

PAPER DETAILS

TITLE: Atatürk Üniversitesinden `beyin göçü` olayına bir bakis

AUTHORS: Ömer Selçuk EMSEN

PAGES: 0-0

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/29843>

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİNDEN "BEYİN GÖÇÜ" OLAYINA BİR BAKIŞ

Arş.Gör. Ömer Selçuk EMSEN(*)

I. GİRİŞ

I.I. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Atatürk Üniversitesi öğrencileri, personeli ve nınayet bir tüzel kişilik olarak üniversitenin bütçe ödeneği yoluyla yaptığı harcamalar dikkate alındığında, üniversitenin il ekonomisinde yarattığı toplam talep yıllık olarak 1993 rakamlarıyla 1 trilyon TL'nin üzerinde (bu rakam şu anda 2 trilyon TL civarında) olduğu tespit edilmiştir. Bu rakamlardan hareketle üniversitenin il ekonomisinde doğurduğu talep, ildeki memur ve işçilerin toplam talep baskısının yaklaşık %30'u, istihdama yaptığı katkının ise %12'si civarında olduğunu söylemek mümkündür⁽¹⁾.

Bölge ekonomisinde sahip olduğu bu önemli yer dikkate alındığında, mevcut ekonomi üzerindeki etkisini sürdürebilmesi ve hatta artırabilmesinin, üniversitenin büyümesiyle yakından ilgili olduğu sonucunu çıkarabiliriz. Bu durumda mevcut personel sayısını artırmakla paralellik gösterir. Zira bir üniversitenin popülerliğini sağlayan en önemli etkenlerin başında, bünyelerinde istihdam ettikleri akademisyen sayısı ve niteliği gelir.

I.2. Veri Kaynaklarının Toplanması ve Araştırmanın Yöntemi

Kuruluşundan günümüze önemli ölçüde beyin göçü veren üniversitemizin bu sorunu irdelemek amacıyla bir saha çalışması yapma ve bu çalışmadan daha önce yapılmış çalışmalarla da karşılaştırmayı düşündük.

Mart 1994'te yaptığımız ve genelde birincil kaynak olarak nitelendirilen anket çalışmasıyla, Atatürk Üniversitesi akademik personelinin hangi sebeplerle burada kaldıkları ve/veya hangi sebeplerle başka üniversite veya kurumlara gittikleri, mevcut personelin fikirleri doğrultusunda belirlenmeye çalışılmıştır. Buradan hareketle, böyle bir konuya ilgi gösterenleri aydınlatmaya çalışmak birinci amacımız olmuştur. Ayrıca gitme veya kalma sebepleri önem sırasına göre belirlenerek bu konuda uygulanabilecek politikalara yardımcı olabilmek de ikinci amacımızı teşkil ettirmiştir.

(*) Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü Arş.Görevlisi.

(1) Emsen, Ömer Selçuk; Atatürk Üniversitesinin İl Ekonomisindeki Yeri, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 1994, s.141 (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Uyguladığımız anket çalışması, üniversitenin Erzurum ili sınırlarında faaliyette bulunan fakülte, yüksekokul, enstitü ve araştırma merkezlerinin bünyesinde istihdam ettirilmiş olan 1316 akademik personel (123 profesör, 104 doçent, 252 yardımcı doçent, 102 öğretim görevlisi, 88 okutman, 591 araştırma görevlisi ve 56 uzman) anakütle olarak ele alınmıştır⁽²⁾. Diğer bir ifadeyle Atatürk Üniversitesi'nin Erzurum ili dışında diğer illerde bulunan fakülte ve yüksekokullardaki akademisyenler bu araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

Bu anket çalışmasının nitel sorular kısmında, kapalı uçlu soruların yanı sıra açık uçlu seçenekler de bırakılarak, anket uygulanan denegin kapalı uçla sistematik hale getirilmiş cevaplar dışındaki soruları serbest olarak ve kendi ifadeleriyle yanıtlama imkanı verimıştır.

İl sınırları içerisinde istihdam edilmiş 1316 akademik personel çalışmamızda anakütle olarak ele alınmıştır. Buna göre örneğin seçildiği anakütlenin özelliklerin herhangi bir sapma göstermeden yansıtılması ve yeterli büyüklükte olabilmesi için %5 önem seviyesinde ve %5 hata payı ile minimum 1000 anakütle için gerekli olan 286, 1500 anakütle için gerekli olan 316 örnek büyüklüğü⁽³⁾ çalışmamızda 320 olarak ele alınmıştır.

Anket formları vasıtasıyla toplanan veriler, öncelikle özet tablolar haline dönüştürülmüş, akabinde bu veriler daha sonra bilgisayara yüklenecek şekilde kodlanmıştır. Birincil kaynak olarak elde ettiğimiz anket formlarına dayalı veriler dışında, çalışmamızda yardımcı olabilecek diğer veriler de Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünden elde edilmiştir.

İnceleme konumuzun asıl önemli kısmını oluşturan, Üniversitemizden ayrılma sebeplerini incelemekten önce akademik personelin demografik yapısını ön bilgi olarak vermekte fayda vardır. Buna göre Atatürk Üniversitesinde görev yapan akademik personelin "sosyo-kültürel yapısı" olarak nitelendireceğimiz cinsiyet, memleket ve yüksek tahsilin tamamlandığı üniversiteye ait bilgiler aşağıda Tablo 1'de düzenlenmiştir.

Tablo 1'de görüldüğü gibi akademik personelin cinsiyete göre ayrımı yapıldığında, örneklemedeki personelin %76.9'unun erkek, %23.1'inin de kadın olduğu gözlenmiştir. Aynı şekilde yüksek tahsilin tamamlandığı üniversite Atatürk Üniversitesi veya diğer üniversitelerden olup-olmamasına göre yapılan ayırmada, görev yapan akademik personelin %65'inin Atatürk Üniversitesi mezunu olduğu tespit edilmiştir. Bu konuda yaptığımız son ayırmada ise, mevcut personelin Erzurumlu olup-olamamasına göre yapılan ayırmadır. Burada akademik personelin %34.1'i Erzurumlu iken, kalanını diğer memleketlerden gelenlerin oluşturduğu görülmüştür.

(2) Atatürk Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı, Nisan 1994.

(3) Yamane, Toro; Statistics: An Introductory Analysis, New York, Harper and Row, 1967, s.886.

Tablo-1: Atatürk Üniversitesi Akademik Personelinin Demografik Yapısı

Akad. Ünv.	Cinsiyet				Y. Tahsilin Tamaml. Üniversite				Erz. İli Olup- Olmama			
	Erkek		Kadın		A.Ü.		Diğer Ü.		Erz. İli		Diğer İller	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Prof.	30	9.38	1	0.31	12	3.75	19	5.94	8	2.50	23	7.19
Doç.	23	7.19	3	0.94	14	4.38	12	3.75	9	2.81	17	5.31
Yrd.Doç.	47	14.69	13	4.06	46	14.38	14	4.38	20	6.25	40	12.50
Öğrt.Grv.	20	6.25	3	0.94	16	5.00	7	2.19	12	3.75	11	3.44
Okt.	16	5.00	5	1.56	14	4.38	7	2.19	12	3.75	9	2.81
Arş.Grv.	30	9.38	4	1.25	22	6.94	53	16.36	40	12.50	100	31.25
Uzman	10	3.13	3	0.94	13	4.06	-	-	8	2.50	5	1.56
TOPLAM	246	76.89	74	23.13	208	65.01	112	35.01	109	34.06	211	65.92

II. ÜNİVERSİTENİN KURULUŞUNDAN GÜNÜMÜZE BEYİN GÖÇÜ VE MEVCUT AKADEMİK PERSONEL SAYISI

Türkiye'de kuruluş sırası bakımından altıncı üniversite olarak 1957'de tesis edilen Atatürk Üniversitesi⁽⁴⁾, kuruluşundan günümüze 1800'ün üzerinde akademik personel göçü vermiştir. Üniversiteden ayrılan personelin büyük kısmı diğer üniversitelere geçerek, sonra kurulan üniversiteler ve bu üniversitelerin bünyesinde bulunan çoğu fakülte ve yüksekokulun kuruluşunda önemli rol oynamışlardır. Kısaca belirttiğimiz bu fonksiyonu ile Atatürk Üniversitesini "Üniversite Kuran Üniversite"⁽⁵⁾ şeklinde ifade edebiliriz.

Kuruluşundan bugüne kadar üniversitemizden ayrılan akademik personelin yıllara ve akademik ünvanlara göre dağılımı aşağıya tablo şeklinde çıkarılmıştır.

1980'e kadar yaklaşık 20 yılda üniversite şimdiye kadar verdiği toplam göçün %37'sini vermiş iken, 1980-1983 arasında, diğer bir ifadeyle askeri yönetim ve onunla birlikte getirilen sınırlamalar sonucunda verilen göç %18 civarında olmuştur. 1980'den sonra en önemli göç olayı ise 1993'de yaşanmıştır. Bu olayı özellikle yeni açılan üniversitelerin, üniversitemiz akademisyenlerine cazip teklifler sunmasına (bilhassa 1993 yılında üst kademe akademik personel olarak niteleyebileceğimiz profesör, doçent ve yardımcı doçentlerde görülen ayrılmanın diğer yıllara göre daha fazla oluşu, bu görüşü destekler mahiyettedir. Zira üniversitelerde idari görev, öğretim üyelerine -profesör, doçent, yardımcı doçent- verilmektedir) bağlamak mümkündür. 1994 yılının ilk dört ayında verilen göçten sonra üniversitedeki beyin

(4) Baloglu, Zekai: Türkiye'de Eğitimin Sorunları ve Değişime Yapısal Uyum Önerileri, 2. Baskı, TÜSIAD, 1990, s.222.

(5) Oral, Erol; Atatürk Üniversitesi Gelişme Planı, Erzurum, 1993, s.1.

göçünün tekrar normal trendine oturduğunu söyleyebiliriz. Burada uzman doktor ve araştırma görevlisi kadrolarındaki ayrılmayı, özellikle tıpta uzmanlığını tamamlayanların görevleri gereği başka yerlere gitmelerinin zorunluluğu etkin olmaktadır diyebiliriz.

Tablo-2: Yıllar İtibarıyla Ünvanlarına Göre Atatürk Üniversitesinden Ayrılan Akademik Personel

Akd. Yıllar Ün.	Prof.	Doç.	Yrd. Doç.	Öğrt. Grv.	Uzm.Dr. Arş.Grv.	Okt.	Uzm.	TOPL.
1959-1979	45	57	-	25	526	18	3	674
1980-1983	16	40	8	4	248	1	-	317
1984	3	11	8	5	51	1	1	80
1985	6	10	6	4	40	1	-	67
1986	4	7	8	9	57	5	-	90
1987	3	7	9	10	44	7	1	81
1988	7	6	4	9	32	7	4	69
1989	9	7	8	6	46	5	2	83
1990	5	6	3	1	29	2	-	46
1991	3	3	4	4	49	3	2	68
1992	10	6	7	7	44	3	-	77
1993	15	14	16	6	75	10	1	137
1994*	2	4	1	5	6	2	-	20
TOPLAM	128	178	82	95	1247	65	14	1809

* 1994 yılı verileri ilk dört ay itibarıyla.

Kaynak: Oral, Erol; Atatürk Üniversitesi 1992-1993 Eğitim-Öğretim Yılı Faaliyet Raporu, Erzurum, 1993, s. 12-13. Atatürk Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı, Nisan 1994..

Ayrıca akademik personel sayısı bakımından Atatürk Üniversitesine denk sayılabilecek üniversitelerde akademik personelin toplam akademik personel içerisindeki payını belirtmek yararlı olabilir.

Tablo-3: Akademik Personel ve Üniversite Ayrımı

Akd. Ünverst. Ün.	Akd. Pers. Sayısı	Prof.	Doç.	Yrd. Doç.	Topl. İç. Payı (%)	Öğrt. Grv.	Okt.	Uzm.	Arş.Grv. ve Diğer*	Topl. İç. Payı (%)
Marmara Ü	1721	192	198	219	35.4	363	160	49	540	64.6
Dokuz Eylül Ü	1414	142	136	138	29.4	327	178	33	460	70.6
Atatürk Ü	1293	113	109	169	30.2	164	113	52	573	69.8
Uludağ Ü	1212	168	103	111	31.5	229	98	31	472	68.5
Çukurova Ü	1135	142	61	119	28.4	175	94	42	502	71.6

* Diğer grubunda Eğitim-Öğretim ve Plantamacılar ile Çeviriciler dahil edilmiştir.

Kaynak: Toker, Fethi; 1991-1992 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri, ÖSYM, Ankara, 1992, s.32-34.

Akademik personel sayısının yoğunluğu bakımından Türkiye'nin onuncu büyük üniversitesi olan Atatürk Üniversitesi⁽⁶⁾, toplam akademik personel içerisinde öğretim üyesinin yüzde payı ile Marmara Üniversitesi ve Uludağ Üniversitesi dışında, Tablo 3'den de görülebileceği gibi diğer üniversitelerden daha iyi bir konumdadır. 1994 Nisan ayı rakamları dikkate alındığında Üniversitemizdeki akademisyen sayısı 1445'e yükselmiştir. Bunların akademik ünvanlara göre dağılımı ise; 125 profesör, 104 doçent, 258 yardımcı doçent, 135 öğretim görevlisi, 106 okutman, 654 araştırma görevlisi ve 60 uzman şeklindedir⁽⁷⁾. Söz konusu rakamlar arasında öğretim üyelerinin toplam akademik personele oranı %33.7 iken, bu oran kalan diğer akademik personel için %66.3'dür. Burada dikkat edilmesi gereken önemli bir husus, öğretim üyelerinden profesörlerin akademik personel içerisindeki payı kriterinin oransal olarak Atatürk Üniversitesinde diğer üniversitelere göre (profesör/toplam akademik personel, oranları; Marmara Üniversitesinde %11.7, Uludağ Üniversitesinde %13.9, Çukurova Üniversitesinde %12.5, Dokuz Eylül Üniversitesinde %10.0 ve Atatürk Üniversitesinde %8.7'dir) daha az oluşudur. Bu durumda üniversitemizin profesör ve doçentler açısından kendisine eş diğer üniversitelere göre nisbi olarak daha zayıf olduğunu göstermektedir. Ayrıca Üniversitemizin araştırma görevlisi kadrosunun diğer üniversitelere göre daha fazla olması, Üniversitemizin uğradığı beyin göçünün fazla olması nedeniyle yetişmiş insangücü açığının hızla kapatılma eğiliminden kaynaklanmaktadır.

Hazırlanan gelişme planına göre, birinci plan dönemi sonunda hedeflenen öğrenci sayısı 32885'e, akademik personel sayısı ise 3044'e; ikinci plan dönemi sonunda da bu rakamlar öğrenci için 46680'e, akademik personel için de 4271'e çıkarılması hedeflenmiştir⁽⁸⁾. Hedeflenen rakamlara ulaşabilmek ve dolayısıyla bölge ekonomisinde hizmetler sektörüyle -ki eğitim hizmetler sektörünün bir alt sektörü konumundadır-sağlanacak gelişme, özellikle plan hedeflerine ulaşılabilmesiyle yakından alakalıdır. Bunun için şiddetli göç veren üniversitemizin hiç olmazsa hedef rakamlara ulaşmasına kadar mevcut personeli koruması ve alttan gelenlerle bunu beslemesi gereklidir. Bunun için mevcut personelin üniversitemizden ayrılmasında en önemli sayılan sebepler ile personelin Üniversitemizi tercihinde önemli rol oynayan sebepleri irdelememiz gerekir.

III. ARAŞTIRMA SONUCU ELDE EDİLEN BULGULAR

III.I. Akademik Personeli Atatürk Üniversitesinden Ayrılmaya İten Sebepler

Yaptığımız araştırmada, üniversite personelinin ayrılmasında muhtemelen etkili olabilecek onüç sebep anket formunda kapalı uçlu soru olarak sıralanmıştır. Ayrıca

(6) Toker, Fethi; 1991-1992 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri, ÖSYM, Ankara, 1992, ss.32-34.

(7) Atatürk Üniversitesi Personel ...

(8) Oral; Atatürk Üniversitesi Gelişme ..., ss.21.26.

gitme sebebi olarak en başta tabii etkenler (anket formunda yer alan ilk iki etken, yani "memleketime uzak" ve "iklim şartlarının olumsuzluğu ve rakım yüksekliği" bu tabloda "tabii etkenler" statüsünde kabul edilmiştir) yer almıştır. Bu etken, akademik personelin Üniversitemizden ayrılmasında oldukça önemli rol oynamaktadır. Bunu ikinci sırada akademik kaygı (bu da anket formunda "bilimsel araştırma ve çalışmada kaynak temini yetersizliği", "kadro yetersizliğine bağlı olarak akademik terfi imkanlarında görülen eksiklikler" ve "akademik performansın sağladığı avantajlar çerçevesinde mevcut bilgi birikiminin karşılıklı tartışılabilmesi bir ortam arayışı şeklinde düzenlenmiştir) takip etmektedir.

İnceleme konusu yaptığımız Atatürk Üniversitesinden göç olayını yedi grupta topladığımız akademik ünvanlara göre tek tek açmaktan ziyade, gitmede yoğunluk açısından en önemli ilk dört unsuru konunun fazla dağılmaması için incelemeye çalıştık. Bunları anket formundaki ifade ile sıralayacak olursak; birincisi "iklim şartlarının olumsuzluğu ve rakım yüksekliği", ikincisi "bilimsel araştırma ve çalışmada kaynak temini yetersizliği", üçüncüsü "kentten veya kampüsün kişiye sağladığı sosyo-kültürel tatminsizlik" ve dördüncü "memleketime uzak (dost ve akrabalara yakın olma isteği) şeklinde sıralanır.

Aşağıda gitmede önemli olan bu dört etkenin akademik ünvanlara göre dağılımı ve böylece bu sebeplerin hangi akademik ünvanda bulunanlar için daha etkili olduğu gösterilmeye çalışılacaktır.

A. Üniversiteden Ayrılmada "İklim Şartlarının Olumsuzluğu ve Rakım Yüksekliği" Faktörünün Akademik Ünvanlara Göre Dağılımı

Anket çalışmasında akademik personelin Üniversiteden ayrılma sebebi olarak en fazla öne sürdükleri bu faktörün ünvanlara göre dağılımına ilişkin bilgiler de şöyledir.

Tablo-6: Beyin Göçünde Birinci Derecede Önemli Olan "İklim Şartlarının Olumsuzluğu ve Rakım Yüksekliği" Faktörünün Akademik Ünvanlara Göre Dağılımı

Önem Seviyesi Akd. Ünvanlar	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	TOPL.
Profesör	10	4	2	1	-	-	2	-	-	19
Doçent	8	3	5	-	-	-	-	-	-	16
Yrd.Doç.	11	16	6	4	1	1	-	1	-	40
Öğrt.Grv.	12	2	1	1	1	-	-	1	-	18
Okutman	3	1	-	2	1	-	-	-	-	7
Arş.Grv.	22	30	8	12	5	1	-	1	1	80
Uzman	5	2	1	1	-	-	-	-	-	9
TOPLAM	71	58	23	21	8	2	2	3	1	189

Gitme sebebi olarak bu faktörü öne sürenlerin, toplam örnekleminin %59.1'i olduğuna daha önce, yani Tablo 4'de değinmiştik. Tablo 6 incelendiğinde, iklim şartlarının olumsuzluğu ve rakım yüksekliğini birinci derecede önemli gösteren akademisyenler (hesaplama, bu şıkkı işaretleyen akademik personel sayısının ilgili akademik örnekleme toplamına yüzdelemek suretiyle yapılmıştır) öğretim görevlileri ve uzmanlar (yukarıda belirttiğimiz hesaplama yöntemine göre burada öğretim görevlileri $12/24=48.0$, uzmanlar $5/14=35.7$) dir. Oysa 1984'de yapılan benzeri araştırmada gitme sebebi olarak iklim şartlarının olumsuzluğunu öne sürenlerin öncelikle profesör ve doçentlerde olduğu tesbit edilmişti⁽¹⁰⁾. Önceden yapılmış araştırmada elde edilen bulgular ile yaptığımız araştırmada elde edilen bulguların farklılığı, yani bu etkenden dolayı gitmeyi arzulayanların önceki araştırmaya göre yoğunlukla profesör ve doçentlerde olduğu görülmüş iken, bu son araştırmada bunun öğretim görevlileri ve uzmanlarda yoğunlaşmış olduğu gözlenmiştir.

B. Üniversiteden Ayrılmada "Bilimsel Araştırma ve Çalışmada Kaynak Temini Yetersizliği" Faktörünün Akademik Ünvanlara Göre Dağılımı

Tablo 4'de katılanların yoğunluğu açısından gitme sebebi olarak ikinci sırada gösterilen "bilimsel araştırma ve çalışmada kaynak temini yetersizliği" veya diğer bir ifadeyle akademik kaygıdan dolayı Üniversitemizden ayrılmayı düşünen akademisyenlerin akademik ünvanlara ve bu faktörün önem seviyesine göre dağılımı aşağıda Tablo 7'de düzenlenmiştir.

Tablo-7: Gitme Sebeplerinden "Bilimsel Araştırma ve Çalışmada Kaynak Temini Yetersizliği" Faktörünün Akademik Ünvanlara Göre Dağılımı

Önem Seviyesi Akd. Ünvanlar	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	10.	12.	13.	TOPL.
Profesör	1	1	-	2	2	-	-	1	-	-	-	7
Doçent	1	3	2	1	1	-	1	-	-	-	-	9
Yrd.Doç.	4	9	4	4	1	1	1	-	-	-	-	24
Öğrt.Grv.	-	3	-	-	2	-	-	-	-	-	-	5
Okutman	3	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	6
Arş.Grv.	23	26	24	3	3	-	1	-	1	1	1	83
Uzman	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
TOPLAM	32	44	32	10	9	1	4	1	1	1	1	136

(10) Özel, Necmettin; "Akademik Personelin Tatmin Arayışları Açısından Akademik Göç Olayına Bir Yaklaşım", Atatürk Üniversitesi İşletme Dergisi, Cilt:6, Sayı:3-4, Haziran 1986, s.133.

saydığımız faktörlerin önem seviyesine ve akademik ünvanlara göre dağılımını aşağıda iki tablo ile göstermeye çalıştık. Buna göre ilk olarak akademik personelin üniversitemizde kalmasında etkili olan faktörlerin önem seviyesine göre dağılımı aşağıda tablo şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo-10: Akademik Personelin Üniversitede Kalmasında Etkili Olan Faktörlerin Önem Seviyesine Göre Dağılımı

Sebepler Önem Seviyesi	Ücret Durumu		Memleket Faktörü		Sosyal Çevre Faktörü		Çalışılan Kurumun Sağladığı İmkanlar		Diğer	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1.	42	32.8	89	74.1	31	23.1	68	41.2	80	79.1
2.	36	28.1	14	11.7	62	46.3	51	30.8	4	4.0
3.	28	21.9	6	5.0	30	22.4	30	18.2	4	4.0
4.	18	14.1	6	5.0	9	6.7	15	9.0	7	6.9
5.	4	3.1	5	4.2	2	1.5	1	0.6	6	5.9
TOPL.	128	100.0	120	100.0	134	100.0	165	100.0	101	100.0

Anket çalışması neticesinde yukarıda saydığımız dört kapalı ve bir açık uçlu sorulardan dolayı üniversitede kalan akademik personel, tüm örnekleminin %96.9'unu teşkil etmektedir. Kalan %3.1'i ise kesinlikle burada kalmayı düşünmediklerini ifade etmişlerdir. Bu faktörler içerisinde yoğunluk açısından Erzurum'da kalmada en fazla etkili olanının "çalıştığım kurumun bana sağladığı imkanlar" faktörü olduğu gözlemlenmiştir. Önem seviyesi açısından bu faktörün birinci derecede yoğunlaşması "memleket faktöründen" sonra gelmektedir.

Akademik personelin üniversitemizde kalmasında rol oynayan faktörlerin önem seviyesine göre dağılımından sonra, aşağıda Tablo 11'de belirtilen bu sebeplerin akademik ünvanlara göre dağılımı verilmiştir.

Tablo-11: Akademik Personelin Erzurum'da Kalma Sebeplerinin Ünvanlara Göre Dağılımı

Sebepler Akd. Ünvan	Ücret Durumu		Memleket Faktörü		Sosyal Çevre Faktörü		Çalışılan Kurumun Sağladığı İmkanlar		Diğer	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Profesör	15	11.7	8	6.7	14	10.4	17	10.3	7	6.9
Doçent	10	7.8	10	8.3	11	8.2	14	8.5	2	2.0
Yrd.Doç.	32	25.0	23	19.2	31	23.1	36	21.8	18	17.8
Öğrl.Grv.	8	6.3	12	10.0	12	9.0	9	5.5	6	5.9
Okutman	4	3.1	10	8.3	6	4.5	9	5.5	3	3.0
Arş.Grv.	56	43.8	48	40.0	56	41.8	76	46.0	62	61.4
Uzman	3	2.3	9	7.5	4	3.0	4	2.4	3	3.0
TOPL.	128	100.0	120	100.0	134	100.0	165	100.0	101	100.0

Kalmada önemli rol oynayan bu faktörlerden ücret durumu, yardımcı doçentler ve profesörlerde diğer akademisyenlere göre daha fazla etkili iken, bu etken okutman ve uzmanlarda daha az etkilidir. Aynı değerlemeyle bakacak olursak, memleketde bulunma ve akrabalarına yakın olma isteği faktörü en fazla uzman ve öğretim görevlilerinde, en az da profesör ve araştırma görevlilerinde; sosyal çevre faktörü en fazla yardımcı doçent ve öğretim görevlilerinde, en az da okutman ve uzmanlarda; çalışılan kurumun kişiye sağladığı imkanlar en fazla yardımcı doçent ve profesörlerde, en az da uzman ve öğretim görevlilerinde kalma sebebi olarak etkili olduğu görülmüştür. "Diğer" faktörü ise özellikle araştırma görevlilerinde kalma sebebi olarak gösterilmiştir. Bu faktörü kalma sebebi olarak gösteren araştırma görevlileri genelde akademik kariyeri, yani doktorayı tamamlayıncaya kadar burada kalmak zorunda olduklarını ifade etmişlerdir.

Özellikle üniversiteden ayrılma eğiliminin araştırma görevlilerinde görülmesi, literatüre emek seyyaliyeti şeklinde geçen kavramı teyid etmektedir. Teoride seyyaliyetin; gençlerde yaşlılara nazaran, vasıfsız veya yarı vasıflı elemanlarda vasıflı elemanlara göre, kıdemsizlerde kıdemlilere -kıdem burada işden ayrılma esnasında alınan tazminat- nispeten daha fazla olduğu ifade edilmiştir⁽¹¹⁾. Seyyaliyetin Üniversitemizde araştırma görevlilerinde daha fazla oluşu, seyyaliyetin teoride daha yaygın görülebilecek kesimlere ilişkin yapılmış sınıflandırmayla da paralellik arz etmektedir. Ayrıca seyyaliyeti körükleyen faktörlerin başında gelen; bulunulan yer dışındaki yerlerdeki çalışma şartlarının müsbet oluşu, diğer bölgelerdeki işyeri çalışma imkanlarının bulunulan yere göre daha iyi oluşu, kişinin dışarda kendini mesleki yönden daha iyi yetiştireceği düşüncesinin varlığı ve çocuğunun dışarda daha iyi yetişebileceğine ilişkin düşünceler seyyaliyeti artıran etkenlerin başında gelmektedir⁽¹²⁾. Seyyaliyetin oluşumuna katkıda bulunan etkenlerin hemen hepsi de Üniversitemiz akademik personelinin ayrılma, yani seyyaliyetinde etkili olan sebepler olarak ortaya çıkmıştır.

IV. GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yaptığımız bu araştırmada üniversitemizin önemli bir sorunu olarak nitelendirebileceğimiz beyin göçünün sebepleri ve bu göçü azaltmanın yolları değişik boyutlarıyla incelenmeye çalışılmıştır. Üniversite Rektörlüğünden aldığımız verilere göre kuruluşundan bugüne toplam 1809 akademik personelin (bunların %90'ı profesör, doçent, yardımcı doçent ve uzman doktor-araştırma görevlisi olmak üzere) Atatürk Üniversitesinden başka üniversite ve kuruluşlara geçtiği belirlenmiştir. Göçle verilen rakam ile mevcut akademisyen sayısı olan 1445 mukayese edildiğinde, bir Atatürk Üniversitesi akademik personelinin daha fazla

(11) Zaim, Sebahattin; Çalışma Ekonomisi, 8. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1992, s. 51.

(12) Ibid; ss. 51,55.

EK: Anket Formu

- Üniversitede bağlı olduğunuz birimin adı:
- Akademik ünvanınız (göreviniz):
- Yüksek tahsili tamamladığınız üniversite,
 - () Atatürk Üniversitesi () Diğer
- Memleketiniz,
 - () Erzurum () Diğer
- Cinsiyetiniz,
 - () Erkek () Kadın
- Medeni Durumunuz,
 - () Evli () Bekar
- Yaşınız,
 - () 25 yaş ve daha küçük () 26-35 arası
 - () 36-45 arası () 46-55 arası
 - () 56 ve daha yukarı
- Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu?
 - () Evet () Hayır
- Çocuğunuz varsa, hem iktisadi yönden size bağımlı olup hem de İl (Erzurum) dışında bulunana var mı?
 - () Evet () Hayır
- Bizzat şahsınıza ait aylık gelir,
 - () 12 milyon TL'den az () 12-15 milyon TL'den az
 - () 15-18 milyon TL'den az () 18-21 milyon TL'den az
 - () 21 milyon TL ve daha fazla
- Ailenize ait toplam aylık gelir,
 - () 12 milyon TL'den az () 12-15 milyon TL'den az
 - () 15-18 milyon TL'den az () 18-21 milyon TL'den az
 - () 21 milyon TL ve daha fazla
- Erzurum'da kalmanızı cazip kılan sebepleri önem sırasına göre belirtiniz.
 - () Ücret durumu
 - () Memleketimde bulunma ve akrabalarımın yakın olma isteği
 - () Sosyal çevre faktörü
 - () Çalıştığım kurumun bana sağladığı imkanlar
 - () Diğer

- Erzurum'dan kısa veya uzun dönemde gitmeyi düşünüyorsanız, neden veya nedenlerini önem sırasına göre belirtiniz.

- () Memleketime uzak (dost ve akrabalara yakın olma isteği)
- () İklim şartlarının olumsuzluğu ve rakım yüksekliği
- () Kentin veya kampüsün kişiye sağladığı sosyo-kültürel tatmin yetersizliği
- () Bilimsel araştırma ve çalışmada kaynak temini yetersizliği
- () Ulaşım sorunu
- () Uzun vadede metropol kentlere yerleşme arzusu
- () Kadro yetersizliğine bağlı olarak akademik terfi imkanlarında görülen eksiklikler
- () Kişinin eş ve çocuklarının başka yerlerde olma zorunluluğu (sağlık, eğitim, görev nedeneleri vb.)
- () Kentin nisbi pahalılığı
- () Erzurum dışındaki bölgeler veya iller arasında kanundan kaynaklanan gelir farklılığının doğurduğu yüksek gelir beklentisi
- () Büyük sanayi kentlerinin sağlayabileceği ilave imkanlardan (danışmanlık vb.) kaynaklanan yüksek gelir beklentisi
- () Çocukların daha iyi şartlarda tahsil yapma ve rekabet gücü yüksek eğitim kurumlarında tahsilini tamamlama beklentisi
- () Akademik performansın sağladığı avantajlar çerçevesinde mevcut bilgi birikiminin karşılıklı tartışılabilceği bir ortam arayışı
- () Diğer