


Spor Bilimleri Alanındaki Akademik Personel İlanlarının İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İncelenmesi: 2019-2020 Takvim Yılı Dönemi

Mustafa Ertan TABUK^{1*} 

¹Hitit Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Çorum

Orijinal Makale

Gönderi Tarihi: 10.07.2021

Kabul Tarihi: 05.12.2021

DOI: 10.25307/jssr.969463

Online Yayın Tarihi: 31.12.2021

Öz

Bu araştırmanın amacı, 2019-2020 yılında akademik personel istihdam için verilen ilanların incelenmesidir. Araştırma doküman incelemesi yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, 112 üniversite tarafından verilen akademik ilanlar unvan ve bölüm bazında, vakıf ve kamu üniversitelerindeki hareketlilik açısından sınıflandırılmıştır. Verilen ilanlardaki özel şartlar sayı ve yüzde olarak tanımlanmıştır. Çalışma kapsamında 2 yıllık sürede 604 kamu, 398 vakıf üniversitesinde 1002 adet ilan verilmiştir. İlanların 833'ü öğretim üyesi, 169'u öğretim elemanı unvanlarına yöneliktir. Araştırmada akademik personelin istihdamında insan kaynakları yönetimi planlaması ve stratejilerine dair bilgilere ulaşmaya çalışılmıştır. Tanımlayıcı bilgilerin sınıflandığı bu araştırmada elde edilen veriler ışığında üniversitelerin insan kaynakları yönetimi planlamasına yönelik net bir yaklaşım sergilediğinden söz edebilmek güçleşmektedir.

Anahtar kelimeler: Akademik Personel, İnsan Kaynakları Yönetimi, Üniversite, Spor Bilimleri.

Investigation of Academic Personnel Advertisements in Sports Sciences in Terms of Human Resources Management: 2019-2020 Calendar Year Period

Abstract

The aim of this research is to examine the advertisements for academic staff employment in 2019-2020. The research was carried out by document analysis method. In this context, academic advertisements given by 112 universities are classified on the basis of title and department, in terms of mobility in foundation and public universities. Special conditions in the given advertisements are defined as numbers and percentages. Within the scope of the study, 1002 advertisements were given in 604 public and 398 foundation universities in 2 years. 833 of the advertisements are for PhD lecturer titles and 169 for research assistant and lecturer titles. In the research, it has been tried to reach information about human resources management planning and strategies in the employment of academic staff. Based on the data obtained in this study, in which descriptive information is classified, it is difficult to say that universities have a clear approach to human resource management planning.

Keywords: Academic Staff, Human Source Management, University, Sport Science.

* **Sorumlu Yazar:** Mustafa Ertan TABUK eposta: ertantabuk@gmail.com

GİRİŞ

İnsan kaynakları yönetimi (İKY) örgütler açısından artan bir ilgi ve hızla önem kazanmaktadır. Örgütlerin gerekli tüm kaynağa sahip olması amaçlara ulaşmak için yeterli değildir. Kaynakların özellikle de insan kaynağının etkin kullanılması gerekir (Snell, Morris ve Bohlander, 2015). Örgütler, personel bulma, istihdam etme, personel eğitimi gibi konularda insan kaynakları faaliyeti yürütürler (Şimşek ve Öge, 2011: 328). Rekabetin günden güne artmasıyla birlikte örgütsel açıdan farklılıklar ve üstünlüklerin önemi de artmaktadır. Bu nedenle mevcut insan kaynağından etkili bir şekilde faydalanmak ve olası insan kaynağını belirlemek ve hatta örgüte kazandırmak için insan kaynakları yönetim faaliyeti gerçekleştirilir.

İKY örgütsel amaçlara ulaşmada, çalışan belirlenmesi ve istihdamı ile yüksek verim hedefli çalışma ortamının oluşturulması için çalışan ihtiyaçlarını, kişisel, örgütsel ve çevresel koşulları da göze alarak örgütsel bağlılığı sağlama ve koruma gibi hedeflerin yürütülmesi sürecini yürüten bir işletme fonksiyonu olarak ifade edilebilir. İKY faaliyetleri örgüt içinde çalışan tüm kademedelerdeki insanları kapsar. Personel yönetimi anlayışı döneminden kalma ücret, maaş, izin, özlük hakları gibi bazı görevlerin yanı sıra örgütsel amaçlara yönelik kariyer planlamaları ve çalışanların geliştirilmesi görevlerini de üstlenmiştir (Aykaç, 1999: 27; Koç ve Topaloğlu, 2012; Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002, Palmer ve Williams, 1993).

İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarına dair ortak bir görüş birliği sağlandığı söylenemez. İKY uygulamalarının nitelikli çalışanların örgütte tutulmasına olanak sağladığı ve etkinliğin artırıldığı yönünde görüşler bulunsa da hangi uygulamaların bu değişime katkı sağladığına yönelik net bir fikir ortaya konulamamıştır. İKY fonksiyonlarının değişmesi ve bu fonksiyonların karşılaştırmalı araştırmalarının azlığı nedeniyle uygulamalara yönelik bir rehber niteliğinde endeksinin çıkarılması da güçleşmektedir (Halil ve Polat, 2013).

İnsan kaynakları planlaması; geleceğe yönelik bir çaba olup, örgütün faaliyetlerini yerine getirecek insan gücünün niceliklerin tespiti ile ihtiyacın ne zaman, nasıl ve hangi kaynaklardan karşılanacağını tanımlanması sürecidir. Örgütün imkanlar ve geleceğe dair öngörülerini doğrultusunda önceden ve düzenli bir biçimde hazırlanması gereken bir planlama aşamasıdır (Sabuncuoğlu, 2013: 32). Örgütsel kaynakların etkin kullanımı açısından önem taşıyan insan kaynakları planlaması, karlılığı etkileyen ve belirleyen bir öge olarak nitelikli ve uygun personel seçimi süreciyle örgütün vizyonuna yönelik planlı, amaçlı ve sistematik bir fonksiyondur. Verimlilik ve karlılığın temel ögesi olan ifade edilen İKP, nitelik ve nicelik açısından personel planlama aşamasında kolaylık sağlar. Aynı zamanda personel seçimi ve istihdamı sürecinin etkinliğini artırmak suretiyle üretime katkı sağlar (Gündoğdu, Devocioğlu, 2009, 11). Bu nedenle İKP örgüt amaçlarına ulaşma ve yönetsel başarıya ulaşmanın en ekonomik tercihin ilk adımıdır (Bilgin, 2004, 123).

İnsan kaynakları planları iç ve dış değişiklikler ile teknolojik yeniliklere karşı duyarlı ve esnek olmalıdır. Sosyo ekonomik değişimler, toplumsal olaylar, iş gücü arz-talep dengesi, yasal ve politik değişimler gibi değişkenler dikkate alınarak analizler yapılmalıdır. Analizler, insan kaynağı tedarik ve istihdamı, çalışan rotasyonu, çalışan eğitimi ve işten çıkarma gibi süreçlerin uygulanmasına olanak sağlar (Ünsalan ve Şimşeker, 2010, 61).

Statejik İnsan Kaynakları Yönetimi (SİKY) rekabet koşullarının bulunduğu dinamik çevre ortamında, tüm şartlarda performansı artırmak veya mevcut durumu korumak amacıyla insan

kaynakları yönetimi uygulamalarının gerçekleştirilmesi faaliyetidir. Rekabet üstünlüğü kurma sürecinde SİKY çalışanları en önemli kaynak olarak değerlendirip buna yönelik politika ve program oluşturularak uygulanmasını ifade eder (Wright, 1998). Örgüt amaçlarına yönelik tüm faaliyetlerin koordineli olarak yürütülmesinde insan kaynağının en etkin şekilde kullanılmasını hedeflemiştir. SİKY'nin temelinde örgüt stratejik hedefleri ile çalışanların hedefe yönelik davranışlarının uyumlu olması yönünde uygulamaların gerçekleştirilmesi yatmaktadır. Örgütün stratejik amaçlarının gerçekleştirilmesi ve çalışanların bireysel ihtiyaçlarının karşılanması halinde örgüt performansının olumlu yönde değişiklik oluşturulması beklenmektedir (Rose ve Kumar, 2006).

Örgüt başarısı açısından bu denli önemli olan insan kaynağının örgütsel hedeflerin belirlenmesinde oluşturulan politikalarda da yer verilmesi gereklidir. Strateji belirlemede üst yönetim ile insan kaynağı planlaması sürecinde uygunluk önemli bir faktör olarak ifade edilmektedir (Keçecioglu, 2017; Tamer, 2006). Bu bakımdan insan kaynağı önemli bir kaynak olarak görüldüğüne göre stratejik bir kaynak olarak yönetilmesi gerekir.

İnsan kaynağının stratejik yönetimi ifadesi, örgütün varlığını etkileyecek, gelecekteki konumunu tanımlayacak, örgüte rekabet avantajı sağlayacak ve örgütsel hedeflere ulaşma sürecini kolaylaştırarak performans artışına olanak sağlayacak faydaların gerçekleşmesine olanak sunacak önemli bir fonksiyondur (YÖK, 2020c). Alanyazın incelemesinde İKY ve İKY planlaması ile SİKY kavramlarının özellikle de eğitim-öğretim gibi emek yoğun bir sektörde insan kaynağının önemi ve dikkatle yönetilmesi gerekliliği görülmektedir. Bu nedenle üniversitelere bir yol gösterici rolünü yürüten özelliklerini geliştiren YÖK, insan kaynağı ve üniversitelerin geliştirilmesine yönelik genel politikalar geliştirmiş; bu doğrultuda yasal düzenlemeler yapmıştır (YÖK, 2020a; YÖK, 2020b). 2018 yılında YÖK'ün üniversiteler için yürüttüğü ihtisaslaşma çalışmaları başlaması ile İKY konusunun önemini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda 2018 yılında yapılan yasal düzenlemelerden biri ise norm kadro uygulamasına geçilmesidir. Uygulamaya program ve bölümlerde görevlendirilecek akademik personel için azami ve asgari şartlar belirlenmiştir (YÖK, 2018).

İKY'nin önemi ve bu doğrultuda yapılan değişiklikler dikkate alınarak; 2019 ve 2020 yıllarında üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde istihdam edilmek üzere basın ilan kurumu tarafından Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazete'de yayınlanan akademik ilanlar çalışmanın araştırma konusu olarak belirlenmiştir. Araştırma üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinin insan kaynağı yönetimi sürecinin planlama boyutu açısından önemlidir. Araştırmada üniversitelerin akademik personel alımlarına dair verilen ilanlar incelenerek insan kaynakları planlamasına yönelik üniversite-bölüm-unvan kriterlerinde sınıflandırılan bulgular ile insan kaynakları planlaması süreci ortaya konulmuştur. betimsel veriler elde edilmiştir.

METOT

Araştırma Modeli

Araştırma doküman incelemesi yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Corbetta (2003) dokümanları kişisel ve kurumsal dokümanlar olarak ayırmıştır. Mektuplar, günlükler, anılar, yaşam öyküleri, fotoğraflar, filmler, videolar kişisel dokümanlara (Bogdan ve Biklen, 2007) örnek iken; kanunlar, yönetmelikler, kimlik kartları, faturalar, e-okul gibi okula ilişkin doküman ve defterler, sağlık kayıtları, adli kayıtlar, trafik cezaları, gazeteler vb. ise kurumsal dokümanlara

örnek olarak verilebilir (Guba ve Lincoln, 1981). Dökümanlar araştırmacı tarafından araştırılan konuya uygun olarak kütüphane, gazete arşivi, kamu ve özel kuruluşların yayın organları ve arşivlerinden elde edebileceği belgeler olup araştırmacı tarafından elde edilmektedir. Araştırmada kullanılan gazeteler, Corbetta (2003) tarafından yapılan sınıflandırmaya göre kurumsal dökümanlar olarak tanımlanmıştır. Doküman analizi, Dokümanlar da bulunan verileri bulma, seçme, anlamlandırma ve değerlendirme ve sentezlemeyi içeren, tema ve kategorilendirme gibi işlemlerin yapıldığı veri sınıflama işlemidir (Labuschagne, 2003). Doküman analizinde veriyi desteklemek adına mülakat, gözlem veya fiziksel olan diğer dökümanlar birlikte analiz edilerek veri çeşitlemesi yapmak suretiyle araştırmacının güvenilirliğini artırmaya çalışırlar. Bu farklı veri kaynaklarını ve yöntemlerini kullanarak araştırmadaki inandırıcılığı artırmak, kategorilemeye yardımcı olmak, sınıflamak, çalışmada yapılanları desteklemek ve onaylamak içindir. Doküman analizinde, var olan dokümanların yanı sıra mülakatlar, katılımcı ve katılımcı olmayan gözlemler ve fiziksel olan tüm dokümanlar da birlikte analiz edilebilmektedir (Yin, 1994). Veri çeşitlemesi yapmak araştırmacıya, araştırmasının güvenilir olduğunu kanıtlamasını da sağlamaktadır (Eisner, 2017). Bu araştırmada elde edilen verilerin kaynağı Türkiye Cumhuriyetinin resmi yayın organı olan Resmi Gazete olması nedeniyle veri güvenliğinin yüksektir.

Evren-Örneklem

Araştırma evreni spor bilimleri alanında eğitim-öğretim faaliyeti yürüten üniversitelerin akademik personel ilanlarından oluşmaktadır. 2010 yılından itibaren yayınlanan akademik ilanlardan kesit almak suretiyle iki yıllık dönemde 141 kamu ve vakıf üniversitesi tarafından verilen 1049 akademik personel ilanı araştırmanın örnekleme olarak belirlenmiştir.

Veri Toplama ve Analiz

Araştırmada birincil kaynak niteliği taşıyan, Resmi Gazete’de yayınlanan akademik personel ilanları kullanılmıştır. 1921 yılından itibaren yayınlanan Resmi Gazete; kanun, Türkiye Büyük Millet Meclisi kararı, uluslar arası anlaşma, mahkeme kararı, seçme-atama-görevlendirme-göreve son verme ve istifa işlemleri gibi konuları içeren, yasama, yürütme, yargı ile ilanlar bölümlerinden oluşan bir gazete olup Türkiye Cumhuriyeti Devletinin resmi yayın organı olup kamusal güvenilir bir kaynak niteliği taşınmaktadır. Akademik ilanlar; ilan tarihi, üniversite türü(kamu-özel), fakülte/yüksrkokul, bölüm, program ve ana bilim dalı ve özel şartları içeren kriterlere göre kayıt altına alınmıştır. İlanlarda anlam karmaşası oluşturacak özellikte tanım ve benzeri durumlarla karşılaşılmaştır. Günlük olarak indirilen gazetelerde elde edilen ilanlar araştırmacı tarafından incelenerek Microsoft Excel programına işlenerek sınıflandırılıp kodlanmıştır. Veri toplama sürecinin sonunda standardize edilen kodlamalar belirlenmiş kriterlere göre tasnif edilerek tablolastırılmıştır.

Araştırma Yayın Etiği: Bu çalışma Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu’nun 02/07/2021 tarihli 2021-181 (Karar No: 2021 -73) toplantısında Etik onam almıştır.

BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular genel tabloda yıllara göre dağılım ve bölümlere göre dağılım şeklinde sunulmuştur.

Tablo 1. Kurum türü, bölüm, takvim yılı ve unvan dağılımı

	Bölüm	Prof. Dr.	Doç. Dr.	Dr. Öğr. Üyesi	Öğr. Gör.	Araştırma Gör.	Öğr. Üyesi	Öğr. Elemanı	Toplam
Kamu	Antrenörlük Eğitimi	29	51	34	5	20	114	25	139
	Beden Eğitimi ve Spor	17	45	35	2	13	97	15	112
	Spor Yöneticiliği	17	42	36	1	10	95	11	106
	Rekreasyon/Yönetimi	4	19	16	0	4	39	4	43
	*Diğer	1	1	2	0	1	4	1	5
	Toplam		68	158	123	8	48	349	56
Vakıf	Antrenörlük Eğitimi	13	9	20	2	5	42	7	49
	Beden Eğitimi ve Spor	3	5	10	1	3	18	4	22
	Spor Yöneticiliği	9	4	20	13	5	33	18	51
	Rekreasyon/Yönetimi	8	7	17	1	5	32	6	38
	*Diğer	10	9	18	1	1	37	2	39
	Toplam		43	34	85	18	19	162	37
2019 Toplam		111	192	208	26	67	511	93	604
Kamu	Antrenörlük Eğitimi	15	22	9	0	10	46	10	56
	Beden Eğitimi ve Spor	23	19	13	3	14	55	17	72
	Spor Yöneticiliği	3	21	5	1	9	29	10	39
	Rekreasyon/Yönetimi	4	8	5	0	5	17	5	22
	*Diğer	10	12	6	6	2	28	8	36
	2020 Toplam		55	82	38	10	40	175	50
Vakıf	Antrenörlük Eğitimi	9	13	17	0	6	39	6	45
	Beden Eğitimi ve Spor	3	5	14	0	2	22	2	24
	Spor Yöneticiliği	9	15	21	2	6	45	8	53
	Rekreasyon/Yönetimi	6	8	12	1	11	26	12	38
	*Diğer	4	3	8	3	3	15	6	21
	Toplam		31	44	72	6	28	147	34
2020 Toplam		86	126	110	16	60	322	76	398
2019-2020 Toplam		197	318	318	42	127	833	169	1002

*Diğer: Engellilerde Beden Eğitimi ve Spor, Egzersiz ve Spor Bilimleri Bölümleri

2019 ve 2020 takvim yılında YÖK' e bağlı kamu ve vakıf üniversitelerinde istihdam edilmek üzere verilen ilanlar incelendiğinde (n=604; n=398) toplamda 1002 akademik ilan bulunmaktadır. Kamu ve vakıf üniversitesi dağılımları incelendiğinde kamu'da (n=630) vakıf üniversitelerinde (n=380) ilan tespit edilmiştir. 2019 yılında kamu üniversitelerinde 349 öğretim üyesi, 56 öğretim elemanı ilanı verilmesine rağmen 2020 yılında öğretim üyesin ilanında azalma görülmekte (n=175) iken öğretim elemanlarında sayısal anlamda ciddi bir fark mevcut değildir (n=50). Vakıf üniversiteleri açısından değerlendirildiğinde ise 2019 ve 2020 yıllarında öğretim üyesinde sırasıyla (n=162; n=147) öğretim elemanı kadrolarında ise (n=37; n=34) olarak benzer değerler tespit edilmiştir. Akademik ilanların bölümlere göre dağılımı incelendiğinde 2019 ve 2020 yılında yayınlanan öğretim üyesi ilanlarının (n=833) Antrenörlük eğitimi bölümü (n=241), Spor Yöneticiliği bölümü (n=202), Beden Eğitimi Öğretmenliği (n=192) ve Rekreasyon eğitimi bölümüne (n=114) yönelik olduğu görülmektedir. 2019 ve 2020 yılında yayınlanan öğretim elemanı ilanlarında (n=169) ise Antrenörlük eğitimi bölümü (n=48), Spor Yöneticiliği bölümü (n=47), Beden Eğitimi Öğretmenliği (n=39) ve Rekreasyon eğitimi bölümünde (n=27) istihdam edilmek üzere verildiği belirlenmiştir. Bununla birlikte tabloda diğer bölüm olarak belirttiğimiz Engellilerde Beden Eğitimi ve Spor ile Egzersiz ve Spor Bilimleri bölümlerine 2019 ve 2020 yıllarında sırasıyla (n=44; n=57) toplamda 101 akademik personel ilanı verilmiştir. Akademik personel ihtiyacında öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadro ilanları incelendiğinde ise için öğretim görevlisi 2019 (n=26), 2020 (n=16) iken araştırma görevlisinde bu sayı 2019 (n=67), 2020 (n=60) olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. Antrenörlük eğitimi bölümü

Unvan	Kamu / Vakıf	Dönem	Genel ilan	%	Özel ilan	%	Toplam ilan	%	Yıl	Öğr. Üyesi		Öğr. Elemanı	
										Kamu	Vakıf	Kamu	Vakıf
Profesör Doktor	Kamu	2019	11	38	18	62	29	25,4	2019	114	42	25	7
		2020	3	20	12	80	15	32,6					
		Toplam	14	31,9	30	68,1	44	27,5					
	Vakıf	2019	13	100	0	0	13	30,9					
		2020	8	88,9	1	11,1	9	23					
		Toplam	21	95,5	1	4,5	22	27,1					
Doçent Doktor	Kamu	2019	26	51	25	49	51	44,7					
		2020	2	10	21	95,5	22	47,8					
		Toplam	28	38,3	45	61,7	73	45,6					
	Vakıf	2019	9	100	0	0	9	21,4					
		2020	13	100	0	0	13	33,3					
		Toplam	22	100	0	0	22	27,1					
Doktor Öğretim Üyesi	Kamu	2019	10	30,3	23	69,7	33	28,9					
		2020	0	0	9	100	9	19,6					
		Toplam	10	23,8	32	76,2	42	26,2					
	Vakıf	2019	18	90	2	10	20	47,6					
		2020	17	100	0	0	17	43,6					
		Toplam	35	94,6	2	5,4	37	45,6					
Öğretim Görevlisi	Kamu	2019	2	40	3	60	5	20					
		2020	0	0	0	0	0	0					
		Toplam	2	40	3	60	5	20					
	Vakıf	2019	1	50	1	50	2	20					
		2020	0	0	0	0	0	0					
		Toplam	1	50	1	50	2	20					
Araştırma Görevlisi	Kamu	2019	19	95	1	5	20	80					
		2020	10	100	0	0	10	100					
		Toplam	28	96,5	1	3,5	29	82,8					
	Vakıf	2019	5	100	0	0	5	71,4					
		2020	6	100	0	0	6	100					
		Toplam	11	100	0	0	11	84,6					
Toplam										160	81	35	13

Tablo 2 incelendiğinde üniversitelerinde 241 öğretim üyesi (kamu n=160, vakıf n=81), 48 öğretim elemanı (kamu n=35, vakıf n=13) ile toplamda 289 akademik personel ilanı verilmiştir. İki yıllık süreçte 193 kamu 94 vakıf üniversitesinde olmak üzere; 66 profesör doktor, 95 doçent doktor, 79 doktor öğretim üyesi, 7 öğretim görevlisi ve 40 araştırma görevlisi ilanı verilmiştir. 2019 yılına göre 2020 yılında öğretim üyesi ilanlarında vakıf üniversitelerinde değişim görülmemesine rağmen (n=42; n=39) kamu üniversitelerinde azalma görülmektedir (n=114; n=46). Bu azalma tüm unvanlarda kendini göstermektedir. Örneğin profesör ilanlarında (n=29; n=15), doçent doktor ilanlarında (n=51; n=22) olarak neredeyse %50'lere yakın bir azalma görülmektedir. Vakıf üniversitelerinde ise oransal bir çıkarımda bulunmak güçtür.

Kamu üniversitelerindeki Profesör ilanları incelendiğinde, iki yıllık süreçte verilen 44 ilanının %31,9'i genel özellikler içermekte iken 68,1'i aday tanımlayan özellikler içermektedir. Bu yaklaşım 2020 yılında genel ilanlarda %20, aday tanımlayan ilanlarda %80 olarak görülmektedir. Vakıf üniversitelerinde ise daha çok genel özelliklerin tanımlandığı ilanların (%95,5) yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Doçent doktor ilanlarında ise kamu üniversiteleri için yayınlanan 73 kadronun %38,3'ü aday tanımlayan ifadeler içerirken, vakıf üniversiteleri için verilen 22 ilanının tamamında adayın "spor bilimlerinde doçentlik unvanı almış olması" gibi genel şartlar olduğu belirlenmiştir. Doktor öğretim üyesi kadro ilanlarında da benzer tablo ile karşılaşmıştır. Kamu üniversitelerinde 42 ilanının %76,2'si aday tanımlayan

özellikler içeren ilanlardan oluşmakta iken vakıf üniversitelerinde verilen 37 ilanın %5,4'ü adayların özelliklerine yöneliktir. Öğretim görevlisi kadrolarında ise kamuda 5 vakıf üniversitelerinde 2 ilan verilmiştir. Araştırma görevlisi kadrolarında ise kamu üniversiteleri genel özellikler içeren ilanların %96,5, vakıf üniversitelerinde %100 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü

Unvan	Kamu/ Vakıf	Dönem	Genel ilan	%	Özel ilan	%	Toplam ilan	%	Yıl	Öğr.Üyesi		Öğr.Elemanı	
										Kamu	Vakıf	Kamu	Vakıf
Profesör Doktor	Kamu	2019	3	17,6	14	82,4	17	17,3	2019	98	18	15	5
		2020	5	21,7	18	78,3	23	42,6					
		Toplam	8	20	32	80	40	26,3					
	Vakıf	2019	3	100	0	0	3	16,7					
		2020	2	66,6	1	33,3	3	13,6					
		Toplam	5	83,3	1	16,7	6	15					
Doçent Doktor	Kamu	2019	8	17,7	37	82,3	45	45,9					
		2020	4	19	17	91	21	38,9					
		Toplam	12	18,1	54	81,9	66	43,4					
	Vakıf	2019	5	100	0	0	5	27,8					
		2020	3	60	2	40	5	22,7					
		Toplam	8	80	2	20	10	25					
Doktor Öğretim Üyesi	Kamu	2019	21	60	14	40	35	35,7					
		2020	6	46,2	7	53,8	13	24					
		Toplam	27	56,3	21	43,7	48	31,5					
	Vakıf	2019	10	100	0	0	10	55,5					
		2020	14	100	0	0	14	63,6					
		Toplam	24	100	0	0	24	60					
Öğretim Görevlisi	Kamu	2019	0	0	2	100	2	13,3					
		2020	2	66,6	1	33,3	3	17,6					
		Toplam	2	40	3	60	5	15,6					
	Vakıf	2019	1	100	0	0	1	20					
		2020	1	100	0	0	1	50					
		Toplam	2	100	0	0	2	28,6					
Araştırma Görevlisi	Kamu	2019	13	100	0	0	13	86,7					
		2020	13	92,8	1	7,2	14	82,3					
		Toplam	26	96,3	1	3,7	27	84,4					
	Vakıf	2019	3	100	0	0	3	60					
		2020	2	100	0	0	2	100					
		Toplam	5	100	0	0	5	71,4					
Toplam									152	40	32	7	

Tablo 3'e göre beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü için 192 öğretim üyesi (kamu n=152, vakıf n=40) ve 49 öğretim elemanı (kamu n=32, vakıf n=17) ile toplamda 241 akademik personel ilanı verilmiştir. İki yıllık süreçte 184 kamu 47 vakıf üniversitesinde olmak üzere; 46 profesör doktor, 76 doçent doktor, 72 doktor öğretim üyesi, 7 öğretim görevlisi ve 32 araştırma görevlisi ilanı verilmiştir. 2019 yılına göre 2020 yılında öğretim üyesi ilanlarında vakıf üniversitelerinde değişim görülmemesine rağmen (n=18; n=22) kamu üniversitelerinde öğretim üyesi ilanlarında azalma görülmektedir (n=98; n=54). Bu azalmanın unvanlara göre dağılımında doçent doktor ilanlarında (n=45; n=21) olarak neredeyse %50'lere yakın bir azalma görülmektedir. Vakıf üniversitelerinde ise oransal bir çıkarımda bulunmak güçtür.

Kamu üniversitelerindeki Profesör ilanları incelendiğinde, iki yıllık süreçte verilen 40 ilanının %20'si genel özellikler içermekte iken %80'i adayı tanımlayan özellikler içermektedir. Vakıf üniversitelerinde ise daha çok genel özelliklerin tanımlandığı ilanların (n=6, %83,3) yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Doçent doktor ilanlarında ise kamu üniversiteleri için yayımlanan 66 kadronun %81,9'u (n=54) adayı tanımlayan ifadeler içerirken, vakıf

üniversiteleri için verilen 10 ilanın 8'inde adayın "spor bilimlerinde doçentlik unvanı almış olması" gibi genel şartlar olduğu belirlenmiştir. Doktor öğretim üyesi kadro ilanlarında da benzer tablo ile karşılaşılmıştır. Kamu üniversitelerinde 48 ilanın %43,7'si adayı tanımlayan özellikler içeren ilanlardan oluşmakta iken vakıf üniversitelerinde verilen 24 ilanın tamamında adayı tanımlayan ifadeler bulunmamaktadır. Öğretim görevlisi kadrolarında ise kamuda 5 vakıf üniversitelerinde 2 ilan verilmiştir. Bu ilanların kamu tarafında olabların %60'ı adayı tanımlarken, vakıf üniversitelerindeki durum tamamen genele yöneliktir. Araştırma görevlisi kadrolarında ise kamu üniversiteleri genel özellikler içeren ilanların %96,3 vakıf üniversitelerinde %100 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Spor yöneticiliği bölümü

Unvan	Kamu/ Vakıf	Dönem	Genel ilan	%	Özel ilan	%	Toplam ilan	%	Yıl	Öğr.Üyesi		Öğr.Elemanı	
										Kamu	Vakıf	Kamu	Vakıf
Profesör Doktor	Kamu	2019	3	17,6	14	82,4	17	17,9	2019	95	33	11	18
		2020	0	0	3	100	3	10,4					
		Toplam	3	15	17	85	20	16,1					
	Vakıf	2019	9	100	0	0	9	27,3					
		2020	10	100	0	0	10	22,2					
		Toplam	19	100	0	0	19	24,4					
Doçent Doktor	Kamu	2019	18	42,8	24	57,2	42	44,2					
		2020	5	23,8	16	76,2	21	72,4					
		Toplam	23	36,5	40	63,5	63	50,8					
	Vakıf	2019	4	100	0	0	4	12,1					
		2020	16	100	0	0	16	35,5					
		Toplam	20	100	0	0	20	25,6					
Doktor Öğretim Üyesi	Kamu	2019	16	44,4	20	55,6	36	37,9					
		2020	3	60	2	40	5	17,2					
		Toplam	19	46,3	22	53,7	41	33					
	Vakıf	2019	18	90	2	10	20	60,6					
		2020	21	95,5	1	4,55	22	48,9					
		Toplam	39	92,9	3	7,14	42	53,8					
Öğretim Görevlisi	Kamu	2019	1	100	0	0	1	9,1					
		2020	0	0	1	100	1	10					
		Toplam	1	50	1	50	2	9,5					
	Vakıf	2019	4	30,8	9	69,2	13	72,2					
		2020	2	100	0	0	2	25					
		Toplam	6	40	9	60	15	57,7					
Araştırma Görevlisi	Kamu	2019	10	100	0	0	10	90,9					
		2020	9	100	0	0	9	90					
		Toplam	19	100	0	0	19	90,5					
	Vakıf	2019	5	100	0	0	5	27,8					
		2020	6	100	0	0	6	75					
		Toplam	11	100	0	0	11	42,3					
Toplam								2020	29	45	10	8	
Toplam									124	78	21	26	

Tablo 4'e göre 202 öğretim üyesi (kamu n=124, vakıf n=78) 47 öğretim elemanı (kamu n=21, vakıf n=26) ile toplamda 249 akademik personel ilanı verilmiştir. İki yıllık süreçte 145 kamu, 104 vakıf üniversitesinde olmak üzere; 39 profesör doktor, 83 doçent doktor, 83 doktor öğretim üyesi, 17 öğretim görevlisi ve 30 araştırma görevlisi ilanı verilmiştir. 2019 yılına göre 2020 yılında öğretim üyesi ilanlarında kamu üniversitelerinde azalma (n=95; n=29) görülmesine rağmen vakıf üniversitelerinde artış (n=33; n=45) gözlenmiştir. Kamu ilanlarındaki azalmanın unvanlara göre dağılımında doçent doktor ilanlarında (n=63; n=20) olarak %50'den fazladır. Vakıf üniversitelerinde oransal bir çıkarımda bulunmak güçtür.

Kamu üniversitelerindeki Profesör ilanları incelendiğinde, iki yıllık süreçte verilen 20 ilanın %15'i genel özellikler içermekte iken %85'i adayı tanımlayan özellikler içermektedir. Vakıf

üniversitelerinde ise tüm ilanların (n=19 %100) genel özelliklerin tanımlandığı görülmektedir. Doçent doktor ilanlarında ise kamu üniversiteleri için yayınlanan 63 kadronun %63,5'i (n=40) aday tanımlayan ifadeler içerirken, vakıf üniversiteleri için verilen 16 ilanının tamamında "spor bilimlerinde doçentlik unvanı almış olması" gibi genel şartlar olduğu belirlenmiştir. Doktor öğretim üyesi kadro ilanlarında da ise genel ve özel şartların tanımlandığı durum oransal olarak birbirine hayli yakındır. Fakat kamu üniversitelerinde verilen ilan sayısı 2019 yılında 36 iken, 2020 yılında 5 adet olmuştur. Kamu üniversitelerinde 41 ilanının %53,7'si aday tanımlayan özellikler içeren ilanlardan oluşmakta iken vakıf üniversitelerinde verilen 42 ilanının %7,1'inde (n=3) aday tanımlayan ifadeler bulunmamaktadır. Öğretim görevlisi kadrolarında ise kamuda 2 vakıf üniversitelerinde 15 ilan verilmiştir. Bu ilanların kamu tarafında olanlarına niceliksel açıdan ilanların azlığı nedeniyle karşılaştırma yapmak mümkün değildir. Fakat vakıf üniversitelerine bakıldığında ilanların 2019 (13), 2020 (n=2) ilan bulunmaktadır. 2019 yılında verilen ilamların %69,2'si aday tanımlarken %30,8'i genel ilan olarak görülmektedir. Araştırma görevlisi kadrolarında ise kamu ve vakıf üniversitelerin için verilen ilanların tamamının (n=30, %100) genel özellikler içeren ilan olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. Rekreasyon bölümü

Unvan	Kamu/ Vakıf	Dönem	Genel ilan	%	Özel ilan	%	Toplam ilan	%	Yıl	Öğr. Üyesi		Öğr. Elemanı	
										Kamu	Vakıf	Kamu	Vakıf
Profesör Doktor	Kamu	2019	2	50	2	50	4	10,2	2019	39	17	4	5
		2020	1	25	3	75	4	12,5					
		Toplam	3	37,5	5	62,5	8	11,2					
	Vakıf	2019	8	100	0	0	8	47					
		2020	6	100	0	0	6	23					
		Toplam	14	100	0	0	14	32,5					
Doçent Doktor	Kamu	2019	6	31,6	13	68,4	19	48,7					
		2020	1	12,5	7	87,5	8	25					
		Toplam	7	25,9	20	74,1	27	38					
	Vakıf	2019	6	85,7	1	14,3	7	41,2					
		2020	8	100	0	0	8	30,8					
		Toplam	14	93,3	1	6,67	15	34,9					
Doktor Öğretim Üyesi	Kamu	2019	8	50	8	50	16	41					
		2020	3	60	2	40	5	15,6					
		Toplam	11	52,4	10	47,6	21	29,6					
	Vakıf	2019	16	94,1	1	5,9	17	100					
		2020	8	66,6	4	33,3	12	46,1					
		Toplam	24	82,7	5	17,3	29	67,5					
Öğretim Görevlisi	Kamu	2019	0	0	0	0	0	0					
		2020	0	0	0	0	0	0					
		Toplam	0	0	0	0	0	0					
	Vakıf	2019	1	100	0	0	1	20					
		2020	0	0	1	100	1	8,3					
		Toplam	1	50	1	50	2	11,7					
Araştırma Görevlisi	Kamu	2019	4	100	0	0	4	100					
		2020	5	100	0	0	5	83,3					
		Toplam	9	100	0	0	9	90					
	Vakıf	2019	5	100	0	0	5	100					
		2020	11	100	0	0	11	91,6					
		Toplam	16	100	0	0	16	94,1					
Toplam								71	43	10	17		

Tablo 5 incelendiğinde son iki yılda 114 öğretim üyesi (kamu n=71; vakıf n=43) 27 öğretim elemanı (kamu n=10; vakıf n=17) ile toplamda 141 akademik personel ilanı verilmiştir. İki

yıllık süreçte 81 kamu, 60 vakıf üniversitesinde olmak üzere; 22 profesör doktor, 42 doçent doktor, 50 doktor öğretim üyesi, 2 öğretim görevlisi ve 25 araştırma görevlisi ilan verilmiştir. 2019 yılına göre 2020 yılında öğretim üyesi ilanlarında kamu üniversitelerinde (n=39; n=32) iken vakıf üniversitelerinde (n=17; n=26) olarak belirlenmiştir. 2019-2020 yılları arasında kamu ve vakıf üniversitelerinde sistematik bir azalmadan söz etmek veya oransal bir çıkarımda bulunmak güçtür.

Kamu üniversitelerindeki Profesör ilanları incelendiğinde, iki yıllık süreçte verilen 8 ilanın %37,5'i genel özellikler içermekte iken %62,5'i adayı tanımlayan özellikler içermektedir. Vakıf üniversitelerinde ise tüm ilanların (n=14, %100) genel özelliklerin tanımlandığı görülmektedir. Doçent doktor ilanlarında ise kamu üniversiteleri için yayınlanan 27 kadronun %74,1'i (n=20) adayı tanımlayan ifadeler içerirken, vakıf üniversiteleri için verilen 15 ilanın yalnızca 1'inde özel şartlar belirtilmiştir. Kamu üniversitelerinde, Doktor öğretim üyesi kadro ilanlarında da ise genel ve özel şartların tanımlandığı durum oransal olarak birbirine hayli yakındır (%52,4/47,6). Fakat kamu üniversitelerinde verilen ilan sayısı 2019 yılında 16 iken, 2020 yılında 5 adet olmuştur. Kamu üniversitelerinde 21 ilanın %52,4'ünde (n=11) adayı tanımlayan özellikler içeren ilanlardan oluşmakta iken vakıf üniversitelerinde verilen 29 ilanın %17,3'ünde (n=5) adayı tanımlayan ifadeler bulunmamaktadır. Kamu üniversitelerinde öğretim görevlisi ilan verilmemiştir. Aynı dönemde vakıf üniversitelerinde ise toplamda 2 ilan verilmiştir. Araştırma görevlisi kadrolarında ise kamu ve vakıf üniversitelerindeki ilanların tamamının (n=25, %100) genel özellikler içeren ilan olduğu belirlenmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın sonuçlarına göre, Tablo 1 de gösterilen, kamu üniversitelerinde öğretim üyesi istihdamı 2019 yılına oranla 2020 yılında %50 azaldığı (sırasıyla n=349; n=175), vakıf üniversitelerinde ise (sırasıyla n=162; n=147) rakamsal olarak birbirine yakın olduğu görülmektedir. Toplam sayıya göre istihdam değerleri kamu ve özel üniversitelerde sırasıyla n=511; n=322 olarak belirlenmiştir. Tüm bölümler bazında yapılan bu belirlemelere göre kamu üniversitelerinde istihdama yönelik kadro sayılarındaki düşmenin makro ekonomik sebeplere dayalı olduğu düşünülebilir. Vakıf üniversitelerinde ise YÖK tarafından alınan karara göre “Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez” ifadesi ile ücret ödemelerinde kamu ile vakıf üniversiteleri arasında ücret dengesi sağlanmıştır (Kanun No. 7243 m.11). Bu durum vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan akademisyenlerin sözleşmelerinin sebepsiz yere fesh edilmesi yönelik uygulamaların görülmesine sebep olmuş, konuyla ilgili çok sayıda ulusal haber yayınlanmıştır (Bişkin, 2020; SendikaOrg., 2021; Tele1, 2021). 2020 yılı Nisan ayında alınan bu karar sonrası vakıf üniversiteleri tarafından 83 ilan verilmiştir. 2019 yılında 199 ilana çıkan vakıf üniversiteleri 2020 yılında 181 ilan yayınlamışlardır. YÖK kararının uygulandığı 2020 yılında verilen toplam ilan sayısı 181 (Tablo1) olduğu dikkate alındığında vakıf üniversitelerinde personel değişimi yaşandığı ifade edilebilir. Ayrıca Nisan ayı sonrası verilen 83 ilanın tamamında “*spor bilimlerinde doktora yapmış/doçentlik almış olmak*” şeklinde genel özelliklere yönelik ilanlar olduğu belirlenmiştir.

Üniversitelerde akademik personel istihdamı açısından İKY planlaması öncelikli olarak ana bilim dalı başkanlarının talebi ile başlamaktadır. Ana bilim dalı başkanı aynı zamanda bölüm başkanı olarak görev yapmaktadır. Bölüm başkanı, üç yıllığına atanan, bölümün her düzeyde eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütülmesinden sorumlu yetkili akademik personeldir (Yükseköğretim Kanunu, m.21). Aynı zamanda her öğretim yılı sonunda eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetleri ile ilgili hazırladığı raporunu bağlı olduğu üst makama sunar (Yükseköğretim Kanunu, m.42/b). Bu faaliyetleri yürüten bölüm başkanı eğitim-öğretimin kalitesini ve varsa eksikleri gidermek ve benzeri gelişmeyi sağlamak için akademik personel talebinde bulunabilir. Ana bilim dalı başkanı talebi, akademik personel unvanı ve adedini içerir. Süreç rektörlük idari birimlerinin yaptığı işlemleri ile devam ederek, hizmete ihtiyacı duyulan akademik personelin belirlenmesi için basın ilan kurumu aracılığıyla ulusal düzeyde ilan verilir. Başvurular, ön değerlendirme ve değerlendirme aşamaları 2547 sayılı Yükseköğretim kanununda ifade edildiği süreçle gerçekleştirilerek uygun bulunan aday istihdam edilir. Dolayısıyla sürecin ilk ve en önemli aşaması olan planlamayı yapacak olan yetki ve sorumluluk ana bilim dalı başkanlığında bulunmaktadır. Bu nedenle ana bilim dalı başkanının İKY, İKY planlaması ve stratejik İKY konularında stratejik öneme sahip görev ve sorumlulukları yerine getirebilecek özelliklere sahip olması bölümün ve üniversitenin gelişimi açısından önem taşımaktadır (Cascio ve Aguinis, 2014).

Teknolojik ve sosyal değişimler nedeniyle gitgide artan rekabet ortamında maliyetli bir unsur olarak görülen insan kaynağının stratejik hedefler doğrultusunda planlanması ve yönetilmesi gereklidir (Armstrong, 2008). SİKY'nin temel amacı stratejik hedeflere ulaşmak için örgütsel performansı artırmak ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için, üniversitenin provizyonu doğrultusunda yapılacak planlamaların özellikle ana bilim dalı başkanları tarafından stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik olarak gerçekleştirilmesi gereklidir (Becker, Huselid, 2006; Cascio, 2015).

Balaban ve Palaz (2018) araştırmalarında, günümüz işletmelerinin insan kaynağını örgüte rekabet avantajı sağlayan ve değer yaratan bir unsur olarak görmeye başladığını belirlemişlerdir. Ayrıca, İK uygulamalarına yönelik strateji belirleme sürecinde İK yöneticilerinin dikkate alındığını vurgulamaktadırlar. Çalışanların zaman içinde belirgin bir uzmanlığa dönüştüğü, bilgi deneyim ve yetenekler stoğunu ifade eden insan kaynakları (Kamoche, 1996: 216) akademik uzmanlık açısından da daha da önem arz etmektedir. Zira spor bilimlerinde yetenek uzmanlığı da ayrıca dikkat edilen konulardan birisidir. Akademik personelin aynı zamanda bir spor dalı ile ilgili uzmanlığa da sahip olması beklenmektedir. Kendisi de bir akademik personel olan ana bilim dalı başkanı, insan kaynakları planlaması sürecinde örgütün stratejik hedefleri doğrultusunda uygulamalar yapmak durumundadır. Ana bilim dalı başkanının eğitim-öğretimin belirlenen hedefler doğrultusunda sürdürülebilmesi ve mevcut insan kaynağını etkin kullanması gerekmektedir. Bununla birlikte akademik personelin örgüte olan katkılarını artırmayı da hedeflemektedir. Dolayısıyla hem mevcut insan kaynağının performansını artırmak hem de ihtiyaçlar doğrultusunda yeni personel istihdamı ve çalışanların akademik yükseltilme beklentilerini de dikkate alması gereklidir. Akademik personelin performans, bağlılık, iş tatmini ve benzeri birçok konuda gelişim ve değişimini izleyen bir yönetici olarak iky ve siky faaliyetlerini de yürütme bilgi ve becerisine sahip olması gerekir. Önceki araştırma bulunan sonuçlara göre, örgütsel performansa katkısını vurguladığımız

stratejik insan kaynakları yönetiminin örgütsel bağlılığa yüksek düzeyde bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Kılıçaslan ve Marşap, 2018).

Araştırmada konusu ile ilgili değerlendirilmesi gereken başka bir güncel konu ise; Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin 1. madde 3. fıkrada yapılan değişiklik ile “*ilana başvuru koşulu olarak adayların lisansüstü tez veya uzmanlık tezi adlarının bir kısmı veya tamamı yazılamayacağı gibi ilanda sadece belirli bir adayı tanımlayan özel şartlara da yer verilemez*” akademik ilanlara dair şartları düzenlemiştir (YÖK, 2021). Bu değişiklik ile güncel ilanlarda akademik personelin “ilgili alanda çalışmalar yapmış olmak” şeklinde genel ifadelere yer verilmeye başlanmıştır. Bu değişiklik akademik ile akademik personel alımlarında daha şeffaf uygulamalarla karşılaşılacağı düşünülmektedir. Ayrıca Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı tarafından hizmete sunulan Kariyer Kapısı uygulaması sayesinde istihdam sürecinde liyakat ve yetkinliğin artırılmasına yönelik şeffaf bir uygulama başlatılmıştır. Kariyer Kapısı uygulaması ile iş ve staj ilanlarının kamuoyu ile paylaşımında etkin, şeffaf ve güvenilir bir dijital platform oluşturulmuştur. Uygulamanın akademik personel alımlarında aday havuzundan en uygun adayın atanabilmesine olanak tanınması, subjektif atamaların önüne geçilmesi ve benzeri nepotizm sorunlarının ortadan kaldırılabileceği düşünülmektedir (T. C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, 2021).

Bağımsız bir yönetim yapısına sahip üniversiteler de yeni arayışlar ve uygulamalar sergilemektedirler. Bazı üniversiteler bölgesel özellikler üzerine yoğunlaşırken bazıları uluslararası bilimsel niteliğe daha fazla ilgi göstermektedirler. Bu durumun akademik ve idari personelin niteliklerine bağlı olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte Yüksek Öğretim Kurulu'nun (YÖK) üniversitelerde ihtisaslaşmaya yönelik aldığı karar doğrultusunda üniversiteler, stratejik planlarını hazırlamışlar veya yeniden revize etmişlerdir. Bu aşamada ihtisaslaşma alanı tanımlanan üniversiteler ilgili alanlara yönelik kaynak planlaması yapmak durumundadır. İnsan Kaynakları ve Stratejik İnsan Kaynakları konusuna değinilen bu araştırmada elde edilen bir başka bulgu ise üniversitelerin ihtisaslaşması kapsamında insan kaynaklarına yönelik değişimleridir.

YÖK (2020c) bölgesel kalkınmaya yönelik ihtisaslaşma çalışmaları kapsamında 15 üniversiteye ihtisas alanı belirlemiştir. Örneğin Aksaray Üniversitesi spor ve sağlık alanında ihtisaslaşacaktır. Bu doğrultuda, “Spor ve Sağlık Alanında İhtisaslaşma Koordinatörlüğü” kurulmuştur. Bölgenin kalkınma politikalarında “Spor ve Sağlık”ın önemli bir katma değer unsuru olarak yer alması” hedefi ile projeler ve faaliyetler planlamıştır. Koordinatörlük web sayfası incelendiğinde bir çalıştay, bir proje yazma eğitimi ve bir proje yürüttüğü belirlenmiştir (Spor ve Sağlık Alanında İhtisaslaşma Koordinatörlüğü, 2021). Koordinatörlüğün akademik bir birim olmadığı, spor ve sağlık alanında yapılacak çalışmaların desteklenmesi amacıyla kurulduğu görülmektedir (Aksaray Üniversitesi Spor ve Sağlık Alanında İhtisaslaşma Koordinatörlüğü Yönergesi, ty.). Aksaray üniversitesinin akademik personel ilanları dikkate alındığında 2020 yılında 6 öğretim üyesi ilanı verildiği görülmüş, ilanların özel şartlar içerdiği belirlenmiştir. Bu özel şartlar raporda ifade edilen projelere yönelik olmadığı düşünülmektedir. Dolayısıyla projelerin mevcut iç kaynakların kullanılması ile gerçekleştirileceği varsayılmıştır.

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, “Sporcu Sağlığı Araştırma, Uygulama ve Termal Rehabilitasyon Merkezi (SAUTER) kurmuş ve jeotermal kaynakların sağlık ve spor alanında

etkin kullanımını sağlayarak sağlık turizminin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yürütmeyi hedeflemiştir” (YÖK, 2020c). Ayrıca SAUTER adıyla anılan merkezin, “üst düzey insan kaynakları ve teknolojik donanımla” projeler yürüteceği ifade edilmiştir. 2021 Haziran ayı itibarıyla incelenen web sayfasında pilot üniversite sağlık koordinatörlüğü kurulduğu, bünyesinde üç farklı proje başlığı bulunduğu belirlenmiştir. Sporcu sağlığı ve termal rehabilitasyon üzerine yürütülmüş/yürütülmekte olan bir proje bilgisine ulaşılamamıştır (Pilot Üniversite Sağlık Koordinatörlüğü, 2020). Üniversitenin akademik ilanlarında ise, 2020 yılında özel şartlar içeren 3 ilan vermiştir. İlanda belirtilen özel şartların “tutum ve beklenti, sporcu öğrenci kimliği ve iş tatmini ve örgütsel bağlılık, yapay sinir ağları, sporcuların empati düzeylerinin ölçümü ile dijital oyun bağımlılığı üzerine çalışmalar” gibi sporcu sağlığı veya termal rehabilitasyona yönelik bir içeriğe sahip olmadığı görülmektedir.

YÖK tarafından geliştirilen makro strateji doğrultusunda 2018 yılında başlayan ihtisaslaşma süreci, ihtisas alanına yönelik araştırma, proje veya etkinliklerin gerçekleştirilmesinde uzmanlaşmış insan kaynağı önemini artırmaktadır. Uzmanlık alanına yönelik çalışmalar yapan akademik personelin çalışma olanağının geliştirilmesi ilgili üniversitenin tercih edilirlğine de katkı sağlayabilir.

Sonuç olarak, üniversitelerin gelişimi ve değişimine yönelik faaliyetlerin merkezinde insan kaynağı olduğu gerçeği dikkate alınmalıdır. Bu bağlamda SİKY faaliyetlerinin yürütülmesinde etkin olan ana bilim dalı başkanı, diğer akademik personel, fakülte yönetimi ve üniversite yönetimine yönelik çeşitli çalışmalar yapılabilir. Bunlar; SİKY'nin tanıtımı, örgütsel hedeflerin SİKY ile bağı, stratejik hedefler ile İKY arasındaki uyumlaştırma süreci, İKY departmanı görevini üstlenen diğer personel ile yönetim kadrosunun eş güdümlü çalışması, örgütsel hedeflere uygun insan kaynağı planlamasının yapılması, örgüt çalışanları yönelik yeniliklere uyum sağlama gibi konulara eğilecek uygulamaların gerçekleştirilmesinin üniversitelere fayda sağlayacağı ve gelecek hedeflere ulaşmada katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ÖNERİLER

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular betimleyici istatistik veri sunmaktadır. Araştırma bulguları spor bilimleri alanının gelişiminde akademik personelin unvan dağılımı ve oran karşılaştırması yapılmasını sağlamıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde sayısal bilgilerden yararlanılmış, unvan bazında kamu ve özel üniversitelerde akademik personel istihdamına yönelik pro-vizyon tanımlanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın yayım aşamasında meydana gelen yasal düzenlemeler sonrasında akademik personel ilanlarında özellikle öğretim üyesi alımında alana özgü özel şartların çalışma alanı kapsamında daha da özelleştiği görülmektedir.

İnsan kaynakları planlaması üzerine araştırma yapacak olan yazarlar, bu araştırmada ortaya konan sayısal verilerden yola çıkarak, spor bilimleri alanına akademik unvanların bölüm bazında uzmanlaşma gereklilikleri üzerine araştırmalar yapmasına katkı sağlayacaktır. Akademik personel istihdamı için oluşturulan insane kaynakları politikası her bir bölüm ve unvan için Alana özgü yeterlilik veya gerekliliklerin tanımlanmasına yönelik çalışmaların yapılmasında mevcut durum ve anlayış ile ilerlemenin durumu yeni araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çıkar Çatışması: Makalenin yazarı, çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması olmadığını beyan etmektedir.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Yazar bu araştırmanın dizaynı, verilerin toplanması, istatistik analiz; makalenin hazırlanması sürecinin tamamını kendisi gerçekleştirmiştir.

Etik Kurul İzni ile ilgili Bilgiler

Kurul Adı: T.C. Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu

Tarih: 02/07/2021

Sayı No: 2021-181

Karar No: 2021 -73

KAYNAKLAR

- Armstrong, M. (2008). *Strategic human resource management; A Guide to action*. London and Philadelphia: Koganpage Ltd.
- Aykaç, B. (1999). *İnsan kaynakları yönetimi ve insan kaynaklarının stratejik planlaması*. Ankara: Nobel Yayın-Dağıtım.
- Balaban, Ö. ve Palaz, P. (2018). İnsan kaynakları yöneticileri perspektifinden stratejik insan kaynakları yönetimi. *Sakarya İktisat Dergisi*, 7(4), 77-96.
- Becker, B. E. & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here?. *Journal of Management*, 32(6), 898-925. <https://doi.org/10.1177/0149206306293668>
- Bilgin, K. U. (2004). Performans yönetiminde insan kaynağı planlaması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(2), 123-147.
- Bişkin, H. (2020). YÖK 'Eşit ücret' dedi, akademik kıyım başladı. <https://www.gazeteduvar.com.tr/gundem/2020/07/15/yok-esit-ucret-dedi-akademik-kiyim-basladi>.
- Bogdan, R.C. & Biklen, S.K. (2007). *Qualitative research for education: An introduction to theories and methods* (5th ed.). Boston: Pearson Education
- Cascio, W. F. & Aguinis, H. (2014). *Applied psychology in human resource management*. Essex: Pearson.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources*. New York: McGraw-Hill.
- Corbetta, P. (2003). *Social research: Theory, methods and techniques*. London: Sage.
- Eisner, E. W. (2017). *The enlightened eye: Qualitative inquiry and the enhancement of educational practice*. New York: Teachers College Press.
- Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (1981). *Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches*. Jossey-Bass.
- Gundogdu, C. and Devocioğlu, S. (2009). Human resources planning in sports enterprises. *Sport Sciences*, 4(1), 10-20.
- Halil, Z. ve Polat, M. (2013). İnsan kaynakları fonksiyonlarının mukayeseli önem derecelerinin belirlenmesi üzerine bir uygulama. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (64-65), 35-59.
- Kamoche, K. (1996). Strategic human resource management within a resource-capability view of the firm. *Journal of Management Studies*, 33(2), 213-233. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1996.tb00158.x>
- Keçecioglu, T. (2017). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2012). *İşletmeler için yönetim bilimi, temel kavramlar, kuramlar ve ilkeler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kılıçaslan, Ö. ve Marşap, A. (2018). Stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel bağlılığa etkisi. *International Journal of Labour, Life and Social Policy*, 1(2), 5-23.
- Labuschagne, A. (2003). Qualitative research: Airy fairy or fundamental. *The Qualitative Report*, 8(1), 100-103.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Nobel Kitabevi.
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). *Uygulama örnekleriyle insan kaynakları yönetimi (Yedinci Baskı)*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- SendikaOrg. (2021, Mayıs 28). İstanbul Esenyurt Üniversitesi'nde 35 akademisyenin sözleşmesi yenilenmedi. <https://sendika.org/2020/07/istanbul-esenyurt-universitesinde-35-akademisyenin-sozlesmesi-yenilenmedi-592904/>
- Snell, S., Morris, S. & Bohlander, G. W. (2015). *Managing human resources*. Boston: Cengage Learning.
- Şimşek, M. Ş. ve Öge, S. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Palmer, M. & Williams, K. T. (1993). *İnsan Kaynakları*. (Çev: D. Şahiner). İstanbul: Rota Yay.
- Rose, R. C. & Kumar, N. (2006). The influence of organizational and human resource management strategies on performance. *Performance Improvement*, 45(4), 18-24. <https://doi.org/10.1002/pfi.2006.4930450406>.
- Tamer, K. (2006). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- T.C. Aksaray Üniversitesi Spor ve Sağlık Alanında İhtisaslaşma Koordinatörlüğü. (2021, Haziran 30). <https://sporsaglik.aksaray.edu.tr/>
- T.C. Aksaray Üniversitesi Spor ve Sağlık Alanında İhtisaslaşma Koordinatörlüğü Yönergesi. (ty.). <https://sporsaglik.aksaray.edu.tr/>
- T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi. (2021, Mart 30). <https://kariyerkapisi.cbiko.gov.tr/>
- T.C. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Pilot Üniversite Sağlık Koordinatörlüğü, (2021, Haziran 14). <https://pilotsaglik.ahievran.edu.tr/icerik/sauter>
- T.C. Millî Eğitim Bakanlığı (2021, Mayıs 18). Strateji Geliştirme Başkanlığı 2021 Yılı Bütçe Raporu. https://sgb.meb.gov.tr/meb_ys_dosyalar/2020_12/30125920_2021_BUTCE_SUNUYU.pdf.
- Tele1. (2021, Mayıs 28). Vakıf üniversitelerinin sözleşme skandalı sürüyor: 35 akademisyenin daha sözleşmesi yenilenmedi. <https://tele1.com.tr/vakif-universitelerinin-sozlesme-skandalı-suruyor-35-akademisyenin-daha-sozlesmesi-yenilenmedi-195549/>
- Ünsalan, E. ve Şimşeker, B. (2010). *Meslek yüksek okulları için metep'e göre hazırlanmış insan kaynakları yönetimi*. (3. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Wright, P. M. (1998). Introduction: Strategic human resource management research in the 21st century. *Human Resource Management Review*. 8(3), 187-191. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(98\)90001-8](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(98)90001-8)
- Yin, R. K. (1994). *Case study research: Design and methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Yükseköğretim Kanunu. (1981). T.C. Resmi Gazete, 17506, 4/11/1981.
- Yüksek Öğretim Kurulu. (2018). "Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik" T.C. Resmi Gazete, 30583, 02.11.2018.
- Yüksek Öğretim Kurulu. (2020a). "Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" T.C. Resmi Gazete, 31112, 28.04.2020.

Yüksek Öğretim Kurulu. (2020b). “Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Kanun” T.C. Resmi Gazete, 31102, 17.04.2020.

Yüksek Öğretim Kurulu. (2021). “Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” T.C. Resmi Gazete, 31418, 09.03.2021.

Yüksek Öğretim Kurulu. (2020c, Mart 27). Yükseköğretimde İhtisaslaşma ve Misyon Farklılaşması Bölgesel Kalkınma Odaklı Üniversiteler. <https://bolgeselkalkinma.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/yok-baskani-ih-tisaslacak-5-yeni-universiteyi-acikladi.aspx>

