan her düzeydeki işgöreni ve aynı zamanda işvereni de doyuma ulaştıracak bir yapıda olmasını sağlamaktır (Tekin, 1999, 204; Akt: Göksu, 2003).

İyi bir ücret yönetiminde bulunması gereken ilkeler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Sabuncuoğlu, 2000, 208; Fındıkçı, 2000; Artan, 1981, 85; Göksu, 2003, 21; DPT, 2000, 53; Can vd., 2001):

Eşitlik İlkesi: İşgörenlerin, başarıları, yetenekleri, örgüte uyumları ve örgütte yaptıkları işin önemi, zorluk derecesi dikkate alınarak eşit ve adil bir ücret düzeyi belirlenmelidir.

Dengeli Ücret İlkesi: İşgörene ödenen ücretin, onun yaşam kalitesini artıracak kadar yüksek, ancak örgütün maliyetlerini artırmayacak kadar ölçüde dengeli olmalıdır. Örgütlerde işlerin önem ve yükümlülüklerine uygun değerlerin saptanarak bu değerlere dayalı olarak bir iş-ücret ilişkisi kurulmalıdır.

Nesnellik İlkesi: Örgütte herhangi bir duygusal nedenle işgörene verilecek ücrette artma ya da azalmalara kaymamalı, nesnel olarak herkese hak ettiği ölçüde hiçbir kayırcılığa ve huzursuzluğa yol açmaksızın ücret verilmelidir.

Bütünlük İlkesi: Örgütlerde işgörenler arasında bir sınıf farklılığı yaratmayacak biçimde tüm işgörenleri kapsamına alan bir ücret politikası izlenmelidir.

Esneklik İlkesi: Örgütün ücret politikası ve ücret programının yapısı, değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilecek esneklikte olmalıdır. Bazı durumlarda aylıklar bölgelere göre farklı olmalıdır (İklim, mahrumiyet, pahalılık, kira gibi).

Açıklık İlkesi: Uygulanan ücret sistemi tüm işgörenlerce kolayca anlaşılmalı, yöneticiler, ücret hakkında sürekli bilgi vermeli, görüş ve önerilere açık bir politika izlemelidirler. Yöneticiler, aynı koşullarda ve düzeyde olan işgörenler eğer farklı ücret alıyorsa bunun gerekçelerini açıklamalı ve bu gerekçelere ilk olarak kendileri inanmalıdırlar.

Ücret Politikaları

Ücretin bir gelir ögesi olarak, ulusal gelirin yapısında ve dağılımında önemli bir işlevi vardır. Bu işlevi ile ücret hem mikro hem de makro ekonomi açısından değerlendirilmektedir. Her ülke çeşitli ücret politikaları saptamakta ve uygulamakta, ülkenin, toplumun ve bireylerin ekonomik yaşamı, bu politikalarla biçimlendirilmeye çalışılmaktadır (İnce, 1990, 33-34).

Günümüzde ücret yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal bir olgu olarak düşünülmektedir. Ücret düzeylerinin belirlenmesinde toplumsal etmenler, ekonomik etmenlerle birlikte ele alınmaktadır. Ülkeler, ekonomik ve toplumsal durumlarına göre saptadıkları ücret politikalarıyla, ücretlerin oluşumuna çeşitli biçimde müdahalede bulunmakta ve bu yolla ekonomik ve toplumsal gelişmeleri için etkili olmaktadır (Koray ve Topçuoğlu, 1995, 127).

Böylece ücret kavramını işgörenin yaptığı işin, kısaca emeğin fiyatı biçiminde değerlendiren anlayıştan, işgörenin kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayacak tek gelir olduğu anlayışına geçilmesi toplumsal politikanın tarihsel gelişimi yönünden bir aşamadır. Sosyal politika bugünkü aşamada, ücretin çalışanların toplumsal gereksinmelerine uyumunu sağlamak ve işgörenin başlıca gelir kaynağı olarak ücretin sürekliliğini güvenceye almak

çabasıdadır. Böylece ücret kavramı giderek genişleyen bir anlam ve içerik kazanan bir gelişme göstermektedir (Koray ve Topçuoğlu, 1995, 128).

Ücret politikalarının uygulandığı örgütlerde örgüt yönetimlerine bazı görevler düşmektedir. Örgüt yönetimleri, ücret politikalarını belirlerken, örgütün genel amaç ve politikalarına ters düşmeyecek bir politikayı benimsemelidir. Ücret politikaları oluştururken esnek bir niteliğe sahip olan, özellikle sendikal, toplumsal ve endüstriyel amaçları içeren duyarlı bir ücret politikası izlenmelidir. Duyarlı bir ücret politikası, örgütte görülen işlerin farklılıklarına göre ücret farklılıklarını oluşturacak bir iş değerlendirme programını gerektirir. İşgörenler, genellikle yaptıkları işlere, örgütteki diğer işlerle ilişkili olarak ücret ödenip ödenmediğini karşılaştırabilmekte ve adaletsiz bir uygulama durumunda moral ve güdülenmelerini bozularak verimsiz çalışabilmektedirler (Bingöl, 1997, 348).

Ücret Sistemleri

Çeşitli ülkelerde ve örgütlerde uygulanmakta olan ücret sistemleri ayrılıklar ve farklı sınıflandırmalar göstermektedir. Artan (1981, 189), ücret sistemlerini, zaman ücreti, akort ücreti ve prim ücreti olarak üçe ayırırken, Bingöl (1997) ücret sistemlerini, çıktıya dayalı ücret sistemi, zaman temelli ücret sistemi, kıdeme (kariyere) dayalı ücret sistemi ve performans dayalı ücret sistemi biçiminde dörde ayırmıştır.

Bununla beraber, yukarıda sayılan sistemleri de içine alacak biçimde ücret sistemlerini, üç ana sistem içinde toplamak olanaklıdır. Bunlar; zaman esasına dayalı ücret sistemi, kıdeme dayalı ücret sistemi ve verimlilik üzerine dayanan ücret sistemidir. Aşağıda bu sistemlerden özellikle son dönemlerde kamu örgütleri ve akademik meslek için adı sıkça geçen verimliliğe dayalı ücret sistemleri içerisinde yer alan performans dayalı ücret sistemi üzerinde durulacaktır.

Performansa Dayalı Ücret Sistemleri

Temel olarak performansa dayalı ücretlendirme sistemi ile, işgörenlerin çalışma istek ve çabalarını artırıcı bir güdeleme artışı

sağlanarak, normal performansları üzerindeki çalışmalarını parasal olarak ödüllendirme hedeflenmektedir (Ünal, 1998; DPT, 2000, 39; Kumbul, 2001,).

Performansla ücret arasındaki ilişki bireysel, grup (takım) performansı ve örgütün performansına göre ele alınabilir.

Bireysel Performansa Dayalı Ücret

Bireysel performansa dayalı ücret sisteminde, işgörene ödenecek ücret belirlenirken işgörenin geçmişteki performansı dikkate alınır. Buradaki amaç, işgörenin geçmişteki performansı ödüllendirerek onun güdülenmesini sağlayıp gelecekteki performansını sürekli duruma getirmek veya artırmaktır (Ünal, 1998, 111; DPT, 2000, 50). Bireysel performansa dayalı ücret sisteminin yararları, sistemle en yüksek düzeyde emek verimliliğinin yakalanarak üretim artışının getireceği düşük maliyet, sabit fiyatlarla daha çok satış, işverene ve işgörene daha çok gelir elde etmek biçiminde sıralanabilir (DPT, 2000, 40).

Sistemin uygulama alanı bulmasıyla paralel olarak sistemin zayıf yönleri de ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu zayıf yönlerin başında, sisteme güvensizlikle birlikte ortaya çıkan, işgörenlerin sistemi yalnızca bir ücret kazanma aracı olarak görme düşünceleri ve bunun da işgörenlerin toplam gelirlerinde yaratacağı düzensizlik yer alabilir. Böyle bir durumda işgörenler için, daha fazla kazanma bir araç değil amaç olabilir. İşgörenlerin daha fazla kazanç için çalışmaları asıl yapmaları gereken işin özüne zarar verirken aynı zamanda örgüt için gerekli zamanlarda işgörenlerin takım çalışması yapmalarına da engel oluşturabilir (DPT, 2000, 40; Lawler, 2000, 8; Akt: Göksu, 2003, 49).

Takım (Grup) Performansına Dayalı Ücret

Piyasa koşullarında yaşanan hızlı değişim, örgütlerinin yönetim biçimlerinde da dönüşümlere yol açmıştır. Özellikle Toplam Kalite Yönetimi anlayışı ile ortaya çıkan “takım çalışması olmadan kalite olmaz” görüşü müşteri, takım çalışması, katılım gibi kavramlara vurgu yapmaktadır (Ünal, 1998, 7).

Takım performansına dayalı ücret sistemleri, işgörenlerin doğrudan denetlenmelerinin olanaklı olmadığı, bireysel performansın tam olarak

ölçülemediği ve takım çalışmasının ve işbirliğinin başarı ve etkinlik açısından önemli olduğu durumlarda, grubun gösterdiği başarıdan dolayı primle ödüllendirilmesi esasına dayanmaktadır (Ünal, 1998, 23). Sistemde, takım performansının, takım üyelerinin performanslarından daha yüksek olacağı varsayımı hakim olsa da, bazı durumlarda, bireysel performansa dayalı sistemle birlikte uygulanabilmektedir (DPT, 2000, 41).

Sistemde ortaya çıkan aksaklıkların başında sistemin takımlar arası rekabetin yol açacağı sorunlar gelmektedir. Buna ek olarak, takım üyeleri arasında adil bir görev dağılımının yapılmaması örgütte “toplumsal tembelleşmeye” yol açabilmektedir. Bu durum da, takım içinde yüksek performanslı işgörenlerin performansının düşmesine yol açabilir (DPT, 2000, 41).

Örgüt Performansına Dayalı Ücret

Örgüt performansına dayalı ücret planları, işgörenlerin örgütle özdeşleşmesini sağlayarak onları işbirliğine yöneltmek üretim ve kârı artırmayı amaçlayan planlardır. Sistemde işgörenlerin örgüte bağlanmaları sağlanarak örgüt için daha fazla çaba göstermeleri amaçlanmaktadır. Sistem bütün işgörenlerin çabasıyla elde edilen kâr artışının veya etkinlikten doğan artışın bütün işgörelere prim olarak verilmesini önermektedir. Bireysel ve takım performansına dayalı sistemlere göre daha dolaylı performansa dayalı bir sistemdir. Bu sistemde tüm çalışanların göstereceği performansla elde edilen üretim artışı veya maliyet tasarrufundan doğan bir kârlılık söz konusu olmaktadır (Ünal, 1998, 26; DPT, 2000, 42).

Performansa Dayalı Ücret Sisteminin Akademik Meslek Açısından Değerlendirilmesi

Ücret sistemlerinin doğuşunda ve gelişmesinde sanayi örgütlerinin işleyişleri ve yönetimlerinin etkili olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla da sistemlerin, sanayi örgütlerinde uygulama alanı bulduğu söylenebilir. Kamu örgütleri, amaç, yapı ve süreç boyutlarında sanayi örgütlerinden farklılaşmaktadırlar. Sanayi örgütleri için geliştirilmiş birçok

ücret sisteminin, kamu örgütlerinde işleyişi ve değerlendirilmesi çok daha farklı olmaktadır. Ayrıca kendine özgü yapısı olan akademik meslek için alanyazında adı geçen birçok ücret sisteminin uygunluğu tartışmaya açıktır.

Ekonomistler ikinci dünya savaşı'ndan sonra ücretlerin verimlilik artışına göre belirlenmesi konusunu tartışmışlardır (Koray ve Topçuoğlu, 1995, 129). Özellikle 1980 sonrası kapitalist küreselleşme sürecinin etkisiyle ortaya çıkan yeni yönetim anlayışlarının bu görüşü desteklediği söylenebilir. Verimliliğe dayalı ücret sistemlerinden biri olan performansa dayalı ücret sistemi, tıpkı diğer ücret sistemleri gibi sanayi örgütlerinde geliştirilmiştir. Serdar (2002) performansa dayalı ücret sisteminin, işgörenlerin performans düzeyleri arasındaki farkları, bireysel farklılıkları dikkate alarak, performans ve ücret arasında ilişki kurduğunu ve çalışanlara “üretim katkınız ölçüsünde, ücretinizi artırabilirsiniz” mesajını verdiğini belirtmektedir. Özellikle “yönetişim” kavramının ortaya çıkmasıyla sıkça söz edilmeye başlanan kavramlar olan rekabet, verimlilik, müşteri memnuniyeti, performansa dayalı ücret kavramının da temelini oluşturduğu söylenebilir.

Performansa dayalı ücret sistemlerinin uygulanmaya başlamasıyla örgüt ve işgören için birçok sorunda ortaya çıkmıştır. Karşılaşılan sorunların başında, performans artışlarının hangi düzeyde ele alınıp ücret artışlarında ölçüt olarak kabul edileceğidir. Çünkü verimlilikteki artış bir kişiden diğer kişiye, bir örgütten diğer örgüte ve bir işkolundan diğer işkoluna göre ayırmalar göstermektedir (Koray ve Topçuoğlu, 1995, 130). Sistemde, en çok vurgu yapılan verimlilik kavramının anlamı, kamu örgütleri için ayrıca tartışılmalıdır. Çünkü Serdar'ın da (2002) belirttiği gibi kamu hizmetlerinin bazılarında bölünmezlik ve fiyatlandırılmazlık sorunu vardır. Özellikle eğitim ve sağlık hizmetlerinde, yarar uzun dönemde ortaya çıkar ve bu nedenle bu hizmetleri veren kurumlarda çalışanların performanslarını değerlendirmek kısa dönemde olanaklı değildir.

Bu sakıncaların, akademik meslek için çok daha fazla önem taşıdığı söylenebilir. Çünkü akademik meslek için verimlilik artışını kestirmek diğer mesleklere göre daha zor ve hatta neredeyse olanaksızdır. Akademik mesleğin işgörenleri olan öğretim elemanlarının, çalışma koşullarını, yaşam biçimlerini ve en önemlisi de üretimlerini, diğer mesleklerden ayıran mesleğin

yapısından kaynaklanan özellikler vardır. Akademik yaşamda üretim, bilimsel yayınlar ve eğitsel etkinlikler yoluyla olmaktadır. Bu nedenle, akademik meslek için iş değerlemelerinin ve performans ölçütlerinin nesnel olarak ortaya konulabilmesi birçok yönden tartışmalı bir konudur. Öncelikle kimin üretkenliği değerlendirileceği, örgütsel düzeyde bu değerlendirmeden hangi birimlerin sorumlu olacağı, hangi etkinlik ve niteliklerin değerlendirileceği ve üretkenlik öncelikleri konusunda kimlerin belirleyici olacağı konuları tartışmaya açıktır.

Ayrıca, akademik üretkenlik akademik disiplinlere göre önemli düzeyde farklılaşmaktadır. Her disiplinin konumu ve niteliklerinden kaynaklanan farklılıklar, onların akademik ürünlerinin ve işlevlerinin de farklılaşmasını sağlamaktadır. Bu bakımdan sosyal bilimlerdeki, fen ve sağlık bilimlerindeki akademik etkinliklerin niteliği, niceliği ve işlevleri farklı olacaktır (Rhoades, 2001, 42). Örneğin tıp veya biyoloji gibi alanlardan birinde öğretim elemanının üretim biçimi ve sayısı, herhangi bir sosyal bilimci ile aynı olmayacaktır. Sosyal bilimci, belki uzun yıllar boyunca üzerinde çalıştığı araştırmayla alanına önemli katkılar getirebilecektir. Fakat uzun yılların geçmesi, ürünün ortaya çıkışının gecikmesi, öğretim elemanının üretken olmadığının kanıtı olmamalıdır.

Tüm disiplinleri ve akademik etkinlikleri aynı mantık ve süreçle değerlendirmek çok doğru görünmemektedir. Kurumların kendi iç değerlendirme ölçütlerini disiplinlere ve öğretim elemanlarının özel çalışma durumlarına göre oluşturmaları en doğru yol olarak görünmektedir (Barnett, 2003).

Etkilliliği ve verimliliği arttırmaya yönelik oluşturulmaya çalışılan performans ölçümleri ve verimlilik hesaplamaları, üniversiter etkinliğin standartlaştırılarak kontrol altına alınması amacıyla yöneliktir. Araştırma ve öğretim etkinliklerinde verimlilik hesaplamaları, üretim amaçları ile ilgili hesaplamaların bir aşamasıdır. Böylelikle akademik etkinlikte ve yükseköğretim hizmetinde piyasa ve müşteri odaklı bir standartlaşmaya gidilebileceği öngörülmektedir. Standartlaşmanın önemli bir boyutu öğretim elemanlarının etkinliklerinin standartlaştırılmasıdır. Bu amaçla performans göstergeleri önemli duruma gelmiştir. Bu düzenlemeler, tüm kurumların asli

görevinin ekonomik getiriye katkı sağlaması gerektiği biçimindeki yeni kamu hizmetleri anlayışının sürecidir (Bleiklie, 2002, 3).

İşgörenlerin performanslarının ölçülmesi oldukça zordur. Akademik meslek için bu zorluk birkaç kat daha artmaktadır. Öğretim elemanları için performansa dayalı ücret sisteminin uygulanabilirliği yukarıda da belirtilen sınırlılıklar da göz önüne alındığında olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Öğretim Elemanları İçin İş Doymu Değişkeni Olarak Ücret

Eğitim görerek ve emek verilerek kazanılmış olan öğretim elemanlığı mesleğinin bireye toplumsal ve psikolojik doyum sağladığı söylenebilir. Bu görüş doğrultusunda öğretim elemanı, mesleğine duyduğu ilgi oranında mesleğin gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirir. Fakat son dönemde, akademik mesleğin yaşadığı ekonomik sıkıntılar ve piyasadaki seçeneklerin maddi üstünlüğü, öğretim elemanının mesleğine olan ilgisinin azalmasına yol açmaktadır. Öğretim elemanının saygınlığını, ekonomik durumunu tehdit eden olaylar karşısında, akademik meslekte iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır (Aytaç, vd, 2001, 66).

İş doymu, bireysel, toplumsal ve örgütsel açıdan günümüzün karmaşık yaşam sorunlarından biri olarak kabul edilebilir. Örgütlerde, toplumlarda, bilimde gelişme sağlanması bu gelişmeyi sağlayacak işgücüne bağlıdır. İşgücünün daha etkili biçimde kullanılması, hem bireysel gelişim açısından hem de örgütsel açıdan önemlidir (Pakdanel, 1995, 1). İşgörenin daha etkili kılınabilmesi noktasında örgüt yönetimine bir takım görevler düşmektedir. Örgüt yönetimi, bir yandan örgütün amacı olan ürünün niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, diğer yandan işgörenlerin işten doyumlarını yükseltmeye çalışmalıdır (Başaran, 1991, 197).

Smith, Kendall ve Hulin (1969; Akt: Newby, 1999) iş doyumunu “çalışanların işleri konusundaki duyguları” olarak tanımlamışlardır. Bu duygu, bireysel olarak ne beklendiği ve ne elde edildiği ile ilgilidir. Lock (1969) ise, iş doymu kavramını; iş başarımı veya etkinlik sonucu, bireyin sahip olduğu duygusal düzey olarak tanımlamaktadır. Bu tanımda bireyin işten ne beklediği ve ne elde ettiği vardır (Akt: Newby, 1999).

Bu tanımlardan da hareketle iş doyumu, işgörenin işin doğrudan kendisi, ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme olanakları gibi iş boyutlarına ilişkin istekleri (değer, önem, arzu, amaç) ile, bunların işinde kazandırılması derecesine ilişkin duygusal tepkileri olarak tanımlanabilir (Balci, 1985, 4).

İş doyumu başlığı sosyal bilim araştırmacılarını oldukça etkilemiştir. 1970'li yılların başlarına kadar bu başlık altında 4000'den fazla makale yayınlamıştır. İş doyumunun kuramsal temelleri, Maslow'un 1954'te "İnsan Gereksinimleri Hiyerarşisi Kuramı" ve Herzberg'in 1959'da "Çift Etken Kuramı" ile oluşmuştur. Maslow (1954) iş doyumunu insanların gereksinimlerinin beşli bir hiyerarşisi olarak kurgulamıştır. En altta, beslenme, barınma gibi temel fiziksel gereksinimler oluşturmaktadır. İkinci düzey, fiziksel ve ekonomik güvenlik oluşturmaktadır. Üçüncü düzeyde, aitlik, kabul edilme, sevilme gibi toplumsal gereksinimler oluşturmaktadır. Dördüncü düzeyde kendine güven ve akranlarınca kabul görme gereksinimi oluşturmaktadır. Beşinci ve en üst düzeyde ise kendini gerçekleştirme yer almaktadır (Newby, 1999).

Herzberg ise çift faktör kuramında, işgörenlerin iş doyumunu etkileyen etmenleri iki kümede toplamıştır. Herzberg, işgörenlerin üst düzey gereksinimlerinin doyurulmasını sağlayan etmenleri güdüleyiciler, alt düzey gereksinimlerle ilişkili olan etmenleri ise hijyen (sağlık) etkenler olarak değerlendirmektedir. Herzberg'e göre hijyen etmenler, iç doyumsuzluğunun derecesini etkilemektedir. Varolmadıklarında iç doyumsuzluk yaratan ancak var olduklarında yüksek düzeyde güdülenmeye yol açmayıp belirli düzeyde güdülenmeye yol açan etkenlerdir. Güdüleyici etmenler ise, varolmadıklarında doyumsuzluk yaratmayan, bununla birlikte, var olduklarında da yüksek düzeyde güdülenmeye yol açan etmenlerdir. Herzberg'e göre hijyen sağlık açısından ne kadar önemli bir etken ise aynı biçimde ücret de güdülenme açısından o kadar önemlidir. Ama iyi bir sağlık için de yalnızca hijyen yeterli değil, başka şeylere de gereksinim vardır. Ücret de yalnızca bir hijyen etken olmaktan çok işgörenleri daha fazla çaba göstermeye sevk ederek verimliliğin artmasını sağlamaktadır (Cowling, Mailer, 1990, 132; Akt: Göksu, 2003, 90).

Araştırmacılar arasında doyumunu etkileyen değişkenler konusunda çok fazla görüş birliği bulunmamaktadır. Birçok iş doyumunu modeli ileri sürülmüştür. Geleneksel kuramlar, iş doyumunun ve iş memnuniyetsizliğinin bir doğru üzerinde gerçekleştiğini ileri sürmektedirler. Buna göre belirli değişkenler bulunduğu iş doyumunu artırır, belirli değişkenler olmadığı ise azalır. Yine gelenekçiler içsel ve dışsal değişkenlerin iş doyumunu etkilediğini ileri sürmektedirler. İçsel değişkenler, farkındalık, başarı, sorumluluk ve ilerlemedir. Dışsal değişkenler ise ücretler, çalışma koşulları, denetim ve yönetim politikaları olarak sıralanabilir (Finley, 1991; Newby, 1999).

Araştırma bulguları ücretin, bireyin hem fizyolojik ve güvence, hem de üst düzeydeki diğer gereksinimlerinin doyurulması için bir araç olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. Ayrıca ücret, işgörenlerce başarının bir simgesi, tanınma ve benzeri değişkenlerin bir kaynağı olarak da görülmektedir (Balcı, 1985, 15). İşgörenin bireysel özellikleri, gösterdiği çaba, yaratıcılık ve işin zorluğu, sorumluluk düzeyi gibi etkenlerle işgörenin aldığı ücretin uyuma ya da denge oranı, işgörenin ücretten elde ettiği doyum düzeyini yansıtacaktır (Locke, 1976; Akt: Balcı, 1985, 15).

Ücretin, iş doyumunu karşılayamadığı durumlarda işgören, gereksinimlerini doyum için, örgüt içinde ve dışında değişik yöntemlere başvuracaktır. Ücretten kaynaklanan doyumsuzluk durumunda işgörenin başvurabileceği ve örgütün verimliliğini olumsuz etkileyebileceği yöntemlerden bazıları arasında işgörenin örgütün üretim normlarına uyması ya da işe devamsızlık yapması, üretimini sınırlandırması, grevlere katılması ve örgütten ayrılması sayılabilir (İncir, 1989, 50; Atalay, 1988, 139).

Ward ve Sloane, (1999) beş İskoç üniversitesinden 800 öğretim elemanı ile yaptıkları çalışma sonucunda, akademik meslek için iş doyumunun genellikle iş güvenliği ve iyi bir ücretlendirme politikasıyla sağlandığını belirtmektedirler. Yazarlar, her ne kadar kanıtlar akademide maddiyata az vurgu yapıldığını gösterse de ücretlerin öğretim elemanları üzerinde önemli etkiye sahip olduğunu savunmaktadırlar.

Pakdanel'in (1995), Abant İzzet Baysal Üniversitesi (AİBÜ) ve Orta Doğu Teknik Üniversitesinin (ODTÜ) çeşitli fakültelerindeki görevli 322 öğretim elemanı üzerinde yaptığı çalışmada, iş doyumunun altı etkenden oluştuğunu belirlemiştir. Bu etkenler, "yönetim biçimi", "çalışma olanakları", "gelişme ve yükselme olanakları", "iş arkadaşları", "fiziksel ortam" ve "ücret ve personel" olarak sıralanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, ODTÜ'de çalışan öğretim elemanlarının AİBÜ'de çalışan öğretim elemanlarına göre bütün boyutlarda daha fazla iş doyumunu elde ettikleri görülmüştür. Ücret ve personel alt boyutunda, erkek öğretim elemanlarının kadın öğretim elemanlarına göre yine bekar öğretim elemanlarının evli öğretim elemanlarına göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Altınok'un (1998) yaptığı çalışmada, araştırma kapsamında yer alan üniversitelerdeki öğretim elemanları, özel bir üniversite olan Bilkent Üniversitesi hariç, genellikle iyi bir araştırmacı-eğitimci ve öğretim elemanı olamamalarının, ücret sisteminden ve içinde buldukları ortamın çeşitli olanaklara sahip olmamasından kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Ardıç ve Baş (2001) kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 128'i Profesör, 83'ü Doçent ve 166'sı Yardımcı Doçent toplam 378 kişi üzerinde yaptıkları çalışmayla, gerek kamu gerekse vakıf üniversitelerindeki öğretim üyelerinin iş doyum düzeylerini belirlemek, öğretim üyelerinin kamu üniversitelerinden ayrılmalarının nedenlerinin iş doyum kavramı açısından açıklanabilir olup olmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, vakıf üniversiteleri ile kamu üniversiteleri arasında iş doyum açısından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Genel sonuç olarak, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin kamu üniversitelerindeki öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Vakıf üniversitelerinde en önemli 3 etken sırasıyla, akademik ortam, işin niteliği ve genel yönetim politikası iken, kamu üniversitelerinde bu sıra akademik ortam, işin niteliği ve ücret olarak görülmektedir.

Ücret, iş doyumunun birçok etkeninden birisidir. İşgörenlerin yalnızca ücretle örgüte bağlanamayacakları açıktır. Örgüt yönetiminin, ücretin neleri çözeceği, neleri çözemeyeceği üzerinde çok özenle düşünmesi gerekir. Genellikle örgüt yönetimi, ücret artışının her şeyi çözümleneceğine

inandığından ve işgörenleri de buna koşullandırdığından çalışanların güdülenmesi denince akla hemen ücret artışı gelmektedir. Oysa ücretin yanında, diğer etkenlerin de gereksinimlerin de önemli olduğunun unutulmaması, özellikle yeterli ücretin verilmediği durumlarda, bu eksikliğin, diğer gereksinimlerle karşılanarak, tamamlanması yararlı olacaktır (İncir, 1989, 58).

Ücret Politikalarına Bağlı Olarak Öğretim Elemanlarının Yaşadığı Sorunlar

Yeni akademik kültür paradigmasının; bir yandan bütçelerin kısılması, diğer yandan ücretlerin ve çalışma olanaklarının gerilemesi gibi uygulamaya geçmiş yanları, üniversiteleri ve öğretim elemanları kendi kaynaklarını kendi sağlama ve piyasa ile işbirliği yapmaya yöneltmektedir (Huisman, Weert ve Bartelse, 2002). Sözü edilen işbirliğine ulaşmak için öğretim elemanı akademik unvanını da kullanarak akademi dışındaki işlerin peşinde koşmaktadır. Özürlü (1999, 118) böyle bir durumda akademik unvanın bir “rant aracına”, öğretim elemanın da “rant kollayıcıya” dönüşeceğini belirtmektedir. Bu süreçte özellikle ücret ve çalışma koşullarının gerilemesi öğretim elemanlarının bazı arayışlara yönelmesine yol açmaktadır (Hatipoğlu, 2000, 35).

Bu arayışlar, öğretim elemanlarının, esnek çalışma ve sözleşmeli istihdamı kabul etmesi, piyasaya dönük araştırmalara yönelmesi, vakıf (özel) üniversitelerine geçmesi ve ek ders, ikinci öğretim, yaz okulu gibi gelir artırıcı olan ama bilimsel anlamda katkı sağlamayan etkinliklere ağırlık vermesi gibi uygulamalarla sonuçlanmaktadır.

Öğretim Elemanları İçin Esnek Çalışma Koşulları

Üniversitenin temel felsefi düzenlemeleri değiştikçe öğretim elemanlarının çalışma koşulları da değişmiştir. Bu değişimin hızı özellikle son yıllarda dikkat çekecek düzeye ulaşmıştır. Yine de, bu değişimin sonuçlarının ne olacağı açık olmamayı sürdürmektedir. Açık olan, akademik meslekte, rollerin ve kuralların değişmeye başladığı ve toplumsal-politik düşüncelerin

akademik yaşam için farklı senaryolar hazırladığıdır. Bu bağlamdaki anahtar sözcükler, performans ve kalite, yarış ve esneklik, verim ve sorumluluktur (Enders, 2000).

Üniversiteler artan ekonomik belirsizliklerle karşı karşıya kaldıkça ve şirketlerle yakın ilişkiye girdikçe, daha önce özel sektör ile sınırlı olan istihdam biçimlerini ve çalışma koşullarını benimsemektedirler (Kleinman ve Vallas, 2004, 16). Böyle bir yapılanmanın son yıllarda yükseköğretimin temel kurumlarından biri olan “kadro güvencesi” nin kalkacağına sinyallerini veren standart-dışı iş sözleşmelerin; çoğunlukla sözleşmeli geçici kadroların ortaya çıkması ile görülmeye başladığı söylenebilir. Bu tür bir sözleşme ile öğretim elemanı, kadro güvencesi olmayan yarı zamanlı ve/veya tam zamanlı çalışan işgören konumundadır (Huisman, Weert, ve Bartelse, 2002; Duenas, 2003, 143; Giroux ve Tikun, 2005).

Böyle bir yapılanmayı savunanların çıkış noktası ne olabilir? Bu sorunun yanıtını Finkin (1998) şöyle açıklamaktadır: Üniversitede kadro güvencesine karşı olanlar, kadro güvencesinin rahatlığa neden olduğunu, kurumsal işleyişi ve akademik üretimi yavaşlattığını, esnekliği azalttığını ileri sürmektedirler. Onlara göre bir kurum, rekabet koşullarında varolabilmek için esnek bir yapıda örgütlenerek değişen durumlara kolayca uyulanabilmelidir. Aksi durumda kadro güvencesini alan öğretim elemanları verimliliklerini arttırmak için fazla çaba göstermeyeceklerdir.

Breneman (Akt: Finkin, 1998) ise, kadro güvencesinin ekonomik anlamda iki olumsuz etkisinin bulunduğunu ileri sürmektedir. Birincisi, kadro güvencesinin ücretler üzerinde azaltıcı, geriletici bir etki gösterecektir. Şöyle ki, ücretlerle birlikte belirli bir mesleki güvence verildiğinde bu durum çok sayıda bireyi akademik mesleğe yönlendirecektir. Böylece akademik mesleğe olan istem artarken, ücretler düşme eğilimine girecektir. Çünkü öğretim elemanı bulmak çok zor olmayacaktır. Breneman’a göre kadro güvencesinin bir diğer olumsuz etkisi akademik istihdam üzerinde görülecektir. Kurumların kadro güvencesi vermeleri onların az sayıda öğretim elemanı istihdam etme eğiliminde olmalarına yol açacaktır. Üniversiteler, ancak ücretli veya sözleşmeli istihdamı tercih ettiklerinde daha fazla öğretim elemanı istihdam

edebileceklerdir. Çünkü geçici veya sözleşmeli öğretim elemanlarının üniversiteye maliyeti kadrolu öğretim elemanlarından daha az olmaktadır.

Breneman'ın savunduğu görüşlere katılmak olanaklı görünmemektedir. Çünkü uygulamaya bakıldığında akademik meslek için bir yandan istihdam koşulları güçleşirken bir yandan da ücretler sürekli gerilemektedir. Bu tür istihdam biçiminin ve çalışma koşulunun öğretim elemanı için sonuçları neler olabilir? Böyle bir yapılanmanın öğretim elemanı açısından etkileri nelerdir? Bu soruların yanıtları aşağıda verilmeye çalışılmıştır.

Yarı zamanlı veya sözleşmeli öğretim elemanlığı uygulaması, kadro güvencesi konusunda çok önemli bir tehdit oluşturmaktadır. Bu tehdit öğretim elemanlarını çeşitli özelliklere göre (yarı zamanlı, sözleşmeli, kadrolu vb) kategorilere ayırarak, mesleki dayanışmayı azaltmakta, bireyler arasında rekabet duygusu ile çatışmaya neden olmaktadır. Ayrıca dünya genelinde sözleşmeli veya yarı zamanlı öğretim elemanlığını uygulamaları kullanılarak, öğretim elemanları baskı ve kontrol altında tutulmaya çalışılmaktadır. Böyle bir süreçte öğretim elemanı, girdiği ders başına aldığı ücret dışında hiçbir toplumsal yardım veya güvenceye sahip olmadan, yaşamını devam ettirebilmek için fakülte fakülte gezip ders vermeye çalışmakta, zamanını yalnızca bu biçimde geçirmeye zorlanmaktadır (AAUP, 2003; Slantcheva, 2003, 425-454).

Bölünmüş işgücü piyasaları kuramı bu yönden akademik meslekle ilgili durumu açıklamakta kullanılmaktadır. Kuram, insanların çeşitli niteliklerine göre kategorilendirilerek (cinsiyet, etnik köken, din-mezhep, vb), bunların çalışmak için varolan işlerde istihdam edilmek için birbirleri arasında rekabet etmelerine, sonuçta iş olanaklarının ve ücretlerin düşmesine neden olmaktadır. Akademi bu anlamda, kendine özgü bir bölünmüş işgücü piyasaları örneği oluşturmaktadır. Kaynakların kıt olduğu konusundaki görüşleri ileri sürenler, bu ayrılaşmanın ve kısıtlamanın gerekçesi olarak gösterilmektedir. Öğretim elemanlarının alım gücünün düşmesi, bu tür kadro tehditleri, öğretim elemanları arasında bir yılgınlık ve edilgenlik yaratmaktadır (AAUP, 2003)

Amerika Eğitim Konseyince 2002 yılında yayınlanan bir araştırma raporu, yaşanan durumlara örnek oluşturması açısından önemlidir. Rapora göre, Amerika'da 1981'den 1999'a kadar yarı zamanlı çalışan öğretim elemanları % 79 oranında artmıştır. Amerika Üniversite Profesörleri Derneği'nin 2004 yılında yayınladığı bir araştırma raporunda ise, öğretim elemanlarının % 45'nin yarı zamanlı çalıştıkları belirtilmiştir. Bu sayı iki yıllık meslek yüksek okullarında % 80'e kadar çıkmaktadır. Rapora göre üniversiteler, maliyetleri düşürmek ve öğretim elemanları üzerinde yönetsel kontrolü kolayca sağlayabilmek için yarı zamanlı öğretim elemanlarının istihdamına önem vermektedirler (Giroux ve Tikun, 2005, 2). Kleinman ve Vallas'e (2004, 16) göre, bu gelişmenin örgütsel önemi, buldukları kurumdaki bütün haklardan yararlanan akademinin "esas" üyeleri ile statüleri geçici çalışma iznine sahip göçmen işçilerden farklı olamayan "marjinal öğretim elemanları"nın oluşturduğu bir çevre grubu arasındaki, örtük biçimde büyüttüğü bölünmede yatmaktadır. Şirketler dünyasında olduğu kadar yükseköğretimde de geçici öğretim elemanlarıyla birlikte, yöneticilerin arzuladıkları mali ve örgütsel esnekliği sağlayan ikili bir istihdam sistemi ortaya çıkmıştır.

Öğretim Elemanının Değişen Araştırma Gündemi

Üniversitelerde son dönemde yaşanan bir diğer gelişme de, daha önce vurgulandığı gibi bilimsel araştırma ve etkinliklerin amaçlarında yaşanan değişimdir. Artık üniversitelerin sundukları eğitim hizmeti kapsamında tanımlanma yerine, piyasaya proje üretme önem verilen ve öne çıkarılan temel amaç olmaktadır. Bu anlamda üniversiteler kendi içinde uzmanlaşmaya ve dolayısıyla işbölümü içinde farklılaşmaya başlamışlardır. Ercan'a göre (2002) bazı üniversiteler öğrencilere eğitim hizmeti pazarlamayı temel alıp, öğrencileri de bu anlamda müşteri olarak görürken, bazı üniversiteler ise tam anlamıyla piyasanın istekleri doğrultusunda proje üreten ve bu anlamda nitelikli bilgi pazarlanması konusunda uzmanlaşma eğilimi içine girmişlerdir.

Artık uzun dönemli ve kapsamlı çalışmalar yerini, kısa erimli, bireye veya kuruma yarar sağlayacak içerikte çalışmalara bırakmaktadır (Winter, vd,

2000). Üniversiteler, araştırma ve çalışma konularını seçme bakımından öğretim elemanlarını özgür bırakmamaktadır. Üniversiteler özellikle; biyo - teknoloji, bilgisayar bilimleri, yönetim ve danışmanlık, işletme, kimya ve eczacılık gibi alanlardaki öğretim elemanlarını piyasa yönelimli çalışmalara yönlendirmektedir. Diğer yandan birçok filozof, tarihçi, antropolog, eleştirmen, sosyolog, arkeolog ve diğerleri kendi entelektüel yeterliklerini parasal kazanç için kullanmaya çalışmaktadırlar. Beşeri bilimler ve sosyal bilimler içinde bu tür parasal kazanç amaçlı bilgi üretme etkinliği, insanlık ve toplum yararına çalışmalar yapmanın önüne geçmektedir (Barnett, 2003; Finkin, 2000; Kerr, 1994).

Ennals (2003, 95) bu duruma örnek olarak İngiltere’de yaşananları göstermektedir. İngiltere’de sosyal bilimler alanında yapılan araştırmaların pek çoğuna, Britanya Hükümeti Araştırma Değerlendirmesi Uygulaması’nın ölçütleri ve sözleşmeli araştırmalar yapan örgütlerin isteklerinin yön verdiğini belirtmektedir. Blumenthal ve arkadaşlarının (1986) yaptığı çalışmanın bulguları, öğretim elemanlarının araştırma gündemlerini belirlerken piyasanın ne denli etkili olduğunu göstermektedir. Araştırma bulgularına göre, piyasadan destek alan öğretim elemanlarının % 30’u araştırma projelerinin seçiminde ticari kaygıların büyük ölçüde etkili olduğunu belirtirken, bu tür bir destek almayanların ancak % 7’si ticari etmenlerin proje seçimlerini etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca, sanayiden destek alan öğretim elemanları, şirket desteği alamayanlara göre dört kat daha yüksek bir oranda araştırma sonuçlarının ticari bir sır olacağını kabul etmektedirler (Akt: Kleinman ve Vallas, 2004, 9)

Bu süreçte belki de en fazla etkilenen sosyal bilimler olmuştur. Aslında sosyal bilimler bu tür yapılanmaya uymak zorundadır. Aksi halde, sosyal bilimler için örnekleri giderek çoğalan, bölümlerin azaltılması ve kapatılması süreci hızlanacaktır. Slaughter ve Leslie’nin (1997) yaptığı çalışmada bu durumu desteklemektedir. Yazarlar, Avustralya, Kanada ve ABD üzerine yaptıkları çözümlerinde Avustralya hariç olmak üzere sosyal bilimler alanlarındaki öğretim programlarının azaltıldığını belirlemişlerdir (Akt: Kleinman ve Vallas, 2004, 17). Öğretim elemanlarının büyük çoğunluğunun yaşanan gelişmelerden rahatsızlık duyması doğal karşılanmalıdır. Çünkü

araştırma gündemini oluştururken merak ettiği konuların değil, dış baskı gruplarının yönlendirdiği konularla çalışmak öğretim elemanını kaygıya, doyumsuzluğa ve mutsuzluğa itecektir. Ennals'ın (2003) belirttiği gibi böyle bir durum, “araştırmacının yaşamsal sorgulayıcı, meydan okuyucu rolüyle çelişmektedir”. Amerikan Üniversite Öğretim Üyeleri Derneğince hazırlanan raporda bu endişe öğretim elemanlarınca doğrulanmıştır. Raporda, öğretim elemanlarınca “en çok dile getirilen” korkulardan birinin, kendilerini ilgilendirmeyen sorunlar üzerine araştırma yapmak için, kâr getiren patentler üretmeye ya da sanayiden bir iş ortağını memnun etmeye hevesli bir üniversite tarafından zorlanmak olduğu belirtilmiştir. Rapora göre, bununla bağlantılı bir korku, üniversitenin ortak iş yaptığı şirketin öğretim elemanlarının araştırma konularının seçimine karışma izni vermesidir. Böyle bir uygulamanın altında yatan tehlike, akademik mesleğin bu biçimde yönlendirilmesinin bilimsel özerkliğe yepyeni bir tehdit oluşturduğudur (Kleinman ve Vallas, 2004, 8)

Öğretim elemanlarının piyasaya yönelik araştırmalara yönelmeleri, beraberinde öğretim elemanları arasında görülebilecek bir tabakalaşmayı da getirmektedir. Para kazanan veya üniversiteye para getiren, öğretim elemanı statüsünde yeni bir seçkin tanımlamakta ve bu seçkin de akademideki iktidarın yapısını yeniden biçimlendirmektedir. Ticari nitelikli araştırmalar yapanlar, görünür bir ekonomik yararı olamayan bilimsel çalışmalar yapanlara göre daha yüksek ücretler almakta, kendilerine daha fazla kaynak sunulmakta ve daha fazla kurumsal takdir görmekteyler. Fakülte kurulları ve bölüm toplantıları proje olanaklarının tartışıldığı kurullar haline gelmeye başlamıştır. Artık, rektör ve dekanların gözünde en saygın öğretim elemanları proje kapma potansiyelleri en yüksek olanlar, üniversite ve fakülteye para kazandıranlardır (Stewart, 1997; Akt: Kleinman ve Vallas, 2004, 17; Dikmen, 2001, 105). Dikmen, bu durumu, “etik varoluş biçiminin yeniden kurgulanması ve fakültelerin ve bölümlerin de varlık nedenlerini yeniden düzenlemesi” olarak görmektedir. Nitekim bunun sonucunda birçok fakülte ve bölümün piyasaya gereksinimlerine göre yeniden yapılandırılmışlardır.

Shenk (1999) piyasaya yönelik araştırmalara yönelmenin beraberinde getireceği başka bir soruna dikkat çekmektedir. Yazara göre, bu tür

araştırmalara yönelmek bir takım etik sorunları doğuracaktır. Yazar, araştırmalarından kr elde eden ğretim elemanlarının “araştırmalarını (bilinçli ya da bilinçsiz olarak) kr için uygun ürünler ortaya çıkaracak biçimde tasarlama yoluna sapacakları” endişesinden sözetmektedir (Akt: Kleinman ve Vallas, 2004, 15).

Dikmen (2001, 105) lkemiz için, piyasaya yönelik çalışmaların özellikle son 10 yıl içinde artarak geliştiğinden sözetmektedir. Özellikle “merkez niversiteler” diye adlandırılan, büyük şehirlerde yer alan devlet üniversitelerinde çalışan ğretim elemanları giderek artan bir biçimde araştırma projelerinde yer almaya başlamışlardır. Dikmen, bunda YK’n, rektörlük ve dekanlıkların özendirici etkinlikleri kadar merkez üniversitelerinde çalışan ğretim elemanlarının geçim sıkıntısı içerisine düşmelerinin de önemli rolü olduğunu savunmaktadır.

zuğurlu (1999, 118) bu gelişmelerin sonucunda oluşacak akademik yaşamı şöyle özetlemektedir:

Öğretim elemanının üstlenmesi beklenen eğitim, araştırma ve gelecek nesilleri yetiştirme etkinlikleri ikincil plana düşer. Akademik etkinlikler bir tür boş zaman etkinliği veya hobiye (oğu zaman da fobiye!) dönüşür. Ders notları yenilenmez. Derslere asistanlar gönderilir. Sınavlar onlara yaptırılır. Sınav kğıtları onlara okutulur. Danışmanlık hizmetlerine zen gösterilmez. Görüşme saatlerinde bulunulmaz. Tez alışmaları denetlenip, yönlendirilmez. Yapılan araştırmalar izlenmez. Zorunlu olunmadıkça bilimsel araştırma yapılmaz. Bazen de karşılıklı çıkar ilişkileri ve/veya akademik anlamda ast-üst ilişkileri kullanılarak, katkıda bulunulmayan makalelerin altına imzalar atılır.

Bu anlayışı kazanmak zorunda bırakılan, kendi ilgi sahası ve merakı dışında üreten ya da aynı şeyi başka biçimde üreterek pazarlamaya çalışan bir ğretim elemanının durumunun ve yine bu sistemin bir parçası olup öğrenme merakı ketlenmiş, salt kendi işini bilir duruma getirilmiş bir ğretim elemanının üretim biçimi “Fordist” modele benzeyecektir. Böyle bir üretim sonucunda ğretim elemanı, kendi bilimsel merakını bir kenara bırakarak, daha önce belki de hiç dert etmediği, etmesi de gerekmeyen konular üzerinde çalışmak zorunda olan, üretim arzuları bastırılmış, yabancılaştırılmış bir fabrika işçisidir (Onaran, 2001, 93).

Öğretim Elemanları İçin Gelir Artırma Amaçlı İşyükü

Öğretim elemanlarının ücretlendirme politikaları karşısında, akademik etkinliklerini daha uygun bir ortamda geliştirebilmek ve bilimsel araştırmalarına yeterli kaynağı ayırabilmek için yapmak zorunda kaldığı uygulamalardan bir diğeri de, başa çıkabileceğinden çok daha fazla işyükü altına girmesidir.

Akademik yaşam giderek daha yoğunlaşmakta, öğretim elemanlarının işyükü artmaktadır. Araştırma ve öğretim etkinliklerine ayrılan zaman azalmaktadır. Öğretim elemanlarından giderek daha fazla verimlilik ve üretkenlik beklenmektedir (Barnett, 2003). Bu süreçte, varolan ücret politikaları, ne öğretimi ne de araştırmaları olumlu yönde etkilemektedir. Ücretlerin yetersiz olması, akademik harcamaları karşılamada güçlük doğurduğundan, öğretim elemanı araştırma yapmaktan geri kalmaktadır (Morrison, Dobbie ve Mcdonald, 2003; Dearing Report, 1997; Akt: Shattock, 2001, 64).

Öğretim elemanlarının daha fazla işyükü altına girmek istemesinin altında daha önce vurgulandığı gibi ücretler önemli bir etkiye sahiptir. Türkiye’de öğretim elemanlarının işyükünü artıran etkinliklerin başında ek ders, ikinci öğretim ve yaz okulu gibi uygulamalar gelmektedir.

Gelişmiş ülkelerde öğretim elemanları haftalık dört veya altı saat ders yükü almakta ve akademik çalışmalarına zaman ayırabilmektedirler. Türkiye’de ise, öğretim elemanlarının özellikle gelişmekte olan üniversitelerde haftalık 40-50 saatlik ders yükü altına girdiği görülmektedir. Maddi olanaksızlıklardan oluşan aşırı ders yükü, öğretim elemanlarının araştırma çalışmalarını engellemektedir. Öğretim elemanlarını, verdiği derse ve öğrenci sayılarına bağımlı kılan “ek ders ücreti” sorunu, öğretim elemanlarının bilimsel çalışmaya ayıracak yeterli zaman bulamamasına ve bunun bir sonucu olarak da kendilerini yenileyememelerine yol açmaktadır (ODTÜ, 2000; Aytaç, vd., 2001, 67). Kaymakçı (1995, 108) ek ders uygulamasının, öğretim elemanı ücretlerine bir ölçüde katkıda bulunmasına karşın aslında bu uygulamanın, eğitimin niteliğini gerileterek, öğretim elemanları arasında

ilişkileri bozduğunu, araştırma görevlilerinin sömürülmesine neden olduğunu savunmaktadır.

Ayrıca bu tür gelir artırıcı uygulamalarla, öğretim elemanları arasında doğabilecek eşitsizlik de göz ardı edilmemelidir. Ek ders uygulamaları, tıp ve mühendislik fakülteleri gibi kimi birimlerde döner sermaye payları ve ikinci öğretimin yanlış ve kötüye kullanımı, öğretim elemanları arasında haksız bir ücret eşitsizliğine yol açmaktadır. İkinci öğretimde ders ücretlerinin yüksekliği dikkate alındığında, ikinci öğretim, insangücü planlamasını dikkate almayan yanlış ve haksız uygulamaların sonucu olarak bir diğer gelir kaynağıdır. Gündüz öğretimi için bile yeterli öğretim üyesi bulunmayan kimi üniversitelerde gece öğretiminin gündüz yapılmakta olduğu ve bu biçimde oldukça fazla kazanç elde edildiği bilinmektedir (ODTÜ, 2000; Kaymakçı, 1995, 107).

Öğretim elamanları için her geçen gün artan işyükü ve ekonomik zorlukla baş edebilmenin yolu, onları daha fazla ek ders yükü altına sokmak olmamalıdır. Çıkış yolu üniversitelere ayrılan bütçe kaynaklarının köklü bir biçimde artırılmasından geçmektedir. Aksi durumda, devletin verdiği düşük ücret ve yüksek ders yükü altında ezilen, bir vakıf üniversitesi rektörünün deyişiyle “incelemeye, araştırmaya ve hatta düşünmeye bile olanak bulamayan” öğretim elemanları için, egemen söylemin gösterdiği çıkış noktası şöyledir: “İyi olmak için pazarda rekabete girin, yani ‘dışarıya iş yapın’ ve elde edeceğiniz gelire istediğiniz iyileştirmeyi gerçekleştirin” (Nalçaoğlu, 1999, 86).

Öğretim elemanlarının yaşanan olumsuzluklar nedeniyle başvurduğu seçeneklerden bir diğeri de, daha fazla gelir elde edebilecekleri özel üniversitelere geçmek olmaktadır.

Öğretim Elemanlarının Özel Üniversitelere Geçişi

Akademik meslek için giderek kötüleşen ekonomik koşulların yarattığı olumsuzlukların, öğretim elemanlarının çalışma koşulları, araştırma gündemi, işyükü ve bilimsel çalışmalarda görülen etkileri farklı bir gelişmeyle de ortaya çıkmaktadır. Bu noktada öğretim elemanları, uzun yıllar boyunca

gelişmelerini- yetişmelerini sağlayan kurumları bırakarak, daha fazla gelir elde edebilmek için özel üniversitelere geçmektedirler. Bu süreç Türkiye’de, son dönemlerde her geçen gün sayısı artan vakıf (özel) üniversiteleriyle birlikte ivme kazanmıştır. Devlet üniversiteleri bu süreçte uzun yıllar boyunca yetiştirme maliyetlerine katlandıkları, iyi yetişmiş öğretim elamanlarını birer birer kaybetmektedir.

Türkiye’de özellikle son 15 yıldır uygulanan yükseköğretim politikaları bir bakıma devlet üniversitelerinin sonunu hazırlamaktadır. Bu politikalar sonucunda devlet bütçesinden ihmal edilemez büyüklükte ödenek alan vakıf üniversiteleri gelişime açık, ayrıcalıklı kurumlar kimliğini kazanmıştır. Öğretim elemanlarının yetiştirme kaynağı olan devlet üniversiteleri birer atlama tahtası ya da basamak durumuna indirgenmiştir (<http://www.ankara.edu.tr>).

Işıklı (2004, 24) bu noktada özel üniversitelerin kamudan sağladığı en önemli üstünlüğün, kamuda yetişmiş bilim insanı potansiyelinden, hiçbir karşılık ödemediği yararlanabilmek olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle her bir özel üniversitenin kuruluşu, kamu üniversitelerinde ciddi bir erozyona yol açmaktadır. Yükseköğretimdeki ücret politikaları bu durumun en önemli nedenlerinden biridir. Türkiye’de devlet üniversiteleri ile özel (vakıf) üniversitelerde çalışan öğretim elemanları arasında ücret yönünden bir uçurum vardır. Özel üniversitelerde çalışan profesörlere ödenen ortalama aylık ücret, 3.000 ile 5.000 ABD doları arasındadır. Buradan görüleceği gibi, özel (vakıf) üniversitelerle devlet üniversiteleri arasındaki maaş farkı, üç ile beş kat arasında değişmektedir (DPT, 2000). Ücretlerin yanında, çalışma ortamı ve diğer eğitim olanaklarının özel (vakıf) yükseköğretim kurumlarında daha iyi durumda olması, bu kurumları devlet üniversitelerine karşı üstün konuma sokmaktadır (Hatipoğlu, 2000, 48).

Vakıf üniversitelerinin kamu üniversitelerine göre üstünlükleri her geçen yıl artmaktadır. Üniversite rektörleriyle yapılan bir görüşmede, bir vakıf üniversitesi rektörünün ifadeleri bu üstünlüğün boyutlarını ortaya koymaktadır.

Dünya'nın her yerinde öğretim üyesi araştırıyoruz. Devlet üniversitelerine göre oldukça avantajlıyız. En önemlisi maddi kaynaklarımız yeterli. Amerika'dan getirdiğimiz öğretim üyelerine çok cazip teklifler sunuyoruz. Örneğin doktorasını yeni bitirmiş yıldız bir finansçı orada 120 bin-150 bin

dolar brüt maaş alabiliyor. Biz bu rakamlara lojman da vererek yaklaşmaya çalışıyoruz. Ama yalnızca ona verdiğiniz maddi olanaklarla olmaz. Getirdikten sonra bu hocalara asistan, veri tabanı, bilgisayar donanımı da sağlıyoruz. Ya da yurt dışındaki konferanslara katılmak istiyor. Dünya'daki bilimsel hareketleri izlemek istiyor. Biz bunları sağlıyoruz. Devlet üniversitelerinde bunlar da yeterli değil. Aslında devlet üniversitelerinin en büyük problemi herkese aynı parayı veriyor olmaları. Hâlbuki öğretim üyesi pazarı vardır. Bazı alanlarda öğretim üyelerine kaliteleriyle orantılı maaş vermek zorundasınızdır (<http://arsiv.hurriyetim.com.tr/tatilpazar>).

Vakıf üniversitesi rektörünün akademik meslek için Pazar benzetmesini kullanması aslında çok şaşırtıcı değildir. Fakat şaşırtıcı olan, Türkiye'de en önemli devlet üniversitelerden biri olarak kabul edilen bir üniversitenin rektörünün de onun görüşlerini destekler nitelikteki düşünceleridir.

Kaliteli genç öğretim üyeleri bir devlet üniversitesi yerine vakıf ve özel üniversiteleri tercih ediyorlar. Bu da gayet normal. Çünkü onlar öğretim üyelerine lojman veriyorlar, 2 bin doların üzerinde maaş bağlıyorlar. Bizim verdiğimiz paralar ise bin doların altında. Üniversiteler memur zihniyetiyle yönetilemez. Sözleşmeli adam alabilmeliyiz. Öğretim üyelerinin maaşları için, onlarla performansa dayalı pazarlıklar yapabilmeliyiz (<http://arsiv.hurriyetim.com.tr/tatilpazar>).

Vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerden öğretim elemanı çekebilmek için yürüttükleri saldırgan politikalar son yıllarda iyice hız kazanmıştır. akmakçı (2005) tarafından hazırlanan ve "2005 yılının 10 iddialı öğretim elemanın transferi" başlıklı haberde, vakıf üniversitelerinin öğretim elemanlarına transfer için sundukları şartlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

1. Yüksek Ücret: En yüksek ücret genetik, tıp, bilişim teknolojileri, işletme, mühendislik alanlarındaki öğretim elemanlarına ödenmektedir. Tanınmış öğretim elemanlarına aylık 7-20 milyar arasında ücret ödenebilmektedir.

2. Yurtdışı Gezisi: Öğretim elemanlarına yılda üç kez aileleriyle birlikte yurtdışına gezi olanağı,

3. Konferanslara katılma olanağı,

4. İkinin Avro'yu bulan taşınma parası. Kampusta villa ya da kira yardımı,

5. İdareci konumundakilere yabancı marka bir makam arabası ve özel şoför.

6. Kendi ekibini kurma olanağı,

7. Yabancı yayın izleme olanağı,

8. Donanımlı, geniş oda,

9. Bilim dalına özel yatırım, az öğrencili sınıflar,

10. Genç akademisyenlere, doçentlik, profesörlük olanağı,

11. Dizüstü bilgisayar, cep telefonu

Kamu üniversitelerinde, kamunun olanaklarıyla yetişmiş öğretim üyesi potansiyelinin, ekonomik nedenlerle vakıf üniversitelerine kaçışının ciddi ve önemli sonuçları olacaktır. Çoğu zaman, yeterli kurumsal yapıya sahip olmayan bu üniversitelerde “kârlılık” ölçütünün bilimsel araştırma, toplumsal sorumluluk, üniversitenin toplumdaki konumu vb., gelişme ölçütlerinin önüne geçmesi kaçınılmazdır. Ayrıca genel bir gözlem bile bu kurumlarda iş dünyasının doğrudan gereksinimlerine yönelik bölümlerin açıldığını, iş dünyasının doğrudan gereksinimleri açısından işlevsel olmayan bilim alanlarının dışlandığını gösterecektir (ODTÜ, 2000).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Öğretim elemanı ücretlerinin akademik yaşam üzerindeki yansımalarını belirlemeyi amaçlayan bu araştırma tarama modelindedir. Tarama modelinde temel amaç, varolan durumu var olduğu biçimiyle betimlemektir. Araştırmanın amaçlarına uygun olarak bu çalışmada, tarama modellerinden belgesel tarama ve ilişkisel tarama modelleri kullanılmıştır. Belgesel tarama modeliyle, araştırmayla ilgili var olan kayıtlar, belgeler ve istatistikler incelenmektedir. İlişkisel tarama modeliyle ise, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında, birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemek amaçlanmaktadır (Karasar, 2005).

Araştırmada amaçlara uygun olarak iki farklı yol izlenmiştir. İlk olarak, öğretim elemanı ücretlendirme politikalarının ve çalışma koşullarının Türkiye’de ve seçilmiş ülkelerdeki gelişimleri ile ilgili alanyazın taranarak incelenmiş ve elde edilen veriler düzenlenerek sunulmuştur. İkinci aşamada ise, öğretim elemanı ücretlerinin akademik yaşama yansımalarını belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmış veri toplama aracı ile elde edilen verilerin analizi yapılmıştır.

Evren ve Örneklem

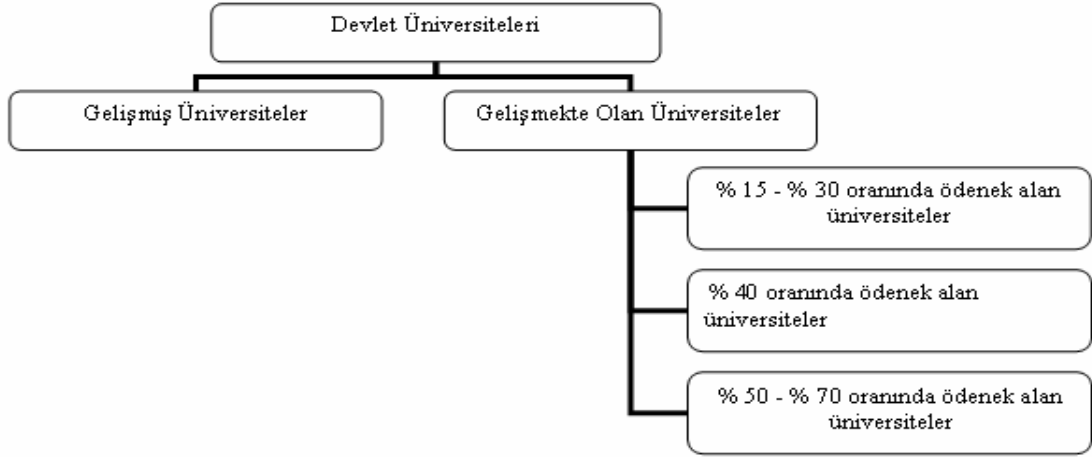
Araştırmanın evrenini, 2004 yılında Türkiye’deki 51 devlet üniversitesinde görev yapan 70.804 öğretim elemanı oluşturmuştur. Araştırmada örneklem oluşturulurken çok aşamalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örnekleminin seçiminde öğretim elemanlarının,

görev yaptıkları üniversitelerin gelişmişlik düzeyine (gelişmiş, gelişmekte olan), görev yaptıkları bilim alanlarına (fen, sağlık, sosyal) ve unvanlarına (profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi) göre üç aşamalı tabakalama yapılmıştır. Tabakalı örnekleme yöntemi, evrendeki alt grupların örneklemede temsil edilmesini güvence altına alırken, aynı zamanda maliyeti de düşürme olanağı sağlamaktadır (Balcı, 2004, 85).

İlk olarak evren, üniversitelerin gelişmişlik düzeylerine göre iki alt tabakaya ayrılmıştır. Üniversiteleri gelişmişlik düzeylerine göre tabakalamada, 2914 Sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun 14. maddesi uyarınca, üniversitelerin geliştirme ödeneği alıp almaması dikkate alınmıştır. Bakanlar Kurulunun 18/1/1995 tarih ve 95/6509 sayılı kararı ile yaptığı değişiklikle birlikte, gelişmesinde güçlük çekilen yükseköğretim kurumlarının yeterli sayıda öğretim elemanı sağlanamayan fakülte, anabilim, anasanat, bilim ve sanat dallarında görevli öğretim elemanlarına, almakta oldukları aylıkların (ek gösterge dahil) % 50'sini, kalkınmada öncelikli yörelerde görevli öğretim elemanlarına ise almakta oldukları aylık, ek gösterge, üniversite ödeneği, idari görev ödeneği ve makam tazminatı brüt tutarının birinci derecede öncelikli yörelerde % 75'ini, ikinci derecede öncelikli yörelerde % 45'ini geçmemek üzere geliştirme ödeneği verilmesi kararlaştırılmıştır.

Ayrıca kararda, üniversitelerin fakülte, anabilim, anasanat, bilim ve sanat dallarında görevli öğretim elemanlarının hangi oranda ödenek alacakları da belirlenmiştir. Araştırmada, bu karar doğrultusunda, ilgili fakültelerinde görevli öğretim elemanlarına, geliştirme ödeneği ödenmeyen üniversiteler "gelişmiş üniversiteler", ilgili fakültelerinde görevli öğretim elemanlarına, geliştirme ödeneği ödenen üniversiteler ise, "gelişmekte olan üniversiteler" olarak kabul edilmiştir. Gelişmekte olan üniversiteler, yine ilgili madde gereği, aldıkları geliştirme ödeneğinin oranları doğrultusunda kendi içlerinde % 15 - % 30 oranında ödenek alanlar, % 40 oranında ödenek alanlar ve % 50 - % 70 oranında ödenek alanlar olmak üzere üç gruba ayrılmıştır.

Böylece evren Şekil 1'de görülen gruplar esas alınarak tabakalara ayrılmıştır.



Şekil 1. Devlet Üniversitelerinin Gelişmişlik Düzeylerine Göre Gruplara Ayrılmasıyla Ortaya Çıkan Tabakalar

Araştırmada ikinci bir tabakalama, öğretim elemanlarının görev yaptıkları bilim alanlarına göre yapılmıştır. Akademik yaşamda son dönemlerde yaşanan gelişmelerle bazı alanlar için, çoğu zaman gelir artırma amaçlı bilgi üretme etkinliği, insanlık ve toplum yararına bilimsel üretim yapmanın önüne geçmektedir. Yine özellikle uygulamalı alanlarda (tıp, mühendislik gibi) görev yapan öğretim elemanlarının gelirleri çeşitli etkinliklerle (döner sermaye, proje, vb) artabilmekte ve çalışma koşulları değişebilmektedir. Bu noktadan hareketle, öğretim elemanlarının görev yaptıkları alanların, öğretim elemanlarının ücretlerine ve çalışma koşullarına göre farklı etkilerinin bulunabileceği, bu nedenle de öğretim elemanlarının görüşlerinin görev yaptıkları bilim alanlarına göre farklılaşabileceği düşünülerek öğretim elemanları;

Fen Bilimleri,

Sağlık Bilimleri,

Sosyal Bilimler olmak üzere üç tabakaya ayrılmıştır.

Yukarıda sıralanan alanlardan fen bilimleri için ziraat, fen, mühendislik, mimarlık, su ürünleri fakülteleri, sağlık bilimleri için tıp, eczacılık, diş hekimliği ve veterinerlik fakülteleri, sosyal bilimler için eğitim, iktisadi ve idari bilimler, iletişim, hukuk, ilahiyat fakülteleri örnekleme alınmıştır.

Bu sınıflandırmanın gereği olarak, örneklem seçiminde fen, sağlık ve sosyal bilim alanlarında öğretim yapan fakültelerin üçünün birden bulunmadığı üniversiteler araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Ayrıca araştırmada, üniversitelerin rektörlük, enstitü ve yüksekokullarının kadrolarında görev yapan öğretim elemanları kapsam dışı bırakılmıştır. Bu doğrultuda toplam 51 devlet üniversitesinden, fen, sağlık ve sosyal bilim fakültelerinin bulunduğu 35 üniversite araştırma kapsamına dahil edilmiştir.

Araştırmada bir diğer tabakalama, öğretim elemanlarının unvanlarına göre yapılmıştır. Üniversite örgütlenmesinde ücretler, yetkiler ve çeşitli kurumsal olanaklar öğretim elemanlarının unvanlarına göre düzenlenmektedir. Araştırma görevliliği'nden başlayarak profesör unvanına ulaşıncaya kadar ücretler dahil olmak üzere, üniversite olanaklarından yararlanma düzeyi giderek artmaktadır. Ayrıca unvanlara göre gerçekleştirilen etkinliklerin ve araştırmaların niteliğinin farklılaştığı, üst unvanlara ulaştıkça bu çalışmaların ekonomik ve sosyal statü katkılarının arttığı yaygın olarak kabul edilmektedir. Bu bakımdan öğretim elemanlarının görüşlerinin unvanlara göre farklılaşabileceği düşünülerek, öğretim elemanları,

Profesör,

Doçent,

Yardımcı Doçent,

Öğretim Görevlisi,

Araştırma Görevlisi olmak üzere beş tabakaya ayrılmıştır.

Araştırmada örneklem büyüklüğünü belirlemek üzere, Cochran'nın (1962; Akt: Balcı, 2004, 95) tabakalı örneklemede yaygın olarak kullanılan formülünden yararlanılmıştır. Buna göre;

N= Evren Büyüklüğü

n= Örneklem büyüklüğü

d= Tolerans Düzeyi (.05)

t= Güven Düzeyi

PQ= (.50) x (.50)= .25 maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi

$$n = \frac{t^2(PQ)/d^2}{1 + (1/N)t^2(PQ)/d^2}$$

$$n = \frac{1.96^2 (0.25) / 0.05^2}{1 + (1/70804)1.96^2 (0.25) / 0.05^2}$$

$$n = \frac{384.16}{1 + 0.005425} \quad n = \frac{384.16}{1.005425}$$

n= 382

Araştırmada, tabakaların örneklem genişliği ise $nh = Nh/N \times n$ formülünden yararlanılarak hesaplanmıştır (Balcı, 2004, 95).

N: Evren büyüklüğü

Nh: Evren tabaka genişliği

n: Örneklem büyüklüğü

nh= Örneklem tabaka genişliği

Çizelge 4'te araştırmanın evrenini ve örneklemine oluşturan öğretim elemanı sayılarının üniversitelere göre dağılımı yer almaktadır.

Çizelge 4. Araştırmanın Evrenini ve Örneklemine Oluşturan Öğretim Elemanlarının Üniversitelere Göre Dağılımı (2003-2004)

		Üniversiteler	Öğretim Elemanı Sayıları	Örnekleme Alınan Öğretim Elemanı Sayıları
Gelişmiş Üniversiteler		Hacettepe	2875	32
		Ankara	2818	31
		Gazi	2546	28
		İstanbul	2510	27
		Ege	2112	25
		Dokuz Eylül	1515	17
		Uludağ	1349	14
		Marmara	1234	13
		Çukurova	1151	12
		Akdeniz	860	10
		Osmangazi	603	8
		Toplam	19573	217
Gelişmekte Olan Üniversiteler	1. Grup (% 15-% 30 Oranında Ödenek Alan Üniversiteler)	Selçuk	1121	13
		KTÜ	887	11
		Trakya	877	10
		Süleyman Demirel	872	10
		Ondokuz Mayıs	867	9
		Erciyes	832	9
		Pamukkale	781	9
		Kocaeli	556	6

Çizelge 4 Devam

		Üniversiteler	Öğretim Elemanı Sayıları	Örnekleme Girecek Öğretim Elemanı Sayıları
		Adnan Menderes	407	5
		Celal Bayar	423	5
		Kırıkkale	376	4
		Mersin	384	4
		Karaelmas	315	3
		Afyon Kocatepe	209	3
		Toplam	8907	101
	2. Grup (% 40 Oranında Ödenek Alan Üniversiteler)	Atatürk	1297	15
		Fırat	898	10
		Cumhuriyet	700	8
		İnönü	653	6
		Sütçü İmam	227	3
		Gazi Osmanpaşa	167	2
		Toplam	3942	44
	3. Grup (% 50 - % 70 Oranında Ödenek Alan Üniversiteler)	Dicle	772	8
		Yüzüncü Yıl	603	7
		Harran	412	5
		Toplam	1787	20
		Gelişmekte Olan Üniversitelerin Toplamı	14636	165
		Genel Toplam	34209	382

Kaynak; YÖK, 2004, Yükseköğretim İstatistikleri

Çizelge 4'te görüldüğü üzere, örnekleme yer alacak üniversiteleri belirlemek üzere, her alt grupta yer alan üniversiteler, kendi aralarında, en fazla sayıda öğretim elemanı olandan, en az sayıda öğretim elemanı olana doğru (aynı zamanda kendi grubu içinde en fazla sayıda öğretim elemanı çekilecek üniversiteden en az öğretim elemanı çekilecek üniversiteye doğru) sıralanmıştır.

Bu araştırmada, alt gruplara göre örnekleme girecek üniversitelerin belirlenmesinde yaygın bir yol olan, her bir alt gruptan örnekleme çekilmesi gereken birim (öğretim elemanı) sayısının grup içindeki ağırlıklarına göre dağıtılması yolu izlenmiş olmakla birlikte, "ekonomiklik" ölçütünün de kullanılması gerekli olmuştur. Bunun nedeni, alt gruplar içerisinde öğretim elemanı sayısı az olan üniversitelerin çok fazla olması ve bu yola başvurulması durumunda ayrı ayrı kentlerde bulunan pek çok üniversiteye 5 – 10 anket uygulamak üzere gidilmesi zorunluluğunun doğacak olmasıdır.

Araştırma maliyetini çok artıracak olan bu tür bir örneklem seçimi, aynı zamanda görece benzeşik kategoriler elde etme ve bu yolla örneklemin evreni temsiliyetini artırma amacını taşıyan “tabakalama” işlemini anlamsız kılacağından uygun bir yol olarak görülmemiştir.

Ekonomiklik ölçütü dikkate alınarak, tabakalara göre üniversitelerden örnekleme alınması gereken öğretim elemanı sayısına ulaşmak için, gelişmiş üniversiteler içerisinde, örnekleme girecek öğretim elemanı sayısı 25’ten fazla olan üniversiteler, gelişmekte olan üniversiteler içerisinde, örnekleme girecek öğretim elemanı sayısı 10’dan daha fazla olan üniversiteler örnekleme seçilmiştir.

Bu doğrultuda örnekleme girecek üniversiteler, gelişmiş üniversitelerden Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Ege Üniversitesi, gelişmekte olan üniversitelerden birinci grup için Selçuk Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trakya Üniversitesi, ikinci grup için Atatürk Üniversitesi ve Fırat Üniversitesi ve son olarak üçüncü grup için; Yüzüncü Yıl Üniversitesi olmuştur.

Evren ve örnekleme yer alan öğretim elemanlarının, görev yaptıkları üniversitelerin gelişmişlik düzeyine, bilim alanlarına ve unvanlarına göre dağılımı Çizelge 5’te yer almaktadır.

Çizelge 5. Araştırmanın Evreni ve Örnekleminde Yer Alan Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelerin Gelişmişlik Düzeyine, Bilim Alanlarına ve Unvanlarına Göre Dağılımı

GELİŞMİŞ ÜNİVERSİTELER												
	Fen Bilimleri			Sağlık Bilimleri			Sosyal Bilimler			Toplam		
	Nh	%	nh	Nh	%	nh	Nh	%	nh	Nh	%	nh
Profesör	1294	28	13	2622	29	26	1286	21	12	5202	27	51
Doçent	547	12	8	1026	12	12	551	10	5	2124	11	25
Yrd. Doçent	661	14	9	693	8	9	1332	22	18	2686	14	36
Öğr.Grv.	223	5	3	236	3	3	785	13	8	1244	6	14
Arş. Gör.	1897	41	20	4383	48	49	2037	34	22	8317	42	91
Toplam	4622		53	8960		99	5991		65	19573		217

Çizelge 5 Devam

GELİŞMEKTE OLAN ÜNİVERSİTELER												
	Fen Bilimleri			Sağlık Bilimleri			Sosyal Bilimler			Toplam		
	Nh	%	nh	Nh	%	nh	Nh	%	nh	Nh	%	nh
Profesör	456	14	6	809	11	9	276	8	4	1541	11	19
Doçent	290	9,5	4	975	11	8	220	7	4	1485	10	16
Yrd. Doçent	1053	30	11	145 0	21	19	1152	29	12	3655	25	42
Öğr.Grv.	216	6,5	4	167	3	3	849	24	10	1232	8	17
Arş. Gör.	1330	40	14	406 4	54	43	1329	32	14	6723	46	71
Toplam	3345		39	746 5		82	3826		44	14636		165
GENEL TOPLAM												
	Fen Bilimleri			Sağlık Bilimleri			Sosyal Bilimler			Toplam		
	Nh	%	nh	Nh	%	nh	Nh	%	nh	Nh	%	nh
Profesör	1750	22	21	343 1	21	38	1562	16	18	6743	20	76
Doçent	837	11	10	200 1	12	22	771	8	9	3609	11	42
Yrd. Doçent	1714	21	19	214 3	13	24	2484	25	28	6341	19	73
Öğr.Grv.	439	5	5	403	2.5	5	1634	17	18	2476	7	27
Arş. Gör.	3227	40	37	844 7	51. 5	93	3366	34	37	1504 0	43	164
Toplam	7967		92	164 25		182	9817		110	3420 9	100	382

Nh = Evren tabaka genişliği

nh = Her bir tabakadan örnekleme çekilen öğretim elemanı sayısı

Çizelge 5'te görüldüğü üzere, evrendeki 34.209 öğretim elemanının 19.573'ü gelişmiş üniversitelerde görev yapmaktadır. Bu sayı öğretim elemanlarının % 57'sini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, örneklem çapının (382) % 57'sini oluşturan 217 öğretim elemanı gelişmiş üniversitelerde görev yapmaktadır.

Gelişmekte olan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının sayısı 14.636'dır. Bu sayı toplam öğretim elemanlarının % 43'ünü oluştururken örnekleme 165 öğretim elemanı ile temsil edilmektedir. Gelişmekte olan üniversitelerde görevli öğretim elemanlarının üniversitelerinin aldıkları ödenek oranına, bilim alanlarına ve unvanlarına göre dağılımı çizelge 6'da görülmektedir.

Çizelge 6. Gelişmekte Olan Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Aldıkları Ödenek Oranına, Bilim Alanlarına ve Unvanlarına Göre Dağılımı

GELİŞMEKTE OLAN ÜNİVERSİTELER												
1. GRUP												
	Fen Bilimleri			Sağlık Bilimleri			Sosyal Bilimler			Toplam		
	Nh	%	nh	Nh	%	nh	Nh	%	nh	Nh	%	nh
Profesör	322	15	4	542	13	6	188	8	2	1052	12	12
Doçent	177	8	2	413	9	4	124	5	2	714	8	8
Yrd.Doçent	652	31	7	938	21	11	642	27	7	2232	25	25
Öğr.Grv	153	7	2	87	2	1	608	26	7	848	9	10
Arş. Gör.	811	39	9	2428	55	28	822	34	9	4061	46	46
Toplam	2115		24	4408		50	2384		27	8907		101
2. GRUP												
	Fen Bilimleri			Sağlık Bilimleri			Sosyal Bilimler			Toplam		
	Nh	%	nh	Nh	%	nh	Nh	%	nh	Nh	%	nh
Profesör	108	12	1	195	9	2	71	7	1	374	9	5
Doçent	92	10	1	160	8	2	60	6	1	312	8	4
Yrd. Doçent	289	33	3	452	22	5	410	42	4	1151	30	12
Öğr.Grv.	40	6	1	39	2	1	132	13	2	211	5	4
Arş. Gör.	344	39	4	1242	59	12	308	32	4	1894	48	18
Toplam	873		10	2088		22	981		12	3942		44
3. GRUP												
	Fen Bilimleri			Sağlık Bilimleri			Sosyal Bilimler			Toplam		
	Nh	%	nh	Nh	%	nh	Nh	%	nh	Nh	%	nh
Profesör	26	7	1	82	8	1	17	4	1	125	7	3
Doçent	21	6	1	101	11	2	36	8	1	158	9	4
Yrd. Doçent	112	31	1	242	25	3	100	22	1	454	25	5
Öğr.Grv.	23	6	1	10	1	1	109	23	1	142	8	3
Arş. Gör.	175	48	1	534	55	3	199	43	1	908	51	6
Toplam	357		5	969		10	461		5	1787		20

Nh = Evren tabaka genişliği

nh = Her bir tabakadan örnekleme çekilen öğretim elemanı sayısı

Çizelge 6'da görüldüğü üzere, gelişmekte olan üniversitelerdeki öğretim elemanlarının % 61'i yani 8.907 kişisi % 15 - % 30 oranında ödenek alan birinci grupta yer almakta ve bu grup örnekleme 101 kişi ile temsil edilmektedir. Gelişmekte olan üniversitelerdeki öğretim elemanlarının % 28'i yani 3.942 kişisi % 40 oranında ödenek alan ikinci grupta yer almakta ve bu grup örnekleme 44 kişi ile temsil edilmektedir. Gelişmekte olan

üniversitelerdeki öğretim elemanlarının % 12'si yani 1.787 kişisi % 50 - %70 oranında ödenek alan üçüncü grupta yer almakta ve bu grup örnekleme 20 kişi ile temsil edilmektedir. İkinci ve üçüncü grupta, her unvandan ve her alandan öğretim elemanının örnekleme temsil edilebilmesi için bazı alanlarda unvanların toplam sayı içindeki oranları arasında farklar olsa da her unvandan en az birer kişi örnekleme alınmıştır.

Araştırmada, yukarıda belirtilen örneklem oranları doğrultusunda toplam 394 anket uygulanmış bunlardan eksik ve hatalı doldurulanlar çıkartıldıktan sonra toplam 376 anket analize alınmıştır. Anketlerin geriye dönüş oranı % 95.4'tür.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özellikleri başlığı altında araştırmaya katılan öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelere, bilim alanlarına ve unvanlarına göre dağılımları ile ilgili betimsel bilgiler sunulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelere, bilim alanlarına ve unvanlarına göre dağılımı Çizelge 7'de verilmiştir.

Çizelge 7. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelere, Bilim Alanlarına ve Unvanlarına Göre Dağılımı

		Arş. Gör.	Öğr. Grv.	Yrd. Doç.	Doç.	Prof.	Toplam
Gelişmiş Üniversiteler	Fen Bilimleri	19	3	7	7	13	49
	Sağlık Bilimleri	52	5	10	9	15	91
	Sosyal Bilimler	27	7	18	6	11	69
	Toplam	98	15	35	22	39	209
Gelişmekte Olan Üniversiteler	Fen Bilimleri	15	3	12	5	6	41
	Sağlık Bilimleri	41	5	18	7	6	77
	Sosyal Bilimler	16	7	13	6	7	49
	Toplam	72	15	43	18	19	167
Toplam	Fen Bilimleri	34	6	19	12	19	90
	Sağlık Bilimleri	93	10	28	16	21	168
	Sosyal Bilimler	43	14	31	12	18	118
	Genel Toplam	170	30	78	40	58	376

Çizelge 7 incelendiğinde, araştırmaya katılan toplam 376 öğretim elemanının 209'nun gelişmiş üniversitelerde, 167'sinin gelişmekte olan üniversitelerde görev yapmakta olduğu görülmektedir. Gelişmiş üniversitelerdeki 209 öğretim elemanının 49'u fen bilimleri, 91'i sağlık bilimleri

ve 69'u sosyal bilimler alanında görev yapmaktadır. Gelişmekte olan üniversitelerde görev yapan 167 öğretim elemanının 41'i fen bilimleri, 77'si sağlık bilimleri ve 49'u sosyal bilimler alanlarında görev yapmaktadır.

Verilerin Toplanması

Araştırmada, öğretim elemanı ücretlerinin ve çalışma koşullarının Türkiye'de ve çeşitli ülkelerdeki gelişimleri ile ilgili belgesel verilerin toplanabilmesi için alanyazın taranmış ve ilgili metinler ve istatistiklerden yararlanılmıştır. Araştırmada Türkiye dışındaki ülkelerde öğretim elemanlarının çalışma koşullarını ve ücretlerini irdeleyebilmek için bazı ülkeler seçilmiştir. Bu ülkeleri seçerken, ülkelerin ekonomik durumu (gelişmiş, gelişmekte olan ve az gelişmiş) ve bulunduğu bölge dikkate alınmıştır.

Araştırmada ankete dayalı veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen "Öğretim Elemanı Ücretlerinin Akademik Yaşam Üzerindeki Etkilerini Belirleme Anketi" ile toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket hazırlanırken konuyla ilgili alanyazın taranmış ve daha önce yapılan araştırmalar incelenmiştir. Alanyazına dayalı inceleme sonucunda ücretlerin akademik yaşama yansımalarını değerlendirmeye çalışan uygulamalı bir araştırmacının olmadığı saptanmış, bu nedenle bilgi toplama aracı tamamen araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Bu amaçla, ilgili alanyazından yararlanılarak 70 maddelik bir soru havuzu oluşturulmuştur. Bu soru havuzundan yararlanılarak ve tez danışmanı ile görüşülerek, kişisel bilgiler, akademik etkinlikler ve iş doyumu bölümlerinden oluşan 44 maddelik bir anket taslağı oluşturulmuştur.

Hazırlanan anket taslağı tez danışmanı ve uzman kişilerin görüşlerine sunulmuştur. Anket taslağı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması ve Ölçme ve Değerlendirme alanlarında uzman olan kişilerin (Ek 4) görüşleri doğrultusunda 35 maddeye indirilerek ön uygulamaya hazır duruma getirilmiştir.

Anketin ilk bölümünü kişisel bilgilerin toplanmasına yönelik sorular oluşturmuştur. Anketin diğer iki bölümünde ise, öğretim elemanlarının

ücretlerinin akademik etkinliklere ve iş doyumuna yansımaları konusundaki görüşlerini belirlemeye yönelik sorular yer almıştır. Anketin ikinci ve üçüncü bölümünde yer alan ifadeler için likert tipi beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Anketi cevaplayacakların görüşleri, Hiç (1), Az (2), Biraz (3), Çok (4) ve Tamamen (5) katılma dereceleriyle ölçülecek biçimde düzenlenmiştir.

Çizelge 8’de öğretim elemanlarının her ifadeye ilişkin katılma düzeylerini belirlemeyi amaçlayan puan sınırları yer almaktadır.

Çizelge 8. Öğretim Elemanlarının İfadelere Katılma Düzeylerini Belirleyen Puan Sınırları

Anket Katılma Düzeyi	Puan	Puan Sınırları
Hiç	1	1.00 - 1.79
Az	2	1.80 - 2.59
Biraz	3	2.60 - 3.39
Çok	4	3.40 - 4.19
Tamamen	5	4.20 - 5.00

Çizelge 8’de görüldüğü üzere, anketteki en düşük puan 1 iken en yüksek puan 5’tir. Örneğin “*Aldığım ücret alanımla ilgili olarak yurt dışında yapılan yayınları izlememi güçleştirmektedir*” ifadesine “tamamen (5)” seçeneğini işaretleyen öğretim elemanı, elde ettiği ücretlerin yurt dışındaki yayınları izlemesini tamamıyla engellediğini belirtmiş olmaktadır.

Araştırmanın ön uygulaması bir gelişmiş (Osmangazi Üniversitesi), bir gelişmekte olan üniversite (Kocaeli Üniversitesi) olmak üzere toplam iki üniversitede yapılmıştır. Tarama türü araştırmalarda ön uygulama grubunun en az 50 kişi olması yeterlidir (Lin, 1976; Akt: Karasar, 2005, 156). Bu doğrultuda araştırmanın ön uygulaması için, gelişmiş üniversitede 50, gelişmekte olan üniversitede 40 olmak üzere toplam 90 anket dağıtılmıştır. Dönen anketlerden hatalı ve eksik olanlar çıkartıldıktan sonra ön uygulama için, gelişmiş üniversitelerden 40, gelişmekte olan üniversitelerden 39 anket analiz için kullanılmıştır. Ön uygulamaya katılan öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelere, bilim alanlarına ve unvanlarına göre dağılımı Çizelge 9’da görülmektedir.

Çizelge 9. Ön Uygulamaya Katılan Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelere, Bilim Alanlarına ve Unvanlarına Göre Dağılımı

Osmangazi Üniversitesi						
Bilim Alanları	Arş.Gör.	Öğr.Grv.	Yrd. Doç	Doçent	Profesör	Toplam
Fen Bilimleri	8	-	3	2	2	15
Sağlık Bilimleri	6	1	2	2	2	13
Sosyal Bilimler	5	1	2	2	2	12
Toplam	19	2	7	6	6	40
Kocaeli Üniversitesi						
	Arş.Gör.	Öğr.Grv.	Yrd. Doç	Doçent	Profesör	Toplam
Fen Bilimleri	3	1	3	2	2	11
Sağlık Bilimleri	6	2	3	3	2	16
Sosyal Bilimler	5	-	3	2	2	12
Toplam	14	3	9	7	6	39
Genel Toplam						
	Arş.Gör.	Öğr.Grv.	Yrd. Doç	Doçent	Profesör	Toplam
Fen Bilimleri	11	1	6	4	4	26
Sağlık Bilimleri	12	3	5	5	4	29
Sosyal Bilimler	10	1	5	4	4	24
Toplam	33	5	16	13	12	79

Ön uygulama sonucunda yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Veri toplama aracının yapı geçerliği faktör analizi tekniği ile incelenmiştir. Faktör analizi tekniği ile testteki maddelerin ölçülmesi istenilen niteliği ölçüp ölçmediğine, maddelerin bir veya daha fazla yapıyı ölçüp ölçmediğine bakılmıştır. Özgüven'in (1994, 97) belirttiği gibi, testler bir niteliğin belirli bir boyutunu ölçtükleri zaman daha güvenilir olmaktadır. Bunun anlamı, belirli bir faktörün toplam varyans içinde diğer faktörlerden daha çok yoğunluk kazanmasıdır. Bu durumda faktör yükü düşük olan maddeler elenebilir.

Yapılan faktör analizi sonucunda, faktör yükü .30 ve üzerinde olan maddeler yorumlanabilir nitelikte bulunarak (Büyüköztük, 2002) faktör yükü .30'un altındaki maddeler ve iki faktörle aynı zamanda yüksek yük değeri veren toplam 8 madde anketten çıkarılmıştır. Güvenirlik çalışmaları için ise, bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha Katsayısı formülü kullanılmıştır. Ayrıca her bir maddenin ayırt ediciliğine, madde toplam korelasyonlarına bakılmıştır.

Çizelge 10'da akademik etkinlik boyutuna ilişkin geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 10. Veri Toplama Aracının Akademik Etkinlik Boyutunun Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
1	.819	.6850
2	.824	.6549
3	.821	.6554
4	.740	.5842
7	.507	.4302
8	.599	.4819
9	.478	.3618
10	.431	.3693
13	.390	.3126
14	.397	.3025
Açıklanan Varyans: % 30		
Cronbach-Alpha= .7935		

Çizelge 10'da yer alan faktör analizi sonuçları incelendiğinde, "akademik etkinlik" boyutunda 10 maddenin yer aldığı, bu maddelerin faktör yük değerlerinin .39 ile .80 arasında, madde-toplam korelasyonlarının ise .30 ile .68 arasında değiştiği görülmektedir. Birinci faktörün açıkladığı varyans % 30, bu faktöre ait Cronbach-Alpha güvenilirlik katsayısı ise .7935'dir. Buna göre, ölçme aracının bu boyutunda yer alan maddelerin, iyi derecede ayırt edici olduğu söylenebilir.

Çizelge 11'de iş doyumu boyutuna ilişkin geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 11. Veri Toplama Aracının İş Doymu Boyutunun Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
1	.709	.5949
2	.580	.4349
3	.704	.5831
5	.772	.6047
6	.844	.7521
7	.849	.7612
10	.394	.3145
11	.429	.3430
12	.666	.5254
13	.772	.6682
Açıklanan Varyans: % 35		
Cronbach-Alpha= .8012		

Çizelge 11 incelendiğinde, veri toplama aracının "iş doyumu" boyutunda da, 10 maddenin yer aldığı, bu maddelerin faktör yük değerlerinin .39 ile .84 arasında, madde-toplam korelasyonlarının ise .31 ile .76 arasında

değiştii görölmektedir. İkinci faktörün açıkladığı varyans % 35, bu faktöre ait Cronbach-Alpha güvenilirlik katsayısı ise .8012'dir. Buna göre, ölçme aracının bu boyutunda yer alan maddelerin de iyi derecede ayırt edici olduğu söylenebilir.

Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre, öğretim elemanı ücretlerinin akademik yaşam üzerindeki yansımalarını belirlemek üzere geliştirilen anketin iki boyutlu geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu kabul edilmiştir. Ölçme aracının ilk ve son hali Ek 1 ve Ek 2'de verilmiştir.

Verilerin Çözümlemesi

Araştırmada, Türkiye'deki öğretim elemanı ücretlerinin ve çalışma koşullarının betimlenmesi ve çeşitli ülkelerle karşılaştırılması amacıyla elde edilen veriler, alt amaç sorularında belirtilen boyutlar doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Araştırmada Türkiye'deki öğretim elemanı ücretlerinin 1972-2005 yılları arasındaki gelişimini inceleyebilmek için öğretim elemanı ücretleri sabit fiyatlara dönüştürülmüştür. İndekslerin dönüştürülmesinde, dönüştürülecek yılın indeksi 2005 yılı indeksine bölünerek 100 ile çarpılmıştır. Ücretlerin sabit fiyatlara dönüştürülmesinde kullanılacak indeksler Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) yayınlarından alınmıştır. Ücretlerin 2005 yılı sabit fiyatlarına dönüştürülmesinde kullanılan tüketici fiyatları indeksi Ek 3'de verilmiştir.

Araştırmada ankete dayalı olarak toplanan veriler, Sosyal Bilimler için istatistik paket programı (SPSS) yardımı ile çözümlenmiştir.

Araştırmanın alt amaçları arasında yer alan; "öğretim elemanlarının ücretlerin akademik yaşam üzerindeki yansımalarını ifade etme düzeyleri" aritmetik ortalama ve standart sapma ile betimlenmiştir. Her bir boyutta madde ortalamaları, ifadeleri kullanma sıklığına göre numaralanmış ve böylece her boyutta en sık ve en az belirtilen görüşler saptanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde yanıtı aranan diğer araştırma soruları olan; "ücretlerin akademik etkinlikler ve iş doyumunu

üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşler, öğretim elemanlarının unvanlarına ve görev yaptıkları bilim alanlarına (fen, sosyal ve sağlık Bilimleri) göre farklılık göstermekte midir?” sorularının yanıtı, tek faktörlü varyans analizi (One-Way Anova) ile yanıtlanmaya çalışılmıştır. Varyans analizi sonucunun anlamlı çıkması durumunda, farkın kaynağını bulmak amacıyla LSD testi yapılmıştır.

Araştırmanın diğer amaç sorularından olan, “ücretlerin akademik etkinlikler ve iş doyumunu üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşler, öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelere ve öğretim elemanlarının aylık dışında bir gelirlerinin olup olmamasına göre farklılık göstermekte midir?” sorularının yanıtı t-testi kullanılarak elde edilmiştir.

Ücretlerin artırılmasıyla ilgili olarak belirtilen uygulamalara ilişkin görüşlerin öğretim elemanlarının a. Unvanlarına b. Bilim alanlarına (fen, sosyal ve sağlık bilimleri) c. Görev yaptıkları üniversitenin gelişmişlik durumuna göre dağılımı nasıldır? sorusunun yanıtı yüzde ve frekanslar kullanılarak aktarılmaya çalışılmıştır. Yine öğretim elemanlarının, ücretlerini kimlerin belirlemesi gerektiğine ilişkin görüşleri ve ücretlendirme modellerine ilişkin görüşleri yüzde ve frekanslar kullanılarak betimlenmeye çalışılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmanın alt amaçları doğrultusunda iki temel aşamada toplanan verilere ilişkin bulgular ve yorum yer almaktadır. İlk olarak, öğretim elemanı ücretleri ve çalışma koşullarıyla ilgili Türkiye dışındaki ülkelerden ve Türkiye'den toplanan verilerin değerlendirilmesi yer almaktadır. İkinci aşamada, araştırmacı tarafından geliştirilen anket aracılığıyla elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve bulguların yorumu yer almaktadır.

Seçilmiş Bazı Ülkelerdeki Öğretim Elemanlarının Ücretleri ve Çalışma Koşulları ile İlgili Bulgular ve Yorum

Öğretim elemanı ücretleri ve çalışma koşulları birçok ülkede önemli düzeyde farklılaşmaktadır. Sanayileşmiş toplumlarda öğretim elemanlarının büyük bir bölümü orta düzey bir yaşam standardını sağlayabilecek bir gelire sahiptir. Ancak gelişmiş ülkeler dışındaki birçok ülkede, öğretim elemanı ücretleri orta düzeyde yaşam standardı sağlamaktan çok uzaktır. Bununla birlikte son yıllarda gelişmiş ülkelerde görev yapan öğretim elemanları için de çalışma koşullarının ve ücretlerin gerilediği görülmektedir (Altbach, 2000, 26-27). Enders (2000) tarafından 1994 yılında gerçekleştirilen ve 14 ülkeyi kapsayan araştırmanın sonuçları da bu durumu desteklemektedir. Araştırma sonuçlarına göre, son yıllarda gelişmiş ülkelerdeki ücret politikalarına bağlı olarak öğretim elemanları için, orta düzey yaşam standartlarında bir gerileme yaşanmaktadır.

Akademik meslekte ücretler ülkelere, unvana, kurumun türüne ve daha birçok faktöre bağlı olarak değişmektedir. Yaşam maliyetlerini hesaba katmadan bir değerlendirme yapıldığında öğretim elemanlarının en fazla gelir elde ettiği ülke Hong Kong'dur. Avrupa'nın bazı ülkeleri, Amerika, Avustralya, Singapur ve birkaç körfez ülkesinde öğretim elemanı ücretleri dünyanın diğer

lkelerindeki ğretim elemanı ücretlerinden oldukça yüksektir (Altbach, 2000, 27).

Avrupa'da, yaşam maliyetleri standartlaştırıldığında, ğretim elemanlarının en fazla gelir elde ettiği lkeler Belçika, İtalya ve Hollanda'dır. Bu lkeleri Fransa, Almanya ve İrlanda izlemektedir (Enders, 2000, 25). Orta Avrupa ve Doğu Avrupa'da ise, ğretim elemanı ücretleri yaşam standardının sürdürülmesi yönünden giderek gerilemektedir (Altbach, 2000, 27). Avrupa lkelerinde ğretim elemanlarının ücretleri kendi ilerinde unvanlara ve kdeme göre önemli düzeyde farklılaşmaktadır. Bazı ülkelerde akademik mesleğe yeni başlayan ğretim elemanlarının ücretleri kıdemli ğretim elemanlarının üçte biri kadar olmaktadır. Bu farklılık yarı zamanlı görev yapan ğretim elemanlarının ücretlerinde daha da artmaktadır. Bu bağlamda Avrupa'da ğretim elemanları arasında en farklı ücretler sırasıyla Avusturya, Fransa, Almanya ve İrlanda'da görülmektedir. Akademisyenlik mesleğinin başlangıcı ve son aşamasındaki ücret farklılıkları görece daha denk olan ülkeler ise Finlandiya, İrlanda, Norveç, Portekiz ve İngiltere'dir (Enders, 2000, 28).

Japonya'da ğretim elemanı ücretleri, orta düzeyde ücretlerin verildiği bir Avrupa lkesi ile denktir. Latin Amerika'da ise ğretim elemanlarının büyük çoğunluğu Avrupa'daki meslektaşlarının neredeyse 1/3'ne yakın gelire sahiptirler. Amerika'daki durum ise daha farklıdır. Amerika'da doktoralı bir ğretim yesi Avrupa'daki denklerinden daha yüksek düzeyde ücret alabilmektedir (Enders, 2000; Altbach, 2000, 29).

Öğretim elemanlarının ücretleri ile ilgili genel bir değerlendirilme yaptıktan sonra, seçilmiş bazı ülkelerde ğretim elemanlarının çalışma koşullarını ve akademik meslekte uygulanan cretlendirme politikalarını incelemek yararlı olacaktır.

Seçilmiş ülkelerdeki ğretim elemanlarının çalışma koşulları ve unvanlara göre elde ettikleri ücretleri incelerken, bu ülkelerde akademik yapılanmada kullanılan unvanların Türkiye için karşılıklarının bilinmesi yararlı olacaktır. Çizelge 12'de Türkiye'de akademik yapılanmada kullanılan unvanların yurt dışındaki yaklaşık olarak karşılıkları verilmeye çalışılmıştır.

Çizelge 12. Türkiye Üniversitelerinde Kullanılan Unvanların Bazı Ülkelerdeki Karşılıkları

Ülkeler	Unvanlar				
	Profesör	Doçent	Yardımcı Doçent	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi
Türkiye	Profesör	Doçent	Yardımcı Doçent	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi
ABD	Professor	Associate Professor	Assistant Professor	Instructor Lecturer	Assistant
Avustralya	Professor	Associate Lecturer	Senior Lecturer	Lecturer	Assistant Lecturer
Kanada	Professor	Associate Professor	Assistant Professor	Lecturer	-
Singapur	Professor	Associate Lecturer	Assistant Professor	-	-
İngiltere	Professor	Pr. Lect. /Reader	Senior Lecturer	Lecturer	-
Yeni Zelanda	Professor	Associate Lecturer	Senior Lecturer	Lecturer	Assistant Lecturer
İspanya	A- Professor	B- Professor	C- Professor	-	Assistant
İsveç	Professor		Senior Lecturer	Junior Lecturer	Research Assistant
Hollanda	Professor		Senior Lecturer	Lecturer	Research Assistant
Belçika	Ordinary Professor	Professor	Senior Lecturer	Lecturer	
Bulgaristan	Professor	Associate Professor	Head Assistant		Senior Assistant/ Assistant

Kaynak: Maxwell ve Murpy, 2003; Natioanal Center for Education Statistics (NCES), IPEDS Salary Survey, 2003; Shattock, 2001; Slantcheva, 2003.

Çizelge 12'de görüldüğü üzere, Türkiye'deki akademik yapılanma birçok ülkeyle benzerlik göstermektedir. Ülkelerin çoğunda ABD sisteminin ağırlıkta olduğu görülmektedir. Her ülkede en üst unvan profesörlüktür. Ülkemizdeki doçent kadrosunun karşılığı birçok ülkede associate professor veya associate lecturer olurken, yardımcı doçent kadrosuna karşılık gelebilecek kadroların ülkelere göre değişiklik gösterdiği söylenebilir. Araştırma görevliliği kadrosunun karşılığının birçok ülkede research assistant veya assistant olduğu görülmektedir.

Çizelge 13'te Türkiye ve bazı ülkelerde öğretim elemanlarının unvanlarına göre elde ettikleri ücretler yer almaktadır.

Çizelge 13. Türkiye ve Bazı Ülkelerdeki Öğretim Elemanı Ücretleri (Yıllık, Dolar)

	Profesör	Doçent	Yardımcı Doçent	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi
Türkiye	16.776	11.292	7.754	6.937	5.796
Avustralya	83.463	65.067	54.093	44.198	31.136
ABD	83.606	60.544	-	48.613	50.606
Kanada	54.006	43.183	35.076	28.949	-
Singapur	129.231	83.077	55.385	-	-
İngiltere	68.075	43.457	32.348	24.955	-
Yeni Zelanda	63.610	55.711	42.906	33.603	27.030
Malezya	51.725	28.385	-	14.926	-
Güney Afrika	51.765	45.037	37.872	31.277	15.587
Polonya	6.000	3.600	-	-	-

Kaynak: Maxwell ve Murpy, 2003; Kwiek, 2003; Natioanal Center for Education Statistics (NCES), IPEDS Salary Survey.

Çizelge 13'te Türkiye ve seçilmiş bazı ülkelerde görev yapan öğretim elemanlarının unvanlarına göre elde ettikleri yıllık ücretler Amerikan Doları olarak verilmiştir. Her ne kadar, yukarıda görülen ücret düzeyleriyle ülkeler arası karşılaştırma yapmak, ülkelerin yaşam standartlarının benzerlik göstermemesi nedeniyle sınırlılık taşısa da, görece olarak en yüksek yıllık ücretin Singapur (profesör: 129.231 Dolar, doçent: 83.077 Dolar, yardımcı doçent: 55.385 Dolar) ve ABD'deki (profesör: 83.606 Dolar, doçent: 60.544 Dolar, öğretim görevlisi: 48.613 Dolar, araştırma görevlisi: 50.606 Dolar) öğretim elemanlarınca, en düşük ücretin ise Polonya'daki (profesör: 6.000 Dolar, doçent: 3.600 Dolar) öğretim elemanlarınca elde edildiği görülmektedir.

Ülkelerle ilgili değerlendirmeleri yaparken, akademik meslekte uygulanan ücretlendirme politikalarını ve çalışma koşullarını ülkelerin kendi yapısı içerisinde irdelemek daha doğru olacaktır. Bu nedenle aşağıda seçilmiş bazı ülkelerle ilgili bilgiler yer almaktadır.

Almanya'da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları

Almanya'da öğretim elemanları, profesörler ve profesör adayları olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır. Profesörlükte kurumsal özerklik, güç, saygınlık çok yüksektir. Profesörler haftalık 8 saat ders yükü ile görevlidirler.

Ayrıca uygulamalı bilimlerde bu oran haftalık 16-18 saat olabilmektedir. Profesörler için açık bir görev tanımı bulunmamaktadır. Yasada profesörlük tek bir kadro olarak kabul edilmesine karşın ücretler kategorilere ayrılmaktadır (Enders, 2001).

Almanya'da 2000 yılındaki reforma kadar öğretim elemanları için kadro güvencesi öncesinde uzun süreli ve oldukça yoğun bir asistanlık dönemi vardı (Musselin, 2005, 140-141). Bu süreç kadro güvenceli öğretim üyeliğine geçişte zorunluluktadır. Bu süreçte, asistanlar birçok zorlu aşamayı başarıyla geçmeliydi. Asistanlar, bir öğretim üyesinin danışmanlığında uzun, riskli ve seçici bu dönemi zorunlu bir tez hazırlayarak bitirirlerdi. Bu tezin hazırlandığı ortalama yaş 42'ydi. Bu dönemde öğretim elemanlarının bağımsız bir araştırmacı olması olanaksızdı. Çünkü, bu süreç, danışman öğretim elemanlarınca mesleki gelişim aşaması olarak kabul görülmekte ve disipline bağımlılık ilişkisi her şeyin önünde tutulmaktaydı. Tez hazırlama (habilitation) çıraklık döneminin sonu ve bilimsel bağımsızlığın başlangıcı olarak görülmekteydi. Bu çıraklık dönemini başarıyla bitirenler kadrolu öğretim üyesi olma hakkı kazanmış olmaktadır.

Reform öncesi, doçentlikten profesörlüğe geçmek için ise kurum değişikliği zorunluydu (Musselin, 2005, 141). Bu geçişlerde ücretler ve çalışma koşulları farklılaşmaktaydı. Akademik kariyeri bir kurumda bitirmek olanaklı değildi. Kurumlar arası geçişte kurumlar, kadroları ve bu kadrolara tanınan koşulları önceden belirlerdi. Kadroya başvuran adayla ücret görüşmeleri yapılırdı. İşe başladıktan sonra üniversite, öğretim elemanı üzerindeki yetkisini tamamıyla kaybederdi. Öğretim elemanları için kadro güvencesi alındıktan sonra olanaklar ve akademik güvence oldukça artmaktaydı.

2000 yılındaki reformdan sonra ücretler üniversitelerce hazırlanan yönetsel programa göre belirlenmektedir. Çalışma koşulları ve ücretler konusunda pazarlık öğretim üyeliğine geçişte, özellikle kıdemli profesörlükte (C4) oldukça avantajlıdır. Son araştırmalara göre profesörler doyurucu bir ücret almaktadırlar. Bu ücretler özel sektörde görev yapanların ücretleriyle denk durumdayken kamuda görev yapan diğer işgörenlerin ücretlerinden daha yüksek düzeydedir (Enders, 2001; Musselin, 2005).

Çizelge 14'te Almanya'da öğretim elemanlarının buldukları kadrodaki derecelerine göre elde ettikleri ücretler yer almaktadır.

Çizelge 14. Almanya'da Öğretim Elemanı Ücretleri (2004, Aylık- Dolar)

Kadrolar	1. Derece	24. Derece
C1	3.399	4.949
C2	3.405	5.878
C3	3.750	6.549
C4	4.764	7.579

Kaynak: Statistisches Bundesamt, Wisbaden, 2005.

Çizelge 14'te görüldüğü gibi, Almanya'da aynı kadroda yer alan fakat dereceleri farklı olan öğretim elemanlarının kazandığı ücretler arasında oldukça fark olduğu görülmektedir. C2 kadrosunun 1. derecesinde olan öğretim elemanı aylık 3.399 Dolar elde ederken aynı kadroda fakat 24. derecede olan bir öğretim elemanı aylık 4.949 Dolar elde etmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları

Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) özellikle son yıllarda, öğretim elemanları için kadro güvencesi azaltılarak birkaç yıllık sözleşmelerle istihdam etme politikaları yaygınlaşmaktadır. Sözleşmeli öğretim elemanı istihdamı özellikle ön lisans ve lisans programlarında daha fazla görülmektedir. 1975-1995 yılları arasında sözleşmeli öğretim elemanı oranı % 19'dan % 25'e yükselmiştir (Honan ve Tereffa, 2000, 243). İşgücü İstatistikleri Dairesi rakamlarına göre, 2000 yılında Amerika'daki öğretim elemanlarının % 30'una yakın bölümü yarı zamanlı başka deyişle geçici, sözleşmeli istihdam edilmektedir. Tam zamanlı öğretim elemanlarının % 63'ü kadro güvencesine sahiptir. Ancak kadro güvencesine sahip öğretim elemanlarının oranı giderek azalmaktadır. Özellikle tarih gibi çeşitli sosyal bilimlerde tam zamanlı öğretim elemanları arasında kadrolu öğretim elemanı oranı % 50 kadardır. Gelecek yıllarda öğrenci sayısındaki beklenen artışla bağlantılı olarak öğretim elemanı sayısının da önemli düzeyde artacağı beklenmektedir. Bu durum geçici ve bu nedenle kadro güvencesi olmayan

öğretim elemanı oranının giderek artacağı biçiminde yorumlanabilir (Leslie, 2003).

Sözleşmeyle istihdam edilen öğretim elemanları arasında, kadınların, azınlıkların ve yabancıların oranı giderek artmaktadır. Sözleşmeli öğretim elemanlarının % 60'ına yakın bölümü kadın ve azınlıklardan oluşmaktadır (Leslie, 2003). Diğer yandan kadrolu öğretim elemanlarının kadro koşulları ve işten ayrılmaları konusunda çeşitli düzenlemeler gerçekleştirilmektedir. Deneme süresinin uzatılması, işten kolay ayırma koşullarının sağlanması, akademik kariyer basamaklarının güçleştirilmesi bu düzenlemeler içinde aklı ilk gelenlerdir (Honan ve Tereffa, 2000, 244).

Üniversitelerde kadro güvencesi verilen öğretim elemanlarının, sürekli performans değerlendirmeye izlenmeleri konusundaki baskılar giderek artmaktadır. Öğretim elemanları, akademik çalışmaların değerlendirildiği bu süreçlerle, sürekli kontrol altına alınmaktadır. Ancak birçok kişi bu uygulamaların kadrolu olmanın verdiği güvenceyi sınırlandırmak amacıyla gerçekleştirildiğini savunarak bu tür performans değerlendirmelere karşı çıkmaktadır. Ayrıca, performans değerlendirmelerini birçok kişinin çok fazla zamanını aldığını, ayrıca değerlendirme ölçütlerinin yanlılığı veya akademik etkinliğe uygun olmayışı eleştirilen noktalardan bazılarıdır (Honan ve Tereffa, 2000, 245-246).

ABD'de öğretim elemanı ücretleri 1970 yılından 1980'lerin başına kadar önemli oranda gerileme göstermiştir. Ücretlerdeki bu gerileme eğilimi, öğretim elemanlarına gelecek konusunda kaygı verecek düzeydedir. Son zamanlardaki tek olumlu gelişme ise öğretim elemanlarının ücretler için bazı bölgelerde pazarlık hakkını elde etmeleridir (Clery ve Christopher, 2003, 25; Leslie, 2003). ABD'de öğretim elemanı ücretleri, cinsiyete, ırka, kıdeme, coğrafi bölgelere ve görev yapılan bilim alanına göre değişebilmektedir. Kadın öğretim elemanları erkeklere göre daha az ücretler almaktadır. Kıdemli bir kadın profesör yıllık 75.000 Dolar kazanırken, bir erkek kıdemli profesör yıllık 85.000 Dolar kadar kazanmaktadır. Kıdemleri düşük olanlar 47.000-56.000 Dolar arasında bir gelire sahip olmaktadır. Sözleşmeli öğretim elemanları, tam zamanlı istihdam edilse bile, yıllık 12.000-37.000 Dolar arasında bir gelire sahip olabilmektedir. Ücretler coğrafi bölgelere göre de

değişiklik göstermektedir. Daha çok azınlık veya kırsal kesimden öğrencilerin bulunduğu üniversitelerde kıdemli bir profesör yıllık yaklaşık 40.000 Dolar kadar gelir elde etmektedir (Clery ve Christopher, 2003, 7; Leslie, 2003).

ABD’de birçok ülkede olduğu gibi öğretim elemanlarının elde ettikleri ücretler alanlara göre de değişmektedir. Özellikle üniversite dışında istihdam edilme ve gelir elde etme olasılıkları fazla olan tıp, hukuk, mühendislik, bilgisayar teknolojileri, işletme gibi disiplinlerdeki öğretim elemanlarının ücretleri diğerlerinden daha fazla olmaktadır. Bunun yanı sıra, özellikle son beş yılda, özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarını aldıkları ücretlerle devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının aldıkları ücretler arasındaki uçurum giderek artmaktadır (Clery ve Christopher, 2003, 7-25). ABD’de ayrıca, üniversitenin araştırma ve öğretim odaklı olmasına göre ücretler farklılaşmaktadır. Araştırma üniversitelerindeki ücretler öğretim odaklı üniversitelerden yüksek olmaktadır. Araştırma üniversitelerinde görev yapan bir kıdemli profesörün yıllık geliri 100.000-140.000 Dolar arasında değişebilmektedir (Clery ve Christopher, 2003, 25; Leslie, 2003).

Çizelge 15’te 1973-2003 tarihleri arasında ABD’de öğretim elemanlarının unvanlarına göre elde ettikleri ücretler yer almaktadır.

Çizelge 15. ABD’de Öğretim Elemanı Ücretleri (1973-2003, Yıllık- Dolar)

Yıllar	Profesör	Doçent	Asistan	Öğretim Görevlisi	Okutman	Unvanı Olmayan
1973	81.459	61.882	51.083	49.918	45.596	53.830
1983	65.826	49.862	40.851	37.177	32.600	47.336
1993	75.072	56.105	46.734	39.126	36.406	48.830
2003	83.606	60.544	50.606	42.738	48.613	46.398

Kaynak: National Center for Education Statistics (NCES), IPEDS Salary Survey, 2003.

Çizelge 15 incelendiğinde, 1973-2003 yılları arasında ABD’de öğretim elemanı ücretlerinin özellikle 1983 yılında önemli bir düşüş yaşasa da 2003 yılında 1973 yılındaki düzeyine ulaştığı görülmektedir. Fakat, öğretim görevlisi ücretleri 1973 yılında yıllık 49.918 Dolarken 2003 yılında 42.738 Dolara, yine unvanı olmayan yalnızca derse giren öğretim elemanlarının ücretleri ise 1973 yılında 53.830 Dolarken 2003 yılında 46.398 Dolara gerilemiştir.

Afrika Ülkelerinde Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları

Afrika'da öğretim elemanı ücretleri 1990 yılından sonra önemli derecede gerilemeye başlamıştır. Afrika ülkelerinin birçoğunda, kaynakların yetersizliğinden dolayı öğretim elemanlarının aylık ücretleri ödenememekte veya ertelenmektedir. Bu durum çözülemeyen bir sorun olarak gözükmektedir. 1990'dan sonra öğretim elemanı ücretlerinin birçok Afrika ülkesinde gerilemeye başlaması üniversitelerin varlığını tehdit etmektedir. Afrika ülkelerinden Uganda'da aylık öğretim elemanı ücreti yaklaşık 19 Dolar, Nijerya'da 60 Dolar, Kenya'da ise 250 Dolar'dır (Teferra ve Altbach, 2004, 27-29). Öğretim elemanları için kötüleşen ekonomik durum, öğretim elemanlarının yarı zamanlı olarak ikinci bir işte çalışmalarına yol açmaktadır. Böyle bir durum da, öğretim elemanlarının akademik etkinliklerini, araştırma ve hizmetlerini etkilemektedir. Birçok Afrika üniversitesinde öğrenciler, verilen eğitimden memnun olmayıp üniversiteyi bırakmaktadır (Hayward; 1997, 94).

Belçika'da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları

Belçika'da öğretim elemanları kamu üniversitelerinde kadrolu olarak istihdam edilebilirken diğer yandan özel sözleşmelerle veya projelerle de istihdam edilebilmektedirler. Her bir akademik derece yer alan öğretim elemanı her iki yılda bir en yüksek ücret düzeyine ulaşınca kadar düzenli olarak ücret artışı almaktadır. Bu artış yaşam maliyeti indekslerindeki artışa göre belirlenmektedir. Bununla birlikte son yıllarda öğretim elemanlarının ücretleri belirlenirken öğretim elemanlarının üstlendikleri araştırma sözleşmelerinin ağırlıklarları da ücret düzeyini etkilemektedir (Verhoeven ve Wit, 2001; Enders, 2000, 22).

Çizelge 16'da Belçika'da öğretim elemanlarının buldukları kadrodaki derecelerine göre elde ettikleri ücretler yer almaktadır.

Çizelge 16. Belçika'da Öğretim Elemanı Ücretleri (2001, Yıllık- Dolar)

Öğretim Elemanları	Brüt Ücretler		Net Ücretler	
	Kariyerin Başlangıcı	Kariyerin Sonu	Kariyerin Başlangıcı	Kariyerin Sonu
Öğretim Görevlisi (Lecturer)	122.585	180.695	69.507	93.596
Kıdemli Öğretim Görevlisi (Senior Lecturer)	140.376	220.528	77.138	109.138
Profesör	164.361	250.889	87.107	120.282
Kıdemli Profesör (Ordinary Professor)	184.096	281.249	94.955	131.400

Kaynak: Academic Services, K.U. Leuven, 2001.

Çizelge 16 incelendiğinde, Belçika’da aynı kadroda yer alan öğretim elemanlarının kıdemlerine göre oldukça farklı ücretler aldıkları görülmektedir. Mesleğe yeni başlamış bir öğretim görevlisi yıllık net 69.507 Dolar kazanırken, aynı kadroda kıdemi en yüksek öğretim elemanı 93.596 Dolar kazanmaktadır. Yine profesörlüğünün ilk yıllarında olan öğretim elemanı 87.107 Dolar kazanırken, kıdemi en yüksek bir profesör 120.282 Dolar kazanmaktadır. Bu verilerde de görüldüğü gibi Belçika’da ücret düzeyinin belirlenmesinde mesleki kıdem önemli yer tutmaktadır.

Bulgaristan’da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları

Bulgaristan’da kamu üniversitelerinde öğretim elemanı ücretleri kıdeme ve unvana göre belirlenmektedir. Öğretim elemanları, eğitim düzeyi ve çocuk sayısına göre ek ödemeler almaktadır (Slantcheva, 2003, 440). Ülkenin geçirdiği zor dönem boyunca devlet, yükseköğretim harcamalarını büyük oranda azaltmıştır. Bu durum öğretim elemanlarının ücretlerine doğrudan yansımıştır. Öğretim elemanı ücretlerinde yaşanan gerileme, özellikle genç öğretim elemanları için mesleğin çekiciliğini yitirmesine yol açmaktadır. Aylık 88 Dolar alan bir asistan elde ettiği gelirele yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. Bu çerçevede genç araştırmacıların aldıkları ücretlerle, alanları ile ilgili kitapları satın almaları, bilgisayar ve diğer ekipmanları sağlamaları veya seminer ve konferanslara katılmaları olanaksızdır.

Çizelge 17’de 2001 yılında öğretim elemanlarının unvanlarına göre aldıkları aylık ücretler yer almaktadır.

Çizelge 17. Bulgaristan’da Öğretim Elemanı Ücretleri (2001, Dolar)

Öğretim Elemanları	Aylık	Yıllık
Profesör	165	1.980
Doçent	138	1.656
Baş Asistan	110	1.320
Kıdemli Asistan	99	1.188
Asistan	88	1.056

Kaynak: Slantcheva, 2003.

Çizelge 17’de görüldüğü gibi, Bulgaristan’da en yüksek kadroda bulunan profesörlerin aldığı aylık ücret 165 Dolardır. Asistanlar ise aylık 88 Dolar elde etmektedir. Bulgaristan’da öğretim elemanlarının yıllık elde ettiği

ücretler birçok ülkede öğretim elemanlarının aylık ücretlerinden bile çok düşük düzeydedir.

Ücretlerin yetersizliği ülkede birçok öğretim elemanının üniversiteden ayrılmasına yol açmaktadır (Slantcheva, 2003, 441). Öğretim elemanlarının yetersiz ücretler karşısında başvurduğu diğer bir yol ise, üniversite dışında ek iş yapmaktır. 2001 yılı Nisan ayında yükseköğretim yasasında yapılan bir değişiklikle öğretim elemanlarının üniversite dışında çalışmalarını sınırlandıran düzenlemeler kaldırılmıştır. Bulgaristan yükseköğretiminde son dönemde yaşanan tartışmalı bir diğer gelişme ise gezgin profesörlüktür (traveling professor). Gezgin profesörler, yüksek ücret karşılığı birçok kurumda derslere giren öğretim elemanlarıdır. Özel üniversiteler, kaydettikleri çok sayıda öğrenci ve açtıkları birçok bölüm için öğretim elemanı açığını bu şekilde kapatmaya çalışmaktadırlar. Bu tür profesörler, üniversite dışındaki çevrelerce üniversitelerde yaşanan birçok sorunun kaynağı olarak gösterilmektedir. Profesörler ise yetersiz ücretler karşısında bu uygulamanın gerekli olduğunu savunmaktadırlar. Bu tür uygulamalar büyük devlet üniversitelerinin kan kaybetmesine, küçük özel üniversitelerin ise gelişmesine yol açmaktadır.

Çin Halk Cumhuriyeti'nde Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları

Çin yükseköğretim sisteminin en önemli sorunlarından birisi öğretim elemanı ücretleridir. Yükseköğretim konusunda gerçekleştirilen yenileşme hareketlerinin yaygınlaştırılması ve kabulünü olumlu etkileyecek bir ücretlendirme politikası oluşturulamamıştır (Cao, 1991, 103). Öğretim elemanı ücretleri birçok aynı düzey kamu işgöreni ücretlerinden düşüktür.

Çin'de düşük ücretler karşısında birçok öğretim elemanı, yaşamlarını daha iyi koşullarda devam ettirebilmek için ücretlerin ve çalışma olanaklarının daha iyi olduğu ülkelere gitmektedir. Üniversitelerde görev yapan başarılı öğretim elemanları başka ülkelere geçmek isterken diğer yandan da, Çin'den lisansüstü öğretim amacıyla yurt dışına gönderilen gençlerin birçoğu ülkelere geri dönmemektedir. Hükümet yaşanan bu beyingöçünü durdurabilmek için öğretim elemanlarının yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirmeye çalışmaktadır. Bu çalışmalar sonucunda öğretim elemanları en

azından iş güvencesi ve özerkliğe sahip olmuşlardır. Fakat ücretler konusunda somut gelişmelerin olduğunu söylemek zordur (Cao, 1991, 103).

Hükümetçe yürütülen çalışmalar sonucunda akademik meslekte “Yapısal Ücret Modeli” adında bir ücretlendirme sistemi getirilmiştir (Cao, 1991, 103). Buna göre, akademik meslekte ücretlendirme iki aşamadan meydana gelecektir: Bunlardan ilki tüm öğretim elemanları için temel yaşam maliyetlerini hesaba katan temel ücrettir. İkincisi bu temel ücretin üzerine öğretim elemanının unvanı, kıdemi, sorumlulukları ve çalışmalarına göre belirlenecek ek ücretlerdir. Yeni ücret sisteminin öğretim elemanlarınca tam olarak benimsendiğini söylemek zordur. Çünkü öğretim elemanları ücretlerini etkileyecek olan ek görev ve sorumlulukların çok açık olmadığını düşünmektedirler. Bu noktada öğretim elemanları, gelecekteki rekabet koşullarının kendilerine neleri getirebileceğini, sistemin kendilerini nasıl etkileyeceğini açıkça bilmediklerini belirtmektedirler.

Fransa’da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları

Fransa’da öğretim elemanları üç farklı mesleki kadroda istihdam edilmektedirler. Bunlar (Chevaillier, 2000, 91):

- 1) Sürekli kadrolu öğretim elemanı: Bunlar kendi içinde; “araştırma-öğretim” ve yalnızca “öğretim” olmak üzere iki gruba ayrılmaktadırlar.
- 2) Tam zamanlı veya yarı zamanlı sözleşmeli akademik kadro. Bu kadro gelecekteki sürekli kadrolar için bir aşama olarak kullanılabilir. Bu kadro gelecekteki sürekli kadrolar için bir aşama olarak kullanılabilir.
- 3) Saat ücretli öğretim elemanları.

Sürekli kadrodaki öğretim elemanlarının zamanlarının yarısını öğretim, diğer yarısını da araştırma ekinliklerine ayırmaları beklenmektedir. Öğretim zamanı olarak sınıfta ders için geçirilen zaman düşünülmektedir. Fransa’da sürekli kadrodaki tüm öğretim elemanlarının haftalık 8 saat, yıllık 192 saatlik öğretim yapma zorunlulukları vardır. Profesörler için haftalık ders yükü 4 saate kadar indirilebilmektedir. Zorunlu ders saatinden fazla yapılan dersler için ek ödeme yapılmaktadır. Yalnızca öğretim yapmakla görevli öğretim elemanlarının haftalık 12-16, yıllık 384 saat ders yapma zorunlulukları vardır.

Öğrenci çalışmalarını değerlendirme ve temel yönetsel görevlerde yer alma görev kapsamı içinde yer almaktadır.

Fransa'da akademik sistem öğretim elemanları için oldukça koruyucu bir nitelik taşımaktadır. Öğretim elemanları üniversiteler tarafından korunmaktadır; bu nedenle üniversiteler, öğretim elemanlarınca bir işveren olarak görülmez. Öğretim elemanlarının istihdamında karar vericiler akademik kurullardır, bu bakımdan üniversite yönetimleri öğretim elemanları üzerinde baskı yaratmamaktadır (Musselin, 2005, 139). Üniversiteler ve öğretim elemanları, öğretim standartlarını belirleme, öğretim programlarını oluşturma, düşüncelerini açıklama, yayınlama konusunda geniş bir özerkliğe sahiptir.

Fransa'da diğer tüm kamu işgörenleri gibi öğretim elemanlarının da ücretleri hükümetçe belirlenmektedir. Bakanlıkça ücret belirlemede başvurulacak bürokratik kurallar vardır (Musselin, 2005, 140). 1980'lerin ortalarından itibaren öğretim elemanlarının durumu ile ilgili önemli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Ücretler kıdeme, unvana ve kadro türüne göre farklılaşmaktadır. Öğretim elemanlarının ücretlerine ilişkin getirilen düzenlemeler, aylık ücretlere ek olarak çeşitli ek ödemeler ve özendiriciler sağlamıştır. Bu özendiriciler içinde brüt ücretin % 3'üne kadar kira yardımı, brüt ücretin % 3-6'sına kadar yükseköğretim desteği verilmesi yer almaktadır. Ek ders ücretleri zorunlu ders saatinden fazla yapılan dersler için verilmektedir. Ek ders ücretleri ulusal düzeyde unvanlara göre belirlenmektedir. İdari görevler için ek ödemeler yapılmaktadır. Rektörler için bu oran maaşlarının % 15-20'si kadar olabilmektedir (Chevaillier, 2000, 108).

Çizelge 18'de Fransa'da öğretim elemanlarının aldıkları yıllık ve aylık en yüksek ücretler yer almaktadır.

Çizelge 18. Fransa'da Öğretim Elemanı Ücretleri (2000, Dolar)

Öğretim Elemanları	Ücretler (Dolar)	
	Aylık	Yıllık
1. Sınıf Profesör	3.680	44.160
2. Sınıf Profesör	3.066	36.792
Ayrıcalıklı Sınıf Profesör	4.216	50.592
1. Sınıf Öğretim Görevlisi	2.606	31.272
2. Sınıf Öğretim Görevlisi	1.840	22.080
Ayrıcalıklı Sınıf Öğretim Görevlisi	3.142	37.704
Asistan	1.762	21.144

Kaynak: Chevaillier, 2000

Çizelge 18 incelendiğinde, 2000 yılında Fransa'da en yüksek ücreti ayrıcalıklı sınıfta yer alan profesörlerin (yıllık 50.592 Dolar) aldıkları görülmektedir. Onları 1. sınıf profesörler (yıllık 44.160 Dolar) ve 2. sınıf profesörler (yıllık 36.792 Dolar) izlemektedir. Fransa'da asistanların ücretleri ise yıllık 21.144 Dolar'dır.

Fransa'da 1999 yılında çıkarılan bir yasayla tüm öğretim elemanlarının zaman ve gelir kısıtlamaları koşuluyla, üniversite dışında araştırma, danışmanlık gibi etkinliklerle gelir elde edebilmesinin yolu açılmıştır (Chevaillier, 2000, 111). Özellikle Paris ve Güney Fransa'daki öğretim elemanlarının % 70'ine yakın bölümü üniversite dışından gelir elde etmektedir. Bu oran disiplinlere göre de farklılaşmaktadır. Ekonomi, işletme, hukuk gibi disiplinler en fazla dışsal gelir olanağı olan disiplinlerdir.

Fransa'da bir profesörün ücreti, bir generalle aynı düzeyde iken özel sektörde çalışan bir yöneticiye göre çok düşük kalmaktadır. Bu nedenle özellikle tıp ve teknoloji ağırlıklı alanlarda öğretim elemanlarının özel sektöre transferi oldukça sık görülmektedir. Tüm gelişmelere karşın Fransız öğretim elemanlarının, çalışma koşulları ve ücretlerden memnun oldukları gözlenmektedir. Ancak bu durum üniversite yöneticileri ve üniversite dışındaki yükseköğretim analizcileri tarafından fırtına öncesi sessizlik olarak değerlendirilmektedir (Chevaillier, 2000, 111).

Hollanda'da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları

Hollanda'da akademik meslek üç temel kadrodan oluşmaktadır. Bunlar; öğretim üyeleri (professors), kıdemli öğretim görevlileri ve öğretim görevlileridir. Bu üç dereceleme sistemi, hiyerarşi ilişkileri ve akademik kariyer basamaklarını göstermektedir. Öğretim üyeleri ve kıdemli öğretim görevlileri hem öğretim hem de araştırma yapmakla sorumludurlar. Bu üç temel akademik dereceye ek olarak başka akademik kadrolar da bulunmaktadır. Araştırma ve öğretim yardımcıları bunların en yaygın olanlarıdır. Bunlar araştırma veya öğretime yardımcı olmakla görevlidirler. Postdoktoralılar bu grupta yer alır. Ayrıca araştırma asistanlığı da bulunmaktadır. Bu tür kadrolardaki öğretim elemanları yıllık sözleşmelerle görevlendirilmiş, araştırmalarda yardımcı olmakla yükümlü araştırmacılarıdır.

Ayrıca araştırmalarda lisansüstü öğretim öğrencileri de görevlendirilebilmektedir (Weert, 2000, 119).

Hollanda'da öğretim elemanı ücretleri sendikalarla yapılan görüşmelerle belirlenmektedir (Weert, 2000, 132). Sendikalar, akademik ücretlerin diğerk kamu işgörenlerine ve özel sektöre oranla yetersiz olduğunu savunmaktadır. Kamu üniversitelerindeki ücretler özel sektöre göre düşüktür. Tıp alanındaki öğretim elemanlarının görev yaptıkları kurumun türüne göre ücretleri farklılaşmaktadır. Örneğın devlet hastanesinde görevli bir öğretim elemanı, üniversite hastanesinde görevli öğretim elemanından yaklaşık olarak iki kat fazla ücret alabilmektedir. Profesörler, ücretleri yönünden A ve B olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadırlar. Tüm profesörlerin % 53'ü A kategorisinde, % 47'si B kategorisinde bulunmaktadır.

Çizelge 19'da, Hollanda'da öğretim elemanlarının ortalama aylık ve yıllık ücretleri yer almaktadır.

Çizelge 19. Hollanda'da Öğretim Elemanı Ücretleri (2000, Dolar)

Öğretim Elemanları	Ücretler (Dolar)	
	Aylık	Yıllık
A Sınıfı Profesör	4.908	58.896
B Sınıfı Profesör	5.753	69.036
Kıdemli Öğretim Görevlisi	4.207	50.484
Öğretim Görevlisi	2.975	35.700
Araştırma Görevlileri	1.052	12.624

Kaynak: Wert, 2000.

Çizelge 19 incelendiğinde Hollanda'da en yüksek ücreti B sınıfı kadroda yer alan profesörlerin (yıllık 69.036 Dolar) aldığı görülmektedir. Onları A sınıfı kadroda yer alan profesörler (yıllık 58.896 Dolar) ve kıdemli öğretim görevlileri (yıllık 50.484 Dolar) izlemektedir. Asistanların ücretleri ise yıllık 12.624 Dolar'dır.

İngiltere'de Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları

İngiltere'de akademik unvanlar ve yapılanma 1992 yılında farklılaşmıştır (Baldauf, 2001). 1992 öncesinde akademik kariyer basamakları; öğretim görevlisi A kategorisi (lecturer A), öğretim görevlisi B kategorisi (lecturer B), kıdemli öğretim görevlisi ve profesörlük kadrolarından oluşmaktaydı. 1992 sonrasında ise; öğretim görevlisi (lecturer), kıdemli

öğretim görevlisi (senior -lecturer), baş öğretim görevlisi (principal lecturer) ve profesörlük biçiminde bir yapılanma vardır.

İngiltere’de öğretim elemanlarına, ulusal düzeyde yapılan görüşmelere göre ücret verilmektedir. Profesör dışındaki öğretim elemanları için ücretler, kıdeme göre düzenlenmektedir ve ücret artışları belirli dönemlerde düzenli olarak gerçekleştirilmektedir. Ayrıca öğretim elemanlarına diğer akademik özendiriciler ve olanaklar bölüm başkanları veya öğretim elemanının başvurusu üzerine özendirme komitesince (promotion committees) verilmektedir (Baldauf, 2001). İngiltere’de yükseköğretimdeki ücret artışı politikaları 1945 yılından 1960’ların ortalarındaki Robbins dönemine kadar olumlu bir çizgide sürmüştür. Fakat 1980 ve 1990’larda gelişme devam etmemiştir (Shattock, 2001, 64). OECD Satın Alma İndeksi’ne (Purchasing Price Index) bağlı olarak yapılan analizlere göre, İngiltere’deki öğretim elemanlarının harcama gücü İspanya ve İtalya’daki öğretim elemanlarından düşük iken Yunanistan, Meksika ve Türkiye’deki öğretim elemanlarından yüksektir.

İngiltere’de, öğretim elemanlarını istihdam etme ve onları akademik mesleğe özendirmede ücretlerin yetersiz olduğu konusunda yaygın bir kabul vardır. Öğretim elemanı ücretlerinde yaşanan bu olumsuzluklar, öğretim elemanlarını üniversitede tutma ve çalıştırma sorununun giderek büyümesine neden olmaktadır. Özellikle işletme, mühendislik gibi teknoloji odaklı bazı disiplinlerde öğretim elemanlarını istihdam etmek oldukça güç olmaktadır. Bu nedenle üniversiteler, bu tür alanlarda istenilen sayıda öğretim elemanı istihdam edebilmek için, ders ücreti veya yarı zamanlı çalışma uygulamalarına yönelmektedirler (Shattock, 2000, 66).

Ayrıca düşük ücretler başarılı gençlerin akademik mesleği seçmesini de engellemektedir (Mackney, 2002). Yükseköğretim için hazırlanan bir rapora göre, üniversitelerde iktisat alanında öğrenim gören lisansüstü öğrencilerin yalnızca % 6’sı üniversitede kalmayı düşünmekte ve bunu da finanssal piyasadaki öğretim elemanı ücretlerinin düşük düzeyde olmasına bağlamaktadırlar (Machin ve Oswald; Akt: Shattock, 2000, 75-76). İngiltere’de öğretim elemanları, ücretler ve çalışma koşulları konularında kazandıkları hakları ve statülerini koruma adına başarısız olmaktadır.

Fakat tıp ve dişçilik gibi birkaç alanda görülen akademik örgütlenme farklılık göstermektedir. Bu disiplinlerdeki öğretim elemanları birlikte hareket ederek, ücretler ve çalışma koşulları konusunda üniversitelerle pazarlık yapmaktadırlar. Diğer alanlarda ise öğretim elemanları ortak bir tavır belirleyememektedirler (Shattock, 2000).

Daha önce de vurgulandığı gibi İngiltere’de akademik meslek için 1992 yılında uygulamaya konulan yapılandırma süreci öğretim elemanlarının kadrolarında olduğu gibi ücretlerinde de farklılıkların yaşanmasına neden olmuştur. Çizelge 20’de İngiltere’de 1992 yılı öncesi ve sonrası öğretim elemanlarının aldıkları ücretler (paund) yer almaktadır.

Çizelge 20. İngiltere’de 1992 Öncesi ve Sonrası Öğretim Elemanı Ücretleri (Paund)

Öğretim Elemanları	Ortalama Yıllık Ücretler (Paund)
1992 Yılı Öncesi	
Profesör	41.782
Okutman/Kıdemli Öğretim Görevlisi (Reader/senior lecturer)	33.202
A Kategorisi Öğretim Görevlisi (Lecturer A)	16.655
1992 Yılı Sonrası	
Profesör	37.434
Okutman/Kıdemli Öğretim Görevlisi (Reader/senior lecturer)	33.145
A Kategorisi Öğretim Görevlisi (Lecturer A)	14.393

Kaynak, Baldauf, 2001.

Çizelge 20’de görüldüğü üzere, A kategorisi profesörün ücreti, 1992 yılından önce yıllık 41.782 £’tan (Paund) başlarken, A kategorisi öğretim görevlisi ücreti yıllık 16.655 £’tan başlamaktaydı. 1992 yılından sonra bu ücret düzeylerinin gerilediği görülmektedir. Örneğin bir öğretim görevlisinin yıllık ücreti 14.393 £’ten başlamaktadır.

1997 yılında Ulusal Yükseköğretim Düzenlemesi çalışmalarında, öğretim elemanı ücretleri ve çalışma koşulları gözden geçirilmiştir. Komisyonda öğretim elemanı ücretlerinin, denklere olan mesleklerden geriye düşmeye başladığı belirtilmiştir. Çalışmanın sonunda ortaya konan rapor, 1981 yılından sonra, akademik işgören ücretlerinin, aynı dönemde beyaz yakalı işgörenlerin ücretlerinden % 30 oranında daha az arttığını göstermektedir. Rapor, öğretim elemanlarının ücretlerinin önemli düzeyde arttırılmasını önermektedir. Bu raporda, öğretim görevlisi için yıllık 22.500 £, profesör için yıllık 46.500 £ öngörülmüştür. Bu süreçte üniversiteler, bu

ücretleri kendi bütçelerinin yetmeyeceğini belirterek hükümetten ek kaynak isteminde bulunmuşlardır. Ancak öğretim elemanları arasındaki ücret farklılıklarını giderme konusunda herhangi bir kamu kaynağı ayrılmamakla birlikte, yalnızca ulusal rekabet etme koşullarının güçlendirilmesinde kilit konumunda görülen alanlar olan teknoloji odaklı alanlarda görev yapan öğretim elemanları için ücret artışı kabul edilmiştir (Baldauf, 2001).

Çizelge 21’de 2002-2004 yıllarında İngiltere’de öğretim elemanlarının elde ettikleri yıllık ücretler verilmiştir.

Çizelge 21. İngiltere’de Öğretim Elemanı Ücretleri (2002-2004, Dolar)

Öğretim Elemanları	2002	2003	2004
Lector	28.596	29.029	29.870
A Kategorisi Öğretim Görevlisi (Lecturer A)	35.758	36.988	37.868
B Kategorisi Öğretim Görevlisi (Lecturer B)	42.331	43.788	45.101
Kıdemli Öğretim Görevlisi/ Okutman (Senior Lecturer/ Reader)	56.803	58.758	60.521
Profesör (Professor)	65.231	68.075	70.117

Kaynak: Personel Office UEA, 2004

Çizelge 21 incelendiğinde İngiltere’de öğretim elemanı ücretlerinin üç yıllık dönemde düzenli olarak yükseldiği görülmektedir. Profesör ücreti 2002 yılında yıllık 65.231 Dolar iken 2004 yılında 70.117 Dolara yükselmiştir. Lector ücreti 2002 yılında yıllık 28.596 Dolar iken 2004 yılında 29.870 Dolara yükselmiştir.

İspanya’da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları

İspanya’da öğretim elemanları, kadrolu ve sözleşmeli olarak iki gruba ayrılmıştır. Kadrolu öğretim elemanları diğer kamu işgörenleriyle aynı statüde çalışırken, sözleşmeli öğretim elemanları üniversitelerle yaptıkları sözleşme çerçevesinde görevlendirilmektedirler Kadrolu öğretim elemanları C-Profesör, B-Profesör ve A-Profesör olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır (Mora, 2000). C-Profesör kadrosunda görevlendirilebilmek için en az beş-altı yıl süren lisans ya da yüksek lisans eğitiminin tamamlanması gerekmektedir. B-Profesör kadrosu Amerikan üniversitelerindeki doçent (associate professor) kadrosuna denk gelmektedir. Bu kadroya başvuracakların doktora programını

bitirmiş olmaları gerekmektedir. A- Profesör kadrosu Amerikan üniversitelerindeki profesör (full professor) unvanına karşılık gelmektedir. A- Profesör kadrosuna atanmak için en az üç yıl B-Profesörü olarak çalışmak zorunluluğu bulunmaktadır. İspanya'da sözleşmeli kadrodaki öğretim elemanları ise dört grupta toplanabilir. Bunlar; lisansüstü öğrencileri (Intern), asistan, öğretim görevlisi (Associate) ve Associate Doktor'dur.

İspanya'da öğretim elemanlarının çalışma koşulları ve ücretleri birçok değişkene bağlıdır. Merkezi hükümet, ücretleri ve çalışma koşullarını belirlemede yetkili olmakla birlikte, üniversite finansmanı bölgesel yönetimlere bağlı olduğu için üniversitelerin koşulları bölgelere göre farklılaşabilmektedir. Sendikaların çalışma koşullarının belirlenmesindeki işlevi sınırlıdır. Daha çok kamu işgörenleri sendikaları, merkezi hükümet üzerinde tüm kamu işgörenleri hakları için baskı yaratmaktadırlar. Öte yandan öğretim elemanları sözleşmeli işlerle, kamu ve özel kurumlara yönelik özel seminer, danışmanlık, araştırma gibi etkinliklere katılmaktadırlar. Bunun gerektirdiği sözleşmeleri üniversite imzalamakta, fonları sağlamakta, maliyetleri ödemekte ve öğretim elemanlarına katkıları doğrultusunda paylarını vermektedir. Bu tür ekstra gelirler, piyasa güdümlü alanlarda çalışan öğretim elemanlarının gelirlerini iki katına çıkarabilmektedir. Bununla birlikte, öğretim elemanlarının bu tür etkinliklerden elde ettikleri net gelirlere ilişkin güvenilir veri kaynakları yoktur (Mora, 2000).

1990'lu yılların sonlarına doğru merkezi hükümet kadrolu öğretim elemanlarını öğretim ve araştırma etkinliklerine özendirmek üzere bir dizi önlem almıştır. Bölgesel yönetimler de çeşitli olanaklar oluşturmaktadır. Kadrolu profesörler her beş yılın sonunda öğretimin niteliğini değerlendirme raporlarının sonucuna göre özendiriciler almaktadırlar. Bu özendiriciler, ücretlerine sürekli olarak yansımaktadır. Nerdeyse tüm öğretim elemanları olumlu rapor aldıklarından aslında bu özendirme bir ödüllendirme olmaktadır. Bu rakam yıllık ortalama A kadrosu için 2000 Dolar, B kadrosu için 1600 Dolar ve C kadrosu için 1400 Dolar olmaktadır. Öğretim elemanları, ayrıca her altı yılda bir araştırma etkinlikleri konusunda yapılacak değerlendirme raporları sonuçlarına göre araştırma ödeneği almaktadırlar. Bu desteğin miktarı öğretim için verilenle aynı düzeydedir. Öğretim elemanları yönetim

görevine seçildikleri ya da atandıkları zaman öğretimin süresindeki azalmaya paralel olarak parasal gelir elde etmektedirler. Rektörün yıllık gelirinde 19 bin Dolar, dekanın yıllık 7 bin Dolar, bölüm başkanının gelirinde ise 5 bin Dolarlık bir artış söz konusu olmaktadır (Mora, 2001, 198; Akt: Tural, 2004).

Kadro güvencesi olmayan öğretim elemanlarının ödüllendirmeleri sözleşme koşullarına bağlı olmaktadır. Bunlar kıdem veya üretkenlik ödemelerini alamamaktadırlar. Kadrolu ve kadrosuz öğretim elemanları arasındaki ücret farklılıkları oldukça fazladır. Bu nedenle İspanya’da öğretim elemanlarının gelir düzeyini değerlendirmek oldukça güçtür. Elde edilen gelir, bölgeden bölgeye ve bireyin performansına bağlı olduğu için ortalama bir rakam veya durum belirtmek doğru olmamaktadır. Piyasa ilkeleri ve yapısı akademik meslekte oldukça geçerli olduğu için durum daha da karışık hale gelmektedir.

Çizelge 22’de İspanya’da öğretim elemanlarının elde ettikleri ücretler verilmiştir.

Çizelge 22. İspanya’da Öğretim Elemanı Ücretleri (2000, Yıllık- Dolar)

Öğretim Elemanları	Ücret	Kıdem Ödemesi	Verimlilik Ödemesi	Ortalama Ücret
A- Profesör	38.088	524	1.840	40.452
B- Profesör	27.876	524	1.472	29.872
C- Profesör	23.552	524	1.288	25.364
Dr. Öğretim Görevlisi	28.704			
Öğretim Görevlisi	23.644			
Asistan	17.940			

Kaynak: Mora, 2000.

Çizelge 22 incelendiğinde, A-Profesör kadrosunda yer alan bir öğretim elemanı, yıllık 38.088 Dolar olan ücretine ek olarak aldığı 524 Dolar kıdem ödemesi ve 1.840 Dolar verimlilik ödemesi ile ortalama ücretini 40.452 Dolara çıkarabilmektedir.

İsveç’te Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları

İsveç’teki akademik yapılanmada öğretim elemanları için dört kadro vardır. Bunlar; profesör, kıdemli öğretim görevlisi (senior lecturers), araştırma

asistanı, yardımcı öğretim görevlisidir (junior lecturers). Tüm profesör ve öğretim görevlisi konumundaki öğretim elemanları kadro güvencesine sahiptir. Ancak geçici veya yarı zamanlı okutmanlar ile konuk öğretim elemanları için kadro güvencesi sağlanmamaktadır. Ancak eğilim giderek tüm akademik derecelerde kadro güvencesini sınırlandırmak yönündedir. İsveç'te geçmiş yıllardan farklı olarak bireysel ücret anlaşmaları giderek yaygınlaşmaktadır. Araştırmalara göre, aynı kadrodaki öğretim elemanları için ücret düzeyleri arasındaki fark kimi zaman iki katı olabilmektedir. Özellikle bazı alanlardaki profesörler ve araştırma asistanları denklemlerine oranla çok daha fazla ücret alabilmektedirler (Kim, 2001).

Ücret yapısı yalnızca öğretim elemanları için değil tüm yükseköğretim sistemi için önemlidir. İsveç'teki öğretim elemanlarının ücretleri diğer gelişmiş ülkelerden düşük düzeydedir. Bu durum öğretim elemanları arasında hoşnutsuzluk yaratmaktadır. Bu nedenle, başta mühendislik alanlarında görev yapan öğretim elemanları olmak üzere birçok öğretim elemanı düşük ücretler karşısında diğer ülkelere geçmektedir. Böylesi bir durum ülkede beyin göçünün başlangıcı olarak kabul edilmektedir (Kim, 2001).

İtalya'da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları

İtalya'da öğretim elemanları yarı zamanlı ve tam zamanlı istihdam edilmektedirler (Moscati, 2001; Akt: Tural, 2004, 194). Profesörler ve doçentler yarı zamanlı veya tam zamanlı çalışmayı seçebilmektedir. Ancak yarı zamanlı çalışmayı seçenler bölüm başkanı, dekan veya rektör olma hakkını yitirmektedirler. Ayrıca ücretler tam zamanlı öğretim elemanlarına göre % 40 oranında düşüktür. Tam zamanlı öğretim elemanları için akademik özgürlüklerin sınırı şu an için oldukça geniştir. Bu nedenle çok az sayıda öğretim elemanı yarı zamanlı çalışmayı seçmektedir. Tam zamanlı bir profesörün yıllık ders yükü 250 saatin üstündedir. Ayrıca buna 100 saat yönetim görevi eklenebilir. Yarı zamanlı profesörlerin de 250 saat yıllık ders yükü vardır fakat yönetsel görev sorumlulukları yoktur.

İtalya'da son dönemlerde ekonomik nedenlerle öğretim elemanları için tam zamanlı kadrolar azaltılmakta ve sözleşmeli kadrolar yaratmanın baskısı yaşanmaktadır. Mesleki özerklik güvence altındadır ve saygı görmektedir;

ancak öğretim elemanları için çalışılan disiplinden çok, üniversite ile daha çok özdeşleşme yönündeki baskılar bireysel özerklik kaybı anlamına gelmektedir. Araştırma ve üniversite dışı mesleki etkinliklere ilgi giderek artan öğretim yükünün baskısı ile çatışmaktadır (Moscati, 2001; Akt: Tural, 2004, 194).

İtalya'da akademik ve akademik olmayan işgörenler (her düzey için) bir başlangıç ücreti ile istihdam edilmekte ve her iki yılda bir ücretlerinde otomatik artışlar olmaktadır. Tüm profesör ve doçentlerin taban ücreti üzerine % 8'lik artış, iki yıllık aralıklarla yapılmaktadır. Akademik yaşam, ücret artışları bağlamında sekiz döneme ayrılmıştır (Moscati, 2001; Akt: Tural, 2004,195). Doçentlerin ücretleri, tam zamanlı profesörlerin ücretinin % 74'üne; araştırmacıların ücretleri ise doçent ücretlerinin % 70'ine karşılık gelmektedir. Profesörlerin ortalama yıllık ücreti 89.693 Dolar, doçentlerinki 66.044 Dolar ve araştırmacıların 46.258 Dolardır.

Polonya'da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları

Polonya yükseköğretim sisteminde öğretim elemanları için temel iki tür kadro vardır. Bu kadrolardan ilki, tam zamanlı çalışan akademik kadro, ikincisi ise sözleşmeli kadrodur. Üniversitelerde bu kadrolar rektörlerce onaylanmaktadır. Polonya'da devlet üniversitelerinde, öğretim elemanları için yarı zamanlı (part-time) kadroda çalışma biçimi yoktur. Öğretim elemanları 1990 yılında çıkarılan yükseköğretim yasası ile birden fazla kurumda çalışma olanağına sahiptiler. Fakat bu durumun, öğretim elemanlarınca çokça istismar edildiği belirtilerek 2001 yılında yasada değişikliğe gidilmiştir. Yasada, "Temel Çalışma Alanı" (Basic Work Place) olarak açıklanan düzenlemeyle, öğretim elemanları için çalışma alanı, tam zamanlı çalışma alanı olarak belirtilmiştir. Bu yasayla, öğretim elemanlarının akademik etkinliklerde sürekli zaman almaları amaçlanmaktadır. Özel üniversitelerde çalışma koşulları ise oldukça farklıdır. Özel üniversitelerde öğretim elemanlarının neredeyse tümü yarı zamanlı kadroda çalışmaktadır (Kwiek, 2003, 466). Özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları, birçok alanda ders vermektedir. Özellikle hukuk, ekonomi, işletme, pazarlama gibi bölümlerde çalışan öğretim elemanları diğerlerine oranla yüksek ücret almaktadırlar.

Polonya'da hükümet son yıllarda, toplumsal ve politik nedenlerle ücretlerle ilgili önemli politikalar ortaya koyamamış, ancak küçük düzenlemeler yapabirmiştir. Hükümetçe yapılan bir düzenlemeyle, öğretim elemanı ücretlerine yıllık enflasyon oranı doğrultusunda yükseltme güvencesi, diğer kamu işgörenlerine göre daha fazla izin hakkı (yazın 6, kışın 1 hafta) ve yaz tatili için ekonomik destek sağlanmıştır.

Polonya'da 1997-2001 yılları arasında ücretler ulusal ekonomiye bağlı olarak % 14 oranında gerilemiştir. Bu gerileme kamu üniversiteleri için büyük bir tehdit oluşturmaktadır. 2003 yılında % 14 oranında bir artışla profesörlerin ücretleri sanayi işgörenleri ücretleriyle eşit duruma getirilmiştir. Ancak bu ücret yükselmeleri bile hiçbir akademik kesimi memnun etmemektedir. Devlet üniversitelerinde görev yapan profesörler 2003 yılında 500 Dolar, doçentler 300 Dolar alırken özel üniversitelerde görev yapan bir profesörün ücreti ise 2.500 Dolara kadar çıkabilmektedir. Genel olarak özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları, devlet üniversitesinde görev yapanlara göre % 20-30 oranında daha fazla ücret elde etmektedir.

Ülkede düşük ücretleri artırmanın tek yolu, bu kaynakları daha az kişiye paylaşarak olanaklı olacağı düşüncesi genel kabul görmektedir. Bu senaryodan Polonya'da gereksinim duyulan sayıda öğretim elemanına gelecek yıllarda ulaşamayacağı anlaşılmaktadır. Ayrıca böyle bir uygulamayla, öğretim elemanlarının akademik yaşamının ve eğitimin niteliğinin olumsuz etkileneceği göz ardı edilmektedir (Kwiek, 2003, 467).

Rusya'da Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları

Rusya Federasyonu'nda akademik meslek ve öğretim elemanları zor günler geçirmektedir. Rusya'da bir öğretim üyesi ayda yaklaşık 2033 ruble almaktadır, bu da yaklaşık 75 Dolar etmektedir. 1997'de bu rakam 110 Dolar idi. Bu gerilemenin temel nedeni 1998 yılının Ağustos ayında ülkede yaşanan ekonomik bunalımdır. Çeşitli alanlardaki öğretim elemanlarının ücretleri arasında da farklılıklar vardır. Öğretim elemanlarının yarısından fazlası ortalama 1500 ruble almaktadır. Günümüz standartları göz önünde bulundurulduğunda, yalnızca 4753 ruble ücret alan, % 10.0 oranındaki öğretim elemanının kabul edilebilir düzeyde ücrete sahip olduğu söylenebilir.

Kadın öğretim elemanları ile erkek öğretim elemanları arasındaki ücret farkı da dikkat çekicidir. Erkekler ortalama 2320 ruble ücret almaktayken kadınlar 1700 ruble almaktadırlar. Öğretim elemanlarının % 85.5'i aile bütçelerine katkıda bulunmak amacıyla ikinci bir işte çalışmaktadır. Bunlardan % 43.5'i düzenli olarak, % 31'i ara sıra, % 10'u da nadiren ek iş yapmaktadır. Bazı üniversitelerde, ücretlerin zamanında ödenmemesi yükseköğretimi olumsuz yönde etkilemiştir. Öğretim elemanlarının yaşlarının ilerlemesi ve iyi olanlarının da okullardan ayrılmaları nedeniyle üniversitelerde öğretim elemanı sayısı büyük oranda azalmıştır ([http:// www. lfhk.cuni. cz/predpisy/anakhod.htm](http://www.lfhk.cuni.cz/predpisy/anakhod.htm)).

Seçilmiş Bazı Ülkelerdeki Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşulları İle İlgili Değerlendirmeler

Seçilmiş ülkelerde de görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının çalışma koşulları ve ücretleri birçok ülkede gerilemektedir. Üniversitelerin finansman kaynaklarının kısılması, üniversiteleri maliyetleri düşürme ve gelirlerini arttırma konusunda arayışa zorlamaktadır. Birçok ülkede, maliyetleri düşürme konusunda ortaya atılan en uygun çözüm, ücretlerin düşürülmesi ve kadro güvencesinin ortadan kaldırılması olmaktadır.

Birçok ülkede, sözleşmeli öğretim elemanı alımı giderek kabul edilmekte ve yasallaşmaktadır. Sözleşmeli ve yarı zamanlı çalışma olanakları, öğretim elemanlarının gelecek ile ilgili kaygı duymasına yol açmaktadır. Gelecek kaygısı, istihdamdaki ve işsiz kalmadaki belirsizliğin yarattığı kaygı, öğretim elemanlarını olumsuz etkilemektedir (Honan ve Tereffa, 2000). Kadro güvencesi bulunmayan öğretim elemanlarının kadrolu olanlardan daha karamsar ve umutlarının düşük olduğu görülmektedir.

Hemen her ülkede ücretlerin, öğretim elemanlarını istihdam etme ve onları akademik mesleğe özendirmede yetersiz olduğu konusunda yaygın bir kabul vardır. Birçok öğretim elemanı üniversiteyi bırakmakta, çok az sayıda yetenekli ve başarılı öğretim elemanı üniversitede görev yapmaya devam etmektedir. Öğretim elemanı ücretlerinin ve çalışma koşullarının giderek kötüleşmesi, özellikle genç öğretim elemanları için mesleğin çekiciliğinin düşmesine yol açmakta, yetenekli ve zeki bireylerin üniversiteyi tercih

etmesini engellemektedir. Birçok ülkede, üniversitelerdeki deneyimli öğretim elemanları, gelecekte mesleklerini teslim edebilecekleri beceri ve yeterlikte birey bulma konusunda güçlük çektiklerini ifade etmektedirler (Altbach, 2000).

Giderek kötüleşen çalışma koşulları ve ücretler karşısında, özellikle bazı disiplinlerde öğretim elemanlarını istihdam etmek oldukça güç olmaktadır. Birçok ülkede, özellikle teknoloji odaklı disiplinlerde öğretim elemanı istihdam etme konusunda devlet üniversiteleri zorluklarla karşılaşmakta ve nitelikli öğretim elemanlarını özel üniversitelere kaptırmaktadırlar. Özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları, devlet üniversitesinde görev yapanlara göre % 40-50 oranında daha fazla ücret elde etmektedir. Özel sektör mühendislik, pazarlama, işletme gibi daha popüler alanlara ağırlık vermekte ve bu alanlardaki öğretim elemanları yüksek ücretler karşılığında istihdam etmektedirler.

Başta Amerika ve birkaç gelişmiş ülke, dünyanın hemen hemen tüm bölgelerindeki yetişmiş ve yaratıcı öğretim elemanlarını ve araştırmacıları kendi ülkesine çekmektedir. Bu durum Avrupa açısından bile ciddi bir sorun haline gelmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, araştırma ve teknik olanakların yetersizliği, özendirme sisteminin yeterli işlememesi, ücretlerin uygun bir yaşam standardı sağlamaktan uzak olması gibi nedenlerle, büyük bir beyingöçü yaşanmaktadır. Bu da ülkelerin kendi bilimsel ve akademik gelişmelerini sınırlandıran en önemli etmenlerden birisidir (Altbach, 2000; Enders, 2000, 21).

Öğretim elemanlarının, yetersiz ücretler karşısında birçok ülkede başvurdukları yollardan biri, üniversite dışında ek iş yapmaktır. Bulgaristan, Polonya, Fransa gibi ülkelerde hükümetlerce çıkarılan yasalarla, öğretim elemanlarının üniversite dışında da çalışabilmelerinin önü açılmakta ve böylece öğretim elemanlarının kendi gelirlerini artıracabilecekleri girişimci kişiliğe bürünmelerine destek verilmektedir.

Ülkelere göre ücret sistemleri birbirinden farklılaşmaktadır. Örneğin Belçika'da araştırma sözleşmelerine göre ücretler belirlenirken, Fransa, İtalya ve İspanya'da öğretim, araştırma ve idari görevler birlikte ücretlerde etkili

olmaktadır. Ancak giderek tüm ülkelerde performansa ve rekabete dayalı ücret politikası yaygınlaşmaktadır. Ücretlerin dışındaki ödeme ve özlük hakları ise ücretlere oranla ülkeler arasında daha benzer bir nitelik taşımaktadır. Bu haklar daha çok istihdamın tam zamanlı veya yarı zamanlı olmasına göre farklılaşmaktadır.

Özellikle birçok Avrupa ülkesinden başlayarak öğretim elemanları giderek ücretli profesyonellere dönüşmektedirler. Piyasa koşulları üniversiteyi etkiledikçe, akademik araştırma ve yaratıcılık daha dar kapsamlı ve sorun odaklı hale gelmektedir. Öğretim elemanlarının bireysel becerileri ve uzmanlıkları onların istihdamında temel ölçüt olmaktadır. Mesleki dönüşüm ve kurumsal dönüşüm birbirini karşılıklı olarak etkilemektedir. Öğretim ve araştırma programları dışsal güçlerin (iş piyasası, kurumsal ortaklar-hissedarlar) etkisiyle belirlenmektedir. Akademik etkinliklerin akademik çalışmaya dönüştüğü eski dönemlerden, özgün mesleki düzenlemelerin yerini profesyonelleşmeye bıraktığı bir dönem yaşanmaktadır (Musselin, 2005, 135-154). Tural'ın (2004, 200) belirttiği gibi, rekabet, sözleşmeli kadrolar, akademik yükselmeler ve sözleşmeli araştırma ve danışmanlıklar gibi uygulamalar, öğretim elemanlarını entelektüel uğraşlardan uzaklaştırmakta, "kamu görevlisi" ya da "bilgili işçi" ya da "teknisyen" rollerine yaklaştırmaktadır.

Türkiye'de Öğretim Elemanlarının Çalışma Koşulları ve Ücretleri

Türkiye'de öğretim elemanlarının çalışma koşulları 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ile belirlenmiştir. 2547 sayılı yasaya göre öğretim elemanları, yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarıdır (Madde 3 ı).

Öğretim üyeleri, yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentlerdir. Yasaya göre, profesör; en yüksek düzeydeki akademik unvana sahip kişidir. Doçent, doçentlik sınavını başarmış akademik unvana sahip kişidir. Yardımcı Doçent, doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta uzmanlık veya belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisini kazanmış, ilk kademedeki akademik unvana sahip kişidir (madde 3

m). Öğretim Görevlisi, ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü bir öğretim elemanıdır (Madde 3 n). Öğretim yardımcıları, yükseköğretim kurumlarında, belirli süreler için görevlendirilen, araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim - öğretim planlamacılarıdır (madde 3 p).

Öğretim Elemanlarının Görevleri ve Çalışma Esasları

Yükseköğretim Yasası'na göre profesörlerin, doçentlerin ve yardımcı doçentlerin yapmakla sorumlu oldukları görevler şunlardır (2547 sayılı yasa, Madde 22):

a. Yükseköğretim kurumlarında ve bu yasadaki amaç ve ilkelere uygun biçimde önlisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim-öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerlerini yönetmek,

b. Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak,

c. İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu yasadaki amaç ve ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek,

d. Yetkili organlarca verilecek görevleri yerine getirmek,

e. Bu yasayla verilen diğer görevleri yapmaktır.

2547 sayılı Yükseköğretim Yasası'na göre öğretim görevlilerinin görevleri, üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersleri veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamalarını yürütmektir. Yasada araştırma görevlilerinin görevleri ise, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylere yardımcı olmak ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapmak olarak belirtilmektedir.

Türkiye'de öğretim elemanlarının çalışma esasları 2547 sayılı Yükseköğretim Yasasına göre belirlenmiştir. Buna göre,

a. Profesör ve doçentler, üniversitede devamlı veya kısmi statüde görev yapanlar olarak ikiye ayrılırlar (madde 36. 17.08.1983 tarih ve 2880 sayılı Kanununun 19. maddesiyle değişen şekli):

1. *Devamlı statüde görev yapanlar:* Üniversitede devamlı statüde görev yapan profesör ve doçentler bütün mesailerini üniversite ile ilgili çalışmalara verirler. Bu kadroda görev yapan öğretim üyeleri, özel yasalarla belirlenen görevler ve telif hakları hariç olmak üzere, yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde ücretli veya ücretsiz, resmi veya özel herhangi bir iş göremezler, ek görev alamazlar, serbest meslekle uğraşamazlar.

2. *Üniversitede kısmi statüde görev yapanlar:* Öğretim üyeleri bu kadroya her defasında iki yıllık süreyle atanırlar. Bu kadroda görev yapan profesör ve doçentler haftada en az yirmi saat üniversitede bulunmak, eğitim-öğretim, uygulama ve araştırmaları bölüm başkanının gösterdiği yerde ve onun denetimi altında yapmakla yükümlüdürler. Kısmi kadroda görev yapan öğretim üyeleri, üniversite ödeneği, idari görev ödeneği, geliştirme ödeneği ve döner sermaye gelirlerinden pay veya ücret alamazlar. Devamlı statüde görev yapan dengi profesör ve doçentlerin yararlandığı makam, temsil veya görev tazminatlarından 1/2 oranında yararlanırlar (21.09.2004 tarih ve 25590 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5234 sayılı Kanunun 2/a maddesiyle değişen ve 01.01.2005 tarihinden geçerli olarak yürürlüğe giren şekli). Kısmi statüde görev yapanların durumları iki yılda bir incelenir ve devamlarına gereksinim olup olmadığına karar verilir. Göreve devamlarında yarar görülenlerin görevleri üniversite yönetim kurulunun görüşü ve rektörün kararıyla yenilenebilir.

b) Yardımcı doçentler üniversite ve bağlı birimlerinde yalnızca devamlı statüde çalıştırılırlar. Devamlı statüde bulunan öğretim üyeleri en az devlet memurları için kabul edilmiş olan haftalık çalışma süresi kadar bir süre eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, uygulama ve yönetim görevleriyle üniversite organlarıncaya verilen diğer görevleri yapmakla yükümlüdürler.

c) Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda doldurdukları kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve

görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler (madde 31).

d) Araştırma görevlileri, ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Araştırma görevlileri aynı usulle yeniden atanabilirler (madde 32).

Türkiye’de Öğretim Elemanlarının Ücretlerinin Belirlenmesi

Türkiye’de öğretim elemanlarının aylık, ödenek ve özlük hakları düzenlenirken 2547 sayılı yasa, bu yasada belirtilmeyen konular için 2914 sayılı Üniversite Personel Kanunu ve onda da bulunmayan konular için ise genel hükümler uygulanır. Bu doğrultuda öğretim elemanlarının aylıkları hesaplanırken aşağıdaki öğeler dikkate alınır;

1. *Ek Ders Ücreti (madde 11):* 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 36. maddesine göre haftalık okutulması zorunlu ders yükü saati dışında, kısmi statüde bulunanlar dahil öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Yükseköğretim Kurulunca belirlenecek zorunlu ve isteğe bağlı dersler ve diğer etkinlikler için bu ders ve etkinliklerin haftalık ders programında yer alması ve fiilen yapılması koşuluyla en çok 20 saate kadar ek ders ücreti ödenir. 20 saat olan azami ücretli ek ders süresine ikinci öğretim için 10 saat daha ilave edilir. Ek Ders Ücreti göstergesi, Profesör için 300, Doçent için 250, Yardımcı Doçent için 200 Öğretim Görevlisi ve Okutman için 160 olarak tespit edilmiştir.

2. *Üniversite Ödeneği (madde 12):* Üniversite ödeneği, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarın:

a. Profesörlerden Rektör, Rektör Yardımcısı, Dekan, Dekan Yardımcısı, Yüksekokul Müdürü olan ile profesörlük kadrosunda üç yılını tamamlamış bulunanlara % 245’i, b. Diğer profesör kadrosunda bulunanlara % 215’i, c. Doçent kadrosunda bulunanlara % 175’i, d. Yardımcı doçent kadrosunda bulunanlara % 165’i, diğer öğretim elemanlarından; 1 inci dereceden aylık alanlara % 130’u, 2 inci dereceden aylık alanlara % 117’si, 3

üncü dereceden aylık alanlara % 110'u, 4 ve 5 inci derecelerden aylık alanlara %104'ü, diğer derecelerden aylık alanlara % 98'i, her ay üniversite ödeneği olarak ödenir.

3. *İdari Görev Ödeneği (madde 13):* Rektörlere, almakta oldukları aylık tutarının (ek gösterge dahil) % 50'si; rektör yardımcıları ve dekanlara % 20'si; dekan yardımcıları, enstitü ve yüksekokul müdürleri, konservatuar müdürleri ile bölüm başkanlarına % 15'i; enstitü, yüksekokul ve konservatuar müdür yardımcılara % 10'u idari görev ödeneği olarak ayrıca ödenir. Birden fazla idari görevi bulunanlara idari görev ödeneklerinden en yüksek olanı verilir.

4. *Geliştirme Ödeneği (Madde 14):* Geliştirme Ödeneği, gelişmesinde güçlük çekilen yükseköğretim kurumlarının yeterli sayıda öğretim elemanı sağlamayan fakülte, anabilim, ana sanat, bilim ve sanat dallarında görevli öğretim elemanlarına, almakta oldukları aylıklarının (ek gösterge dahil) % 50'sini, kalkınmada öncelikli yörelerde görevli öğretim elemanlarına ise almakta oldukları aylık, ek gösterge, üniversite ödeneği, idari görev ödeneği ve makam tazminatı brüt tutarının 1 inci derece öncelikli yörelerde % 100'ünü, ikinci derece öncelikli yörelerde % 60'ını geçmemek üzere Geliştirme Ödeneği ödenebilir.

5. *Eğitim Öğretim Ödeneği (Ek Madde 1):* 2914 sayılı Kanunun Ek 1. maddesi uyarınca, Yükseköğretim Kurumlarında görevli öğretim elemanlarından fiilen öğretim elemanlığı görevini yürütenlere, en yüksek Devlet memuru aylığı tutarının (ek gösterge dahil) on ikide biri, her ay aylıklarla birlikte eğitim-öğretim ödeneği olarak ödenir.

6. *Gösterge:* 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 43. Maddesinde yer alan cetvelde gösterge rakamları belirtilmiştir. Gösterge tutarı derece ve kademeye karşılık gelen rakamların maaş katsayısı ile çarpımından oluşan tutardır.

7. *Ek Gösterge:* Öğretim elemanlarının ek gösterge aylığı, 2914 sayılı kanuna ekli ek gösterge cetvelinde unvan ve derecelere göre belirlenen ek gösterge rakamlarının aylık katsayısı ile çarpımından oluşan tutardır.

Çizelge 23'te 1995'ten itibaren uygulanan unvan ve derecelere göre ek gösterge rakamları yer almaktadır.

Çizelge 23. Öğretim Elemanlarının Ek Gösterge Rakamları

Profesörlerden Rektör, Rektör Yardımcısı, Dekan, Dekan Yardımcısı, Yüksekokul Müdürü olanlar ile Profesörlük Kadrosunda dört yılını tamamlamış bulunanlar		6400
Profesörler		5300
Doçentler		4800
Yardımcı Doçentler		3600
Öğretim Görevlisi, Okutmanlar ve Diğer Öğretim Yardımcıları	1. Derecede bulunanlar	3600
	2. Derecede bulunanlar	2700
	3-7. Derecelerde bulunanlar	2300

8. *Taban Aylığı:* 75 sayılı KHK'de yer alan taban aylık göstergesinin taban aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunan tutardır. Taban aylık gösterge rakamı 1000 dir.

9. *Kıdem Aylığı:* 375 sayılı KHK yer almıştır. Kıdem aylığı her hizmet yılı için 20 gösterge rakamının maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutardır. 25 veya daha fazla hizmet yılını dolduranlar için 25 hizmet yılının karşılığı olan 500 gösterge rakamı dikkate alınmaktadır.

10. *Makam Tazminatı:* Makam Tazminatı 2914 sayılı yasanın Ek 2. maddesinde düzenlenmiştir. Bu Kanuna ekli Makam Tazminatı Cetvelinde yazılı kadro ve görev unvanlarına atanana hizalarında belirtilen gösterge rakamlarının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda Makam Tazminatı ödenir. Makam Tazminatının unvanlara göre göstergeleri şöyle belirlenmiştir.

1- Rektörler 7.000

2- Profesörler (Bu kadroda üç yılını tamamlamış olmak koşuluyla) 6.000

3- Profesörler 4.500

4- Doçentler (Kazanılmış hak aylıkları birinci derece olmak koşuluyla) 2.000 gösterge rakamı üzerinden makam tazminatı ödenir.

11. *Temsil Tazminatı:* 27.1.2000 tarih ve 4505 sayılı yasanın 5. Maddesi uyarınca ödenmektedir. Makam tazminatı öngörülen kadrolarda bulunanlardan Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenecek olanlara 30.000 gösterge rakamının memur maaşlarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere temsil tazminatı ödenmektedir.

Üniversitelerde temsil tazminatını sadece rektörler almaktadırlar. Rektörler 17.000 gösterge rakamının aylık katsayı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutar kadar temsil tazminatı almaktadırlar.

12. Lojman Tazminat: 375 sayılı KHK ile düzenlenmiştir. Öğretim elemanlarına aşağıda yer alan esas ve usullere göre her ay lojman tazminatı ödenir. Aylıklarının hesaplanmasında esas alınan ek göstergeleri;

2500 (dahil) ve daha fazla olanlara 600.000, 500 (dahil) ve 2500 arasında olanlara 400.000, diğerlerine (Ek göstergesi olmayanlar dahil) 200.000 Lira tutarında her ay lojman tazminatı ödenir.

13. Yabancı Dil Tazminatı: Öğretim elemanlarına, Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca ortaklaşa belirlenen dillerden yine bu iki kurumca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde yapılan yabancı dil düzey belirleme sınavı sonucunda her bir dil için (A) düzeyinde başarılı olanlara 1500, (B) düzeyinde başarılı olanlara 600, (C) düzeyinde başarılı olanlara 300 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutarı geçmemek üzere Maliye Bakanlığı'nın önerisi ve Başbakanın onayı ile belirlenecek miktarlarda aylık yabancı dil tazminatı ödenebilir.

14. Döner Sermayeden Yapılan Ödemeler: Döner sermayeden yararlanma koşulları 2547 sayılı yasanın 58. Maddesiyle belirlenmiştir. Yasaya göre: Her eğitim-öğretim, araştırma veya uygulama birimi veya bölümü ile ilgili öğretim elemanlarının katkısıyla toplanan döner sermaye gayrisafi hasılatının en az % 35'i o kuruluş veya birimin araç, gereç, araştırma ve diğer gereksinimlerine ayrılır. Kalan kısmı ise üniversite yönetim kurulunun belirleyeceği oranlar çerçevesinde bağlı bulunduğu üniversitenin bilimsel araştırma projeleri ile döner sermaye gelirin elde edildiği fakülte, enstitü, yüksekokul, konservatuar ile uygulama ve araştırma merkezlerinde görevli öğretim elemanları ve aynı birimlerde görevli 14.07.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personel (döner sermaye işletme müdürlüğü ve döner sermaye saymanlık personeli dahil) arasında katkıları da dikkate alınarak paylaşılır.

Yukarıda sıralanan öğeler doğrultusunda öğretim elemanı ücretlerinin hesaplanmasına örnek oluşturması açısından bir araştırma görevlisinin aylık ücretinin hesaplanması Çizelge 24'te gösterilmiştir (www. memurlar.net).

Çizelge 24. Araştırma Görevlisinin Aylık Ücretinin Hesaplanması (2002, TL)

Unvanı	Araştırma görevlisi
Derecesi	7/1
Aylık göstergesi	Aylık gösterge x aylık katsayı 705 x 30.300 = 21.361.000
Ek göstergesi	Ek gösterge x aylık katsayı 2.300 x 30.300 = 69.690.000
Yabancı dil tazminatı (B düzeyi (80-89))	Yabancı dil tazminat göstergesi x aylık katsayı 600 x 30.300 = 18.180.000
Lojman tazminatı	400.000
Üniversite Ödeneği	En yüksek devlet memuru aylığı x üniversite ödeneği oranı 9500 x 30.300 x % 98 = 287.850.000 x % 98 = 282.093.000
Aylık katsayı	30.300
Taban aylık katsayısı	Taban aylık göstergesi x taban aylık katsayısı 1000 x 197.700 = 197.700.000
Yan ödeme katsayısı	9.625
Kıdem aylığı	Yok
Eğitim ve Öğretim Ödeneği	En yüksek devlet memuru aylığı/12 287.850.000 /12 = 23.987.500
Ek Ders	Yok
Gelirler toplamı	613.211.500
Toplam kesinti	104.997.900 (Kesintiler (Emekli keseneği 73.536.900 + Damga vergisi 3.679.000 + Gelir vergisi 27.782.000)
Net Ücret	508.213.000 TL

* Ücret hesaplamasında kullanılan veriler 2002 yılının 1'inci altı aylık dönemine aittir.

Çizelge 24'te, 2002 yılında kadro derecesi 7/1 olan bir araştırma görevlisinin aylık ücretini belirleyen öğeler ve bu öğelerin oranları görülmektedir. Aylık ücreti hesaplanan araştırma görevlisinin B düzeyinde dil tazminatı aldığı varsayılmıştır. Bu doğrultuda yapılan hesaplamalar sonucunda 2002 yılının birinci altı aylık döneminde 7/1 kadroda yer alan bir araştırma görevlisinin aylık ücreti toplamı 508.213.000 TL olarak hesaplanmıştır.

Türkiye'de Öğretim Elemanı Ücretlerinin Gelişimi

Türkiye'de son yıllarda öğretim elemanı ücretlerinde yaşanan gerileme, üniversiteleri ve öğretim elemanlarını olumsuz etkilemektedir. Bu doğrultuda son 30 yıldaki öğretim elemanı ücretlerinde yaşanan gelişmeyi incelemek yararlı olacaktır.

Çizelge 25'te öğretim elemanı ücretlerinin yıllara göre gelişimi verilmiştir.

Çizelge 25. Türkiye'de Öğretim Elemanı Ücretleri (1972-2005, TL)

Yıllar	Prof. (1/4)	Doçent (3/1)	Yrd. Doç. (5/1)	Ar. Gör. (7/1)
1972	4.719	3.983	-	2.472
1974	5.839	4.939	-	2.780

1975	7.409	6.531	-	3.986
1976	8.907	7.286	-	4.224
1977	11.629	8.700	-	5.030
1978	14.230	12.530	-	5.570
1979	18.159	16.658	-	12.392
1980	28.222	20.940	-	16.810
1981	47.257	41.764	-	28.168
1982	65.464	56.747	53.226	29.611
1983	80.056	70.380	57.902	31.213
1984	115.693	103.083	92.723	71.167
1985	187.154	153.107	137.691	72.174
1986	296.046	217.131	194.335	139.812
1987	450.449	330.963	258.657	226.824
1988	798.946	571.179	461.009	335.857
1989	1.777.916	1.299.785	1.071.574	772.608
1990	2.895.082	1.929.316	1.516.705	1.098.539
1991	6.600.000	3.877.400	2.789.600	1.881.300
1992	8.700.000	5.760.000	4.722.000	3.237.000
1993	10.910.000	9.446.000	8.086.000	5.351.000
1994	16.386.000	14.207.000	12.483.000	8.353.000
1995	26.506.000	20.256.000	16.325.000	12.234.000
1996	66.200.000	51.800.000	46.750.000	32.843.000
1997	154.356.000	114.965.000	106.692.000	72.392.000
1998	271.145.000	202.641.000	187.845.000	116.560.000
1999	420.488.000	314.114.000	287.605.000	201.019.000
2000	560.135.000	423.063.000	361.472.000	267.464.000
2001	1.060.940.000	735.260.000	629.810.000	445.050.000
2002	1.784.000.000	1.187.000.000	794.452.000	583.213.000
2003	1.947.300.000	1.310.850.000	900.100.000	672.850.000
2004	2.143.950.000	1.473.450.000	1.021.750.000	761.100.000
2005	2.321.550.000	1.622.060.000	1.139.340.000	843.130.000

Açıklama: Yardımcı Doçentlik kadrosu 6 Kasım 1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası ile oluşturulmuştur. Ücretler için her yılın aralık ayı verileri dikkate alınmıştır. Ücretlere, geliştirme ödeneği, yabancı dil tazminatı ve ek ders gelirleri dahil değildir.

Kaynak: Ankara Üniversitesi Personel Dairesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Personel İşleri, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Personel İşleri, 2006.

Çizelge 25'te yıllara göre öğretim elemanlarının elde ettikleri ücretler görülmektedir. Buna göre 1972 yılında profesör ücreti 4.719 TL iken 2005 yılında 2.321.550.000 TL olmuştur. 1972 yılında 3.983 TL olan doçent ücreti 2005 yılında 1.622.060.000 TL'ye, 1972 yılında 2.472 TL olan araştırma görevlisi ücreti ise 2005 yılında 843.130.000 TL'ye yükselmiş görülmektedir. Yine 1982 yılında 53.226 TL olan yardımcı doçent ücreti 2005 yılında 1.139.340.000 TL olmuştur. Çizelgede yer alan verilere göre 1972-2005 döneminde öğretim elemanı ücretleri görece olarak yükselmiştir. Ancak ülkemizde bu dönemde yaşanan enflasyon, ücretlerin yükselmesine etken olduğundan, öğretim elemanı ücretlerinin gerçek bir artış gösterip

göstermediğini saptamak için ücretlerin sabit fiyatlara dönüştürülmesi gerekmektedir.

Çizelge 26'da 2005 yılı sabit fiyatlarına dönüştürülmüş öğretim elemanı ücretleri yer almaktadır. Ücretlerin sabit fiyatlara dönüştürülmesinde kullanılan indeksler Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) yayınlarından alınmıştır.

Çizelge 26. 2005 Sabit Fiyatlarına Göre Öğretim Elemanı Ücretleri (1972-2005, TL)

YILLAR	Prof	Doçent	Yrd. Doç	Arş. Gör
1972	2.133.431.835	1.800.689.895	-	1.117.576.053
1974	1.975.385.584	1.670.906.803	-	940.498.261
1975	2.106.342.020	1.856.732.254	-	1.133.200.852
1976	2.175.429.737	1.779.521.097	-	1.031.663.068
1977	2.318.563.194	1.734.584.627	-	1.002.869.043
1978	1.862.405.161	1.629.604.967	-	724.413.381
1979	1.457.840.915	1.337.337.800	-	994.854.726
1980	1.124.982.378	834.707.904	-	670.078.313
1981	1.405.786.311	1.242.382.361	-	837.932.821
1982	1.516.671.581	1.314.715.819	1.233.141.209	686.028.338
1983	1.411.520.748	1.240.916.826	1.020.908.867	550.337.267
1984	1.374.568.612	1.224.747.011	1.101.658.053	845.547.477
1985	1.533.523.348	1.254.545.265	1.128.227.920	591.387.396
1986	1.802.209.726	1.321.806.746	1.183.033.809	851.119.577
1987	1.974.193.220	1.450.519.166	1.133.621.994	994.106.771
1988	2.015.865.773	1.441.173.982	1.163.197.835	847.419.758
1989	2.747.066.740	2.008.304.197	1.655.694.259	1.019.760.421
1990	2.790.521.084	1.859.635.406	1.461.926.568	1.058.863.358
1991	3.834.616.906	2.252.779.329	1.620.764.743	1.093.040.117
1992	2.971.617.971	1.967.416.038	1.612.871.273	1.105.646.826
1993	2.243.514.334	1.942.459.796	1.662.791.649	1.100.370.778
1994	1.633.344.592	1.416.143.454	1.244.296.384	832.620.980
1995	1.405.371.726	1.073.991.160	865.566.038	648.657.575
1996	1.945.965.190	1.522.673.669	1.374.227.684	965.428.017
1997	2.443.012.715	1.819.566.177	1.688.628.318	1.145.757.706
1998	2.323.949.860	1.736.810.649	1.609.995.985	999.021.172
1999	2.185.977.822	1.632.974.633	1.495.163.124	1.045.031.192
2000	1.879.674.468	1.419.694.751	1.213.010.594	897.543.006
2001	2.305.862.782	1.598.025.024	1.368.838.425	967.278.292
2002	2.674.049.755	1.779.202.387	1.190.809.516	874.181.939
2003	2.329.466.271	1.568.110.133	1.076.748.622	804.899.800
2004	2.319.325.110	1.593.978.210	1.105.329.150	823.357.980
2005	2.321.550.000	1.622.060.000	1.139.340.000	843.130.000

Çizelge 26'da yer alan, 2005 yılı sabit fiyatlarına dönüştürülmüş olan öğretim elemanı ücretleri incelendiğinde, 1972-2005 yılları arasındaki süre içerisinde, profesörlerin ve doçentlerin en yüksek ücreti 1991 yılında (prof: 3.834.616.906 TL, doçent: 2.252.779.329 TL) aldıkları görülmektedir. Yardımcı doçentler ve araştırma görevlileri ise bu dönem içerisinde en yüksek ücreti 1997 yılında (yardımcı doçent: 1.688.628.318 TL, araştırma görevlisi: 1.145.757.706 TL) almışlardır. 1972-2005 yıllarını kapsayan

dönemde, profesörler ve doçentler en düşük ücreti 1980 yılında (prof: 1.124.982.378 TL, doçent: 834.707.904 TL) alırken, yardımcı doçentler en düşük ücreti 1995 yılında (865.566.038 TL), araştırma görevlileri ise en düşük ücreti 1983 yılında (550.337.267) yılında almışlardır.

Çizelge 26 incelendiğinde, 1972-1977 yılları arasında profesör, doçent ve araştırma görevlilerinin ücretleri bazı yıllar küçük düşüşler gösterse de ücretlerin genel olarak istikrarlı olduğu görülmektedir. Fakat 1978 yılından başlayarak 1988 yılına kadar süren on yıllık dönemde ücretler önemli oranda gerilemiştir. 1977 yılında profesörler 2.318.563.194 TL alırken 1988 yılında aldıkları ücret 2.015.865.773 TL'ye gerilemiştir. Yine 1977 yılında bir araştırma görevlisi 1.002.869.043 TL alırken 1988 yılında bir araştırma görevlisinin aldığı ücret 847.419.758 TL olmuştur. 1977-1988 yıllarını kapsayan dönemde öğretim elemanı ücretlerinin bu denli gerilemesi, o yıllarda Türkiye'nin yaşadığı ekonomik zorlukların (24 Ocak 1980 ekonomik kararları) ve siyasi çalkantıların (12 Eylül 1980 ihtilali) toplumun tüm kesimini etkilediği gibi, üniversiteleri ve öğretim elemanlarını da etkilediği biçiminde yorumlanabilir. Yine bu dönem içerisinde, 1981 yılında gerçekleşen 2547 sayılı yükseköğretim yasasıyla üniversitelerin yeni bir sürece girmesinin de, yaşanan gelişmelerde etkili olduğu söylenebilir.

Araştırma görevlilerinin ücretlerinin 1981 yılından itibaren yani yükseköğretim yasasından itibaren görece olarak gerilemeye başladığı, 1990-1993 yılları arasında ve 1997 yılında 1972 yılındaki düzeyine yaklaştığı fakat 2000 yılından başlayarak tekrar gerilediği görülmektedir. Bu bulgular, araştırma görevliliğinin 1981 tarih ve 2547 sayılı yükseköğretim yasası ile yalnızca adının asistanlıktan araştırma görevliliğine dönüşmemiş olduğunu, aynı zamanda kadroya yüklenen anlamın da dönüşmüş olduğu biçiminde yorumlanabilir. Bu yorumdan hareketle, geleceğinin öğretim üyelerinin yetiştiği asistanlık kadrosunda yer alan öğretim elemanlarının aldığı ücretlerin, denenerek "iyilerin seçilmeye" çalışıldığı burslu bir öğrencilik (50 d maddesi) olan araştırma görevliliği kadrosunda yer alan öğretim elemanlarının ücretlerinden daha fazla olması olağan bir durum olarak kabul edilebilir (Çizelge 26).

Çizelge 27'de 1972-2005 yılları arasındaki dönemde öğretim elemanı ücretlerinin yüzde değişimi yer almaktadır.

Çizelge 27. Öğretim Elemanı Ücretlerinin Yüzde Değişimi (1972-2005, 1972= 100)

Yıllar	Profesör	Doçent	Yrd. Doç.	Arş. Gör.
1972	100	100	*	100
1974	93	93	*	84
1975	99	99	*	101
1976	102	96	*	92
1977	109	91	*	90
1978	87	74	*	65
1979	68	46	*	89
1980	53	69	*	59
1981	66	73	*	75
1982	71	69	100	61
1983	66	68	83	49
1984	64	70	89	76
1985	72	73	91	53
1986	84	81	96	76
1987	93	80	92	89
1988	94	112	94	76
1989	129	103	134	91
1990	131	125	118	95
1991	180	109	131	98
1992	139	108	131	99
1993	105	79	135	98
1994	77	60	101	75
1995	66	85	70	58
1996	91	101	111	86
1997	115	96	137	102
1998	109	91	131	89
1999	102	79	121	93
2000	88	89	98	80
2001	108	99	111	86
2002	125	87	97	78
2003	109	89	87	72
2004	108	90	90	74
2005	108	96	92	75

1972-2005 yılları arasındaki öğretim elemanı ücretlerinin yüzdelerle değişimini görebilmek için 2005 yılı fiyatlarına dönüştürülmüş ücretler üzerinden 1972 yılı 100 kabul edilmiştir. Yardımcı doçentler için 1982 yılı 100 kabul edilmiştir. Çizelge 27 incelendiğinde, profesörlerin 2005 yılındaki ücretleri 1972 yılındaki ücretlerinin % 8'i kadar artmışken, aynı yıllar için doçentlerin ücreti % 4 oranında, araştırma görevlilerin ücretleri % 25 oranında gerilemiştir. Yardımcı doçentlerin 2005 yılında aldıkları ücret 1982 yılına göre % 8 oranında gerilemiştir. 1972 yılı 100 kabul edildiğinde, profesörler için en yüksek artış 1991 yılında (% 80), doçentler için en yüksek artış 1990 yılında (% 25), yardımcı doçentler ve araştırma görevlileri için en

yüksek artış 1997 yılında (yardımcı doçent: % 37, araştırma görevlisi: % 2) olmuştur.

Çizelgede 27'de görüldüğü gibi, profesörlerin ücretleri 2005 yılına gelindiğinde 1972 yılına göre az da olsa yükselmiştir. Fakat doçentlerin, yardımcı doçentlerin ve araştırma görevlilerinin ücretleri gerilemiştir. Araştırma görevlilerinin 1972 yılındaki ücretlerine yalnızca 1983 yılında % 1'lik, 1997 yılında % 2'lik bir artış olmuştur. Diğer yıllarda ise araştırma görevlilerinin ücretleri 1972 yılına göre sürekli gerilemiştir.

Çizelge 28'de unvanlar arasında yıllara göre ücret karşılaştırması yer almaktadır. Karşılaştırmada 1972-2005 yılları arasında profesör ücretleri 100 olarak alınmıştır.

Çizelge 28. Unvanlar Arasında Yıllara Göre Ücret Karşılaştırılması (1995-2005, Prof = 100)

Yıllar	Prof	Doçent	Yrd. Doç	Arş. Gör
1972	100	84	*	52
1974	100	85	*	48
1975	100	88	*	54
1976	100	71	*	47
1977	100	75	*	43
1978	100	88	*	39
1979	100	92	*	68
1980	100	74	*	59
1981	100	88	*	60
1982	100	87	81	45
1983	100	88	72	39
1984	100	89	80	61
1985	100	82	74	39
1986	100	73	66	47
1987	100	73	57	50
1988	100	71	58	42

Çizelge 28 Devam

Yıllar	Prof	Doçent	Yrd. Doç	Arş. Gör
1989	100	73	60	37
1990	100	66	52	38
1991	100	59	42	29
1992	100	66	54	37
1993	100	87	74	49
1994	100	87	76	51
1995	100	76	62	46
1996	100	78	71	50

1997	100	74	69	47
1998	100	74	69	43
1999	100	75	68	48
2000	100	76	64	48
2001	100	69	59	42
2002	100	67	45	33
2003	100	67	46	35
2004	100	69	48	35
2005	100	70	49	36

Çizelge 28’de görüldüğü üzere, 1972 yılında doçentler, profesörlerin aldığı ücretin % 84’ü kadar ücret alırken bu oran 2005 yılında % 70’e gerilemiştir. 1982 yılında yardımcı doçentler, profesörlerin aldığı ücretin % 81’i kadar ücret alırken 2005 yılında bu oran % 49 olmuştur. Son olarak araştırma görevlileri 1972 yılında profesörlerin aldığı ücretin % 56’sı kadar ücret alırken 2005 yılında bu oran % 36 olmuştur. Doçent ücretinin profesör ücretine en çok yaklaştığı yıl 1979 (% 92) olurken, yardımcı doçent ücretinin profesör ücretine en çok yaklaştığı yıl 1982 (% 81), araştırma görevlisi ücretinin profesör ücretine en çok yaklaştığı yıl 1984 (% 61) olmuştur. Bu oranlardan da anlaşılacağı gibi her geçen yıl profesör ücretleri ile diğer öğretim elemanlarının ücretleri arasındaki fark açılmaktadır. Özellikle öğretim üyeliğinin ilk basamağını oluşturan yardımcı doçentlerin ve öğretim üyeliğinin fidanlığını oluşturduğu sürekli vurgulanan araştırma görevlilerinin ücretlerinin sürekli gerilemesi aslında akademide onlara verilen önemin de bir göstergesi sayılabilir.

Türkiye’de öğretim elemanları için her geçen yıl yaşam standartları gerilemektedir. Hatta işgören sendikalarınca yapılan araştırmaların sonuçlarına göre, profesörler dışındaki öğretim elemanları 2005 yılında elde ettikleri ücretlerle yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. Kamu-Sen’in yaptırdığı bir araştırmaya göre Ocak 2005’te açlık sınırı 657 YTL, yoksulluk sınırı ise 1.768 YTL olarak açıklanmıştır. Ekim 2005’te Eğitim Sen’in yaptırdığı araştırmada ise açlık sınırı 715, yoksulluk sınırı 1.800 YTL olarak belirtilmiştir (Kamu-Sen, 2005; Eğitim Sen, 2005). Bu rakamlara göre 2005 yılında profesörler hariç diğer tüm unvandaki öğretim elemanları yoksulluk sınırının altındadır. Yine bu verilere göre, özellikle ek ders dahil herhangi bir ek geliri olmayan, TÜBİTAK gibi birçok kurumun verdiği araştırma

burslarından daha az ücret alan araştırma görevlileri elde ettikleri ücretlerle aylık sınırına yaklaşmıştır.

Türkiye’de öğretim elemanı ücretlerinde yaşanan bir başka gelişme de, özellikle yeni kurulan üniversitelerin gelişmesini sağlayabilmek, o üniversitelere öğretim elemanlarının gitmesini özendirmek için uygulanan ücretlendirme politikalarıdır. Bu uygulamalarla üniversitelerin gelişmişlik durumuna göre aynı unvan ve kadro derecesinde olup farklı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına farklı ücretler ödenmektedir.

Çizelge 29’da öğretim elemanlarının unvanlarına ve görev yaptıkları bölgeye göre elde ettikleri ücretler yer almaktadır.

Çizelge 29. Unvanlara Göre Öğretim Elemanı Ücretleri (2004, Aylık)

Derece	Kadro Unvanı	Aylık Net Ücret, TL
1/4	Rektör	2.323.775.000
1/4	Rektör (1. Derecede Öncelikli Yöre)	3.929.084.000
1/4	Rektör (2. Derecede Öncelikli Yöre)	3.442.966.000
1/4	Rektör Yardımcısı Ve Dekan	2.237.977.000
1/4	Rektör Yardımcısı Ve Dekan (.1.D.Önc.Y.)	3.778.939.000
1/4	Rektör Yardımcısı Ve Dekan (2.D.Önc.Y.)	3.357.850.000
1/1	Bölüm Başkanı (2.D.Önc.Y.)	2.627.570.000
1/4	Dekan Yrd. Yük. Ok. Md. (Prof.)	2.223.678.000
1/4	Dekan Yrd. Yük. Ok. Md. (Prof.) (2.Derecede Öncelikli Yöre.)	3.237.733.000
1/4	Dekan Yrd. Yük. Ok. Md. (Prof.) (1. Derecede Öncelikli Yöre)	3.753.914.000
1/4	Profesör	1.772.041.000
1/1	Profesör	1.766.849.000
1/4	Profesör (3 Yıl Kıdemli) (2. Derecede Öncelikli Yöre)	2.973.729.000
1/4	Profesör (3 Yıl Kd.) (1. Derecede Öncelikli Yöre)	3.442.966.000
1/4	Profesör (1. Derecede Öncelikli Yöre)	2.945.648.000
1/1	Profesör (1. Derecede Öncelikli Yöre)	2.935.568.000
1/4	Profesör (2. Derecede Öncelikli Yöre)	2.575.875.000
1/1	Profesör (2. Derecede Öncelikli Yöre)	2.568.076.000
1/4	Profesör (3 Yıl Kd.)	2.056.223.000
1/4	Bölüm Başkanı	2.093.148.000
1/1	Bölüm Başkanı	1.808.966.000
1/4	Bölüm Başkanı (1. Derecede Öncelikli Yöre)	3.507.585.000
1/1	Bölüm Başkanı (1. Derecede Öncelikli Yöre)	3.010.267.000
1/4	Bölüm Başkanı (2. Derecede Öncelikli Yöre)	3.025.425.000
1/4	Doçent	1.402.844.000
1/1	Doçent	1.395.345.000
2	Doçent	1.388.854.000
3	Doçent	1.383.230.000
1/4	Doçent (1. Derecede Öncelikli Yöre)	2.296.794.000
1/1	Doçent (1. Derecede Öncelikli Yöre)	2.284.408.000
2	Doçent (1. Derecede Öncelikli Yöre)	2.273.438.000
3	Doçent (1. Derecede Öncelikli Yöre)	2.264.148.000

Çizelge 29 Devam

Derece	Kadro Unvanı	Aylık Net Ücret, TL
1/4	Doçent (2. Derecede Öncelikli Yöre)	2.057.528.000
11	Doçent (2. Derecede Öncelikli Yöre)	2.046.263.000
2	Doçent (2. Derecede Öncelikli Yöre)	2.036.515.000
3	Doçent (2. Derecede Öncelikli Yöre)	2.028.067.000
3	Yardımcı Doçent	962.728.000
4	Yardımcı Doçent	957.969.000

5	Yardımcı Doçent	953.930.000
3	Yardımcı Doçent (2. Derecede Öncelikli Yöre)	1.431.626.000
4	Yardımcı Doçent (2. Derecede Öncelikli Yöre)	1.424.477.000
5	Yardımcı Doçent (2. Derecede Öncelikli Yöre)	1.418.412.000
3	Yardımcı Doçent (1. Derecede Öncelikli Yöre)	1.513.760.000
4	Yardımcı Doçent (1. Derecede Öncelikli Yöre)	1.506.150.000
5	Yardımcı Doçent (1. Derecede Öncelikli Yöre)	1.499.939.000
1/4	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard.	861.973.000
1/1	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard.	854.473.000
2	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard.	808.868.000
3	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard.	767.433.000
4	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard.	742.039.000
5	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard.	717.366.000
6	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard.	713.472.000
7	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard.	710.154.000
8	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard.	707.126.000
1/4	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (2. D. Öncelikli Yöre)	1.077.271.000
1/1	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (2. D. Öncelikli Yöre)	1.067.889.000
2	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (2. D. Öncelikli Yöre)	1.005.197.000
3	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (2. D. Öncelikli Yöre)	954.639.000
4	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (2. D. Öncelikli Yöre)	923.923.000
5	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (2. D. Öncelikli Yöre)	894.109.000
6	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (2. D. Öncelikli Yöre)	889.238.000
7	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (2. D. Öncelikli Yöre)	885.088.000
8	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (2. D. Öncelikli Yöre)	881.299.000
1/4	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (1. D. Öncelikli Yöre)	1.098.866.000
1/1	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (1. D. Öncelikli Yöre)	1.088.923.000
2	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (1. D. Öncelikli Yöre)	1.012.094.000
3	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (1. D. Öncelikli Yöre)	954.368.000
4	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (1. D. Öncelikli Yöre)	919.811.000
5	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (1. D. Öncelikli Yöre)	886.313.000
6	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (1. D. Öncelikli Yöre)	881.401.000
7	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (1. D. Öncelikli Yöre)	877.337.000
8	Öğretim Gör., Okutmanlar ve Öğretim Yard. (1. D. Öncelikli Yöre)	873.698.000

Not: Ücretler 2004 yılının 2'inci altı aylık dönemine aittir.

Kaynak: www.memurlar.net, 2006

Çizelge 29'da görüldüğü gibi, öğretim elemanları görev yaptıkları üniversitelerin gelişmişlik durumuna göre oldukça farklı ücretler elde etmektedirler. Birinci derecede öncelikli yörede görev yapan profesör 2004 yılında 3.442.966.000 TL. elde ederken, aynı kadro derecesinde gelişmiş merkez üniversitelerde görev yapan profesör 2.056.223.000 TL. elde etmektedir. Yine birinci derecede öncelikli yörede görev yapan doçent (1/4) 1.402.844.000 TL., yardımcı doçent (5/1) 953.930.000 TL elde ederken, merkez üniversitelerindeki doçent (1/4) 2.296.794.000 TL, yardımcı doçent (5/1) 1.499.939 TL elde etmektedir.

Devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları için uygulanan bu farklı ücret düzeyleri gelişmekte olan üniversitelerin çekiciliğini artırmaktadır. Fakat ücret farklılıkları, gelişmiş üniversitelerde görev yapan ve yaşam koşulları, görev yaptıkları üniversitelerin büyük şehirlerde olması

nedeniyle görece daha zor olan öğretim elemanları için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Türkiye’de Öğretim Elemanı Ücretlerinin Diğer Kamu İşgörenlerine Göre Gelişimi

Öğretim elemanı ücretlerinin gelişimini akademik meslek içinde değerlendirdikten sonra diğer kamu işgörenlerinin ücretleriyle karşılaştırmalar yapmak, Türkiye’de öğretim elemanı ücretleriyle ilgili politikaların değerlendirilmesi açısından yararlı olacaktır.

Çizelge 30’da öğretim elemanlarının ücretlerinde yaşanan aşınma, öğretim elemanı ücretlerinin seçilmiş bazı kamu işgörenlerin ücretleri ile karşılaştırılarak gösterilmeye çalışılmıştır.

Çizelge 30. Öğretim Elemanları ile Çeşitli Kamu İşgörenlerinin Ücretlerinin Karşılaştırılması (1990- 2004, TL)

	Profesör (1/4)	Maliye Müfettişi (1/4)	Emniyet Genel Müdürü (1/4)
1990	2.895.082	1.908.154	2.307.782
1995	26.506.000	33.194.250	42.260.750
1999	420.488.000	496.750.500	566.418.500
2004	2.191.500.000	2.205.949.000	2.470.682.000
	Doçent (4/1)	Kaymakam (4/1)	İl Emniyet Müdürü (4/1)
1990	1.929.316	1.072.641	1.097.292
1995	20.256.000	31.339.583	29.727.917
1999	314.114.000	396.927.000	388.154.500
2004	1.388.854.000	1.919.243.000	1.744.334.000
	Yardımcı Doçent (5/1)	Uzman Doktor (6/1)	Kaymakam (6/1)
1990	1.516.705	1.311.854	723.075
1995	16.325.000	18.972.250	19.502.000
1999	287.605.000	233.097.000	254.282.000
2004	953.930.000	1.072.360.000	1.059.466.000
	Araştırma Görevlisi (5/1)	Polis Memuru (Lise) 8/3	Kaymakam Adayı (9/1)
1990	1.098.539	417.648	626.477
1995	12.234.000	12.674.417	16.083.750
1999	201.019.000	176.586.500	209.389.000
2004	757.100.000	824.480.000	895.216.000

Kaynak: Yiğiter, 2000; Akt: Kamu-Sen, 2004; Maliye Bakanlığı Bütçe Sunuş Konuşmaları, 2004.

Çizelge 30’da görüldüğü gibi, 1990 yılında bir profesör (2.895.082 TL) aynı kadro derecesine sahip bir maliye müfettişi (1.908.154 TL) ve emniyet genel müdüründen (2.307.782 TL) daha fazla ücret alırken, 2004 yılına

gelindiğinde profesör ücreti (2.191.500.000 TL) hem maliye müfettişinin (2.205.949.000 TL), hem de emniyet genel müdürünün (2.470.418.000 TL) ücretinin gerisinde kalmıştır. 1990 yılında bir doçent, aynı kadro derecesine sahip kaymakam ve il emniyet müdüründen, yardımcı doçent, uzman doktor ve kaymakamdan ve araştırma görevlisi polis memuru ve kaymakam adayından daha fazla ücret almaktadır. Fakat daha sonraki yıllarda öğretim elemanlarının ücretlerinin diğer kamu işgörenlerinin ücretlerine göre gerilediği görülmektedir.

Çizelge 31’de 2004 yılında profesörlerle aynı kadro derecesinde (1/4) yer alıp, daha fazla ve daha az ücret alan kamu işgörenleri yer almaktadır.

Çizelge 31. Profesörlerle Aynı Kadro (1/4) Derecesindeki Kamu İşgörenlerinin Ücretleri (2004, TL)

Kamu İşgörenleri	Ücretler
Hakim (1. sınıf)	2.563.800.000
Adalet Bakanlığı Müfettişi	2.529.179.000
İl Valisi	2.528.213.000
Gümrük Müsteşarlığı Kontrolörleri	2.313.338.000
Hesap Uzmanı	2.205.949.000
Profesör	2.191.500.000
Albay	2.058.295.000
Kaymakam	1.919.243.000
Diyanet İşleri Başkanlığı Müfettişleri	1.778.376.000

Kaynak: Maliye Bakanlığı Bütçe Sunuş Konuşmaları, 2004; <http://www.memurlar.net>.

Çizelge 31’de görüldüğü gibi, 2004 yılı ücretlerine göre hakim, adalet bakanlığı müfettişi, il valisi, gümrük müsteşarlığı kontrolörleri ve hesap uzmanlarının profesörlerden daha yüksek ücret aldıkları görülmektedir. Profesörlerden daha düşük ücret alan kamu işgörenleri ise, albay, kaymakam ve Diyanet İşleri Başkanlığı müfettişleridir.

Çizelge 32’de doçentlerle aynı kadro derecesinde (1/4) yer alıp, daha fazla ve daha az ücret alan kamu işgörenleri yer almaktadır

Çizelge 32. Doçentlerle Aynı Kadro (1/4) Derecesindeki Kamu İşgörenlerinin Ücretleri (2004, TL)

Kamu İşgörenleri	Ücretler
Vali Yardımcısı	1.810.561.000

Kaymakam	1.794.047.000
Daire Başkanı (Emniyet)	1.787.045.000
Adalet Bakanlığı Müfettişi	1.784.156.000
İl Emniyet Müdürleri (Üç Büyük il hariç)	1.649.117.000
Doçent	1.402.844.000
Uzman Tabip	1.140.321.000
Kıd.Başçavuş	1.098.499.000
Ankara İstanbul İzmir Müftüleri	1.089.045.000

Kaynak: Maliye Bakanlığı Bütçe Sunuş Konuşmaları, 2004; <http://www.memurlar.net>.

Çizelge 32'de görüldüğü gibi, 2004 yılı ücretlerine göre vali yardımcısı, kaymakam, emniyet genel müdürlüğü daire başkanı, adalet bakanlığı müfettişi ve il emniyet müdürlerinin (üç büyük il hariç), doçentlerden daha yüksek ücret aldıkları görülmektedir. Doçentlerden daha düşük ücret alan kamu işgörenleri ise, uzman tabip, kıdemli başçavuş ve üç büyük ilin müftüleridir.

Çizelge 33'te yardımcı doçentlerle aynı kadro derecesinde (5/1) yer alıp, daha fazla ve daha az ücret alan kamu işgörenleri yer almaktadır.

Çizelge 33. Yardımcı Doçentlerle Aynı Kadro (1/4) Derecesindeki Kamu İşgörenlerinin Ücretleri (2004, TL)

Kamu İşgörenleri	Ücretler
Yüzbaşı	1.141.388.000
Baş Asistan (Tıp)	1.127.452.000
Telekom Memur	1.127.400.000
Hakim-Savcı- Sayıştay Denetçisi	1.056.355.000
Uzman Tabip	1.023.460.000
Yardımcı Doçent	953.930.000
VI. Kad.Çavuş (Jand.)	902.975.000
Pratisyen Doktor	880.379.000
Veteriner	868.153.000

Kaynak: Maliye Bakanlığı Bütçe Sunuş Konuşmaları, 2004; <http://www.memurlar.net>.

Çizelge 33'te görüldüğü gibi, 2004 yılı ücretlerine göre yüzbaşı, baş asistan, telekom memuru, hakim-savcı-sayıştay denetçisi ve uzman tabibin, yardımcı doçentlerden daha yüksek ücret aldıkları görülmektedir. Yardımcı doçentlerden daha düşük ücret alan kamu işgörenleri ise, VI.kad. çavuş, pratisyen doktor ve veterinerdir.

Çizelge 34'te araştırma görevlileriyle aynı kadro derecesinde (7/1) yer alıp, daha fazla ve daha az ücret alan kamu işgörenleri yer almaktadır.

Çizelge 34. Araştırma Görevlileriyle Aynı Kadro (1/7) Derecesindeki Kamu İşgörenlerinin Ücretleri (2004, TL)

Kamu İşgörenleri	Ücretler
------------------	----------

Kıdemli Üstçavuş	933.939.000
Pratisyen Doktor	863.072.000
Veteriner	850.847.000
Mühendis, Mimar, Şehir Plancısı	804.734.000
Diş Tabibi	792.718.000
Araştırma Görevlisi	757.100.000
Tütün Eksperti, Arkeolog	732.351.000
Çocuk Gelişimci (2 Yıl. Yük. Öğr.)	651.092.000

Kaynak: Maliye Bakanlığı Bütçe Sunuş Konuşmaları, 2004; <http://www.memurlar.net>.

Çizelge 34'te görüldüğü gibi, 2004 yılı ücretlerine göre kıdemli üstçavuş, pratisyen doktor, veteriner, mühendis-mimar-şehir plancısı ve diş tabibinin araştırma görevlilerinden daha yüksek ücret aldıkları görülmektedir. Araştırma görevlilerinden daha düşük ücret alan kamu işgörenleri ise, tütün eksperti, arkeolog, polis memuru ve çocuk gelişimcidir.

Yukarıdaki çizelgelerde görüldüğü üzere, 2004 yılına gelindiğinde öğretim elemanı ücretleri dengi sayılabilecek birçok kamu işgörenin ücretinin gerisinde kalmıştır. Yaşanan bu gelişmelerde 1980 sonrası kapitalist küreselleşme sürecinin etkileri olduğu söylenebilir. Kapitalist küreselleşme süreciyle kamu hizmetlerinde yaşanan dönüşüm, eğitim, sağlık gibi devletin yararlandırıcı etkinliklerini geri plana iterken devletin kayıtlayıcı etkinliklerini (kolluk) ön plana almaktadır. Karahanoğulları (2004, 125), bu gelişmeyi sosyal devletten cezalandırıcı devlete geçiş olarak değerlendirmektedir. Bu doğrultuda öğretim elemanı ücretlerinde yaşanan gerileme, devletin akademik mesleği konumlandığı yerin bir kanıtı olarak görülebilir.

Ücretlerin Akademik Etkinliklere ve İş Doyumuna Yansımalarına İlişkin Öğretim Elemanlarının Görüşlerinin Değerlendirilmesi

Bu başlık altında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından anket aracılığıyla toplanan verilerin çözümlenmesi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve bulguların yorumu yer almaktadır. Analizlere dayalı bulgular ve yorum araştırmanın alt amaçlarına uygun olarak verilmiştir.

Öğretim Elemanlarının Ücretlerin Akademik Etkinlikler ve İş Doyumu Üzerindeki Yansımalarını İfade Etme Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu kısımda öğretim elemanlarının, ücretlerin akademik yaşam üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalamaları hesaplanarak sıra değerleri belirlenmiştir. Böylece öğretim elemanlarının ücretlerin akademik yaşam üzerindeki yansımalarını ifade etme düzeyleri betimlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının akademik etkinlik boyutunda yer alan maddelere ait görüşlerinin ortalama ve sıra değerleri Çizelge 35'te verilmiştir.

Çizelge 35. Öğretim Elemanlarının Akademik Etkinlik Boyutunda Yer Alan Maddelere Ait Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri

Maddeler	Akademik Etkinlik	Genel Toplam			
		n	\bar{X}	SS	Sıra
1	Aldığım ücret, yurt içinde yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmamı güçleştirmektedir.	376	4.26	1.08	3
2	Aldığım ücret, alanımla ilgili kitap ve süreli yayınları izlemek için yeterli değildir.	376	4.18	1.08	4
3	Aldığım ücret, bilimsel araştırmalarım için gerekli ortamı desteklemede yeterli değildir.	376	4.35	.99	2
4	Aldığım ücret, akademik etkinliklerime katkı sağlayacak teknolojik gelişmeleri izlememi engellemektedir.	376	4.09	1.14	5
5	Yapmayı düşündüğüm bazı araştırmalardan maliyeti nedeniyle vazgeçmek zorunda kalıyorum.	376	3.91	1.20	8
6	Aldığım ücret yurt dışında yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmamı güçleştirmektedir	376	4.68	.70	1
7	Aldığım ücret yurt dışındaki alanımla ilgili yayınları izlememi güçleştirmektedir.	376	3.95	1.22	7
8	Ekonomik kaygı duymam bazen bilimsel yayınlarıma veya derslerime motive olmamı güçleştirmektedir.	376	3.56	1.34	9
9	Kazancımı artırmak için üniversite dışında “yarı zamanlı” çalışmanın akademik etkinliklerimi etkileyeceğini düşünüyorum	376	3.54	1.36	10
10	Bilimsel araştırmalarım için gerekli olan maddi kaynağı aldığım ücretle karşılayamıyorum.	376	4.03	1.28	6

Çizelge 35'te görüldüğü gibi, katılımcıların tümünün görüşleri temel alındığında, öğretim elemanlarının akademik etkinlik boyutunda en fazla “aldığım ücret yurt dışında yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmamı güçleştirmektedir” (M6, \bar{X} = 4.68) ifadesine katıldıkları görülmektedir. Bu ifadeyi sırasıyla “aldığım ücret, bilimsel araştırmalarım için gerekli ortamı desteklemede yeterli değildir” (M3, \bar{X} = 4.35) ve “aldığım ücret, yurt içinde yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmamı güçleştirmektedir” (M1, \bar{X} = 4.26) ifadeleri izlemektedir.

Bu bulgular, öğretim elemanlarının planladıkları araştırmaları istedikleri biçimde gerçekleştirmede ekonomik güçlük yaşadıkları ve yine ekonomik yetersizlik nedeniyle yurtiçi ve yurtdışı bilimsel etkinliklere katılmadıkları biçimde yorumlanabilir. Bu bulgular, Özdemir'in (2005) Türkiye üniversitelerindeki öğretim elemanlarının profilini ortaya koyabilmek için 2004 yılında 51'i devlet, 18'i vakıf olmak üzere toplam 69 üniversitede 3.412 öğretim elemanı ile gerçekleştirdiği araştırmanın sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının % 46'sı hiç yurtdışında bulunmamıştır. Yurt dışında bulunan öğretim elemanlarının çoğunluğunu da vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanları oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının büyük çoğunluğunun ücretlerin yetersiz olması nedeniyle yurtdışı ve yurtiçi bilimsel etkinliklere katılmadıklarını belirtmeleri, öğretim elemanlarının, kendi alanlarından diğer öğretim elemanları ile bir araya geldikleri, tanıştıkları, ilişkiler geliştirdikleri, bilimsel konularda görüş alışverişinde bulunabildikleri ortamlara isteseler de katılmadıkları biçimde yorumlanabilir. Öğretim elemanlarının ulusal ve uluslararası toplantılarla bir araya gelmesi, öğretim elemanının ufkunun genişlemesine katkıda bulunacağı gibi, akademik topluluğa ait olma duygusunun oluşmasına olanak sağlayacaktır. Öğretim elemanlarının akademik topluluk ile yeterince kaynaşma olanağı bulamaması ise, akademik kimliğin oluşmasında olumsuz etkide bulunabilecektir.

Akademik etkinlik boyutuna ilişkin bulgularda dikkati çeken diğer bir nokta, tüm maddelerde ortalamaların en az $\bar{X} = 3.54$ ve üzerinde olmasıdır. (Çizelge 35) Ortalamaların bu denli yüksek olması öğretim elemanlarının, ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki olumsuz yansımalarını büyük oranda hissettikleri biçimde yorumlanabilir. Yine bu bulgulardan hareketle, ücretlerin, öğretim elemanlarının bilimsel etkinliklere katılmasını engelleyen, onları ekonomik kazanç elde etmek üzere üniversite dışında arayışlara iten ve akademik çalışmalara odaklanmalarını engelleyen bir düzeyde olduğu söylenebilir. Konuyla ilgili araştırma sonuçları da, bu bulguları destekler niteliktedir.

Altınok'un (1998) öğretim elemanlarının performanslarını etkileyen etmenleri ortaya koymayı amaçladığı araştırmada da benzer sonuçlar elde

edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanları, bilimsel çalışmalar için gerekli maddi destek, altyapı ve zaman azlığının, istenilen düzeyde bilimsel araştırmalar yapmalarını engellediğini belirtmişlerdir. Özdemir'in (2003) başkanlığında, Gazi Üniversitesine bağlı beş ildeki 20 fakülte, 10 yüksekokul ve beş enstitüde görev yapan 3.256 öğretim elemanı ile gerçekleştirilen "öğretim elemanı profili" çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanları, araştırma sürecinde maliyetin yüksek olmasıyla ortaya çıkan sorunları yoğun bir şekilde yaşadıklarını dile getirmiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarına göre, bilimsel yayınlar sırasında karşılaşılan sorunların başında uluslararası dergilerde yayın yapmanın maliyetinin yüksekliği yer almaktadır. Yine öğretim elemanları yabancı alanyazından yararlanamadaki engellerden biri olarak yabancı kitapların pahalı olmasını göstermişlerdir. Böyle bir akademik ortam, öğretim elemanlarının akademik etkinliklerden uzaklaşmasına, nitelikli çalışmalar ortaya koyamamasına ve düşündükleri birçok araştırmadan vazgeçmesine yol açacaktır. Gillespi (2001) ve arkadaşlarının Avustralya'daki 15 üniversiteden 178 öğretim elemanı ile yaptıkları araştırmanın sonuçları da bu yorumu destekler niteliktedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanları, akademik toplantılara, konferanslara, kongrelere, kaynak yetersizliği nedeniyle katılamamaları durumunda morallerinin bozulduğunu ve böyle bir durumun kendilerini bilimsel yayınlar ortaya koymaktan soğuttuğunu belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının akademik etkinlik boyutunda görece olarak en az katıldıkları ifade "kazancımı artırmak için üniversite dışında yarı zamanlı çalışmanın akademik etkinliklerimi etkileyeceğini düşünüyorum" (M9, $\bar{X} = 3.54$) olmuştur (Çizelge 35). Bu bulgu, öğretim elemanlarının bir bölümünün ücretlerini artırmak için üniversite dışında, danışmanlık, proje yürütücülüğü vb. işlerde çalışmak istedikleri ve bunun da akademik etkinliklerine çok fazla olumsuz etkisinin olmayacağını düşündükleri şeklinde yorumlanabilir. Ancak bu maddeye ilişkin ortalamanın ($\bar{X} = 3.54$) yüksek olması öğretim elemanlarının büyük oranda, dışarıda kazanç sağlamaya yönelik çalışmaların akademik etkinlikleri olumsuz etkileyeceğini düşündüklerini gösterir. Özdemir'in (2003) başkanlığında

gerçekleştirilen araştırmada, öğretim elemanlarının büyük çoğunluğunun gelirlerini artırabilmek için ek iş yapmayı istedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya göre ek iş yapma isteği, kirada oturan, eşi çalışmayan ve çocuk sayısı fazla olan öğretim elemanlarında daha fazla görölmektedir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının ek iş yapma gereksinimleri arttıkça, iş doyum düzeyleri düşmektedir. Bu bulgulara göre, öğretim elemanlarının gelir elde etmek amacıyla üniversite dışında çalışmaya sıcak bakmadıkları, ancak gerek akademik harcamalar gerekse ailevi nedenlerle bu yola başvurdukları anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının unvanlarına göre akademik etkinlik boyutunda yer alan maddelere ait görüşlerinin ortalama ve sıra değerleri Çizelge 36'da verilmiştir.

Çizelge 36. Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre Akademik Etkinlik Boyutunda Yer Alan Maddelere Ait Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri

Maddeler	Profesör			
	N	\bar{X}	SS	Sıra
1	58	3.68	1.25	6
2	58	3.74	1.31	4
3	58	3.84	1.34	2
4	58	3.72	1.22	5
5	58	3.58	1.24	8
6	58	4.41	.83	1
7	58	3.46	1.30	7
8	58	3.13	1.35	10
9	58	3.44	1.40	9
10	58	3.75	1.30	3
Maddeler	Doçent			
	N	\bar{X}	SS	Sıra
1	40	4.15	1.18	5
2	40	4.30	1.01	3
3	40	4.40	.90	2
4	40	4.15	1.09	7
5	40	3.92	1.20	8
6	40	4.72	.55	1
7	40	4.15	1.14	6
8	40	3.52	1.43	9
9	40	3.32	1.55	10
10	40	4.20	1.22	4
Maddeler	Yardımcı Doçent			
	N	\bar{X}	SS	Sıra
1	78	4.44	.89	3
2	78	4.37	.98	4
3	78	4.52	.89	2
4	78	4.35	1.03	5

Çizelge 36 Devam

Maddeler	N	\bar{X}	SS	Sıra
1	30	4.50	.97	2
2	30	4.23	1.00	4
3	30	4.36	.88	3
4	30	4.10	1.12	8
5	30	4.10	1.21	7
6	30	4.83	.70	1
7	30	4.16	1.20	6
8	30	3.83	1.28	9
9	30	3.70	1.48	10
10	30	4.16	1.31	5

Maddeler	N	\bar{X}	SS	Sıra
1	170	4.37	1.00	3
2	170	4.22	1.04	4
3	170	4.44	.89	2
4	170	4.07	1.15	6
5	170	3.89	1.29	8
6	170	4.70	.75	1
7	170	3.98	1.22	7
8	170	3.64	1.30	9
9	170	3.53	1.27	10
10	170	4.08	1.25	5

Çizelge 36'da görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının unvanlarına göre akademik etkinlik boyutunda yer alan maddelere ait görüşleri değerlendirildiğinde, tüm unvanlardaki öğretim elemanlarının en fazla “aldığım ücret, akademik etkinliklerime katkı sağlayacak teknolojik gelişmeleri izlememi engellemektedir” (M6, prof \bar{X} = 4.41, doçent \bar{X} = 4.72, yardımcı doçent \bar{X} = 4.83, öğretim görevlisi \bar{X} = 4.83, araştırma görevlisi \bar{X} = 4.70) ifadesine katıldıkları görülmektedir. Bu bulgu, tüm unvanlardaki öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu için ücretlerin, alanlarına katkı sağlayacak teknolojik gelişmeleri izlemek için yetersiz kaldığı biçiminde yorumlanabilir. Öğretim görevlileri hariç diğer öğretim elemanları ikinci sırada “aldığım ücret, bilimsel araştırmalarım için gerekli ortamı desteklemede yeterli değildir” (M3, Prof \bar{X} = 3.84, doçent \bar{X} = 4.40, yardımcı doçent \bar{X} = 4.52, araştırma görevlisi \bar{X} = 4.44) ifadesini değerlendirirken, öğretim görevlileri, “aldığım ücret, yurt içinde yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmamı güçleştirmektedir” (M1 \bar{X} = 4.50) ifadesini ikinci sırada değerlendirmişlerdir.

Çizelge 36'da görüldüğü gibi, tüm unvanlar için üçüncü sırada değerlendirilen ifade değişmektedir. Profesörler, “ücretlerinin bilimsel

araştırmalar için gerekli koşulları sağlamada yetersiz olduğu (M10, $\bar{X} = 3.75$); ifadesini, doçentler “ücretlerin, alanda yayınlanan kitap ve süreli yayınları izlemek için yeterli olmadığı” (M2, $\bar{X} = 4.30$); yardımcı doçentler ve araştırma görevlileri, “ücretlerin, ulusal bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmayı güçleştirdiği” (M1, yardımcı doçent $\bar{X} = 4.44$, araştırma görevlisi $\bar{X} = 4.37$); öğretim görevlileri ise, “ücretlerin, bilimsel araştırmalar için gerekli ortamı desteklemede yeterli olmadığı” (M3) ifadesini üçüncü sırada değerlendirmektedirler. Bu bulgular, profesörlerin diğer unvanlardaki öğretim elemanlarına göre ekonomik açıdan biraz daha rahat oldukları biçiminde yorumlanabilir. Yine bu bulgulardan, yardımcı doçent ve araştırma görevlileri için ücretlerin, yurt içindeki bilimsel etkinliklere katılımı bile güçleştirici düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının görev yaptıkları bilim alanlarına göre akademik etkinlik boyutunda yer alan maddelere ait görüşlerinin ortalama ve sıra değerleri Çizelge 37’de verilmiştir.

Çizelge 37. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Bilim Alanlarına Göre Akademik Etkinlik Boyutunda Yer Alan Maddelere Ait Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri

	Akademik Etkinlik	Fen Bilimleri				Sağlık Bilimleri				Sosyal Bilimler			
		n	\bar{X}	SS	S	n	\bar{X}	SS	S	n	\bar{X}	SS	S
1	Aldığım ücret, yurt içinde yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmayı güçleştirmektedir.	90	4.22	1.01	5	168	4.32	1.11	3	118	4.22	1.08	3
2	Aldığım ücret, alanımla ilgili kitap ve süreli yayınları izlemek için yeterli değildir.	90	4.25	1.06	3	168	4.16	1.13	4	118	4.16	1.04	4
3	Aldığım ücret, bilimsel araştırmalarım için gerekli ortamı desteklemede yeterli değildir.	90	4.43	1.00	2	168	4.35	1.01	2	118	4.29	.97	2
4	Aldığım ücret, akademik etkinliklerime katkı sağlayacak teknolojik gelişmeleri izlememi engellemektedir.	90	4.22	1.06	4	168	4.02	1.17	7	118	4.07	1.14	5
5	Yapmayı düşündüğüm bazı araştırmalardan maliyeti nedeniyle vazgeçmek zorunda kalıyorum.	90	3.95	1.19	7	168	4.05	1.20	6	118	3.67	1.19	8

Çizelge 37 Devam

	Akademik Etkinlik	n	Fen Bilimleri			Sağlık Bilimleri			Sosyal Bilimler				
			\bar{X}	SS	S	n	\bar{X}	SS	S	n	\bar{X}	SS	S
6	Aldığım ücret yurt dışında yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmamı güçleştirmektedir	90	4.67	.68	1	168	4.72	.72	1	118	4.64	.71	1
7	Aldığım ücret yurt dışındaki alanımla ilgili yayınları izlememi güçleştirmektedir.	90	3.96	1.07	8	168	3.89	1.28	8	118	4.02	1.25	6
8	Ekonomik kaygı duymam bazen bilimsel yayınlarıma veya derslerime motive olmamı güçleştirmektedir.	90	3.42	1.36	10	168	3.71	1.32	9	118	3.44	1.36	9
9	Kazancımı artırmak için üniversite dışında "yarı zamanlı" çalışmanın akademik etkinliklerimi etkileyeceğini düşünüyorum	90	3.64	1.36	9	168	3.57	1.34	10	118	3.43	1.39	10
10	Bilimsel araştırmalarım için gerekli olan maddi kaynağı aldığım ücretle karşılayamıyorum.	90	4.04	1.28	6	168	4.07	1.32	5	118	3.96	1.24	7

Çizelge 37’de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının görev yaptıkları bilim alanlarına göre, akademik etkinlik boyutunda yer alan maddelere ait görüşleri değerlendirildiğinde, her üç gruptaki öğretim elemanlarının sırasıyla en fazla “aldığım ücret yurt dışında yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmamı güçleştirmektedir” (M6, fen bilimleri \bar{X} = 4.67, sağlık bilimleri \bar{X} = 4.72, sosyal bilimler \bar{X} = 4.64) ve “aldığım ücret, bilimsel araştırmalarım için gerekli ortamı desteklemede yeterli değildir” (M3, fen bilimleri \bar{X} = 4.43, sağlık bilimleri \bar{X} = 4.35, sosyal bilimler \bar{X} = 4.29) ifadesine katıldıkları görülmektedir. Sağlık bilimleri ve sosyal bilimlerde görev yapan öğretim elemanları ücretlerin, ulusal bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmayı güçleştirdiği ifadesini (M1, sağlık bilimleri \bar{X} = 4.32, sosyal bilimler \bar{X} = 4.22) üçüncü sırada değerlendirirken, fen bilimlerinde görev yapan öğretim elemanları “ücretlerin, alanla ilgili kitap ve süreli yayınları izlemede yeterli olmamasını” (M2, fen bilimleri \bar{X} = 4.25) üçüncü sırada değerlendirmektedirler. Öğretim elemanlarının bilim alanlarına göre görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde, tüm bilim alanlarındaki öğretim elemanlarının ortalamasının (en az \bar{X} = 3.42) yüksek olması, tüm

öğretim elemanlarının ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki olumsuz yansımalarını büyük ölçüde hissettikleri biçiminde yorumlanabilir. Yine bu bulgular, üniversite dışında daha fazla gelir elde edebilme olanağı bulunduğu kabul edilen sağlık ve fen bilimlerindeki öğretim elemanlarının da ücretlerin olumsuz yansımalarını en az sosyal bilimlerde görev yapan öğretim elemanları kadar hissettikleri biçiminde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelere göre akademik etkinlik boyutunda yer alan maddelere ait görüşlerinin ortalama ve sıra değerleri Çizelge 38’de verilmiştir.

Çizelge 38. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelere Göre Akademik Etkinlik Boyutunda Yer Alan Maddelere Ait Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri

	Akademik Etkinlik	Gelişmiş Üniversitelerde Görev Yapanlar				Gelişmekte Olan Üniversitelerde Görev Yapanlar			
		n	\bar{X}	SS	Sıra	n	\bar{X}	SS	Sıra
	Maddeler								
1	Aldığım ücret, yurt içinde yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmamı güçleştirmektedir.	209	4.25	1.06	3	167	4.28	1.09	3
2	Aldığım ücret, alanımla ilgili kitap ve süreli yayınları izlemek için yeterli değildir.	209	4.23	1.04	4	167	4.12	1.14	4
3	Aldığım ücret, bilimsel araştırmalarım için gerekli ortamı desteklemede yeterli değildir.	209	4.38	1.01	2	167	4.32	.98	2
4	Aldığım ücret, akademik etkinliklerime katkı sağlayacak teknolojik gelişmeleri izlememi engellemektedir.	209	4.17	1.08	5	167	3.98	1.20	6
5	Yapmayı düşündüğüm bazı araştırmalardan maliyeti nedeniyle vazgeçmek zorunda kalıyorum.	209	3.91	1.20	8	167	3.91	1.20	7
6	Aldığım ücret yurt dışında yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmamı güçleştirmektedir.	209	4.69	.68	1	167	4.67	.73	1
7	Aldığım ücret yurt dışındaki alanımla ilgili yayınları izlememi güçleştirmektedir.	209	4.06	1.15	6	167	3.80	1.30	8
8	Ekonomik kaygı duymam bazen bilimsel yayınlarıma veya derslerime motive olmamı güçleştirmektedir.	209	3.66	1.32	9	167	3.43	1.37	10
9	Kazancımı artırmak için üniversite dışında “yarı zamanlı” çalışmanın akademik etkinliklerimi etkileyeceğini düşünüyorum	209	3.56	1.31	10	167	3.52	1.42	9
10	Bilimsel araştırmalarım için gerekli olan maddi kaynağı aldığım ücretle karşılayamıyorum.	209	4.02	1.27	7	167	4.03	1.30	5

Çizelge 38’de görüldüğü gibi, hem gelişmiş üniversitelerde hem de gelişmekte olan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının en fazla katıldıkları ifadeler sırasıyla “aldığım ücret yurt dışında yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmamı güçleştirmektedir” (M6, gelişmiş üniversitelerde görev yapanlar \bar{X} = 4.69, gelişmekte olan üniversitelerde görev yapanlar \bar{X} = 4.67), “aldığım ücret, bilimsel araştırmalarım için gerekli ortamı desteklemede yeterli değildir” (M3, gelişmiş üniversitelerde görev yapanlar \bar{X} = 4.38, gelişmekte olan üniversitelerde görev yapanlar \bar{X} = 4.32) ve “aldığım ücret, yurt içinde yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmamı güçleştirmektedir” (M1, gelişmiş üniversitelerde görev yapanlar \bar{X} = 4.25, gelişmekte olan üniversitelerde görev yapanlar \bar{X} = 4.32) olmuştur. Her iki grup için ilk üç sırada ifade edilen seçeneklerin aynı olması gelişmiş ve gelişmekte olan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının ücretlerin akademik etkinliklere olan olumsuz yansımalarını benzer biçimde hissettikleri biçiminde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş doyumunu boyutunda yer alan maddelere ait görüşlerinin ortalama ve sıra değerleri Çizelge 39’da verilmiştir.

Çizelge 39. Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Boyutunda Yer Alan Maddelere Ait Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri

Maddeler	İş Doyumu	Genel Toplam			
		n	\bar{X}	SS	Sıra
1	Meslekte yaşadığım hoşnutsuzlukların başında ücretlerin yetersizliği yer almaktadır.	376	3.44	1.27	1
2	Daha iyi bir ücret karşılığında başka bir kuruma (vakıf üniversitesi, diğer kamu kurumu, özel sektör) geçebilirim.	376	3.14	1.41	3
3	İşteki verimliliğim ile aldığım ücret arasında doğrudan ilişki vardır.	376	2.94	1.33	5
4	Aldığım ücret, kendimi değersiz hissetmeme yol açmaktadır.	376	2.84	1.44	7
5	Ücretlerin yetersizliği mesleğime olan bağlılığımı sorgulamama yol açmaktadır.	376	2.80	1.42	8
6	Aldığım ücret, mesleğimde duyduğum heyecanın azalmasına yol açmaktadır.	376	2.89	1.43	6
7	Ücret, benim için önemli bir güdüleme aracıdır.	376	3.18	1.18	2
8	Aldığım ücret, işime bağlılığımı etkilememektedir.	376	2.75	1.35	9
9	Aldığım ücret, meslekte stres yaşamama yol açmaktadır.	376	3.07	1.38	4
10	Aldığım ücret, çalıştığım örgüt için daha fazla çaba harcamama engel olmaktadır.	376	2.74	1.31	10

Çizelge 39'da görüldüğü gibi, katılımcıların tümünün görüşleri temel alındığında, öğretim elemanlarının iş doyumu boyutunda en fazla “meslekte yaşadığım hoşnutsuzlukların başında ücretlerin yetersizliği yer almaktadır” (M1, $\bar{X} = 3.44$) ifadesine katıldıkları görülmektedir. Bu ifadeyi sırasıyla “ücret, benim için önemli bir güdüleme aracıdır” (M7, $\bar{X} = 3.18$) ve “daha iyi bir ücret karşılığında başka bir kuruma (vakıf üniversitesi, diğer kamu kurumu, özel sektör) geçebilirim” (M2, $\bar{X} = 3.14$) ifadesi izlenmektedir. Bu bulgulardan hareket ederek, ücretlerin öğretim elemanlarınca iş doyumunun önemli değişkenlerinden biri olarak kabul edildiği söylenebilir. Yapılan araştırmalar da bu bulguları desteklemektedir. Ward ve Sloane'nun (1999) beş İskoç üniversitesinden 800 öğretim elemanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, akademik meslek için iş doyumunun genellikle iş güvenliği ve iyi bir ücretlendirme politikasıyla sağlandığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Çizelge 39 incelendiğinde, öğretim elemanlarının daha iyi bir ücret karşılığında başka bir kuruma (vakıf üniversitesi, diğer bir kamu kurumu, özel sektör) geçme fikrine büyük ölçüde katıldıkları görülmektedir ($\bar{X} = 3.14$). Bu bulgu, öğretim elemanlarının önemli bir bölümünün şans bulduğunda daha yüksek ücret alabilecekleri başka bir kuruma geçmeyi düşündükleri biçiminde yorumlanabilir. Huisman, Weert ve Bartelse'in (2002) belirttiği gibi, yetersiz ücretler öğretim elemanlarının işten ayrılmalarının ve başka işlerle ilgilenmelerinin en önemli nedenlerinden biri olarak görülebilir. Bu bulgular, konuyla ilgili yapılmış diğer araştırma sonuçlarıyla da desteklenebilir.

Aytaç ve arkadaşlarının (2001, 40) yaptığı araştırma sonuçlarına göre, piyasadaki seçeneklerin maddi üstünlüğü ve ücretlerin yetersizliği öğretim elemanlığını gözde meslek olmaktan çıkarmış, vakıf üniversitelerini çekici duruma getirmiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yarıya yakını daha yüksek düzeyde maddi doyum sağlayacak başka bir iş olanağı karşılığında akademik kariyeri terk etme düşüncesindedir. Ardıç ve Baş'ın (2001) yaptığı araştırma da benzer bir sonucu ortaya koymuştur. Araştırmaya katılan devlet üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yaklaşık % 70'i vakıf üniversitelerine geçmek istemektedirler. Eğitim-Sen'in verileri de bu bulguları desteklemektedir. Eğitim-Sen'in verilerine göre, ilk vakıf üniversitesinin açıldığı 1984 yılından bu yana devlet üniversitesinden vakıf

üniversitesine geçen öğretim elemanı sayısı 5.600 kişiyi bulmuştur. Öğretim elemanları, devlet üniversitelerinden ayrılışlarının en önemli gerekçelerinden biri olarak ücretlerinin düşüklüğünü göstermişlerdir. Benzer sonuçlar Özdemir'in (2005) üniversite profili araştırmasında ortaya konmuştur. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının üçte biri (% 34) çalıştıkları üniversiteden ayrılmak istemektedir. Öğretim elemanları buna neden olarak, ağır ders yükü altında ezilmeyi, ücret düşüklüğünü (% 48), çalışma koşullarının olumsuzluğunu (% 20) ve yükselme zorluklarını (% 20) göstermişlerdir. Bu bulgular, devlet üniversitelerinin geleceği için karamsar bir tablo oluşturmaktadır. Ücretlerde yaşanan gerilemenin devam etmesi halinde, gelecekte devlet üniversitelerinin yeterli sayıda ve nitelikte öğretim elemanı istihdam etmede sıkıntı yaşayabileceği ileri sürülebilir.

Öğretim elemanlarının “aldığım ücret, meslekte stres yaşamama yol açmaktadır” ifadesine (M9, $\bar{X} = 3.07$) büyük ölçüde katılmaları, meslekte yaşadıkları stresin kaynaklarından biri olarak ücreti gördükleri biçiminde yorumlanabilir. Öğretim elemanlarının meslekte yaşadığı stres düzeyinin yükselmesi iş doyumlarını olumsuz etkileyecektir. Yapılan araştırmalarda düşük ücret düzeyine bağlı olarak işte yaşanan stresin iş doyumunu düşürdüğü görüşünü desteklemektedirler. Odacı'nın (2001) Ondokuz Mayıs Üniversitesine bağlı altı fakülteden 1002 öğretim elemanı ile gerçekleştirdiği araştırmanın sonuçlarına göre iş doyumunu ile iş stresi arasında ters yönde ilişki vardır. Diğer bir ifadeyle, iş stresi arttıkça öğretim elemanlarının iş doyumunu düşmektedir. Gillespie ve arkadaşlarının (2001) yaptıkları araştırmaya katılan öğretim elemanları, stres kaynaklarından biri olarak yetersiz kaynak ve finansman sıkıntılarını göstermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarınca artan iş yüküne karşın ücretlerin aynı kalması da önemli bir stres kaynağı olarak görülmüştür. Yetersiz kaynaklara bağlı olarak meslekte yaşanan stres, mesleki çalışmalara ve kişisel doyuma olumsuz etkide bulunacaktır. Ayrıca, akademik ortamdaki stres düzeyinin artmasının öğretim elemanlarını üniversite dışında zaman geçirmeye ve yarı zamanlı çalışmaya yönlendirecektir.

Bu durumla ilgili alanyazındaki görüşler incelendiğinde Boyd ve Wylie (1994; Akt: Gillespie, vd., 2001) belirttiği gibi, artan iş yükü ve işle ilgili stres

düzeyi, öğretim elemanlarının araştırma ve akademik etkinliklere, yayın yapmaya ve mesleki gelişim etkinliklerine daha az zaman ayırmalarına yol açacaktır. Ayrıca, artan işyükü ve stres düzeyi öğretim elemanlarının çeşitli psikolojik ve davranış bozuklukları yaşamalarına neden olmaktadır. Gillespie ve arkadaşları (2001, 67) gerçekleştirilen araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yarısına yakın bölümü stresin, aile ilişkilerini etkilediğini belirtmiştir.

İş doyumu boyutundaki ortalamaların genel olarak akademik etkinlikler boyutuna oranla düşük olduğu dikkati çekmektedir. Bu durum ücretlerin düşük olmasına karşın öğretim elemanlarının işlerini sevdiğileri, mesleklerine ve kurumlarına bağlı oldukları biçiminde yorumlanabilir. Bu da öğretim elemanlığının bir gönül işi olduğu, ekonomik kazanç sağlama açısından çok cazip olmadığı kabulünü desteklemektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının unvanlarına göre iş doyumu boyutunda yer alan maddelere ait görüşlerinin ortalama ve sıra değerleri Çizelge 40'da verilmiştir.

Çizelge 40. Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre İş Doyumu Boyutunda Yer Alan Maddelere Ait Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri

Maddeler	Profesör			
	N	\bar{X}	SS	Sıra
1	58	3.01	1.39	1
2	58	2.91	1.50	3
3	58	2.62	1.33	5
4	58	2.41	1.31	7
5	58	2.37	1.24	9
6	58	2.37	1.34	8
7	58	2.89	1.10	4
8	58	2.31	1.18	10
9	58	2.93	1.50	2
10	58	2.44	1.23	6
	Doçent			
	N	\bar{X}	SS	Sıra
1	40	3.47	1.37	2
2	40	3.00	1.53	6
3	40	3.22	1.31	3
4	40	2.87	1.47	7
5	40	2.77	1.56	8
6	40	3.02	1.54	5
7	40	3.57	1.12	1
8	40	2.65	1.44	10
9	40	3.10	1.51	4
10	40	2.77	1.40	9
	Yardımcı Doçent			
	N	\bar{X}	SS	Sıra
1	78	3.56	1.24	1
2	78	3.02	1.45	3
3	78	2.75	1.32	6
4	78	2.84	1.51	4

Çizelge 40 Devam

	N	\bar{X}	SS	Sıra
5	78	2.67	1.52	8
6	78	2.83	1.48	5
7	78	3.10	1.21	2
8	78	2.39	1.27	10
9	78	2.75	1.31	7
10	78	2.47	1.28	9
Öğretim Görevlisi				
	N	\bar{X}	SS	Sıra
1	30	3.50	1.07	2
2	30	3.23	1.25	4
3	30	2.60	1.32	9
4	30	3.16	1.48	6
5	30	2.10	1.39	10
6	30	3.20	1.34	5
7	30	3.40	1.19	3
8	30	2.73	1.28	8
9	30	3.56	1.30	1
10	30	3.00	1.38	7
Araştırma Görevlisi				
	N	\bar{X}	SS	Sıra
1	170	3.52	1.22	1
2	170	3.30	1.35	2
3	170	3.12	1.30	5
4	170	2.92	1.43	9
5	170	2.95	1.38	8
6	170	3.02	1.38	7
7	170	3.19	1.18	3
8	170	3.09	1.36	6
9	170	3.17	1.34	4
10	170	2.91	1.30	10

Çizelge 40’da görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının unvanlarına göre iş doyumunu boyutunda yer alan maddelere ait görüşleri değerlendirildiğinde, profesörlerin en fazla katıldığı ifade “meslekte yaşadığım hoşnutsuzlukların başında ücretlerin yetersizliği yer almaktadır” (M1, \bar{X} = 3.07) olurken, doçentlerin en fazla katıldığı ifade “ücret, benim için önemli bir güdüleme aracıdır” (M7, \bar{X} = 3.57) olmuştur. Yardımcı doçentlerin en fazla katıldığı ifade “meslekte yaşadığım hoşnutsuzlukların başında ücretlerin yetersizliği yer almaktadır” (M1, \bar{X} = 3.56), öğretim görevlilerinin en fazla katıldıkları ifade “aldığım ücret, meslekte stres yaşamama yol açmaktadır” (M9, \bar{X} = 3.56) ve araştırma görevlilerinin en fazla katıldıkları ifade “meslekte yaşadığım hoşnutsuzlukların başında ücretlerin yetersizliği yer almaktadır” (M1, \bar{X} = 3.52) olmuştur. Öğretim görevlilerinin, iş doyumunu boyutunda en az “ücretlerin yetersizliğinin mesleğime olan bağlılığımı sorgulamama yol açmaktadır” (M5,

$\bar{X} = 2.10$) ifadesine katıldıkları görülmektedir. Araştırma görevlileri ise en az “aldığım ücret, çalıştığım örgüt için daha fazla çaba harcamama engel olmaktadır” ifadesine katılmışlardır (M10, $\bar{X} = 2.91$). Bu bulgular öğretim görevlilerinin ve araştırma görevlilerinin, ücretlere bağlı olarak işlerinde doyumsuzluk yaşasalar da yine de kurumları için ellerinden geleni yaptıkları biçiminde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının görev yaptıkları bilim alanlarına göre iş doymu boyutunda yer alan maddelere ait görüşlerinin ortalama ve sıra değerleri Çizelge 41’de verilmiştir.

Çizelge 41. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Bilim Alanlarına Göre İş Doymu Boyutunda Yer Alan Maddelere Ait Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri

	İş Doymu	Fen Bilimleri				Sağlık Bilimleri				Sosyal Bilimler			
		n	\bar{X}	SS	S	n	\bar{X}	SS	S	n	\bar{X}	SS	S
1	Meslekte yaşadığım hoşnutsuzlukların başında ücretlerin yetersizliği yer almaktadır.	90	3.25	1.30	1	168	3.68	1.20	1	118	3.25	1.28	1
2	Daha iyi bir ücret karşılığında başka bir kuruma (vakıf üniversitesi, diğer kamu kurumu, özel sektör) geçebilirim.	90	3.21	1.36	2	168	3.36	1.40	2	118	2.77	1.40	6
3	İşteki verimliliğim ile aldığım ücret arasında doğrudan ilişki vardır.	90	2.67	1.33	8	168	3.10	1.35	5	118	2.90	1.27	4
4	Aldığım ücret, kendimi değersiz hissetmeme yol açmaktadır.	90	2.80	1.37	6	168	2.93	1.47	8	118	2.74	1.46	9
5	Ücretlerin yetersizliği mesleğime olan bağlılığımı sorgulamama yol açmaktadır.	90	2.76	1.35	7	168	2.83	1.48	10	118	2.77	1.39	7
6	Aldığım ücret, mesleğimde duyduğum heyecanın azalmasına yol açmaktadır.	90	2.90	1.46	4	168	2.97	1.46	6	118	2.79	1.35	5
7	Ücret, benim için önemli bir güdüleme aracıdır.	90	3.18	1.18	3	168	3.25	1.18	4	118	3.0	1.18	2
8	Aldığım ücret, işime bağlılığımı etkilememektedir.	90	2.52	1.30	10	168	2.86	1.38	9	118	2.76	1.38	8
9	Aldığım ücret, meslekte stres yaşamama yol açmaktadır.	90	2.81	1.36	5	168	3.29	1.43	3	118	2.95	1.43	3
10	Aldığım ücret, çalıştığım örgüt için daha fazla çaba harcamama engel olmaktadır.	90	2.61	1.32	9	168	2.95	1.27	7	118	2.53	1.27	10

Çizelge 41’de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının görev yaptıkları bilim alanlarına göre, iş doyumu boyutunda yer alan maddelere ait görüşleri değerlendirildiğinde, fen, sağlık ve sosyal bilimlerde görev yapan öğretim elemanlarının “meslekte yaşadığım hoşnutsuzlukların başında ücretlerin yetersizliği yer almaktadır” (M1, fen bilimleri \bar{X} = 3.25, sağlık bilimleri \bar{X} = 3.68, sosyal bilimler \bar{X} = 3.25) ifadesine en fazla katıldıkları görülmektedir.

Fen bilimleri ve sağlık bilimlerindeki öğretim elemanları “daha iyi bir ücret karşılığında başka bir kuruma (vakıf üniversitesi, diğer kamu kurumu, özel sektör) geçebilirim” (M2, fen bilimleri \bar{X} = 3.21, sağlık bilimleri \bar{X} = 3.36, sosyal bilimler \bar{X} = 2.77) ifadesini ikinci sırada değerlendirirken aynı ifadeyi sosyal bilimlerde görev yapan öğretim elemanları altıncı sırada değerlendirmektedirler. Sosyal bilimlerde görev yapan öğretim elemanlarının diğer alanlardaki öğretim elemanlarına göre daha düşük gelir elde etme olanağına sahipken yine de başka bir kuruma geçme fikrini diğer alanlarda görev yapan öğretim elemanlarına göre daha önemsiz görmeleri mesleklerine sağlık bilimlerindeki ve fen bilimlerindeki öğretim elemanlarından daha fazla bağlı oldukları biçiminde yorumlanabilir. Veya böyle bir bulgu, sosyal bilim alanlarından öğretim elemanlarına üniversite dışında, piyasa tarafından çok fazla gereksinim duyulmamasının, sosyal bilimlerdeki öğretim elemanlarının üniversiteyi bırakma seçeneğini çok daha önemsiz görmelerine yol açtığı biçiminde de yorumlanabilir.

Fen bilimlerindeki öğretim elemanlarının en az katıldıkları ifade “aldığım ücret, işime bağlılığımı etkilememektedir” (M8, \bar{X} = 2.52) olurken, sağlık bilimlerindeki öğretim elemanları en az “ücretlerin yetersizliği mesleğime olan bağlılığımı sorgulamama yol açmaktadır” (M5, \bar{X} = 2.83) ifadesine, sosyal bilimlerdeki öğretim elemanları “aldığım ücret, çalıştığım örgüt için daha fazla çaba harcamama engel olmaktadır” (M 10, \bar{X} = 2.53) ifadesine katılmışlardır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelere göre iş doyumu boyutunda yer alan maddelere ait görüşlerinin ortalama ve sıra değerleri Çizelge 42’de verilmiştir.

Çizelge 42. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelere Göre İş Doyumu Boyutunda Yer Alan Maddelere Ait Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri

	İş Doyumu	Gelişmiş Üniversitelerde Görev Yapanlar				Gelişmekte Olan Üniversitelerde Görev Yapanlar			
		n	\bar{X}	SS	Sıra	n	\bar{X}	SS	Sıra
1	Meslekte yaşadığım hoşnutsuzlukların başında ücretlerin yetersizliği yer almaktadır	209	3.67	1.21	1	167	3.15	1.27	3
2	Daha iyi bir ücret karşılığında başka bir kuruma (vakıf üniversitesi, diğer kamu kurumu, özel sektör) geçebilirim.	209	3.19	1.44	4	167	3.08	1.37	4
3	İşteki verimliliğim ile aldığım ücret arasında doğrudan ilişki vardır.	209	2.95	1.36	7	167	2.92	1.28	5
4	Aldığım ücret, kendimi değersiz hissetmeme yol açmaktadır.	209	3.00	1.42	6	167	2.64	1.45	10
5	Ücretlerin yetersizliği mesleğime olan bağlılığımı sorgulamama yol açmaktadır.	209	2.91	1.41	8	167	2.65	1.43	9
6	Aldığım ücret, mesleğimde duyduğum heyecanın azalmasına yol açmaktadır.	209	3.07	1.44	5	167	2.67	1.38	8
7	Ücret, benim için önemli bir güdüleme aracıdır.	209	3.21	1.19	3	167	3.21	1.16	2
8	Aldığım ücret, işime bağlılığımı etkilememektedir.	209	2.76	1.34	10	167	2.76	1.37	7
9	Aldığım ücret, meslekte stres yaşamama yol açmaktadır.	209	3.22	1.35	2	167	3.22	1.41	1
10	Aldığım ücret, çalıştığım örgüt için daha fazla çaba harcamama engel olmaktadır.	209	2.87	1.35	9	167	2.87	1.25	6

Çizelge 42’de, öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelere göre iş doyumu boyutunda yer alan maddelere ait görüşleri değerlendirildiğinde, gelişmiş üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının en fazla katıldıkları ifadeler sırasıyla, “meslekte yaşadığım hoşnutsuzlukların başında ücretlerin yetersizliği yer almaktadır” (M1, \bar{X} = 3.67), “aldığım ücret meslekte stres yaşamama yol açmaktadır (M9, \bar{X} = 3.22) ve “ücret benim için önemli bir güdüleme aracıdır” (M 7, \bar{X} = 3.21) olmuştur. Gelişmekte olan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının en fazla katıldıkları ifadeler ise sırasıyla, “aldığım ücret meslekte stres yaşamama yol açmaktadır (M9, \bar{X} = 3.22), “ücret, benim için önemli bir güdüleme aracıdır” (M7, \bar{X} = 3.21) ve “meslekte yaşadığım hoşnutsuzlukların

başında ücretlerin yetersizliği yer almaktadır” (M1, $\bar{X} = 3.15$) olmuştur. Gelişmiş üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları “aldığım ücret, kendimi değersiz hissetmeme yol açmaktadır” ifadesini beşinci sırada değerlendirirken aynı ifadeyi geliştirmekte olan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları en son sırada değerlendirmişlerdir. Bu bulgular, ücretlerin gelişmiş ve geliştirmekte olan üniversitelerdeki öğretim elemanları için önemli bir değişken olduğu, mesleki mutluluklarının büyük oranda ücretlere bağlı olduğu ve ücretlerin düşük olmasının stres düzeylerini arttırdığı biçiminde yorumlanabilir.

Ücretlerin Akademik Etkinlikler ve İş Doyumunu Üzerindeki Yansımalarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında, katılımcıların unvanlarına, görev yaptıkları bilim alanlarına, görev yaptıkları üniversitelere ve aylık dışında gelirlerinin olup olmamasına göre, ücretlerin akademik etkinlikler ve iş doyumunu üzerindeki yansımalarına ilişkin bulgulara ve yoruma yer verilmiştir.

Çizelge 43'te öğretim elemanlarının unvanlarına göre akademik etkinlik boyutundan aldıkları puanlara ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 43. Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre Akademik Etkinlik Boyutundan Aldıkları Puanlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Unvanlar	n	\bar{X}	S	Sd	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
1. Arş. Gör.	170	40.98	7.04	4.371	5.95	.000	1-5
2. Öğr. Görv.	30	41.86	6.59				2-5
3. Yrd. Doç. Dr.	78	42.00	5.69				3-5
4. Doç. Dr.	40	40.85	6.19				4-5
5. Prof. Dr.	58	36.81	7.15				

* p < .05

Çizelge 43'te yer alan, öğretim elemanlarının unvanlarına göre akademik etkinlik boyutundan aldıkları puanlara ilişkin tek yönlü varyans analizi sonucu incelendiğinde, farkın anlamlı olduğu görülmektedir [$F(4,371) = 5.95, P < .05$]. Başka bir ifadeyle öğretim elemanlarının ücretlerin akademik

etkinlikler üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri unvanlara göre değişiklik göstermektedir.

Farkın kaynağını belirlemeye yönelik uygulanan çoklu karşılaştırma testlerinden LSD'nin sonuçları incelendiğinde, araştırma görevlisi ($\bar{X} = 40,98$) ile profesör ($\bar{X} = 36.81$); öğretim görevlisi ($\bar{X} = 41.86$) ile profesör ($\bar{X} = 36.81$); yardımcı doçent ($\bar{X} = 42.00$) ile profesör ($\bar{X} = 36.81$); doçent ($\bar{X} = 40.85$) ile profesörlerin görüşleri ($\bar{X} = 36.81$) arasındaki farkların anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgular, ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki olumsuz yansımalarını, profesörlerin diğer unvandalara göre daha az hissettikleri biçiminde yorumlanabilir.

Çizelge 44'te öğretim elemanlarının unvanlarına göre iş doyumu boyutundan aldıkları puanlara ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 44. Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre İş Doyumu Boyutundan Aldıkları Puanlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Unvanlar	N	\bar{X}	S	Sd	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
1. Arş. Gör.	170	31.22	9.05	4.371	3,81	.005	1-3
2. Öğr. Görv.	30	31.50	8.26				1-5
3. Yrd. Doç. Dr.	78	28.43	9.69				2-5
4. Doç. Dr.	40	30.47	10.36				4-5
5. Prof. Dr.	58	26.31	8.78				

* p < .05

Çizelge 44'te yer alan, öğretim elemanlarının unvanlarına göre iş doyumu boyutundan aldıkları puanlara ilişkin tek yönlü varyans analizi sonucu incelendiğinde, farkın anlamlı olduğu görülmektedir [$F(4,371) = 3.81$, $P < .05$]. Başka bir ifadeyle öğretim elemanlarının, ücretlerin iş doyumu üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri unvanlara göre farklılık göstermektedir. Farkın kaynağını belirlemeye yönelik uygulanan çoklu karşılaştırma testlerinden LSD'nin sonuçları incelendiğinde, araştırma görevlisi ($\bar{X} = 31,22$) ile yardımcı doçent ($\bar{X} = 28.43$), araştırma görevlisi ($\bar{X} = 31,22$) ile profesör ($\bar{X} = 26.31$); öğretim görevlisi ($\bar{X} = 31.50$) ile profesör ($\bar{X} = 26.31$); yardımcı doçent ($\bar{X} = 28.43$) ile profesör ($\bar{X} = 26.31$); doçent ($\bar{X} =$

30.47) ile profesörler ($\bar{X}=26.31$) arasındaki farkların anlamlı olduğu görülmektedir.

Bu bulgular, araştırma görevlilerinin, yardımcı doçentlere ve profesörlere göre ücretlerin iş doyumunu üzerindeki olumsuz etkisini daha fazla hissettikleri biçiminde yorumlanabilir. Yine bu bulgulardan hareketle, öğretim görevlilerinin profesörlere göre ve doçentlerin profesörlere göre ücretlere bağlı olarak mesleklerinde daha fazla doyumsuzluk yaşadıkları söylenebilir. Özdemir'in (2003) başkanlığında yürütülen araştırmada, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri için ücret yetersizliği iş doyumunun düşük olmasının en önemli nedenlerinden biri olarak ortaya konmuştur. Özellikle akademik mesleğin geleceği sayılan gençlerin yani araştırma görevlilerinin, iş doyumlarının düşük olması, akademik mesleğin giderek daha az istenir bir meslek haline geleceğinin bir kanıtı olarak yorumlanabilir.

Çizelge 45'te öğretim elemanlarının görev yaptıkları alanlara göre akademik etkinlik boyutundan aldıkları puanlara ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 45. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Bilim Alanlara Göre Akademik Etkinlik Boyutundan Aldıkları Puanlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Bilim Alanları	n	\bar{X}	S	Sd	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Fen Bilimleri	90	40.84	5.69	2.373	.761	.468	-
Sağlık Bilimleri	168	40.93	6.90				
Sosyal Bilimler	118	39.96	7.56				

* p < .05

Çizelge 45'te yer alan, öğretim elemanlarının görev yaptıkları bilim alanlarına göre, akademik etkinlik boyutundan aldıkları puanlara ilişkin tek yönlü varyans analizi sonucu incelendiğinde, farkın anlamlı olmadığı görülmektedir [$F(2,373) = .761, P > .05$]. Başka bir ifadeyle öğretim elemanlarının ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri görev yapılan bilim alanlarına göre değişiklik göstermemektedir. Ancak, bu boyuttaki gruplara ait ortalamalar incelendiğinde sağlık bilimlerinde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{X} = 40.93$) ortalamasının, sosyal

bilimlerde ($\bar{X} = 39.96$) ve fen bilimlerinde ($\bar{X} = 40.84$) görev yapan öğretim elemanlarının ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, sağlık bilimlerinde görev yapan öğretim elemanlarının, ücretlerin akademik etkinlikler üzerinde yarattığı olumsuz yansımaları görece olarak daha fazla hisseden grup olduğu biçiminde yorumlanabilir.

Çizelge 46'da öğretim elemanlarının görev yaptıkları alanlara göre iş doyumunu boyutundan aldıkları puanlara ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 46. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Bilim Alanlarına Göre İş Doyumu Boyutundan Aldıkları Puanlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Bilim Alanları	n	\bar{X}	S	Sd	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Fen Bilimleri	90	28.74	9.04	2.373	3.70	.025	2-1
Sağlık Bilimleri	168	31.28	9.23				2-3
Sosyal Bilimler	118	28.59	9.60				

* $p < .05$

Çizelge 46'da yer alan, öğretim elemanlarının görev yaptıkları bilim alanlarına göre iş doyumunu boyutundan aldıkları puanlara ilişkin tek yönlü varyans analizi sonucu incelendiğinde, farkın anlamlı olduğu görülmektedir [$F(2,373) = 3,70, P < .05$]. Başka bir ifadeyle öğretim elemanlarının ücretlerin iş doyumunu üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri görev yaptıkları bilim alanlarına göre değişiklik göstermektedir.

Farkın kaynağını belirlemeye yönelik uygulanan çoklu karşılaştırma testlerinden LSD'nin sonuçları incelendiğinde, sağlık bilimlerinde görev yapan öğretim elemanları ($\bar{X} = 31.28$) ile sosyal bilimlerinde görev yapan öğretim elemanları ($\bar{X} = 28.59$) ve yine sağlık bilimlerinde görev yapan öğretim elemanları ($\bar{X} = 31.28$) ile fen bilimlerinde görev yapan öğretim elemanları ($\bar{X} = 28.74$) farklarının anlamlı olduğu görülmektedir. Ortalamalardan anlaşıldığı gibi, sağlık bilimlerinde görev yapan öğretim elemanları, hem sosyal bilimlerdeki öğretim elemanlarına hem de fen bilimlerindeki öğretim elemanlarına göre, ücretlerin iş doyumunu üzerindeki olumsuz yansımalarını daha fazla hissetmektedirler. Sağlık bilimlerinde görev yapan öğretim

elemanlarının diğer alanlardaki öğretim elemanlarına göre, aylık ücretleri dışında döner sermaye gibi ek gelirlerinin olmasına karşın ücretin iş doyumsuzluğuna yol açtığını belirtmeleri sağlık bilimlerindeki öğretim elemanlarının iş doyumu değişkeni olarak ücrete daha fazla önem verdikleri biçiminde yorumlanabilir.

Çizelge 47’de öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelere göre akademik etkinlik boyutundan aldıkları puanlara ilişkin t-testi sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 47. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelere Göre Akademik Etkinlik Boyutundan Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Üniversite	n	\bar{X}	S	Sd	t	p
Gelişmiş Üniversitelerde Görev Yapanlar	209	41.01	6.60	374	1.284	.200
Gelişmekte Olan Üniversitelerde Görev Yapanlar	167	40.10	7.14			

* p < .05

Çizelge 47’de yer alan, öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelere göre akademik etkinlik boyutundan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde, aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir [$t(374) = 1.284$ $P > .05$]. Başka bir ifadeyle öğretim elemanlarının ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri görev yaptıkları üniversitelere göre değişiklik göstermemektedir. Bununla birlikte ortalamalara bakıldığında, gelişmiş üniversitelerde görev yapanların ortalamalarının ($\bar{X} = 41.01$) gelişmekte olan üniversitelerde görev yapanlara göre ($\bar{X} = 40.10$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, gelişmiş üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının gelişmekte olan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına göre ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki olumsuz yansımalarını görece olarak daha fazla hissettikleri biçiminde yorumlanabilir.

Çizelge 48'de öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelerin gelişmişlik durumuna göre iş doyumu boyutundan aldıkları puanlara ilişkin t-testi sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 48. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelere Göre İş Doyumu Boyutundan Alınan Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Üniversite	n	\bar{X}	S	Sd	t	P
Gelişmiş Üniversitelerde Görev Yapanlar	209	30.88	9.32	374	2.542	.015
Gelişmekte Olan Üniversitelerde Görev Yapanlar	167	28.51	9.29			

* p < .05

Çizelge 48'de yer alan, öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelere göre iş doyumu boyutundan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde, aradaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir [$t(374) = 2.542 < .01$]. Başka bir ifadeyle öğretim elemanlarının ücretlerin iş doyumu üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri görev yaptıkları üniversitelere göre değişiklik göstermektedir. Gruplara ait ortalamalar incelendiğinde, gelişmiş üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının ortalamasının ($\bar{X} = 30.88$) gelişmekte olan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının ortalamasından ($\bar{X} = 28.51$) yüksek olduğu görülmektedir.

Bu durum, gelişmiş üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının gelişmekte olan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına göre ücretlere bağlı olarak mesleklerinde daha fazla doyumsuzluk yaşadıkları biçiminde yorumlanabilir.

Çizelge 49'da öğretim elemanlarının aylık dışında geliri olup olmamasına göre akademik etkinlik boyutundan aldıkları puanlara ilişkin t-testi sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 49. Öğretim Elemanlarının Aylık Dışında Bir Gelirlerinin Olup Olmamasına Göre Akademik Etkinlik Boyutundan Alınan Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Öğretim Elemanları	n	\bar{X}	S	Sd	t	P
Aylık Dışında Geliri Olanlar	162	39.54	6.87	374	2.629	.009
Aylık Dışında Geliri Olmayanlar	214	41.41	6.74			

* p <.05

Çizelge 49'da yer alan, öğretim elemanlarının aylık dışında bir gelirlerinin olup olmamasına göre akademik etkinlik boyutundan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde, aradaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir [t(374)= 2.629, P<.05]. Gruplara ait ortalamalar incelendiğinde, aylık dışında geliri olmayanların ortalamasının (\bar{X} = 39.34) aylık dışında geliri olanların ortalamasından (\bar{X} = 41.41) yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, aylık dışında geliri olan öğretim elemanlarının aylık dışında geliri olmayanlara oranla ekonomik anlamda daha rahat oldukları ve bu durumun ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki olumsuz yansımalarını daha az hissetmelerine yol açtığı biçiminde yorumlanabilir.

Çizelge 50'de öğretim elemanlarının aylık dışında geliri olup olmamasına göre iş doyumu boyutundan aldıkları puanlara ilişkin t-testi sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 50. Öğretim Elemanlarının Aylık Dışında Bir Gelirlerinin Olup Olmamasına Göre İş Doyumu Boyutundan Alınan Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Öğretim Elemanları	n	\bar{X}	S	Sd	t	P
Aylık Dışında Geliri Olanlar	162	29.72	9.43	374	.187	.852
Aylık Dışında Geliri Olmayanlar	214	29.91	9.35			

* p <.05

Çizelge 50'de yer alan, öğretim elemanlarının aylık dışında bir gelirlerinin olup olmamasına göre iş doyumu boyutundan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde, aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir [t(374) =.187, P>.05]. Başka bir ifadeyle

öğretim elemanlarının ücretlerin iş doyumu üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri aylık dışında gelirlerinin olup olmamasına göre değişiklik göstermemektedir. Gruplara ait ortalamalara bakıldığında aylık dışında geliri olmayanların ortalamasının aylık dışında geliri olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, aylık dışında geliri olan öğretim elemanlarının aylık dışında geliri olmayanlara göre ücretlere bağlı olarak işlerinde görece olarak daha az doyumsuzluk yaşadıkları biçiminde yorumlanabilir.

Ücretlerin İyileştirilmesine Yönelik Belirtilen Uygulamalara Verilen Öneme İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında, öğretim elemanlarının ücretlerin iyileştirilmesiyle ilgili belirtilen farklı uygulamalara verdikleri öneme ilişkin bulgular ve yorum yer almaktadır.

Çizelge 51’de öğretim elemanlarının, ücretlerin iyileştirilmesine yönelik belirtilen uygulamalara verdikleri öneme ilişkin görüşlerinin dağılımı yer almaktadır.

Çizelge 51. Öğretim Elemanlarının Ücretlerin İyileştirilmesine Yönelik Farklı Uygulamalara Verdikleri Öneme İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Maddeler		Önem Sırası		
		1.	2.	3.
a) Yaz okulu, ikinci öğretim gibi (ders ücreti ağırlıklı) uygulamalar artırılmalıdır.	f	3	12	19
	%	0,8	3.3	5.1
b) Öğretim elemanlarına yarı zamanlı olarak üniversite dışında da çalışma hakkı verilmelidir.	f	23	28	38
	%	6.1	7.4	10.1
c) Üniversiteler, iyi işleyen bir döner sermaye yapılanmasına gitmelidir.	f	62	116	99
	%	16.5	30.1	27.2
d) Üniversiteler, sanayi ile işbirliğine giderek gelir artırıcı projeler üstlenmelidir.	f	53	127	80
	%	14.1	33.9	21.3
e) Öğretim elemanı ücretleri hükümetin yapacağı iyileştirmeyle artırılmalıdır.	f	222	43	54
	%	59.0	11.5	14.4
f) Öğretim elemanlarının aldıkları ücretlerde lojman , çocuk ve tatil yardımı gibi ek ödemeler artırılmalıdır.	f	6	49	75
	%	1.6	13.2	19.1
g) Diğer	f	7	1	11
	%	1.9	0.4	3.0
Toplam	f	376	376	376
	%	100	100	100

Çizelge 51'de görüldüğü üzere, öğretim elemanlarına ücretlerin iyileştirilmesi için belirtilen uygulamaları önem sırasına koymaları istendiğinde, ücretlerin iyileştirilmesiyle ilgili belirtilen uygulamalar arasında birinci sırada önemli görülen seçeneklerden en fazla belirtileni “öğretim elemanı ücretleri hükümetin yapacağı iyileştirmeye artırılmalıdır” (f= 222, % 59) seçeneğini olmuştur. “Üniversiteler, sanayi ile işbirliğine giderek gelir arttırıcı projeler üstlenmelidir” seçeneği öğretim elemanlarınca (f= 127, % 33.9) ikinci sırada önemli görülen seçeneklerden en fazla belirtileni olurken, “üniversiteler, iyi işleyen bir döner sermaye yapılanmasına gitmelidir” seçeneği (f= 99, % 27.2) öğretim elemanlarınca üçüncü sırada önemli görülen seçeneklerden en fazla belirtileni olmuştur.

Öğretim elemanlarının ücretlerin iyileştirilmesi için, üniversitenin sanayi ile işbirliğine giderek gelir arttırıcı projelere girmesi seçeneğini ikinci sırada önemli görmeleri, öğretim elemanlarının sanayiden veya dışsal talep edicilerden gelecek ve gelir arttırıcı yönü ağırlıkta olan çalışmalara açık oldukları biçiminde yorumlanabilir. Bu tür çalışmaların hem piyasaya hem de üniversiteye ve öğretim elemanlarına maddi yarar sağlayacağı açıktır. Fakat bu tür çalışmaların sayısı arttıkça dışsal talep edicilerin de istekleri artacak ve değişecektir. Böylesi bir durum karşısında öğretim elemanının kendini baskı altında hissetmesi, işine kendini verememesi kaçınılmazdır. Winter, vd. (2000) tarafından yapılan “akademik iş ortamı” başlıklı araştırmaya katılan öğretim elemanların görüşleri de bu yorumu destekler niteliktedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanları, dışsal zorlamalar ve istemlerin stres düzeylerini yükselterek akademik çalışmalarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Öğretim elemanları, dışarıdan zorlama veya istemde bulunmak yerine akademik etkinlikleri kendi içsel isteklerine göre gerçekleştirmelerinin, akademik etkinliklerinin hem niteliği hem de niceliği daha olumlu yönde arttıracağını düşünmektedirler.

Çizelge 52'de öğretim elemanlarının unvanlarına göre ücretlerin iyileştirilmesine yönelik belirtilen uygulamalara verdikleri öneme ilişkin görüşlerinin dağılımı yer almaktadır.

Çizelge 52. Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre Ücretlerin İyileştirilmesine Yönelik Belirtilen Uygulamalara Verdikleri Öneme İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Profesör				
Ücret İyileştirme Uygulamaları	Önem Sırası			
		1.	2.	3.
Öğretim elemanı ücretleri hükümetin yapacağı iyileştirmeye artırılmalıdır.	f	31	-	-
	%	53.4	-	-
Üniversiteler, sanayi ile işbirliğine giderek gelir arttırıcı projeler üstlenmelidir	f	-	30	-
	%	-	51.7	-
Üniversiteler, iyi işleyen bir döner sermaye yapılanmasına gitmelidir.	f	-	-	19
	%	-	-	32.8
Doçent				
Ücret İyileştirme Uygulamaları	Önem Sırası			
		1.	2.	3.
Öğretim elemanı ücretleri hükümetin yapacağı iyileştirmeye artırılmalıdır.	f	29	-	-
	%	72.5	-	-
Üniversiteler, iyi işleyen bir döner sermaye yapılanmasına gitmelidir.	f	-	16	-
	%	-	40.0	-
Üniversiteler, iyi işleyen bir döner sermaye yapılanmasına gitmelidir.	f	-	-	13
	%	-	-	32.5
Yardımcı Doçent				
Ücret İyileştirme Uygulamaları	Önem Sırası			
		1.	2.	3.
Öğretim elemanı ücretleri hükümetin yapacağı iyileştirmeye artırılmalıdır.	f	49	-	-
	%	62.8	-	-
Üniversiteler, iyi işleyen bir döner sermaye yapılanmasına gitmelidir.	f	-	25	-
	%	-	31.1	-
Üniversiteler, sanayi ile işbirliğine giderek gelir arttırıcı projeler üstlenmelidir.	f	-	-	21
	%	-	-	26.9
Öğretim Görevlisi				
Ücret İyileştirme Uygulamaları	Önem Sırası			
		1.	2.	3.
Öğretim elemanı ücretleri hükümetin yapacağı iyileştirmeye artırılmalıdır.	f	18	-	-
	%	60.0	-	-
Üniversiteler, iyi işleyen bir döner sermaye yapılanmasına gitmelidir.	f	-	14	-
	%	-	46.7	-
Üniversiteler, sanayi ile işbirliğine giderek gelir arttırıcı projeler üstlenmelidir.	f	-	-	8
	%	-	-	26.7
Araştırma Görevlisi				
Ücret İyileştirme Uygulamaları	Önem Sırası			
		1.	2.	3.
Öğretim elemanı ücretleri hükümetin yapacağı iyileştirmeye artırılmalıdır.	f	95	-	-
	%	55.9	-	-
Üniversiteler, sanayi ile işbirliğine giderek gelir arttırıcı projeler üstlenmelidir	f	-	54	-
	%	-	31.8	-
Üniversiteler, iyi işleyen bir döner sermaye yapılanmasına gitmelidir.	f	-	-	44
	%	-	-	25.9

Çizelge 52 incelendiğinde, bütün unvanlardaki öğretim elemanlarının ücretlerin iyileştirilmesiyle ilgili belirtilen uygulamalar arasında “öğretim elemanı ücretleri, hükümetin yapacağı iyileştirmeye artırılmalıdır” seçeneği birinci sırada önemli görülmüştür. Bu bulgu, bütün öğretim elemanlarının ücretlerin iyileştirilmesi için hükümetin yapacağı girişimleri bekledikleri

biçiminde yorumlanabilir “Üniversiteler, sanayi ile işbirliğine giderek gelir arttırıcı projeler üstlenmelidir” seçeneğini araştırma görevlileri (f= 54, % 31,8) ve profesörlerce (f= 30, % 51,7) önem sırasında ikinci sıraya, doçentler, yardımcı doçentler ve öğretim görevlilerince üçüncü sıraya konmuştur. “Üniversiteler, iyi işleyen bir döner sermaye yapılanmasına gitmelidir” seçeneği araştırma görevlileri ve profesörlerce önem sırasında üçüncü sıraya, doçentler (f= 16, % 40), yardımcı doçentler (f= 25, % 31,1) ve öğretim görevlilerince (f= 14, % 46,7) ikinci sıraya konmuştur.

Çizelge 53’te öğretim elemanlarının görev yaptıkları alanlara göre ücretlerin iyileştirilmesine yönelik belirtilen uygulamalara verdikleri öneme ilişkin görüşlerinin dağılımı yer almaktadır.

Çizelge 53. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Alanlara Göre Ücretlerin İyileştirilmesine Yönelik Belirtilen Uygulamalara Verdikleri Öneme İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Fen Bilimleri			Sağlık Bilimleri			Sosyal Bilimler		
		Önem Sırası			Önem Sırası			Önem Sırası		
		1.	2.	3.	1.	2.	3.	1.	2.	3.
a) Yaz okulu, ikinci öğretim gibi (ders ücreti ağırlıklı) uygulamalar artırılmalıdır.	f	2	3	5	1	7	9	-	4	6
	%	2.2	3.3	5.6	0.6	4.2	5.3	-	3.4	5.1
b) Öğretim elemanlarına yarı zamanlı olarak üniversite dışında da çalışma hakkı verilmelidir.	f	2	4	5	15	11	25	6	9	11
	%	2.2	4.4	5.6	8.9	6.5	14.9	5.1	7.6	9.1
c) Üniversiteler, iyi işleyen bir döner sermaye yapılanmasına gitmelidir.	f	10	24	36	37	59	33	15	33	30
	%	11.2	26.7	40.0	22.0	35.1	19.6	12.7	28.0	25.4
d) Üniversiteler, sanayi ile işbirliğine giderek gelir arttırıcı projeler üstlenmelidir.	f	17	39	17	22	48	36	17	40	22
	%	18.9	43.3	18.9	13.1	28.6	21.4	14.4	33.9	18.6
e) Öğretim elemanı ücretleri hükümetin yapacağı iyileştirmeye artırılmalıdır.	f	55	16	11	90	19	29	77	8	18
	%	61.1	17.8	12.2	53.6	11.3	17.5	65.3	6.8	15.3
f) Öğretim elemanlarının aldıkları ücretlerde lojman, çocuk ve tatil yardımı gibi ek ödemeler artırılmalıdır.	f	3	4	16	1	19	30	3	24	26
	%	3.3	4.5	17.7	0.6	11.3	17.9	1.7	20.3	22.0
g) Diğer	f	1	-	-	2	5	5	-	-	5
	%	1.1	-	-	1.2	3.0	3.0	-	-	5.1
Toplam	f	90	90	90	168	168	168	118	118	118
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Çizelge 53'te görüldüğü gibi, öğretim elemanlarına ücretlerin iyileştirilmesi için belirtilen uygulamaları önem sırasına koymaları istendiğinde “öğretim elemanı ücretleri hükümetin yapacağı iyileştirmeye artırılmalıdır” seçeneği fen bilimleri (f = 55, % 61,1), sağlık bilimleri (f = 90, % 53,6) ve sosyal bilimlerdeki (f = 77, % 65,3) öğretim elemanlarınca birinci sırada önemli görülen seçeneklerden en fazla belirtileni olmuştur. “Üniversiteler, sanayi ile işbirliğine giderek gelir arttırıcı projeler üstlenmelidir” seçeneği fen bilimleri ve sosyal bilimlerdeki öğretim elemanlarınca ikinci sırada önemli görülen seçeneklerden en fazla belirtileni olurken, sağlık bilimlerindeki öğretim elemanlarınca ikinci sırada önemli görülen seçeneklerden en fazla belirtileni “üniversiteler, iyi işleyen bir döner sermaye yapılanmasına gitmelidir” seçeneği olmuştur. Aynı uygulama fen bilimleri ve sosyal bilimlerdeki öğretim elemanlarınca üçüncü sırada önemli görülen seçeneklerden en fazla belirtileni olmuştur. Sağlık bilimlerindeki öğretim elemanları diğer alanlardaki öğretim elemanlarına oranla birçok üniversitede döner sermaye gelirlerinden en yüksek payı almaktadırlar. Buna karşın sağlık bilimlerindeki öğretim elemanlarınca ücretlerin iyileştirilmesi için döner sermaye gelirinin arttırılması seçeneğinin diğer alanlardaki öğretim elemanlarına göre daha önemli bulunması, sağlık bilimlerindeki öğretim elemanlarının döner sermaye uygulamasından beklediklerinin altında gelir elde ettikleri biçiminde yorumlanabilir.

Ücretlerin iyileştirilmesi için “yaz okulu, ikinci öğretim gibi (ders ücreti ağırlıklı) uygulamalar artırılmalıdır” seçeneği öğretim elemanlarınca birinci sırada önemli görülen seçeneklerden en az belirtileni olmuştur. Fen bilimlerindeki öğretim elemanlarının yalnızca % 2,2'si, sağlık bilimlerindeki öğretim elemanlarının ise yalnızca % 1'i bu seçeneği birinci sırada önemli görmüştür. Sosyal bilimlerde görev yapan öğretim elemanlarından hiç biri bu uygulamayı birinci sırada önemli görmemiştir. Bu bulgu, tüm öğretim elemanlarının, gelir arttırma amaçlı olan ve akademik etkinlikleri olumsuz etkileyebilecek, yaz okulu ve/veya ikinci öğretim gibi uygulamaları tamamıyla benimsemedikleri biçiminde yorumlanabilir.

Çizelge 54'te öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelere göre ücretlerin iyileştirilmesine yönelik belirtilen uygulamalara verdikleri öneme ilişkin görüşlerinin dağılımı yer almaktadır.

Çizelge 54. Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelere Göre Ücretlerin İyileştirilmesine Yönelik Belirtilen Uygulamalara Verdikleri Öneme İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Gelişmiş Üniversiteler			Gelişmekte Olan Üniversiteler		
		Önem Sırası			Önem Sırası		
		1.	2.	3.	1.	2.	3.
a) Yaz okulu, ikinci öğretim gibi (ders ücreti ağırlıklı) uygulamalar artırılmalıdır.	f	2	2	11	1	4	9
	%	1.0	1.0	5.3	0.6	2.4	5.4
b) Öğretim elemanlarına yarı zamanlı olarak üniversite dışında da çalışma hakkı verilmelidir.	f	9	10	33	14	12	13
	%	4.3	4.8	15.8	8.4	7.2	7.8
c) Üniversiteler, iyi işleyen bir döner sermaye yapılanmasına gitmelidir.	f	36	63	60	26	53	39
	%	17.2	30.1	28.7	15.6	31.7	23.4
d) Üniversiteler, sanayi ile işbirliğine giderek gelir arttırıcı projeler üstlenmelidir.	f	33	76	31	23	51	44
	%	15.8	36.4	14.8	13.8	30.5	26.3
e) Öğretim elemanı ücretleri hükümetin yapacağı iyileştirmeye artırılmalıdır.	f	121	20	35	101	25	17
	%	57.9	9.6	16.7	60.5	15.0	10.2
f) Öğretim elemanlarının aldıkları ücretlerde lojman , çocuk ve tatil yardımı gibi ek ödemeler artırılmalıdır.	f	4	37	32	2	22	41
	%	1.9	17.7	15.3	1.1	13.2	24.6
g) Diğer	f	4	1	7	-	-	4
	%	1.9	0.5	3.4	-	-	2.4
Toplam	f	209	209	209	167	167	167
	%	100	100	100	100	100	100

Çizelge 54'te görüldüğü üzere, hem gelişmiş (f= 121, % 57,9) hem de gelişmekte olan (f= 101, % 60,5) üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarınca, ücretlerin iyileştirilmesiyle ilgili belirtilen uygulamalar arasında birinci sırada önemli görülen seçeneklerden en fazla belirtileni “öğretim elemanı ücretleri hükümetin yapacağı iyileştirmeye artırılmalıdır” seçeneğini

olmuştur. Bu bulgu, her iki alandaki öğretim elemanlarının, ücretlerin iyileştirmesi için doğrudan gelir kaynaklarının artırılmasını en uygun seçenek olarak gördükleri biçiminde yorumlanabilir. “Üniversiteler, sanayi ile işbirliğine giderek gelir arttırıcı projeler üstlenmelidir” seçeneği gelişmiş üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarınca (f= 76, % 36,4) ikinci sırada önemli görülen seçeneklerden en fazla belirtileni olurken, gelişmekte olan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarınca ikinci sırada önemli görülen seçeneklerden en fazla belirtileni (f= 53, % 31,7) “üniversiteler, iyi işleyen bir döner sermaye yapılanmasına gitmelidir” seçeneği olmuştur.

Ücretlendirme Modellerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında öğretim elemanlarının ücretlendirme modelleriyle ilgili görüşlerine ilişkin bulgular ve yorum yer almaktadır

Çizelge 55’te öğretim elemanlarının ücretlendirme modellerine ilişkin görüşlerinin dağılımı yer almaktadır.

Çizelge 55. Öğretim Elemanlarının Ücretlendirme Modellerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Ücretlendirme Modelleri	Genel Toplam	
	f	%
Ücret (sabit maaş)+ Kıdem	14	3.7
Bireysel performansa göre ücretlendirme	54	14.4
Hizmet başına ödeme (Her yönetim görevi, ders akademik danışmanlık için ek ödeme)	4	1.1
Ücret (sabit maaş) + Kıdem + Bireysel performansa göre ücretlendirme	70	18.6
Ücret (sabit maaş) + Kıdem + Hizmet başına ödeme	20	5.3
Ücret (sabit maaş) + Kıdem + Bireysel performansa göre ücretlendirme + Hizmet başına ödeme	213	56.6
Diğer	1	0.3
Toplam	376	100.0

Çizelge 55’te görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının yarıdan fazlası (% 56,6) en uygun ücretlendirme modeli olarak “sabit maaş+ kıdem + bireysel performansa göre ücretlendirme+ hizmet başına ödeme” uygulamalarının yer

aldığı seçeneği belirtmişlerdir. Bu bulgu, öğretim elemanlarının akademik meslek için en uygun ücretlendirme modelinin, birçok uygulamanın bir arada kullanılmasıyla oluşabileceğini düşündükleri biçimde yorumlanabilir.

Öğretim elemanlarının % 18,6'sı en uygun ücretlendirme modeli olarak “ücret (sabit maaş) + kıdem + bireysel performansa göre ücretlendirme” seçeneğini belirtirken, öğretim elemanlarının % 14, 4'ü en uygun ücretlendirme modeli olarak bireysel performansa göre ücretlendirme uygulamasını belirtmişlerdir. Performansa dayalı ücretlendirme uygulamasının öğretim elemanları arasında bu denli kabul görmesi alanyazında belirtildiği gibi, öğretim elemanlarınca rekabet, girişim, yarışma gibi kavramların benimsendiği biçimde yorumlanabilir. Öğretim elemanlarınca en az belirtilen (% 1,1) ücretlendirme modeli “hizmet başına ödeme (her yönetim görevi, ders akademik danışmanlık için ek ödeme)” seçeneği olmuştur.

Öğretim Elemanları Ücretlerinin Kimlerce Belirlenmesi Gerektiğine İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında, öğretim elemanlarının ücretlerini kimlerin belirlenmesi gerektiğiyle ilgili görüşlerine ilişkin bulgular ve yorum yer almaktadır

Çizelge 56'da öğretim elemanlarının ücretlerin kimlerce belirlenmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin dağılımı yer almaktadır.

Çizelge 56. Öğretim Elemanlarının Ücretlerini Kimlerin Belirlemesi Gerektiğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

	Genel Toplam	
	f	%
1) Hükümet	24	6.4
2) Yükseköğretim Kurulu (YÖK)	13	3.5
3) Üniversiteler	48	12.8
4) Öğretim Elemanı Temsilcileri ile Hükümet	76	20.2
5) Öğretim Elemanı Temsilcileri, YÖK, Hükümet	210	55.9
6) Diğer	5	1.3
Toplam	376	100

Çizelgede 56'da görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu (% 55,9) ücretlerin belirlenmesinde öğretim elemanı temsilcileri, YÖK ve hükümetin birlikte karar vermesinin kendileri için en uygun seçenek olduğunu belirtmişlerdir. Öğretim elemanlarının % 20.2'si ücretlerin belirlenmesinde öğretim elemanı temsilcileri ile hükümetin birlikte karar vermesi gerektiğini belirtirken, % 12.8'i ücretlerin belirlenmesinde üniversitelerin belirleyici olması gerektiğini belirtmişlerdir. Öğretim elemanlarının % 6.4'ü ücretlerin belirlenmesinde hükümetin tek belirleyici olması gerektiğini belirtirken, öğretim elemanlarının yalnızca % 3.5'i ücretlerin belirlenmesinde YÖK'ün tek başına belirleyici olması gerektiğini belirtmiştir. Bu durum, öğretim elemanlarının ücretlerin belirlenmesinde, görev yaptıkları üniversitelerin eşgüdümünü sağlayan, üniversitelerin ve öğretim elemanlarının sorunlarını gidermede baş rolü üstlenmesi gereken bir kurum olan YÖK'e hükümetten daha az sorumluluk vermek istedikleri biçiminde yorumlanabilir.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı sonuçlar ve geliştirilen öneriler sunulmaktadır.

Sonuçlar

Araştırmanın sonuçlarını aşağıdaki başlıklar halinde vermek olanaklıdır.

Seçilmiş Ülkelerdeki Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşullarına İlişkin Sonuçlar

Öğretim elemanı ücretleri ve çalışma koşulları birçok ülkede önemli düzeyde farklılaşmaktadır. Öğretim elemanı ücretleri ülkelere, unvana, kurumun türüne ve daha birçok etkene bağlı olarak değişmektedir. Ülkelerin yaşam maliyetlerini hesaba katmadan bir değerlendirme yapıldığında, Hong Kong, Amerika, Avustralya, Singapur ve birkaç körfez ülkesinde öğretim elemanı ücretleri dünyanın diğer ülkelerindeki öğretim elemanı ücretlerinden oldukça yüksektir. Avrupa'da, yaşam maliyetleri standartlaştırıldığında, öğretim elemanlarının en fazla gelir elde ettiği ülkeler Belçika, İtalya ve Hollanda'dır. Bu ülkeleri Fransa ve Almanya izlemektedir.

Hemen her ülkede ücretlerin, öğretim elemanlarını istihdam etme ve onları akademik mesleğe özendirmede yetersiz olduğu konusunda yaygın bir kabul vardır.

Birçok ülkede, sözleşmeli öğretim elemanı istihdamı giderek kabul edilmekte ve yasallaşmaktadır. Kadro güvencesi bulunmayan öğretim elemanlarının gelecekle ilgili karamsar ve umutlarının düşük olduğu görülmektedir.

Giderek kötüleşen çalışma koşulları ve ücretler karşısında, bazı disiplinlerde öğretim elemanlarını istihdam etmek oldukça güç olmaktadır.

Özellikle teknoloji odaklı disiplinlerde öğretim elemanı istihdam etme konusunda devlet üniversiteleri zorluklarla karşılaşmakta ve nitelikli öğretim elemanlarını özel üniversitelere kaptırmaktadırlar.

Özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları, devlet üniversitesinde görev yapanlara göre % 40-50 oranında daha fazla ücret elde etmektedir. Özel üniversiteler, mühendislik, pazarlama, işletme gibi daha popüler alanlara ağırlık vermekte ve bu alanlardaki öğretim elemanlarını yüksek ücretler karşılığında istihdam etmektedirler.

Başta Amerika ve birkaç gelişmiş ülke, dünyanın hemen hemen tüm bölgelerindeki yetişmiş ve yaratıcı öğretim elemanlarını ve araştırmacıları kendi ülkesine çekmektedir. Birçok ülkede, araştırma için gerekli teknik olanakların yetersizliği, özendirme sisteminin yeterli işlememesi, ücretlerin uygun bir yaşam standardı sağlamaktan uzak olması gibi nedenlerle, büyük bir beyingöçü yaşanmaktadır. Bu da ülkelerin bilimsel ve akademik gelişmelerini sınırlandıran en önemli etmenlerden biri olarak kabul edilmektedir.

Öğretim elemanları birçok ülkede, ücretlerin yetersiz olması nedeniyle bir takım gelir arttırıcı yollara başvurmaktadır. Öğretim elemanlarının gelir artırma amaçlı başvurduğu yolların başında üniversite dışında ek iş yapmak gelmektedir. Birçok ülkede hükümetlerce çıkarılan yasalarla, öğretim elemanlarının üniversite dışında da çalışabilmelerinin önü açılmakta ve böylece öğretim elemanlarının kendi gelirlerini artıracabilecekleri girişimci kişiliğe bürünmelerine destek verilmektedir. Bu doğrultuda piyasa koşulları üniversiteyi etkiledikçe, akademik araştırma ve yaratıcılık daha dar kapsamlı ve sorun odaklı hale gelmektedir.

Türkiye’de Öğretim Elemanı Ücretleri ve Çalışma Koşullarına İlişkin Sonuçlar

Türkiye’de öğretim elemanı ücretleri, son otuz yıldır diğer birçok kamu işgöreninin ücretine göre daha çok gerilemiştir. Profesörlerin dışındaki öğretim elemanları, 2005 yılında elde ettikleri ücretlerle yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır.

Türkiye’de 1972-2005 yılları arasındaki öğretim elemanı ücretleri sabit fiyatlara dönüştürülüp değerlendirildiğinde, 1972-1977 yılları arasında profesör, doçent ve araştırma görevlilerinin ücretlerinde bazı yıllar küçük gerilemeler olsa da genelde sabit olduğu görülmektedir. Fakat 1978 yılından başlayarak 1988 yılına kadar süren on yıllık dönemde öğretim elemanı ücretleri önemli oranda gerilemiştir. Öğretim elemanı ücretlerinde 1989-1993 yılları arasında yükselme görülsa de, ücretler profesörler dışındaki öğretim elemanları için 1994 yılından başlayarak tekrar gerilemeye başlamıştır.

1972-2005 yılları arasındaki dönemde, profesörler ve doçentler en yüksek ücreti 1991 yılında almışlardır. Yardımcı doçentler ve araştırma görevlileri ise en yüksek ücreti 1997 yılında almışlardır. 1972-2005 yıllarını kapsayan dönemde, profesörler ve doçentler en düşük ücreti 1980 yılında alırken, yardımcı doçentler en düşük ücreti 1995 yılında, araştırma görevlileri en düşük ücreti 1983 yılında almışlardır.

1972-2005 yıllarını kapsayan dönemde araştırma görevlilerinin ücretleri 1981 yılından sonra yani Yükseköğretim Yasasından itibaren görelî olarak gerilemeye başlamıştır.

1972-2005 yılları arasındaki öğretim elemanı ücretlerinin yüzdellik değişimi değerlendirildiğinde, doçentlerin ve araştırma görevlilerinin 2005 yılında aldıkları ücretler 1972 yılına göre, yardımcı doçentlerin ücretleri 1982 yılına göre gerilemiştir. Profesörlerin 2005 yılında aldıkları ücretler ise 1972 yılına göre yükselmiştir. Araştırma görevlileri 1972 yılında elde ettikleri ücretlerin üzerine 1975 ve 1997 yıllarında yalnızca % 1’lik artışla çıkabilmişlerdir. Diğer yıllarda ise araştırma görevlilerinin ücretleri 1972 yılına göre sürekli gerilemiştir.

Türkiye’de 1972-2005 yılları arasındaki dönemde her geçen yıl profesör ücretleri ile diğer unvanlardaki öğretim elemanlarının elde ettikleri ücretler arasındaki fark açılmaktadır.

2004 yılı ücretlerine göre profesörlerle aynı kadro (1/4) derecesine sahip olup daha yüksek ücret alan bazı kamu işgörenleri; hakim, adalet bakanlığı müfettişi, il valisi, gümrük müsteşarlığı kontrolörleri ve hesap uzmanlarıdır. Profesörlerden daha düşük ücret alan bazı kamu işgörenleri

ise, albay, kaymakam ve Diyanet İşleri Başkanlığı müfettişleridir. Yine 2004 yılı ücretlerine göre doçentlerle aynı kadro (1/4) derecesine sahip olup daha yüksek ücret alan bazı kamu işgörenleri; vali yardımcısı, kaymakam, emniyet genel müdürlüğü daire başkanı, adalet bakanlığı müfettişi ve il emniyet müdürleridir (üç büyük il hariç). Doçentlerden daha düşük ücret alan bazı kamu işgörenleri ise, uzman tabip, kıdemli başçavuş ve üç büyük ilin müftüleridir.

2004 yılı ücretlerine, yardımcı doçentlerle aynı kadro (1/4) derecesine sahip olup daha yüksek ücret alan bazı kamu işgörenleri; yüzbaşı, baş asistan, telekom memuru, hakim-savcı-sayıştay denetçisi ve uzman tabiptir. Yardımcı doçentlerden daha düşük ücret alan bazı kamu işgörenleri ise, VI.kad. çavuş, pratisyen doktor ve veterinerdir. Yine 2004 verilerine göre araştırma görevlileri ile aynı kadro (1/7) derecesine sahip olup daha yüksek ücret alan bazı kamu işgörenleri; kıdemli üstçavuş, pratisyen doktor, veteriner, mühendis-mimar-şehir plancısı ve diş tabibidir. Araştırma görevlilerinden daha düşük ücret alan bazı kamu işgörenleri ise, tütün eksperisi, arkeolog, polis memuru ve çocuk gelişimcidir.

Ücretlerin Akademik Etkinlikler ve İş Doyumu Üzerindeki Yansımalarına İlişkin Sonuçlar

Bu başlık altında araştırmaya katılan öğretim elemanlarından anket aracılığıyla toplanan verilerin çözümlenmesi sonucunda ortaya çıkan bulgulara dayalı sonuçlar yer almaktadır.

Öğretim elemanlarının ücretlerin akademik etkinlikler ve iş doyumunu üzerindeki yansımalarını ifade etme düzeylerine ilişkin sonuçlar

Öğretim elemanlarının tamamına yakını göre, ücretler bilimsel araştırmalar için gerekli ortamı sağlamada yeterli değildir. Öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu için ücretler, yurt dışında ve yurt içinde yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılımı engelleyen, alanla ilgili yayınları (kitap, süreli yayın vb.) ve teknolojik gelişmeleri izlemeyi

güçleştiren bir düzeydedir. Öğretim elemanlarının büyük çoğunluğuna göre, ekonomik kaygılar yaşamak bazen bilimsel yayınlara ve derslere güdülenmeyi güçleştirmektedir.

Öğretim elemanlarının unvanlarına göre, ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde, tüm unvanlardaki öğretim elemanlarının tamamına yakınına göre ücretler, akademik etkinliklere katkı sağlayacak teknolojik gelişmeleri izlemeyi engellemektedir.

Öğretim elemanlarının görev yaptıkları bilim alanlarına göre, ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde, her üç alanda görev yapan öğretim elemanlarının tamamına yakınına göre ücretler, alanla ilgili yayınları ve teknolojik gelişmeleri izlemeyi ve yine yurt dışında ve yurt içinde yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılımı destekleyecek düzeyde değildir. Sağlık bilimlerinde görev yapan öğretim elemanları, fen bilimlerindeki ve sosyal bilimlerdeki öğretim elemanlarına göre, ücretlerin yetersiz olması nedeniyle yapmayı düşündükleri araştırmalardan daha kolay vazgeçmektedirler.

Öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelere göre, ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde, hem gelişmiş üniversitelerde hem de gelişmekte olan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının tamamına yakınına göre ücretler, yurt dışında ve yurt içinde yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılımı engelleyen, alanla ilgili yayınları (kitap, süreli yayın vb.) ve teknolojik gelişmeleri izlemeyi güçleştiren bir düzeydedir.

Öğretim elemanlarının, ücretlerin iş doyumunu üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde, öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu için meslekte yaşanan hoşnutsuzlukların başında ücretlerinin yetersiz olması gelmektedir. Öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu, ücretin kendileri için önemli bir güdüleme aracı olduğunu kabul etmekte ve daha iyi bir ücret karşılığında başka bir kuruma (vakıf üniversitesi, diğer kamu kurumu, özel sektör) geçmeyi düşünmektedir. Yine öğretim elemanlarının büyük

çoğunluğuna göre, ücretler meslekte stres yaşamalarına yol açmaktadır. Öğretim elemanlarının önemli bir bölümü, ücretlerin yetersiz olması nedeniyle sorunlar yaşasalar da, bunun mesleğe olan bağlılıklarının azalmasına yol açmayacağı düşüncesindedir.

Öğretim elemanlarının unvanlarına göre ücretlerin iş doyumu üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde, doçentler diğer unvanlardakilere göre, işteki verimliliğin ücretle doğrudan ilişkili olduğu görüşüne daha çok katılmaktadırlar. Yine doçentler, diğer unvanlardaki öğretim elemanlarına göre, daha iyi bir ücret karşılığında başka bir kuruma (vakıf üniversitesi, diğer kamu kurumu, özel sektör) geçme fikrini daha az düşünmektedirler. Yardımcı doçentler, diğer unvanlardakilere göre, aldıkları ücretlerin kendilerini değersiz hissetmelerine yol açtığını fikrine daha çok katılmaktadırlar.

Öğretim elemanlarının görev yaptıkları bilim alanlarına göre, ücretlerin iş doyumu üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde, fen ve sağlık bilimlerindeki öğretim elemanları ücretlerin yetersiz olması nedeniyle başka bir kuruma (vakıf üniversitesi, diğer kamu kurumu, özel sektör) geçme fikrini sosyal bilimlerdeki öğretim elemanlarına göre daha çok katılmaktadırlar.

Öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelere göre, ücretlerin iş doyumu üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde, gelişmiş üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının meslekte yaşadıkları hoşnutsuzlukların başında ücretlerin yetersiz olması ifadesine gelmekte olan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha fazla katılmaktadırlar. Her iki üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu, ücretin kendileri için önemli bir güdüleme aracı olduğunu kabul etmekte ve daha iyi bir ücret karşılığında başka bir kuruma (vakıf üniversitesi, diğer kamu kurumu, özel sektör) geçmeyi düşünmektedir.

Öğretim elemanlarının ücretlerin akademik etkinlikler ve iş doyumunu üzerindeki yansımalarıyla ilgili görüşlerine ilişkin sonuçlar

Öğretim elemanlarının ücretlerin akademik etkinlikler ve iş doyumunu üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri unvanlara göre farklılık göstermektedir. Ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki olumsuz yansımalarını araştırma görevlileri, öğretim görevlileri, yardımcı doçentler ve doçentler, profesörlere göre daha fazla hissetmektedir.

Ücretlerin iş doyumunu üzerindeki olumsuz yansımalarını, araştırma görevlileri, yardımcı doçentlere ve profesörlere göre daha fazla hissetmektedir. Yine ücretlere bağlı olarak öğretim görevlileri ve doçentler, profesörlere göre işlerinde daha fazla doyumsuzluk yaşamaktadır.

Öğretim elemanlarının, ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri, görev yapılan bilim alanlarına göre farklılık göstermemektedir.

Öğretim elemanlarının, ücretlerin iş doyumunu üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri, görev yapılan bilim alanlarına göre farklılık göstermektedir. Sağlık bilimlerinde görev yapan öğretim elemanları, hem sosyal bilimlerdeki öğretim elemanlarına hem de fen bilimlerindeki öğretim elemanlarına göre, ücretlere bağlı olarak işlerinde daha fazla doyumsuzluk yaşamaktadır.

Öğretim elemanlarının, ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri, görev yaptıkları üniversitelere göre farklılık göstermemektedir.

Öğretim elemanlarının, ücretlerin iş doyumunu üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri, görev yaptıkları üniversitelere göre farklılık göstermektedir. Gelişmiş üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları, gelişmekte olan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına göre ücretlere bağlı olarak mesleklerinde daha fazla doyumsuzluk yaşamaktadır.

Öğretim elemanlarının, ücretlerin akademik etkinlikler üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri, aylık dışında gelirlerinin olup olmamasına göre farklılık göstermektedir. Aylık dışında bir geliri olmayan öğretim elemanları, aylık dışında geliri olanlara göre ücretlerin akademik etkinlikler üzerinde olumsuz etkilerini daha fazla hissetmektedir.

Öğretim elemanlarının, ücretlerin iş doyumu üzerindeki yansımalarına ilişkin görüşleri, öğretim elemanlarının aylık dışında gelirlerinin olup olmamasına göre farklılık göstermemektedir.

Ücretlerin iyileştirilmesiyle ilgili belirtilen uygulamalara verilen öneme ilişkin sonuçlar

Öğretim elemanlarının ücretlerin iyileştirilmesiyle ilgili belirtilen uygulamalara verdikleri önem değerlendirildiğinde, öğretim elemanlarının büyük çoğunluğunca birinci sırada önemli görülen uygulama, ücretlerin hükümetin yapacağı iyileştirmelerle artırılması olmuştur. Öğretim elemanlarınca ikinci sırada önemli görülen uygulama, üniversitelerin sanayi ile işbirliğine giderek gelir arttırıcı projeler üstlenmek olurken üçüncü sırada önemli görülen uygulama ücretlerin iyileştirilmesi için, üniversitelerin iyi işleyen bir döner sermaye yapılanmasına gitmesi olmuştur.

Ücretlendirme modellerine ilişkin sonuçlar

Öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu, en uygun ücretlendirme modelinde “ücret (sabit maaş) + kıdem + bireysel performansa göre ücretlendirme + hizmet başına ödeme” uygulamalarının bir arada olması gerektiğini düşünmektedir. Öğretim elemanlarınca en az uygun bulunan model “hizmet başına ödeme (her yönetim görevi, ders akademik danışmanlık için ek ödeme)” modeli olmuştur.

Öğretim elemanlarının ücretlerini kimlerin belirlemesi gerektiğiyle ilgili görüşlerine ilişkin sonuçlar

Öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu, ücretlerin belirlenmesinde öğretim elemanı temsilcileri, YÖK ve hükümetin birlikte karar vermesi gerektiğini düşünmektedir. Öğretim elemanlarınca en az uygun bulunan seçenek ücretlerin belirlenmesinde yalnızca YÖK’ün belirleyici olmasıdır.

ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına dayanarak aşağıdaki öneriler ortaya konabilir:

1. Birçok ülkede ve Türkiye’de öğretim elemanlarının çalışma koşulları kötüleşmekte, ücretleri gerilemektedir. Bunun yanı sıra, piyasa gibi dışsal istemde bulunanların etkileri öğretim elemanlarının akademik özgürlüklerini kısıtlamaktadır. Tüm bu olumsuz gelişmelere karşın akademik meslekte, bu konudaki politikaları etkileme bağlamında güçlü bir mesleki örgütlenmenin oluşturulamadığı görülmektedir. Bu nedenle öğretim elemanlarının güçbirliği yaparak akademik etkinliklerinin ve toplumsal sorumluluklarının gereğine uygun bir mesleki örgütlenme oluşturmaları, çalışma koşulları ve ücretler konusunda güvence sağlayacağı gibi, öğretim elemanlarını piyasa veya çeşitli yarar gruplarına karşı dirençli de kılacaktır.

2. Öğretim elemanları birçok ülkede ve Türkiye’de yetersiz ücretler karşısında gelirlerini artırabilmek için bir takım yollara başvurmaktadır. Bunlar, üniversite dışında yarı zamanlı çalışma, daha fazla işyükü (ek ders, ikinci öğretim, yaz okulu) altına girme, piyasaya yönelik projelerde çalışma gibi gelir artırıcı etkinlikler olmaktadır. Akademik yaşamı olumsuz etkilemesi kaçınılmaz olan bu girişimleri ortadan kaldırabilmek için öğretim elemanlarının doğrudan gelir kaynakları yani ücretleri iyileştirilmelidir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının neredeyse tamamının belirttiği gibi ücret iyileştirmesinin kaynağı devletçe karşılanmalı, ücret düzeyi öğretim elemanı temsilcileri, üniversiteler ve hükümetçe birlikte belirlenmelidir.

3. Üniversitelerde, yarı zamanlı ve sözleşmeli öğretim elemanı istihdamı giderek kabul edilmekte ve yasallaşmaktadır. Üniversitelerce bu tür kadrolar yüksek ders ücretleriyle özendirilmektedir. Fakat bu tür kadrolar, öğretim elemanlarının gelecek kaygısı yaşamalarına yol açmakta ve akademik yaşamı olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle her düzeyde öğretim elemanına kadro güvencesi sağlanmalıdır.

4. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, ücretlere bağlı olarak yaşadıkları sorunların mesleği bırakarak, vakıf üniversitelerine veya başka kurumlara geçmeyi düşünmelerine yol açtığını ifade etmeleri, ücret düzeyinin

devlet üniversiteleri için ciddi tehdit oluşturduğunun bir kanıtıdır. Devlet üniversitelerinde yetişmiş öğretim elemanlarının, ekonomik nedenlere bağlı olarak kurumlarını terk etmelerini engelleyebilmek için devlet üniversitelerine ayrılan kaynakların artırılması gerekmektedir. Bu noktada, kuruluş amaçlarından uzaklaşarak tamamen kâr elde etme hedefine yönelik vakıf üniversitelerine verilen kamu yardımlarının durdurulması devlet üniversiteleri için önemli bir kaynak olabilir.

5. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının belirttiği gibi, Türkiye’de öğretim elemanı ücretleri, akademik harcamaları karşılamada yetersiz kalan ve bu nedenle birçok akademik etkinliğin gerçekleştirilmesini engelleyen bir düzeydedir. Öğretim elemanlarının akademik çalışmalarını desteklemek ve niteliğini artırmak için ücretlerinin iyileştirilmesinin yanı sıra üniversitelerce öğretim elemanlarının araştırma etkinliklerine de daha fazla kaynak ayrılmalıdır. Bu noktada, üniversitelerde uygulamaları görülen araştırma fonu benzeri destekler daha da geliştirilerek kullanılabilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu çalışmada, öğretim elemanlarının akademik yaşamda karşılaştıkları güçlüklerden biri olan ücret üzerinde durulmuştur. Akademik yaşamda öğretim elemanları için en az ücret kadar önemli olan, akademik özgürlük, atama-yükseltme koşulları, yabancı dil gibi bir dizi çözülmesi gereken sorun vardır. Akademik yaşama doğrudan katkısı olacağı düşünülen bu konularda araştırmaların planlanması yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

Akça, İ., Benli, F. ve Sabit, A. (2001). Genç Kapitalizm, Yeni Sağ ve Yeni Üniversite. **Birikim Dergisi**, **142-143**, 59-62.

Aktay, Y. (2003). Üniversiteden Multiversiteye Taşra–Merkez Diyalektiği. **Toplum ve Bilim Dergisi**, **97**, 93-121.

Akyıldız, H. (2001). **Ücret Yapısının Oluşumu**. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınları. No: 11.

Alada, A., B. (2003). Türkiye’de Üniversite Üzerine: Tartışmalar, Arayışlar. **Eğitim Bilim Toplum Dergisi**, **1** (4), 29-33.

Altbach, G. P. (2000). The Deterioration of the Academic Estate: International. **The Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives**. Center for International Higher Education. Lynch School of Education, Boston College Chestnut Hill, Massachusetts. www.bc.edu/bc_org/avp/soe/cihe/publications/pub.

Altınok, V. (1998). **Üniversitelerdeki Akademik Personelin Değerlendirilmesi**. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

American Association of University Professors. AAUP (2003). Contingent Appointments and the Academic Profession **Academe**, **01902946**, **89**, **5**. <http://www.aaup.org/statements/spchstate/statemennts/contingent.htm>.

Apple, M. W. (2004). **Neoliberalizm ve Eğitim Politikaları Üzerine Eleştirel Yazılar** (Çev. Koordinatörü: Fatma Gök). Ankara: Eğitim-Sen Yayınları.

Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). Job Satisfaction in Public And Private University Academics of Turkey: A Comparative Study. **9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunuldu**. Silivri/ İstanbul.

Artan, S. (1981). **Endüstri İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve Türkiye’de Uygulama**. Yayınlanmamış Doçentlik Tezi. Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi. Eskişehir.

Atılım Üniversitesi 2005-2006 Akademik Yılı Ödeme Bilgileri.
<http://www.atilim.edu.tr/events/announcements/yk/yk05/>.

Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, Z., Bayram, N., Keser, A. (2001). **Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları**. Bursa: Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü Araştırma Fonu İşletmesi.

Bahçeşehir Üniversitesi 2005-2006 Akademik Yılı İçin Uygulanacak Toplam Lisans Ücretleri. <http://www.bahcesehir.edu.tr/index.p>.

Balcı, A. (1985). **Eğitim Yöneticisinin İş Doymu**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Balcı, A. (2004). **Sosyal Bilimlerde Araştırma**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Baldauf, B. (2001). Academic Careers : A Comparative Perspective United Kingdom. **Adviesroad voor het Werenschaps-en Technoligiebeleid**. [www. Awt.nl/uploads/files](http://www.Awt.nl/uploads/files)

Barnett, R. (2003). Academics as Intellectuals. **Critical Review of International Social and Political Philosophy**, 6 (4), 51-66.
<http://search.ebscohost.com>

Başaran, İ., E. (1991). **Örgütsel Davranış**. Ankara: Gül Yayınevi.

Başaran, İ., E. (2000). **Eğitim Yönetimi**. Ankara.

Başkaya, F. (2002). **Küreselleşmenin Karanlık Bilançosu**. Ankara: Özgür Üniversite, Maki Basım.

Başkaya, F. (1999). Üniversite, Bilim, İktidar. **Düşünen Siyaset**, 63-64, 57-66.

Başkent Üniversitesi 2005-2006 Akademik Yılında Eğitim Ücreti.
<http://www.baskent.edu.tr/~ogrisl/web/ucret.php>

Bilgi Üniversitesi 2005-2006 Yılı Eğitim Ücretleri.
<http://www.bilgi.edu.tr/>

Bilkent Üniversitesi 2005-2006 Akademik Yılı Ücretleri.
http://www.bilkent.edu.tr/bilkent-tr/academic/fees/turk_admit.ht

Bingöl, D. (1997). **Personel Yönetimi**. İstanbul: Beta Yayınları.

Blackmore, J. (2001). Knowledge Society/ Knowledge Economy? What Future for Universities and Academics?. **Seminar Series on International Education RMIT University**. <http://www.pvci.rmit.edu.au>.

Bleiklie, I. (2002). Academic Leadership And Emerging Knowledge Regimes Introduction Governing Knowledge: A Study of Continuity and Change in Higher Education. Kluwer Academic Publishers.
<http://search.epnet.com/login>

Bosch, H. (2003). Yükseköğretim ve Öğrenim Konusunda İdealize Edilmiş Beş Görüş. **Eğitimin Geleceği. Üniversitelerin ve Eğitimin Değişen Paradigması** (Edit: Babüroğlu, O. N.). İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları.

Burgan, M. (2003). Tenure and its Discontents. **Academe**, 89 (6).
<http://search.ebscohost.com>.

Büyüköztürk, Ş. (2002). **Sosyal bilimler İçin Veri Analizi Elkitabı**. Ankara: PegemA Yayıncılık.

Can, H., Akgün, A., Kavuncubaşı, Ş. (1988). **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**. Ankara: Siyasal Kitapevi.

Cao, X. (1991). Policy-Making on the Improvement of University Personnel in China under the National Reform Environment. **Studies in Higher Education**, 16 (2), 103.

Charle, C. ve Verger, J. (2005). **Üniversitelerin Tarihi**. Ankara: Dost Kültür Kitaplığı 17.

Chevallier; T. (2000). French Academics Between the Professions and the Civil Service. **The Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives**. In Altbach, G. P. (Eds.) Center for International Higher Education Lynch School of Education, Boston College Chestnut Hill, Massachusetts. www.bc.edu/bc_org/avp/soe/cihe/publications/pub.

Clery, S. ve Christopher, B. (2004). Faculty Salaries: 2002-2003. **The NEA 2004 Almanac of Higher Education**. 7-25. www2.nea.org/he/healma2k4/index.html.

Çakmakçı, N. (2005). **İşte Yeni Akademik Yılın 10 İddialı Transferi**. <http://www.hurriyetim.com.tr/haber/0,sid~227@nvid~620007,00.asp>

Çiğdem, A. (2003). Üniversiteye Ne Oldu? **Toplum ve Bilim Dergisi**, **97**, 65-71.

Dikmen, A. A. (2001). Fildişi Kulede Para Basmak. **Birikim Dergisi**, **142-143**, 101-106.

Doğuş Üniversitesi 2005-2006 Akademik Yılı Ücretleri. <http://www.dogus.edu.tr/univ/idare/t3133.aspx>.

DPT. (2000). Sekizinci Beş Yıllık Kalınma Planı. **Yükseköğretim Özel İhtisas Komisyonu Raporu**. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.

Drenth, J. ve Pieter. D. (2000) The Scientific and Social Responsibility of the Scientist. **Dünya'da ve Türkiye'de Bilim, Etik ve Üniversite**. Ankara: TÜBA Bilimsel Toplantı Serileri: 1.

Duenas, G. (2003). Sosyal Sermaye Yaraticıları Olarak Üniversiteler. **Eğitimin Geleceği: Üniversitelerin ve Eğitimin Değişen Paradigması** (Editör: Babüroğlu, O. N.). İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları.

Dunn, R. J. (2000). Responsibility-Centered Planing: Two Faces of Organizational Response. **Educational Planning**, **12** (4). Academic Search Premier. <http://search.epnet.com/login>

Emniyet Hizmetleri Sınıfında Yer Alan Memurların Net Maaşları. (2004). <http://www.memurlar.net/kategori/68/>.

Eğitim Sen (2005). Eğitim Emekçilerinin Yoksulluğu Artarak Devam Ediyor. **Nitelikli Eğitim İçin Eğitim ve Bilim Emekçilerinin Talepleri**. Eğitim Sen Araştırma Raporları.

Enders, J. (2000). Academic Staff in Europe. **Women in European Universities. Research and Training Network**.

Enders, J. (2001). Academic Careers : A Comparative Perspective Germany. **Adviesroad voor het Werenschaps-en Technoligiebeleid.** www.Awt.nl/uploads/files.

Ennals, R. (2003). Yeni Binyılın Üniversitesiinin Yeni Paradigması Olarak Eylem-Araştırma. **Eğitimin Geleceği: Üniversitelerin ve Eğitimin Değişen Paradigması** (Editör: Babüroğlu, O. N.). İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları.

Ercan, F. (2002). Yol Ayrımındaki Türkiye: Kurumsallaşan Sermaye Egemenliği ve Yeni Yükseköğretim Yasa Taslağı Üzerine. www.eğitimsen.org.

Ercan, F. (1999). **Neo- Liberal Eğitim Ekonomisi; Eleştirel Bir Çerçeve Denemesi. Eğitim: Ne İçin? Üniversite: Nasıl? YÖK: Nereye?** Ankara: Ütopya Yayınevi.

Fındıkçı, İ. (1999). **İnsan Kaynakları Yönetimi.** İstanbul: Alfa Yayınları.

Findlay, L. M. (1997). Runes of Marx and The University in Ruins. **Published in University of Toronto Quarterly, 66 (4).** www.utpjournals.com/product/utq/664/664_findlay.htm.

Finkin, M., W. (1998). Tenure And The Entrepreneurial Academy: A Reply. **Sociological Perspectives, 41 (4), 729, 18, 3.**

Finkin, M., W. (2000). **The Campaign Against Tenure** http://www.aaup.org/.

Furedi, F. (2003). Afterword: The Downsizing of Intellectual Authority. **Critical Review of International Social and Political Philosophy, 6 (4), 172–178.** www.frankfuredi.com/pdf/FCR16413.pdf.

GİH Üst Kademedede Yer Alanların Net Maaşları . (2004). http://www.memurlar.net/kategori/68/.

Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefields, A., Dua, J. ve Stough, C. (2001). Occupational Stress İn Universities: Stay Perceptions of The Causes, Consequences An Moderators of Stres. **Work and Stress, 15 (1), 53- 72.**

Giroux, H. ve Tikkun, A. (2005). Academic Entrepreneurs: The Corporate Takeover of Higher Education. **Academic Search Premier**, 20 (2). <http://search.epnet.com/login>

Göksu, N. (2003). **İşgören ve İşverenlerin Ücret Algılamalarının İşletme Performansına Etkisi: Kahramanmaraş Hazır Giyim Sektörüne Yönelik Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Greenwood, D., J. ve Levin, M. (2003). Üniversite – Toplum İlişkilerinin Yeniden Yaratılması: Eylem –Araştırma/ Akademik Taylorizm. **Eğitimin Geleceği. Üniversitelerin ve Eğitimin Değişen Paradigması** (Editör: Babüroğlu, O. N.). İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları.

Günay, D. (2004). Üniversitenin Niteliği, Akademik Özgürlük ve Üniversite Özerkliği. **International Congress on Higher Education'da sunuldu**. <http://www.durmusgunay.net/kategori/online-yayinlar/>.

Gürüz, K. (1999). **Türk Yükseköğretim Sistemi**. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Yayınları.

Hatipoğlu, H. (2000). Yüksek Öğretimde Özelleştirme Eğilimi Temel Sorunlar, Yaklaşımlar ve Perspektifler. **Ekonomi Forumu Toplantı Sonuç Raporu**. İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung Vakfı.

Hayes, D. (2004). Intellectuals and Education: **The Role of The University**. Critical Review of International Social and Political Philosophy, 6 (4), 123-138. <http://search.ebscohost.com>

Hayward, F., M. (1997). Higher Education in Africa. Crisis and Transformation. **Transforming Higher Education. Views from Leaders Around the World**. In Gren, M., F. (Eds.). American Council on Education Orxy Pres.

Honan, J., P. ve Teferra, D. (2000). The US Academic Profession: Key Policy Challenges. **The Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives**. In Altbach, G. P. (Eds.). Center for International Higher Education Lynch School of Education, Boston College Chestnut Hill, Massachusetts.

Huisman, J. ve Bartelse, J. (2001). Academic Careers : A Comparative Perspective The Netherlands. **Adviesroad voor het Werenschhaps-en Technoligiebeleid**. www. Awt.nl/uploads/files.

Huisman, J., Weert, E. ve Bartelse, J. (2002). Academic Careers from a European Perspective. The Declining Desirability of the Faculty Position **The Journal of Higher Education, 73** (1), 141-160. <http://muse.jhu.edu>.

International Labour Office (1987). **Ücretler. İşçi Eğitimi El Kitabı**. (Çeviri: A. Gökdere). Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.

Işık Üniversitesi 2005-2006 Eğitim-Öğretim Yılı İçin Uygulanacak Lisans Ücretleri. http://registrar.isikun.edu.tr/turkce/ogr_ucteri.

Işıklı, A. (2004). Yüksek Öğrenimin Özelleştirilmesi ve AKP'nin YÖK Yasa Taslağı. **Bilim ve Ütopya Dergisi, 119**, 23-28.

İnam, A. (1999). Akademik Yaşamın Çatısız Anlamından Geleceğin Akademisyenine. Akademisyen Mi, Ak-Adam-İsyan Mı? **Doğu Batı Dergisi. 2** (7).

İnce, E. (1990). **Her Yönüyle Ücret**. Milliyet Yayınları: 115.

İncir, G. (1989). Çalışanların Örgütsel Gereksinimleri ve İş Doyumu. **Çukurova Üniversitesi ile Milli Prodüktivite Merkezi 2. Ulusal Ergonomi Kongresi**. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları : 379

Kamu-Sen. (2004). **İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları**. Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Yayınları. Yayın No: 10

Kamu-Sen. (2005). **2005 Yılı Sosyo – Ekonomik Verilerine İlişkin Türkiye Kamu – Sen Raporu**. AR- GE Yayını No: 17.

Karahanogulları, O. (2004). **Kamu Hizmeti (Kavram ve Hukuksal Rejim)**. (2.Bası) Ankara: Turhan Kitapevi.

Karakütük, K. (2001). **Öğretim Üyesi ve Bilim İnsanı Yetiştirme**. Ankara: Anı Yayıncılık.

Karakütük, K. (2001). Yükseköğretimde Finansman Darboğazı ve Vakıf Yükseköğretim Kurumlarına Yapılan Parasal Devlet Yardımı. **Eğitim Araştırmaları Dergisi, 3-4**, 70-82.

Karasar, N. (2005). **Bilimsel Araştırma Yöntemi** (14. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kariyer Görevlerde Çalışan Memurların Net Maaşları. (2004). <http://www.memurlar.net/kategori/68/>.

Kaymakçı, M. (1995). Devlet Üniversiteleri Sorunları ve Çözüm Önerileri. **2. Üniversite Kurultayı Bildiriler**. İstanbul: Sarmal Yayınevi.

Kerr, C. (1994). Knowledge Ethics And The New Academic Culture. **Academic Search Premier**, 26 (1).

Kerlind, G. ve Kayrooz, C. (2003). Understanding Academic Freedom: The Views of Social Scientists. **Higher Education Research and Development**, 22 (3). <http://taylorandfrancis.metapress.com/>.

Kesik, A. (2003). **Yüksek Öğrenimin Yeni Bir Finansman Modeli Önerisi: Bütünsel Model**. Maliye Bakanlığı. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı. Yayın No:362

Kleinman, D. L. ve Vallas, S. P. (2004). Bilim, Kapitalizm ve 'Bilgi' İşçisinin Yükselişi : ABD'de Bilgi Üretimini Değişen Yapısı (Çeviri: Arif Geniş, A. ve Güngör, F.). **Eğitim Bilim Toplum Dergisi**, 2 (6), 4-33.

Kim, L. (2001). Academic Careers : A Comparative Perspective Sweden. **Adviesroad voor het Werenschhaps-en Technolgiebeleid**. www.Awt.nl/uploads/files

Koray, M. ve Topçuoğlu, A. (1995). **Sosyal Politika**. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

Kumbul, B. (2001). **Ücrette Adaleti Sağlayan Performansa Dayalı Ücret Sistemleri**. <http://www.isguc.org/bkumbul1.htm>.

Kwiek, M. (2002). Yüksek Öğretimi Yeniden Düşünürken Yeni Bir Paradigma Olarak Küreselleşme: Gelecek İçin Göstergeler. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, 2 (1), 133-154.

Kwiek, M. (2003). Academe in Transition: Transformations in the Polish Academic Profession. **Higher Education**, 45, 455-476. Kluwer Academic Publishers. <http://www.policy.hu>.

Lee, M, N.N. (2002) Eğitimde Küresel Eğilimler. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi**, 2 (1).

Lee, J. (2004). Higher Education and Privatization. **NEA Higher Education Research Center**, 10 (2). www.nea.org/he.

Leslie, H. (2003). Higher Education and Its Contingent Faculty of the Future; Is It a Risk Worth Taking? **Working USA. Armonk**, 6 (4), 12. <http://gateway.proquest.com/openurl?url>.

Mackney, P. (2002). UK Academics'poor Relations'in World Pay League Tables, Says New Research. **Natfhe Says: Press Office: Press Releases**. www.natfhe.org.uk.

Maliye Bakanlığı (2004). **Bütçe Sunuş Konuşmaları**. <http://www.sgb.gov.tr>.

Maxwell, J. ve Murphy, D. (2003). Academic Staff Salaries and Benefits in Seven Commonwealth Countries. **Association of Commonwealth Universities Survey**.

Marx, K. (1992). **Ücretli Emek ve Sermaye – Ücret, Fiyat ve Kâr**. (Çev. S. Belli). Ankara: Sol Yayınları.

Mora, J., G. (2000). The Academic Profession in Spain: Between the Civil Service and the Market. **The Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives**. In Altbach, G. P. (Eds.). Center for International Higher Education Lynch School of Education, Boston College Chestnut Hill, Massachusetts. www.bc.edu/bc_org/avp/soe/cihe/publications/pub.

Morrison, P., S. Dobbie, G. ve McDonald, F., J. (2003). Research Collaboration Among University Scientists. **Higher Education Research and Development**, 22 (3). <http://taylorandfrancis.metapress.com/>

Morse, J., F. (2001). Intellectual Freedom and Economic Sufficiency as Educational Entitlements. **Studies in Philosophy and Education** 20, 201–211. Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands. <http://search.epnet.com/login>.

Musselin, C. (2005). European Academic Labor Markets in Transition. **Higher Education**, 49, 135-154.

Mülki İdare Amirleri Hizmetleri Sınıfında Yer Alan Memurların Net Maaşları. (2004). <http://www.memurlar.net/kategori/68/>.

Nalçaoğlu, H. (1999). Türkiye'nin Yeni Düzeni Üniversite Düzeni Kriz ve Kalite. **Doğu Batı Dergisi**, 2- 7.

Newby, E. J. (1999). Job Satisfaction Of Middle School Principals in Virginia. **Dissertation Submitted to the Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education** In Educational Administration. http://scholar.lib.vt.edu/theses/browse/by_author/z.html.

Nyborg, P. (2003). Higher Education as a Public Good and a Public Responsibility. **Higher Education in Europe**, 28 (3).

Odacı, H. (2001). Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İş Stresi Düzeyleri İle İlişkisi. **Eğitim Araştırmaları Dergisi**. 111-119

ODTÜ, (2000). Türkiye'de Kamu Üniversiteleri ve Öğretim Elemanlarının Ücretleri Sorunu. **21. Yüzyılda Üniversitelerimiz Yuvarlak Masa Toplantısı Raporu**. www.otdu.edu.tr/home/wwwoed/htm/aciklamalar/oz.

Okan Üniversitesi 2005-2006 Eğitim Ücreti Ödeme Planı. <http://www.okan.edu.tr/v3/default.php?sayfa=navigation&dizin=ogrenci&html>.

Otik, N. (2002). Globalleşme ve Yükseköğretim. **Doğu Batı Dergisi**. 5-18.

Omay, E. (2004). Akademik Sorunlarımızın Kaynağı: Amerikan Üniversite Modeli. **Bilim ve Ütopya Dergisi**, 119.

Onaran, B. (2001). Bir Akademisyen Niçin Yazar? **Birikim Dergisi**, 142-143.

O'Neill, J. (2001). **Piyasa. Etik, Bilgi ve Politika**. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Önder, İ. (1999). Eğitim Üzerine. **Eğitim: Ne İçin? Üniversite: Nasıl? YÖK: Nereye?** Ankara: Ütopya Yayınevi.

Önder, İ. (2000). Yüksek Öğretimde Özelleştirme Eğilimi Temel Sorunlar, Yaklaşımlar ve Perspektifler. **Ekonomi Forumu**. İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung.

Özbudun, S. ve Demirer, T. (1999). İdeolojinin Üretimi, Yeniden Üretimi ve Üniversiteler. **Eğitim: Ne İçin? Üniversite: Nasıl? YÖK: Nereye?** Ankara: Ütopya Yayınevi.

Özdemir, Ç. (2003). Gazi Üniversitesi Öğretim Elemanı Profili. **Proje Çalışması**. Ankara: Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Basımevi.

Özdemir, Ç. (2005). Türkiye’de Üniversite Profili ve Bazı Değerlendirmeler. **TÜBA Günce 32**, 14-16.

Özguven, İ. Ethem. (1994): **Psikolojik Testler**. Ankara: PDREM

Özsoy, S. (2002). Yükseköğretimde Ticarileşme Süreci ve Hak Söylemi. **Özgür Üniversite Forumu**, 17.

Özügürlü, M. (1999). Üniversite- Sanayi İşbirliği Programının Eleştirisi. **Eğitim: Ne İçin? Üniversite: Nasıl? YÖK: Nereye?** Ankara: Ütopya Yayınevi.

Özügürlü, M (2003). Özel Üniversite: Üniversite Sistemindeki Gedikten Sistemin Kendisine. **Toplum ve Bilim Dergisi**, 97, 261-280.

Pakdanel, A. C. (1995). **AİBÜ ve ODTÜ’nin Çeşitli Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının İş Doyumu**. Yayımlanmamış Doçentlik Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Bolu.

Panton, J. (2003). What are Universities for? Universities Knowledge and Intellectuals. **Critical Review of International Social and Political Philosophy**, 6 (4),139–156.

Readings, B. (1997). **Dwelling in the Ruins**. Published in University of Toronto Quarterly, 66 (4). http://www.utpjournals.com/product/664/664_readings.htm.

Rhoades, G. (2001). 2. Managing Productivity In An Academic Institution: Rethinking the Whom, Which, What, and Whose of Productivity. **Research in Higher Education**, 42 (5).

Rhoades, G., Maldonado, A., Ordorika, İ. ve Velazquez, M. (2004). Imagining Alternatives to Global, Corporate, New Economy Academic Capitalism. **Policy Futures in Education**, 2 (2), 316-324.

Rhoades, G ve Slaughter, S. (2004). Academic Capitalism in the New Economy: Challenges and Choices. **Baltimore Md: The Johns Hopkins University Pres.** 38-51. <http://www.aft.org/>

Robinson, K. (2003). **Yaratıcılık: Aklın Sınırlarını Aşmak.** İstanbul: Kitap Yayınevi.

Sabancı Üniversitesi Lisans Programları 2005-2006 Akademik Yılı İçin Öğrenim Ücreti. <http://www.sabanciuniv.edu/tr/?Ogrencil>

Sabuncuoğlu, Z. (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi.** Bursa: Ezgi Kitapevi.

Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfında Yer Alan Memurların Net Maaşları (2004). <http://www.memurlar.net/kategori/68/>.

San, C. (1993). Bir Toplumsal Kurum Olan Üniversite'de Özerklik ve Bilim Özgürlüğü. **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 48 (1-4), 149-154.

Saylan, T. (2000). Nasıl Bir Yükseköğretim İstiyoruz? **Cumhuriyet Bireyi Olmak.** İstanbul: Cumhuriyet Kitapları.

Scott, P. (2002). Küreselleşme ve Üniversite: 21. Yüzyılın Önündeki Meydan Okumalar. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri.** 2 (1),

Serdar, A. (2002). Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Ücretlendirmede Yeni Yaklaşımlar (Memur Statüsünde Çalışanlar Açısından Bir Değerlendirme). **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 21 (1), 53-61.

Shattock, M. (2001). The Machinery For Determining academic Pay: Illusion and Reality in a Nationalised Industry. **Higher Education Quarterly**, 55 (1), 62-77.

Shattock, M. (2000). The Academic Profession in Britain: A Study in the Failure to Adapt to Change. **The Changing Academic Workplace:**

Comparative Perspectives. In Altbach, G. P. (Eds.). Center for International Higher Education Lynch School of Education, Boston College Chestnut Hill, Massachusetts. www.bc.edu/bc_org/avp/soe/cihe/publications/pub.

Slantcheva, S. (2003). The Bulgarian Academic Profession in Transition. **Higher Education** 45, 425-454. Kluwer Academic Publishers. <http://search.epnet.com/login>.

Talas, C. (1972). **Sosyal Ekonomi.** Ankara.

T.C. Resmi Gazete. (13.03.1995). Üniversitelere Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Karar. Sayı: 22226

Teferra, D. ve Altbach, G. P. (2004). African Higher Education: Challenges for The 21st Century. **Higher Education**, 47, 21-50. Kluwer Academic Publishers. <http://search.epnet.com/login>.

Tekeli, İ. (2003). Dünyada ve Türkiye’de Üniversite Üzerinde Konuşmanın Değişik Yolları. **Toplum ve Bilim Dergisi**, 97, 123-143.

Tekin, S. (2001). Üniversitenin Devlet Zihniyetine Entegrasyonu. **Birikim Dergisi**, 142-143.

Tilak, J., B. (1996). The Privatization of Higher Education. **Higher Education in an International Perspective.** In Morsy, Z. and Altbach, P. G. (Eds.). Unesco International Bureau of Education. Garland Publishing.

Timur, T. (2000). **Toplumsal Değişme ve Üniversiteler.** Ankara: İmge Kitabevi.

Tural, N. (2003). Fransa ve İspanya’da Akademik Meslek: Değişim ve Sorunlar. **Eğitim Araştırmaları Dergisi**, 10, 152-167.

Tural, N. (2004). **Küreselleşme ve Üniversiteler.** Ankara: Kök Yayıncılık.

Türkiye’de Öğretim Elemanı Ücretleri 1972-2005. Ankara Üniversitesi Personel Dairesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Personel İşleri, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Personel İşleri, 2006.

UNESCO, (1992). **Akademik Özgürlük ve Üniversite Özerkliği Konferansı.** Romanya.

Ünal, A. (1998). **Performansa Dayalı Ücret**. Ankara: Kamu-İş Yayınları.

Ünal, L. I. (2002). Eğitimin Yapısal Uyumu. **Özgür Üniversite Forumu, 17**.

Üniversite Öğretim Üyeleri Derneği. (1995). **Yükseköğretim Kurumlarının Akademik Özgürlüğü ve Özerkliği Üzerine Lima Bildirgesi**. 2. Üniversite Kurultayı.

Yang, R., Vidovich, L. (2002). Üniversiteleri Küreselleşme Bağlamında Konumlandırmak. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 2** (1), 211-221.

Yaşar Üniversitesi 2005-2006 Yılı Eğitim Ücretleri. <http://www.yasar.edu.tr/ucretler.html>.

Yükseköğretim Kanunu (2547, 4.11.1981). www.yok.gov.tr

Yükseköğretim Mevzuatı. (2000). T.C Milli Eğitim Bakanlığı Yükseköğretim Genel Müdürlüğü. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

Verhoeven, J., C. ve Wit, K. (2001). Academic Careers: A Comparative Perspective Flanders. **Adviesraad voor het Werenschaps- en Technoligiebeleid**. [www. Awt.nl/uploads/files](http://www.Awt.nl/uploads/files).

Versan, V. (1988). **TED Yükseköğretimde Değişmeler Toplantısı**. Ankara.

Ward, E. M. ve Sloane, P. (1999). Job Satisfaction within the Scottish Academic Profession. **Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor. Discussion, 38**. www.iza.org/iza/en/webcontent/personel/vitae/ward.cv.pdf.

Weert de E. (2000). Pressures and Prospects Facing the Academic Profession in the Netherlands. **The Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives**. In Altbach, G. P. (Eds.). Center for International Higher Education Lynch School of Education, Boston College Chestnut Hill, Massachusetts. www.bc.edu/bc_org/avp/soe/cihe/publications/pub.

Winter, R., Taylor, T., ve Sarros, J. (2000). Trouble at Mill: Quality of Academic Worklife Issues within a Comprehensive Australian University **Studies in Higher Education**, **25** (3). EJ 621616. www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal.

Zaim, S. (1972). **Çalışma Ekonomisi**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını.

Zeyyat S. (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Bursa: Ezgi Yayınları. http://www.ankara.edu.tr/html/yonetim/08_raporlar/rbsr.html

[http:// www. lfhk.cuni. cz/predpisy/anakhod.htm](http://www.lfhk.cuni.cz/predpisy/anakhod.htm) Academicians, Hierarchy and Titles in Russian Science.

[http:// http://arsiv.hurriyetim.com.tr/tatilpazar](http://arsiv.hurriyetim.com.tr/tatilpazar).

2914 Sayılı Kanuna Tabi Akademik Personelin Net Maaşları. <http://www.memurlar.net/kategori/68/>

926 Sayılı Kanuna Tabi Askeri Personelin Net Maaşları. (2004). <http://www.memurlar.net/kategori/68/>.

2802 Sayılı Kanuna Tabi Hakim ve Savcılarının Net Maaşları (2004). <http://www.memurlar.net/kategori/68/>.

EKLER

EK 1. Öğretim Elemanı Ücretlerinin Akademik Yaşam Üzerindeki Etkilerini Belirleme Anketi (İlk Şekli).

EK 2. Öğretim Elemanı Ücretlerinin Akademik Yaşam Üzerindeki Etkilerini Belirleme Anketi (Son Şekli).

EK 3. Tüketici Fiyatları İndeksi (1963 = 100).

EK 4. Anket Taslağını Değerlendiren Uzmanların Listesi

EK .1 Öğretim Elemanı Ücretlerinin Akademik Yaşam Üzerindeki Etkilerini Belirleme Anketi

Sayın Öğretim Elemanı,

Bu araştırmanın amacı, öğretim elemanı ücretlerinin akademik yaşam üzerindeki etkilerini belirlemektir. Araştırmanın genel amacı çerçevesinde öğretim elemanlarının “akademik meslek” için en uygun ödeme sistemine yönelik görüşleri belirlenmeye çalışılacaktır. Ayrıca çalışmayla ücretlerin, öğretim elemanlarının akademik etkinliklerine ve iş doyumlarına etkileri ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ücretlerin öğretim elemanlarının akademik etkinliklerine etkilerini içeren ifadeler, üçüncü bölümde ise ücretlerin öğretim elemanlarının iş doyumlarına etkilerini içeren ifadeler yer almaktadır.

Bu çalışmada vereceğiniz yanıtlar araştırmacı tarafından “Öğretim Elemanı Ücretlerinin Akademik Yaşam Üzerindeki Etkileri” başlıklı Doktora tezi için kullanılacaktır. Bu nedenle ankete kimlik bildirici yazı veya imza koymanıza gerek yoktur. Soruları yanıtlarken göstereceğiniz samimiyet ve sabır, mevcut durumun ortaya konulması ve anketin başarısının yükselmesi için önemlidir. Bu nedenle lütfen anketteki hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız.

Gösterdiğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Arş. Gör. Tuncer Bülbül

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi
Eğitim Yönetimi Teftişi Ekonomisi ve Planlaması
Anabilim Dalı
tbulbul@education.ankara.edu.tr
03123633350/312

I. BÖLÜM

Kişisel Bilgiler

Bu bölümde kişisel durumunuza ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan seçeneği lütfen işaretleyiniz. ✍

1. Cinsiyetiniz

1. () Kadın 2. () Erkek

2. Unvanınız

1. () Araştırma Görevlisi
2. () Öğretim Görevlisi, Okutman veya Uzman
3. () Yrd. Doç. Dr.
4. () Doç. Dr.
5. () Prof. Dr.

3. Halen görev yaptığınız

- Üniversite----- Fakülte-----

4. Yönetsel bir göreviniz var mı? Var ise lütfen görevinizi belirtiniz.

1) ()Evet (.....) 2) () Hayır

5. Son beş yıl içinde kaç bilimsel eser ürettiniz? Lütfen sayısını belirtiniz.

	A) Ulusal	B) Uluslar arası
1) Makale
2) Bildiri
3) Kitap
4) Proje
5) Diğer

6. Ücret (sabit maaş) dışında bir geliriniz var mı?

1) () Evet 2) () Hayır

7. 6. soruya yanıtınız “evet” ise ücret (sabit maaş) dışında gelirinizi lütfen belirtiniz.

1. () Ek ders
2. () Proje veya kurum danışmanlığı
3. () Kuruluş geliştirme ödeneği
4. () Döner sermaye
5. () Bilimsel yayınlardan elde edilen kazanç
6. () Kira, faiz
7. () Diğer

8. Öğretim elemanı ücretlerinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

1) () Evet 2) () Hayır

9. Sizce bu günkü koşullarda öğretim elemanı ücretleri net ne kadar olmalıdır (Lütfen seçeneklerden sadece birini işaretleyiniz)

	1.()	2.()	3.()	4.()
Profesör.....	2200 YTL.....	2600 YTL.....	3000 YTL.....	4000 YTL
Doçent	1900 YTL	2300 YTL.....	2700 YTL.....	3700 YTL
Yrd. Doç.	1400 YTL.....	1800 YTL...	2200 YTL.....	3200 YTL
Arş. Gör.	1000 YTL.....	1400 YTL.....	1800 YTL.....	2800 YTL
Öğrt. Görv., Okutman	1100 YTL.....	1500 YTL.....	1900 YTL.....	2900 YTL

10. Öğretim elemanı ücretlerinin iyileştirilebilmesi için aşağıda belirtilen uygulamalardan en önemli gördüğünüz üçünü öncelik sırasına göre numaralandırarak belirtiniz.

- a. () Yaz okulu, ikinci öğretim gibi (ders ücreti ağırlıklı) uygulamalar artırılmalıdır.
- b. () Öğretim elemanlarına yarı zamanlı olarak üniversite dışında da çalışma hakkı verilmelidir.
- c. () Üniversiteler, iyi işleyen bir döner sermaye yapılanmasına gitmelidir.
- d. () Üniversiteler, sanayi ile işbirliğine giderek gelir artırıcı projeler üstlenmelidir.
- e. () Öğretim elemanı ücretleri hükümetin yapacağı iyileştirmeye artırılmalıdır.
- f. () Öğretim elemanlarının aldıkları ücretlerde lojman , çocuk ve tatil yardımı gibi ek ödemeler artırılmalıdır.
- g. () Diğer.....

11. Kazancınızı artırmak için akademik etkinliklerinizi olumsuz etkilese de, isteyerek çok fazla ders yükü altına giriyor musunuz? (Arş. Görevlileri bu soruyu cevaplamayacaktır)

1) () Evet 2) () Hayır

12. Öğretim elemanı ücretleri sizce kimin tarafından belirlenmelidir ?

1. () Hükümet
2. () Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK)
3. () Üniversiteler
4. () Öğretim elemanı temsilcileri ile hükümet
5. () Öğretim elemanı temsilcileri, YÖK, Hükümet
6. () Diğer.....

13. Devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının ücretlendirilmesinde sizce aşağıdaki modellerden hangisi uygundur?

1. () Ücret (sabit maaş) + Kıdem
2. () Bireysel performansa göre ücretlendirme (bilimsel yayın yapma, bilimsel ödül kazanma, öğrenci, meslektaş ve yönetici değerlendirilmesi sonucu alınan başarı puanına uygun ek ödeme)
3. () Hizmet başına ödeme (her yönetim görevi, ders, akademik danışmanlık için ek ödeme)
4. () Ücret (sabit maaş) + Kıdem + Bireysel performansa göre ücretlendirme
5. () Ücret (sabit maaş) + Kıdem + Hizmet başına ödeme

6. () Ücret (sabit maaş) + Kıdem + Bireysel performansa göre ücretlendirme + Hizmet başına ödeme
 7. () Diğer

II. BÖLÜM

Akademik Etkinlikler

Bu bölümde akademik etkinliklerinize ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede uygun gördüğünüz seçeneği işaretleyiniz. ✍

	AKADEMİK ETKİNLİKLER	Hiç katılmıyorum	Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Aldığım ücret, yurt içinde yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmamı güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
2	Aldığım ücret, alanımla ilgili kitap ve süreli yayınları izlemek için yeterli değildir.	()	()	()	()	()
3	Aldığım ücret, bilimsel araştırmalarım için gerekli ortamı desteklemede yeterli değildir.	()	()	()	()	()
4	Aldığım ücret, akademik etkinliklerime katkı sağlayacak teknolojik gelişmeleri izlememi engellemektedir.	()	()	()	()	()
5	Araştırma gündemimi, “ekonomik getirisine bakmaksızın” merak ettiğim konular oluşturmaktadır.	()	()	()	()	()
6	Kazancımı artırmak için üniversite dışında çalışmanın (proje, danışmanlık, vb.) akademik etkinliklerime zarar vereceğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
7	Yapmayı düşündüğüm bazı araştırmalardan maliyeti nedeniyle vazgeçmek zorunda kalıyorum.	()	()	()	()	()
8	Aldığım ücret yurt dışında yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmamı güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
9	Aldığım ücret yurt dışındaki alanımla ilgili yayınları izlememi güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
10	Ekonomik kaygı duymam bazen bilimsel yayınlarıma veya derslerime motive olmamı güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
11	Aldığım ücret, bilimsel yayınlarımla veya derslerimin niteliğini etkilememektedir.	()	()	()	()	()
12	Aldığım ücret, araştırma gündemimi oluştururken kazanç getirici çalışmalara öncelik vermeyi düşünmemeye yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
13	Kazancımı artırmak için üniversite dışında “yarı zamanlı” çalışmanın akademik etkinliklerimi etkileyeceğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
14	Bilimsel araştırmalarım için gerekli olan maddi kaynağı aldığım ücretle karşılayamıyorum.	()	()	()	()	()

III. BÖLÜM

İş Doyumu

Bu bölümde iş doyumunuza ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede uygun gördüğünüz seçeneği işaretleyiniz. ✍

	İş Doyumu	Hiç katılmıyorum	Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen katılmıyorum
1	Meslekte yaşadığım hoşnutsuzlukların başında ücretlerin yetersizliği yer almaktadır	()	()	()	()	()
2	Daha iyi bir ücret karşılığında başka bir kuruma (vakıf üniversitesi, diğer kamu kurumu, özel sektör) geçebilirim.	()	()	()	()	()
3	İşteki verimliliğim ile aldığım ücret arasında doğrudan ilişki vardır.	()	()	()	()	()
4	Aldığım ücretin emeğimin karşılığı olduğunu düşünmüyorum.	()	()	()	()	()
5	Aldığım ücret, kendimi değersiz hissetmeme yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
6	Ücretlerin yetersizliği mesleğime olan bağlılığımı sorgulamama yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
7	Aldığım ücret, mesleğimde duyduğum heyecanın azalmasına yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
8	Ücretler yetersiz olsa da, bu mesleğe devam etmekte kararlıyım.	()	()	()	()	()
9	Meslekte aldığım ücret benim için ikinci plandadır.	()	()	()	()	()
10	Ücret, benim için önemli bir güdüleme aracıdır.	()	()	()	()	()
11	Aldığım ücret, işime bağlılığımı etkilememektedir.	()	()	()	()	()
12	Aldığım ücret, meslekte stres yaşamama yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
13	Aldığım ücret, çalıştığım örgüt için daha fazla çaba harcamama engel olmaktadır.	()	()	()	()	()
14	Aldığım ücretin eğitimimin karşılığı olduğunu düşünmüyorum.	()	()	()	()	()

Bu sorulara verdiğiniz yanıtlardan başka, konu ile ilgili görüşleriniz varsa lütfen belirtiniz. ✍

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

EK .2 Öğretim Elemanı Ücretlerinin Akademik Yaşam Üzerindeki Etkilerini Belirleme Anketi

Sayın Öğretim Elemanı,

Bu araştırmanın amacı, öğretim elemanı ücretlerinin akademik yaşam üzerindeki etkilerini belirlemektir. Araştırmanın genel amacı çerçevesinde öğretim elemanlarının “akademik meslek” için en uygun ödeme sistemine yönelik görüşleri belirlenmeye çalışılacaktır. Ayrıca çalışmayla ücretlerin, öğretim elemanlarının akademik etkinliklerine ve iş doyumlarına etkileri ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ücretlerin öğretim elemanlarının akademik etkinliklerine etkilerini içeren ifadeler, üçüncü bölümde ise ücretlerin öğretim elemanlarının iş doyumlarına etkilerini içeren ifadeler yer almaktadır.

Bu çalışmada vereceğiniz yanıtlar araştırmacı tarafından “Öğretim Elemanı Ücretlerinin Akademik Yaşam Üzerindeki Etkileri” başlıklı Doktora tezi için kullanılacaktır. Bu nedenle ankete kimlik bildirici yazı veya imza koymanıza gerek yoktur. Soruları yanıtlarken göstereceğiniz samimiyet ve sabır, mevcut durumun ortaya konulması ve anketin başarısının yükselmesi için önemlidir. Bu nedenle lütfen anketteki hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız.

Gösterdiğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Arş. Gör. Tuncer Bülbül

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi
Eğitim Yönetimi Teftişi Ekonomisi ve Planlaması
Anabilim Dalı
tbulbul@education.ankara.edu.tr
03123633350/312

I. BÖLÜM

Kişisel Bilgiler

Bu bölümde kişisel durumunuza ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan seçeneği lütfen işaretleyiniz. ✍

1. Cinsiyetiniz

1. () Kadın 2. () Erkek

2. Unvanınız

1. () Araştırma Görevlisi
2. () Öğretim Görevlisi, Okutman veya Uzman
3. () Yrd. Doç. Dr.
4. () Doç. Dr.
5. () Prof. Dr.

3. Halen görev yaptığınız

- Üniversite----- Fakülte-----

4. Yönelimsel bir göreviniz var mı? Var ise lütfen görevinizi belirtiniz.

1) ()Evet (.....) 2) () Hayır

5. Son beş yıl içinde kaç bilimsel eser ürettiniz? Lütfen sayısını belirtiniz.

- | | A) Ulusal | B) Uluslar arası |
|------------------|-----------|------------------|
| 1) Makale | | |
| 2) Bildiri | | |
| 3) Kitap | | |
| 4) Proje | | |
| 5) Diğer | | |

6. Ücret (sabit maaş) dışında bir geliriniz var mı?

1) () Evet 2) () Hayır

7. 6. soruya yanıtınız “evet” ise ücret (sabit maaş) dışında gelirinizi lütfen belirtiniz.

1. () Ek ders
2. () Proje veya kurum danışmanlığı
3. () Kuruluş geliştirme ödeneği
4. () Döner sermaye
5. () Bilimsel yayınlardan elde edilen kazanç
6. () Kira, faiz
7. () Diğer

8. Öğretim elemanı ücretlerinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

1) () Evet 2) () Hayır

9. Sizce bu günkü koşullarda öğretim elemanı ücretleri net ne kadar olmalıdır (Lütfen seçeneklerden sadece birini işaretleyiniz)

	1.()	2.()	3.()	4.()
Profesör.....	2200 YTL.....	2600 YTL.....	3000 YTL.....	4000 YTL
Doçent	1900 YTL	2300 YTL.....	2700 YTL.....	3700 YTL
Yrd. Doç.	1400 YTL.....	1800 YTL...	2200 YTL.....	3200 YTL
Arş. Gör.	1000 YTL.....	1400 YTL.....	1800 YTL.....	2800 YTL
Öğrt. Görv., Okutman	1100 YTL.....	1500 YTL.....	1900 YTL.....	2900 YTL

10. Öğretim elemanı ücretlerinin iyileştirilebilmesi için aşağıda belirtilen uygulamalardan en önemli gördüğünüz üçünü öncelik sırasına göre numaralandırarak belirtiniz.

- a. () Yaz okulu, ikinci öğretim gibi (ders ücreti ağırlıklı) uygulamalar artırılmalıdır.
- b. () Öğretim elemanlarına yarı zamanlı olarak üniversite dışında da çalışma hakkı verilmelidir.
- c. () Üniversiteler, iyi işleyen bir döner sermaye yapılanmasına gitmelidir.
- d. () Üniversiteler, sanayi ile işbirliğine giderek gelir artırıcı projeler üstlenmelidir.
- e. () Öğretim elemanı ücretleri hükümetin yapacağı iyileştirmeye artırılmalıdır.
- f. () Öğretim elemanlarının aldıkları ücretlerde lojman , çocuk ve tatil yardımı gibi ek ödemeler artırılmalıdır.
- g. () Diğer.....

11. Kazancınızı artırmak için akademik etkinliklerinizi olumsuz etkilese de, isteyerek çok fazla ders yükü altına giriyor musunuz? (Arş. Görevlileri bu soruyu cevaplamayacaktır)

1) () Evet 2) () Hayır

12. Öğretim elemanı ücretleri sizce kimin tarafından belirlenmelidir ?

1. () Hükümet
2. () Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK)
3. () Üniversiteler
4. () Öğretim elemanı temsilcileri ile hükümet
5. () Öğretim elemanı temsilcileri, YÖK, Hükümet
6. () Diğer.....

13. Devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının ücretlendirilmesinde sizce aşağıdaki modellerden hangisi uygundur?

1. () Ücret (sabit maaş) + Kıdem
2. () Bireysel performansa göre ücretlendirme (bilimsel yayın yapma, bilimsel ödül kazanma, öğrenci, meslektaş ve yönetici değerlendirmesi sonucu alınan başarı puanına uygun ek ödeme)
3. () Hizmet başına ödeme (her yönetim görevi, ders, akademik danışmanlık için ek ödeme)
4. () Ücret (sabit maaş) + Kıdem + Bireysel performansa göre ücretlendirme
5. () Ücret (sabit maaş) + Kıdem + Hizmet başına ödeme
6. () Ücret (sabit maaş) + Kıdem + Bireysel performansa göre ücretlendirme + Hizmet başına ödeme

7. () Diğer

II. BÖLÜM

Akademik Etkinlikler

Bu bölümde akademik etkinliklerinize ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede uygun gördüğünüz seçeneği işaretleyiniz. ✍

	AKADEMİK ETKİNLİKLER	Hiç katılmıyorum	Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Aldığım ücret, yurt içinde yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmamı güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
2	Aldığım ücret, alanımla ilgili kitap ve süreli yayınları izlemek için yeterli değildir.	()	()	()	()	()
3	Aldığım ücret, bilimsel araştırmalarım için gerekli ortamı desteklemede yeterli değildir.	()	()	()	()	()
4	Aldığım ücret, akademik etkinliklerime katkı sağlayacak teknolojik gelişmeleri izlememi engellemektedir.	()	()	()	()	()
5	Yapmayı düşündüğüm bazı araştırmalardan maliyeti nedeniyle vazgeçmek zorunda kalıyorum.	()	()	()	()	()
6	Aldığım ücret yurt dışında yapılan bilimsel etkinliklere (kongre, sempozyum, vb.) katılmamı güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
7	Aldığım ücret yurt dışındaki alanımla ilgili yayınları izlememi güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
8	Ekonomik kaygı duymam bazen bilimsel yayınlarıma veya derslerime motive olmamı güçleştirmektedir.	()	()	()	()	()
9	Kazancımı artırmak için üniversite dışında “yarı zamanlı” çalışmanın akademik etkinliklerimi etkileyeceğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
10	Bilimsel araştırmalarım için gerekli olan maddi kaynağı aldığım ücretle karşılayamıyorum.	()	()	()	()	()

III. BÖLÜM

İş Doyumu

Bu bölümde iş doyumunuza ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede uygun gördüğünüz seçeneği işaretleyiniz. ✍

	İş Doyumu	Hiç katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
1	Meslekte yaşadığım hoşnutsuzlukların başında ücretlerin yetersizliği yer almaktadır	()	()	()	()	()
2	Daha iyi bir ücret karşılığında başka bir kuruma (vakıf üniversitesi, diğer kamu kurumu, özel sektör) geçebilirim.	()	()	()	()	()
3	İşteki verimliliğim ile aldığım ücret arasında doğrudan ilişki vardır.	()	()	()	()	()
4	Aldığım ücret, kendimi değersiz hissetmeme yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
5	Ücretlerin yetersizliği mesleğime olan bağlılığımı sorgulamama yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
6	Aldığım ücret, mesleğimde duyduğum heyecanın azalmasına yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
7	Ücret, benim için önemli bir güdüleme aracıdır.	()	()	()	()	()
8	Aldığım ücret, işime bağlılığımı etkilememektedir.	()	()	()	()	()
9	Aldığım ücret, meslekte stres yaşamama yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
10	Aldığım ücret, çalıştığım örgüt için daha fazla çaba harcamama engel olmaktadır.	()	()	()	()	()

Bu sorulara verdiğiniz yanıtlardan başka, konu ile ilgili görüşleriniz varsa lütfen belirtiniz. ✍

.....
.....
.....

Tüketici Fiyatlar İndeksi (1963 = 100).

1972	2009.9,
1973	2327.5,
1974	22685.9
1975	3196.2,
1976	3720.4
1977	4557.5
1978	6986.7
1979	11318.4
1980	22795.3
1981	30545.7
1982	39220.6
1983	51535.9
1984	76479.3
1985	110895.0
1986	149264.7
1987	207828.6
1988	360129.8
1989	588092.0
1990	942711.5
1991	1563958.4
1992	2660293.3
1993	4418747.1
1994	9115875.3
1995	17317845.6
1996	30911933.2
1997	57411782.7
1998	106017629.8
1999	174787793.1
2000	270777960.1
2001	418081170.4
2002	606217697.1
2003	759590774.4
2004	839955478.4
2005	908663836.5

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu İstatistik Yıllığı

Anket Taslağını Değerlendiren Uzmanların Listesi

Bu araştırmada görüşlerinden yararlanılan uzmanlar, Prof. Dr. Kasım Karakütük, Prof. Dr. Yüksel Kavak, Prof. Dr. Nejla Tural, Prof. Dr. L. Işıl nal, Prof. Dr. Ali Balcı, Prof. Dr. İnyet Pehlivan Aydın, Prof. Dr. Meral Uysal, Yrd. Doç. Dr. Hasan Hüseyin Aksoy, Yrd. Doç. Dr. Ömer Kutlu, Yrd. Doç. Dr. Yasemin Karaman Kepenekçi, Yrd. Doç. Dr. Mehmet Bilir, Dr. Seçkin zsoy, Dr. may okluk Bökeoğlu, Arş.Gör. Binali Tunç, Arş. Gör. Güven zdem, Arş. Gör. Sabri Güngör, Arş. Gör. Kürşad Yılmaz, Arş. Gör. Göksu Gzen'dir.