

TÜRKİYE'DEKİ AKADEMİK TEŞVİK ÇALIŞMALARININ AKADEMİK PERSONELİN MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİSİ*

Dr. Öğr. Üye. Ahmet Güven

Gaziosmanpaşa Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
ORCID: 0000-0002-5073-6345

Dr. Öğr. Üye. Çetin Kaplan

Gaziosmanpaşa Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
ORCID: 0000-0002-6787-9684

Dr. Öğr. Üye. Yavuz Acungil

Gaziosmanpaşa Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
ORCID: 0000-0003-0794-0225



Öz

Akademisyenlerin özlük haklarını düzenlemek ve akademik çalışma yapmalarını teşvik etmek amacıyla 2014 yılında, 6564 Sayılı Yasa çıkarılmıştır. İlgili yasa ile akademisyenlerin maaşlarındaki artış Aralık ayında hesaplarına yansır iken akademik çalışmalara yönelik teşvikin 2015 yılından itibaren akademisyenleri etkileyeceği kabul edilmiştir. Ortaya konan düzenlemenin akademisyenlerin özlük haklarını iyileştirerek akademisyenlerin çalışmaları üzerinde onları olumlu yönde motive ederek başarılarını artırmayı amaç edindiği görülmektedir. Bu kapsamda hazırlanan çalışmayla Türkiye’de vakıf ve kamu üniversitelerinde görev yapan akademik personelin bu düşünce ile ilgili algılarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada öncelikle motivasyon olgusu ve üniversitelerde görev yapan akademik personelin motivasyonları üzerindeki etkenler ve 6564 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un akademisyenlerin motivasyonlarına etkisi konusu incelenmiştir. Ardından Türkiye’de vakıf üniversitesi ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin akademik teşvikle ilgili algılarının tespit etmeye yönelik bir alan araştırmasına yer verilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Motivasyon, Akademik Teşvik, Akademisyenler, 6564 Sayılı Yasa, Performans

The Impact of Academic Incentives on Motivation of Academic Staff in Turkey

Abstract

In order to regulate the personal rights of academicians and to encourage their academic studies, Law No. 6564 was adopted. With the adoption of the law, the increase in the salaries of academicians is reflected in the accounts in December, while the incentive for academic work has been recognized as affecting academics since 2015. It appears that the proposed regulation aims to increase the success of the academicians by improving the personal rights of them by motivating them in the positive direction on the studies of the academicians. In this context, the aim of this study is to determine the correctness of this thinking through the perceptions of academic staff working in private and public universities in Turkey. In the study, the Law on the Amendment of the Law on Higher Education Personnel Number 6564 and other factors affecting motivations of the academic staff working at the universities are examined. Subsequently, a field study was conducted to determine the perceptions of academicians working in foundation universities and public universities in Turkey on academic incentives.

Keywords: Motivation, Academic Incentives, Academicians, Law No. 6564, Performance

* Makale geliş tarihi: 16.03.2017

Makale kabul tarihi: 05.06.2017

Türkiye’deki Akademik Teşvik Çalışmalarının Akademik Personelin Motivasyonu Üzerine Etkisi

Giriş

İnsan kaynağı yetiştiren kurumların başında gelen üniversiteler bu konularından dolayı üzerinde önemle durulması gereken bir niteliğe sahiptir. Üniversitede insan kaynağının gelişiminde rol alan öğretim üyeleri ve öğretim elemanlarının etkinliği bu nedenle incelenmesi gereken önemli bir konuyu oluşturmaktadır. Türkiye’nin geleceği nitelikli insanların yetiştirilmesi ile mümkün olacaktır. Bu kapsamda üniversitelere büyük görevler ve sorumluluklar düşmektedir. Üniversite çalışanlarının bu sorumluluk ve görevleri yerine getirebilmeleri öncelikle onların bu konuda desteklenmelerine ve motive olmalarına bağlıdır. Üniversite çalışanlarının bu kutsal görevi yerine getirmelerindeki başarısı özlük haklarının gücüyle paralel bir seyre sahiptir.

Türkiye’de uzun bir zamandır akademisyenlerin özlük haklarının görevlerini etkin şekilde yerine getirmelerine olanak veremediği yönünde tartışmalar ve bu yönde yapılan araştırmalar söz konusudur. Günümüzde sayısı 200’e yaklaşan kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan 150 bini aşkın akademik kadro hem yeni kurulan üniversitelerin akademik açıklarını kapatmaya çalışırken hem de akademik yaşama uygun bir hayat standardına kavuşmak istemektedir. Bu da ancak akademik manada akademisyenlerin özlük haklarının iyileştirilmesi ile mümkün olacaktır. Bu kapsamda Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti 2014 yılı içinde bir dizi çalışma yürüterek akademisyenlerin özlük haklarında bir takım düzenlemeler yapmıştır. 2014 Aralık ayı itibarıyla akademisyen maaşlarına zam yapılmış, 2015 yılından itibaren hesaplanmak kaydıyla akademik teşvik adı altında akademisyenlerin çalışmaları puanlanarak 2016 yılından itibaren hesaplarına yansıtacağı yönünde yasal bir düzenleme meclis tarafından kabul edilmiştir.

Tüm bu hukuki çalışmalar kapsamında hazırlanan bu çalışma hükümetin yasalaştırdığı teşvik uygulamasının Türkiye’de vakıf ve devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler tarafından nasıl algılandığını, teşvikin akademisyenlerin akademik çalışma yapmalarında onları ne düzeyde motive ettiğini yapılan alan araştırması ile ortaya koymayı amaçlamaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Motivasyon Olgusu ve Örgüt Çalışanları Üzerindeki Etkisi

Motivasyon kavramı, hareket etmek anlamına gelen Latince “*tomove*” kelimesinden türetilmiştir (Gortner vd., 1987: 342). Motivasyon, insanların davranışlarını hedefe yönlendiren ve onları faaliyete geçiren gücü ifade etmektedir (Öztürk ve DüNDAR, 2003: 57). Motivasyon, psikoloji, sağlık, eğitim, yönetim gibi birçok disiplinde yaygın kullanım alanı olan bir olgudur (Shahri vd., 2015: 220). Motivasyon bir veya çok sayıda insanı belirli bir hedefe, amaca doğru, sürekli bir şekilde harekete geçiren gücü ifade etmektedir (Eren, 2001: 490). Motivasyon, örgüt içerisinde insan kaynağının etkin ve verimli kullanılabilmesi için çalışanlara, çalıştığı işi sevdirmek, onları işyerinde mutlu etmek, yapacağı işin kendisinin bilgi, beceri ve kabiliyetlerine uygun olmasını sağlamak ve yapacağı işten keyif almasını sağlamak açısından önemli bir yere sahiptir (Ateş vd., 2012:147). Motivasyon kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleriyle davranışları, çaba göstermeleri süreci olarak ele alınabilir (Koçel, 2003: 633). Yine motivasyon çalışanların örgütsel amaçlara ulaşmak için isteyerek çalışması ve verimli olması için gerekli şartların araştırılması ve oluşturulması şeklinde ifade edilebilir (Karakaya ve Ay, 2007: 55). Motivasyon olgusu yönetim biliminin asli konuları arasında yer almaktadır. Kısaca motivasyon, çalışma hayatında iş başarısında işi yapan insan faktörünün etkinlik düzeyini maksimum seviyeye çıkarmak için kullanılan maddi ve manevi güdüleme araçlarının tamamını ifade etmektedir.

Kurumlarda motivasyon uygulamalarının temel amacı, kurum çalışanlarının amaçlarıyla örgütsel amaçların uyumlaştırılarak çalışanların hem kendileri hem de örgüt için yararlı olmalarıdır (Örücü ve Kanbur, 2008: 86). Çalışanların örgütsel başarısı performanslarının yüksek olmasıyla gerçekleşebilir. Çalışanların performanslarıyla motivasyonları arasında sıkı bir ilişki söz konusudur. Performansın, bireylerin amaçlanan hedefe yönelik olarak nereye vardıklarını gösteren bir unsur olduğu düşünüldüğünde, çalışanların yaptığı işte başarılı olması göstereceği çabayla alakalıdır. Bu nedenle çalışanların bireysel ve örgütsel amaçları, sosyo-psikolojik motivasyon uygulamalarının çalışanların içsel dünyasına daha çok etki ederek, performanslarının artmasına ve kurumsal amaçların gerçekleşmesine yardım edeceği düşünülmektedir (Örücü ve Kanbur, 2008: 96). Örgütlerin hedefledikleri başarıya ulaşması çalışanlarının bireysel ve kurumsal performanslarının yüksek olmasıyla alakalıdır (Güven, 2014: 18). Çalışanların performansları ise ancak etkin bir motivasyon çalışmasıyla istenilen düzeye ulaşması mümkün olabilir.

Motivasyon, günümüzde örgütler üzerinde verimliliği etkileyen önemli fonksiyonlardan birini oluşturmaktadır (Kaya ve Kesen, 2014: 25). Örgütler tarafından çok olumlu bir çalışma iklimi oluşturulsa da, çalışanlar arasında düşük motivasyon seviyeleri ve iş tatminsizliğinden dolayı sorunlar yaşanabilmektedir (Kaya ve Kesen, 2014: 33). Motivasyonla ilgili yapılan araştırmalarda bireysel faktörlerin, motivasyon üzerinde, örgütsel faktörlere göre daha etkili olduğu yönünde sonuçlara ulaşıldığı göstermektedir (Karakaya ve Ay, 2007: 64). Çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak için belirledikleri hedefe ulaşmalarında kişiler üzerinde iç ve dış etkenler onlara yol gösterir. Özellikle hedefe odaklanan çalışanların kendisinden kaynaklanan iç faktörler olmadan dış faktörlerin etkisinin yetersiz kaldığı gözlemlenmektedir (Özdevecioğlu vd., 2003:130).

Çalışanları kurum yararına hareket ettirmek, motive etmek ve onları uzun vadede işte tutmak çaba gerektiren bir süreçtir. Çalışanları verimli bir şekilde çalışmaya itecek, sorumluluk almalarını sağlayacak ortamın sağlanması çalışanların başarılarının ödüllendirilmesini gerektirir. Her ne kadar insanları çalışmaya motive eden kurumlar değil kendileriye de çalışanların güdülenmesinde kurumlarında rolü göz ardı edilmemelidir (Öztürk ve Dündar, 2003: 58). İnsan faktörü bir örgütün sahip olduğu en önemli kaynaktır. Bu kaynağın motive edilmesi, örgütün beklenen hedeflerine ulaşmasının en önemli aracıdır (Kaya ve Kesen, 2014: 24). İş yaşamında kurumların başarısının ve veriminin yüksek olması ancak kurum çalışanlarının performansının artmasıyla mümkün olmaktadır (Gökgöz ve Altuğ, 2014: 519). Çalışanlar, zamanının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmekte ve işinde mutlu olabildiği ölçüde üretkenliği artmaktadır (Erdem ve Kaya, 2013: 135). Örgütlerde insan unsuruna gereken önemin verilmemesi, çalışanların ve örgüt ikliminin olumsuz yönde etkilenmesine sebep olur (Erdem ve Kaya, 2013:135).

Modern yönetim anlayışı, çalışanları bir insan kaynağı olarak görerek fertleri çalışmaya yönelttiği nedenleri bulmayı hedeflemekte, bu kapsamda çalışanların hangi tutumlardan etkilendiğini anlamak için motivasyona odaklanmaktadır (Kaya ve Kesen, 2014: 35). Çalışanları motive eden faktörleri iki kümede toplamak mümkündür. Bunlar maddi motivasyon kaynakları ve manevi motivasyon kaynaklarıdır. Maddi motivasyon kaynaklarından ekonomik motivasyon kaynakları önemli bir yere sahiptir. Kurum çalışanlarının motivasyonunu sağlayan başlıca ekonomik faktörler; ücret artışı, primli ücret, ekonomik ödül ve kâra katılma gibi ekonomik faktörlerden oluşmaktadır (Örücü ve Kanbur, 2008: 87). Maddi ihtiyaçlar her zaman çok önemlidir, ancak bu parasal olmayan teşviklerin etkili veya gerekli olmayacağı anlamına gelmemektedir (Kaya ve Kesen, 2014: 26). Manevi motivasyon araçları arasında yer alan tebrik, takdir, değer, statü, kararlara katılım, terfi olanağı gibi manevi araçların etkileri de önemlidir. Manevi boyut da en az maddi boyut

kadar kişilerin motive olmasında önemli bir işleve sahiptir. Çalışanlar ne kadar donanımlı olurlarsa olsunlar, eğer iyi motive edilmezlerse, kendilerinden beklenen yararı sağlayamazlar. Bir başka deyişle çalışanlar tam performansla çalışamazlar. Bu nedenle çalışanları motive edebilmek için öncelikle onların performans düzeylerinin ölçülmesi, değerlendirilmesi ve sonuçların hakkaniyet ve adalet ölçüleri içerisinde çalışanlarla paylaşılması gerekir. Performans sisteminin etkin bir biçimde kullanılması çalışanların motivasyonu ve verimliliğinin artırılmasında önemli bir işleve sahiptir (Tunçer, 2013: 88). Motivasyonun özel anlamda bireylerin amaçlarına ulaşmasında, genel anlamda ise örgütlerin gelişiminde önemli katkısı olduğu unutulmamalıdır (Yıldız vd., 2014: 234).

1.2. Motivasyon Unsurunun Akademik Personel Üzerindeki Etkisi

Toplumun gelişiminde ve bilimsel düzeyin belirlenmesinde eğitimin rolü büyüktür. Özellikle nitelikli insan kaynağının, kalifiye elemanların ve bilim insanlarının yetiştirildiği yükseköğretim kurumları ülkelerin stratejik amaçlarını gerçekleştirmekte faydalandıkları en önemli araçlardan birini oluşturur (Akdoğan ve Hasanov, 2003: 89). Modern anlamda üniversite olgusunun temellerini Osmanlı Devleti'nde atan Türkiye'nin bu mirası geliştirerek sahip çıktığı görülmektedir. Türkiye'de teşkilat ve statüye sahip ilk üniversitenin 1863'te kurulan Dârülfünun ile temellerinin atıldığı ifade edilebilir (Erdoğan, 2004: 4). Ancak 1933'te kaldırılan Dârülfünun, 13 Kasım 1933 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin çıkardığı 2253 sayılı Yasa ile İstanbul Üniversitesi olarak yeniden teşkilatlandırılarak günümüzdeki halini almıştır (Gürüz, 2001: 229). İlerleyen dönemlerde yaygınlaşan devlet üniversiteleri yanında, Türkiye'de ilk kez 1981 yılında çıkarılan Yükseköğretim Yasası ile özel vakıf üniversitesi kurulabileceğine karar verilmiş, ilk vakıf/özel üniversite ise 1984 yılında kurulmuştur (Akdoğan ve Hasanov, 2003: 100). 2016 yılı itibarıyla Türkiye'de 118'i devlet 65'i vakıf olmak üzere 183 üniversitenin görev yaptığını söylemek mümkündür (YÖK, 2017).

Uzun bir tarihsel geçmişe sahip olan yükseköğretim mirasının gelişiminde bu birimlerde görev yapan akademisyenlerin önemi büyüktür. Ancak bilimsel anlamda akademisyenler üzerinde özellikle de özlük hakları ve maaşları konulu literatürde çok fazla çalışmanın olmadığı görülmektedir. Türkiye'de akademisyenlerin özellikle özlük haklarını konu alan akademik çalışmaların (tez, makale vb.) oldukça sınırlı düzeyde kaldığı görülmektedir (Akgeyik, 2013: 23).

Türkiye'de akademisyenlik mesleği geçmişe oranla ciddi bir statü kaybıyla karşı karşıyadır. Bu olgu, toplumsal gelişmenin en önemli itici

değişkeni olan üniversitenin misyonundan uzaklaşmasına, akademisyenlik mesleğinin de giderek aşınmasına yol açmaktadır (Akgeyik, 2013: 59). Akademisyenleri bilimsel üretkenlik konusunda olumsuz etkileyen faktörleri içsel ve çevresel faktörler olarak ikiye ayırarak incelemek mümkündür. İçsel faktörler akademisyenlerin kendi kişiliklerinden kaynaklanırken; dışsal faktörler ise akademisyenlerin destek ve teşvik eksikliği, motivasyon eksikliği, zaman yetersizliği, kurumlardaki araştırma kültürü eksikliği, personel desteği konusundaki yetersizlikler ve belli oranda maddi destek sıkıntısı gibi durumlardan kaynaklanmaktadır (Mengi ve Schreglmann, 2013:13).

Akademik personelin özlük haklarını düzenleyen yürürlükteki temel yasa 1983 yılında çıkarılan 2914 sayılı Üniversite Personel Kanunu'dur (Süngü, 2013: 1187). 11/10/1983 tarihli ve 2914 sayılı Yasa akademik personeli; "a) Öğretim üyeleri sınıfı (profesör, doçent ve yardımcı doçent), b) Öğretim görevlileri ve okutmanlar sınıfı, (öğretim görevlileri ile okutmanlar) c) Öğretim yardımcıları sınıfı (araştırma görevlileri ile uzman, çevirici ve eğitim - öğretim planlamacıları)" olmak üzere üç sınıfta ele almaktadır. Yine 2914 sayılı Yasa'nın 1. maddesinde belirtilen amaca göre; "Bu Kanun'un amacı, 4/11/1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda yer alan öğretim elemanları tanımına giren personeli sınıflandırmak, aylıklarını ve ek göstergelerini düzenlemek, derece yükseltilmesi ve kademe ilerlemesinin şekil ve şartlarıyla sosyal haklardan yararlanma, ek ders ücreti, üniversite, idari görev ve geliştirme ödeneklerinin miktarını tespit etmek, emekli ve yabancı öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılma usul ve esaslarını belirlemektir" şeklinde ifade edilmektedir.

Üniversite hem ekonomik, hem sosyal hem de siyasal açıdan modern toplumun en seçkin kuruluşlarından birisidir. Bireysel yaratıcılığı geliştirmek, toplumsal kalkınmayı desteklemek, ekonomik gelişmeye ivme kazandırmak, modernleşmeye ve demokratik olgunluğa katkıda bulunmak üniversitelerin temel misyonudur. Bu sürecin etkinliği öğretim üyeliğinin kalitesiyle doğrudan ilişkilidir (Akgeyik, 2013: 59). Türkiye'nin uluslararası platformlarda ilerleyebilmesi ve değişen paradigmalara uyum sağlayabilmesi için, gelişime ve değişime açık, çağdaş, bilimsel anlamda üretken akademisyenlere ihtiyacı kaçınılmazdır (Mengi ve Schreglmann, 2013: 2). Yönetimin temel görevi hem kişisel hem de örgütsel hedeflere ulaşmak için çalışanların ihtiyaçlarını tatmin ederek onlardan en etkin biçimde yararlanmaya ve çalışanları örgütün amaçlarına doğru motive etmeye çaba sarf etmektir (Kaya ve Kesen, 2014: 24).

Gerek devlet gerek vakıf üniversitesi olsun akademik faaliyetlerinin başarısı akademik kadronun niteliği ile ilişkilidir. Türkiye'de üniversitelere verilen önem günümüzde özellikle sayı bakımından önemli noktalara ulaşırken akademik kalite, nitelik ve nicelik açısından istenilen düzeyde olmadığı yönünde kamuoyunda tartışmalı bir durumun olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin görevlerini yerine getirirken işlerinden elde ettikleri memnuniyet derecesi (iş doyumu) akademik personelin gelecekle alakalı hedefleri ve yaptıkları işten beklentilerinden doğrudan etkilenen bir kavramdır. Çok sayıda faktörü etkileyen/etkilenen iş doyumu kavramı, örgütsel davranışın en önemli parçalarından birisi olarak kabul edilmektedir (Murat ve Çevik, 2008: 15). Akademisyenlerin iş doyumları ve örgütsel ilişkilerine etkisi incelendiğinde akademisyenlerin bilimsel üretkenliği konusunda yapılan çalışmalarda bilimsel etkinliği olumsuz etkileyen çevresel faktörlerin başında destek ve teşvik eksikliğinin olduğunu görülmektedir (Mengi ve Schreglmann, 2013: 13). Yapılan araştırmalarda akademisyenlerin aldıkları ücret ile yaptıkları işten duydukları memnuniyet arasında güçlü bir ilişki bulunduğu ortaya konmaktadır (Karaman ve Altunoğlu, 2007: 111). Türkiye'de akademik yaşamın çekiciliğini kaybetmesi, akademisyenlerin yetersiz özlük haklara sahip olması, başta beyin göçleri olmak üzere daha iyi gelir getiren, akademik ideallerden uzak hedeflerin tercih edilmesine neden olmuştur. Takip eden süreçte akademik anlamda beklentilere cevap verilemeyen durumlarla karşı karşıya kalındığı da görülmektedir.

Çalışanın verimliliğinin artırılması ve üretilen hizmetin kalitesinin geliştirilmesi ile emeğin karşılığında elde edilen kazanç arasında doğru yönlü bir ilişki söz konusudur (Süngü, 2013: 1187). Akademik teşvik, özü itibarıyla akademisyenlerin motivasyonlarını artırmada kullanılan maddi güdü kaynağı olarak ele alınmakla birlikte beraberinde manevi teşviki de bünyesinde bulunduran bir kavramdır. Akgeyik'e göre 2002-2013 döneminde öğretim üyelerinin maaşlarıyla diğer kamu görevlilerinin maaşları karşılaştırıldığında diğer kamu görevlilerine kıyasla ciddi bir gerileme olduğu görülmektedir. Maaş farklılığı en belirgin şekilde, profesörlük pozisyonunda gözlenmiştir. 2002 yılında 1.854 TL maaş alan bir profesörün maaşı sonraki 11 yılda sadece 2,7 kat artarken aynı dönemde bir hakim (1/8) maaşı 5,3, avukatın 5,2, teknisyenin 5,06, şube müdürünün 4,3, uzman doktorun 3,8 ve hemşirenin 3,7 kat artmıştır. Dönem içindeki ortalama maaş artışının 3,4 kat olduğu dikkate alındığında (Akgeyik, 2013: 39) akademisyenlerin kaybı daha da belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Türkiye ile diğer ülkelerde çalışan akademisyenlerin aldıkları ücretler karşılaştırıldığında ücretlerin Türkiye'de akademisyenlik mesleğini cazip hale getirmekten çok uzak olduğu söylenebilir (Süngü, 2013: 1203). Bu durum Türkiye'deki kamu çalışanlarının maaş ve özlük hakları karşılaştırmasında yine akademisyenlerin son yıllarda geri konumda kaldıklarını göstermektedir. Akademisyenlerin karşı karşıya kaldığı bu sıkıntılı durumdan kurtulması başta özlük haklarının iyileştirilmesi ve beraberinde akademik çalışma yapmaları için motive edici adımların atılmasına bağlıdır. Motivasyon süreci çalışanların ihtiyaçlarını belirlemeleriyle başlamaktadır (İsmajli vd., 2015: 27). Örgütlerde motivasyonla amaçlanan; çalışanların

performanslarını yükselterek, örgütsel amaçların etkin ve verimli bir biçimde yerine getirilmesini sağlamaktır (Tunçer, 2013: 93). Motivasyon çalışanların yapacağı işte başarılı olmasını destekleyen ve çalışanların performansını doğrudan etkileyen bir güç olduğu düşünüldüğünde (Özdemir ve Muradova, 2008: 147) akademisyenler üzerindeki etkisi göz ardı edilmemelidir. Akademisyenleri akademik çalışma yapma konusunda isteklendirmek için motivasyon önemli bir araçtır. Motivasyon araçları yerinde ve uygun bir şekilde kullanıldığında çalışanların memnun olma düzeyleri artacak, bu da çalışma verimliliğine yansiyacaktır (Şenel vd., 2012: 13-14). Akademisyenlerin bireysel güdülerinin kurumun amaçlarına hizmet eder niteliğe dönüşebilmesi, onların kurumlarına ve yaptıkları göreve karşı duydukları duygusal bağın güçlenmesiyle gerçekleşebilir (Alparşlan, 2014: 83). Kurumlar çalışanların motivasyonlarına bağlı olarak onların iş doyumuna ulaşmalarını arzularlar. İş doyumuyla kurum çalışanlarının yaptıkları işlerde çalışanın işini ya da iş deneyimlerini değerlendirmesiyle ortaya çıkan memnun edici veya olumlu duygusal durumlar kastedilmektedir (Tolay vd., 2012: 453). Akademisyenlerin kurumlarıyla ve işlerine karşı olan bağlılığı motive edici ölçütleri; fiziksel imkanlar, sosyal-kültür-sağlık faaliyetleri, akademik bilgiye erişim imkanları, eğitim kalitesi, idari faaliyetlerden memnuniyet, akademik teşvik, yönetim ve birimler arası iletişim, kararlara katılım, algılanan örgütsel destek ve işbirliği/dayanışma ortamı ile şeklinde sıralanabilir (Alparşlan, 2014: 83-84). Kurumların başarısında çalışanların işleriyle alakalı memnuniyet düzeyleri kurumsal hedeflerin gerçekleşmesinde etkin bir yere sahip olduğu unutulmamalıdır (Doğan ve Karataş, 2011: 2).

Akademisyenler üzerinde akademik teşvik konusunun önemi ve etkisinin ihmal edilmesi halinde başta yüksek öğrenim olmak üzere, potansiyel insan kaynağının yetiştirilmesi ve geleceğin Türkiye'sinin şekillenmesinde ciddi sorunlarla karşı karşıya kalınacaktır. Bu süreçte öncelikli görevi akademik çalışma yapmak olan akademisyenler ya farklı ülkelere giderek beyin göçüne sebebiyet verecekler ya da zamanlarının büyük bir kısmında akademik çalışma yerine gelir getiren ek ders, ikinci öğretim, yaz okulu, idari görev, özel kurslar vb. alanlarda geçirmelerinden dolayı akademik yayınlarla fazla ilgilenemeyeceklerdir.

Akademisyenlerden maksimum verimin alınabilmesi için özellikle özlük hakları konusunda çok sayıda öneri geliştirilmiştir. Bunların bir kısmı ücret artışını savunurken bir kısmı akademik çalışmalara teşvik verilmesi gerekliliğini savunmaktadır. Akgeyik (2013: 52) temel maaş konusunda akademisyenlerin görevleri süresince olanları tatmin edici, akademisyen olmayı hedefleyen meslek adaylarını ise, cezbedici nitelikte bir maaş olması gerektiğini savunmaktadır. Akademisyenlerin özlük hakları düzenlenirken motivasyonun temel amacı olan çalışanların istekli, verimli ve etkili çalışmasını sağlamak

(Özdemir ve Muradova, 2008: 147) hedefinden uzaklaşılmalıdır. Akademisyenlere yönelik teşvik ve verilen ücretlerin düşük olması yalnızca akademisyenlerin mesleki motivasyonlarını etkileyecek bir konu olarak görülmemelidir. Bu durum bilim üreten kurumlar olması sebebiyle üniversitelere ve bilime verilen değer bir göstergesi olarak da değerlendirilmelidir (Süngü, 2013: 1203).

1.3. 6564 Sayılı Yasa'nın Akademik Personelin Motivasyonuna Etkisi

6564 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile akademisyenlerin özlük haklarına yönelik getirilen düzenlemeler ilgili yasada 5 temel maddede açıklanmaya çalışılmıştır. 6564 sayılı Yasa ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'na bazı yeni maddelerin eklendiği görülmektedir.

6564 sayılı Yasa'nın 1., 2. ve 3. maddeleri incelendiğinde 2914 sayılı Yasa'ya aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

6564 Sayılı Yasa'nın 1. maddesinde “Yükseköğretim tazminatı konusu; Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek devlet memuru brüt aylık (ek gösterge dâhil) tutarının;

- a) Profesör kadrosunda bulunanlara %100'ü,
- b) Doçent kadrosunda bulunanlara %100'ü,
- c) Yardımcı Doçent kadrosunda bulunanlara %100'ü,
- d) Araştırma Görevlisi kadrosunda bulunanlara %115'i,
- e) Öğretim Görevlisi ve Okutman kadrosunda bulunanlara %115'i,
- f) Uzman, Çevirici ve Eğitim-Öğretim Planlamacısı kadrosunda bulunanlara %115'i, oranında her ay yükseköğretim tazminatı ödenir.

6564 sayılı Yasa'nın 2. maddesinde “akademik teşvik ödeneğinin; her bir takvim yılı için, bir önceki yıl, bilim, teknoloji ve sanata katkı sağlayıcı nitelikte yurt içinde veya yurt dışında sonuçlandırılan proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi, patent ile çalışmalarına yapılan atıflar, bilim kurulu bulunan uluslararası düzeydeki toplantılarda tebliğ sunma ve almış olduğu akademik ödüller esas alınarak öğretim elemanları için yüz puan üzerinden yıllık akademik teşvik puanı hesaplanır” denilmektedir.

“Akademik teşvik puanı otuz ve üzerinde olanlara, Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek devlet memuru brüt aylık (ek gösterge dâhil) tutarının;

- a) Profesör kadrosunda bulunanlar için %100'üne,
- b) Doçent kadrosunda bulunanlar için %90'ına,
- c) Yardımcı Doçent kadrosunda bulunanlar için %80'ine,
- d) Araştırma Görevlisi kadrosunda bulunanlar için %70'ine,
- e) Öğretim Görevlisi ve Okutman kadrosunda bulunanlar için %70'ine,
- f) Uzman, Çevirici ve Eğitim-Öğretim Planlamacısı kadrosunda bulunanlar için %70'ine, aldıkları akademik teşvik puanının yüze bölünmesi suretiyle bulunacak oranın uygulanması suretiyle hesaplanan tutarda akademik teşvik ödeneği verilir" şeklinde ele alındığı görülmektedir.

Yasa'nın 3. maddesinde ilk defa akademik teşvik puanı hesaplanması, 2015 yılında yapılan faaliyetler esas alınmak suretiyle 2016 yılı için yapılacağı belirtilmiştir. Yasa'nın 4. maddesinde akademik zammın kanunun yayımlanmasını izleyen ayın on beşinde akademik teşvik kapsamındaki akademik çalışmaların 1/1/2015 tarihinden itibaren değerlendirileceğini, diğer hükümlerinde yasanın yayım tarihinde geçerli olacağını ifade etmektedir. 5. madde de yasa hükümlerinin Bakanlar Kurulu tarafından yürütüleceğine vurgu yapılmaktadır.

Uygulamaya bakıldığında; 6564 sayılı Yasa kapsamında www.ssk-sgk.com sitesinin verilerine göre; 2015 yılında akademik personele 726 ile 835 lira arasında maaşlarına zam yapılmıştır. Bu kapsamda profesör maaşları: 5007 ile 5.656, doçent maaşları: 3.657 ile 4.262 lira yardımcı doçent maaşları: 3.551 ile 3.571 lira, araştırma görevlisi maaşları: 3.200 ile 3.256 lira, öğretim görevlisi maaşları: 3.020 ile 3.425 lira okutman maaşları: 3.020 ile 3.425 lira arasında zamma tabi tutulmuştur. Yine bu zammın yanında 2016 yılından itibaren akademisyenlere verilecek olan akademik teşvik priminin de akademisyenlerin aldıkları ödüle (yayın vb.) göre belirlenecek puanlar üzerinden ödeneceği kararlaştırılmıştır.

Tasarının yasalaşması ile birlikte profesörlere; 726 lira doçentlere; 653 lira yardımcı doçentlere; 581 lira araştırma görevlilerine; 508 lira öğretim görevlilerine; 438 liraya varan akademik teşvik ödeneği verileceği düşünülmektedir (SSK, 2015).

Uygulamaya baktığımızda, 2017 yılı itibarıyla bu oranların profesörlere 789 lira, doçentlere 710 lira, yardımcı doçentlere 631 lira, araştırma görevlilerine 552 lira, öğretim görevlilerine 488 liraya varan akademik teşvik ödeneği verilerek hayata geçirildiği görülmektedir (akademisyenler.org, 2017).

Akademik teşvik konusunda yürütülen bu çalışmalar ve mevcut olan belirsizlikler ekseninde Türkiye'de görev yapan vakıf ve devlet üniversitesinde

görev yapan akademisyenlerin getirilen bu düzenlemeler hakkındaki düşünce ve algılarını öğrenmeye yönelik bir alan çalışması yapılmasının yerinde olacağı düşünüldükçe aşağıda yer alan araştırmaya yer verilmiştir.

2. Yöntem

14 Kasım 2014 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 6564 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 2016 yılından itibaren uygulamaya konulan 14/12/2015 tarihli Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği ele alınarak akademisyenlerin akademik teşvik algılarının motivasyonları üzerine etkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda literatür taranarak hazırlanan anket formunda öncelikle akademisyenlerin yaş, cinsiyet, unvan gibi demografik bilgilerini belirleyen 8 adet soruya yer verilmiştir. Anket formunun ikinci kısmında akademisyenlerin motivasyon durumlarını ve teşvik kapsamında çalışmalarını etkileyebilecek unsurları içeren 20 adet 5'li Likert "Kesinlikle Katılıyorum", "Katılıyorum", "Kararsızım", "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde cevabı olan sorulara yer verilmiştir. Araştırma, nicel olarak tasarlanmış olup araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre üniversiteler seçilmiştir.

Bu kapsamda kamu ve özel tüm üniversitelerde çalışan tesadüfi olarak seçilen 10.000 akademisyene e-posta ile anketler gönderilmiştir. Anketleri tam olarak doldurup geri gönderen 456 anketin analizi yapılmıştır. Altınışık ve arkadaşlarının (2010: 135) belirli evrenler için kabul edilebilir örnek büyüklükleri tablosunda göstermiş olduğu 384 sayısından fazla kişiye ulaşılmıştır. Ulaşılan katılımcı sayısı evrenin özelliklerini temsil edecek katılımcı sayına ulaşıldığını göstermektedir.

Çalışmada SPSS 16 veri analiz paket programından yararlanılmıştır. Veriler frekans ve ki kare analizleriyle değerlendirilmiştir.

3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öncelikli olarak demografik sonuçlara yer verilecektir. Ardından ki kare ve frekans tablolarından hareketle akademisyenlerin akademik teşvikin akademisyenlerin motivasyonu üzerine etkileri ortaya konmaya çalışılacaktır.

3.1. Demografik Bulgular ve Frekans Tabloları

Tablo 1. Demografik Göstergeler Tablosu

		Frekans	Yüzde			Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	306	67,1	20-25		23	5,0
	Kadın	150	32,9	26-30		80	17,5
	Toplam	456	100,0	31-35		119	26,1
Medeni Hal	Bekar	110	24,1	Yaş	36-40	71	15,6
	Evli	331	72,6		41-45	60	13,2
	Boşanmış	12	2,6		46-50	40	8,8
	Dul	3	0,7		51-55	35	7,7
	Toplam	456	100,0		56 ve üzeri	28	6,1
Kurumdaki Hizmet Süresi	1-5	212	46,5	Eğitim	Toplam	456	100,0
	6-10	87	19,1		Üniversite	14	3,1
	11-15	51	11,2		Yüksek lisans	97	21,3
	16-20	35	7,7		Doktora	345	75,7
	21-25	36	7,9		Toplam	456	100,0
	26 +	35	7,7		Prof	60	13,2
	Toplam	456	100,0		Doçent	63	13,8
	Sosyal Bilimler	185	40,6		Yrd. Doç.	139	30,5
Alan	Fen Bilimleri	178	39,0	Unvan	Arş. Gör.	120	26,3
	Sağlık Bilimleri	72	15,8		Öğt. Gör.	52	11,4
	Diğer	21	4,6		Uzman	8	1,8
	Toplam	456	100,0		Okutman	12	2,6
Üniversitenin Niteliği	Devlet Üniversitesi	340	74,6	Diğer	2	0,4	
	Özel Üniversite	116	25,4	Toplam	456	100,0	
	Toplam	456	100,0				

Tablo 1’de görüldüğü üzere, anket 306 erkek 150 kadın olmak üzere toplam 456 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ankete yanıt veren akademisyenlerin %46,5’inin kurumlarında 1-5 yıl arasında çalışan akademisyenlerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %40,6’sının sosyal bilimler alanında %39’unun fen bilimleri alanında %15,8’inin sağlık bilimleri alanında çalıştıkları tespit edilmiştir.

Ankete katılanların %74,6’sının devlet üniversitesinde %25,4’ünün vakıf üniversitesinde görev yaptığı görülmektedir. Akademisyenlerin eğitim durumları incelendiğinde %75,7’sinin doktorasını tamamladığı görülmektedir.

Ankete katılan akademisyenlerin %13,2'si Profesör, %13,8'si Doçent, %30,5'i Yardımcı Doçent, %26,3'ü Araştırma Görevlisidir.

Tablo 2. Akademik Teşvik Miktarını Yeterli Bulma

Akademik teşvik miktarını yeterli buluyorum	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	22	4,8
Katılıyorum	71	15,6
Kararsızım	134	29,4
Katılmıyorum	141	30,9
Kesinlikle Katılmıyorum	88	19,3
Toplam	456	100,0

Tablo 2’de ifade edilen akademik teşvik miktarını yeterli bulma düzeyini gösteren “*Akademik teşvik miktarını yeterli buluyorum*” ifadesine akademisyenlerin verdikleri yanıtlar incelendiğinde %30,9’unun katılıyorum yanıtını, yani akademik teşvik miktarının akademisyenler tarafından yeterli görülmediği ifade edilirken, aynı soru için %29,4’lük bir katılımcının kararsız kaldığı gözlenmektedir.

Tablo 3. Akademik Teşvikin Derslere Etkisi

Akademik teşvikle birlikte derslere daha mutlu giriyorum	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	44	9,6
Katılıyorum	116	25,4
Kararsızım	134	29,4
Katılmıyorum	120	26,3
Kesinlikle Katılmıyorum	42	9,2
Toplam	456	100,0

Tablo 3’te ifade edilen akademik teşvikin derslere etki düzeyini gösteren “*Akademik teşvikle birlikte derslere daha mutlu giriyorum*” ifadesine akademisyenlerin verdikleri yanıtlar incelendiğinde %29,4’ünün kararsız olduğunu, %26,3’ünün katılmadığını, %25,4’ünün ise bu düşünceye katıldığını ifade ettikleri görülmektedir.

Tablo 4. Akademik Teşvikin Yayın Sayısına Etkisi

Akademik teşvik yayın sayısına olumlu katkı sağlayacak	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	129	28,3
Katılıyorum	207	45,4
Kararsızım	61	13,4
Katılmıyorum	36	7,9
Kesinlikle Katılmıyorum	23	5,0
Toplam	456	100,0

Tablo 4’te ifade edilen akademik teşvikin yayın sayısına etki düzeyini gösteren “*Akademik teşvik yayın sayısına olumlu katkı sağlayacak*” ifadesine akademisyenlerin verdikleri yanıtlar incelendiğinde %45,4’ünün bu düşünceye katıldığını %28,9’unun kesinlikle katılıyorum yönünde düşünce belirttikleri gözlenmiştir. Bu ifadeye katılımın bu denli yüksek olması akademik teşvik düzenlemesiyle arzulanan hedefin amacına uygun olduğuna yönelik bir işaret olarak kabul edilebilir.

3.2. Yaş ile Akademik Teşvik İhtiyacı İlişkisi

Tablo 5. Yaş ile Akademik Teşvik İhtiyacı İlişkisi

YAŞ			Kesinlikle	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle	Toplam
			Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Katılmıyorum	
20-30	Sayı	13	30	9	26	25	103	
	Yüzde	12,6%	29,1%	8,7%	25,2%	24,3%	100,0%	
31-40	Sayı	34	57	28	43	28	190	
	Yüzde	17,9%	30,0%	14,7%	22,6%	14,7%	100,0%	
41-50	Sayı	19	40	10	21	10	100	
	Yüzde	19,0%	40,0%	10,0%	21,0%	10,0%	100,0%	
51 ve üzeri	Sayı	17	20	3	18	5	63	
	Yüzde	27,0%	31,7%	4,8%	28,6%	7,9%	100,0%	
Toplam	Sayı	83	147	50	108	68	456	
	Yüzde	18,2%	32,2%	11,0%	23,7%	14,9%	100,0%	

(χ^2 : 23,044, P: 0,027)

Yaş ile yayın yapmak için akademik teşvik ihtiyacı arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Bu analize göre “*Yayın yapmak için akademik teşvike ihtiyaç duymuyorum*” ifadesiyle akademisyenlerin yaşları arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Tablo 5 incelendiğinde 20-30 yaş aralığındaki akademisyenlerin %29,1’inin “katılıyorum” dediği, 31-40 yaş aralığındaki akademisyenlerin %30’unun “katılıyorum” derken, 41-50 yaş aralığındaki akademisyenlerin %40’ının “katılıyorum” cevabını verdiği ve 51 yaş üstü akademisyenlerin %31,7’sinin benzer yönde “katılıyorum” ifadesini işaretledikleri görülmektedir. Bu farkın yaş ilerledikçe akademik teşvikin yayın yapma ihtiyacını azaltan yönde ama olumlu yönde devam ettiğini göstermesi açısından önemlidir. Buradan çıkan sonuç genç akademisyenler üzerinde akademik teşvik yayın yapma üzerinde ileri yaşlardaki akademisyenlere oranla daha fazla yayın yapmayı teşvik eden bir sonuç ortaya koymasındır.

3.3. Unvan ile Akademik Teşvik İlişkisi

Tablo 6. Unvan ile Akademik Teşvik İlişkisi

			Kesinlikle	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle	Toplam
			Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum		
	Öğretim Üyesi	Sayı	58	97	26	57	24	262
		Yüzde	22,1%	37,0%	9,9%	21,8%	9,2%	100,0%
UNVAN	Öğretim Elemanları	Sayı	25	50	24	51	44	194
		Yüzde	12,9%	25,8%	12,4%	26,3%	22,7%	100,0%
	Toplam	Sayı	83	147	50	108	68	456
		Yüzde	18,2%	32,2%	11,0%	23,7%	14,9%	100,0%

(χ^2 : 24,856, P: 0,000)

Unvan ile “*yayın yapmak için akademik teşvike ihtiyaç duymuyorum*” ifadesi arasında bir ilişki olup olmadığını bakılmıştır. Bu analize göre “*yayın yapmak için akademik teşvike ihtiyaç duymuyorum*” ifadesiyle akademisyenlerin unvanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Bu fark öğretim üyesi akademisyenlerde %59,1 oranında “katılıyorum” ifadesinde yoğunlaşırken, öğretim elemanı olan akademisyenlerde %41,7 oranında “katılıyorum” ifadesinde yoğunlaştıkları görülmektedir.

Sonuçlardan da görüleceği üzere öğretim üyesi olan akademisyenler öğretim görevlisi olan akademisyenlere göre akademik teşvikin akademik yayın yapmak için ihtiyaç olduğu düşüncesine daha fazla katılmadıkları sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

3.4. Unvan ile Akademik Teşvikin Yayın Sayısına Etkisi İlişkisi

Tablo 7. Unvan ile Akademik Teşvikin Yayın Sayısına Etkisi

UNVAN		Sayı	Kesinlikle	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle	Toplam
			Katılıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum		
Öğretim Üyesi	Sayı	62	127	30	27	16	262	
	Yüzde	23,7%	48,5%	11,5%	10,3%	6,1%	100,0%	
Öğretim Elemanları	Sayı	67	80	31	9	7	194	
	Yüzde	34,5%	41,2%	16,0%	4,6%	3,6%	100,0%	
Toplam	Sayı	129	207	61	36	23	456	
	Yüzde	28,3%	45,4%	13,4%	7,9%	5,0%	100,0%	

(χ^2 : 13,565, P: 0,009)

Unvan ile “*akademik teşvik yayın yayısına olumlu katkı sağlayacak*” önermesi arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Bu analize göre “*akademik teşvik yayın yayısına olumlu katkı sağlayacak*” ifadesiyle akademisyenlerin unvanları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Bu fark öğretim üyesi akademisyenlerde %72,2’si, öğretim elemanlarının %75,7’sinin teşvikin yayın sayısına olumlu bir yansıması olacağını belirttiği görülmektedir.

Öğretim üyelerinde oran biraz artış gösterse de her iki akademik grubun da akademik teşvikin yayın sayısına olumlu katkısı olacağını ifade ettikleri görülmektedir.

3.5. Unvan ile Akademik Zammın Sosyo-Ekonomik Hayata Etkisi

Tablo 8. Unvan - Akademik Zam Az Da Olsa Sosyo-Ekonomik Hayatta Rahatlama Sağladı

UNVAN			Kesinlikle	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle	Toplam
			Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Katılmıyorum	
Öğretim Üyesi	Sayı	38	158	36	27	3	262	
	Yüzde	14,5%	60,3%	13,7%	10,3%	1,1%	100,0%	
Öğretim Elemanları	Sayı	64	91	21	12	6	194	
	Yüzde	33,0%	46,9%	10,8%	6,2%	3,1%	100,0%	
Toplam	Sayı	102	249	57	39	9	456	
	Yüzde	22,4%	54,6%	12,5%	8,6%	2,0%	100,0%	

(χ^2 : 25,806; P: 0,000)

Unvan ile “*akademik zam az da olsa sosyo-ekonomik hayatta rahatlama sağladı*” ifadesi arasında bir ilişki olup olmadığını bakılmıştır. Bu analiz, “*akademik zam az da olsa sosyo-ekonomik hayatta rahatlama sağladı*” ifadesiyle akademisyenlerin unvanları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Öğretim üyesi akademisyenlerin %74,8’i ve öğretim görevlilerinin %79,9’unun akademik zammın sosyo-ekonomik hayatta bir rahatlama sağladığını ifade ettikleri görülmektedir. Her iki akademisyen grubunda da küçük bir kesim tersini ifade etmiştir.

Sonuçlardan da görüleceği üzere öğretim üyesi olan akademisyenler öğretim görevlisi olan akademisyenlere göre daha fazla “*akademik zam az da olsa sosyo-ekonomik hayatta rahatlama sağladı*” ifadesine destek vermektedir.

3.6. Unvan ile Akademik Teşvikin Yayın Yapma Konusuna Etkisi

Tablo 9. Unvan-Akademik Teşvik ile Daha Çok Yayın Yapma İhtiyacı Hissediyorum

			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
UNVAN	Öğretim Üyesi	Sayı	26	93	38	76	29	262
		Yüzde	9,9%	35,5%	14,5%	29,0%	11,1%	100,0%
	Öğretim Elemanları	Sayı	38	69	45	28	14	194
		Yüzde	19,6%	35,6%	23,2%	14,4%	7,2%	100,0%
	Toplam	Sayı	64	162	83	104	43	456
		Yüzde	14,0%	35,5%	18,2%	22,8%	9,4%	100,0%

(χ^2 : 24,180; P: 0,000)

Unvan ile “*akademik teşvik ile daha çok yayın yapma ihtiyacı hissediyorum*” ifadesi arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Bu analize göre “*akademik teşvik ile daha çok yayın yapma ihtiyacı hissediyorum*” ifadesiyle akademisyenlerin unvanları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Bu kapsamda öğretim üyesi akademisyenlerin %40,1’i ilgili ifadeye katılmazken, öğretim elemanlarında bu oranın %21,6 oranında kaldığı görülmüştür. Bu sonuçlar öğretim elemanlarının öğretim üyelerine göre akademik teşvikin etkisi ile daha fazla yayın yapma ihtiyacı hissettiklerini göstermiştir.

3.7. Unvan ile Akademik Teşvikin Ortak Yayın Sayısına Etkisi

Tablo 10. Akademik Teşvik İle Birlikte Ortak Yayın Sayısı Artacak

UNVAN			Kesinlikle	Katılıyor	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle	Toplam
			Katılmıyorum	Katılıyor	Kararsızım	Katılmıyorum	Katılmıyorum	
Öğretim Üyesi	Sayı	55	125	42	35	5	262	
	Yüzde	21,0%	47,7%	16,0%	13,4%	1,9%	100,0%	
Öğretim Elemanları	Sayı	68	92	26	6	2	194	
	Yüzde	35,1%	47,4%	13,4%	3,1%	1,0%	100,0%	
Toplam	Sayı	123	217	68	41	7	456	
	Yüzde	27,0%	47,6%	14,9%	9,0%	1,5%	100,0%	

(χ^2 : 22,311; P: 0,000)

Unvan ile “*akademik teşvik ile birlikte ortak yayın sayısı artacak*” ifadesi arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Bu analize göre “*akademik teşvik ile birlikte ortak yayın sayısı artacak*” önermesi çerçevesinde akademisyenlerin unvanlarına göre anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Öğretim üyesi akademisyenlerin %15,3’ünün bu ifadeye katılmadığı görülürken öğretim elemanlarında bu oranın %4,1 gibi küçük bir oranda kaldığı görülmüştür.

Bu sonuca göre öğretim üyesi olan akademisyenlerin bu ifadeye katılım oranının öğretim elemanlarına göre kısmen daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

3.8. Üniversitenin Niteliği ile Akademik Teşvikin Yayın Kalitesine Etkisi

Tablo 11. Akademik Teşvik Yayın Kalitesini Düşürecek

ÜNİVERSİTENİN NİTELİĞİ		Sayı	Kesimlikle Katılıyor	Katılmıyor	Kararsız	Katılmıyor	Kesimlikle Katılmıyor	Toplam
Devlet Üniversitesi	Sayı	74	85	71	83	27	340	
	Yüzde	21,8%	25,0%	20,9%	24,4%	7,9%	100,0%	
Özel Üniversite	Sayı	9	13	23	55	16	116	
	Yüzde	7,8%	11,2%	19,8%	47,4%	13,8%	100,0%	
Toplam	Sayı	83	98	94	138	43	456	
	Yüzde	18,2%	21,5%	20,6%	30,3%	9,4%	100,0%	

(P: 0,000)

Üniversitenin niteliği ile “*akademik teşvik yayın kalitesini düşürecek*” ifadesi arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Bu analize göre “*akademik teşvik yayın kalitesini düşürecek*” ifadesiyle akademisyenlerin çalıştıkları üniversitenin niteliği arasında anlamlı bir farkın olduğu ortaya çıktığı görülmektedir.

Devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin %32,1’i bu ifadeye katılmazken, bu oran özel üniversitelerde %61,2’dir. Bu sonuçlar özel üniversitesinde çalışan akademisyenlerin devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlere göre akademik teşvikin yayın kalitesini daha fazla düşürmeyeceği yönünde düşünce sergilediklerini göstermektedir.

3.9. Üniversitenin Niteliği ile Akademik Zammın Sosyo-Ekonomik Hayata Etkisi

Tablo 12. Akademik Zam Az Da Olsa Sosyo-Ekonomik Hayatta Rahatlama Sağladı

			Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
ÜNİVERSİTENİN NİTELİĞİ	Devlet Üniversitesi	Sayı	85	189	35	26	5	340
		Yüzde	25,0%	55,6%	10,3%	7,6%	1,5%	100,0%
	Özel Üniversite	Sayı	17	60	22	13	4	116
		Yüzde	14,7%	51,7%	19,0%	11,2%	3,4%	100,0%
	Toplam	Sayı	102	249	57	39	9	456
		Yüzde	22,4%	54,6%	12,5%	8,6%	2,0%	100,0%

(P: 0,000)

Üniversitenin niteliği ile “*akademik zam az da olsa sosyo-ekonomik hayatta rahatlama sağladı*” ifadesi arasında bir ilişki olup olmadığını anlamak için Ki kare analizi yapılmıştır. Bu analize göre “*akademik zam az da olsa sosyo-ekonomik hayatta rahatlama sağladı*” ifadesiyle akademisyenlerin çalıştıkları üniversitenin niteliği arasında anlamlı bir farkın ortaya çıktığı görülmektedir. Bu sonuca göre devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler (%80,6), özel üniversitelerde çalışan akademisyenler ise (%66,4) katılıyorum ifadesi yanıtı vererek; devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin özel üniversitedeki akademisyenlere kıyasla akademik zam düzeyinden daha çok memnun oldukları görülmektedir.

Sonuç

Akademisyenlerin özlük haklarını düzenleyen 6564 Sayılı Yasa akademisyenlerin maaşlarına yönelik katkısı ve 2016 yılından itibaren geçerli olan akademik yayın desteğiyle, uzun zamandır sıkıntılı bir durumda olduklarını belirtilen akademisyenlerin bir nebze de olsa rahatlamalarına vesile

olmuştur. Ancak yapılan araştırma akademisyenlerin hala teşvik konusunun kapsamı hakkında net bir bilgiye sahip olmadığı sonucunu ortaya koymaktadır. Bazı akademisyenler akademik teşvikin sadece maaşlarda etkili bir iyileştirme olması üzerinde dururken, bazıları ise akademik yayın değerlendirme kriterlerinin tüm akademisyenler için adil bir kriter sunamayacağından yakınmakta ve buna benzer pek çok tartışma akademisyenler arasında sürmektedir. Bunun yanı sıra akademik teşvik düzenlemeleriyle ilgili, hem devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenler hem de öğretim üyeleri ile öğretim görevlileri arasında farklı düşünce ve kanaatlerin olduğu bilinmektedir. Tüm bu tartışmalar eşliğinde ortaya çıkan ve uygulanmaya başlanan akademik teşvik düzenlemesinde olumlu geri bildirimler alınmaya başlanmıştır.

Akademik teşvik düzenlemesiyle Hükümet, üniversitelerde çalışan akademisyenlerin özlük haklarında bir iyileştirme yaparken bunun yanında akademik çalışmalarını olumlu yönde etkileyecek bir motivasyon faktörünün de ortaya çıkmasını amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda akademisyenlerin akademik faaliyetlerini (makale, kitap, proje vs.) artırmayı teşvik etmek amacıyla ek ödenekler sunan ilave bir düzenleme ihtiyacı gündeme gelmiştir. Devletin bu amaçla hazırladığı teşvik düzenlemesiyle ilgili akademisyenlerin düşüncelerinin tespit edilmeye çalışıldığı bu çalışmada akademisyenlerin verdikleri yanıtlar incelendiğinde genel olarak devletin akademik teşvik ile hedeflediği beklentilere ulaşacağı yönünde genel bir kanının akademisyenler tarafında da benimsendiği görülmektedir. Özellikle devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin özel üniversitede çalışan meslektaşlarına nazaran akademik teşvik konusunu daha fazla destekledikleri görülmüştür. Yine genç akademisyenlerin tecrübeli akademisyenlere göre akademik teşvik konusu üzerinde daha fazla beklenti içinde oldukları da görülmektedir. Bunların yanı sıra akademik teşvikin yayın kalitesi üzerinde olumlu bir etki ortaya çıkarabileceği düşüncesi hakim olmakla birlikte özellikle devlet üniversitelerinde çalışan deneyimli akademisyenlerin bir kısmının yayın sayısının artmasına rağmen yayın kalitesi ve içeriğinin aynı doğrultuda artmayacağı düşüncesine sahip oldukları da üzerinde düşünülmesi gereken bir noktayı oluşturmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde devletin akademik teşvikle amaçladığı beklentilerin akademisyenler arasında kabul gördüğü ve bu doğrultuda akademisyenlerin motivasyonları üzerinde olumlu yönde bir etki ortaya çıkardığı sonucuna ulaşılabılır. Tüm bunların yanı sıra akademik teşvik düzenlemesinin tam olarak içeriğinin saptanması, kafalardaki soru işaretlerinin giderilmesi, farklı disiplinlerde çalışan akademisyenler arasında yayın kriterleri ölçüm zorlukları gibi sorunların giderilmesi, hakkaniyete uygun adil, şeffaf bir

akademik teşvik uygulamasının olması tüm akademisyenlerin ortak arzusunu oluşturmaktadır.

Kaynakça

- Akdoğan, Asuman ve Nahit Hasanov (2003), "Vakıf Üniversitelerinin Yönetimi: Türkiye ve Azerbaycan Örneği", *Amme İdaresi Dergisi*, 36 (3): 89-115.
- Akgeyik, Tekin (2013), *Ulusal ve Uluslararası Karşılaştırmalarla Öğretim Üyeliği Maaşı: Tespitler ve Bir Model Önerisi* (Ankara: SETA Yayınları)
- Alparslan, Ali Murat (2014), "Öğretim Elemanlarının İşlerinden Tatmin, Üniversitelerinden Memnun ve Gönüllü Olmalarındaki Öncüller: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde Bir Araştırma", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (11): 82-101.
- Altunışık, Remzi, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım (2004), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (Sakarya: Sakarya Kitabevi).
- Ateş Hamza, Bora Yıldız ve Harun Yıldız (2012), "Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algılarını Açıklayabilir Mi?: Ampirik Bir Araştırma", *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7 (2): 147-162.
- Doğan, Selen ve Abdullah Karataş (2011), "Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37): 1-40.
- Erdem, Barış ve İsmail Kaya (2013), "Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İşgörenler Tarafından Algılanması: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35 (1): 135-150.
- Erdoğan, İrfan (2004), *Yeni Bin Yıla Doğru Türk Eğitim Sistemi* (İstanbul: Sistem Yayıncılık).
- Eren, Erol (2001), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (İstanbul: Beta Yayınevi).
- Gortner, Harold, Julianne Mahler ve Jeanne Bell Nicholson (1987), *Organization Theory A Public Perspective* (Chicago: The Dorsey Press).
- Gökgöz, Hakan ve Nevin Altuğ (2014), "Örgütsel Stresin Öğretim Elemanlarının Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Ege Academic Review*, 14 (4): 519-530.
- Gürbüz, Kemal (2001), *Türkiye'de ve Dünyada Yükseköğretim* (Ankara: ÖSYM Yayınları).
- Güven, Ahmet (2014), *Yerel Yönetimlerde Performans Denetimi* (Saarbrücken: Türkiye Alim Kitapları).
- Ismajli, Naim, Jusuf Zekiri, Ermira Qosja ve İbrahim Krasniqi (2015), "The Importance of Motivation Factors on Employee Performance in Kosovo Municipalities", *Journal of Public Administration and Governance*, 5 (1): 23-39.
- Karakaya Abdullah ve Ferda Alper Ay (2007), "Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 31 (1): 55-67.
- Karaman, Filiz ve Ali Ender Altunoğlu (2007), "Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler", *Yönetim ve Ekonomi*, 14 (1): 109-120.

- Kaya, Nurullah ve Mustafa Kesen (2014), "İnsan Kaynaklarının İnsan Sermayesine Dönüşümü: Bir Literatür Taraması", *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 6 (10): 23-38.
- Koçel, Tamer (2003), *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar* (İstanbul: Beta Yayınları).
- Mengi, Fadime ve Sinan Schreglmann (2013), "Akademisyenlik Bağlamında Bilimsel Üretkenliği Etkileyen Çevresel Faktörler", *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (1): 1-17.
- Murat Güven ve Emrah İsmail Çevik (2008), "İç Paydaş Olarak Akademik Personel Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği", *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (8): 1-18.
- Örücü Edip ve Aysun Kanbur (2008), "Örgütsel - Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği", *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (1): 85-97.
- Özdemir, Selim ve Terane Muradova (2008), "Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi", *Journal of QafqazUniversity*, 24 (1): 146-153.
- Özdevecioğlu, Mahmut, Aziz Bulut, Evren Arı Tekçe, Yıldız Çirli, Tevfik Gemici, Mahmut Tozal ve Yasemin Doğan (2003), "Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyon, Stres ve Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi*, 10 (2): 125-138.
- Öztürk, Zekai ve Hakan Dünder (2003), "Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4 (2): 57-67.
- Shahri, Alimohammad, Mahmood Hosseini, Keith Phalp ve Raian Ali (2015), "Motivation as a Supplementary Requirement", http://scholar.google.com.tr/scholar_url?url=http://eprints.bournemouth.ac.uk/21888/1/02-Posters.pdf&hl=tr&sa=X&scisig=AAGBfm0rKj_vqrts2S5ScqjhOnAjgMRkQ&nossl=1&oi=scholar&ved=0ahUKEwjovlSn3avTAhWSKVAKHc3gDccQgAMlligBMAA (11.02.2017)
- Süngü, Hilmi (2013), "Akademisyen Ücretlerine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Analiz", *Electronic TurkishStudies*, 8 (8): 1187-1205.
- Şenel, Bilgin, Mine Şenel ve Gülten Eren Gümüştekin (2012), "Banka Çalışanlarının Motivasyon Düzeyleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma", *Akademik Bakış Dergisi*, (32): 1-18.
- Tolay, Ebru, Olca Sürgevil ve Mert Topoyan (2012), "Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri", *Ege Akademik Bakış*, 12 (4): 449-465.
- Tunçer, Polat (2013), "Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon", *Sayıştay Dergisi*, 88 (1): 87-108.
- YÖK (2017), <https://istatistik.yok.gov.tr/> (11.03.2017).
- SSK (2015), <http://www.ssk-sgk.com/zamli-akademisyen-maaslari-2015.html> (18.04.2015).
- Yıldız, Sebahattin, Gülten Savcı ve Hüsnü Kapu (2014), "Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Yönetim ve Ekonomi Sayı*, 21 (1): 233-249.
- www.akademisyenler.org/akademik-tesvik-odul-tutarlari/ (12.03.2017).
- 2914 Sayılı Yükseköğretim Üniversite Personel Kanunu (1983), http://www.yok.gov.tr/web/guest/icerik/-/journal_content/56_INSTANCE_rEHF8BIsfYRx/10279/16185, (24.04.2015).
- 6564 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2014), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/11/20141114-1.htm> (24.04.2015).