

ANKARA ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYELERİNİN İŞE GÜDÜLENME BAĞLAMINDA GÖREV TAZMİNATI UYGULAMASINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Hasan Basri MEMDUHOĞLU

Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı

ÖZET

Ekonomik özendirme araçları, işgörendenlerin güdülenmelerinde ve örgütsel bağlılık duymalarında önemli bir etkidir. Güdülemede genel olarak kullanılan ekonomik özendirici araç, ücretlerin artışıdır. İşgörendenler arasında adil ve dengeli bir ödemenin yapılması işgörendenler açısından çok önemlidir. Ücret sisteminin yeterli, adil ve dengeli olması, örgüt hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesi için önkoşuldur. Bu durum üniversiteler için de geçerlidir. Bu çalışmada, bir ekonomik özendirme aracı olarak öğretim üyelerinin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi yönündeki beklentileri karşılamak üzere 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ödenmesi öngörülen ve 10.01.2002 tarih ve 2002/3546 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile bir süre önce uygulanmaya başlanan görev tazminatına ilişkin olarak öğretim üyelerinin görüşleri değerlendirilmiştir. Çalışmada, öğretim üyelerinin görüşlerine dayanılarak görev tazminatı uygulamasının ücret dengesine etkileri ve olası sonuçları saptanmaya çalışılmıştır. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bu betimsel çalışmada, veriler, yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanarak elde edilmiştir. Geliştirilen soru formu esas alınarak öğretim üyeleriyle yapılan görüşmeler teybe kaydedilmiş ve alınan cevapların içerik analizi yapılmıştır. Bulgular, öğretim üyelerinin görev tazminatı uygulamasına ilişkin olarak olumsuz görüşlere sahip olduklarını göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Görev tazminatı, özendirme araçları, ücret sistemi

ABSTRACT

Economic incentive tools are the important factor in terms of increasing employees motivation and organizational commitment. Generally salary is mostly used economic incentive tool to increase the employees' motivation. A fair and balanced payment among the employees is also very important. An adequate, equal and a balanced payment system is prerequisite for organizational services to be carried out as required. This is also the case for universities. In this study, the expectations of academicians' in job compensations which were recently implemented in Turkey with the article, no 631 dated 10.01.2002 and numbered 2002/3546 that aimed meeting the job satisfaction of academicians was investigated. In the study, based on the academics' points of views, it has been tried to find out the job compensations effects to payment system and possible results. In this study, semi-structured interview technique, a descriptive design, was applied. So, the type of the research is qualitative. The data obtained by the recorded interviews. Content analysis was applied to the data. The research results indicated that academics have negative views towards the implementation of the job compensation.

Key Words: Job compensation, economic incentive tools, paying system.

GİRİŞ

Örgütler, belirli amaçları gerçekleştirmek için kurulurlar. Örgütte çalışan işgörendenler, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için birer araçtır. Buna karşın gereksinimlerini karşılamak üzere örgütte çalışan işgörendenler açısından da örgütün amaçlarını gerçekleştirmek bir araçtır. Bu amaçları gerçekleştirerek kendi gereksinimlerini karşılarlar. Bu nedenle örgütün amaçları ile işgörendenlerin gereksinimlerini dengeli bir şekilde gerçekleştirme zorunluluğu vardır.

Neden bazı kişiler geç saatlere kadar çalışır ve neden bazıları çalışma saatinin bitişi yaklaşırken bürosunu terketmek üzere hazırlanmağa başlar? Çalışanları farklı şekillerde davranmaya sevkeden faktörler nelerdir? Bu ve benzeri soruların cevabı güdüleme (motivasyon) konusu ile ilgilidir (Koçel, 1999, 467).

Örgütün amaçlarının beklenen düzeyde gerçekleştirilmesi için işgörendenlerin severek çalışmaları önemlidir. Çalışanların işlerini severek yapmaları için de çeşitli araçlarla güdülenmeleri gerekir. Güdüleme, çağımızda yönetim psikolojisinin en önemli konularından biridir ve bunu sağlamak yönetimin görevidir. İşgörendenler yaptıkları işten ve iş çevresinden memnun oldukları sürece daha verimli çalışırlar (Boreham, Remedios 2004; Başaran, 1991, 151; Eren, 1993, 315-331; Davis, Newstrom, 1997, 180-183).

İşgörendenlerin iş ile ilgili davranışlarını güdüleme yollarından biri özendirme araçlarıdır. Özendirme araçlarının en önemlileri, üst düzeyli sosyal-psikolojik araçlar (saygı, başarı, statü gibi) ve ekonomik araçlardır. Ücret ve ücret artışı güdülemede çoğu kez başvurulan önemli bir ekonomik özendirme aracıdır (Tortop, 1994, 108). Ücret, bireyin gereksinimlerinin doyurulması için bir araç olarak görülür ve çalışanlarca başarının simgesi olarak algılanır. Bu yönüyle çalışanların güdülenmesinde ve iş doyumunu düzeylerinin yükseltilmesinde önemli bir etkidir (Balci, 1985, 15, 242).

Ücret sisteminin yeterli olması ve çalışanlar arasında adil ve dengeli dağılımı örgüt hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesi için önemlidir (Tortop, 1994, 108). Çalışanların, kendi başarılarına denk bir ödeme yapılmadığı duygusuna kapılmaları, onların başarılarını ve iş doyumlarını olumsuz yönde etkiler (Balci, 1985, 15).

GÜDÜLEME VE EKONOMİK ÖZENDİRME ARAÇLARI

Örgüt çalışanları nasıl güdülenir? Bu sorun yönetim psikolojisinin temel meselesidir. Araştırmacılar örgütte insanların nelerle güdülendiklerine ilişkin çalışmalar yapmış ve şu temel güdüleyicileri saptamıştır: Sorumluluk, yetki, otorite, tanınma, başarı, karar alma ve problem çözme süreçlerine katılım, ödül ve caza, yeterli ve adil ücret (Randall, Edward, 1967).

Güdüleme; örgütün ve bireylerin gereksinimlerini tatminle sonuçlandıracak bir iş ortamı yaratarak bireyin harekete geçmesi için etkilendirilmesi ve isteklendirilmesi sürecidir (Can, 1992, 164). İşe güdülenme ise; örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi yönünde gönüllü olarak yeterli çaba harcama, gayret sarfetme olarak tanımlanabilir (Robbins, 1993).

Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959) iki tür işe güdülenmeden söz ederler: Birincisi içsel güçlerle ilgili olan içsel güdülenme (işin cazipliği, tanınma, yetki, kişisel gelişim, sıcak ilişkiler), ikincisi çevresel güçlerle ilgili olan, bireyin içindeki dürtüleri yoğunlaştıran dışsal güdülenmedir (güvenlik, ücret, yükselme, iyi çalışma koşulları ve sosyal statü) (akt. Lou, 1999).

Özendirme araçları, bireyin istek ve gereksinimlerini belirleyen içsel güdülerden ayrı olarak yönetim çevresi ile ilgilidir. Kişinin dış çevresinden gelen bu araçlar; onun istek ve gereksinimlerini karşılama, iş görme arzusunun artırılmasını, içinde çalıştığı örgütün amaçlarını benimsemesini ve bu uğurda çabalarını yoğunlaştırmasını sağlar (Tikici, 1995; akt. Demir, 1999, 277; Aydın, 1993, 77). Örgütlerde işgörenleri güdülemede kullanılan üç temel özendirme aracı vardır. Bunlar; a) Sosyo-ekonomik araçlar (ücret, ödül, güvenlik), b) Örgütsel ve yönetsel araçlar (eğitim ve yükselme olanağı, kararlara katılım, iletişim, işi çekici kılma, fiziksel çalışma koşulları), c) Psikolojik ve sosyal araçlar (değer ve statü, yetki devri, özel yaşama saygı, rekabet, sosyal uğraşlar) (Demir, 1999, 278-280).

Ücret, önemli ekonomik özendirme araçlarından biridir. Güdülemede pek çok durumda kullanılan ekonomik özendirici araç, ücretlerin artışıdır (Tortop, 1994, 108). Ücret, çalışanların hem fizyolojik ve güvence, hem de üst düzey gereksinimlerinin doyurulması için bir araç olarak görülür ve çalışanlarca başarının simgesi olarak algılanır. (Balci, 1985, 15, 242).

Güdülemeye ve güdülemede kullanılan ekonomik özendirme araçlarına ilişkin çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalarda; yöneticilerin en önemli sorunlarından birisinin güdülenme olduğu; güdülemenin iş yaşamı stresini yatıştırıcı, dengeleyici (moderate) etkisi olduğu; çok çalışanların vasat çalışanlarla bir tutulmasının, onların çalışma heveslerini kırdığı, adil, dengeli ve işe göre ücret politikasının çalışanların verimini ve performansını artırdığı belirlenmiştir (Levinson, 1973; Moscow Times, 2000; Jayaratne, Himle ve Chess, 1988). Türkiye’de yapılan bir araştırmada da yedi ayrı sosyo-ekonomik özendirme aracı içinde işyerindeki ödüllendirme adaleti ikinci sırada, ücret düzeyi de üçüncü sırada önemli güdüleyiciler olarak ortaya çıkmıştır (Demir, 1999). Bu sonuçlar, örgütte ücret ve ödüllendirme sisteminin adil olmasının işgören ve örgüt açısından önemini ortaya koymaktadır.

Örgütte çalışan işgörenlerin ücretleri arasında bir iç dengenin sağlanması önemlidir. Buna göre iş yükü, kapasite ve ücret arasında bir denge kurulmalıdır. Bu

sağlanmadığı takdirde, hem işgörenlerle örgüt arasında hem de işgörenlerin kendi aralarında sürtüşmeler yaşanabilir (French ve Helriegel, 1969).

Adams tarafından geliştirilen güdülemeye ilişkin *Eşitlik Teorisi* (Equity Theory), çalışanların iş ilişkilerinde kendilerine eşit davranılma arzusunda oldukları ve bu arzunun güdülemeyi etkilediği tezine dayanır. Buna göre kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitliğe (veya eşitsizliklere) bağlıdır. İşgören, kendisinin sarfettiği gayret ve karşılığında elde ettiği sonucu, diğer işgörenlerinkilerle karşılaştırır. Bunun sonucunda eşitsizlik veya adaletsizlik algılsa rahatsız olacak ve bunu giderici şekilde davranacaktır. Ya gayretini azaltacak (daha az etkin çalışacak), ya sonucun değiştirilmesine çalışacak (daha yüksek ücret veya ödül talebi gibi) ya da işi terk edecektir (devamsızlık, istifa, işyeri değişikliği vs.) (Gray, Starke, 1977; Luthans, 1981; akt. Koçel, 1999; French, Helriegel, 1969; Davis, Newstrom, 1997).

Adil ücret liyakate ve performansa dayalı ücrettir. Eşit işe eşit ücret ilkesi gereği çok iş yapanın çok alması ve artışların buna dayanması demektir. Çok çalışanla az çalışanın bir tutulması, az çalışanı ödüllendirmek, iyi çalışanı da cezalandırmak anlamına gelir (Lou, 1999;), bu durum çok çalışanda stres yaratır, verimini, performansını ve işdoyumunu düşürür (Randall, Edward, 1967). Hatta bu durumun bazı çalışanlarda birtakım psikolojik (depresyon, iş doyumсуzluğu), fizyolojik (baş ağrısı, kalp sorunları) ve davranışsal (işe devamsızlık, ilaç kullanımı) sorunlara bile yol açtığı araştırmalarla ortaya konmuştur (Cooper, Marshall, 1976).

AMAC

Bu araştırmanın amacı, Ankara Üniversitesi (AÜ) Eğitim Bilimleri Fakültesi (EBF) Öğretim Üyelerinin, 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile ödenmesi öngörülen ve 10.01.2002 tarih ve 2002/3546 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı (BKK) ile uygulanmaya başlanan görev tazminatına ilişkin görüşlerini değerlendirmektir. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1.AÜ EBF’de görev yapan öğretim üyelerinin, fakültede işgörenler arasında adil bir ödemenin yapılmasının önemine ilişkin görüşleri nelerdir?

2.AÜ EBF’de görev yapan öğretim üyelerine göre, akademisyenler arasında adil ve dengeli bir ödeme yapıyor mu?

3.AÜ EBF’de görev yapan öğretim üyelerinin görev tazminatına ilişkin görüşleri nelerdir?

4.AÜ EBF’de görev yapan öğretim üyelerinin görev tazminatına ilişkin önerileri nelerdir?

YÖNTEM

Bu başlık altında araştırmanın modeli, çalışma grubu ve verilerin toplanması-yorumlanması bölümlerine ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Nitel yöntemin kullanıldığı bu betimsel araştırmada veriler, yarı-yapılandırılmış görüşme tekniğiyle elde edilmiştir. Bu teknikte sorular ana hatları ile önceden hazırlanır, ancak görüşme esnasında görüşülen kişilere kısmi esneklik sağlanarak soruların kökenine inilebilir (Karasar, 1994, 168; Ekiz, 2003, 62; Kaptan, 1991, 146; Cook, Selltiz, Jahoda ve Deutsch, 1960, 263) Geliştirilen soru formu esas alınarak öğretim üyeleriyle yapılan görüşmeler teybe kaydedilmiş ve alınan cevapların nitel bir analiz yöntemi olan içerik analizi (Balci, 2001, 209; Cook, Selltiz, Jahoda ve Deutsch, 1960, 335) yapılmıştır. Görüşme tekniğinin kullanılmasının nedeni, bu tekniğin önceden belirlenmiş bir amaca yönelik olarak soru sorma ve yanıt alma tarzıyla karşılıklı ve etkileşimli olarak yapılan görüşme yoluyla, ölçülemeyen ve gözlenemeyen düşüncelerin, niyetlerin, yorumların ve zihinsel algıların anlaşılmasına olanak tanınmasıdır (Frankel, Devers, 2000; Lecompte, 1994; Witt, 1986; akt: Yıldırım ve Şimşek, 2005;).

Bu araştırmada, görüşme tekniğine uygun olarak yarı-yapılandırılmış bir soru formu geliştirilmiştir. Görüşmede ilgili gruba (deneklere) "Sizce neden bu böyle?", "Neden böyle söylüyorsunuz?", "Bunun hakkında daha başka neler söyleyebilirsiniz?" gibi sorular yöneltilerek, genel durumu tanıma ve belli konularda açıklayıcı bilgilere ulaşma şansı elde edilmeye çalışılmıştır. Görüşme, öğretim üyelerinden izin alınarak teybe kaydedilmiştir. Öğretim üyelerinin görüşlerine dayanarak, görev tazminatının öğretim üyelerinin ücret dengesine etkileri saptanmaya ve elde edilen bulgulara dayanarak öğretim üyelerinin ücret dengesinin sağlanmasına katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Görüşmede sorulacak soruların yer aldığı görüşme formunun geliştirilmesi, gerekli düzeltme ve değişikliklerin yapılması için uzman görüşü alınmış ve ön uygulama yapılmıştır.

Çalışma Grubu

AÜ EBF'de görev yapan öğretim üyeleri (30 profesör, 8 doçent, 17 yardımcı doçent olmak üzere toplam 55 öğretim üyesi) araştırmanın hedef evrenini oluşturmaktadır. Araştırma, 2 profesör, 2 doçent ve 2 yardımcı doçent olmak üzere toplam 6 öğretim üyesinden oluşan bir çalışma grubu üzerinde uygulanmıştır. Çalışma grubu hedef evrenin yaklaşık % 11'ne karşılık gelmektedir. Nitel araştırmada örneklem büyüklüğü, nicel araştırmada olduğu gibi belirlenmeyebilir. Burada Copley'in (2002) nitel araştırmada örneklem büyüklüğüne ilişkin geliştirdiği ölçütlerden *kuramsal örnekleme ölçütü esas alınmıştır*. Buna göre araştırmacı veri toplarken örnekleminin ne kadar büyük olacağından emin değildir. Ancak araştırma süreci içerisinde yeterli veriye ulaştığına kanaat getirip karar

verebilir. Bu tür örnekleme az araştırılmış ya da hiç çalışılmamış durumlar için daha çok tercih edilir (Yıldırım, Şimşek, 2005, 115).

Çalışma grubunu oluşturan öğretim üyeleri, gerek birçok öğretim üyesinin görüşme talebini kabul etmemesi, gerekse de belli karakteristikleri taşıma zorunluluğu dolayısıyla olasılık temelli/seçkisiz yöntem yerine amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Bu çalışmada Patton'un (1987) geliştirdiği amaçlı örnekleme yöntemlerinden *kolay ulaşılabilir durum örnekleme* (araştırmaya pratiklik ve hız kazandırır, kolay ulaşılabilirlik sağlar) ve *tipik durum örnekleme* (yeni bir uygulamanın veya yeniliğin araştırılmak, tanıtılmak istendiği durumlarda tercih edilir) birlikte kullanılmıştır (Yıldırım, Şimşek, 2005, 114). Kısaca pratik nedenlerle ve olasılık örnekleme yaklaşımının uygulanma güçlüğü dolayısıyla temsil yeteneğinin sağlanması amacıyla bu örnekleme türüne başvurulmuştur (Balci, 2001, 100).

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın verileri öğretim üyeleri ile yapılan görüşmelerle elde edilmiştir. Görüşmede, yarı-yapılandırılmış görüşme tekniğine uygun olarak geliştirilen soru formundaki sorular öğretim üyelerine yöneltilerek yanıtlar alınmıştır. Görüşme, öğretim üyelerinden izin alınarak teybe kaydedilmiştir.

Görüşme yöntemiyle elde edilen verilerin analizinde nitel bir analiz yöntemi olan "içerik analizi" kullanılmıştır. Yazılı ve sözlü materyallerin sistemli bir analizi olan içerik analizi, insanların söylediklerinin kodlanarak nicelleştirilmesi-sayısallaştırılmasıdır. Yaklaşımın özünde söylenenlerin ne sıklıkta söylendiğinin saptanması ve bunların kategorileştirilmesi yatar (Balci, 2001, 209; Ackoff, 1953, 107). Berelson (1952) bu tekniği, görüşme içeriğinin objektif, sistematik ve niceliksel betimlenmesi için ideal bir teknik olarak görür (Cook, Selltiz, Jahoda ve Deutsch, 1960, 335). Kasetlere kaydedilen veriler çözümlenerek yazılmış ve yazılan verilerin araştırma ile ilgili kısımları kategorilendirilmiş ve tablolaraştırılarak tümevarım yöntemi ile yorumlanmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Kişisel Bilgiler

Çizelge 1'de görüşme yapılan öğretim üyelerinin unvan, hizmet süreleri ve kadro dereceleri ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Çizelge 1. Öğretim Üyelerinin Kişisel Bilgileri

	Prof.		Doç.		Yrd. Doç	
Hizmet süresi	24	19	16	27	12	23
Kaç yıldır bu unvanın taşıdığı	8	1	4	4	1	2
Kadro derece ve kademesi	1/4	1/4	1/4	1/4	3/1	3/8

Çizelge 1’de görüldüğü gibi görüşme yapılan toplam 6 öğretim üyesinin 2’si profesör, 2’si doçent, 2’si yardımcı doçenttir. Toplam hizmet süresi en az olan 12, en fazla olan 27 yıldır. Profesörlerden biri 8 yıldır bu unvanı taşıırken, iki doçent 4 yıl, bir yardımcı doçent 2 yıl, diğer profesör ve yardımcı doçent ise henüz 1 yıldır bu unvanları taşımaktadır. Tüm profesör ve doçentler gelenebilecek son kadro derecesi olan 1. derecenin 4. kademesinde iken, yardımcı doçentler 3. derecededirler. 23 yıllık hizmet süresi olan yardımcı doçent, yasal olarak 3. derecenin altına inemediği için bu derecenin 8. kademesinde yer almaktadır. Dolayısıyla öğretim üyelerinin yarısı en az üç yıldır sahip oldukları unvanları taşıırken, diğer yarısı da bu unvanları üç yıldan daha az bir süredir taşımaktadır.

Ekonomik Özendirme Araçlarının Önemi

Görüşmecilere “*Ekonomik özendirme araçları (ders ücreti, çalışma karşılığı yapılan her türlü ödemeler) sizin için ne derece önemlidir? Neden?*” sorusu yöneltilmiştir. Çizelge 2’de öğretim üyelerinin ekonomik özendirme araçlarına verdikleri önem ile ilgili bulgular yer almaktadır.

Çizelge 2. Öğretim Üyelerinin Ekonomik Özendirme Araçlarına Verdikleri Önem

Görüşler	Prof.	Doç.	Y. Doç.	Top.
-Çok önemlidir	x	x	x	6
İşgörenler açısından gereksinimlerin karşılanması için önemlidir.	x	x		3
Piyasa koşulları özendirme araçlarına gereksinim doğuruyor.	x			1
Özendirmenin motivasyonu artırır.	x	x		2
Bu insan doğasının gereğidir		x		1
Kendimin ve ailemin hayatını sürdürebilmek için gerekli.			x	1
Akademik çalışmalarını sürdürebilmek için önemli			x	2
Yapılan çalışmanın karşılığının alınması gereklidir			x	1

Çizelge 2’de görüldüğü gibi öğretim üyelerinin tamamı ekonomik özendirme araçlarını çok önemli buluyor. Buna ilişkin en çok belirtilen görüş, ekonomik özendirme araçlarının işgörenlerin gereksinimlerini karşıladığı için önemli olduğudur. Ayrıca bunların motivasyonu artıracığı ve akademik çalışmaların yürütülmesi için gerekli olduğu belirtilmiştir. Buna göre öğretim üyeleri ders ücreti, çalışma karşılığı yapılan her türlü ödeme gibi ekonomik özendirme araçlarını önemli bulmaktadır.

Öğretim Üyelerine Verilen Ücret Yeterli ve Adil mi?

Öğretim üyelerine “*Sizce akademisyenlere verilen ücret yeterli mi? Akademisyenler arasında adaletli ve dengeli ödeme yapılıyor mu?*” sorusu yöneltilmiştir. Bu sorulara ilişkin bulgular Çizelge 3’te yer almaktadır.

Çizelge 3. Öğretim Üyelerine Verilen Ücretin Yeterli ve Adil Olup Olmaması

Görüşler	Prof.	Doç.	Y. Doç.	Top.
-Verilen ücret yetersiz	x	x	x	6
1970’lerde bir profesör, bir general ile eşdeğer ücret alırken, bugün binbaşı ile aynı ücreti almaktadır.	x			1
Daha az eğitilmiş kesimler ya da niteliksiz sendikacı işçiler öğretim üyelerinden fazla ücret alıyor.			x	1
-Akademisyenler arasında adaletli ve dengeli ödeme yapılmıyor	x	x	x	6
Alt kademedeki akademisyenlerin aleyhine büyük bir dengesizlik vardır.	x	x	x	6
Görev tazminatı uygulaması varolan dengesizliği daha da artırmıştır	x	x	x	5
Performans dikkate alınmamaktadır, sistem çalışanla çalışmayanı aynı kefeye koymaktadır.	x	x		3
Tüm öğretim elemanları aynı düzeyde kitap alma, aynı düzeyde internetten yararlanma gereksinimini duyarlar.			x	1

Çizelge 3’te görüldüğü gibi öğretim üyelerinin tamamı akademisyenlere verilen ücreti yetersiz bulmaktadır. Bir profesör başka bir işkolunda çalışanlarla karşılaştırma yaparak akademisyenlerin ücretlerinin sürekli düştüğünü, bir yardımcı doçente öğretim üyelerinin daha az eğitilmiş kesimlerden veya eğitimsiz /niteliksiz sendikacı işçilerden daha az ücret aldığını belirtmiştir. Yine öğretim üyelerinin tümü akademisyenler arasında adil ve dengeli bir ödemenin yapılmadığını, tüm akademisyenlerin benzer gereksinimler duydukları halde alt kademedeki akademisyenlerin (araştırma görevlisi, yardımcı doçent) aleyhine bir büyük dengesizlik olduğunu, performans ve nitelikli çalışmanın dikkate alınmadığını, sistemin çalışanla çalışmayanı aynı kefeye koyduğunu belirtmişlerdir.

Çalışanlara Adil ve Dengeli Ödeme Yapılması Önemli midir?

Öğretim üyelerine “*Çalışanlar (öğretim üyeleri) arasında adaletli ve dengeli ödemenin yapılması önemli midir? Neden?*” sorusu yöneltilmiş ve alınan yanıtlardan elde edilen bulgular çizelge 4’te gösterilmiştir.

Çizelge 4. Çalışanlar Arasında Adil ve Dengeli Ödeme Yapılmasının Önemi

Görüşler	Prof.	Doç.	Y.Dç.	Top.
-Önemlidir	x	x	x	6
Çalışanların doyum sağlamaları, örgüte bağlılık duymaları, mutlu olmaları önemli ölçüde buna bağlıdır.	x	x	x	5
Daha nitelikli bilimsel çalışmalar yapmayı sağlar.			x	1
İşgörenlerin ücretleri arasında dengesizlik varsa, bu durum doğrudan doğruya çalışmalarını etkiler.	x	x	x	3
Ücret dengesizliği, çalışma sisteminde fark edemediğimiz psikolojik bir rahatsızlık yaratabilir.	x			1
Ücret dengesizliği, örgütte çatışmaya yol açabilir.	x			1
Performans ve üretkenlik gözardı edilirse çalışma şevki kırılır.	x	x		2

Çizelge 4'te görüldüğü gibi öğretim üyelerinin tamamı çalışanlar arasında adil ve dengeli bir ödemenin yapılmasını önemli bulmaktadır. Beş üye, çalışanların doyum sağlamalarının, örgütsel bağlılık duymalarının ve mutlu olmalarının buna bağlı olduğunu, ayrı unvanlara sahip üç üye ücret dengesizliğinin çalışmaları olumsuz etkileyeceğini, birer üye de bunun psikolojik rahatsızlığa, hatta örgütte çatışmaya yol açacağını belirtmişlerdir.

Döner Sermayeden (Ders Dışı Etkinlik, Kurs, Proje) Alınan Ücretler

Öğretim üyelerine "Öğretim üyeliğiniz süresince ders dışı etkinlik, kurs, proje vb. çalışmalar karşılığında yapılan herhangi bir ödemenin (fon ve hesaplardan yapılan ödemeler, fazla çalışma ücretleri, tazminat ödemeleri, döner sermayeden yapılan her türlü mesai içi, mesai dışı ve proje ödemeleri, teşvik ve ikramiyeler ile benzeri adlar altında yapılan her türlü ödemeler) yararlandınız mı? Halen bu kapsamda bir ücret alıyor musunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Çizelge 5'te buna ilişkin bulgular yer almaktadır.

Çizelge 5. Öğretim Üyelerinin Ders Dışı Etkinlik, Kurs, Proje vb. Çalışmalar Karşılığında Yapılan Ödemenin Yararlanma Durumları

Görüşler	Prof.	Doç.	Y.Dç.	Top.
-Evet yararlandım	x	x	x	6
-Halen bu kapsamda ücret alıyorum	x	x	x	5
-Halen bu kapsamda bir ücret almıyorum		x		1

Çizelge 5'te görüldüğü gibi öğretim üyelerinin tamamı ders dışı bir etkinlik, kurs, proje ve benzeri çalışma karşılığında döner sermayeden ücret almışlardır. Bunlardan bir doçent haricinde 5 üye halen bu kapsamda döner sermayeden ücret

almaktadır. Bu durum öğretim üyelerinin belli bir ücret aldıkları proje gibi ders dışı bilimsel etkinlik ve çalışmalara rağbet ettiklerini göstermektedir.

Öğretim Üyelerinin Görev Tazminatı Hakkındaki Bilgileri

Öğretim üyelerine "631 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile bir süre önce ödenmeye başlanan görev tazminatı hakkında ne tür bilgilere sahipsiniz?" sorusu yöneltilmiş ve bulgular çizelge 6'da gösterilmiştir.

Çizelge 6. Öğretim Üyelerinin Görev Tazminatına İlişkin Bilgileri

Görüşler	Prof.	Doç.	Y.Dç.	Top.
Genel bilgiye sahibim.	X	x	x	3
Ayrıntılı bilgiye sahibim			x	1
Uygulama herkesi kapsamıyor.	X	x	x	3
Öğretim üyeleri arasında unvan, kıdem ve dereceye göre ayırım yapıldı.		x	x	2
Öğretim üyelerinin bir kısmı memnun edilirken bir kısmı mağdur edildi.	X	x	x	3
Döner sermayeden alınan ücret belli bir oranda görev tazminatından kesiliyor.	X	x		2
Örgütlenmemiz yetersiz olduğu için basın yoluyla izledim.		x		1
Uzun bir çaba sonucu elde edildi, ama elde edilen sonuç tatmin edici değil.			x	2
Yardımcı Doçentler dışlandı.			x	3

Çizelge 6'da görüldüğü üzere, öğretim üyelerinden üçü genel, biri ayrıntılı bilgiye sahip olduğunu belirtmiştir. Üç üye, uygulamanın herkesi kapsamadığını ve öğretim üyelerinden bazılarının (ek çalışmalar yürütenlerin ve yardımcı doçentlerin) mağdur edildiğini belirtmiştir. İki üye öğretim üyeleri arasında unvan, kıdem ve dereceye göre ayırım yapıldığını, döner sermayeden alınan ücretlerin belli bir oranda görev tazminatından kesildiğini ve uzun bir çaba sonucu elde edilmesine karşın elde edilen sonucun tatmin edici olmadığını belirtmişlerdir. Bu uygulamadan yararlanmayan yardımcı doçentlerin, belirttikleri görüş sayısından bu konuyla daha ilgili oldukları ve daha çok olumsuz yönde etkilendikleri söylenebilir.

Görev Tazminatının Miktarı ve Öğretim Üyelerinden Bir Kısmının Kapsam Dışı Tutulması

Öğretim üyelerine "Görev tazminatı uygulaması ile ödenmeye başlanan miktar sizce yeterli mi? Öğretim üyelerinden bir kısmının uygulama dışında bırakılması hakkında ne düşünüyorsunuz?" sorusu yöneltilmiş ve alınan yanıtlardan elde edilen veriler çizelge 7'de verilmiştir.

Çizelge 7. Görev Tazminatının Miktarı ve Öğretim Üyelerinden Bir Kısımının Kapsam Dışı Tutulmasına İlişkin Görüşler

Görüşler	Prof.	Doç.	Y.Dç	Top.
-Ödenen miktar yetersiz	x	x	x	6
-Ödenen miktar hiç yoktan iyidir.			x	1
Öğretim elemanlarından bir kısmının uygulama kapsamı dışında tutulmasını yanlış buluyorum.	x	x	x	6
Görev tazminatı uygulamasının en olumsuz yanı, uygulamanın tüm öğretim elemanlarını kapsamamasıdır.		x		1
Akademik personel; araştırma görevlisinden profesöre kadar bir bütündür		x		1
Tüm öğretim üyeleri aynı veya benzer işleri yapar, aynı derslere girerler. Aynı kalemlerden maaş alırlar.			x	1
Kapsam dışı tutulmaların çalışma şevkleri, motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları azalacaktır.		x	x	4
Bu uygulama adaletsizliklerdir, çalışma huzurunu olumsuz etkileyecektir.	x	x	x	4
Bazı öğretim üyelerinin dışlanmasından politikacılar kadar YÖK ve üniversite yönetimleri de sorumludur.			x	1

Çizelge 7'de görüldüğü gibi görev tazminatı miktarını öğretim üyelerinin büyük çoğunluğu yetersiz bulmakta, sadece biri hiç yoktan iyi bulmaktadır. Bunun uzun bir süre kamuoyunu da meşgul eden durumlarının iyileştirileceği beklentisini karşılamadığı düşüncesindedirler. Üyelerin tümü, öğretim üyelerinden bir kısmının (özellikle yardımcı doçentlerin) uygulama kapsamı dışında tutulmasını yanlış bulmaktadır. Öğretim üyelerinin en olumsuz görüşleri ve eleştirileri bu noktada birleşmektedir. Dört üye bunun adaletsizlik olduğunu, çalışma huzurunu olumsuz etkileyeceğini, kapsam dışı tutulmaların çalışma şevkleri, motivasyonları ve örgütsel bağlılıklarının azalacağını belirtmişlerdir. Bir üye akademik personelin; araştırma görevlisinden profesöre kadar bir bütün olduğunu belirtmiş, bir üye de görev tazminatı uygulamasının tüm öğretim elemanlarını kapsamamasını uygulamanın en olumsuz yanı olarak ifade etmiştir. Bir yardımcı doçent, kendilerinin dışlanmasından politikacılar kadar YÖK ve üniversite yönetimlerinin de sorumlu olduğunu belirtmiştir.

Başka Kesimlerin Uygulama Kapsamına Alınmasının Uygulamaya Etkisi

Başka kesimlerin uygulama kapsamına alınmasına ilişkin olarak öğretim üyelerine "Sizce diğer bazı kurum çalışanlarının da bu uygulama kapsamına alınması, yapılan ödeme miktarını veya öğretim üyelerinden bir kısmının kapsam dışı tutulmasını etkiledi mi?" sorusu yöneltilmiş ve alınan yanıtlardan elde edilen bulgular çizelge 8'de gösterilmiştir.

Çizelge 8. Başka Kesimlerin Uygulamaya Alınmasının Etkisi

Görüşler	Prof.	Doç.	Y.Dç	Top.
-Etkilemiştir	x	x	x	6
Akademisyenlere ayrılan sınırlı miktar başka kesimlere yayılınca azaldı ve bazı öğretim elemanları dışlandı.	x	x		3
Öğretim üyelerine yönelik iyileştirme olarak yansıtıldı, ancak başka kesimlere yaradı.		x		1
Asıl neden, YÖK'ün ve üniversite yönetimlerinin duyarsız ve tepkisiz kalmalarıdır.			x	1

Çizelge 8'de görüldüğü gibi öğretim üyelerinin tümü diğer bazı kurum çalışanlarının da (silahlı kuvvetler, yüksek yargı mensupları, genel müdürler, daire başkanları ve milletvekilleri) bu uygulama kapsamına alınmasının, yapılan ödeme miktarını veya öğretim üyelerinden bir kısmının kapsam dışı tutulmasını etkilediği yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu uygulamanın kamuoyuna akademisyenlere yönelik iyileştirme olarak yansıtıldığını, ancak esas başka kesimlere yaradığını, bunun asıl nedeninin ise YÖK'ün ve üniversite yönetimlerinin duyarsız ve tepkisiz kalmaları olduğunu bir üye dile getirmiştir.

Görev Tazminatı Uygulamasının Öğretim Üyelerine Etkisi

Bu kategoride öğretim üyelerine "Görev tazminatı uygulaması sizi nasıl etkiledi (Tazminatın tamamından yararlanabildiniz mi? Uygulama sizi güdüledi mi, çalışma şevkinizi ve performansınızı etkiledi mi)?" sorusu sorulmuş ve alınan yanıtlardan elde edilen bulgular çizelge 9'da gösterilmiştir.

Çizelge 9. Görev Tazminatı Uygulamasının Öğretim Üyelerine Etkisi

Görüşler	Prof.	Doç.	Y.Dç	Top.
-Olumlu etkiledi		x		1
-Olumsuz etkiledi	x		x	3
-Pek etkilemedi		x	x	2
Ekonomik sıkıntı yaşadığımız bugünde bu ek ödeme sınırlı da olsa bizi rahatlattı.		x		1
Döner sermayeden ücret aldığım için bu tazminatın bir kısmından yararlanabildim. Çalıştığım, ürettiğim için cezalandırılmış oldum, heyecanım ve şevkim kırıldı.	x	x		2
Örgütsel bağlılığımı ve motivasyonumu azalttı.			x	1
Tüm yardımcı doçentleri çok olumsuz etkilemiştir.			x	1

Tazminat miktarı beni etkileyecek kadar önemli değil				X			1
Beni etkilemese de bazı arkadaşlarımızın dışlanması beni rahatsız etti.			X	X			2

Çizelge 9'da görüldüğü gibi öğretim üyelerinden biri kişi görev tazminatı uygulamasının kendisini olumlu etkilediğini, iki doçent pek etkilemediğini, üç üye ise kendilerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Uygulamanın kendisini olumlu etkilediğini belirten profesör, buna gerekçe olarak ekonomik sıkıntı yaşadığımız bugünde bu ek ödemenin kendisini sınırlı da olsa rahatlattığını söylemiştir. Pek etkilenmediklerini ifade eden iki doçent, buna gerekçe olarak, miktarın etkileyecek boyutta olmadığını ancak kendilerini pek etkilemese de kapsam dışı tutulan akademisyenlerden ötürü rahatsız olduklarını belirtmişlerdir. İki üye ek çalışmalar yürüttüklerini ve bunun karşılığında aldıkları paranın belli bir oranda kesilmesinden rahatsızlık duyduklarını, adeta çalıştıkları, ürettikleri için cezalandırılmış olduklarını, heyecanlarını ve çalışma şevklerinin kırıldığını belirtmişlerdir. Özellikle yardımcı doçentler, uygulamanın örgütsel bağlılıklarını ve motivasyonlarını azalttığı yönünde görüş bildirmişlerdir.

Öğretim Üyelerine, Yaptıkları Ders Dışı Çalışmalar Karşılığında Yapılan Ödemelerin Görev Tazminatından Kesilmesi

Bu konuda öğretim üyelerine "Öğretim üyelerine, yaptıkları ders dışı etkinlik, kurs, proje vb. çalışmalar karşılığında yapılan her türlü ödemelerin görev tazminatından belli bir oranda mahsup edilmesini (kesilmesini) nasıl değerlendiriyorsunuz?" sorusu yöneltilmiş ve alınan yanıtlardan elde edilen veriler çizelge 10'da gösterilmiştir.

Çizelge 10. Öğretim Üyelerinin Ders Dışı Etkinlik, Kurs, Proje vb. Çalışmalar Karşılığında Yapılan Ödemelerin Görev Tazminatından Belli Bir Oranda Mahsup Edilmesine (Kesilmesi) İlişkin Görüşleri

Görüşler	Prof.	Doç.	Y.Dç	Top.
-Yanlış buluyorum	x x	x x	x x	6
Hiç çalışmayan öğretim üyeleri ödüllendirilmiş; çalışanlar, üretenler cezalandırılmış oluyor.	x x		x x	5
Bu uygulama tıpçılar gibi her ay iş yapsa da yapmasa da döner sermayeden para alanlar için makuldür.	x x		x	3
Sadece ekstra iş yaptığı zaman döner sermayeden para alanlar için bu uygulama yanlıştır.	x			1
Öğretim üyesi ek bir çalışma yapıyorsa, bunun karşılığını almalıdır.	x		x x	4
Avantajlı yanı üniversitelere kaynak sağlamasıdır.		x		1

Çizelge 10'da görüldüğü gibi öğretim üyelerinin tümü, yaptıkları ders dışı etkinlik, kurs, proje vb. çalışmalar karşılığında yapılan her türlü ödemenin (fon ve

hesaplardan yapılan ödemeler, fazla çalışma ücretleri, tazminat ödemeleri, döner sermayeden yapılan her türlü meşai içi, mesai dışı ve proje ödemeleri, ikramiyeler ile benzeri ödemeler) görev tazminatından belli bir oranda kesilmesini yanlış bulmaktadır. Öğretim üyelerinin beşine göre, hiç çalışmayan öğretim üyeleri ödüllendirilmekte; çalışanlar, üretenler cezalandırılmaktadır. Dört öğretim üyesi, bu uygulamanın her ay iş yapsa da yapmasa da döner sermayeden para alanlar için (tıpçılar) uygulanabileceğini, ancak; sadece ekstra iş yaptığı zaman döner sermayeden para alanlar için yanlış olduğunu, öğretim üyesi ek bir çalışma yapıyorsa, bunun karşılığını alması gerektiğini belirtmişlerdir. Bir öğretim üyesine göre bu uygulama üniversitelere kaynak sağlar görünse de aslında bu uygulamanın üniversitelere direkt hiçbir katkısı yoktur. Çünkü döner sermaye gereği kurum için kesilen miktarın görev tazminatı ile ilgisi yoktur. Görev tazminatı ile ek çalışma yapan öğretim üyesinden kesilen miktar kuruma kalmamaktadır. Bu görüş, yanlış değerlendirmeden kaynaklanmaktadır. Bu kesintiyi öğretim üyelerinin yanlış buldukları, karşı oldukları anlaşılmaktadır.

Ders Dışı Etkinlik, Proje ve Çalışmalarla İlgili Ödemelerin Görev Tazminatından Belli Oranda Kesilmesi, Bu Çalışmaların Bundan Sonra Yürütülmesini Etkiler mi?

Bu kapsamda öğretim üyelerine "Sizce bu uygulama, öğretim üyelerinin bundan sonra aylık ve ders ücreti dışında ek ücret almalarını sağlayan ders dışı faaliyet, proje, kurs vb. bireysel ya da ortak çalışmalar yürütmelerini, bu çalışmalara katılmalarını etkiler mi? Neden?" sorusu yöneltilmiş ve elde edilen bulgular çizelge 11'de verilmiştir.

Çizelge 11. Ders Dışı Etkinlik ve Çalışmalarla İlgili Ödemelerin Görev Tazminatından Belli Oranda Kesilmesinin Bu Çalışmaların Yürütülmesini Etkileyip Etkilemeyeceğine İlişkin Öğretim Üyelerinin Görüşleri

Görüşler	Prof.	Doç.	Y.Dç	Top.
-Etkilemez		x		1
-Olumsuz etkiler	x x	x x	x x	5
Öğretim üyeleri, ekstra çalışmalar yapmaktan, projeler yürütmekten vazgeçecektir.	x x		x x	5
Motivasyonu yüksek olanlar aynı işleri yapmaya devam edecektir.		x		1

Çizelge 11'de görüldüğü gibi öğretim üyelerinin büyük çoğunluğu ders dışı etkinlik, proje ve ek çalışmalarla ilgili ödemelerinin görev tazminatından belli oranda kesilmesinin bu tür çalışmaların bundan sonra yürütülmesini olumsuz etkileyeceğini düşünmektedir. Bunlar; öğretim üyelerinin, ekstra çalışmalar yapmaktan, projeler yürütmekten vazgeçeceklerini belirtmişlerdir. Bir öğretim üyesi

ise motivasyonu yüksek olanların aynı işleri yapmaya devam edeceğini, dolayısıyla pek etkilenme olmayacağını belirtmiştir.

Görev Tazminatı Uygulamasında Değişiklik Yapılmalı mı?

Bu kategoride öğretim üyelerine "Sizce görev tazminatı uygulamasında değişiklik yapılmalı mı? Nasıl?" sorusu sorulmuş ve alınan yanıtlarda ulaşılan bulgular çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12. Öğretim Üyelerinin Görev Tazminatı Uygulamasında Değişiklik Yapılmasına İlişkin Görüşleri

Görüşler	Prof.	Doç.	Y. Dç.	Top.
-Evet yapılmalı	x	x	x	6
Uygulama tüm idari ve akademik personeli kapsamalı.	x			1
Döner sermayeden alınan ücretlerin görev tazminatından kesilmesi uygulamasından vazgeçilmelidir.	x			1
Performans, nitelikli üretime gibi faktörler göz önünde bulundurulmalı.	x	x	x	3
Yardımcı doçentler ve araştırma görevlileri uygulama kapsamına alınmalı.	x	x	x	6
Az ücret alana daha çok katkı yapılmalı.		x	x	3
Görev tazminatı gibi ödemeler, direkt aylılarda değişiklik yapılarak enflasyon karşısında erimesi önerilmelidir.	x			1
Ücret ayarlamaları ve ek iyileştirmeler, asgari yaşam standardı belirlendikten sonra yapılmalıdır.	x	x		2

Öğretim Üyelerinin tümü görev tazminatı uygulamasında değişiklik yapılması gerektiği yönünde görüş belirtmiştir. Ne tür değişikliklerin yapılması gerektiğine ilişkin olarak en çok belirtilen görüş, yardımcı doçentler ve araştırma görevlilerinin uygulama kapsamına alınması gerektiği yönündedir. Bu görüşü tüm üyeler paylaşmaktadır. Bundan başka; uygulamanın tüm idari ve akademik personeli kapsamaması, döner sermayeden alınan ücretlerin görev tazminatından kesilmesi uygulamasından vazgeçilmesi, performans, nitelikli üretime gibi faktörlerin göz önünde bulundurulması; az ücret alana daha çok katkı yapılması yönünde görüşler dile getirilmiştir. Bir öğretim üyesi de görev tazminatı gibi ödemelerin, kira yardımında olduğu gibi zamanla enflasyon karşısında eridiğini, bunun için bu tür ödemelerin doğrudan aylıklarda değişiklik yapılarak enflasyon karşısında erimesinin önlenmesi gerektiğini belirtmiştir. İki öğretim üyesi ise belli bir asgari yaşam standardı belirlendikten sonra, bu standarda göre kimi ölçütlerle (eğitim durumu gibi) ücretlerin ayarlanması ve ek iyileştirme uygulamalarının yapılması gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir.

Görüldüğü gibi uygulamada değişiklik yapılması ve araştırma görevlileri ile yardımcı doçentlerin uygulama kapsamına alınması görüşü, tüm öğretim üyelerinin üzerinde uzlaştığı temel noktadır.

Öğretim Üyelerinin Görev Tazminatı Uygulamasına İlişkin Diğer Görüş Ve Önerileri

Görüşmenin son bölümünde, öğretim üyelerine görev tazminatı uygulamasına ilişkin ayrıca belirtmek istedikleri bir görüş ya da önerilerinin olup olmadığı, varsa neler olduğu sorulmuş, alınan yanıtlardan elde edilen bulgular çizelge 13'te gösterilmiştir.

Çizelge 13. Görev Tazminatına İlişkin Öğretim Üyelerinin Görüş ve Önerileri

Görüşler	Prof.	Doç.	Y. Dç.	Top.
Ödenen miktar, beklentileri karşılamaktan uzaktır.	x	x	x	3
Öğretim üyeleri arasında ücret dengesizliği artırmıştır.	x	x	x	4
Benzer işi yapanların eşit ya da yakın ücret almaları gerekir.	x		x	2
Uygulama; çalışanı, üretimi cezalandırmış, iş yapmayı ödüllendirmiştir.	x	x	x	5
Bu uygulama örgüt kültürünü ve iklimini etkiler, kıskançlığa yol açar, örgütsel bağlılığı azaltır	x	x	x	4
Bu uygulama hiç yapılmıyaydı daha iyi olurdu. Verdiği zarar yararlarından çok olmuştur.			x	1
Bu uygulamadan vazgeçilmelidir.			x	1
Dışlanan, rencide edilen insanlar yakında yüksek sesle "ben üniversitemi sevmiyorum" diyeceklerdir.			x	1

Çizelge 13'te görüldüğü üzere görev tazminatı uygulamasına ilişkin son görüş ve önerileri sorulan öğretim üyelerinin büyük çoğunluğu, benzer işi yapanların eşit ya da yakın ücret almaları gerekirken uygulamanın öğretim elemanları arasında ücret açısından dengesizliği artırdığını, özellikle çalışan ve üreten öğretim üyelerini cezalandırdığını, iş yapmayanları ise ödüllendirdiğini belirtmişlerdir. Üç öğretim üyesi ödenen miktarın, beklentileri karşılamaktan uzak kaldığını, profesör ve yardımcı doçentler uygulamanın örgüt kültürünü ve iklimini olumsuz etkileyeceğini, kıskançlığa yol açacağını ve örgütsel bağlılığı azaltacağını belirtmişlerdir. Bir yardımcı doçente göre de bu uygulama hiç yapılmıyaydı daha iyi olurdu, çünkü verdiği zarar yararlarından çok olmuştur. Uygulama ile ilgili en ilginç ve ağır eleştiriyi bu uygulamadan yararlanamayan bir yardımcı doçent ifade etmiştir. O'na göre bu uygulamadan yararlandırılmayan, dışlanan, rencide edilen insanlar yakında yüksek sesle "ben üniversitemi sevmiyorum" diyecek kadar örgütsel bağlılıklarını yitireceklerdir.

TARTIŞMA, GÖRÜŞ VE ÖNERİLER

Bir ekonomik özendirme aracı olarak öğretim üyelerinin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi yönündeki beklentileri karşılamak üzere 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ödenmesi öngörülen ve 10.01.2002 tarih ve 2002/3546 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile bir süre önce uygulanmaya başlanan görev tazminatına ilişkin olarak öğretim üyelerinin görüşlerini değerlendirmek üzere yapılan bu araştırmada şu temel sonuçlara ulaşılmıştır:

Görüşme yapılan öğretim üyelerinin tümü ekonomik özendirme araçlarını çok önemli bulmakta; ancak aldıkları ücreti yetersiz görmekte ve akademisyenler arasında adil ve dengeli bir ödeme yapılmadığını düşünmektedirler. Onlara göre önemli olan adil ve dengeli ödeme; çalışma heyecanı ve motivasyon, örgütsel bağlılık ve verimli çalışma üzerinde çok etkili olmaktadır.

Öğretim üyeleri, görev tazminatı uygulaması hakkında genel ve olumsuz düşüncelere sahiptirler. Eleştirileri şu temel noktalarda birleşmektedir:

-Görev tazminatı miktarı yetersizdir ve beklentileri karşılayamamıştır.

-Uygulama herkesi kapsamamaktadır. Araştırma görevlileri ve özellikle yardımcı doçentlerin uygulama kapsamı dışında tutulması, çok yanlış ve ayrımcı bir tutumdur. Bundan kapsam dışı tutulmaların motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları olumsuz etkilenecektir. Bu durum psikolojik kıskançlığa ve çatışmaya yol açar, örgütün iklimini ve çalışma huzurunu zedeler.

-Başta sadece öğretim üyeleri için düşünülen uygulamaya başka kesimler dahil edilince hem tazminatın miktarı düştü, hem de bazı akademisyenler kapsam dışı tutulmuştur.

-Görev tazminatı, bundan yararlanan öğretim üyelerini güdülememiş, çalışma şevklerini ve performanslarını artırmamıştır.

-Ders dışı etkinlik, kurs, proje vb. çalışmalar karşılığında yapılan her türlü ödemenin (fon ve hesaplardan yapılan ödemeler, fazla çalışma ücretleri, tazminat ödemeleri, döner sermayeden yapılan her türlü mesai içi, mesai dışı ve proje ödemeleri, ikramiyeler ile benzeri ödemeler) görev tazminatından belli bir oranda kesilmesi yanlıştır. Bu sayede, çalışmayan, iş yapmayan öğretim üyeleri ödüllendirilmekte; çalışanlar, üretenler cezalandırılmaktadır. Bu uygulama, tıp fakülteleri çalışanları gibi her ay iş yapsa da yapmasa da döner sermayeden para alanlar için makuldür, ancak; sadece ekstra iş yaptığı zaman döner sermayeden para alanlar için adaletsizliktir. Bu yüzden öğretim üyeleri ders dışı etkinlik ve çalışma yapmaktan, proje yürütmekten yavaş yavaş vazgeçeceklerdir.

-Uygulama, öğretim üyeleri arasında yardımcı doçentlerin aleyhindeki mevcut ücret dengesizliğini artırmıştır.

-Uygulamanın yarattığı olumsuzluk, sağlayabileceği olası yararları gölgelemektedir.

Öneriler

Araştırma bulguları ve sonuçları ışığında saptanan öneriler aşağıda sıralanmıştır:

1. Öğretim üyelerine yönelik görev tazminatı uygulamasında değişiklik yapılmalıdır.

2. Uygulama tüm idari ve akademik üniversite personelini kapsamalıdır. Özellikle yardımcı doçentler ve araştırma görevlileri uygulama kapsamına alınmalıdır.

3. Ders dışı etkinlik, kurs, proje vb. çalışmalar karşılığında yapılan her türlü ödemelerin (fon ve hesaplardan yapılan ödemeler, fazla çalışma ücretleri, tazminat ödemeleri, döner sermayeden yapılan her türlü mesai içi, mesai dışı ve proje ödemeleri, ikramiyeler ile benzeri ödemeler) görev tazminatından belli bir oranda kesilmesi uygulamasından vazgeçilmelidir. Tıp fakültelerinde bu kesinti sürdürülebilir.

4. Aız ücret alana çok katkı yapılarak ücret dengesizliği azaltılmalıdır.

5. Unvan, kıdem, kadro derecesi gibi faktörlerin yanı sıra, performans, nitelikli üretim gibi ölçütlere göre farklı ödeme yapılabilir.

6. Görev tazminatı, maaş dışında bir yardım kalemi olarak değil, doğrudan maaş üzerinde değişiklik yapılarak ödenmelidir.

KAYNAKLAR

Ackoff, R. L. (1953). *The Design of Social Research*. University of Chicago.

Aydın, M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.

Balçı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Balçı, A. (2001). *Sosyal Bilimlerde Araştırma*. Ankara: PegemA Yayıncılık

Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.

Boreham, N., Remedios R. (2004) "Organisational Learning and Employees' Intrinsic Motivation". *Journal of Education and Work*. Vol. 17, No. 2, June 2004

Can, H. (1994). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi

Cook, S.W., Sellitz, C., Jahoda, M. and Deutsch, M. (1960). *Research Methods In Social Relations*. Henry Holt and Company, Inc. New York.

Cooper, C. L., Marshall, J. (1976). "Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and ill health", *Journal of Occupational Psychology*. 49(1), pp. 11-28

Davis, K., Newstrom, J. W. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, Tenth Edition, Mc Graw-Hill.

Demir, K. (1999). "Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi araştırma görevlilerini güdüleyen özendirme araçları". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C: 32, S: 1-2, Ankara.

Eren, E. (1993). *Yönetim Psikolojisi*. Genişletilmiş Dördüncü Basım, İstanbul: Beta Yayınları

Ekiz, D. (2003). *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metodlarına Giriş: Nitel, Nicel ve Eleştirel Kuram Metodolojileri*. Ankara: Anı Yayınları.

French, W., Helriegel, D. (1969) *Industrial Relations*; May 69, Vol. 8, Issue 3, p269-279, <http://search.epnet.com/login.aspx>

Jayarathne, S., Himle, D. and Chess, W.A. (1988) "Dealing with work stress and strain: is the perception of support more important than its use?", *The Journal of Applied Behavioral Science*, 24(2), pp. 191-202.

Kaptan, S. (1991). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*. Ankara: Rehber Yayınevi.

Karasar, N. (1994) *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık

Koçel, T. (1999) *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınları

Levinson, H. (1973). *The Great Jackass Fallacy*, Harvard University, Graduate School of Business Administration.

Lou, L. (1999) "Work motivation, job stress and employees' well-being", *Journal of Applied Management Studies*, Jun99, Vol. 8, Issue 1

Moscow Times (2000), *Motivation Innovation: No Salaries*. The (Russia), Nov. 22.

Randall, J., Edward.V. (1967) *Motivation of employees*. Banking. Sep67, Vol. 60 Issue 3.

Robbins, S. P. (1993) *Organizational Behavior* (Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall)

Tortop, N. (1994). *Personel Yönetimi*. Ankara: Yargı Yayınları.

Yıldırım, A. ; Şimşek, H. (2005). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Hasan Basri MEMDUHOĞLU

Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı