

Türkiye’de 2547 Sayılı Kanun ve Diğer Yasal ve İdari Düzenlemelerde Akademik Personelin Hizmet İçi Eğitimine Yönelik Hükümler

Provisions Regarding In-Service Training of Academic Staff in Law No. 2547 and in Other Legal and Administrative Regulations in Türkiye

Ünal Küçük 

İnönü Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Kamu Hukuku Bölümü, Malatya

Özet

Çalışmanın konusu, akademik personel ve akademik personele yönelik yetiştirme ve geliştirmeye ilişkin yasal düzenlemelerdir. Çalışmanın temel amacı hem ilgili kavramlara hem de ilgili yasa metnine ilişkin açıklama yaparak söz konusu alanı daha anlaşılır bir hale getirmek ve konuya ilişkin yayın eksikliğini gidermektir. Nitel araştırma yaklaşımına ve içerik analizi araştırma desenine yaslanan çalışmada temel kaynaklar ilgili yasal düzenlemeler ve idari düzenleyici işlemlerdir. Söz konusu kaynakların başında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile bu kanun ve diğer düzenlemelerde değişiklik öngören 7100 sayılı kanun, ilgili kanun metinlerine açıklık getiren 18214 sayılı Yurt İçinde ve Dışında Görevlendirmelerde Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik, aynı madde düzenlemesinin 30297 sayılı yönetmelik ile değiştirilen hükümleri; 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve son olarak üniversitelerin, Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı Yönergeleri gelmektedir. Sonuç olarak Türkiye’de akademik personel geliştirip yetiştirilmesi hususunda önemli yasal ve idari düzenleyici işlemlerin yer aldığı görülmektedir. Ancak bununla beraber çok fazla sayıdaki yasal ve idari düzenlemelerin ve uygulamalardaki çeşitlilik ile istikrarsızlıkların alanı karmaşık hale getirdiği belirtilmelidir. Diğer taraftan akademik personel yetiştirme ve geliştirme sürecinin uzun süre gerektirmesi nedeniyle yükseköğretim düzeyinde akademik personel açığının oluştuğu anlaşılmaktadır.

Anahtar sözcükler: 2547 Sayılı Kanun, akademik personel, hizmet içi eğitim, personel geliştirme, personel yetiştirme.

Türkiye’de kamu personel sistemi tarihsel geçmişine uygun bir şekilde dört temel alan üzerinde şekillenmiştir. Söz konusu alanlar; adli, askeri, akademik ve idari alanlardır. Bu alanların temel istihdam özellikleri ve yasal metinleri birbirinden farklılık göstermektedir (Özkal Sayan, 2009). Çalışmada söz konusu personel rejimleri içerisinde akademik personele ilişkin düzenlemelere yer veren başta 2547 sayılı kanun ve diğer idari düzenlemeler incelenmiştir. 1982 Ana-

Abstract

The subject of this study is the academic staff and the legal regulations regarding the training and development of academic staff. The main purpose of the study is to clarify the subject by explaining both the related concepts and the relevant texts of the law and to fill the literature gap on the subject. Based on the qualitative research approach and content analysis research design, the main sources are the relevant legal and administrative regulatory acts. These sources are the Higher Education Law numbered 2547 and the Law No.7100, which provides amendments to this law, the Regulation on the Principles to be Followed in National and International Employment No.18214 which clarifies the related law texts, the provisions of the amended regulation numbered 30297, The Higher Education Personnel Law No. 2914, and finally, the Academic Staff Training Program Directives of the universities. All in all, there are some important legal and administrative regulatory acts on academic staff training in Türkiye. However, numerous legal and administrative regulations, excessive diversity and inconsistency in practices render this specific legal domain complicated. Furthermore, due to the lengthy process of academic staff training and development, higher education suffers from faculty understaffing.

Keywords: Academic staff, in-service training, Law No. 2547, personnel development, personnel training.

yasası, ülkenin ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştirmek amacıyla kamu tüzel kişiliğini haiz üniversitelerin devlet tarafından kurulacağını ifade etmektedir (1982 Anayasası, 130. madde). İnsan gücü ifadesi genel ve kapsayıcı bir ifade olup içerisinde akademik personeli de barındırmaktadır.

Personel kavramı, Fransızca kökenli bir kavram olup, kelime anlamı olarak bir hizmet ya da kuruluşun görevlileri, çalışan kişiler olarak ifade edilmektedir (Kayar, 2021, s. 1). Gelişmiş

İletişim / Correspondence:

Dr. Öğr. Üyesi Ünal Küçük
İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Kamu Hukuku Bölümü, 44000, Malatya
e-posta: unal.kucuk@inonu.edu.tr

Yükseköğretim Dergisi / TÜBA Higher Education Research/Review (TÜBA-HER), 12(3), 373–383. © 2022 TÜBA

Geliş tarihi / Received: Ocak / January 27, 2021; Kabul tarihi / Accepted: Ekim / October 5, 2021

Bu makalenin atıf künyesi / How to cite this article: Küçük, Ü. (2022). Türkiye’de 2547 Sayılı Kanun ve diğer yasal ve idari düzenlemelerde akademik personelin hizmet içi eğitimine yönelik hükümler. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(3), 373–383. doi:10.2399/yod.21.869653

ORCID ID: Ü. Küçük 0000-0002-0593-5935

ülkelerde yaygın bir şekilde, kamu personel yönetimi, demokratik toplumun ve etkili kamu yönetiminin kritik bir unsuru olarak kabul edilmektedir (Klingner ve Sabet, 2009, s. 3). Zaten kamu yönetiminin kaygısı, içerisinde insan kaynağının da yer aldığı, maddi, finansal, teknolojik ve ekonomik kaynakların etkili kullanımı ile kamu yararını sağlamak ve kamu hizmetlerinin sürekli işleyişini sağlamak ve maksimum sonuç almaktır (Andreea ve Emanoil, 2015). Gerek kamu örgütleri gerek özel sektör örgütlenmesi açısından ele alındığında ‘personel’, en temel bileşenlerden birisi olarak ifade edilmektedir. Küreselleşen dünya düzeni içerisinde etkili, verimli olmak ve rekabet edebilmek amacıyla insan kaynağına verilen önem artmıştır (Çetinel, 2003). Kavramsal tartışma amacına girmeden kullanılan söz konusu ifadenin akademik personel üzerinde kullanılmasının temel amacı herhangi bir ideolojik taraf savunuculuğunu yapmak değildir. İlgili kavramların personel üzerinde kullanılması beraberinde birtakım sistem eleştirilerini de getirmektedir. Verimlilik ifadesinin neo-liberalizmin arzu ettiği bir anlayış olarak üniversitelere eklenmesinin yanlış olduğuna dair görüşler (Zengin ve Karahanoğulları, 2006) yukarıdaki ifadeleri somutlaştırmaktadır. Öyle ki yönetim sürecinin evrensel ve temel ilkeleri arasında ‘personel alma’ veya ‘personel yönetimi’ ifadesi yer almaktadır (Fişek, 2015, s. 271). Söz konusu yönetsel ilkeler içerisinde, ‘staffing’ şeklinde tanımlanmakta ve kadro oluşturma anlamına gelmektedir. Günümüzde söz konusu durum daha çok insan kaynakları yönetimi şeklinde ele alınmaktadır (Özer ve Önen, 2017, s. 278). Yani personel yönetimi kavramı yerini insan kaynakları yönetimine bırakmıştır. Çünkü yönetim tekniklerinde yaşanan değişiklikler insan gücünün kullanılması ve geliştirilmesi anlayışını da değiştirmiştir (Özer ve Önen, 2020, s. 93). Bu yüzden son zamanlarda İnsan Kaynakları (*Human Resources*) ya da İnsan Kaynakları Yönetimi (*Human Resources Management*) genel olarak hem kendi başlarına hem de personel yönetimi ile eş anlamlı olarak kullanılmaya başlamıştır (Armstrong, 2006, s. 18). Hatta geliştirme ve yetiştirme kavramları yerine de fonksiyonelliği vurgulamak adına sıklıkla İnsan Kaynakları Geliştirme (*Human Resource Development*) ifadesi kullanılmaktadır (Tracey, 1992’den akt. Somasundaram ve Egan, 2004, s. 850).

İnsan kaynakları yönetim anlayışının klasik personel yönetimi anlayışından farklı olduğu ve organizasyonel amaçlara ulaşmada kullanılan stratejik bir yönetim biçimi olduğu yönünde görüşler de söz konusudur (Çetinel, 2003). Ancak çalışmanın temel amacı söz konusu durumu tartışmak olmadığından bu kısım üzerinde detaylı olarak durulmamıştır.

Günümüz modern yönetsel anlayışına gelinceye değin, klasik yönetim anlayışı ve insan davranışları yaklaşımı ile başlayan bilimsel yönetim sürecinde kendisine farklı bakış açılarıyla yaklaşan ‘çalışanlar’, örgütün temel hedeflerine ulaşmasında hayati derecede rol oynamaktadır. Bu doğrultuda süre-

li ve hızlı bir şekilde değişen şartlara uyum sağlamaya çalışan örgütsel yapıların, sadece makine, donanım ve diğer alanlardaki yatırımları yetersiz kalmaktadır. Kilit konumda yer alan personelin eğitimi en az diğer eksikliklerin giderilmesi kadar önemlidir. Kurumlar ancak bu sayede misyonlarını başarıyla tamamlayabilir ve ileriye dönük birtakım hedefler koyabilir ve bu hedefleri gerçekleştirebilirler.

Yanlışlanamayan doğruların bilim olarak ifade edildiği bir düzen içerisinde (modern tekniklerin ilerleyen süreçte yanlışlanabileceği bir ortamda), üniversite personeli de bilim çağında yaşanan hızlı sürecin gerisinde kalmamak adına geliştirilmeli ve en modern tekniklerle eğitilip yetiştirilmelidir. Hatta öğretim elemanlarının enerjilerini bilimsel yetkinliklerinin gelişmesine ve iyileşmesine adanması gerektiği kendi disiplinlerine karşı sorumlulukları olarak ele alınmaktadır (Gerçek Güven, Özdamar, Yanpar Yelken ve Korkmaz, 2015, s. 21). Çalışmada, bu amaçla yükseköğretim personeli ve bu personele uygulanmakta olan mevzuatın; personel eğitimiyle (geliştirme ve yetiştirmeyle) ilgili bölümleri incelenmekte ve bu anlamda bir yasa değerlendirilmesi gerçekleştirilmektedir.

Bu doğrultuda, personel gelişimi ve yetiştirilmesine ilişkin kaynakların yanı sıra 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu (1981) ile bu kanun ve diğer düzenlemelerde değişiklik öngören 7100 sayılı kanun (2018) hükümleri göz önünde bulundurulurken, öğretim elemanlarının eğitime ilişkin kavram ve uygulamalar ortaya konulmuştur. İlgili kanun metinlerine açıklık getiren 18214 sayılı Yurt İçinde ve Dışında Görevlendirmelerde Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik (1983), aynı madde düzenlemesinin 30297 sayılı yönetmelik ile değiştirilen hükümleri (2018); 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu (1983) ve son olarak üniversitelerin, Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı Yönergeleri çalışmayı desteklemek amacıyla kullanılan diğer düzenlemelerdir.

Çalışma Türkiye’de akademik personelin eğitime yönelik düzenlemeleri konu edinmektedir. Diğer taraftan ilgili konu genel birtakım akademik bilgiler ile desteklenmektedir. Çalışmada bu doğrultuda nitel araştırma yaklaşımı ve içerik analizi araştırma deseni kullanılmıştır. Söz konusu yöntem uygun olarak yararlanılan başlıca kaynaklar, yasal düzenlemeler ve idari düzenleyici işlemlerdir. Çalışmada mekânsal sınırlılık anlayışını benimsenerek sadece Türkiye üzerinden değerlendirilme yapılmıştır.

Kavramsal Çerçeve

Çalışmada, ‘hizmet içi eğitim’ ile birlikte ‘personel geliştirme ve yetiştirme’ ifadesinin benimsenmiş olması ve söz konusu kavramları açıklama ihtiyacı bir tercihten öte, Türkiye’de ilgili konuya ilişkin mevzuatta yer alan ifadelerden kaynaklanan bir durumdur.



Hizmet İçi Eğitim

Hizmet içi eğitim, herhangi bir iş sürecine dâhil olduktan sonraki süreci vurgulamaktadır. Daha etkili, verimli ve ehil olabilmek için istihdam edilenlerin bilgi ve teknikler kazanması adına gerçekleştirilen uygulama veya çalıştay şeklinde tanımlanmaktadır (Amadi, 2013, s. 174). Hizmet içi eğitimin işe başlayan kişinin kuruma uyumunun sağlanması, nicelik ve niteliğin artırılması ile işin gerektirdiği temel mesleki bilgi, beceri öğretimi yoluyla çalışanın özgüveninin artırılması gibi birçok amacı vardır (Selimoğlu ve Biçen Yılmaz, 2009). Hizmet içi eğitim, öğretmenlerin mesleki çalışmalarında verimliliklerini (*efficiency*), becerilerini (*ability*), bilgilerini (*knowledge*) ve isteklerini (*motivation*) artırmaya yönelik mesleki ve kişisel bir eğitim faaliyeti olduğundan (Omar, 2014) temel olarak bilgi, beceri ve tutum kazandırma faaliyeti şeklinde ele alınmaktadır. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi kapsamında bilgi ile becerinin yanında ‘yetkinlikler’ ifadesi benimsenmiştir (Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2015, md. 5).

Personel Geliştirme ve Yetiştirme Süreçleri

Geliştirme ve yetiştirme kavramları yakın anlamları içerse de aralarında belirgin bir farklılık yer almaktadır. Bu fark, mesleğe giriş için gerekli olan en temel becerilerin ve bilgilerin kazandırılmasıyla; mesleğe adım atıldıktan sonra mevcut donanımın olumlu anlamda değiştirilmesi ve geliştirilmesi arasındaki farklılıktır. Daha sonraki kısımlarda detaylı bir şekilde açıklanacağı gibi; üniversitelerin hem yetiştirme hem de geliştirme işlevleri vardır. Yani üniversiteler, personel konusunda çifte işlevselliğe sahip kuruluşlar olarak değerlendirilmelidir.

Personel geliştirme veya personelin kendisini geliştirmesi, kişilerin zihninde doğrudan olumlu anlamlar uyandıran çağrışıma sahip olan kavramlardır. İlerleme, inkişaf ve tekâmül sözlük anlamlarına sahip olan ‘geliştirme’, personelin hâlihazırda var olan yeteneklerine işaret etmektedir. Öyleyse personel geliştirme; mevcut durumun olumlu anlamda daha da ileriye götürülmesidir (Alaç, 2014, s. 13). Yani bu faaliyette temel amaç, kurumun ya da toplumun, kişinin gizli potansiyelini açığa çıkararak ve onu geliştirerek ondan daha fazla katkı beklemesidir. Eğitim süreci genel anlamda yeni bilgilerin kazanılmasını ifade ederken, geliştirme ise daha önceki dönemlerde kazanılmış olan bilgi ve becerilerin artırılmasıdır (Uygun, 2015, s. 22).

‘Yetiştirme’ kavramı ise, özünde belirli bir iş, faaliyet, kurum açısından istenilen kıstasların sağlanmasını ifade eder. Yani, eğitimde bir alanda insanın bilgili ve becerili kılınmasıdır. Bu doğrultuda ‘yetiştirme’, insanlara eğitim yoluyla gerekli bilgi ve becerinin kazandırılmasıdır (Başaran, 1999, s. 139; Özçelik, 2010, s. 163’den akt. Alaç, 2014, s. 12). Geliştirme sürecinden

farklı olarak personel yetiştirilmesi herhangi bir iş için yeterli olacak eşik düzeyini göstermektedir. Temel anlamda eğitim ile benzer özellikler sergilese de yetiştirme faaliyetinin daha çok mesleki bir gayeye hizmet ettiği ortadadır. Oysa eğitim faaliyetinin bireyi yaşama hazırlamak gibi bir misyonu söz konusudur (Çetin ve Mutlu, 2011, s. 152). Eğitim, öğretim ve personel geliştirme programlarının arkasındaki itici güçlerin, bilgi yaratmanın hızlı temposu sayesinde, son yıllarda artan şiddetli küresel rekabet ve ekonomik belirsizlik olduğu söylenebilir (Dolan ve Capell, 2015, s. 815).

Türkiye’de Yükseköğretim Alanına İlişkin Genel İstatistik Bilgiler

Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından paylaşılan güncel verilere göre, Türkiye’de halen 127 aktif, 2 pasif olmak üzere 129 devlet üniversitesi, 73 aktif, 1 pasif olmak üzere 74 vakıf üniversitesi ve 4 vakıf meslek yüksekokulu yer almaktadır. Bu eğitim kurumlarında 2020–2021 yılında toplam 3.114.623 ön lisans, 4.676.657 lisans, 343.569 yüksek lisans ve son olarak 106.148 doktora öğrencisi eğitim-öğrenim faaliyetlerini sürdürmektedir. 2021 tarihli YÖK verilerine göre, tüm yükseköğretim kurumlarında toplamda; 30.562 profesör, 17.778 doçent doktor, 41.508 doktor öğretim üyesi, 38.289 öğretim görevlisi, 51.548 araştırma görevlisi olmak üzere 179.685 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Bununla birlikte toplam öğrenci sayısı 8.240.997 olarak açıklanmıştır (Yükseköğretim Kurulu, 2021). Bu durumda ders verme yükümlülüğü bulunmayan araştırma görevlileri dâhil edildiğinde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 45.86 olarak hesaplanmaktadır. 2019–2020 YÖK verileri ile değerlendirildiğinde (bir önceki yıl) toplamda 3.002.964 ön lisans, 4.538.926 lisans, 297.215 yüksek lisans ve son olarak 101.242 doktora öğrencisi eğitim-öğrenim faaliyetlerini sürdürmektedir. 2020 tarihli YÖK verilerine göre, tüm yükseköğretim kurumlarında toplamda; 29.431 profesör, 17.093 doçent doktor, 41.270 doktor öğretim üyesi, 37.538 öğretim görevlisi, 50.161 araştırma görevlisi olmak üzere 175.493 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Bununla birlikte toplam öğrenci sayısı 7.940.133 olarak açıklanmıştır (Yükseköğretim Kurulu, 2020). Bu durumda ders verme yükümlülüğü bulunmayan araştırma görevlileri dâhil edildiğinde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 45.24 olarak hesaplanmaktadır. Bu anlamda öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısında kayda değer bir artış söz konusu olmamıştır. Ancak yine de Türkiye’deki bu oranın çok daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Bu istatistik sadece profesör, doçent doktor ve doktor öğretim üyeleri hesaba katılarak yapıldığında, öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı ise 2020–2021 verilerine göre 91.72 olurken; 2019–2020 verilerine göre 90.44 olmaktadır. Yani bir

önceki yıla göre öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısında kısmen de olsa artış gözlemlenmektedir. Bununla birlikte söz konusu oranlamaların doğrudan öğrenci sayısının öğretim elemanı sayısı ve öğretim üyesi sayısına bölünmesi yoluyla elde edildiği belirtilmelidir. Bir öğrencinin aynı anda hem lisans hem lisansüstü eğitimde kayıtlı olma ihtimali ve aktif/pasif olma durumu göz ardı edilmiştir. Öğretim üyelerinin normal ders yükü (lisans ders yükü anlamında) dışında akademik çalışmaları ve danışmanlıkları ile lisansüstü görevleri ve ders yükü düşünüldüğünde öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayılarının gerek öğrenciler gerek akademik personelin gelişimi açısından olumsuzluk yaratacak bir orana sahip olduğundan bahsedilebilir. Bu sebeple yükseköğretim düzeyinde öğretim elemanların yetiştirilmesi ve geliştirilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılmış olması şarttır. Aksi takdirde hâlihazırda öğretim elemanı başına düşen yüksek öğrenci oranlarından kaynaklanan sorunlarla baş etmek zorlaşacak hem de öğretim elemanları nitelik anlamında birtakım sorunlarla karşılaşacaklardır.

Akademik Personelin Sınıflandırılması ile Geliştirilmesine ve Yetiştirilmesine Yönelik Yasal ve İdari Düzenlemeler

Yükseköğretim kurumlarında yer alan personel arasında en temel ayırım ölçütü 2547 sayılı kanunda yer alan şekliyle akademik personel ve idari personel ayırımıdır. Akademik personelin çeşitliliği ve bu konuda yer alan tanımların çokluğu sınıflandırma esnasında karışıklıklara neden olabilmektedir. İlgili kanunun, ‘tanımlar’ başlığı altında yer alan 3. maddesinin ‘l, m, n, o ve p’ fıkralarında bu konuya açıklık getirilmiştir. ‘o’ ve ‘p’ fıkraları 2018 yılında 7100 sayılı kanun değişikliklerinin ardından mülga edilmiştir. Akademik personeli en geniş şekilde ifade eden tabir; ‘öğretim elemanları’ şeklindeki kullanımdır. Öğretim elemanları ifadesi yükseköğretim kurumlarının tümünde, görevli olan öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinin hepsini kuşatan genel bir tanımlamadır. Bu tanımlama içerisinde yer alan öğretim üyesi sınıfına dâhil olanlar; profesörler, doçentler ve değişiklik öncesi yardımcı doçentler güncel düzenleme ile doktor öğretim üyeleridir. Söz konusu güncel düzenleme 22.02.2018 tarihinde kabul edilen 7100 Sayılı “Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ismiyle yasalaşmıştır. Öğretim görevlileri; ders vermek ve uygulama yapmakla yükümlü öğretim elemanları için kullanılmaktadır. Yasanın önceki halinde bir diğer kapsayıcı tanım ise öğretim yardımcılarını sınıflıdır. Bu grupta belirli süreler için görevlendirilen, araştırma görevlileri, uzmanlar, çevirciler ve eğitim-öğretim planlamacıları yer almaktaydı. Ancak 7100 sayılı kanun çerçevesinde yapılan yeni düzenleme akademik personeli üç sınıf içerisinde toplamıştır. Bunlar; öğretim üyeleri sınıfı, araştır-

ma görevlileri sınıfı ve öğretim görevlileri sınıfıdır. Bu yüzden öğretim yardımcılarını ile ilgili düzenlemeler söz konusu yasa metninden çıkarılmıştır. İlgili düzenlemede öğretim görevlileri sınıfı içerisinde ders verme yükümlülüğü olmayan uzman personeller de yer almaktadır.

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununda Akademik Personelin Gelişim ve Yetiştirilmesine Yönelik Düzenlemeler

04.11.1981 tarihinde kabul edilen 2547 sayılı ‘Yükseköğretim Kanunu’, Türkiye’de yükseköğretime ilişkin ilke ve hedefleri belirlemekte, bütün yükseköğretim kuruluşlarının teşkilatlanmasına ilişkin düzenlemelerin yanında, sistemin insan kaynaklarını oluşturan öğretim elemanları, diğer görevli personel ve öğrenciler hakkında detaylı düzenlemelere yer vermektedir.

2547 sayılı kanun metni 12 bölümden oluşmakta ve ayrıca bölüm dışı olarak 2547 sayılı kanuna işlenemeyen hükümlere de yer verilmektedir. Kanunun tamamı; ilk 11 bölüm içerisinde yer alan 66 madde ile 45 ek madde ve 12. bölümde düzenlenen 82 geçici madde ile yürürlük ve yürütmeye ilişkin (67. ve 68. maddeler) hükümlerden oluşmaktadır. İlgili kanun metninin 1. bölümünde; ‘amaç, kapsam ve tanımlamalara’ yer verilmiştir. 2. bölüm, ‘genel hükümlere’ ayrılmış, devamında ‘üst kuruluşlar’ anlatılmıştır. ‘Yükseköğretim kurumlarının’ 4. bölümde yer aldığı düzenlemede, çalışma açısından üzerinde yoğunlaşılacak olan 5. ve 6. bölümde sırasıyla ‘öğretim elemanları’ başlığı ve ‘çalışma ve denetim’ kısımları yer almaktadır. Diğer bölümler ise 7. bölümden başlamak üzere sırasıyla; ‘öğretim ve öğrenciler’, ‘memurlar ve diğer görevliler’, ‘disiplin ve ceza işleri’, ‘mali hükümler’, ‘çeşitli hükümler’, ‘geçici maddeler’ şeklinde düzenlenmiştir.

Yükseköğretim kurumları esasen insan kaynakları konusunda tüm kurum ve kuruluşlar ile özel sektör dâhil olmak üzere nitelikli insan yetiştirme merkezleridir. Bu amaçla örgün, yaygın, açık ya da ekstern eğitimler düzenleyerek ilgili kanunun 4. maddesinde belirtilen hedeflere ulaşılacak istenilmektedir.

İlgili kanun metni personel gelişimi ve gelişim masraflarının finansına ilişkin çeşitli hükümler içermektedir. Ülke genelinde yükseköğretim kurumlarının geliştirilmesi ve verimliliğin artırılmasına yönelik hedeflerin gerçekleşmesi adına öğretim elemanlarının geliştirilmesine yönelik önem vurgulanmıştır. Bu konu hakkındaki gereklilik ise 5. maddesinin ‘h’ bendinde şu şekilde belirtilmiştir:

“h) Yükseköğretim kurumlarının geliştirilmesi, verimlerinin artırılması, genişletilmesi ve bütün yurda yaygınlaştırılması amacıyla yönelik olarak yenilerinin açılması, öğretim elemanlarının yurt içinde ve dışında yetiştirilmeleri ve görevlendirilmeleri, üretim - insangücü - eğitim unsurları arasında dengenin sağlanması, yükseköğretime ayrı-



lan kaynakların ve ihtisas gücünün dağılımı, milli eğitim politikası ve kalkınma planları ilke ve hedefleri doğrultusunda ülke, çevre ve uygulama alanı ihtiyaçlarının karşılanması, örgün, yaygın, süreklili ve açık eğitim öğretimi de kapsayacak şekilde planlanır ve gerçekleştirilir.”

Belirtilen amaçlar doğrultusunda ‘öğretim elemanlarının yurt içinde ve yurt dışında’ yetiştirilmelerinin önü açılarak personel gelişimine ilişkin yasal düzenleme gerçekleştirilmiştir. İlgili kanun maddesinde hem personelin geliştirilmesi hem de yetiştirilmesi kavramları kullanılmıştır. Bu durumun nedeni ise akademik personel sınıflandırılması içerisinde farklı aşamaların yer alması ve aynı zamanda yükseköğretim kurumlarının çift yönlü işlevidir. Çünkü yükseköğretim kurumları hem dış ortamda gerekli olan personelin temel yeterlilik eğitimlerini sağlama görevi üstlenmekte hem de kendi personelini yetiştirip, geliştirmektedir.

2547 sayılı kanunun 7. maddesi (Değişik: 17.8.1983- 2880/3 md.) konuya ilişkin daha ayrıntılı ifadeler yer vermektedir. İlgili madde metninin “Yükseköğretim Kurulunun görevleri” başlıklı düzenlemesinin ‘a’ fıkrasında; yükseköğretim kurumlarının ilgili kanunda belirtilen amaç, hedef ve ilkeler doğrultusunda kurulup geliştirilmesi amacıyla bu alanda ihtiyaç duyulan öğretim elemanlarının yurt içinde ve yurt dışında yetiştirilmesi için kısa ve uzun vadeli planlar hazırlama görevinin yanı sıra kurumların kendilerine tahsis edilen kaynakları bu plan ve programlar çerçevesinde kullanma yükümlülüklerinden söz edilmektedir. Yükseköğretim kurumlarınca yerine getirilmesi istenilen ve ‘personel geliştirme’ sayılabilecek süreçlerin gözetim ve denetimi ise aynı kanun çerçevesinde Yükseköğretim Kuruluna verilmiştir (2547 sayılı kanun, md. 7/a).

Türkiye’de bölgesel gelişmişlik düzeyini en aza indirmek ve yaygın üniversite ağı kurmak adına son on yıllık dönemde çok sayıda yeni üniversite ve fakülte hizmete açılmıştır. Nitelikli personel ihtiyacının çok önemli olduğu fakat temininin de aynı derecede uzun süreç aldığı üniversite istihdamında, akademik personel ihtiyacını karşılamak adına gelişmiş üniversitelere yeni bir rol biçilmiştir. Bu doğrultuda, 2547 sayılı kanun metni, YÖK’e birtakım yetkiler vermiştir. Özellikle az gelişmiş üniversiteler için öğretim elemanı yetiştirme amacıyla YÖK, gelişmiş üniversiteleri gerektiğinde bu amaçla görevlendirebilecek ve uygulama esaslarını tespit edebilecektir. İlgili düzenleme 2547 sayılı kanunun 7. maddesinin ‘n’ bendinde yer almaktadır.

“Gerektiğinde yeni kurulan veya gelişmekte olan üniversitelere gelişmiş üniversitelerin eğitim-öğretim ve eleman yetiştirme alanlarında yapacağı katkıyı gerçekleştirmek için gelişmiş üniversiteleri görevlendirmek ve bu konudaki uygulama esaslarını tespit etmek, ...”

Benzer şekilde, 2547 sayılı kanunun 12. maddesinin ‘b’ bendine göre; yükseköğretim kurumlarının görevlerinden birisi olarak şu metin düzenlenmiştir:

“Kendi ihtisas gücü ve maddi kaynaklarını rasyonel, verimli ve ekonomik şekilde kullanarak, milli eğitim politikası ve kalkınma planları ilke ve hedefleri ile Yükseköğretim Kurulu tarafından yapılan plan ve programlar doğrultusunda, ülkenin ihtiyacı olan dallarda ve sayıda insan gücü yetiştirmek...”

İlgili madde metninin ‘b’ bendinin son ifadesinde; “ülkenin ihtiyacı olan dallarda ve sayıda insan gücü yetiştirilmesi” görevinden bahsedilmiştir. Bu madde metni iki şekilde yorumlanmaya açıktır. İlki üniversitelerin programlarına yerleştirilmiş bulunan öğrencilerin yetiştirilmesi hususudur. Böylelikle yükseköğretim kurumları ilgili kanuni düzenlemenin bir gereği olarak ülkenin kalkınmasına ilişkin genel ilke, hedef ve amaçlar doğrultusunda çeşitli dallarda personel temin edilmesine ve nitelikli iş gücü sağlanması konusunda alana katkıda bulunmuş olacaktır. İkinci yorum ise üniversitelerin belirtilen amaç ve hedefler doğrultusunda bünyelerinde kurulmuş olunan özel ihtisas birimleri ve lisansüstü eğitim faaliyetleriyle bir bakıma kendi personelini de yetiştiriyor olmasıdır. Henüz yüksek lisans ve doktora eğitim safhasındayken istihdam edilen araştırma görevlileri bahsedilen durumla ilgili olarak örneklendirilebilir. İlgili madde metni geniş yorumlanarak, yükseköğretim kurumlarının ‘personel geliştirme’ süreci için de kullanılabilir. Bu sayede üniversitelerin veya daha geniş/kapsayıcı bir tabirle, yükseköğretim kurumlarının personel gelişimine ilişkin görevleri eğitim sürecinin bir parçası olarak sistematik bir hal almış olur.

2547 sayılı kanunun 10. maddesi gerek öğrenciler gerek öğretim elemanlarının yetiştirilmesi ve ilerleyen yıllarda yükseköğretimin ihtiyaç duyacağı donanımlı öğretim üyelerinin ve araştırmacılarının yetiştirilmesi amacıyla kullanılacak olan ödeneklere yer vermiştir. 2008 ve 2009 yıllarında ilgili metne eklenen fıkralarla, ödenek kaydedilecek olan tutarların hangi alanlarda kullanılacağına ilişkin detaylı bilgiler verilmiştir (Ek fıkra: 18.6.2008-5772/1 md.).

“Ödenek kaydedilen tutarlar, öncelikle yükseköğretim kurumlarının bilimsel araştırma projeleri ile yurt içi ve yurt dışı öğretim elemanı ve öğrenci değişim programlarının desteklenmesi, yurt içi ve yurt dışında öğretim üyesi ve araştırmacı yetiştirilmesi ile Yükseköğretim Kurulunun fiziki ve beşeri altyapısının güçlendirilmesi amacıyla kullanılır.”

Kanun yapıcı, 2547 sayılı kanun düzenlemesinde eksik görülen alanlarda yeniden düzenlemeler yaparak insan kaynaklarının öneminin farkında olduğunu göstermiş ve bu doğrultuda denetimini 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa göre yapacağı özel ödenekler ayırmıştır.

Yükseköğretim akademik personel düzeyinin ilk basamağında araştırma görevlileri yer almaktadır. Bu sebeple, 2547 sayılı kanun çerçevesinde; özellikle ‘araştırma görevlilerinin geliştirilmesi’ ile ilgili düzenlemeler üzerinde durulması önemlidir.

Personel gelişimi, tanımı gereği esasen geleceğe yapılan bir yatırımdır. Bu kaynağın konusunu insanın kendisi yani üniversite personeli oluşturmaktadır. Bu konuda 2547 sayılı kanun çerçevesinde ön plana çıkan madde metinleri; 33., 35. ve 39. maddelerdir. Özellikle 35. madde doğrudan doğruya “*öğretim elemanı yetiştirme*” başlığıyla düzenlenmiştir.

İlgili kanun çerçevesinde araştırma görevlileri için yurt içi veya dışında mesleki kazanımlarını artırmak amacıyla yapılan düzenlemeler ve atama sürecine ilişkin bilgilerin yanında benzer şekilde 33. madde kapsamında yurt dışına gönderilen araştırma görevlilerinin maddi anlamda sıkıntı yaşamamaları adına olumlu anlamda birtakım hükümlere yer verilmiştir. Bu doğrultuda ilgili araştırma görevlilerinin kadroları kendileri dönüncüye kadar saklı tutulmakla birlikte, lisansüstü eğitim-öğretim amacıyla yurt dışında iken maaş ve burs olarak iki ayrı kanaldan maddi anlamda desteklenmeleri öngörülmüştür. Yüksek lisans ve doktora eğitim süreci için düşünüldüğünde ve lisansüstü eğitim-öğretim düzenlenmesinde yer alan azami eğitim sürelerinin hiç de kısa süreler olmadığı göz önüne alındığında, önemli derecede kaynak aktarımı yapılacağı belirtilmelidir. Yüksek lisans için azami 6 yarıyıl şeklinde düzenlenen eğitim süreci doktora için azami 12 yarıyıl (lisans düzeyinde kabul edilenler için azami 14 yarıyıl) olarak sınırlandırılmıştır. Söz konusu bilgiler ‘Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin 7. ve 17. maddelerinde belirtilmiştir. Maksimum ‘9’ yıla kadar uzayabilecek olan süreç için ayrılan kaynaklar göz önüne alındığında yükseköğretim alanı içerisinde yer alan personel geliştirme sürecine verilen önem ortaya çıkacaktır.

35. madde; YÖK öncülüğünde ve belirlediği ihtiyaç ve esaslara göre, tüm yükseköğretim kurumlarına gerek kendilerinin gerek yeni kurulmuş veya kurulacak diğer yükseköğretim kurumlarının ihtiyacı için kalkınma planlarına uygun olarak öğretim elemanı yetiştirme görevi yüklemiştir. Bu amaçla üniversitelerin araştırma görevlisi kadroları araştırma ve doktora yapmak üzere başka bir üniversiteye geçici olarak tahsis edilebilmektedir. Kurumlar arasında iş birliği yapılarak akademik personellerin alanlarında yetkin hale gelmeleri sağlandığından ve tamamen kendi iş süreçleri ve tercihleriyle ilgili olan 35. madde, araştırma görevlileri açısından (personel gelişimi) önemli bir madde haline gelmiştir. İlgili madde, gelişmekte olan ve yeni kurulan üniversiteler için ilerleyen yıllarda gereksinim duyacağı personeli temin etme bakımından oldukça önemlidir. Şöyle ki aynı kanun metnine göre; araştırma görevlilerinin eğitim sürecini başarıyla tamamlayanlar hakkında kadrolarıyla birlikte bağlı bulunduğu üniversitelere dönmesi konusunda bağlayıcı hükümler bulunmaktadır. İlk yatırım araştırma görevlileri için düzenlenen ‘taahhütname ve kefalet senedi’ olurken diğer yatırım ise 35. madde metninde belirtilen haliyle; “*yurt içi veya yurt dışında yetiştirilen öğretim elemanları, genel hükümlere göre*

bağlı oldukları yükseköğretim kurumlarında mecburi hizmetlerini yerine getirmek zorundadırlar. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyenlere, yükseköğretim kurumlarında görev verilmez” hükmüdür. Kanun metninden açıkça anlaşılacağı üzere, verilen eğitimler ve bu amaçla harcanan kamusal giderlerin karşılığı teminat altına alınmaya çalışılmıştır. Özellikle bulunduğu coğrafya ve sunduğu imkânlar bakımından gelişmemiş veya az gelişmiş üniversitelere geri dönüşlerdeki isteksizlik bu kanun metninin temel gerekçesi olarak nitelendirilebilir. Eş ve sağlık durumuna ilişkin zorunlu hizmet sürelerinin başkaca bir yükseköğretim kurumunda veya kamu kurum veya kuruluşlarında yerine getirilmesine yönelik ayrıca bir düzenlemeye gidilerek bu konuda yaşanabilecek olumsuzlukların çözümü adına açık bir kapı bırakılmıştır (Ek cümle: 19.11.2014-6569/26 md.).

Personel gelişimi açısından (dolaylı da olsa) ele alınabilecek olan bir diğer madde metni de 38. maddedir. 1983 ve 2010 yılları arasında değişikliğe uğrayan maddenin personel yetiştirme ile alakalı olmadığı belirtilebilir. Çalışanın kendi alanıyla ilgili olmak kaydıyla başkaca kurumlarda görevlendirmesinin önünü açan madde metni; bu sayede hem akademik personelin farklı kurum tecrübesi yaşamasına olanak tanımakta hem de tüm özlük haklarını korumaktadır. İlk aşamada ilgili kurumların yani ihtiyacı hisseden kurumların talebiyle başlayan süreçte ikinci ve en önemli aşama öğretim elemanının muvafakatidir. Öğretim elemanı kendi rızasıyla bu sürece dâhil olmaktadır. Bu maddenin çalışma açısından önemi farklı kurum tecrübesi yaşayan akademik personelin gelişimini olumlu yönde etkileyebileceği şeklindeki yorumdur.

Personel gelişimi açısından önemli maddelerden bir diğeri 2547 sayılı kanunun 39. maddesidir. İlgili madde metni, öğretim elemanlarının kendilerini geliştirmek ve dolaylı olarak kurumlarının tanıtım ve işlevlerine yardımcı olmak amacıyla yurt içinde ve dışında konferans, seminer ve benzeri toplantılara katılma, araştırma ve inceleme gezisi yapmalarına imkân tanımaktadır. 39. madde bu işlemin gerçekleşmesi için gerekli olan süreci hem zaman hem de nitelik bakımından kategorize etmiştir. Kritik süreler; bir hafta, on beş gün ve daha uzun süreler olarak (bir yılı aşmayacak şekilde) belirlenmiştir. Bununla birlikte; “*yolluk verilmesini gerektiren veya araştırma ile incelemenin gerektirdiği masrafların üniversite ile buna bağlı birimlerin bütçesinden veya döner sermaye gelirlerinden ödenmesi icabeden durumlar*” ayrı kategoride tutulmuş ve bu nitelikleri taşıyan bir istemin sonuçlandırılması üniversite yönetim kurulu kararı ve rektör onayına bağlanmıştır. 39. madde doğrultusunda verilen izinler, söz konusu izin talebi bir haftaya kadar olanlar için dekan, enstitü ve yüksekokul müdürleri, on beş güne kadar ise rektör izniyle gerçekleştirilebilir. Bununla birlikte öğretim elemanları bu madde kapsamında yurt dışına da gidebilmektedir. Bunun için mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitim-



mek ve bilgilerini artırmak ve staj yapma gerekçeleri ile hareket etmek gerekmektedir.

Öğretim elemanları; Cumhurbaşkanı tarafından süresi bir yılı aşmayacak şekilde belirlenecek zaman dilimleri ve kontenjanları dâhilinde yurt dışına gidebilirler. Belirlenen kontenjanların üniversiteye bağlı birimler arasında dağılımı üniversite yönetim kurulu kararı ve rektör onayıyla gerçekleşmektedir. Gönderilme işlemi ise ilgili yönetim kurulu kararıyla rektör onayına bağlıdır. Yurt dışında kalma süresi konusunda kanun metni bir yıllık azami süre öngörmesine rağmen istisnalar da getirilmiştir. Bir diğer istisna ise 1997 yılında 4249 sayılı kanun maddesiyle madde metnine eklenmiştir. İlgili düzenlemeye göre Türk Cumhuriyetleri ve Akraha topluluklarındaki yükseköğretim kurumlarından resmi davet alan öğretim görevlileri bütün özlük hakları saklı kalmak üzere yurt dışında görev yapabilirler. Bu düzenlemeye göre süre; madde metninin genelinden istisna olmak üzere azami üç yıl olarak belirlenmiştir. Bu konuda yetkili makamlar üniversite yönetim kurulu ve Milli Eğitim Bakanlığıdır (MEB). İlgili kurumlar tarafından yurt dışına gönderilen öğretim elemanları aylıklı izinli sayılmaktadırlar.

Kurumlar arası yardımlaşma ve öğretim üyesi ihtiyacının karşılanması başlıklı düzenlemeler; personel gelişimi, personelin yetiştirilmesi veya iş zenginleştirme, iş çoklaştırma gibi kavramlar açısından yoruma açık kanun maddeleridir. Nedeni ise personelin isteğe bağlı olarak veya tercih dışı olarak başkaca birimlerde görevlendirilme ihtimalidir. Bu yorumun dayanak teşkil ettiği düzenleme 2547 sayılı kanununun 40. maddesinde yer alan düzenlemedir. Dört fıkradan oluşan ilgili maddenin ‘a’ bendinde; haftalık ders yükünü dolduramayan öğretim üyeleri veya ders vermekle yükümlü öğretim yardımcılarının (görevlileri) rektörler tarafından görevlendirilebileceği ifade edilmektedir. Bu tasarruf, ilgili öğretim elemanı için üniversitenin başkaca birimlerinde görev yapmak ve aynı şehirde başka bir yükseköğretim kurumlarında haftalık ders yükünü doldurmak şeklinde olabilir. Aynı kanun maddesinin ‘c’ fıkrasına göre bu görevlendirme Türk Silahlı Kuvvetleri ve Emniyet Teşkilatına bağlı yükseköğretim kurumları için de geçerlidir. Aynı maddenin ‘b’ bendinde; 38. maddeye benzer şekilde, ihtiyaç dâhilinde başkaca bir yükseköğretim kurumundan gelen teklife binaen, öğretim üyeleri bir yıldan az olmayacak süre şartıyla görevlendirilebilirler. Madde metni, öğretim üyeleri açısından farklı tecrübeler yaşamak biçiminde ifade edildiği takdirde mesleki gelişimleri açısından olumlu birtakım yansımaları olacaktır. Bu durumda ilgili uygulama görevlendirmeye konu olacak akademik personel açısından personel gelişimi ile ilişkilendirilebilir. Şayet öğretim elemanının sadece ders yükünü doldurması ve bu durumun izlek olarak algılanması durumunda bu yorum yanlış olacaktır. Öğretim üyesi ihtiyacının karşılanması başlıklı 41. madde de ise esasen 40. maddeyi tamamlayıcı mahiyette olup, süre ve şekil şartlarını ihtiva etmektedir.

Esasen 2547 sayılı kanun etrafında şekillenen, ‘öğretim elemanlarının geliştirilmesi’ veya ‘yetiştirilmesi’ kavramları, başkaca kanun, yönetmelik ve yönergeler düzeyinde ayrıca detaylı bir biçimde düzenlenerek konuya açıklık kazandırılmıştır. Çalışmanın bundan sonraki aşamasında sırasıyla söz konusu düzenlemelere yer verilmiştir.

22997 Sayılı Yönetmelik Hükümlerinin Konuya İlişkin Düzenlemeleri

22997 sayılı “Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmelik” (1997) düzenlemesi, esasen 2547 sayılı kanun metninin 35. maddesinde konu edilen özel durumu, ilgili kanun maddesine dayanarak teferruatlı bir biçimde ortaya koyma amacıyla şekillenmiştir.

11 maddeden oluşan ilgili mevzuatın amacı; “*bir üniversitenin gelişmiş eğitim programında, diğer üniversitelerin elemanlarının lisansüstü öğretim görme imkânını sağlamak*” şeklinde tanımlanmıştır. Araştırma görevlilerinin hem mesleki açıdan ilerlemesini sağlamak adına zorunlu süreçleri tamamlamak hem de içinde buldukları pozisyon açısından gelişimlerini sağlamak adına ilgili düzenleme çok kritik bir rol oynamaktadır. Özellikle az gelişmiş veya yeni kurulmuş fakülte bünyelerinde istihdam edilen araştırma görevlileri, lisansüstü eğitim alamamanın sıkıntısını yaşamaktadır. Bu durumun ortadan kaldırılması adına ve gelişmiş üniversitelerin bilimsel birikimlerin ülke geneline yayılması adına, ilgili düzenleme hayati bir süreci içermektedir. 22997 sayılı yönetmeliğin 4. maddesi bu amaçla doğrudan; “*Öğretim Elemanı Yetiştirilmesi*” başlığı ile düzenlenmiştir. Bu maddenin ilk fıkrası şu şekilde düzenlenmektedir:

“*Öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla yeni kurulan veya gelişmekte olan üniversite veya yüksek teknoloji enstitülerinin araştırma görevlisi kadroları, lisansüstü eğitim yaptırmak üzere, kadrosunu tahsis edecek üniversitenin başvurusu, Öğretim Üyesi ve Araştırmacı Yetiştirme Kurulunun görüşü ve Yükseköğretim Kurulunun kararı ile tespit edilen, gelişmiş eğitim programı bulunan başka bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne tahsis edilebilir.*”

Yani sadece öğretim elemanının gelişimi açısından değil, bilgi birikiminin ülke geneline yayılması, az gelişmiş üniversitelerin ve buna bağlı olarak ilgili üniversitelerin yer aldığı şehirlerin gelişimine sunduğu katkı açısından değerlendirilmesi gereken bir düzenlemedir. Araştırma görevlilerinden 35. madde çerçevesinde başkaca bir yükseköğretim kurumuna gitmeleri durumunda kendilerinden istenilen ‘taahhütname ve kefalet senedi’ uygulamasının hukuki dayanağı 22997 sayılı yönetmeliğin 4. maddesidir. İlgili maddenin 4. fıkrasında; “*2547 Sayılı Kanun’un 35 inci maddesi şartları içinde lisansüstü eğitim-öğretim süresi (tatiller dâhil) kadar mecburi hizmeti yerine getirmek zorunda bulunduk-*

larına dair bir taahhüt ve kefalet senedi alınır” hükmü yer almaktadır. Bununla birlikte her ne kadar Danıştay’ın ‘taahhütname ve kefalet senedi’ uygulamasında kamu yararına bir aykırılık görmediği yönünde içtihadı söz konusu olsa da ilgili uygulamanın 1982 Anayasasına ve kanuni idare ilkesine aykırı olduğuna dair görüşler de söz konusu olmuştur (Çakır, 2015). Çalışmanın konusu mezkûr senetlerin hukuki durumunu tartışmak olmadığından yalnızca hizmet içi eğitim boyutuna değinilmiştir.

18214 Sayılı Yurtiçinde ve Dışında Görevlendirmelerde Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik (1983) ve 30297 Sayılı Değişiklik Hükümlerinin İlgili Düzenlemeleri (2018)

22997 sayılı yönetmelik metninin, 2547 sayılı kanunun 35. maddesini düzenlemesine benzer bir şekilde; 18214 sayılı yönetmelik hükmü de 2547 sayılı kanunun 39. maddesini düzenleme ihtiyacıyla ortaya çıkmıştır. Bu düzenleme doğrultusunda öğretim elemanları mesleki gelişimlerini artırmak amacıyla yurt içinde ve yurt dışında bilimsel toplantılara katılabilir, inceleme, araştırma ve uygulama yapabilirler. Bu düzenlemeden yararlanmak isteyen öğretim elemanları için ilk ve en önemli şart; bölüm başkanının önerisi ve fakülte yönetim kurulu kararıyla ilgili öğretim elemanının çalıştığı birimden ayrılması durumunda eğitim-öğretim faaliyetlerinin aksamaması şartıdır. 2547 sayılı kanun metninde yer alan uzun süreli ve kısa süreli ayrımlar bu yönetmelik metni ile netleştirilmiştir. Üç aya kadar olan (üç ay dâhil) görevlendirmeler kısa süreli olarak değerlendirilirken; üç aydan daha uzun süreli görevlendirmeler ise uzun süreli kapsamına alınmış ve her iki süreç için de farklı prosedürler benimsenmiştir. İlgili yönetmelik hükmünün 5. maddesinde bu alana ilişkin detaylı veriler paylaşılmıştır. Bir diğer ayırım ise devamlı statülü ve kısmi statülü personel arasında yapılmıştır. Uzun süreli görevlendirilme yapılabilmesi için bir öğretim üyesinin en az altı yıl üniversitelerde görev yapmış olması gerekmektedir. Ayrıca ikinci bir uzun süreli yurt dışı görevlendirmede aylık ve yolluklarını üniversiteden alanlar için altı yıl; almayanlar için iki yıllık sürenin geçmiş olması gerekmektedir. Ancak 2018 yılında ilgili yönetmelik metninde yapılan değişiklikler sonucunda ‘a’ bendi aşağıdaki gibi değiştirilmiştir:

“Devlet yükseköğretim kurumlarının öğretim üyesi kadrosunda fiilen altı yıl çalışan öğretim üyelerine yurt içinde veya yurt dışında ar-ge niteliğinde çalışmak üzere, ilgili yönetim kurulunun görüşü ve hizmetin aksamaması için gerekli tedbirlerin alınmış olması kaydıyla üniversite yönetim kurulu kararı ile öğretim üyesinin bazırıldığı çalışma programı değerlendirilerek bir yıl süreyle ücretli izin verilebilir. İkinci defa ücretli izin kullanılabilmesi için öğretim üyesinin, birinci iznin sona erdiği tarihten itibaren asgari altı yıl süreyle bir devlet yükseköğretim kurumunda görev yapması gerekir.”

Yönetmeliğin ilk halinde; kısmi statüde görev yapan personelin (profesör ve doçentlerin) yurt dışında kendilerini geliştirmek amacıyla yaptıkları masrafların devlet bütçesinden karşılanmayacağı ilgili düzenlemenin ‘b’ bendinde açıklanmıştır. Ancak yeni düzenleme bu hükmü tamamen yürürlükten kaldırmıştır. Benzer bir şekilde yönetmeliğin ilk halinde 5. maddenin ‘d’ bendi; “*araştırma görevlileri ise öğretim üyelerinin aksine bir yıl çalışmış olmak kaydıyla ve mecburi hizmet yüklenmek şartıyla iki yıl kadar yurt dışında görevlendirilebilirler (Bu süre en fazla beş yıla kadar uzatılabilir) hükmü; araştırma görevlileri üniversitede en az bir yıl görev yapmış olmak şartıyla yurt dışında bir yıla kadar görevlendirilebilir*” şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

YÖK Tarafından Belirlenen Öğretim Üyesi Yetiştirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP), odağında araştırma görevlisi kadrosunun bulunduğu ve özellikle yeni kurulan üniversitelerin akademik anlamda ihtiyaç duyulan insan kaynağının tedarik edilmesi amacıyla uygulanan program şeklinde tanımlanabilir. YÖK tarafından 2010 yılından itibaren aktif olarak uygulanmaya başlayan program ilk olarak 2002 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesinde uygulanmış, 2009 yılına kadar da Devlet Planlama Teşkilatı tarafından desteklenmiştir. 2010 yılından itibaren ise YÖK bünyesinde yürütülmüştür (Çetinsaya, 2014, s. 134). ÖYP, hâlihazırda üniversitelerde söz konusu ihtiyacın karşılanması adına uygulanan diğer bir yöntem olan cari usul ile alımla birlikte uygulanmış bir programdır. Bu uygulama YÖK tarafından 22.09.2015 tarihinde ilan edilen bir açıklama ile sonlandırılmıştır. ÖYP kadrolarının cari usulle birlikte işlemesi bazı üniversiteler tarafından benimsenmemiş ve kimi ÖYP kadroları boş kalmıştır. Bu durum kayırmacılık tartışmalarını ortaya atsa da YÖK tarafından yapılan açıklamada söz konusu iddialar kabul edilmemiş, aksine cari usulün atama şartlarının daha ağır olduğu ileri sürülmüştür. YÖK tarafından söz konusu kararın alınmasının ardında yatan temel gerekçe bu konu hakkında üniversitelerden YÖK’e iletilen olumsuz görüşlerdir. Bu görüşler arasında, ÖYP usulünün bir kadro dayatması olduğu yönündeki eleştiriler ve hoca-araştırma görevlisi ilişkilerini zedelediği yönündeki beyanlar yer almaktadır (Yükseköğretim Kurulu Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği, 2015). Her ne kadar ilgili usulün YÖK tarafından kullanımı aktif olarak durdurulmuş olsa da 2016 yılından önce bu usul ile atanan araştırma görevlileri için hiçbir değişiklik olmaması ve söz konusu araştırma görevlilerinin gelişimi ve yetiştirilmelerine ilişkin mevzuatın varlığı araştırmanın konusu içerisinde kalması bakımından yeterli görülmüştür.

İlgili düzenlemenin amacı diğer yasal düzenlemelerde olduğu gibi, Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında; öğretim üyesi yetiştirilmesi amacıyla araştırma görevlisi



kadrolarına atanana ilişkin usul ve esasları belirlemektir. Çalışmada yer alan diğer yönetmeliklerde olduğu gibi ÖYP Usul ve Esasları da 2547 sayılı kanuna dayanılarak hazırlanmıştır. 2547 sayılı kanununun 10. maddesine göre düzenlenen usul ve esaslar; ilgili kanun metninin 2. fıkrasında yer alan; “Ödenek kaydedilen tutarlar... yurt içi ve yurt dışında öğretim üyesi ve araştırmacı yetiştirilmesi ile Yükseköğretim Kurulunun fiziki ve beşeri altyapısının güçlendirilmesi amacıyla kullanılır” ibaresine dayanılarak hazırlanmıştır.

ÖYP ifadesinin tercih edilme sebebiyse yetiştirme ve geliştirme kavramları göz önünde tutularak ve ilgili diğer kanun maddelerine uygun olarak kariyer basamakları göz önünde alınarak verilmiş bir karar olarak algılanmaktadır. Mesleki bilgileri daha üst düzeye taşımak ve meslek içi eğitim olarak algılandığında, öğretim elemanının geliştirilmesi programı (ÖGP) şeklinde bir tabir de söz konusu program için uygun olabilirdi. Ancak her ne kadar meslek dâhilinde verilmiş bir eğitim olsa da programın temel amacı öğretim elemanını geliştirmek değil öğretim üyesi yetiştirmektir. Yani belirli aşamalardan geçen araştırma görevlilerinin doktor öğretim üyesi veya doçent doktor olarak mesleğe yeniden kazandırılması temel amaçtır.

İlgili düzenlemeyle başvuru süreci ve şartlarının yanı sıra yurt içi ve yurt dışında yabancı dil eğitimi de kapsama alınmıştır. 2547 sayılı kanununun 39. maddesine dayanılarak yapılan dil eğitimi görevlendirmesi, akademik personelin kendisini geliştirmesi adına önemli maddelerden birisi olarak değerlendirilebilir. Bu konuda ÖYP araştırma görevlileri için en büyük yaptırım ise ÖYP Usul ve Esasları’nın 7. maddesinin 4. fıkrası gereğince, atandıkları tarihten itibaren bir yıl içerisinde 50 puan, iki yıl içerisinde 65 puan alamadıkları durumlarda işten çıkarılmalarına yönelik düzenlemedir (Yükseköğretim Kurulu Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usul ve Esaslar, md. 7). Personelin kendisini, geliştirmesi istenen konuda elde edilmesi istenilen sonuç yaptırımı bağlanarak keyfi uygulamalar engellenmek istenmiştir. Benzer şekilde ilgili düzenlemenin 10. maddesinde yüksek lisans ve doktora eğitimine ilişkin sürelerle de yer verilmiştir. Yüksek lisans için azami 6 yarıyıl; doktora için ise lisans ve yüksek lisans kabulüne dayanarak azami 14 ya da 12 yarıyıl şeklinde azami öğrenim süreleri belirtilmiştir. Bu süre zarfında başarılı olanlar meslek hayatını devam ettirebilirken; başarısız olanlar için eğitim hakları saklı kalmak üzere personel olarak kurumlarıyla ilişkileri kesilmektedir. Doktora eğitimlerini tamamlayan ÖYP araştırma görevlileri 2547 sayılı kanununun 33. maddesinde yer alan hükümlerinden faydalanarak meslek yaşamlarına araştırma görevlisi doktor olarak devam etme şansı elde etmektedirler. Söz konusu uygulama ÖYP ile ilgili olmaktan daha çok 33. maddenin kendisi ile ilişkilendirilmelidir. Öyle ki 2547 sayılı kanununun 50/d maddesi çerçevesinde istihdam edilen araştırma görevlilerinin ilişkisi doktora mezuniyetini takiben sona ermekte-

dir (2547 sayılı kanun, md. 50/d). Çünkü ilgili düzenleme lisansüstü öğretim yapan öğrencileri kapsamakta ve atamalar her defasına bir yıl için yapılmaktadır. Danıştay içtihatlarında da sabit olduğu üzere 33. madde kapsamında araştırma görevlilerinin doktora eğitimlerini tamamlamış olmalarının görev sürelerinin uzatılmamalarında gerekçe olmadığı (Danıştay 8. Dairesi, K. 1995/365, 7 Şubat 1995) anlaşılmaktadır. Hatta doktora eğitiminde başarısız olması durumunda dahi kadroları ile ilişkilerinin kesilmemesi yönünde Danıştay kararı (Danıştay 8. Dairesi, K. 2004/3865, 18 Ekim 2004) söz konusudur (Öztürk, 2014). Bu usul (33. madde kapsamında gerçekleştirilen atama) doktora eğitimi bitmiş olsa da ilgili birimden öğretim üyesi kadrosu alamamış olan araştırma görevlilerinin bilgi ve tecrübelerinden istifade edilmesine imkân sağlamakta ve mesleki güvence tesis etmektedir. Bu doğrultuda üniversiteler tarafından talep edilen kadroların ilgili madde çerçevesinde işletilmesinde fayda vardır. Diğer taraftan söz konusu imkânlardan daha çok kişinin faydalanabilmesi adına 50/d maddesi çerçevesinde yapılan atamaların sıklığı dikkat çekmektedir. Eğitim Bir-Sen Stratejik Araştırma Merkezi (EBSAM) tarafından gerçekleştirilen bir araştırma yazısında 50/d maddesi ile atanan araştırma görevliliği için; “güvencesiz meslek, belirsiz gelecek” ifadeleri kullanılmıştır (Yurteri, Kulak ve Uğurlu, 2021). Zaten lisansüstü öğrenimin tamamlanması sonrası ilgili kişinin araştırma görevlisi statüsü ile ilişkisinin kesilmesi, öğretim üyesi yetiştirilmesi amacı ile bağdaşmamaktadır (Öztürk, 2014). Akademik personelin yetiştirilme süreci, bu süre zarfında harcanan zaman ve maddi kaynaklar göz önüne alındığında söz konusu usulün aynı zamanda bir kamusal kaynakların israfı anlamına gelebileceği belirtilebilir. Bununla birlikte mesleki güvence elde eden araştırma görevlilerinden farklı yollarla (ders verme, proje hazırlama ve projelerde görev alma, görev ifa ettiği bölümün gelişimine akademik yayın, buluş, patent vb. usullerle katkı sunma) faydalanabileceğinden, kaynakların (beşeri ve sermaye) etkili kullanımı sağlanmış olacaktır.

Türkiye’de halen yüzün üzerinde üniversite ÖYP Programına dâhil olmuştur. Geçen süre zarfında 13.700 civarında ÖYP araştırma görevlisi istihdam edilmiştir. YÖK; ÖYP kapsamında gerekli atamaları, hem yeni açılan ve az gelişmiş üniversite personeli ihtiyacını karşılamak adına, hem de gelişmiş üniversitelerin kendi kurumsal yapısını güçlendirmek adına gerçekleştirmiştir. Ancak ÖYP uygulaması ve bu uygulamaya dair süreç içi işlemler hariç olmak üzere yapılan atamalar durdurulmuştur.

Sonuç ve Değerlendirme

Bilim, içinde bulunduğumuz zaman itibarıyla yanlışılanamayan doğrular şeklinde tanımlandığından, akademik camia ve bilim insanları sürekli bir şekilde dinamik olmaya zorlanmaktadır. Durağan bir bilimsel anlayış, içerisinde yer alınan bilgi ve teknoloji çağında değişen ihtiyaçlara cevap verememek demektir.

Bu yüzden akademik personelin geliştirilmesi kurumlar ve ülkeler adına çok daha fazla önem arz etmektedir.

Türkiye’de halen 129 devlet üniversitesi, 74 vakıf üniversitesi ve 4 vakıf meslek yüksekokulu yer almaktadır. Bu eğitim kurumlarında toplam 3.114.623 ön lisans, 4.676.657 lisans, 343.569 yüksek lisans ve son olarak 106.148 doktora öğrencisi eğitim-öğrenim faaliyetlerini sürdürmektedir. 2021 tarihli YÖK verilerine göre, tüm yükseköğretim kurumlarında toplamda; 29.431 profesör, 17.093 doçent doktor, 41.270 doktor öğretim üyesi, 37.538 öğretim görevlisi, 50.161 araştırma görevlisi olmak üzere 175.493 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Bununla birlikte toplam öğrenci sayısı 8.240.997 olarak açıklanmıştır. Bu durumda ders verme yükümlülüğü bulunmayan araştırma görevlileri dâhil edildiğinde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 45.86 olarak hesaplanmaktadır. 2019–2020 YÖK verileri ile değerlendirildiğinde bu oran 45.24 olarak hesaplanmaktadır. Bu istatistik eğer sadece profesör, doçent doktor ve doktor öğretim üyeleri hesaba katılarak yapıldığında, öğretim üyeleri başına düşen öğrenci sayısı ise 91.72 olmaktadır. 2019–2020 yılı içerisinde bu oran 90.44’tir. Rakamsal verilerden de anlaşılacağı üzere öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı azımsanmayacak düzeydedir. Bununla birlikte yeni açılan üniversitelerde yeterli nitelikte öğretim üyesi ihtiyacı da baş göstermektedir. Bu durum Türkiye’de akademik personel açığı olduğu anlamına gelmekte ve akademik personelin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi yönünde ki atılan adımların önemini ortaya koymaktadır.

Türkiye’de yükseköğretim alanında öğretim elemanı temini, personelin geliştirilmesi ve yetiştirilmesi hususunda çok sayıda mevzuat ve detaylı madde metinleri düzenlenmiştir. Sadece 2547 sayılı kanunun 5, 7, 10, 12, 30, 33, 35, 39, 40 ve 41. maddeleri bu alanda düzenlenmiş geliştirme ve yetiştirmeye ilişkin maddelerdir. Bununla birlikte bu süreçte uyulacak usul ve esaslar çok sayıda yönetmelik ve tek tek üniversitelerin uygulamaya koyduğu yönergeler söz konusudur. Diğer taraftan bu konuda çok yüksek miktarda maddi yatırımlar söz konusu olmaktadır. Sadece on binin üzerinde ÖYP kapsamında istihdam edilen araştırma görevlisi için yapılan kaynak aktarımı dahi miktarın ne denli büyük olduğunun göstergesidir. Ayrıca araştırma ve geliştirme faaliyetlerine yönelik 5746 sayılı kanun (Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun, 2008) ve Yükseköğretim Kurulu Tarafından Doktora Programlarına Kayıtlı Öğrencilere Verilecek Burslara İlişkin Usul ve Esaslar (2020) ile gerçekleştirilen düzenlemeler de dolaylı olarak aktarılan kaynaklar arasında gösterilebilir. Diğer taraftan öğretim üyelerinin mesleki açıdan gelişimleri ve teşvik ödemeleri de bu kapsama alındığında kaynak miktarı çok daha fazla olacaktır.

Türkiye’de, yükseköğretim alanında, akademik personel yurt içinde ve yurt dışında hem ileride yerleştirilecekleri mesle-

ki pozisyonları için gerekli olan donanımı elde etmek adına yetiştirilmekte hem de çok çeşitli madde hükümlerince mesleki gelişimlerini artırmak amacıyla desteklenmektedir.

Akademik personelin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda alanda yeterli düzeyde yasal düzenleme ve idari düzenleyici işlem olduğu savunulabilir. Ancak eleştirel olarak değerlendirildiğinde söz konusu düzenlemelerin ve uygulamaların daha sade, yalın ve anlaşılır bir şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiği ifade edilebilir. Diğer taraftan araştırma görevlisi istihdamında aynı kanun metninin farklı maddeleri üzerinden gerçekleştirilen atamalar ise hem eşitlik ilkesine zarar vermekte hem de mesleki açıdan olgunlaşan akademik personelden yeterince istifade edilmemesine neden olmaktadır.

Fon Desteği / Funding: Bu çalışma herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği almamıştır. / *This work did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.*

Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards: Yazar bu makalede araştırma ve yayın etiğine bağlı kaldığını, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’na ve fikir ve sanat eserleri için geçerli telif hakları düzenlemelerine uyulduğunu ve herhangi bir çıkar çakışması bulunmadığını belirtmiştir. / *The author stated that the standards regarding research and publication ethics, the Personal Data Protection Law and the copyright regulations applicable to intellectual and artistic works are complied with and there is no conflict of interest.*

Kaynaklar

- Alaç, E. A. (2014). Kamu ve özel sektörde personelin eğitimi ve geliştirilmesi. E. A. Alaç (Ed.), *İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme: kavramlar, modeller, uygulamalar* içinde (s. 11–16). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Amadi, M. N. (2013). In-service training and professional development of teachers in Nigeria: Through open and distance education. *Bulgarian Comparative Education Society (Part 2: Pre-Service and In-Service Teacher Training & Learning and Teaching Styles)*, 173–180.
- Andreea, C. P., & Emanoil, M. (2015). Human resources management in public administration – limits and particularities in Romania. *Annals of the Constantin Brâncuși University of Târgu Jiu, Economy Series*, 5, 134–136.
- Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun (2008, 28 Şubat). *Resmî Gazete*, (26814). Erişim adresi <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5746.pdf> (15 Kasım 2020).
- Armstrong, M. (2006). *A handbook human resource management practise* (10th ed.). London: Kogan Page.
- Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmelik (1997, 23 Mayıs). *Resmî Gazete*, (22997). Erişim adresi <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=8306&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (15 Kasım 2020).
- Çakır, H. M. (2015). 2547 sayılı kanunun 35’inci maddesi kapsamında alınan taahhüt ve kefalet senetleri üzerine bir inceleme. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakülteleri Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 559–594.
- Çetin, C., & Mutlu, E. C. (2011). *Temel işletmeciliğe giriş* (3. baskı). İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Çetinel, F. G. (2003). Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine: tarihsel bir perspektif. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 175–200.



- Çetinsaya, G. (2014). *Büyüme, kalite, uluslararasılaşma: Türkiye yükseköğretimi için bir yol haritası*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu, yayın no: 2014/2
- Danıştay, Danıştay 8. Dairesi. Esas: 1994/2851, Karar: 1995/365 (07 Şubat 1995).
- Danıştay, Danıştay 8. Dairesi. Esas: 2004/2158, Karar: 2004/3865 (18 Ekim 2004).
- Dolan, S. L., & Capell, B. (2015). Training, education, and development of staff. In S. M. Dahlgaard- Park, S. M. (Ed.), *The SAGE encyclopedia of quality and the service economy* (pp. 815–820), Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fişek, K. (2015). *Yönetim* (5. baskı). Ankara: Kilit Yayınları.
- Gerçek, H., Güven, M. H., Özdamar Ş. O., Yanpar Yelken, T., & Korkmaz, T. (2015). Yükseköğretim kurumlarında etik ilkeler, sorumluluklar ve davranış kuralları. M. Kurt, R. Nacar & Elitaş, C. (Ed.), *Akademik araştırma ve etik* içinde (s. 13–32). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kayar, N. (2021). *Kamu personel yönetimi* (11. baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın ve Dağıtım.
- Klingner, D. E. & Sabet, M. G. (2009). Contemporary public human resource management systems: Patronage, civil service, privatization, and service contracts. In T. T. Kummala (Ed.), *Public administration and public policy* (Vol. 2; pp. 1–22.). *Encyclopedia of Life Support Systems (EOLSS)*. Oxford: UNESCO-EOLSS.
- Omar, C. M. Z. C. (2014). The need for in-service training for teachers and it’s effectiveness in school. *International Journal for Innovation Education and Research*, 2(11), 1–9.
- Özer, M. A., & Önen, M. (2017). *200 soruda yönetim kamu yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özer, M. A., & Önen, M. (2020). *Yönetim (Posdcorb)*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özkal Sayan, İ. (2009). Türkiye’de kamu personel sistemi: İdari, askeri, akademik, adli personel ayrımı. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 64(1), 244–245.
- Öztürk, K. B. (2014). Türk yükseköğretim düzeninde öğretim üyesi yetiştirilmesinin hukuki çerçevesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 173–194.
- Selimoğlu, E., & Biçen Yılmaz, H. (2009). Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. *PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 5(1), 1–12.
- Somasundaram, U. V., & Egan, T. M. (2004). *Training and development: An examination of definitions and dependent variables*. Erişim adresi <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED492440.pdf> (21 Ağustos 2020).
- Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. (2015, 19 Kasım). *Resmi Gazete*, (29537). Erişim adresi <https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetail?MevzuatTur=21&MevzuatNo=20158213&MevzuatTertip=5> (18 Kasım 2020).
- Uygun, H. (2015). *İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin çalışan motivasyonuna etkileri ve sağlık sektöründen bir vaka analizi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Yurteri, H., Kulak, H. A., & Uğurlu Ö. F. (2021). *Güvensiz meslek, belirsiz gelecek: 50/d tespit ve öneriler*. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.
- Yurtiçinde ve Dışında Görevlendirmelerde Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik (1983, 7 Kasım). *Resmi Gazete*, (18214). Erişim adresi <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=10155&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (16 Kasım 2020).
- Yurtiçinde ve Yurtdışında Görevlendirmelerde Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (2018, 10 Ocak). *Resmi Gazete*, (30297). Erişim adresi <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/01/20180110-4.htm> (1 Aralık 2020).
- Yükseköğretim Kanunu (1981, 4 Kasım). *Resmi Gazete*, (17506). Erişim adresi <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17506.pdf> (15 Ağustos 2020).
- Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2018, 22 Şubat). *Resmi Gazete*, (Sayı: 30352). Erişim adresi <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180306-11.htm> (18 Eylül 2020).
- Yükseköğretim Kurulu (2020). *Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi*. Erişim adresi <https://istatistik.yok.gov.tr/> (24 Kasım 2020).
- Yükseköğretim Kurulu (2021). Yükseköğretim Kurulu istatistik bilgileri. Erişim adresi <https://istatistik.yok.gov.tr/> (18 Ağustos 2021).
- Yükseköğretim Kurulu Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği (2015). *YÖK genel kurulunun araştırma görevlilerinin 2547 sayılı yükseköğretim kanununun 50/d maddesinden 33/a maddesine geçişlerine dair almış olduğu karar ve gerekçesi*. Erişim adresi http://egitimsen.org.tr/wp-content/uploads/2015/05/0953197e049b742_ek.pdf (17 Ağustos 2021).
- Yükseköğretim Kurulu Öğretim Üyesi Yetiştirmeye İlişkin Usul ve Esaslar. Erişim adresi <https://oyp.yok.gov.tr/usul-ve-esaslar> (3 Ocak 2021).
- Yükseköğretim Kurulu Tarafından Doktora Programlarına Kayıtlı Öğrencilere Verilecek Burslara İlişkin Usul ve Esaslar (2020). Erişim adresi <https://yuzukibinbursu.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/100-2000-usul-esaslar-01072021.pdf> (5 Aralık 2020).
- Yükseköğretim Personel Kanunu (1983, 11 Ekim). *Resmi Gazete*, (18190). Erişim adresi <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2914.pdf> (18 Ağustos 2020).
- Zengin, O., & Karahanoğulları, Y. (2006). Asistanlar bağıyor. Üniversite hocaları çıplak! *Mülkiye Dergisi*, 30(251), 101–113.

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) Lisansı standartlarında; kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (çevrimiçi bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarıyla açık erişim olarak yayımlanmaktadır. / *This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) License, which permits non-commercial reuse, distribution and reproduction in any medium, without any changing, provided the original work is properly cited.*

Yayıncı Notu: Yayıncı kuruluş olarak Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) bu makalede ortaya konan görüşlere katılmak zorunda değildir; olası ticari ürün, marka ya da kuruluşlarla ilgili ifadelerin içerikte bulunması yayıncının onayladığı ve güvence verdiği anlamına gelmez. Yayıncının bilimsel ve yasal sorumlulukları yazar(lar)ına aittir. TÜBA, yayınlanan haritalar ve yazarların kurumsal bağlantıları ile ilgili yargı yetkisine ilişkin iddialar konusunda tarafsızdır. / **Publisher’s Note:** The content of this publication does not necessarily reflect the views or policies of the publisher, nor does any mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by Turkish Academy of Sciences (TÜBA). Scientific and legal responsibilities of published manuscript belong to their author(s). TÜBA remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.