

Yükseköğretim Personeline İlişkin 7100 Sayılı Kanun ile Getirilen Yeni Düzenlemelerin Öğretim Üyesi Perspektifinden Değerlendirilmesi

An Analysis of the New Regulations Introduced with Higher Education Personnel Law No. 7100 from the Perspective of Faculty Members

Celalettin Korkmaz , Ahmet Bozak , Muhammet Baş 

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Hatay

Özet

Bu çalışmada 7100 sayılı Kanun ile getirilen yeni yükseköğretim düzenlemelerine ilişkin, öğretim üyelerinin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgu bilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, araştırmaya gönüllü olarak katılmış 44 öğretim üyesinden oluşmaktadır. Öğretim üyelerinin görüşleri, standartlaştırılmış açık uçlu görüşme sorularından oluşan bir form kullanılarak toplanmış ve içerik analizi yapılarak yorumlanmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, öğretim elemanlarının yeni akademik yükselme sistemine ilişkin olumlu görüşleri olmakla birlikte, yapılan yeni düzenlemeleri görece yetersiz buldukları yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Yapılan düzenlemelere ilişkin olumlu yönde görüş bildiren katılımcılar, yeni unvanların uluslararası bir karşılığının olduğunu, unvanlar arasındaki farklılıkların gözetildiğini ve bu unvanların düzenlemeyle birlikte daha belirgin hale getirildiğini düşünmektedirler. Diğer yandan düzenlemelere ilişkin olumsuz görüş bildiren katılımcılar ise bu değişikliklerin tatmin edici bir düzenleme getirmediğini, öğretim elemanlarının unvanlarıyla ilgili sadece isim değişikliğinden öte gitmediğini, hatta kendileri açısından bir statü kaybına neden olduğunu, bu nedenle de bu tür bir düzenlemenin gerekli olmadığını düşünmektedirler. Katılımcılar, Doçentlik unvanının Üniversitelerarası Kurul tarafından sözlü sınavı yapılmadan verilmesini olumlu bir düzenleme olarak değerlendirirken, bu unvanlara ilişkin kadroların üniversiteler tarafından verilmesine ilişkin ise görece daha olumsuz yönde değerlendirmektedirler.

Anahtar sözcükler: Atama ve yükseltme, Doçentlik unvanı, Doktor Öğretim Üyeliği.

Abstract

This study aims to find out the faculty member opinions regarding the new regulations introduced with the Higher Education Law No. 7100. It employs the phenomenological design, which is a qualitative research design. The study group consists of 44 faculty members who voluntarily participated in the research. The faculty members' opinions were collected using a form that included standardized open-ended interview questions, which were then interpreted through content analysis. The results show that although academics have positive opinions about the new academic promotion system, they find the new regulations relatively inadequate. The participants making positive comments on the new regulations think that the new academic titles have international equivalence, differences between the titles are considered, and what these titles entail is made clearer thanks to these regulations. The participants who assert negative opinions about the regulations, on the other hand, think that these changes fail to bring a satisfactory improvement since they have simply changed instructors' titles, and even caused a loss of status for them. Therefore, they argue that such a change was not necessary. While the participants consider the granting of associate professorship title by the Interuniversity Board (UAK) without performing an oral exam as a positive development, they are mostly negative about the university tenure granting policies for the holders of this title.

Keywords: Appointment and promotion, associate professor title, assistant professorship.

Yaklaşık 900 yıllık kurumsal bir geçmişe sahip olan üniversiteler, araştırma yoluyla yeni bilgi üretme ve öğretme yoluyla bilgi yayma gibi görevleri birlikte yerine getiren organizasyonlardır. Kavram olarak ise bugün-

kü anlamını aydınlanma dönemiyle birlikte kazanmış ve tarihsel gelişim içerisinde modernleşmenin kurumsal simgesi olarak değerlendirilmişlerdir (Meyer, 2012; Tunç, 2007). Üniversite kavramına tek bir anlamın yüklenebilmesi, ulusların

İletişim / Correspondence:

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Baş
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi,
Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri
Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim
Dalı, Hatay
e-posta: mubas01@yahoo.com

Yükseköğretim Dergisi / Journal of Higher Education (Turkey), Çevrimiçi Erken Baskı / Online Preprint Issue. © 2020 Deomed
Geliş tarihi / Received: Mart / March 4, 2020; Kabul tarihi / Accepted: Mayıs / May 20, 2020

Bu çevrimiçi makalenin atıf künyesi / Please cite this online article as: Korkmaz, C., Bozak, A., & Baş, M. (2020). Yükseköğretim personeline ilişkin 7100 sayılı Kanun ile getirilen yeni düzenlemelerin öğretim üyesi perspektifinden değerlendirilmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, doi:10.2399/yod.20.698645

Bu çalışmanın bir kısmı özet halinde 13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresinde (10-12 Mayıs 2018, Sivas) sözlü bildiri olarak sunulmuş olup araştırmanın genişletilmiş formu makale olarak hazırlanmıştır.

ORCID ID: C. Korkmaz 0000-0001-7249-1070; A. Bozak 0000-0001-5275-0514; M. Baş 0000-0001-9309-8702

üniversitelere yükledikleri misyon ve sorumlulukların farklılaşması nedeniyle oldukça zordur (Tezcan, 2014, s. 33). Ayrıca, 21. yüzyılda üniversitelerin insanlığa katkı sunma noktasında eğitimde daha fazla rolle ön plana çıktıkları görülmektedir. Bu bağlamda ürettiği bilimsel bilgi ile gelişmeye öncülük eden ve öğretim yoluyla bilgiyi yayarak insanları etkileyen üniversitelerde, akademik kadronun önemi yadsınmaz. Nitekim üniversitelerin ruhunu canlı tutan asıl unsurun da sahip olduğu insan sermayesi olduğu ifade edilebilir (Meyer, 2012). Bu açıdan üniversitelerin ancak sahip olduğu insan kaynağı sermayesi yoluyla bilime ve eğitime yatırım yapabildikleri söylenebilir. Bu açıdan ülkenin beyin gücü ve entelektüel birikimini bütünsel olarak birleştiren kurum olarak kabul edebileceğimiz üniversitelerin potansiyellerini harekete geçirebilmek için, nitelikli öğretim elemanlarına gereksinim duyulduğu ifade edilebilir. Bu yönüyle değerlendirildiğinde, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile yükseköğretim kurumlarının nitelikleri arasında doğrudan bir ilişki bulunduğu öngörülebilir.

Yükseköğretimde oluşan yapı ile akademisyenlerin kurum içerisindeki yükselmelerinde yayınlar, araştırma, danışmanlık, yayın kurulları ve diğer katkılar gibi geniş başlıklar altında bir beklentiler hiyerarşisi olmakla birlikte, bu alana ilişkin genel geçerli bir sistemden söz etmek oldukça güçtür. Öğretim üyeliğine atama ve akademik terfi uygulamasında iyileştirmeye açık alanların düzenlemesi, üniversitelerin kurum kültürleri ile kurumsal kimliklerinin korunması açısından da önemli olarak değerlendirilmektedir (Bozan, 2015; Meyer, 2012). Bilimsel birikimle ilişkili akademik unvanlar, akademisyenlerin alanında otorite olarak görülmesinin sembolüdür.

Üniversite içerisindeki sosyal ve hiyerarşik ilişkiler üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülen akademik unvanlar, aynı zamanda kişiye kendi anlayış ve programını oluşturma imkânı da sunmaktadır. Bu nedenle yükselme ve atama kriterlerini yerine getirebilmek, öğretim elemanı açısından varoluşsal bir mücadele haline dönüşmektedir. Bu durumun ise, entelektüel birikime dayalı akademisyen kimlikleri ile bilim insanı olan öğretim elemanlarını, topluma ve yaşama yönelik uzun soluklu akademik çalışmalardan daha ziyade, akademik yükseltme ölçütlerini karşılayacak çalışmalara daha çok yönelttiği belirtilmektedir (Tunç, 2007). Oysa bilimsel alanda otorite olmakla ilişkili bir anlam ifade eden akademik unvanların, günümüzde daha çok dikey hiyerarşik örgütsel yapı içerisinde bir kariyer gelişim basamağı olarak otoriteyi temsil eder duruma geldiği söylenebilir.

Problem Durumu

Türkiye’de yükseköğretim sistemi 1981 yılında yürürlüğe giren 2547 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. Bu Kanun’a göre doktorasını tamamlayan kişiler, yükseköğretim kurumlarında Yardımcı Doçent kadrosu alarak, öğretim üyesi statüsüne sahip

olmaktaydı. Doçentlik unvanını almak için ise, yapılan akademik çalışmalar doğrultusunda Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) tarafından öncelikle eser incelemesini geçen Yardımcı Doçentler, sözlü sınava alınmaktaydı. Sözlü sınavda başarılı olanlara Doçentlik unvanı verilmekteydi (2547 Sayılı Kanun, 1981).

7100 Sayılı Kanun’la öğretim üyesi statüsünde yer alan Yardımcı Doçentlik kadrosu kaldırılarak, bunun yerine Doktor Öğretim Üyesi kadrosu getirilmiştir. Doçent olmak için ise doktora sonrası ÜAK’a başvuran adaylar eser incelemesinde başarılı oldukları takdirde, Doçentlik unvanını almaya hak kazanmaktadır. Ayrıca yabancı dil puanı doktora eğitimine başlama şartı olan 55 düzeyine çekilmiştir. Fakat Doçentlik kadrosu için görev yaptıkları yükseköğretim kurumunun belirleyeceği kriterleri yerine getiren adaylar, Doçentlik kadrosunu alabilecektir (7100 Sayılı Kanun, 2018).

Önceki uygulamada eser incelemesi ve sözlü sınavı geçerek, ÜAK tarafından Doçentlik unvanı alan akademisyen için üniversitenin ilana çıkarak kadro tahsis etmesi yeterli iken, bugünkü uygulamada ise Doçentlik unvanı, sadece eser incelemesiyle, ÜAK tarafından verilmekte olup Doçentlik kadrosunu almak için her bir üniversitenin kendi belirleyeceği şartları sağlayan kadrolarını alabilmektedir.

Doçentlik sürecindeki eleştirilere konu olan temel sorunlardan birinin de Doçentlik sözlü sınavı olduğu görülmektedir. Avcı’ya (2009) göre, sözlü sınavlar ile ilgili temel sorun, sözlü sınavın denetlenmesi ve hukuka aykırılık teşkil eden durumların kanıtlanması noktasında yoğunlaşmaktadır. Sözlü sınavların yapılmasını öngören düzenlemelerin subjektif değerlendirmelere imkân vermeyecek şekilde ve ayrıntılı olarak belirtilmesi, sözlü sınavların ses ve görüntü kaydının alınması ve bu kayıtların belirli süre saklanması yerinde bir uygulama olacak ve bu eleştirileri giderecektir.

Buna göre, öğretim üyelerinin en çok şikâyet ettikleri konulardan birisi olan Doçentlik sözlü sınav uygulaması 7100 sayılı Kanun ile kaldırılarak, sözlü sınavda jüri üyelerinin subjektif değerlendirmelerinden kaynaklanabilecek şikâyetlerin önüne geçilmiş olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, Doçentlik kadro tahsisinde ise üniversitelerin belirleyecekleri kriterler arasında sözlü sınav uygulaması da bulunmaktadır. Bu durumda sözlü sınav, yine üniversitelerin talebiyle ÜAK aracılığıyla uygulanmaktadır. Bu uygulama, Doçent kadrosu almak isteyen adaylar açısından sözlü sınavın tamamen ortadan kalkmadığını göstermektedir.

Yeni uygulamada daha önceki yasal düzenlemelerde Doçentlik için gerekli 65 puan olarak belirlenmiş yabancı dil şartının da 55 puan düzeyine çekilmiş olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca yardımcı Doçentlik kadro tahsislerinde uygulanan yabancı dil çeviri sınavı uygulaması ise yeni yasada yer almamış-



tır. Böylelikle Doçentlik için uygulanan merkezi sınavlardan alınan yabancı dil puanlarının Doktor Öğretim Üyeliği atamalarında uygulandığı görülmektedir.

Düzenlemeye ilişkin bir diğer husus ise yeni uygulamanın yükseköğretim kurumları dışında görev yapan doktor unvanına sahip kişilere de birtakım haklar sunduğu görülmektedir. Yeni düzenlemeler, üniversitelerde görev yapan akademisyenler dışındaki kişilerin, doktora eğitimlerini tamamladıktan sonra, yaptıkları akademik çalışmalarla ÜAK aracılığıyla Doçentlik unvanını alarak, bunu yükseköğretim kurumları dışında da kullanabilecekleri anlaşılmaktadır.

7100 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeler bir bütün olarak değerlendirildiğinde, akademik yükselmelerde sözlü sınav, akademik çalışmalar, yabancı dil sınavı gibi farklı kriterlerde bir takım yeni değişikliklere gidildiği görülmektedir. Bu değişikliklerin bazılarının öğretim üyeleri tarafından olumlu olarak değerlendirileceği beklenmekle birlikte, yapılan düzenlemelere ilişkin görüşlerin olumlu ve olumsuz değerlendirilen yönleriyle bir bütün olarak ortaya konulması önemli bir husustur. Yapılan çalışma ile öğretim üyelerinin konuya ilişkin görüşlerinin belirlenmesinin, mevcut düzenlemelerin etkili olarak uygulanabilmesine yön vererek, katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, öğretim üyelerinin beklenti ve önerilerinin ortaya konulması, bu yönde yapılacak olan yeni düzenlemelere de ışık tutacaktır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, 7100 sayılı “Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile getirilen yeni düzenlemelere ilişkin öğretim üyelerinin görüşlerinin belirlenmesidir.

Araştırmanın genel amacına bağlı alt amaçlar ise şunlardır:

- “Yardımcı Doçentlik” kadrosunun “Doktor Öğretim Üyesi” olarak değiştirilmesine ilişkin öğretim üyelerinin görüşleri nelerdir?
- “Doçentlik” unvanının ÜAK tarafından, “Doçentlik” kadrosunun ise üniversiteler tarafından verilecek olmasına ilişkin öğretim üyelerinin görüşleri nelerdir?
- “Okutman, Uzman, Çevirici, Eğitim-Öğretim Planlamacı” unvanlarının “Öğretim Görevlisi” unvanı altında toplanmasına ilişkin öğretim üyelerinin görüşleri nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Snape ve Spencer'e (2003) göre nitel araştırma, istatistiksel ölçmeden daha ziyade sosyal olguları anlamada ve yorumlamada kullanılan bir araştırma yaklaşımı-

dır. Olgubilim araştırmalarında veri kaynakları, araştırmanın odaklandığı olguyu bizzat yaşayan, bu olguyu yansıtabilecek bireyler olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2010). Bu bağlamda yasal düzenlemenin doğrudan etkilediği öğretim üyeleri ile konuya ilişkin hazırlanan standartlaştırılmış açık uçlu görüşme sorularından oluşan bir form kullanılarak, nitel veriler toplanmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, olgu ve olayların keşfedilmesinde ve açıklanmasında işlevsel bir örnekleme türüdür (Güler, Halıoğlu ve Taşkın, 2013; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu Türkiye'nin Akdeniz Bölgesinde yer alan bir devlet üniversitesinde görev yapan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu ise aynı üniversitenin farklı fakülte ve bölümlerinde görev yapan 26 Doktor Öğretim Üyesi, 11 Doçent ve 7 Profesör olmak üzere toplam 44 öğretim üyesinden oluşturulmuştur. Katılımcılar, araştırma öncesinde yapılan ön görüşmeler neticesinde araştırmaya katılma konusunda istekli olan öğretim üyeleri arasından belirlenerek, gönüllülük esasına göre araştırmaya dâhil edilmişlerdir. Öğretim üyelerinin konuya ilişkin ifadelerinde akademisyenlik mesleğini vurgulamak açısından “A” kısaltmasıyla alıntılar verilmiştir.

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi

Bu çalışmada araştırmacılar tarafından 7100 sayılı Kanun kapsamında yapılan değişiklikler doğrultusunda unvan değişimini esas alan Kanun maddeleri temelinde yarı yapılandırılmış bir görüşme formu oluşturulmuştur. Uzman görüşü alınarak düzenlenen formda açık uçlu üç görüşme maddesi bulunmaktadır. Akademisyenler ile yapılan görüşmeler daha önce konu belirtilerek ve randevu alınarak yaklaşık 20 ile 30 dakika aralığında sürmüştür. Görüşme esnasında alınan notlar araştırmacılar tarafından birlikte gözden geçirilerek analiz öncesi tekrar düzenlenmiş ve veriler sistematik bir yapı haline getirilmiştir.

Fenomenolojik araştırmalarda veri analizi, deneyimlerin temalandırılarak, betimlenmesi üzerine kurgulanır ve araştırmacı veri analiz sürecinde daha esnek davranabilmektedir (Saban ve Ersoy, 2016). Açık kodlama, temaları verilerin derinliklerinden yüzeye çıkarır. Temalar düşük bir soyutlama düzeyindedir ve araştırmacının başlangıçtaki araştırma sorusundan, literatürdeki kavramlardan, toplumsal ortamdaki üyelerin kullandığı terimlerden ya da verilere gömülmenin teşvik ettiği yeni düşüncelerden gelmektedir (Neuman, 2010).

Araştırmacılar tarafından standartlaştırılmış açık uçlu görüşme sorularından oluşan bir form yoluyla toplanan nitel verilere dayalı olarak öncelikle kodlama yapılmış, sonra benzer

kodlar belirli kategorilerde toplanmış ve görüşme sorularından oluşan ana temaya uygun olarak düzenlenmiştir. Verilerin analizi üç araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Son olarak üç araştırmacı tarafından odak grup görüşmesi yapılarak, yapılan kodlamalara son şekli verilmiştir. Konuya ilişkin toplanan nitel veriler ortak başlıklar altında toplanmış, ilgili temalar kategori ve kodlara göre açıklanmıştır. Belirlenen kodların tekrar sayıları frekans (f) olarak belirlenmiştir.

Çalışmada, kodlayıcılar arasında görüş birliği esasına uygun yaklaşım izlenmiştir. Bu kapsamda kodlayıcılar arasında görüş birliğinin sağlanması amacıyla yapılan güvenilirlik çalışmasında Miles ve Huberman'ın (1994) görüş birliği/ayrılığı formülünden yararlanarak verilerin analizinde kodlayıcılar arası %85 görüş birliği sağlanması esas alınmıştır.

Bulgular

“Yardımcı Doçentlik” Kadrosunun “Doktor Öğretim Üyesi” Olarak Değiştirilmesine İlişkin Bulgular

■ Tablo 1 incelendiğinde, unvan değişikliğine yönelik görüş teması altında olumlu, olumsuz ve nötr şeklinde üç kategori oluştuğu görülmektedir.

Olumlu Görüşler

Yardımcı Doçentlik unvanının, Doktor Öğretim Üyesi olarak değiştirilmesine ilişkin katılımcıların bir kısmının (%25), değişiklikleri olumlu yönde değerlendirdiği, yeni unvanın uluslararası bir karşılığının olduğunu, unvanlar arasındaki ayrımın gözetildiğini ve daha belirgin hale getirildiğini ifade ettikleri görülmektedir. Bu görüşlerden bazıları aşağıda verilmiştir.

- “Uygun olduğunu düşünüyorum. Neden dersiniz? Dr. unvanı ön plana çıkarılıyor. Bilimsel yönü daha belirgin bir şekilde vurgulanıyor. Yrd. Doç. unvanı akademisyenler için uzun bir bekleme süresi oluşturuyor. Doçent kadrosuna geçişin daha hızlı bir şekilde gerçekleşeceğini düşünüyorum.” [A7]
- “Ülkemizde verilen unvanların/kadroların daha evrensel ve yurtdışında karşılığı olması bakımından standartlaştırıldığını düşünüyorum.” [A14]

■ **Tablo 1.** Doktor Öğretim Üyeliği kadrosuna ilişkin görüşler.

Tema	Kategori	Kod	f
İsim değişikliği	Olumlu	Yerinde bir değişiklik	9
		Doçentlik	2
	Olumsuz	Gereksiz bir değişiklik	10
		Özlük hakkı	4
		Tenzil-i rütbe	3
Nötr	Motivasyon	2	
	Fark yok	14	

- “Böyle bir kadro tanımının değiştirilmesinin olumlu olduğu görüşündeyim. Arada kalan bir isim iken tam oturmuş bir isim haline geldi.” [A16]
- “Bu konuda genelde olumlu görüşe sahibim. Önemli olan Doçentlik kadrosu olduğu için bu ara kadronun isminin değişmesinin pek sorun yaratmayacağı kanaatindeyim. Ayrıca öğretim üyesi kavramının tanımındaki ayrıntıyı da vermesi açısından yararlı olacağı kanaatindeyim.” [A21]
- “... Doçent kadrosu ile aradaki fark belirlenmiş oldu ve unvanlar arasındaki fark ortaya konmuş oldu.” [A23]

Olumsuz Görüşler

Katılımcıların önemli bir kısmının (f=19; %43) Yardımcı Doçentlik unvanının, Doktor Öğretim Üyesi olarak değiştirilmesini, olumlu bir düzenleme olarak değerlendirmedikleri görülmektedir. Katılımcılar; yapılan isim değişikliğinin uygun olmadığını, kavram kargaşasına neden olduğunu, yeni unvanın toplumsal etkisinin daha az olacağını, bu durumun kendileri açısından bir statü kaybı olduğunu, daha önceki unvanlarının daha saygın bir yeri olduğunu ve yeni unvanın akademisyenlerin motivasyonlarını düşüreceğini ifade etmişlerdir:

- “... Eski unvanın daha akademik olduğunu ve yeni unvanın toplumsal etkisinin daha az olacağını düşünüyorum.” [A3]
- “Birçok kişi bu değişikliği anlamlı bulmamaktadır. Eski unvanın toplumsal açıdan daha saygın bir yeri olduğunu düşünmekteyim.” [A6]
- “Ufak tefek değişikliklerden başka bir şey olmadı. Hatta bu da tenzil-i rütbe oldu.” [A9]
- “İsme takılmak yerine özlük hakları üzerine çalışılabildi.” [A27]
- “Yardımcı Doçentlik kavramı kamuoyunda bilinen bir kavram iken, Dr. Öğretim Üyeliği kavramının kavram karmaşasına neden olacağını düşünüyorum.” [A31]
- “... Bu değişikliğin sadece bir isim değişikliği olmaması ve yapılan değişikliğin köklü bir yenilik getirmesi gerekirdi. Ancak ne yazık ki değişiklik, bir sistem değişikliğinden ziyade isim değişikliği ile sınırlı kalmıştır.” [A33]
- “... özlük hakları gibi içeriğe yönelik herhangi bir düzenlemenin olmaması, yapılan değişikliğin sadece şekilsel olmasından dolayı verilen emek ve enerjiyi anlamsız buluyorum.” [A36]
- “Yalnızca ismi değişen ama çoğu özellikleri aynı kalan bir değişikliktir. İnsanlar hangisinin daha iyi olduğuna yönelik muallakta kaldığı bir değişiklik. Gerekli değildi.” [A37]

Nötr Görüşler

Tüm bu görüşlere karşın, konuya ilişkin görece daha çekişme yönünde görüşler de katılımcılar (%32) tarafından ifade edilmiştir. Bu yönde görüş bildiren katılımcılar, her iki unva-



nında akademisyenler açısından aynı olduğunu, sadece isim değişikliği ve aynı şeyi ifade ettiğini belirtmişlerdir:

- “Bence fark olmayacaktır.” [A1]
- “Aynı düzeyde olduğunu düşünüyorum. Önemli olan nitelikli çalışmalar yapmak alana katkı sağlamaktır.” [A15]
- “Yapılan bu değişiklik bana göre sadece isim değişikliğidir. İki kadro arasındaki isim farkından başka bir şey değildir.” [A24]
- “Bilimsel çalışmalarda ve bilimsel yeterlilikte unvanlar birincil öncelik değildir. Bu nedenle, unvanın Yrd. Doç. Dr. ya da Dr. Öğr. Üyesi olması önem arz etmemektedir. Sonuçta her ikisi de aynı şeyi ifade etmektedir.” [A42]

“Doçentlik” Unvanının ÜAK Tarafından, “Doçentlik” Kadrosunun ise Üniversiteler Tarafından Verilecek Olmasına İlişkin Bulgular

■ Tablo 2 incelendiğinde, Doçentlik unvanı ve kadrosu teması altında olumlu, olumsuz ve nötr şeklinde üç kategori oluştuğu görülmektedir.

Olumlu Görüşler

■ Tablo 2’ye göre akademisyenlerin Doçentlik unvanı ve kadrosunun verilmesine yönelik görüşlerinden bir kısmı (%27) yapılan düzenlemeyi doğru bulmaktadır. Bu katılımcılar, tartışmalara yol açan bir konu olan Doçentlik unvanının sözlü sınavla bağlı olmadan doğrudan ÜAK tarafından verilmesinin yerinde bir düzenleme olduğunu, bu yönüyle daha bilimsel ve etik olacağını; kadroların ise sözlü sınavıyla veya sınavsız olarak doğrudan üniversiteler tarafından verilmesinin olumlu bir düzenleme olduğunu düşünmektedirler:

- “... Çoğunlukla Yardımcı Doçentleri değerlendiren profesörler büyük üniversitelerden oluyor ve taşra üniversitelerinin gerçeklerini anlamak istemiyorlar. Doçentlik kadrosunun üniversiteler tarafından verilmesini bu nedenle doğru buluyorum.” [A6]
- “Doçentliğe geçiş için uzun yıllardır sözlü sınavın olup olmamasıyla ilgili farklı görüşler vardı. Yeni uygulama ile her iki görüş-

şe de bitap eden bir yöntem benimsemiş olduğunu düşünüyorum. Sözlü sınavlar genel olarak ülkemizde suistimale açık şekilde kullanılmaktadır. Bu bakımdan yeni uygulamayı olumlu görüyorum.” [A14]

- “Doçentlik unvanının ÜAK tarafından verilmesinin tarafsızlık ve ülke çapında unvan kullanımında standardı sağlaması açısından olumlu buluyorum. Ayrıca merkezi bir değerlendirme bilimsel etik açısından da daha uygun olacaktır.” [A22]
- “Doğru bir uygulama. İnsanların bölümü dışından bocalar tarafından Doçentlik mülakatına girmesi pek mantıklı değildi. Kişiyi kendi alanından değil, jürinin uzmanlık alanından soru gelmesi yanlış bir uygulamaydı.” [A37]

Olumsuz Görüşler

Yapılan düzenlemelere ilişkin olumsuz görüş bildirmiş olan katılımcılar ise Doçentlik kadrolarının üniversiteler tarafından verilecek olmasının, adaletsizlik ve çelişki olarak algılanabileceğini; bu kadroları önceki sisteme göre alanlar ile yeni düzenlemelere göre alan Doçentler arasında ayrımcılığa neden olabileceğini; Doçentlik unvanının alan kişilerin, yönetsel sıkıntılar nedeniyle kadro almak için uzun süre beklemek durumunda kalabileceklerini düşünmektedirler.

Bu görüşlerden bazıları şu şekildedir:

- “Adalet açısından sakıncalı buluyorum. Ne yazık ki birçok kişi ...YÖK’ten aldığı akademik yeterliliğinin karşılığını üniversitesinde hemen bulamıyor ve uzun süre kadro için bekliyor.” [A3]
- “Üniversitelere daha fazla bak verilmesi çalışan Doçentler arasında iyi Doçent, kötü Doçent şeklinde sınıf ayrımına yol açacaktır.” [A19]
- “... yeterlik belgesini alanlar üniversitede kadro arayacak. Bu durum bazı akademisyenleri kaygılandırabilir.” [A21]
- “Doçentlik kadrosunun üniversitelerce verilmeye devam edilmesi ve kaldırıldığı açıklanan sözlü sınavın atama şartları arasında yazılabileceğinin belirtilmesi, düzenlemelerin adaletsiz ve çelişkili olarak algılanmasına yol açabilir.” [A22]
- “Doçentlik hakkım almış birinin hemen Doçent olamaması, ancak çalıştığı üniversite bunu isterse, Doçent olabilmesini olumlu bulmuyorum” [A28]

Nötr Görüşler

Bu konuda görece daha çekimser görüş bildiren katılımcılar ise, yapılan değişikliğin sadece Doçentlik sürecine ilişkin olduğunu; eskiden olduğu gibi yeni sistemde de kadroların üniversiteler tarafından verilmeye devam edeceğini; önceki sistemin mevcut haliyle devam ettiğini; bu düzenlemelerin olumlu ve olumsuz sonuçlarının zaman içerisinde daha iyi görülebileceğini ifade etmişlerdir:

- “Kadronun üniversiteye bırakılması ve üniversitenin sözlü sınav yapabilmesi eskisine göre pek bir şey değişmediğini gösteriyor.” [A9]

■ Tablo 2. Doçentlik unvanı ve kadrosuna ilişkin görüşler.

Tema	Kategori	Kod	f
Doçentlik unvanı ve kadrosu	Olumlu	Doğru uygulama	5
		Üniversite farklılıkları	3
		Unvanı ÜAK vermeli	2
		Mülakat	2
	Olumsuz	Adaletsizlik – Çelişki	18
		Sınıflama	4
		Kadro bekleme	2
		Kaygı	1
	Nötr	Fark yok	6
		Zaman gösterecek	1

- “Doçentlik kadrosunun üniversiteler tarafından verilmesi bâliha-zırda olan bir uygulama. Eskiden olduğu gibi... Doçent kadrosu ihdas edilecek. Bunda herhangi bir değişiklik olmadı.” [A17]
- “Sadece süreçte bir değişiklik oldu. Üniversiteler eski sistemdeki gibi sözlü yapacaktır.” [A34]
- “Bunu en iyi zaman içerisinde ekisiyle artısıyla göreceğiz. Var-sa ekisi zaman içinde düzeltilir.” [A35]

“Okutman, Uzman, Çevirici, Eğitim-Öğretim Planlamacı” Kadrolarının “Öğretim Görevlisi” Kadrosuna Dönüştürülmesine İlişkin Bulgular

■ Tablo 3 incelendiğinde, Öğretim Görevlisi kadrosuna dönüşüm teması altında olumlu, olumsuz ve nötr olmak üzere üç kategori oluştuğu görülmektedir. Bunlar aşağıda ayrıntılandırılmaktadır.

Olumlu Görüşler

■ Tablo 3’e göre çalışmaya katılan akademisyenlerin yaklaşık yarısı (%48) eğitim-öğretim ile ilgilenen ve benzer görevler üstlenmiş olan üniversite çalışanlarının, aynı kadro altında toplanmasını olumlu bir düzenleme olarak görmekteydiler. Konuya ilişkin bazı görüşler şu şekildedir:

- “Zaten hepsi aynı işi yapıyordu. Bence doğru olmuş.” [A19]
- “Uygulamada birbirinden farklı sorumluluklar beklenmeyen kadroların tek bir unvan altında birleştirilmesi ve sosyal bakla-rın düzenlenmesinin doğru olduğunu düşünüyorum.” [A22]
- “Farklı isimlerde aynı hizmeti veren kadroların tek bir çatı altında toplanması yerinde olmuştur.” [A33]
- “Olumlu bakıyorum. Sinerji yaratabilir.” [A44]

Olumsuz Görüşler

Bu soruya ilişkin olumsuz görüş bildiren katılımcılar (%50), okutmanlar için bu unvanın herhangi bir farklılık oluşturmaya-cağını ancak eğitim uzmanı ve planlamacılar için ise öğretim personeli olmadıkları ve derse girmedikleri için karmaşık bir durumun ortaya çıktığını; akademik açıdan dengesizliğe neden olacağını; görev alanlarına ilişkin karmaşaya neden olacağını;

■ Tablo 3. Öğretim Görevlisi kadrosunun genel akademik kadro olmasına ilişkin görüşler.

Tema	Kategori	Kod	f
Öğretim Görevlisi kadrosuna dönüşüm	Olumlu	Aynı kadro	18
		Teşvik edici	3
	Olumsuz	Görev tanımı karmaşası	12
		Akademik dengesizlik	4
		Yığılma	2
		Kategorilendirme	2
Nötr	Sadece isim	3	

Doktor Öğretim Üyesi unvanıyla Dr. Öğretim Görevlisi unvanları arasındaki isim benzerliği nedeniyle bu unvanların da birbiriyle karıştırılabileceğini düşünmektedirler:

- “Okutman için fark olmayacaktır. Uzman ve eğitim planlamacı için karışıklık olabilir.” [A1]
- “Doktora yapmanın hiç önemi kalmıyor. Akademik olarak dengesizliklere neden olacaktır.” [A2]
- “Optimist bakışa göre unvan karmaşası sorunu ortadan kalkarken, pesimist bakışa göre bu unvanların hepsi farklı iş yapmakta olduğundan görev tanımı ve görev alanı karmaşası yaşanacaktır.” [A3]
- “Eğitim-öğretim görevi olmayanlara bu unvanın verilmesi bir karmaşa yaratacaktır.” [A8]
- “Yapılan bu değişiklik ile Dr. Öğretim Üyeliği ile bu kadro arasında isim benzerliği karmaşası ortaya çıkacaktır. ...” [A24]
- “Uzmanlar teknik personel olarak kadro alırlar. Bir uzman, Öğretim Görevlisi olarak lanse edilirse derse girmesi gerekmeyecek mi? Eğitim planlamacısının fonksiyonu ile sınıfta ders verme yükümlülüğü olan Öğretim Görevlisi aynı kefeye koymak pek makul değildir.” [A26]

Nötr Görüşler

Tüm bu olumlu ve olumsuz söylemlere karşın katılımcılar tarafından bir farklılık olmadığı yönünde görüşler de ifade edilmiştir:

- “Herhangi bir değişiklik yapılmadı sadece isim değişikliği oldu.” [A18]
- “Sadece isim değişikliği olarak görüyorum. Gereksiz geldi.” [A39]

Araştırma Konusuna İlişkin Katılımcıların Diğer Görüş ve Önerileri

Katılımcıların dil sınavına ilişkin görüşleri oldukça dikkat çekicidir. Bazı katılımcılar dil puanına ilişkin gerekli olan pil puanının düşürülmesini olumsuz bir uygulama olarak değerlendirmekte ve bu konuya ilişkin karşı görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmektedirler:

- “Yabancı dil şartının 65’ten 55’e indirilmesi bilim camiasının hedeflerini düşürmekten başka bir şey değildir. Üniversiteye daha az bir emekle girişin yolu açılmıştır.” [A5]
- “Unvanlar değişse de Doçentlikte yayın ve yabancı dil kriterlerinden ödün verilmemesi gerektiğini düşünüyorum.” [A7]

Diğer yandan, dil sınavındaki puan barajının düşürülmesi ni olumlu bulduğunu ifade eden katılımcılar da olmuştur:

- “... Dil barajının düşürülmesi ve sözlü sınavın kaldırılmasını olumlu buluyorum. ...” [A28]

Katılımcıların üzerinde durduğu dikkat çekici bir diğer görüş ise, akademisyenlere sağlanan teşviklerin ve imkânların artırılması gerektiğidir:



- “Akademik camianın daba nitelikli hale gelebilmesi için küçük üniversitelerin imkânlarının ve akademisyenlere sunduğu imkânların iyileştirilmesi gerekir.” [A12]
 - “...sempozyum ve bilimsel çalışmalarla ilgili destek artırılmalı.” [A27]
 - “Akademisyenlerin yükselmesine esas olan yayın alanlarındaki teşviklerin artırılmasına bağlıdır. Kongre ve yayın giderlerine daba çok destek sağlanması gerekir diye düşünüyorum.” [A31]
- Akademisyenlerin özlük haklarının iyileştirilmesi ve ders yüklerinin azaltılması da katılımcılar tarafından ifade edilen ve öneride bulunan diğer konulardır:
- “Özlük hakların daba da iyileştirilmesi gerektiğini düşünüyorum.” [A10]
 - “Dr. Öğretim Üyelerinin ders yükünü azaltılması gerekir. Bu kadar derse giren öğretim üyesinden proje ve indeksli yayın yapması veya bir şeyler geliştirmesini beklemek çok mümkün görünmüyor.” [A17]

Tartışma ve Sonuç

Araştırma sonuçları bağlamında, yapılan yasal düzenleme değerlendirildiğinde; unvan almanın görece daha kolaylaşmış olduğu, bununla birlikte kadro alımının önceki yasaya göre zorlaştığı söylenebilir. Yapılan bu düzenlemeyle her üniversite kendi şartlarını ortaya koyabilecek ve bir üniversitenin Doçentlik kadrosunu verdiği akademisyene, başka bir üniversite bu kadroyu vermeyebilecektir. Sözlü sınav talep eden üniversitelerden Doçentlik kadrosu almak isteyen öğretim üyeleri açısından ise, önceki sistem ile yenisi arasında çok anlamlı bir değişikliğin olduğunu söyleyebilmek güçtür. Yabancı dil puanına yönelik yapılan değişiklik akademik çalışmalar bağlamında ele alındığında olumlu bir değişiklik olarak değerlendirilebilir. Nitekim günümüzde bilimsel faaliyetlerin yürütülebilmesi ve uluslararası tanınırlık ile temsil açısından yabancı dil bir zorunluluk olmakla birlikte, yabancı dil alt yapısı yeterli olmayan fakat kendi alanında başarılı bazı akademisyenler dil engelini aşamadığından dolayı Doçent ve üzeri akademik unvanlardan mahrum kalabilmekteydi. Bu nedenle bilime ve alanına yapılan katkı, akademik kariyer yükselmelerinde öncelikli olması gereken bir durumdur (Yavuzer ve Göver, 2012). Aynı şekilde doktora eğitimini tamamlayan uygulamalı birimlerde görev yapan öğretim görevlilerinin de ders verebilecek olmasına yönelik yapılan yeni düzenleme Öğretim Görevliliği unvanı kapsamında uygulama birliğinin sağlanması anlamında olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir (7243 Sayılı Kanun, 2020).

7100 Sayılı Kanun ile getirilen yükseköğretim ile ilgili yasal düzenlemelere ilişkin öğretim üyelerinin görüşlerinin belirlenmesine yönelik yapılan araştırmanın önemli sonuçları şu şekildedir:

7100 Sayılı Kanun ile “Yardımcı Doçentlik” unvanının, “Doktor Öğretim Üyesi” olarak değiştirilmesi konusunda katılımcılar arasında tam bir görüş birliğinin olmadığı görülmektedir. Bir kısım katılımcının bu düzenlemeyi, öğretim üyeliğinin ve doktor unvanının ön plana çıkarılması, bu yolla unvanlar arasındaki farkın daha anlaşılır hale gelmesi şeklinde yorumladıkları; diğer yandan, bazı katılımcıların ise kamuoyunda bilinirliği yüksek bir kavram olarak değerlendirdikleri Yardımcı Doçentlik unvanının yerine Doktor Öğretim Üyeliği unvanının kullanılacak olmasına olumsuz yaklaştıkları, bu unvanı kendileri için yeni bir anlam kargaşası oluşturacak ve mevcut statülerinin yanlış anlaşılmasına neden olacak bir unvan olarak yorumladıkları söylenebilir.

2547 Sayılı Kanun’a göre Yardımcı Doçentlik unvanı, doktora tamamlamış ve öğretim üyeliğinin ilk basamağındaki kişilere verilen bir unvanı ifade etmekte, aynı yasadaki Yardımcı Doçent, Doçent ve Profesör unvanlarının tamamı, öğretim üyesi olarak ifade edilmekteydi. Bu unvanlar arasındaki fark ve hiyerarşik işleyiş, akademisyenler tarafından doğru olarak bilinmekle birlikte, bazı durumlarda özellikle akademik işleyişe aşina olmayan kişiler tarafından Yardımcı Doçentlik unvanı, bilgi eksikliğinden dolayı, okul müdürü ve müdür yardımcılığı veya genel müdür, genel müdür yardımcılığı unvanları arasındaki hiyerarşik ilişki gibi düşünülmekte, Yardımcı Doçentlerin, öğretim üyesi değil de “doçent yardımcısı” şeklinde algılanmasına neden olabilmekteydi.

Bu anlam kargaşasına benzer bir durum; öğretim elemanı, öğretim üyesi ve öğretim görevlisi gibi söyleyiş olarak birbirine oldukça benzer kavramların, çoğu kez kamuoyunda yanlışlıkla birbirinin yerine kullanılmasında görülmektedir. Bu kavramlar arasındaki teknik ve hiyerarşik anlam farklılıklarının kamuoyunda tam olarak bilindiğini söyleyebilmek güçtür. Öğretim üyelerine verilen unvan ve aralarındaki hiyerarşi daha çok kurumların kendi iç işleyişiyle ilgili bir husus olduğundan, kamuoyunda akademik unvanlar ve aralarındaki işleyişin akademik personel kadar iyi bilinmemesi doğal ve anlaşılabilir bir durumdur. 7100 Sayılı Kanun ile getirilen değişiklikler bu unvanın akademik yetki ve sorumluluklarına yönelik herhangi bir yeni düzenleme getirmemiş olduğu, var olan akademik unvanın sadece isminin değiştirilmesiyle sınırlı tutulmakla birlikte, yapılan isim değişikliklerinin akademisyenler tarafından unvan ve kadrolara ilişkin kullanılan terminolojiyi daha karmaşık hale getirecek bir düzenleme olarak yorumlandığı anlaşılmaktadır. Katılımcı görüşleri değerlendirildiğinde; isim değişikliği düzenlemesine ilişkin olumsuz görüş bildirmelerinde, yapılan isim değişikliğinin katılımcılar tarafından şekilsel bir değişiklik olarak görülmesi, beklentilerini tam olarak karşılamaması olması ve özlük haklarında herhangi bir de-

ğişiklik getirmemiş olması gibi konuların etkili olduğu düşünülmektedir.

Doçentlik unvanının ise katılımcılarca, ÜAK tarafından somut değerlendirme kriterleri dayalı olarak verilmesinden dolayı olumlu bir düzenleme olarak değerlendirildiği, buna karşın katılımcıların üniversitelerin kadro tahsisine yönelik de liyakat ve objektif kriterlerin öne çıkarılacağı bir düzenleme beklentisi içinde oldukları söylenebilir. Mevcut düzenlemeden önce yapılmakta olan Doçentlik sözlü sınavları farklı eleştirilere konu olmuştur (Bozan, 2015). Avcı (2009) tarafından yapılan bir çalışmada, Doçentlik sözlü sınavlarının denetlenmesinde yoğunlaşan bu sorunların, mevzuatta yapılacak olan değişikliklerle sözlü sınavlarına ses ve görüntü kaydı getirilmesiyle çözümlenebileceği belirtilmektedir. Bununla birlikte katılımcıların bir kısmı, Doçentlik kadrolarının üniversiteler tarafından verilecek olmasının adaletsizlik ve çelişki olarak algılanabileceğini; kadrolarının önceki sisteme göre alanlar ile yeni düzenlemelere göre alan Doçentler arasında ayrımcılığa neden olabileceğini; Doçentlik unvanını alan kişilerin, yönetsel sıkıntılar nedeniyle kadro almak için uzun süre beklemek durumunda kalabileceklerini ileri sürmektedirler. Katılımcılar tarafından belirtilen bu kaygıların yapılan bazı araştırma sonuçlarıyla da örtüştüğü görülmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005; Demir, Demir ve Özdemir, 2017; Paksoy, 2007; Sağlam, 2011; Tekinsoy ve Mısır, 2012).

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerine ilişkin Budak ve Sürgevil (2005) tarafından yapılan bir çalışmada, Yardımcı Doçentlerin, Doçent ve Profesör unvanlı meslektaşlarına göre daha fazla mesleki tükenmişlik yaşadıkları; bu durumun, Yardımcı Doçentlerin, Doçent olabilmek için gereken yeterlikleri sağlamakta güçlük çekmelerinden veya bu koşulları sağlamalarına rağmen, kadro eksikliği gibi kariyer engelleriyle karşılaşmalarından kaynaklanmış olabileceği ileri sürülmektedir. Benzer şekilde, Korkmaz (2019) tarafından yapılan çalışmada, Doktor Öğretim Üyeleri ve Doçentlerin unvanlarına yönelik algıları ile iş streslerinin anlamlı düzeyde Profesörlerden daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Yapılan diğer çalışmalara göre de üniversitelerin insan kaynakları politikasının akademisyenleri olumsuz yönde etkilediği, akademisyenlerin unvanlarını almalarına karşın bilimsel kriterler bağlamında ya liyakat esasına göre atanamadıkları veya unvanlarına uygun kadro bulamadıkları vurgulanmaktadır (Özdemir ve Özdoğru, 2017). Ayrıca, akademik atama ve yükseltme kriterlerinin performans yansıması bağlamında, nicelik ve nitelik sorunsalı olarak ortaya çıkacağına vurgu yapılmaktadır (Karataş, Özen ve Gülnar, 2017; Turan, Dil ve Sağır, 2019). Bu bağlamda araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde benzer şekilde katılımcıların, kariyer ilerlemelerine ilişkin mevcut sıkıntıların ortadan kaldırılarak, akademik kadroların tahsis edilmesine yönelik daha objektif ve

yapılandırılmış bir kariyer ilerleme sistematığı talep ettikleri anlaşılmaktadır.

Doçentlik unvanını almaya hak kazanan öğretim üyelerinin kadro alma süreçlerinde, çalışılan bilim alanının özel şartları da göz önünde bulundurularak, önceden belirlenmiş açık kriterler doğrultusunda kadro almalarına imkân sağlayacak bir sisteme geçilmesinin bu konudaki eleştirileri ortadan kaldıracağı düşünülmektedir. Akademide doktorasını tamamlayan ve enerjilerini akademiye ayırmak isteyen çok sayıda aday bulunmaktadır. YÖK (2020) istatistik raporlarına baktığımızda 2018–2019 öğretim yılında toplamda doktorasını tamamlayan 7332 öğretim üyesi aday bulunmaktadır. Türkiye’de yükseköğretim kurumlarının sayısı artmaktadır. Bu açıdan her geçen gün artan öğretim üyesi ihtiyacının liyakat esasına bağlı olarak nitelikli akademisyenlerle karşılanması gerekmektedir. Dolayısıyla niceliksel olarak artan üniversite ve öğrenci sayılarında eğitimin, araştırmanın ve toplumsal hizmetin niteliğini sağlamak öğretim üyesi sayısını artırarak ve var olan doktora mezunlarının etkin kullanımı ile mümkündür. Öncelikle doktora eğitimini bitiren öğretim üyesi adayları gereken yayın puanlarıyla görev yapmak istedikleri üniversiteleri YÖK sistemi üzerinden tercih edebilmelidirler. Üniversite değişikliği yapmak isteyen tüm akademisyenler de aynı şekilde yayın ve diğer alanlarda önceden belirlenmiş kriterlere göre YÖK sistemi üzerinden yerleştirilmelidir. Böylece kadro sorunu yaşayan akademisyenlerin kaygı seviyesi azaltılacak, geleceğe yönelik belirsizlikler bir nebze giderilmiş olacaktır. Aksi takdirde akademisyenlerin gereksiz bir şekilde kadro alma telaşıyla iş stresi yaşayacakları, enerjilerini akademik çalışma ve bilime harcamak yerine, kadro ve unvan sorunsalıyla zaman kaybedecekleri söylenebilir.

Okutman, Uzman, Çevirici, Eğitim-Öğretim Planlamacısı kadrolarının “Öğretim Görevlisi” kadrosu adı altında birleştirilmesine yönelik katılımcı görüşleri arasında tam bir görüş birliği bulunmamaktadır. Katılımcıların bir kısmı bu düzenlemeye olumlu bir bakış açısıyla yaklaşmakta iken, bu düzenlemenin Öğretim Görevlisi kadrosu ile derse girmeyen diğer kadrolar arasında karışıklık ortaya koyabileceğini ileri süren katılımcılar da bulunmaktadır. Öğretim Görevliliği kadrosu, 2547 sayılı Kanun ile uygulamaya konulmuş üniversitelerde yaygın bir kadro şeklidir ve bu kadrolarda çalışanların fiilen derse girmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla Uzman, Çevirici ve Eğitim-Öğretim Planlamacısı kadrolarının, derse girmedikleri halde bu kadro içerisine dâhil edilmesi, Öğretim Görevlisi kadrosunun içerdiği anlam açısından yeni çelişkilere yol açabilecek bir durum olarak yorumlanmaktadır.

Doçentlik unvan ve kadrolarının alınmasında yabancı dil puan şartına ilişkin olarak bazı katılımcılar, yabancı dil kriterlerinden taviz verilmemesini gerektiğini düşünürken, diğer bazı



katılımcılar ise, yabancı dil puan şartının düşürülmesine olumlu bakmaktadır. Yapılan bu çalışmada da katılımcı görüşleri daha önce yabancı dil konusunda yapılan araştırma sonuçları ile kısmen örtüşmekle birlikte, akademik kariyer düzenlemelerinde yabancı dil yeterliklerinden taviz verilmemesi gerektiği yönündeki katılımcı görüşlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Demir ve diğerleri (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretim üyelerinin büyük bir çoğunluğu, mevcut sınavın dil yeteneğini tam olarak ölçmediğini, yabancı dil eğitiminin profesyonel çeviri hizmeti almadan yabancı dilde makale yazabilme gibi pratik becerilere yetecek şekilde, niteliğe daha fazla odaklanan işlevsel bir yapıda yapılması gerektiğini düşünmektedir. Köksal (2016) tarafından akademisyenlerin yabancı dil kullanım amaçlarına ilişkin yapılan araştırma sonuçları, akademisyenlerin yabancı dil becerileri arttıkça, yabancı dilin akademik amaçlı kullanım alanının da arttığını göstermektedir. Yavuzer ve Göver (2012) tarafından yapılan bir çalışmada ise, akademisyenlerin dil puanı şartını yerine getiremedikleri takdirde, Doçent ve üzeri akademik unvanları almalarının güç olduğu, ancak bilimsel alanın takip edilmesinde ve akademik çalışmaların yürütülmesinde yabancı dil yeterliğinin bir zorunluk haline geldiği, bu nedenle, yabancı dil yeterlik şartının tamamen kaldırılması yerine, bu sınavların dört dil becerisini ölçecek nitelikte yeniden düzenlenmesi gerektiği belirtilmektedir. Yapılan bu çalışmada da katılımcılar, yabancı dil bilgisinin akademisyenler açısından önemli olduğunu ve bu konuda ödün verilmemesi gerektiğini vurgulamışlardır. Bu noktadan hareketle, yurt dışında dil eğitimi başta olmak üzere öğretim üyelerinin dil becerilerinin geliştirilmesine yönelik kurumsal imkân ve destekler artırılabilir, ayrıca bu yöndeki desteklerin, öğretim üyelerinin kendi alanlarında akademik yayınları takip edebilmelerine ve uluslararası alanda nitelikli yayınlar yapabilmelerine daha fazla katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Katılımcılar tarafından ifade edilmiş olan dikkat çekici bir diğer görüş ise, öğretim üyelerine sağlanan bilimsel araştırmalara ve kongrelere yönelik teşvik ve imkânların artırılması gerektiğidir. Katılımcılar, kongre ve yayın alanındaki çalışmaların daha fazla desteklenmesi gerektiğini, köklü üniversiteler dışındaki üniversitelerin de araştırma ve yayın konusunda desteklenmesi gerektiğini düşünmektedirler. İlgili araştırma sonuçları da katılımcıların bu yöndeki görüşlerini doğrulamaktadır. Özdemir ve Akın (2018) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, Türkiye’de fon yetersizliği ve işbirliği süreçlerinin etkili şekilde yürütülmemesinden dolayı dar kapsamlı bir teşvik politikası uygulanmaktadır. 2015–2016 verilerine göre teşvik oranının en yüksek olduğu beş üniversite sırasıyla Hacettepe, Ege, Gebze Teknik, Selçuk ve Atatürk Üniversitesidir. Bu sonuçtan hareketle, mevcut teşvik uygulamalarının, gelişmekte olan üniversite-

telere göre köklü üniversitelerde daha işlevsel bir şekilde uygulanmakta olduğu görülmektedir (Göksu ve Bolat, 2017). Bu çalışmada birçok katılımcı, bilimsel araştırmalara ve kongrelere yönelik teşvik ve imkânların artırılması gerektiğini vurgulamıştır. Bu nedenle özellikle gelişmekte olan üniversitelerde öğretim üyelerine yönelik sağlanan araştırma teşvik ve imkânları daha fazla artırılmalıdır.

Öneriler

- Doktor Öğretim Üyeliği ve Doçentlik unvanları aynı zamanda kadro unvanı olmalı, öğretim üyeleri unvanları bağlamında kadro almak için üniversitelerin kadro ilanlarını beklememelidirler.
- Yükseköğretimde akademisyenlik mesleğine yönelik yapılan düzenlemeler özlük haklarını iyileştirmeye dönük, unvanlar arası farklılıkları giderici ve üniversiteler arası farklı uygulamalara yer vermeyecek şekilde güncellenmelidir.
- Üniversitelerde görev yapan “Uzman, Çevirici, Eğitim Öğretim Planlamacı” kadroları uzmanlık gerektiren teknik ve uygulamalı birer alan olup bunlar için Öğretim Görevliliği yerine farklı bir unvanla (Bilim Uzmanı/Uygulama Uzmanı/Araştırma Uzmanı gibi) kadro tahsis yapılmalıdır.
- Doktor Öğretim Üyeliği ve Doçentlik unvanlarını alan öğretim üyeleri YÖK sistemi üzerinden üniversitelerin norm kadroları bağlamında istedikleri yükseköğretim kurumunu sıralı tercih yoluyla belirleyerek kadro başvurusu yapabilmelidir. Böylelikle kadro tahsisinde objektif kriterler ile uygulama birliği sağlanmış olacak ve öğretim üyelerinin yatay ve dikey hareketliliği kolaylaşacak, her üniversite için ayrı ayrı oluşan bürokratik işleyiş azalacaktır.
- Devlet ve vakıf üniversiteleri ile farklı bölgelerdeki yükseköğretim kurumlarında konuya yönelik daha geniş kapsamlı araştırmalar yürütülebilir.

Kaynaklar

- 2547 Sayılı Kanun (1981). Yükseköğretim Kanunu. *Resmî Gazete*. 1 Mart 2020 tarihinde <<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf>> adresinden erişildi.
- 7100 Sayılı Kanun (2018). Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. *Resmî Gazete*. 1 Mart 2020 tarihinde <<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180306-11.htm>> adresinden erişildi.
- 7243 Sayılı Kanun (2020). Yükseköğretim Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. *Resmî Gazete*. 4 Mayıs 2020 tarihinde <<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200417-1.htm>> adresinden erişildi.
- Avcı, M. (2009). Doçentlik sınavı ve doçentlik kadrosuna atanma. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(1), 11–42.
- Bozan, M. (2015). Yükseköğretim ve akademik terfi üzerine bir değerlendirme. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(12), 263–282.

- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95–108.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (5. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Demir, E., Demir C. G., & Özdemir, M. Ç. (2017). Akademik yükseltme ve atama sürecine yönelik öğretim üyesi görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(1), 12–23.
- Göksu İ., & Bolat, Y. İ. (2017). Akademik teşvik uygulamasının ilk sonuçlarına ait değerlendirmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 441–452.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B., & Taşgın, S. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Karataş, T., Özen, Ş., & Gülnar, E. (2017). Akademisyenlerin kariyer basamakları ve yükseltme ölçütlerine ilişkin görüşleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 7(2), 82–93.
- Korkmaz, C. (2019). *Öğretim üyelerinin akademik unvanlarına yönelik algıları ile iş stresi arasındaki ilişkinin analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Malatya.
- Köksal, H. (2016). Trakya Üniversitesi öğretim üyelerinin yabancı dil seviyeleri ile yabancı dil kullanım amaçları arasındaki ilişki. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 101–115.
- Meyer, L. H. (2012). Negotiating academic values, professorial responsibilities and expectations for accountability in today's university. *Higher Education Quarterly*, 66(2), 207–217.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis* (2nd ed). Newbury Park, CA: Sage.
- Neuman, W. L. (2010). *Toplumsal araştırma yöntemleri, nitel ve nicel yaklaşımlar* (Cilt 2) (S. Özge, Çev.). Ankara: Yayın Odası Yayınları.
- Özdemir, M. Ç., & Akın, F. (2018). Türkiye'de uygulanan akademik teşvik sisteminin karşılaştırmalı analizi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(56), 834–850.
- Özdemir, S., & Özdoğru, M. (2017). Unvan almış ama unvanına uygun kadroya atanamamış akademisyenlerin sorunları. *13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi*, 10–12 Mayıs, Sivas.
- Paksoy, H. M. (2007). Üniversitelerde akademik personelin iş memnuniyeti: Harran Üniversitesi örneği. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12, 138–151.
- Saban, A., & Ersoy, A. (2016). *Eğitimde nitel araştırma desenleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sağlam, A. Ç. (2011). Akademik personelin sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 407–420.
- Tekinsoy, M. A., & Mısır, M. B. (2012). Öğretim üyeliğine atama sürecinin başlangıcı, ek koşullar ve jüri raporları. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 61(1), 351–382.
- Tezcan, M. Ö. (2014). *Akademik örgüt kültürü çerçevesinde üst-üst ilişkilerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Isparta.
- Tunç, B. (2007). *Akademik unvan olgusu akademik yükseltme ve atama sürecinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara.
- Turan, Ş. A., Dil, E., & Sağır, P. M. (2019). Performans odaklı bir üniversitede akademisyenlerin çalışma deneyimleri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 17(33), 59–84.
- Yavuzer, H., & Göver, İ. H. (2012). Akademik personelin yabancı dil durumu ve yabancı dil sınavlarına bakışı: Nevşehir örneği. *Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 136–158.
- Yıldırım, A., & Şimşek, A. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- YÖK (2020). *Mezun sayıları özet tablosu*. *Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi*. 1 Mart 2020 tarihinde <<https://istatistik.yok.gov.tr/>> adresinden erişildi.

Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır. / This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.