



## Eşitlik, Teşvik ve Akademik Emek: Türkiye’de Geliştirme Ödeneğinin Kamu Politikası Açısından Analizi

Muhammet İbrahim Akyürek<sup>1</sup>

### Öz

Bu çalışma, Türkiye’de akademik personelin mali hakları kapsamında uygulanan geliştirme ödeneğini kamu politikası perspektifiyle incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, geliştirme ödeneğini akademik emek, eşitlik ve teşvik ilkeleri bağlamında normatif bir çerçevede ele almaktadır. Nitel araştırma yaklaşımına dayalı olarak yürütülen çalışmada doküman incelemesi ve karşılaştırmalı analiz yöntemleri kullanılmıştır. Bu kapsamda, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Karar (2005/8681) ile OECD, Avrupa Birliği ve UNESCO gibi uluslararası kuruluşların politika belgeleri analiz edilmiştir. Bulgular, geliştirme ödeneğinin yasal bir dayanağa sahip olmakla birlikte, uygulamada aynı akademik unvan ve sorumluluklara sahip akademik personel arasında yerleşim yerine dayalı kalıcı mali farklılıklar yarattığını göstermektedir. Ayrıca ödeneğin, performans ve akademik nitelik temelli bir teşvik mekanizmasından ziyade statik bir mali düzenleme niteliği taşıdığı değerlendirilmektedir. Çalışma, geliştirme ödeneği uygulamasının eşitlik, teşvik etkinliği ve sürdürülebilirlik ilkeleri doğrultusunda yeniden ele alınması gerektiği sonucuna ulaşmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Akademik emek, geliştirme ödeneği, yükseköğretim politikası, mali teşvik, eşitlik.

## Equality, Incentives, and Academic Labor: A Public Policy Analysis of the Development Allowance in Türkiye<sup>1</sup>

### Abstract

This study aims to examine the development allowance applied within the scope of academic staff’s financial rights in Türkiye from a public policy perspective. The research addresses the development allowance within a normative framework grounded in the principles of academic labor, equality, and incentives. Adopting a qualitative research design, the study employs document analysis and comparative analysis methods. In this context, the Law No. 2914 on Higher Education Personnel, the Decision on the Payment of the Development Allowance (No. 2005/8681), and policy documents published by international organizations such as the OECD, the European Union, and UNESCO are analyzed. The findings indicate that although the development allowance has a legal basis, its implementation creates permanent location-based financial disparities among academic staff holding the same academic titles and responsibilities. Moreover, the allowance functions as a static financial arrangement rather than a performance- or quality-based incentive mechanism. The study concludes that the development allowance should be reconsidered in line with the principles of equality, incentive effectiveness, and sustainability.

**Keywords:** Academic labor, development allowance, higher education policy, financial incentives, equality.

<sup>1</sup> Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi, Konya/Türkiye, m.ibrahimakyurek@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9122-471X

<b>Makale Geçmişi</b>	Geliş: 23. 02. 2026	Kabul:13.05.2026	Yayın: 30.06.2026
<b>Makale Türü</b>	Derleme Makalesi		
<b>Önerilen Atf</b>	Akyürek, M. İ. (2026). Eşitlik, teşvik ve akademik emek: Türkiye’de geliştirme ödeneğinin kamu politikası açısından analizi. <i>Uluslararası Sosyal Bilimlerde Mükemmellik Arayışı Dergisi (USMAD), 10</i> , ss.2-8.		

## Giriş

Yükseköğretim sistemlerinde akademik emeğin karşılığının adil, dengeli ve sürdürülebilir biçimde düzenlenmesi, yalnızca bireysel motivasyon açısından değil, aynı zamanda kurumsal gelişim ve sistemin uzun vadeli işleyişi açısından da önemli bir kamu politikası alanı olarak değerlendirilmektedir. Akademik personelin mali hakları, birçok ülkede merkezi mevzuat çerçevesinde belirlenmekte; bu haklar aracılığıyla hem akademik üretkenliğin teşvik edilmesi hem de yükseköğretim kurumları arasında belirli politika hedeflerine ulaşılması amaçlanmaktadır.

Türkiye’de akademik personelin mali hakları temel olarak 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu (1983) kapsamında düzenlenmektedir. Söz konusu Kanun’un 14. maddesi uyarınca öngörülen geliştirme ödeneği, belirli üniversitelerde görev yapan akademik personele sağlanan ek bir mali unsur olarak uzun süredir uygulanmaktadır. Bu düzenlemenin uygulama esasları, Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Karar (2005/8681) ile ayrıntılandırılmıştır. Anılan Karar’ın 1. maddesinde geliştirme ödeneği; “diğer yükseköğretim kurumlarına göre sosyo-ekonomik açıdan daha az gelişmiş yerlerde öğretim yapan ve/veya yeterli sayıda öğretim elemanı sağlanamayan yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarına; almakta oldukları aylık gösterge ve ek gösterge toplamının memur aylık katsayısı ile çarpımı suretiyle hesaplanacak tutara, ekli cetvelde yükseköğretim kurumlarının bulunduğu yerleşim yerlerine göre belirlenen oranların uygulanması sonucu bulunacak miktarda geliştirme ödeneği ödenir” şeklinde bir mali unsur olarak tanımlanmaktadır (Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Karar, 2005/8681, md. 1). Bu tanımlama, geliştirme ödeneğinin akademik personelin bireysel nitelik veya performansından ziyade, kurumun bulunduğu coğrafi ve yapısal koşullara dayalı bir mali araç olarak kurgulandığını açık biçimde ortaya koymaktadır.

Geliştirme ödeneğinin ortaya çıktığı dönemselle bağlam dikkate alındığında, yükseköğretim sisteminde akademik insan kaynağının belirli üniversitelerde istihdam edilmesini teşvik etmeye yönelik bir mali araç olarak tasarlandığı anlaşılmaktadır. Ancak yükseköğretim sisteminde üniversite sayısının artması, akademik kadro arzının genişlemesi ve akademik istihdam koşullarının zaman içerisinde önemli ölçüde değişmesi, bu tür yer temelli mali düzenlemelerin güncel işlevselliğini yeniden tartışmayı gerekli kılmaktadır.

Akademik emek bağlamında değerlendirildiğinde, aynı akademik unvan, görev ve sorumluluklara sahip bireyler arasında, bireysel nitelik ve akademik performanstan bağımsız olarak görev yapılan kurumun konumuna dayalı kalıcı gelir farklılıklarının ortaya çıkması, kamu personel rejiminde eşitlik ve adalet ilkeleri açısından tartışmaya açık bir durum oluşturmaktadır. Bu durum, geliştirme ödeneği kapsamındaki üniversitelerde görev yapan akademisyenlerle sınırlı olmayıp, aynı akademik statüye sahip olup kapsam dışında kalan üniversitelerde görev yapan akademisyenleri de dolaylı biçimde etkileyen sistemselle bir mali farklılaşma alanı oluşturmaktadır. Türkiye bağlamında ise akademik personelin mali hakları ve teşvik uygulamalarına ilişkin çalışmaların büyük ölçüde performans odaklı teşvik sistemleri ve akademik motivasyon üzerine yoğunlaştığı; yer temelli mali farklılaşmaların ise sınırlı biçimde ele alındığı görülmektedir (YÖK, 2021).

Bu çalışmada geliştirme ödeneği uygulaması; 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve 2005/8681 sayılı Karar çerçevesinde, akademik emek, eşitlik ilkesi ve mali teşvik politikaları bağlamında kamu politikası perspektifiyle analiz edilmektedir. Çalışma, geliştirme ödeneğinin başlangıçta öngörülen politika amaçları ile güncel uygulama sonuçları arasındaki uyumu tartışmayı ve söz konusu düzenlemenin yükseköğretim sistemi üzerindeki yapısal etkilerini nesnel bir bakış açısıyla ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu bağlamda araştırma, geliştirme ödeneğinin yalnızca hukuki ve idari bir düzenleme olmanın ötesinde, akademik emeğin karşılığının nasıl belirlendiği, akademik motivasyonun hangi araçlarla yönlendirildiği ve yükseköğretim sisteminde eşitlik ilkesinin nasıl somutlaştığı gibi temel politika sorularına ışık tutmayı hedeflemektedir. Özellikle, akademik personel arasında yerleşim yerine dayalı kalıcı mali farklılıkların, akademik performans, kurumsal bağlılık ve üretkenlik üzerindeki olası etkilerinin tartışılması, mevcut teşvik mekanizmasının etkinliğinin değerlendirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Ayrıca geliştirme ödeneğinin ortaya çıkardığı mali farklılaşmanın analiz edilmesi, kamu personel rejiminde eşitlik ve adalet ilkelerinin nasıl yorumlandığını ve uygulamada nasıl dönüştüğünü anlamak bakımından kritik bir öneme sahiptir. Bu yönüyle çalışma, yalnızca mevcut bir uygulamayı betimlemekle kalmayıp, yükseköğretim politikalarının daha adil, etkin ve sürdürülebilir biçimde yeniden yapılandırılmasına katkı sunmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, yükseköğretim sistemlerinde akademik personelin ücretlendirilmesi ve teşvik edilmesine yönelik politikaların, hem bireysel akademik performansı hem de kurumsal gelişimi etkileyen temel araçlar olduğu uluslararası çalışmalarda da vurgulanmaktadır (OECD, 2022; European Commission, 2020).

### **Araştırma Soruları**

1. Türkiye’de geliştirme ödeneği uygulaması, akademik personelin mali hakları açısından kamu personel rejiminde eşitlik ve adalet ilkeleriyle ne ölçüde uyum göstermektedir?
2. Geliştirme ödeneği uygulamasının, akademik emek karşılığı ücretlendirme ve mali teşvik mantığı üzerindeki etkileri nasıl değerlendirilebilir?
3. Geliştirme ödeneği uygulaması, akademik nitelik ve üretkenliği artırmaya yönelik bir mali teşvik aracı olarak nasıl bir politika mantığına sahiptir?
4. Uluslararası yükseköğretim politika belgelerinde öne çıkan akademik teşvik ve ücretlendirme ilkeleriyle karşılaştırıldığında, Türkiye’deki geliştirme ödeneği uygulamasının ayırt edici yönleri nelerdir?

## **Yöntem**

### **Araştırma Deseni**

Bu çalışma, nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde yapılandırılmış olup kamu politikası analizi temelinde betimsel ve karşılaştırmalı bir inceleme niteliği taşımaktadır. Araştırma, geliştirme ödeneği uygulamasını akademik emek, mali teşvik ve eşitlik ilkeleri bağlamında ele alarak normatif bir değerlendirme yapmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda çalışma, nedensel ilişki test etmeye yönelik ampirik bir tasarım yerine, mevcut politika düzenlemesinin amaçları ile uygulamada ortaya çıkan sonuçlar arasındaki uyumu analiz eden analitik bir çerçeveye dayanmaktadır.

### **Veri Kaynakları**

Araştırmanın veri kaynaklarını, Türkiye’de akademik personelin mali haklarını düzenleyen ilgili mevzuat metinleri, politika belgeleri ve yükseköğretim sistemlerine ilişkin uluslararası raporlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda, geliştirme ödeneğine ilişkin yasal düzenlemeler doküman incelemesi yöntemiyle ele alınmış; düzenlemenin dayandığı gerekçeler ve uygulama biçimi kamu politikası perspektifiyle değerlendirilmiştir. Ayrıca karşılaştırmalı analiz kapsamında, OECD, Avrupa Birliği ve UNESCO gibi uluslararası kuruluşlar tarafından yayımlanan yükseköğretim politikalarına, akademik teşvik mekanizmalarına ve ücretlendirme yaklaşımlarına ilişkin rapor ve politika belgeleri veri kaynağı olarak kullanılmıştır.

### **Karşılaştırmalı Analiz**

Çalışmada, uluslararası yükseköğretim sistemlerinde akademik personelin ücretlendirilmesi ve teşvik edilmesine yönelik yaklaşımlar karşılaştırmalı analiz yöntemiyle incelenmiştir. Bu analiz, geliştirme ödeneği uygulamasının uluslararası eğilimler içerisindeki konumunu belirlemek ve

Türkiye'ye özgü yönlerini ortaya koymak amacıyla kullanılmıştır. Karşılaştırma sürecinde nicel performans göstergelerinden ziyade, politika ilkeleri, teşvik mekanizmalarının kapsamı ve eşitlik anlayışı esas alınmıştır. Bu bağlamda analiz, belirli ülke örneklerine dayalı ampirik bir karşılaştırmadan ziyade, OECD, Avrupa Birliği ve UNESCO gibi uluslararası kuruluşların farklı ülke ve bölgeleri kapsayan politika belgelerinde öne çıkan ortak ilke ve yönelimler üzerinden yürütülmüştür. Bu yaklaşımın tercih edilme nedeni, tekil ülke örneklerinden ziyade uluslararası düzeyde genellenebilir politika eğilimlerini dikkate alarak geliştirme ödeneği uygulamasını daha geniş bir analitik çerçeve içerisinde değerlendirmektir.

### **Veri Analizi**

Verilerin analizinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Mevzuat ve politika belgeleri, araştırma soruları doğrultusunda tematik olarak sınıflandırılmış; eşitlik, akademik emek, mali teşvik ve politika etkinliği temaları çerçevesinde yorumlanmıştır. Bu analiz süreci aracılığıyla geliştirme ödeneği uygulamasının yükseköğretim sistemi ve kamu personel rejimi içerisindeki yapısal etkileri bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilmiştir.

### **Analitik Çerçeve ve Değerlendirme Kriterleri**

Bu çalışmada geliştirme ödeneği uygulaması, kamu politikası analizi yaklaşımı çerçevesinde belirlenen analitik kriterler doğrultusunda değerlendirilmiştir. Analiz sürecinde söz konusu mali düzenleme, yalnızca yasal dayanakları üzerinden değil, aynı zamanda akademik emek ve yükseköğretim sisteminin işleyişi üzerindeki etkileri bakımından ele alınmıştır.

Değerlendirme sürecinde üç temel kriter esas alınmıştır. Birinci kriter, eşitlik ve adalet ilkesidir. Bu kapsamda, aynı akademik ünvan, görev ve sorumluluklara sahip akademik personel arasında coğrafi temelli mali farklılıkların kamu personel rejimi açısından ne ölçüde meşru ve tutarlı olduğu sorgulanmıştır.

İkinci kriter, teşvik ve politika etkinliğidir. Bu ölçüt çerçevesinde, geliştirme ödeneği uygulamasının akademik nitelik, kurumsal gelişim ve akademik üretkenliği artırma amacına ne ölçüde hizmet ettiği değerlendirilmiştir.

Üçüncü kriter ise sürdürülebilirlik ve sistem bütünlüğüdür. Bu bağlamda, geliştirme ödeneğinin yükseköğretim sistemi içerisindeki uzun vadeli etkileri ile akademik personel rejiminde bütüncül bir ücretlendirme ve teşvik yapısıyla uyumu analiz edilmiştir.

Bu analitik çerçeve aracılığıyla çalışma, geliştirme ödeneği uygulamasını yalnızca tekil bir mali düzenleme olarak değil, yükseköğretim sisteminin geneline etki eden bir kamu politikası aracı olarak değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

### **Bulgular ve Analitik Değerlendirme**

Bu bölümde geliştirme ödeneği uygulamasına ilişkin bulgular, çalışmada belirlenen analitik çerçeve ve değerlendirme kriterleri doğrultusunda ele alınmaktadır. Analiz, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ile bu Kanun'a dayanılarak çıkarılan 2005/8681 sayılı Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Bakanlar Kurulu Kararı kapsamında düzenlenen akademik personel mali hakları ile bu düzenlemelerin uygulama sonuçlarının birlikte değerlendirilmesine dayanmaktadır.

### **Eşitlik ve Adalet İlkesi Açısından Değerlendirme**

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, akademik personelin maaş, ek ödeme ve mali haklarını merkezi ve bütüncül bir çerçevede düzenlemeyi amaçlamaktadır. Ancak geliştirme ödeneği uygulamasının, Kanun'un 14. maddesine dayanılarak çıkarılan 2005/8681 sayılı Karar aracılığıyla belirli üniversitelerde görev yapan akademisyenler lehine kalıcı bir mali farklılaşma yarattığı görülmektedir. Söz konusu Karar'da geliştirme ödeneği, öğretim elemanının akademik ünvanı veya bireysel performansından bağımsız olarak, görev yapılan yükseköğretim kurumunun bulunduğu yerleşim yerine göre farklı oranlarda belirlenmiştir (Madde 1 ve Ek Cetvel).

Bu düzenleme sonucunda, aynı akademik ünvan, görev tanımı ve sorumluluklara sahip akademik personel arasında, bireysel nitelik ve akademik performanstan bağımsız olarak yalnızca görev yapılan kurumun konumuna dayalı bir gelir farklılaşması ortaya çıkmaktadır. Bu durum, akademik emeğin karşılığının bireysel sorumluluk ve niteliklere göre değil, yerleşim temelli sınıflandırmalara göre belirlenmesi anlamına gelmekte; kamu personel rejiminde eşitlik ve adalet ilkeleri açısından tartışmalı bir alan oluşturmaktadır. OECD (2019) tarafından vurgulanan, uluslararası yükseköğretim sistemlerinde benzer akademik statülere sahip personel arasında mali açıdan görece dengeli ücretlendirme yapılarının esas alınması yaklaşımı dikkate alındığında, geliştirme ödeneği uygulamasının yarattığı bu farklılaşmanın yeniden değerlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

### **Teşvik ve Politika Etkinliği Açısından Değerlendirme**

2005/8681 sayılı Karar incelendiğinde, geliştirme ödeneği uygulamasının akademik üretkenlik, bilimsel çıktı veya bireysel performans göstergeleriyle doğrudan ilişkilendirilmediği görülmektedir. Karar'da ödeneğin hak edilmesi, büyük ölçüde fiilen görev yapma koşuluna ve görev yerinin cetvelde belirlenen oranlarına bağlanmıştır (Madde 2 ve Madde 6). Bu yapı, geliştirme ödeneğinin performans temelli bir teşvik mekanizması olarak değil, statik ve süreklilik arz eden bir mali düzenleme olarak kurgulandığını ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, uygulamanın akademik nitelik ve üretkenliği artırmaya yönelik bir teşvik aracı olarak hangi politika mantığına dayandığı tartışmaya açılmaktadır. Ayrıca bu yapı, uluslararası yükseköğretim politika belgelerinde vurgulanan performans temelli ve ölçülebilir çıktılara dayalı teşvik yaklaşımlarından belirgin biçimde ayrılmaktadır.

European Commission (2020) tarafından önerilen; akademik teşviklerin ölçülebilir performans göstergeleriyle ilişkilendirilmesi ve geçici politika araçları olarak tasarlanması ilkeleri dikkate alındığında, geliştirme ödeneği uygulamasının politika etkinliği açısından sınırlı bir işleve sahip olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, OECD (2022) raporlarında da akademik teşvik sistemlerinin performans ve çıktı odaklı olarak kurgulanmasının yükseköğretim sistemlerinin etkinliği açısından kritik olduğu vurgulanmaktadır.

### **Sürdürülebilirlik ve Sistem Bütünlüğü Açısından Değerlendirme**

2005/8681 sayılı Karar'da geliştirme ödeneğinin belirli yükseköğretim kurumları için zamanla sona erdirilmesini öngören hükümler yer almakla birlikte (Madde 9 ve Geçici Maddeler), uygulamanın uzun yıllar boyunca devam etmesi, başlangıçta geçici bir politika aracı olarak tasarlanan bu mali düzenlemenin fiilen kalıcı bir nitelik kazandığını göstermektedir. Yükseköğretim sisteminde akademik insan kaynağına ilişkin arz-talep dengelerinin önemli ölçüde değiştiği güncel koşullarda, bu tür kalıcı coğrafi mali farklılaşmaların sistem bütünlüğü üzerindeki etkileri yeniden değerlendirilmelidir. Bu bağlamda, uluslararası politika belgelerinde bu tür teşvik mekanizmalarının çoğunlukla geçici, hedef odaklı ve düzenli olarak gözden geçirilen araçlar olarak tasarlanması gerektiği vurgulanmaktadır.

Bu çerçevede bulgular, geliştirme ödeneği uygulamasının yalnızca mevzuata uygunluğu açısından değil, yükseköğretim sisteminin uzun vadeli bütünlüğü, eşitlik ilkesi ve teşvik politikalarının etkinliği açısından da ele alınması gereken yapısal bir kamu politikası aracı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu değerlendirme, uluslararası yükseköğretim politika belgelerinde öne çıkan teşvik, eşitlik ve sistem bütünlüğü ilkeleriyle birlikte ele alındığında daha belirgin hale gelmektedir.

### **Sonuç ve Politika Önerileri**

Bu çalışma, Türkiye'de akademik personelin mali hakları kapsamında uygulanan geliştirme ödeneğini kamu politikası perspektifiyle ele alarak, söz konusu düzenlemeyi eşitlik, teşvik ve sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde değerlendirmiştir. Analiz, geliştirme ödeneğinin yasal dayanağını 2014 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 14. maddesinden almakla birlikte, uygulama esaslarının büyük ölçüde 2005/8681 sayılı Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Bakanlar Kurulu Kararı ile şekillendiğini ortaya koymaktadır.

Analiz bulguları, geliştirme ödeneği uygulamasının akademik personelin bireysel nitelikleri, akademik performansı veya kurumsal katkılarıyla doğrudan ilişkilendirilmediğini; buna karşılık görev

yapılan yükseköğretim kurumunun bulunduğu yerleşim yerine göre kalıcı mali farklılıklar ürettiğini göstermektedir. Aynı akademik ünvan, görev ve sorumluluklara sahip akademisyenler arasında ortaya çıkan bu farklılaşma, kamu personel rejiminde eşitlik ve adalet ilkeleri açısından tartışmalı bir görünüm arz etmektedir. Mevcut düzenleme, yalnızca geliştirme ödeneği kapsamındaki üniversitelerde görev yapan akademisyenleri değil, kapsam dışındaki üniversitelerde görev yapan akademisyenleri de dolaylı biçimde etkileyen sistemsel bir mali eşitsizlik alanı oluşturmaktadır.

Teşvik ve politika etkinliği açısından değerlendirildiğinde, 2005/8681 sayılı Karar'da geliştirme ödeneğinin performans temelli bir teşvik mekanizması olarak tasarlanmadığı açıkça görülmektedir. Ödeneğin hak edilmesi, fiilen görev yapma koşulu ve yerleşim yerine göre belirlenen oranlara bağlanmış; akademik üretkenlik, nitelik artışı veya bilimsel çıktı gibi ölçütler düzenleme kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu yönüyle mevcut uygulama, akademik davranışları yönlendiren dinamik bir teşvik aracından ziyade, süreklilik arz eden statik bir mali düzenleme niteliği kazanmıştır. Uluslararası yükseköğretim politika belgelerinde akademik teşviklerin ölçülebilir performans göstergeleriyle ilişkilendirilmesi ve geçici politika araçları olarak tasarlanması yönündeki eğilimler dikkate alındığında, mevcut uygulamanın politika etkinliği açısından yeniden değerlendirilmesinin gerekli olduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, mali teşviklerin yalnızca bir dağıtım aracı değil, aynı zamanda akademik davranışları yönlendiren politika araçları olarak ele alınması gerektiği görülmektedir. Nitekim uluslararası literatürde, akademik teşvik sistemlerinin performans, kalite ve kurumsal hedeflerle uyumlu biçimde tasarlanmasının önemi sıklıkla vurgulanmaktadır (OECD, 2022; UNESCO, 2010).

Sürdürülebilirlik ve sistem bütünlüğü bakımından bakıldığında, geliştirme ödeneğinin başlangıçta belirli yükseköğretim kurumlarında akademik personel istihdamını desteklemek amacıyla kurgulandığı; ancak yükseköğretim sisteminde akademik insan kaynağına ilişkin arz-talep dengelerinin zaman içerisinde önemli ölçüde değiştiği görülmektedir. Güncel koşullarda akademik kadrolara erişimin genel olarak sınırlı olduğu bir ortamda, yalnızca yerleşim yerine dayalı kalıcı mali farklılaşmaların sürdürülmesi, yükseköğretim sisteminin bütüncül mali yapısıyla uyumlu görünmemektedir. Altbach, Reisberg ve Rumbley (2010), yükseköğretim sistemlerinde akademik insan kaynağına ilişkin mali ve yönetsel politika araçlarının, tasarlandıkları dönemin koşullarıyla sınırlı kalmaması; değişen yapısal dinamikler doğrultusunda düzenli olarak gözden geçirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Türkiye bağlamında akademik personelin mali hakları ve teşvik mekanizmalarına ilişkin çalışmalar incelendiğinde, mevcut literatürün büyük ölçüde ek ders ücretleri, performansa dayalı teşvik uygulamaları ve akademik motivasyon gibi konulara odaklandığı; yer temelli mali farklılaşmaların ise sınırlı düzeyde ele alındığı görülmektedir. Bu durum, geliştirme ödeneği gibi doğrudan ücret farklılaşması yaratan düzenlemelerin yükseköğretim sistemi içerisindeki etkilerinin yeterince tartışılmadığını göstermektedir. Dolayısıyla bu çalışma, söz konusu uygulamayı kamu politikası perspektifiyle ele alarak literatürdeki bu boşluğa katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Sonuç olarak, geliştirme ödeneği uygulamasının yükseköğretim sisteminde akademik emeğin karşılığının adil, şeffaf ve sürdürülebilir biçimde düzenlenmesine katkı sağlayacak şekilde yeniden yapılandırılmasının gerekli olduğu değerlendirilmektedir. Akademik teşviklerin, yerleşim yerine dayalı farklılaşmalardan ziyade performans, nitelik ve kurumsal gelişimle ilişkilendirilen bütüncül bir politika çerçevesi içerisinde ele alınması, kamu personel rejiminde eşitlik algısının güçlendirilmesine önemli katkılar sunacaktır. Buna ek olarak, gelecekte nicel veri analizleri, ölçek çalışmaları veya akademisyen görüşmelerine dayalı araştırmalar yoluyla geliştirme ödeneği uygulamasının akademik motivasyon, üretkenlik ve kurumlar arası farklılıklar üzerindeki etkilerinin daha ayrıntılı biçimde incelenmesi, yükseköğretim politikalarının kanıta dayalı biçimde yeniden değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

## **Kaynakça**

Altbach, P. G., Reisberg, L., & Rumbley, L. E. (2010). *Trends in global higher education: Tracking an academic revolution*. UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000183219>

- European Commission. (2020). *A new ERA for research and innovation* (COM(2020) 628 final). Publications Office of the European Union. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0628>
- Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Bakanlar Kurulu Kararı. (2005). *Geliştirme ödeneği ödenmesine dair karar* (Karar Sayısı: 2005/8681). T.C. Resmî Gazete (Sayı: 25791, 19 Nisan 2005). <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2020/01/2005-8681-say%C4%B1%C4%B1-Geli%C5%9Firme-%C3%96dene%C4%9Fi-%C3%96denmesine-Dair-Bakanlar-Kurulu-Kara....doc>
- OECD/Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *Education at a glance 2019: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>
- OECD/Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). *Education at a glance 2022: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/3197152b-en>
- UNESCO. (2010). *Trends in global higher education: Tracking an academic revolution*. UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000183219>
- YÖK/Yükseköğretim Kurulu. (2021). *Yükseköğretim istatistikleri 2021*. <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Yükseköğretim Personel Kanunu. (1983). *2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu*. T.C. Resmî Gazete (Sayı: 18190, 11 Ekim 1983). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2914.pdf>