

Doçentliğe Kadar Geçen Süreyi Etkileyen Unsurlar: Türkiye Uygulaması

Factors Affecting Time to Tenureship: A Case from Turkey

Prof. Dr. Hasan ŞAHİN¹, Dr. Ümit KOÇ²

Özet

Türkiye'deki akademik işgücü piyasası Avrupa ve ABD ile karşılaştırıldığında, bazı benzerlikler ve farklılıklar olduğu görülmektedir. Rekabetçilik, yükselme mekanizmaları, kamu ve özel üniversite yapıları benzerlikler arasında yer almaktadır. Farklılıklar ise esas olarak ücret yapısında ve iş güvencesi alanındadır. Bu farklılığın en belirgin olduğu alanlardan birisi görevin sonlanması sürecidir. Akademisyenler doçentlik kadrosuna atanıncaya kadarki unvanlarda süreli sözleşmeli çalışan statüsündedir. Bu kadroya atandıktan sonra ise süreli sözleşmeli dönemi sona ermekte ve işine son verilmesi nispeten katı kurallara bağlanmaktadır ki bu akademisyenlerin doçentlik sonrası iş hayatları için iş güvencesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle doçentliğe geçiş süresini etkileyen değişkenleri belirlemek önemli bir noktadır. Bu çalışmada doçentlik unvanını almaya kadar geçen sürenin belirleyicileri tehlike (hazard) veya sağkalım (survival) yöntemleri ile analiz edilmektedir. Doktora derecesinin elde edilme yaşı ve dil düzeyi doçentlik süresini etkilerken cinsiyet, doçentlik alanının sosyal alan olup olmaması, doktora derecesinin yurt dışından elde edilmesi doçentlik süresi üzerinde etkili değildir.

Anahtar Kelimeler: Akademik İş Gücü Piyasası, Doçentlik, Süre Modelleri.

Abstract

Academic labor market in Turkey shows some similarities and differences compared to especially Europe and the United States. Its competitiveness, promotion structures, and dual structures (public-private) are among the similarities. Differences are mainly in wage structure and job security. Until promoted to associate professorship, a title given by Higher Education Council, all academicians works on a contract base and can be relatively easily fired at the end of contract term. However once promoted to the associate professorship level, firing process is subject to very strict rules that provides job security for the rest of working life of academicians. For that reason, it deserves to determine the variables affecting the time to tenureship. In this study determinants of time to tenureship, which is defined a point at which a title of associate professorship is obtained, are analyzed by using hazard or survival time methods. While age at doctoral degree obtained and the level of language have impact on time to tenureship variables such as sex, field of specialization Phd from a foreign country have no effect on time.

Keywords: Academic Labor Market, Associate Professorship, Duration Models.

Gönderim Tarihi: 3 Haziran 2018

Kabul Tarihi: 29 Ekim 2018

¹ Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İktisat Bölümü, hasan.sahin@politics.ankara.edu.tr

²Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Bilişim Teknolojileri Genel Müdürlüğü, umit.koc@tcmb.gov.tr

GİRİŞ

Akademik işgücü piyasası birçok yönden kamu işgücü piyasasından farklılık göstermektedir. Bu farklılığın en belirgin olduğu alanlardan birisi görevin sonlanması sürecidir. Akademisyenler doçentlik kadrosuna atanıncaya kadarki unvanlarda süreli sözleşmeli çalışan statüsündedir. Bu kadroya atandıktan sonra ise süreli sözleşmeli dönemi sona ermekte ve işine son verilmesi nispeten katı kurallara bağlanmaktadır. Akademisyenlerin kadrolu olup olmaması kendi başına bir tartışma konusudur. Akademisyenlerin bir kadroya (tenure) sahip olmaları gerektiğini ileri süren görüşler bunun uzmanlaşmayı cazip kılmak yanında akademik özgürlük içinde gerekli olduğunu ifade etmişlerdir (Siow,1995). Kadroya karşı çıkanların (Alchian, 1959) gerekçeleri arasında, kadronun minimum ücret garantisi sağlayarak kayıta yola açması ihtimali bulunmaktadır. Carmichael'de(1988) kadro (tenure) verilmesine karşı çıkmış ve bunun olmasının akraba kayırma (nepotism) problemi yaratacağını ifade etmiştir. Kadroyu destekleyenler ise kişilerin ahlaki tutumları ve uzman teftişi (peer review) sayesinde oluşabilecek problemlerin engellenebileceğini ifade etmişlerdir.

Doçentlik Türkiye'de akademik yükselmenin önemli basamaklarından birisidir. Doçentlik kadrosuna atanan bir akademisyen sözleşmeli statüden daimi statüye geçmektedir. Bu nedenle doçentlik, sağladığı prestijin yanında bir başka boyutuyla iş garantisi (tenured) anlamına da gelmektedir. Doçentlik aynı zamanda akademisyenin belirli bir olgunluğa ulaşmış olmasının göstergesi (özellikle yayın açısından) olarak işlev görmektedir. Her ne kadar doçentlik unvanını elde etmek bu kadroya atanmayı otomatik hale getirmese de, bu unvanı elde etmek bir akademisyenin hayatında oldukça önemlidir. Bu önemden hareketle bu çalışmada doçentlik unvanını elde edene kadar geçen süre analiz edilmektedir.

Bu çalışmada parametrik süre (duration) modelleri yöntemi kullanılarak doçentlik unvanını elde etmeye kadar geçen sürenin hangi değişkenlerden etkilendiği Türkiye özelinde analiz edilmektedir. Çalışmada Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri kapsamında desteklenen bir projenin 2007 yılında yapılan anket çalışmasından elde edilen veriler kullanılmaktadır.

Akademik yükselmeye ilişkin çalışmalar göreceli olarak sınırlı olmakla beraber ABD (Xie ve Shaumann,1998), Fransa (Sabatier,2010; Bosquet, Combes ve Garcia-Penalosa,2014), Kanada (Nakhaie,2007;Stewart, Ornstein ve Drakich, 2009), Almanya (Jungbauer-Gans ve Gross, 2013), İspanya (Sans-Menendez, Cruz-Castor ve Alva,2013) örnekleri mevcuttur.

Literatüre bakıldığında doçentlik unvanının (tenure track) ve/veya genel olarak akademik unvanların elde edilmesini etkileyen faktörlerin çeşitli şekilde gruplandırıldığı gözükmektedir. Bir gruplandırma aşağıdaki biçimdedir (Lutter ve Schröder, 2016):

Beşeri Sermaye: Bu grupta yer alan faktörler beşeri sermayeyi ölçmeye yöneliktir. Buna ilişkin olarak bakılan ise daha çok akademik çıktı, özellikle hakemli dergilerde yapılan yayınlardır (Long, 1978). Bu yayınlar akademik çıktının önemli bileşenlerinden sadece bir tanesidir. Yönetilen tez sayıları, doktora yüksek lisans tez jüri kararları, verilen lisans ve yüksek lisans ders sayıları da doğal olarak beşeri sermaye olarak kabul edilen akademik çıktının birer parçasıdır. Liyakata dayanan toplumlarda akademik çıktı düzeyinin doçentlik süresini etkilemesi beklenmektedir (Tien, 2007).

Atfedilen Özellikler (Ascriptive Characteristics): Doçentlik süresini etkilediği düşünülen değişkenlerin oluşturduğu bir diğer grup atfedilen özellikler olarak adlandırılmaktadır. Bu gruptaki değişkenler bir tür ayrımcılığı ifade etmektedir. Akademik üretim düzeyinden ziyade, adayın sahip olduğu diğer özelliklerin akademik unvanın elde edilmesinde etkili olması, bir başka ifade ile subjektif kriterlerin devrede olması durumudur. Örneğin, akademik düzeyi daha düşük olmasına rağmen kadın

(Morrison, Ruddve Maresi, 2011; Sabatier, 2010) adaylara unvanın verilmesi veya farklı bir ırka mensup olana akademik unvanı vermede cömert ya da tam tersi davranılması durumu bu başlık altında gruplandırılmaktadır.

Sembolik Sermaye: Üretim ve atfedilen özelliklerin dışında akademik unvanın elde edilmesini etkileyen bir diğer grup değişken sembolik sermaye grubunda yer almaktadır. Sembolik sermaye ile kastedilen üye olunan ulusal ve uluslararası kuruluşlar, mezun olunan okul ve akademik ödüller ile oluşturulan bir tür prestijli konumdur. Oluşturulan prestij kişinin unvanı elde etmesinde olumlu bir rol oynamakta olup, sembolik sermayenin yüksekliği akademik unvanın elde edilmesindeki süre üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Sosyal Sermaye: Dördüncü grubu oluşturan sosyal sermaye ile kastedilen kişilerin ilişki ağı yani kısaca tanıdık listesidir. Doçentliği veya akademik unvanın elde edilmesinde bağlantılar (network), akademisyenin kimleri tanıdığı akademisyenin verimliliği kadar önemli olabilmektedir.

Yukarıdaki grupların ve bu gruba giren değişkenlerin akademik unvanın elde edilmesinde bir rol oynayıp oynamadığı ve bunların sayısal büyüklükleri ampirik bir sorudur. Bazen her gruba ait değişkenleri, faktörleri elde etmek veya ölçmek de mümkün olmayabilir. Değişkenlerin hangilerinin doçentlik unvanı için önemli olduğu sorusu Türkiye için de geçerlidir ve bu çalışmanın konusudur.

Türkiye’de Doçentlik Unvanının Elde Edilmesi Süreci

Türkiye’de doçentlik unvanı Üniversitelerarası Kurul Başkanlığınca verilmektedir. Üniversitelerarası Kurul ilk defa 18.06.1946 tarih ve 4936 sayılı kanunla oluşturulmuştur. Bu kurul zaman içinde çeşitli değişikliklerle düzenlenmiş ve mevcut halini almıştır. Oluşturduğundan beri doçentlik unvanını verme yetkisi Üniversitelerarası Kurulda olmuştur. Konunun tarihsel değerlendirmesinin yapıldığı araştırmalarda mevcuttur (Demircioğlu ve Uz, 2013).

Verinin toplandığı dönem ile makalenin yazıldığı dönemde doçentlik unvanının alınmasında farklı kurallar geçerlidir. Verinin toplandığı dönemde doçentlik (Bu döneme ilişkin olarak ayrıntılı bilgi Tekinsoy ve Mısır (2012) çalışmasında yer almaktadır.) unvanını elde etmek için Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı’nca oluşturulan jüri adayı önce eser açısından sonrasında da sözlü performansı açısından değerlendirmektedir. Adayın doçentliğe başvurması için asgari yayın sayısını ve puanını tutturması gereklidir. Ayrıca yabancı dil sınavından belirli bir taban puan alınması zorunlu kriterdir.

Bu aşamaları başarı ile geçen aday doçentlik unvanını kazanmaktadır. Bununla beraber bu unvanın elde edilmesi akademisyenin otomatik olarak kadroya atanmasını sağlamamaktadır. Aday kadroya atanabilme ve böylece gerçek anlamda kadrolu (tenured) olmak için ayrıca kendi üniversitesinin belirlediği koşulları yerine getirmek durumundadır

06.03.2018 tarih ve 30352 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7100 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile sözlü aşaması kaldırılmış, sadece eser aşamasında başarılı olmak doçentlik unvanı için yeterli sayılmıştır. Yeni süreçte yine asgari yayın ve dil puanı kuralı devam etmektedir. Bununla beraber isteyen üniversiteler sözlü aşamasının da yapılmasını talep edebilmektedirler.

Çalışma yukarıdaki giriş kısmına ek olarak veri seti özelliklerini, ekonometrik modeli kapsayan “yöntem” kısmına, tahmin sonuçlarını ve bu sonuçların değerlendirmesini içeren “bulgular” kısmına ayrılmıştır. “Tartışma, sonuç ve öneriler” kısmı ile de çalışma tamamlanmaktadır.

YÖNTEM

Çalışmada kullanılan veriler Ankara Üniversitesi BAP projesine ilişkin Aralık 2007’de yapılan anket verileridir. Anakütle temsilini sağlayabilmek amacıyla yükseköğretim kurumunca (YÖK) hazırlanan 2006–2007 yılına ilişkin öğretim üyeleri dağılım tablosu kullanılmıştır. Her ne kadar verinin toplandığı dönem 2006-2007 yılı olsa da akademik yükselme konusunun her zaman güncel olması ve atanma-yükseltme ilkelerinin değişmesine rağmen bu değişmelerinin en son yapılan düzenlemede olduğu kadar radikal olmaması nedeniyle bu verilerin yakın zamana kadarki yükseltmeleri açıklayabileceği düşünülerek çalışma gerçekleştirilmiştir.

BAP Projesi, emek piyasasındaki çeşitlenme (vakıf-devlet üniversitesi) karşısında akademisyenlerin nasıl konumlandıklarını görmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Buna ek olarak üniversite ve sanayi işbirliğinin hangi boyutta olduğunu ortaya çıkarmak da proje amaçları arasında yer almıştır. Bu amaçlara hizmet edecek bir anket hazırlanmıştır. Ankette eğitime, demografik özelliklere, akademik çalışmalara, yapılan projelere, dışarıya sunulan danışmanlık hizmetlerine yönelik sorular sorulmuştur. Anketler anketörler tarafından akademisyenlerle yüz yüze görüşmeler esnasında doldurulmuştur. Ankete seçilen üniversiteler ve bu üniversitelerden anket uygulanan akademisyen sayılarının dökümü proje raporunda yer almaktadır. Söz konusu projeye <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/5256/> adresinden ulaşmak mümkündür.

Anketi toplamda 600 akademisyen cevaplamış olmakla birlikte, bazı akademisyenler bütün sorulara cevap vermediğinden tahminde kullanılabilir gözlem sayısı 237’ye kadar düşmüştür. Nispeten aynı kurallara göre doçentliğini alanları analiz etmek için doçentliğini 1985 yılı ve sonrasında alanlar veri setinde yer almıştır. Ankete katılan akademisyenler yayınlarını (makale, dergi), yapmış oldukları projeleri, haftalık ders saatlerini bildirmiş olsalar da bu bilgiler anketin yapıldığı tarihteki unvana karşılık geldiği için doçentliğe kadar geçen süre analizi için akademik verimlilik ölçütü olarak kullanılmamıştır.

Tablo 1: 2006–2007 Yılı İtibarı ile Öğretim Üyeleri Toplamı ve Dağılımları

	Toplam	Profesör	Doçent	Yard. Doç.
Öğretim Üyesi Sayıları	34767	12773	6150	15844
Kadın	10622	3464	1906	5252
Erkek	24145	9309	4244	10592
	Toplam	Profesör	Doçent	Yard. Doç.
Payları (%)	1.0	0.37	0.18	0.46
Kadın	0.31	0.10	0.05	0.15
Erkek	0.69	0.27	0.12	0.30
		Profesör	Doçent	Yard. Doç.
Unvanlara göre kadın öğretim üyesi oranı (%)		0.27	0.31	0.33
Unvanlara göre erkek öğretim üyesi oranı (%)		0.73	0.69	0.67

Kaynak: Akademik Piyasalar, Emek Süreçleri ve Bilimsel Üretim: Keşfedici Bir Alan Çalışması

2006-2007 yılı itibarıyla öğretim üyelerinin sayısal ve yüzdesel büyüklükleri Tablo 1’de yer almaktadır. Bu tabloya göre 2006-2007 yılı içinde akademisyenlerin % 46’sı Yardımcı Doçent

unvanına, % 18'i Doçent unvanına ve % 37'si Profesör unvanına sahiptir. Anketin hangi üniversite ve bölgelere uygulandığı ve yüzdesel dağılımlarının ne şekilde olduğu ilgili raporda yer almaktadır.

Örneklemin ana kütle temsil edebilirliği

Ankete seçilen öğretim üyelerinin cinsiyet dağılımına bakıldığında erkeklerin % 64,6 kadınların % 35,4 olduğu görülmektedir (**Tablo 2.**). Ankete seçilenlerin cinsiyet dağılımı 2006–2007 yılındaki cinsiyet dağılımına yakındır.

Tablo 2: Unvanlara Göre Kadın ve Erkeklerin Dağılımı (Anket Sonuçlarına göre) (%)

	Erkek	Kadın
Yard. Doç.	57.2	42.8
Doçent	65.8	34.2
Profesör	69.8	30.2
Toplam	64.6	35.4

Kaynak : Akademik Piyasalar, Emek Süreçleri ve Bilimsel Üretim: Keşfedici Bir Alan Çalışması

Unvanlara göre kadın ve erkeklerin dağılımına bakıldığında ankete seçilenlerin değerlerinin anakütle değerlerine yakın olduğu görülmektedir. Ankette profesörler içinde erkek oranı yaklaşık % 70 iken anaküttelede bu oran % 73'tür. Benzer şekilde anaküttelede doçentler içinde kadın akademisyen oranı % 31 iken ankete seçilenler arasında bu oran % 34.2'dir. Yardımcı Doçent unvanına sahip olanlar için de benzer bir durum söz konusudur. Yardımcı doçentler arasında oransal farklılıklar diğer unvanlara göre daha fazladır. Tablolardan ortaya çıkan bir eğilim kadın akademisyenlerde oransal olarak bir fazlalık olduğu işaret etmekle birlikte anketten elde edilen bu sonuçlar eldeki örneklemin ana kütle temsil edebilir nitelikte olduğunu göstermektedir.

Ekonometrik Model: Süre Modelleri

Doçentliğe kadar geçen süreyi analiz için parametrik süre modelleri tercih edilmiştir. Bunun nedeni değişkenlerin yarı parametrik olan cox-regresyon modeline ilişkin temel varsayımı ihlal etmesidir. Cox-regresyon modelinin en önemli varsayımlarından birisi iki gözlem arasındaki hazard oranlarının sabit olmasıdır (bkz. Kalbfleisch ve Prentice, 2002). Bu varsayımlar ihlal edildiğinden tahminlerde parametrik yöntem kullanılmıştır.

Doçentliğe kadar geçen süreyi etkileyen faktörlerin spesifik olarak neler olacağı literatürde belirtilmemekle birlikte çalışmalarda ortak olan değişkenler mevcuttur. Çalışmada süreyi etkileyen değişkenler olarak akademisyenin cinsiyeti, doktora yaptığı yerin Türkiye olup olmadığı, doktora bitirdiğindeki yaşı, çalışma alanının sosyal bilimler olup olmadığı, dil düzeyi, akademisyenin merkez (İstanbul, İzmir, Ankara) üniversitelerde çalışıp çalışmadığına ilişkin değişkenler kullanılmaktadır. Değişkenlerin tanımı ve tanımlayıcı istatistikleri **Tablo 3**'de verilmektedir.

Süre modellerinde (Bu modellere ilişkin başlangıç düzeyi detaylı bilgi için: Kiefer, 1988; Kleinbaum ve Klein, 2011) katsayıların tahmini için genel olarak maksimum olabilirlik tahmin yöntemi kullanılmaktadır. Süre modellerinde bağımlı değişkenin sağdan soldan ve aralık içinde sansüre uğraması klasik regresyon analizi ve tahmini yapılmasını etkisiz (inefficient) hale getirmektedir (Greene, 1997).

Olabilirlik fonksiyonu sıklık fonksiyonları kullanılarak oluşturulabileceği gibi hazard ve sağkalım (survival)fonksiyonları kullanılarak da oluşturulabilmektedir. Süre modellerinde genel olarak sıklık fonksiyonu yerine hazard fonksiyonu kullanılarak model tanımlanmakta ve fonksiyonlar arasındaki

ilişki aracılığıyla sağkalım fonksiyonu, sıklık fonksiyonları elde edilebilmektedir. Süre modellerinde hazard fonksiyonu spesifikasyonunun seçilme nedenleri Cox ve Oakes (1984)'te açıklanmaktadır.

$f(x; \beta)$ "x" değişkeninin sıklık fonksiyonu ve tahmin edilecek parametreleri gösterdiğinde olabilirlik fonksiyonu genellikle $L(x; \beta) = \prod_i^n f(x_i; \beta)$ formatında yazılmaktadır. Sıklık fonksiyonu ile hazard $h(x_i; \beta)$ ve survivor fonksiyonu $S(x_i; \beta)$ ilişkisi olabilirlik fonksiyonunun $L(x; \beta) = \prod_i^n h(x_i; \beta)S(x_i; \beta)$ biçiminde yazılmasını sağlamaktadır.

Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Tanımı	Ortalama	Std.sapma	Min	Maks.
doc_yas	Doktora derecesinin alındığı yaş	32.04	3.86	26	51
docdummy	1 eğer doktora derecesi yurt dışından ise, 0 diğer durumlar	0.865	0.342	0	1
sosyal_alan	1 Eğer doçentlik alanı sosyal ise, 0 aksi taktirde	0.532	0.500	0	1
cinsiyet	1 Kadın, 0 Erkek	0.612	0.488	0	1
dil_duzeyi	1 adayın dil düzeyi çok iyi, 0 diğer durumlar	0.511	0.501	0	1
mer_tas	1 Ankara İstanbul ve İzmir'de görev yapan akademisyenler, 0 diğerleri	0.722	0.449	0	1
Gözlem sayısı 237					

Genel olarak hazard fonksiyonu $h(t) = h_0(t)g(x, \beta)f(\epsilon)$ olarak ifade edilebilmektedir (Lancaster, (1990)). Çarpımdaki ilk eleman baseline hazardı, ikinci eleman değişkenler parametrelerinin bir araya geldiği kısmı, üçüncü çarpan ise gözlemlenemeyen faktörlerin etkisini göstermektedir. Hazard fonksiyonu Weibull formunda genellikle $h(t) = pt^{p-1}e^{-t^p}f(\epsilon)$ biçiminde ifade edilmektedir. $f(\epsilon) = 1$ olarak kabul edilirse bu durum gözlemlenemeyen faktörlerin (frailty) olmadığı anlamına gelmektedir. Eğer $f(\epsilon)$ bir dağılım fonksiyonuna sahipse bu durumda gözlemlenemeyen faktörlerin ilgili dağılıma sahip olduğu kabul edilmektedir. Uygulamada bu dağılım daha çok fonksiyonel formun sağladığı kolaylığa göre seçilmektedir. Bu çalışmada $f(\epsilon)$ için gamma dağılımı seçilmiştir. Genel olarak gamma(a,b) dağılımı $f(\epsilon) = \frac{\epsilon^{a-1}e^{-\epsilon/b}}{\Gamma(a)b^a}$ formatındadır. Çalışmada $\text{gamma}(\frac{1}{\theta}, \theta)$ tercihi yapılmıştır. Tahmin sonuçları Weibull ve Weibull gamma için Tablo 4'te verilmektedir. Ki-kare test istatistiği her iki modelin istatistiki olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Weibull gamma modelinin theta katsayısının istatistiki olarak sıfırdan farklı olması verilerin Weibull gamma modeline daha uygun olduğunu göstermektedir. Süre modellemelerinde bağımlı değişkenin görsel olarak nasıl gözüktüğüne ilişkin bir bilgi sunmak için hazard fonksiyonu, kümülatif hazard fonksiyonu ve/veya sağkalım fonksiyonu kullanılmakla beraber yerden tasarruf etmek adına çalışmada bu fonksiyonların grafiklerine yer verilmemiştir.

Model hazard formatında tahmin edildiğinden değişkenin pozitif katsayılı olması doçentliğe kadar geçen sürenin kısa, negatif katsayılı olması doçentliğe kadar geçen sürenin uzun olması anlamına gelmektedir.

BULGULAR

Araştırmada elde edilen verilerin analizine dayalı olarak ortaya çıkarılan weibull süre modeli ve weibull-gamma tahmin sonuçları Tablo 4'de özetlenmiştir.

Tablo 4: Weibull Süre Modeli ve Weibull-Gamma Tahmin Sonuçları

Değişkenler	Weibull	Weibull-Gamma
doc_yas	0.0514** (0.0179)	0.0537* (0.0213)
docdummy	0.349+ (0.206)	0.382 (0.257)
sosyal_alan	-0.0710 (0.139)	-0.0535 (0.170)
cinsiyet	0.0548 (0.144)	0.125 (0.177)
dil_duzeyi	0.398** (0.144)	0.489* (0.191)
mer_tas	-0.165 (0.160)	-0.174 (0.200)
Sabit Terim	-6.238*** (0.676)	-6.994*** (0.875)
p	2.023*** (0.1011)	2.400*** (0.2108)
Theta		0.2802* (0.145)
Gözlem Sayısı	237	237

Parantez içindekiler standart hatalardır.

theta=0 için LRchi2(1)=5.61, p değeri=0.009

+p< 0.10, *p< 0.05, **p< 0.01, ***p< 0.001

Tablo-4'te görüldüğü gibi tahmin sonuçlarına göre doçentliğe kadar geçen süreyi doktora bitirme yaşı (doc_yas) pozitif etkilemektedir. Bir başka ifade ile ileriyaşta doktora bitiren akademisyenler ortalama olarak daha hızlı doçentlik unvanını elde etmektedir.

Doktora derecesinin yurt dışından alınması (docdummy) doçentliğin daha hızlı elde edilmesini sağlamakla beraber değişken weibull-gamma modelinde istatistiki olarak anlamlı değildir. Doçentlik alanının sosyal bilimlerde (sosyal_alan) olması doçentlik için geçen sürenin uzun olmasına neden olmakla beraber istatistiki olarak anlamlı değildir. Benzer şekilde merkez üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin doçentlik unvanını elde etmeleri için geçen süre daha fazla olmakla beraber istatistiki olarak anlamlı değildir. Cinsiyet değişkeni kadınların doçentliğe kadar geçen sürelerinin erkeklerden kısa olduğunu göstermekle beraber istatistiki olarak anlamlı değildir.

Değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı olup sayısal değer olarak en yüksek olan dildüzeyi değişkeninin katsayısıdır. Dil düzeyi yüksek olan akademisyenlerin doçentlik unvanını elde etmek için geçen süreleri diğer akademisyenlere göre daha düşüktür. Dil düzeyi yüksek olan akademisyenler diğer değişkenler sabitken dil düzeyi düşük olan akademisyenler göre 1.63 ($\exp(.489)=1.63$) kat daha hızlı doçent olmaktadır. Veri setinde dil düzeyi en önemli faktör olarak yer almaktadır.

Sonuçlara genel olarak bakıldığında doçentliğe kadar geçen süre için bir cinsiyet ayrımcılığı veya adayın merkez üniversite olması ayrımcılığı olmadığı gözükmemektedir. Doktora alanın sosyal alan olması doçentliğe kadar geçen süreyi etkilememektedir. Çalışmanın önemli bulgusu doçentliğe kadar geçen süreyi etkileyen en önemli değişkenin akademisyenin dil düzeyi olmasıdır. Dil düzeyinin çok iyi olması akademisyenin verimliliğinin bir işareti olarak yorumlanabilir. Zira bu durum adayın hem Türkçe hem de bildiği yabancı dilde yayın yapma potansiyelini artırmaktadır.

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada Weibull ve Weibull-gamma parametrik süre (duration) modelleri kullanılarak doçentlik unvanını elde etmeye kadar geçen sürenin hangi değişkenler tarafından etkilendiği Türkiye özelinde analiz edilmiştir.

Yapılan tahminler sonucunda dil düzeyi yüksek olan ve doktora ileri yaşta bitiren akademisyenlerin daha kısa sürede doçent oldukları sonucuna varılmıştır. Cinsiyet, doktora alanının sosyal alan olması veya akademisyenin merkez (Ankara, İstanbul, İzmir) üniversitelerde görev yapması doçentlik süresini etkilememektedir.

Dil düzeyinin iyi olması adayın hem Türkçe hem de yabancı dilde yayın yapma potansiyelini artırmakta ve adayın daha verimli olmasına, dolayısıyla daha kısa sürede doçent olmasına katkıda bulunabilmektedir. Yabancı dilin akademik hayatta son derece belirleyici olduğu Zengin ve Doğan (2016) ile İnandı, Tunç ve Uslu (2013) çalışmalarında da vurgulanmıştır. Yine Tuncer, Dikmen, Tanaş, Bahadır, Temur ve Uluğ(2018) çalışmasında yer alan ankete göre akademisyenlerin %61.1'inin dil baraj puanının 65 ve üzeri olması gerektiği ifade etmişlerdir. Bunun yanında, Bozan (2015) yabancı dilin araçsallıktan amaçsallığa kaydırıldığını vurgulayarak, ilköğretim sürecinden başlayan yabancı dil sorunsalının akademik ilerlemede bir baraj teşkil etmemesi gerektiğini savunmaktadır.

Tonta (2014) ABD'deki akademik yükseltmelerde adayın kendi seçtiği 5-10 yayın üzerinden bir değerlendirme yapıldığını ve bu çerçevede araştırmaların özgünlüğü ve öneminin de bu yükseltme kriterleri içine alındığını ifade etmektedir. Her ne kadar çalışmanın doğrudan konusu olmasa da akademik hayatın ve yayınların kalitesinin artmasına katkı sağlaması açısından bu tarz bir yönelimin de önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada kullanılan verilerin ürettiği sonuçların Üniversitelerarası Kurul'dan elde edilebilecek verilerle oluşturulacak daha geniş bir seti ile benzer nitelikte olup olmayacağı diğer araştırmacılara bırakılmıştır. 06.03.2018 tarihi itibarıyla yasayla doçentlik elde etme süreci değiştiğinden bu politika değişikliğinin etkisinin veri setinin oluşmasını takiben yapılacak bir çalışma ile analiz edilmesi karşılaştırmalı bir sonucu akademik camiaya göstermesi açısından son derece faydalı olacaktır.

Çalışmanın sonucu akademik hayatın başlangıç aşamasında olanlara özellikle dil düzeyini geliştirmelerini önerirken, politika yapıcılara veya karar vericilere dil düzeyinin geliştirmesine yönelik eğitim politikaları oluşturmasını önermektedir. Yabancı dil sorunu sistematik olarak öğretim çağının her aşamasında ele alınmalı ve üniversiteye başlama aşamasında öğrencilerin en azından bir yabancı dilde okuduğunu anlayabilme, yazabilme ve konuşabilme becerilerine sahip olması hedeflenmelidir.

Kaynakça

- Alchian, A. A. (1959). Private Property and the Relative Cost of Tenure. P. D. Bradley içinde, *Private Property and the Relative Cost of Tenure, Public Stake in Union Power*. Charlottesville: University of Virginia Press.
- Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri. (2009). *Akademik Piyasalar, Emek Süreçleri ve Bilimsel Üretim: Keşfedici Bir Alan Çalışması*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Bosquet, C., Combes, P. P. ve Garcia-Penalosa, C. (2014). Gender and Promotions: Evidence from Academic Economists in France. *LIEPP Working Paper No: 29*.
- Bozan, M. (2015). Yüksek Öğretim ve Akademik Terfi Üzerine Bir Değerlendirme. *Bartın Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), s. 263-282.
- Carmichael, H. L. (1988). Incentives in Academics: Why Is There Tenure? *Journal of Political Economy*, 96(3), s. 453-472.
- Cox, D.R. ve Oakes, D. (1984). *Analysis of Survival Data*. Chapman & Hall.
- Demircioğlu, M. Y. ve Uz, A. (2013). Üniversitelerarası Kurul Üzerine Anayasa ve İdare Hukuku Perspektifinden Bazı Hukuki Değerlendirmeler. *AÜHFD*, 62(1), s. 41-72.
- Greene, W. H. (1997). *Econometric Analysis. Third Edition, International Edition*. Prentice-Hall.
- İnanđı, Y., Tunç, B. ve Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 3(1), s. 219-238.
- JungbauerGans, M. ve Gross, C. (2013). Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. *Zeitschrift für Soziologie*, 42, s. 74-92.
- Kalbfleisch, J. D. ve Prentice, R. L. (2002). *The Statistical Analysis of Failure Time Data*. Wiley Series in Probability and Statistics.
- Kiefer, N. M. (1988). Economic Duration Data and Hazard Functions. *Journal of Economic Literature*, 26(2), s. 646-679.
- Kleinbaum, D. G. ve Klein, M. (2011). *Survival Analysis- A Self-Learning Text, Third Edition*. New York: Springer Publishers.
- Lancaster, T. (1990). *The Econometric Analysis of Transition Data*. Cambridge University Press.
- Long, J. S. (1978). Productivity and Academic Position in the Scientific Career. *American Sociological Review*, 43, s. 889-908.
- Lutter, M. ve Schröder, M. (2016). Who becomes a tenured professor, and why? Panel data evidence from German sociology. 1980-2013. *Research Policy*, 45(5), s. 999-1013.
- Morrison, E., Rudd, E. ve Maresi, N. (2011). Onto, Up, Off the Academic Faculty Ladder: The Gendered Effects of Family on Career Transitions for a Cohort of Social Science Ph.D.s. *The Review of Higher Education*, 34(4), s. 525- 553.
- Nakhaie, M. (2007). Universalism, Ascription and Academic Rank: Canadian Professors, 1987-2000. *Canadian Review of Sociology*, 44(3), s. 361-386.
- Sabatier, M. (2010). Do female researchers face a glass ceiling in France? A hazard model of promotions. *Journal of Applied Economics*, 42(16), s. 2053-2062.
- Sans-Menendez, L., Cruz-Castor, L. ve Alva, K. (2013). Time to Tenure in Spanish Universities: An Event History Analysis. *Plos ONE*, 8(10), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0077028>, s. 1-18.
- Siow, A. (1995). The Organization of The Market For Professors. . *University of Toronto Working Paper Number: Ut-Ecipa-Siow-95-01*.

- Stewart, P., Ornstein, M. ve Drakich, J. (2009). Gender and Promotion at Canadian Universities. *Canadian Review of Sociology*, 46(1), s. 59-85.
- Tekinsoy, M.A. ve Mısır, M.B. (2012). Öğretim Üyelğine Atanma Sürecinin Başlangıcı, Ek Koşullar ve Jüri Raporları. *AÜHFD*, 61, s. 351-382.
- Tien, F. F. (2007). To what degree does the promotion system reward faculty research productivity? *British Journal of Sociology of Education*, 28(1), s. 105-123.
- Tonta, Y. (2014). *Akademik Performans, Öğretim Üyelğine Yükseltme ve Yayın Destekleme Ölçütleriyle İlgili Bir Değerlendirme*. <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar/tonta-yukseltme-kriterleri-hakkinda-degerlendirme-11-Temmuz-2014.pdf>. adresinden alındı
- Tuncer, M., Dikmen, M., Tanaş, R., Bahadır, F., Temur, M. ve Uluğ, H. (2018). Doçentlik Süreci ve Bazı Akademik Kadrolardaki Düzenlemelere Yönelik Öğretim Elemanlarının Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Turkish Studies*, 13(11), s. 1311-1335.
- Xie, Y. ve Shauman, K. A. (1998). Sex Differences in Research Productivity: New Evidence About an Old Puzzle. *American Sociological Review*, 80, s. 847–870.
- Zengin, B. ve Doğan, D. (2016). *Çevrimiçi (Online) Arama Teknikleriyle Akademik Amaçlı İngilizce Dil Kullanım Becerilerinin Geliştirilmesi*. . <http://acikerisim.nku.edu.tr>: Namık Kemal Üniversitesi Genel Amaçlı Bölgesel Araştırma Projesi Sonuç Raporu.