

Doçentlik ve Profesörlük Ünvanı Almak İçin Gereken Süreç: ABD Örneği

Dr. Muzaffer UYSAL - Doğan GÜRSOY

Virginia Polytechnic Institute and State University Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü

ÖZ

Bu makale, ABD’de doçentlik ve profesör aşamalarına ulaşmak için izlenen yolu özetlemektedir. Yazarlar, ABD’deki uygulamaları gerek kendi deneyimleri ve gerekse çalıştıkları üniversitelerde yaşadıkları olaylardan yola çıkarak açıklamaktadırlar. Makale, ABD’deki doçent ve profesör olmak için izlenmesi gerekli olan aşamaları ve uygulamaları araştırma üniversiteleri ve eğitim üniversiteleri açılarından tek tek açıklamaktadır. Makalede ayrıca, ABD’de özellikle doçent ünvanını alabilmek için geçilmesi gereken aşamaların ve izlenmesi gerekli uygulamaların Türkiye’deki mevcut durumla karşılaştırması da yapılmaktadır.

Anahtar sözcükler: Akademik Yükseltmeler, Turizm İşletmeciliği, Doçentlik, Profesörlük, ABD, Türkiye.

GİRİŞ

Bilindiği gibi, yeni göreve başlayan yardımcı doçent bir öğretim üyesinin en önemli hedefi en kısa zamanda doçent ünvanını alıp profesörlüğe giden yolu açabilmektir. Profesörlüğe giden yolu, ozan Aşık Veyssel’in ünlü dizelerinde dile getirdiği “uzun ince bir yola” benzetmek, sanırım hata olmaz. Birçok öğretim üyesi için bu uzun ince yol bitmek tükenmek bilmeyen, engellerle dolu bir yoldur. Doçentlik ve profesörlük yolundaki engeller, öğretim üyesinin görev yaptığı ülkeden ülkeye, bazen de üniversiteden üniversiteye değişmektedir. Örneğin, Türkiye’de doçentlik ünvanını almak isteyen bir yardımcı doçent öğretim üyesinin Yüksek Öğrenim Kurumu (YÖK) bünyesinde gerçekleştirilen merkezi doçentlik sınavını geçmesi ve YÖK tarafından belirlenen sayıda bilimsel dergilerde yayın yapması gerekmektedir. Amerika Birleşik Devletleri’ndeki (ABD) uygulama ise Türkiye’dekinden tamamen farklıdır. ABD’nde

görev yapan bir öğretim üyesinin doçentlik veya profesörlük ünvanını alabilmek için görev yaptığı üniversitenin amacı ve ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilmiş bir süreçten geçmesi gerekmektedir. Üniversitelerin kendi doçentlik ve profesörlük süreçlerini geliştirmeleri ve bu süreci dışarıdan bir etki olmaksızın uygulayabilmeleri üniversitelerin kuruluş amacı doğrultusunda özerk ve bilimsel olarak çalışabilmelerini sağlamakta ve hızla değişen günümüz dünyasının ihtiyaçları doğrultusunda bilimsel çalışmalarını yönlendirebilmeleri için gerekli olan esnekliği vermektedir.

Bu makalenin amacı, ABD’de doçent (Associate Professor) ve profesör (Full Professor) olabilmek için yeni göreve başlayan bir yardımcı doçentin (Assistant Professor) hangi aşamalardan geçmesi gerektiğini ve her aşamada farklı üniversitelerin öğretim üyesinden neler beklödiğini ayrıntıları ile açıklayıp Türkiye’deki uygulamayla karşılaştırmaktır.

ABD’deki üniversiteleri sanırım iki bölüm altında toplamak doğru olur; (1) araştırma (research) ve (2) öğretim (teaching) üniversiteleri. Araştırma üni-

* Bu makale yazarlar tarafından editörlüğümüzün isteği üzerine hazırlanmıştır. Bu nedenle makale hakem denetimine sunulmamıştır.

versitelerinin amacı, günümüz bilim dünyasını yönlendirebilecek bilimsel çalışmalar yapmak ve bu çalışmaları yapabilecek bilim adamlarını yetiştirebilmektir. Bu üniversitelerde genellikle farklı bilim dallarında lisans ve lisansüstü (master ve doktora) eğitimi verilmektedir. Araştırma üniversitelerinde görev yapan öğretim üyeleri genellikle her yıl altı-dokuz saat arasında ders vermektedir. Bu üniversitelerde görev yapan öğretim üyelerinden sürekli olarak bilimsel araştırma yapmaları ve araştırmalarını kendi bilim alanlarındaki en iyi bilimsel dergilerde yayınlamaları beklenmektedir. Öğretim amaçlı üniversitelerde görev yapan öğretim üyeleri araştırma amaçlı üniversitelerde görev yapan öğretim üyelerine göre daha fazla sayıda ders vermekte, fakat bu öğretim üyelerinden fazla sayıda bilimsel araştırma ve yayın yapmaları beklenmemektedir. Öğretim amaçlı görev yapan üniversitelerde çalışan öğretim üyelerinden bilimsel gelişmeleri takip etmeleri ve bu gelişmeleri öğrencilerine aktarmaları beklenmektedir. Üniversitelerin amaçları farklı olduğu için araştırma ve öğretim üniversiteleri doçentlik ve profesörlük için farklı kriterler uygulamakta ve her üniversitede kendi ihtiyaçları ve amaçları doğrultusunda çalışabilecek öğretim üyelerine doçentlik ve profesörlük ünvanı vermektedir. Araştırma üniversitelerinde doçent veya profesör ünvanı alabilmek için en önemli kriter, öğretim üyesinin üniversite ve bölüm tarafından saptanmış bilimsel çalışma ve yayın miktarına ulaşması veya belirlenen miktarı geçmesidir. Diğer taraftan, öğretim üniversitelerindeki en önemli kriter, öğretim üyesinin ne kadar iyi bir eğitimci olduğudur. Her üniversitenin kendi doçentlik ve profesörlük sürecini belirleyebilmesi üniversitelerin kendi geleceklerini, hedeflerini ve amaçlarını belirleyebilmelerini ve bu hedefler ve amaçlar doğrultusunda öğretim üyelerini yönlendirebilmelerini sağlamaktadır. Türkiye’de ise üniversitelerin ihtiyaçlarına, hedeflerine ve amaçlarına bakılmaksızın her öğretim üyesinin aynı süreçten geçmesi beklenmektedir. İlk bakışta bu yöntemin nitelikli doçentler ve profesörler üreteceği sanılmaktadır. Çünkü, Türkiye’deki birçok üniversite dünya standartlarında bilimsel araştırma ve yayın üretmekte ve eğer doçentlik ve profesörlük kriterleri bu üniversiteler temel alınarak geliştirilirse uygulamadaki sistemin iyi sonuçlar üretmesi gerekmektedir. Fakat bilindiği gibi yeni kurulan üniversitelerde aşırı seviyede öğretim üyesi ihtiyacı vardır ve bu üniversitelerdeki bilimsel çalışma ve yayın oranı çok düşüktür. Maalesef öğretim üyesi açığını azaltmak için doçentlik ve profesörlük kriterleri sürekli olarak düşürülmektedir. Eğer bir ülkede toplam sadece sekiz adet turizm profesörü (İçöz 1999) ve ihtiyacın çok altında

turizm dalında görev yapan doçent varsa, kriterleri yüksek tutmak bu açığın daha da büyümesini sağlayacaktır. Doçentlik ve profesörlük kriterlerinin düşürülmesi ise otelcilik ve turizm eğitiminin kalitesini düşürecektir.

Daha önce bahsedildiği gibi araştırma üniversitelerindeki doçentlik veya profesörlük için en önemli kriter, bilimsel araştırma ve yayın miktarıdır. Fakat öğretim üyesinin her yayını bilimsel yayın sayılmaktadır. Her otelcilik ve turizm bölümü belirli sayıda otelcilik ve turizm bilimsel dergisini saptamakta ve bu bilimsel dergileri kalitelerine göre birinci, ikinci ve üçüncü sınıf olarak sınıflandırmaktadır. Üniversite ve bölüm öğretim üyesinden bu saptanan farklı kalitedeki bilimsel dergilerde yayın yapmasını beklenmektedir. Öğretim üyesinden özellikle birinci ve ikinci kalitedeki bilimsel dergilerde yayın yapması beklenmektedir. Eğer öğretim üyesinin bütün yayınları ikinci ve üçüncü kalitedeki bilimsel dergilerde ise o öğretim üyesinin doçentlik veya profesörlük ünvanı alması hemen hemen imkânsızdır. İkinci önemli kriter ise öğretim üyesinin ne kadar iyi bir eğitimci olduğudur. Öğretim üyesinin ne kadar iyi bir eğitimci olduğu ise her dönem sonunda sınıflarda öğrencilerin doldurduğu “*öğretim üyesi değerlendirme formu*” (student perception of instruction) sonuçlarına göre saptanmaktadır. Her öğretim üyesinin bölüm ortalamasına ulaşması veya geçmesi beklenmektedir. Üçüncü kriter ise kamu hizmetidir. Kamu hizmeti kriteri, öğretim üyesinin kaç üniversite komitesinde ve üniversite dışındaki fakat üniversite ile ilişkisi olan kaç tane komitede görev aldığına bakılarak değerlendirilmektedir. Eğer yüzde olarak yukarıda açıklanan kriterlerin doçentlik ve profesörlük ünvanı almaya olan etkisini vermek gerekirse; bilimsel araştırma ve yayın %50-75, öğretim %25-40 ve kamu hizmeti %5-15’tir. Bu yüzdeler araştırma nitelikli üniversiteler arasında değişiklik göstermektedir.

Öğretim üniversitelerindeki en önemli kriter, öğretim üyesinin ne kadar iyi bir eğitimci olduğudur. Öğretim üyesinin ne kadar iyi bir eğitimci olduğu ile ilgili değerlendirmeler tıpkı araştırma üniversitelerinde olduğu gibi saptanmaktadır. İkinci kriter ise, bilimsel araştırma ve yayındır. Öğretim üniversiteleri öğretim üyesinin hemen hemen her yayınına dikkate almaktadır ve öğretim üyesinden aşırı miktarda bilimsel yayın üretmesini beklenmemektedir. Üçüncü kriter ise araştırma hizmetinde olduğu gibi kamu hizmetidir.

Yazımızın ikinci kısmında, öğretim üyelerinin akademik aşamalarını ABD’nde nasıl yaptığını açıklayacağız.

AKADEMİK AŞAMALAR VE SÜREÇ

Doktora derecesiyle işe başlayan bir akademisyene, başladığı okulda işini tanımlayan ve "tenure" (kadro) süresini belirten yazılı bir kontrat verilir. Bu kontratın içeriği ve maaş durumları karşılıklı tartışmayla ve pazarlıkla belirlenir. İşe başlamadan önce, okulun vereceği çalışma kaynakları da tartışılır. Okulun vereceği çalışma kaynakları bilgisayar olanakları, seyahat destekleri ve yaz dönemi parasal kaynaklarını içerir. ABD'nde yöneticiler dışında öğretim görevlileri 9 aylık kontratla çalışır, fakat öğretim üyesine, gelirin artırabilmesi için, yaz döneminde öğretim ve araştırma yapma olanakları verilir. Normal maaş ödemeleri 12 ay üzerinden yapılır. Yeni işe başlayan bir akademisyene genelde başlama aşamasında araştırma fonu sağlanır. Bunun miktarı okuldan okula değişiklikler gösterir.

Doktora öğrenimini tamamlayıp yeni işe başlayan bir öğretim üyesine kendisini kanıtlaması için 'tenure track' denilen ve genelde 5 veya 6 yıldan ibaret olan bir zaman süresi tanınır. Kişi bu zaman süreci içerisinde üniversitesi, fakültesi ve bölümü tarafından belirlenmiş olan araştırma, öğretim ve kamu hizmeti kriterleri doğrultusunda çalışmalarını yapar. Daha öncede belirtildiği gibi, bu üçlü kriterin ağırlıkları kadro ve terfi vermede üniversitenin amacına göre farklılık gösterir. Örneğin, araştırma ağırlıklı bir üniversitede, bilgi üretmek ve yayın yapmak öğretimle beraber gerçekleşir. Terfi ve kadro alabilmek için bu iki amacın çok iyi bir şekilde yerine getirilmesi gerekir. Diğer taraftan öğretim ağırlıklı üniversitelerde de öğretim üyesinin çok iyi bir eğitimci olması gerekir.

İşe başlayan yardımcı doçentin her yıl veya iki yılda bir, doçentlik terfisi ve kadrosu alıncaya kadar, çalışmaları fakülte veya bölüm seviyesinde incelenmeye tabi tutulur. Bölüm seviyesindeki terfi ve kadro (tenure and promotion) komitesi, genelde seçimle oluşturulan kadrolu üç veya dört öğretim üyesinden meydana gelir. Fakülte seviyesindeki terfi ve kadro komitesi seçimle göreve getirilen bölüm temsilcilerinden oluşur. En üst komite ise rektörlük (provost) seviyesindeki terfi ve kadro komitesidir. Bu komite seçimle göreve getirilen fakülte temsilcilerinden oluşur. Yardımcı doçentlerin 2, 4 ve son yıllarında bölüm terfi ve kadro komitesi tarafından yapılan değerlendirilmeleri fakülte terfi ve kadro komitesine de gönderilir. En son aşama olan yardımcı doçentlikten doçentliğe geçişte, tüm dosya rektörlük seviyesindeki terfi ve kadro komitesine gönderilir. Bu durum doçentlikten profesörlüğe gidenler içinde de aynıdır.

Genelde yardımcı doçentler için ikinci ve dördüncü yıllarda yapılan değerlendirmeler önemlidir.

Yardımcı doçent ilk işe başladığı zaman imzaladığı kontratta belirtilen terfi ve kadro (tenure) süresini doldurduğu zaman doçentlik terfisi ve kadrosu alabilmek için üniversitenin verdiği doçentlik terfisi ve kadrosu dosyasını hazırlama işlemine başlar. Bu süreç için gerekli tarihler ve dosyanın içeriği kişiye önceden bildirilir. Yardımcı doçentlikten doçentliğe gitmek isteyen kişi, 5 ile 10 isimden ibaret olan bir değerlendirme komitesi listesini bölüm başkanına sunar. Bu listeden seçilen ve sahasında uzman kabul edilen 4 veya 5 kişiden terfi etmek isteyen yardımcı doçentin bilime katkısı ve disiplindeki yerinin ölçülmesi için rica edilir. Bu işlem resmi yazıyla gerçekleştirilir. Gerekliğinde özet ve seçilmiş çalışmalar bu kişilere gönderilir. Bu harici bir değerlendirmedir ve gelen değerlendirme mektupları bölüm içerisinde, kadro ve terfi komitesinde değerlendirilir. Kişinin akademik yayınları, ders öğretme etkinliğiyle ilgili öğrenci değerlendirme raporları (bu raporlar anket şeklinde olduğu gibi, meslektaş öğretim üyelerinin sınıf ziyaretleri raporlarını da kapsar. Bu ziyaret ve ders öğretme raporları için bölümlerde de talimatname ve örnekler geliştirilmiştir) ve kişinin şu an olması gereken yerde olup olmadığı tartışıldıktan sonra kadro ve terfi verilir verilmeyeceği kararı alınır. Karar imzalanmış yazı olarak bölüm başkanına verilir. Bu değerlendirme bölümün kadro ve terfi değerlendirilmesi olarak görülür. Bölüm başkanı da kendi değerlendirmesiyle kararı destekleyip desteklemeyeceğini bildiren yazısını yazar. Bu iki öneri ve kişinin dosyası fakülte seviyesindeki kadro ve terfi komitesine gönderilir. Destek yazılarının olumsuz olması dosyanın fakülte seviyesindeki kadro ve terfi komitesine gitmemesine engel teşkil etmez. Bu komitede, tüm bilgiler değerlendirip, yardımcı doçente doçentlik ünvanının verilip verilmeyeceği hakkında tavsiye kararı alınır. Eğer oy çokluğu ile alınan tavsiye kararı olumsuz ise, dosya rektörlük (üniversite) seviyesindeki kadro ve terfi komitesine gönderilmez ve durum terfi ve kadro başvurusunu yapan yardımcı doçent öğretim üyesine fakülte kadro ve terfi komitesi tarafından bildirilir. Şayet kadro ve terfi başvurusu aynı anda yapıp, kişide destek görmezse, kendisine bir yıl iş bulma zamanı verilir ve üniversiteyi terk etmesi istenir. Tabii ki bu durumda, kişi üniversitenin itiraz komisyonuna da başvurma hakkına sahiptir. Bölüm seviyesinde kendi meslektaşlarından destek görmeyen kişilerin dosyalarının genelde fakülte seviyesinde de destek görme şansı yoktur.

Doçentliği kabul gören bir öğretim üyesi, eğer profesörlük ünvanını almayı amaçlamıyorsa, bu aşamadan sonra bölüm, fakülte veya üniversite tarafından değerlendirilmeye tabi tutulmaz. Fakat, tüm öğretim üyeleri her yıl görev yaptıkları bölüm içerisinde yıllık faaliyet raporu hazırlamak zorundadırlar. Öğretim üyeleri tarafından hazırlanan bu faaliyet raporu öğretim üyesinin her yıl ne kadar zam alacağını önemli ölçüde etkiler. Eyaletin veya özel okula okul yönetim kurulunun sunduğu geçim indeksli artışlar genelde kişi faaliyet raporlarına göre değerlendirilir. Özellikle araştırma üniversitelerinde, yıllık artışlar çalışma performansına endekslenir. Örneğin, eğer eyalet % 6 lik zam vermişse, her öğretim üyesi bu zammı alamaya bilir. Bu zam, kişiden kişiye fark gösterebilir. Kimi öğretim üyesi hiç zam alamazken kimi öğretim üyesi %12 zam alabilir.

Doçentlikten profesörlüğe gidenlerin takip ettikleri süreç te aynıdır. Fakat, çalışmaların değerlendirilmesinde, son terfiden sonra yapılan yayın ve bilimsel katkılar göz önünde bulundurulur. Kişinin sadece ülkede değil uluslararası seviyede kendi disiplinde tanınmış olması ve anlamlı bilimsel dergilerin yayın kurulunda olması, ülke içi ve ülke dışı profesyonel çalışmaları ve disipline katkısı göz önünde tutulur. Harici değerlendirmeler bölüm ve fakülte seviyesinde ağırlık kazanır. Kişinin kadro alıp doçentlik seviyesinde emekli olması normaldir. Terfiler genelde kişilerin yaptığı çalışmalarla ilgili olup, her doçent profesör olacak diye bir koşul yoktur. Doçentlikten profesörlüğe gitmek için kesin bir zaman sürecide yoktur, fakat üniversite talimatları genelde "anlamlı bir zaman" geçmesi gerekir diye söz eder. Bu anlamlı zaman kişinin doçent olduğu zamandan profesörlüğe gitmek istediği zamanı kapsar.

Çalışmaları çok iyi olan ve sahada gerek ülke ve gerekse ülke dışında belirli bir yer tutan kişiler zamanları dolmadan yardımcı doçentlikten doçentliğe gidebilir. Bu süre genelde üç ile dört yıl arasındadır, fakat kadro zamanı gelince verilir. Terfi eden yardımcı bir doçentin kadro alamaması, hemen hemen imkânsızdır. Önce terfi alan yardımcı doçent, zamanı gelince kolaylıkla kadrosunu alır.

Özetlemek gerekirse, doçentlikten profesörlüğe geçişte, en çok aranan özellik kişinin sahasına olan kabul görmüş bilimsel katkısıdır. Araştırma üniversitelerinde, kişinin doktora yaptırdığı öğrencilerin sayısı da çok önemlidir. Doktora programı olan bir departmanda, kişi şayet hiçbir doktora öğrencisiyle çalışmamış ise, bu konu profesörlükte sorun oluşturur. Tabi ki eğitim ağırlıklı üniversitelerde bu durumla karşılaşılmaz. Doçentlikten profesörlüğe geçişte do-

çentlik tezi denilen bir çalışma yoktur. Bu daha çok Alman eğitim felsefesinde yaygındır. Türkiye de bazı alanlarda zorunlu olan süreçlerden birisidir.

TERFİ SONRASI DEĞERLENDİRMELER

Son yıllarda ABD'de kadrosunu ve terfisini almış öğretim üyelerini bölümleri ve fakülteleri kadro ve terfi sonrasında (post tenure and promotion review) değerlendirilmeye tabii tutmaya başlamışlardır. Kadro (tenure) almanın getirdiği en büyük fayda, akademik bağımsızlık ve iş güvencesidir. Kadrosunu almamış bir öğretim üyesinin iş garantisi yoktur. Kadrosunu almamış öğretim üyesinin her yıl akademik çalışmalara göre çalışma kontratı ve süresi yenilenir. Durum böyle iken, son zamanlarda, politikacıların, öğrenci ailelerin arzuları ve basında çıkan hesap vermeye hazır olmak ve sorumluluk (accountability and responsibility) hissetme hakkındaki yazı ve düşüncelerin etkisiyle bu konu mikroskop altına alınmıştır. Araştırma ağırlıklı eyalet okulları, kadrosunu almış olan öğretim üyelerinin kadro ve terfi sonrası verimliliklerini değerlendirmek için kadro ve terfi sonrası tüzük ve talimatnameler geliştirmişlerdir. Kadro ve terfi sonrası değerlendirmelerin temelinde kadro ve terfisini alan bir öğretim üyesi rahatlığa kavuştuğu kabul edildiği için, bu kişinin çalışma ve verimlilik temposunun düşebileceği varsayılmaktadır. Bu düşünceden hareket ederek kadrosunu ve terfisini almış öğretim üyelerinin verimliliklerini artırmak ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirmelerini sağlamak amacıyla bu yeni kadro ve terfi sonrası değerlendirme düşüncesi akademik ortama getirilmiştir. Eğer bir öğretim üyesi iki sene üst üste üniversitenin üçlü amaçlarından birisinde hiç çalışma göstermemişse (tabi ki bu tartışma kişinin kadrosunun tanımladığı görev sorumluluğu içeriğinde oluşur) ve yapılan çalışmada "minimum" beklentiyi vermiyorsa, bölüm başkanı o kişi hakkında değerlendirme talep edebilir. Bu sürecin çalışması bölümden bölüme farklılık gösterir, fakat bu sürecin işleyişi tamamlanması kadro ve terfi sürecini andırır. Şu an kadro ve terfi sonrası değerlendirme süreci çok yeni bir süreç olduğu için ortada standart bir uygulama yoktur, Fakat çok yakın bir süre içerisinde kadro ve terfi sonrası değerlendirmenin nasıl yapılması gerektiği ve sonuçlarının olumlu olup olmadığı daha da belirginlik kazanacak gibi gözükmektedir. ABD'ndeki bazı üniversitelerdeki bir diğer tartışma da, kadro (tenure) işlemini tamamen ortadan kaldırıp üniversitelerdeki çalışma ortamını serbest piyasa (özel şirket) çalışma ortamına çevirme yönündeki tartışmadır. Bu tartışmanın temelinde kadro sürecinin ortadan kaldırılmasının öğ-

retim yeleri arasındaki rekabeti arttıracadı ve rekabetin de ğretim üyelerinin verimliliğini arttıracadı düşüncesi yatmaktadır. Bu tartışma çok yeni bir tartışma olup, bu tartışmanın neler doğuracadığını şimdi-den tahmin te etmek çok zordur. Bu konudaki geliş-meler tabi ki zaman gerektirmektedir. Fakat çok ya-kın gelecekte bu gibi düşünceler ABD niversiteleri-ni ve üniversitelerde görev yapan ğretim üyelerini fazlasıyla etkileyecek gibi gözükmektedir.

SONUÇ

Türkiye niversitelerindeki terfi ve kadro işlemleri merkezi olarak YK tarafından yürütülürken, ABD'ndeki üniversitelerde terfi ve kadro işlemleri niversite bünyesinde niversitenin ihtiyaçları ve hedefi doğrultusunda hazırlanan kriterler temel alınarak yürütülür. ABD'ndeki terfi ve kadro işlemleri tamamen kişi performanslarıyla ilgili olup, her öğre-tim yesi kendi iş sorumlulukları içinde bağımsız terfi ve kadro komiteleri tarafından değerlendirilir. Terfi ve kadro komiteleri değerlendirmelerine ek olarak, gerek araştırma ve gerekse ğretim ağırlıklı üniversitelerde, ğretim yeleri akademik dönem so-nunda faaliyet raporları hazırlamak zorundadır. Bu faaliyet raporlarına göre kişilerin maaşları ve her yıl alacakları zam belirlenir. Türkiye'deki uygulamada maaşlar ve alınacak zam ğretim üyesinin ünvanına ve derecesine bağlı iken, ABD'ndeki üniversitelerde maaşlar ve alınacak zam miktarı ğretim üyesinin verimlilik oranına göre değerlendirilir. Bu yüzden, aynı görevi yapan ve aynı ünvana sahip olan ğretim üyelerinin maaşları ve her yıl alacakları zam farklı olabilir. Ayrıca bölüm başkanından alınacak faaliyet raporları ğretim üyesinin nasıl çalıştığını ve öğre-tim üyesinin terfi ve kadro alıp alamayacadığını belir-ler. Bu izlenimler doğrultusunda ğretim yesi alış-malarını sürdürür. Raporlar bir kaç yıl üst üste iyi ol-mazsa, o ğretim üyesinin kadro ve terfi alma şansı-nın düşük olduğunun işareti sayılır. Dolayısıyla o đ-retim yesi başka yerde iş bulmak için pazara çıkma-

yı kendisi de düşünmeye başlar.

Araştırma ağırlıklı üniversitelerde bilgi üretmek, en iyi bilim dergilerinde yayın yapmak, dışarıdan proje getirmek, master ve doktora öğrencileriyle çalışmak, ğretim üyelerinden beklenen özelliklerin başında gelir. Bilimsel yayın organlarında hizmet vermek, uluslararası bilimsel kuruluşlarda ve toplan-tılarda görev almak gibi faaliyetler arzu edilen bek-lentilerdendir. Profesörlük seviyesine gelen kimse-nin sadece kendi bulunduğu ülke veya eyalette tanın-mış olması yeterli olmaz. Kendi sahasında dünya li-teratrnde yer almış olması gerekir ve doçentlikten profesörlüğe geçişte anlamsız zaman doldurmanın hiç bir değerli olmaz. Tabi ki bu durum doçentlerin profesör olmadan üniversiteden emekli olmasını ge-rektirir.

Terfiler, ğretim üyelerinin belirli aşamalarda yap-tıkları çalışmalarla eşlendirilir. Performanslarının doğrultusunda kişiler hem maddi ve hem de profes-yonel açıdan mkafatlandırılırlar. ABD'de aynı g-revi yapan, aynı eğitimi olan ve aynı zamanda işe başlayan iki kişinin akademik mkafatlandırılması çok farklı olarak gelişir. Kişinin performansı ğretim üyesinin geleceğini tayin eder. Zaman unsuru tek ba-şına kişiyi terfi aşamasına getirmez.

KAYNAKÇA

İçöz, O. (1999). Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalında Doçentlik Sınavları zerine. *Anatolia:Turizm Araştırmaları Dergisi*, 10 (Eylül - Aralık): 52-53.

Gönderilme tarihi : Mayıs 2000
Kabul : Mayıs 2000

Prof. Muzaffer Uysal, PhD ve Doğan Gürsoy, Research Associate, Vir-ginia Polytechnic Institute and State University, Department of Hospi-tality and Tourism Management, 355 Wallace Hall, Blacksburg, VA USA
E-mail: samil@vt.edu
E-mail: dgursoy@vt.edu